

신종코로나바이러스에 관한 Q&A (근로자 대상)

(2020 년 4 월 17 일 현재)

(참고)

신종코로나바이러스 감염증 확대의 영향을 받고 있는 프리랜서를 포함한 사업자
분들에게는 중소기업청에서 자금 융통 지원(대출·보증)을 실시하고 있습니다.

여기를 참조하십시오.

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1 감기 증상이 있을 경우와 감염이 의심되는 경우의 대응

질문 1) 열이나 기침이 있습니다. 어떻게 하면 좋습니까?

답 1) 발열 등의 감기 증상이 있을 경우 회사를 쉬실 것을 권고하고 있습니다. 쉬는 것이 본인을 위해서도 좋고, 감염 확대 방지에도 도움이 되는 소중한 행동입니다.

감염이 의심되는 분에 대한 대응은 "신종코로나바이러스에 관한 Q&A (일반인 대상)

질문 28 "열이나 기침이 있습니다. 어떻게 하면 좋습니까?"를 참조하십시오.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

신종코로나바이러스를 방지하려면

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

2 월 1 일자로 신종코로나바이러스 감염증이 지정감염증으로 정해짐에 따라, 근로자가 신종코로나바이러스에 감염된 것으로 확인된 경우는 감염증법에 의거하여 도도부현 지사가 해당 근로자에게 취업 제한이나 입원 권고 등을 할 수 있게 되었습니다.

감염증법에 따라 도도부현 지사로부터 입원 권고를 받았을 경우에는 입원으로 인하여 취업할 수 없음을 이해해 주시기 바라며, 동시에 도도부현 지사로부터 취업 제한이 지정되었을 경우에는 취업하지 마십시오.

또 감염증법에 따라 도도부현 지사로부터 취업 제한이나 입원 권고를 받았을 경우에는 사용자에게 정보 공유를 하도록 협조해 주시기 바랍니다.

2 노동기준법의 휴업수당, 연차 유급휴가

<감염되어 휴업하는 경우>

질문 1) 신종코로나바이러스에 감염되어서 회사를 쉬는 경우 휴업수당은 지급되니까?

답 1) 신종코로나바이러스에 감염되어 있으며, 도도부현 지사가 실시하는 취업 제한으로 근로자가 휴업하는 경우는 일반적으로는 "사용자의 귀책 사유로 인한 휴업"에 해당하지 않는다고 생각되므로 휴업수당은 지급되지 않습니다.

또 피용자보험에 가입되어 있는 분이라면, 요구 사항을 충족하는 경우 각 보험자로부터 상병 수당금이 지급됩니다.

구체적으로는 요양을 위해 근무에 취할 수 없게 된 날부터 기산하여 3 일을 경과한 날부터 최근 12 개월의 평균 표준 보수 일액의 3 분의 2 에 대하여 상병 수당금에 의해 보상됩니다.

구체적인 신청 절차 등 자세한 내용은 가입하고 있는 보험자에게 문의하십시오.

<발열 등이 있는 분의 자발적 휴업>

질문 2) 발열 등의 증상이 있어서 자발적으로 회사를 쉬려고 생각하고 있습니다.

휴업수당은 지급되니까?

답 2) 회사를 쉬도록 권고하고 있는 중입니다만, 신종코로나바이러스가 확실치 않은 시점에서, 발열 등의 증상이 있어서 근로자가 자발적으로 쉬게 되는 경우 휴업수당 지불의 대상이 되지 않습니다. 이 경우에는 사업장에 임의로 설정되는 유급 병가 제도가 있으면 사업장의 취업 규칙 등의 규정을 확인하시고 이를 활용하는 방법 등을 생각할 수 있습니다.

<연차 유급휴가와 병가 처리>

질문 3) 발열 등이 있을 경우 연차 유급휴가를 취득하고 회사를 쉴 수 있습니까?

답 3) 연차 유급휴가는 원칙적으로 근로자의 청구 시기에 부여해야 하는 것이므로, 이유를 불문하고 취득할 수 있습니다. 또 사업장에서 임의로 설정된 병가가 있는 경우에는 사업장의 취업 규칙 등의 규정을 확인하시고 이를 취득하는 방법도 생각할 수 있습니다.

