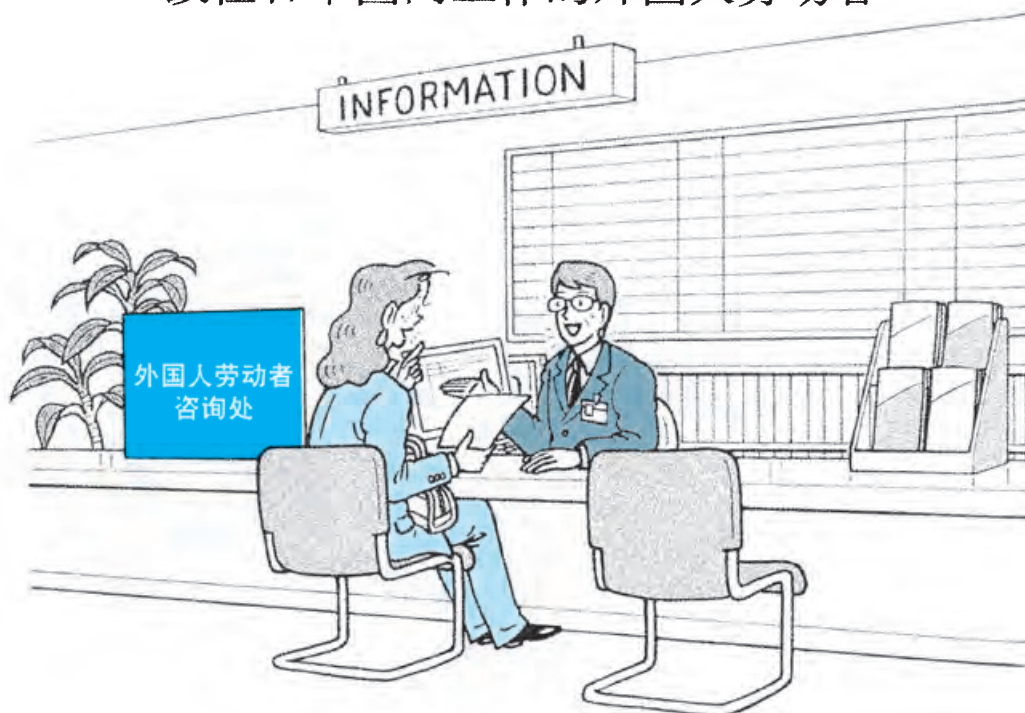


您有没有因劳动条件方面的 纠纷而伤脑筋呢？

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（日本）劳动基准，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。

发生下列情况时，请去附近的“外国人劳动者咨询处”（主要都道府县的劳动局劳动基准部监督课等设有此咨询处）或者劳动基准监督署咨询。

例如：

- 领不到工资；
- 领不到加班费；
- 工伤休养时被解雇；
- 突然被解雇而且又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及休养补助时；
- 签订劳动合同时，没有明确注明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等。

- 外国人劳动者咨询处接受劳动条件方面的外语咨询。

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，也不得以劳动者出身国的劳动条件等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人员的精神或人身自由，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）

除法律另有规定外，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) 违反劳动标准法的合同（第13条）

不符合劳动标准法中规定的标准劳动条件视为无效，无效部分应参照本法律中规定的标准。

(5) 合同期限（第14条）

履行附带有期限的合同时，期限的长短，原则上，最长的合同期限为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 最长的合同期限为5年
- 与满60岁以上的劳动者之间签订的劳动合同 最长的合同期限为5年
- 对完成一定的事业（定期建设工程等）所需要的期间做出规定的劳动合同 ... 该期间

(6) 明确表示劳动条件（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公开的劳动条件的内容有以下几项：

- ① 劳动合同期间
- ② 更新固定期限劳动合同（有期限劳动合同）时的标准（2013年4月1日开始实施）。
- 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、节假日等）
- ⑤ 工资（工资额度、支付方法、工资的期限以及支付日期）
- ⑥ 退职相关事项（是否退休、解雇事由等）

- 其它应该明确公开的劳动条件的内容有以下几项

- 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用等、工伤补偿、职业培训、嘉奖以及制裁、停职等相关事项、差旅费相关事项
..... 就有关于这些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。

