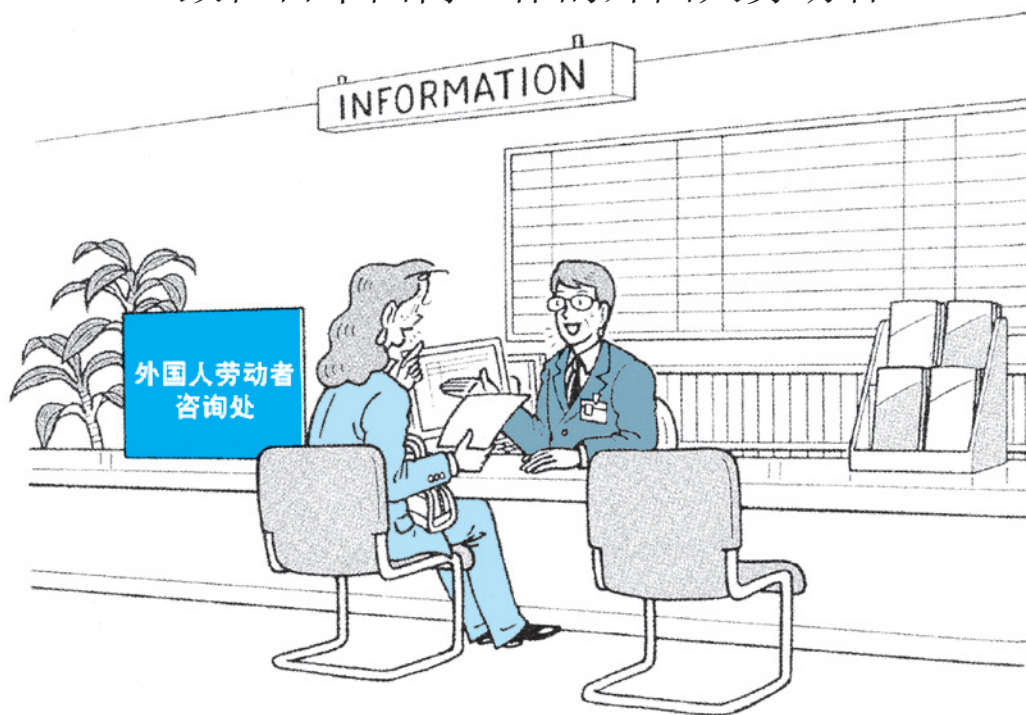


您有没有因劳动条件方面的 纠纷而伤脑筋呢？

致在日本国内工作的外国人劳动者



在日本国内工作的外国人劳动者也同样适用劳动基准法、劳动合同法、最低工资法、劳动安全卫生法和劳动者灾害补偿保险法等有关劳动基准的各项法令。

发生以下情况时，请去附近的“外国人劳动者咨询处”（主要都道府县劳动局劳动基准部监督课等设有此咨询处）或者去劳动基准监督署咨询。

例如：

- 领不到工资
- 领不到加班费
- 工伤停工时被解雇
- 突然被解雇而且没有领到解雇预告津贴
- 遭受了劳动灾害却没有领到医药费以及停工的补偿时
- 签订劳动合同时，没有明确表示工资金额以及劳动时间等劳动条件
- 不能确保工作场所的安全卫生，有发生劳动灾害的危险等

● 外国人劳动者咨询处接受劳动条件方面的外语咨询。



厚生劳动省
都道府县劳动基准监督署

日本的劳动基准相关法令中包括以下内容 (摘要)

1 劳动基准法

(1) 均等待遇(第3条)

不得以国籍为理由实行区别对待
同样,也不得以劳动者出生国的劳动条件比我国差为理由实行区别对待。

(2) 强制劳动(第5条)

不得利用不正当的手段限制劳动者的精神或人身自由,强行违反劳动者的意愿,强迫劳动者进行劳动。

(3) 中间剥削(第6条)

除法律允许以外,任何人都不得擅自干预他人的就业,不得从中获得非法收益。

(4) 违反劳动基准法的合同(第13条)

