

有關新型冠狀病毒之問答 (面向勞動者)

(2020 年 4 月 17 日的版本)

(參考)

因新型冠狀病毒感染症蔓延的影響，中小企業廳向包括自由職業者在內的企業主進行資金週轉支援 (貸款、擔保)。

請看這裡。

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

1 出現感冒症狀時，懷疑感染病毒時的應對

問 1) 我發燒、咳嗽，該怎麼辦才好？

答 1) 我們號召大家出現發燒等感冒症狀時，不要去公司上班。在家休息既是為了本人好，也是防止感染蔓延的重要行動。

對疑似感染者的應對請看《有關新型冠狀病毒的問題(面向一般人員)》問 28「我發燒、咳嗽，該怎麼辦才好？」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_0001.html#Q28

有關防止新型冠狀病毒

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

2月1日新型冠狀病毒感染症被定為指定感染症，勞動者如果被確診為感染了新型冠狀病毒，則基於《感染症法》，都道府縣知事可對該勞動者進行上班限制和提出住院建議。

如果基於《感染症法》都道府縣知事對您提出住院建議，請理解因住院而無法上班的情況，同時如果都道府縣知事進行上班限制，請不要上班。

如果基於《感染症法》都道府縣知事對您進行上班限制或提出住院建議，請協助與雇主共享資訊。

2 《勞動基準法》中的停工補貼、帶薪年休假

< 如果因感染而停工 >

問 1) 如果我感染了新型冠狀病毒不能去公司上班，公司會付給我停工補貼嗎？

答 1) 如果勞動者感染了新型冠狀病毒，根據都道府縣知事進行上班限制而停工，一般認為不屬於「因歸為雇主責任的事由而停工」，故不支付停工補貼。

如果您加入了受雇者保險，只要符合條件，各保險人會支付傷病補貼。

具體為自因療養無法從事勞務之日算起經過 3 天之日起，最近 12 個月的平均標準日

薪的 3 分之 2 由傷病補貼來補償。

具體的申請手續等詳情請向您加入的保險人確認。

< 出現發燒等症狀而主動停工 >

問 2) 我因為有發燒等症狀，打算主動不去公司上班，公司會付給我停工補貼嗎？

答 2) 雖然我們號召不要去公司上班，但在尚未確診是否是新型冠狀病毒時，如果勞動者因出現發燒等症狀而主動休息，不屬於停工補貼的支付對象。這種情況下，如果您的公司有任何設定的帶薪病假制度，請確認公司的就業規則等規定，充分利用帶薪病假制度。

< 帶薪年休假和病假的使用 >

問 3) 我因為有發燒等症狀，是不是可以請帶薪年休假不去公司上班？

答 3) 帶薪年休假在原則上當勞動者要求請年假時必須准假，所以無論理由如何都能請年假。

另，如果您的公司有任意設定的病假，您可以確認公司的就業規則等規定，請病假。

< 有關是否適用於計時勞動者等 >

問 4) 計時勞動者、派遣勞動者、有期合同勞動者是否也屬於支付停工補貼、給予帶薪年休假的對象？

答 4) 只要是《勞動基準法》中的勞動者，計時勞動者、派遣勞動者、有期合同勞動者等包括以各種工作方式工作的人在內，都必須支付停工補貼和給予帶薪年休假。

我們要求企業勞資雙方充分進行溝通，健全勞動者能安心取得休假的體制。

< 《勞動基準法》是否適用於外國人勞動者 >

問 5) 《勞動基準法》中的停工補貼、帶薪年休假等是否也適用於外國人勞動者？

答 5) 《勞動基準法》是否適用與是否是外國人無關。即使是外國人，只要是屬於《勞動基準法》中的勞動者，符合規定的條件，就屬於《勞動基準法》中的停工補貼的支付對象，並可以享受帶薪年休假。

3 為了防止感染而採取靈活的工作方式 (遠程辦公、時差通勤)

