キャスト中国ビジネス
会員ニュースレター【速報】

CAST News

2020-02-13(alert[2020]04 号)

【速報】新型コロナウイルスによる肺炎の流行期間における労務管理にかかるQ＆A(続報)

執筆者: **李 淑芹**
上海律師協会労働法業務委員会メンバー
上海融孚律師事務所 高級パートナー/中国律師
労働業務研究委員会主任
キャストコンサルティング(上海)有限公司 法律顧問

2 月 3 日に速報として配信させていただいた「新型コロナウイルスによる肺炎の流行期間における労務管理にかかるQ＆A」につきまして、その後に発布された各部門からの通知等に基づき、続報としてのQＡを作成いたしましたのでご参照いただければと存じます。

＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊

Q40、「新型コロナウィルス感染による肺炎流行予防・抑制期間における労働関係の安定化を適切にし、企業の業務再開・生産再開を支援することに関する人的資源社会保障部、全国総工会、中国企業連合会/中国企業家協会及び全国工商連の意見」(人社部発[2020]8 号)において、感染症予防・抑制期間の賃金待遇問題を協議して処理する上でどのような要求を出していますか。

A40：人社部発[2020]8 号において、感染症予防・抑制期間の賃金待遇問題を協議して処理する上で次のような要求を出しています。

(1)職位復帰しない期間の賃金待遇を協議することを支援する。

感染症流行の影響を受けて業務再開が遅延し、又は職位復帰しない期間において、各種休暇を使い切ってなお通常労働を提供することができず、又は通常労働を提供することができないその他の従業員については、企業を指導して、業務停止又は生産停止期間の賃金支払いに関する国の関連規定を参照して従業員と協議させる。1 賃金支払周期内おいては労働契約所定の標準に従い賃金を支払い、1 賃金支払周期を超える場合には関係規定に従い生活費を支給する。

© 2020 CAST Consulting Co., Ltd. All Rights Reserved.

(2)困難企業が賃金待遇を協議することを支援する。

感染症流行の影響を受け企業の生産経営が困難になった場合にはついては、企業が協議・民主的手続を通じて従業員と協議し賃金給与の調整、シフト制の職位・休み、業務時間短縮等の方式を採用し業務職位を安定化することを奨励する。賃金支払能力が一時的にない場合については、企業工会又は従業員代表と協議して支払延期するよう企業を指導し、資金繰りの圧力を企業が軽減することを援助する必要がある。

(3)従業員の賃金待遇の権益を保障する。

法により隔離されたことにより通常労働を提供することができなくなった従業員については、企業を指導して、通常労働に従いその賃金を支払わせる必要がある。隔離期間が終了後、なお業務を停止し治療をする必要がある従業員については、医療期間の関係規定に従い賃金を支払う。春節休暇の休暇延長期間において感染症流行の予防・抑制により休假を取ることができない従業員については、企業が先に代休を手配するべきであり、代休を手配することができない場合については、法により時間外労働賃金を支払うよう指導する。

Q41、「新型コロナウィルス感染による肺炎流行予防・抑制期間における労働関係の安定化を適切にし企業の業務再開・生産再開を支援することに関する人的資源社会保障部、全国総工会、中国企業連合会/中国企業家協会及び全国工商連の意見」（人社部発[2020]8 号）において、感染症予防・抑制期間の労働者使用問題を柔軟に処理する上でどのような要求を出していますか。

A41：人社部発[2020]8 号において、感染症予防・抑制期間の労働者使用問題を柔軟に処理する上で次のような要求を出しています。

(1)業務再開前の労働者使用問題を協議により解決することを奨励する。

感染症流行の影響を受けたことにより従業員が期日通りに職位に就くことができず、又は企業が業務・生産を開始できない場合については、自発的に従業員と意思疎通するよう企業を指導する必要があり、条件を有する企業は、電話、インターネット等の業務方式を通じて在宅勤務により業務任務を完了させるよう従業員を手配することができる。遠隔オフィスの条件を具備しない企業については、従業員と協議して年次有給休暇、企業が独自に設けた福利休暇等の各種休暇を優先して使用させる。企業工会を指導して、企業と協力し合って困難を乗り切ることを従業員に積極的に呼びかけさせ、企業及び労働者双方の適法な権益を同時に重視することを基礎として、感染症流行の影響によりもたらされる損失を企業が可能な限り減らすことを助けさせる必要がある。

