



本日も挙国一致の防疫対策が進み、春節明けの復業の日が近づいてきています。
今日は営業再開の延長における人事実務について触れていきたいと思えます。

特殊な事態下における「隔離措置」

自宅隔離の対象者とは？

2月4日正午、上海発布：市衛生健康委発表：

条件1（以下の条件のうち、いずれかに合致する者）

- ・ 湖北省から来た者又は通過した者、或いは湖北省を訪れた事のある者。
 - ・ 近距離で湖北省から来た発熱を伴う気道症状のある患者と接触した事のある者。
 - ・ 近距離で新型コロナウイルス感染者又は診断された者と接触した事のある者。
 - ・ その他特定の状況にある者（疫情の変化に伴い、隔離対象者の範囲を調整する可能性がある）。
- （以上の情報は、状況により調整される可能性がありますので、現地の規定を遵守して下さい。）

条件2 発熱等の症状がない者

条件3 上記の状況が上海に到着する14日以内に生じた者

以上3つの条件に該当する場合、本市に定住住所があり、かつその場所が居宅隔離観察要求に合致する場合、隔離する必要があります。

上記2月4日発表の規定に基づけば、日本から上海へ戻る駐在員の皆様は、湖北省との接点がなく健康な者であれば、原則として自宅での強制隔離の必要はないものと考えられます。但し、地元の関係者からの質問には応じなければならず、現地の規定を厳格に遵守して下さい。毎日、最新の政府規定に注目するようにして下さい。

特殊な事態下における人事実務

一、賃金支払日の調整

休暇の延長により賃金支払日が通常通り実施できないときは、事前に従業員と連絡を取りこのことを伝えた上で、営業再開後即ち賃金を支払うようにすると良いでしょう。

二、内定者の入職

防疫の影響により、内定者も入職ができない状況ですので、会社側は適時内定者とコミュニケーションを取り、入職日を調整しなくてはなりません。もし会社側が、疫病により業務計画に重大な影響が出たことを理由として内定を取り消すときは、内定者と十分に話し合っ理解を得、場合によっては補償

金を支払うことも視野に入れるべきです。そうすれば、契約の一方的破棄による不必要なリスクを避けることができます。

三、 休暇延長中の労働契約更新

ポイントは、労働契約が満了する際の状況を見て、その従業員との労働契約をどうするか意向を決めることです。

もし会社側が労働契約を継続しようと思わないならば、適時従業員へ書面による通知を出し、法に基づいて労働契約を終了させると良いでしょう。そうすれば、疫病の流行や健康状態の悪化といった不確定要素による医療期間を理由とした解雇制限を受けるような事態を避けることができます。

もし使用単位側が労働契約を継続したいと考えているならば、同様に従業員へ通知を出し、営業再開後労働契約を締結するという共通認識を持っておけば、書面による労働契約を締結しなかったことによる「賃金の二倍払い」のリスクを避けることができます。

四、 柔軟な業務の割り振り

各職位の職責や業務の性質をもとに、営業再開後の勤務形態を具体的に按配します。出勤させるか、在宅勤務とするか、出張させるか、各職位によって柔軟に業務を割り振るのです。従業員との話し合いによる同意を得ていることが前提ですが、就業時間、輪番制、賃金福利、出張規定などあらかじめ決めておくと良いでしょう。

五、 特殊労働時間の申告

防疫上の必要措置が生産経営における繁忙期に明らかに影響を与えるときは、速やかに管轄の労働行政主管部門へ特殊な職位について労働時間を申告することをお勧めします。

六、 特殊社員への愛情を

特殊な事態下にあつて、企業は隔離された社員へより思いやりを払わなければなりません。電話やWechat(グループチャット)、SMS等で従業員のコミュニケーションを取りつつ体調や生活状況精神状態を伺い、併せて新型コロナウイルスへの感染状況などを正確に把握するようにします。

特殊时期連絡先：
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「智櫻会」
2020年2月4日