

2022 年 5 月 11 日

「LT 会」会報第 22-6 号（総 231 号）

LT グループ

## ロックダウン期間中の上海市の労務管理について

上海市においては 2022 年 3 月初めにコロナの感染拡大が発生した後、浦東新区が 3 月 28 日から、浦西地区が 4 月 1 日から封鎖対象となり、現在も解除の兆しはない。都市全体のロックダウン状態が 1 ヶ月以上となり、多くの企業、特に小企業の存続に大きな打撃を与えている。今回はこれまで上海市政府が発表した労務関連対策について整理を行い、従業員の賃金支払を中心にポイントを解説する。

### 1. 最近上海市政府が発表した従業員・労働関係・賃金支払等に関する通達及び関連の法律根拠

| 略称 | 発表期日        | 文書番号                 | 発表機関                            | 文書名称                                      |
|----|-------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|
| A  | 2022. 3. 27 | 滬人社規<br>〔2022〕10 号   | 上海市人力資源と<br>社会保険局、上海<br>市財政局    | 『本市の人力資源と社会保険領域における<br>全力で疫病に対応する若干の政策措置』 |
| B  | 2022. 3. 28 | 滬府弁規<br>〔2022〕5 号    | 上海市人民政府弁<br>公庁                  | 『上海市における全力で疫病対応・企業発<br>展への促進を支援する若干の政策措置』 |
| C  | 2022. 4. 26 | 滬人社関<br>〔2022〕89 号   | 上海市人力資源と<br>社会保険局               | 『労働関係の調和と安定をさらに維持す<br>るためのガイドラインについて』     |
| D  | 2022. 4. 28 | 質疑応答、<br>文書番号なし      | 上海市高級人民法<br>院、上海市人力資<br>源と社会保険局 | 『疫病による労働争議についての若干問<br>題の解答』               |
| E  | 2016. 8. 1  | 滬人社総合発<br>〔2016〕29 号 | 上海市人力資源と<br>社会保険局               | 『上海市企業賃金支払弁法』                             |

### 2. 上記の文書に基づいて整理された質問とポイント

| 質 問                                                       | 回答/ポイント                                                                                                                                                                                                                 | 根拠               |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 政府の管理措置により、企業の操業停止・生産停止、または従業員の職場復帰ができない場合、賃金をどのように支給するか？ | 『上海市企業賃金支払弁法』の規定に従い、企業が一つの賃金支払周期内で操業停止・生産停止する場合、約定に基づいて従業員に賃金を支払わなければならない。一つの賃金支払周期を超える場合、企業は従業員が提供する労働に基づき、双方の新たな約定により賃金を支払うことができるが、当市規定の最低賃金標準（現在 2590 元/月）を下回ってはならない。今回の上記 A 通達には、「具体的な状況によって、なるべく協議解決する」ことを原則としている。 | A-(十二)<br>E-(十二) |
| 隔離期間中に在宅勤務又はテレワークをした場合、賃金をどのように支給するか？                     | 「企業は従業員に在宅勤務、テレワーク等の方式で正常労働を提供させる場合、従業員の正常出勤とみなす。企業は従業員の正常出勤時の賃金標準に基づき賃金を支給しなければならない。」                                                                                                                                  | D - 質問 5         |



