



## Vol.70

### ★新型コロナウイルス感染関連の通達について

皆様もご存知のとおり新型コロナウイルス感染による肺炎が全中国及び世界中に発生しております。その間、色々な通達が発せられています。2020年1月24日に発せられた「人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知」(人社厅发明电[2020]5号)について一部ご紹介します。

#### 1 新型コロナウイルスに感染した又は感染した疑いのある従業員について

感染した又は疑いがある場合には隔離治療・措置が取られることとなりますが、「企業は正常な労働を提供できない労働者については、この期間中の労働報酬を支払わなければならない、労働契約法第40条(いわゆる普通解雇)、第41条(いわゆる整理解雇)にもとづき労働者との労働契約を解除してはいけず、また労働契約期間が満了する場合は、それぞれ労働者の医療期間、隔離期間満了または政府が実施する緊急措置が満了するまでは期間を延長する」と定めています。

本来は、病気休暇扱いになり、各地方の定める基準や就業規則の定める基準に従って賃金を支払えばよいのですが、それはできず本来の契約で定めた賃金を支払わないといけません。

#### 2 生産活動が困難になった場合の対応

「伝染病の影響で生産活動が困難になっても人員削減はできるだけ行わず、行うとしても小規模に留めること。」「企業の操業停止が1つの賃金支払期間内になる場合は、労働契約の内容の通りの賃金を支払わないといけませんが、1つの賃金支払期間を超えた場合は、労働者が正常な労働を提供した場合は、現地の最低基準以上の賃金を支払わないといけません」「労働者が正常な労働を提供できない場合は、企業は各地方政府の定める基準にもとづき生活費を支払わなければならない」と定めています。

この点は重要でして、日系企業は自動車等で

は中国全土にわたるサプライチェーンが稼働することを前提とした生産活動を想定しているため、現在のままでは長期の生産活動の停止につながる可能性があります。そのような場合も、1ヶ月以内の操業停止で留まるのであれば労働契約に定めた賃金、1ヶ月以上の操業停止に渡る場合は一部正常な労働の提供ができるのであれば最低賃金以上、労働の提供ができないのであれば各地方政府の定める基準による生活費を支払わないといけなくと定めています。

この点は社会主義国会の考えが色濃く出ています。

#### 3 ウイルス感染が怖いので出勤したくない(もしくは明確な理由がなく欠勤する)という従業員について

この事例は大都市では続出すると思います。いろいろなデマや流言が飛び交っており、皆さん非常に怯えています。マスクも足りていません。そのため、このままでは健康であっても出勤拒否をする従業員が多数出ると予想できますが、この点についてはまだ政府は通知を出していません。本来は正当な理由の無い欠勤として扱い懲戒処分ができるのですが、社会情勢からみて難しいと思います。一方、正常に出勤している従業員との公平を図る必要があるため、無給の欠勤扱いにして懲戒処分にはほしくないという措置を取ることになるかと思います。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所

(9:00~17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司

(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com