

職高発第 1104001 号
平成 16 年 11 月 4 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公印省略)

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部
を改正する法律の施行について

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成 16 年法律第 103 号。以下「改正法」という。)については、平成 16 年 6 月 11 日に公布され、同日付け厚生労働省発職高第 0611001 号「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律について」(別添 1)により厚生労働事務次官から貴職あて通達したところであるが、本日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の施行期日を定める政令(平成 16 年政令第 341 号。別添 2 参照。)が公布され、改正法の施行期日は、平成 16 年 12 月 1 日とされたところである。また、本日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令(平成 16 年政令第 342 号。以下「改正政令」という。別添 3 参照。)、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成 16 年厚生労働省令第 154 号。以下「改正省令」という。別添 4 参照。)及び「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する告示」(平成 16 年厚生労働省告示第 391 号。以下「改正告示」という。別添 5 参照。)が公布され、改正省令については平成 16 年 12 月 1 日から施行され、改正告示の規定のうち改正法に係る改正規定については同日から適用されることとされた。

改正法による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号。以下「法」という。)など、これらの法令による改正後の法令の内容等については、下記のとおりであるので、これに十分留意の上、その円滑な施行について遺漏ないように特段の御配慮をお願いする。

記

第1 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進

1 法改正の趣旨及び背景

少子高齢化の急速な進展や年金支給開始年齢の引上げ等を踏まえると、意欲と能力のある者が、少なくとも年金支給開始年齢となる65歳までは、年齢を理由として働くことが阻害されることのないシステムを整備することが急務である。

こうした中、我が国の現状をみると、厳しい雇用失業情勢の中で、高年齢者は一旦離職すると再就職は困難な状況にあることから、高年齢者のそれまでの豊富な職業経験や知識を最大限活かす上でも、本人が希望する限り、まずはできる限り現に雇用されている企業において、継続して意欲と能力に応じて働き続けることを可能とする環境を整備することが求められている。

このため、定額部分の年金支給開始年齢の引上げを踏まえ、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずることを事業主に求めることとしたところである。

2 高年齢者雇用確保措置(法第9条)【平成18年4月1日施行】

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施義務(法第9条第1項)

定年(65歳未満のものに限る。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならないこととしたこと。

当該定年の引上げ

継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。)の導入

当該定年の定め廃止

なお、高年齢者雇用確保措置によって確保されるべき雇用の形態については、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではなく、本措置を講じることを求めることとした趣旨を踏まえたものであれば、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含めて多様な雇用形態を含むものであること。

(2) 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の設定(法第9条第2項)

事業主は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合(そのような労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表とする者。以下「労働組合等」という。)との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、(1)に掲げる措置を講じたものとみなすこととしたこと。

労使協定で基準を定めることを求めているのは、継続雇用の対象者の選定に当たっては、企業によって必要とする能力や経験等が様々であると考えられるため、労使間で十分に話し合い、その企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定するという仕組みが適当であるとの理由によるものであること。

なお、ここでいう労働組合とは、労働組合法(昭和24年法律第174号)第2条に規定している要件を満たしているものに限られること。

また、基準の策定に当たっては、労働組合等と事業主との間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられるものであること。

ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や、他の労働関連法規に反する又は公序良俗に反するものは認められないものであること。

なお、実際に策定された基準の適否については、個々の基準のみを見て判断するのではなく、基準の全体構成や労使協議の過程など企業の個別の事情を踏まえて総合的に判断する必要があること。

【適切ではないと考えられる例】

『会社が必要と認めた者に限る』(基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある)

『上司の推薦がある者に限る』(基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある)

『男性(女性)に限る』(男女差別に該当)

『組合活動に従事していない者』(不当労働行為に該当)

なお、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準については、以下の点に留意されて策定されたものが望ましいものであること。

意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること(具体性)

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性

を有するものであること。

必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

【例】

『社内技能検定レベルAレベル』

『営業経験が豊富な者（全国の営業所を3か所以上経験）』

『過去3年間の勤務評定がC以上（平均以上）の者』（勤務評定が開示されている企業の場合）

(3) 高年齢者雇用確保措置導入義務に係る年齢の段階的引上げ（法附則第4条）

高年齢者雇用確保措置導入義務に係る年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、平成25年4月1日までに次のとおり段階的に引き上げていくものとしたこと。

これは、直ちに65歳までの引上げを企業に求めることは、企業の負担が過大となることから、準備期間を設け、企業が年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせて計画的に取り組むことができるよう配慮したものであること。

ただし、平成25年3月31日までの間も、65歳までの雇用の機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置を講ずる努力義務は引き続き事業主に課されるものであること。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで 62歳

平成19年4月1日から平成22年3月31日まで 63歳

平成22年4月1日から平成25年3月31日まで 64歳

平成25年4月1日以降 65歳

(4) 労使の協議が調わない場合における就業規則等による基準の設定（法附則第5条及び改正政令附則第1条第4項から第6項）

高年齢雇用確保措置を講ずる事業主は、施行の日（平成18年4月1日）から起算して3年（中小企業の事業主の場合は、5年）を経過する日以後で政令で定める日（平成21年3月31日（中小企業の事業主の場合は、平成23年3月31日））までの間は、労働組合等との協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基

準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしたこと。

この場合には、当該制度を導入した事業主は、法第9条第1項第2号に掲げる高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなすこととしたこと。

「労使協定をするために努力したにもかかわらず協議が調わないとき」とは、事業主が労使協定の締結に向け何らかの努力をしたにもかかわらず協定の締結に至らなかった場合をいうものであること。この場合の事業主が労使協定をするための努力をしたかどうかについては、実質的に判断することとなるが、例えば、使用者側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといった場合などは「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には該当しないと考えられるものであること。

なお、「その他これに準ずるもの」とは、従業員10人以上の事業所においては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に基づき就業規則を作成しなければならないため、これに基準を定めることとなるが、従業員10人未満の事業所においては就業規則が存在しないこともあるので、そのような場合には、これに準ずるものでもよいとするものであり、具体的には、様式は問わないが就業規則のように何らかの方法で従業員に周知されているものをいうものであること。

また、「中小企業の事業主」とは、常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいうものであること。

さらに、平成21年3月31日及び平成23年3月31日までの間に、中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとしたこと。

