

## 신종 코로나바이러스로 인한 근무일 조정 관련 중국 노무 이슈 검토

중국 우한시에서 시작된 신종 코로나바이러스가 중국 전역으로 전파 및 확산되고 사태가 심각해짐에 따라, (i) 중국 국무원 판공청은 2020년 1월 26일 <2020년 춘절휴가를 연장하는 데에 관한 통지><sup>1</sup> (이하 “<국무원 통지>”)로써 1월 30일까지였던 춘절휴가를 2월 2일까지로 연장(이하 “국무원 연장휴일”)하였고, (ii) 상해시, 북경시 등 지방정부의 경우 지방규범성문서<sup>2</sup> 형식으로 해당 지역 소재 기업의 업무재개(复工) 기간을 2020년 2월 9일까지로 연장(이하 “지방정부 연장기간”)하거나 해당 기간의 근무방식에 대한 규정을 공포하였습니다.

위와 같은 중앙 및 지방정부 조치는 신종 코로나바이러스 비상 사태에 대응하여 취한 긴급 조치이나, 기업 입장에서는 해당 조치의 집행, 해당 기간의 근로자 휴가, 급여 등에 관한 여러가지 인사, 노무상의 이슈가 있을 수 있어, 적절하고 적법한 대응이 필요한 상황입니다.

아래에서는 신종 코로나바이러스 관련 중국 중앙, 지방 정부 조치 관련하여 중국에서 사업을 운영하고 있는 우리 나라 기업들이 유의해야 할 인사, 노무상의 이슈를 정리하였습니다.<sup>3</sup>

### 1. 국무원 연장휴일의 성격 및 잔업수당

<국무원 통지> 제3조는 “전염병 예방으로 인하여 직원이 휴식하지 못하는 경우 <노동법>의 규정에 따라 대체휴가를 안배해야 하고, 휴식하지 못한

- 1 关于延长2020年春节假期的通知
- 2 规范性文件: 규범성 문서는 법규가 아니라 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 있습니다.
- 3 본 뉴스레터에서 정리한 이슈는 최근 공포된 중국 중앙정부 및 지방정부의 통지에 따라 정리하였습니다. 다만 상기 중앙 및 지방의 통지들은 신종 코로나바이러스의 빠른 전파 및 확산으로 인하여 시급히 제정 공포된 것이라, 명확하지 않은 규정들이 있고, 기존 노동관련 법규에 따라 해석이 잘 안되는 내용들도 있습니다. 추후 중국 정부에서 후속 통지로써 통일적인 해석과 보다 정돈된 규정을 발표할 것으로 예상됩니다. 따라서 향후 이와 관련된 세부규정이나 실무 동향 등을 계속하여 관찰할 필요가 있음을 유의하시기 바랍니다.

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한)태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다.

본 뉴스레터 관련된 문의사항이 있을 경우, 아래 연락처로 문의주시기 바랍니다.

#### 권 대 식 변호사

T 86.10.5879.3080  
E daeshik.kwon@bkl.co.kr

#### 조 우 송 외국변호사(중국)

T 86.10.5879.3080  
E yusong.zhao@bkl.co.kr

#### 김 호 연 외국변호사(중국)

T 86.10.5879.3082  
E haoran.jin@bkl.co.kr

기간의 급여는 관련 정책에 따라 실행해야 한다”고 규정하고 있습니다. <국무원 통지>에 따른 춘절휴가 연장기일인 1월 31일과 2월 1일<sup>4</sup>의 성격과 관련하여 분석하면 아래와 같습니다.

- <전국 명절 및 기념일 휴가방법<sup>5</sup>>은 법정공휴일(원단, 춘절, 청명, 노동절, 추석, 국경절 등)을 명확하게 제한적으로 열거하고 있으므로 법정공휴일에 해당되지는 않습니다.
- 그런데 <국무원 통지>에서 대체휴가를 안배해야 한다고 규정하고 있는 점 등으로부터 볼 때, 위 1월 31일과 2월 1일은 일반 휴일로 간주하는 것이 타당하다고 봅니다. 그러므로 <노동법>에 따라 대체휴가를 제공하지 못하는 경우 일급여 2배의 잔업수당을 지급해야 할 것으로 판단됩니다<sup>6</sup>.

## 2. 지방정부 연장 기간 성격 및 급여 지급

중국 국무원 판공청에서 <국무원 통지>를 공포한 후, 상해시 정부는 2020년 1월 27일 <상해시 기업 업무재개 및 학교 개학을 연장하는 데에 관한 통지<sup>7</sup>>(이하 “<상해시 통지>”)를 공포하였고, 북경시 정부는 <신종 코로나바이러스로 감염된 폐렴 예방기간 북경시 기업이 융통성 있게 업무를 배치하는 것에 관한 통지<sup>8</sup>>(이하 “<북경시 통지>”)를 공포하였습니다. <상해시 통지>와 <북경시 통지>는 상해시, 북경시 기업의 업무재개, 업무방식 등 관련하여 아래와 같이 규정하였습니다.

