

日本の牧場で働く外国人の方へ
知っておきたい働くときのルールについて

厚生労働省 北海道労働局 浦河労働基準監督署

はじめに

日本には、働く人を守るため、労働基準法など、いろいろな法律があります。

労働基準法などの法律は、あなたがどこの国籍の方であっても、日本人労働者と等しく適用されます。

このパンフレットでは、みなさんが働くときに知っておきたい労働法に関する基本的な知識についてまとめています。

第1章 労働基準法

1 均等待遇（第3条）

使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、賃金や労働時間などの労働条件について、差別的な取扱いをしてはなりません。

2 強制労働の禁止（第5条）

使用者は、精神または身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはなりません。

3 中間搾取の禁止（第6条）

何人も、法律で許される場合のほか、他人の就業に介入して利益を得てはなりません。

4 労働基準法違反の契約（第13条）

使用者と労働者が取り決めた労働条件が、労働基準法で定める基準に満たない場合は、労働基準法で定める労働条件が適用されます。

5 契約期間（第14条）

労働契約は、期間の定めをする場合は、その長さは3年が上限とされています。ただし、高度の専門的知識等を有する労働者との間の労働契約および満60歳以上の労働者との間の労働契約については上限5年、一定の事業（建設工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約についてはその期間が上限とされています。

6 労働条件の明示（第15条）

使用者は、労働者を採用する際には、次の労働条件を明示する必要があります。

【必ず明示しなければならない事項】

契約期間に関する事、期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事、就業場所、従事する業務に関する事、始業・終業時刻、休

憩、休日などに関する事、賃金の決定方法、支払時期などに関する事、退職に関する事（解雇の事由を含む）、昇給に関する事

【定めをする場合には明示しなければならない事項】

退職金の対象者、計算・支払の方法、支払の時期、賞与、臨時の賃金などに関する事項、労働者が負担する食費・作業用品などの事項、職場の安全衛生に関する事項、その他（職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職、旅費の支払など）

使用者は、上記 ~ については、書面（労働者の希望によりファクシミリや電子メール・SNS等でもよい。）で明示する必要があります。

もう少し詳しく

労働条件が違っていたら

労働基準法では使用者に労働条件の明示が義務づけられていることは既に述べましたが（P. 3 参照）、実際の労働条件が違っていた場合には、労働者は約束どおりにするように要求できます（労働基準法第 15 条）。労働条件が約束どおりに戻らなかった場合は、有期労働契約の契約期間途中であっても、退職することができます。

また、「今、経営が苦しいので来月から給料を引き下げます」などと、会社が勝手に労働条件を変更しようとした場合にはどうすればよいのでしょうか。賃金などの労働条件は、使用者と労働者で交わした約束（労働契約）で定められているものですから、会社は払うと約束した賃金はきちんと支払わなければならない、労働者の同意がないのに、労働者に不利益なものに変更することは、約束違反であり許されません（労働契約法第 9 条）。

不利益変更の注意点

引き下げられた給料をただ黙って受け取っていると、同意があったとみなされてしまうおそれがあるので注意しなくてはなりません。「いつもより額が少なかった」など、気になることがあった場合は、会社に問い合わせることをお勧めします。

7 賠償予定の禁止（第 16 条）

労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約は禁止されています。（実際に発生した損害の賠償を求めることまでを禁止するものではありません。）

もう少し詳しく

労働契約の禁止事項

労働法では、労働者が不当に会社に拘束されることのないように、労働契約を結ぶときに、会社が契約に盛り込んで서는ならない条件が定められています。

・労働者が労働契約に違反した場合の違約金の額を、あらかじめ決めておくこと（労働基準法第 16 条）

たとえば、使用者が労働者に対し、「1 年未満で会社を退職したときは、ペナルティとして罰金 10 万円」「会社の備品を壊したら 1 万円」などとあらかじめ決めておいたとしても、それに従う必要はありません。もっとも、これは実際の損害とは無関係にあらかじめ賠償額について決めておくことを禁止するものですので、労働者が故意や重大な不注意で、現実に会社に大きな損害を与えてしまった場合などに損害賠償請求を免れるという訳ではありません。

