

- 

- 「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり(中国語の内容が原文であり、日本語訳は参考用とします)、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。
- 「里兆法律情報」の購読、著作権声明及び免責声明等の内容は、里兆法律事務所ウェブサイトの[法律情報の受信](#)をご覧ください。
- 「里兆法律情報」のこれまでの内容をご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの「[里兆法律情報](#)」の欄をご覧ください。
- ご意見やご提案等ございましたら、或いは「里兆法律情報」を受信できていない又は受信をご希望されない場合には、私共にご[連絡](#)ください。
- WeChat 公式アカウント「里兆法律情報」から「里兆法律情報」の要旨を逸早くご覧いただけます(左のWeChat・QRコードを読み取っていただきますと、入力の手間が省けます)。

[illegible]

一、最新中国法令

- [国务院关于在自由贸易试验区暂时调整实施有关行政法规规定的通知](#)

【发布单位】国务院

【发布文号】国函〔2020〕8号

【发布日期】2020-01-22

【内容提要】在自由贸易试验区暂时调整实施《营业性演出管理条例》、《外商投资电信企业管理规定》和《印刷业管理条例》3部行政法规的有关规定。

- 允许外国投资者设立独资演出经纪机构；允许设立中外合资经营的文艺表演团体（须由中方控股）。
- 经营增值电信业务（包括基础电信业务中的无线寻呼业务）的外商投资电信企业的外方投资者在企业中的出资比例，可以超过50%。
- 允许设立外商独资印刷企业。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-01/22/content_5471605.htm

- [财政部、国家税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告](#)

【发布单位】财政部、国家税务总局

【发布文号】财政部、国家税务总局公告 2020 年第 3 号

【发布日期】2020-01-17

【内容提要】该公告对来源于中国境外的所得的范围、当期境内和境外所得应纳税额如何计算以及抵免、办理纳税申报、居民个人被派出单位派往境外工作的如何申报纳税等进行了规定。该公告适用于 2019 年度及以后年度税收处理事宜。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.chinatax.gov.cn/chinatax/n810341/n810755/c5143074/content.html>

【注】

- 如果需要了解法律、法规或政策的全文内容或需要相关日文翻译服务，请与我们联系；
- 本栏目所公布的网址通常为官方网址，如果无法访问，您可以通过搜索引擎查阅或与我们联系。

一、最新中国法令

- [自由貿易試験区において係る行政法規規定を一時的に調整し実施することに関する国务院による通知](#)

【発布機関】国务院

【発布番号】国函〔2020〕8号

【発布日】2020-01-22

【概要】自由貿易試験区において「営利目的の公演管理条例」、「外商投資電気通信企業管理規定」及び「印刷業管理条例」の3つの行政法規における関係規定を一時的に調整し実施する。

- 外国投資者が独資形態の公演プロモーター機関を設立することを認める。中外合弁経営形態の演劇団体（中国側投資者が持分支配者でなければならない）を設立することを認める。
- 付加価値電気通信業務を取り扱う（基礎電気通信業務における無線呼び出し業務を含む）外商投資電気通信企業における外国側投資者の出資比率が50%を超えることを認める。
- 外国投資者による独資経営形態の印刷企業の設立を認める。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-01/22/content_5471605.htm

- [海外源泉所得に係る個人所得税政策に関する財政部、国家税務総局による公告](#)

【発布機関】財政部、国家税務総局

【発布番号】財政部、国家税務総局公告 2020 年第 3 号

【発布日】2020-01-17

【概要】本公告では中国国外を源泉とする所得の範囲、当期の中国国内及び中国国外を源泉とする所得の納税額の計算方法、控除方法、納税申告方法、居住者個人が派遣元によって中国国外に派遣されることになった場合における納税申告方法等について定めている。本公告は 2019 年度以降の年度における税收処理に適用される。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<http://www.chinatax.gov.cn/chinatax/n810341/n810755/c5143074/content.html>

【注】

- 法令・政策の全文の内容や相応の日本語訳のサービスが必要な場合には、私共にご連絡ください。
- ご案内する URL は政府筋の公式サイトですが、リンクできない場合は、検索エンジンで検索いただくか、私共にご連絡いただければと思います。

