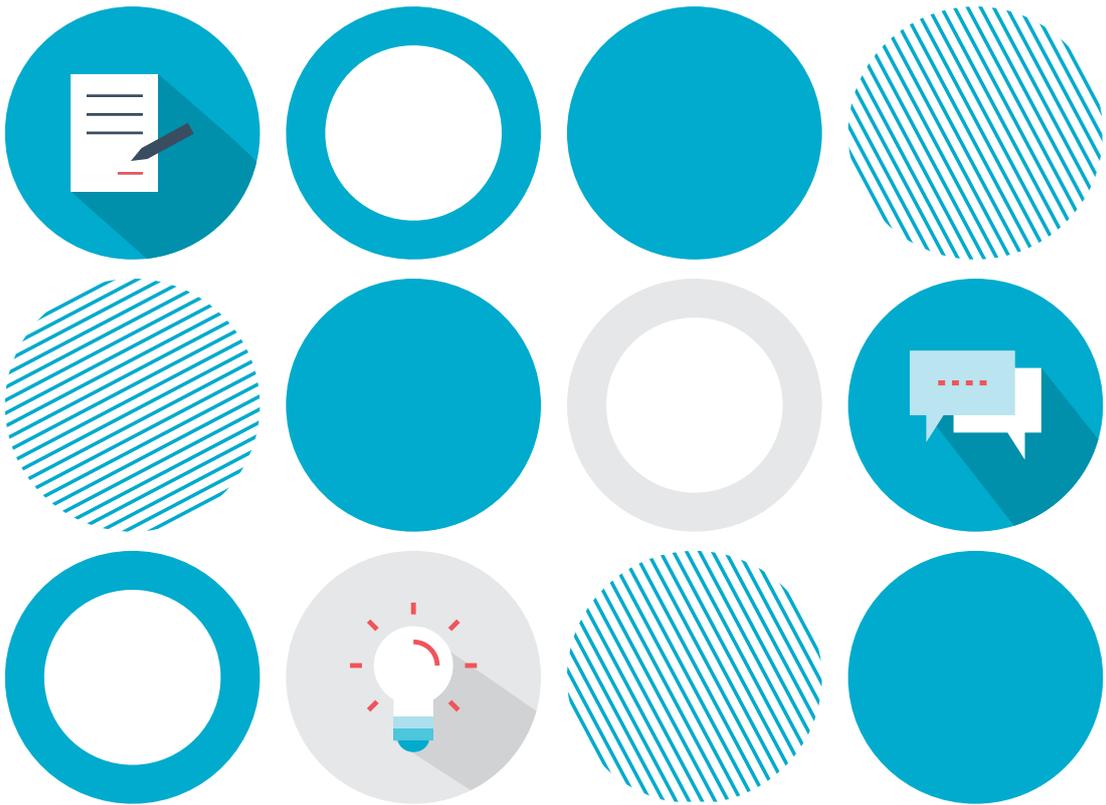




코로나19 관련 중국진출기업 인사노무관리 Q&A



본 자료는 노사발전재단이 법무법인(유한) 태평양에 위탁하여 작성되었습니다.

본 자료와 관련한 문의는 아래를 참고해 주시기 바랍니다.

1. 발행 및 저작권 관련

노사발전재단 국제노동본부 국제협력팀 안준일 전문위원

E. anjang77@nosa.or.kr T. +82 2 6021 1075

2. 법률 등 관련

주중국 대한민국 대사관 권구형 고용노동관

E. chaesa233@korea.kr

법무법인(유한) 태평양 북경사무소

권대식 한국변호사

E. daeshik.kwon@BKL.co.kr T. +86 10 5879 3080

김호연 중국변호사

E. haoran.jin@BKL.co.kr T. +86 10 5879 3080

코로나19 관련 중국진출기업 인사노무관리 Q&A

중국 호북성 무한(武汉)시에서 시작된 신종 코로나바이러스(이하 “코로나19”)가 중국 전역으로 전파 및 확산되고, 그로 인하여 정상 근무가 어려워지고 조업 중단에 준하는 상황이 초래(이하 “본건 사태”)됨에 따라, 중국 국가위생건강위원회는 2020년 1월 20일 2020년 제1호 공고를 통해 코로나 19는 을류 전염병에 속하지만 갑류 전염병의 예방, 통제조치를 적용한다고 공시하였습니다.

중국 전염병방지법에 의하면, 전염병은 유행 상황과 위해의 정도 등에 따라 갑류(甲类)¹, 을류(乙类)², 병류(丙类)³로 분류되며, 각 분류 별로 정부부서가 취할 수 있는 조치가 다릅니다. 갑류 전염병에 해당되는 경우 중국 정부기관은 전염병방지법에 근거하여 아래와 같은 조치를 취할 수 있습니다.

■ 관련된 지역 봉쇄:

- 상급 인민정부의 비준에 따라 현급(县级) 정부는 코로나 19 전염병을 발견한 장소 또는 장소내 특정 구역의 인원에 격리조치를 취할 수 있음
- 성급(省级) 정부의 결정에 의해 본 행정구역 내 갑류 전염병 구역을 봉쇄
- 국무원 결정에 의해 대, 중 도시 전염병 구역 또는 여러 성(省)에 걸치는 전염병 구역 및 국경을 봉쇄
 - 시장, 영화관, 극장 등 인원의 밀집 활동을 제한 또는 정지
 - 영업, 생산 중단, 휴교
 - 전염병 확산의 우려가 있는 장소를 봉쇄
 - 전염병 구역에 출입하는 인원, 물자 및 교통수단에 대해 위생 검역 실시
 - 현급 이상 정부는 관할 지역 내의 비축 물자, 부동산, 교통수단 및 관련 시설, 설비를 임시로 수용할 수 있고 적절한 보상을 해야 함

한편, 본건 사태와 관련하여 중국 중앙, 지방 정부는 여러 통지와 규정 제정을 통하여, 2020년 1월 말부터 아래와 같은 긴급 조치를 취하고 있습니다.

¹ 콜레라, 흑사병

² SARS, 에이즈, 바이러스성 간염, 척수회백질염, 조류독감, 폐결핵 등 전염병

³ 유행성 감기, 유행성 이하선염, 풍진, 한센병, 흑열병 등 전염병

■ 휴가 연장:

- 중국 국무원 판공청은 2020년 1월 26일 <2020년 춘절휴가를 연장하는 데에 관한 통지>⁴(이하 “<국무원 통지>”)로써 1월 30일까지였던 춘절휴가를 2월 2일까지로 연장(이하 “국무원 연장휴일”).
- 북경시, 상해시 등 지방정부는 지방규범성문서⁵ 형식으로 해당 지역 소재 기업의 업무재개(复工) 기간을 2020년 2월 9일까지로 연장(이하 “지방정부 연장기간”)하거나 해당 기간의 근무방식에 대한 규정을 공포⁶.

■ 일부 지역 봉쇄 및 격리 조치:

- 코로나19의 확산을 방지하기 위하여 중국 정부는 무한시 및 호북성의 다수 도시에 대하여 봉쇄식관리를 실행하였고, 호북성 지역으로부터 현지로 돌아온 인원이나 코로나19 감염, 의심, 밀접하게 접촉한 인원에 대해서는 격리조치를 실행하고 있음.
- 일부 지방은 호북성 외의 다른 지역에서 당지에 도착한 인원에게 대해 14일간 자택에서 격리 또는 집중격리(集中隔离)를 하도록 하는 등 지역간 이동을 제한하는 여러 조치들을 취하고 있음.
- 각 도시 내에서도 아파트단지 출입을 제한하는 조치를 취하고 있는데, 심지어 일부 아파트단지는 출입증을 발급하면서 아파트단지 출입은 2일 1차, 1차 2시간을 초과하지 못하도록 하는 조치도 취하고 있음.

나아가, 위와 같은 휴가 연장, 자택 격리, 이동 제한 등 조치와 관련하여, 중국 국무원 인력자원과사회보장부⁷(이하 “인사부”) 및 각 지방정부 및 지방의 인력자원과사회보장국⁸(이하 “인사국”)은 상기 국무원 연장휴일, 지방정부 연장기간, 격리조치기간의 급여 지급, 노무관리 등에 관한 여러 규정을 공포하였습니다. 또한 중국 중앙 정부 및 지방정부는 기업의 어려움을 해결하고 고용안정을 유지하기 위하여 일부 사회보험금 면제 또는 환급, 주택공적금 지연 납부 등에 관한 우대정책들도 공포하여 실행하고 있습니다.