・労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きしたり、辞めるときには 1 度に全額を返済させたりすること（労働基準法第 17 条）

労働者が会社からの借金のために、辞めたくても辞められなくなるのを防止するためのものです。

・労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること（労働基準法第 18 条）

積立の理由は関係なく、社員旅行費など労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは禁止されています。ただし、社内預金制度があるところなど、労働者の意思に基づいて、会社に賃金の一部を委託することは一定の要件のもと許されています。

8 解雇制限（第 19 条）

1. 使用者は、労働者が業務上の負傷または疾病によって療養のために休業している期間およびその後 30 日間は、解雇できません。
2. 使用者は、女性労働者については、労働基準法に基づいて産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）および産後 8 週間は休業することができますが、この休業期間中とその後の 30 日間は、解雇できません。

9 解雇の予告（第 20 条）

労働者を解雇する場合、少なくとも 30 日前にその予告をする必要があります。この予告をしない場合、平均賃金の 30 日分を支払う必要があります。これは、解雇予告手当といわれます。なお、平均賃金とは、解雇通告の日以前の 3 か月間の賃金総額をその期間の総日数で割った金額です。

ただし、予告の日数は、1 日について平均賃金を支払うことで、その日数を短縮できます。例えば、10 日分の平均賃金を支払えば 20 日前の解雇予告、20 日分の平均賃金を支払えば 10 日前の解雇予告でもよいことになります。

もう少し詳しく

解雇について

使用者からの申し出による一方的な労働契約の終了を解雇といますが、突然「君はこの会社に合わないからもう来なくていいよ」と言われてしまったら、労働者の生活はひどく不安定なものになってしまいますよね。解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというものではなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者を解雇することはできません（労働契約法第 16 条）。

すなわち、解雇するには、社会の常識に照らして納得が得られる理由が必要なのです。

例えば、解雇の理由として、勤務態度に問題がある、業務命令や職務規律に違反するなど労働者側に落ち度がある場合が考えられますが、必ずしも 1 回の失敗ですぐに解雇が認められるかというものでなく、労働者の落ち度の程度や行為の内容、それによって会社が被った損害の重大性、労働者が悪意や故意でやったのか、やむを得ない事情があるか等、さまざまな事情が考慮されて、解雇が正当かどうか、労使が争う場合には最終的には裁判所において判断されます。

退職勧奨について

解雇と間違いやすいものに退職勧奨があります。退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「退職してほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇とは異なります。退職勧奨に応じるか否かは労働者の自由であり、その場ですぐ答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は、応じないことを明確に伝えることが大切です。

退職勧奨に応じてしまうと、解雇と違って合理的な理由がなくても有効となってしまうのです。多数回や長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められたりして対応に困った場合には、労働組合や全国の都道府県労働局等に相談しましょう。

なお、退職勧奨に応じて退職した場合には、雇用保険において、自己都合による退職とはなりません。

退職について

労働者からの申し出によって労働契約を終了することを退職とといいます。会社を退職することは労働者の自由ですが、予告もせず、いきなり会社に行かなくなるというようなことはルール違反です。退職の意思を上司に伝え、書面で届け出る、仕事の引き継ぎをするなど社会的ルールを守って辞めることが大切です。一般的に就業規則等に「退職する場合は退職予定日の 1 か月前までに申し出ること」というように定めている会社も多いので、就業規則で退職手続がどうなっているか調べることも必要です。

また退職の申し出にあたっては、契約期間の定めがある労働契約を結んでいた場合と、そうでない場合とで法律上異なったルールが定められています。

正社員などのように、あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職届を提出するなど退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます（会社の就業規則に退職手続きが定められている場合はそれに従って退職の申し出をする必要があります）。

