



고용노동부, 코로나19 관련 노동관계법 주요 Q&A 마련·배포

□ 최근 코로나19 감염이 확산되면서 지방노동관서에 휴업, 휴직, 휴가, 재택근무 등에 관한 문의가 점차 증가함에 따라

- 고용노동부(장관 이재갑)는 현장의 궁금증을 해소하고, 노·사가 위기 상황을 극복하는데 도움이 될 수 있도록 자주 문의하는 내용*을 모아 「코로나19 관련 노동관계법 주요 Q&A」를 마련하여 배포하였음

* 휴업·휴직·해고, 연차휴가, 재택근무, 기타 지원금 제도 등

이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 근로감독기획과 손우성 사무관(☎044-202-7971), 근로기준정책과 박상원 서기관(☎044-202-7970), 임금근로시간과 한은숙 서기관(☎044-202-7543)에게 연락주시기 바랍니다.

붙임 코로나19 관련 노동관계법 주요 Q & A

I. 휴업·휴직·해고

1. 사업장에서 확진환자가 발생하여 불가피하게 휴업을 실시한 경우, 휴업수당을 지급해야 하는지?

- 근로자 중 확진환자, 유증상자 또는 접촉자가 발생하여 추가 감염 방지를 위한 소독·방역 등을 위하여
- 사업장 전체 또는 일부를 휴업한 경우에는 사용자의 귀책사유로 보기 어려우므로 원칙적으로 휴업수당 지급의무는 발생하지 않음

- 다만, 근로자 생계보호를 위해 가급적 자발적으로 유급으로 처리하도록 권고

- ① (일반 사업장) 근로자 중 확진환자, 의심환자 또는 접촉자(밀접·일상접촉자)가 있어 추가 감염 방지를 위한 소독·방역등을 위하여 사업장 전체 또는 일부를 휴업한 경우 또는 감염병예방법령에 의하여 근로자가 자가격리 등 조치된 경우
 ② (병원) 확진환자 발생 및 의료진 감염에 따라 병원이 휴업(휴진)하거나 보건당국에 의해 휴원 조치되는 경우

- 한편, 「감염병예방법」에 따라 보건당국에 의해 입원·격리되어 같은 법 제41조의2에 따라 유급 휴가비용을 지원 받은 경우에는

- 반드시 유급휴가를 부여하여야 함

* 구체적인 절차는 국민연금공단(☎1355)에 문의

< 감염병예방법에 따른 유급휴가비·생활지원비 제도 >

구분	유급휴가비	생활지원비
지원대상	격리된 자에게 유급휴가 제공 사업주	격리 통지서를 받고 격리된 자
지원수준	개인별 일급 기준 (1일 13만원 상한)	긴급복지 지원액 기준 (4인 가구 123만원)
신청처	국민연금공단 지사	주민등록지 관할 시군구

※ 유급휴가비와 생활지원비는 중복 지급되지 않음

2. 감염병 확산 예방 등을 위해 사용자가 자체적으로 휴업을 실시한 경우, 휴업수당을 지급해야 하는지?

- 근로자 중 **확진환자, 유증상자, 접촉자** 등이 없거나, 확진자의 방문으로 인한 **방역조치가 완료된 이후에도**
- 사용자의 **자체적인 판단으로 휴업을 실시한 경우에는** 사용자의 귀책사유에 해당하므로 **휴업수당***을 지급해야 함(근기법 제46조)
 - * 평균임금의 70% 이상 지급(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음). 단, 노동위원회 승인을 받은 경우 평균임금의 70% 미만(무급 포함)의 휴업수당 지급 가능

3. 매출감소, 부품공급 중단 등으로 사용자가 휴업을 실시한 경우, 휴업수당을 지급해야 하는지?

