

新型コロナウイルス政策緩和後の労働問題について



弁護士法人大江橋法律事務所
弁護士 松本 亮

PROFILE



弁護士法人大江橋法律事務所
外国法事務弁護士
上海翰凌法律事務所
律師 紀群

PROFILE

国務院は、2022年11月11日、「新型コロナの疫病防止の更なる最適化措置 科学に基づく正確な防止業務の通知」¹を、同年12月7日「新型コロナの疫病防止の更なる最適化を実施することについての通知」²（以下「新十条」といいます。）を公布し、中国の新型コロナ対策は大幅に緩和されました。

その結果、上海では急激に陽性者や濃厚接触者が増加しており、企業の日常業務に支障を来すケースも出てきています。ゼロコロナからウィズコロナに舵を切ったとも評価できる新十条の下、どのように労働管理を行うべきかが、各企業にとって喫緊の課題となっています。そこで本稿では、陽性者が爆発的に増加している現状における共通の問題を整理し、法的な観点から分析を行いたいと思います。

なお本稿は、2022年12月25日時点の法律や政策を基に作成しており、今後新たな法律や通知が出された場合には変更になる可能性がある点をご留意下さい。

また地方によっては、軽症者や無症状者の出勤を認める通知を出しているところもありますので、本稿を参考にしながら、実際にはそれぞれの地方の運用をご確認いただきますようお願い致します。

Q1 従業員が陽性になったので、休暇を取ってもらうこととしますが、自宅での隔離治療期間中に給与を支払う必要がありますか。また陽性が本当かどうかをどのように確認すればよいでしょうか。

陽性者の休暇と給与の取り扱いについて、依然として「伝染病防止法」第41条³及び人力資源社会保障部の「新型コロナの疫病防止期間の労働関係問題を適切に処理するための通知」第1条⁴（以下「人社部通知」といいます。）が適用されると思われます。これらの規定によれば、企業は陽性者に対し、隔離治療期間の給与を支給する必要があるとされています。

この点、中国はウィズコロナに方針転換したことから、集団免疫を作るため陽性者を自宅待機させる必要がないという議論も一部にはありますが、仮に陽性者であることを会社が知りながら、当該陽性者を出勤させ他の従業員に感染させた場合には、現在の新型コロナ防止策に違反しているとして会社の責任を問われる可能性もあると思いますので、自宅待機させる必要があると考えます。

隔離治療期間の給与の支給基準は地方により解釈が異なります。一般的には正常出勤時と同じ給与を支給すると解釈されていますが、北京などの一部の地方では、正常出勤時の給与のうち固定給（基本給等）に限定して支払えばよいとされ、いわゆる業績給、ボーナス、食事手当、通勤手当などの非固定給は支給しなくてよいとされています。ただし最低賃金を下回ってはなりません。

なお陽性者の隔離治療期間中の休暇を、給与の一部を支払えばよい病気休暇として取り扱ってよいかについて、明確な規定は特に設けられていませんが、上記の規定があることを踏まえると、病気休暇とは解釈されないと考えます。

¹ 关于进一步优化新冠肺炎疫情防控措施 科学精准做好防控工作的通知

² 关于进一步优化落实新冠肺炎疫情防控措施的通知

³ 《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条规定：“对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员，所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施……被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”

⁴ 《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电[2020]5号）第一条规定：“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业劳动者，企业应当支付劳动者在此期间的工作报酬。”

なお在宅勤務が可能な職種において、陽性者が治療隔離期間中に在宅勤務をした場合、正常に出勤したものとみなされ、正常出勤時の給与を支給する必要があります。

従業員が陽性になり休暇を求めてきた場合、会社は従業員に対し、感染したことを示す資料の提出を求めることができます。

通常はPCR検査の結果（陽性反応）がスマホのアプリに表示されるため、その写真を実名入りでスクリーンショットしてもらい、提出を求めることが一般的です。他方抗原検査の場合には、誰かの写真を利用するケースがありますので、本人のものであることを証明するために、抗原検査のキットに、氏名及び測定日時を記載したものを写真に撮るよう求めることで事実確認が可能だと思います。

