

## 上海における従業員の病気休暇・医療期間に関する実務上の問題についての検討



弁護士 大江橋法律事務所  
弁護士 竹田 昌史

PROFILE



上海輪凌法律事務所  
律師 陳 霄翔

PROFILE

### 一、はじめに

中国経済の発展にともない、様々な雇用形態が生まれると共に新たな労務問題も日々発生している。同時に、中国では中央と地方における各法規、行政実務の取扱いの違い等の特徴が重なり、実際の労働問題を取り扱う際には、単に中央法規である「労働法」や「労働契約法」の解釈にとどまらず、中央や地方の行政部門の規則や通知、更には各人民法院の裁判例にも目配りをした上で検討する必要がある。

今月のニュースレターでは、中国の現地法人で日常的に問題となる従業員の病気休暇や病気休暇中の給与等に関する問題について、上海での実務の状況をご紹介します。

### 二、事例

1. 従業員Aは2017年7月1日にB社と期間1年間の労働契約（以下「労働契約」という）を締結し、正式にB社に入社した。その後、従業員AはB社との協議を経て、労働契約を毎年1回更新することになった。最新の労働契約の契約期間は2021年7月1日から2022年6月30日までである。
2. 従業員Aに2022年5月中旬の定期健康診断で腫瘍が見つかった。従業員Aは医師のアドバイスに従ってB社に対して同年6月1日からの病気休暇を申請した。
3. 2022年5月31日の時点において、従業員AのB社における勤続年数は4年11か月である。
4. 2022年5月31日の時点において、従業員Aとの労働契約は期限満了まで残り1か月であった。「労働契約法」

第42条及び第45条の規定によれば、労働契約の期間は、法定医療期間が終了するまで延長される。B社は、従業員Aの日常の業務パフォーマンスが優秀であったことを考慮し、従業員Aの同意を得て労働契約をさらに1年間更新するか否かを考えている。

### 三、問題の所在と検討

1. 上記の事例において、日系企業の担当者からしばしば質問のある以下の問題について検討する。

- ① 従業員Aの法定医療期間は何か月か？
- ② 従業員Aの労働契約を法定医療期間の満了まで延ばすこと（以下「延長案」という。）と新たに1年間更新すること（以下「更新案」という。）とは、どのような違いがあるか？
- ③ 仮に更新案を採用した場合、従業員Aの法定医療期間が満了した後、B社として従業員Aに対して追加の病気休暇（任意医療期間）を設定することはできるか？

#### 2. 問題①について

「上海市の労働者が労働契約期間中に病気に罹患し、又は業務外で負傷した場合の医療期間の基準に関する規定」第2条によれば、医療期間は、労働者の当該使用者の下での勤務年数に従って設定される。すなわち、労働者が当該使用者に入社して1年目で、3か月の医療期間が付与される。以後は勤務満1年ごとに、医療期間は1か月追加されるが、24か月を超えない<sup>1</sup>。なお、B社の就業規則の中でも、上海市の規定と同様の内容を定めている。

<sup>1</sup> 従業員の疾病等に関する医療期間については、中央規定として「企業従業員の疾病又は業務外の負傷による医療期間に関する規定」で異なる期間の医療期間を定めているが、上海市では上海市独自の地方規定が制定され、実務上も適用されている。

ここで問題となるのは、「以後は勤務満1年ごとに、医療期間は1か月追加される」の起算点に関する解釈である。

一つ目の解釈は、以後の勤務満1年目を迎えた時点（すなわち、勤務2年目を開始した時点）を「以後は勤務満1年ごと」に該当すると考える。この解釈に従えば、勤務2年目の途中（すなわち、勤務満2年に達するまでの期間中）で従業員が疾病に罹患した場合は、使用者は4か月間（1年目の3か月+2年目の1か月）の医療期間を付与することになる。

これに対し、二つ目の解釈は、「以後は勤務満1年ごとに」の規定において「満」という文言から考えて、該当する各1年間の満了した時点で起算されると考える。この解釈に従えば、勤務2年目の途中で従業員が疾病に罹患した場合は、2年目の勤務が1年間満了していないことから、使用者は3か月の医療期間を付与すればよいことになる。