⁴ 关于延长2020年春节假期的通知

⁵ 规范性文件: 규범성 문서는 법률이나 행정 규칙이 아닌 일종의 행정행위이지만, 강학상으로는 ‘추상적 행정행위(抽象性行政行为)’에 해당되며 해당 적용 대상(개인, 기업, 정부기관 등)에 대해서 보편적인 효력이 있음.

⁶ 코로나19 사태가 가장 심각한 호북성의 경우 2020년 2월 14일 기준 호북성 소재 기업의 업무재개 기간을 2020년 2월 20일까지 연장함.

⁷ 人力资源和社会保障部

⁸ 人力资源和社会保障局

노무관리 등에 관한 여러 규정을 공포하였습니다. 또한 중국 중앙 정부 및 지방정부는 기업의 어려움을 해결하고 고용안정을 유지하기 위하여 일부 사회보험금 면제 또는 환급, 주택공적금 지연 납부 등에 관한 우대정책들도 공포하여 실행하고 있습니다.

위와 같은 중앙 및 지방정부 조치는 코로나19 비상 사태에 대응하여 취한 긴급 조치이나, 문제는 우후죽순으로 발표되는 중앙 및 지방정부의 조치나 통보가 너무 많고, 상호 모순되거나 현실에 부합하지 않으며, 이에 대해 유관 기관에 유권해석을 구해도 정확하고 일관된 답변을 하지 못하고 있다는 것입니다. 따라서 재중기업 입장에서는 해당 조치의 이해와 해석, 집행에 큰 어려움을 겪고 있으며, 특히 해당 기간 근로자 휴가, 급여, 근태 관리 등에 관한 여러가지 노무상의 이슈와 리스크에 직면하고 있는 상황입니다.

이러한 배경 하에, 아래에서는 재중기업들이 궁금해하고 있는 노무이슈들에 대하여 (I) 급여 지급, (II) 근로 관리, (III) 기타 이슈 3개 파트로 나누어 알기 쉬운 **질의응답 형식**으로 정리하였습니다. 중국의 경우 지방정부에서도 여러가지 규정 또는 통지를 공포하여 실행하고 있으므로, 본 책자에서는 중앙 정부 규정과 다를 경우에는, 우리 나라 기업들이 많이 소재하고 있는 북경시, 상해시, 하북성, 강소성, 산둥성, 광둥성의 규정에 대해서도 함께 정리하였습니다⁹.

본 책자에서 정리한 이슈는 2월 21일까지 발표된 중국 중앙정부 및 지방정부의 통지에 따라 정리한 것임을 양지하시기 바랍니다. 상기 중앙 및 지방의 통지들은 코로나19의 빠른 전파 및 확산으로 인하여 긴급히 제정 공포된 것이라, 명확하지 않은 규정들이 있고, 기존 노동 관련 법규에 따라 해석이 잘 안되는 내용들도 있으며, 본건 사태가 지속됨에 따라 추가 규정 등이 지속적으로 제정 및 발표되고 있는 상황입니다. 따라서 향후 이와 관련된 세부규정이나 실무 동향 등을 계속하여 예의 주시하실 필요가 있음을 유의하시기 바랍니다.

⁹ 따라서 질의에 관한 검토 의견 중 위 북경시 내지 광둥성의 규정에 대하여 별도로 언급하지 않으면, 이는 그 지역의 지방 정부 규정 역시 중앙 정부 규정과 같은 것으로 이해하면 됨.

I 급여 지급 관련 이슈

 **1. 질문 사항:** 국무원 연장휴일¹⁰ 기간의 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?

 **검토 의견:**

국무원 연장휴일은 그 성격상 일반공휴일(公休日)¹¹에 해당되기 때문에, 국무원 연장휴일 기간 근무하지 않은 직원에게는 정상급여를 지급하면 되고, 국무원 연장휴일 기간 근무한 직원의 경우 우선 보충휴가(补休)를 안배하고, 보충휴가를 안배하지 못한 경우 일급여 2배의 잔업수당을 지급해야 함.

 **근거:**

국무원 연장휴일은 법정명절휴일에 해당하는지 일반공휴일에 해당하는지에 관하여 일부 논란이 있었으나, (i) <국무원 통지> 제3조는 “전염병 예방으로 인하여 직원이 휴식하지 못하는 경우 <노동법>의 규정에 따라 보충휴가를 안배해야 하고, 휴식하지 못한 기간의 급여는 관련 정책에 따라 실행해야 한다”고 규정한 점, (ii) <전국 명절 및 기념일 휴가방법¹²>은 법정명절휴일을 명확하게 제한적으로 열거한 점, (iii) 북경시 인사국에서 2020년 1월 31일 공포한 <전염병 예방기간 본 시 인력자원과사회보장 관련 업무를 잘 진행하는 것에 관한 통지¹³> 등 통지에서 국무원 연장휴일 기간 근무한 직원의 경우 우선 보충휴가를 안배하고, 보충휴가를 안배하지 못한 경우 일급여 2배의 잔업수당을 지급해야 한다고 명확히 규정한 점을 고려할 때, 국무원 연장휴일은 그 성격상 법정명절휴일¹⁴이 아닌 일반공휴일에 해당하고, 국무원 연장휴일 기간 근무한 직원의 경우 우선 보충휴가를 안배해야 하고, 보충휴가 안배가 어려운 경우 일급여 2배의 잔업수당을 지급해야 함.

¹⁰ <국무원 통지>는 춘절휴가를 2월 2일까지 연장한다고 규정하였으나, 2월 2일은 일요일이고, 2월 1일은 토요일이나 <국무원 통지>가 공포되기 전 대체근무일이었기 때문에 <국무원 통지>는 사실상 춘절휴가를 2일(즉 1월 31일과 2월 1일) 연장한 것으로 볼 수 있음.

¹¹ 중국의 경우 법정공휴일을 일반공휴일(公休日, 토요일, 일요일)과 법정명절휴일(法定节假日, 신정, 구정, 청명, 국제노동절, 단오, 추석, 국경절 등)로 구분하고 있고, 일반공휴일에 잔업을 안배하는 경우 보충휴가를 안배하거나 정상 급여 2배의 잔업수당을 지급, 법정명절휴일에 잔업을 안배하는 경우 정상급여 3배의 잔업 수당을 지급해야 함.

¹² 全国年节及纪念日放假办法

¹³ 关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知

¹⁴ 중국 <노동법> 제44조 제3항의 규정에 의하면 법정명절휴일에 근로자에게 업무를 안배한 경우 일급여 3배의 잔업수당을 지급해야 하며, 보충휴가를 안배하는 것으로 잔업수당 지급의무를 대체할 수 없음.

 **2. 질문 사항:** 지방정부가 통보한 연장기간¹⁵의 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?

 **검토 의견:**

이는 각 지방정부의 통지에 따라 다름. 북경시, 상해시, 하북성, 강소성, 산둥성, 광둥성의 경우 아래와 같이 정리할 수 있음.

지역	근거 규정	급여 지급
북경시	신종 코로나바이러스 감염 폐렴 예방기간 북경시 기업이 융통성 있게 업무를 배치하는 것에 관한 통지 ¹⁶	- 근무한 직원: 정상급여기준으로 지급 - 근무하지 않은 직원: 영업/생산 정지 규정 ¹⁷ 에 따라 집행
상해시	상해시 인사국의 기업업무재개연장 관련 문제에 대한 상해시 인사국의 공식답변 ¹⁸	- 근무한 직원 ¹⁹ : 일급여 2배의 잔업수당 지급 - 근무하지 않은 직원: 정상급여기준으로 지급
하북성	명확한 규정이 없음 ²⁰ .	하북성 인사국에 문의한 바에 따르면 위 상해시 기준과 같음.
강소성	강소성 전염병 예방기간 직원급여보수권의 보장 관련 정책 답변 ²¹	- 근무한 직원: 정상급여기준으로 지급 - 근무하지 않은 직원: 영업/생산 정지규정에 따라 집행
산둥성	산둥성 인력자원과사회보장청의 성내 기업 업무복구지원 노동관계정책에 관한 해석 ²²	- 상동 ²³
광둥성	춘절휴가 연장기간, 업무재개기간, 신종 코로나바이러스 감염, 의심, 밀접하게 접촉자가 격리조치를 받은 기간 급여대우 관련 문제에 대한 해답 ²⁴	- 근무한 직원: 특수업종기업의 직원인 경우 정상급여 기준으로 지급, 특수업종기업 이외의 직원인 경우 일급여 2배의 잔업수당 지급 ²⁵ - 근무하지 않은 직원: 영업/생산 정지규정에 따라 집행

¹⁵ 본 조항에서의 연장기간은 2월 3일 - 2월 7일을 의미하고, 2월 8일(토요일)과 2월 9일(일요일)을 제외함. 2월 8일과 2월 9일 업무를 안배한 경우 우선 보충휴가를 안배하고, 보충휴가를 안배하지 못한 경우 일급여 2배의 잔업수당을 지급해야 함.

