金誠同達法律事務所

CHINA LAW EXPRESS

Feb. 2020（SP.）

弁護士コラム

- 新型コロナウイルスのための休業延長期間の性質等の再検討
- 新型コロナウイルス肺炎の不可抗力事由への該当性および対応について
- 新型コロナウイルスに関する個人情報の取扱いについて
- 新型コロナウイルス警戒期間中の労務問題の処理について（二）

新型コロナウイルスのための休業延長期間の性質等の再検討

作者：黄翔

前号の Newsletter において、当職は「新型コロナウイルス期間中の労務問題の処理について」の題をつけて、今回の新型コロナウイルスの拡大への防止策とされている休業延長期間の性質、およびその期間における賃金支給の要否に関する問題に言及しました。特に上海市の場合には、上海市人力資源および社会保障局の副局長が、「1 月 31 日から 2 月 9 日までの開業時期延期期間は休日に該当し、当該期間において休憩する従業員に対しては、企業は労働契約に取り決めた基準に基づき賃金を支給すべきであり、勤務をした従業員に対して時間外労働として取り扱うべきである」という旨の発言をしたため、上海市に所在する企業はこの趣旨にしたがって、できる限り休業延長期間において勤務をしない従業員に対しても賃金を支給した方が良いという意見を当職は申し上げました。

しかしながら、上記の上海市の労働部門の指導に対して、一部の実務家や他の地方（例えば、北京市）では異なる見解があります。具体的に言えば、これらは「（1）国務院が規定した春節の延長休暇は 2 月 2 日までで、当該延長休暇の性質は特別な事情に対応するための特別措置であり、『全国年間祝日および記念日休日規則（2013 年）』に定められている祝祭日ではなく、休日に該当すること、（2）地方政府は祝祭日および休日を定める権力を有せず、そして、休業延長を定めることの法的根拠は『伝染病防止治療法』第 42 条と『突発事件対応法』第 45 条、第 49 条であるため、2 月 3 日以降の休業延長期間の性質は労働者の休暇を増やす目的の祝祭日や休日ではなく、『緊急措置』に該当すること、ならびに（3）そもそも一般の休日（例えば、土日）についても従業員へ賃金を支給する必要はないこと」です。したがって、上記の上海市の労働部門の指導は労働法の基本原則と一致せず、間違っているものと主張しています。

今回の対応措置は前例のない状況であり、各地の認識が一致しないと、企業や労働者に対して混乱を招き、労使間の利益のバランスが崩れるおそれがあることにかんがみて、この問題を明確化するために、人力

資源および社会保障部、全国総労働組合、中国企業聯合会/中国企業家協会および全国工商聯合会は、2020 年 2 月 7 日に「新型コロナウイルス性肺炎の防止期間における労働関係の安定および企業の業務再開への支持に関する意見」（人社部発〔2020〕8 号）を公布し、以下の内容を定めています。

(1) 疫病の影響で職場へ復帰することができない場合には、企業は従業員と協議して、在宅勤務を手配することができる。

(2) 在宅勤務ができない場合には、企業は従業員と協議して、法定の有給休暇および企業の福利有給休暇を優先的に手配することができる。

(3) 各種の有給休暇を使い切っても通常の業務に従事することができない場合には、企業は操業停止期間における賃金支払の関連規定に基づき従業員と協議して、操業停止の期間が一つの賃金支払期間を超えないときは、労働契約に取り決めた基準に基づき従業員へ賃金を支払い、操業停止の期間が一つの賃金支払期間を超えるときは、各地の規定に基づき従業員へ生活費を支払うことができる。

(4) 疫病の影響で経営が特に困難であり、一時的に賃金を支払う能力を有しない場合には、企業は労働組合または従業員代表と協議して、賃金の繰延支給も検討することができる。

よって、国家の上記の規定は、上海市の労働部門による「1 月 31 日から 2 月 9 日までの開業延長期間はすべて休日に該当する」という指導意見を否定したものと思われます。各企業は、疫病期間中の労務問題処理に関する従業員への通知書において、上記国家の規定に基づき、休業延長期間を性質を正しく伝え、その上で有給休暇の統一的な手配などの措置を講じて、企業の負担を軽減することができると考えます。

新型コロナウイルス肺炎の不可抗力事由への該当性および対応について

作者：李太陽

2019 年末に中国の湖北省武漢市で発生した新型コロナウイルス肺炎（以下、「コロナウイルス」という）の蔓延は、目下、既に中国全土で繰り広げられています。コロナウイルスの蔓延に歯止めをかけるため、中国政府が春節連休延長、都市封鎖および移動制限、企業の営業再開延期等の措置を取っているなかで、一部の企業または取引相手には、納入遅延、契約履行不能等の契約違反の問題も生じてきました。これについて、一部の企業は、「不可抗力条項」の適用を主張して契約履行不能の免責等を求めている模様です。以下、コロナウイルスの不可抗力事由への該当性、不可抗力事由存在の証明方法、企業の対応等を簡単に紹介いたします。