- 3 事業主に対する指導、助言及び勧告(法第10条)【平成18年4月1日施行】
厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置の導入義務に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができることとしたこと。

また、指導又は助言をした場合において、その事業主がなお違反していると認められる場合は、当該事業主に対して、当該高年齢確保措置を講ずるべきことを勧告することができることとしたこと。

第2 求職活動支援書の作成等

1 法改正の趣旨及び背景

高年齢者等については、依然として厳しい雇用情勢の中で、一旦離職するとその再就職は極めて困難な状況にあり、失業期間も長期化する傾向にあるため、

在職中のなるべく早い時期から、事業主や公共職業安定所の援助を受けつつ、労働者本人が主体的に求職活動を行うことが重要である。

また、高年齢者等を中途採用する際の問題点としては、労働者にどのような能力や適性があるのか雇ってみるまで分からなかったことなどが事業主から挙げられており、これまでの職業経験や労働者の有している能力等を記載した職務経歴書の充実が高年齢者等の求職活動のために有効であると考えられる。

このため、現行の再就職援助計画制度を抜本的に見直して廃止し、事業主がその雇用する高年齢者等を事業主の都合により解雇する場合には、当該高年齢者等が職務経歴書を作成するに当たって参考となる職務の経歴や職業能力等の情報や事業主がどのような再就職援助措置を行うかという情報を、当該高年齢者等に対し書面（求職活動支援書）により交付することを事業主に求め、これらの情報を把握・活用した求職活動を行えるようにすることとする。

2 求職活動支援書の作成等（法第17条）【平成16年12月1日施行】

(1) 求職活動支援書の対象者（法第17条第1項）

事業主は、解雇その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならないこととしたこと。

(2) 求職活動支援書の記載事項（改正省令による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号。以下「則」という。）第6条の3第4項）

求職活動支援書の記載事項は、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置とされているが、「厚生労働省令で定める事項」の具体的内容は以下のとおりであること。

離職することとなっている高年齢者等（以下「高年齢離職予定者」という。）の氏名、年齢及び性別

高年齢離職予定者が離職することとなる日（離職することとなる日が決定していない場合には離職することとなる時期）

高年齢離職予定者の職務の経歴（従事していた主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項を含む。）

高年齢離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習

高年齢離職予定者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項からまでに掲げる事項のほか、高年齢離職予定者の職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に資する事項

なお、再就職の援助等に関する措置としては、事業主は、高年齢離職予定者の有する職業能力や希望等を踏まえ、例えば、以下のような内容の援助を必要に応じて行うよう努めることとすること。

教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援を行うこと。

求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

なお、「解雇の理由」は、再就職に資する事項とは想定し難く、かえって再就職を阻害するおそれも存在することから、求職活動支援書には記入してはならないこととしており、労働基準法第22条第2項の解雇理由証明書と兼ねることはできないものであること。

また、求職活動支援書は、離職予定者の求職活動に資するよう、作成・交付を義務付けるものであって、その記載内容は、離職予定者本人から聴取した事項及び事業主が知り得た事項を記載したものであり、真正であることを事業主に証明させるものではないこと。

(3) 求職活動支援書の作成及び交付の手続(則第6条の3第1項から第3項まで)

事業主は、求職活動支援書を作成する前に、高年齢離職予定者に共通して講じようとする再就職の援助等に関する措置の内容について、労働組合等の意見を聴くものとする。

事業主は、高年齢離職予定者の決定後速やかに、求職活動支援書の交付についての本人の希望を聴いて、これを作成し、交付するものとする。

事業主は、求職活動支援書の作成に当たっては、あらかじめ、当該求職活動支援書に係る高年齢離職予定者の再就職及び在職中の求職活動に関する希望の内容を聴くものとする。

(4) 再就職援助担当者(法第17条第2項)

求職活動支援書を作成した事業主は、その雇用する者のうちから再就職援助担当者を選任し、その者に、求職活動支援書に基づいて、公共職業安定所

と協力して、当該求職活動支援書に係る高年齢離職予定者の再就職の援助に関する業務を行わせるものとしたこと。

なお、再就職援助担当者は、その業務だけを行う者を新たに選任する必要はないが、当該事業所における人事に関する責任者を充てることが適当であること。

3 事業主に対する指導、助言及び勧告(法第17条の2並びに則第34条第1項及び第2項)【平成16年12月1日施行】

厚生労働大臣は、法第17条第1項の規定に違反し、高年齢者等が希望しているにもかかわらず、求職活動支援書の作成及び交付を行っていない事業主に対し、必要な指導及び助言をすることとしたこと。

また、指導又は助言をした場合において、その事業主がなお違反している場合は、当該事業主に対し、求職活動支援書を作成し、当該求職活動支援書に係る高年齢者等に交付すべきことを勧告することができることとしたこと。

なお、これらの厚生労働大臣の権限については、都道府県労働局長に委任することとしたが、都道府県労働局長に委任された当該権限は、管轄公共職業安定所長に委任することとなるものであること。

4 求職活動支援書に係る労働者に対する助言その他の援助(法第18条)【平成16年12月1日施行】

求職活動支援書の交付を受けた労働者は、公共職業安定所に求職の申込みを行うときは、公共職業安定所に求職活動支援書を提示することができることとし、公共職業安定所は、提示を受けた求職活動支援書の記載内容を参酌し、その職務の経歴等を明らかにする書面(キャリアシート等)の作成に関する助言その他の援助を行うものとしたこと。

また、公共職業安定所長は、必要と認めるときは、事業主に対し、情報の提供その他必要な協力を求めることができることとしたこと。

5 事業主による再就職援助措置(法第15条及び法附則第6条)【平成18年4月1日施行】

平成25年4月1日以降、事業主は、その雇用する高年齢者等が解雇等により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならないこととしたこと。

なお、その対象となる場合については、解雇その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由により離職する場合とし、定年により離職する場合及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職は

含まれないこととしたこと。

これは、平成25年4月1日からは、原則としてすべての企業において、65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられるため、65歳未満の定年等退職者について再就職の援助を行う必要性がなくなることから、対象から除外するものであること。

なお、平成25年3月31日までは、定年退職者及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところにより離職した者に対する再就職援助措置は、努力義務であることから、公共職業安定所は、法第15条第1項の規定により事業主が講ずべき再就職援助措置について当該事業主の求めに応じて、必要な援助その他の支援を行うものとする。

