

中国新法規速報 (2020年2月号②)

新型コロナウイルス流行抑止期間における企業の労働法関連問題 Q&A

2020年2月10日より、中国の大部分の企業が徐々に業務を再開し、多くの企業が新型コロナウイルス肺炎の流行抑止期間中に発表された様々な政策や通知の対応に直面していると思われる。このような状況において、企業の関心が高い労働関連の法的イシューについて、参考に供するために以下Q&A方式により整理した。

第1、労働契約の扱い

1. 地方政府の交通規制措置等により従業員が期限までに業務を再開することができなかった場合、労働契約上どのように処理すべきか。

答え：一部の地方政府は、人の集中を回避し、新型コロナウイルス肺炎の流行を阻止するため、道路・人員・車両管理規制等の措置を講じた。かかる措置は、企業と従業員が予見、回避、克服することのできない客観的状況であり、不可抗力に当たる。労働契約は、不可抗力事由により履行が一時停止し、時間通りに出勤すること、報酬を支払うこと等を含む双方当事者の権利義務が免除される。ただし、この場合、従業員は、政府の管理規制措置に関する証明書を提出しなければならない。

従業員が不可抗力により労働を実際に提供していない場合には、企業は、賃金を支払わないことはできるが、従業員が適時に職場に復帰することができないことをもって労働契約を解除することはできない。

もちろん、企業は、従業員と話し合い、電話やインターネット等を通じて在宅勤務など、柔軟な勤務体制をとることも可能である。リモートワークができない企業については、年次有給休暇や使用者が独自に設けた福利休暇等を優先的に消化するよう従業員と協議することが考えられる。

2. 従業員が正当な理由なく業務再開を拒んでいる場合には、労働契約上どのように処理すべきか。

答え：従業員に注意指導しても効果がなく、正当な理由もなく業務再開を拒んでいる場合には、企業は、自己の規則制度に基づき相応の処罰をすることができる。企業規則に対する重大な違反があった場合には、《中華人民共和国労働契約法》第39条の規定により労働契約を解除することができる。労働紛争を避けるため、企業は、規則制度の有効性に注意し、かつ、関連証拠を収集する必要がある。

3. 従業員が新型コロナウイルス肺炎に感染したこと、感染の疑いがあること、感染者と密接接触したことが確認された場合、労働契約の扱いについて、どのような点に注意すべきか。

答え：隔離治療期間、医学観察期間又は隔離等の政府の緊急措置が行われたことにより通常の労働提供ができなかった期間については、

(1) 企業は、当該従業員が通常どおり出勤したもとして賃金報酬を支払わなくてはならない。

(2) 企業は、《労働契約法》第40条（無過失性解雇）、41条（経済的人員削減）に基づき労働契約を

解除してはならない。

(3) 上記期間中に労働契約が期間満了する場合には、当該従業員の治療期間、医学観察期間、隔離期間が満了するまで、又は政府の緊急措置が終了するまで労働期間が延長される。

(4) 企業は、従業員が派遣社員である場合にも、労務派遣会社に戻すことはできない。

確診患者である従業員が新型コロナウイルス肺炎の隔離治療が終了した後も、なお業務再開せず、休息をとる必要がある場合には、国家が定める規定により3か月乃至24か月の医療期間を享受する。従業員は、関連医療機関から病欠証憑を取得した上で、企業に病欠申請手続きをしなければならない。規定の医療期間内において、企業は、労働契約の約定及び現地政府の医療期間、病欠賃金に関する規定に従い従業員に病欠手当を支払わなければならない。

4. 新型コロナウイルスの影響により、企業が生産・経営をすることが困難な場合には、どのようにして労働契約を変更し、又は解除することができるか。

答え：人力資源社会保障部の《新型コロナウイルス肺炎の予防期間における労働関係安定の取り組みを適切に行い、企業の業務再開・生産再開を支持することに関する意見》（「《業務再開・生産再開意見》」）によると、新型コロナウイルスの影響により生産・経営が困難な企業については、企業は民主的手続きでの従業員との話し合いをとおして、給与の調整、シフト制による勤務・休暇の調整、労働時間の短縮等の方法により労働契約を変更し、就業の安定を図ることができる。

