

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件の緩和 及び適正な就業環境の確保に係る基本的考え方

1. 要件緩和の内容

シルバー人材センターが行う労働者派遣及び職業紹介業務について、シルバー人材センターの指定・監督権限を有する都道府県知事が、対象とする業務の範囲を明確にしたうえで、いわゆる「臨・短・軽」要件を緩和し、週40時間までの業務を取り扱うことを可能とする。

→ 月当たり稼働日数についての考え方は別紙 1 及び別紙 2 のとおり。

2. 民業圧迫等を防止する仕組み

「臨・短・軽」要件の緩和は、民業圧迫等のない範囲で行うことが重要であり、そのために、次の(1)～(6)の措置について、その内容に応じて、法律（法改正）のほか省令や指針などによって定めることとしてはどうか。

→ 特に、以下のような点については、Q & Aのような形で整理をし、都道府県及びシルバー人材センターに対して徹底してはどうか【Q&A等】。

- ・ センターの業務は「臨・短・軽」が原則であり、「臨・短・軽」要件の緩和はそれを前提として、会員である高齢者の能力を活用して行う業務を追加するものであること
- ・ センターの業務は労働者保護を図ることが前提であり、要件緩和を派遣・紹介に限ることとしたのは、そのためであること
- ・ センターが公益的な事業を担う団体としてそれにふさわしい活動を展開する必要があること
- ・ 下記(3)の要件緩和に係る意見聴取を行うべき「地域の関係者」として、①～④以外に考えられる例 等

(1) 要件緩和が認められるための基準の作成

- ・ 都道府県知事は、厚生労働省が定める基準に適合すると認められる場合に、要件緩和を行う業務の範囲を指定することができること。【省令等】
 - ① 要件緩和が当該地域の高齢者の就業機会の確保に必要なものであること。
 - ② 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。
 - ③ 要件緩和により、他の労働者の就業の機会に著しい影響を与えることがないと認められること。

→ 自治体向けには、この基準に関して、具体的にどのような指標等を用いて判断することが考えられるかについて、例を示すこととしてはどうか。【Q&A等】

※ 例えば、以下のような指標に基づき判断を行うことを想定。

①については、

- ・当該地域の高齢化の状況（年齢別・職業別の人口、労働力人口、就業率等）
- ・当該地域のシルバー人材センターの活動状況（会員数、職業別受注件数等）

②については、

- ・関係者から聴取した意見
- ・派遣事業者等の活動を表す指標（派遣事業者の数、要件緩和を行おうとする職業における派遣先数等）
- ・要件緩和を行おうとする職業の求人の充足状況等

③については、

- ・要件緩和を行おうとする職業の当該地域の求人の動向（求人数、有効求人倍率、求人充足率等）
- ・要件緩和を行おうとする業種の当該地域の求職の動向（年齢別・職業別の求職者数等）

(2) 業務等の範囲の指定

- ・要件緩和の対象とする業務の範囲を明確にすること。

→ 「業務の範囲」として、地域、業種及び職種を指定することとしてはどうか。

【法律】

→ 「期間」について限定することについては、当初指定した内容に変更が生じる場合に、指定の解除及び追加により適切に対応するとともに、後述(6)のフォローアップを着実に実施することにより、実質的に期間限定をした場合と同様の効果が実現できるようにしてはどうか。

(3) 関係者からの意見聴取

- ・あらかじめ要件緩和を行おうとする業務の範囲に関して、「地域の関係者」の意見を聴取すること。

→ 「地域の関係者」としては、当該指定地域の①市町村長、②シルバー人材センター又はシルバー人材センター連合、③要件緩和を行おうとする業務と競合する業務を営む事業者を代表する者（派遣業以外の者（請負形態で仕事を受注する業者など）を含む。）、④当該区域で関係労働者を代表する者を想定。【法律】

→ さらに①～④以外に、具体的にどのような者・団体等が、「地域の関係者」として意見聴取の対象として考えられるかについて、例を示すこととしてはどうか。【Q&A等】

→ 要件緩和がシルバー人材センター会員の就業に与える影響については、当事

者の状況を最も密接に把握できる②のほか、④からも意見を聴取することが可能と考えられる。

(4) 国の関与の手続

- ・ 国としても、広域的な労働市場へ与える影響等の観点から、要件緩和に当たり問題が生じないものであるか確認することとし、地域等の指定には国の関与を必要とすること。

