厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

公益社団法人
全国シルバー人材センター事業協会
NATIONAL SILVER HUMAN RESOURCES CENTER ASSOCIATION

シルバー人材センターの適正就業ガイドライン

本ガイドラインは、請負、委任、派遣、職業紹介別の働き方の違いなど、シルバー人材センターの運営に携わる職員などの皆さまが、シルバー人材センターで働く高齢者の適正な就業を確保するために、留意すべきポイントをまとめたものです。

2016.9.9　厚生労働省 全国シルバー人材センター事業協会

目　　次

1　シルバー人材センターの目的	4
2　シルバー人材センターの仕組み	5
3　シルバー人材センターが提供する業務	
（1） 臨時的かつ短期的または軽易な業務	6
（2） 就業時間を拡大する特例措置	7
4　会員の就業形態	
（1） 請負	8
（2） 委任	9
（3） 派遣	10
（4） 職業紹介	11
（5） 就業形態別の主な相違点	12
（6） 就業形態別の主な業務例	13
（7） 就業形態別の主な判断基準	14
（8） 不適切な請負、委任	17
（9） 業務別の留意事項	26
5 労働関係法令の適用、保険の加入	
（1） 労働関係法令の適用	27
（2） 保険の加入	28
6 適正な料金、賃金、配分金の水準の設定	
（1） 適正な料金水準の設定	31
（2） 適正な賃金、配分金水準の設定	31
7 民業圧迫などが生じた場合の対応	32
8 会員、発注者への適正就業の周知	32

別添

（発注者向けパンフレット）

（会員向けパンフレット）

用語の解説

シルバー人材センター	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第44条の指定を受けたシルバー人材センター連合およびシルバー人材センター連合の会員のシルバー人材センターをいいます。本ガイドラインでは、シルバー人材センター連合とシルバー人材センターを区別せずに、シルバー人材センターと称します。
会員	シルバー人材センターに入会し、就業機会の提供を受けることを希望する高齢者をいいます。
発注者	シルバー人材センターに、業務を発注する企業、家庭、官公庁などをいいます。
請負	当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約して行う行為をいいます。
委任	当事者の一方が事務をすることを相手方に委任し、相手方がこれを承諾して行う行為をいいます。
派遣	自己の雇用する労働者を、その雇用関係のもとに、かつ、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させることをいいます。
職業紹介	求人および求職の申し込みを受け、求人者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います。
料金	発注者が、シルバー人材センターに、請負、委任、派遣の対価として支払う報酬、職業紹介の手数料をいいます。
配分金	シルバー人材センターが、会員に、請負、委任の対価として支払う報酬をいいます。
賃金	シルバー人材センターが、会員に、派遣の対価として支払う報酬、職業紹介を受け会員を雇用した発注者が労働の対価として支払う報酬をいいます。

1　シルバー人材センターの目的

- シルバー人材センターは、会員に働く機会を提供することを通じて、会員の生きがいの充実や生活の安定、また、地域社会の発展や現役世代の下支えなどを推進することを目的としています。
- 高齢化や労働力人口の減少の更なる進行が見込まれる中で、シルバー人材センターの果たす役割はますます重要となっており、シルバー人材センターにはその役割を果たすことが求められています。

○　シルバー人材センターの目的

高齢者の生活の充実

- 高齢者の生きがいの充実、健康の維持・増進

  高齢者に働く機会を提供し、生きがいの充実や健康の維持・増進を図る。
- 高齢者の生活の安定

  高齢者に働く機会を提供し、高齢者の経済的な生活の安定を図る。

地域社会への貢献

- 地域社会の維持・発展

  高齢者が地域社会の担い手として活躍することを通じて、地域社会の維持・発展を図る。
- 現役世代の下支え

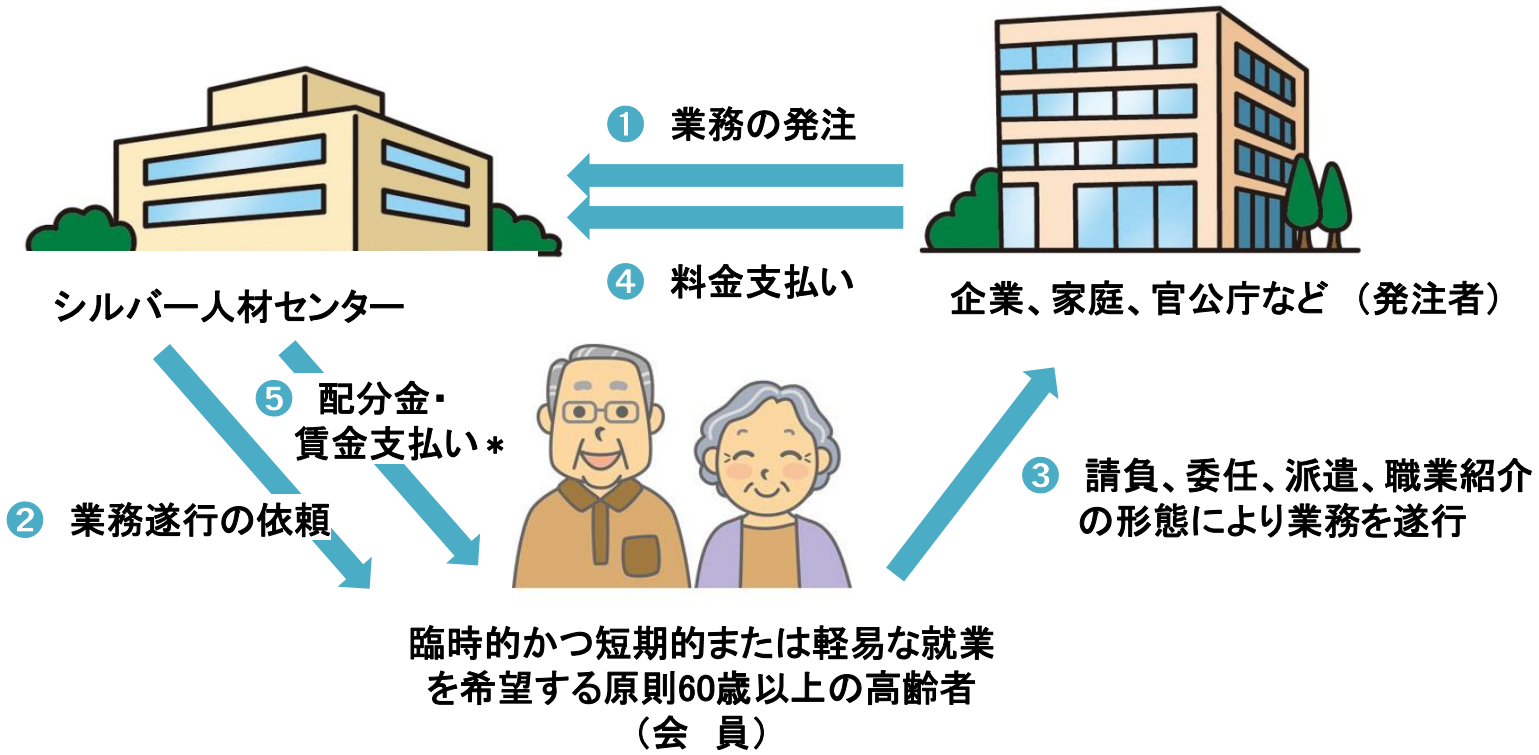
  育児、介護などの現役世代を支える分野で高齢者が働くことを通じて、現役世代の活躍を推進する。
- 企業などの人手不足の解消