< 靈活採用遠程辦公方式 >

問 1) 為了防止新型冠狀病毒感染，我想靈活採用遠程辦公，該怎麼辦才好？

答 1) 如果您公司已建有遠程辦公制度，可以在該制度範圍內進行遠程辦公。為此您應先確認公司的就業規則等規定，與公司溝通。

厚生勞動省開設了有關遠程辦公資訊一元化的「遠程辦公綜合門戶網站」，有有關遠程辦公的諮詢窗口、並登載有有關遠程辦公的問答等面向引進和採用遠程辦公方式的各種資訊，可供您參考。

遠程辦公綜合門戶網站

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

< 靈活運用時差通勤 >

問 2) 為了防止新型冠狀病毒感染，我想靈活運用時差通勤，該怎麼辦才好？

答 2) 勞動者及雇主可以透過達成合意後，變更上下班時間，希望勞資雙方就時差通勤的內容，進行充分的協商。

作為由勞動者決定上下班時間的制度，有彈性工作制。這一制度將一天的工作時間分為必須出勤的時間段(核心時間)和只要在這一時間段裡任何時間上班或下班均可的時間段(彈性時間)。核心時間並非必須設定，可以是所有時間都為彈性時間。彈性工作制的詳情及引進彈性工作制時，請瀏覽以下網址。

對彈性工作制淺顯易懂的解說和引進指南

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

4 勞動者災害補償

問 1) 勞動者如果患上新型冠狀病毒感染症而發病，能否獲得勞動者災害補償保險的賠付？

答 1) 如果是因工作或通勤而感染髮病，則屬於勞動者災害保險賠付對象。

詳情請向管轄您公司的勞動基準監督署諮詢。

勞動局·勞動基準監督署一覽表

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

5 健康保險法等的傷病補貼

問 1) 如果因感染新冠病毒而休息，能否領取傷病補貼？

答 1) 對感染新冠病毒感染症，因療養而無法上班工作的人，與患其他疾病相同，只要是加入了受雇者保險，則自因療養而無法上班工作之日起經過 3 天之日開始可以領取傷病補貼，其金額相當於最近 12 個月的平均標準日薪的三分之二。

無法上班工作期間也包括因有發熱等症狀而居家療養的期間。即便是因不得已的情況不能去醫院就診、無法獲得醫師的意見書，也可透過企業主出具證明，保險人同意作為無法上班處理。

對加入國民健康保險的人，有些市町村會根據條例向感染新冠病毒感染症的受雇者給付傷病補貼。具體的申請手續等詳情，請向您所加入的保險人查詢。

6 其他 (托兒所、小校等臨時停課時的家長請假支援，如果雇主不同意家長請

假)

< 照顧小孩 >

問 1) 我小孩所在的托兒所臨時停課了，我該怎麼辦才好？

答 1) 從防止兒童感染病毒及預防病毒在地區社會擴散的觀點出發，您應與工作單位商量後，採用遠程工作的方式或請假應對，希望您能理解。

如果您從事醫療行業等社會需求大的職業等，需要提供照顧小孩的服務，請向市區町村行政機關諮詢能否上門照顧等。

< 因小學等臨時停課家長請假支援 >

問 2) 因新型冠狀病毒感染症，小學、特別支援學校等臨時停課時，如果在公司上班的家長為了照顧孩子而請假，對此有什麼支援措施嗎？

答 2) 對為了照顧臨時停課的小學、特別支援學校、幼兒園、托兒所、認定幼兒園等的孩童，讓員工（無論正式或非正式員工）在 2/27 ~ 6/30 之間請帶薪休假（法定帶薪年休假除外）的公司支付的休假中工資全額進行補助（以一天 8,330 日圓為上限）。

