

三つの表で分かる 2020 年春節休暇後の賃金の支払い方

2020 年 2 月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

青島事務所

ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）青島事務所が律動（天津）法律諮詢有限公司に作成委託し、2020年2月10日に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび作成者は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび作成者が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・青島事務所
E-mail：PCQ@jetro.go.jp

JETRO

2020 年 1 月より広まっている新型コロナウイルス肺炎の影響を受け、春節の七連休が延長され、山東省においては業務再開の延期や業務再開時の肺炎防止体制（山東省外従業員の自粛隔離も含まれる）について誓約書の政府機関への提出などが求められています。実際、従業員的大幅欠勤、再開許可の未取得、資材供給の遅延などの問題によって、稼働再開を余儀なく見送りせざるをえない企業がまだ多数存在するようです。

そして、1 月 24 日から春節休暇、延長休暇、休日、業務再開の延期などが発生し、従業員の欠勤理由の多様化も加え、給与の計算と支払いをめぐる、困惑を感じておられる企業管理者も少数ではなさそうです。本稿は、これまで公布された全国、山東省の関連法令、政府関係者への確認の結果などを踏まえ、表の形式で給与の計算方法に焦点を当てて説明させていただきます。

表 1 2 月 2 日までの給与計算

		1月24日	1月25日	1月26日	1月27日	1月28日	1月29日	1月30日	1月31日	2月1日	2月2日
		金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
性質		休日 (春節休暇)	法定祝祭日 (春節休暇)			休日 (春節休暇)			休日 (延長休暇)		休日
賃金の扱い	休暇	正常賃金の支払い (休日は本来「無休扱い」となるが、月賃金の計算上で元々「賃金を支給すべき日」に算入されていないため、休日が増えても月賃金の総額には影響しない)									
	(在宅または出社)	代休または200%の賃金支給	300%の時間外労働賃金の支給 (もともと「賃金を支給すべき日」に算入されているため、実質の総支給額は400%となる)			代休または200%の賃金支給					

春節休暇はもともと 1 月 30 日までと予定していましたが、国務院の関連通達¹に基づき、2 月 2 日まで延長されました。1 月 31 日と 2 月 1 日性質をめぐる、関連通達では明言されていませんが、弊社事務所より確認した結果、休日として取り扱われることが分かりました。したがって、1 月 24 日から 2 月 2 日の休暇について、実質七日間²の休日と三日間³の法定祝祭日となります。これらの期間中に会社を休んだ従業員に対して、正常賃金を支払う必要があり、業務を手配した場合は表 1 のように、休日勤務と法定祝祭日勤務の待遇を与える必要があります。

¹ http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-01/27/content_5472352.htm

² 1 月 24 日、28 日、29 日、30 日、31 日、2 月 1 日、2 日。

³ 1 月 25 日、26 日、27 日

表2 「2月3日から2月7日までの一週間」の性質及び給与計算

項目			山東省	上海市（参考）	北京市（参考）
性質			業務日（※1）	休日	業務日
業務再開の可否			在宅勤務は可能だが、（特殊な業界※2を除き）会社に出社させてはならない	在宅勤務は可能だが、（特殊な業界※2を除き）会社に出社させてはならない（在宅勤務）	業務の必要に応じて、従業員に出社させても良い。ただし、電話やインターネットの形態での在宅勤務を推奨する
会社より業務の一方的な手配の可否			可能	（休日業務のため）従業員側による同意が必要	可能
在宅勤務中の賃金待遇			正常賃金（※4）	代休または200%の賃金支給	正常賃金（※4）
休暇中の賃金待遇	新型コロナウイルスによる感染の肺炎患者、疑似者、濃厚接触者に該当する場合	隔離治療期間中または医学観察期間中の場合	正常賃金		
		隔離治療後に、なお休暇を取る必要がある場合（※3）	病気休暇待遇の支給 （例：青島市では休暇期間の長短に応じて、正常賃金の70% または60%、最低賃金の80%以上を支給※5）	病気休暇待遇の支給 （休暇日数、対象者の勤続年数に応じて、本人の正常賃金の60%～100%で、かつ当地最低賃金の80%以上を支給）	病気休暇待遇の支給 （最低賃金の80%以上を支給）
	政府が隔離措置またはその他の緊急措置を採用したことによって、役務を正常に提供することができない場合		正常賃金		
	上記状況に該当しない場合		表2に基づき、処置する	休日として取り扱う （賃金を控除してはならない）	表2に基づき、処置する