  サービス業などの人手不足分野で高齢者が働くことを通じて、企業などの人手不足の解消を図る。

２　シルバー人材センターの仕組み

- シルバー人材センターは、企業、家庭、官公庁などから業務を受注し、それらを、請負、委任、派遣、職業紹介の形態により、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する高齢者（会員）に、働く場として提供します。
- シルバー人材センターは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、都道府県知事が指定しています。

○　シルバー人材センターのイメージ



＊　職業紹介の形態により業務を遂行する場合、賃金は発注者が会員に支払います。

３　シルバー人材センターが提供する業務

（１）臨時的かつ短期的または軽易な業務

- シルバー人材センターが会員に提供する業務は、臨時的かつ短期的または軽易な業務です。このため、次の（２）に該当する場合を除き、それ以外の業務を会員に提供することはできません。
- シルバー人材センターが会員に提供する業務が、臨時的かつ短期的または軽易な業務となるため、会員の就業は、現役世代の労働者などが１人で行う業務を、複数の会員が時間や日にちで分担して行う方法（ローテーション就業）が基本となります。
- 会員への就業機会の提供は、上記の基本に基づき、特定の会員に集中させずに、公平にできる限り多くの会員に提供するようにしてください。

○　臨時的かつ短期的または軽易な業務　（日数、時間の上限）

臨時的・短期的な業務	おおむね月10日程度以内
軽易な業務	おおむね週20時間を超えないことを目安

＊　上記の日数、時間の上限は、おおむねの目安のため、会員は一時的に上記の上限を超えて就業することができますが、恒常的に上記の上限を超えて就業することはできません。

（認められる場合の例）　スーパーマーケットでの品出しなど、派遣で働く会員（週の所定労働時間18時間）が、特売日やイベントが多い特定の月に、上限（週20時間）を超えて就業する場合

（認められない場合の例）　庭木の剪定など、請負で働く会員が、恒常的に上限（月10日）を超えて就業する場合

（2）就業時間を拡大する特例措置

- 平成28年4月より、都道府県知事が指定した場合に、シルバー人材センターが、派遣と職業紹介に限り、会員に週40時間を上限とする業務を提供することができるようになりました。
- この特例措置の活用により、より長く働く希望を持つ会員に就業機会を提供できるようになりますが、特例を活用する場合であっても、会員への就業機会の提供は、特定の会員に集中させずに、公平にできる限り多くの会員に提供するようにしてください。

○ シルバー人材センターの就業時間を拡大する特例措置の概要

- シルバー人材センターの業務のうち、派遣、職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。
- 要件緩和などにより、民業圧迫などが起こることのないよう、以下の仕組みを設ける。
  - 要件緩和は、都道府県知事が、高年齢退職者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、厚生労働省が定める基準（＊1）に適合すると認められる場合に、対象となる市町村(特別区を含む。)ごとに業種・職種を指定することにより可能とすること。
  - 要件緩和を実施する業種などを指定するに当たっては、あらかじめ地域の関係者（＊2）の意見を聴取するとともに、厚生労働大臣へ協議すること。
  - 要件緩和に係る指定が厚生労働省が定める基準に適合しなくなったときは、指定を取り消すこと。

＊1 ①要件緩和により、競合する事業者の利益を不当に害することがないと認められること、②要件緩和により、他の労働者の就業機会などに著しい影響を与えることがないと認められること。