アルバイトでよくあるように、3か月間などあらかじめ契約期間の定め（有期労働契約）がある場合であっても、法律上、やむを得ない事由があるときは、労働者は、直ちに契約の解除をすることができます。

10 退職時等の証明（第22条）

労働者が退職する時に以下の～の事項について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。また、解雇予告を受けた労働者が、解雇の理由について証明書を請求した場合も、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。ただし、労働者の使用しない事項を記載してはなりません。

使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金、退職の事由（解雇の場合にはその理由）

11 金品の返還（第23条）

労働者が退職する場合には、使用者は、未払の賃金等を、労働者から請求があった後7日以内に支払わなければなりません。

12 賃金の支払い（第24条）

使用者は、賃金を、通貨で、労働者に対し直接に、全額、毎月1回以上、一定期日を定めて、支払わなければなりません。なお、金融機関の口座への振込による賃金支払いも認められています。

もう少し詳しく

給与明細書について

給与明細書（所得税法第231条）

労働基準法には給与明細書を必ず渡さなければいけないという決まりはありませんが、所得税法において、給与を支払う者は給与の支払を受ける者に支払明細書を交付しなくてはならないと定められています。したがって、会社には従業員に給与明細書を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければいけません。

給与明細書は、賃金がいくら支払われたのか、税金や保険料はいくら引かれているのかなど重要な証拠となるものですから、内容をしっかり確認し、万一のトラブルに備えて保管しておくことが大事です。

13 休業手当（第 26 条）

使用者は、自らの責に帰すべき事由により、労働者を休業させる場合には、休業手当（平均賃金の 60%）を支払う必要があります。

14 労働時間・休憩・休日の原則（第 32 条、第 34 条、第 35 条）

農業、畜産・水産業では、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外になっています。

ですが、所定労働時間等は定める必要があり、所定労働時間を超えて働いた場合は、その分の賃金を追加で支払う必要があります。

（参考 農業、畜産・水産業以外の場合）

法定労働時間 原則として 1 日 8 時間、1 週 40 時間

休憩 1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分
8 時間を超える場合は少なくとも 60 分

休日 毎週 1 日又は 4 週 4 日以上

15 割増賃金（第 37 条）

深夜（午後 10 時～午前 5 時）に労働者を労働させた場合は、2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

（参考 農業、畜産・水産業以外の場合）

時間外や休日に労働者を労働させた場合、以下の割増率により割増賃金を支払わなければなりません。

時間外労働 2 割 5 分以上

深夜労働 2 割 5 分以上

休日労働 3 割 5 分以上

農業、畜産・水産業の場合、時間外労働者休日労働に対して、「割増」は不要ですが、所定労働時間を超える労働に対しては、通常の賃金を追加で支払う必要があります。

16 年次有給休暇（第 39 条、第 136 条）

1 使用者は 6 か月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して以下の年次有給休暇（以下、年休）を与えなければなりません。

【年次有給休暇の付与日数（一般の労働者）】

勤続年数	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	年 か月	6 年 6 か月以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

【年次有給休暇の付与日数（週所定労働時間が30時間未満の労働者）】

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 労働者が時季指定した日に年休取得されることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者に時季変更権が認められます。また、労使協定の締結により、付与された年休のうち5日を超える日数分につき、計画年休制度を導入することが可能です。また、同じく労使協定の締結により、5日の範囲内で時間単位年休を設けることも認められています。
- 3 使用者に対し、2019年4月1日以降に10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者を対象に、1年以内に5日の年休付与義務が課せられています。
- 4 年休は権利が発生した日より2年間で消滅します。使用者は年休を取得した労働者に対して不利益な取扱いをなすことが禁止されています。

17 就業規則と制裁規定の制限（第89条、第91条）

労働者を常時10人以上使用する使用者は、就業規則（労働時間、賃金、懲戒等に関する規定）の作成および届出が必要です。就業規則は必ず常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが義務づけられています。