不符合劳动基准法规定的劳动条件视为无效,无效部分应以本法律的规定为基准。

(5) 合同期限(第14条)

签订固定期限的合同时,期限的长短原则上,上限为3年。

但是不限于以下情况。

- 与拥有高度专业知识等的劳动者之间签订的劳动合同..... 上限为5年
- 与满60岁以上的劳动者之间签订的劳动合同..... 上限为5年
- 根据完成一定的事业项目(定期建设工程等)所需要的期间签订的劳动合同.... 所需要的期间

(6) 明示劳动条件(第15条)

签订劳动合同时,必须向劳动者交付就下述事项做出相关规定的劳动条件通知书,以此向劳动者明示劳动条件。

- 必须以书面方式明确表示劳动条件的内容:

- ① 劳动合同期限
- ② 更新固定期限劳动合同(有期限劳动合同)时的基准
- ③ 就业地点以及应从事的业务
- ④ 劳动时间(具体的上班和下班的时间、休息时间、休息日等)
- ⑤ 工资(工资金额、支付方法、工资的结算日期以及支付日期)
- ⑥ 退休相关事项(退休规定、解雇事由等)

- 其他必须明确表示的劳动条件的内容

- ① 与加薪有关的事项
- ② 临时支付的工资、劳动者应承担的伙食费以及住宿费等、灾害补偿、职业培训、表彰和处罚、停工等相关事项、差旅费相关事项

.....就以上内容做出相关规定时

(7) 禁止预定赔偿(第16条)

禁止规定不履行劳动合同时的违约金,禁止签订预定损害赔偿额的合同。

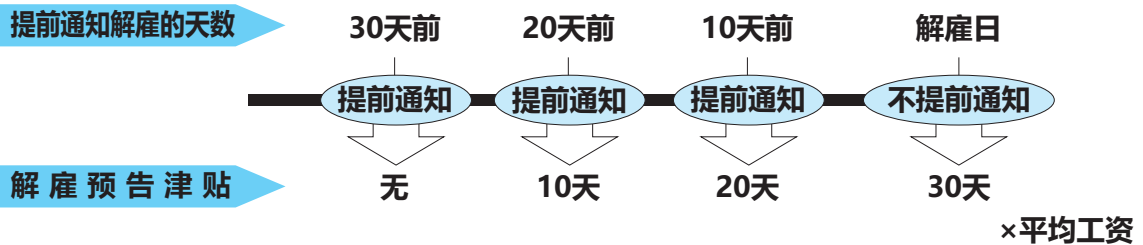
(虽然不得事先规定金额,但是因劳动者的过失而实际造成损害时可以提出赔偿要求。)

(8) 解雇限制(第19条)

禁止因业务而导致负伤、或者疾病而需要疗养期间及其后30天内将其解雇。
也禁止在劳动者产前产后休假期间及其后30天内将其解雇。

(9) 解雇预告(第20条、第21条)

解雇劳动者时，原则上必须在30日之前进行预告。(但是，此预告日数能以支付日平均工资来缩短。)不预告而解雇时，必须支付30天以上的平均工资作为解雇预告津贴。



(10) 退职时等的证明(第22条)

劳动者退职时，如果要求雇主出具如下证明书时，雇主必须及时交付该证明书，不得拖延。收到解雇预告的劳动者针对该解雇理由，如要求雇主出具证明书时，即使是在解雇前，雇主也必须及时交付该证明，不得拖延。但是证明书中不得记载劳动者没有要求的事项。

- ①雇用期间 ②工作种类 ③工作中的职位
- ④工资 ⑤退职理由(如果是解雇，也包含解雇理由)

(11) 金钱和物品的归还(第23条)

劳动者退职时，必须在劳动者提出要求后7天以内支付未付的工资等。

(12) 工资的支付(第24条)

工资必须按以下形式支付

- ①用货币、②直接向劳动者、③支付全额、④每月一次以上、⑤在规定的日期支付。

(13) 停工补助(第26条)

