

延期复工期结束后的企业人事管理疑难要点

受新型冠状病毒肺炎（简称“新冠肺炎”）疫情影响，国家及各地政府均出台了系列政策管控疫情、处理劳动关系、支持企业恢复生产，鉴于目前的重点已在各地延期复工期结束后的企业复工层面，因此，本文就企业复工后可能的人事管理疑难要点予以汇总解答。

一、工资管理

1. 属于新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者的员工，企业复工后仍处于隔离治疗期间或医学观察期间，应支付正常工资

《人力资源社会保障部办公厅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》（以下简称“《人社通知》”）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不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬”。虽然《人社通知》关于“工作报酬”的标准没有进一步规定或解释，但根据各地政策来看，多数地区是按照员工正常工资支付，比如上海、江苏、山东、广东等地。

2. 因政府疫情管控政策未能及时返岗员工的灵活管理

在确认员工确系所在地疫情管控政策导致未能及时返岗时（无法确认的，应要求员工提供相应的证明），建议灵活采取应对措施：

- (1) 对于适合在家办公的员工，可安排在家办公，支付正常工资；
- (2) 对于不具备在家办公条件的员工，企业可安排年休假、调休，或与员工协商调剂使用此后的休息日；
- (3) 无法采用上述措施的，可按停工停产支付工资，第1个工资支付周期支付正常工资，第2个工资支付周期起按当地规定支付最低工资或生活费。

3. 无合法、合理原因未能及时返岗员工的灵活管

新型肺炎の影響を受けての企業の稼働再開後における労務管理 FAQ

新型コロナウイルス感染症による肺炎（以下「新型肺炎」という）感染拡大の影響を受け、国及び各地政府は、感染拡大防止、労働関係の処理、企業生産再開支援のための一連の政策を公布した。現在、各地では春節後の稼働再開の延期期間も満了し、企業の稼働再開が関心を集めているため、本稿では、企業の稼働再開後に発生し得る労務管理上の判別が難しいポイントを整理し、解説する。

一、賃金の取扱いについて

1. 新型肺炎患者、疑似症患者、濃厚接触者に該当する従業員が、企業の稼働再開後においても、なお隔離治療期間又は医学観察期間中にある場合、正常な賃金を支給しなければならない

「新型コロナウイルスによる肺炎の感染拡大防止期間における労働関係問題を適切に処理することに関する人的資源社会保障部弁公庁の通知」（以下「『人社通知』」という）第一条では、「新型コロナウイルス感染症による肺炎患者、疑似症患者、濃厚接触者の隔離治療期間又は医学観察期間により正常に労働を提供することができない従業員に対し、企業は従業員の当該期間における報酬を支払わなければならない」と定めている。「人社通知」では、「報酬」の基準についてさらなる規定又は解釈は行われていないが、各地の政策を見る限りでは、例えば、上海、江蘇、山東、広東等といった多くの地域では、従業員の正常な賃金に従い支給されている。

2. 政府による感染拡大防止政策により速やかに職場に戻ることでない従業員に対しては弾力的な管理を実施する

従業員が所在地の感染拡大防止政策により、速やかに職場に戻ることができないことが確認できた場合（確認が難しい場合は、従業員に対し相応の証明書の提出を要求するとよい）、弾力的な対応策を講じるようにするとよい。

- (1) 在宅勤務ができる従業員であれば、在宅勤務を手配して、正常な賃金を支払うとよい。
- (2) 在宅勤務の条件を備えていない従業員に対しては、企業は年次有給休暇、代休を手配し、又は従業員と協議の上、後日の休日をこれと充当させることができる。
- (3) 上記措置を講じることができない場合、稼働・生産停止扱いのもとで、賃金を支給することができる。つまり、最初の賃金支給周期においては、正常な賃金を支給し、2回目の賃金支給周期以降からは現地の規定に従い、最低賃金又は生活費を支給するのである。

3. 適法・合理的な理由なく、遅滞なく持ち場に戻るこ

理

未能及时返岗但又不能证明属于所在地疫情管控政策导致的员工，鉴于目前处于特殊时期，不宜直接认定为旷工，建议优先参照上述第2点（1）、（2）点措施应对，若无法采用的，可按事假处理，不支付工资。