<상해시 통지>	<북경시 통지>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상해시 지역내의 각 유형의 기업은 2월 9일 24시 전까지 업무를 재개해서는 안됨.</li> <li>- 다만 도시 운영의 보장에 필요한(물, 가스, 전기 공급, 통신 등 업종), 전염병 예방에 필요한(의료기기,약품, 방호물 생산과 판매 등 업종), 대중생활에 필요한(마트, 식품 생산과 공급 등 업종) 및 기타 중요한 국가경제와 국민생활과 관련된 기업은 제외함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020년 2월 9일 24시 전, 북경시 행정구역내의 전염병 예방에 필요한(약품, 방호용품, 의료기기 생산, 운송, 판매 등 업종), 도시 운영의 보장에 필요한(물, 전기, 가스 공급, 통신, 시정(市政), 도시공중교통 등 업종), 대중생활에 필요한(마트, 식품 생산과 공급, 물류 배송, 건물관리 등 업종), 중점프로젝트 건축시공 및 기타 중요한 국가경제와 국민생활과 관련된 기업은 직원이 정상적으로 출근하도록 배치해야 함.</li> <li>- 2020년 2월 9일 24시 전, 조건을 구비하는 기타 기업은 응당 직원들이 전화, 인터넷 등 융통성 있는 방식을 통해 재택근무로 업무를 수행하도록 해야 하고, 재택근무를 배치할 조건을 구비하지 못한 기업은 반드시 시간이 겹치지 않는(错时) 또는 탄성 있는 등 융통성 있게 업무시간을 산정하는 방식에 따라 직원의 업무를 배치해야 하며, 인원 집결, 집중을 초래해서는 안됨.</li> </ul>

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

5 全国年节及纪念日放假办法

6 참고로 요녕성의 경우 성정부 인력자원사회보장청에서 질의 응답 형식으로 이와 같은 점을 명확히 하였습니다.

7 上海市人民政府关于延迟本市企业复工和学校开学的通知

8 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

상기 규정의 문언상 표현으로부터 볼 때, 2월 3일~2월 7일 기간의 성격 및 잔업수당(일급여 2배) 지급 관련하여 아래와 같이 정리해 볼 수 있습니다.

성격	상해시		북경시
	특수업종 <sup>9</sup> 기업	일반업종기업	근무일
재택근무 요구	근무일	휴식일 <sup>10</sup>	가능함
업무 배치 시 잔업수당 지급 여부	-	가능함	지급하지 않아도 됨
	지급하지 않아도 됨	대체휴무를 배치하지 못하는 경우 지급해야 함	지급하지 않아도 됨

### 3. 직원 격리 기간의 급여 지급 및 처리

직원이 전염병 감염으로 의심되어 격리기간에 있거나 일부 지방규정에 따라 자체적으로 거소에서 격리되는 기간<sup>11</sup>의 급여 지급 관련하여, 관련된 정책을 정리하면 아래와 같습니다.

- 〈노동계약법〉 제40조, 제41조의 규정에 따라 근로자와의 노동계약을 해지해서는 아니되며, 해당 기간에 노동계약이 만료되는 경우 근로자의 의료기간 만료, 의학관찰기간 만료, 격리기간이 만료되거나 정부의 긴급조치가 종료될 때까지 연장되어야 함(〈인력자원사회보장부 판공청의 신종 코로나바이러스로 감염된 폐렴 예방기간 노동관계를 적절히 처리하는 것에 관한 통지〉<sup>12</sup>(이하 “〈인력자원부 통지〉”)).
- 상해시 및 북경시 기업은 상기 직원이 감염자가 아니라는 확정진단을 받은 후, 상기 직원의 격리기간 급여는 정상적으로 근무한 기간 기준으로 지급해야 함(〈상해시기업급여지급방법〉<sup>13</sup> 제15조 및 2020년 01월 23일 공포된 〈북경시 인력자원과사회보장국의 전염병 예방기간 노동관계의 안정을 수호하는 것에 관한 통지〉<sup>14</sup> (이하 “〈북경시인력자원국 통지〉”)).

### 4. 신종 코로나바이러스 확정진단으로 인하여 근무하지 못하는 직원에 대한 급여 지급

직원이 신종 코로나바이러스 확정진단을 받음으로 인하여 근무를 하지 못하는 경우, 회사는 〈기업직원이 질병 또는 업무가 아닌 이유로 인하여 부상을 입은 의료기간규정〉<sup>15</sup> 및 현지 급여지급규정에 따라 직원에게 의료기간 동안의 급여를 지급해야 합니다.

참고로 북경시의 경우, 〈북경시기업급여지급규정〉<sup>16</sup> 제21조의 규정에 의하면 회사가 상기 직원에게 지급해야 하는 급여는 북경시 최저급여의 80%보다 낮아서는 아니됩니다.

9 도시 운영의 보장, 전염병 예방, 대중생활에 필요한 등 특수 업종.

10 상해시 인력자원국은 2020년 1월 28일 〈기업업무재개연장 관련 문제에 대한 상해시 인력자원국의 공식답변(关于延迟企业复工相关问题, 市人社局权威解答)〉을 통하여 2월 3일~7일은 휴식일이고, 회사가 해당 기간 동안 직원에게 업무를 안배하는 경우 대체휴무를 제공하거나 일급여 2배의 잔업수당을 지급해야 한다고 규정하였습니다.

