

【中智専門家からの解析】

人社部による労働関係を安定させ企業の営業操業の再開支援に関する 12 条の意見

新型コロナウイルス感染による肺炎の疫情予防抑制作業に関する党中央の決定と手配の実施を徹底するため、広く企業と従業員に疫病の予防抑制の重要な役割を積極的に発揮させ、全力で企業の営業再開及び操業再開における労働関係の安定を支援するため、2020年2月7日、人社部、全国总工会、中国企業連合会/中国起業家協会 全国工商連が共同で『新型コロナウイルス肺炎の疫情予防抑制期間の労働関係を安定させ企業の営業と操業の再開の適切な支援に関する意見』（人社部発（2020）8号）を公布し、労働関係を安定させ企業の営業操業の再開支援に関する 12 条の意見を提出しました。

一、疫病予防抑制期間中の労働雇用の柔軟な処理に関する問題

1) 営業再開前の労働問題は協議による解決を推奨。

疫病情況の影響で期日通りに出勤又は操業再開できない場合、企業は自主的に従業員と連絡をとり、環境が整っているのであれば電話、インターネット等を利用する柔軟な働き方で在宅勤務させて業務を行うことができる。反対に環境が整っていない企業は、従業員と協議して優先的に年次有給休暇、独に設けた福利休暇等各種休暇を優先して使用する。

2) 労働時間の柔軟な手配の推奨。

規定に適合する営業再開企業は、従業員との協議のうえ時間差出勤や、フレックスタイム制等を採用し、柔軟な雇用措置を実施する事を奨励する。

3) 雇用管理の標準化の指導。

企業はこの期間中、関連措置による影響で正常な労働を提供できない従業員と労働契約又は派遣労働者との派遣契約を解除してはならない。

復職を望まない従業員に対しては、会社の労働組合から速やかに当該従業員に対して疫病の予防抑制政策の要求と復職の重要性を説明させ、自主的に従業員が速やかに職場へ戻るように勧告指導する。勧告指導が無効又はその他正当な理由なく復職を拒んだ場合、会社は法律に基づき処理するよう指導する。

二、疫情予防抑制期間中の賃金待遇処理の協議に関する問題

4) 職場復帰していない期間の賃金待遇の協議支援。

疫病の影響により営業再開の遅延又は職場復帰できない期間に、各種の休暇を消化してもなお、正常な労働を提供できない又は正常な労働を提供できない従業員に対し、企業は国の営業停止、操業停止期間中の賃金支払いに関する規定を参考に従業員と協議し、一賃金支払いサイクル期間内の賃金は労働契約の基準に基づいて支払い、一賃金支払いサイクル期間を超える場合は関連規定に基づいて生活費を支払うよう指導する。

5) 困難企業の賃金協議の支援。

疫病の影響により企業の生産経営が困難に陥った場合、企業が民主的な手続きで従業員と協議し、賃金の調整、交代勤務や交代休業、勤務時間の短縮等の方法で勤務部署を安定させることを推奨する。賃金の支払い能力が無い場合、企業と工会又は従業員の代表が協議し、支払いを延期し、企業の資金繰り圧力の軽減を助けるよう誘導する。

6) 従業員賃金待遇の権益保障。

法律に基づき隔離され、正常な労働を提供できない従業員に対し、企業が正常労働の賃金を支払うよう指導する。隔離期間終了後、なおも休職し治療を受ける必要のある従業員に対しては医療期間の関連規定に基づき賃金を支払う。

三、様々な企業負担軽減措置の採用

7) 企業の採用コストの削減支援。

オンラインの求人サービス業務に力を入れることを要求し、人的資源サービス料金を規範化し、疫病の影響で深刻な人手不足となっている企業又は政府の保障任務を担う企業に対して、人的資源サービス機構が無料で人材招聘サービスを提供することを奨励する。

8) 企業の雇用安定コストの合理的な負担。

関連部門に失業保険の雇用安定還付政策を要求し、研修費用の補助政策、小規模企業の工会経費支援政策、企業の組織会費、工会の防疫専項資金を適切に用いる。

9) オンライン無料研修の提供。

企業が積極的に従業員を組織し、オンラインの無料研修「中国職業訓練オンライン」プラットフォームの全ての機能を開放することを要求し、無料で研修教育資源を提供する。

四、各方面の力を計画手配し、指導サービスに注力する

10) 労働雇用の指導サービスの強化。

各級の人力資源社会保障部門は社会の関心に積極的に応え、対応する政策を制定し、政策を正確に理解し、企業の発展における困難の解決を支援しすることを要求する。各級の工会は企業の工会としての役割を積極的に発揮し、困難に直面する従業員のために必要な援助や心理的なカウンセリングを要求する。従業員に企業の生存と発展に関心を持ち、法律に基づき理性的に要求するよう導かなければならない。疫病の影響により生産経営が困難に陥った企業を導き、企業内部の民主的な協議システムを整備し、多様な方法で労働関係と勤務部署を安定させなければならない。企業が従業員の健康に配慮するよう導き、従業員の現実の困難解決を支援し、確実に従業員の権益を保障しなければならない。

11) 自主的に労働関係の矛盾を解決する。

企業は健全な内部労働紛争の協議解決制度の確立を推進しなければならない。紛争処理の指導監督を強化し、「インターネット+調解仲裁」を強力に推進し、紛争処理の効果を確実に高める。通報ルートの手順を円滑にし、労働保障観察の法執行力を強化し、法に基づき違法行為を調査処分する。

12) 優秀なモデル業務を表彰する。

関連文書《新型コロナウイルス肺炎の疫情予防抑制期間の労働関係を安定させ企業の営業と操業の再開の適切な支援に関する意見》

(人社部发〔2020〕8号)

解説：中智 HR 法務専門家
翻訳：中智日本企業倶楽部 智櫻会

特殊期間中の連絡方法：
fengchh@ciicsh.com

【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13日