4. 因担心疫情而拒绝返岗员工不支付工资，且可按照规章制度处理

企业复工后，员工因担心疫情拒绝返岗，又没有所在地疫情管控政策理由或其他不可抗力理由的，原则上，属于旷工行为，该期间不支付工资。另外，对于此类员工，建议企业向其说明当前企业对疫情的防控措施以及复工的重要性，劝说其及时复工返岗，对经劝说无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，可按照规章制度进行处理。

5. 新员工约定入职时间因疫情推迟至企业复工后的，推迟期间不需支付工资

《劳动合同法》规定，劳动关系自用工之日起建立，因此，凡在实际用工之前，新员工与企业之间尚未建立劳动关系，便无需支付其在此期间的工资。

6. 延期复工期结束后，政府仍不批准企业复工

根据《传染病防治法》第四十二条的规定，“传染病暴发、流行时，县级以上地方人民政府应当立即组织力量，按照预防、控制预案进行防治，切断传染病的传播途径，必要时，报经上一级人民政府决定，可以采取下列紧急措施并予以公告：…（二）停工、停业、停课；…”。对于“政府不批准复工”的行为，应属于此处的“停工”。根据《工资支付暂行规定》第十二条的规定，可支付停工工资，即第1个工资支付周期支付正常工资，第2个工资支付周期起按当地规定支付最低工资或生活费。

二、劳动合同管理

1. 若因疫情导致未能及时订立、续订劳动合同，

とのできない従業員に対して、弾力的な管理を実施する

遅滞なく持ち場に戻ることができず、所在地の感染拡大防止・抑制政策による影響であることを証明することもできない従業員については、特別な時期であることを考慮すると、直接に無断欠勤と認定してしまうのは好ましくない。まずは上記2点目の（1）、（2）に挙げた措置を参照して対応することを優先させるようにし、もしもそれらの措置を講じることができない場合には、私用休暇として扱うとよく、その場合、賃金は支給しなくてもよい。

4. 感染を心配し職場へ戻ることを拒んだ従業員に対しては、賃金を支給せず、且つ規則制度に基づき処理することができる

企業稼働再開後、従業員が感染を心配して職場へ戻ることを拒み、且つ所在地の感染拡大防止政策又はその他不可抗力事由によるものではない場合、原則として、無断欠勤行為に該当し、当該期間については賃金を支給しない。また、このような従業員に対して、企業が現時点で講じている感染拡大防止・抑制措置及び稼働再開の重要性を説明し、遅滞なく持ち場に戻るよう説得するのが望ましい。説得しても同意せず、又はその他不適切な理由により持ち場に戻ることを拒んだ場合、規則制度に従い処理することができる。

5. 新規採用した従業員と取り決めた入社日が感染症発生状況のため、企業の稼働再開日以降に延期した場合、延期期間中の賃金を支給する必要はない

「労働契約法」によると、労働関係は雇用日から確立するとされている。従って、雇用が実際に開始するときまで、新規採用した従業員と企業との間には労働関係がまだ確立していないことになり、この期間における賃金は支給する必要はない。

6. 稼働再開の延期期間が満了した後も、政府が企業の稼働再開を許可しない場合

「伝染病予防治療法」第四十二条の規定によれば、「感染症のパンデミックが発生し、流行している場合、県級以上の地方人民政府は直ちにタスクフォースを結成し、予防・コントロールマニュアルに従い防止・治療を行い、感染経路を遮断し、必要に応じて、上一級の人民政府に報告の上、決定を下した場合、下記の緊急措置を講じ、且つこれを公告することができる。…（二）稼働停止、営業停止、休校…」とされている。よって、「政府が稼働再開を許可しない」行為は、ここでの「稼働停止」に該当すると考えられる。「賃金支払暫定規定」第十二条では、稼働停止期間中の賃金を支払うことができると定められており、つまり、第1回目の賃金支給周期においては、正常な賃金を支給し、第2回目の賃金支給周期以降からは、現地の規定に従い最低賃金又は生活費を支給するのである。

