



められない（この意味で会社という法人が代表者や専任役員を派遣する場合とは異なる）。このため、個人事業主である一人親方が派遣先で指揮命令を受け自ら労働力としての使用収益の対象となって労働を提供し、労働することになると、それはもはや労働者派遣ではなく、派遣先と一人親方との間に雇用契約が締結されたことになり、派遣先の直接雇用する労働者となってしまふことを意味する。

また、一人親方の自営業者としてあくまでも専門的知識、経験、能力を生かしたプロフェッショナルとして、派遣先から指揮命令を受けないで独立自営業者として派遣先より注文や委託を受けて自己の責任で業務を遂行するということになる、それは「請負契約」ないし「業務委託契約」となり、労働者派遣には該当せず派遣法の適用外となる。

四 労働者派遣のあっせん・家庭への派遣と労働者派遣法の適用 ——派遣先の指揮命令とは

1 労働者派遣のあっせんは違法か

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者」を当該雇用関係の下にかつ「他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる」ものである。

そこで、「自己の雇用する労働者」に該当するとしても「他人の指揮命令を受けて」労働に従事する関係の成立がなければならぬ。このため、たとえば家庭教師等の単なるあっせんという場合には、当該家庭教師になろうとする者を雇用しないで行うときには労働者派遣には該当せず、また、あっせん派遣した家庭も当該家庭教師を「指揮命令して」労働に従事させるわけではないので、この面でも労働者派遣とはならず、いずれの面においても本法の適用を受けないことになる。

(一) 職業紹介と労働者派遣のあっせん

ところで、職安法は、許可を受けない者が職業紹介事業を行うことを禁止しているが（有料職業紹介事業につき職安法第三〇条、無料職業紹介事業につき同法第三三条）、同法にいう職業紹介とは「求人及び求職の申込みを受け、求人と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。」（同法第四条第一項）ものである。

すなわち、同法にいう職業紹介とは、雇用関係の成立をあっせんすることであり、そこで、派遣先と派遣労働者との間に、雇用関係を成立させるものでなく、指揮命令関係のみを成立させるにすぎない労働者派遣と職業紹介とは概念が異なるということになる。このため、わざわざ派遣法第二条第一号では、労働者派遣の定義として「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」と定めているのである。

したがって、たとえば、労働者派遣を行いたい、あるいは受けたいという申込みを受け、派遣元と派遣先との間における労働者派遣契約の成立をあっせんしたとしても、これは職安法にいう職業紹介ではないということになるし、労働者派遣契約に定める契約の履行について、第三者が何らかの保証を行ったとしても、これは職業紹介とは関係のない行為ということになり、いずれも営業の自由として許される行為といえる。