

# シルバー就業の適正・不適正に関する自己点検 チェックリスト

請負・委任（委託）している仕事が適正かどうか  
下記をチェックしてみましょう。

## I シルバー会員の働きかたについて

### 1. 業務の遂行に関する事項

- 就業に関する会員の人数、配置、変更の指示はセンターが行っている。
- 就業に関する作業手順等をセンターと会員が決めている。
- 就業に関する技術的な助言・説明、就業点検等は発注者ではなく、センターが行っている。
- 会員が就業中に発注者から直接指示・指揮命令を受けていない。
- 特定の会員が同一の仕事に長期間就業していない。
- 危険・有害な就業になっていない。

### 2. 就業時間等に関する事項

- 会員の就業時間をセンターと発注者が事前に協議して決めている。
- 就業中の休憩時間、残業、指定日外就業を発注者が決めて指示していない。
- 就業時間の把握を会員からの申告によりセンターが行っている。
- 就業時間の変更や業務量の増減がある場合には、事前に発注者からセンターに連絡がある体制になっている。
- 発注者の就業規則をそのまま使用したり、会員がその適用を受けていない。

## II 仕事の内容について

### 1. 契約書の内容について

- 業務の遂行に必要な金額が全額表記されている。
- 契約金額は「単価（賃金）×日数（時間）」のような単価表示になっていない。
- 完成すべき仕事の内容・成果物等の業務内容が明記されている。
- 会員が雇用関係の下での労働と解される用語を使用していない。
- 「用務員」「清掃員」等の人を対象とした用語を使用していない。
- 契約違反や会員の故意・過失による損害に対する損害賠償規定がある。
- 会員の安全衛生に関する確保、責任はセンターが負っている。
- 業務の遂行に必要な事項が、民法、商法その他の法律に適合している。

## 2.就業の実態について

- 会員が発注者から直接能力不足等の指摘を受けていない。
- 発注者の雇用する労働者と会員が同一の作業服を着用していない。  
(有償の場合や、施設管理上・機密保持等の合理的理由がある場合を除く。)
- 業務の遂行に必要な機械・設備・器材・材料・資材を発注者が用意し、会員は単なる肉体的な労働力の提供になっていない。  
(機材、原料、部品等を発注者から無償で提供されていない。特殊なものを除き、センターが全て準備している。)
- 発注者の雇用する労働者と会員が同一の仕事について混在作業をしていない。
- 発注者が会員と直接面接等を行い、会員を選定し、指名していない。
- 発生した旅費・交通費等の費用をその都度発注者に請求していない。
- 発生した交通費等の費用の額は、発注者の旅費規程等を適用していない。
- 就業を管理する書類は発注者の雇用する労働者と同一のものを使用していない。

以上で終了です。お疲れ様でした。

※上記チェックリストは厚生労働省「派遣と請負の区分基準に関する自主点検項目」を参考にして作成してあります。

## 注意事項

- 上記チェックリストに1項目でも該当しなかった場合は、不適正就業の可能性があります。
- 点検の結果、不適正就業の可能性があれば、その契約は見直す必要があります。そのまま契約を継続すれば「職業安定法」「労働者派遣法」の違反になる可能性があります。
- 契約の名称にかかわらず、契約の内容が「請負契約」であれば、上記チェックリストの項目を満たす必要があります。
- 労働関係法規は全て実態法ですので、点検の結果全ての項目で該当しても、それが「労働者派遣法」に違反することを免れるために故意に偽装されたもの(実態が伴っていないもの)であれば、やはり「労働者派遣法」違反に問われます。
- 労働関係法規の他にも、シルバー人材センターは「高齢法」により「臨時的・短期的」な就業が原則となりますので、長期就業や危険・有害な就業も併せて注意する必要があります。

# 適正就業判断のための確認表

～現在締結している「契約」について確認してみましょう～

契約書に「賃金」、「勤務」、「派遣」等の「雇用」と解される文言はありますか？

はい

不適切な文言を除く等、契約書の見直しをしましょう。

いいえ

契約の内容は「請負契約」ですか？  
(名称にかかわらず内容(実態)で判断してください。)

はい

契約内容は下記の「職業安定法施行規則第4条(※1)」各項の要件をみたしていますか？

いいえ

契約内容は「派遣事業」を思わせる内容になっていますか？

はい

適正就業です。

いいえ

不適正就業の可能性あります。

内容が請負にもかかわらず請負の要件を満たさなければ、「偽装請負(※2)」と判断されます。

はい

不適正就業の可能性あります。

届出なしに派遣事業を行いますと、「労働者派遣法」違反に問われます。

いいえ

不適正就業の可能性あります。

「請負」でもない場合は「労働者供給事業(※3)」と解されます。

安全にも留意して、これからも適正就業を心がけてください。

是正が必要です。

就業の実態と契約書の内容を確認し、適正な「請負契約」になるように必要な是正をしましょう。

是正が必要です。

就業の実態と契約書の内容を確認し、発注者からの指揮命令が発生しない等の必要な是正をしましょう。

是正が必要です。

就業の実態と契約書の内容を確認し、単なる肉体的な労働力の提供にならないように、必要な是正をしましょう。

## ⚠️ ご注意願います

※1 労働関係法規上の請負の要件(職業安定法施行規則第4条 抜粋)

- ①作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。
  - ②作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
  - ③作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものとする。
  - ④自ら提供する機械・設備・機材(業務上必要な簡易な工具を除く。)若しくはその作業に必要な材料・資材を使用し、又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
- 前項の各号のすべてに該当する場合であっても、それが法第44条の規定に違反することを免れるための故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第4条第6項の規定より労働者供給事業の事業を行う者であることを免れることはできない。

※2 偽装請負とは、「形式的には請負(委託)等としているが、実態は労働者派遣を行うこと」です。「労働者派遣法」違反、「職業安定法」違反に問われます。

※3 労働者供給事業とは、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」です。派遣契約なしに労働者を派遣すると、単なる肉体的な労働力の提供と見なされます。労働者供給事業は「職業安定法」第44条において禁止されています。