¹⁶ 北京市人民政府关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知

¹⁷ 영업/생산 정지규정에 관한 규정은 아래 “제8번 질문 사항” 참조.

¹⁸ 关于延迟企业复工相关问题，市人社局权威解答

¹⁹ 상해시, 하북성, 강소성, 산둥성, 광둥성의 경우 2월 9일 전 업무재개를 해서는 아니된다고 규정하였기에, 본 도표 중 상기 5개 지역의 “근무한 직원”은 지방정부 연장기간(2월 8일과 2월 9일은 제외) 도시 운영의 보장, 전염병 예방, 대중생활에 필요한 등 특수업종기업의 직원과 특수업종기업 이외의 기타 기업 중 재택근무를 한 직원을 의미함.

²⁰ 하북성의 경우 해당 기간에 재택 근무한 인원에게 어떠한 기준으로 급여를 지급해야 하는지에 관한 규정은 명확하지 않고 현지 인사국에 유선으로 문의한 바에 따르면 2배의 급여를 지급해야 한다고 함.

²¹ 江苏省疫情防控期间保障职工工资报酬权益相关政策问答

²² 省内企业延迟复工劳动关系政策解读

²³ 특수업종기업 이외의 기타 기업의 직원이 재택근무를 한 경우에 관한 규정은 없기에 현지 인사국에 유선으로 확인한 내용에 따라 정리함.

²⁴ 春节假期延长假期间、延迟复工期间、新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇相关问题解答

²⁵ 특수업종기업 이외의 기타 기업의 직원이 재택근무를 한 경우에 관한 규정은 없기에 현지 인사국에 유선으로 확인한 내용에 따라 정리함.

 **3. 질문 사항:** 직원이 코로나19 감염, 의심 또는 밀접하게 접촉으로 인한 격리치료기간 또는 의학 관찰기간에 있거나, 정부의 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인하여 정상적인 노무를 제공하지 못하는 경우, 격리기간의 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?

 **검토 의견:**

상기 직원의 격리기간의 급여는 해당 직원이 정상적으로 근무한 기준에 따라 지급해야 함. 다만 회사는 직원에게 병원,公安국, 전염병예방관리센터 등 기관 또는 부서의 격리증명을 제출할 것을 요구할 필요가 있음.

 **근거:**

인력자원사회보장부 판공청의 <신종 코로나바이러스 폐렴 예방기간 노동관계를 적절히 처리하는 것에 관한 통지²⁶>(이하 “<인사부 5호통지>”) 제1조는 “코로나19 감염 폐렴 환자, 환자로 의심되는 자, 밀접하게 접촉한 자가 격리치료기간, 의학 관찰기간에 있거나, 정부의 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인하여 정상적인 업무를 제공하지 못하는 직원에 대하여, 기업은 해당 직원의 해당 기간의 업무보수를 지급해야 한다”고 규정하였음.

- ‘밀접하게 접촉한 자’에 관해서는 지방 정부에 따라 해석을 달리하고 있는데, 통상 코로나19 감염 환자와의 접촉, 호북지역 인원(또는 호북지역에서 온 인원)과 접촉한 자를 가리킴.

상기 <인사부 5호통지> 중 정부의 격리조치 관련하여, 2월 16일자 기준 북경시, 상해시, 하북성, 강소성, 산둥성, 광둥성의 정부 격리기간 및 내용은 아래와 같음²⁷:

²⁶ 人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知

²⁷ 다수 지역의 지방정부규정에서는 호북지역에 간 적이 있거나 호북지역으로부터 온 인원과 밀접하게 접촉한 적이 있는 인원만이 14일간 자택격리를 해야 한다고 규정하였으나, 실무상 회사 또는 주택 관할 가도(街道)에서는 호북지역에서 돌아온 인원인지 여부를 불문하고 전부 14일간 자택격리를 실행하고 있음.

지역	근거 규정	급여 지급
북경시	- 북경시 인민정부 판공청의 “4개책임”을 실행하여 중점 군중, 장소와 단위의 신종 코로나바이러스 감염 폐렴 예방업무를 한층 강화할 데 관한 통지 ²⁸ - 북경시 신종 코로나바이러스 폐렴 예방 업무영도소조판공실의 전염병 예방기간 귀경 인원에 대한 요구를 명확히 할 것에 관한 통고 ²⁹	- 2020년 2월 14일 전 북경에 도착한 인원의 경우, 북경에 도착하기 전 호북지역 또는 호북지역인원과 밀접하게 접촉한 적이 있다면 14일간 자택에서 격리해야 하고 임의로 외출해서는 안됨. - 2020년 2월 14일 또는 2월 14일 이후 북경에 도착한 인원의 경우, 호북지역에서 돌아온 인원인지 여부를 불문하고 14일간 자택에서 격리해야 하고 임의로 외출해서는 안됨.
상해시	상해시 신종 코로나바이러스 폐렴 전염병 예방 업무영도소조 판공실의 통보 ³⁰	호북지역에 간 적이 있거나 호북지역으로부터 온 인원과 밀접하게 접촉한 적이 있는 인원은 14일간 자택에서 격리해야 하고 임의로 외출해서는 안됨 ³¹ .
하북성	하북성 인민정부 판공청의 기업 업무재개 지연에 관한 통지 ³²	- 상동
강소성	강소성 인민정부 판공청의 기업 업무재개 지연에 관한 통지 ³³	- 상동
산둥성	산둥성 인력자원과사회보장청의 성내 기업 업무재개 지연에 관한 긴급통지 ³⁴	- 상동
광둥성	광둥성 인민정부의 기업 업무재개와 학교 개학 시간에 관한 통지 ³⁵	- 상동

²⁸ 北京市人民政府办公厅关于落实“四方责任”进一步加强重点人群、场所和单位新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知

²⁹ 北京新型冠状病毒肺炎疫情防控工作领导小组办公室关于进一步明确疫情防控期间返京人员有关要求的通告

³⁰ 上海市新冠病毒肺炎疫情防控工作领导小组办公室通告

³¹ 포동신구, 청포구, 금산구의 경우 중국 각 지역으로부터 포동신구에 온 인원은 전부 14일간 자택에서 격리해야 하고 임의로 외출해서는 안된다고 규정함.

³² 河北省人民政府办公厅关于延迟企业复工复产的通知

³³ 江苏省人民政府办公厅关于延迟企业复工复产的通知

³⁴ 山东省人力资源和社会保障厅关于延迟省内企业复工的紧急通知

³⁵ 广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知

 **4. 질문 사항:** 지방정부 연장기간이 지난 후 2월 10일부터 직원에게 재택근무를 안배한 경우, 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?

 **검토 의견:**

회사가 직원들의 코로나19 감염 등을 고려하여 직원에게 재택근무를 안배한 경우, 재택근무는 정상적으로 업무를 제공한 경우에 해당하기에 회사는 정상급여기준으로 재택근무기간의 급여를 지급해야 함.

 **5. 질문 사항:** 지방정부 연장기간이 지난 후 2월 10일부터 회사가 직원과 협의하여 교대 근무 등 업무방식을 실행함으로써 인하여 직원이 평상시보다 현저히 적게 근무한 경우, 해당 기간의 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?

 **검토 의견:**

우선 직원과 해당 기간의 급여조정 등에 대하여 협상을 할 필요가 있음. 다만 협상을 통해 합의를 달성하지 못하거나, 교대 근무 등 탄력적 근무 방식을 택하는 기간이 길지 않거나 이러한 탄력적 근무 방식으로 줄어드는 근무시간이 정상 출근 근무에 비하여 현저히 적지 않다면, 분쟁 가능성을 최소화하기 위해 정상급여를 지급하는 것이 바람직할 것임.

 **근거:**

중국 인력자원사회보장부, 중화전국총공회, 중국기업연합회 등 5개 정부부서 및 사회단체가 2월 7일 공동으로 공포한 <신종 코로나바이러스 감염 폐렴 전염병 예방기간 노동관계를 안정시켜 기업의 업무재개 및 생산재개를 지원하는 것에 관한 의견³⁶>(이하 “<인사부8호통지>”) 제2조는 “전염병 예방기간 동안, 인원의 밀집을 감소하기 위하여 규정에 부합되는 기업은 융통성 있는 조치를 취하여, 직원과 협상하여 시간이 겹치지 않는(错时) 또는 탄성 있는 등 융통성 있게 업무시간을 안배할 것을 권장한다”고 규정하였고, 제5조는 “전염병으로 인하여 생산경영에 어려움에 직면한 기업은 직원과 협의하여 급여조정, 교대 근무, 근무시간 단축 등 탄력적 근무 방식을 취할 수 있다”고 규정하고 있음.