→ 上記(3)の関係者への意見聴取の内容や、知事が基準に該当すると判断した理由等について確認するほか、国として、広域的な雇用情勢、労働力需給への影響などについて、しっかりと確認することとしてはどうか。【法律】

(5) 問題が発生した場合の指定の解除

- ・ 問題が生じた場合には、都道府県知事は、要件緩和を実施する業務の範囲の指定を解除することができること。

→ 要件緩和を行った対象業務が、厚生労働省が定める上記(1)の基準に適合しなくなったときは、遅滞なく指定を解除することを定めることとしてはどうか。【法律】

(6) 実施状況のフォローアップ

→ 要件緩和を実施する都道府県においては、指定時だけでなく必要に応じ随時関係者からの意見聴取を行うこと等により、実施状況を的確に把握し、必要な場合には指定の見直しを検討することが適当であることを示すこととしてはどうか。【Q&A等】

→ 国としても、要件緩和を行うセンターについては、当該地域の労働市場の状況を含め、施行状況をしっかりと把握していくこととし、把握した状況については、必要に応じ、ホームページ又は雇用対策基本問題部会等の場で報告することとしてはどうか。

3. 適正な就業環境の確保

シルバー人材センターを通じて働く高齢者の適正な就業環境を確保するため、シルバー人材センターが業務の受注や会員への仕事の依頼に当たって留意すべき必要な事項を定めたガイドラインを作成する。

→ 具体的には、次の点について整理し、ガイドラインに盛り込むこととしてはどうか。【ガイドライン】

- ・ シルバー人材センターが派遣で受注すべき業務と請負で受注すべき業務の区分に関する留意事項
- ・ 会員との請負契約や派遣就業契約の締結に当たり、明示しておくべき事項
- ・ 適正な報酬や就業条件を確保するために留意すべき事項
- ・ 就業時の事故等に対する保険の適用など会員に周知しておくべき事項

→ また、シルバー人材センターにおける適正就業の確保については、本ガイドラ

インの徹底を図るほか、法律に基づく公益的な事業を担う団体として適切な対応が求められるという観点から、労働者派遣事業に係る指導監督についても、しっかり対応していくこととしてはどうか。

※ 当資料は、雇用対策基本問題部会における議論の参考として、シルバー人材センターの要件緩和等に関し、事務局において、現時点で検討している事項についての考え方を整理したもの。

シルバー人材センターの業務取扱範囲

- シルバー人材センターの業務取扱範囲は下記のとおり。現行の月10日程度（臨時的・短期的）又は週20時間以下（軽易な業務）の制約については、いずれも「概ね」であり厳密なものではない。
- 今般の高齢法改正案では、国家戦略特区法における特例で要件緩和が認められている労働者派遣に加え、職業紹介業務についても要件緩和を検討。また、地域の実情に応じて柔軟な対応が可能となるよう、都道府県知事が業種・職種を指定して緩和を行うこととする。

現行制度

改正案による
拡張業務

	臨時的・短期的		又は		軽易な業務		能力を活用して行う業務 (業種・職種ごとに指定)	
	日数制約	時間制約	日数制約	時間制約	日数制約	時間制約	日数制約	時間制約
① 紹介	月10日程度	労基法等	日数制約なし (労基法等適用)	週20時間以下	日数制約なし (労基法等適用)	週20時間超～週40時間	日数制約なし (労基法等適用)	週20時間超～週40時間
② 派遣	月10日程度	労基法等	日数制約なし (労基法等適用)	週20時間以下	日数制約なし (労基法等適用)	週20時間超～週40時間	日数制約なし (労基法等適用)	週20時間超～週40時間

(参考)

請負	月10日程度	制約なし	日数制約なし	週20時間以下	—	—
----	--------	------	--------	---------	---	---

※下線部は、国家戦略特区における特例との相違点

「臨時的かつ短期的又は軽易な業務」の要件緩和のイメージ