6 多数離職の届出(法第16条及び法附則第6条)【平成18年4月1日施行】

法第15条第1項の再就職援助措置の対象から、定年退職及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる離職は含まれないこととされたことに伴い、平成25年4月1日以降、多数離職の届出を要する場合についての範囲が変更されること。

なお、平成25年3月31日までは、定年退職者及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところにより離職した者についても、当該多数離職の届出の対象とするものとする。

第3 募集及び採用についての理由の提示等(法第18条の2)

1 法改正の趣旨及び背景

年齢にかかわらず意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備のためには、労働者自らがその意欲と能力に応じて主体的に働き方を選択することができる労働市場を整備することが必要であるが、労働者の募集及び採用における年齢による制限は、個人の意欲、能力や適性にかかわらず年齢のみを理由として就職の機会を奪うものであることから、その是正を図るべきものである。また、公共職業安定所における年齢不問求人の割合は約23%にとどまっていること、公共職業安定所における年齢による制限のある求人の上限年齢は平均47.8歳程度となっていること(平成16年8月現在)、総務省「労働力調査」(平成15年)によると、45歳以上の失業者では、仕事につけない理由は「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」と回答した者が約半数を占めていること等から、高齢者等の再就職の促進のためには、労働者の募集及び採用における年齢制限の是正に向けた取組を一層促進することが必要である。

このため、雇用対策法(昭和41年法律第132号)第7条の努力義務を補足す

ることを目的として、労働者の募集及び採用において、65歳を下回る上限年齢を設ける事業主に対して、その理由を提示させることとされたこと。

2 募集及び採用についての理由の提示（法第18条の2第1項）【平成16年12月1日施行】

事業主は、やむを得ない理由により、労働者の募集及び採用をする場合において、一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とすること（以下「年齢制限」という。）を行うときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならないものとされたこと。

これによって、求職者にとっては、年齢制限が行われた募集及び採用であっても、提示された理由を参考として求職活動を行うこと等が可能となり、また、事業主にとっては、当該年齢制限が真に必要なものか、ひいては高年齢者をその職務に活用することが本当に不可能なものか検討した上で、労働者の募集及び採用を行うこととなり、やむを得ない理由以外の理由による年齢制限や年齢制限自体が抑制されることが期待されるものであること。

法第18条の2第1項のやむを得ない理由については、雇用対策法第12条に基づき策定された「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（平成13年厚生労働省告示第295号。以下「年齢指針」という。）において、年齢制限が認められる場合として限定的に列挙された、年齢指針の第3の1から10までのいずれかの場合（以下「10項目」という。）に該当する理由である必要があること。

また、法第18条の2の趣旨にかんがみれば、10項目のいずれかに該当することを単に示す（10項目に対応する番号を記載する等）だけではなく、当該労働者の募集及び採用に係る事業主の具体的な事情を反映した理由を示す必要があること。

3 理由提示の方法（則第6条の5）【平成16年12月1日施行】

理由提示の方法は、年齢制限を行うやむを得ない理由を労働者の募集及び採用の際に使用する書面又は電磁的記録（電子メール、ホームページ、FAX、CD-ROM等）に併せて記載又は記録する方法とされたこと（則第6条の5第1項）

上記の書面又は電磁的記録には、次のものを含むものであること（則第6条の5第2項）

(1) 公共職業安定所又は職業安定法（昭和22年法律第141号）その他の法律の規定による許可を受けて、若しくは届出をして、職業紹介を行う者に事業主が求人者（求職者）を申し込む場合における当該求職者の申込みの内容を記載し、又は記録したもの

(2) 職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、事

業主がその被用者以外の者に委託して労働者の募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載し、又は記録したもの

- (3) 職業安定法第45条の規定により労働者供給事業を行う者から事業主が労働者供給事業を受けようとする場合における供給される労働者が従事すべき業務の内容等を当該労働者供給事業者に対して明らかにしたもの

ただし、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者の募集及び採用を行う場合又は上記の書面若しくは電磁的記録がない場合において、あらかじめ上記の方法によりやむを得ない理由を提示することが困難なときは、事業主は、求職者の求めに応じて、遅滞なく、次のいずれかの方法により当該理由を示すことができるものとされたこと(則第6条の5第3項)。

- (1) 書面の交付の方法

- (2) 電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、求職者が当該方法により記録された電磁的記録を出力することによる書面を作成することができるもの(電子メール又はFAXの送信、ホームページへの掲示等)

4 事業主に対する報告の徴収並びに指導、助言及び勧告(法第18条の2第2項及び則第34条)【平成16年12月1日施行】

厚生労働大臣は、やむを得ない理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされたこと。

なお、これらの厚生労働大臣の権限については、都道府県労働局長に委任することとしたが、都道府県労働局長に委任された当該権限は、管轄公共職業安定所長に委任することとなるものであること。

5 「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」の改正の内容【平成16年12月1日適用】

改正告示による改正後の「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」(平成11年労働省告示第141号。以下「新指針」という。)の第5の5については、法第18条の2の趣旨を踏まえ、同条の規定に基づく事業主の行った理由提示の実効性を確保する見地等から、職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者においても、事業主から、則第6条の5第2項各

号に掲げる書面又は電磁的記録により、やむを得ない理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきことを事業実施上の責務として位置付けられたものであること。

第4 シルバー人材センター等の業務の特例（法第42条第2項及び第45条）

【平成16年12月1日施行】

1 法改正の趣旨及び背景

従来から、シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合（以下「シルバー人材センター等」という。）は、高年齢退職者に対し、「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」の範囲で、就業機会を確保することとなっており、一般労働者派遣事業についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第5条第1項の許可を受けて行うことは、法制上は可能であったところである。

しかしながら、近い将来ホワイトカラーを多く含む団塊の世代が高年齢退職者に移行するため、高年齢退職者のためにますます多様な就業機会を確保しなければならなくなることなどから、高年齢退職者の働き方の選択肢を増やす必要があるため、シルバー人材センター等が、その構成員又は直接若しくは間接の構成員（以下「構成員等」という。）である高年齢退職者のみを対象として、「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」の範囲で行う一般労働者派遣事業については、許可制を届出制として、機動的に実施することができることとしたものである。