詳情請看這裡

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

宣傳單「因新型冠狀病毒感染症小學停課等應對援助款」

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

各市町村行政機關對尋找孩子臨時寄存處的各位家長有如下支援。詳情請向您居住地的市町村兒童・育兒支援主管部門諮詢。

宣傳單「致尋找孩子臨時寄存處的各位家長」

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

< 如果雇主不批准請假 >

問 3) 出現發燒等感冒症狀時，我想不去公司上班，但雇主不批准我請假，我該怎麼辦才好？

答 3) 我們號召出現發燒等感冒症狀時，不要去公司上班。為此需要企業、整個社會的理解，完善便於員工請假的環境非常重要，因此我們也要求企業給予協助。

如果勞動者請帶薪年休假，即便帶薪年休假的使用目的是療養發燒等感冒症狀，原則上雇主必須准假。

此外，雇主必須給予必要的關懷（即所謂安全關懷義務），確保工作中勞動者生命、身體等的安全，您最好能基於此觀點，充分進行勞資溝通。

< 對外國人勞動者是否也適用 >

問 4) 問 2 的因小學等臨時停課家長請假支援是否也適用於外國人？

答 4) 只要是企業主僱用的勞動者，對外國人也適用。

< 原定從育兒休假復職，如果要求托兒所登園自肅等時育兒休假的延長 >

問 5) 我原定將孩子送托兒所後復職，對送孩子去托兒所的事市區町村等要求登園自肅，當前不能送孩子去托兒所了，這種情況下，育兒休假能不能延長？

答 5)

< 孩子 1 歲前 >

如果現在正在育兒休假中，無論事由如何，可提出(僅限一次)將育兒休假的結束預定日往後推遲 (最長到 1 歲為止 (※ 1)) (※ 2)。法令規定在 1 個月前提出，請您充分進行勞資溝通。

如果您已從育兒休假復職，也可以提出要再次育兒休假 (最長到 1 歲為止 (※ 1))。

(※ 1) 如果父母都請育兒休假，只要符合規定的條件，最長可到 1 歲 2 個月 (父母育兒休假延長)

(※ 2) 1 歲至 1 歲 6 個月為止的休假、1 歲 6 個月至 2 歲的休假也同樣都可以提出往後推遲。

< 孩子到 1 歲或 1 歲 6 個月時 >

孩子到 1 歲或 1 歲 6 個月時，若想繼續請育兒休假，如果從 1 歲開始休假，最長可提出休假到 1 歲 6 個月，如果從 1 歲 6 個月開始休假，最長可提出休假到 2 歲。

對這兩種情況，企業主都不能拒絕勞動者提出的申請。此外還可領取育兒休假給付金。

(參考) 基於《育兒·介護休業法》的育兒休假條件

○能請的育兒休假原則上至孩子到1歲之日為止。

○孩子到1歲時，如果符合下面任何一條，自孩子1歲之日的次日起至1歲6個月之日為止的期間裡，可以請育兒休假。

①在孩子到1歲之日，勞動者本人或配偶正在育兒休假中

②無法送托兒所等雖然超過1歲但還是需要休假

○而且在孩子到1歲6個月時，如果符合下面的任何一條，自孩子1歲6個月之日的次日起到孩子2歲之日為止可以請育兒休假。

①在孩子到1歲6個月之日，勞動者或配偶正在育兒休假中

②無法送托兒所等雖然超過1歲6個月但還是需要休假[上野 1]

< 對主動不將孩子送托兒所時育兒休假的延長 >

問6) 我原定將孩子送托兒所後復職，雖然沒有接到市區町村等的登園自肅要求，但為了預防感染，我主動決定不將孩子送托兒所。這種情況下，育兒休假能不能延長？

答6)

如果現在正在育兒休假中，無論事由如何，可提出(僅限一次)將育兒休假的結束預定日往後推遲(最長到1歲為止(※))。法令規定在1個月前提出，請您充分進行勞資溝通。

企業主不能拒絕勞動者提出的申請。

在往後推遲休假期間也可領取育兒休假給付金。

(※) 如果父母都請育兒休假，只要符合規定的條件，最長可到 1 歲 2 個月 (父母育兒休假延長)