二、労働契約の取扱いについて

1. 感染症発生状況により労働契約の締結、更新を

建议通过电子邮件、微信、短信等方式告知员工原因，并明确疫情消除后会及时补签

《劳动合同法》规定，自用工之日起一个月内应订立书面劳动合同，续订亦执行同等规则。若疫情导致未能及时订立、续订劳动合同的，原则，由于疫情属于不可抗力原因，企业不存在主观过错，员工不能据此主张该期间未订立书面劳动合同的双倍工资。但是，稳妥起见，仍建议企业尽量在期限内通过电子邮件、微信、短信、快递等方式进行劳动合同的订立、续订，若确实无法订立、续订的，亦建议通过电子邮件、微信、短信等方式告知员工原因及疫情消除后会及时补签等。

2. 与员工协商变更劳动合同应对生产经营困难

目前，政策鼓励受疫情影响导致生产经营困难的企业与员工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、综合调剂使用年度休息日等方式稳定工作岗位。

3. 确因疫情导致客观情况重大变化的，可适用《劳动合同法》第四十条第三款规定解除劳动合同

《劳动合同法》第四十条第三款的规定，“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同”。疫情属于不可抗力，而《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第二十六条指出“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况……。因此，若确因疫情导致业务丧失以至机构撤销等客观情况发生重大变化的，可依法适用《劳动合同法》第四十条第三款规定解除劳动合同，但存在《劳动合同法》第四十二条情形或被依法实施隔离期间的员工除外。另外，通常即便在具备相应的解除条件的情况下，为免争议，仍建议优先通过协商解除的形式处理，协商解除不受其他限制。

4. 劳动合同期满特别顺延

根据《人社通知》的规定，肺炎患者、疑似病

速やかに行うことができない場合、電子メール、WeChat、ショートメッセージ等の方式により、その理由及び感染症発生状況が終息後に遅滞なく補足する旨を従業員に伝えておくのがよい

「労働契約法」の規定によると、雇用開始日から1か月以内に書面により労働契約を締結しなければならず、契約更新の場合も同様とされている。もしも感染症発生状況により労働契約の締結、更新を遅滞なく行うことができない場合、原則上、感染症発生状況は不可抗力事由に該当し、企業には主観上の過誤がないことから、従業員はこれに基づき、当該期間中に書面の労働契約を締結しなかったことを理由に200%の賃金を請求することはできない。しかし、慎重を期して、期限が到来しないうちに、企業は電子メール、WeChat、ショートメッセージ、宅配便等の方式により、可能な限り労働契約の締結、更新を行っておくのが望ましい。締結、更新が確かにできない場合でも、電子メール、WeChat、ショートメッセージ等の方式により、その理由及び感染症発生状況が終息後、遅滞なく手続きを補足すること等を従業員に伝えておくのがよい。

2. 従業員と協議し労働契約を変更することで生産経営上の困難に対処する

現時点では政策上、感染症発生の影響を受け生産経営に困難が生じた企業が従業員と協議し、報酬調整、シフト制の実施、労働時間の短縮、年次休日の総合調整等の方式により、職位を安定させることを奨励している。

3. 感染症発生により客観的状況に重大な変化が生じた場合、「労働契約法」第四十条第三項の規定を適用し、労働契約を解除することができる

「労働契約法」第四十条第三項では、「労働契約の締結時に拠り所とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、使用者と労働者との間で協議を経ても労働契約内容の変更について合意に達することができない場合、使用者は30日前までに労働者本人に書面で通知するか、又は労働者に1か月分の賃金を余計に支払った後、労働契約を解除することができる」とされている。感染症発生は不可抗力に該当するが、「『労働法』若干条項に関する説明」第二十六条によると、「客観的状況」とは「不可抗力の発生又は労働契約の全部もしくは一部条項の履行が不可能になるその他状況が発生した……ことをいう」とされている。よって、感染症発生により業務を失い、ひいては組織を登記抹消する等の客観的状況に重大な変化が生じた場合、法に依拠して「労働契約法」第四十条第三項に定める労働契約の解除を適用することができる。但しこの場合、「労働契約法」第四十二条に定める状況、又は法により隔離期間を実施する従業員は除く。また、通常、相応の解除条件を満たした場合であっても、トラブルにならないよう、協議解除により処理するのがよく、協議解除はその他の制限を受けることはない。