各種措置を講じた後もなお生産・経営が困難で、労働契約を継続することができない企業は、《労働契約法》第40条、第41条等の規定により、関連手続きを経た後に、従業員との労働契約を解除することができる。ただし、経済補償金を支払わなければならない。

第2、休暇期間の延長と賃金の支払い

1. 全国的に延長された3日間の休暇について、企業は従業員に対しどのように賃金を支払えばよいか。

答え：法定休日と認定するのは望ましくない。国务院弁公庁の《2020年春節休暇延長に関する通知》によると、2020年の春節休暇は全部で10日間、すなわち1月24日から2月2日までである。そのうち、1月25日（春節1日目）から1月27日（春節3日目）が法定休日であり、1月24日、1月28日、1月29日、1月30日は振替休日である。1月31日及び2月1日は、元々は通常の営業日であったが、後に振替休日となった。2月2日（日）は、元々休日である。1月31日から2月2日までの間、企業が従業員に働くよう指示した場合には、代休を取らせるか、又は200%の賃金を支払わなければならない。従業員を働かせていない場合には、通常の賃金を支払う。

2. 各地で通知された業務再開期間の延期について、どのように位置づけるべきか。企業は従業員に対しどのように賃金を支払えばよいか。

答え：多くの地方政府が業務再開延期の通知を公表し、原則2月9日まで業務再開してはならないと求めた。業務再開が遅延した期間のうち、2月8日と9日は元々休日であり、業務再開を延期しても、な

お休日であるべきである。2月3日から7日までは、元々営業日であるが、業務再開の延期をどのように位置づけるかについては、全国レベルでは明確にされておらず、各地方政府の規定により処理することになると思われる。

現地政府が休日であると認定した場合には、当該5日以内に従業員が正常に出勤した場合には、代休を取らせるか、又は200%の賃金を支払わなければならない。地方政府が労働・生産停止期間として認定した場合には、《賃金支払暫定規定》第12条等に従い、全従業員に当該期間の通常賃金を支払わなければならない。かつ、通常どおり勤務した従業員については適切な配慮と報奨を付与することが望まれる。営業日と認定された場合に、当該5日間に従業員が通常どおり通勤した場合には、通常の賃金を支払う。勤務していない場合には、賃金は支払わない。

3. 新型コロナウイルス肺炎の影響により企業の生産経営が困難な場合には、賃金の支払いを遅らせてよいか。支払いを停止してよいか。

答え：人力資源社会保障部の《業務再開・生産再開意見》によると、新型コロナウイルス肺炎の流行により生産・経営が困難となった企業は、就業の安定を図るために、民主的手続による協議を通じて、従業員と給与の調整、シフト勤務、労働時間の短縮等を話し合うことができる。一時的に賃金を支払う能力がない企業については、労働組合又は従業員代表と支払延期を協議することができる。例えば、《上海市企業賃金支払弁法》第10条を参照すれば、賃金支払いを延期することができる最長期間は1か月であり、かつ、全従業員に告知しなければならない。

《賃金支払暫定規定》第12条及び人力資源社会保障部の《新型コロナウイルス肺炎流行抑止期間における労働関係問題の適切な処理に関する通知》によると、企業が新型コロナウイルスの影響により生産・経営が困難となった場合には、労働・生産を停止することができ、かつ、従業員と協議の上、一つの賃金支払い周期内に、労働契約が定める基準に従い賃金を支払う。一つの賃金支払い周期を超える場合には、関連規定に従い生活費を支払う。