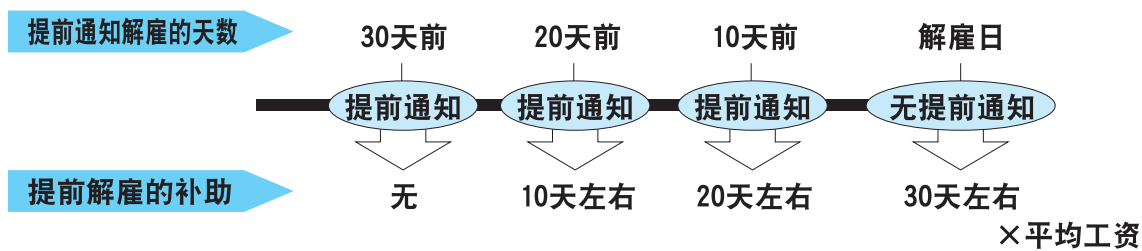
（虽然不得事先规定金额，但是，在现实中，可以就有关于因劳动者的过失而造成的损害提出赔偿要求。）

(8) 解雇限制 (第19条)

禁止在劳动者因工伤, 因病疗养休息期间及其后30天内将其解雇; 也禁止在劳动者休产假期间及其后30天内将其解雇。

(9) 解雇预告 (第20条, 第21条)

解雇劳动者时, 原则上应该在30日之前进行预告。(但是, 此预告日数能以支付每天的平均工资来缩短。) 不预告而解雇时, 应该支付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, 如果要求资方提供如下证明书时, 资方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, 如要求资方出具证明书时, 即使是在解雇前, 资方也必须及时出具该证明, 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, 则应注明解雇理由)。

(11) 金钱和贵重物品的归还 (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 用通货; ② 直接向劳动者; ③ 全额; ④ 每月一次以上; ⑤ 在规定的日期支付工资。

(13) 停业补助金 (第26条)

因使用人的过失导致劳动者停业的, 必须支付停业补助金 (平均工资的60%)。

虽然劳动者派遣合同中途解除, 但是, 在雇用期限未到期前, 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除, 导致外派遣劳动者停止工作的, 一般情况下, 属于“因使用人的过失”导致停业的, 必须支付停业补助金。

(14) 劳动时间 (第32条、第34条、第35条) (农业、畜产和水产业不受该条规定的限制)

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, 必须给予45分钟的休息时间、劳动时间如果超过8个小时, 必须给予60分钟的休息时间。

每星期必须至少安排休息1天, 4个星期, 必须至少安排休息4天。

超出法定劳动时间或者在法定休息日劳动的, 必须签订加班和法定休息日劳动的相关协议, 并向管辖劳动标准监督署申报备案。

(15) 加班、节假日以及深夜工作的补贴工资 (第37条)

如果要求劳动者加班、在深夜(晚上10点~凌晨5点)或法定休息日工作的, 必须向劳动者支付根据下列补贴率计算所得的补贴工资。

- 加班劳动补贴工资 ... 25%以上的补贴率
- 深夜劳动补贴工资 ... 25%以上的补贴率
- 节假日补贴工资 35%以上的补贴率

根据修改的最新劳动标准法, 对于1个月超出60个小时的加班工作, 法定的补贴工资率为50%。但是, 对于中小企业, 目前, 对于法定的补贴工资率的提高幅度尚未做出决定。

(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
不足30个小时	5天以上	217天以上							
	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, 用人单位有权根据季节做出相关调整的权利。

根据签订的劳资协议, 五天内的年度带薪休假以小时作为单位, 可以获得批准。

自年度带薪休假的开始休息之日起的2年内失效。

对于享受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)

在平时, 用人单位需要10个劳动者为其工作的, 用人单位必须制定相关的就业规则(劳动时间、工资、退職等相关规定)以及向有关部门申报备案。

就业规则应公布在方便劳动者阅览的地方, 必须让劳动者了解该业规则的内容。

(18) 对处罚规定的限制 (第91条)