就業規則に懲戒処分の一つとして減給制裁規定を定める場合、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半分以上を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません。

第2章 最低賃金法

1 最低賃金の種類（第9条、第15条）

最低賃金には、次の2種類があります。

1. 地域別最低賃金

都道府県ごとに、必ず定められる最低賃金。産業や職種にかかわらず、それぞれの都道府県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。

2. 特定最低賃金

特定の産業について定められる最低賃金。(全ての産業に定められているものではない。)

2 最低賃金の効力(第4条、第6条)

使用者は、労働者に対して最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。労働者と使用者との間で、最低賃金に達しない賃金を支払う労働契約を締結しても、その賃金額は無効となります。その場合、最低賃金と同額の賃金を支払う契約がなされたものとみなされます。地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。派遣労働者には派遣先に適用される最低賃金が適用されます。

もう少し詳しく

北海道では、時給 920 円です(令和 4 年 10 月現在)。この最低賃金は、労働者の大事な権利であり、たとえ労働者が同意したとしても、それより低い賃金での契約は認められません。

第 3 章 労働安全衛生法

1 危険および健康障害の防止措置

事業者は、労働者の危険または健康障害を防止するために、安全装置の設置、保護具の着用、適切な作業方法の指示など法令で定められた措置を講じなければなりません。

高所作業における開口部に覆い・囲い等の設置、プレス・木工機械等の適切な安全装置の設置および点検、有害物の適切な管理 等

2 安全衛生教育(第59条)

事業者は、労働者を雇い入れまたは配置転換する場合には、必要な安全衛生教育を実施し、また、法令で定める危険・有害な業務に従事させる場合には教育を実施しなければなりません。

3 就業制限(第61条)

事業者は、危険物・有害物の取扱い等法令で定める作業には、資格を有する労働者以外に従事させてはなりません。

法令で定める業務

クレーン(つり上げ荷重5トン以上のもの)の運転

フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン以上のもの)の運転

移動式クレーン(つり上げ荷重1トン以上のもの)の運転

ガス溶接

玉掛け業務（つり上げ荷重1トン以上のクレーン等に係るもの）
車両系建設機械（機体重量が3トン以上のもの）の運転 等

4 健康診断（第66条）

事業者は、労働者を雇い入れる際および法定の期間ごとに、法令で定める事項について労働者の健康診断を行わなくてはなりません。

一般健康診断 ... 労働者に対し、雇入れ時および定期（1年以内に1回）などに健康診断を実施

深夜業等に従事する労働者等については、配置替え時および6か月以内ごとに1回実施

特殊健康診断 ... 有害業務に従事する労働者 に対し、雇入れ時、配置替え時および一定期間ごとに特別の項目についての健康診断を実施

石綿業務等に従事させたことのある労働者で現に使用しているものについても実施

5 面接指導（第66条の8）

事業者は、週当たり40時間を超える労働時間が月80時間を超える労働者から申出があったときは、過重労働による健康障害防止のための医師による面接指導を行わなければなりません。

6 ストレスチェック（第66条の10）

事業者は、50人以上の労働者を使用する事業場において、定期的（1年以内に1回）にストレスチェックを実施し、その結果、高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行わなければなりません。

7 労働者の義務（第26条）

労働者は、事業主が講じるこれらの措置に応じて、必要な事項を守らなければなりません。

第4章 労働者災害補償保険法

労働者が業務災害または通勤災害により負傷・死亡等した場合、労災保険制度においては、被災労働者またはその遺族の請求に基づき、次のような給付を行います。

療養が必要な場合、療養の給付または療養の費用を支給	療養（補償）給付
療養のため労働することができず賃金を受けることができない場合、その4日目から給付基礎日額の80%を支給	休業（補償）給付
傷病等が治った後も障害が残った場合、障害の程度に応じ年金または一時金を支給	障害（補償）給付
死亡した場合、遺族の数等に応じ年金または一時金を支給	遺族（補償）給付 等