<인사부8호통지> 및 기타 규정, 통지에서는 회사와 직원간에 급여조정 등에 대하여 합의를 달성하지 못하는 경우 어떻게 처리해야 하는지에 관한 규정은 없음. 따라서 해당 기간의 급여는 우선 직원과 협상하고, 협상을 통해 합의를 달성하지 못하거나 교대 근무 등 탄력적 근무 방식을 택하는 기간이 길지 않거나 이러한 탄력적 근무 방식으로 줄어드는 근무 시간이 정상 출근 근무에 비하여 현저히 적지 않다면 정상급여를 지급하는 것이 바람직함.

³⁶ 人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见



6. 질문 사항: 직원이 거주하는 개별 아파트단지가 코로나19의 전파를 방지하기 위하여 지방규범성문서에 따라 아파트단지 출입을 통제하거나, 일부 지방의 교통통제로 인하여 회사 소재지로 복귀하지 못하거나, 기타 코로나19로 인한 사정으로 인하여 당해 직원의 출근이 현저히 어려운 경우, 해당 직원의 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?



검토 의견:

이 경우 (i) 우선 직원에게 연차를 사용할 것을 제안. (ii) 직원이 연차를 전부 사용한 후에도 여전히 출근이 어려운 경우, 직원과 협상하여 결정. (iii) 직원과의 협상을 통해 합의를 달성하지 못하는 경우 국가의 영업/생산정지 시 급여지급 관련 규정에 따라 지급. 이 경우 회사는 직원에게 아파트단지 출입 통제증명, 교통통제증명 등을 회사에 제출함으로써 직원에게 정당한 사유가 있음을 입증할 것을 요구할 수 있음.



근거:

<인사부8호통지> 제4조는 전염병 예방으로 인하여 업무재개가 지연되거나 직장에 복귀하지 못하는 기간동안, 각 종류의 연차를 전부 사용 후 여전히 정상적인 노무를 제공하지 못하는 직원에 대하여, 회사는 국가의 영업/생산정지 시 급여지급 관련 규정을 참조하여 직원과 협상할 것을 제안한다고 규정함. 즉, 우선적으로 연차휴가를 안배하고, 그러한 방식이 용이하지 않을 경우에는 직원과 협상하되 영업/생산정지 시의 규정을 참고하라는 것임.

영업/생산정지시의 급여 지급 기준은 아래 8번 질문에 대한 검토의견을 참조.



7. 질문 사항: 제6번 질문사항에서 규정한 정당한 사유가 없이 본인이 감염될 것을 두려워하여 출근을 거부하는 직원의 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?



검토 의견:

이 경우 (i) 해당 직원이 연차를 사용한 경우, 연차사용기간동안 정상급여기준으로 급여를 지급해야 하고, (ii) 해당 직원이 연차를 사용하지 않거나 연차사용 제안을 거부한 경우, 해당 직원에 대해서는 해당 기간의 급여를 지급하지 않아도 될 것으로 사료됨. 해당 직원에 대한 처리는 “(II) 근로 관리” 제 15번 질문 사항의 검토의견 참조.



8. 질문 사항: 코로나19로 인하여 영업/생산이 정지되는 경우, 직원의 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?



검토 의견:

회사의 영업/생산이 정지되어서부터 1개월 내에는 정상급여기준으로 직원의 급여를 지급해야 함.

회사의 영업/생산 정지가 1개월 이상 지속되는 경우, 직원이 정상적인 노무를 제공한 경우 현지 최저급여보다 높은 급여를 지급해야 하고, 직원이 정상적인 노무를 제공하지 않은 경우 회사는 생활비만 지급하면 됨(<급여지급잠행규정³⁷> 제12조). 직원이 정상적인 노무를 제공하지 않은 경우의 생활비 관련하여, 북경시, 상해시, 하북성, 강소성, 산동성, 광둥성의 규정은 아래 표와 같음.

지역	급여 지급
북경시	북경시 최저급여기준의 70%보다 낮아서는 안됨 ³⁸
상해시	상해시 최저급여기준보다 낮아서는 안됨 ³⁹
하북성	현지 최저급여기준의 80% 지급 ⁴⁰
강소성	현지 최저급여기준의 80%보다 낮아서는 안됨 ⁴¹
산동성	현지 최저급여기준의 70%보다 낮아서는 안됨 ⁴²
광둥성	현지 최저급여기준의 80%보다 낮아서는 안됨 ⁴³

³⁷ 工资支付暂行规定

³⁸ <북경시급여지급규정(北京市工资支付规定)> 제27조

³⁹ <상해시기업급여지급방법(上海市企业工资支付办法)> 제12조

⁴⁰ <하북성급여지급규정(河北省工资支付规定)> 제28조

⁴¹ <강소성급여지급조례(江苏省工资支付条例)> 제31조

⁴² <산동성기업급여지급규정(山东省企业工资支付规定)> 제31조. 다만 청도시의 경우 현지 최저급여기준의 80%보다 낮은 기준으로 근로자에게 기본생활비용을 지급.

⁴³ <광둥성급여지급조례(广东省工资支付条例)> 제39조

II 근로 관리 관련 이슈



9. 질문 사항: 직원 채용 시 코로나19에 감염되었으나 현재 완치된 인원에 대하여 코로나19에 감염된 적이 있다는 이유로 채용을 거부할 수 있는지요?



검토 의견:

회사는 상기 이유만으로 채용을 거부해서는 안 됩니다.



근거:

고용업체는 인원 채용 시 전염병 병원체 보유자란 이유로 채용을 거부하여서는 아니되고(<취업촉진법⁴⁴> 제30조), 이를 위반하여 고용차별을 한 경우 근로자는 인민법원에 소송을 제기할 수 있음(<취업촉진법> 제62조).

그러므로 코로나19에 감염된 적이 있으나 현재 완치된 인원에 대하여 코로나19에 감염된 적이 있다는 이유만으로는 채용을 거부해서는 안 됩니다.

⁴⁴ 就业促进法



10. 질문 사항: 춘절연휴 전 지원자에게 발급했던 offer(채용 제안)를 코로나19 사태로 인하여 회사 경영상황이 악화되었음을 이유로 철회할 수 있는지요?



검토 의견:

회사가 이미 지원자에게 offer를 발급한 경우, 회사와 직원간에 정식 근로관계는 형성되지 않았으나 회사에 대해서는 해당 직원을 채용할 법적 구속력이 형성되었기에, 회사가 지원자를 채용하지 않는 경우 계약 체결상의 과실책임(缔约过失责任)을 부담해야 할 수 있음. 다만 코로나19사태는 회사와 지원자 모두 예측하기 어려웠던 사태에 해당하기에, 아래 두가지 상황으로 구분하여 분석해야 할 것임.

본건 사태로 인하여 영업/생산이 중지되거나 피해가 큰 업종(예컨대 요식업, 여행업 등)에 종사하는 회사: 상기 회사는 사정변경(情勢变更)⁴⁵을 이유로 지원자에게 발급한 offer를 철회할 수 있을 것으로 사료됨. 이 경우, 향후 분쟁 발생 시 법원은 회사에 정당한 사유가 있다고 인정하여 회사의 해당 offer철회행위는 위법하지 아니하다고 판시하거나, 회사가 일반 상황에서 지급해야 할 계약 체결상의 과실책임금액보다 적은 금액을 지원자에게 지급해야 한다고 판시할 가능성이 높을 것으로 사료됨.

본건 사태의 영향을 받지 않거나 적게 받는 회사: 본건 사태의 영향을 받지 않거나 적게 받는 회사가 코로나19를 이유로 지원자에게 발급한 offer를 철회하는 것은 정당화되기 어려워, 향후 분쟁 발생 시 법원이 회사가 계약 체결상의 과실책임을 부담해야 한다고 판시할 가능성이 높다고 사료됨. 다만 본건 사태가 완화된 다음에 출근하는 것으로 연기할 수는 있을 것임(다만 그 경우 연기하는 기간이 문제될 것임).

⁴⁵ 사정변경이란 계약 체결 시에는 예측 불가능한 중대한 변화가 있는 경우로서, 계약을 계속 이행하는 것이 당사자 일방에게 현저하게 불공정하거나 또는 계약 목적을 실현할 수 없게 되는 경우를 의미함. 이 경우 당사자는 사정변경을 이유로 법원에 계약 변경 또는 해지를 청구할 수 있음(<계약법 사법해석 (2)> 제26조). 사정변경은 불가항력과는 구별되는 개념임.