この問題について、上海市の人民法院の裁判例を見ると、複数の裁判例で二つ目の解釈が採用されており<sup>2</sup>、勤務2年目以降は、各1年間の満了した時点から1か月の医療期間を付与するという解釈が支持される傾向にあるといえる。

上記の上海市における裁判実務の状況に従えば、従業員Aが病気申請をした2022年6月1日の時点で、従業員AのB社における勤務は4年11か月であるため、B社が従業員Aに付与する法定医療期間は6か月（3（1年目）+1（2年目満了）+1（3年目満了）+1（4年目満了））となる。

### 3. 問題②について

延長案の下では、従業員Aの労働契約は、6か月の法定医療期間が満了する2022年11月30日をもって終了する。これに対し、更新案のもとでは、従業員Aの労働契約は、更新日から1年後の2023年6月30日に終了する。これを前提として、2つの案の違いをまとめると下表のとおりとなる。

比較項目	延長案	更新案	補充説明
医療期間 (詳細は3.(1)を参照)	6か月	7か月 (更新後に再申請した場合)	更新案のもとでは、従業員Aの医療期間は1か月増える場合がある。
経済補償金の月数	医療期間の満了時（2022年11月30日）、従業員Aの勤続年数は5年4か月となり、補償月数は5.5か月となる。	労働契約の満了時（2023年6月30日）、従業員Aの勤続年数は6年となり、補償月数は6か月となる。	更新案のもとでは、B社は経済補償金を0.5か月分多く支払う。
経済補償金の基数 (詳細は3.(2)を参照)	(6*病気休暇中の給与+6*給与全額) /12か月	(5*病気休暇中の給与+7*給与全額) /12か月	更新案のもとでは補償金の基数が高くなり、B社の負担が重くなる。
医療補助費 (詳細は3.(3)を参照)	労働契約が期間満了で終了し、従業員Aが労働能力を喪失していなければ、おそらく支払う必要はない。  労働契約が期間満了で終了し、従業員Aが労働能力の一部を喪失している場合は、支払う必要がある可能性が高い。	B社が契約を更新した後で、労働契約法第40条の規定に基づき期限前に労働契約を解除しようとする場合は、少なくとも上海市では、支払う必要がある。  従業員Aが労働能力の一部を喪失していれば、労働契約の期間満了時に契約を終了する場合も、支払う必要がある可能性が高い。	更新案のもとでは、B社の負担が重くなる。

<sup>2</sup> 「張滬斌と上海楊浦区殷行社区就業服務中心との労働契約紛争」(2021)滬0110民初11253号、「上海中美飲料食品有限公司が楊梅を訴えた労働契約紛争」(2017)滬01民終7783号

### (1) 医療期間の違いについて

2022年7月1日より従業員AのB社における勤続年数は満5年となり、その場合の法定医療期間は7か月である。労働契約が更新された後、従業員Aが2022年7月1日以降に、治療期間の延長が必要であると判明した場合、今回の治療中もしくは治療が終了した後、本人の再申請により、従業員Aは更に1か月間の医療期間を享受することができる。

### (2) 経済補償金の基数の違いについて

「労働契約法」第47条3項では、経済補償金の計算基数とは、労働契約の解除又は終了前12か月間の労働者の平均給与を指す、と規定されている。当該規定に関して、上記事例のように、従業員が労働契約の解除又は終了前12か月の間に疾病を患い、病気休暇中の給与を受け取っていた場合に、経済補償金の計算基数を算定する12か月間のうち医療期間中の給与については「病気休暇中の給与」とすべきか、又は「病気休暇中の給与」は計算に入れずに、通常に勤務した場合の給与に照らして計算すべきか、という点である。というのも、上海市の関連規定によれば、当該使用者の下での勤務期間に応じて、労働者が受け取る病気休暇中の給与は最大で通常の給与の40%まで減額される場合があるため、経済補償金の計算基数に「病気休暇中の給与」を含めるか否かは大きな影響を及ぼすことになる。

「給与総額の構成に関する規定」第4条及び第10条の規定によれば、病気休暇中の給与は、特別な状況下において支払われる給与であって、給与総額を構成する一部に該当する。よって、従業員の離職前12か月間の平均給与を計算するために離職前12か月間の給与総額を出すときは、病気休暇中の給与も含めるべきと考える。

