

COVID-19

关于新冠肺炎感染扩大和工作的问题 问与答

状况 1: 新冠肺炎感染扩大之故，因工作变得闲暇而被公司要求辞职，并被要求签署辞职书。

应对 1: 依据日本法律，无正当理由不得将劳工解雇。仅仅因为“工作变得闲暇”、“公司亏本”等理由就有被辞退的必要吗？首先，不要以“我知道了”这种简单的回答来同意解雇，而是要将“为了生活不能被解雇”的意思传达，并且不要在辞职书上签名。若你是“雇用期间已被决定”的劳工，公司在雇用期间内解雇你是相当困难的。或者你是技能实习生，在实习期间内要求你辞职，原则上是不可以的。或者你是派遣劳工，在派遣期间内，派遣公司以“本来要派过去的公司解除了派遣合同”的理由马上解雇你是不可以的。



Q1 新型コロナウイルス感染拡大が原因で、仕事がヒマになったからと会社を辞めるように言われ、退職届にサインするように求められています。

A1 日本の法律では正当な理由もなく辞めさせることは出来ません。「ヒマだから」「赤字だから」ということだけでは本当に辞める必要があるのかわかりません。まずは、「わかりました」と簡単に同意しないことです。「生活があるから辞められません」と伝えて退職届にもサインしないことです。あなたが「雇用契約期間が決められている」労働者であれば、会社が雇用契約期間内の途中でクビにすることはかなり難しいです。またあなたが技能実習生であれば実習期間の途中で辞めさせることも原則的には出来ません。あなたが派遣労働者であれば派遣期間の途中で派遣先の会社が派遣契約を解除したことを理由に派遣会社があなただけをすぐに解雇は出来ません。

状况 2: 新冠肺炎感染扩大之故，公司业绩下滑，公司将来不明，所以将原定录取取消。

应对 2: 即使公司的经营暂时恶化，单方面地将原定录取取消是不可以的。



Q2 新型コロナウイルス感染拡大が原因で、会社の業績が下がり、先行きがわからないので採用を取り消しますと言われたのですが？

A2 会社の経営が一時的に悪くなったからと言って、一方的に採用を取り消すことは出来ません。



状况 3: 因为公司业绩变差, 所以想把你从正社员降为契约社员, 从而降低薪资。

应对 3: 将正社员降为契约社员这种擅自的身分变更是不可以的, 或是单方面将薪资减少等等, 对于原有劳动条件不利的变更, 原则上是不可以的。薪水或工作时间等劳动条件是由公司与劳工间的劳动合同来

决定, 劳动合同的内容应在双方对等的条件下决定。

Q3 会社の業績が悪いから正社員から契約社員にして、給料を下げたいと言われました。
A3 正社員から契約社員への勝手な身分変更は出来ません。また給料を一方向的に減額するなど労働条件を不利益に変更することは原則的には出来ません。給料や労働時間など労働条件は会社と労働者の間での労働契約で決まっています。労働契約の内容(労働条件)は労働者と使用者とが対等で決めるべきことです。

状况 4: 新冠肺炎感染扩大之故, 因工作变得闲暇而被公司命令自宅待机。

应对 4: 由于公司缘故而使劳工强制休假的情况, 公司不得不支付平均薪资六成以上的休业补助金。



Q4 新型コロナウイルス感染拡大が原因で仕事がヒマだからと自宅待機を命じられ仕事を休まされています。
A4 会社は、会社の都合で労働者を休ませた仕事の日について休業手当(平均賃金の6割以上)を払わなければなりません。

《平均賃金 HEIKIN CHINGIN とは》
《什么是平均薪资?》

会社都合で休みをスタートした日以前の3か月にあなたに支払われた賃金総額をその3か月の総日数で割った金額。

会社で毎月の賃金締切日が決まっている場合は直前の締切日から3か月の賃金を3か月の総日数で割ります。

平均薪资, 是指由于公司缘故而使劳工强制休假的情况, 把在开始休假之前的三个月期间给你支付的薪资总额, 除以其三个月期间的总日数的金额。如公司有一定的薪资结算日的情况, 就把到最新的薪资结算日的三个月期间的薪资总额, 除以其三个月期间的总日数。



状况 5 : 有发烧和身体倦怠等感冒症状, 担心自己是否感染了新冠肺炎。工作可以请假吗? 或者担心请假期间的收入。

应对 5: 请假吧! 向公司传达症状, 不要勉强去工作。若工作半年以上且有八成以上按规定时间上班, 依《劳动基准法》规定可取得带薪休假。若你提出了带薪休假的申请, 公司是不可以拒绝的。

