

表 感染流行予防・抑制期間における労使関係安定化および企業の操業・生産再開に向けた主な指導内容

(1) 労働者使用問題への柔軟な処理について
・ 感染流行の影響を受け、従業員が予定時期までに業務に戻れない、あるいは企業が操業・生産を開始できない場合、在宅勤務により業務上の任務を遂行するよう指導する。
・ 在宅勤務を行う条件が整わない企業では、従業員と協議のうえ、 <u>年次有給休暇や企業が独自に設けている福利休暇など、各種の休暇を優先的に使用する</u> 。
・ 規定に合致し操業を再開する企業では、従業員と協議のうえ、時差出勤やフレックスタイム制の採用による <u>柔軟な労働時間の設定を奨励</u> する。
・ 政府の感染流行の予防・抑止を保障する任務を負うために、緊急の時間外労働が発生する企業については、労働者の身体の健康や労働の安全を保障することを前提として、企業が労働組合、従業員と協議のうえ、 <u>労働時間を適度に延長し、緊急の生産任務に対応できるものとし、法により労働時間延長に関する制限は受けない旨を指導</u> する。
・ 隔離措置または政府が実行する緊急措置による影響を受け、正常に労働を提供できない従業員に対しては、労働契約を解除したり、派遣労働者を派遣会社に戻したりしないよう企業に求める。
・ 規定に合致し操業を再開する企業では、企業が必要な感染防止策、労働者保護の措置を提供し、従業員の業務復帰を積極的に促進するよう指導する。
・ <u>勤務の再開を望まない従業員</u> に対し、企業の労働組合より説明、説得し、速やかな業務復帰を指導する。 <u>説得・勧告しても応じない、あるいはその他の正当でない理由により業務復帰を拒否する場合は、企業に法による処理を行うよう指導</u> する。
・ 企業が相応の措置を採ったうえで、なお人員削減を行う必要がある場合は、企業で人員削減案を策定したうえで、法により関連プロセスを履行し、労使関係を適切に処理するよう指導する。
(2) 賃金待遇問題の協議による処理について
・ 感染流行の影響を受け、勤務再開が遅れたり、業務に復帰できなかった期間において、 <u>各種の休暇をすべて使用しても、なお正常に労働を提供できないか、その他の正常に労働を提供できない従業員に対しては、操業・生産停止期間中の賃金支給に関する国の規定を参照し、従業員と協議のうえ、1回の賃金支給周期内においては、労働契約の規定に沿った賃金を支払うこととする。1回の賃金支給周期を超えた場合は、関連規定により生活費を支給するよう指導</u> する。
・ 感染流行の影響を受け、企業の生産経営が困難な場合、企業が民主的プロセスおよび従業員との協議を通じて賃金報酬の調整、交代制勤務、労働時間の短縮などの方式により、労働条件の安定を図ることを奨励する。
・ 一時的に賃金の支払い能力がない企業に対しては、企業が労働組合または従業員代表と支払いの延期に関し協議することを進め、企業の資金繰り負担を軽減すべくサポートする。
・ <u>法による隔離措置により正常に労働を提供できない従業員に対し、企業は正常に労働したものとして、その従業員の賃金を支払うよう指導</u> する。隔離期間終了後も勤務を停止して治療を受ける従業員に対しては、医療機関の関連規定により賃金を支給する。
・ 春節休暇の延長休暇に感染流行の防止・抑制のために休暇を取得できなかった従業員に対しては、 <u>代休を取得</u> させる。代休を取得させることができない場合は、法により <u>時間外労働手当を支払うよう指導</u> する。

(出所) 「労使関係安定と企業の操業・生産再開の支持に関する意見」からジェトロ作成