

令和2年度 第9回定時総会 F A Q

令和2年5月31日に令和2年度 第9回定時総会を開催するにあたり、会員の皆様からお寄せいただいた質疑・質問（意見）等について、Q & A形式でまとめましたものを公開いたします。

今後とも、センター事業運営にご協力いただきますようお願いいたします。

【コロナウイルス感染症の影響について】

Q. コロナ感染者が出た場合のシルバー人材センター就業が休業になった時の配分金の支払いは出来るのか？又、対策はどうなっているのか？コロナ感染者にどのように対応をしていくのか？

A. 全国シルバー人材センター事業協会が各拠点センター宛てに発出した「新型コロナウイルス感染症関係 FAQ」（2020年5月11日更新）の中でも、請負・委任就業する会員に対する休業補償について考え方が示されています。

請負・委任で就業する会員は、個人事業主として自己の責任において仕事を請けているものであり、発注者との間で雇用関係は存在しないことから、労働法上の休業補償等の対象にはなりません。

センターではセンター独自に「新型コロナウイルス感染症対応マニュアル」を策定し、4月21日付けで全会員にご周知をさせていただいたところです。

なお、会員または事務局職員が新型コロナウイルスに感染したことが判明した場合、センター事務所は消毒等のため一時閉鎖などが想定されますが、基本的には保健所の指示に従うこととなります。

Q. 新型コロナウイルス対策が不明。

A. 請負（委任）または派遣就業により、日々のお仕事にご従事いただいておりますことにつきましては、作業前の体調確認（発熱や咳などの症状）にご留意いただきながら、ご自身の体調を最優先に考えていただき、無理のない就業をお願いしております。就業に際しての健康被害が憂慮されるような場合がございますら、事務局までご相談ください。

全ての就業先での受注可否について、仕事の継続判断を画一的な基準をもって峻別することは個別具体的な事情の違いもあることから、線引きは難しいと受け止めています。

しかしながら、各就業先における、就業継続の重要性、緊急性、安全性等を総合的に勘案して、受注の可否を判断することになりますが、センターの基本的な考え方として、最優先すべきは会員皆さまの安全の確保であり、少しでも安全面で迷う状況があれば受注しない（就業の一時休止）こととしています。

Q. 新型コロナウイルスの影響で、一般企業（飲食関係）からの仕事が少なくなっていると思いますが、長浜市（行政）から緊急雇用創出的な仕事の確保ができないか要望してください。

A. 令和2年4月事業実績は、請負 38,027 千円（対前年比 93.3%）、派遣 14,757 千円（対前年比 112.0%）、契約金額合計 52,784 千円（97.9%）▲1,159 千円の実績となりました。

実績減少の主な要因は、学校関係（放課後支援員、給食配膳、校務員）、飲食業関係（配膳、清掃）、観光関係での仕事縮小が大きな理由であると分析しています。

5月期においても受注増減の推移を注視し、コロナウイルス感染症拡大を受けたシルバー就業への影響を見極めていく必要があります。

当センターは、地方自治法に基づく随意契約条項の適用団体である公益社団法人であることから、緊急雇用創出的な仕事の確保ができるかどうかも含め、就業機会確保について要望を行っていきたいと考えています。

