

外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）によくある質問と回答を取りまとめましたので、参考にしてください。

外国人労働者咨询专线（中文）的常见问题，仅供参考。

外国人技能実習生のみなさんにも労働基準関係法令が適用され、労働者として日本人と同様に労働条件が守られます。

以下のような事案は、日本の労働基準関係法令に違反するおそれがあります。

日本劳动基准法相关法令也适用于在日的国外技能实习生，作为劳动者，外国技能实习生与日本人一样，享受同等的劳动条件。

以下情况可能违反日本劳动基准法的相关法令。

1-Q 会社の備品を壊したら、罰金として5万円支払うことになっています。

1-Q 如果劳动者损坏公司物品，罚款5万日元。

1-A 労働基準法第16条では、労働契約の不履行について違約金を定めること、または損害賠償額を予定する契約を禁止しています。

なお、あらかじめ損害賠償金額を決めておくことは禁止されていますが、現実に労働者の責任によって発生した損害について賠償請求をすることは禁止されていません。

会社が被った損害以上の支払いを会社から請求された場合は、管轄の労働基準監督署にご相談ください。管轄の労働基準監督署を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702をご利用ください。

1-A 劳动基准法第16条规定，合同中不得事先规定劳动者不履行劳动合同时的违约金以及损害赔偿金额。

虽然劳动基准法禁止提前规定赔偿金额，但在实际工作中，如果因为劳动者的原因而使公司受到损失的话，公司可以提出赔偿要求。

如果公司要求的赔偿金额超出实际损失金额，请与所在地的劳动基准监督署联系。关于所在地的劳动基准监督署的情况，可打以下电话咨询：

外国人労働者咨询专线 0570-001702（中文专用）

2-Q 賃金支払日を過ぎても賃金が支払われません。

2-Q 逾期未支付工资。

2-A 労働基準法第24条では、賃金は、通貨で、直接、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて、労働者に支払わなければならないと定めています。

支払日を過ぎても賃金が支払われないときは、管轄の労働基準監督署にご相談ください。

管轄の労働基準監督署を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702 をご利用ください。

2-A 労働基準法第 24 条規定，公司必须以货币的形式、每月一次以上、定期、直接、全额支付给劳动者。

如果逾期未发工资，请与所在地的劳动基准监督署联系。关于所在地的劳动基准监督署的情况，可打以下电话咨询：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702（中文专用）

3-Q 1 日 8 時間を超えて労働しましたが、その分の賃金が時給 350 円しか支払われません。

3-Q 一天的工作时间超过八小时，但实际工资每小时只支付 350 日元。

3-A 労働基準法第 37 条では、時間外、深夜（午後 10 時～午前 5 時）、法定休日に労働させる場合には、以下の割増率によって割増賃金を支払わなければならないと定めています。

・時間外労働割増賃金：25%以上の率（1 か月 60 時間を超える時間外労働については 50% になりますが、中小企業については 2023 年 3 月 31 日まで適用が猶予されます。）

・深夜労働割増賃金：25%以上の率

・休日労働割増賃金：35%以上の率

労働基準法第 35 条では、労働者に 1 週間に必ず 1 日の休みを与えることを定めており、この休日を法定休日といいます。週休 2 日の場合は、2 日の休みのうち 1 日だけ労働しても、休日労働にはなりません。

また、技能実習生が同意しても、法定の割増率で計算した額を下回することは労働基準法違反となります。1 日 8 時間を超えた労働時間について支払われた賃金が、この割増率を下回るときは、管轄の労働基準監督署にご相談ください。管轄の労働基準監督署を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702 をご利用ください。

3-A 労働基準法第 37 条規定，对于一天超过八小时的时间外勤务、深夜劳动（夜间 10 点至凌晨 5 点）以及法定休息日的勤务，公司必须按照下面的增额工资率支付加班费。

・时间外勤务加班费：增加 25%以上（如果一个月的劳动时间超过了规定的 60 小时，增加 50%。但中小企业可在 2023 年 3 月 31 日之前暂缓实施本项规定。）

・深夜劳动加班费：增加 25%以上

・休息日加班费：增加 35%以上

労働基準法第 35 条規定，公司必须给予劳动者一周一天的休息时间，称为法定休息日。公司如为周休两日，即使其中一天工作，也不属于休息日劳动。

另外，即使技能实习生本人同意以未达法定增额工资率发放加班费，也构成违反劳动基准法。如果拿到的加班费没有达到法定增额工资率，请与所在地的劳动基准监督署联系。关于所在地的劳动基准监督署的情况，可打以下电话咨询：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702（中文专用）

4-Q 地域別最低賃金は 800 円ですが、実際には時間額 600 円で計算して賃金が支払われます。

4-Q 地区法定最低工资为每小时 800 日元，但实际按每小时 600 日元支付。

4-A 最低賃金法第 4 条では、賃金は最低賃金額以上を支払わなければならないと定めています。たとえ、最低賃金額を下回る賃金を定めた労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、支払われる賃金額は最低賃金額となります。

最低賃金は以下の 2 種類があり、それがどちらも適用される場合は、高いほうの賃金が適用されます。

- a. 地域別最低賃金（都道府県ごとに決められている最低賃金）
- b. 特定（産業別）最低賃金（特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金ですが、全ての産業に定められているわけではありません。）

支払われた賃金が最低賃金額を下回ると思われるときは、管轄の労働基準監督署にご相談ください。管轄の労働基準監督署を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702 をご利用ください。