Q2 従業員が濃厚接触者になったので、自宅待機としますが、自宅待機期間中に給与を支払う必要がありますか。また本当に濃厚接触者となったのかどのように確認すればよいでしょうか。

濃厚接触者の定義については、明確な法規定は見当たっていませんが、最新の新型コロナウイルス防止方案（第九版）（2022年6月27日）の付属書類5である「濃厚接触者判定と管理ガイドライン」において、濃厚接触者の判定ルールが定められています。

これによると濃厚接触者とは、陽性者および陽性疑惑者の発症の2日前までに、または無症状陽性者の検体を採取する2日前までに、これらの者と近距離で接触し、有効な防備措置をとっていない人を指すとされています。また、これらの者との同居者、同じオフィス、会議室、教室などの同一空間において近距離で接触した人も濃厚接触者であるなどとされています。どの程度近距離なのかは具体的な規定がありませんが、濃厚接触者であるか否かを判断する際に上記ルールは一定の参考になると考えます。

新十条では、濃厚接触者を5日間の隔離を実施すると定めています（新十条の3）。濃厚接触者は陽性者ではありませんが、伝染病予防のための隔離措置であることから、陽性者同様、5日間の隔離期間中、正常出勤時と同じように給与を支給する必要があります、病気休暇や欠勤

と取り扱ってはならないと考えます。

従業員が濃厚接触者であると訴えてきた場合には、会社は、いつどこで誰と接触したのか、またその者が陽性者であることを示す証拠も合わせて要求することができます。ただし従業員自らが陽性者ではないため、証拠の正確性の確認には限界があると思います。可能な限り詳細に事実関係を確認していくしかないのではないかと思います。

Q3 陽性者と濃厚接触者をいつから職場に復帰させることができますか。

（1）陽性者の職場復帰

新十条の3の規定⁵では、自宅隔離を実施している陽性者は、隔離実施日の第6日目及び第7日目に2回連続してPCR検査を行い、PCR検査の結果のCt値が35を下回らない場合、隔離を解除するとされています。また2022年1月8日に国务院から出された「新型コロナ陽性者の自宅治療指南」⁶によれば、自ら行った抗原検査の結果が陰性であり、かつ2回連続してPCR検査のCt値が35を下回らない場合、職場復帰することができるかとされています。

したがって企業としては、隔離実施日の第6日目及び第7日目（あるいは症状が軽くなった時）に2回連続してPCR検査を実施し、また抗原検査も実施するよう要求することができ、その結果をスクリーンショットで送付してもらうことで確認ができることとなります。ただし抗原検査キットが手に入りにくい現状においては、新十条の3の規定により、PCR検査の結果を見て陰性であれば職場復帰してもらうという対応でもよいと考えます。

上海では12月23日、陽性感染者の自宅隔離解除標準の最適化を行うとして、以下のような通知を発行した。①陽性感染者が以下の2つの条件を同時に満たす場合には自宅隔離を終了し、通常の生活に戻ってもよい。i) 自宅隔離が7日間満了したこと（症状が出現した日、又はPCR、抗原検査の結果が陽性になった日から起算する）、ii) 自宅隔離の7日間が満了したときに症状が明らかに好転しているもしくは無症状であること。②仮に陽性感染者が自宅隔離7日を経過してもなお発熱等の症状がある場合には、自宅隔離を継続し、上述の条件を満たすようになってから自宅隔離を解除する。③特別な業界、特

⁵ 居家隔离期间加强健康监测，隔离第6、7天连续2次核酸检测Ct值 ≥ 35 解除隔离，病情加重的及时转定点医院治疗。具备居家隔离条件的密切接触者采取5天居家隔离，也可自愿选择集中隔离，第5天核酸检测阴性后解除隔离