なお、現在コロナ給付金事務員として、シルバー就業の可否について、長浜市へ照会しているところです。

Q. 今回、コロナウイルスの影響で、就業している駐輪場のお客様が大幅に減少し、そのため今月は、午前中勤めさせていただいている管理人も午前中勤務が1人になりました。今後、この状態が続いたらやむを得ませんが、今後、終息すれば一考してください。

A. コロナウイルスの影響により、学校関係、飲食業界、観光業に就業していただいている仕事が短縮、時短になるなどセンター就業への影響は不可避の状況が出てまいりました。

5月の緊急事態宣言解除以降、仕事も持ち直してきた向きが見受けられますが、もう暫くは予断を許さない状況が続くように思われます。

一時的に就業が減少しているものと解し、平常時に戻れば通常勤務ができるよう発注者様へもお願いをしていきたいと思えます。

【請負・派遣就業について】

**Q. 夏季の酷暑、冬場の厳冬期の屋外作業は、大変です。
見積の中に手当 100 円～200 円／1H を加味していただきたい。**

A. 平成 30 年度からは、剪定職群、続いて平成 31 年度からは除草職群でも総額見積制へ移行いたしました。

このことにより、作業条件に応じた諸要因を考慮した労務費を、見積の中に反映できる方式となっています。

請負総額から必要経費を差し引いた請負額を、参加した請負者が按分する際、作業条件に応じた作業係数を乗じて個々の請負額として按分しています。

夏場等の作業環境が厳しい時期におけるおける就業は、作業効率が落ちるなど、こうした労働負荷を考慮した見積を行っていただくことは可能です。

Q. 会員の配分金は、もう少し上げてもらえませんか。（暑い所で、汗だくで仕事をしています。）

A. 配分金の決定にあたっては、その地域における最低賃金等を尊重し、社会的に相当な内容となるよう配慮しています。

滋賀県内の最低賃金が改正されれば、最低賃金を上回るよう配分金改定を連動して行っています。

特段、特殊能力が必要とされる業務、作業条件が厳しい環境下でのお仕事については、作業毎に随時、配分金の見直しを行っているところです。

Q. 会員の高齢化に伴い、機械の更新もままならず、数年も使用していると修理も出来かねます。数年前に他のシルバー人材センターと交流した時、そのセンターでは各班に一台ずつ貸与されていると聞きました。

長浜市シルバー人材センターも 3 人以上の班に一台の予算を願いたい。

A. 請負作業の完遂にあたりその作業に要する道具類を、請負者側で準備することが『請負の原則』となっています。

これまでも、仕事に必要な器具、備品類は会員皆さまにご準備いただき、その使用料（損料）を対価としてお支払いしている現状がございます。仕事に要する道具類の減価償却相当は使用料（損料）という形でお支払いしていますので、ご自身で修理又は機械の更新をお願いしたいと存じます。

しかしながら、個人で準備が出来かねる特殊な器具類については、センターで

一定数を確保し、貸し出しすることとしていますので、その際には、事務局までご相談ください。

Q. 清掃作業は、女性ばかりですが、男性はなぜダメなのですか。

A. 男性でも就業は可能です。

但し、発注者の意向によっては女性会員を希望されるケースが多いのは事実です。

このことは、掃除の範囲も、掃き掃除から便所清掃まで幅広く含まれ、便所清掃の場合女性用便所も含まれます。

仕事上の就業とは言え、男性が女性便所に入ることに抵抗があるとの意見（発注者様のご意見）もお聞きすることがあり、こうした理由から女性会員に仕事偏っていると考えています。

Q. 剪定の前に、見積をするように平成 30 年度からになりましたが、必要ないと思う。希望する人だけでいいのでは。

A. 総額見積制へ移行してから、剪定業務は 2 年、除草業務は 1 年経ちました。

従前は、時間単価基準により、見積及び実労働時間による精算を行っておりました。当時は、休憩時間の兼ね合いで、実労働時間の誤差が発注者とセンターとの間で見解が相違することも度々あり、クレーム・苦情が絶えませんでした。

こうした中、本来の請負就業の定義においては、時間単価での管理が馴染まないものとして指導がありましたので、総額請負方式へ切り替えることで、業務の適正化を図った経緯があります。

運用が始まって以降、クレーム等は極端に減少し、制度移行をなしえて良かったと捉えています。

総額見積方式では、事前に見積を実施、見積了承を頂けた後に、就業に就いていただくこととしていますので、事務処理統一のルールを厳守いただきたいと思います。

Q. 就業情報の収集では、発注元の満足度は事業拡大において重要であるが、一方では派遣社員の情報収集も必要であると思います。発注元が派遣社員に対してどのように接しているか等を聞く機会を設けるべきであると思います。発注元の一方通行での満足では、事業継続は無理が生じてくると思います。