<파트타임 근로자 등의 적용에 대해>

질문 4) 파트타임 근로자, 파견 근로자, 유기 계약 근로자도 휴업수당의 지급 및 연차 유급휴가의 부여 대상이 됩니까?

답 4) 노동기준법상 근로자이면 파트타임 근로자, 파견 근로자, 유기 계약 근로자 등 다양한 근무 형태로 일하시는 분을 포함하여 휴업수당의 지급 및 연차 유급휴가

부여가 필요한 것으로 되어 있습니다.

기업에 대해서는 노사 간에 충분히 논의하고 근로자가 안심하고 휴가를 취득할 수 있는 체제를 정비해 주도록 부탁드립니다.

<외국인 근로자에 대한 노동기준법의 적용>

문 5) 노동기준법의 휴업수당과 연차 유급휴가 등은 외국인 근로자에게도 적용되니까?

답 5) 노동기준법의 적용 여부에는 외국인인지는 상관이 없습니다. 외국인이라도 노동기준법의 근로자에 해당하는 경우에는 일정한 요건을 충족하면 노동기준법상 휴업수당의 지급 대상이 되는 동시에, 연차 유급휴가를 취득하실 수 있습니다.

3 감염 방지를 위한 유연한 근무 형태 (재택근무, 시차 출퇴근)

<재택근무(telework)의 활용>

질문 1) 신종코로나바이러스 감염 방지를 위해 재택근무를 활용하고 싶습니다만, 어떻게 하면 좋습니까?

답 1) 회사에서 재택근무 제도가 정비되어 있는 경우에는 그 제도의 범위 내에서 재택근무를 실시 할 수 있습니다.

따라서 우선은 회사의 취업 규칙 등의 규정을 확인하고 회사측과 의논해 주십시오.

또, 후생노동성에서는 재택근무 관련 정보를 일원화한 “재택근무 종합 포털

사이트”를 마련하여 재택근무에 관한 상담 창구, 재택근무에 관한 Q&A 등 재택근무 도입·활용을 위한 각종 정보를 게재하고 있으므로 참고 바랍니다.

재택근무 종합 포털 사이트

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<시차 통근의 활용>

질문 2) 신종코로나바이러스 감염 방지를 위해 시차 출퇴근을 활용하고 싶습니다만, 어떻게 하면 좋습니까?

답 2) 근로자와 사용자는 그 합의에 따라 시업, 종업 시간을 변경할 수 있기 때문에, 시차 출퇴근 내용에 대해 노사 간에 충분한 협의를 하시기 바랍니다.

또 시업, 종업 시각을 근로자의 결정에 맡기는 제도로 플렉스 타임제가 있습니다. 이 제도는 1 일 근로 시간대를 반드시 근무해야 할 시간대(코어 타임)와 그 시간대 안에 있다면 언제 출근 또는 퇴근해도 좋은 시간대(플렉시블 타임)로 나누는 제도입니다. 또한, 코어 타임은 반드시 설정해야 하는 것은 아니므로, 전부를 플렉시블 타임으로 할 수 있습니다. 플렉스 타임제의 상세한 내용과 도입 절차에 대해서는 다음 URL 을 참조하십시오.

플렉스 타임제의 알기 쉬운 해설 및 도입 가이드

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 산재 보상

질문 1) 근로자가 신종코로나바이러스 감염 증상이 나타났을 경우 산재보험 혜택을 받을 수 있습니까?

답 1) 업무 또는 통근에 기인하여 발병한 것으로 인정되는 경우에는 산재보험 혜택을 받을 수 있습니다.

자세한 내용은 사업장을 관할하는 노동기준감독서에 문의하십시오.

[노동국 노동기준감독서 일람]

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

5 건강보험법 등의 상병 수당금

질문 1) 신종코로나바이러스에 감염되어서 회사를 쉬는 경우 상병 수당금은 지급됩니까?

