



# 中国の「ゼロコロナ」政策の下で、防疫措置に

2020年1月に始まった新型コロナウイルスの感染世界的大流行以来、2年を過ぎた今もなおその猛威は収束していません。中国では、当時の武漢を中心としたパンデミック以来、中央政府が終始一貫して「ゼロコロナ」政策を採っている中で、感染者が出た地域ではただちに現地政府により人の移動制限、交通・物流の停止、区域単位での封鎖を含む強い管理措置が講じられています。上海市では、22年3月末に多数の感染者が出たために、長期にわたって全市封鎖の措置が講じられました。北京市でも、4月中旬から新規感染者の発生が続くようになったことを受け、4月末以降、市内の各区数十カ所のリスク区域で封鎖が実施され、朝陽区政府による区内全企業の従業員への在宅勤務通達に伴い、多数の業種において営業が一時停止されました。中国各地の地方政府による「ゼロコロナ」政策の厳格な執行により、日系企業を含む多くの企業で従業員が一時的に出勤できない状況の中、本稿ではこうした問題に直面した場合の企業の対応原則や留意点等をご紹介します。

**Q** 「ゼロコロナ」政策が、中国政府により短期間に調整される可能性はあるのでしょうか。

**A** オミクロン株が主要な流行変異株となってから、その毒性が顕著に低く、致死率も大幅に下がったことを受けて、多くの国では「ウイズコロナ」の防疫政策に切り替えられつつあります。中国政府が採用する「ゼロコロナ」政策とその執行方式は、経済運営と国民生活の両方に甚大な影響を及ぼしましたが、中国社会からも「ウイズコロナ」政策への調整を求める声が上がっているにもかかわらず、中央政府は「ゼロコロナ」路線を堅持する姿勢を繰り返し発表してきました。中でも、22年5月5日、国家最高指導部である中国共産党中央委員会政治局常務委員会で行われた会議では、「ゼロコロナ」政策の方針を揺るがさず堅持するとともに、この政策に対する疑義や否定的な言動と闘っていく姿勢が明確に示されました。

このような動きを見ても、中央政府が短期間のうちに「ゼロコロナ」路線を変更する可能性は低いと見られます。地方政府単位でも引き続き厳格な防疫管理措置が講じられる中、日系企業の従業員が正常に出勤できない状況は当面続くと予想されます。

**Q** 従業員が防疫措置のため正常に出勤できなくなる状況には、どのようなケースがありますか。

**A** 従業員が正常に出勤できなくなる状況のうち、比較的多いのは以下のようなケースです。

1. 社内で新型コロナウイルスの感染者もしくは濃厚接触者が出た場合、社内の従業員全員が隔離を要求される。
2. 会社の所在する社区(居住区画)や工業団地の中

で感染者が出たことにより、その社区が管理区域に指定された場合、社区内の企業の従業員が一定期間の自宅観察を要求される。

3. 従業員の自宅がある社区に感染者が出たことにより、社区が管理区域に指定された場合、社区内の居住者が一定期間の自宅観察を要求される。

4. 従業員が通常1人目の感染者の感染が確認された日の14日前以降に訪れた区域で感染者が出て、当該区域が管理区域に指定された場合、その区域を訪れた人員は一定期間の自宅観察を要求される。

5. 市内のある地区において多数の感染者が出て当該地区全体が封鎖された場合、地区内の人員は自宅隔離を要求される。

6. 従業員本人または同居者が、過去(通常感染者の感染が確認された日の14日前以降)に感染者と接触していたことが発覚する。

7. 従業員の出張、帰省、旅行など出先の地方で感染が拡大し、地域封鎖となり従業員が戻れなくなる。

8. 交通手段の運行停止(都市間または市内交通)により従業員が通勤できなくなる。

**Q** 従業員が防疫措置のため正常な出勤ができなくなった場合の対応原則は、中国の法律でどのように定められていますか。

**A** 20年1月末に新型コロナウイルスが発生して以来、こうした事態への対処にかかる中央政府の

# より出勤を制限された従業員への対応

北京市大地法律事務所  
パートナー弁護士 熊琳

原則は実質的には変わっていませんが、各地により執行方式にやや相違があるため、企業所在地の地方・地域政府による執行方式について調べ、確認したうえで対応する必要があります。