なお、シルバー人材センター等が一般労働者派遣事業を実施する場合であっても、あくまでも「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」の範囲（「臨時的かつ短期的な就業」とは、生計の維持を目的とした本格的な就業ではなく、任意的就業であって、連続的又は断続的なおおむね月10日程度以内の就業を指す。また、「軽易な業務」とは、一定の業務のうち、1週間当たりの労働時間が平均的な労働時間に比して相当程度短い業務（1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの）を指す。）で行うものであるため、従来からのシルバー人材センター等の本質を変更するものではないこと。したがって、平成12年6月12日付け職発第430-2号「高年齢者就業機会確保事業（シルバー人材センター事業）の実施について」の記の2（シルバー人材センター事業で取り扱う仕事の範囲に係る留意事項）については、シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業についても該当するので、留意すべきこと。

2 許可制を届出制とする考え方

シルバー人材センター等は、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)により、労働者派遣法第5条第1項の規定にかかわらず、厚生労働大臣に届け出て、法第42条第1項第4号(法第45条において準用する場合を含む。)に規定する高年齢退職者のための臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に関し必要な業務として、その構成員等である高年齢退職者のみを対象として労働者派遣法第2条第4号に規定する一般労働者派遣事業を行うことができることとされた。

これは、

- (1) シルバー人材センター等は、法の下で、指定、業務、監督等の規定が整備され、その組織及び活動の適正性が制度的に担保されていること。
- (2) シルバー人材センター等の運営に関する意思決定に参画できるシルバー人材センター等の構成員等のみを一般労働者派遣事業の対象とすることにより、シルバー人材センター等の運営が構成員等の意向に反し、労働者保護に欠けるような重大な事態が発生するおそれが乏しくなると考えられること。

等の理由から、労働者派遣法上の許可手続を要しないこととされたものであること。

3 構成員等の範囲

(1) 基本的な考え方

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)により、シルバー人材センター等は、労働者派遣法第5条第1項の規定にかかわらず、厚生労働大臣に届け出て、その構成員等である高年齢退職者のみを対象として一般労働者派遣事業を行うことができることとされているが、この特例制度の趣旨等にかんがみ、その対象となる構成員等としては、シルバー人材センター等の運営に関する意思決定に参画できるシルバー人材センター等の構成員等である高年齢退職者であることを要するものであること。このため、本特例制度の対象となる構成員等としては、基本的には、社団法人たるシルバー人材センター等の社員(民法(明治29年法律第89号)第65条第1項の表決権を有する社員をいう。以下同じ。)である高年齢退職者又は社団法人たるシルバー人材センター連合の社員たる活動拠点(社団法人に限る。)の社員である高年齢退職者を想定しているものであること。

なお、シルバー人材センター等が、その構成員等である高年齢退職者以外の者を対象として一般労働者派遣事業を実施する場合には、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)は適用されず、労働者派遣法第

5 条第 1 項の許可を得る必要があることに留意すること(下記 4 (2)参照)。

(2) 活動拠点が権利能力なき社団である場合

活動拠点が法人格を有しない場合であっても、当該活動拠点が社団法人に準じた組織・活動実態を有しており、かつ、高年齢退職者が社団法人の社員と同等の取扱いがなされることが定款に準じた団体規程で担保されているときは、上記(1)の社団法人の場合と同様に取り扱って差し支えないこと。

(3) 活動拠点又はシルバー人材センターが財団法人である場合

活動拠点又はシルバー人材センターが財団法人である場合であっても、その事業運営に係る重要事項について、高年齢退職者の参加する集会等により決定された意見が反映されることが寄附行為又はこれに準ずるものにおいて担保されているときは、上記(1)の社団法人の場合と同様に取り扱って差し支えないこと。

なお、活動拠点又はシルバー人材センターが財団法人の場合は、一般労働者派遣事業の届出の際、寄附行為又はこれに準ずるものの添付が求められるが、上記の事項を担保する規定の整備がなされていない場合は、この届出は無効となること。

(4) シルバー人材センター連合が財団法人である場合

シルバー人材センター連合が財団法人である場合であっても、その理事会又は評議員会の構成員に活動拠点又は高年齢退職者の代表者が入っており、活動拠点又は高年齢退職者の意向に反してシルバー人材センター連合の事業が運営されることがないことが制度上又は慣行上担保されているときは、上記(1)の場合と同様に取り扱って差し支えないこと。

4 構成員等に関するその他の問題について

(1) 派遣期間中の社員資格停止等について

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を実施する場合には、同事業の対象となる高年齢退職者は、シルバー人材センター等の構成員等である必要があること。このため、例えば、派遣期間中に当該派遣労働に従事している活動拠点の社員である高年齢退職者が、活動拠点等から脱退させられたり社員資格を停止させられた場合において、当該者について労働者派遣を継続するときは、労働者派遣法第5条第1項の許可が必要となることに留意すること。

(2) 構成員等以外の高年齢退職者を対象とした一般労働者派遣事業を実施す

る場合

シルバー人材センター等が構成員等以外の高年齢退職者を対象とした一般労働者派遣事業を実施する場合には、労働者派遣法第5条第1項の許可を受けなければならない。労働者派遣法においては、一般労働者派遣事業を行おうとする者ごとに一般労働者派遣事業の許可を受けなければならない、シルバー人材センター連合の活動拠点が一般労働者派遣事業を行おうとするときは、当該活動拠点が許可を受ける必要がある。

また、労働者派遣法第5条第1項の許可による一般労働者派遣事業については、許可を受けるためには同法第7条第1項各号の許可基準を満たす必要があること、許可申請に際しては同法第54条第1号の申請に係る手数料納付が必要となること、許可には3年間の有効期間があること等、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業とは異なる取扱いとなること。

なお、シルバー人材センター連合が法第45条において準用する法第42条第2項の規定により届出を行った場合における一般労働者派遣事業の実施主体は、当該シルバー人材センター連合であるが、一般労働者派遣事業における労働基準法、労働安全衛生法等については、労務管理等の実態のある事業に適用されること。

