

# COVID-19

## नयाँ कोरोना भाइरस संक्रमण र श्रम मुद्दा सम्बन्धि प्रश्नोत्तर

**प्रश्न-१ :** कोरोना भाइरस संक्रमणका कारण मन्दी आएको भन्दै कार्यरत कम्पनीले काम छोडन र राजीनामा पत्रमा हस्ताक्षर गर्न भनिएको अवस्थामा के हुन्छ ?

**उत्तर :** जापानको श्रम कानून अनुसार बिना ठोस कारण कम्पनीले आफ्ना कर्मचारीलाई जागीरबाट हटाउन मिल्दैन । काम नहुनु, कम्पनी घाटामा जानु मात्रै कारणले कर्मचारीलाई अवकाश दिन मिल्दैन । त्यसैले सबैभन्दा पहिले कम्पनीको प्रस्तावलाई सहजै स्वीकार नगरी जीवन यापनको सवाल देखाउँदै राजीनामा पत्रमा हस्ताक्षर नगर्नु उपयुक्त हुन्छ । यदि तपाईं र कम्पनीबीच स्पष्टसंग करार अवधि किटान सहितको श्रम सम्झौता गरिएको छ भने कम्पनीले कर्मचारीलाई बीचमा अवकाश दिनु भनेको ज्यादै कठिन बिषय हो । यसैगरी तपाईं प्रशिक्षार्थी कामदारका रूपमा सेवाकालिन अवधिभै हुनुहुन्छ भने नीतिगत रूपमा बीचमै बर्खास्ती गर्न सकिदैन । रोजगार प्रदायक कम्पनी (हाकेन) मार्फत कार्यरत हुनुहुन्छ भने पनि रोजगारदाता कम्पनी र रोजगार प्रदायक कम्पनीबीचको समझदारी पत्र अनुसार बीच अवधिभै अचानक बर्खास्त गर्न सकिदैन ।



**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をすぐに解雇は出来ません。



**प्रश्न-२ :** कोरोना भाइरस संक्रमणका कारण कम्पनीमा ब्यवसायिक मन्दी आएको र भविष्य पनि अनिश्चित देखिएको कारण देखाउँदै कार्यरत कम्पनीले रोजगारी सम्बन्धि करार रद्द हुन्छ भनिएको अवस्थामा के हुन्छ ?

**उत्तर :** कम्पनीको अस्थायीरूपमा आर्थिक विचलन आएको भन्दैमा एकतर्फी रोजगार सम्झौता रद्द गर्न सकिदैन ।

**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。

**प्रश्न -३ :** कम्पनीमा व्यवसायिक मन्दी आएको भन्दै स्थायी कर्मचारीबाट करारमा अस्थायी कर्मचारीकारूपमा परिवर्तन गरी तलव घटाइने भनिएको अवस्थामा के हुन्छ ?



**उत्तर :** स्थायी कर्मचारीबाट जबरजस्तीरूपमा करारनामा गरी अस्थायी कर्मचारीकारूपमा परिवर्तन गर्न मिल्दैन । यसैगरी जापानको श्रम कानूनअनुसार एकतर्फीरूपमा तलव घटाउन मिल्दैन । तलव, काम गर्ने समय, रोजगारी संग सम्बन्धित शर्त लगायतका बिषय रोजगारदाता कम्पनी र कामदारबीच भएको श्रम सम्झौतामा स्पष्ट किटान गरिएको हुन्छ ।

श्रम सम्झौताका अन्तरवस्तुका बारेमा रोजगारदाता कम्पनी र कामदारबीच आपसी सहमतिका आधारमा निर्धारण गरिने बिषय हुन ।

**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。また給料を一時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。

**प्रश्न-४ :** फैलदों कोरोना भाइरस संक्रमणका कारण काम नभएको कारण देखाई कम्पनीले घरमै बिदा बस्न भनिएको अवस्थामा के हुन्छ ?

**उत्तर :** कम्पनीका कारण कर्मचारी बिदा बस्न परेमा निजले खाइपाइ आएको तलव सुबिधाको ६० प्रतिशत वा सो भन्दा बढी कम्पनीले भुक्तानी गर्नेपर्ने हुन्छ ।



**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。

《औसत तलव भन्नाले》《平均賃金 HEIKIN CHINGIN とは》

कम्पनीको कारण बिदा सुरु भएको दिनदेखि अगाडिका ३ महिनामा हुन आउने जम्मा दिन र सो अवधिमा प्राप्त गरेको तलव सुबिधाको हिसाबले हुन आउने प्रतिदिन बराबरको पारिश्रमिकलाई जनाउँछ । यदि कम्पनीले मासिक तलव भुक्तानी गर्ने दिन निश्चित गरिएको छ भने सो मितिदेखि अगाडिका ३ महिनामा हुन आउने जम्मा दिनले सो अवधिमा बुझलिएको तलव रकमलाई भाग गर्दा आउने अंक नै प्रतिदिनको औसत पारिश्रमिक हुन आउँछ ।

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。



**प्रश्न -५ :** रुघाखोकी लाग्ने, जरो आउने, शरीर दुख्ने र आलस्य हुने गरेकोले कोरोना भाइरस संक्रमणको लक्षण हुन सक्ने आशंकाले चिन्ता लागेको छ, यस्तो अवस्थामा बिदा बस्न सकिन्छ ? अर्कोतिर बिदा बसेको अवधिको तलव नपाउने चिन्ता पनि उत्तिकै छ, यस्तो अवस्थामा के हुन्छ ?

