

有关新型冠状病毒的问答（面向劳动者）

（2020年4月17日的版本）

（参考）

因新型冠状病毒感染症蔓延的影响，中小企业厅向包括自由职业者在内的企业主进行资金周转支援（贷款、担保）。

请看这里。

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

1 出现感冒症状时，怀疑感染病毒时的应对

问 1) 我发烧、咳嗽，该怎么办才好？

答 1) 我们号召大家出现发烧等感冒症状时，不要去公司上班。在家休息既是为了本人好，也是防止感染蔓延的重要行动。

对疑似感染者的应对请看《有关新型冠状病毒的问答(面向一般人员)》问 28“我发烧、咳嗽，该怎么办才好？”

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

有关防止新型冠状病毒

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

2月1日新型冠状病毒感染症被定为指定感染症，劳动者如果被确诊为感染了新型冠状病毒，则基于《感染症法》，都道府县知事可对该劳动者进行上班限制和提出住院建议。

如果基于《感染症法》都道府县知事对您提出住院建议，请理解因住院而无法上班的情况，同时如果都道府县知事进行上班限制，请不要上班。

如果基于《感染症法》都道府县知事对您进行上班限制或提出住院建议，请协助与雇主共享信息。

2 《劳动基准法》中的停工补贴、带薪年休假

<如果因感染而停工>

问 1) 如果我感染了新型冠状病毒不能去公司上班，公司会付给我停工补贴吗？

答 1) 如果劳动者感染了新型冠状病毒，根据都道府县知事进行上班限制而停工，一般认为不属于“因归为雇主责任的事由而停工”，故不支付停工补贴。

如果您加入了受雇者保险，只要符合条件，各保险人会支付伤病补贴。

具体为自因疗养无法从事劳务之日算起经过3天之日起，最近12个月的平均标准日薪的3分之2由伤病补贴来补偿。

具体的申请手续等详情请向您加入的保险人确认。

<出现发烧等症状而主动停工>

问 2) 我因为有发烧等症状，打算主动不去公司上班，公司会付给我停工补贴吗？

答 2) 虽然我们号召不要去公司上班，但在尚未确诊是否是新型冠状病毒时，如果劳动者因出现发烧等症状而主动休息，不属于停工补贴的支付对象。这种情况下，如果您的公司有任何设定的带薪病假制度，请确认公司的就业规则等规定，充分利用带薪病假制度。

<带薪年假和病假的使用>

问3) 我因为有发烧等症状, 是不是可以请带薪年假不去公司上班?

答3) 带薪年假在原则上当劳动者要求请年假时必须准假, 所以无论理由如何都能请年假。
另, 如果您的公司有任意设定的病假, 您可以确认公司的就业规则等规定, 请病假。

<有关是否适用于计时劳动者等>

问4) 计时劳动者、派遣劳动者、有期合同劳动者是否也属于支付停工补贴、给予带薪年假的对象?

答4) 只要是《劳动基准法》中的劳动者, 计时劳动者、派遣劳动者、有期合同劳动者等包括以各种工作方式工作的人在內, 都必须支付停工补贴和给予带薪年假。
我们要求企业劳资双方充分进行沟通, 健全劳动者能安心取得休假的体制。

<《劳动基准法》是否适用于外国人劳动者>

问5) 《劳动基准法》中的停工补贴、带薪年假等是否也适用于外国人劳动者?

答5) 《劳动基准法》是否适用与是否是外国人无关。即使是外国人, 只要是属于《劳动基准法》中的劳动者, 符合规定的条件, 就属于《劳动基准法》中的停工补贴的支付对象, 并可以享受带薪年假。

3 为了防止感染而采取灵活的工作方式(远程办公、时差通勤)

<灵活采用远程办公方式>

问1) 为了防止新型冠状病毒感染, 我想灵活采用远程办公, 该怎么办才好?