5 労働者派遣法の適用関係

シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により行う一般労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法の規定のうち、許可制を届出制とすることに伴い、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)により適用が除外される規定のほか、一般労働者派遣事業を行う者一般について適用される規定は、シルバー人材センター等を一般派遣元事業主と、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)による届出を労働者派遣法第5条第1項による許可とみなして適用されるものであること。労働者派遣法の適用関係の概要は、次のとおりであること。

(1) 労働者派遣法の適用除外

シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により行う一般労働者派遣事業に関して、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)の規定により適用しないこととされた労働者派遣法の条項は、次のとおりであること。

第5条第5項(労働政策審議会の許可に関する意見)

第7条(許可の基準等)

第8条第1項(許可証の交付)

第8条第3項(許可証の再交付)

第9条(許可の条件)
第10条(許可の有効期間等)
第11条第3項(新設事業所の許可証の交付)
第11条第4項(許可証の書換え)
第13条第2項(許可の効力失効)
第14条第1項第3号(許可条件の違反に伴う許可の取消し)
第2章第2節第2款(第16条～第22条)(特定労働者派遣事業)
第54条(手数料)

(2) 労働者派遣法の適用条文

シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により行う一般労働者派遣事業に関して、適用される(読み替えて適用される場合を含む。)労働者派遣法の条項は、次のとおりであること。

第1章(第1条～第3条)(総則)

第4条(適用除外業務に係る制限)

第5条第1項、第5条第2項、第5条第3項及び第5条第4項(一般労働者派遣事業の届出書の提出等)

第6条(欠格事由による事業の制限)

第8条第2項(書類の備付け等)

第11条第1項及び第2項(変更の届出)

第13条第1項(事業廃止の届出)

第14条第1項第1号及び第2号並びに第14条第2項(事業廃止命令等)

第15条(名義貸しの禁止)

第2章第2節(第23条～第25条)(補足)

第26条(契約の内容等)

第27条～第29条(契約の解除等)

第3章第2節(第30条～第38条)(派遣元事業主の講ずべき措置等)

第3章第3節(第39条～第43条)(派遣先の講ずべき措置)

第3章第4節(第44条～第47条の2)(労働基準法等の適用に関する特例等)

第47条の3～第53条(指針等)

第55条～第57条(経過措置の命令への委任等)

第58条、第59条、第60条、第61条及び第62条(罰則)

(注) 印は、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)の

規定により労働者派遣法の字句を読み替えて適用するものであり、次の表の左欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とするものであること。

第5条第2項	前項の許可を受けようとする者	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第42条第2項の規定により届け出て一般労働者派遣事業を行おうとする者
	申請書	届出書
第5条第3項	申請書	届出書
第6条	前条第1項の許可を受けることができない	新たに一般労働者派遣事業の事業所を設けて当該一般労働者派遣事業を行ってはならない
第6条第4号	一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日	一般労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該廃止を命じられた日
第8条第2項	許可証の交付を受けた者は、当該許可証	第5条第2項の規定による届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類
第14条第1項	、第5条第1項の許可を取り消すことができる	一般労働者派遣事業の廃止を、当該一般労働者派遣事業（2以上の事業所を設けて一般労働者派遣事業を行う場合にあっては、各事業所ごとの一般労働者派遣事業。以下この項において同じ。）の開始の当時第6条第4号に該当するときは当該一般労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる
第26条第4項	第5条第1項の許可を受け、	第5条第2項

第59条第4号	第14条第2項	第14条
第61条第1号	第5条第2項(第10条第5項において準用する場合を含む。)に規定する申請書、第5条第3項(第10条第5項において準用する場合を含む。)に規定する書類	第5条第2項に規定する届出書、同条第3項に規定する書類

6 一般労働者派遣事業の届出手続

(1) 事業開始の届出

ア 届出書(則第24条の4第1項)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第20号。以下「派遣則」という。)第1条の2第1項の規定にかかわらず、法第42条第3項において読み替えて適用する労働者派遣法第5条第2項の届出書であって、職業安定局長の定める様式は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書(シ様式第1号)」とすること。

イ 届出先(則第24条の2)

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の規定により、新たに一般労働者派遣事業を行おうとするシルバー人材センター等は、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書(シ様式第1号)により、その主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「管轄都道府県労働局長」という。)に届け出なければならないこと。

シルバー人材センター連合が事業開始の届出を行おうとする場合は、一般労働者派遣事業を行おうとする活動拠点の各事業所の名称等を届出書に記載し、各事業所の事業計画書等を添付した上、管轄都道府県労働局長に提出することにより行うこと。

また、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書は、正本1通にその写し2通を添えて、管轄都道府県労働局長に提出するものとする。なお、正本1通については、管轄都道府県労働局長が保管するとともに、写しの1通は本省に送付すること。残りの写し1通は、書類の提出者に控えとして渡すこと((5)イ(ア)参照)。

ウ 派遣元責任者(則第29条の2)

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書中「派遣元責任者」の欄は、職業安定局長が一定の者に委託して行う派遣元責任者講習の受講者等、一般労働者派遣事業を行うに適切な者を、一般労働者派遣事業を行

おうとする事業所(シルバー人材センター連合が事業開始の届出を行おうとする場合は、一般労働者派遣事業を行おうとする活動拠点の各事業所)ごとに当該事業所の専属の者として選任し、その氏名、職名及び住所を記入するものとする(派遣元責任者の選任は、労働者派遣法第36条により派遣元事業主の義務となっている。)

エ 届出の効力発生

届出の効力は、管轄都道府県労働局長が関係書類すべてを正式に受理したときに発生するものであり、届出が受理され、管轄都道府県労働局長から届出受理済みの通知((5)イ(ア)参照)を受けたシルバー人材センター等は、届出が受理された日から一般労働者派遣事業を行うことができること。

(2) 添付書類(則第24条の4第2項及び第6項)

派遣則第1条の2第3項の規定にかかわらず、シルバー人材センター等が労働者派遣法第5条第3項の規定により添付する事業計画書であって、職業安定局長が定める様式は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業計画書」(シ様式第2号)とし、当該計画書のほか、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書には、次の書類を添付しなければならないこと。

定款又は寄附行為

登記簿の謄本

役員の住民票(外国人にあっては、外国人登録証明書。以下同じ。)の写し及び履歴書

役員が未成年で一般労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあっては、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書