A. 発注者様へは、定期的に「利用者満足度調査（アンケート）」を実施し、貴重なご意見を就業にフィードバックしています。

一方、会員の就業上のご意見については、担当者が現場へ赴いた際、ヒアリン

グさせていただくこととしていますが、その機会と頻度も少ないのが現状です。

就業いただいている会員様のご意見を拝聴し、その就業先における職場環境・就業条件の改善は継続的に行われることが、会員様の目線に立った非常に重要な取り組みとして受け止めているところです。

ご意見を受け、就業現場への巡回機会を増やし、日々の会員様とのコミュニケーションを密に取ることで会員様の満足度が充足できるように努めて参ります。

**Q. 剪定、草刈等の仕事を行う者に一定の交通費などの設定をお願いします。
危険を伴う作業等の危険手当の設定。**

A. 請負作業に要する諸経費については、原則、請負代金の中に含むとして処理されていることから、請負作業において別途、交通費を設けることとしていません。しかし、派遣就業者は労働者に該当するので、令和2年4月から「同一労働同一賃金」の制度に従い、派遣先均衡均等待遇方式の場合、派遣先における比較対象労働者が現に受けておられる処遇と同一にする必要があります。

危険を伴う作業、例えば、フォークリフト、玉掛、クレーン等の重機を取り扱う作業は、通達によりシルバー就業では禁止業務となっています。

お問合せの危険を伴う作業には、チェーンソー取り扱いなどを想定されているのではないかと考えられますが、こうした特殊作業に要する諸経費(手当)は、請負代金の基準単価や機材の使用料が高めに設定されていますので、改めて手当枠を創出することは考えていません。

しかしながら、物価(燃料費)の上昇に伴い、変動費を加味した損料の見直しは随意行ってまいります。

【公平就業について】

Q. 女性の会員で同じ人ばかりに作業依頼があり、他の人には仕事の依頼が来ないとの苦情を聞きます。

全会員を対象に、公平な就業提供ができると会員の満足度も上がると思います。

A. 令和元年度の年間就業率 86.6%となりました。

センターでは、公平な就業分かち合いを推し進めるため、事務局だよりでの就業情報開示、SMS 就業提供、施設管理等就業基準による3年ルールを設けるなどとして、公平に就業機会を提供することとしています。

この中で、SMS 就業情報の提供希望者は744名/1,568名（登録率47.4%）と低調な状況にあります。未登録の会員には、就業情報が行き届かないこととなっています。センターへ電話いただくだけで登録が出来ます。この機会に是非ご登録をお願いいたします。

Q. 歩合のいい仕事は、一定の人達が受け取っていると言う話を聞くが、班長会等でそのようなことがないように話してください。

又、4~5年同じ人が専属のように同じ仕事を受け持っているが、依頼主の指名かもしれません、会員相互に就業が行き渡るよう指導をお願いいたします。

A. 仕事の段取り、就業会員の手配、仕事の進捗管理（安全施策含む）を効率的に行っていくため、職群班を構築し、その班長（リーダー）に仕事全般の取りまとめをお願いしているところです。

班ごとの、班員（会員）に公平に就業が行き渡るように配慮することも班長の責務です。

年に4回程、職群班長会議（剪定班2回、除草班2回）を開催していますので、こうした機会に、会員相互が協働・共助の精神の下、連携しながら、ワークシェアリングが図られるよう、今後もお願いしていきます。

又、過去に就業履歴がある会員は、就業の段取りを把握できていることから、自ずと自動的に就業予定者となる場合が多いのは事実ですが、新規の就業箇所については、極力、新たな就業グループ、或いは未就業者を優先紹介することなどにより、就業機会が確保されるように努めて参ります。