工作规则中如果制定对劳动者减薪处罚条例时, 一次的减薪金额不得超过日常平均工资的一半, 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) 在合同中未规定劳动年限的情况下，解雇的相关事项（第16条）
事实上缺乏正当理由，社会观念上也不被承认的解雇情况，被视为是滥用权力，解雇无效。
- (2) 在合同中规定了劳动年限的情况下，解雇员工的相关事项（第17条第1项）
雇佣者不得在合同期间，因自己单方面的原因解雇劳动者。与没有规定劳动期间的劳动合同相比，规定了劳动期间的劳动合同，其解雇方面的相关规定更为严谨。

虽然劳动者派遣合同在合同期限未到期前解除，但是，派遣劳动者仍与用人单位存在雇佣关系，劳动者派遣合同的解除不能成为解除与派遣劳动者的劳动合同关系的理由。

- (3) 针对无期限劳动合同的转换（第18条）。
针对与同一用人单位之间，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（每一个都道府县都规定了最低工资）
 - ② 指定（按产业）最低工资（以每个指定产业的基础劳动者作为对象，根据从事的行业规定最低工资）
- (2) 最低工资的生效
用人单位必须向劳动者支付高于最低工资额的工资（第1项）。
例如：劳动者和用人单位之间，虽然签订了向劳动者支付低于最低工资额的劳动合同，但是，该工资额被视为无效工资额，必须和劳动者签订向劳动者支付最低工资额以及等酬金额工资的劳动合同（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，必须支付工资额较高的金额作为最低工资（第6条）。

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

- 如果是计时工资 $\text{计时工资} \geq \text{最低工资额（每小时最低工资）}$
- 如果是按日付薪 $\text{日工资} \div 1\text{天规定的劳动时间} \geq \text{最低工资额（每小时最低工资）}$
(如果是规定日工资额（按产业）的指定最低工资
 $\text{日工资} \geq \text{最低工资额（每小日最低工资）}$)
- 如果是按月付薪 $\text{月工资} \div 1\text{个月规定的劳动时间} \geq \text{最低工资额（每小时最低工资）}$
(如果每个月规定的劳动时间都不一样时
 $(\text{月工资} \times 12\text{个月}) \div \text{年规定劳动时间} \geq \text{最低工资额（每小时最低工资）}$)

- (3) 对于外派劳动者，同样适用于按派遣方的地区最低工资或指定（按产业）最低工资的标准向外派劳动者支付工资。

4 劳动安全卫生法

- (1) 为了防止劳动者遭受危险，为了防止劳动者的健康受到损害，业主必须采取设置安全装置，让劳动者穿戴防护用具，并指示适当的工作方法等法令所规定的措施。

进行高空作业的裂口填埋工作和设置围栅等作业时
印刷或木工机器等设备的安全安装以及检修等

(2) 业主雇用劳动者或者调换劳动者工作时，必须对其实施必要的安全卫生教育。如果让劳动者从事法令规定的危险，有害工作时，必须实施特别教育。

(3) 业主不得让没有资格的劳动者从事法定危险物品，有害物品的处理等工作。

法令规定的义务 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吨以上的物品的相关起吊作业）
叉式车等起货机械（最大重量达1吨以上的物品）的运转
气焊、车辆修造机械（设备机身达3吨以上的物品）的运转等

(4) 业主雇用劳动者时及每个法定期间，必须对劳动者进行法定项目的健康检查。
· 一般的健康检查：对于劳动者，在雇佣时，以及在以后的工作期间内，应该定期（1年1次※）进行健康检查。

※对于从事上晚班的劳动者，可以适当地进行人员调整安排，并且安排员工每隔6个月进行一次。

· 特殊的健康检查：对于从事有害业务的劳动者※，可以适当地进行人员调整安排，并且安排员工定期地进行特殊的健康检查

※对当前正在从事石棉业务等工作的劳动者实施该项规定。

(5) 对于长时间工作的劳动者，用人单位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、节假日劳动时间超过100个小时，如果是由劳动者提出的 义务
- 每月的加班、节假日劳动时间超过80个小时的，如果是由劳动者提出的 . . . 努力义务
- 如果符合工作单位规定的标准 努力义务