因雇主的责任而导致劳动者停工时，必须支付停工补助金(平均工资的60%)。

虽然劳动者派遣合同中途解约，但是雇用期限未到期前，外派劳动者和派遣方之间的劳动合同仍然继续有效，派遣方必须支付工资。

另外，由于劳动者派遣合同中途解约，导致外派劳动者停工时，一般情况下属于“雇主的责任”而导致停工，必须支付停工补助金。

(14) 劳动时间(第32条、第34条、第35条)(农业、畜牧业和水产业不受该条规定限制。)

原则上，每星期的工作时间不得超过40个小时，1天的工作时间不得超过8个小时。劳动时间如果超过6个小时，必须安排45分钟的休息时间，劳动时间如果超过8个小时，必须安排60分钟的休息时间。

每星期至少必须安排休息1天，或者4个星期必须安排4天以上的休息。

超过法定劳动时间或者在法定休息日要求劳动时，必须签订加班和休息日劳动的相关协议，并向管辖的劳动基准监督署申报。

(15) 加班、休息日以及深夜工作的增额工资(第37条)

如果要求劳动者加班、在深夜(晚上10点~凌晨5点)或法定休息日工作时,必须向劳动者支付根据下列增额率支付所得的增额工资。

- 加班工作的增额工资..... 25%以上的增额率
- 深夜工作的增额工资..... 25%以上的增额率
- 休息日工作的增额工资.... 35%以上的增额率

根据修改的劳动基准法规定,对于1个月超出60个小时的加班工作,法定的增额工资率为50%。但是对于中小企业在相当一段时间内,法定的增额工资率的提高延缓执行。

(16) 年度带薪休假(第39条)

对于连续工作6个月而且出勤率达总工作日的80%以上的劳动者,必须给予年度带薪休假。

每星期规定的劳动时间	每星期规定的劳动天数	1年内规定的劳动天数	6个月	1年 6个月	2年 6个月	3年 6个月	4年 6个月	5年 6个月	6年 6个月以上
30个小时以上			10天	11天	12天	14天	16天	18天	20天
未 满 30 个 小 时	5天以上	217天以上	10天	11天	12天	14天	16天	18天	20天
	4天	169天~216天	7天	8天	9天	10天	12天	13天	15天
	3天	121天~168天	5天	6天	6天	8天	9天	10天	11天
	2天	73天~120天	3天	4天	4天	5天	6天	6天	7天
	1天	48天~72天	1天	2天	2天	2天	3天	3天	3天

如果申请的年度带薪休假妨碍了工作的正常运营,雇主有权要求根据季节做出相关的调整。

根据签订的劳资协议,5天内的年度带薪休假可以小时为单位利用。

年度带薪休假自权利发生日起两年内有效。

针对利用年度带薪休假的劳动者,不得做出有损于该名劳动者利益的行为。

(17) 就业规则(第89条)

通常有10名以上的劳动者被雇用时,雇主必须制定相关的就业规则(劳动时间、工资、退職等相关规定)以及向相关部门申报。

就业规则应公开在方便劳动者阅览的地方,必须让劳动者了解该就业规则的内容。

(18) 处罚规定的限制(第91条)

就业规则中如果制定对劳动者减薪处罚规定时,一次的减薪金额不得超过日平均工资的一半,减薪总额也不得超过每期支付工资总额的十分之一。

2 劳动合同法

(1) 合同中未规定合同期限时的解雇(第16条)

缺乏客观上的正当理由,社会观念上也不被承认的解雇情况,被视为是滥用权利,解雇无效。

(2) 合同中规定了合同期限时的解雇(第17条第1项)

雇主在合同期限内没有不得已的事由,不能单方面解雇劳动者。与没有规定合同

期限的劳动合同相比，判断解雇的有效性时更为严谨。

虽然劳动者派遣合同在期限未满前被解除，但是不能仅以此作为解雇劳动者的不得已事由。

(3) 无期限劳动合同的转换(第18条)

与同一雇主之间有期劳动合同总计超过5年，并且被反复更新的情况，经劳动者的申请可以转换为无期限劳动合同。

3 最低工资法

(1) 最低工资的种类

最低工资有以下2种类型

- ①按地区的最低工资(每个都道府县都规定了最低工资)
- ②指定(按产业)最低工资(以各个指定产业的基于劳动者为对象，根据从事的行业规定最低工资)