11. 질문 사항: 직원이 코로나19 감염, 의심, 밀접하게 접촉으로 인하여 격리치료기간, 의학 관찰기간에 있거나, 정부의 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인하여 정상적인 노무를 제공하지 못하는 기간 해당 직원의 노동계약이 만료되는 경우, 회사는 노동계약이 만료되었음을 이유로 바로 해당 직원의 노동계약을 종료할 수 있는지요?



검토 의견:

이 경우 회사는 바로 노동계약을 종료해서는 아니되고 해당 기간이 만료된 후 노동계약을 종료할 수 있음.



근거:

<인사부 5호통지> 제1조는 “직원이 코로나19 감염, 의심, 밀접하게 접촉으로 인하여 격리치료기간, 의학 관찰기간에 있거나, 정부의 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인하여 정상적인 노무를 제공하지 못하는 기간 노동계약이 만료되는 경우 직원의 의료기간, 의학관찰기간, 격리기간이 만료되거나 정부가 취한 긴급조치가 종료될 때까지 자동연장(顺延)한다”고 규정하였음. 따라서 이 경우 회사는 바로 노동계약을 종료해서는 아니되고 해당 기간이 만료된 후 노동계약을 종료하는 것이 바람직함.



12. 질문 사항: 직원이 코로나19 감염, 의심, 밀접하게 접촉으로 인하여 격리치료기간, 의학 관찰기간에 있거나, 정부의 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인하여 정상적인 노무를 제공하지 못하는 기간, 해당 직원을 <노동계약법> 제40조(무과실성 해고), 제41조(경제성 감원)의 규정에 따라 해고할 수 있는지요?



검토 의견:

회사는 상기 직원을 <노동계약법> 제40조(무과실성 해고), 제41조(경제성 감원)의 규정에 따라 해고할 수 없음.



근거:

<인사부 5호통지> 제1조는 “직원이 코로나19 감염, 의심, 밀접하게 접촉으로 인하여 격리치료기간, 의학 관찰기간에 있거나, 정부의 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인하여 정상적인 노무를 제공하지 못하는 경우, <노동계약법> 제40조, 제41조의 규정에 따라 노동계약을 해지해서는 아니된다”고 규정하였음.

참고로 무과실성 해고(<노동계약법> 제40조) 및 경제성 감원(<노동계약법> 제41조)의 절차 및 적용 대상은 아래와 같음:

■ 무과실성 해고

• 적용 상황:

- 직원의 질환 또는 비산재 부상으로 인하여 규정한 의료기간 만료 후 기존 업무에 종사할 수 없고 회사가 새로 안배한 업무에도 종사할 수 없는 경우
- 직원의 업무수행능력 부족으로 회사 교육(培训) 또는 업무 조정 후에도 여전히 업무수행능력이 부족한 경우
- 노동계약 체결 시의 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없고 회사의 근로자 협상 후 노동계약의 변경에 대해 합의를 달성할 수 없는 경우

- **절차:** 고용업체는 30일 전 서면형식으로 근로자 본인에게 통지하거나 별도로 근로자에게 1개월 급여를 지급한 후 노동계약을 해지.

■ 경제성 감원:

• 적용 상황:

- 기업 회생 절차에 진입한 경우
- 경영상 중대한 어려움에 직면한 경우
- 기업의 생산 이전, 중대 기술혁신 또는 경영방식의 조정으로 인하여 노동계약 변경 후 여전히 감원이 필요한 경우
- 계약체결 시의 근거로 한 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없게 된 경우

- **절차:** 20인 이상 감원하거나 20인 미만이나 기업 직원 총인원수의 10% 이상 감원하는 경우, 고용업체는 30일 전 공회 또는 전체 직원에게 상황을 설명하고 공회 또는 직원의 의견을 청취하며 노동부서에 감원방안을 보고 한 후 경제성 감원을 할 수 있음.

 **13. 질문 사항:** 코로나19로 인하여 경영상황이 어려워 졌음을 이유로 <노동계약법> 제41조의 규정에 따라 경제성 감원을 실행할 수 있는지요?

 **검토 의견:**

가급적 코로나19로 인하여 경영상황이 어려워 졌음을 이유로 <노동계약법> 제41조의 규정에 따라 경제성 감원을 실행하지 않을 것을 제안 드립니다. 부득이 하게 경제성 감원을 실행해야 하는 경우, 우선 현지 노동부서와 상의한 후 경제성 감원 및 그 방안을 결정하는 것이 바람직함.

 **근거:**

- <인사부5호통지> 제2조 및 제3조는 아래와 같은 지침을 제시:
 - 전염병 영향으로 인하여 생산경영에 어려움이 초래된 경우, 기업은 직원과 합의하여 급여 조정, 교대근무, 근로시간 단축 등 방식을 취하여 근로안정을 유지해야 하며 감원을 하지 않거나 적게 감원해야 함.
 - 기업을 격려하여 적극적으로 근로관계를 안정시키는 경로와 방법을 탐색하도록 하고, 상응한 조치를 취한 후 여전히 감원이 필요한 기업에 대하여 감원방안을 제정하도록 지도하며, 법에 따라 관련 절차를 이행해야 하고 근로관계를 적절하게 처리하여 기업의 정상적인 생산경영질서를 유지하도록 해야 함.
- 각 지방정부도 기업들이 직원을 감원하지 않거나 최대한 적게 감원할 것을 권장하고 있음.
- 또한 <노동계약법> 제41조의 규정에 따르면 경제성 감원은 현지 노동부서에 보고해야 하고, 관련 규정상 보고만 하다고 규정하고 있으나 노동부서에서 실질적인 심사를 진행하고 있음. 현재 상황에서 현지 노동부서의 위와 같은 보고 절차를 진행하기는 어려울 것임.



14. 질문 사항: 직원이 코로나19로 인한 아파트단지 출입통제, 교통통제 등 사유로 인하여 제때에 출근하지 못하는 경우, 무단결근으로 간주하여 회사의 인사제도 등 내부 규정에 따라 해당 직원을 해고할 수 있는지요?



검토 의견:

회사는 위와 같은 직원들을 무단결근으로 간주하여 회사의 인사제도 등 내부 규정에 따라 해고해서 는 아니됨.



근거:

<인사부8호통지> 제3조는 각 지방 인사국에 아래와 같은 요구사항을 제시: 전염병 예방기간, 각 지방 인사국은 기업을 지도하여 직원이 격리조치 또는 정부에서 취한 긴급조치를 받은 상황에 대하여 전면적으로 파악하도록 해야 하고, 기업이 해당 기간 관련 조치의 영향을 받음으로 인하여 정상적인 노무를 제공하지 못하는 직원의 노동계약을 해지하거나 파견 당한 근로자(被派遣劳动者)를 돌려보 내지 않도록 요구해야 함.

따라서 회사는 상기 직원을 무단결근으로 간주하여 회사의 인사제도 등 내부 규정에 따라 해고하는 것은 인사부에서 권장하지 않고 있음.



15. 질문 사항: 직원이 정당한 사유가 없이 코로나19 감염 등 개인 불안감으로 근무하지 않는 경우, 해당 직원에 대하여 무단결근으로 간주하여 회사의 인사제도 등 내부 규정에 따라 해당 직원을 해고할 수 있는지요?



검토 의견:

우선 직원에게 서면으로 업무재개 관련 국가 및 지방 통지 등을 설명한 후 직원에게 출근할 것을 권고하고, 직원이 여전히 출근하지 않는 경우 회사의 인사제도 등 내부 규정에 따라 해고 등 처분을 내릴 수 있음⁴⁶.



근거:

<인사부8호통지>는 기업의 해고 제한을 강조하면서도, 직장복귀를 원하지 않는 직원에 대해서는 법에 따라 처리할 수 있다고 규정하고 있음.

즉, <인사부8호통지> 제3조는 “업무복귀를 원하지 않는 직원에 대하여, 기업노조를 지도하여 적시에 전염병예방정책의 요구와 기업 업무재개의 중요성을 홍보하고 주도적으로 직원이 적시에 근무하도록 지도해야 하며, 권고하였으나 효과가 없거나 기타 정당한 사유가 없이 출근을 거부하는 직원에 대하여, 기업이 법에 따라 처리하도록 지도해야 한다”고 규정함.

따라서 회사는 상기 직원에 대하여 우선 직원에게 서면으로 업무재개 관련 국가 및 지방 통지 등을 설명한 후 직원에게 출근할 것을 권고하고(해당 설명, 권고 등은 구두뿐만 아니라 가급적 메일, 메시지, 워렛 등 서면으로 진행), 직원이 여전히 출근하지 않는 경우 회사의 인사제도 등 내부 규정에 따라 해고 등 처분을 내릴 수 있음.