上海市の裁判例に関しては、離職前12か月内で病気休暇を取得した場合の経済補償金の計算が問題となった複数の裁判例において、いずれの人民法院も、病気休暇中の給与を除外して通常勤務時の給与金額を以て算定すべきという労働者側の主張を退けている<sup>3</sup>。但し、経済補償金の計算基数に病気休暇中の給与が含まれるか否かについては、明確な法律の規定や最高人民法院の司法解釈があるわけではなく、上記裁判例も病気休暇中の給与を排

除しない事例が比較的多いという傾向を示すに過ぎず、上海市の他の人民法院や他の地方では異なる判決が下される可能性もある。したがって、企業としては、各現地法人が所在する地域の地方規定の有無や裁判例の動向などに注意した上で経済補償金を算定する必要がある。

延長案の場合、従業員Aの経済補償金の計算期間は2021年12月1日から2022年11月30日まで（医療期間の満了による労働契約の終了日から遡った12か月間）であり、このうち2022年6月1日から11月30日までの6か月間は病気休暇中の給与が支給されている期間である。これに対し、更新案の場合、もし更新後の1年間で労働契約が期間満了により終了するとき、従業員Aの経済補償金の計算期間は2022年7月1日から2023年6月30日まで（1年間更新した労働契約の終了日から遡った12か月間）であり、このうち7月1日から11月30日までの5か月が病気休暇中の給与が支給されている期間となる。よって、延長案のもとでは、従業員Aの経済補償金の計算基数は（6\*病気休暇中の給与+6\*給与全額）/12となり、更新案の下での計算基数（5\*病気休暇中の給与+7\*給与全額）より低くなる。

### (3) 医療補助費の違いについて

#### ① 医療期間満了後の契約終了形態の差異と医療補助費の支払

ア) 業務継続困難を理由とする労働契約の解除  
労働契約法第40条1号及び「上海市労働契約条例」第32条1項（一）では、労働者が疾病に罹患し、又は業務外で負傷した場合において、医療期間満了後に、元の業務に従事できず、使用者が別途手配した業務にも従事できない場合、使用者が労働契約を解除することを認めている。

もっとも、「上海市労働契約条例」第44条では、使用者に対して、労働者へ経済補償金を支払うと共に、更に労働者本人の6か月分の給与収入を下回らない医療補助費の給付を義務付けており、業務継続が困難な労働者への保護を図っている。

#### イ) 医療期間満了に伴う労働契約の終了

ア) と異なり、医療期間の満了と労働契約の期間満了が

<sup>3</sup> 「李杏と号百信息服务有限公司の労働契約紛争」（(2020)滬02民終10445号）、「喬霞と上海期貨信息技術有限公司の労働契約紛争」（(2021)滬01民終11590号）

重なる場合、使用者による解除を経ることなく、医療期間の満了に伴い労働契約も終了する。この場合、旧労働部が公布した「労働契約制度の実行に関する若干の問題についての通知」（労部発〔1996〕354号。以下「354号通知」という。）第22条の規定によれば、医療期間満了に伴い労働契約が終了する場合、使用者は、6か月分の給与を下回らない医療補助費を支払うものとし、更に重症又は不治の病である場合は、医療補助費を一定程度追加するものとする。

医療期間満了と共に労働契約が終了した場合の医療補助費の支払に関しては、中央規定では医療補助費を支払う必要があると定めているが、上海市の地方規定では、医療補助費を支払う必要があるかは明確に定めていない。このように上海市の地方規定と中央規定の間でズレが生じているので、上海市では医療期間満了と共に労働契約が終了した場合には、医療補助費を支払う必要があるのかは実務の状況を踏まえて検討する必要がある。

なお、1995年に旧労働部から公布され、現在も効力を有する労働法に関する部門規範規定によれば、労働能力の鑑定を条件とし、一定程度以上の労働能力の喪失結果が出た場合に、医療期間満了と共に労働契約が終了したときは、使用者に対して、労働者への医療補助費の支払を義務付けている。また、司法実務においては、一部の上海市の人民法院の裁判例において、鑑定結果を要求したうえで、もし労働能力を一部喪失するほどの重病であるときは、医療期間満了と共に労働契約が終了した場合であっても、医療補助費の支払いが必要となるとの判決も出ている<sup>4</sup>。いずれにしても、各規定及び裁判実務が明確ではないところであり、注意が必要といえる。