Q. 人・仕事のバランスを今一度考えて欲しい。

A. 適正就業は、センター根幹をなす事業の位置づけにあります。適正就業の範

疇は幅広いものですが、その中の一つにワークシェアリング（ローテーション）就業を通じた公平就業機会の確保があります。

センターでは、①事務局だよりでの就業情報提供 ②希望者への SMS 送信による就業情報の提供等によって、会員の皆様へ情報を提供できるように努めています。

また、未就業会員の方へは、未就業者ヒアリングを行うなど未就業状態の解消に向けた就業マッチング（紹介）を試みているところです。

職群によっては人材が逼迫し人手不足分野があるのが現状です。事務局窓口のセンター担当者に最新の就業状況についての照会には、随時ご対応させていただきますので、お問合せください。

Q. 仕事をもう少し多くさせてもらいたく思っています。

A. 就業開拓は、会員の確保とともにシルバー人材センターの事業活動の両輪をなすものから、会員・役職員が一丸となって取り組むべき重要な活動と認識しています。

会員の就業能力や経験を把握し、高齢者にふさわしい、魅力ある仕事や地域のニーズに対する仕事を開拓し提供することで、就業機会の確保に努めて参りたいと存じます。

Q. 就業が一人の会員に重ならないように平等にお願いいたします。

A. 就業情報は、担当職員からの電話問合せや事務局だより、事務所掲示板、ホームページへの掲載、携帯電話でのメール発信です。

今後とも、こうした情報提供媒体を活用し、幅広く就業選択の機会が与えられるよう配慮してまいります。

Q. シルバー就業のあっせん情報が少ない。

A. 就業情報の更新は、毎月の事務局だより「就業情報掲示板」で更新させていただいています。急を要する人材の充足についての月中の随時情報については、掲載を待たずに事務局から SMS 情報ツール等により呼びかけをいたしているところです。

センターでは、毎月定期的に「就業相談日」を設けています。最新情報の紹介や就業マッチングの調整などを行っていますので、こうした機会も是非ご利用いただきますようお願いいたします。

【役員について】

Q. 役員候補者に推薦された人の地区名、シルバーでの活動実績等が不明である。記載していただいた方が良いと思う。

A. ご指摘のとおり、備考欄に在籍地区名などを記載することで、選出エリアを明示できるようになれば分かり良いと考えています。(次回の改選期)

しかしながら、シルバー活動等を詳細に記載しすぎると個人情報の保護の観点から難しい面がありますので、センター班長等の役職歴任等のみに関り記載することは可能です。

ご意見を理事会でも諮り、改善できる点については反映させていきたいと思っています。

Q. センター役員の選出方法について

A. 定款に定めるセンター役員（理事・監事）の任期は2年であり、令和2年度定時総会の日から新たな役員の任期が始まります。

次期役員候補者の推薦、選考にあたっては次のとおりとなります。

まず、理事及び監事候補者選考規程に従い、同委員会で理事・監事にふさわしい候補者を選考し、これを理事会に推薦することとなっています。

理事会では、役員候補者の決定を行い、定款第11条の規定により、総会において選任することとなっています。

Q. 役員手当について。

A. 令和元年度の滋賀県公益認定委員会の立入検査結果において、役員等の費用弁償（交通費）が実費弁償の範囲を超えているとの指摘があり、県シルバー人材センター連合会より県内拠点シルバー人材センターへ改善の指導があったところです。

これを踏まえ、当センターにおける理事・監事への手当の支給を報酬と交通費に明確に分離したことによる改正であり、今回の改正趣旨は、役員報酬を引き上げたり、新たな支給枠を設けることとしたものではありません。

Q. 役員の定数について。

A. センター定款第11条では、理事の定数が12名以上15名以内と定めがあ

り、当センターでは現在、15名の理事に就任いただいています。

センターでは、地域班構成を11ブロックに区分けしており、各地区から最低1名の理事輩出を選考ルールとしているうえ、地域別会員数割りから按分して算出された定数枠を考慮していますので、地域によっては2名以上の理事が選出されている地域がございます