(2) 最低工资的效力(第4条)

雇主必须向劳动者支付高于最低工资金额的工资(第1项)。

就算劳动者和雇主之间，签订了向劳动者支付低于最低工资金额的劳动合同，该工资额被视为无效工资额，相当于和劳动者签订了和最低工资同等金额的劳动合同(第2项)。

另外，如果同时适用按地区的最低工资和指定(按产业)最低工资这两种情况时，必须支付高于最低工资金额，并且是两者中金额较高的工资。

调查实际工资是否达到高于最低工资额标准时，按照以下方法对作为最低工资对象的工资和适用的最低工资额进行比较。

- 如果是小时工资 $\text{小时工资} \geq \text{最低工资额(小时金额)}$
- 如果是日工资 $\text{日工资} \div 1\text{天规定的劳动时间} \geq \text{最低工资额(小时金额)}$
(如果是规定日工资额(按产业)的指定最低工资
 $\text{日工资} \geq \text{最低工资额(日工资金额)}$)
- 如果是月工资 $\text{月工资} \div 1\text{个月规定的劳动时间} \geq \text{最低工资额(小时金额)}$
(如果每个月规定的劳动时间不一样时
 $(\text{月工资} \times 12\text{个月}) \div \text{年规定劳动时间} \geq \text{最低工资额(小时金额)}$)

(3) 对于外派劳动者，同样适用于被派遣地区的最低工资或指定(按产业)最低工资的标准。

4 劳动安全卫生法

(1) 为了防止劳动者遭受危险，以及健康受到损害，雇主必须采取设置安全装置，让劳动者穿戴防护用具，并指示适当的作业方法等实施法令所规定的措施。

进行高空作业的开口处遮盖和设置围栅等作业、压床或木工机械等安全设备的安装以及检修等

(2) 雇主雇用劳动者或者调换岗位时，必须对其实施必要的安全卫生教育。另外，让劳动者从事法令规定的危险、有害工作时也必须实施教育。

(3) 雇主不得让没有资格的劳动者从事法定危险物品、有害物品的处理工作。

法令规定的业务..... 起重机(起吊重量达5吨以上的物品)的运转、
移动式起重机(起吊重量达1吨以上的物品)的运转、
吊车作业(起吊重量达1吨以上的起重机等的作业)、
叉式车等起货机械(最大载重达1吨以上的机械)的运转、
气焊、车辆型建设机械(设备机身达3吨以上的机械)的运转等