답 1) 신종코로나바이러스 감염증에 감염되어 그 요양을 위해 업무에 종사할 수 없는 경우에 대해서는 다른 질병에 걸렸을 경우와 마찬가지로 피용자보험에 가입되어 있는 분이라면 요양을 위해 업무에 종사할 수 없게 된 날을 기점으로 계산하여 3 일을 경과한 날부터 최근 12 개월 간의 평균 표준 보수 일액의 3 분의 2 에 상당하는 금액이 상병 수당으로 지급됩니다.

또 노동에 종사할 수 없었던 기간에는 발열 등의 증상이 있었기 때문에 자택 요양을 실시한 기간도 포함됩니다. 또한 부득이하게 의료 기관에서 진찰 받을 수

없었고 의사의 의견서가 없는 경우에도 사업주의 인증서로 보험자가 근무할 수 없었다는 것이 인정되는 경우가 있습니다.

또한 국민건강보험에 가입한 분은 시정촌에 따라 조례에 의해 신종코로나바이러스 감염증에 감염되는 등의 피용자에게 상병 수당금을 지급하는 경우가 있습니다. 구체적인 신청 절차 등 자세한 내용은 가입한 보험에 확인해 주십시오.

6 기타 (보육원이 임시휴원이 되었을 경우, 초등학교 등의 임시휴업으로 인한 보호자의 휴가 취득 지원, 사용자가 휴업을 인정하지 않을 경우)

<보육>

질문 1) 아이를 맡기고 있던 보육원이 임시휴원이 되었습니다만, 어떻게 하면 좋습니까?

답 1) 아동의 감염 방지의 관점 및 지역에서의 감염 확대 방지의 관점에서 근무처와 협의하여 일에 대해서는 재택근무로 대응하거나 휴가 취득을 통해 대응할 수 있도록 하는 방향으로 이해해 주시기 바랍니다.

또, 의료직 등의 사회적 요청이 강한 직업 등에 종사하고 계시는 분으로, 자녀의 보육 제공이 필요한 경우에는 방문에 의한 보육의 활용 등의 가능성에 대해 시구청촌과 상담하십시오.

<초등학교 등의 임시휴업으로 인한 보호자의 휴가 취득 지원>

질문 2) 신종코로나바이러스 감염증으로 초등학교, 특별지원학교 등의 임시휴업 시, 회사에 근무하는 분이 아이를 돌보기 위해 휴가를 취득할 경우, 어떤 지원이 있습니까?

답 2) 임시휴업한 초등학교나 특별지원학교, 유치원, 탁아소, 인정 어린이집 등에 다니는 자녀를 돌보기 위하여 2/27~6/30 사이에 직원(정규·비정규을 불문하고)에게 유급휴가(법정 연차 유급휴가 제외)를 취득하게 한 회사에 대해 휴가 기간 동안 지불한 임금 전액(1일 8,330엔 상한)을 보조합니다.

[자세히 보기]

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

전단지 "신종코로나바이러스 감염증에 의한 초등학교 휴업 등 대응 보조금"

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

또한 자녀의 임시 돌보기 시설 등을 찾으시는 분에게는 각 시정촌에서 다음과 같은 지원이 있습니다. 자세한 내용은 해당 시정촌의 어린이·육아 지원 담당 부국에 문의하십시오.

전단지 "어린이의 임시 돌보기 시설 등을 찾으시는 분에게"

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<사용자가 휴업을 인정하지 않을 경우>

질문 3) 발열 등의 감기 증상이 있을 경우 회사를 쉬고 싶습니다만, 사용자가 휴업을 인정해 주지 않습니다. 어떻게 하면 좋습니까?

답 3) 발열 등의 감기 증상이 있을 때는 회사를 쉴 것을 권고하고 있습니다. 그러기 위해서는 기업, 사회 전체의 이해가 필요하며, 직원 분들이 쉬기 좋은 환경 정비가 중요하므로 기업에 대해서도 협조를 부탁드립니다.