一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理及び秘密の保持に関する規程(以下「個人情報適正管理規程」という。)

一般労働者派遣事業を行う事業所に係る権利関係を証する書類

- ・ 最近の事業年度における法人税の納付申請書の写し
 - ・ 納付証明書
 - ・ 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類
- 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書

(注1) 印は、則第24条の4第6項の規定により、派遣則の字句を読み替えて適用するものである。

(注2) については、一般労働者派遣事業を行う事業所についても添付すること。また、財団法人である活動拠点又はシルバー人材センターにおいて、一般労働者派遣事業を行う場合は、それぞれの事業運営に係る重要事項について高年齢退職者の参加する集会等により決定され

た意見が反映されることが記載された寄附行為又はそれに準ずるものも添付すること。

(3) 届出要件

ア 事業開始の欠格事由

次のいずれかに該当する場合は、新たに一般労働者派遣事業の事業所を設けて当該一般労働者派遣事業を行ってはならないこと(法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)の規定により読み替えて適用する労働者派遣法第6条)。この場合に行われた届出は、無効であること。

禁錮以上の刑に処せられ、又は労働者派遣法の規定その他労働に関する法律の規定(に規定する規定を除く。)であつて政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)の規定(同法第48条の規定を除く。)により、若しくは刑法(明治40年法律第45号)第204条、第206条、第208条、第208条の3、第222条若しくは第247条の罪、暴力行為等処罰に関する法律(大正15年法律第60号)の罪若しくは出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)第73条の2第1項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して5年を経過しない者

健康保険法(大正11年法律第70号)第208条若しくは第214条、船員保険法(昭和14年法律第73号)第68条若しくは第70条、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第51条前段若しくは第54条第1項(同法第51条前段の規定に係る部分に限る。)、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第102条第1項、第104条(同法第102条第1項の規定に係る部分に限る。)、第182条第1項若しくは第2項若しくは第184条(同法第182条第1項若しくは第2項の規定に係る部分に限る。)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第46条前段若しくは第48条第1項(同法第46条前段の規定に係る部分に限る。)又は雇用保険法(昭和49年法律第116号)第83条若しくは第86条(同法第83条の規定に係る部分に限る。)の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して5年を経過しない者

成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの

労働者派遣法第14条第1項(第1号を除く。)の規定により一般労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該廃止を命じられた日から起算して5年を経過しない者

営業に関し成年者と同一の能力を有しない未成年者であつて、その法

定代理人が から までのいずれかに該当するもの

法人であって、その役員のうちから までのいずれかに該当する者があるもの

イ その他の届出要件

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)に規定する要件に該当しない場合(シルバー人材センター等が法第41条第1項又は第44条第1項の「指定」を受けていない場合、派遣対象労働者が法第42条第2項の「構成員」ではない場合、派遣対象業務が「臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業」ではない場合等)においてなされた届出は、当然無効であること。

(4) 変更・廃止の届出(則第24条の4第3項及び第4項)

ア 届出の様式について

派遣則第8条第1項の規定にかかわらず、シルバー人材センター等の代表者の氏名、役員の名及び住所、事業所の名称及び所在地並びに派遣元責任者に関する事項について変更を行おうとする場合に提出する職業安定局長の定める様式による届出書は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業変更届出書(シ様式第3号)」とする。

派遣則第10条の規定にかかわらず、シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業を廃止しようとする場合に提出する職業安定局長の定める様式による届出書は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業廃止届出書(シ様式第4号)」とする。

イ 変更の届出(則第24条の4第3項)

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業を行っているシルバー人材センター等は、派遣元責任者の氏名及び住所の変更の届出にあつては、当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して30日以内に、代表者の氏名、役員の名及び住所並びに事業所の名称及び所在地についての変更の届出にあつては、当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して10日以内に、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業変更届出書(シ様式第3号)を管轄都道府県労働局長に提出しなければならないこと(則第24条の4第3項)。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業変更届出書は、正本1通にその写し2通を添えて提出するものとする。

ウ 事業の廃止(則第24条の4第4項)

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等がその事業を廃止

するときは、当該廃止の日の翌日から起算して10日以内に、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業廃止届出書(シ様式第4号)を管轄都道府県労働局長に提出しなければならないこと。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業廃止届出書は、正本1通にその写し2通を添えて提出するものとする。

(5) 届出に係る都道府県労働局の業務

ア 届出を受理するに当たっての留意事項

管轄都道府県労働局長は、事業の開始、変更又は廃止の届出を受理するに当たっては、その届出書の内容を確認し、必要な欄が正しく記入されているか、必要な添付書類が添付されているか、その内容が適当であるかを検討し、不備の点があれば、その補正を求めるものとする。

なお、管轄都道府県労働局長は、シルバー人材センター等の行う一般労働者派遣事業が、法によりシルバー人材センター等を一般派遣元事業主とみなす等して適用される労働者派遣法に基づき適正に運営されるよう、当該シルバー人材センター等に対し事業の運営に関する諸般の事項について必要な指導を行うとともに、事業の円滑を期し得るよう配慮するものとする。

ここにいう事業の運営に関する諸般の事項には、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)を踏まえた適切な事業運営並びに労働者派遣事業における労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法の適用等が含まれること。

イ 届出の受理

(ア) 管轄都道府県労働局長は、事業開始の届出を受理したときは、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書(シ様式第1号)の写しに、下記ウにより付与された届出受理番号及び届出受理年月日を記載するとともに、当該写しに次の記載例により、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書が受理された旨を記載し、当該写し及びシルバー人材センター等一般労働者派遣事業計画書(シ様式第2号)の写しそれぞれ1通を届出者であるシルバー人材センター等に対して控えとして交付すること。

〔 記 載 例 〕

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 42 条第 2 項（同法第 45 条において準用する場合を含む。）の規定による、 年 月 日付けの一般労働者派遣事業に係る届出書については、上記、届出受理番号及び届出受理年月日により受理した。

- (イ) 届出者であるシルバー人材センター等が事業開始の欠格事由に該当していることにより、当該届出者に係る届出書を受理できない場合は、次の様式により、一般労働者派遣事業の届出が受理できない旨の書面を作成し、当該届出者に対して交付すること。

