

COVID-19

코로나 19 감염 확대와 노동의 문제에 대해서 Q&A

Q1 코로나 19 감염 확대가 원인으로, 일이 적어졌기때문에 회사를 그만두어야 한다고 퇴직 신고에 사인하도록 요구하고 있습니다.



A1 일본의 법률로는 정당한 이유 없이 그만두게 할 수 없습니다.

“일이 없게 때문에” “적자이기 때문에”라고 하는 것만으로는 정말로 그만둘 필요가 없습니다.우선은, “알았습니다”라고 쉽게 동의하면 안 됩니다.“생활을 해야하기 때문에 그만둘수 없습니다.”라고 말하고 퇴직 신고에도 사인하면 안 됩니다.

당신이 “고용계약 기간이 정해져 있는” 노동자이면, 회사가 고용계약 기간 내의 도중에 해고하는 것은 꽤 어렵습니다.

또 당신이 기능 실습생이면 실습 기간의 도중에 그만두게 하는 것도 원칙적으로 안 됩니다.

당신이 파견 노동자이면, 파견 기간의 도중에 파견처의 회사가 파견 계약을 한다고 해도 파견회사가 당신을 곧바로 해고할수 없습니다.

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「雇用契約期間が決まっている」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。



Q2 코로나 19 감염 확대가 원인으로, 회사의 업적이 나빠져, 장래를 알수 없기 때문에 채용을 취소한다고 말했다면?

A2 회사의 경영이 일시적으로 나빠졌다고 해서, 일방적으로 채용을 취소할 수 없습니다.

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。



Q3 회사의 업적이 나쁘기 때문에 정사에서 계약 사원으로 변경하고, 급료를 내리고 싶다고 했습니다.

A3 정사원으로부터 계약 사원에게 제멋대로 신분 변경을 할 수 없습니다.또 급료를 일방적으로 감액하는 등 노동 조건을 불이익으로 변경하는 것은 원칙적으로는 할 수 없습니다.급료나 노동 시간 등 노동 조건은 회사와 노동자간의 노동 계약으로 정해져 있습니다.노동 계약의 내용(노동 조건)은 노동자와 사용자가 대등하게 결정해야 하는 것입니다.

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。

Q4 코로나 19 감염 확대가 원인으로 일이 한가하기 때문이라고 자택대기를 명령받아 일이 줄어들어서 되어 있습니다.

A4 회사는, 회사의 사정으로 노동자를 쉬게 한 일의 날에 대해서, 휴업수당(평균 임금의 6 할 이상)를 치르지 않으면 안 됩니다.



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》

《평균 임금이라면》

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。회사 형편으로 휴가를 시작한 날 이전의 3개월에 당신에게 지불된 임금 총액을 그 3개월의 총날짜로 나눈 금액.회사에서 매월의 임금 마감일이 결정되어 있는 경우는 직전의 마감일 까지의 3개월의 임금을 3개월의 총날짜로 나눕니다.



Q5 열이나 몸이 나른한 등 감기의 증상이 있어, 코로나 19에 감염했는가? 라고 걱정이 될때 일을 쉴 수 있습니까? 또 쉬고 있는 기간의 수입도 걱정됩니다.

A5 회사에 증상을 전하고 무리를 하지 않고 일을 쉬어도 됩니다.반년 이상 근무해 8 할 이상 출근했다면 노동 기준법으로 유급휴가를 취득할 수 있습니다.당신이 신청한 유급휴가를 회사는 거절할 수 없습니다.

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》

《연차 유급 휴가는》

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。일정 기간 근무해 온 노동자에 대해 심신의 피로를 회복해, 여유 있는 생활을 보장하기 위해서 부여되는 유급의 휴가입니다.

* 年次有給休暇の付与日数は次の表のとおりです。

* 연차 유급 휴가의 부여 일수는 다음과 같습니다.

주의 소 정 노동 시간	주의 소 정 노동 시간	1 년간의 소정 노동일수	근속 기간에 응한 연차 유급 휴가의 일수						
			6 개 월	1 년 6 개월	2 년 6 개월	3 년 6 개월	4 년 6 개월	5 년 6 개월	6 년 6 개월 이상
30 시간 이상									
30 시간 미만	5 일 이상	217 일 이상	10	11	12	14	16	18	20
	4 일	169 ~ 216 일	7	8	9	10	12	13	15
	3 일	121 ~ 168 일	5	6	6	8	9	13	15
	2 일	73 ~ 120 일	3	4	4	5	6	6	7
	1 일	48 ~ 72 일	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。

* 코로나 19, 인플루엔자 등에 감염되어 의사가 일을 쉬도록 진단된 경우, 당신이 건강 보험에 가입했 (회사로부터 건강 보험증을 건네받음)으면, 급여의 약 6 할의 휴업 보상을 받을 수 있으므로 회사에 수속을 부탁하면 됩니다.

Q6 회사안에서 코로나 19 에 감염한 사람이 발견되어, 나도 검사했더니 감염되었습니다.이런경우는 보상이 됩니까.

A6 회사에서 코로나 19 에 감염됐었다면 노동자 피해보상보험이 적용됩니다.치료비나 휴업 보상(임금의 8 할)이 지급됩니다.회사에 노동자 피해보상보험의 수속을 부탁하면 됩니다.



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。

Q7 아이가 다니고 있는 초등학교가 임시 휴교가 되어 회사를 쉴수 밖에 없게 되었습니다.급여의 보상금은 있습니까?.

A7 초등학교나 보육원 등 아이를 맡는 시설이 임시 휴업하고 아이를 돌보기 위해서 회사를 쉬었을 때, 회사가 급여를 지불한 경우, 나라가 회사에 조성금을 지불하는 제도가 생겼으므로 회사에 급여를 지불해 달라고 부탁하면 됩니다.



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。

*** 이 Q&A 는, “해고” “불이익 변경” “휴업 보상” 등에 대해서, 일반론을 쓴 것입니다.실제로는, 회사의 크기나 경영 상황 등, 개별의 구체적인 케이스에 의해 대답도 바뀝니다.또 일본 정부의 향후의 정책에 의해 바뀌는 일도 있습니다.**

중요한 것은, 사장이 말하기 때문에, 상사가 말하기 때문이라고 간단하게 “알았습니다” 라고 인정하지 말고 혼자서 고민하지 않고 전문의 상담 기관(시청, 노동기준 감독서, 노동조합, NPO 등)에 상담을 하시면 좋습니다.