答1) 如果您公司已建有远程办公制度, 可以在该制度范围内进行远程办公。为此您应先确认公司的就业规则等规定, 与公司沟通。

厚生劳动省开设了有关远程办公信息一元化的“远程办公综合门户网站”, 有有关远程办公的咨询窗口、并登载有有关远程办公的问答等面向引进和采用远程办公方式的各种信息, 可供您参考。

远程办公综合门户网站

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

<灵活运用时差通勤>

问2) 为了防止新型冠状病毒感染, 我想灵活运用时差通勤, 该怎么办才好?

答2) 劳动者及雇主可以通过达成合意后, 变更上下班时间, 希望劳资双方就时差通勤的内容, 进行充分的协商。

作为由劳动者决定上下班时间的制度, 有弹性工作制。这一制度将一天的工作时间分为必须出勤的时间段(核心时间)和只要在这一时间段里任何时间上班或下班均可的时间段(弹性时间)。核心时间并非必须设定, 可以是所有时间都为弹性时间。弹性工作制的详情及引进弹性工作制时, 请浏览以下网址。

对弹性工作制浅显易懂的解说和引进指南

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

4 劳动者灾害补偿

问 1) 劳动者如果患上新型冠状病毒感染症而发病, 能否获得劳动者灾害补偿保险的赔付?

答 1) 如果是因工作或通勤而感染发病, 则属于劳动者灾害保险赔付对象。

详情请向管辖您公司的劳动基准监督署咨询。

劳动局・劳动基准监督署一览表

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

5 健康保险法等的伤病补贴

问 1) 如果因感染新冠病毒而休息, 能否领取伤病补贴?

答 1) 对感染新冠病毒感染症, 因疗养而无法上班工作的人, 与患其他疾病相同, 只要是加入了受雇者保险, 则自因疗养而无法上班工作之日起经过 3 天之日开始可以领取伤病补贴, 其金额相当于最近 12 个月的平均标准日薪的三分之二。

无法上班工作期间也包括因有发热等症状而居家疗养的期间。即便是因不得已的情况不能去医院就诊、无法获得医师的意见书, 也可通过企业主出具证明, 保险人同意作为无法上班处理。

对加入国民健康保险的人, 有些市町村会根据条例向感染新冠病毒感染症的受雇者给付伤病补贴。具体的申请手续等详情, 请向您所加入的保险人查询。

6 其他(托儿所、小校等临时停课时的家长请假支援, 如果雇主不同意家长请假)

<照顾小孩>

问 1) 我小孩所在的托儿所临时停课了, 我该怎么办才好?

答 1) 从防止儿童感染病毒及预防病毒在地区社会扩散的观点出发, 您应与工作单位商量后, 采用远程工作的方式或请假应对, 希望您能理解。

如果您从事医疗行业等社会需求大的职业等, 需要提供照顾小孩的服务, 请向市区町村行政机关咨询能否上门照顾等。

<因小学等临时停课家长请假支援>

问 2) 因新型冠状病毒感染症, 小学、特别支援学校等临时停课时, 如果在公司上班的家长为

了照顾孩子而请假，对此有什么支援措施吗？

答 2) 对为了照顾临时停课的小学、特别支援学校、幼儿园、托儿所、认定幼儿园等的孩童，让员工（无论正式或非正式员工）在 2/27~6/30 之间请带薪休假（法定带薪年休假除外）的公司支付的休假中工资全额进行补助（以一天 8,330 日元为上限）。

详情请看这里

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

宣传单“因新型冠状病毒感染症小学停课等应对援助款”

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

各市町村行政机关对寻找孩子临时寄存处的各位家长有如下支援。详情请向您居住地的市町村儿童・育儿支援主管部门咨询。

宣传单“致寻找孩子临时寄存处的各位家长”