1. コロナウイルスの不可抗力事由への該当性について

中国の法律には、不可抗力事由を「予見できず、回避できず、かつ、克服できない客観的な状況」と定義しています。コロナウイルスが不可抗力事由に該当するか否かは、上記定義および当事者間の取り決めならびに関連の事実関係を踏まえ、個別に判断する必要がありますが、中国全人大常務委員会の担当者が2020年2月10日に記者会見で、「今回の新型コロナウイルスは公衆衛生上の緊急事態に該当し……政府も疫病防止措置を取った。これは契約履行不能の企業にとって予見不能、回避不能かつ克服不可の不可抗力と認定するべき……」との意見を述べており、かつ、浙江省の高級人民法院の公布した意見（2020年2月10日付）にも、同旨が含まれているため、上記から見れば、上記意見は中国政府の態度をある程度反映しているかと思われます。

2. 不可抗力事由の証明方法について

不可抗力事由の存在をもって契約責任の免責を主張する際において、中国契約法等によれば、当事者は不可抗力による契約履行不能を速やかに相手方に通知するほか、合理的期間内に証明を提出すべきとされていますが、不可抗力の証明の必須内容と書式については、明確な法的規定がありません。実務上では、当事者間の契約の取り決めに従って処理するほか、輸出入または国際貿易に該当する場合には、中国国際貿易促進委員会（CCPIT）の発行した証明書をもって不可抗力事由の存在を証明することもよく見られます。報道によれば、CCPITは一部の中国企業にコロナウイルス関連の不可抗力事由存在の証明書を発行していた模様です。

CCPITは中国の政府部門ではありませんが、CCPITの発行した不可抗力事由存在の証明書は、信用度が高いと言えます。特に関連当事者が準拠法を中国法と取り決めた場合には、当事者はCCPITの発行した不可抗力事由存在の証明書をもって不可抗力の存在、契約義務の履行遅延または免除等を主張しうると思われます。一方、当事者が準拠法を外国法と取り決め、または海外の裁判所や仲裁機構を選定した場合には、CCPITの発行した不可抗力事由存在の証明書は、一つのエビデンスとして検討できますが、必ずしも不可抗力の存在を証明できるとは言い切れません。

3. 不可抗力事由の存在が認められる場合の法的結果および企業の対応について

不可抗力事由の存在が認められる場合には、当事者は相手の契約履行請求に抗弁できるほか、情状によっては契約履行の延期、不履行責任の減免ないし契約解除を主張しうると思います。そのうち、不可抗力事由による契約解除の可否については、契約の目的や履行継続の可否等を加味して総合的に判断する必要があります。

外資系企業を含む企業としての対応策については、企業の立場によって違うものと思われます。企業が売主である場合には、不可抗力条項を活用してコロナウイルスに関する政府の制限措置による契約履行不能の違約責任および損害を軽減することが検討できます。一方、企業が買主である場合には、不可抗力事由による契約の履行遅延、免責等の売主の主張について、関連事実関係および契約の取り決めを精査したうえで、カウンター案を検討する必要があります。

新型コロナウイルスに関する個人情報の取扱いについて

作者：王慧

中国全土における新型コロナウイルスによる肺炎の感染が拡大する中、事業を再開する会社が感染防止・抑制措置を講じて、従業員の住所、健康状況、過去 14 日間の旅行歴等を確認することがよく見られます。これらの情報収集と確認は個人情報の取扱いにかかわりますので、これらに関連する問題を以下のとおり整理いたします。

Q1：新型コロナウイルスによる肺炎の対応策として、会社は従業員の個人情報を収集できますか？

A:「中華人民共和国感染症防疫法」や「突発公共衛生事件の応急条例」等の法令によりますと、会社は国家の関連機関の感染症対応措置に協力する義務があります。今回の新型コロナウイルスによる肺炎の感染予防策として、会社が管理範囲において関連する個人情報を収集し、従業員の健康状況や感染する可能性を把握することは、特に問題ないと考えられます。