(2)業務時間の柔軟な手配を奨励する。

感染症流行予防・抑制期間において、人が集まることを減らすために、規定に適合する業務再開企業が柔軟な労働者使用措置を実施し、従業員と協議して時差出退勤、フレックス出退勤等の方式を採用し業務時間を柔軟に手配することを奨励する必要がある。政府の感染症流行予防・抑制保障任務を引き受けて緊急に時間外労働をする必要がある企業については、労働者の身体健康及び労働安全を保障するという前提の下、企業を指導して、工会及び従業員と協議させ、業務時間を適当に延長して緊急生産任務に対応させることができ、法により業務時間の延長にかかる制限を受けない。

(3)労働者使用管理の規範化を指導する。

感染症流行予防・抑制期間において、企業を指導して、従業員が隔離措置を実施され、又は政府が講じる緊急措置の状況を全面的に理解させ、この期間に関連措置の影響を受けて通常労働を提供することができない従業員の労働契約を解除し、又は被派遣労働者を戻してはならないことを企業に要求する必要がある。規定に適合する業務再開企業については、企業

© 2020 CAST Consulting Co., Ltd. All Rights Reserved.

を指導して、必要な防疫保護及び労働保護措置を提供し、従業員に職位復帰するよう積極的に呼びかけさせる必要がある。業務再開を希望しない従業員については、企業工会を指導して、感染症流行予防・抑制政策の要求及び企業の業務再開の重要性を遅滞なく宣伝・説明させ、従業員の遅滞なき職位復帰を自発的に勧告指導させる必要がある。勧告指導に効果がなく、又はその他の非正当な理由により職場復帰を拒絶する場合については、企業を指導して、法により処理をさせる。企業が労働関係安定化のルート及び方法を積極的に模索することを奨励し、相応の措置を講じた後になお人員削減をする必要がある企業については、企業を指導して、人員削減方案を制定させ、法により関連手続を履行させ、労働関係を適切に処理させ、企業の通常の生産経営の秩序を維持保護させる必要がある。

Q42 上海市が全力で感染症流行を予防・抑制し、企業の安定的かつ健全な発展を支持・奉仕することにかかる若干の政策措置の印刷発布に関する上海市人民政府の通知（滬府規[2020]3 号）では、どのような企業支援・職位安定措置を明確にしていますか。

A42：滬府規[2020]3 号では、次のような企業支援・職位安定措置を明確にしました。そのうち、柔軟性労働者使用政策の面において、賃金給与の調整、シフト制の職位・休み、フレックス勤務時間以外に、更に年度内休日使用の総合的調整を通じて業務職位を安定化することができる旨を明確にしました。

(1)　失業保険の職位安定返還政策を継続実施する。
2020 年当市は、人員削減せず、削減人数を抑え、条件に適合する雇用単位について、単位及びその従業員が前年度に実際に納付した失業保険料総額の 50%の返還を継続する。

(2)　社会保険料納付基数の調整の時間を遅らせる。
2020 年から、当市の従業員社会保険料納付年度（従業員医療保険年度を含む。）の開始・終了日を当年 7 月 1 日から翌年 6 月 30 日に調整し、3 か月遅らせる（2019 年従業員社会保険料納付年度を 2020 年 7 月 1 日まで順延する。）。

(3)　社会保険納付期間を延長することができる。
感染症流行の影響を受けたことにより、当市の社会保険加入単位、柔軟性就業人員及び都市・農村住民が期日どおりに保険加入登記、社会保険料納付等の業務を手続することができない場合には、感染症流行の終了後に補充手続をすることを許可する。保険加入単位が期限を徒過して社会保険料を納付する場合には、当市の社会保険事務取扱機構に対し報告して備案を受けた後において、延滞金を収受せず、保険加入従業員の個人権益記録に影響しない。ただし、関連する補充納付手続は、感染症流行が取り除かれた後 3 か月内に完了することができる。

(4)　研修費補助政策を実施する。
感染症流行の影響を受ける当市の各種企業については、業務停止期間において従業員（企業において勤務する労務派遣人員を含む。）を組織して各種オンライン職業研修に参加させる場合には、各区の地方教育附加専門項目資金補助企業による従業員研修範囲に組み入れ、実際の研修費用に従い 95%の補助を享受する。プラットフォーム企業（電子商取引企業）及び新業態の企業は、参照して執行することができる。

(5)　従業員医療保険料率を適当に下方調整する。
医療保険基金の収支状況に基づき、保険加入人員の医療保険待遇水準が下がらず、医療保険制度の安定的運営を保証することを確実に保証するという前提の下に、2020 年に一時的に従業員医療保険の単位保険料の納付料率を 0.5 ポイント下方調整する。

(6)　柔軟な労働者使用政策を実施する。
感染症流行の影響を受けたことにより生産経営が困難になった企業は、賃金給与の調整、シフト制の職位・休み、フレックス勤務時間、年度内休日の使用の総合調整等の方式を通じて業務職位を安定させることができる。具体的な方式は、企業と従業員とが協議して確定する。

© 2020　CAST Consulting Co., Ltd. All Rights Reserved.