第3、労災認定

1. 現行法上、新型コロナウイルス肺炎に感染し、又は死亡した従業員について、労災認定をすることができるか。

答え：《業務の履行により新型コロナウイルス肺炎に感染した場合の医療看護者及び関連従業員の保障問題に関する通知》（「《労災通知》」）によると、新型コロナウイルス肺炎の予防及び治療業務において、医療看護者及び関連人員が業務を履行したことにより、新型コロナウイルス肺炎に感染し、又はこれにより死亡した場合には、労災と認定しなければならない。法により労災保険待遇を与えなければならない。

2. 新型コロナウイルス肺炎の予防・治療業務に従事していない従業員が、感染区域に派遣し、仕事をさせたことにより新型コロナウイルス肺炎に感染し、又は死亡した場合には、労災認定するべきか。

答え：雇用主体によって感染区域に派遣され、新型コロナウイルス肺炎の予防・治療業務以外の業務に

従事し、新型コロナウイルス肺炎に感染し、又は死亡した場合には、労災として認定されるか否かは現時点では不明確であり、各地の法規等を踏まえて認定されるべきである。例えば、《広東省労災保険条例》第10条第1項第(四)号は、従業員が雇用主体によって法により感染区域と認定された区域に派遣され、業務に従事することにより疫病に感染した場合には、労災とみなすと定める。その他の地方については、労災と認定されるかどうか明確ではない。

3. 新型コロナウイルス肺炎の予防・治療業務に従事していない従業員は、業務上の原因（感染区域への派遣を除く）により、新型コロナウイルス肺炎に感染し、又は死亡した場合、労災認定すべきか。

答え：人力資源社会保障部の《労災通知》の適用対象は、必ずしも全従業員に適用されるものではない。労災認定における労災事故には、一般的に病気疾患は含まれておらず、また、新型コロナウイルス肺炎は、職業病目録に記載されている職業病でもない。従って、医療類の職業に該当しない従業員又は医療類の職業に該当する従業員であっても新型コロナウイルス肺炎の予防・治療業務を行っていない場合には、業務を原因として新型コロナウイルス肺炎に感染し、又は死亡した場合でも、原則として直ちに労災と認定されないとと思われるが、法の規定が待たれる。

4. 従業員が出退勤途中に新型コロナウイルス肺炎に感染した場合、労災認定すべきか。

答え：《労災保険条例》第14条第(六)号が出退勤途中に本人の主要責任によらずに道路交通事故に遭い傷害を負った場合にのみ労災に該当すると定める。このことを踏まえると、従業員が出退勤中に新型コロナウイルス肺炎に感染した場合には、上記原因による傷害を負ったことに該当しないため、原則として、労災と認定することはできないと思われる。

第4、新従業員の招聘

1. 企業が新たに従業員を招聘する際、新型コロナウイルス肺炎の感染率が高い場所、新型コロナウイルス肺炎患者等を対象に、就業制限条件を設けることができるか。

答え：《就業促進法》及び《伝染病予防治療法》の規定により、労働者には平等就業権があり、いかなる単位及び個人も伝染病患者、病原菌保有者及び伝染病感染が疑われる労働者に対して差別的待遇をしてはならず、これを理由として採用を拒否してはならない。現状では、企業が従業員を招聘する際には、過去に新型コロナウイルス肺炎に感染していたこと（治癒済み）、新型コロナウイルス肺炎の感染率が高い場所から来たこと等を理由として採用を拒絶してはならない。ただし、医学鑑定を経た伝染病病原菌保有者が完治していない、又は伝染の疑いを排除するまでの間は、特定の業務に従事してはならないとすることはこの限りではない。

2. 企業が新たに従業員を招聘する場合、企業内における新型コロナウイルス肺炎の蔓延を回避するために、どのような必要な措置を採ることができるか。

答え：企業は、求職者に対し、伝染病病原菌保有者であるか、感染歴や感染の疑いの有無、感染率が高

い場所での生活態様や渡航・旅行歴、感染者との密接接触の有無をありのままに情報提供するよう要求することができ、求職者はこれに応じる義務がある。企業は、従業員を採用する際、相応の医学観察期間を経ているか否かを厳格に審査しなければならない、必要があれば採用予定の従業員に誓約書を書くよう要求することもできる。新たに採用する従業員が故意に情報を隠匿し、企業の真意に反して労働契約を締結するに至った場合には、企業は、詐欺を理由として労働契約の無効を主張することができる。

