

法令等略語表

本必携においては、主な関係法令の名称等については、以下のとおり略します。

	関係法令等	略称
1	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	高齢法
2	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則	高齢則
3	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	派遣法
4	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施行規則	派遣則
5	労働者派遣事業関係業務取扱要領	業務取扱要領
6	平成16年11月4日付職高発第1104001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の施行について	平成16年11月4日施行通達
7	平成24年10月1日付職発1001第19号 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の一部を改正する法律の施行に伴う高年齢者等の雇用の安定等に関する法律等の施行について	平成24年10月1日施行通達
8	平成27年9月29日付職発0929第18号 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の一部を改正する法律の施行に伴う高年齢者等の雇用の安定等に関する法律等の施行について	平成27年9月29日施行通達
9	平成16年11月30日付職高高発第1130001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)の実施にかかる留意事項について	留意事項通達
10	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	派遣元指針
11	派遣先が講ずべき措置に関する指針	派遣先指針
12	労働者派遣事業を適正に実施するために-許可・更新等手続マニュアル	手続マニュアル
13	高齢法第45条において準用する同法第42条第○項	高齢法準第42条○項
14	高齢法施行規則第30条において準用する第○条の○	高齢則準第○条○

第1 シルバー人材センター連合が行う労働者派遣事業の概要

1 労働者派遣事業導入の経緯

(1) 10年にわたる検討

① 平成4～5年

「超高齢化社会」の到来が必至となり、これまでも地域社会に密着して、高齢者に対し就業機会を提供するものとして重要な役割を果たしてきたシルバー人材センターに対し、予想以上の高齢化の進展や就業ニーズの多様化等に対応した一層の活性化を期待して、平成4年9月、労働省において、「シルバー人材センターの在り方に関する研究会」が開催され、平成5年8月「シルバー人材センターの新たな飛躍を目指して」と題する報告書が取りまとめられました。

同報告書においては、次のとおり「登録型の派遣事業の実施」の検討が提起されています。

『シルバー人材センターの新たな飛躍を目指して』

平成5年8月
シルバー人材センターの在り方に関する研究会報告書

IV 新たな雇用就業システム等の検討

…新たな雇用就業システムの検討に当たっては、対象となる層の専門的な能力や、時間に拘束されない比較的自由的な形で働きたいとするニーズを踏まえ、かつ、責任の所在の明確化を図る観点から、登録型の派遣事業の実施も検討に値しよう。なお、その場合、雇用関係を結ぶことにより生ずる実施主体としての種々の責任、事務処理能力等について慎重な検討が必要であろう。

② 平成7年

平成5年8月の報告書を受けて、経済社会環境の変化、高齢者の就業や意識の変化のなかで、シルバー人材センター事業をどのように発展させ、拡充させるか、会員の拡大、仕事の確保と創造、自主的な事業の展開とあるべき経営等事業全般について、事業を実施するものの立場から、全シ協に「事業発展・拡充のための検討委員会」を設置し、その結果を平成7年6月に報告書として取りまとめました。

その報告書では、次のとおり高齢者派遣事業を実施できるよう検討し、シルバー人材センター事業の新たな発展に備える必要が提起されています。

『事業発展・拡充のための検討委員会報告書』

平成7年6月
社団法人全国シルバー人材センター協会
事業発展・拡充のための検討委員会

5 シルバー人材センター事業における就業機会提供機能の拡充について

— 継続的な就業希望に応えて —

今後増加する高齢者においては、職業経験、就業意欲、健康、体力、所得状況等に応じてその就業ニーズの内容が多様化するなかで、ある程度継続的な就業を希望するものが一層増大することが予想される。シルバー人材センター事業を将来に向けて更に発展・拡充していく際にはこうした事態への対応も視野においておく必要がある。……新たな就業ニーズに備える方策として高年齢者派遣事業等を実施できるようにすることを検討し、シルバー人材センター事業の新たな発展に備える必要がある。

③ 平成10年

平成9年のデンバーサミットの「アクティブ・エイジング」（活力ある高齢化）を受け、シルバー人材センターは、その機能を見直し、一層の強化を図ることにより、今後アクティブ・エイジングを推進する中核機関としての役割が求められています。