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

<如果雇主不批准请假>

问 3) 出现发烧等感冒症状时，我想不去公司上班，但雇主不批准我请假，我该怎么办才好？

答 3) 我们号召出现发烧等感冒症状时，不要去公司上班。为此需要企业、整个社会的理解，完善便于员工请假的环境非常重要，因此我们也要求企业给予协助。

如果劳动者请带薪年休假，即便带薪年休假的使用目的是疗养发烧等感冒症状，原则上雇主必须准假。

此外，雇主必须给予必要的关怀（即所谓安全关怀义务），确保工作中劳动者生命、身体等的安全，您最好能基于此观点，充分进行劳资沟通。

<对外国人劳动者是否也适用>

问 4) 问 2 的因小学等临时停课家长请假支援是否也适用于外国人？

答 4) 只要是企业主雇用的劳动者，对外国人也适用。

<原定从育儿休假复职，如果要求托儿所登园自肃等时育儿休假的延长>

问 5) 我原定将孩子送托儿所后复职，对送孩子去托儿所的事市区町村等要求登园自肃，当前不能送孩子去托儿所了，这种情况下，育儿休假能不能延长？

答 5)

<孩子 1 岁前>

如果现在正在育儿休假中，无论事由如何，可提出(仅限一次)将育儿休假的结束预定日往后推迟（最长到 1 岁为止（※ 1））（※ 2）。法令规定在 1 个月前提出，请您充分进行劳资沟通。

如果您已从育儿休假复职，也可以提出要再次育儿休假（最长到1岁为止（※1））。
（※1）如果父母都请育儿休假，只要符合规定的条件，最长可到1岁2个月（父母育儿休假延长）