- 부품업체 휴업에 따른 부품공급 중단이나, 예약취소·매출감소 등으로 인한 휴업은 **사용자의 세력범위 안에서** 발생한 경영 장애에 해당하여

- ① (제조업 등) 중국 공장 휴업에 따른 **부품 공급 중단으로 휴업하는 경우**
- ② (여행사, 병원, 숙박업종 등) 신종코로나 바이러스 확산의 간접적 영향으로 인한 **예약취소·고객감소·매출감소 등으로 휴업하는 경우**

- 사용자의 귀책사유에 해당하므로 **휴업수당***을 지급해야 함
 - * 평균임금의 70% 이상 지급(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음). 단, 노동위원회 승인을 받은 경우 평균임금의 70% 미만(무급 포함)의 휴업수당 지급 가능
- 한편, 경영악화 등으로 **고용조정이 불가피함에도** 유급 휴업·휴직 등의 **고용유지조치**를 실시한 경우에는 **고용유지지원금**을 지원받을 수 있음
 - * 고용유지지원금 지원대상 여부 및 구체적 지원내용은 고용보험 홈페이지 (www.ei.go.kr)의 공지사항 참고 또는 관할 고용센터 기업지원과(팀)으로 문의

4. 코로나19 확산에 따른 매출감소 등을 이유로 사용자가 임금을 삭감할 수 있는지?

- 원칙적으로 사용자가 일방적으로 급여 삭감 등 근로조건을 저하시키거나 이를 강요할 수는 없고,
- 근로조건 변경을 위해서는 개별 근로자의 진정한 의사에 기한 동의를 얻어야 함
- 다만, 변경된 근로조건이 취업규칙이나 단체협약에 미달하는 경우에는 무효임

5. 코로나19 확산에 따른 매출감소 등을 이유로 사용자가 권고사직을 요구할 수 있는지?

- ‘권고사직’*의 성격상 사용자는 근로자에게 권고사직을 수용할 것을 강제할 수 없음
 - * 권고사직은 통상 사용자가 근로자에게 사직을 권유하고 근로자가 이를 수용(동의)하여 사직하는 방식의 근로관계 종료 형태를 말함
- 만일, 사용자가 임금삭감이나, 권고사직을 근로자가 수용하지 않음을 이유로 해고하는 경우,
- 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있음 (근기법 제23조, 제28조)

6. 코로나19 확산에 따른 매출감소 등을 이유로 사용자가 무급휴직을 실시할 수 있는지?

- 근로자의 의사에 반하여 무급휴직을 강요할 수 없으므로
 - 사용자가 일방적으로 무급휴직을 실시할 경우, 원칙적으로 휴업수당*을 지급하여야 함 (근기법 제46조)
 - * 평균임금의 70% 이상 지급(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음). 단, 노동위원회 승인을 받은 경우 평균임금의 70% 미만(무급 포함)의 휴업수당 지급 가능
- 다만, 매출이 급감하고, 적자가 지속되는 등의 사유로 고용 조정이 불가피할 정도로 긴박한 경영상의 필요가 발생한 경우에는
 - 사용자가 해고회피 노력의 일환으로 고용조정 대신 노사합의를 통해 무급휴직을 실시하는 것은 가능함 (대법원 2001다14665 참조)
 - * 노사합의 과정에서 사용자의 최근 경영상황에 대한 정보공유 등을 통한 설명·설득 노력 및 자율적 합의 노력을 경주할 필요

II. 연차휴가

1. 근로자가 연차유급휴가 사용을 요청했는데, 회사에서 코로나19로 인한 비상상황을 이유로 연차를 반려할 수 있는지?