そのためには、① 現行法制の下で、当面の課題に対処し、事業の発展、拡充をいかに図っていくか、② 今後、多様化し増大する、短時間あるいは臨時的または短期間の雇用・就業ニーズに対し、現行法制に基づく雇用・就業システムでは、十分な対応を期し得ない状況にあること等のため、シルバー人材センターにふさわしい雇用・就業システムのあり方を検討する必要があるとの観点から、全シ協では、平成10年6月に「シルバー21世紀委員会報告書」を取りまとめ、雇用へ一歩踏みこんだ見解を述べています。

『シルバー21世紀委員会報告書』

平成10年6月
社団法人全国シルバー人材センター事業協会

(5) 新たな雇用・就業システムの構築

② 高齢者のなだらかな引退過程における雇用・就業は、個々人の職業経験、職業能力やその時々健康状況等に応じ、雇用、請負等就業、ボランティア活動等、多種の形態のなかから随時選択して行われる。……シルバー人材センターは、従来からの機能に加え、こうした高齢者について、短時間あるいは臨時的または短期的な雇用のあっせん機能が付与されるならば、60歳台前半層から後期高齢期までの一貫したサービスを提供する機関となり得る。

④ 平成11年

「シルバー21世紀委員会」報告を受けて、国（労働省）において、平成10年11月から、シルバー事業関係者の意見を聴取しながら、「シルバー人材センターの新しい発展方向についての懇談会」を開催し、平成11年8月報告書として取りまとめ、次のとおり登録型労働者派遣事業の実施が提起されました。

『シルバー人材センターの新しい発展方向について』

平成11年8月
シルバー人材センターの新しい発展方向についての懇談会

3 シルバー人材センターの機能強化に ～制度見直しの視点～

今後、就業を希望する高齢者の急速な増加が見込まれること、一方で、高齢者の就業機会が現状では非常に限られていること等を踏まえると、高齢法で規定されている「臨時的かつ短期的」な就業の枠を超えたある程度継続的な就業にも視野を広げてシルバー人材センターのシステムの見直しを検討することが必要である。

その場合に考えられる機能強化策としては、無料職業紹介の充実強化、シニアワーク・プログラムの拡充、労働者派遣事業の実施、就業（雇用を除く。）範囲の拡大が考えられる。

(3) 登録型労働者派遣事業の実施

登録型労働者派遣事業を実施することで……これまで扱いが手控えられていた「臨時的かつ短期的」を超えるある程度継続的な雇用の場の確保が可能となり、高齢者の雇用機会の拡大が期待できる。特に継続的な就業が多い事務系職種の就業機会が拡大する。

登録型の派遣事業は、仕事がある時のみ会員に就業機会を提供するものであり、従来からシルバー人材センターが実施している請負・委任による就業機会の確保及び提供に類似している面がある。

シルバー人材センターの様々な形での雇用への関与を強化することになるが、この結果、これまで実態的に雇用関係にあると疑わしい就業は、明確に雇用関係として整理されることになり、不適正就労の問題が解決される。これは取りも直さず、請負・委任の就業形態を基本とするシルバー人材センター事業が厳正に運用されることを意味し、シルバー人材センターが雇用への関与を深めることは、請負・委任の基本線を適正に発展させていくための土台になると言える。

高齢化の進展に伴い、健康で元気な高齢者が増加する中で、これら高齢者の就業に対するニーズも幅広く多様なものとなってきている。シルバー人材センターは、これまで、「臨時的かつ短期的」な雇用でない就業機会の確保・提供を事業の中心としてきたが、新たな高齢者の就業ニーズに適切に応えられるよう事業のあり方を見直し、これまで蓄積したノウハウを有効に活用して追加的収入を得るための雇用を含め、幅広く就業機会の確保・提供に関与していくべきかを検討する時期に来ている。

⑤ 平成15年

約10年にわたる検討を経て、平成15年9月、全シ協の「シルバー人材センターの機能強化・拡

充に関する委員会」が「シルバー人材センターの機能強化・拡充の方向について」と報告書を取りまとめ、新しい雇用支援システムへの取組みとして、高齢者派遣事業を政策提言しました。