11 참고로 북경시의 경우 14일

12 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

13 上海市企业工资支付办法

14 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

15 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定

16 北京市工资支付规定

## 5. 신종 코로나바이러스로 인하여 생산, 경영이 중단되는 경우

예를 들어 <북경시 통지>에 의하면 2월 3일부터 7일까지의 기간 동안 재택근무를 시행하도록 한다 하여도, 생산성 기업이나 민원성 업무를 하는 근로자의 경우에는 생산, 경영 활동을 처리하는 것이 불가능할 것입니다. 이 경우 해당 근로자에게 급여를 지급해야 하는지가 문제됩니다. 이는 조업 중단에 예에 따라 처리해야 할 것으로 판단됩니다.

즉, 신종 코로나바이러스로 인하여 생산, 경영이 중단되는 경우, 첫 1개월의 급여는 직원과 체결한 노동계약의 약정에 따라 지급해야 하고(<급여지급잠행규정<sup>17</sup>> 제12조), 1개월을 초과하는 경우 각 지방마다 규정이 다릅니다. 북경시의 경우 (i) 직원이 생산, 경영이 중단된 후 근무하는 경우 회사와 직원간의 새로운 약정에 따라 급여를 지급해야 하고(다만 북경시 최저급여보다 낮아서는 안됨), (ii) 회사가 직원에게 업무를 배치하지 아니하는 경우 북경시 최저급여의 70%를 지급하면 됩니다<sup>18</sup>(<북경시급여지급규정<sup>19</sup>> 제27조).

그러므로 북경 지역의 경우 2월 3일부터 7일까지 기간 동안 사실상 근무를 못시키게 된다 하더라도, 기업은 당해 근로자들에게 급여를 지급해야 할 것입니다. 다만 1개월을 초과하여 근무를 시킬 수 없게 된다면, 북경시의 경우에는 상기 <북경시급여지급규정>에 따라 북경시 최저 급여의 70%를 지급하면 될 것으로 판단됩니다.

## 6. 신종 코로나바이러스가 장기간 지속되는 경우

신종 코로나바이러스가 장기간 지속됨으로 인하여 회사의 생산, 경영에 어려움이 초래되는 경우, 회사는 (i) 직원과의 합의를 통하여 급여 조정, 교대근무/휴식, 근무시간 단축 등 방식을 취하거나(<인력자원부 통지> 제2조), (ii) 회사 소재 지방 규정에 따라 해결방안을 마련해야 할 것입니다. 참고로 북경시의 경우, <북경시인력자원국 통지> 제3조의 규정에 의하면 신종 코로나바이러스로 인하여 회사의 생산, 경영에 어려움이 초래되는 경우 회사는 인력자원과 사회보장부서에 종합근무시간산정제도를 신청하여 실행할 수 있습니다.

<sup>17</sup> 工资支付暂行规定

<sup>18</sup> 다만 본건 사태가 장기화되는 경우 구체적인 시행은 향후 중앙 및 각 지방정부의 정책 동향을 유의할 필요가 있습니다.

<sup>19</sup> 北京市工资支付规定



**Seoul Office:**

06133 서울 강남구 테헤란로 133

T 02.3404.0000 F 02.3404.0001 E bkl@bkl.co.kr

**Beijing Office:**

Unit 2601, East Tower, Twin Towers, B-12 Jianguomenwai Avenue,  
Chaoyang District, Beijing 100022, PRC

T 86.10.5879.3080 F 86.10.5879.3038 E beijing@bkl.co.kr

**Hong Kong Office:**

Room 205, 2F, Baskerville House, 13 Duddell Street,  
Central, Hong Kong

T 852.2567.0800 F 852.2567.9500 E bklhongkong@bkl.co.kr

**Shanghai Office:**

Unit 2503, Tower B, Dawning Center No.500,  
Hongbaoshi Road, Changning District, Shanghai 201103, PRC

T 86.21.6085.2900 F 86.21.6085.2929 E shanghai@bkl.co.kr

**Hanoi Office:**

West Tower 2601, Lotte Center Hanoi, 54 Lieu Giai street, Cong Vi ward,  
Ba Dinh district, Hanoi, Vietnam

T 84.24.3232.1233 F 84.24.3232.1235 E vietnam@bkl.co.kr

**Ho Chi Minh City Office:**

Unit 3, 37F, Bitexco Financial Tower, 2 Hai Trieu Street, District 1,  
Ho Chi Minh City, Vietnam

T 84.28.38.212.303 F 84.28.38.21.24.27 E vietnam@bkl.co.kr

**Yangon Office:**

No. 82, Sin Phuy Shin Avenue, Pyay Road, 6 1/2 miles, Ward 11, Hlaing  
Township, Yangon, Myanmar

E myanmar@bkl.co.kr

**Dubai Office:**

Business Center #32, The Gate, Level 15, DIFC, P.O. Box 121208, Dubai, UAE

T 971.4.401.9921 F 971.4.401.9578 E dubai@bkl.co.kr