

# COVID-19

## 關於新冠肺炎感染擴大和工作的問題 問與答

**狀況 1:** 新冠肺炎感染擴大之故，因工作變得閒暇而被公司要求辭職，並被要求簽署辭職書。

**應對 1:** 依據日本法律，無正當理由不得將勞工解雇。僅僅因為「工作變得閒暇」、「公司虧本」等理由就有被辭退的必要嗎？

首先，不要以「我知道了」這種簡單的回答來同意解雇，而是要將「為了生活不能被解雇」的意思傳達，並且不要在辭職書上簽名。若你是「雇用期間已被決定」的勞工，公司在雇用期間內解雇你是相當困難的。或者你是技能實習生，在實習期間內要求你辭職，原則上是不可以的。或者你是派遣勞工，在派遣期間內，派遣公司以「本來要派過去的公司解除了派遣契約」的理由馬上解雇你是不可行的。



**Q 1** 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。

**A 1** 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をすぐに解雇は出来ません。



**狀況 2:** 新冠肺炎感染擴大之故，公司業績下滑，公司將來不明，所以將原定錄取取消。

**應對 2:** 即使公司的經營暫時惡化，單方面地將原定錄取取消是不可行的。

**Q 2** 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？

**A 2** 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。



**狀況 3：**因為公司業績變差，所以想把你從正社員降為契約社員，從而降低薪資。

**應對 3：**將正社員降為契約社員這種擅自的身分變更是不可以的，或是單方面將薪資減少等等，對於原有勞動條件不利的變更，原則上是不可以的。薪水或工作時間等勞動條件是由公司與勞工間的勞動契約決定，勞動契約的內容應在雙方對等的條件下決定。

**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との間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。

**狀況 4：**新冠肺炎感染擴大之故，因工作變得閒暇而被公司命令自宅待機。

**應對 4：**由於公司緣故而使勞工強制休假の場合，公司不得不支付平均薪資六成以上的休業補助金。



**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》  
《什麼是平均薪資？》

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。平均薪資，是指由於公司緣故而使勞工強制休假の場合，把在開始休假之前的三個月期間給你支付的薪資總額，除以其三個月期間的總日數的金額。如公司有一定的薪資結算日的場合，就把到最新的薪資結算日的三個月期間的薪資總額，除以其三個月期間的總日數。



**狀況 5：**有發燒和身體倦怠等感冒症狀，擔心自己是否感染了新冠肺炎。工作可以請假嗎？或者擔心請假期間的收入。

**應對 5：**請假吧！向公司傳達症狀，不要勉強去工作。若工作半年以上且有八成以上按規定時間上班，依勞動基準法規可取得有薪休假。若你提出了有薪休假的申請，公司是不可以拒絕的。

**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。

《年次有給休暇とは》  
《什麼是有薪休假？》

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。有薪休假，是指労働者連續工作一定時間，為了消除身心的疲勞，保證輕鬆生活的目的，就可以享受的帶薪年假。

\* 年次有給休暇の付与日数は次の表のとおりです。  
 \* 下表為工作年數別有薪休假應給予日數

一周的 規定勞動 時間	一周的 規定勞動 日數	一年的 規定勞動 日數	按工作年數的有薪休假應給予日數						
			6 個月	1 年 6 個月	兩年 6 個月	3 年 6 個月	4 年 6 個月	5 年 6 個月	6 年 6 個月 及超過 6 年 6 個月
30 個小時及超過 30 個小時			10	11	12	14	16	18	20
30 個小時 以下	5 天及 超過 5 天	217 天及 超過 217 天							
	4 天	從 169 天 到 216 天	7	8	9	10	12	13	15
	3 天	從 121 天 到 168 天	5	6	6	8	9	13	15
	兩天	從 73 天 到 120 天	3	4	4	5	6	6	7
	1 天	從 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。  
 \* 感染型冠肺炎或流感而被醫師診斷應終止工作的場合，若你有加入健康保險(從公司拿到健康保險證)，能取得約六成薪資的休業補助金，所以請公司幫忙辦理手續吧。

狀況 6: 公司內被發現有人感染了冠肺炎，我去檢查後發現也被感染了，有什麼補償嗎？

應對 6: 因工作而感染冠肺炎適用於勞災，治療費或休業補助金(薪水的8成)會被支給，請公司幫忙辦理勞災手續吧。



Q 6 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。

A 6 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。

狀況 7: 小孩上的學校臨時休校，不得不暫時停止工作，有薪資的補償嗎？

應對 7: 小學或保育園等兒童托育設施臨時休業，為了照顧小孩而暫停工作，而公司仍然支付薪資の場合，國家會向公司支付助成金の制度是有的，試著向公司申請薪水吧。



Q 7 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。

A 7 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。

**\* 這個 Q&A 是對於解雇、勞動條件不利變更與休業補償，以一般論書寫而成。實際上會依據公司規模或經營狀況等個案而有不同差異，或是依日本政府今後的政策而有所變動。重要的是，社長或上司提及上述情況時，不要簡單的一句「我知道了」就認了。然後不用一個人獨自苦惱，向專門的機關（市政府、勞動基準監督署、全國勞動組合總聯合、非營利組織等）諮詢吧。**

\*\*\*\*\*