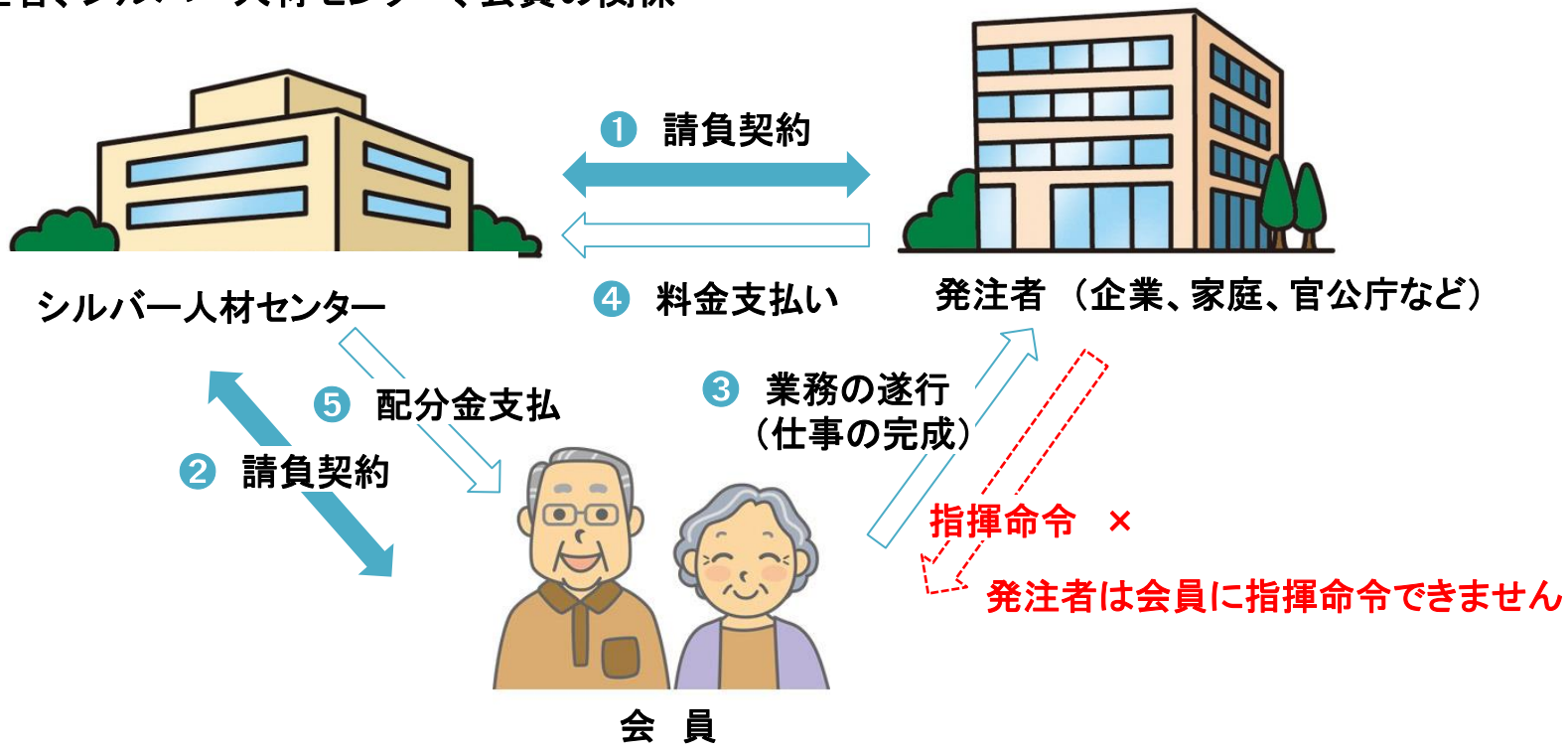
＊2 ①市町村長（特別区を含む。）、②シルバー人材センター・シルバー人材センター連合、③指定しようとする業種・職種について派遣事業、職業紹介事業などを行う事業者を代表する者、④当該市町村（特別区を含む。）の労働者を代表する者

4　会員の就業形態

（1） 請負

- シルバー人材センターが、発注者から業務を受注し、その業務を会員に請負わせる方法により行う形態です。
- シルバー人材センターは、発注者と業務の完成を目的とした請負契約を締結し、その業務の完成を目的とした請負契約を会員と締結して、業務を実施します。
- 会員は請負った業務を自らの裁量で完成させるため、発注者は会員に指揮命令できません。

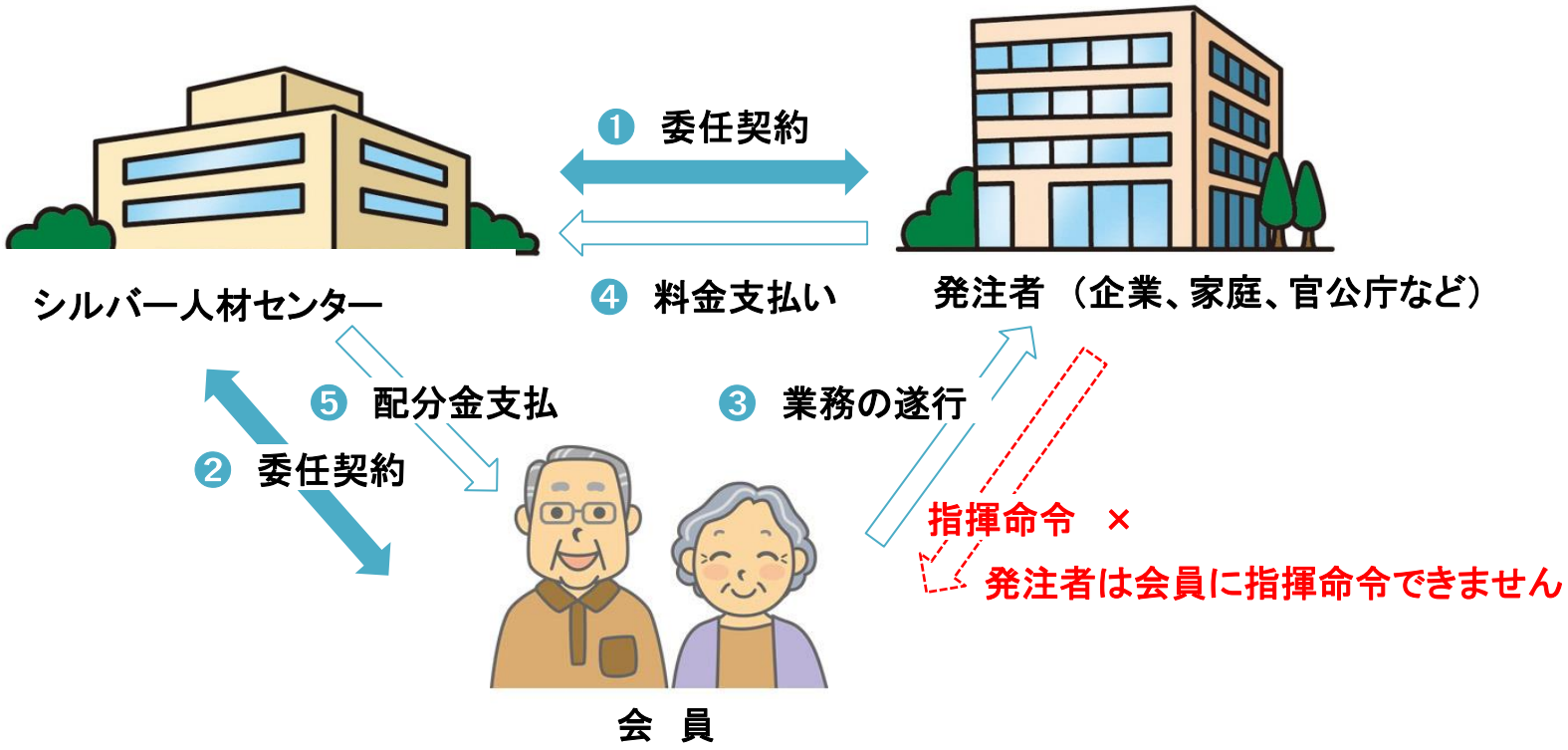
○　発注者、シルバー人材センター、会員の関係



（2） 委任

- シルバー人材センターが、発注者から業務を受注し、その業務を会員に委任する方法により行う形態です。
- シルバー人材センターは、発注者と事務の実施を目的とした委任契約を締結し、その事務の実施を目的とした委任契約を会員と締結して、業務を実施します。
- 会員は委任を受けた事務の実施を自らの裁量で行うため、発注者は会員に指揮命令できません。