（※2）1岁至1岁6个月为止的休假、1岁6个月至2岁的休假也同样都可以提出往后推迟。

<孩子到1岁或1岁6个月时>

孩子到1岁或1岁6个月时，若想继续请育儿休假，如果从1岁开始休假，最长可提出休假到1岁6个月，如果从1岁6个月开始休假，最长可提出休假到2岁。

对这两种情况，企业主都不能拒绝劳动者提出的申请。此外还可领取育儿休假给付金。

（参考）基于《育儿·介护休业法》的育儿休假条件

○能请的育儿休假原则上至孩子到1岁之日为止。

○孩子到1岁时，如果符合下面任何一条，自孩子1岁之日的次日起至1岁6个月之日为止的期间里，可以请育儿休假。

①在孩子到1岁之日，劳动者本人或配偶正在育儿休假中

②无法送托儿所等虽然超过1岁但还是需要休假

○而且在孩子到1岁6个月时，如果符合下面的任何一条，自孩子1岁6个月之日的次日起到孩子2岁之日为止可以请育儿休假。

①在孩子到1岁6个月之日，劳动者或配偶正在育儿休假中

②无法送托儿所等虽然超过1岁6个月但还是需要休假

<对主动不将孩子送托儿所时育儿休假的延长>

问6）我原定将孩子送托儿所后复职，虽然没有接到市区町村等的登园自肃要求，但为了预防感染，我主动决定不将孩子送托儿所。这种情况下，育儿休假能不能延长？

答6）

如果现在正在育儿休假中，无论事由如何，可提出（仅限一次）将育儿休假的结束预定日往后推迟（最长到1岁为止（※））。法令规定在1个月前提出，请您充分进行劳资沟通。

企业主不能拒绝劳动者提出的申请。

在往后推迟休假期间也可领取育儿休假给付金。

（※）如果父母都请育儿休假，只要符合规定的条件，最长可到1岁2个月（父母育儿休假延长）

对已从育儿休假复职后再次请育儿休假、孩子到1岁或到1岁6个月时继续请育儿休假，因为不符合《育儿·介护休业法》规定的条件，不能申请。

（参考）基于《育儿·介护休业法》的育儿休假条件

○能请的育儿休假原则上至孩子到1岁之日为止。

○孩子到1岁时，如果符合下面任何一条，自孩子1岁之日的次日起至1岁6个月之日为止的期间里，可以请育儿休假。

①在孩子到1岁之日，劳动者本人或配偶正在育儿休假中

②无法送托儿所等虽然超过1岁但还是需要休假

○而且在孩子到1岁6个月时，如果符合下面的任何一条，自孩子1岁6个月之日的次日起到孩子2岁之日为止可以请育儿休假。

①在孩子到1岁6个月之日，劳动者或配偶正在育儿休假中

②无法送托儿所等虽然超过1岁6个月但还是需要休假

<解雇、停聘>

问7) 如果因这次的新冠病毒，公司要求我辞职或者好像要被解聘了，我该怎么办才好？

答7 有关解雇、停聘等的问题和咨询，除了求助您居住地附近的劳动局·劳动基准监督署之外，还可求助“有关新型冠状病毒感染症的特别劳动咨询窗口(※)”、“劳动条件咨询热线(0120-811-610)”等。

※ “有关新型冠状病毒感染症的特别劳动咨询窗口”

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/paigeL07_00002.html

此外，即便公司因这次新冠病毒，要求您辞职，是否答应最终由劳动者决定，违背劳动者意愿的辞职要求有可能涉及违法侵权。

即便公司要解聘劳动者，也不能立即就解聘，劳动相关法令等对此有如下规定。

- ① 在因工伤或因病疗养时的停工期间及其后30天之内、女性产前产后《劳动基准法》第65条规定的停工休息期间及其后30天之内禁止解雇（《劳动基准法》第19条）。
- ② 即便不属于上述①，客观上缺乏合理理由、而且不符合社会常理的解雇属于滥用职权，不能生效（《劳动合同法》第16条）。

对于整理解雇（因经营上的原因，为裁减多余人员而进行的解雇），审判案件中法院在判断解雇是否有效上，会考量下面四项：

- (1) 人员整理的必要性
 - (2) 是否已为尽量避免解雇而竭智尽力
 - (3) 解雇对象的选择标准是否客观和合理
 - (4) 是否与工会进行了协商，是否向劳动者进行了说明
- ③ 如果是有期劳动合同，只要不是不得已的事由，不能在合同期内解雇。比不规定期限的劳动合同的解雇，对期劳动合同的解雇的有效性的判断更严格（《劳动合同法》第17条第1款）。
 - ④ 雇主如果解雇劳动者，必须在30天前进行预告，或支付30天以上的平均工资（解雇预告补助）（《劳动基准法》第20条）。

问 8) 我签的是有期劳动合同, 如果因这次的新冠病毒, 好像要被停聘了, 我该怎么办才好?
答 8) 有关解雇、停聘等的问题和咨询, 除了求助您居住地附近的劳动局・劳动基准监督署之外, 还可求助“有关新型冠状病毒感染症的特殊劳动咨询窗口(※)”、“劳动条件咨询热线(0120-811-610)”等。

※ “有关新型冠状病毒感染症的特殊劳动咨询窗口”

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/page_L07_00002.html

此外, 即便公司因这次新冠病毒, 要对您的有期劳动合同进行停聘, 也不能立即就对有期劳动合同进行停聘, 劳动相关法令等对此有如下规定。

① 若有期合同劳动者提出续签劳动合同, 对不续签, 如果符合下面任何一条, 认为雇主停聘客观上缺乏合理理由, 而且不符合社会常理时, 视作雇主同意劳动条件与以前相同的合同续签申请(《劳动合同法》第 19 条)。

a. 有期劳动合同过去反复续签过, 按社会常理, 不续签可视为无期劳动合同的解雇

b. 劳动者有合理的理由期待有期劳动合同的合同期满时该有期劳动合同得到续签

② 如果不续签有期劳动合同(仅限有期劳动合同已续签过 3 次以上, 或持续雇用超过 1 年的劳动者。此外预先表明不续签该合同的除外), 至少必须在合同期满日的 30 天之前通知不续签(有关有期劳动合同的签订、续签及停聘的标准第 2 条)

(※) 对有期合同劳动者的解雇, 雇主如果不是有不得已的事由, 在该合同期满前, 不能解雇劳动者。(《劳动合同法》第 17 条第 1 项)。