⁴⁶ 회사의 인사제도 등 내부 규정에 따라 직원을 해고하는 경우 회사의 인사제도 등 내부 규정이 <노동계약법> 제4조에서 규정한 민주절차에 따라 제정되었고 직원에게 고지하였음을 입증해야 함.



16. 질문 사항: 직원이 회사에서 근무하는 과정에서 다른 직원으로부터 코로나19에 감염되는 경우 공상(工伤, 즉 산업재해)에 해당하는지요?



검토 의견:

의료인원 및 코로나19 예방 관련 업무에 종사한 인원이 코로나19 예방 및 치료 업무 과정에서 코로나19에 감염되는 경우 공상에 해당하고, 상기 인원 이외의 인원이 회사에서 근무하는 과정에서 다른 직원으로부터 코로나19에 감염되는 경우는 공상에 해당한다고 간주하기 어려움.

- 참고로 공상에 해당되지 않는다 하더라도 현행 국가 정책에 의해 직원의 해당 의료 비용은 국가에서 부담하나, 직원이 출근을 하지 못하게 되는 기간 동안의 급여는 회사가 부담해야 하고 현재 규정으로서는 공상보험을 통해 보상받기 어려움.



근거:

인력자원사회보장부, 재정부, 국가위생건강위의 <업무를 이행함으로 인하여 신종 코로나바이러스 폐렴에 감염된 의료 및 관련 업무인원 보장문제에 관한 통지⁴⁷>는 “코로나19 폐렴 예방 업무 중, 의료 및 관련 업무인원이 업무를 이행함으로 인하여 코로나19 폐렴에 감염되거나 코로나19 폐렴에 감염되어 사망하는 경우, 공상으로 인정해야 하고 법에 따라 공상보험대우를 향유해야 한다”고 규정하였음. 그러므로 의료인원 및 코로나19 예방 관련 업무에 종사한 인원이 코로나19 예방 및 치료 업무 과정에서 코로나19에 감염되는 경우 공상에 해당됨.

<공상보험조례⁴⁸> 제1조에 의하더라도 공상은 업무 과정의 사고 또는 업무 수행과 관련된 직업병임. 따라서 직원이 회사에서 근무하는 과정에서 다른 직원으로부터 코로나19에 감염되는 경우 공상으로 간주되기는 어려움.

⁴⁷ 人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知

⁴⁸ 工伤保险条例



17. 질문 사항: 직원이 출퇴근 도중 코로나19에 감염되는 경우 공상에 해당하는지요?



검토 의견:

직원이 출퇴근 도중 코로나19에 감염되는 경우, 이는 공상으로 간주하기 어려움.



근거:

출퇴근 도중 본인의 주요 책임이 아닌 교통사고 또는 도시궤도교통, 연관선, 기차사고로 상해를 당하는 경우 공상으로 인정될 수 있음(<공상보험조례⁴⁹> 제14조 제6항).

따라서 직원이 출퇴근 도중 코로나19에 감염되는 경우, 이는 상기 상황에 해당한다고 간주하기 어렵기에 공상으로 간주되기 어려움.

⁴⁹ 工伤保险条例

 **18. 질문 사항:** 직원이 코로나19에 감염된 것으로 의심되어 직원에게 회사에 출근하지 말고 검사 받을 것을 요구하였으나, 직원이 회사의 해당 요구를 거절하고 계속하여 출근함으로써 회사의 다른 직원이 코로나19 감염 위험에 노출되게 하는 경우 회사는 이를 이유로 해당 직원을 해고할 수 있는지요?

 **검토 의견:**

다음과 같은 경우로 나누어 봐야 할 것임: (i) 의심 자체만으로 해고할 수 없음. (ii) 다른 직원에게 감염 시킴으로 직원이 상기 행위로 인하여 형사처벌을 받은 경우 해당 직원을 해고할 수 있음. (iii) 다른 직원에게 감염시켰으나, 형사처벌을 받지 않은 경우에는 회사의 인사규칙을 엄중하게 위반하였다면 해고 사유에 해당되나 인사규칙상 명확한 근거가 없다면 해고사유가 될 수 없음.

이 경우 회사는 적시에 관할 가도(街道) 또는公安국에 신고하여 처리하는 것이 적절함.

 **근거:**

의심 자체만으로 해고사유가 해당된다고 보기는 어려움.

<최고인민법원, 최고인민검찰원의 돌발 전염병 등 재해 예방, 통제 형사사건 처리 시 구체적인 응용 법률 문제에 관한 해석⁵⁰> 제1조에 의하면 (i)고의로 전염병을 전파시킨 경우 ‘위험한 방법으로 공공안정에 해를 끼친 죄(以危險方法危害公共安全罪)’에 해당될 수 있고 (ii)강제 격리 또는 치료를 거부함으로써 과실로 전염병 전파를 초래한 경우 ‘과실로 위험한 방법으로 공공안정에 해를 끼친 죄(過失以危險方法危害公共安全罪)’에 해당될 수 있음.

<노동계약법> 제39조 제6항의 규정에 의하면 직원이 형사처벌을 받은 경우 회사는 직원과의 노동계약을 해지할 수 있으나, 직원이 형사처벌을 받기 전 직원의 행위가 형법의 규정을 위반하였다는 회사의 판단만으로 직원과의 노동계약을 해지할 수는 없음.

한편, 비록 전염병을 전파하였으나 그 사안이 경미하여 형사책임을 추궁하지 않은 경우에도 (i) 전염병 전파 자체가 회사의 인사규칙을 엄중하게 위반하였거나, (ii) 회사에 대한 격리조치 등으로 생산 중단을 초래하여 회사의 인사제도에 심각하게 위배된 경우 회사는 해당 직원과의 노동계약을 해지할 수 있음.

 **19. 질문 사항:** 직원이 미성년자녀를 돌보야 함을 이유로 휴가를 신청하는 경우, 반드시 휴가를 줘야 하는지요? 휴가를 줘야 한다면 재택근무를 안배할 수 있는지요?

검토 의견:

 북경시의 경우, 관련 규정이 있기 때문에 직원이 미성년자녀를 돌보야 함을 이유로 휴가를 신청하는 경우 회사는 해당 직원에게 휴가를 줘야 하고 정상급여를 지급해야 하나 재택근무를 안배할 수는 있음.

북경시 외의 기타 5개 지역에는 북경시와 같은 규정이 없기에, 회사가 반드시 휴가를 줘야 하는 것은 아님. 다만 필요 시 직원과 협상하여 무급휴가를 주는 방안을 고려해 볼 수는 있을 것임.

근거:

- 코로나19로 인하여 유치원, 초등학교, 중학교가 개학을 연기함에 따라, 북경시 인사국, 교육위원회는 2020년 1월 31일 <전염병 예방으로 인하여 개학이 연기됨에 따라 기업직원이 미성년자녀를 돌보아야 하는 기간 급여 문제에 대한 통지⁵¹>를 공포하였고 해당 규정의 취지는 아래와 같음:
 - 가정을 단위로 직원 1명이 집에서 미성년자녀를 돌볼 수 있고, 이는 정부에서 실시한 격리조치 또는 취한 기타 긴급조치로 인하여 정상 노무를 제공할 수 없는 상황에 해당한 것으로 간주하며, 해당 기간의 급여는 직원이 소속된 기업이 정상적으로 출근한데 따라 지급해야 함.
- 적용 대상은 부부가 모두 출근을 하고 있고 돌보아야 하는 미성년자가 있는 경우임.
 - 직원이 미성년자를 돌보는 기간, 기업은 노동계약을 해지해서는 안됨. 노동계약이 만료되는 경우, 정부에서 실시한 격리조치 또는 취한 기타 긴급조치가 종료되는 때까지 자동 연장됨.
 - 한편, 미성년자녀를 돌보는 직원의 경우 전화, 인터넷 등 융통성 있는 근무방식으로 노무를 제공할 것을 권장함.

⁵¹ 北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知

 **20. 질문 사항:** 직원이 춘절 연휴 전 회사에 국무원 연장휴일 기간⁵² 연차를 신청하였고 회사가 비준한 경우, 직원이 향후 다시 해당 연차를 신청할 수 있는지요?

 **검토 의견:**

직원이 향후 다시 해당 연차를 신청할 수 있고, 회사는 이를 거부할 수 없음.

