

第2節 シルバー人材センターの事業運営

1—基本的考え方

シルバー事業は高齢者である会員の就業ニーズと、家庭、事業所、公共団体等の仕事の需要を結合させることによって、高齢者に社会参加の機会と生きがいを付与し、地域社会に貢献することを目的としています。

センターはこのような目的を達成するために、それぞれの地域にあって様々な運動を展開し、事業活動を行っていますが、センターが行う事業の根幹をなすものは、受託事業と呼ばれているものです。さらに、今後はシルバー派遣事業や職業紹介事業等の多角的な展開が期待されます。

受託事業とは、センターが地域社会の日常生活に密着した、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る就業を家庭、事業所、公共団体等から請負又は委任契約により有償で引き受け、これを会員に請負又は委任の形式により提供します。そして会員はその仕事を遂行することによって、仕事の内容と就業の実績に応じて配分金を受け取るという仕組みで運営されます。

また、この受託事業とは別に、会員の就業機会を拡大、確保するために、会員が主体となって仕事を開発し、実施する独自事業があります。

さらに、センターでは、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る就業に関して、会員を対象としたシルバー派遣事業や、地域の一般高齢者を事業主（求人者）にあっせんし、雇用の成立の仲介を行う職業紹介事業を行っています。

以下、シルバー事業の実施に当たって、特に留意しなければならない点について、順次説明します。

2—受託事業

(1) 受託事業の考え方

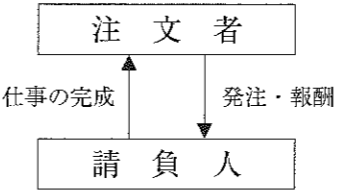
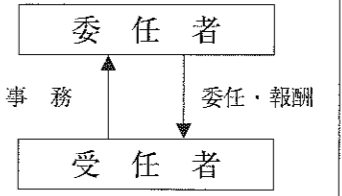
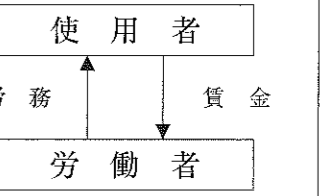
ア 請負・委任に基づく就業—シルバー人材センターと発注者と会員の関係

受託事業における発注者とセンターは請負又は委任の契約の当事者になりますが、発注者と会員との関係は、センターを通じてのみ結ばれることになり、両者の間には雇用関係はもちろんのこと、請負又は委任の関係も直接には発生しません。

したがって、会員は、雇用関係が存在することを前提とした労働関係諸法規（労働基準法等）の適用はなく、健康保険、厚生年金保険も適用になりません。

ただし、就業実態からみて、労働関係諸法規が適用される場合があります。すなわち、形式上、発注者とセンターが請負・委任による契約になっていても、会員の就業実態が発注者と雇用関係下にあるとみなされれば、雇用労働者として法律の適用を受けることになるので、この点には十分に注意しなければなりません。

次に、雇用関係と請負・委任関係の基本的な違いと、それぞれの特徴について説明します。

	請 負	委 任	雇 用
定 義	 <p>請負人がある仕事を完成することを約束し、注文者はその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約束する契約。（民法第632条）</p>	 <p>委任者が事務をすることを相手方（受任者）に委任し、相手方がこれを承諾する契約。（民法第634条及び656条）</p>	 <p>労働者が使用者に対して労働に従事することを約束し、使用者がこれに報酬（賃金）を与えることを約束する契約。（民法第623条）</p>
区 別 の 基 準	仕事の完成	仕事を処理する（仕事する）こと、すなわち、ある仕事のための役務の給付を目的とし、仕事の完成は契約の要素ではない。	労務に服する（労働する）こと。すなわち労働したことへの給付を目的とし、仕事の完成は契約の要素ではない。
	従属性の有無	請負人は請け負った仕事を自分の裁量で完成させなければならない。そのために必要な人員、機材等の調達は請負人の自由である。作事中に注文者の指揮命令は受けない。	受任者は、委任された事務を自分の裁量で処理する。仕事について委任者から指揮命令を受けない。

雇用関係と請負・委任関係を包括する広い概念として、いわゆる労務供給契約関係がありますが、これは他人の労働力を提供し利用させる契約の総体を指します。このうち雇用は労務自体、請負は仕事の完成すなわち労務によってなされた一定の結果、委任は労務提供者の判断による事務の処理をそ