《年次有給休暇とは》
《什么是带薪休假?》

Q5 熱や体がだるいなどカゼの症状があり、新型コロナウイルスに感染しているのでは?と心配です。仕事を休むことができますか? また休んでいる期間の収入も心配です。
A5 会社と症状を伝えて無理をせず仕事を休みましょう。半年以上勤務し8割以上出勤していれば労働基準法で有給休暇を取得することができます。あなたが申し出た有給休暇を会社は断ることは出来ません。

一定期間勤務してきた労働者に対して心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される有給の休暇です。

带薪休假, 是指劳动者连续工作一定时间, 为了消除身心的疲劳, 保证轻松生活的目的, 就可以享受的带薪年假。

*年次有給休暇の付与日数は次の表のとおりです。

* 下表为工作年数别有薪休假应给予日数

一周的 规定劳动 时间	一周的 规定劳动 日数	一年的 规定劳动 日数	按工作年数的有薪休假应给予日数						
			6个月	1年 6个月	两年 6个月	3年 6个月	4年 6个月	5年 6个月	6年 6个月 及超过 6年 6个月
30个小时及超过30个小时			10	11	12	14	16	18	20
30个小时 以下	5天及 超过5天	217天及 超过217天							
	4天	从169天 到216天	7	8	9	10	12	13	15
	3天	从121天 到168天	5	6	6	8	9	13	15
	两天	从73天 到120天	3	4	4	5	6	6	7
	1天	从48天 到72天	1	2	2	2	3	3	3

*新型コロナウイルスやインフルエンザなどに感染して医師から仕事を休むように診断された場合、あなたが健康保険に加入している(会社から健康保険証を渡されている)ならば、給料の約6割の休業補償が受け取れますので会社に手続きをしてもらいましょう。

* 感染型新冠肺炎或流感而被医师诊断应终止工作的情况, 若你有加入健康保险(从公司拿到健康保险证), 能取得约六成薪资的
 失业补助金, 所以请公司帮忙办理手续吧。

状况 6: 公司内被发现有人感染了新冠肺炎, 我去检查后发现也被感染了, 有什么补偿吗?

应对 6: 因工作而感染新冠肺炎适用于劳灾, 治疗费或失业补助金(薪水的8成)会被支給, 请公司帮忙办理劳灾手续吧。



Q6 社内で新型コロナウイルスに感染した人が見つかり、私も検査したら感染していることが分かりました。何か補償はあるのでしょうか。

A6 仕事で新型コロナウイルスに感染したのであれば労災が適用されます。治療費や休業補償(賃金の8割)が支給されます。会社に労災の手続きをしてもらいましょう。

状况 7: 小孩上的学校临时休校, 不得不暂时停止工作, 有薪资的补偿吗?

应对 7: 小学或保育园等儿童托育设施临时休业, 为了照顾小孩而暂停工作, 而公司仍然支付薪资的情况, 国家会向公司支付助成金的制度是有的, 试着向公司申请薪水吧。



Q7 子どもの通っている小学校が臨時休業となり会社を休まざるを得ませんでした。給料の補償などはありますか。

A7 小学校や保育園など子どもを預かる施設が臨時休業して子どもの世話をするために会社を休んだ時に会社が給料を支払った場合、国が会社に助成金を支払う制度が出来ました。会社に給料を払ってもらえるように頼んでみましょう。

* このQ & Aは、「解雇」「不利益変更」「休業補償」などについて、一般論を書いたものです。実際には、会社の大きさや経営状況など、個別の具体的なケースによって答えも変わります。また日本政府の今後の政策によって変わることもあります。

大事なことは、社長が言うから、上司が言うからと簡単に「わかりました」と認めないことです。そして一人で悩まずに専門の相談機関(市役所、労働基準監督署、労働組合、NPOなど)に相談をしましょう。

* 这个 Q&A 是对于解雇、劳动条件不利变更与休業补偿，以普遍的看法而成。实际上会依据公司规模或经营状况等个案而有不同差异，或是依日本政府今后的政策而会有所变动。重要的是，社长或上司提及上述情况时，不要简单的一句“我知道了”就认了。然后不用一个人独自苦恼，请向专门的机关(市政府、劳动基准监督署、全国劳动组合总联合、非营利组织等)咨询吧。
