



## 復業後の人事管理について

挙国一致の防疫対策が進み、いよいよ春節明けの復業の日が迫って参りました。本日は復業後の人事管理について触れていきます。

一、企業が営業再開した後も疫病が原因で復業できない従業員について、復業するまでの休暇期間を年休で相殺することはできますか？

会社側が一方的に休暇期間を年休で相殺するのはあまりお勧めしません。あくまで話し合いによる合意を得るべきです。

既に会社に従業員が戻ってきている状況にあって、「疫病が原因で会社へ戻れない」従業員については、その期間について一部地方政策で年休と相殺するよう提起されていますが、同時に話し合いによる一致を見るべきだともされています。

例えば、浙江省人力資源社会保障庁「新型コロナウイルス肺炎感染への積極対応における労働関係業務に関する通知」（浙人社明電[2020]3号）では、「疫病により適時復帰させることができない従業員については、企業は話し合いによる合意を経て（休暇期間に）優先的に年休を与えることができる」としているほか、北京市人力資源社会保障局が2020年1月23日に公布した「疫病防疫期間における労働関係の安定維持に関する問題の通知」（京人社劳字[2020]11号）でも「疫病により適時復帰できない従業員について、企業は優先的に年休を按排することができる」としています。但しこれは、治療や隔離によって復業できない場合を除きます。

二、従業員が伝染病にかかり、また伝染病の疑いがあった後で、隔離措置を経て健康を取り戻した場合、万が一を考えてその従業員に復業前の再検査をさせることは可能でしょうか？

その従業員は隔離措置または治療が終わっており、医学上は身体に何ら異常は無いので、会社側が再検査を求めることはできません。

しかし会社側がその他の従業員の健康を考慮するならば、会社側で車を手配したり、検査費を捻出するなどして再検査をさせるのも一つの手です。但しこれを強制してはいけません。

三、会社では従業員の復帰後毎日体温を測定させていますが、もし従業員がこれに従わないときはどうすれば良いでしょうか？

現時点では、復帰した従業員への体温測定やマスク装着を必須とする政策は打ち出されていないので、強制的に体温を測らせることはできません。

そこで、私たちは社内でウイルスから身を守る知識を広めることを提案します。連呼、提唱、奨励などで従業員の安全意識を高め、従業員が防疫に主体的に協力するようになれば、より良い防疫効果が得られるでしょう。

#### 四、復業後は送迎バスやマスクの手配、社内消毒を実施しないと出勤しない、と言ってくる従業員がいますが、どのように対処すればよいのでしょうか？

---

現時点では、従業員への送迎バスやマスクの提供を義務付ける政策は打ち出されていないので、もし従業員がそのような理由で出勤しないのならば、会社側は規定制度に基づいて処分を行うことができます。

とはいえ現在は非常時なので、従業員が憂慮や緊張を示すのも理解できます。この点においては、会社側で社内の消毒など出来る限りの防護措置を取ることをお勧めします。もし可能ならば、マスクや送迎バスを手配すると良いでしょう。併せて従業員へこれらの情報を事前に告知し、従業員の職場の安全衛生への憂慮を和らげるとともに、防疫を強化し、従業員の健康と安全を保障するようにします。

#### 五、会社では年明けに新入社員を採用する予定ですが、面接の時にコロナウイルスに感染したか否かを聞くことは就職差別に当たりますか？

---

「労働契約法」第八条では、使用単位は労働者と労働契約に直接関係する基本的状況について理解する権利を持ち、労働者はこれについて事実を話さなければならないと規定されており、これには身体健康状況も含まれます。

但し法律によって認められた業種や職位を除き、伝染病への既往歴を理由として不採用とすることはできません。この場合は、職業差別と見なされます。

会社側が業務配置の話の中で応募者へ健康状況を聞いた場合は、職業差別には該当しません。

#### 六、従業員が出張中に新型コロナウイルスに感染した場合は、労災に該当しますか？

---

「労災保険条例」第十五条には、「職工が以下の状況にあるときは、労災とみなす：（一）就業時間中もしくは就業において突発的に疾病し死亡したとき、または48時間以内救急しても死亡したとき」とあります。

なので、もし従業員が出張中にウイルスに感染したとしても、労災とは認められません。

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7日