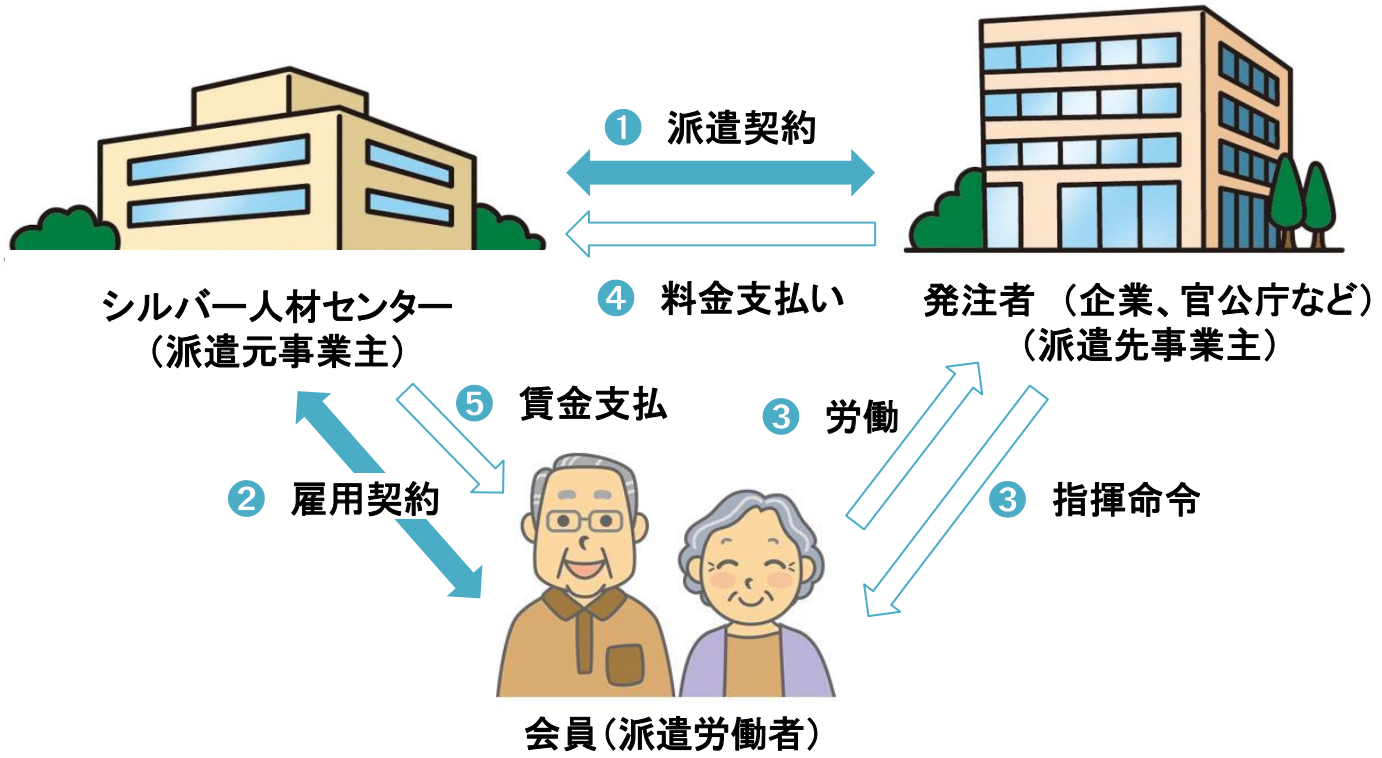
○ 発注者、シルバー人材センター、会員の関係



（3） 派遣

- シルバー人材センターが、発注者から業務を受注し、会員を発注者の事業所などに派遣する方法により業務を行う形態です。
- シルバー人材センターは、発注者と労働者派遣契約、会員と雇用契約を締結して、会員を発注者の事業所などに派遣します。
- 会員が発注者の指揮命令を受けて働くことが目的となりますので、発注者は会員に指揮命令できます。