(6) 劳动者应该配合业主执行上述各项措施并严格遵守必要事项。

5 劳动者灾害补偿保险法

(1) 劳动者发生因劳动事故或上下班意外事故受伤或死亡等事故的，按照工伤保险的相关规定，根据受伤劳动者及其罹难家属的请求，应支付如下费用。

- 如果必须治疗的，需无偿支付治疗费用或疗养费用。 支付疗养（补偿）费用
- 如果劳动者在疗养期间内无法正常工作，从而不享有该疗养期间的工资时，则用人单位应从第4天开始按照补偿基础日工资额的80%支付工资。 . . . 停业（补偿）补贴
- 伤病等治疗后，存在一定的身体伤残，无法完全像正常人一样时，应根据伤残的等级程度支付退休金或补助金。 伤残（补偿）补贴
- 如果该名劳动者死亡，应根据罹难家属的数量等支付退休费或补助金。 罹难家属（补偿）补贴等

(2) 所谓劳动事故是指，因工作方面的原因，导致劳动者不同程度地负伤等。

(3) 所谓上下班意外事故是指，由于上下班导致劳动者意外负伤等。

所谓“上下班”是指，劳动者为了达到出勤的目的，必须经过的合理移动路线以及采用合理的移动方式到达目的地。

- 住所和就业场所之间的往返
- 从就业场所向其它的就业场所移动
- 单独一个前往出差目的地与返回原工作地点之间的移动

Q & A

1

(提问) 下调最低工资额, 按计时工资600日元的标准支付工资, 但是, 可以要求支付与最低工资额之间的差额吗?

(回答) 不得在下调最低工资额后, 按照低于最低工资额的标准支付工资。
即使劳动者与用人单位双方达成协议, 同意签订按照低于最低工资额的工资标准支付工资的劳动合同, 但是, 这在法律上仍被视为无效的劳动合同, 由于在法律上明确规定了最低工资额和同等报酬, 因此, 可以向用人单位要求支付与最低工资额之间的差额。

(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, 每小时的计时工资为800日元。但是, 有时1天的工作时间也有可能超出8个小时, 而工资也同样按照1天工作8个小时计算的话, 这样妥当吗?

(回答) 对于1天工作时间超过8个小时的, 必须支付加班补贴工资。
对于加班, 其支付的加班费用必须是平日工资的125%以上, 例如: 如果计时工资是800日元/小时, 则必须支付 $800 \text{ 日元} \times 125\% = 1,000 \text{ 日元}$ 以上。

(参照第4页 (15))

3

(提问) 虽然劳动合同上注明的劳动期限为1年, 但是, 在工作到第6个月时, 用人单位突然通知劳动者解除合同。对于这种情况, 劳动标准法会做出适当地补偿吗?

(回答) 根据劳动标准法的相关规定, 用人单位如果要解雇劳动者, 必须提前30天告知对方。如果用人单位在没有任何通知的情况下, 即时解雇劳动者, 用人单位必须向该名劳动者支付相当于30天的工资作为临时解雇通知补偿金。
另外, 如果劳动合同是定期劳动合同 (明确注明了劳动期限的劳动合同), 则用人单位如果没有不得立即解雇该名劳动者的理由的情况下, 用人单位不得在合同规定的期限内解雇该名劳动者。

(参照第3页 (9)、第5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) 根据劳动标准法的相关规定, 因公负伤停止工作期间, 以及病愈后的30天内, 用人单位不得解雇该名劳动者。

(参照第3页 (8))

5

(提问) 必须要接受健康检查吗?

(回答) 用人单位虽然可以强令劳动者必须进行健康检查, 但是, 必须按照劳动安全卫生的相关规定执行。
作为劳动者, 必须接受法律规定的健康检查。

(参照第6页 (4))

6

(提问) 在工作过程上负伤导致无法继续工作的, 用人单位必须支付相关的治疗费用, 但是, 在休息养病期间, 不支付工资。

(回答) 工伤保险适用于包括外国劳动者在内的所有劳动者。
工伤保险虽然不接受因业务方面的原因, 或上下班途中负伤, 或因疾病疗养期间的工资支付, 但是, 接受因停止工作 (补偿) 补贴费用的支付。
请及时地与劳动标准监督署协议。