4. 労働契約期間が満了した場合の特別な顺延

「人社通知」によると、肺炎患者、疑似症患者、濃厚

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期间劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

三、医疗期、工伤管理

1. 隔离治疗期间和医学观察期间，原则上不计入医疗期

根据上文一、1 的分析，隔离治疗期间和医学观察期间，目前政策定性上是作为类比出勤来处理，支付正常工资，以此为前提，原则上，以不计入医疗期为宜。

2. 隔离治疗期间和医学观察期间后的治疗期间，计入医疗期

若员工隔离治疗期间和医学观察期间后，仍然需要治疗的期间，计入医疗期，并按所在地规定支付医疗期待遇。

3. 员工在工作期间或上下班途中感染新冠肺炎，并非工伤

《人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》规定，“在新冠肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新冠肺炎或因新冠肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇”。这是在抗击疫情期间，对于从事新冠肺炎预防和救治的医护及相关工作人员的特殊政策。若不是从事新冠肺炎预防和救治的医护及相关工作人员，感染新冠肺炎的，作为疾病处理，不能认定为工伤。

四、其他特别管理

1. 外国人原则上可正常出入境

根据国家移民管理局的规定，除武汉口岸关闭离汉通道外，原则上，中国口岸签证机关仍正常运转，各口岸继续对外开放运转，在遵守中国有关防疫规定的情形下，外国人可凭有效的出境入境证件正常出入境。

但是，鉴于中国境外疫情情势逐步严峻，中国社会相应对出入境政策进行适当限制，如免签政策方面，中国已经通知日本，从 03 月 10 日起，中国暂停对日本公民赴华以旅游、访友、过境 15 日免签制度，但以商务、探亲为目的来华，仍然可以免签，但入境时，需要手持 7 天以内，中国国内招待方出

接触者为隔离治疗期间若しくは医学観察期間及び政府が隔離措置を実施し又はその他緊急措置を講じた期間中に労働契約期間が満了した場合、それぞれ従業員の医療期間満了、医学観察期間満了、隔離期間満了、又は政府の講じた緊急措置終了まで順延すると規定されている。

三、医療期間、労災の取扱いについて

1. 隔離治療期間及び医学観察期間は、原則として医療期間には計上しない

上記の一、1 にて分析した通り、隔離治療期間及び医学観察期間については、現時点で公表された政策によると、性質上、出勤扱いとし正常な賃金が支給されることになっているため、これを前提として、原則上、医療期間に計上しないのが好ましい。

2. 隔離治療期間及び医学観察期間満了後の治療期間は、医療期間に計上する

もしも従業員が、隔離治療期間及び医学観察期間が満了した後も、治療の期間を必要とする場合、当該期間は医療期間に計上し、所在地の規定に従い医療期間の待遇が支給されなければならない。

3. 従業員が勤務期間中、又は通勤途中において新型コロナウイルスに感染した場合、労災として扱わない

「業務職責履行により新型コロナウイルスによる肺炎に感染した医療スタッフ及び関係職員の保障問題に関する人的資源社会保障部、財政部、国家衛生健康委員会の通知」によると、「新型コロナウイルスの予防及び治療作業において、医療スタッフ及び関係職員が業務職責を履行したことで新型コロナウイルスに感染し、又は新型コロナウイルスにより死亡した場合、労災と認定し、法により労災保険の待遇を享受する」と規定されている。これは、感染症拡大防止期間中における、新型コロナウイルス予防及び治療に従事する医療スタッフ及び関係職員に対する特別な措置である。もしも新型コロナウイルス予防及び治療に従事する医療スタッフ及び関係職員でないならば、新型コロナウイルスに感染した場合、疾病として扱うことになり、労災と認定することはできない。

四、その他特別な事項の取扱いについて

1. 外国人は原則、正常に出入国することが可能である

国家移民管理局の規定によると、武漢検問所で武漢から離れるルートが閉鎖されたほか、原則、中国検問所ビザ発給機関は正常に移働しており、中国の感染拡大防止規定を順守してさえいれば、外国人は有効な出国・入国証明をもって正常に出入国することができる。