『シルバー人材センターの機能強化・拡充の方向について』

平成 15 年 9 月 24 日

社団法人全国シルバー人材センター事業協会
シルバー人材センターの機能強化・拡充に関する委員会

3 新しい雇用支援システムへの取組み（制度改正の視点）

- ① 高齢者の労働市場は極めて厳しいが、その一方で就業意欲は非常に高い。
60歳以上の男性のうち6.8%は、望ましい就業形態として派遣労働者を選んでいる。
高齢者を対象とする労働者派遣事業を民間企業で実施することは、高度の専門的な能力を有する者は別として、一般的には採算面から難しく、高齢者の能力を社会に活かしていくためには、シルバー事業として実施することが効果的。
- ② センターにおいては、……多様な就業機会の提供を実施していることから、この仕組みを活用し、その業務の一類型として高齢退職者を対象とする労働者派遣事業（以下「高齢者派遣事業」という。）を位置づけることは有意義。
- ③ 受託（請負・委任契約）方式では、……高齢者の専門的な知識経験を活かすことのできる分野についての就業を取り扱うことは困難。
- ④ シルバー事業における高齢者の多様な働き方の選択肢の一つとして、「臨時・短期又は軽易」な仕事について登録型の高齢者派遣事業の実施を検討する時期。
- ⑤ 高齢者派遣事業の実施によって、高齢者の就業機会の拡大が期待されるとともに、実体的に雇用関係にあると疑わしい就業が防止され、シルバー事業の請負・委任の基本線を適正に発展させていくための土台にもなる。

(2) シルバー人材センター連合が行う労働者派遣事業の法制化

シルバー人材センター側からの政策提言や厚生年金支給開始年齢の引上げが、男性の定額部分については、平成 25 年（2013 年）までに、65 歳まで引上げられたこと、報酬比例部分についても、2025 年までに段階的に引上げられることに伴い、雇用と年金の接続の観点からも、意欲と能力のある高齢者が働き続けることができる環境の整備が必要とされてきました。

平成 15 年（2003 年）9 月から労働政策審議会において検討が行われ、平成 16 年 2 月「高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案」を閣議決定、第 159 回通常国会に提出され、国会での審議の後、法律案として成立し、「高齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」は、平成 16 年法律第 103 号として 6 月 11 日公布されました。

本法律により、シルバー人材センターが届出を行うことにより、臨時かつ短期的又は軽易な業務に関する労働者派遣が派遣法上の特例を設けることによりできることとなりました。

シルバー人材センターの業務の特例等に係る規定は、平成 16 年 12 月 1 日から施行されました。

高齢法

第 42 条の第 5 項から第 7 項の規定が、平成 16 年の法改正で追加されました。（参照条文等 1）

2 シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合としての労働者派遣事業

(1) シルバー人材センター連合が行う労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）

シルバー人材センター連合（以下「シルバー連合」という。）は、高齢退職者に対し、「臨時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、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保護等に関する法律（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 条、以下「派遣法」という。）第 5 条第 1 項の許可を受けて行うことは、法制上は可能でした。

平成 16 年の法改正により、シルバー連合がその直接又は間接の構成員である高齢退職者のみを対象として、「臨時かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲で行う労働者派遣事業について、許可制を届出制として実施することができることとなりました。

※ 平成 16 年 11 月 30 日 厚生労働省 職高発第 1130001 号

「高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」の一部改正

「高齢者就業機会確保事業（シルバー人材センター事業）実施要領」の一部改正

「高齢法第 45 条において準用する同法第 42 条第 1 項第 4 号の業務として行う一般労働者派遣事業は当該業務を行うものとして同法第 45 条において準用する同法第 42 条第 5 項に基づき届け出たシルバー連合が行うものとする。」

シルバー派遣事業の実施主体は、シルバー連合であり、シルバー連合はその会員であるシルバー人材センター（以下「センター」という。）を通じてシルバー派遣事業を実施することとなりました。

なお、シルバー連合とセンターは、法人格を異にするため、センターにシルバー連合の従たる事務所を設けてシルバー派遣事業を行う事業所（以下「実施事業所」という。）とします。

（第 1 - 1 図参照）