## ② 事例の場合

もし更新案を採用した上で上記の規定や裁判例の傾向に従うと、従業員Aが仕事に復帰してから、元の業務に従事できず、別途手配した業務にも従事できないことがわかり、次の契約更新期限を繰り上げて労働契約を解除する場合、B社は、経済補償金に加えて、従業員Aの6か月分の給与に相当する医療補助費を支払わなければならない。更に、B社が従業員Aによる業務継続の困難性を理

由に労働契約を解除する場合、B社は、事前に通知を行う必要があるほか、従業員Aが元の業務及びB社が新たに手配した業務に耐えないことも証明しなければならない。弊所の実務上の経験からすると、B社に対する立証の要求はかなり高いと思われる。

これに対し、もし従業員Aが元の業務に従事できないことをB社が認識しつつも期限前の労働契約解除を選択しなかった場合、B社は、従業員Aが正常に業務を行えないにもかかわらず、7か月分の通常通りの給与を支払う必要がある。更に、次年度の更新をせず期間満了で労働契約が終了するとしても、従業員Aの労働能力の鑑定結果次第では、B社は従業員Aに医療補助費を支払わなければならない可能性がある。よって、B社として更新案を採用する場合には、従業員Aに労働能力の喪失が存在する可能性が高いか否かを慎重に判断し、もしその可能性が高い状況にあるなら、B社はできる限り早期に従業員Aの労働能力の鑑定を手配した上で、鑑定結果に基づき、期限前の労働契約の解除も視野に入れる必要がある。

以上に対し、延長案を採用する場合、労働契約は期限満了時に終了する。上記の上海市の裁判例に基づけば、従業員Aが重い病気のために労働能力を喪失していることが確実である場合、医療期間の満了に伴い労働契約が終了するときに、B社は医療補助費を支払う必要がある。但し、もし従業員Aの回復が良好で、労働能力の鑑定結果が「等級なし」であった場合、B社が医療補助費を支払う必要はないであろう。

## 4. 問題③について

「企業従業員の病気休暇の管理の強化及び従業員の病気休暇中の生活の保障に関する上海市労働局の通知」（滬勞保發〔1995〕83号）第6条には、企業は、本通知の趣旨に基づき、企業の実情も加味した上で、企業従業員の疾病と業務外の負傷に関する管理規則を制定することができ、企業が現在実施している従業員の疾病又は業務外の負傷による休暇待遇に関する計算・支給規則が、本通知の規定を上回っている場合は、継続してこれを実施することができる」と規定されている。当該規定の立法趣旨に基づけば、B社は就業規則に「任意医療期間」の待遇

<sup>4</sup> 「喬霞と上海期貨信息技術有限公司の労働契約紛争」（(2021)滬01民終11590号）

(期間及び待遇を含む。)を制定した上で、従業員Aに適用することができる。と考える。

B社が従業員Aに任意医療期間を付与する場合、任意医療期間中は法定の病気休暇中の給与又は疾病救済費を下回らない待遇を付与する必要がある点は注意が必要である。もし本事例においてB社が従業員Aの法定医療期間6か月の他に、従業員Aに対して追加で2か月の任意医療期間を与える場合、関連規定に基づき、法定医療期間中は病気休暇中の給与(従業員A本人の給与の80%)を、任意医療期間中は疾病救済費(従業員A本人の給与の60%)を支払わなければならない。従業員Aの病気休暇中の給与又は疾病救済費が本人の前年度の平均月給を上回って

いる場合は、本人の前年度の平均月給で計算して給付することができる。

なお、上記の通り、任意医療期間は企業の自主的な判断に依拠する部分が大きく、法律で明確に定めているわけではない。したがって、B社としても、従業員Aとの間に争いが生じないよう書面で合意したり、又は今後に備えて民主的手続きを踏まえた社内規則の制定又は修正等を検討すべきといえる。

以上

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@ohebash.com](mailto:info_china@ohebash.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。