**उत्तर :** त्यस्तो अवस्थामा कम्पनीलाई जानकारी नदिइकनै बिदा बस्न सकिन्छ । उक्त कम्पनीमा ६ महिना भन्दा बढि अवधि र ८० प्रतिशतभन्दा बढि हाजिरीका साथ काम गर्नुभएको छ भने श्रम मापदण्ड अनुसार तलवी बिदा पाउने सुबिधा छ । तपाईंले दावी गरेको तलवी बिदाको सहुलियत कम्पनीले बदर गर्न मिल्दैन ।

**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。

《वार्षिक तलवी बिदा भनेको》 निश्चित अवधि सेवा पूरा गरेका कर्मचारीको मानसिक तथा शारिरीक थकान कम गर्न र आरामदायी जीवन सुरक्षित गर्न दिईने सुबिधा हो ।

《年次有給休暇とは》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。

निश्चित सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीले देहायको तालिकामा देखाईए अनुसार बार्षिक तलबी बिदाको सुबिधा ग्यारेन्टी गरिएको छ ।  
\* 年次有給休暇の付与日数は次の表のとおりです。  
तालिका

हप्ताको निर्धारित काम (घण्टा)	हप्ताको निर्धारित काम (दिन)	वर्षको निर्धारित काम (दिन)	काम गरेको समय अनुसार पाइने तलबी विदा						
			६ महिना	१ वर्ष ६ महिना	२ वर्ष ६ महिना	३ वर्ष ६ महिना	४ वर्ष ६ महिना	५ वर्ष ६ महिना	६ वर्ष ६ महिना बढी
३० घण्टा भन्दा बढी			१०	११	१२	१४	१६	१८	२०
३० घण्टा भन्दा कम	५ दिनभन्दा बढी	२१७ दिन भन्दा बढी							
	४ दिन	१६९ देखि २१६ दिन	७	८	९	१०	१२	१३	१५
	३ दिन	१२१ देखि १६८ दिन	५	६	६	८	९	१३	१५
	२ दिन	७३ देखि १२० दिन	३	४	४	५	६	६	७
	१ दिन	४८ देखि ७२ दिन	१	२	२	२	३	३	३

\* यदि तपाईंलाई कोरोना भाइरसको संक्रमण भएको पुष्टि भई चिकित्सकले कामबाट बिदा बस्न सल्लाह दिईएको छ भने र तपाईंसँग जनरल स्वास्थ्य बीमा (वा कम्पनीद्वारा उपलब्ध गराईएको स्वास्थ्य बीमा कार्ड) छ भने बिदा बसेको अवधिभरको तलबको ६० प्रतिशतले हुन आउने रकम पाइने भएकोले त्यसका लागि कार्यरत कम्पनीलाई प्रक्रिया अगाडि बढाउन लगाऔं ।

\* 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。



**प्रश्न - ६ : कोरोना भाइरसबाट संक्रमित ब्यक्ति कार्यरत कम्पनीमै भेटिएपछि स्वास्थ्य परीक्षण गर्दा आफु पनि संक्रमित भएको पुष्टि भएको अवस्थामा क्षतिपूर्तिको ब्यवस्था के हुन्छ ?**

उत्तर - कार्यरत कम्पनीमै संक्रमित भएको हो भने तपाईंले श्रम दुर्घटनासंग सम्बन्धित सहूलियत पाउनु हुने छ । सम्पूर्ण उपचार खर्च र बिदा बसेको अवधिभरको खाइपाई आएको तलबको ८० प्रतिशत हिस्सा तलब पनि पाउनुहुने छ । त्यसैले कार्यरत कम्पनीमा श्रम दुर्घटना सम्बन्धि बीमा गर्न लगाऔं ।

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。

**प्रश्न-७ : आफ्नो बालबच्चा अध्ययन गरिरहेको प्राथमिक विद्यालय अस्थायीरूपमा आकस्मिक विदा भई उनीहरुको हेरचाहका लागि कम्पनीको काम छोडनुको विकल्प नभएको अवस्थामा तलबको क्षतिपूर्तिको ब्यवस्था के हुन्छ ?**

उत्तर : प्राथमिक विद्यालय तथा शिशु स्याहार केन्द्र जस्ता बालबच्चाहरु राख्ने सार्वजनिक स्थल आकस्मिक विदा भई उनीहरुको हेरचाहका लागि बाबु वा आमाले कम्पनीबाट बिदा लिनुपरेको अवस्थामा त्यस अवधिको कम्पनीले तलब भुक्तान गरेको छ भने जापान सरकारले त्यस्ता कम्पनीलाई अनुदान दिने ब्यवस्था छ । तसर्थ कार्यरत कम्पनीलाई बिदा अवधिको पनि तलब भुक्तानीका लागि अनुरोध गरौं ।



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。

**\* यो प्रश्नोत्तर, कम्पनीबाट बर्खास्ती, नोकसानी, परिवर्तित सन्दर्भका ब्यवस्था, रोजगारीबाट विश्राम लिनुपरेको अवस्थाको क्षतिपूर्ति बारेको सामान्य जानकारी हो । तर वास्तविकतामा कम्पनीको आकार, कम्पनीको ब्यवसायिक अवस्था र तात्कालिक विशेष खालको प्रकृतिमा उल्लिखित प्रश्नावलीका उत्तर निर्भर हुन्छन् । यसका साथै भविष्यमा जापान सरकारको नीति परिवर्तन पनि हुन सक्दछ । महत्वपूर्ण कुरो भनेको कम्पनीको मालिक वा बोसले भनेको भन्दैमा उनीहरूको कुरोमा सहजै सहमति जनाउन हुँदैन । त्यसैले यस्तो अवस्थामा एकलै तनाव लिएर बस्नुको सट्टा आधिकारिक परामर्श निकाय (सिटी कार्यालय, श्रम मापदण्ड निरीक्षण बिभाग, श्रमिक संगठन वा गैरसरकारी संघसंस्था) मा परामर्श गरौं ।**

\*\*\*\*\*