

く、労働者の労働条件の切り下げや、労使交渉の回避に使われるおそれが高い。

- グループ内派遣を行うものについても、労働力需給調整機能を果たすことが確保されるようにするためには、専ら派遣の規制とは別に、グループ内へ派遣する割合を、例えば8割といった形で規制することが考えられる。
- 解雇回避措置として、グループ内の派遣会社に転籍させて、グループ内に派遣することは、これまでは直接雇用でなされていたことを労働者派遣で代替していくことであり、全体の常用代替防止を考えると、グループ内での解雇回避措置を労働者派遣まで含めてなすべきこととして考えるのかは、検討の余地がある。
- 解雇権の濫用に当たるような者をグループ内の派遣会社に転籍させて、転籍元に派遣するようなことは脱法行為と考えられるが、いろいろな場合があり、解雇の場合の今日の確保先がグループ内に確保されるということもある。単純な労働条件の切り下げだけで区別するのは難しい。
- 解雇して、転籍させ、派遣労働者として再度同じ仕事に労働条件を下げて受け入れることは許されない。それははっきりしているが、それ以外のどの範囲まで許されると考えるのか。

#### (5) 優良な事業主を育て違法な事業主を淘汰するための仕組みについて

##### ① 違法派遣の是正のためのみなし雇用等について

- 違法派遣を是正するには、①適正な派遣又は請負として継続する、②派遣先が直接雇用する、③受入れをやめる、という方法が考えられるが、③となった場合、労働者派遣契約が解除され、役務の提供先がなくなることから、派遣労働者が職を失う可能性が高い。
- 違法派遣の是正が、労働者の不利益につながることは本来避けるべきもの。
- 違法派遣を是正しつつ、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係を成立させる、何らかの手法（「雇用契約申込み」や「みなし雇用」）も一つの工夫として考えられる。
- 違法の解消とともに、抑止力があるものとして考えられる。
  
- 雇用関係成立をみなすことについては、派遣先での直接雇用を望まない労働者についてもこのような関係を成立させることになり、適当ではない。
- みなしや民事上の義務とする場合、労働条件が定まらないので、雇用関係のみの成立とすることにどれほどの意味があるのか。
- 違法の場合に民事上の雇用義務が発生することと構成し、これが果たされない場合には損害賠償ができるようなことが考えられるのではないか。
  
- 適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届派遣、いわゆる偽装請負について、対象とすべき。
- 労働者派遣の定義を整理し、違法な労働者派遣は労働者供給事業として無効とすることで、ドイツの例にならい、民事的な関係の整理とすることは可能。適用除外業務への派遣、無許可派遣、期間制限違反は労働者派遣制度の根幹に関わる違反類