

型。また、いわゆる偽装請負は、派遣先が承知しているかどうかで判断すればよい。いずれであっても、労働者供給事業として整理しても問題はない。

- 違反に対する派遣先の主体的な関与がある場合に、みなし雇用等の対象とすべき。適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可派遣については言えるが、偽装請負についてはどうか。請負契約を締結していたが、客観的に労働者派遣と認められたものあり、派遣先の主体的関与をどのようにとらえるか。偽装請負であれば全ての派遣先に責任を負わせるという考え方もあろうが、まずは是正させるべきではないか。
- 偽装請負は、労働者派遣法の個別の条項違反を構成するものであり、それとは別個に偽装請負という違法類型を作ることは技術的に難しいのではないか。派遣先の主観的要件を付すことによって、個別の条項違反が悪質かどうかとは別に、別個の違反行為があるとして組み立てられるのか。
- 労働者派遣契約締結時に、区分基準や派遣元事業主であることを明示させ、派遣先がどのような認識で契約を締結したかということが明白になるようにすることで、偽装の意図を判断するという仕組みは考えられないか。
- 違反の是正措置として、行政の措置とすれば、主体的関与のとらえ方がどのような形であるかは別として、ある程度指導の内容として工夫しうる。
  
- こうした違反については、労働者供給事業として位置づけて、職業安定法により罰則をもって処罰することとすべき。
- 労働者供給事業は、封建的な労働ボスによる支配を排除するため、受入先に対しても罰則をもって禁止しているもので、労働者派遣として実施されるものが、違反だからと言って、労働者供給事業として整理されるべきかという点、非常に違和感がある。
  
- 債務と捉えて派遣先に損害賠償責任を負わせるという考え方もある。
- 債務とすれば、雇用申込義務があつて、その履行ということになるが、その場合の債務の内容、すなわち労働条件をどう設定した雇用申込みかが確定できないと難しい。
- 労働条件については、派遣労働時の労働条件を下回らない等の条件設定のルールを設定することも可能であり、それ以上の詳細については交渉義務を課すこともできる。労働条件を定めるための工夫はしうる。
- 結局雇用関係を確定するためには、裁判での解決となり、労働者にとっても派遣先の主体的関与を証明することは難しく、負担が大きい。
- 主観的要件については、客観基準を設けることでクリアしうる。
- 要件を定めても、それをもとに裁判所が判断することとなる。違法の是正措置として、行政措置にかからしめることも現実的な解決としてありうる。
- 偽装請負以外には、主体的関与ということとは当てはまらず、行政措置にかからしめる以外の解決も容易。