

公益社団法人熊取町シルバー人材センター

適正な就業に関する要綱

(目的)

第1条 この要綱は、公益社団法人熊取町シルバー人材センター（以下「センター」という。）会員就業規約に定めのない適正な就業に関する事項を定める。

(適正な就業)

第2条 センターは、定款第3条の規定に掲げる事業目的を達成するために、就業に関する基準を定め、適正化を図る。

(就業機会の提供)

第3条 センターは、会員の健康状態、就業意欲、就業に必要な技能及び経験並びに発注者の意向などを十分に勘案して、会員の希望職種や技能を基に、公平な就業機会の提供に努める。

(就業の基準)

第4条 センターが提供する就業は、原則的に次の基準とする。ただし、就業に必要な技能や経験を有する会員が他に無い場合、当該就業を希望する会員が無い場合又は、発注者からの要望がある場合等、特に事由があるものについては、これによらないものとする。

- (1) 1日の就業時間は、原則として実働7時間程度、1週間当たり20時間を限度とする。
- (2) 1箇月の就業日数は、概ね10日程度、就業時間は80時間程度とする。
- (3) 同一会員の同一職種、同一場所での継続就業は、原則として3年間以内とする。

(就業の変更及び休止)

第5条 センターは、就業会員が発注者、住民若しくは他の就業会員との間でトラブルを発生させた場合、又は健康状態、就業に必要な体力、就業態度、就業に必要な技術・技能、その他の理由により当該業務の継続が困難と認められるときは、その業務の提供を変更又は解除することができる。

2 前項の規定により就業の解除を受けた会員は、「安全・適正就業委員会」にその就業の弁明を申し出ることが出来る。ただし、発注者から就業会員解除の申出がある場合は、この限りではない。

(休業の手続き)

第6条 センターは、就業会員が傷病等により長期に休業する旨の申し出を受けたときは、傷病等の状態及び療養期間等を明記した診断書の提出を求めることができる。

- 2 確認できる休業期間が60日以内の場合は、発注者等の同意があれば会員の代替による休業を認めることがある。
- 3 休業期間が前項に規定する日数以内であっても、休業期間経過後の就業が困難と事前に認められる場合は、発注者等と協議の上当該会員の就業を解除し、代替の会員に就業させることができる。

(他の就業の提供)

第7条 センターは、第4条第3号の規定により就業期間が満了した会員、第5条第1項の規定により就業を解除した会員の適性を考慮し、当該会員の希望があれば他の就業機会の提供に努めるものとする。

(重複就業の禁止)

第8条 会員の就業機会の公平化を図るため、原則として重複就業の提供を行わないものとする。ただし、特別な事由がある場合に限り認めることができるものとする。

(健康診断書の提出)

第9条 センターは、就業提供内容による就業上又は、就業会員の健康上(疾病後の就業等)必要と認めるときは、就業会員の診断書(専門医の就業可・否等)の提出を求めることができる。

(委任)

第10条 この要綱に定めのない事項については、理事長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成19年11月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。