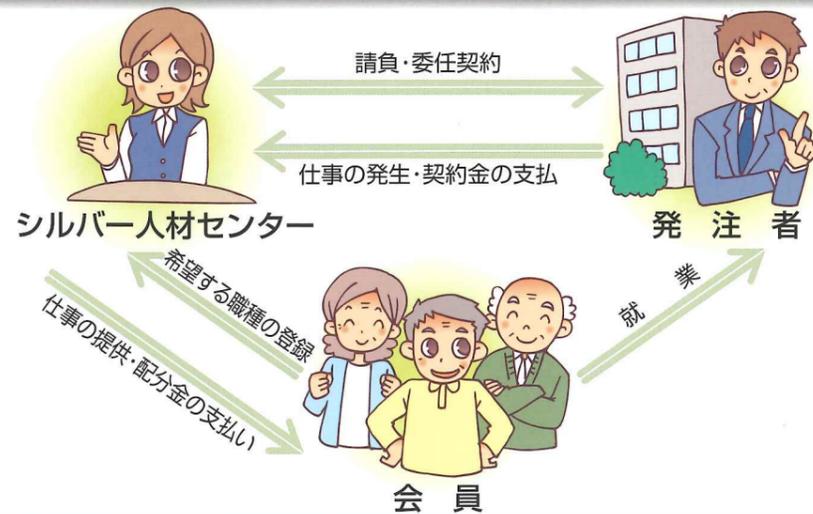


## シルバー就業

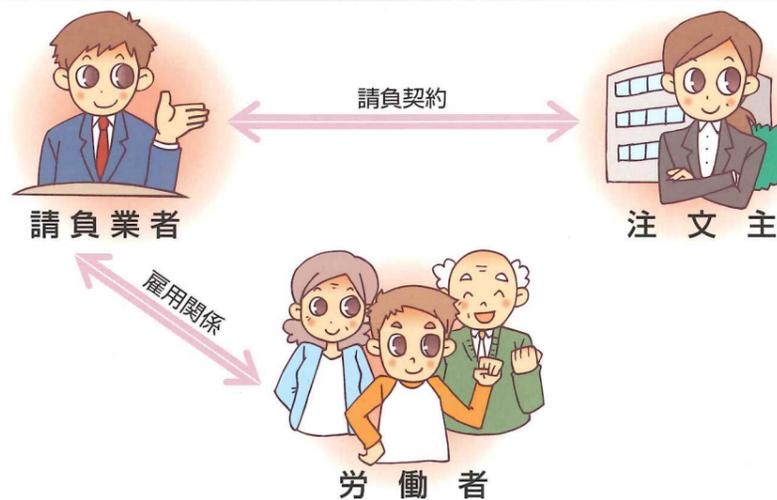


シルバー人材センターの受託事業（シルバー事業）としてシルバー会員が就業する仕事は、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢法）」により「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業（第41条）」と定義されています。（「臨時的かつ短期的な就業」とは、月10日以内、週20時間以内の就業をいいます。）

従って、特定の会員が同一の仕事に長期間就業することは、「高齢法」違反になります。かつ、会員の「公平な就業機会の提供」が損なわれることにも繋がります。

また、左の概念図を見ていただくと、会員と発注者との間には指揮命令関係がありません。これはシルバー就業が「請負契約」が基本になっていることを示します。

## 請負とは

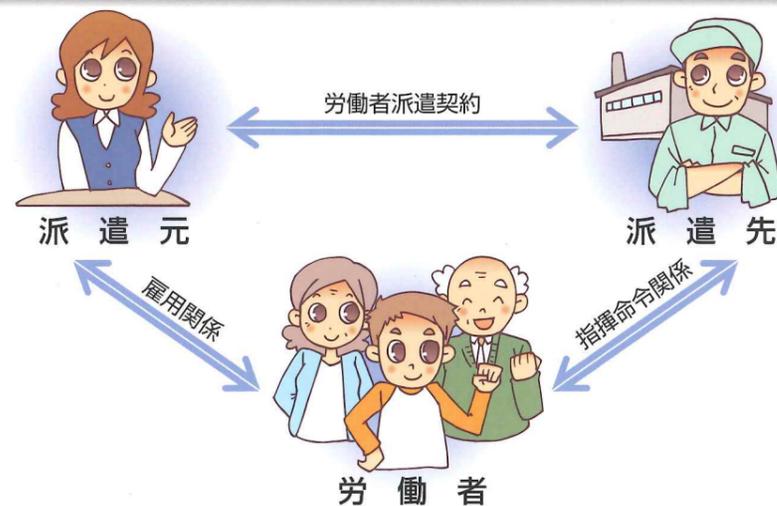


請負とは、労働の結果として仕事の完成を目的とするものです（民法第632条）。この場合、請負主は自己の雇用する労働者とその業務に従事させるにあたり、労働者に対し自ら指揮命令を行い、雇用主の責任のもとに指示その他の管理を行うこととなります。従って、請負った業務を遂行するにあたっては、注文主から独立し、自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づき業務を処理することが求められます。

労働者派遣事業との最大の違いは、請負にはこのように注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点にあります。

基本的な概念は左の図のようになります。

## 労働者派遣事業



労働者派遣事業とは、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ことを業として行うものです（労働者派遣法第2条抜粋）。概念図は左記のようになります。

労働者派遣事業では、派遣労働者に対する労働安全衛生法、労働基準法等の労働関係法令の一部について、実際の雇用主ではありませんが、派遣先事業主にも雇用主と同様に必要な措置を講ずる責任を負うこととなります。

そのため、会員が就業する業務の遂行方法について、労働者派遣か請負かを明確にする必要があります。同時にシルバー事業として適正かどうかチェックが必要です。

### （ご注意）

- ※ 労働者派遣、請負のいずれに該当するかは、契約の形式ではなく実態に基づき判断されます。
- ※ 形式的には請負・委任等としているが、実態は労働者派遣を行っている「偽装請負」が特に問題になっています。
- ※ 派遣契約なしに労働者を派遣すると、「労働者供給事業」と解されます。「労働者供給事業」は「職業安定法」第44条により禁止されており、「職業安定法」違反として罰せられます。

**「チェックリスト」により、是非自己点検してください。**

