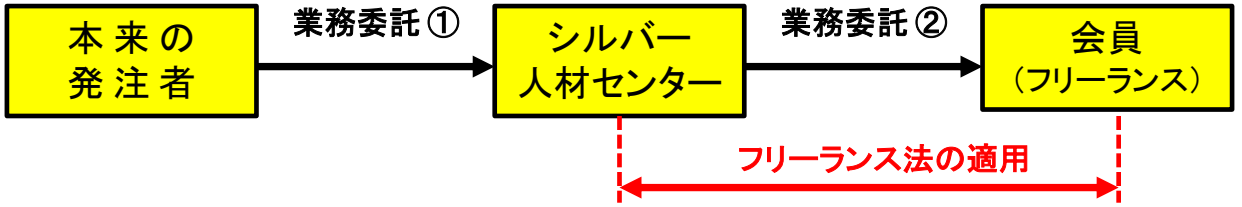
いわゆる「フリーランス法」の施行とシルバー人材センター　（別添1）
（新たな契約方法への移行を進めています）

令和6年11月1日から、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆる「フリーランス法」）が施行されています。この法律は、わが国で働き方の多様化が進展している現状を踏まえて、個人である事業者（フリーランス）が安定して業務に従事できるよう、フリーランスに業務を委託する事業者に対して、禁止事項や配慮義務を課すものです。基本的にシルバー人材センターの会員もフリーランス（個人事業者）に該当します。

ところで、シルバー人材センターの会員が請負または委任の形態で就業する場合、従来は、会員にとっての発注者は常にシルバー人材センターでした。シルバー人材センターは、企業等から業務を受託し、それを会員に再委託するという、いわゆる2段階契約の仕組みになっていたためです。当然、フリーランス法も、直接の発注者であるシルバー人材センターに適用されます。

《従来の仕組み》



しかしながら、シルバー人材センターの場合は通常の再委託とは異なり、就業する会員の業務内容や就業条件をセンターが自ら決定する仕組みになっていません。業務内容や就業条件の大部分を決定するのは、シルバー人材センターに業務を委託する発注者（本来の発注者）です。そうであれば、フリーランス法の趣旨を踏まえると、今後は本来の発注者が、「フリーランスを使用して事業を行っている立場」であることを認識し、法が定める禁止事項や配慮義務等を順守することが望ましいと言えます。

このため、厚生労働省では、本来の発注者にフリーランス法が適用され、かつシルバー人材センターも本来の発注者と会員の関係に関与してサポートする形となるよう、シルバー人材センターにおける契約の仕組みを見直す方針を示しました。簡潔に言うと、発注者・シルバー人材センター・会員の三者による「包括的契約関係」となります。

現在、各シルバー人材センターでは、順次新たな契約方法への移行を進めていますが、当分の間は新旧の契約方法が混在することとなります。このため、本ガイドラインにおいては、両方の契約方法について解説しています。

1　シルバー人材センターとは？②（包括的契約の場合）

（別添2）

- シルバー人材センターは、企業、家庭、官公庁など（本来の発注者）から業務の依頼を受け、利用契約の下、業務に従事する会員の就業条件等を調整するとともに条件に適合する会員を選定します。（仕事と会員のマッチング）
- 業務委託関係は、本来の発注者と業務を実施する会員との間で成立します。会員の就業形態は「請負」または「委任」であり、それぞれ留意事項等はP●～P●の記載内容と共通です。
- 業務委託料（会員の報酬）の支払、トラブル発生時等については、従来の契約形態における場合と同様、シルバー人材センターが本来の発注者と会員の間に入って対応します。

○　包括的契約関係におけるシルバー人材センターのイメージ