二、疫情相关劳动法令

- [关于应对新型冠状病毒（2019-nCoV）疫情的劳动法令汇总](#)

国家层面			
序号	文件名称		
1	《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》		
2	《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》		
3	《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》		
地方层面（部分）			
序号	地方	文件名称	
1	上海市	《上海市人民政府关于延迟本市企业复工和学校开学的通知》	
		《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施人力资源社会保障支持保障措施的通知》	
		《关于延迟企业复工相关问题，市人社局权威解答》	
2	北京市	《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》	
		《关于延长 2020 年春节假期的通知》	
3	天津市	《天津市人力资源和社会保障局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》	
4	浙江省	《浙江省人民政府办公厅关于延迟企业复工和学校开学的通知》	
		《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》	
5	广东省	省级	《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》
		省级	《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》
		广州市	《广州市人力资源和社会保障局 广州市财政局 广州市卫生健康委员会转发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》
		深圳市	《深圳市人力资源和社会保障局转发关于积极应对新型冠状病毒

二、感染症に関する労働法令

- [新型コロナウイルス\(2019-nCoV\)感染症対応のための労働法令一覧表](#)

国家レベル			
番号	文書名称		
1	「業務職責履行により新型コロナウイルス関連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、国家卫生健康委員会による通知」		
2	「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による通知」		
3	「2020 年春節休暇期間延長に関する国务院弁公庁による通知」		
地方レベル(一部)			
番号	地域	文書名称	
1	上海市	「上海市における企業の事業再開及び学校の授業再開延期に関する上海市人民政府による通知」	
		「新型コロナウイルスによる肺炎感染症に対応すべく人的資源社会保障支援保障措置を実施することに関する通知」	
		「企業の事業再開延期の関連問題に関する市人社局による公式解答」	
2	北京市	「感染拡大防止期間における労働関係安定の維持を貫徹することに関する通知」 「2020 年春節休暇期間延長に関する通知」	
3	天津市	「新型コロナウイルスによる肺炎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天津市人的資源社会保障局による通知」	
4	浙江省	「企業の事業再開及び学校の授業再開延期に関する浙江省人民政府弁公庁による通知」	
		「新型コロナウイルスによる肺炎感染症に積極的に対応し、労働関係作業を貫徹することに関する浙江省人的資源社会保障庁による通知」	
5	広東省	省級	「企業の事業再開及び学校の授業再開時間に関する広東省人民政府による通知」 「新型コロナウイルスによる肺炎感染症に積極的に対応し労働関係関連作業を貫徹することに関する通知」
		広州市	「広州市人的資源・社会保障局、広州市財政局、広州市卫生健康委員会は、業務職責履行により新型コロナウイルス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通知を転送する」
		深セン市	「深セン市人的資源・社会保障局は、新型コロナウイルスによる肺

			病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》
6	江苏省	省级	《江苏省政府办公厅发出通知企业不早于2月9日24时前复工》
		苏州市	《苏州市关于加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通告》
		南通市	《关于延迟企业复工的通告》

随着疫情防控形势的变化，上述法令、政策存在不时调整的可能性。

如需咨询相关法令、政策的详情，或者了解其他地区的相关法令、政策，请与我们联系，谢谢。

（里兆律师事务所 2020 年 01 月 29 日编写）

			炎感染症に積極的に対応し労働関係関連作業を貫徹することに關する通知を転送する」
6	江蘇省	省級	「企業は2月9日24時までは事業を再開してはならないことに関する江蘇省政府弁公庁による通知」
		蘇州市	「新型コロナウイルスによる肺炎感染拡大防止強化作業に関する蘇州市による通告」
		南通市	「企業の事業再開延期に関する通告」

感染拡大防止状況の成り行きによっては、上記法令、政策が調整される可能性がある。

関係法令、政策の詳細に関するご質問、又は他地域の関係法令、政策をお知りになりたい場合、私どもにご連絡ください。

（里兆法律事務所が 2020 年 1 月 29 日付で作成）

三、里兆解读

● [2019-nCoV 疫情防控期间企业人事管理的疑难解答](#)