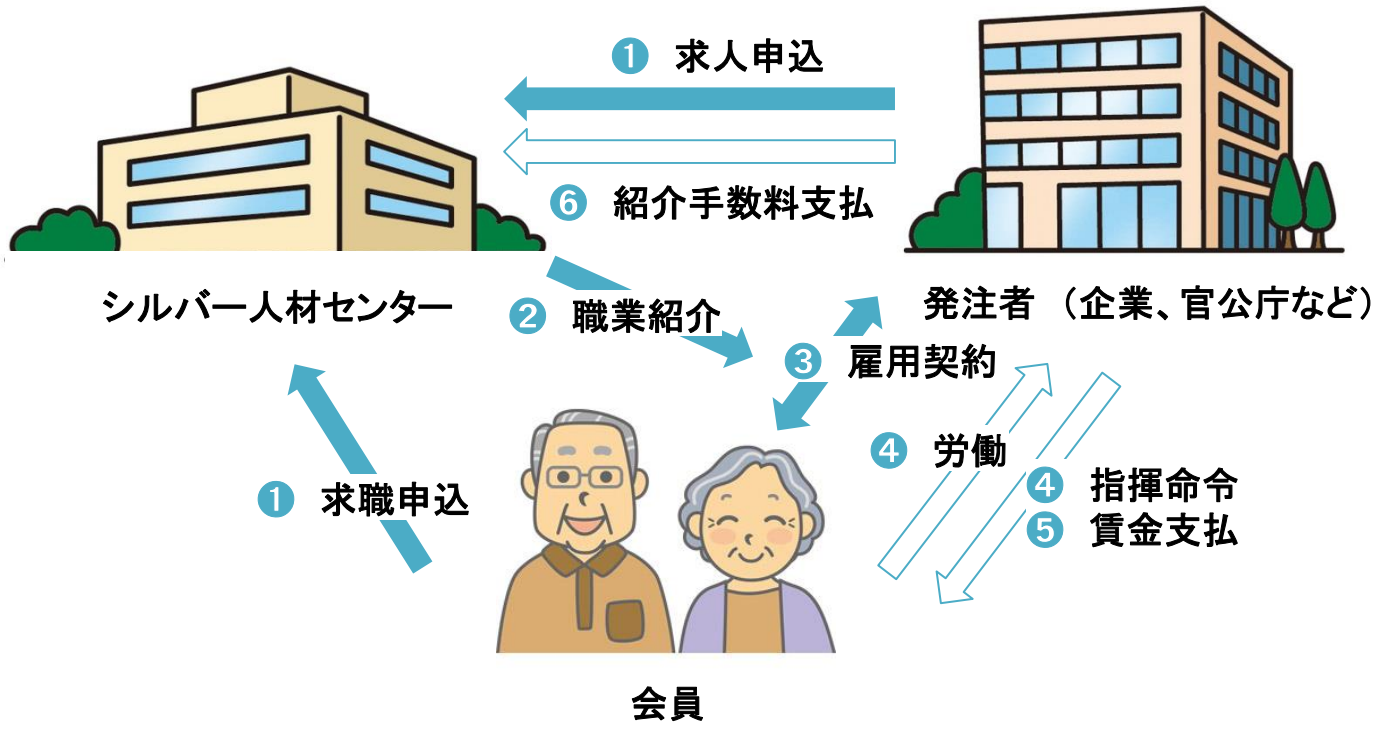
○ 発注者、シルバー人材センター、会員の関係



（4） 職業紹介

- シルバー人材センターが、会員など（＊）を発注者に職業紹介し、発注者が職業紹介された会員を雇用して業務を行う形態です。
- シルバー人材センターは、発注者、会員などから求人、求職申込を受け、会員などを発注者に職業紹介します。

○ 発注者、シルバー人材センター、会員などの関係



＊ 会員および会員以外の高齢者。職業紹介は会員以外の地域の高齢者も対象としています。

（5） 就業形態別の主な相違点

	請　負	委　任	派　遣	職業紹介
目　的	会員が業務を完成させること	会員が業務を実施すること（業務の完成は目的でない）	会員が発注者の指揮命令に従い労働すること	会員などが発注者の指揮命令に従い、労働すること
会員の雇用	会員は雇用されない	会員は雇用されない	シルバー人材センターが会員を雇用する	発注者が会員などを雇用する
指揮命令	会員は請負った業務を自らの裁量で完成させるため、発注者は会員に指揮命令できない	会員は委任された業務を自らの裁量で処理するため、発注者は会員に指揮命令できない	発注者は会員に指揮命令できる	発注者は会員などに指揮命令できる

（6） 就業形態別の主な業務例

請　負	仕事の完成を目的とする業務 （清掃、除草、植木の剪定、宛名書き、障子・ふすま張りなど）
委　任	仕事の完成ではなく仕事の実施を目的とし、発注者の指揮命令が必要ない業務 （観光ガイド、高齢者の見守り、話相手、留守番など）
派　遣	発注者の指揮命令が必要な業務（＊） （デイサービス利用者の送迎などの自動車運転、スーパーマーケットでの品出し、調理、介護補助、保育補助など）
職業紹介	発注者の指揮命令が必要な業務（＊） （業務例は派遣と同じ）

＊　派遣と職業紹介は、ともに発注者の指揮命令が必要な業務に対応するものですが、発注者が自ら勤怠管理などを行いながら会員を業務に従事させたい場合、職業紹介により対応し、シルバー人材センターが勤怠管理など行う会員を業務に従事させたい場合、派遣により対応することとなります。

（7） 就業形態別の主な判断基準

① 請負

請負により業務を行う場合、次のいずれの項目も満たす必要があります。

- 請負った業務が発注者の指揮命令を受けずに独立して処理できるものであること。
- 仕事の分担、段取りおよび緩急の調整などの管理を会員自らが行うものであること。
- 発注者の雇用する労働者と混在して業務を行うものでないこと。ただし、やむを得ず混在して業務を行う場合は、業務の遂行に関する判断やその他管理を会員自らが行い、請負った業務を自らの業務として発注者から独立して処理するものであること。
- 発注者が会員の選定、配置および交替に関与したり、名簿や履歴書などの提出を義務付けしているものでないこと。
- 会員が発注者から仕事の内容について詳細を聞かれることはあっても、発注者が会員に作業処理の指示、就業時間の管理および残業などの指示をするものでないこと。
- 発注者の就業規則、服務規則などの遵守を会員に義務付けしているものでないこと。
- 請負契約の契約金額は、人工計算（時間単価×人数）でなく、作業量で計算するものであること。
- 業務に必要な機械、設備、機材は、シルバー人材センターおよび会員の責任と負担で調達するものであること。
- 機械、設備、器材、材料もしくは資材を発注者から借入または購入した場合は、別個の双務契約（賃貸借契約など）を締結し、シルバー人材センターおよび会員が保守および修理を行うか、保守および修理に要する経費を負担するものであること。

＊ その他派遣との区別などについては、18ページから25ページを参照

② 委任

委任により業務を行う場合、次のいずれの項目も満たす必要があります。

- 仕事の実態、契約内容が、一定の事務を処理する（仕事をする）ことを目的とするものであって、労務の供給や仕事の完成を目的とするものでないこと。
- 委任された業務が発注者の指揮命令を受けずに独立して処理できるものであること。
- 仕事の分担、段取りおよび緩急の調整などの管理を、会員自らが行うものであること。
- 発注者の雇用する労働者と混在して業務を行うものでないこと。ただし、やむを得ず混在して業務を行う場合は、業務の遂行に関する判断やその他管理を会員自らが行い、委任された業務を自らの業務として発注者から独立して処理するものであること。
- 発注者が会員の選定、配置および交替に関与したり、名簿や履歴書などの提出を義務付けしているものでないこと。
- 会員が発注者から仕事の内容について詳細を聞かれることはあっても、発注者が会員に作業処理の指示、就業時間の管理および残業などの指示をするものでないこと。
- 発注者の就業規則、服務規則などの遵守を会員に義務付けしているものでないこと。
- 業務に必要な機械、設備、機材は、シルバー人材センターおよび会員の責任と負担で調達するものであること。
- 機械、設備、器材、材料もしくは資材を発注者から借入または購入した場合は、別個の双務契約（賃貸借契約など）を締結し、シルバー人材センターおよび会員が保守および修理を行うか、保守および修理に要する経費を負担するものであること。