|                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|                                                                                                                                              | 交通費などの明確な定義のある特別手当があれば手当の控除は可能だと考える。                                                                                                                                                                                                                                                                    |                     |
| 在宅勤務又はテレワークができない場合、賃金をどのように支給するか？                                                                                                            | 企業が従業員に在宅勤務、テレワークをさせていない、または従業員が上述の方式で労働を提供できない場合、企業は従業員に上述の期間に優先的に有給休暇、企業自社の福利休暇等の各種休暇を使用させ、且つ、当該休暇の賃金基準に基づき従業員へ賃金報酬を支給することができる。<br>疫病又は疫病の防止措置により従業員が正常に出勤できない期間が従業員の各種休暇の累計日数を超える場合、企業は国家の操業停止・生産停止賃金支払に関する規定を参照し従業員と協議し、一つの賃金支払周期内で労働契約に約定した賃金基準に基づいて従業員に賃金報酬を支給する。一つの賃金支払周期を超える場合、関連規定により生活費を支給する。 | D - 質問 5            |
| 企業が疫病又は疫病の防止措置の影響を受ける期間中に、従業員の切実な利益に直接関わる規則制度或いは重大事項を制定、修正或いは決定する際、どのように民主的協議及び告知手続きを履行するか？                                                  | 企業が疫病又は疫病の防止措置の影響を受ける期間中に、企業は電子メール、社内の OA システム、ウィーチャットグループなどの形式を通じて、操業停止・生産停止、労働報酬の変更、勤務方式と勤務時間の調整、交代勤務など従業員の切実な利益に直接関連する規定制度または重大事項等に関する方案と意見を労働組合又は従業員代表に提出して意見を求める。協議を経て疫病発生期間のみに適用することを確約し、かつ従業員に伝達又は告知した場合、民主的協議および告知手続きを履行したものとみなすことができる。                                                         | C - (二)<br>D - 質問 2 |
| 隔離期間中に労働契約を更新しなければならず、署名できない場合はどうすればいいか？                                                                                                     | 企業と従業員は疫病の影響で法によって適時に書面による労働契約を締結または更新できない場合、協議等の方法により、合理的に書面による労働契約を締結又は更新する時間を延長する。企業と従業員の協議が一致した場合、電子形式で書面による労働契約を締結または更新することができる。<br>従業員は企業が実際に書面による労働契約を締結又は更新していないことを理由として、企業に書面による労働契約を締結又は更新していない期間の二倍の賃金差額を要求する場合、それを支持しない。                                                                    | C - (一)<br>D - 質問 3 |
| 疫病又は疫病の防止措置の影響を受けて、企業が操業停止・生産停止、一時の生産経営困難等の原因で、適時に従業員へ労働報酬を十分に支払わなかった、または法によって従業員のために社会保険を納付しなかったため、従業員が企業に労働契約の解除及び経済補償の支給を要求する場合、どうすればいいか？ | 左記状況が発生し、従業員が『中華人民共和国労働契約法』第三十八条の関連規定に基づき、労働契約を解除し、且つ企業が経済補償を支払うよう主張する場合、 <u>基本的に支持しない</u> 。                                                                                                                                                                                                            | D - 質問 7            |



|                                                                                                                   |                                                                                                                  |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 従業員が政府の防疫措置に協力しなかったことで治安拘束などの行政処分を受けた場合、会社はこれを理由に労働契約を解除できるか？                                                     | 「企業が法により制定した規則制度に規定がある場合、その規定に従って処理することができる。」                                                                    | C - (四)  |
| 法によって隔離治療や医学的観察を行っている新型コロナウイルス感染症の患者、無症状感染者、濃厚接触者、及び政府の隔離措置又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は、労働契約の満了時にそれを終了できるか？ | 終了できない。「隔離治療期間、医学観察期間、隔離期間の満了または政府が取った緊急措置の終了まで延期しなければならない。ただし、休業して継続治療を受ける必要がある場合を除外する。」                        | C - (五)  |
| 厳格な疫病防止政策で企業の生産経営が困難になった場合、賃金の支払いを延期することができるか？                                                                    | 「企業は疫病の影響で生産経営が困難になり、一時的に賃金の支払能力がない場合、労働組合又は従業員代表と協議してその同意を得た後、従業員の賃金の支払いを延期することができる。ただし、延期期間は通常一ヶ月を超えない。」       | C - (十)  |
| 社会保険費用の減免政策はあるか？                                                                                                  | 現時点では、2020年の時のように養老・医療保険免除の政策は打ち出されていない。<br>「1%（企業、個人それぞれ 0.5%）の失業保険納付率政策を継続して実施し、労災保険の業界基準率を段階的に継続して 20%引き下げる。」 | B - (十二) |

以 上