

## 新型コロナの「乙類乙管」への変更後の労働問題



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

中国政府は、2022年12月26日、新型コロナに関し2023年1月8日以降は従来の「乙類甲管」ではなく「乙類乙管」にするとの方針を明確にしました。従来の「乙類甲管」とは、新型コロナ自体は乙類の伝染病として分類されるものの、ペストやコレラの甲類同様の厳しい管理を行うということでしたが、1月8日以降は乙類としての管理をすれば足りることになり、規制が緩和されました。

この「乙類乙管」への政策転換を踏まえて、労働問題にどのような変更があったのか、いくつかの典型的な問題を挙げつつご説明することとしたいと思います。

なお2023年1月17日時点の情報を元に作成しておりますので、今後新たな通知や通達が出される可能性がある点はご了承下さい。

### Q1 新型コロナ感染者の欠勤及びその間の給与についてどのように処理したらよいのでしょうか？

人力資源社会保障部弁公庁が2020年1月24日に公布した「新型コロナの防疫期間中の労働関係問題の通知」（人社庁明電〔2020〕5号）（以下「人社部5号規定」といいます）は依然として有効ですが、この度政府が2023年1月8日以降は新型コロナについて甲類伝染病としての管理をしないと発表したことから、2023年1月8日以降は人社部5号の規定を適用する前提条件を具備しなくなりました。

具体的には、従業員が新型コロナに感染した場合であっても、甲類伝染病としての管理は不要となり、他の病気と同様の取扱いをすれば足りることになります。すなわち会社の規定に従い、従業員から病気休暇証明資料を添えて病気休暇を申請してもらえばよく、休業期間中の給与についても病気休暇中の給与として処理

すればよいこととなります。

会社として、病気休暇申請時に添えられる病気休暇証明資料をどこまで求めるかについてですが、実際に医師に診断書を作成してもらう方法の他、従業員のPCR検査結果や抗原検査結果をもって対応するという方法も可能だと思います。

なお新型コロナの陽性者になったものの、無症状のため働くことが可能であれば、病気休暇を使用することはできないと考えます。なぜなら、「企業従業員の疾病又は業務外負傷の医療期間に関する規定」によると、労働者が病気になり休業して治療する必要がある場合のみ病気休暇として取り扱えば足りるとされているからです。

### Q2 2023年1月7日までに新型コロナの陽性者になった従業員について、同月8日以降の欠勤及び給与について、どのように処理すればよいのでしょうか？

2023年1月7日までは「乙類甲管」であるため、陽性者に対し、欠勤として取り扱わず、契約通り通常の給与を支払う必要がありましたが、8日以降は病気休暇として、会社の規定に従い支払えば足りることになります。

### Q3 会社は新型コロナ感染者及び濃厚接触者の出勤を禁止することができますか？

「乙類乙管」に変更されたことから、新型コロナ感染者に対し強制的に隔離を行い、濃厚接触者かどうか判定する必要はなくなりました。そのため会社は原則として陽性者や濃厚接触者が出勤することを禁止することはできません。仮に会社が当該従業員に対し自宅療養するよう求めた場合であっても、一方的に病気休

暇として処理することはできないと考えます。

#### Q4 従業員は、職場に陽性者や濃厚接触者がいることを理由に出勤を拒否することができますか？

現在の「乙類乙管」の政策の下では、新型コロナは甲類同様の管理は不要となったため、職場に陽性者や濃厚接触者がいることを理由に出勤を拒否することはできません。仮に従業員が出勤を断固として拒否する場合には、会社の内部規則に従って相応の対応をすることが可能となります。

他方で会社には、従業員の安全かつ衛生的な労働環境を提供する義務があるため、在宅勤務が可能な場合には在宅勤務を手配し、仮に出勤する場合には職場で医療用マスクを着用するよう要求するなどの対応を行う必要があります。

#### Q5 会社は従業員に対し適時に感染状況について報告を求めることはできますか？

新型コロナは依然として乙類の伝染病に該当するため、会社は安全な労働環境を提供する責任を果たすための一環として、従業員に対し新型コロナの状況について即時の報告するよう求めることができると考えます。同時に報告義務が確実に履行できるよう、会社の内部規定にて報告義務を定め、仮に報告義務を果たさない場合には義務違反として処罰の対象となると規定しておくことが望ましいと考えます。

#### Q6 会社は陽性者に対しいつ職場に出勤するよう求めることができますか？

新型コロナが「乙類乙管」に分類されたことから、陽性者である従業員が仮に治療に必要なとして病気休

暇を申請してきた場合、従業員に対し治療に必要な証明資料の提供を求めることができます。したがって、病気休暇証明資料記載の期間が経過するか、通常の新型コロナの療養期間（5日間から7日間程度）が経過すれば出勤を求めることができます。なおその期間を経てもなお調子が悪く出勤できないという場合には、別途医師による診断書を求めることができると考えます。仮に従業員がそのような証明資料を提出しない場合には病気休暇として取り扱う必要はありません。

#### Q7 会社は新型コロナ感染者の治療期間中、労働契約を終了することができますか？

人社部5号によると、新型コロナの隔離期間中、労働契約法40条及び41条に基づき労働契約を解除してはならないとされていました。しかし「乙類乙管」として分類されることになった結果、人社部5号の適用はなく、他の病気の医療期間と同様の制限があるのみになりました。具体的には労働契約法42条（3）によると「病を患い、又は業務外の理由で負傷し、規定の医療期間内にある場合」には、使用者は労働契約法40条、41条の規定に従い労働契約を解除してはならないとされています。同時に労働契約45条によると、「労働契約の期間が満了し、本法42条に規定する事由に該当する場合、労働契約はその該当事由がなくなるまで延長してから終了する」とされています。すなわち、新型コロナの治療のため医療期間に該当する場合には、会社は労働契約法40条、41条に従って解除することはできず、労働契約が満期になった場合であっても医療期間が終了するまで延長されることとなります。新型コロナの陽性者であっても、この他には労働契約の終了にあたり特に制限がありません。

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](mailto:info_china@ohebashi.com)

[back to contents](#)

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は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。