※1：法令上では不明があるが、政府関係者に確認したところ、「法令上では休日と定義されていないため、一般の業務日として取り扱ってよい」との回答を受けた。
 ※2：特殊な業界とは公共事業の運行に必須となる産業（水供給、ガス供給、電気供給、通信などの企業）、疫病防止コントロールに必須となる産業（医療機器、薬品、防疫用品の製造と販売などの業界）、住民生活に必須となる産業（スーパー、食品生産と供給などの産業）及び民生に関わるその他の重要産業を指す。
 ※3：医療業務に従事する人員が業務実行のために、新型コロナ肺炎に感染し、労災として認定された場合は、この限りではない。
 ※4：在宅勤務期間中の賃金待遇をめぐって、事前に双方が合意し、書面を取り交わしておくことにより賃金の減額に関する労使双方間の話し合いも法律上で認められる。
 ※5：病気休暇賃金の上限は所在企業平均賃金とされるが、青島市以外の市は山東省の関連規定を準拠し、上限は特設設けられていない。

表3 2020年2月3日（月）以降未出勤（在宅勤務を除く）の場合の給与扱い

情 状			賃金の扱い方（山東省）	
労働者側の原因によらない出勤の不可（例：政府の操業再開制限措置、操業再開条件の欠如などによる操業再開の見送り）	2020年3月2日まで		労働契約で約定した賃金水準の支給	
	3月3日以降		所在地区最低賃金水準の70%（青島地区では80%）以上の水準に基づき、労働者基本生活費の支給	
企業は業務を再開したもの、労働者側の問題で、出勤できない場合	双方で合意可能な場合	未消化法定年次有給休暇の使用にする場合		正常賃金
		未消化企業福祉年次有給休暇の使用にする場合		正常賃金（詳細は企業側の規定に従う）
		前後休日との振替にする場合		休日として取り扱う（賃金を控除してはならない）
		賃金の調整、ローテーション、勤務時間の短縮にする場合		新たに合意した賃金額
		私事休暇にする場合		無報酬（詳細は企業側の規定に従う）
	双方で不可の場合	会社側の手配に基づき、未消化法定年次有給休暇の使用と見なした場合		正常賃金
		会社側の手配に基づき、未消化企業福祉年次有給休暇の使用と見なした場合		正常賃金（詳細は企業側の規定に従う）
		会社側として従業員との労働関係の継続を認めた場合（※1）	2020年3月2日まで	労働契約で約定した賃金水準の支給
			3月3日以降	所在地区最低賃金水準の70%（青島地区では80%）以上の水準に基づき、労働者基本生活費の支給
		会社として労働関係の打ち切りを判断した場合（※2）		会社の規則制度に基づき処置する

※1：従業員側の素行、出勤できないことについて、申し込まれた理由の合理性、労働争議発生時のリスクなどの理由

※2：正当な理由もなく、企業側（工会を含む）から説得と説明を繰り返したものの、出勤を拒否した場合など

山東省の関連通達⁴に基づく、特殊な業界に属する企業を除き、省内各種の企業は2月9日24時までに稼働再開をしなければならないとされています。一方、2月3日から2月7日⁵までの期間中に、従業員に在宅業務を手配して良いかどうかについて、法令では言及されませんでした。各地とも業務再開の延期を図る通達が公布されていますが、表2のように、その規定内容と取り扱い方法は微妙に異なりますので、複数の都市に拠点を保有されている企業として、当地の状況に注意いただく必要があります。

そして、表3のように2020年2月3日（月）以降、未出勤のままの従業員に対する賃金の支払い方法について、基本的に双方間話し合いが推奨されています⁶。年次有給休暇の使用や、前後休日との振替、出勤時間の減少に伴う賃金の調整、私事休暇扱いなどをめぐって、労使双方で合意さえできれば、原則有効であると言えます。また、合意に至らない場合、賃金支払いの一周期以内⁷に労働契約で約定した賃金を支払い、それ以降には基本生活費を支払えばよいとされています。