应紧急防控新型冠状病毒（2019-nCoV）之需，国务院发布《关于延长 2020 年春节假期的通知》（简称“《延假通知》”）延长春节休假至 02 月 02 日，上海发布《关于延迟本市企业复工和学校开学的通知》更要求“不早于 2020 年 02 月 09 日 24 时前复工”，浙江、苏州等地亦有类似延期复工的规定。另外，中国人力资源和社会保障部及上海、北京、广东等地人力资源和社会保障部门（简称“人社部门”）针对疫情防控期间有关劳动关系处理问题也发布了相关政策。

特殊的疫情防控期间，打乱了企业的生产经营节奏，对企业人事管理也提出了挑战，我们现针对以下主要问题，汇总解答如下：

一、关于国务院延长春节休假至 02 月 02 日的有关疑问解答

疑问	解答
1. 延期休假是否强制？	应强制休假。
2. 延期休假是否属于法定节假日？	不属于法定节假日，是为防控疫情特设的特别休假。 春节休期原定到 01 月 30 日，此次延长的是：01 月 31 日（本属

三、里兆解説

● [2019-nCoV 感染拡大防止期間における企業人事管理面に関する FAQ](#)

新型コロナウイルス（2019-nCoV）感染拡大に緊急に対応するため、国務院が「2020 年春节假期間延長に関する通知」（以下「[休假延長通知](#)」）を公布し春節休暇を 2 月 2 日まで延長することになった。上海では「上海市における企業の事業再開及び学校の授業再開延期に関する通知」をさらに公布し、「2020 年 2 月 9 日 24 時までは事業を再開しない」よう指示した。また浙江省、蘇州等地域でも事業再開延期に関する規定を設けている。このほか、中国的人的資源・社会保障部及び上海、北京、広東省等地域の人的資源・社会保障部門（以下「人社部門」）も感染拡大防止期間における労働関係処理問題に関する政策を公布している。

感染拡大防止期間、企業の生産経営リズムが乱され、これによって企業の人事管理も試練に直面している。その主な問題について Q&A の形式にて以下の通り整理している。

一、国務院が春節假期間を 2 月 2 日まで延長したことに關する Q&A

質問	解答
1. 休假期間延長は強制力を有するか？	休假としなければならない。
2. 休假延長期間は法定祝日に該当するか？	法定祝日ではなく、感染拡大防止のための特別休暇である。 春節假期間は元々 1 月 30 日までであった。今回の休假期間延長に

	工作日), 02 月 01 日 (本属调休上班日), 02 月 02 日 (本属休息日), 因此, 此次延期休假政策将 01 月 31 日、02 月 01 日这两天的性质改变为特别休假处理。
3. 延期休假期间未休假待遇如何处理?	对于“因疫情防控不能休假的职工”,《延假通知》规定“根据《劳动法》规定安排补休,未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实”。 <u>实务操作上看,由于未休假的工资待遇并未明确,企业应尽量优先安排补休,如确实不能安排补休的,根据其“可补休”的属性,我们倾向于认为参照休息日加班支付 200%工资的加班费较为合理(综合工时若经综合计算后构成加班的依法按 150%工资计算,不定时则不需计算),若后续政策有变,再予以调整。</u>

	よって1月31日(元々出勤日であった)、2月1日(元々振替出勤日であった)、2月2日(元々休日であった)も休暇となった。このため、今回の休暇期間延長政策では1月31日、2月1日の2日間を特別休暇としている。
3. 休暇延長期間に休暇を取っていない場合の待遇はどのように処理すればよいか?	「感染拡大防止のために休暇を取ることができなかった従業員」について、「 <u>休暇延長通知</u> 」では、「『労働法』により代休を手配し、休暇を取ることができなかった期間の賃金報酬は関係政策に従いきちんと保障しなければならない」としている。実務面では、 <u>休暇を取っていない期間の賃金待遇について明確にされていないため、企業は代休を極力優先して手配しなければならない。代休をどうしても手配することができない場合には、性質的には「代休を取ることできる」ことになっているため、休日残業に照らし賃金の200%にて残業代を支払うほうが合理的ではないかと考えられる(総合計算労働時間制の場合、総合的に計算後残業を構成する場合には法に依拠し賃金の150%にて計算する。不定时労働時間制については計算する必要はない)</u> 。後に政策に変更が生じた場合には対応の仕方を再度調整するとよい。