＊　その他派遣との区別などについては、18ページから25ページを参照

② 派遣

派遣により業務を行う場合、次のいずれの項目も満たす必要があります。

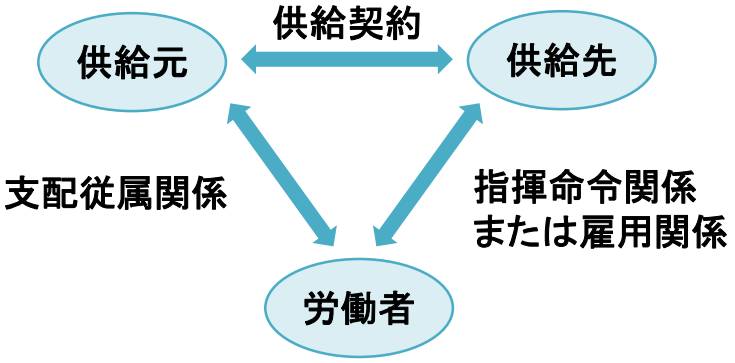
- 会員が派遣先事業主の指揮命令を受けて就業するものであること。
- 就業する会員の仕事の分担、段取りおよび緩急の調整などの管理を派遣先事業主が行うものであること。
- 会員の就業が単に役務の提供によるものであり、業務に使用する機械、設備、機材が派遣先事業主の責任と負担で調達されていること。
- 派遣先事業主がシルバー人材センターに支払う報酬（派遣料金）は、時間単価によるものであること。
- 派遣先事業主が、就業する会員の面接や指名を行ったり、履歴書などの提出を義務付けしているものでないこと。
- 派遣先事業主の就業規則、服務規則などの遵守を会員に義務付けしているものでないこと。
- 適用除外業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院などにおける医療関連業務など）でないこと。

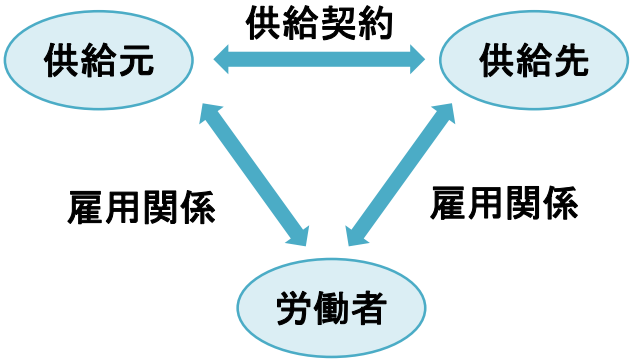
（8） 不適切な請負、委任

- シルバー人材センターが、請負、委任として業務を行う場合であっても、発注者と会員との間に指揮命令関係がある場合は、その業務は派遣または労働者供給事業により行うものとなります。
- このため、上記に該当する場合は、請負などと称して派遣などを行っている状況、いわゆる偽装請負となり、労働者派遣法などに違反することになりますので、シルバー人材センターが請負、委任により業務を行う場合は、偽装請負とならないように、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準」（18ページ参照）や「職業安定法施行規則第4条」（25ページ参照）などに留意して業務を実施しなければなりません。

○ 労働者供給事業とは？

労働者供給事業とは、供給契約に基づき、支配従属関係にある労働者や雇用している労働者を、他人の指揮命令を受けて労働に従事させるものです。労働組合などが厚生労働大臣の許可を受けて無料で実施する場合以外は実施できないことになっています（シルバー人材センターは実施することができません。）。





○ 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準（昭和61年4月17日労働省告示第37号）

Ⅰ　この基準は、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

Ⅱ　請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の1及び2のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

1　次の（1）から（3）までのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

（1）　次の①及び②のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

①　労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断は、当該労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。
「総合的に勘案して行う」とは、これらのうちいずれかの事項を事業主が自ら行わない場合であっても、これについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないとは判断しない（以下同様）という趣旨である。

〔製造業務の場合〕

受託者は、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するのに必要な労働者数等を自ら決定し、必要な労働者を選定し、請け負った内容に沿った業務を行っていること。

受託者は、作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また、受託者は、作業の割り付け、順序を自らの判断で決定することができること。

〔車両運行管理業務の場合〕

あらかじめ定められた様式により運行計画（時刻、目的地等）を注文主から提出させ当該運行計画が安全運転の確保、人員体制等から不適切なものとなっている場合には、受託者がその旨を注文主に申し入れ変更できるものとなっていること。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務従事者が病院等の管理者又は病院職員等から、その都度業務の遂行方法に関する指示を受けることがないよう、受託するすべての業務について、業務内容やその量、遂行手順、実施日時、就業場所、業務遂行に当たっての連絡体制、トラブル発生時の対応方法等の事項について、書面を作成し、管理責任者が受託業務従事者に対し具体的に指示を行うこと。

〔バンケットサービスの場合〕

受託者は、バンケットコンパニオンがホテル等から業務の遂行に関する指示を受けることのないよう、あらかじめホテル等と挨拶、乾杯、歓談、催し物等の進行順序並びにそれぞれの時点におけるバンケットコンパニオンが実施するサービスの内容及びサービスの実施に際しての注意事項を打ち合わせ、取り決めていること。

② 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断は、当該労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託者は、管理責任者を通じた定期的な受託業務従事者や病院等の担当者からの聴取、又はこれらの者との打ち合わせの機会を活用し、受託業務従事者の業務の遂行についての評価を自ら行っていること。

(2) 次の①及び②のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

① 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く)を自ら行うこと。

(具体的判断基準)