年 月 日

殿

厚生労働大臣 印

年 月 日付けの一般労働者派遣事業に係る届出者については、事業開始の欠格事由（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第 42 条第 3 項（法第 45 条において準用する場合を含む。）の規定による読み替え後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 6 条第 号）に該当することにより、高年齢者雇用安定法第 42 条第 3 項（法第 45 条において準用する場合を含む。）の規定による読み替え後の労働者派遣法第 6 条に違反するため受理できない。

このため、一般労働者派遣事業を行うためには、当該欠格事由が解消された後、改めて、高年齢者雇用安定法第 42 条第 2 項（法第 45 条において準用する場合を含む。）に基づく届出を行うことが必要である。

ウ 届出受理番号の付与

届出受理事業主であるシルバー人材センター等については、次のシルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出受理番号設定要領に従い、当該

事業主固有の届出受理番号を付与すること。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書の控えに、当該届出受理番号を必ず記載すること。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出受理番号設定要領

- 1 シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業である旨の表示
「シ」の文字をもって表す。
- 2 都道府県番号
労働保険機械事務手引の「都道府県コード表」に定める2桁の数をもって表す。例えば、北海道は「01」と表す。
- 3 シルバー人材センター等の一連の番号
管轄都道府県労働局ごとに3桁の数字をもって表すものとし、原則として届出時期が早いシルバー人材センター等から起番する。「001」から起番する。平成16年12月1日以降、1番目に届出を受理されたシルバー人材センター等は、「001」とする。

(具体例)

シ 01 - 001

エ 事業所台帳の整備

シルバー人材センター等の一般労働者派遣事業の届出を受理したときは、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業所台帳の作成、記載を行うこと（「労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正について」（平成16年2月18日付け職発第0218003号）別添「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（以下「業務取扱要領」という。）第3の4を参照のこと。）。

オ 本省への報告

シルバー人材センター等から、一般労働者派遣事業の開始、廃止又は変更の届出を受理した管轄都道府県労働局長は、一般労働者派遣事業に係る届出の内容を確認し、本省に速やかにその写しを送付すること。

カ 事業報告書等

(ア) 事業報告書等の様式（則第24条の4第5項）

派遣則第17条第2項の規定にかかわらず、シルバー人材センター等が労働者派遣法第23条第1項の規定により提出すべき事業報告書及び収

支決算書であって、職業安定局長の定める様式は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業報告書(シ様式第5号)」及び「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業収支決算書(シ様式第6号)」とすること。

(イ) 事業報告書等の処理

管轄都道府県労働局長は、シルバー人材センター等から提出されたシルバー人材センター等一般労働者派遣事業報告書(シ様式第5号)及びシルバー人材センター等一般労働者派遣事業収支決算書(シ様式第6号)を受理したときは、速やかにその写しを本省に送付すること。

7 届出後の一般労働者派遣事業の実施

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出によりシルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業については、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)により適用しないとされた規定を除き、シルバー人材センター等を一般派遣元事業主とみなす等して労働者派遣法の規定が適用されるものであること。具体的には、次のようになること。

(1) 書類の備付け等(法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)において読み替えて適用する労働者派遣法第8条第2項及び則第24条の3)

届出書を提出したシルバー人材センター等は、当該届出書を提出した旨、届出者の名称及び代表者の氏名並びに事業所の名称及び所在地を記載した書類を、一般労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならないこと。

(2) 名義貸しの禁止(労働者派遣法第15条)

シルバー人材センター等は、自己の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせてはならないこと(業務取扱要領の「第4 一般労働者派遣事業の許可等」の「6 名義貸しの禁止」を参照のこと。)

(3) 事業報告等(労働者派遣法第23条第1項及び派遣則第17条)

シルバー人材センター等は、毎事業年度経過後3か月以内に、当該事業年度に係る一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等の事業所ごとの当該事業に係るシルバー人材センター等一般労働者派遣事業報告書(シ様式第5号)及びシルバー人材センター等一般労働者派遣収支決算書(シ様式第6号)を作成して、正本1通及びその写し2通を管轄都道府県労働局長に提出しなければならないこと。

また、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業収支決算書は、当該事

業年度にかかる貸借対照表及び損益計算書を正本1通及びその写し2通を提出させるものとする。この場合、貸借対照表及び損益計算書には、労働者派遣事業のみの収支の状況や当該事業所のみの収支の状況を抜き出して記載する必要はなく、当該シルバー人材センター等の行う事業全体の収支の状況を記載することとして差し支えないこと。

以上については、業務取扱要領の「第6 事業報告等」の「1 定期報告」を参照のこと。

(4) 労働争議に対する不介入(労働者派遣法第24条)

業務取扱要領の「第6 事業報告等」の「3 労働争議に対する不介入」を参照のこと。

(5) 個人情報の保護(労働者派遣法第24条の3及び第24条の4)

業務取扱要領の「第6 事業報告等」の「4 個人情報の保護」を参照のこと。

(6) 労働者派遣契約(法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。))において読み替えて適用する労働者派遣法第3章第1節)

業務取扱要領の「第7 労働者派遣契約」を参照のこと。

(7) 派遣元事業主の講ずべき措置等(労働者派遣法第3章第2節)

派遣労働者等の福祉の増進(労働者派遣法第30条)、適正な派遣就業の確保(同法第31条)、派遣労働者であることの明示等(同法第32条)、派遣労働者に係る雇用制限の禁止(同法第33条)、就業条件等の明示(同法第34条)、派遣先への通知(同法第35条)、労働者派遣の期間(同法第35条の2)、派遣元責任者(同法第36条)及び派遣元管理台帳(同法第37条)と多岐に及ぶが、いずれも法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等に適用されるものであること。

これらについては、業務取扱要領の「第8 派遣元事業主の講ずべき措置等」を参照のこと。ただし、次の点に留意すること。

ア 労働・社会保険の適用

業務取扱要領の「第8 派遣元事業主の講ずべき措置等」の「13 労働・社会保険の適用の促進」については、次の点に留意すべきこと。

シルバー人材センター等の一般労働者派遣事業により派遣労働者となった高齢者退職者については、一般の派遣労働者と同様に、労働者災害補償保険が適用されることとなるが、その就業の性質上、雇用保険及び社

会保険の被保険者とはならないものであること。(注1及び注2)

(注1) 雇用保険の加入要件(短時間就労の適用基準)