Q43 上海市が全力で感染症流行を予防・抑制し、企業の安定的かつ健全な発展を支持・奉仕することにかかる若干の政策措置の印刷発布に関する上海市人民政府の通知（滬府規[2020]3 号）には、秩序を有して業務を再開する上でどのような要求及び措置がありますか。

A43：滬府規[2020]3 号には、秩序を有して業務を再開する上で次のような要求及び措置があります。

(1)企業の業務再開・生産再開サービス保障業務を適切にする。

業務再開・生産再開企業が感染予防安全措置を具体化することを督促し、及び助ける。各種企業の業務再開及び生産経営にかかる必要に焦点を合わせ、マスク、体温計、消毒液等の感染予防物資の供給を強化する。長江デルタ区域合作メカニズムに依拠し、業種協会、産業連盟等の専門業務機構の役割を適切に発揮させ、原材料の供給、物流運送等の多種方式を通じて企業のマッチングを強化し、企業の生産再開・業務再開を密接・適切に援助する。

(2)企業による労働者使用の保障の程度を強化する。

企業が自ら感染症流行の予防・抑制準備を管理し、及びリスク評価を基礎として、企業が感染症流行が落ち着いている地区の従業員の復帰就業を優先して手配するよう指導する。就業の需給の合致を促進し、企業労働者使用マッチングサービスプラットフォームを確立し、Wechat、インターネット、動画等のチャンネルに依拠して各種オンライン招聘活動を展開し、企業間マッチングルートをスムーズにし、企業の従業員募集にかかる困難を緩和することを助ける。

(3)新たな技術・新たなモデル・新たな業態の企業を育成しその発展を支援する。

ネットショッピング、オンライン教育、オンライン事務取扱、オンラインサービス、デジタル娯楽、デジタル生活、スマート配送等の新業態・新モデルの育成を加速させ、インターネット診療、オリジナルの新薬、医療用品、医療機器等の健康産業を大いに発展させ、一群の高成長イノベーション型中小企業を支援する。科学技術創新券による科学技術型中小企業に対する支援の程度を強化し、2020 年には、受理する科学技術創新券の使用限度額の上限を 30 万元から 50 万元に引き上げる。電信運営企業が感染症流行の影響を大きく受ける中小企業のため 6 か月以上のインターネットを利用したビデオ会議等のクラウド事務取扱サービスを無償で提供することを支援する。

Q44「感染症予防・抑制期間における当市の就業安定化業務を適切にすることに関係する事項に関する上海人的資源及び社会保障局の通知」において、失業保険職位安定返還の程度を強化するどのような要求が出されていますか。

A44：当該通知においては、失業保険職位安定の程度を次のように強化する要求が出されました。そのうち、2019 年末に失業保険に加入した従業員が 30 名（当該数を含む。）以下の企業については、人員削減率が 20%未満に緩和されました。

（1）失業保険職位安定返還政策における人員削減率緩和の条件は、中型・小型・微小型企業については、人員削減率の条件を前年度の全国都市・鎮調査失業率抑制目標を上回らないものに緩和する。（2019 年度全国都市・鎮調査失業率抑制目標は 5.5%である。）2019 年末に失業保険に加入した従業員が 30 名（当該数を含む。）以下の企業については、人員削減率を 20%未満に緩和する。

（2）中型・小型・微小型企業は、「『統計における大中小微小型企業区分弁法（2017）』の印刷発布に関する国家統計局の通知」（国統字[2017]213 号）に定める関連標準に従い確定する。

© 2020 CAST Consulting Co., Ltd. All Rights Reserved.

（3）「失業保険企業援助職位安定の『航行保護行動』の実施に関する通知」（滬人社規[2018]20号）の関連規定とこの通知とが一致しない場合には、この通知を基準とする。

2020 年 2 月 11 日更新

以　上

上記情報に関するご相談の他、キャストグループのサービスに対するご意見、ご質問、ご要望、ご提案、お気づきの点がございましたら、お気軽にご連絡をお願い申し上げます。

【本ニュースに関するお問い合わせ】

キャストコンサルティング 株式会社　　会員サービス部
〒105-6234　東京都港区愛宕 2-5- 1 愛宕グリーンヒルズ MORI タワー34 階
TEL：03-5405-7860　　E-mail： info@cast-consulting.co.jp

※1　本資料における中国法の解釈については、中国律師の協力を得ております。
※2　本資料に関する著作権は弊社又は弊社に所属する作成者に属するものであり、本資料の無断引用、無断変更、転写又は複写は固くお断りいたします。

© 2020　CAST Consulting Co., Ltd. All Rights Reserved.