- 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 함
 - 다만, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 시기변경 가능

* 근로기준법 제60조(연차 유급휴가) ⑤사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ‘사업운영에 막대한 지장’ 여부는 휴가 청구자 업무의 성질, 작업의 바쁜 정도, 같은 시기에 휴가 청구자 수 등을 고려하여 판단
- 병가·휴직 등으로 일시적으로 인원이 부족하거나, 휴가청구일이 집중되는 등 사업 운영에 막대한 지장이 있을 경우에는 시기 변경권 행사 가능
 - 다만, 이 경우에도 다른 날에 휴가일을 지정하는 등 휴가부여 시기를 조정하는데 그쳐야 하며, 휴가 자체를 부여하지 않는 것은 법 위반임

2. 회사 건물 내 다른층에 확진자 동선이 있어 회사가 2일간 폐점한 경우 근로자에게 연차휴가를 사용하도록 강제할 수 있는지?

- 감염병예방법에 따라 추가 감염방지를 위한 방역당국의 대책으로 인한 휴업이 아닌, 감염가능성이 낮음에도 임의로 휴업하거나 매출감소 등으로 휴업을 실시하는 경우에는
- 사용자의 귀책사유에 의한 휴업에 해당하므로 휴업수당을 지급해야 함
- 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하므로 근로자의 의지와 관계없이 강제로 사용하도록 할 수 없음

Ⅲ. 재택근무

1. 회사에서 코로나19와 관련하여 직원들이 희망하는 경우에는 재택근무 하도록 하고 있는데, 특정 부서 또는 근로자에게는 희망여부를 묻지 않거나 출근하도록 하는 경우 문제가 되는지?

- 재택근무에 대한 사항이 근로계약이나 취업규칙·단체협약에 명시된 경우에는 사업장은 이를 준수해야 함
- 다만, 근로계약·취업규칙·단체협약 등 규정에 관련 내용을 명시하지 않은 채, 단순히 회사의 배려 차원에서 희망자에 대해 재택근무할 수 있도록 공지했다면,
- 일부 부서·직원에 대한 재택근무 제한 자체를 법 위반이라고 보기는 어려움

IV. 퇴직급여

1. 코로나19 등의 영향으로 휴업 또는 휴직 후 퇴직할 경우, 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 방법은?

- 평균임금은 '산정사유가 발생한 날 이전 3개월(이하 '이전 3개월'이라 함)' 동안에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액이나,
- 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간, 업무상 부상·질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간, 업무 외 부상·질병 등 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간 등은 평균임금 산정대상에서 제외됨 (근로기준법 시행령 제2조제1항, 제2·4·8호)

* (평균임금 산정에서 제외되는 기간 예시) ① 고객감소·매출감소 등으로 사용자가 자체적으로 판단하여 휴업한 기간, ② 사업장내 확진자와 밀접접촉으로 인해 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간, ③ 노사합의에 따라 실시한 무급휴직기간 등

- 따라서, 평균임금 산정대상에서 제외되는 기간이 있는 경우에는
- '이전 3개월' 중에서 제외되지 않는 기간 및 그 기간에 지급받은 임금'을 기준으로 평균임금을 산정하여야 함
- * 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우에는 제외되는 기간의 최초일(휴업시작일 등)을 평균임금의 산정사유가 발생한 날로 보아 평균임금을 산정 (평균임금산정 특례고시 제1조제1항)

[산정예시]

- (1) A기업이 매출감소 등으로 자체 판단하여 '20.2.1.부터 '20.3.31.까지 휴업을 실시하고, '20.4.1.에 폐업한 경우 '19.4.1. 입사한 근로자B의 평균임금(월 기본급 2백만원, 별도수당 없음)
⇒ 평균임금: '20.1월 급여 2백만원 ÷ 31일 = 64,516원
* 2.1~3.31의 휴업기간과 해당기간 지급된 금품은 산정대상에서 제외함
- (2) C기업이 매출감소 등으로 자체 판단하여 '20.2.1.부터 '20.4.30.까지 휴업을 실시하고, '20.5.1.에 폐업한 경우 '15.1.1 입사한 근로자 D의 평균임금
(월 기본급 2백만원, 연간정기상여금 6백만원 지급, '20.1.25 연차유급휴가미사용수당 81,522원 수령)
⇒ 평균임금: [(2백만원 X 3개월('19.11~'20.1)) + {6백만원 X 3/12} + {81,522원 X 3/12}] ÷ 92일 = 81,743원

V. 실업급여

1. 사업장이 폐업되면서, 사업주가 이직확인서에 '일신상의 사유'로 신고한 경우, 실업급여를 수급받을 수 있는지?