当該要件の判断は、受託業務の実施日時(始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等)について、事前に事業主が注文主と打ち合わせているか、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面が作成されているか、それに基づいて事業主側の責任者を通じて具体的に指示が行われているか、事業主自らが業務時間の実績把握を行っているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の行う具体的な日時(始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等)については、事前に受託者と注文主とで打ち合わせ、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面を作成し、それに基づいて受託者側の現場責任者を通じて具体的に指示を行っていること。

受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できるような方策を採っていること。

② 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く)を自ら行うこと。

(具体的判断基準)

当該要件の判断は、労働者の時間外、休日労働は事業主側の責任者が業務の進捗状況等をみて自ら決定しているか、業務量の増減がある場合には事前に注文主から連絡を受ける体制としているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働は、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等をみて決定し、指示を行っていること。

〔バンケットサービスの場合〕

宴席が予定した時間を超えた場合の請負契約に定められたサービス提供の終了時間の延長についてのホテル等との交渉及び延長することとした場合のバンケットコンパニオンへの指示については、現場に配置している責任者が行っていること。

（3） 次の①及び②のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

① 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断は、当該労働者に係る事業所への入退場に関する規律、服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、管理につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、安全衛生、機密の保持等を目的とする等の合理的な理由に基づいて相手方が労働者の服務上の規律に関与することがあっても、直ちに当該要件に該当しないと判断されるものではない。

〔医療事務受託業務の場合〕

職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、指示を受託者が自ら行う（衛生管理上等別途の合理的理由に基づいて病院等が労働者の服務上の規律に関与する場合を除く）ほか、聴取及び打合せの際に、あるいは定期的な就業場所の巡回の際に、勤務場所での規律、服装、勤務態度等の管理を受託者が自ら行っていること。また、あらかじめ病院等の担当者に対して、この旨の説明を行っていること。

② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断は、当該労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、勤務場所については、当該業務の性格上、実際に就業することとなる場所が移動すること等により、個々具体的な現実の勤務場所を当該事業主が決定又は変更できない場合は当該業務の性格に応じて合理的な範囲でこれが特定されれば足りるものである。

〔製造業務の場合〕

自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。

また、業務量の緊急の増減がある場合には、前もって注文主から連絡を受ける体制にし、受託者が人員の増減を決定すること。

〔バンケットサービスの場合〕

業務に従事するバンケットコンパニオンの決定についてはホテル等による指名や面接選考等を行わずバンケット業者自らが決定すること。また、同一の宴席におけるバンケットサービスを複数のバンケット業者が請け負う場合には、異なるバンケット業者のバンケットコンパニオンが共同して1つのサービスを実施することのないよう、あらかじめ各バンケット業者が担当するテーブルやサービス内容を明確に区分していること。

2 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

(1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

(2) 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断に当たり、資金についての調達、支弁の方法は特に問わないが、事業運転資金等はすべて自らの責任で調達し、かつ、支弁していることが必要である。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務の処理により、病院等及び第三者に損害を与えたときは、受託者が損害賠償の責任を負う旨の規定を請負契約に定めていること。

〔車両運行管理業務の場合〕

自動車事故等が発生し、注文主が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う（又は求償権に応ずる）旨の規定を契約書に明記するとともに、当該責任を負う意思及び履行能力を担保するため、受託者が自動車事故等に係る任意保険に加入していること。

〔給食受託業務の場合〕

契約書等に食中毒等が発生し損害賠償が求められる等注文主側が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責を負う（又は求償に応ずる）旨の規定を明記していること。

（3） 次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

イ　自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

（具体的判断基準）

当該要件は、機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何を問うものではないが、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約（契約当事者双方に相互に対価的関係をなす法的義務を課する契約）による正当なものであることが必要である。なお機械、設備、器材等の提供の度合については、単に名目的に軽微な部分のみを提供するにとどまるものでない限り、請負により行われる事業における一般的な社会通念に照らし通常提供すべきものが業務処理の進捗状況に応じて随時提供使用されていればよいものである。

〔製造業務の場合〕

注文主からの原材料、部品等の受取りや受託者から注文主への製品の受渡しについて伝票等による処理体制が確立されていること。また、注文主の所有する機械、設備等の使用については、請負契約とは別個の双務契約を締結しており、保守及び修理を受託者が行うか、ないしは保守及び修理に要する経費を受託者が負担していること。

〔車両運行管理業務の場合〕

運転者の提供のみならず、管理車両の整備（定期整備を含む）及び修理全般、燃料・油脂等の購入及び給油、備品及び消耗品の購入、車両管理のための事務手続、事故処理全般等についても受託することで注文主の自動車の管理全体を行っているものであり、また、当該受託業務の範囲を契約書に明記していること。

ロ　自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

（具体的判断基準）

当該要件は、事業主が企業体として有する技術、技能等に関するものであり、業務を処理する個々の労働者が有する技術、技能等に関するものではない。

Ⅲ　Ⅱの1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

○　職業安定法施行規則第４条（昭和22年12月29日省令第12号）

第４条　　労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律　（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第２条第３号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。）は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号の全てに該当する場合を除き、法第４条第６項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

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全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全ての義務を負うものであること。

④　自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要なる簡易な工具を除く。）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つて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

２　前項の各号の全てに該当する場合（労働者派遣法第２条第３号 に規定する労働者派遣事業を行う場合を除く。）であつても、それが法第44条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、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項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。

３　第１項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他いかなる名称形式であるとを問わない。

４　第１項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他いかなる名称形式であるとを問わない。

５　法第４条第８項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

①　国家公務員法（昭和22年法律第120号）第108条の２第１項（裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）第１号において準用する場合を含む。）に規定する職員団体、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第52条第１項に規定する職員団体又は国会職員法（昭和22年法律第85号）第18条の２第１項に規定する国会職員の組合

②　前号に掲げる団体又は労働組合法（昭和24年法律第174号）第２条及び第５条第２項の規定に該当する労働組合が主体となって構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体（団体に準ずる組織を含む。）であつて、次のいずれかに該当するもの

イ　一の都道府県の区域内において組織されているもの

ロ　イ以外のものであつて厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定める基準に該当するもの

（9） 業務別の留意事項

- **送迎バスなどの運転業務**

　利用者の都合などにより運転ルートを変更する場合に、会員が発注者から指示を受け、会員と発注者の間に指揮命令関係が生じる場合などがあるため、請負、委任ではなく派遣、職業紹介により行う必要があります。