⁶ 新冠病毒阳性者居家治疗指南

別な職位の人の自宅隔離解除及び職場復帰条件については当該業界を主管する部門規定に従い執行する。

すなわち上海においては、自宅隔離解除の条件として、PCR検査や抗原検査が陰性になったことは求められなくなったと評価しうる。

(2) 濃厚接触者の職場復帰

新十条の3の規定では、濃厚接触者は、第5日目にPCR検査の結果が陰性であった場合、隔離を解除するとされています。

したがって企業としては、隔離実施日の5日目にPCR検査を実施するよう要求し、その結果をスクリーンショットで送付してもらうことで確認ができることとなります。

ここで問題なのは、同居人が陽性者の場合、濃厚接触者の隔離期間をいつから算定するかということです。たとえ5日間隔離したとしても、同居人が陽性の場合には常に感染のリスクにさらされているため、その後に発症する危険性があるからです。

自宅内で部屋を分けて生活し、食事を共にとらないなどの遮断措置を施せるのであれば、その遮断措置の実施時から5日間ということによいと思いますが、遮断措置を施せないのであれば、原則として同居者が陰性になってから5日間としつつ、濃厚接触者の症状並びに日々のPCR検査及び抗原検査の陰性証明をもとに、濃厚接触者の遮断措置がなされると柔軟に判断していく必要があると思います。

ただし地方によっては軽症者や無症状者の出勤を認めているところもあることから、濃厚接触者の判断や隔離期間については、今後出されるであろう政府の通知に留意する必要があると考えます。

Q4 工場で多くの従業員が陽性になったため、1週間ほど休業にしました。休業中の給与を減額してもよいでしょうか。

労働部の「給与支払暫定規程」12条によると、従業員の原因によらず1回の給与期間以内（通常は1か月間）生産停止、経営停止する場合、会社は従業員に対する給与を全額支払わなければならない。2回目の給与期間からは、従業員が労働を提供した場合には現地の最低賃金を下回ってはならず、従業員が労働を提供しない場合には国家の関連規定に従って支払うとされています。したがって陽性者が急増したことを理由とする1週間の休業に

ついては、給与を減額することはできません。

Q5 新型コロナの後遺症が発症した場合、その治療に関する休暇と給与の取り扱いをどのようにすればよいでしょうか。

陽性者が陰性になり職場に復帰したものの、後遺症があると訴え休暇を求めてきた場合、既に陰性になっている以上、他の従業員への感染の可能性はなく、通常の病気休暇として病気休暇の法規定と内部規則に基づき取り扱いえばよいと考えます。

Q6 自宅勤務が可能な職種であることから、無症状陽性者及び濃厚接触者を自宅勤務させようとしたが自宅勤務を拒否する場合、給与を支払わないことが可能でしょうか。

人社部通知の第1条によれば、無症状陽性者、濃厚接触者が、隔離治療期間中、医学観察期間中又は政府が隔離措置およびその他の緊急措置を実施する期間において、正常な労働を提供できない場合、従業員に当該期間中の給与を支給する必要があるとされています。

上記の規定によれば、無症状陽性者、濃厚接触者である従業員が当該期間中に、正常な労働を提供できない場合、すなわち在宅勤務ができるのに在宅勤務を拒否する場合、従業員に対し給与の支給を拒んだとしても、法的に支持される可能性があると考えます。ただし従業員は体調不良等を理由にすると思いますので、正常な労働を提供できないのにしないという点は慎重に判断する必要があると思います。

Q7 出勤により新型コロナに感染した場合、労災になるのでしょうか。

常に陽性者と接触する医者等が新型コロナに感染した場合、労災と認定される可能性があります。一般企業の場合は、従業員が出勤途中または勤務期間中、新型コロナに感染したとしても、もはやどこで感染したのかは明らかではないため労災と認定されないと考えます。

Q8 企業は独自の新型コロナ対策のための特別措置、臨時措置を採ってもよいでしょうか。

企業は、従業員に対し安全な勤務環境を提供する義務があるので、企業は必要に応じて、新型コロナ対策のための企業内部の管理規則（例えば在宅勤務規定の追記、勤務時間の調整、政府の新型コロナ政策違反時の処罰規

定など)を追加調整し、従業員にPCR検査、抗原検査を実施した際の報告義務、陽性者が出た場合の勤務場所の消毒措置などの臨時措置を採ることは可能です。従業

員らが安心して企業で働けるようルールを定めていくことが重要だと思われます。

具体的な事案に関するお問い合わせ ☒ メールアドレス：info_china@ohebashi.com

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。