



2013年1月、  
本年もよろしくお願ひいたします。



## ★再雇用対象者の限定方法（労使協定）について

### ◇高年齢者雇用安定法の改正

年齢に係わりなく意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢法」という）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。

今回の高年齢法の改正では、原則として対象者を限定する基準を定めることが廃止されることとなりますが、平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定により定めていた事業主については、経過措置として、下表のように継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

これは、**老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者**について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることを認める内容となっております。

実質的には定年後65歳までの再雇用が完全義務化される（基準を使用できなくなる）のは**平成37年4月以降**ということになります。

経過措置期間	対象者限定基準適用可能年齢
平成25年4月1日～28年3月31日	61歳以上
平成28年4月1日～31年3月31日	62歳以上
平成31年4月1日～34年3月31日	63歳以上
平成34年4月1日～37年3月31日	64歳以上

（正社員、パート、アルバイト等を含む全ての従業員が対象となります）。

### ◇継続雇用の対象者を限定する労使協定について

**継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めた労使協定は、その「基準」の具体的な内容については、労使間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定めたものである必要があります。**ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど、今回の法改正の趣旨や、他の労働関連法規に反するものなどは認められません。また、この「基準」については、以下の点に留意して策定されたものが望ましいと考えられています。



●意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること【具体性のあるもの】

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

●必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見できるものであること【客観性のあるもの】

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

上記のような基準を基に、労使協定をご検討される場合にはお問い合わせください。

**いくつかの事例に基づいたサンプルがございますので、御社のご事情に沿った労使協定をご提案いたします。**

万が一、不適切な事例だと判断されると、公共職業安定所において必要な報告徴収が行われるとともに、個々の事例の実態に応じて、助言・指導、勧告、企業名の公表の対象となりますのでご注意ください。

## ★伝染性疾病への対応について

昨年末より、日本全国でノロウイルスへの感染が爆発的に広がり、現在もその猛威は続いています。また、毎年このことではありますインフルエンザへの感染についても広がりを見せるようになってきました。

さて、このような伝染性疾病にかかった社員が出た場合、会社としてはどのように対応するべきでしょうか。また、法律ではどのようなになっているのでしょうか。まず、法律から見ていきますと、関連するものとして労働安全衛生法に下記の条文があります。

### 【労働安全衛生法第 68 条】

『事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、**厚生労働省令で定めるもの**にかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、**その就業を禁止しなければならない。**』

こちらの条文のポイントとしては、「厚生労働省令で定めるもの」がどのようなものかということになるでしょう。これについては、感染症予防法第 18 条に定められている就業制限措置の対象となる疾病が基準になります。この条文で定められている疾病は、**大きく 5 つに分類**されています。

1 類感染症	エボラ出血熱、痘そう、ペスト、ラッサ熱等
2 類感染症	急性灰白髄炎、結核、ジフテリア、鳥インフルエンザ（H5N1 型）等
3 類感染症	コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症等
4 類感染症	E 型肝炎、A 型肝炎、鳥インフルエンザ（H5N1 型を除く）、マラリア等
5 類感染症	インフルエンザ（上記インフルエンザ等は除く）、ウイルス性肝炎（E 型肝炎・A 型肝炎を除く）等

ちなみにノロウイルスは「5 類感染症」に指定されています。そして、上記 5 つの分類のうち「厚生労働省令で定めるもの」は「**1 類感染症～3 類感染症**」までとなっております。

つまり、「1 類感染症～3 類感染症」の伝染性疾病に社員がもし感染した場合、会社は上記法令に基づいて強制的に出勤停止とし、なおかつその期間無給とすることも可能になるわけですが、今猛威をふるっている**ノロウイルスは、「5 類感染症」に指定されているため労働安全衛生法第 68 条の対象からは外れています。そのため法令に基づいて強制的に出勤停止とし、無給とすることはできなくなります。**

かといって、会社には（社員への）安全配慮義務が課せられており、伝染性疾病に罹患している社員の出勤を許容することはできませんので、他の社員への感染防止のために出勤自粛を依頼し、協力要請を行うことが考えられます。このような要請に基づく欠勤の場合には、私傷病ですので欠勤 4 日以上の場合には健保の保険給付「傷病手当金」（標準報酬日額の 2/3）の対象となります。もちろん、対象社員から年次有給休暇（給与日額の 100%）を申し出た場合は、その対応も可能となります。

しかし、そういった要請が受け入れられなかった場合には、会社が就業禁止を命じることになります。私傷病とはいえ「事業主の都合により休業させる」ことになるため、休んだ日ごとに労働基準法第 26 条にある休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）の支払いが必要となります。

また伝染性疾病に感染した社員が、症状が軽くなったので出勤したいという場合には、医師の出勤許可証明書のようなものの提出を就業規則などで規定し、社員相互の健康維持の協力を仰ぐことも考えられます。



ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は2月28日にご送信いたします。（石田久男）