

## 緊急特集

# 新型コロナウイルス感染拡大への法務対応

杜若経営法律事務所  
弁護士 向井 蘭

Q1 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、「新型コロナウイルス防疫期間における労働問題に関する通知」、以下「本件通知」という）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」と定めている。

Q2 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扱いは以下のとおりである。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る。

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っても労働契約に基づく賃金を支払わないと取り扱っている。

### 【北京市】

「北京市人民政府关于进一步明确责任加强新型冠状病毒感染的肺炎预防控制工作的通知」（「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」）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日間の在宅観察を促し、新型コロナウイルス感染の肺炎伝播を嚴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日間在宅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。

流れは次のとおりとなる。

## 第2章 中国政府・各地方政府の見解からみる 人事労務上の諸問題Q&A

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った。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た。ただし、五月雨式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、わかりづらい面がある。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方式で記載した。

- (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」および実施条例では、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およ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に対しては、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の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、賃金ある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に対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。

Q3 確定診断が下され新型コロナウイルスに感染したことが明らかになった場合、罹患従業員の隔離措置を解除した後、罹患従業員の医療期間やその間の賃金はどのように扱えばよいか。

### (1) 医療期間

通常の私傷病と同じように扱い、医療期間（日本で言う休職期間であるが、中国では法令に定めがあり医療期間中は解雇されず身分が保障される）やその間の賃金は各地の法令に従うことになる。

### 【一部を除くほとんどの地域】

「企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定」（劳部发〔1994〕479号）は、従業員が私傷病により休む場合は、累計勤務年数と当該企業における勤務年数に応じて、3カ月から24カ月の医療期間を与えることを規定している。

累計勤務年数	当該企業での勤務年数	医療期間
10年以下	5年以下	3カ月
	5年以上	6カ月
10年以上	5年以下	6カ月
	5年以上10年以下	9カ月
	10年以上15年以下	12カ月
	15年以上20年以下	18カ月
	20年以上	24カ月

なお、上海市については、「关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定」2条の規定に基づき、医療期間は労働者の当該企業における勤務年数に応じて設けられ、当該企業で1年目は医療期間は3カ月であり、以後1年ごとに医療期間は1カ月増加し、24カ月を超えない。

### (2) 賃金

医療期間中の賃金についても各地の法令によることになる。

北京市、広東省等多くの都市や省は、医療期間中は労働契約等に定めた医療期間中の賃金を支払うことになり、それは現地の最低賃金の80%を下回ってはいけなくと定めている。

たとえば、広東省賃金支払規則24条では、労働者は、病気または労働による負傷により業務を停止して治療を行った場合は、国の定めた医療期間内において、使用者は、労働契約、集団契約または国の関係規定に基づいて賃金を支払わなければならない、使用者が支払う賃金は現地の最低賃金基準の80%を下回ってはならないと定めている。

上海市は少し異なっており、「上海市労働保障局の病欠賃金計算に関する公告」1条の規定により以下のとおり定めている。

**【医療期間が6カ月以内の場合】**

勤続年数	賃金支給率
2年未満	60%
2年以上4年未満	70%
4年以上6年未満	80%
6年以上8年未満	90%
8年以上	100%

**【医療期間が6カ月を超える場合】**

勤続年数	賃金支給率
1年未満	40%
1年以上3年未満	50%
3年以上	60%

**Q 4** 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、交通手段がな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は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できない場合に次のような流れを示した。

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と収入を受けようとする。
- (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た。

- (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」（上海市政府による遅延本市企業の復職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。

**Q 5** 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」と通知をした。他の都市についてもおおむね同様に扱うことになると思われる。

#### Q6 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。本件通知では、そのような場合も、1カ月以内の操業停止でとどまるのであれば労働契約に定めた賃金、1カ月以上の操業停止にわた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家の考えが色濃く出ている。

具体的には、北京市、上海市ともに以下のとおり定めている（「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则」（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らない。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る。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らない（北京市は最低賃金の70%を下回らないこと）。

#### Q7 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（以下「当該期間」という）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？

当該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、感染したまたは疑いがある場合には隔離治療・措置がとられることになるが、

本件通知において「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」と定めている。そのため、当該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が満了したことを理由に労働関係を終了することができない。なお、前述の労働契約期間の延長は、企業と従業員が別途書面の労働契約書に署名する必要はない。

#### Q8 企業は当該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った客観的状况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。

企業は当該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。

本件通知においても、新型コロナウイルスに関連した当該期間中は、「労働契約法40条（いわゆる普通解雇）、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」と定めている。

#### Q9 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）という従業員がいるがどう対応したらよいか。

この点についてはまだ政府は通知を出していない。このような事例は各地で発生していると思われる。労働法の原則からすれば無断欠勤扱い、懲戒処分を行うことができるが、社会全体が混乱しており、社会情勢から厳しい処分は難しいと思われるが、正常に出勤している従業員との公平を図る必要がある。そのため、無給の欠勤扱いにして懲戒処分にはしないという措置をとることになると思われる。