

前回の議論を踏まえた論点の整理 (シルバースタッフセンター関係)

前回の議論等を踏まえた論点の整理 ②

4 シルバー人材センターの機能強化

- 高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保するためには、シルバー人材センターの機能強化を図るべきではないか。
- シルバー人材センターを通じた就業について、派遣・請負の区分など労働者性の有無等を明確にすべきではないか。また、請負に従事する者について、適切な就業環境を確保する必要があるのではないか。
 - ⇒ 例えば、シルバー人材センターにおける適正就業確保に係るガイドラインの作成を検討してはどうか。
- 高年齢者の就業機会の拡大を図るために、地域の実情に応じてシルバー人材センターの取り扱う業務を臨時的・短期的又は軽易なものに限るとする要件を緩和することを可能とすべきではないか。
 - ・ 要件緩和は、労働者性や労働者保護の観点から職業紹介、派遣に限るべきではないか。
 - ・ 要件緩和を行うことで、シルバー人材センターの活動が民業を圧迫することのないような仕組みが必要ではないか。
 - ・ 要件緩和を認める判断の基準を明らかにする必要があるのではないか。
 - ・ 要件緩和を行う地域については、国としても、地域の労働市場への影響等の観点から、判断に関与すべきではないか。

(主な意見)

- 企業内での高齢者の活用に限界があるなら、シルバーの機能拡充は多様な働き方の受け皿を作る上で、少なくとも中小企業にとっては必要なことではないか。
- 有償ボランティアの中には実質は労働者であるのに、そう扱われていない者もいる。シルバーにおいても請負（個人事業主）と派遣（労働者）の区別が曖昧な場合もある。労働者か否かの線引きを明確にすることが必要。
- 65歳以上の高齢者の就業機会確保の必要性を踏まえれば、シルバーの「臨・短・軽」要件の緩和については賛成。そういう観点では、シルバー会員の就労形態として割合が大きい「請負」についても緩和を検討してもよいのではないか。
- 民業圧迫のおそれがないと判断する基準はどうするのか。全国それぞれ地域事情が異なる中で、それをどのように判断するのか。それが可能なのか。市長が民業圧迫の可能性がないと判断しただけでは、判断基準として不十分。
- シルバーの「臨・短・軽」要件の緩和については、高齢者派遣を手掛ける民間事業者だけでなく、他にも競合相手が考えられる。
- 65歳以上の高齢者のニーズに応えることは重要だが、雇用労働者全体への影響も考える必要がある。そういう意味で、地域の判断で歯止めを掛けるだけでは不十分で、国が関与する必要がある。
- シルバーは、派遣については届出制が認められているが、就労時間の上限を40時間に改めるのであれば、許可制とするべきではないか。