Q. 役員の内、4期以上就任している人が居ると思われるが、馴れ合いもあり、多選禁止（4期8年）を超えて役員に選任しない条項を設ける定款の改正を求める。次期改選までの一年以内での対応をお願いしたい。

A. センター役員選考委員会で、役員候補者を推薦するにあたり、予め理事会で協議した候補者推薦の一定基準を設けています。今回改選にあたっての候補者選考の考え方（基準）は次のとおりです。

選出エリアと選出数（会員数と旧市町地域を考慮）

各ブロック単位の会員数からの人員（現状は、旧長浜6人、旧東浅井5人、旧伊香4人）を基本とし、各地域（各ブロック）から選出し、地域バランスを配慮していく。

女性理事の登用について

現在、女性理事は4人。会員数の46%は女性会員のなか、現状数を維持することを基本に、旧長浜、東浅井、伊香地域から1名以上を選考したい。

監事は、専門的な見地を必要とするので、税理士の再任を継続したい。

年齢制限の上限は、基準では設けていませんが、多選者については、監事監査においても、優先順位を下げて選考すべきであるのご意見をいただいたところです。今後において、ご意見を真摯に受け止め、理事会において、前広に検討していきたいと思っております。

【その他について】

Q. 総会の時間について、始まる時間は示されているが、終わりの時間が定かでない。予定として「〇時」までと書いて欲しい。

A. 提案する議案の数や内容にもよりますが、例年の総会では議事進行が予定時間より遅れがちになり、会員の皆様にはご迷惑をお掛けいたしております。

事務局では、スムーズな議事進行の一助として、ここ数年来、議案説明をPCパワーポイントで視覚的に分かるようにし、総会の有り方について工夫をして参りました。

終了の時刻を明示（書面）することは、議事の内容（数）、或いは動議の発議などにより、進行時間が確定しないこともあり得ますので、終了の目安時刻については、総会開始前にお伝えするなどの方法によりご周知を図りたいと考えています。

いずれにせよ、中身の濃い総会運営に努め、円滑な議事進行により長時間に亘る時間拘束を避けていきたいと考えています。

Q. 提供いただく仕事紹介を一切活用せず、野菜（青空市場等）出品のみの参加でもよろしいですか。

又、意見として青空市場の運営、出品者へのご配慮について旧倍のご執行をお願いいたします。

A. 野菜販売（青空市場等）のみの参加でも構いません。

青空市場販売は事業開始以降、本年度で12年目、とれとれ市場は6年目と定着した事業として運営が来ていますことは、偏にご協力いただき、会員、生産者の皆様のお蔭であると感謝しています。

近年、新鮮野菜等を出品いただける会員が少なくなり、野菜類の品揃えも不足気味になってきました。市民の方も市場の開催を楽しみにお待ちいただいていることから、おいしい新鮮野菜等の提供事業を今後においても継続していきたいと考えています。

Q. 木造空き家簡易鑑定士認定証について、経験（仕事）を積まないで資格を取得した意味がないと思う。簡易鑑定の仕事はいつ頃になる予定ですか。

A. 木造空き家簡易鑑定士を育成しようと、一般社団法人全国古民家再生協会滋賀第一支部のご協力を仰ぎ、簡易鑑定士育成技能講習を2回開催いたしました。

大変な反響があり、1回目20名受講（12/11）、2回目23名受講（1/28）多

くの方に受講いただきました。

空き家アドバイザー協議会が長浜市地域においても、本年4月に立ち上がる運びであるとお聞きしていますが、関係諸団体と連携しながら、取得した資格を活かした仕事の就業開拓に取り組んでいくことといたします。

センターでは、本年3月に長浜市と空き家管理協定を締結し、空き家管理業務を積極的に進めていくこととしています。長浜市内でも相当数の空き家があり、社会問題のひとつとして提起されています。行政、民間そしてシルバー人材センターが三位一体となり、適正な空き家の管理を実現することで、地域の活性化に少しでも役立てていくことができることを期待しています。