反復継続して就労する者(1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合)

1週間の所定労働時間が20時間以上

のいずれにも該当することが要件であること。

(注2) 社会保険の加入要件

2か月以内の期間を定められて使用される労働者

所定労働時間・労働日数が常用労働者のおおむね4分の3に満たない労働者

については適用されない。

イ シルバー人材センター等が行う紹介予定派遣の就業の範囲

業務取扱要領の「第8 派遣元事業主の講ずべき措置等」の「16 紹介予定派遣」については、次の点に留意すべきこと。

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等が、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介事業を行うことができる者である場合には、紹介予定派遣を行うことができるが、紹介予定派遣の対象となる就業の範囲は、「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」に限られるものであること。

(8) 派遣先の講ずべき措置等(労働者派遣法第3章第3節)

業務取扱要領の「第9 派遣先の講ずべき措置等」を参照のこと。

(9) 労働基準法等の適用に関する特例等(労働者派遣法第3章第4節)

業務取扱要領の「第10 労働基準法等の適用に関する特例等」を参照のこと。

8 一般労働者派遣事業の指導、監督、罰則等

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出によりシルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業に係る指導、監督等については、業務取扱要領の「第12 違法行為の防止、摘発」及び「第13 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表」を参照のこと。ただし、行政処分に係る規定のうち、労働者派遣法第14条第1項(許可の取消し)については、「第5条第1項の許可を取り消すことができること」を「一般労働者派遣事業の廃止を、当該一般労働者派遣事業(2以上の事業所を設けて一般労働者派遣事業を行う場合にあっては、各事業所ごとの一般労働者派遣事業。以下この項におい

て同じ。)の開始の当時第6条第4号に該当するときは、当該一般労働者派遣事業の廃止を、命ずること」に読み替えて適用されるため(法第42条第3項)、業務取扱要領についても適宜読み替える必要があること。

また、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等については、その運営が労働者派遣法その他の法令に違反しあるいは届出書の記載事項の範囲を逸脱することのないよう指導、監督を行うこととする。

なお、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出をせず一般労働者派遣事業を行っている疑いのあるシルバー人材センター等については、その事業が一般労働者派遣事業に該当するときは、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)に基づいて届出を行うよう指導する等必要な措置を講じなければならないものであること。

また、シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出を行って一般労働者派遣事業を行っている場合であっても、その事業が、「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」の範囲を逸脱しているときは、「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」の範囲で一般労働者派遣事業を行うよう指導する等必要な措置を講じなければならないものであること。

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出によりシルバー人材センター等に適用される労働者派遣法の罰則については、次表のとおり。

罰則の対象条項	罰則の対象者	罰則	刑罰の内容
第4条第1項	適用除外業務について、労働者派遣事業を行った者	第59条第1号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第5条第1項	厚生労働大臣の許可を受けず、構成員等である高年齢退職者以外の者を対象として一般労働者派遣事業を行った者又は「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」の範囲を逸脱して一般労働者派遣事業を行った者	第59条第2号	以下の罰金
第5条第2項又は第3項	一般労働者派遣事業の届出書、事業計画書等に虚偽の記載をして提出した者	第61条第1号	30万円以下の罰金

第11条第1項	一般労働者派遣事業の変更の届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は変更届出書、事業計画書等に虚位の記載をして提出した者	第61条第2号	
第13条第1項	一般労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者		
第14条	一般労働者派遣事業の廃止命令に違反した者又は一般労働者派遣事業の停止命令に違反した者	第59条第4号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第15条	自己の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせた者	第59条第1号	
第23条第3項	海外派遣の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第61条第2号	30万円以下の罰金
第34条	就業条件等の明示を行わなかった者又は派遣受入期間の制限に抵触する日の明示を行わなかった者	第61条第3号	30万円以下の罰金
第35条	派遣労働者の氏名等を派遣先に通知しなかった者		
第35条の2第1項	派遣受入期間の制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行った者		
第36条	派遣元責任者を選任しなかった者		
第37条	派遣元管理台帳を作成せず、若しくは記載事項を記載しなかった者、又は派遣元管理台帳を3年間保存しなかった者		
第49条	改善命令に違反した者又は労働者派遣の停止命令に違反した者	第60条第3号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金

第49条の3第2項	申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをした者	第60条第2号	
第50条	必要な報告をせず、又は虚偽の報告をした者	第61条第4号	30万円以下の罰金
第51条第1項	立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者	第61条第5号	
その他	公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者	第58条	1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金

このほか、労働者派遣法第62条により、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、同法第58条から第61条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科すこととされている。

9 関係通達の整備

(略)

第5 雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)の一部改正

【平成16年12月1日施行】

1 労働移動支援助成金の支給対象事業主に係る規定等の整備

労働移動支援助成金の支給対象事業主に係る規定等について、再就職援助計画を求職活動支援書に、再就職援助基本計画書を求職活動支援基本計画書に変更する等所要の規定の整備を行ったこと。

2 関係通達の整備

(略)

3 経過措置

- (1) 改正省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に雇用保険法施行規則第82条の3第1項に規定する安定した職業に就いた受給資格者であって、改正前の雇用保険法施行規則（以下「旧雇保則」という。）第82条の3第2項第1号に掲げる45歳以上60歳未満のものに対する常用就職支度金の支給については、なお従前の例による。
- (2) 施行日前に旧雇保則第102条の5第2項2号イに規定する再就職援助基本計画書を公共職業安定所の長に提出した事業主に対する同項(旧雇保則附則第15条の4の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の求職活動等支援給付金又は同条第3項(旧雇保則附則第15条の5第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の再就職支援給付金の支給については、なお従前の例による。
- (3) 施行日前の日に旧雇保則第102条の5第2項第2号イに規定する再就職援助計画等の内容を記載した書面の交付を受けた労働者を雇い入れた事業主に対する旧雇保則第102条の5第4項（旧雇保則附則第15条の6の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の定着講習支援給付金の支給については、なお従前の例による。
- (4) 施行日前の日に旧雇保則第102条の5第2項第2号イに規定する再就職援助計画等の内容を記載した書面の交付を受けた労働者を雇い入れた事業主に対する旧雇保則第110条第3項の緊急就職支援者雇用開発助成金の支給については、なお従前の例による。

（以上）