- 사업장에서 제출한 이직확인서의 내용이 사실과 다른 경우*
근로자는 근로복지공단에 이직확인서 정정을 요청할 수 있고,
* 사업주가 이직확인서 거짓 제출 시 과태료 100만원 부과
- 근로복지공단은 사실관계 조사를 거쳐 직권으로 이직확인서를 정정할 수 있음
- 구직급여 수급자격 여부는 근로복지공단에서 최종적으로 등록한 이직확인서 내용에 따라 판단하고 있음
* 고용센터에 구직급여 수급자격 신청 시 이직확인서의 이직사유가 사실과 다른 경우에는 관할 근로복지공단(☎1588-0075)으로 정정 절차를 문의

VI. 기타 지원금 제도

1. 코로나19 대응 고용유지지원금

□ 어떤 제도인가요?

- (지원대상) 코로나19에 따른 경영 악화로 인해 고용조정이 불가피한 경우에 유급으로 휴업, 휴직 등의 고용유지조치를 실시한 사업주
- (지원금액) 당초 노동자에게 지급한 인건비의 1/2~2/3까지 지원했으나 한시적*으로 2/3~3/4까지** 지원되도록 상향
(1일 상한액 6.6만원, 연 180일 이내)
* '20.2.1~7.31. 기간의 휴업·휴직에 적용
** 고용보험법 시행령 제12조에 따른 ▲우선지원대상기업 3/4, ▲그 외 2/3

□ 휴업과 휴직의 의미는 무엇인가요? 사업장을 닫아야 하는 건가요?

- ①완전 휴업하는 경우, ②전체 근로시간의 20% 이상*을 초과하여 휴업하는 경우, ③1개월 이상 휴직을 실시하는 경우를 모두 포함
* 고용보험법시행규칙 제25조: 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자가 기준 달의 6개월 전부터 4개월 전까지 월평균근로시간

□ 상향된 지원비율은 언제부터 적용되는 것인가요?

- '20.2.1. 부터 '20.7.31. 사이에 이루어진 고용유지조치에 적용
* (예시) 고용유지조치가 '20.1.1.부터 3.31.까지 이루어진 경우, 1.1.부터 1.31.까지는 상향 전 지원비율(1/2~2/3) 적용, 2.1.부터 3.31.까지는 상향된 지원비율(2/3~3/4) 적용

□ 신청 절차는 어떻게 되나요?

- 먼저, ①사업주가 고용유지조치 계획서를 고용센터에 제출한 이후, ②고용유지조치를 실시하고, ③고용센터에 매월 지원금을 신청
→ 고용센터는 사실관계 확인 후 지원금 지급
* "고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)"에서도 신청가능하며, 궁금한 사항은 고용보험 홈페이지의 "공지사항"을 참고하거나 관할 고용센터 기업지원과(팀)으로 문의

2. 가족돌봄비용 긴급 지원

□ 어떤 제도인가요?

- (지원대상) 코로나19 확진자 및 의사환자 돌봄, 어린이집·유치원·학교 휴업 및 개학 연기 등의 사유로 **자녀의 긴급한 가정돌봄**이 필요하여 **가족돌봄휴가**(남녀고용평등법 제22조의2)를 사용한 근로자
※ 단, 사업장에서 가족돌봄휴가를 유급으로 부여한 경우에는 지원하지 않음
- (지원금액) 1인당 일 5만원을 최대 5일간(부부합산 최대 50만원) 지원
(코로나 상황 종료 시까지 한정 지원)

□ 맞벌이 부부에게만 지원되나요?