Q. 令和元年度事業報告（案）及び収支決算（案）は、結果なので（案）ではないと思う。

A. センター財務規程第12条第2項の規定により、事業計画及び収支予算書は理事会の決議事項として扱われ、総会に報告することになっています。

従いまして、総会では決定した事項の報告案件として会員の皆様にご説明させていただきますが、承認の賛否を経るような決議手続きではございません。

これに対し、各事業年度の事業報告及び決算の承認については、総会における決議事項（定款第20条）となっていることにより、皆さまの賛否の意思をご確認させていただくまでは、（案）としての取り扱いになります。

Q. 事故発生が激減しています。素晴らしいことです。

A. 平成30年度の事故発生件数17件から、令和元年度は7件とその発生件数を減らすことができました。「安全は全てに優先する」を基本に、会員皆さまの安全意識が高まり、事故撲滅に努めていただいたお蔭と感謝しています。

今後とも、安全就業にはご留意いただきますようお願いいたします。

Q. 多岐にわたる事業を実施していく、センターの組織体系について。

A. センター事務局は、本部と北部の2ヶ所でセンター業務の統括をいたしております。本部業務では、旧長浜、浅井、びわ、虎姫地域の就業に関すること、北部連絡所では、湖北、高月、木之本、余呉・西浅井地域の就業に関することを所掌しています。

Q. 事務局だよりの「就業率」の算出式を知りたいです。

A. 事務局だよりの就業率は、当月末の会員数を分母に当該月に一回でも就業をされた会員数を除した率として表されています。

Q. 議案書 P21 新入会員の年齢 R1 年度男性は 65.5 歳ではなく、69.5 歳ですね。

A. ご指摘のとおり数値の転記ミスです。正しくは、69.5 歳となります。お詫びして訂正いたします。

Q. 職員の執務中における勤務態度について、本部へ出向いたが、素知らぬ顔して見向きもしない、挨拶が大変悪く、出来ていない。

A. ご意見ありがとうございます。

本年 3 月にセンター本部事務所の一部改造をいたしましたのは、会員様が入りやすい事務所雰囲気として、気軽に足を運んでいただくようにする意図がありました。

しかしながら、真心のこもった心ある対応が一番大切であり、職員の接遇向上については、月例の職員会議等で教育訓練を実施し、明るい元気な職員の育成に努めさせていただきます。

Q. 会員への郵送物の極力の削減をお願いいたします。月 1 回を目安に HP などで見覧できる内容物の送付は不要です。行事予定のみで構いません。

A. 毎月定期的に送付しています内容は、①事務局だより②安全ニュース③サークルニュースの 3 点セットを基本パターンとしています。

月によっては、事業等のお知らせチラシを追加配布する場合がありますので、送付物が複数枚になることもございます。

必要最小限の送付内容としていますので、ご理解を頂きたいと存じます。

しかしながら、極力ペーパーレス化を図り、電子的な情報提供で会員様自らが情報にアクセスしていただくことができるように、ホームページの豊富なコンテンツ構成については、今以上に充実させていきます。

Q. センター行事への参加について、地区懇談会、ボランティア活動等にいつも参加している方が同じです。参加率の向上について問う。

A. シルバー環境美化の日 参加率 10.6%
地区懇談会 参加率 19.1%
定時総会 参加率 28.4%

※いずれの数値も令和元年度実績

センターの主要な行事への参加率は上記のとおり低調であり、様々な工夫のもと参加していただくよう取り組みをしているところです。

今年度事業計画にも記述がございますが、会員証を本年度からプラスチック製会員証へ変更を計画しています。目的は、携帯に便利性を求めたこと以外には、バーコードリーダーにカードを通し、行事参加毎にポイントを付与し、累積ポイントに応じて様々な特典をご用意しようと準備しているところです。