Q2:会社が新型肺炎を防止するために個人情報を収集する場合、何か制限がありますか？

A:「中華人民共和国サイバーセキュリティ法」と国家標準「情報安全技術　個人情報安全規範」によりますと、会社は新型肺炎に関する個人情報を収集する場合、従業員に個人情報の収集の目的等を告知するとともに、従業員の同意を取得しなければなりません。また、個人情報の収集範囲は、原則として「合理性、必要性」という原則に従い、新型肺炎の感染予防と直接関係する最小限の個人情報に限られます。例えば、個人健康情報の収集について、従業員に対し発熱や、咳等の肺炎の兆候があるかどうかについて調査できる一方で、肺炎と関係ない既往病歴等を調査することはできません。

Q3:収集された個人情報の保管について、何か留意点がありますか？

A:新型コロナウイルス感染拡大の防止・抑制を展開する期間において、会社は技術措置等を講じて、関連する個人情報の漏えい、き損、紛失を防止しなければならず、保管期間が当該期間を上回る場合には、個人情報を削除または匿名化処理しなければなりません。

　また、収集された個人情報には個人健康情報等の機微情報が含まれますので、当該個人情報について、アクセス管理措置を講じ、会社内では職務上に必要のある最小限の管理者のみがアクセスできる仕組みを確保する必要もあります。

Q4:感染従業員や、感染の疑いがある従業員が確認された場合、その個人情報を開示できますか？

A:「情報安全技術　個人情報安全規範」によりますと、個人情報の開示には原則として、個人情報の主体の同意が必要となりますが、「公共の安全、公共の衛生、重大な公共の利益」または「その他の法律法規が規定する状況」にかかわる場合には、個人情報の開示の際に個人情報主体の同意を得なくてもよろしいです。

　今の時点では、新型コロナウイルスの感染防止・抑制は公共の安全や衛生にかかわる重大な課題であり、会社は感染従業員や感染の疑いがある従業員を見つけた場合、関連機関へ報告することができ、これと同時に、社内の感染拡大を防止するため、特定の従業員への差別を避けるように個人情報の匿名化処理等を行った後、社内で関連個人情報を開示することもできます。また、「中華人民共和国感染症防疫法」においては、政府の衛生管理機関は社会に向けて感染症の関連情報を開示することができると規定されていますが、一般的な会社が社会に向けて感染症に関する個人情報を開示すれば、個人情報の主体の合法的な権利に損害を与える可能性がありますので、法的リスクがあると思われます。

新型コロナウイルス警戒期間中の労務問題の処理について（二）

作者：瀋博文

Q1：2 月 10 日以降に政府部門が講じた隔離措置または緊急にとったその他の対応措置により復帰できない従業員に対し、企業は使用者として、これらの従業員との労働契約を一方的に解除することができるのか？

A：人力資源及び社会保障部弁公庁が 2020 年 1 月 24 日に公布した通知（人社庁明電[2020]5 号）によれば[1]、政府部門が講じた隔離措置または緊急にとったその他の対応措置により復帰できない従業員に対し、企業は使用者として、その期間内の労働報酬を支給しなければならず、「労働契約法」40 条および 41 条の規定に基づき、従業員との労働契約を解除してはいけません。また、この期間において、労働契約の有効期間が満了する場合、その有効期間を隔離期間が満了し、または緊急にとられた対応措置が終了するまで延長しなければなりません。

Q2：新型コロナウイルスによって企業が在宅勤務を決定した場合、従業員の賃金を適当に下げてもよいのか？

A：原則として、在宅勤務も勤務の一種であり、従業員が使用者の指示に従い在宅勤務をした場合、使用者は通常のとおりに賃金を支給する必要があり、一方的に調整することはできません。その一方で、一部の企業が従業員に支給する賃金には、基本給と業績給が含まれており、在宅勤務の場合、勤務の効率が悪くなり、また、外出などの作業ができなくなるため、企業は社内の業績給に関する規程に従い、適宜に業績給部分の降給を検討することができると考えます。

また、企業は自社の状況を従業員にしっかりと説明し、従業員たちと一時的に降給することに合意できれば、特に問題ないと考えます。ただし、労働者たちとの合意がなく、一方的に降給するのは、明確に法令に違反しますので、ご留意ください。

Q3：2 月 10 日以降に業務を再開するにあたって、企業は使用者として、従業者にマスクを提供しなかった場合、従業員はこれを理由として出勤を拒むことができるのか？

A：「労働法」などの法令によれば、企業はその従業員に必要な労働保護用品を提供する義務があります。実務上、メーカーのような生産企業は従業員に国家標準または業界標準に適合する労働保護用品（たとえば、手袋、マスク、耳栓など）を提供する必要がある一方、普通の企業は経営中においてマスクが必要品ではないため、その従業員に提供する必要はないと考えられます。よって、前記の普通の企業に在籍する従業員は、企業がマスクを提供しないことを理由として、業務再開以降の復帰を拒むことはできません。