- 맞벌이 부부에게만 지원되는 것은 아니며 근로자 1인당 최대 5일간 지원됨에 따라, **외벌이 근로자는 최대 5일, 맞벌이 근로자는 최대 10일간** 지원됨
- 특히, **한부모 근로자**는 자녀돌봄이 어려운 경우가 많고 경제적 부담도 큰 편이므로 맞벌이와 같이 **최대 10일간** 지원할 예정

□ 가족돌봄휴가를 언제부터 사용한 사람에게 지원이 되는지?

- 국내 첫 번째 코로나19 확진 판정(‘20.1.20.) 이후 코로나19 상황 종료 시까지 가족돌봄휴가를 사용한 근로자에게 지원함
- 따라서, 상황 초기에 지역적인 휴원·휴교로 인해 가족돌봄휴가를 이미 사용한 근로자에게도 지원됨

3. 유연근무제 간접노무비 지원 제도

□ 어떤 제도인가요?

- (지원대상) 소속 근로자의 필요에 따라 **유연근무제 사용***을 허용한 우선지원 대상기업 및 중견기업의 **사업주**
* 시차 출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제
- (지원금액) 근로자*의 주당 유연근무제 활용횟수에 따라 지원
* 주 3회 이상 사용시 1주 10만원(연간 520만원), 주 1~2회 사용시 1주 5만원(연간 260만원)
- (지원요건) 근로자가 유연근무제를 활용할 수 있도록 제도(취업규칙, 인사규정 등)를 마련하고, 전자·기계적 방식*으로 출퇴근 관리
* 코로나19에 대응하여 한시적으로 '재택근무'는 이메일, 모바일 메시지를 통한 업무 시작 및 종료 시각을 사업주에게 보고하는 방식도 인정

□ 연간 최대 몇 명까지 지원되나요?

- 1년간 지원인원은 사업참여신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일을 기준으로 **피보험자수의 30% 한도**로 하고, **70명을 초과할 수 없음** (시차출퇴근제는 50명)

□ 유연근무제는 어떻게 도입하나요?

- 시차출퇴근제와 선택근무제는 **취업규칙***(취업규칙 준하는 것 포함)에 유연근무 사항을 규정해야 하며, **재택 근무제와 원격 근무제는 근로계약서***에 변경된 근무장소 등에 관한 사항을 규정해야 함
* 코로나19에 따른 한시적 사항을 담은 별지로도 작성 가능



질병관리본부
KDCD



해외감염병
NOW 1339
방역보다 먼저 알리기



코로나바이러스감염증-19 예방 기억해야 할 행동수칙

국민 예방수칙



**물과 비누로 꼼꼼히
자주 손씻기**



**씻지 않은 손으로
눈·코·입 만지지 않기**



**기침할 땐 옷소매로
입과 코를 가리기**



**발열, 기침 등
호흡기 증상자와 접촉 피하기**



사람 많은 곳 방문 자제하기



**특히 노인·임산부·만성질환자 등은
외출 시 마스크 꼭 착용**

발열, 기침 등 호흡기 증상 시



마스크 착용하기



**외출 자제, 1-2일 경과 관찰하며
집에서 휴식하기**



**대형병원, 응급실 방문 자제
관할 보건소, 1339, 지역번호+120으로
먼저 상담하기**



**의료기관(*선별진료소) 방문 시
마스크 꼭 착용 및 자차 이용 권고**
*선별진료소: 전국 1339, 보건복지부 홈페이지 참조, 관할보건소 또는 1339, 지역번호+120 문의



**진료 전 의료진에게 해외여행력,
호흡기 질환자 접촉 여부 알리기**



**의료인과 방역당국의
권고 잘 따르기**

※ 코로나바이러스감염증-19 정보는 [코로나19 공식홈페이지 ncov.mohw.go.kr](https://ncov.mohw.go.kr)에서 확인하세요!

발행일: 2020. 2. 21