こうした取り組みが少しでも、会員様の参加率向上に繋げることができればと期待しているところです。

Q. 一部職員の不適切な言動及び携帯電話の応答に依る発注者や会員への不快、発注の取消し並びに会員の就業意欲の減退を招いたことがある。又、内部事務しかしない職員が存在すると聞くが、事実だとすると甚だ遺憾。会員あつての職員を旨に配分金の認識を職員に徹底すべきである。

追記：前段の不適切職員の注意及びペナルティーは発したのか。事務局の対応を尋ねる。

A. クレーム・苦情については、毎月の職員会議で情報共有しています。今後とも、職員への指導については適宜適確に行っていきたいと思えます。

センター職員の職務精励義務については、職員就業規程に定めるところにより適切に対応していきます。

Q. 監査役員の職務を会員に周知する上で、不可欠なことと思うので、近い将来実現して欲しいと望むものである。

A. 監査指摘事項については、毎月の職員会議で、情報を共有しています。改善事項として、書面により監査宛てに回答しているところです。ご指摘のとおり事務局だより等で指摘内容の公開を積極的に行っていきたいと考えています。

Q. 現在、コロナ状況下の不安定な中で、毎年の様にこの時期に定時総会を行わなくても、時期をずらして実施できないのか。（今年度に限り）代議員が出席しない総会は無意味。

A. センターの事業年度（会計年度）は4月1日～3月31日までとなっておりますが、事業年度終了後、2ヶ月以内に定時総会を開催することが定款第21条で定められています。

滋賀県シルバー人材センター連合会から通知があった総会の開催方針については、原則「開催」の方向で調整するよう指示がありました。但し、「密閉」「密集」「密接」の「3つの密」を避けることができない、定時総会においては、その開催方法の工夫検討が必要とされました。県公益認定委員会との調整段階

では、感染予防の措置を十分に講じた上で、必要最小限の人数で総会を執り行い、会員の皆さまには「委任状（書面評決）」による、意思表示をもって定時総会の成立を目指すことといたしましたので、ご理解の程宜しくお願いいたします。

なお、質疑、質問、ご意見をいただいた会員様へは、個別に文書回答することとしていますが、全てのご意見等を集約した本編をセンター公式ホームページに掲載すること、事務局だよりに質問等要旨を掲載することで会員様への周知に代えさせていただきたいと存じます。

Q. 配分金支給日が現状 15 日ですが、1 月並びに 5 月は 20 日が支給日となっています。事務処理が間に合わないとのことですが、毎月 25 日にしておけば問題は生じないと思います。

A. 配分金振込日は、原則毎月 15 日（その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前）に振込することとしています。ご質問のとおり、5 月と 1 月は大型連休やお正月休みがあり、配分金計算等の事務処理が間に合わず、20 日にお振込をさせていただいているところです。

月末締切として配分金計算を行い、現在の 15 日支給日を 25 日に支給日を変更することは可能ですが、支給日が遅れる変更は、会員様への不利益にもなる面がありセンターとしても慎重に検討しているところです。センター職員の給与支給日は、給与規程に従い 21 日に支払いをしていますが、会員様の配分金等の支給日が職員のそれより遅いのは理解が得られにくいかもしれません。会員様あつてのセンターであることは大切なこととして運営していきたいと思えます。

Q. 会員は働く意欲があり頑張っていますが、会社の状況により 1 日前に「休んでください」との連絡は、働く意欲をなくしてしまいます。同じ仕事が無いのであれば、他の仕事をさせて欲しい。センターと会社の決りを明らかにして欲しい。

A. 派遣就業と請負就業では若干取り扱いが異なります。

まず、派遣就業では、就業予定日に事業所都合によりお休みを余儀なくされる場合については、休業補償の対象になる場合があります。

一方、請負就業では、労働関係法令に依る労働者の位置づけではなく、直ぐに休業補償の対象に該当する訳ではありません。

しかしながら、派遣と請負の区分に関わりなく、会員様の就業機会を確保し提供することは定款に定める主要な事業の柱です。代替りの就業がご提供できる場合もございますので、日頃の就業の中でお気付きの点がございましたら、センター事務局までご相談ください。