第5、民主的協議

1. 新型コロナウイルス肺炎の流行抑止に協力するため、企業が在宅勤務、フレキシブルタイム制度等の臨時対応措置を講じる場合、従業員の同意を得る必要があるか。

答え：この場合、企業としては、法定の民主的手続及び公示手続をとおして規則制度を制定するという形式により在宅勤務、フレキシブルタイム制度等の具体的内容と要求を明確にすることが望ましい。現在の新型コロナウイルス肺炎流行という特殊状況において、企業は、電子メール又はその他即時に連絡することのできるツールをとおして、従業員から意見を収集し、かつ、協議することができる。

2. 新型コロナウイルス肺炎の影響により生産・経営が困難であり、企業が給与の調整、シフト勤務、労働時間の短縮等により職務安定措置を講じようとする場合、どのような手続を踏む必要があるか。

答え：給与の調整、シフト勤務、労働時間の短縮等の措置は、従業員の利益に直接的に関わる規則制度または重大事項であり、《労働契約法》第4条の規則制度の制定過程に関する規定により、従業員代表大会又は全従業員討論を経て、提案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等に協議した上で確定し、かつ、確定した結果については公示するか、又は従業員に通知しなければならない。労働契約の約定内容の変更にあたる場合には、企業は、従業員と変更事項について書面により変更契約を締結して証拠として残すことが望まれる。

第6、企業の疫病予防義務

1. 業務再開にあたって、企業は、新型コロナウイルス肺炎流行抑止責任を全うするためどのような措置を講じればよいか。

答え：各地の地方政府はそれぞれ、企業の業務再開について指導意見を制定している。企業は、《伝染病予防治療法》が定める責任主体の1つであり、業界や企業自身の状況を踏まえ、以下の措置（ただし、これらに限られない）を講じることが考えられる。

- (1) 感染防止指導機構を企業内に設け、実際の状況に基づき感染防止及び業務再開方案を制定し、従業員の業務分掌及び業務要求を明確にする。
- (2) 企業の従業員の近時における健康情報を報告し、感染者、感染の疑い、感染者との密接接触者又は感染率が極めて高い区域の従業員については、治療、観察期間の終了、又は健康証憑を取得した後でなければ業務を再開させてはならない。

- (3) 業務再開規模に応じて感染防止準備をしっかりと行う。これには、防疫基準を満たすマスク、消毒剤、測温計、ハンドソープ等の労働保護物資の準備を含む。
- (4) 作業場を全体消毒し、事務施設、換気設備等を重点的に消毒し、トイレ、食堂等の必要な場所に消毒用ハンドソープを置く。
- (5) 状況に応じて特殊労働時間制を申請し、柔軟な勤務態様を目指す。

2. 業務再開後、企業は、どのように企業内の予防管理を維持すればよいか。

答え：企業は、業務再開後、感染防止管理を強化するため、業界や企業自身の状況を踏まえ、以下の措置（ただし、これらに限られない）を講じることが考えられる。

- (1) テーマ研修を行い、従業員が規範的に感染防止管理制度を実施するよう確保する。
- (2) 複数の勤務シフトに分け、食事時間のピークを避け、人の集中を避ける。
- (3) 不必要な外出をキャンセルし、電話・インターネット等の方式で会議やミーティングを行う。
- (4) 各種感染防止物品を適時に補充し、必要に応じて支給する。
- (5) 定期的に消毒を行い、作業場所の清潔・換気を保つ。
- (6) 従業員の健康状態に十分な注意を払い、咳や発熱等新型コロナウイルス肺炎の症状の疑いがある従業員については直ちに病院に行かせ、かつ、要求に従い関連部門に報告する。
- (7) 条件が許す企業は、従業員に在宅勤務させることができる。

以上