注意事項

⁴ <http://hrss.shandong.gov.cn/articles/ch00330/202001/3d05bf8d-c0e3-43b1-beef-a9176004abe4.shtml>

⁵ 2月8日と9日は休日となるため、分析より除外します。

⁶ http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/202002/t20200207_358328.html

⁷ 賃金は通常、月ベースで支払われるため、2020年2月3日から2020年3月2日までであると弊所が推定しています。

(1) 「政府が採用した隔離措置またはその他の緊急措置」の範疇の不明確

表2のように「政府が採用した隔離措置またはその他の緊急措置」のために、従業員の出勤不能をもたらした場合、企業はその期間中に正常賃金を支払い続ける必要があります。一方、仮に当該理由に該当しない場合、表3のように労使間の話し合いを通して、賃金を調整したり、減額することができるのみならず、合意に至らなくても1ヶ月経過後に低水準の基本生活費の支払いも可能です。したがって、「政府が採用した隔離措置またはその他の緊急措置」が具体的にどのような状況を指すか、何をもって証明すべきかについて、より重要な問題となりますが、残念ながら現時点ではまだ、統一した見解が公布されておりません。住居地の村が勝手に実施した封じ込み（外出禁止）措置や、鉄道チケットの入手困難、従来使用していた住居地からの入居拒否通知などの理由が考えられます。一方、少なくとも、現時点では「政府が採用した隔離措置またはその他の緊急措置」として、以下のケースが挙げられると考えます。

- ①湖北省内在住の場合
- ②住居地に感染者が発見され、当該地域に閉鎖措置が採用された場合
- ③感染者の出入交通機関を利用したことにより、自主隔離が要請された場合

(2) 証明資料の提出

従業員が出勤できない理由を確実に把握するために、関連する証明資料を本人より提出させることが重要です。具体的な内容は状況により異なりますが、新聞報道、政府関連機関からの通達、配信されたSMS（ショートメッセージ）、交通機関を利用したチケットなどが考えられます。感染者や疑似者、濃厚接触者のため、隔離措置が強制に実施された場合、通常専門部門による通知書を受領することができます。

(3) 合意事項の書面化、懲戒解雇はより慎重に

出勤できていない従業員本人と協議した結果、①未消化年次有給休暇の使用、②自宅待機待遇の採用、③前後の休日の振替調整、④私事休暇扱いのいずれとするか合意が取れた場合、（将来の争議を避けるために）在宅中の間ではショートメッセージまたはWeChatでの連絡及び電話での音声録音の形式で、双方の合意事実を固め、会社に出社する直後に簡単な合意文書を作成し、従業員より署名を得るといった対応も望めます。

また、理由もなく明確に出勤を拒否した場合を除き、その出勤不能の理由は合理的且つ真実な理由かどうかを判断しにくいケースがあると思われます。これまで公布された一連の法令によると、（解雇の実行は禁止されていないものの）雇用の安定化が強調されているため、目下の特殊な時期において、「無断解雇」と認定される可能性とリスクがこれまで以上に存在すると否めません。したがって、無断欠勤に関する確実な証拠を有した場合を除き、無断欠勤に関する懲戒解雇措置は慎重に行使いただくべきと考えます。

業務不足による人員削減を要する場合、法に定めた経済性人員削減（リストラ）のプロセスを踏んだうえ、実行いただくことが望めます。また、個々の従業員との合意を取りにくい場合、労働組合（工会）を活用し、出勤時間、勤務方法、賃金待遇の変更をめぐって、労働組合と集団契約を締結しておくことも検討に値します。

(4) 従業員の出勤モチベーションの引き上げ

給与も支払っている以上、特別な手立てを考えなくても、従業員に出勤する義務はあることは最も考え方ではありますが、前記した法令の曖昧さと欠勤理由の多様化、懲戒解

雇を断行した場合のリスクなどを踏まえて、「罰」の措置を考える一方ではなく、積極的に出勤した従業員に「賞」の措置を与えることも考えられます。

例えば、一定の期間を設け、出勤する従業員のみを対象に、正常賃金に加え、一定の特別補助または手当を与え、出勤しない従業員との差別化を図ることが挙げられます。そして、従業員たちに出勤率と将来の人事評価と昇進との関連性をより強くアピールする手法もあると思われます。