



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.71

### ★新型コロナウイルスによる各地方の対応方法

2020 年は年明けから中国湖北省武漢市を中心に新型コロナウイルスによる感染が蔓延し、中国全体がパニック状態になり、春節中から中国政府も矢継ぎ早に対策を発表し、人事労務上の対応も発表しました。但し、五月雨的に発表されたことと、中国は細かい部分については各省や直轄都市の裁量に委ねているため、各地方で対応方法が異なる場合があります。分かりづらい面があります。そのため、中国政府と各地方政府が発表した通知を中心に想定される人事労務の諸問題について Q&A 方式で記載しました。

#### 1. 労働者が医療機関に隔離されている期間や医学観察期間の賃金はどの程度支給すればよいか？

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が、今回の新型コロナウイルスに関連して労働者が隔離されている期間や医学観察期間は本来の契約で定めた賃金を支払わないとならない。

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 年]5 号) では、新型コロナウイルスに関連した隔離・医学観察期間中は、「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」と定めています。

#### 2. 労働者が正式に仕事に復帰する前に自宅で在宅観察生活をする必要がある場合、その賃金待遇はどのように確定すればよいか？

北京市と広東省の取り扱いは以下の通りです。現在の中国では外地から移動してきた場合は 14 日間在宅観察する必要がある場合が多く、そのような場合の賃金待遇をどのように扱わないといけないのが問題となります。

基本的には従業員との話し合いによるが、ほとんどの地域は原則として企業は在宅観察期間中であつても労働契約にもとづく賃金を支払わないと

取り扱っている。

#### 【北京市】

「北京市人民政府の新型コロナウイルス感染の肺炎予防コントロール業務の強化に関する通知」(「北京市人民政府关于进一步明确责任加强新型冠状病毒感染肺炎预防控制工作的通知」)によると、企業は当該部門の人員に対する健康モニタリングを強化し、疫病発生地域から北京に帰る労働者の 14 日間の日常生活観察を促し、新型コロナウイルス感染の肺炎伝播を厳重に防がなければならない。

疫病発生地域から北京に帰る従業員は、地方政府の要求に従って 14 日間日常生活観察を受けなければならない。毎日居住地の政府機関に健康状況を報告し医療関係者の健康状況に対する訪問や電話問い合わせなどに協力しなければならない。流れは以下の通りとなります。

(1) 企業は、従業員の春節休暇中の旅行状況、日常生活、健康状況などの情報を統計して、どの従業員が自宅で隔離措置が必要になるかどうかを明確にする。

(2) 企業は在宅観察が必要な条件に合致する従業員を自宅において在宅観察し、従業員が在宅において勤務可能な仕事を手配することができ、従業員に当該期間に正常な仕事と同じ給料を支払わなければならない(筆者注 在宅勤務可能な仕事を手配できない場合の記載がないが、仕事を手配できない場合でも在宅観察期間中は通常の賃金を支払っている企業が多い)

(3) 在宅観察が必要な従業員が在宅観察を拒否し、職場復帰を要求する場合、企業は衛生行政管理などの部門に協力を求め、強制在宅観察の協力を求めることができる。

#### 【広東省】

「伝染病予防法」及び実施条例では、企業は重点疫病地区からの従業員の復職前に自主的に在宅観察するように明確に規定されていないが、法律では患者、感染の疑いのある者及び感染者に対す

る密接接触者に対しては、医学観察を行い、その他必要な予防措置をとることが定められている。そのため、使用者は上記の状況に該当する従業員を手配して、在宅での隔離を行うことができる。

(1) どのような従業員が自宅で隔離を必要とするかを明確にする

(2) 従業員と自宅での隔離の期限、賃金或いは生活費について協議する

(3) 双方の協議が一致しない場合、企業は在宅観察が必要な従業員を手配して在宅観察とすることができるが、従業員に当該期間に正常な仕事と同じ給料を支払わなければならない。

(4) 在宅観察が必要な従業員が在宅観察を拒否し、職場復帰を要求する場合、企業は衛生行政管理などの部門に協力を求め、強制在宅観察の協力を求めることができる。

### 3. 新型コロナウイルス関連の交通制限により、職場復帰できなかった従業員に対して、企業はどのように管理すべきか？

中国では、高速道路が一部封鎖され、新幹線や飛行機も一部運休している。そのため、実家が地方にある場合、交通手段が無く職場復帰できない場合もある。このような場合については各省や都市が取り決めを発表している。春節期間中(延長した期間も含む)は通常の賃金を支払い、その後も有給休暇消化などにより通常の賃金を支払うこととしつつ、職場復帰ができない期間が長引いた場合は最低賃金を支払うことを求めつつ、労使で話し合うように促している。

