



VOL. 105

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★天津市政府による新型コロナウイルス Q&A

本号では、天津市政府が2022年12月16日に出した「疫情防控期间企业常见劳动用工问题解答」をご紹介します。今のところ、上海政府は新型コロナウイルスに対する規制を緩和した12月以降現在（2022年12月19日）に至るまで、この種のQAを出しておりませんが、天津政府が出したものと大きく変わらないものと思われまます。ご参考になれば幸いです。

https://hrss.tj.gov.cn/xinwenzixun/xinwendongtai/202212/t20221216_6057587.html

防疫期間中の雇用に関するよくある質問

防疫に関する「新十箇条」を発表した後、多くの企業や従業員が、疫病にかかわる労働契約や賃金、休暇などの労働問題に大きな関心を寄せています。企業や従業員の参考のために、現在疫病に関連して実施されている労働政策の一部を以下に要約します。

企業と従業員は、関連する政策に従い、コミュニケーションと協議を強化し、労働関係を安定させる必要があります。その後、国の要求や本市の実情に応じて、関連政策をさらに見直し、改善していく予定です。

一、労働契約の取り扱いに関する問題

(一) 新型コロナウイルス患者、病原体保有者などの労働契約はどのように処理されているか？

法律に従って隔離治療または医学観察を受けているコロナ感染者、病原体保有者、疑似症患者および濃厚接触者、ならびに政府による隔離措置もしくはその他の緊急措置により通常の労働を提供できない労働者の労働契約は、企業は上記の原因を以て労働契約を解除してはなりません。労働契約が満期になった場合、契約期間は労働者の隔離治療期間、医学観察期間もしくは隔離期間、または政府による緊急措置の終了するまで延長しなければなりません。

(二) 企業が新たに労働者を採用、または労働契約が満期になり、疫病状況の影響で、遅滞なく労働契約の締結または更新することができない場合、どうすればよいでしょうか。

企業と従業員の合意により、書面による労働契約の締結または更新を合理的に延期し、該当する状況がなくなった後1ヶ月以内に締結または更新し、もしくは書面による労働契約を電子的な形式で締結することもできます。

(三) 従業員が職場復帰を拒否した場合、企業は労働契約を終了させることができますか？

企業は、必要な防疫措置と労働保護を講じた上で、職場復帰を拒否する従業員を説得しても拒否された場合、労働契約を解除することができます。

(四) 企業又は従業員が、法律により、労働契約の終了を相手方に事前に通知することが義務付けられている場合、防疫期間中に相手方に通知する義務をどのように履行しますか。

防疫期間中、企業または従業員が相手方に直接書面を提出できない場合、対面せずにファックス、電子メール、SMS、WeChat などの手段で相手方に通知する義務を履行し、且つ関連する証拠を保存することができます。

二、賃金の支払いについて

(五) コロナ感染者、病原体保有者などの賃金はどのように支払いますか？

コロナ感染者、病原体保有者、疑似症患者および濃厚接触者が法律に従って隔離された場合、企業は隔離期間中の賃金を通常の労働に準じて支払う必要があります。隔離期間終了後も、治療のために仕事を中断する必要がある者に対しては、企業は従業員の疾病の医療期間に応じた関連規定に従って賃金を支払います。

(六) 企業が業務や生産を中止した場合、賃金や生活費はどのように支払われますか？

企業が一つの賃金支払いサイクル内に業務と生産を停止した場合、労働契約で合意した基準に従って賃金を支払います。一つの賃金支払いサイクルを超え、従業員が通常の労働を提供しなかった場合、従業員に生活費を支払わなければなりません。企業による従業員への生活費の支払い基準は、市の最低賃金基準の 80%を下回ってはなりません。企業は、自らの実情に即して生活費の基準を引き上げることが望まれます。

(七) 「作業及び生産停止に伴う一つの賃金支払のサイクル」という言葉をどのように理解しますか？

賃金支払いサイクルとは、企業と従業員が賃金の支払い日について合意した間隔日数を指しています。作業及び生産停止に伴う一つの賃金支払のサイクルは、具体的な賃金支払日と関係なく、作業及び生産を停止した日から賃金支払サイクルに対応日数の最終日までが一つの賃金支払サイクルとして計算されます。賃金毎月払いを例にしますと、ある企業が 2 月 3 日から仕事と生産を停止した場合、その企業の賃金計算サイクルは 2 月 3 日から 3 月 2 日までが 1 サイクル、3 月 3 日以降が 2 サイクル目となります。

(八) 企業における従業員の生活費を決定する手続きの要件は何ですか？

企業は、法律に従って協議と民主的手続きを実施し、生活費の基準や支払期間などの結果を従業員に公表または通知するものとします。

(九) 従業員の生活費には、社会保険料や住宅積立金が含まれていますか？

従業員の生活費には、従業員個人負担分の社会保険および住宅積立金が含まれて、企業が法律に従って源泉徴収することができます。

(十) 企業が疫病状況の影響を受け、一時的に賃金の支払能力がなくなった場合、支払いを猶予することができますか？

企業が疫病のために生産と経営が困難になり、一時的に賃金を支払うことができない場合、労働組合または従業員代表と協議し合意した後、30 日を超えない範囲で賃金の支払いを一時的に延期することができます。

三、労働時間の問題について

(十一) 生産再開後、従業員に「代償シフト」を要求できますか？

企業が仕事や生産を再開した後、従業員に対して、疫病状況による仕事や生産の停止によって影響を受けた労働時間を、時間外労働、代償労働、交代制労働によって「埋め合わせ」することを要求することはできません。企業が従業員に時間外労働を手配する場合、法律に従って振替の取得や時間外賃金の支払いを手配する必要があります。

(十二) 標準労働時間制を採用する企業が、自社の生産・運営の必要性から従業員に時間外労働を手配する場合、時間外労働時間に関する規制はどうなっていますか？

企業は、従業員が1日8時間以内、1週40時間以内、1週1日以上の日以上の休日をとる労働時間制度を遵守しなければなりません。企業が生産と運営の必要性から労働時間を延長する必要がある場合、労働組合と従業員と協議の上、通常1日1時間を超えない範囲で労働時間を延長することができます。特別な理由で労働時間を延長する必要がある場合、従業員の健康を保護する条件で延長労働時間は1日3時間、1ヶ月36時間以内でなければなりません。

(十三) 総合労働時間制を採用している企業において、生産停止中の労働時間を別の日に振り替えることは可能でしょうか？

総合的な計算サイクルの中で、従業員の休憩を十分に保護することを前提に、作業停止や生産停止中の労働時間を振り替えることができます。

以上