(4) 雇主雇用劳动者时以及每个法定期间，必须对劳动者实施法定项目的健康体检。

• 一般的健康体检：在雇用劳动者时，以及在以后的工作期间内，应该定期(1年内1次※)实施健康体检。

※对于从事深夜工作的劳动者，在调换工作岗位时，以及6个月内1次实施健康体检。

• 特殊的健康体检：对于从事有害业务的劳动者※，在被采用或调换工作岗位时，每隔一定的期间需要实施特别项目的健康体检。

※对曾经从事过石棉业务等工作的劳动者，包括现在使用的人都需要实施该项规定。

(5) 对于长时间工作的劳动者，雇主必须采取医生当面诊断、提供指导意见等必要的措施。

• 每月的加班、休息日劳动时间超过100个小时，如果是由劳动者提出要求时..... 义务

• 每月的加班、休息日劳动时间超过80个小时，如果是由劳动者提出要求时..... 努力义务

• 如果符合企业规定的劳动时间时..... 努力义务

(6) 劳动者应该配合雇主实施上述各项措施并严格遵守必要事项。

5 劳动者灾害补偿法

(1) 劳动者因业务灾害或上下班灾害而导致负伤、死亡等时，按照劳灾保险制度的相关规定，根据受灾劳动者以及遗属的申请，可进行以下的赔付。

• 如果需要疗养时，无偿支付治疗费用或疗养费用..... 疗养(补偿)赔付

• 如果劳动者在疗养期间内无法工作，没有被支付工资时，

从第4天开始按照基础日额的80%支付..... 停工(补偿)赔付

• 在伤病等治愈后留下残障时，根据残障程度支付年金或一次性临时金.. 残障(补偿)赔付

• 如果劳动者死亡时，根据遗属的人数等支付年金或一次性临时金..... 遗属(补偿)赔付 等

(2) 所谓业务灾害是指，因业务上的原因导致劳动者受伤、得病等。

(3) 所谓上下班灾害是指，因上下班导致劳动者受伤、得病等。

所谓“上下班”是指，劳动者为了工作，需要通过合理的途径以及方法进行移动。

• 住所和就业场所之间的往返

• 从工作场所向其他工作场所的移动

• 从单身赴任的住所回到原先的住所之间的移动

Q & A

①

(提问) 低于最低工资金额，按计时工资600日元被支付了工资，可以要求支付和最低工资金额之间的差额吗？

(回答) 禁止支付低于最低工资金额的工资。

即使雇主和劳动者之间达成合意，签订了低于最低工资金额的劳动合同，在法律上也是属于无效，被视为签订了和最低工资同等金额的合同。因此，可以向雇主要求支付和最低工资之间的差额。

(参照第5页3)

②

(提问) 从星期一至星期五，按照1天工作8个小时计算，每小时的工资为1,000日元。但是，也有1天工作超出8个小时的时候，而工资也按照1小时1,000日元计算的，这样妥当吗？

(回答) 对于1天工作时间超过8个小时以外的劳动时间，必须按加班增额支付工资。

加班工资必须按通常工资的125%以上支付。

如果工资是每小时1,000日元时，就必须按 $1,000 \text{日元} \times 125\% = 1,250 \text{日元}$ 支付。

(参照第4页(15))

③

(提问) 虽然签订了1年的劳动合同，但是工作到第6个月时，雇主突然通知要解雇。劳动基准法上有什么补偿规定吗？

(回答) 根据劳动基准法规定，雇主在解雇劳动者时，至少必须提前30天以上通知劳动者。如果不提前通知，即日解雇劳动者时，雇主必须支付相当于30天平均工资的解雇预告津贴。

另外，劳动合同法规定有固定期限的劳动合同(即规定期限的劳动合同)，没有不得已的事由，合同期间内雇主不能解雇劳动者。

(参照第3页(9), 第4页2(2))

④

(提问) 在工厂区域内负伤，在疗养期间内被解雇。

(回答) 劳动基准法规定，因业务上的原因导致负伤、疾病，其停工期间以及其后30天内，禁止雇主解雇劳动者。

(参照第3页(8))

⑤

(提问) 必须接受健康体检吗？

(回答) 劳动安全卫生法中规定，雇主必须让劳动者接受健康体检。

劳动者必须按照法律规定接受健康体检。

(参照第6页(4))

⑥

(提问) 在工作中负伤导致无法工作时，会社支付了相关的医疗费，但是停工期间不支付工资。

(回答) 劳灾保险适用于包括外国劳动者的所有的劳动者。

劳灾保险针对，因业务以及上下班导致负伤或者疾病，需要疗养而不能工作时，无法领取工资时，可以领取停工(补偿)赔付。

请尽快去劳动基准监督署咨询。

(参照第6页5)

《外籍劳动者咨询专线的简介》

厚生劳动省开设“外籍劳动者咨询专线”，提供英语、汉语、葡萄牙语、西班牙语、塔加洛语、越南语等6种语言的服务以应对来自外籍劳动者的咨询。

“外籍劳动者咨询专线”将针对劳动条件的相关问题，进行法令的说明和各相关机构的介绍。

语言	咨询日※1	咨询时间	电话号码※2
英语	周一～周五	上午10点～下午3点 (中午～下午1点除外)	0570-001701
汉语			0570-001702
葡萄牙语			0570-001703
西班牙语	周二、周四、周五		0570-001704
塔加洛语	周二、周三		0570-001705
越南语	周三、周五		0570-001706