二、关于上海等部分地区要求企业进一步延期复工期间的有关疑问解答

疑问	解答
4. 延期复工是否强制?	<u>应强制延期复工。</u> 因特殊原因确需提前复工的企业,需提供相关说明材料(含外来员工流动信息情况)、应对疫情预案措施以及确保不出现疫情的承诺等,报镇(街道)疫情防控指挥部或园区,经核查批准后予以复工,同时报区疫情防控指挥部办公室备案。一旦出现不符合规范的情形或发现确诊病例,将立即责令停产,并按规定追究企业相关责任。
5. 提前复工是否承担法律责任?	<u>若企业不延期而提前复工,政府部门有可能根据《传染病防治法》、《治安管理处罚法》有关规定,责令企业停工,对法定代表人和主要负责人拘留,若因企业擅自提前复工引发传染病传播</u>

二、上海等一部地域において事業再開をさらに延期するよう企業が指示されたことに関する Q&A

質問	解答
4. 事業再開延期は強制力を有するか?	<u>事業再開を延期しなければならない。</u> 特別な事情により早めに事業を再開する必要がある企業は、説明材料(他地域からの従業員の流動情報状況を含む)、感染拡大防止のための事前の対策措置並びに感染症が発生しないことを確実に保証する旨の誓約書等を提出のうえ、鎮(町内)感染拡大防止指揮部若しくは園區に申請し、検査を経て許可された後に事業再開となり、また同時に感染拡大防止指揮部事務室に届け出なければならない。規範違反状況又は新型コロナウイルスの確定症例が発見された場合には直ちに生産停止を命じ、規定に従い企業に係る責任を追及する。
5. 事業を早めに再開した場合に法的責任を負うことになるか?	<u>もし企業が事業再開を延期せずに早めに事業を再開した場合、政府部門は「伝染病防止法」、「治安管理条例」の關係規定に基づき、企業に対して業務停止を命じ、法定代表人者及び主要責任者の身柄</u>

	的，还将承担刑事责任。
6. 哪些企业或职工可以作为延期复工的例外？	参考上海、浙江等规定，例外情形主要有： - 保障城市运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）； - 疫情防控必需（医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业）； - 群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）； - 其它涉及重要国计民生的相关企业。 另外，按上海人社部门的解释，对春节期间连续生产，无新增返沪人员，继续生产不会造成人员流动的企业，可以维持现状继续生产，同时企业需做好相关防控措施报镇（街道）疫情防控指挥部或园区。
7. 延期复工期间是否属于休假？	上海规定的 02 月 03 日至 02 月 09 日延期复工期间中，02 月 08 日、02 月 09 日本属休息日，02 月 03 日至 02 月 07 日本属工作日。对 02 月 03 日至 02 月 07 日的五日，目前上海人社部门的解释是属于休息日，同时，上海人社局《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施人力资源社会保障支持保障措施的通知》又规定“企业因受疫情影响要求职工推迟复工，在一个工资支付周期内的，应按劳动合同规定的标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，支付的工资不得低于最低工资标准”，这就与“休息日不带薪”的现行法规相矛盾了。 因此，上海人社部门所解释的“休息日”只能被另行理解为一种“特别休息期间”，这种“特别休息期间”：职工未上班的，支付正常工资；职工上班的，比