또 근로자가 연차 유급휴가를 청구했을 경우에는 연차 유급휴가의 사용 목적이 발열 등의 감기 증상의 요양이라 하더라도 원칙적으로 사용자는 이를 부여해야 한다고 되어 있습니다.

그 외에, 사용자는 근로자가 생명, 신체 등의 안전을 확보하면서 근로할 수 있도록 필요한 배려를 할 것(이른바 '안전 배려 의무')으로 되어 있으므로, 이러한 점도 고려하여 노사 간에 충분한 논의가 이루어지는 것이 바람직합니다.

<외국인 근로자에 대한 적용>

질문 4) 질문 2 의 초등학교 등의 임시휴업으로 인한 보호자의 휴가 취득 지원은 외국인에게도 적용됩니까?

답 4) 사업주에게 고용되는 근로자라면 외국인에게도 적용됩니다.

<육아 휴직에서 복직 예정이었지만, 보육소에 대한 등원 자제를 요청 받았을 경우 등의 육아 휴직의 연장>

질문 5) 보육소에 아이를 입소시켜 복직할 예정이었지만, 시구정촌 등으로부터 그 보육소에 대한 등원 자제 요청을 받았기 때문에 당분간 아이를 보육소에 맡기지 않기로 했습니다. 이러한 경우 육아 휴직을 연장할 수 있습니까?

답 5)

<자녀가 만 12 개월 이하일 경우>

현재 육아 휴직 중인 경우에는 사유를 불문하고 1 회에 한하여 육아 휴직 종료 예정일의 연장 변경(최장 만 12 개월까지 (※1))을 신청할 수 있습니다(※2). 법령 상으로는 1개월 전까지 신청하게 되어 있지만, 노사 간에 충분히 상의해 주십시오.

또한 육아 휴직에서 일단 복귀했을 경우에도 다시 육아 휴직(최대 만 12 개월까지 (※1))을 신청할 수 있습니다.

(※1) 부모가 모두 육아 휴직을 하는 경우 일정 요건을 충족하면 최장 만 14 개월까지(아빠 엄마 육아휴가 플러스)

(※2) 만 12 개월부터 18 개월까지의 휴업, 만 18 개월부터 24 개월까지의 휴업 각각에 대해서도 마찬가지로 연장 변경 신청이 가능합니다.

<자녀가 만 12 개월 또는 18 개월이 되는 경우>

자녀가 만 12 개월 또는 18 개월이 되지만 계속해서 육아 휴직을 원하는 경우에는

만 12개월부터의 휴업이라면 가장 만 18개월까지, 만 18개월부터의 휴업이라면 가장 만 24개월까지 육아 휴직을 신청할 수 있습니다.

이러한 모든 경우에 대해서 사업주는 근로자의 신청을 거부할 수 없습니다. 또한 육아 휴직 수당은 지급됩니다.

(참고) 육아·개호휴업법에 따른 육아 휴직 요건

○육아 휴직을 할 수 있는 것은 원칙적으로 자녀가 만 12개월에 이르는 날까지입니다.

○자녀가 만 12개월에 이르는 시점에서 다음 항목 모두에 해당하는 경우에는, 자녀가 만 12개월에 이르는 날의 다음날부터 만 18개월에 이르는 날까지의 기간에 대해 육아 휴직을 할 수 있습니다.

①자녀가 만 12개월에 이르는 날에 근로자 본인 또는 배우자가 육아 휴직을 하고 있을 경우

②보육소에 입소할 수 없다는 등, 만 12개월을 넘어도 휴업이 특히 필요하다고 인정되는 경우

○또한, 자녀가 만 18개월에 이르는 시점에서 다음 항목 모두에 해당하는 경우에는, 자녀가 만 18개월에 이르는 날의 다음날로부터 자녀가 만 24개월에 이르는 날까지 육아 휴직을 할 수 있습니다.