(参照第6页5)

外国人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设有外国人劳动者咨询处，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标准监督署也接受劳动条件方面的咨询，但最好请自带翻译前来咨询。

都道府县	设置点	邮政编码	所在地	联系电话
北海道	北海道劳动局 监督课	060-8566	札幌市北区北八条西2-1-1 札幌第1综合官厅	011-709-2311
岩手	岩手劳动局 监督课	020-8522	盛冈市盛冈车站西通1-9-15盛冈第2综合官厅	019-604-3006
宫城	宫城劳动局 监督课	983-8585	仙台市宫城野区铁炮町1 仙台第4综合官厅	022-299-8838
福岛	福岛劳动局 监督课	960-8021	福岛市霞町1-46 福岛综合官厅	024-536-4602
茨城	○茨城劳动局 监督课	310-8511	水户市宫町1-8-31	029-224-6214
栃木	栃木劳动局 监督课	320-0845	宇都宫市明保野町1-4 宇都宫第2地方综合官厅	028-634-9115
	○栃木劳动标准监督署	328-0042	栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766
群馬	太田劳动标准监督署	373-0817	太田市飯塚町104-1	0276-45-9920
埼玉	○埼玉劳动局 监督课	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 Land Axis Tower15楼	048-600-6204
千葉	千葉劳动局 监督课	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方综合官厅	043-221-2304
東京	○東京劳动局 监督课	102-8306	千代田区九段南1-2-1 九段第3综合官厅	03-3512-1612
神奈川	神奈川劳动局 监督课	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2综合官厅	045-211-7351
富山	高岡劳动标准监督署	933-0062	高岡市江尻字村中1193	0766-23-6446
福井	○福井劳动局 监督课	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山综合官厅	0776-22-2652
山梨	甲府劳动标准监督署	400-8579	甲府市下飯田2-5-51	055-224-5611
長野	長野劳动局 监督课	380-8572	長野市中御所1-22-1	026-223-0553
岐阜	岐阜劳动局 监督课	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜综合官厅	058-245-8102
静岡	静岡劳动局 监督课	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方综合官厅	054-254-6352
	浜松劳动标准监督署	430-8639	浜松市中区中央1-12-4 浜松综合官厅	053-456-8147
	磐田劳动标准监督署	438-8585	磐田市見付3599-6 磐田地方综合官厅	0538-32-2205
愛知	愛知劳动局 监督课	460-8507	名古屋市中区三丸2-5-1 名古屋综合官厅第2号馆	052-972-0253
	豊橋劳动标准监督署	440-8506	豊橋市大国町111 豊橋地方综合官厅	0532-54-1192
三重	四日市劳动标准监督署	510-0064	四日市市新正2-5-23	059-351-1661
	津劳动标准监督署	514-0002	津市島崎町327-2 津第二地方综合官厅	059-227-1281
滋賀	彦根劳动标准监督署	522-0054	彦根市西今町58-3 彦根地方综合官厅3楼	0749-22-0654
	東近江劳动标准监督署	527-8554	東近江市八日市绿町8-14	0748-22-0394
京都	京都劳动局 监督课	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3214
大阪	○大阪劳动局 监督课	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪综合官厅第2号馆	06-6949-6490
兵庫	○兵庫劳动局 监督课	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸Crystal Tower16楼	078-367-9151
島根	島根劳动局 监督课	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方综合官厅	0852-31-1156
岡山	岡山劳动局 监督课	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2综合官厅	086-225-2015
広島	○広島劳动局 监督课	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島综合官厅第2号馆	082-221-9242
	○福山劳动标准监督署	720-8503	福山市旭町1-7	084-923-0005
徳島	○徳島劳动局 监督课	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方综合官厅1楼	088-652-9163
福岡	福岡劳动局 监督课	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡综合官厅新楼4层	092-411-4862
长崎	○长崎劳动局 监督课	850-0033	长崎市万才町7-1 住友生命长崎大厦	095-801-0030
大分	○大分劳动局 监督课	870-0037	大分市东春日町17-20 大分第2大楼	097-536-3212

标有“○”符号的，表示有相应的中文译文。