	を拘束する可能性があり、またもし企業が事業を無断で早めに再開したことにより、伝染病を拡大させた場合には、さらに刑事責任を負うことになる。
6. 事業再開延期措置の例外となるのはどのような企業又は従業員か？	上海、浙江省等規定を参考にすると、例外状況としては主に以下ものがある。 - 都市運営を保障するのに必要不可欠である（給水、ガス供給、電力供給、通信等業種）。 - 感染拡大防止のために必要不可欠である（医療器械、薬品、防護品の生産及び販売等業種）。 - 大衆の生活のために必要不可欠である（スーパー売り場、食品生産及び供給等業種）。 - その他国の経済と人々の暮らしに関わる重要企業。 なお、上海人社部門の解釈によると、春節期間に連続生産し、他地域から上海に戻った人員が新たに増えておらず、生産を継続しても人員の流動が発生することのない企業は現状のまま生産を継続することができるが、同時に企業は感染拡大防止措置をきちんと講じ、鎮（街道）感染拡大防止指揮部又は園區に申請しなければならないとしている。
7. 事業再開延期期間は休暇に該当するか？	上海の規定に定める 2 月 3 日から 2 月 9 日までにおける事業再開延期期間のうち、2 月 8 日、2 月 9 日は元々休日であり、2 月 3 日から 2 月 7 日は元々出勤日であった。2 月 3 日から 2 月 7 日までの 5 日間については現在、上海人社部門の解釈では、休日に該当するとしている。同時に、上海人社局の「新型コロナウイルスによる肺炎感染症に対応すべく人的資源社会保障支援保障措置を実施することに関する通知」では、「企業が感染症の影響を受け勤務再開の延期を従業員に要求し、1 賃金支払周期内の場合、労働契約に定める基準に従い従業員に対して賃金を支払わなければならない。1 賃金支払周期を超える場合、支払う賃金は最低賃金基準を下回ってはならない」とも定めており、これは「休日は有給とはしない」としている現行法規と矛盾している。 このため、上海人社部門の解釈における「休日」は「特別休日期間」として理解するしかなく、このような「特別休日期間」においては、従業員が出勤していない場合、通常通り賃金を

	<u>照休息日加班支付待遇。当然，这种“特别休息期间”待遇支付规则的设定或解释，目前并没有明确的法律依据。</u> 其他要求延期复工的地区，则需等待当地解释处理。
8. 因承担紧急保障等任务在延期复工期间上班的职工如何支付工资？	参考对上海规定的解答，对于承担保障等任务，在延期复工期间上班的企业职工，应比照休息日加班处理，给予补休或按规定支付加班费。 其他要求延期复工的地区，则需等待当地解释处理。
9. 延期复工期间是否可安排在家办公？	按上海人社部门的解释，可以安排在家办公，但应比照休息日加班处理，给予补休或按规定支付加班费。<u>是否属于企业安排的“在家办公”，我们理解可以参照企业关于加班认定的流程 and 标准。</u> <u>其他要求延期复工的地区，则需等待当地解释处理。</u>
10. 延期复工期间是否可强制安排年休假？	需要紧密跟踪各地区政策，如： - 北京可以：北京人社局《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》规定“对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假”； - 上海未规定年休假，但已规定作为“特别休息期间”处理：具体参考疑问7及其解答，<u>安排年休假实际已不可行</u>； - 广东不可强制，要求协商：广东人社厅《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫

	<u>支払うことになり、一方、従業員が出勤した場合には、休日残業に照らし待遇を支払うことになる。なお、このような「特別休日期間」における待遇の支払ルールの設定又は解釈について現在、明確な法的根拠はない。</u> 事業再開延期が指示されているその他の地域については、現地の解釈が公示されるのを待つて処理する必要がある。
8. 緊急保障等任務により事業再開延期期間に出勤した従業員の対し、どのように賃金を支払えばよいか？	上海規定における解答を参考にすると、保障等任務により事業再開延期期間に出勤した企業の従業員は休日残業に照らし処理し、代休を与えるか又は規定に従い残業代を支払わなければならない。 事業再開延期が指示されているその他の地域については、現地の解釈が公示されるのを待つて処理する必要がある。
9. 事業再開延期期間に在宅勤務を手配することができるか？	<u>上海人社部門の解釈によると、在宅勤務を手配してもよいことになっているが、休日残業に照らし代休を与えるか又は規定に従い残業代を支払わなければならない。企業の手配した「在宅勤務」に該当するか否かについては、企業における残業認定の手順と基準に照らし判断するとよい。</u> <u>事業再開延期が指示されているその他の地域については、現地の解釈が公示されるのを待つて処理する必要がある。</u>
10. 事業再開延期期間において年次有給休暇を取ることができるか？	各地域の政策をフォローアップする必要がある。例えば以下の通り。 - 北京は可能である。北京人社局「感染拡大防止期間における労働関係安定の維持を貫徹することに関する通知」において、「感染症により、所定の時間通り北京に戻り職場復帰することができていない従業員に対して、企業は年次有給休暇を取らせることを優先的に検討することができる。」と定めている。 - 上海では年次有給休暇について規定していないが、「特別休日期間」として処理するとの規定を設けている。具体的には上記質問7に対する解答を参考にすれば、<u>年次有給休暇を手配することは実際、実行不可である。</u> - 広東省では強制することはできず、協議を経なければならないとしている。広東省人社庁「新