ただし、中国国外の感染拡大状況が徐々に深刻化していくにつれ、中国は出入国政策を適度に制限していくことが考えられ、たとえば、ビザ免除政策においては、3 月 10 日から、日本人が旅行、友人訪問、トランジットのいずれかの目的で中国に入国する場合、滞在日数が 15 日以内であればビザを免除するという従来の措置を暫定

具的证明函。

2. 疫情期间在华外国人停留期限到期，可自动顺延 2 个月

根据《出境入境管理法》的规定，外国人应在签证、停留居留证件到期前出境，需要继续在华停留居留的应当到公安机关出入境管理部门办理签证、停留居留证件延期手续。但在疫情特殊期间，国家移民管理局规定，在华外国人停留居留期限到期的，可自动顺延 2 个月，在顺延期限内无需办理延期手续，仍可在华合法停留或正常出境。

3. 社会保险单位缴费可适当减免

2020 年 2 月 20 日，人社部、财政部、税务总局三部门联合发布《关于阶段性减免企业社会保险费的通知》(人社部发〔2020〕11 号)，主要内容为：明确免征、减征、缓缴企业三项社保单位缴费部分。详见下表：

地区	中小微企业	大型企业	减免范围
全国 (除湖北省)	免征 2020 年 2 月-6 月	减半征收 2020 年 2 月-4 月	养老保险 失业保险 工伤保险 (单位缴费部分)
湖北省	免征 2020 年 2 月-6 月	免征 2020 年 2 月-6 月	

需注意的是，个人缴费部分不享受减免政策，企业仍应履行代扣代缴个人社会保险费的义务。一般而言，各地区会出台社会保险减免的具体操作办法，因此，需要企业紧密跟踪当地操作办法的出台及办理。

鉴于疫情防控有关政策发布变化迅速，建议保持紧密跟踪，认真研究相关政策，做好相应的合规工作。

(里兆律师事务所 2020 年 03 月 10 日编写)

停止することが日本側に通知されている。ただし、ビジネス、親族訪問の目的で中国訪問する場合には、引き続きビザ免除は適用されるが、入国する際には、中国国内の招待側が 7 日以内に発行した証明書簡を提示する必要があるとされている。

2. 感染症発生期間において中国に滞在する外国人の在留・居留期間は満了後、自動的に 2 か月順延することができる

「出入国管理法」の規定によると、外国人はビザ、在留・居留許可の期間満了前に出国しなければならず、引き続き中国に在留・居留する場合、公安機関出入国管理部門にてビザ、在留・居留許可の延期手続きを行わなければならない、とされている。しかしながら、感染症発生による特別な期間においては、国家移民管理局は、中国に滞在する外国人の停留・居留期間が満了後、自動的に 2 か月順延することができ、順延された期間中に、延期手続きを行う必要はなく、中国で適法に在留、居留、又は正常に出国することができると定められている。

3. 社会保険の企業負担部分は適度に減免される

2020 年 2 月 20 日、人社部、财政部、税務総局の三部門が共同で「企業社会保険料の段階的減免に関する通知」(人社部発〔2020〕11 号)を公布した。同通知は、企業における三項目の社会保険料の企業負担部分の免除、減額、納付猶予を明確にすることを主な内容としている。詳細は下表の通りである。

地区	中小・零細企業	大手企業	減免の対象範囲
全国 (除湖北省)	免除 2020 年 2 月-6 月	半減して徴収 2020 年 2 月-4 月	養老保険 失業保険 労災保険 (企業負担部分)
湖北省	免除 2020 年 2 月-6 月	免除 2020 年 2 月-6 月	

なお、個人負担部分については減免政策を享受することはできず、企業は個人負担部分の社会保険料の源泉徴収義務を履行しなければならない。通常、地域ごとに社会保険料の減免に関する具体的な運用方法が公表されるため、企業は、現地の運用方法の公表及び取扱いについて密に追跡していく必要がある。

感染拡大防止関連政策の公表・変化が目覚ましく行われるため、情報を密に追跡し、関連政策を真摯に研究し、係るコンプライアンス作業を徹底させるのが望ましい。

(里兆法律事務所が 2020 年 3 月 10 日付で作成)