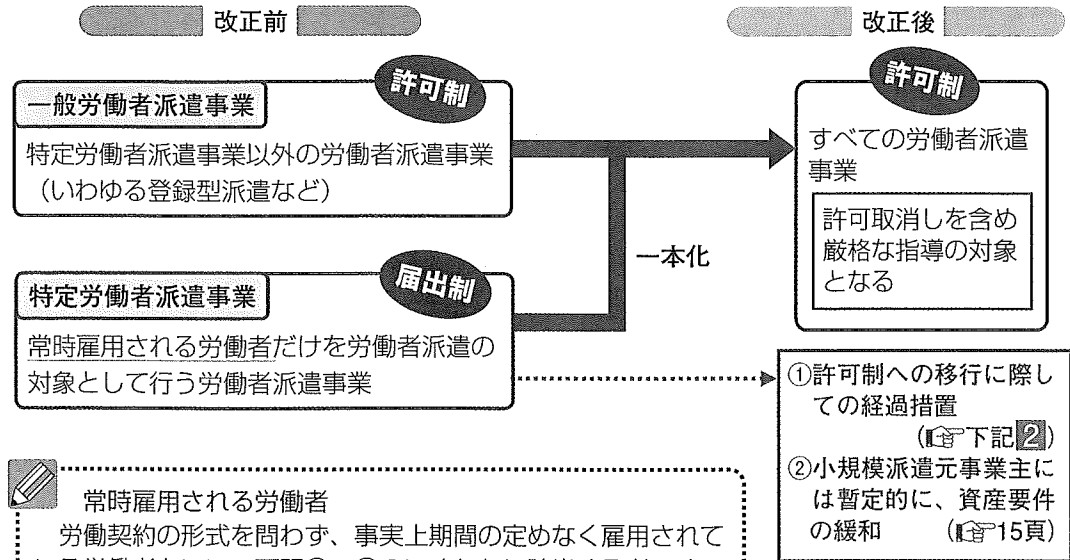


労働者派遣事業の許可制への一本化



常時雇用される労働者
 労働契約の形式を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者をいい、下記①～③のいずれかに該当する者です。

① 期間の定めなく雇用されている労働者

② 一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者（次の(i)または(ii)の者）

(i) 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者

(ii) 採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

③ 日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上①と同等と認められる者（次の(i)または(ii)の者）

(i) 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者

(ii) 採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

2 特定労働者派遣事業に関する経過措置

法改正法附則6条 (業取)第4

経過措置

施行日時点で特定労働者派遣事業を営んでいる事業主は、引き続き3年間、常雇用者の労働者のみの労働者派遣事業を営むことができる。

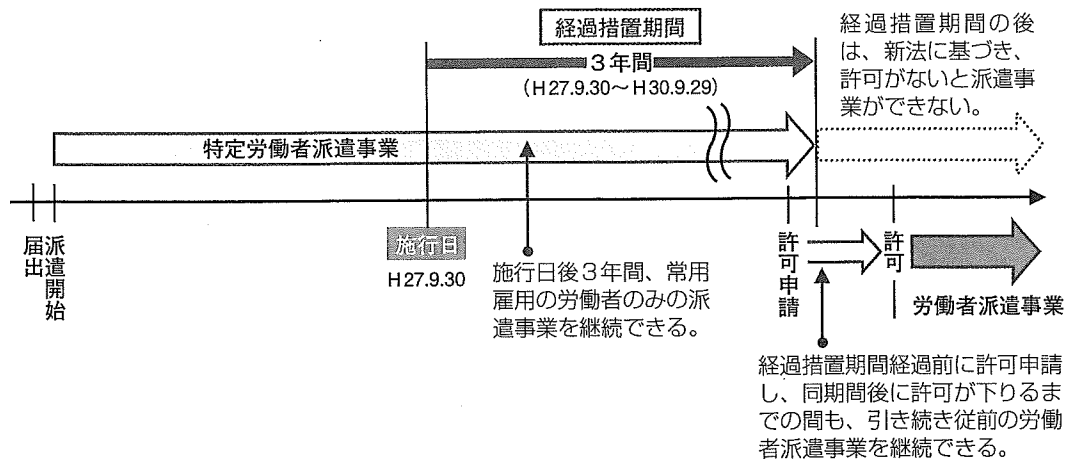
1 経過措置期間中の取扱い

旧法の特定労働者派遣事業の経過措置として、平成27年9月29日までに旧法の特定労働者派遣事業の届出書を厚生労働大臣に提出した者は、平成27年9月30日から平成30年9月29日まで

の3年間（「経過措置期間」といいます）は、引き続き、常用雇用される労働者のみの労働者派遣事業を行うことができます（改正法附則6条1項）。この経過措置期間中に、特定労働者派遣事業の欠格事由に該当して労働者派遣事業の廃止命令を受けたときや、事業廃止の届出をしたときは、その廃止命令の日または廃止届の提出日までの期間でその常用雇用の労働者のみの労働者派遣事業は終了となります。

そして、経過措置期間が経過した後は、新法に従い、厚生労働大臣の許可がなければ労働者派遣事業を行うことはできません。

■ 特定労働者派遣事業の経過措置



■ 2 変更の届出

経過措置期間中は、旧法による特定労働者派遣事業に係る変更について、労働者派遣事業を行う事業所の新設以外の事項の変更の届出をすることができます。

特定労働者派遣事業の事業主の主たる事業所以外の事業所で労働者派遣事業を行うため事業所の新設を希望する場合は、その事業所で労働者派遣事業を行うことについて、厚生労働大臣の許可を受ける必要があります（改正法附則6条2項）。

変更の届出期間の改正
 今回の派遣則の改正により、変更の届出のうち、届出書に登記事項証明書を添付すべき場合については、届出書の提出期限は、変更に係る事実があった日の翌日から起算して、10日以内から「30日以内」に変更されました（派遣則8条）。

■ 3 欠格事由による事業廃止

欠格事由とは、労働者派遣事業を行う資格を欠く場合で、例えば法令違反により罰金刑に処せられ執行終了後5年を経過しない場合、破産宣告を受けて復権しない場合、労働者派遣事業の許可を取り消されて5年を経過しない場合などがこれに該当します（法6条）。なお、欠格事由は、申請者が法人か個人かの区分に応じて該当の有無が判断されます。

欠格事由に該当する場合は、労働者派遣事業の許可を受けることはできません。また、旧法の下で、特定労働者派遣事業の場合も、欠格事由に該当する者は労働者派遣事業を行うことは