以下では、北京市を例に大きく2通りの状況に分けて企業の対応方法をご紹介します。

1. 従業員が新型コロナウイルス感染症の感染者、無症状感染者、擬似症患者、濃厚接触者(以下合わせて「感染症リスク対象」という)となった場合

(1) 隔離治療期間または医学観察期間における賃金の支払い

●テレワークの実施が可能な場合は、正常に勤務した場合の基準により労働報酬を支払う。

●テレワークができない場合、当該従業員が正常に勤務した場合の賃金待遇のうち、基本給、職務給などの固定した構成部分を支払い、業績給、賞与、歩合給などの固定しない構成部分および交通費、食事手当など、実際の出勤に伴い発生する費用は支払わなくてよい。また、支払額は北京市の最低賃金基準を下回ってはならない(※)。

(2) 「感染症リスク対象」に該当する従業員が、隔離期間が満了してもなお勤務を停止し治療を継続する必要がある場合は、医療期間の関連規定に基づく病気休暇賃金を支払う。

2. 従業員が「感染症リスク対象」に該当しない場合

(1) 企業が当該従業員に自宅で勤務させる場合、一般的に在宅勤務期間は正常に勤務したものとみなし、企業は正常に労働報酬を支払わなければならない。

(2) 在宅勤務ができない場合、従業員には年次有給休暇、年次福利休暇、残業の代休などの各種休暇を優先的に使用させ、この期間について正常に出勤した場合の基準で労働報酬を支払う。

(3) 在宅勤務ができず、各種の休暇もすべて使用済みである場合の賃金の支払い

●勤務できない期間が比較的短い場合(通常1カ月まで)、1.の(1)に前述の「テレワークができない場合」と同様の基準により労働報酬を支払う。

●勤務できない期間が1カ月を超える場合、双方で改めて賃金を約定することができるが、市の最低賃金基準を下回ってはならない。協議しても従業員と合意で

きない場合、「北京市賃金支給規定」第27条を参照して市の最低賃金基準の70%以上の基本生活費を支払えばよいとされる。

(4) 従業員本人が政府による防疫措置に従わなかったために隔離治療を受けたり、医療観察措置の対象となったりした場合、企業は私事休暇として処理することができる。

**Q** 日系企業はこのような問題に対応するにあたり、どのようなことに留意すべきでしょうか。

**A** 防疫措置のため出勤できなくなったとの報告を従業員から受けた場合、企業では以下の点に留意して対応するとよいでしょう。

1. 防疫措置のため出勤できなくなったことを証明する書類(政府部門、交通運営機関、社区等の組織から発布された公告、通知等)を速やかに提出させ、従業員が出勤できない状況の事実と原因を確認する。出勤不可能となった原因が他の従業員にも影響を及ぼしうる場合(本人が陽性者となった等)は、ただちに対策を講じる。

2. 出勤できないことが確定した場合については、上述の対応原則があるとはいえ、労使紛争の発生を抑える観点から、企業が従業員と協議して解決方法を決定することは中国政府からも推奨されている。法律の強行規定に抵触しないことを前提に(一時的に調整した賃金額は現地の最低賃金以上とする、社会保険料は納付を継続する等)、企業と従業員で協議・合意した解決方法は法的効力を有するとされるため、適切な方式で従業員と協議を行い、合意に至った場合は合意事項について確認書を作成し、従業員の署名を取得しておくようにする。

3. 従業員に在宅勤務をさせる場合は、毎日業務時間の報告を義務付ける等して、在宅期間中の従業員に消極的な業務対応をさせないようにする。

4. 出勤の制限要因が解消した従業員には、速やかに出勤を再開させる。

※ 22年6月現在、北京市の最低賃金基準には、北京市政府が2021年8月から執行している月々2,320元という基準が適用されている。