もちろん、社内での伝染を防ぐために、企業はできる限り、従業員にマスクなどの保護用品を提供することが推奨されます。また、復帰したくない従業員に対し、有給休暇を優先的に取らせることや、在宅勤務や在宅待機などの方法を検討する余地があります。詳しくは、Q5 の回答内容をご参照ください。

Q4：通勤の途中に新型コロナウイルスにかかった従業員は、労災と認めることができるのか？

[1] 法令のリンク：http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-01/27/content_5472508.htm

A:国家衛生健康委員会などの三部門が 2020 年 1 月 23 日に公布した通知(人社部函[2020]11 号)によれば[2]、新型コロナウイルスによる肺炎の予防および治療の過程において、医者および関係職員がコロナウイルスに感染し、または感染により死亡した場合、労災と認められ、法に従い労災保険の待遇を享受することとされています。

その一方で、医者および関係職員以外の人員については、その労災の認定は勤務時間、勤務場所、勤務原因などの要素を踏まえて検討する必要があります。原則として、勤務時間内に勤務場所において勤務の原因により被る労働傷害は、労災と認めるべきであり、通勤の途中に被る傷害は「労災保険条例」14 条の規定に適合している場合のみ、労災と認められます。ただし、通勤の途中に新型コロナウイルスにかかったことは、そもそも自ら証明することが難しく、労災と認めることができる法的根拠もないため、労災と認めるのは難しいと考えます。

Q5:従業員が新型コロナウイルスによりしばらく復帰できず、または企業がセキュリティ上の考えに基づき業務再開を延期した場合には、企業はどのように対応すればよいのか?

A:従業員が新型コロナウイルスによりしばらく復帰できず、または企業がセキュリティ上の考えに基づき業務再開を延期した場合には、下表に示す方法で対応することができると考えます。ただし、有給休暇を一方的にとらせることを除き、私用休暇、病気休暇、在宅勤務および在宅待機については、基本的に従業員と(特に賃金支給標準をめぐって)合意した上で、初めて実施できますので、この点につきご留意ください。また、将来の労働紛争を最大限に回避するために、従業員と合意ができた証拠(例えば、ウィーチャット記録、電話録音、E メールなど)をしっかりと保存してください。

対応方法	適用の対象と期間	賃金支給標準
法定有給休暇/福利厚生有給休暇/代休(「有休」)を優先的にとらせること[3]	有給を持っている者	労働契約に基づき、賃金を支給する。
私用休暇をとらせること	有給を利用することができない者	原則として、賃金を支給しない。
病気休暇をとらせること	新型コロナウイルスによる肺炎の患者、疑似症患者および疫病接触者に対し、隔離治療期間または医学観察期間において	労働契約に基づき、賃金を支給する[4]。
	政府部門が講じた隔離措置または緊急にとったその他の対応措置により復帰できない従業員に対し、隔離措置または緊急にとられたその他の対応措置が終了するまでの期間において	
	その他の原因で体が不具合な者	関連法令や社内規程に従い、病

[2] 法令のリンク:http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-01/23/content_5471922.htm
[3] 人社部発[2020]8 号
[4] 人社庁明電[2020]5 号

		気休暇の賃金を支給する。
在宅勤務	在宅勤務ができる従業員	原則として、労働契約に基づき、賃金を支給する。合意した上で、一時的に降給することが可能。
在宅待機	新型コロナウイルスにより生産管理が困難となる企業の従業員、および企業と在宅待機について合意済みの従業員	一般論として、操業停止の期間が一つの賃金支給の周期（通常は 1 か月）以内の場合には、企業は労働契約に基づいて賃金を支給し、一方、操業停止の期間が一つの賃金支給の周期を超える場合には、企業は従業員に最低賃金を支給する必要がある。 最低賃金の標準について、地方によって違うので、所在地の規定に留意を要する[5]。

（終わり）

- 本誌は無料で配布させていただきます。
- お問い合わせやご意見のある方は newsletter@jtnfa.com までご連絡ください。
- 本誌内容の一般性のため、掲載内容を基にした商業活動による損失は弊所では責任を負いかねますのでご了承下さい。
- なお、本誌は弊所が PDF ファイル形式により配布するもので、ヘッダーを含む PDF ファイルの全文を変更せずに配布される場合は許可しますが、それ以外の場合には弊所にご相談ください。

http://www.jtnfa.com/JP

[5] 最低賃金の標準について、北京市の標準は北京市最低賃金の 70%であり、広東省の標準はローカルの最低賃金の 80%です。