- **スーパー、ホームセンターなどの店内業務（レジ打ち、品出し、惣菜調理、パック詰めなど）**

　会員と店舗の職員（発注者）が混在して業務を行い、会員が発注者から指示を受け、会員と発注者の間に指揮命令関係が生じる場合などがあるため、請負、委任ではなく派遣、職業紹介により行う必要があります。

- **保育施設での補助業務（園児の受け入れ・引き渡し、保育士補助など）、介護施設での補助業務（食事の配膳、入浴準備、職員補助など）**

　会員と施設の職員（発注者）との間に指揮命令が生じるため、請負、委任ではなく、派遣、職業紹介により行う必要があります。

＊　上記以外の業務においても、会員と発注者との間に指揮命令関係が生じる場合は、請負、委任ではなく、派遣、職業紹介により行う必要があります。

５　労働関係法令の適用、保険の加入

（1） 労働関係法令の適用

- 会員が派遣、職業紹介の業務に従事する場合、会員は労働者となり、労働基準法、労働安全衛生法などの労働関係法令が適用されます。
- 会員が請負、委任の業務に従事する場合、会員は労働者とならないため、労働関係法令は適用されませんが、シルバー人材センターは、労働安全衛生法に準じた措置を講ずるなど、会員の安全を確保するための取り組みなどを行う必要があります。

○　就業形態別の労働関係法令の適用

	会員の労働者性	適用される労働関係法令
請負、委任	労働者とならない	適用されない
派遣	シルバー人材センターに雇用され、労働者となる	労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労災保険法、労働契約法など
職業紹介	発注者に雇用され、労働者となる	職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労災保険法、労働契約法など

＊　会員が請負、委任の業務に従事する場合であっても、労務提供の形態の実態などから判断して労働者とみなされる場合があります。

（2） 保険の加入

① 公的保険の加入

会員は就業形態に応じて、以下の公的保険に加入する必要があります。

	派遣、職業紹介	請負、委任
労災保険	加入する	加入しない
雇用保険	1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上の雇用見込みがある場合に加入する	
健康保険	74歳まで、1日または1週間の労働時間および1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の場合(*)に加入する	
厚生年金	69歳まで、1日または1週間の労働時間および1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の場合(*)に加入する	

＊1日の所定労働時間が8時間の場合：6時間以上、1週間の所定労働時間が40時間の場合：30時間以上

② 傷害を被った場合の保険の適用

会員は、業務の従事中（通勤途上含む）に傷害を被った場合、以下の保険の給付を受けることができます。

派遣、職業紹介	労災保険
請負、委任	国民健康保険、健康保険

③ 傷害保険、損害保険の加入

- シルバー人材センターは、会員が就業中に傷害をなどを被った場合に補償を行うシルバー人材センター団体傷害保険と、会員が業務の遂行中に他人の身体や財物に損害を与えた場合などに補償を行う、シルバー人材センター賠償責任保険に加入する必要があります。
- 双方の保険とも、シルバー人材センターが会員を被保険者として民間保険会社と契約する必要があります。

○　シルバー人材センター団体傷害保険　（一般的な保険金額など）

保険金の種類	保険金額	保険給付対象
死亡保険金	900万円	事故日から180日以内で、そのケガが原因で死亡した場合
後遺障害保険金	死亡保険金の3%～100%	事故日から180日以内で、そのケガが原因で後遺障害が生じた場合
入院保険金	1日3,000円	事故日から180日以内で、そのケガが原因で医師の指示に基づき入院した場合（180日限度）
手術保険金	3,000円×所定倍率	入院保険金が支払われる場合で、所定の手術を受けた場合（所定倍率は10倍、20倍または40倍。1回限り）
通院保険金	1日2,000円	事故日から180日以内で、そのケガが原因で医師の指示に基づき通院した場合（90日限度）

≪一般的な保険料≫　年間2,190円　（内訳：死亡・後遺障害1,530円、入院420円、通院240円）

○　シルバー人材センター賠償責任保険　（一般的な保険金額など）

- 他人の身体への賠償、保険金額は3,000万円から１億円まで（無制限補償とする場合もあり）
- 財物の賠償については、保険金額は、１事故につき支払限度額1,000万円程度
- 会員の自己負担額（免責額）（＊）は、1,000円から10,000円程度

＊　できる限り事故を防止する観点から設定

６　適正な料金、賃金、配分金の水準の設定

（1）　適正な料金水準の設定

- シルバー人材センターは、業務を受注することにより、同種の業務を行う民間事業者の利益を不当に害することがないようにしなければなりません。
- このため、シルバー人材センターは、料金を、同種の業務を行う民間事業者の価格に配慮し、著しく低い水準とならないように設定する必要があります。

（2）　適正な賃金、配分金水準の設定

- シルバー人材センターは、業務を受注することにより、他の労働者の雇用や就業の機会を浸食したり、労働条件の低下を引き起こすことがないようにしなければなりません。
- このため、シルバー人材センターは、会員の賃金、配分金を、原則として発注者の事業所で同種の業務を行う労働者の賃金と同水準に設定する必要があります。
- また、会員が派遣、職業紹介の業務に従事する場合、最低賃金法が適用されるため、賃金は最低賃金を下回らない水準としなければなりません。
- 会員が請負、委任の業務に従事する場合、最低賃金法は適用されませんが、配分金の総額を標準的な作業時間で除した額は、原則として最低賃金を下回らない水準を勘案したものとする必要があります。

7　民業圧迫などが生じた場合の対応

- シルバー人材センターが、業務を受注することにより、同種の業務を行う民間事業者の利益を不当に害する事態（いわゆる民業圧迫）が生じた場合、シルバー人材センターは、民間事業者との共同受注や棲み分け、受注の辞退などの必要な措置を検討しなければなりません。
- また、シルバー人材センターが、業務を受注することにより、他の労働者の雇用、就業機会の浸食、労働条件の低下などを引き起こす事態が生じた場合、シルバー人材センターは、料金の引き上げ、受注の辞退などの必要な措置を検討しなければなりません。

8　会員、発注者への適正就業の周知

- 適正就業を確保するためには、会員、発注者の適正就業への理解を深める必要があります。別添のパンフレットを活用して、会員、発注者に適正就業の説明を丁寧に行ってください。