	情做好劳动关系相关工作的通知》规定“对于因疫情未及时返粤复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年休假”； ▪ 若所在地区没有明确政策的，那么，企业安排年休假的话，原则上并不违反现行法规政策。
--	--

	型コロナウイルスによる肺炎感染症に積極的に対応し労働関係関連作業を貫徹することに関する通知」において、「感染症により、所定の時間通り広東省に戻り職場復帰することができない従業員に対して、従業員と合意した場合、企業は年次有給休暇を従業員に取らせることを優先的に検討することができる」と定めている。 ▪ 所在地区において明確な政策がない場合、企業が年次有給休暇を手配するとき、原則的には現行の法規政策に違反していない。
--	--

三、关于疫情防控期间有关劳动关系处理问题的疑问解答

疑问	解答
11. 因疫情防控受到特别劳动保护的职工范围？	人社部《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》（简称“《人社规定》”）规定，<u>对如下职工实施特别劳动保护：</u> ▪ 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； ▪ 因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，主要包括：因政府交通管制（如“封城”）难以返岗职工；虽未被采取强制隔离治疗、医学观察，但因有武汉旅居史等原因被政府要求居家隔离的职工。
12. 受保护期间工资如何支付？	《传染病防治法》第四十一条、《传染病防治法实施办法》第四十九条及《人社规定》规定，<u>视同出勤支付正常工资。但与业绩挂钩的奖金应根据业绩评定确定。</u>
13. 受保护期间能否解除劳动合同？	《人社规定》规定，受保护期间，企业不得依据《劳动合同法》第四十条（如不能胜任工作、客观情况重大变化等）、第四十一条（经济性裁员）解除劳动合同，但若有严重违纪等《劳动合同法》第三十九条情形的，仍可解除劳动合同。

三、感染拡大防止期間における労働関係処理問題に関する Q&A

質問	解答
11. 感染拡大防止により特別労働保護措置の対象となる従業員の範囲は？	人社部「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通知」（以下「人社規定」）において、<u>以下の従業員に対して特別労働保護措置を実施するとしている。</u> ▪ 新型コロナウイルス感染による肺炎患者、疑似症患者、濃厚接触者の隔離治療期間又は医学观察期間。 ▪ 政府が隔離措置を実施した又はその他緊急措置を講じたことにより正常に労働を提供することができない従業員、これには主に政府による交通規制（例えば「都市封鎖」）により職場復帰することが難しい従業員、強制的な隔離治療、医学观察措置は講じられていないが、武漢の渡航歴等があるために政府によって自宅での隔離措置を指示されている従業員が含まれる。
12. 保護対象期間における賃金をどのように支払えばよい？	「伝染病防止法」第四十一条、「伝染病防止法実施弁法」第四十九条及び「人社規定」において、<u>出勤したものとみなされ、通常通り賃金を支払う。但し業績に関連する賞与は業績に応じて評価し確定すると定めている。</u>
13. 保護対象期間において労働契約を解除することができるか？	「人社規定」において、保護対象期間中、企業は「労働契約法」第四十条（例えば、業務に不適任、客観的状況に重大な変化が生じた等）、第四十一条（経済的人員削減）に基づき労働契約を解除してはならない。但し重大な規律違反等「労働契約法」第三十九条に定める状況

14. 劳动合同在受保护期间内到期如何处理？	《人社规定》规定，受保护期限内，劳动合同到期的，应予以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。