もう少し詳しく

労災保険は、労働者の業務が原因のケガ、病気、障害、死亡（業務災害）または通勤の途中の事故などの場合（通勤災害）に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。基本的に労働者を1人でも雇用する会社は加入が義務付けられており、保険料は全額会社が負担します。

労災保険は、災害を受けた労働者にとって、補償内容が健康保険よりも手厚くなっています。例えば、労災保険の指定病院にかかれば、治療費は原則として無料になりますし（指定されていない病院の場合、労働者が一旦治療費の全額を病院に支払う（立て替える）必要がありますが、立替分が後で支払われます）。仕事を休まなければいけなくなったときには休業補償（休業4日目から、平均賃金に相当する額の8割支給）が受けられます。また、業務災害で療養休業中とその後30日間は、労働者を解雇することはできません（労働基準法第19条）。

また、うつ病などの精神障害も、長時間労働や職場でのひどい嫌がらせ・いじめなど仕事が原因の場合には労災保険の請求ができます。

工作中だけでなく、通勤途中の電車で事故に遭った場合など、通勤中のケガも労災保険の対象です。ただし、通勤途中であればどこであっても対象となるわけではないので、通勤経路から外れて、寄り道をした際に事故に遭った場合などは、通勤途中で起きた事故といえず、労災保険の対象にはなりません（駅のトイレに立ち寄りする場合など、例外もあります）。

したがって、仕事での病気やけがは、労災保険による補償が得られるよう必要な請求をすることが大事です（労災保険による補償が受けられる場合には、健康保険を利用することはできません。また、労働者が仕事を休業しなければならないほどの労働災害に遭った場合には、労働者による労災請求とは別に、会社が労災事故について労働基準監督署に届ける必要があります。届けない場合、「労災かくし」として法律違反となります。）。労災請求をする際に会社が協力してくれない場合は、労働基準監督署に相談しましょう。また、仮に会社が加入手続きをしていない場合でも、労災請求が可能であり、補償を受けられます。

第5章 その他に知っておきたいルール

1 日本で仕事を探すとき

仕事を紹介する人と仕事を外国人労働者との間に色々な問題が起きています。日本で仕事を探すときは、ハローワークや適正な会社を選び、次のことに気を付けましょう。

仕事の紹介に、お金を要求されていませんか？

仕事を紹介してもらうためや、働くためにお金を払う必要はありません。払った場合、証拠は保管しましょう。

許可をもっているか、確認できる会社ですか？

仕事の紹介（職業紹介）をするためには、許可が必要です。許可番号を確認しメモしておきましょう。

働く条件をきちんと教えてもらっていますか？

仕事の内容や給料、働く場所など求人者の条件は書面などで示すことになっていますので、必ず確認し保管しましょう

2 安心して働くための各種保険と年金制度

日本には、労災保険のほか、雇用保険、健康保険、厚生年金保険などの保険があります。これらは、病気やケガをしたとき、出産をしたとき、失業したとき、高齢になったときなど、働けなくなってしまうような様々な場面で必要な給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度です。就業する際には、自分が働こうとしている会社がこういった制度に加入しているのかチェックしておくことがとても大切です。

雇用保険

雇用保険は、労働者が失業した場合や育児休業を取得した場合等に、生活の安定、雇用の安定と就職の促進のための失業等給付を行う保険制度です。詳しくはハローワークにお問い合わせください。

健康保険

健康保険は労働者やその家族が、（業務などを原因としない）病気やケガをしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。詳しくは御加入の医療保険者（全国健康保険協会又は健康保険組合）にお問い合わせください。

厚生年金保険

厚生年金保険は、労働者が高齢となって働けなくなったり、何らかの病気やケガによって身体に障害が残ってしまったり、一家の大黒柱を亡くしてその遺族が生活に困窮してしまうといった事態に際し、保険給付を行い、労働者とその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とした制度です。詳しくは年金事務所にお問い合わせください。