

いメール

春近し、花粉も塵も乗り越える。



★インフルエンザにかかった社員への対応について

社員がインフルエンザにかかり欠勤した際の取り扱いについて悩まれている企業様が目立ちます。社員がインフルエンザにより欠勤し、それに伴い賃金を減額した場合など、ここで一般的な運用方法についてご案内いたします。

運用方法 1 インフルエンザ発生時の対策

①	インフルエンザ感染の恐れがある場合は医師の指導を第一に行動→後述「賃金の支払い」→医師の証明次第で傷病手当金が受給できます。非課税で受給できる点、受給するために賃金が発生しない点から社員、会社双方にメリットがあります。
②	感染した労働者のヒアリング→労働者の出勤簿や日報でどんな行動をしていたのか、感染源の特定を図り会社内での感染について調査します。業務中に具合が悪くなった場合は緊急時対応マニュアルをもとに家族に連絡をとります。
③	社員の家族がインフルエンザにかかった場合→看護休暇の運用や社員の労働時間の調整をします。
④	社員への告知の徹底→朝礼や会議などで対処方法等の周知徹底を図ります。
⑤	業務のリスクヘッジ→会社として事業活動を停止することはできないので、緊急時の業務の組立てが必要です。

運用方法 2 安全配慮義務

①	産業医の助言を受けること、衛生委員会での対策会議を実施します。
②	対策会議で決定した内容について社内で周知徹底を図ります。

運用方法 3 賃金の支払い

①	基本的に ノーワーク・ノーペイの原則 に基づき賃金の支払い義務は負いません。
②	医師等による指導により労働者が休業する場合 →医師の診断のもと就業を禁止するため「使用者の責めに帰すべき事由による休業」には当たりませんので休業手当（最低 60%の賃金）を支払う必要はありません。
③	インフルエンザの疑いがあるため休業させる場合 →社員が自主的に休暇申請を提出し休暇を取る場合は賃金の支払いは必要ありませんが、医師の判断によらず会社の判断で休暇を取らせる場合は休業手当を支払う必要があります。家族が罹患して休業させる場合も同様です。

運用方法 4 年休の有効利用

賃金の支払いや休暇の取り扱いで悩んだら、まずは年次有給休暇を取得させるというやり方が良いかもしれません。年次有給休暇については、会社側は、監督署の指導、労務コンプライアンスの観点から早く取得させたい、社員側は休んだ場合の賃金の減額は避けたい、と思惑が一致しているので比較的両者の満足が得られやすい運用方法です。そのためにも日頃からインフルエンザに関する周知が必要であり、あわせて休業に関する規則を整備しておくことが必要になります。



★改正高年齢雇用安定法施行前の見直しについて

前月に引き続き、改正高年齢雇用安定法に関して就業規則を見直す必要がある場合をよくある質問と答えをまとめましたので、ご参照ください。

Q-1

一定の基準に該当する者を60歳の定年後に継続雇用する旨を定めていますが、経過措置によりこの基準を利用する場合でも、就業規則を変えなければいけませんか。

A-1

基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

変更例-1 希望者全員を65歳まで継続雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由または退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

変更例-2 経過措置を利用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由または退職事由に該当しない者であって、労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4)

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

Q-2

改正高年齢者雇用安定法が施行された時点で労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、経過措置により当該基準をそのまま利用できますか。

A-2

基準が適用される者を年金の支給開始年齢以上の者に限ることを明らかにする労使協定に改めることが望ましいといえます。しかし、労使協定を改定せず、年金の支給開始年齢以上の者のみを対象として当該基準が運用されるのであれば、経過措置の趣旨から、当該基準をそのまま利用することとしても差し支えありません。

Q-3

就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由または退職事由の規定とは別に定めることができますか。

A-3

法改正により、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。ただし、就業規則の解雇事由または退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能で、例えば以下のような就業規則が考えられます。

就業規則の記載例

(定年後の再雇用)

第〇条 定年後も引き続き雇用されることを希望する従業員については、65歳まで継続雇用する。ただし、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

- (1) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき
- (2) 精神または身体の障害により業務に耐えられないとき

Q-4

経過措置により労使協定による継続雇用制度の対象者の基準を維持する場合、基準に該当しない者については、基準の対象年齢に到達した後は雇用を継続しないこととしてよいでしょうか。また、基準該当性の判断はどの時点で行わなければならないのでしょうか。

A-4

基準自体には具体性・客観性が求められますが、基準に該当しない者について基準の対象年齢に到達した後は雇用を継続しないことをもって、高年齢者雇用安定法違反になることはありません。また、継続雇用制度の対象者の基準に該当するか否かを判断する時点は、基準の具体的な内容に左右されるものであり、この基準は労使協定により定められるものであることから、基準該当性の判断時点をいつにするか、例えば基準対象年齢の直前とするか、あるいは定年時点などとするかについても、労使の判断に委ねられていると考えられます。

★ノーワーク・ノーペイの原則とは？

言葉のとおり、「no work, no pay=不就業、不支給」という意味であり、「仕事をしなければ、賃金を支払う必要がない」ということです。賃金の支払いについては、「労働者が労務を提供する」ことが前提であり、「賃金をもらうから労務を提供する」ではありません。そのため、労働者が、(自己の都合により、あるいは会社に責のない理由により)不就業にあたる欠勤やストライキ、公民権の行使等を行う場合は、使用者には賃金を支払う義務は発生しないということになります。

ただし、「完全月給制」のように、欠勤等があったか否かにかかわらず賃金の全額を支払う旨が、就業規則等で定められている場合はこれにあたりません。これに対し、「日給月給制」が採用されている会社では、欠勤や遅刻、早退等により労務の提供がなかった部分に対し、ノーワーク・ノーペイの原則にしたがって賃金を減額することは、法律的に問題とはなりません。

賃金に関しては、労使間のトラブルの元になりやすい事項でもありますので、特に賃金の支払いが発生しない場合については就業規則等で明確にし、労働者への十分な周知が必要になります



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3月29日にご送信いたします。(石田久男)