①자녀가 만 18 개월에 이르는 날에 근로자 또는 배우자가 육아 휴직을 하고 있는
경우

②보육소에 입소할 수 없다는 등, 만 18 개월을 넘어도 휴업이 특히 필요하다고
인정되는 경우

<자발적으로 보육소에 등원을 자제했을 경우의 육아 휴직 연장>

질문 6) 보육소에 아이를 입소시켜 복직할 예정이었지만, 시구정촌 등으로부터 등원
자제 요청은 받지 않았어도 감염 방지를 위해 자발적으로 아이를 보육소에 맡기지
않기로 했습니다. 이러한 경우 육아 휴직을 연장할 수 있습니까?

답 6)

현재 육아 휴직 중이라면 사유를 불문하고 1 회에 한하여 육아 휴직 종료
예정일의 연장 변경(최장 만 12 개월까지 (※))을 신청할 수 있습니다. 법령 상으로는
1개월 전까지 신청하게 되어 있지만 노사 간에 충분히 상의해 주십시오.

사업주는 근로자의 신청을 거부할 수 없습니다.

또한 연장 변경 후 휴업 기간에 대해서도 육아 휴직 수당은 지급됩니다.

(※)부모가 모두 육아 휴직을 했을 경우 일정 요건을 충족하면 최장 14 개월까지
(아빠 엄마 육아휴가 플러스)

또한 육아 휴직에서 일단 복귀했을 경우의 재차 육아 휴직이나 자녀가 만 12 개월

또는 18 개월이 될 경우의 지속적인 육아 휴직은 육아·개호휴업법의 요구 사항을 충족하지 못하기 때문에 신청할 수 없습니다.

(참고) 육아·개호휴업법에 따른 육아 휴직 요건

○육아 휴직을 할 수 있는 것은 원칙적으로 자녀가 만 12 개월에 이르는 날까지입니다.

○자녀가 만 12 개월에 이르는 시점에서 다음 항목 모두에 해당하는 경우에는, 자녀가 만 12 개월에 이르는 날의 다음날부터 만 18 개월에 이르는 날까지의 기간에 대해 육아 휴직을 할 수 있습니다.

①자녀가 만 12 개월에 이르는 날에 근로자 본인 또는 배우자가 육아 휴직을 하고 있을 경우

②보육소에 입소할 수 없다는 등, 만 12 개월을 넘어도 휴업이 특히 필요하다고 인정되는 경우

○또한, 자녀가 만 18 개월에 이르는 시점에서 다음 항목 모두에 해당하는 경우에는, 자녀가 만 18 개월에 이르는 날의 다음날로부터 자녀가 만 24 개월에 이르는 날까지 육아 휴직을 할 수 있습니다.

①자녀가 만 18 개월에 이르는 날에 근로자 또는 배우자가 육아 휴직을 하고 있는 경우

②보육소에 입소할 수 없다는 등, 만 18 개월을 넘어도 휴업이 특히 필요하다고

인정되는 경우

<해고 및 고용 중지에 대하여>

질문 7) 이번 신종코로나바이러스와 관련하여 회사에서 퇴직을 요구 받거나 해고 당할 것 같은 경우에는 어떻게 하면 좋습니까?

답 7 해고와 고용 중지 등에 관한 질문이나 상담에 대해서는 가까운 지역의 노동국·노동기준감독서 이외에, “신종코로나바이러스 감염증에 관한 특별노동상담 창구(※)”나 “노동조건상담 핫라인(0120-811-610)” 등을 이용해 주십시오.

※ “신종코로나바이러스 감염증에 관한 특별노동상담 창구”

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

또한, 이번 신종코로나바이러스를 이유로 회사가 퇴직을 요구해 왔을 경우라도 이에 응할지 여부는 어디까지나 근로자의 자유이며, 근로자의 자유로운 의사 결정을 방해하는 퇴직 요구는 불법 권리 침해에 해당될 수 있습니다.

또한 회사가 근로자를 해고하고자 하는 경우에도 즉시 해고가 인정되는 것이 아니라 노동 관계 법령 등에 따라 다음과 같은 규칙이 있습니다.