北京市については、武漢地区の交通制限などにより職場復帰出来ない場合に以下のような流れを示しました。

(1) 国務院が2020年1月26日に公表した延長休暇期間中(2020年春節休暇を1月30日までであるところを2月2日までに延長した)においては、企業は従業員の正常休暇に応じて処理し、従業員は休暇延長期間中に正常勤務期間と同じ給与を支払わなければならない。

(2) 従業員が2020年2月3日以降も、依然として復職することができない場合には、企業は従業員の有給休暇を優先して使用させることとし、従業員が2月3日以降も通常の勤務期間と同等の給与収入を受けるようにする。

(3) 労働者が職場復帰できない期間が長い場合には、企業は従業員との協議を経て、従業員を待機させることができ、待機期間中、企業は北京市の最低賃金基準の70%を下回らない範囲で基本生活費を支払うこととする。

上海市については、以下のような流れを示しています。

(1) 国務院が2020年1月26日に公表した延長休暇期間中においては、企業は従業員の正常休暇に応じて処理し、従業員は休暇延長期間中に正常勤務期間と同じ給与を支払わなければならない。

(2) 《上海市人民政府关于延迟本市企业复工和学校开学的通知》「上海市人民政府による遅延本市企業の复工と学校の開校に関する通知」によると、国民生活に関連するインフラ企業等を除いて、上海市の各企業は2020年2月10日以降に再開することとする。

(3) 労働者が職場復帰できない期間が長い場合には、企業は従業員との協議を経て、従業員を待機させることができ、待機期間中、企業は上海市の最低賃金を下回らない範囲で基本生活費を支払うこととする。

### 4. 一部の省・市政府が発表した管轄区内の企業の営業再開時期の延期に関して、延期期間中の給料についてはどう扱えばよいか？

企業の営業再開時期までを休日と扱い、その間は勤務をしていなくとも労働契約に定められた賃金を支払わなければならない。

江蘇省、重慶市、広東省、浙江省、上海市、山東省、福建省が企業の営業再開時期の延期、すなわち管轄区内の企業の営業再開時期を2020年2月10日の午前0時以降とすることと通知しました。

上海市労働局は、2020年1月28日、営業再開時期を上記日時と指定し、かつ営業再開時期までを「休日に該当するため、従業員に対しては、勤務をしていなくとも企業は労働契約に従って給与を支払うべきである」と通知をし、他の都市についても概ね同様に扱うことになると考えられます。

### 5. 企業が新型コロナウイルスの影響で操業停止になった場合、従業員の給料についてはどう扱えばよいか？

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。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る。「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年]5号)では、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務の提供ができるのであれば最低賃金以上、労務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いと定めている。この点は社会主義国会の考えが色濃く出ている。

具体的には、北京市、上海市共に以下の通り定めています(「关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知」(北京市)、「应对新型冠状病毒感染肺炎疫情,本市人社保障措施细解」(上海市))。

企業が新型コロナウイルスの影響を受けて操業を停止した場合、一賃金支払周期(最長30日)を超えない場合は、通常の勤務時間に応じて賃金を支払わなければなりません。一賃金支払周期を超えた場合、従業員から提供された労働に応じて、双方が合意した基準に基づいて賃金を支払うことができ、企業が従業員の仕事を手配できない場合は、現地の最低賃金を下回らない労働生活費を支給しなければなりません(北京市は最低賃金の70%を下回らないこと)。

**6. 従業員の隔離治療期間中または医学的観察期間中、または政府が隔離措置を実施する等その他の措置期間中に労働契約期間が満了した場合、企業は契約期間満了を理由に労働契約を終了することができるか?**

従業員の隔離治療期間中または医学的観察期間中、または政府が隔離措置を実施する等その他の措置期間中に労働契約期間が満了する場合には、企業は前述の期間内に契約満了を理由に労働関係を終了することができない。

この点については、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、「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年]5号)において「企業は正常な労働を提供できない労働者については、労働契約期間が満了する場合においても、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。そのため、従業員の隔離治療期間中または医学的観察期間中、または政府が隔離措置を実施する等その他の措置期間中に労働契約期間が満了した場合には、企業は前述の期間内に契約満了を理由に労働関係を終了することができません。なお、前述の労働契約期間の延長は、企業が従業員と別途書面労働契約書に署名する必要はありません。

**7. 企業は隔離治療期間あるいは医学的観察期間中、または政府の隔離措置の実施期間中に対象者が労務を提供できない場合、リストラ解雇、普通解雇(従業員の病気による労務提供不能の場合、職務に耐えられない場合、労働契約の締結時に根拠となる客観的状況に重大な変化が発生した場合)を理由に労働契約を終了させることはできるか。**

企業は隔離治療期間あるいは医学的観察期間中、または政府の隔離措置の実施期間中に対象者が労務を提供できない場合であっても、リストラ解雇、普通解雇はできない。

「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年]5号)においても、新型コロナウイルスに関連した隔離・医学的観察期間中は、「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ならない」と定めています。

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