	がある場合には、労働契約を解除することができる」と定めている。
14. 労働契約が保護対象期間中に期間満了となった場合、従業員の医療期間満了、医学观察期間満了、隔離期間満了又は政府の講じた緊急措置終了の時まで順延しなければならないとしている。	

四、关于其他人事管理问题的疑问解答

疑问	解答
15. 因疫情防控强制措施导致企业错过工资支付日是否违法？	<u>系不可抗力导致，不违法，但企业应在强制措施结束后第一天即支付工资。</u>
16. 疫情可否作为停工停产事由？	<u>可以。停工停产的，第一个工资支付周期（通常是“月”）支付正常工资，第二个工资支付周期起，因未安排劳动，支付生活费（如，上海是最低工资，北京是最低工资的 70%，广东、江苏、浙江是最低工资的 80%）。</u>
17. 政策规定可复工日期后，企业因疫情仍不能复工如何处理？	可按停工停产处理。具体参考上述疑问 16 及其解答。
18. 受疫情影响的企业可否申请特殊工时？	特殊工时由各地人社部门审批，需要看各地政策口径以及与各各地人社部门沟通确认，如北京规定中指出“受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休”。
19. 不同地区政策不一，集团企业如何应对？	优先按职工劳动合同履行地政策执行，若劳动合同履行地政策不明的，参照人社部政策执行。

四、その他人事管理面の問題に関する Q&A

質問	解答
15. 感染拡大防止の強制措置により企業が賃金支払日に行えなかった場合、違法になるか？	<u>不可抗力によるものであるため違法ではない。但し企業は強制措置終了後 1 日目に賃金を支払う必要がある。</u>
16. 感染症を業務停止・生産停止の事由とすることは可能か？	<u>可能である。業務停止・生産停止の場合、第 1 賃金支払周期（通常は「月単位」である）は通常通り賃金を支払い、第 2 賃金支払周期からは、労働を手配していないため、生活費を支払う（例えば、上海では最低賃金であり、北京では最低賃金の 70% であり、広東省、江蘇省、浙江省では最低賃金の 80% である）。</u>
17. 政策に定める事業再開可能日以降も、企業が感染症により尚も事業を再開できない場合、どのように処理すればよいか？	業務停止・生産停止として処理するといふ。具体的には上記質問 16 及びその解答をご参考のこと。
18. 感染症の影響を受けた企業は特別労働時間制を申請することができるか？	特別労働時間制は各地の人社部門が審査許可するものであるため、各地の政策基準や各地の人社部門への問合せ確認状況による。例えば北京の規定では、「感染症の影響を受けた企業は人的資源社会保障部門に総合計算労働時間制を申請し、生産経営上の必要性に応じて、シフト勤務制を実行することができる」としている。
19. 各地域によって政策は異なるが、グループ企業はどのように対応すればよいか？	従業員の労働契約履行地の政策に優先的に従い実行するようにし、もし労働契約履行地の政策では明確にされていない場合、人社部の政策に照らし実行するといふ。

20. 疫情如何影响仲裁时效、审理期限？	《人社规定》规定，受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动仲裁的，仲裁时效中止，从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。受疫情影响审理期限亦可相应顺延。
----------------------	--

暂汇总以上疑问及解答，供参考。鉴于疫情防控形势及有关政策发布变化迅速，我们将保持紧密跟踪，及时掌握相关动态。如有相关咨询，请随时联系我们，谢谢。

（里兆律师事务所 2020 年 01 月 29 日编写）

20. 感染症は仲裁時効、審理期間にどのような影響を与えるか？	「人社規定」では、感染症の影響により当事者が法定の仲裁時効期間に労働仲裁を申し立てることができなくなった場合、仲裁の時効は停止とし、時効停止事由の解消した日から、仲裁時効期間を継続して計算する。感染症の影響により、審理期間も順延することができるとしている。
---------------------------------	--

質問及び解答をひとまず上述の通りご参考までに整理している。感染拡大防止状況の成り行き、関係政策の公布により事態が急転することが考えられるため、今後も引き続き動向を注視して行きたい。本件についてご相談等ございましたら、私どもにご連絡ください。

（里兆法律事務所が 2020 年 1 月 29 日付で作成）