 **근거:**

<직원연차조례⁵³> 제3조에 의하면 국가 법정명절휴일, 일반공휴일은 연차휴가에 포함되지 않음. 이번 국무원 연장휴일은 그 성격상 일반공휴일에 해당하기에 연차에 포함되지 않음. 따라서 직원이 향후 다시 상기 연차를 신청할 수 있고, 회사는 이를 거부할 수 없을 것임.

 **21. 질문 사항:** 직원이 춘절 연휴 전 회사에 사직통보를 하였으나 회사가 국무원 연장휴일, 지방정부 연장기간 등 이유로 인하여 사직절차를 처리하지 못한 경우, 해당 직원이 사직통보를 철회하고자 하는 경우 회사는 사직으로 처리할 수 있는지요?

 **검토 의견:**

이 경우 회사는 여전히 사직으로 처리할 수 있음.

 **근거:**

근로자는 30일 전 서면형식으로 고용업체에 통지하여 노동계약을 해지할 수 있음(<노동계약법> 제 37조). 직원이 사직을 제기하는 경우, 해당 사직통지가 회사에 송달되는 즉시 효력을 발생함. 즉, 회사 인사담당자 또는 해당 직원의 상급 직원이 해당 직원의 사직통지서를 받은 날로부터 해당 직원의 사직은 효력을 발생한 것으로 간주해야 함. 따라서 해당 직원이 사직통보를 철회하고자 한다 하더라도 회사는 여전히 사직으로 처리할 수 있음.

⁵² 근무일인 1월 31일, 2월 1일

⁵³ 职工带薪年休假条例

 **22. 질문 사항:** 지방정부 연장기간 직원에게 업무를 안배하지 않았으나 정상 급여를 지급한 경우, 향후 휴식일에 직원에게 업무를 안배하면서 대체 휴가를 제공하지 않거나 잔업수당을 지급하지 않아도 되는지요?

 **검토 의견:**

향후 이에 관한 새로운 규정이 공포되지 않는 한, 이는 노동법규 위반의 이슈가 존재하므로 상기 처리 방식은 적절하지 않음.

 **근거:**

우선 제2번 질문 사항의 검토의견과 같이 (i) 상해시, 하북성의 지방정부 연장기간은 일반공휴일로 간주되므로 향후 추가적으로 업무를 안배할 수 있는 것은 아니고, (ii) 북경시, 강소성, 산둥성, 광둥성의 경우 영업/생산 정지 규정에 준하여 집행한다고 규정하고 있고 영업/생산으로 인해 출근 및 업무를 안배하지 않았다고 하여 나중에 추가 업무를 안배할 수 있다는 근거 규정은 없음.

 **23. 질문 사항:** 회사가 국무원 연장휴일 또는 지방정부 연장기간으로 인하여 제때에 직원의 급여를 지급하지 못한 경우 노동계약 위반에 해당하는지요?

 **검토 의견:**

이는 회사가 노동계약을 위반하였다고 간주하기 어려움. 다만 회사는 관련 상황을 직원에게 설명하고 업무재개 후 바로 지급해야 할 것임.

 **근거:**

급여는 반드시 고용업체와 직원 간에 약정한 기일에 지급해야 해야 하고 급여지급일이 공휴일 또는 휴식일인 경우, 직전 근무일 지급해야 하며 급여는 적어도 매월 한 회 지급해야 함(<급여지급 잠행규정> 제7조). <노동계약법> 제38조 제2항, 제46조 제2항의 규정에 의하면 회사가 급여를 적시에 지급하지 아니하는 경우 직원은 노동계약을 해지할 수 있고 회사에 경제보상금을 지급할 것을 요구할 수 있음.

그런데, 회사가 국무원 연장휴일 또는 지방정부 연장기간으로 인하여 제때에 직원의 급여를 지급하지 못한 것은 불가항력으로 간주될 수 있기 때문에 회사가 업무재개 후 바로 급여를 지급하는 경우 회사의 노동 관련 법규 및 노동계약을 위반한 것으로 간주되지는 않을 것임.



24. 질문 사항: 회사가 직원에게 업무재개 전 체류한 지역, 체류한 시간, 접촉한 인원, 신체상황 등 코로나19 관련 개인정보를 제공할 것을 요구할 수 있는지요?



검토 의견:

회사는 코로나19 예방기간 직원에게 업무재개 전 체류한 지역, 체류한 시간, 접촉한 인원, 신체상황 등 코로나19 관련 개인정보를 제공할 것을 요구할 권리가 있음. 다만, 회사는 필요한 범위 내에서만 직원의 개인정보를 수집해야 하고, 코로나19와 관련되지 않은 개인정보를 제공할 것을 요구해서는 안됨. 향후 분쟁의 여지를 최소화하기 위해서는 해당 정보를 수집하기 전에 사전 직원의 서면동의를 받아 두는 것이 적절하며, 직원의 개인정보를 정부부서 이외의 기타 제3자에게 제공해서는 안됨.



근거:

고용업체는 근로자 및 노동계약과 직접적인 관련이 있는 기본상황을 파악할 권리가 있고, 근로자는 사실대로 설명해야 하고(<노동계약법> 제8조), 고용업체는 근로자를 위하여 국가 규정에 부합되는 근로안전 위생조건을 제공할 의무가 있음(<노동법> 제54조).

전염병 예방기간, 직원의 전염병 관련 정보는 회사의 생산경영과 업무안배에 직접적인 연관이 있는 정보로서 <노동계약법> 제8조의 “노동계약과 직접적인 관련이 있는 정보”로 간주될 수 있고, 회사가 직원에게 국가 규정에 부합되는 근로안전 위생조건을 제공하기 위하여 필요한 정보로 간주될 수 있기에 회사는 직원의 전염병 관련 정보에 대하여 파악할 권리가 있고, 직원에게 코로나19 관련 개인정보를 제공할 것을 요구할 수 있음.

또한 위와 같은 정보 수집은 관할 정부기관의 전염병 통제 관련 지시 또는 지침에 의해 진행되는 것으로 기타 관련 법규 위반의 이슈도 없음.

 **25. 질문 사항:** 코로나19의 영향으로 어려움에 직면한 기업은 종합근무시간산정제도(综合计算工时工作制)를 신청할 수 있는지요?

 **검토 의견:**

코로나19의 영향으로 어려움에 직면한 기업은 현지 노동행정부서에 종합근무시간산정제도를 신청할 수 있음. 다만 종합근무시간산정제도의 시행은 현지 노동행정부서의 비준을 받아야 하기 때문에 종합근무시간산정제도의 실행을 결정하기 전 관련된 행정 절차를 진행해야 함.

 **근거:**

- 종합근무시간산정제도란 주, 월, 분기, 연(年) 등을 주기로 하여 종합적으로 근무시간을 산정하는 제도를 의미함. 종합근무시간제의 경우에는 교대근무/휴식조정(轮岗调休)이나 집중업무/집중휴식(集中工作、集中休息) 등의 방식을 채택할 수 있음.
- 기업은 아래 업종에 종사하는 직원에 대하여 종합근무시간산정제를 실행할 수 있고 평균 일(日)근무시간과 평균 주(周)근무시간은 법정표준근무시간과 기본적으로 일치해야 함(<기업이 부정시근무제와 종합근무시간산정제를 실행하는 것에 관한 심사비준방법⁵⁴> 제5조):
 - (1) 교통, 철도, 우전, 수운, 항공, 어업 등 업종 중 업무성격이 특수함으로 인하여 연속 작업을 해야 하는 직원
 - (2) 지질 및 자원 탐사, 건축, 제염, 제당, 관광 등 계절과 자연조건의 제한을 받은 업종의 일부 직원
 - (3) 기타 종합근무시간산정제를 실행하기에 적절한 직원
- 종합근무시간산정제도는 업종에 관한 제한이 있고 현지 노동행정부서의 비준을 받아야만 실행할 수 있음. 다만 코로나19 사태는 특수 상황에 해당하고, <인사부5호통지>, <인사부8호통지> 역시 전염병으로 인하여 생산경영에 어려움에 직면한 기업은 직원과 합의하여 급여조정, 교대 근무, 근무시간 단축 등 탄력적 근무 방식을 취할 수 있다는 입장을 취하고 있고 북경시의 경우 1월 23일자 통지⁵⁵는 코로나19 로 인하여 회사의 생산, 경영에 어려움이 처한 회사는 인력자원과사회보장부서에 종합근무시간산정제도를 신청하여 실행할 수 있고 명확한 지침을 확정함.

