

営業再開に向けた対応に関する問題

本日も挙国一致の防疫対策が進み、春節明けの営業再開の準備を整えています。本日は営業再開に向けて、比較的関心の高い問題に触れていきます。

一、労働契約の履行地と雇用企業の所在地が異なる場合、当該従業員はどちらの地域の営業再開日の延期政策に基づいて実施すればよいですか？

疫情予防抑制の必要から、労働契約の履行地における営業日延期政策に基づいて実施することをお勧めします。もし労働契約の履行地に地域の規定がない場合や不明確な場合、国务院及び人社部の規定に基づいて実施して下さい。

二、疫情期間中、会社は三期女性従業員に対しどのような配慮をすればよいですか？

上海市総工会女職工委員会からのアドバイス：特別な人たちへの特別な配慮

1) 協議などの方法を通して、積極的に出産育児の保護を推進し、実際に妊娠期、哺乳期にある女性従業員の在宅勤務や、休暇と勤務時間の柔軟な手配を行い、疫情期間中の妊娠期、哺乳期にある女性従業員の労働保護を行います。

2) 現地の同業種における実際の状況に合わせ、積極的に現地関連部門の疫情期間中における女性特殊權益保護の要求に従い、速やかに協力して関連する問題を解決して下さい。

3) 疫情期間と疫情後に職場へ復帰する女性従業員の權益保護の問題によく注意し、法律に基づき女性従業員の合法權益と特殊利益を保護しなければなりません。

三、疫病が原因で航空便や鉄道などの運行がキャンセルされ、期日通りに出勤できない場合、会社はどのような様に対応すればよいですか？

疫情予防抑制の影響で、現在多くの交通規制が実施されています。交通規制又はその他の疫情予防抑制措置（例えば勤務場所が一時的に閉鎖された場合）により、正常に勤務部署に戻り業務ができない従業員は、可能であれば別の場所で勤務を手配することができ、それが難しい場合は、年次有給休暇扱いとする事を検討してもよいでしょう。もし従業員の職場復帰までの期間が長くなる場合、当該従業員を一時休業させて生活費を支給することも可能です。実際に行う場合には、従業員と協議して合意しておくことをお勧めします。

四、春節休暇前に従業員が離職届を提出し、又は双方が労働契約の解除に合意していた契約終了日が、春節期間の延長又は営業再開日の延期期間中にあたる場合、影響はありますか？

影響はありません。休暇の延長や営業開始日の延期は、使用者からの解除権に影響を与えません。ただし、労働契約法第四十条、四十一条に基づく労働契約の解除は制限されることに注意が必要です。

五、企業が独自の判断で、安全を考慮して、従業員に対して在宅勤務又は隔離措置を命じることはできますか？

『伝染病防治法』の規定によると、隔離措置は県級以上の地方人民政府が実施し、かつ上級の人民政府に報告し許可を得た後に実施する事になっています。つまり、企業は従業員に対して隔離措置を行う権限はなく、また自宅待機を強制する事もできません。

それどころか、「労働契約の約定に基づき労働条件を提供していない。」と認定されやすく、従業員は労働契約を解除して経済補償金を請求する事ができます。

したがって、このような状況下にあっては、年次有給休暇、残業の代休または協議により在宅勤務を手配することで、従業員の自宅待機（隔離）の目的を実現するよう提案します。

特殊時期連絡先：
fengchh@ciicsh.com

【ご注意】
この資料は、中智「智櫻会」会員企業の責任者のみ送信しています。

中智日本企業倶楽部
2020年2月10日