※1 节假日、12月29日～1月3日除外。

※2 通话费由发话者负担。

外籍劳动者咨询处设置点指南

以下都道府县劳动局劳动标准部监督课或劳动标准监督署设有外籍劳动者咨询处，可接受劳动条件方面的外语咨询，关于咨询日期等详细情况，请与以下单位直接联系。

另外，未设有外国人劳动者咨询的劳动基准监督署也接受劳动条件方面的咨询，但最好自己请翻译陪同来署，望协助。

都道府县	设置点	支持语言						所在地	联系电话
		英语	汉语	西班牙语	葡萄牙语	塔加洛语	越南语		
北海道	监督课	○						札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1政府综合大楼	011-709-2311
宫城	监督课		○					仙台市宫城野区铁炮町1 仙台第4政府综合大楼	022-299-8838
茨城	监督课	○	○	○				水户市宫町1-8-31茨城劳动综合政府大楼	029-224-6214
栃木	监督课	○		○	○			宇都宫市明保野町1-4 宇都宫第2地方政府综合大楼	028-634-9115
	栃木署		○					栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766
群馬	太田署				○			太田市饭塚町104-1	0276-45-9920
埼玉	监督课	○	○					埼玉市中央区新都心11-2 Land Axis Tower	048-600-6204
千叶	监督课	○						千叶市中央区中央4-11-1 千叶第2地方政府综合大楼	043-221-2304
东京	监督课	○	○			○	○	千代田区九段南1-2-1 九段第3政府综合大楼	03-3512-1612
神奈川	监督课	○		○	○			横滨市中区北仲通5-57 横滨第2政府综合大楼	045-211-7351
富山	监督课		○					富山市神通本町1-5-5 富山劳动综合庁舎	076-432-2730
	高冈署				○			高冈市中川本町10-21 高冈法務政府综合大楼	0766-23-6446
福井	监督课		○		○			福井市春山1-1-54 福井春山政府综合大楼	0776-22-2652
山梨	甲府署			○	○			甲府市下饭田2-5-51	055-224-5611
长野	监督课				○			长野市中御所1-22-1	026-223-0553
岐阜	监督课			○	○			岐阜市金龙町5-13 岐阜政府综合大楼	058-245-8102
静岡	监督课	○		○	○			静岡市葵区追手町9-50 静岡地方政府综合大楼	054-254-6352
	滨松署				○			滨松市中区中央1-12-4 滨松政府综合大楼	053-456-8148
	磐田署				○			磐田市見付3599-6 磐田地方政府综合大楼	0538-32-2205
愛知	监督课	○			○			名古屋市中区三之丸2-5-1 名古屋政府综合大楼2号馆	052-972-0253
	豊橋署				○			丰桥市大国町111 丰桥地方政府综合大楼	0532-54-1192
三重	四日市署	○		○	○			四日市市新正2-5-23	059-342-0340
	津署	○		○	○			津市岛崎町327-2 津第二地方政府综合大楼	059-227-1282
滋贺	彦根署				○			彦根市西今町58-3 彦根地方政府综合大楼	0749-22-0654
	东近江署				○			东近江市八日市绿町8-14	0748-22-0394
京都	监督课	○						京都市中京区两替町通御池上金吹町451	075-241-3214
大阪	监督课	○	○		○			大阪市中央区大手前4-1-67 大阪政府综合大楼2号馆	06-6949-6490
兵庫	监督课		○					神户市中央区东川崎町1-1-3 神户Crystal Tower	078-367-9151
岛根	监督课		○					松江市向岛町134-10 松江地方政府综合大楼	0852-31-1156
广岛	监督课		○	○	○			广岛市中区上八丁堀6-30 广岛政府综合大楼2号馆	082-221-9242
	福山署		○					福山市旭町1-7	084-923-0005
德岛	监督课		○					德岛市德岛町城内6-6 德岛地方政府综合大楼	088-652-9163
福岡	监督课	○						福岡市博多区博多站东2-11-1 福岡政府综合大楼新馆	092-411-4862
鹿児島	鹿児島署	○						鹿児島市药师1-6-3	099-214-9175

※截至2018年11月，可能会发生变更。

(2018年11月)