⁵⁴ 关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法

⁵⁵ 北京市人力资源和社会保障局关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知

III 기타 이슈

 **26. 질문 사항:** 전염병 예방기간 일부 사회보험금이나 주택공적금을 납부하지 않거나 지연하여 납부할 수 있는지요?

 **검토 의견:**

2020년 2월 18일 국무원 상무회의에서 리커창(李克强) 총리가 발표한 내용에 의하면, 회사는 양로보험, 실업보험, 공상보험 관련하여 아래와 같은 우대정책을 향유할 수 있음. 다만 세부규정은 제정되지 않았기에 향후 이와 관련된 세부규정을 유의할 필요가 있음.

참고로, 아래 우대정책은 회사가 법률규정에 따라 납부해야 하는 사회보험금과 주택공적금에 한함. 직원이 납부해야 하나 법률규정에 따라 회사가 원천징수해야 하는 사회보험금과 주택공적금은 포함되지 않으며, 회사는 여전히 해당 사회보험금과 주택공적금을 원천징수해야 함.

지역	호북성 기업	호북성 외 기업
양로보험, 실업보험, 공상보험	모든 기업에 대하여 2월 - 6월기간 면제	- 대기업: 2월 - 4월기간 절반 납부 - 중소기업 ⁵⁶ : 2월 - 6월기간 면제
주택공적금	6월 전 기업은 주택공적금 지연납부를 신청할 수 있음 ⁵⁷	

⁵⁶ 중소기업 기준에 관한 규정은 공업과신용화부, 국가통계국, 국가발전과개혁위원회, 재정부, 재정부의 <중소기업분류기준규정 (中小企业划型标准规定)> 참조 바람.

⁵⁷ 다만 언제까지 지연납부할 수 있다는 규정은 없음.

 **27. 질문 사항:** 사회보험금 일정기간 면제, 주택공적금 지연납부 정책은 외국기업의 중국대표처에도 적용되는지요?

 **검토 의견:**

외국기업의 중국대표처의 경우, 성격상 중소기업에 해당한다고 간주하기 어려우나, 통상 FESCO 등 업체를 통하여 직원의 사회보험금, 주택공적금을 납부하기에, 간접적으로 일정기간 사회보험금 면제, 주택공적금 지연납부 등의 우대정책을 적용 받을 가능성이 있을 것으로 사료됨. 다만 현재 이에 관한 명확한 규정이 발표되지 않았으므로, 향후 이와 관련된 세부규정이나 실무 동향 등을 예의 주시할 필요가 있음.

 **28. 질문 사항:** 본건 사태에 대비하여 각 지방정부는 어떠한 우대 정책을 반포하였는지요?

 **검토 의견:**

최근 각 지방정부는 기업들에 대한 여러 지원정책을 반포하고 있고 각 지역별로 해당 우대 정책을 정리하면 아래와 같음⁵⁸.

지역	호복성 기업	호복성 외 기업
북경시 (중소기업에 한정)	일부 행정성 비용 수급 중단	- 전염병 기간 영향을 많이 받은 중소기업의 특종설비검사비, 오수처리비, 도로점유비를 면제.
	임대료 면제	- 시, 구의 국유회사 부동산을 임대 및 사무실 용도로 사용한 경우 2월달 임대료 50% 면제.
	세금 납부 기간 연장	- 세금 납부가 어려운 기업의 경우 3개월까지 연장 가능.
	직원 채용 관련	- 코로나19 영향이 비교적 크고 생산, 경영 상의 어려움에 처해 있으나 감원하지 않았거나 또는 소수 인원만 감원한 한 기업의 경우, 직전연도 북경시 일인당 평균 실업보험비(失业保险费) 및 기업의 보험 가입 직원수를 기준으로 6개월의 실업보험비 환급. - 북경시 수도 기능과 산업발전에 부합하는 기업의 경우 (1) 2020년 4월까지 직원 인수가 직전연도와 일치 또는 20% 미만 증가한 경우 3개월 사회보험료의 30%에 해당하는 보조금을 제공, (2) 2020년 4월까지 직원 인수가 직전연도에 비해 20% 이상 증가한 경우 3개월 사회보험료의 50%에 해당하는 보조금을 제공. - 위 기업들이 요건에 부합하는 직업기능 교육을 진행한 경우 1인당 1,000위안 기준으로 교육 보조금 지급.

⁵⁸ 관련된 지원정책은 성급, 시급 및 현(구, 구급시) 정부에서 지속적으로 공포하고 있으므로 각 소속 지역에 따라 각자 기업에 적절한 우대정책을 면밀하게 유의할 필요가 있음.

지역	호복성 기업	호복성 외 기업
상해시	임대료 감면	- 상해 국유기업의 경영성 부동산(개발구와 산업원구, 창업기지 및 과학기술기업 인큐베이터를 포함)을 임대하여 생산 경영활동에 종사하는 중소기업은 2월과 3월의 임대료를 면제.
	세금 납부 기간 연장	- 세금 납부가 어려운 기업의 경우 3개월까지 연장 가능.
	직원 채용 관련	- 2020년 감원하지 않았거나 적게 감원한 기업 및 조건에 부합하는 기업의 경우 실제 지급한 직전연도 전체 실업보험의 50% 반환. - 영업중단 기간에 각종 온라인 교육을 진행한 경우 실제 교육비용의 95%를 지원. - 보험가입 인원의 의료보험대우를 낮추지 않고 의료보험제도의 평온한 운영을 보증하는 전제에서, 2020년도 직원의료보험 기업의 납부 요율을 잠정적으로 0.5% 인하.
심천시	임대료 감면	- 시, 구급 정부 또는 시, 구 정부 산한 국유기업 부동산을 임대한 비국유기업은 2개월 임대료를 면제.
	세금 납부 기간 연장	- 코로나19사태의 영향을 받아 제때에 사회보험을 납부할 수 없을 경우 사태 종결 후 3개월 내에 납부.
	주택공적금 지원	- 코로나19 영향을 받아, 주택공적금을 적립하는데 어려움에 처해 있는 기업의 경우 12개월을 초과하지 않는 범위 내에서 주택공적금 비율을 3%로 인하 또는 주택공적금 지급 기간을 12개월 연장.
	오수처리비용 환급	- 코로나19의 영향을 받은 기업에게 6개월의 도시오수처리비용을 반환.
	전기사용원가 감소	- 심천시 공상기업 2월달에 납부해야 하는 2부제 전기요금 ⁵⁹ 중의 기본 전기요금을 면제.
	직원 채용 관련	- 코로나19 통제 기간 내에 감원하지 않았거나 또는 적게 감원한 기업의 경우 직전연도 실업보험금의 50% 반환. - 생산 경영상 어려움에 처해 있고 감원하지 않았거나 또는 적게 감원한 기업의 경우 직전연도 사회보험금의 25% 환급. - 코로나19로 인한 치료 또는 의료 관찰 격리조치 기간 내에 기업이 지급한 급여는 기본양로보험 기수(基数)의 50% 보조금 지원.

⁵⁹ 변압기 용량과 대응되는 기본 전기요금과 전기 사용량과 대응되는 전력량 전기요금을 결합한 전기요금 수취 방식.

지역	호복성 기업	호복성 외 기업
광둥성	임대료 감면	- 국유자산에 속하는 경영에 사용되는 부동산일 경우, 전염병 사태의 영향을 크게 받아 정상적으로 경영할 수 없는 민영임차기업의 첫 달 임대료를 면제하고, 두번째, 세번째 달 임대료의 절반을 면제.
	세금 납부 기간 연장	- 세금 납부가 어려운 기업의 경우 3개월까지 연장 가능.
	직원 채용 관련	- 코로나19 통제 기간 내에 감원하지 않았거나 또는 적게 감원한 기업의 경우 직전연도 실업보험금의 50% 반환. - 코로나19 인한 치료 또는 의료 관찰 격리조치 기간 내에 기업이 지급한 급여는 기본양로보험 기수(基数)의 50%를 초과하지 않는 보조금 지원.
산둥성 (중소기업에 한정)	세금 감면	- 코로나19로 인해 중대한 손실을 입은 기업의 경우 도시토지사용세, 부동산세 감소 또는 면제.
	세금 납부 기간 연장	- 세금 납부가 어려운 기업의 경우 3개월까지 연장 가능.
	임대료 감면	- 국유 부동산을 임대한 중소기업은 1~3개월 임대료 면제.
	직원 채용 관련	- 감원하지 않거나 적게 감원한 기업의 경우 직전연도 실업보험비의 50% 환급.

발행일 2020년 2월 28일
발행인 이 정 식
발행처 노사발전재단
등록 제22-1319호(1998년 5월 1일)
주소 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 6, 7, 8, 10층
전화 02-6021-1075
팩스 02-6021-1483
홈페이지 www.nosa.or.kr

이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다.
내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.

비매품



코로나19 관련 중국진출기업
인사노무관리 Q&A