- ① 업무상의 상병에 의한 휴업 기간 및 그 후 30 일간, 또는 산전 산후 여성의 노동기준법 제 65 조의 규정에 의한 휴업 기간 및 그 후 30 일간은 해고가 금지되어 있음. (노동기준법 제 19 조)

② 상기 ①에 해당되지 않는 경우에도 해고는 객관적으로 합리적인 이유가 없고 사회통념상 상당하다고 인정되지 않는 경우에는 그 권리를 남용한 것으로 보고 무효가 됨. (근로계약법 제 16 조)

또한 정리 해고(경영상의 이유에서 잉여 인력 감축을 위한 해고)는 법원 판례에서 해고의 유효성을 판단함에 있어

(1) 인원 정리를 실시할 필요성

(2) 가능한 한 해고를 회피하기 위한 조치가 최대한 취해져 있는지 여부

(3) 해고 대상자의 선정 기준이 객관적·합리적인지 여부

(4) 노동조합과의 협의 및 근로자에 대한 설명이 이루어지고 있는지 여부

라는 4 가지 사항이 고려되어야 함.

③ 유기 노동 계약의 경우 부득이한 사유가 있는 경우가 아니면 계약 기간 중에 해고를 할 수 없음. 기간을 정하지 않고 근로 계약을 체결한 경우의 해고보다는 해고의 유효성은 엄격하게 판단해야 함. (노동계약법 제 17 조 제 1 항)

④ 사용자는 근로자를 해고할 경우에는 30 일 전에 예고하거나 30 일 분 이상의 평균 임금(해고예고수당)을 지급하여야 함. (노동기준법 제 20 조)

질문 8) 이번 신종코로나바이러스와 관련하여 유기 노동 계약의 고용 중지가 될 것 같은 경우에는 어떻게 하면 좋습니까?

답 8) 해고와 고용 중지 등에 관한 질문이나 상담에 대해서는 가까운 지역의

노동국·노동기준감독서 외에, “신종코로나바이러스 감염증에 관한 특별노동상담 창구(※)”나 “노동조건상담 핫라인(0120-811-610)” 등을 이용해 주십시오.

※ “신종코로나바이러스 감염증에 관한 특별노동상담 창구”

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

또한, 이번 신종코로나바이러스를 이유로 회사가 유기 노동 계약의 고용 중지를 하고자 하는 경우에도 즉시 유기 노동 계약의 고용 중지가 인정되는 것이 아니라 노동 관계 법령 등에 따라 다음과 같은 규칙이 있습니다.

① 유기 계약 근로자로부터 노동 계약 갱신의 신청이 있었을 때 그 사람의 고용 중지에 대해서는 다음 항목 중 하나에 해당된다고 인정되는 경우에는, 사용자가 고용 중지를 하는 것이 객관적으로 합리적인 이유가 없고 사회통념상 상당하다고 인정되지 않는 경우, 사용자는 이전과 동일한 노동 조건에서 그 신청을 승낙한 것으로 간주됨. (노동계약법 제 19 조)

a. 과거에 반복 갱신된 유기 노동 계약에서 그 고용 중지가 무기 근로 계약의 해고와 사회통념상 동일시할 수 있다고 인정되는 것

b. 근로자가 유기 노동 계약의 계약 기간 만료시에 그 유기 근로 계약이 갱신될 것으로 기대하는 것에 대해 합리적인 이유가 있다고 인정되는 것

② 유기 노동 계약(유기 노동 계약이 3 회 이상 갱신되어 있거나 1 년 이상 계속하여

고용되어 있는 근로자에 한합니다. 또한 미리 당해 계약을 갱신하지 않기로 명시되어 있는 것을 제외합니다)을 갱신하지 않는 경우에는 적어도 계약 기간이 만료되는 날의 30 일 전까지 고용 중지 예고를 하여야 함. (유기 노동 계약의 체결, 갱신 및 고용 중지에 관한 기준 제 2 조)

(※) 유기 계약 근로자의 해고에 대하여 사용자는 부득이한 사유가 있는 경우가 아니면 그 계약 기간이 만료될 때까지 근로자를 해고할 수 없는 것으로 되어 있습니다. (노동계약법 제 17 조 제 1 항)