

## 公益社団法人津幡町シルバー人材センター適正就業に関する規程

(目的)

**第1条** 適正就業に関する規程（以下「この規程」という。）は、公益社団法人津幡町シルバー人材センター（以下「センター」という。）の会員就業規約に基づき、適正な請負又は委任による仕事の受注、適正かつ公平な就業機会の提供等を確保することを目的とする。

(適正就業ガイドライン)

**第2条** センター及び会員は、シルバー人材センターの適正就業ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）の内容を理解し、遵守し、又は、周知に努めるものとする。

(規程の周知、遵守及び不適正事案の報告)

**第3条** センターは、会員に、この規程を周知するものとし、会員は、この規程を遵守し、適正就業に努めるものとする。

2 会員は、就業に際して、発注者から指揮命令が行われるなど、関係法令、ガイドライン等に抵触する事案を発見した場合には、センターに報告し、必要な是正を求めるものとする。

(適正な仕事の受注)

**第4条** センターは、請負又は委任による仕事の依頼を受けた場合であっても、当該仕事の内容が、関係法令に違反し、又は、ガイドライン等に抵触すると思料されるときには、原則として受注してはならない。ただし、労働者派遣事業での引受けが可能な場合には、その旨を当該仕事の依頼者に提案するものとする。

(就業日数、時間の上限)

**第5条** 会員の就業日数、時間の上限については、ガイドラインで示される臨時的かつ短期的または軽易な業務の範囲を逸脱しないものとする。

(長期就業の是正等)

**第6条** 公平な就業機会の提供を確保するため、会員が同一職種、同一場所で、一定の期間継続して就業する場合において、その期間は、原則として、就業した時から1年以内とする（これは、1年の就業を保障するものではない。）。この場合において、引き続き1年以内の期間をもって更新することを妨げない。ただし、更新を繰り返す場合でも、就業した時から継続して10年を超えて就業することはできない。

2 前項ただし書の場合において、会員に就業の交代を通知するときには、当該通知は、就業したときから継続して10年を満了する月の1か月前までに、書面により行うものとする。

- 3 第一項ただし書の場合において、交代する会員が決まらない場合は、交代する会員が決定するまでの間に限り、就業期間の延長を認めることができる。
- 4 センターは、会員への仕事の提供に当たっては、可能な限り、職種別の会員間でローテーションを組み、ワークシェアリングを行うよう努めるものとする。

(安全・適正就業委員会)

**第7条** センターは、この規程の目的を達成するため、安全・適正就業委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

- 2 委員会は、適正就業に関する次に掲げる事項について検討し、適正就業を推進するとともに、適正就業の趣旨に照らして、発注者からの仕事の引受け及び会員への提供並びに会員の就業遂行に問題があると認められる場合には、当該事案を審議し、理事会に、次条に掲げる措置等を行うべき旨を勧告するものとする。
  - (1) 会員の就業が、労働関係法令、ガイドライン等に基づく適正な内容とするための実施計画の策定
  - (2) 不適正な請負・委任契約として都道府県労働局等から改善指導等を受けた事案の分析及び再発防止策の樹立に関すること。
  - (3) 関係法令、ガイドライン等の遵守及び周知に関すること。
  - (4) 適正就業に関する会員への教育に関すること。
  - (5) その他会員の適正就業に関して必要な事項
- 3 委員会は、次に掲げる委員をもって構成し、委員は、センター理事長が委嘱するものとする。また、委員会に、委員長及び副委員長を置き、委員の中から互選する。
  - (1) 理事 4名
  - (2) 事務局（安全・適正就業担当） 1名
  - (3) 会員 4名
- 4 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。委員が欠けた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員会は、1事業年度に2回開催するものとし、その他は、委員長が必要と認めた場合に開催する。
- 6 委員長は、必要に応じて委員以外の関係者の出席を求めることができる。
- 7 委員長は、委員会の検討結果を理事会に報告するものとする。
- 8 委員会は、必要に応じて、会員の就業先の巡回指導等を行い、適正就業の徹底を図るものとする。

(就業停止の措置等)

**第8条** 委員会は、就業中の会員が次に掲げる事項に該当したときであって、就業に支障があると判断した場合には、理事会に、当該会員に対する就業を停止すべき旨を勧告する。その際、必要があると認められる場合は、当該会員への事実等の確認を行うものとし、その内容を理事会に報告するものとする。

- (1) 健康上の問題が生じ、体力、技能等が低下した場合
- (2) 発注者又は共同で就業する他の就業会員との間にトラブルを発生させた場合
- (3) 就業に関して発注者等から苦情があった場合
- (4) 会員就業規約に違反した場合
- (5) 会員の就業実態と請負又は委任契約の内容に乖離が認められる場合

**2** 理事会は、委員会から前項の就業停止の勧告及び報告を受けた場合において、会員の就業を停止させるときは、当該会員に通知するものとする。この場合において、前項第5号に該当する場合には、発注者にも通知するものとする。

**3** 理事会が会員に就業の停止を通知する場合には、弁明の機会を与えなければならない。

(守秘義務)

**第9条** 委員は、委員会において知り得た会員の個人情報等について、漏洩してはならない。

(規程の改廃)

**第10条** この規程の改廃は、委員会で審議のうえ、理事会において決定する。

(その他)

**第11条** この規程に定めるもののほか、必要な事項は、理事会が別に定める。

附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。