



隔離、治療期間の対応に関する問題

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。
本日は従業員の隔離、治療期間の対応に関する問題に触れていきます。

一、新型コロナウイルスに感染した肺炎患者、疑いのある病人、密接接触者として隔離治療期間または医学観察期間及び政府が実施する隔離措置またはその他の緊急措置により、正常な労働を提供できない従業員に対して、どの様に賃金を払えばよいですか？

正常出勤として賃金を払うようにして下さい。但し、北京市や四川省等の地域では、新型コロナウイルスによる肺炎患者又は感染者と診断された場合、病気休暇の待遇を与える事ができることに注意して下さい。

人力資源社会保障部が公布した『新型コロナウイルス感染による肺炎発生状況の予防抑制期間における労働関係問題の適切処理に関する通知』（以下、新型コロナウイルスに関する通知）では、新型コロナウイルスに感染した肺炎患者、疑いのある病人、密接接触者として隔離治療期間または医学観察期間及び政府が実施する隔離措置またはその他の緊急措置により、正常な労働を提供できない企業労働者に対して、企業はこの期間中の労働報酬を支払わなければならないと明確に規定しています。そして、上海市、天津市等の地域では新型コロナウイルスに感染した肺炎患者の隔離治療期間中、企業は従業員に対し正常出勤として賃金報酬を支払わなければならないことを明確にしています。

北京市人社局は『疫情予防抑制期間の適切な労働関係安定維持の問題に関する通知』において、「国家と本市の関連法律法規に基づき、企業従業員が病を患い休職して療養している場合、医療期間を享受すべきである。従業員の医療期間中、企業は労働契約法及び集団契約の約定に基づき、病気休暇の賃金を支払い、当該病気休暇中の賃金は、北京市の最低賃金基準の 80%を下回ってはならない」ことを明確にしています。

当該通知は、「隔離、医学観察を経て患者又は感染者ではないと確認された後」についてのみ、企業に対して隔離、医学観察期間中は正常出勤期間として賃金を支払うことを要求しています。

二、上記の従業員隔離期間中の労働契約管理において注意事項はありますか？

この期間中は労働契約の解除が制限されます。隔離期間中に労働契約の期限が到来した場合、それぞれ労働者の医療期間満了、医学観察期間満了、隔離期間満了または政府が実施する緊急措置が終了するまで順延されます。

『新型コロナウイルスに関する通知』において、企業は『労働契約法』第四十条、四十一条に基づき労働者との労働契約を解除してはならないことを明確にしています。

参考：労働契約法

第四十条 以下のいずれかの状況にある場合、使用者は 30 日前に書面により労働者本人に通知するか、又は労働者に一ヶ月分の賃金を特別に支給して労働契約を解約することができる。

(1) 労働者が病気、または業務外の負傷により規定の医療期間が満了後も元の業務に従事できず、雇用者の手配した他の業務にも従事できない場合

(2) 労働者が業務の任に対応できず、職業訓練を経た後、もしくは勤務部署を調整をしても依然として業務に対応できない場合

(3) 労働契約締結時の根拠となった客観的な状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行ができなくなり、使用者と労働者が協議を経ても労働契約の変更の合意が達成できなかった場合

第四十一条 以下のいずれかの状況にあり、20 人以上の従業員削減が必要になった場合、または 20 人未満であっても従業員総数の 10%以上の従業員削減が必要になった場合、雇用者は従業員削減の 30 日前に工会もしくは全従業員に状況を説明しなければならない。工会または全従業員の意見を聴取のうえ、従業員削減案を労働行政部門に報告後、従業員削減をする事ができる。

(1) 企業破産法の規定により企業再編を行う場合

(2) 生産経営がきわめて困難な状況に陥った場合

(3) 企業の産業転換や重要な技術革新、または経営方式の調整により、労働契約を変更してもなお、従業員削減をしなければならない場合

(4) 労働契約締結時の根拠となった客観的な状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行ができなくなった場合

(以下省略)

三、従業員の隔離、交通制限等の原因により、期日通りに出勤できない場合、無断欠勤として扱う事はできますか？

無断欠勤として扱う事はできません。

現在各地の疫情予防抑制措置の実施状況を見ると、従業員の職場復帰に影響する可能性があるものとして、「新型コロナウイルスに感染した肺炎患者、疑いのある病人、密接接触者として隔離治療期間または医学観察期間」にある場合のほか、道路封鎖、交通制限、交通機関の運行停止及び「都市封鎖」等の措置や、その他の措置として危険地域から戻る者に実施される自宅待機や集中隔離等が考えられます。

現在の特殊な状況を考慮すると、万が一にも従業員がこの様な状況に遭遇した場合、事前に申告するよう求め、事後に証明書類を提出させるようにすることをお勧めします。

四、病気の影響で会社の生産経営が困難に陥った場合、どのな対応策がありますか？

以下の方法が認められています。

(1) 労働者と協議により賃金の調整、交代勤務や交代休業、勤務時間の短縮等の方式を実施する事ができます。営業や操業停止が1つの賃金支払いサイクルを超える場合、現地の規定に基づいて賃金を支払う。

(2) 現地の政府が公布する関係政策に基づき、総合労働時間制度を申請し、生産経営上の必要に応じて交代勤務や交代休業を実施する。

参考：

人力資源社会保障部が公布した『新型コロナウイルス感染による肺炎発生状況の予防抑制期間における労働関係問題の適切処理に関する通知』

北京市人社局が公布した『疫情予防抑制期間の適切な労働関係安定維持の問題に関する通知』

中文来源：中智法律速递
日文翻译：中智日企俱乐部 智樱会

特殊时期連絡先：
fengchh@ciicsh.com

【注意】

この資料は、中智「智樱会」会員企業の責任者のみ送信しています。

中智「智樱会」
2020年2月5日