對已從育兒休假復職後再次請育兒休假、孩子到 1 歲或到 1 歲 6 個月時繼續請育兒休假，因為不符合《育兒·介護休業法》規定的條件，不能申請。

(參考) 基於《育兒·介護休業法》的育兒休假條件

○能請的育兒休假原則上至孩子到 1 歲之日為止。

○孩子到 1 歲時，如果符合下面任何一條，自孩子 1 歲之日的次日起至 1 歲 6 個月之日為止的期間裡，可以請育兒休假。

①在孩子到 1 歲之日，勞動者本人或配偶正在育兒休假中

②無法送托兒所等雖然超過 1 歲但還是需要休假

○而且在孩子到 1 歲 6 個月時，如果符合下面的任何一條，自孩子 1 歲 6 個月之日的次日起到孩子 2 歲之日為止可以請育兒休假。

①在孩子到 1 歲 6 個月之日，勞動者或配偶正在育兒休假中

②無法送托兒所等雖然超過 1 歲 6 個月但還是需要休假

< 解僱、停聘 >

問 7) 如果因這次的新冠病毒，公司要求我退職或者好像要被解聘了，我該怎麼辦才好？

答 7 有關解僱、停聘等的問題和諮詢，除了求助您居住地附近的勞動局·勞動基準監督署之外，還可求助「有關新型冠狀病毒感染症的特別勞動諮詢窗口 (※)」、「勞動條件諮詢熱線 (0120-811-610)」等。

※ 「有關新型冠狀病毒感染症的特別勞動諮詢窗口」

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

此外，即便公司因這次新冠病毒，要求您退職，是否答應最終由勞動者決定，違背勞動者意願的退職要求有可能涉及違法侵權。

即便公司要解聘勞動者，也不能立即就解聘，勞動相關法令等對此有如下規定。

- ① 在因工傷或因病療養時的停工期間及其後 30 天之內、女性產前產後《勞動基準法》第 65 條規定的停工休息期間及其後 30 天之內禁止解僱 (《勞動基準法》第 19 條)。
- ② 即便不屬於上述①，客觀上缺乏合理理由、而且不符合社會常理的解僱屬於濫用職權，不能生效 (《勞動合同法》第 16 條)。

對於整理解僱 (因經營上的原因，為裁減多餘人員而進行的解僱)，審判案件中法院在判斷解僱是否有效上，會考量下面四項：

- (1) 人員整理的必要性
- (2) 是否已為盡量避免解僱而竭智盡力

(3) 解僱對象的選擇標準是否客觀和合理

(4) 是否與工會進行了協商，是否向勞動者進行了說明

③ 如果是有期勞動合同，只要不是不得已的事由，不能在合同期內解僱。比不規定期限的勞動合同的解僱，對有期勞動合同的解僱的有效性的判斷更嚴格(《勞動合同法》第 17 條第 1 款)。

④ 雇主如果解僱勞動者，必須在 30 天前進行預告，或支付 30 天以上的平均工資(解僱預告補助)(《勞動基準法》第 20 條)。

問 8) 我簽的是有期勞動合同，如果因這次的新冠病毒，好像要被停聘了，我該怎麼辦才好？

答 8) 有關解僱、停聘等的問題和諮詢，除了求助您居住地附近的勞動局·勞動基準監督署之外，還可求助「有關新型冠狀病毒感染症的特別勞動諮詢窗口(※)」、「勞動條件諮詢熱線(0120-811-610)」等。

※ 「有關新型冠狀病毒感染症的特別勞動諮詢窗口」

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

此外，即便公司因這次新冠病毒，要對您的有期勞動合同進行停聘，也不能立即就對有期勞動合同進行停聘，勞動相關法令等對此有如下規定。

① 若有期合同勞動者提出續簽勞動合同，對不續簽，如果符合下面任何一條，認為雇主停聘客觀上缺乏合理理由，而且不符合社會常理時，視作雇主同意勞動條件與以前相同的合

同續簽申請 (《勞動合同法》第 19 條)。

a. 有期勞動合同過去反復續簽過，按社會常理，不續簽可視作無期勞動合同的解僱

b. 勞動者有合理的理由期待有期勞動合同的合同期滿時該有期勞動合同得到續簽

- ② 如果不續簽有期勞動合同 (僅限有期勞動合同已續簽過 3 次以上，或持續僱用超過 1 年的勞動者。此外預先表明不續簽該合同的除外)，至少必須在合同期滿日的 30 天之前通知不續簽 (有關有期勞動合同的簽訂、續簽及停聘的標準第 2 條)

(※) 對有期合同勞動者的解僱，雇主如果不是有不得已的事由，在該合同期滿前，不能解僱勞動者。(《勞動合同法》第 17 條第 1 項)。