4-A 最低工资法第 4 条规定，公司支付的工资不得低于最低工资。即使签订了低于最低工资的合同，该合同也被视为无效，最低工资即为应该支付的工资。

最低工资包括以下两种，两种都适用的话，以较高的一方为准。

- a. 地区最低工资（都道府县各自规定的最低工资）
- b. 特定行业（各行业）最低工资（以特定行业骨干劳动者为对象设定的最低工资，但并不是所有行业都有这一规定）

如果你的工资没有达到最低工资水平，请与所在地的劳动基准监督署联系。关于所在地的劳动基准监督署的情况，可打以下电话咨询：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702（中文专用）

5-Q 突然、会社から解雇されました。何か補償はありませんか。

5-Q 突然被公司解雇。有什么补偿吗？

5-A 労働基準法第 20 条では、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも 30 日以上

前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければならないと定めています。

ただし、契約期間やその他の理由で解雇予告が必要のない場合もあります。詳しくは管轄の労働基準監督署にご相談ください。管轄の労働基準監督署を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702をご利用ください。

5-A 労働基準法第20条規定，公司解雇劳动者，至少要在30天之前通知本人，又或支付30天以上的平均工资。

但是，根据合同期间的长短或其他理由，有时不需提前通知。如果了解详细内容，请与所在地的劳动基准监督署联系。关于所在地的劳动基准监督署的情况，可打以下电话咨询：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702（中文专用）

6-Q 妊娠を理由として解雇されました。違法ではありませんか。

6-Q 因为怀孕公司将我解雇。这样违法吗？

6-A 労働基準法第19条では、産前産後の女性が休業する期間及びその後30日間は解雇してはならないと定めています。

また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取り扱いを禁止しています。

妊娠等を理由として解雇された、契約が更新されなかった、パートになるように強要された、減給された、不合理な配置転換をされたときは、管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。管轄の労働局雇用環境・均等部（室）を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702をご利用ください。

技能実習生も、一般の労働者と同じく法律で保護されます。解雇されそうになったり、帰国するように言われたら、外国人技能実習機構へ相談してください。

外国人技能実習機構（中国語）0120-250-169

月曜・水曜・金曜 11:00～19:00

土曜 11:00～17:00

6-A 労働基準法第19条規定，公司不得解雇产前产后休假期间以及休假结束不到30天的劳动者。

另外，男女雇用機会均等法和育儿、护理休假法规定，公司不得以怀孕、生育、育儿休假和护理休假为理由，对劳动者加以解雇等不利待遇。

如果以怀孕等为理由被解雇、终止更新合同、被要求转为非正式社员、被减薪以及接到不合理调动命令时，请与所在地的劳动局雇用环境・均等部（室）联系。关于所在地的劳动局雇用环境・均等部（室）的情况，可打以下电话咨询：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702（中文专用）

至于技能实习生，同样受到法律保护。如果被公司解雇、或被要求回国时，请与外国人技

能实习机构联系。

外国人技能实习机构 0120-250-169（中文专用）

周一・周三・周五 11:00 - 19:00

周六 11:00 - 17:00

7-Q 会社から「有給休暇はない」、「有給休暇を取らせない」といわれました。有給休暇はもらえませんか。

7-Q 公司说：“没有带薪年假”、“不能请带薪年假”。可以请带薪休假吗？

7-A 労働基準法第 39 条では、雇入れの日から起算して 6 か月継続勤務し、全所定労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して継続し、または分割した 10 日の年次有給休暇を与えなければならないと定めています。学生アルバイト、パートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことになっています。

年次有給休暇の付与日数は次のとおりです。

(1) 週所定労働日数が 5 日以上または週所定労働時間が 30 時間以上の労働者

継続勤務年数	0.5 年	1.5 年	2.5 年	3.5 年	4.5 年	5.5 年	6.5 年以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

法定の年次有給休暇の付与日数が 10 日以上である労働者に対し、会社はその日数のうち 5 日については、年次有給休暇発生日から 1 年以内に、労働者ごとにその時季を指定して付与することが義務付けられています。

(2) 週所定労働日数が 4 日以下かつ週所定労働時間が 30 時間未満の労働者

週所定労働日数に応じて、次のとおり比例付与されます。

	週所定労働日数	1 年間の所定労働日数*	継続勤務年数						
			0.5 年	1.5 年	2.5 年	3.5 年	4.5 年	5.5 年	6.5 年以上
付与日数	4 日	169 日～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	3 日	121 日～168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
	2 日	73 日～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
	1 日	48 日～72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

\* 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

詳しくは管轄の労働基準監督署にご相談ください。管轄の労働基準監督署を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702 をご利用ください。

7-A 劳动基准法第 39 条规定，公司对从雇用之日起连续工作 6 个月以上且出勤率在 80% 以上的劳动者，必须给予连续的、或者分开的 10 天的带薪年假（法定年度带薪年假）。原则上，

对打工的学生、非全日制劳动者也应该给予同样的待遇。

给予法定年度带薪年假的日数如下。

(1) 一周规定劳动日数为 5 日以上或者一周规定劳动时间为 30 小时以上的劳动者

连续工作年数	0.5 年	1.5 年	2.5 年	3.5 年	4.5 年	5.5 年	6.5 年以上
给予日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

对于每一个拥有 10 日以上带薪年假的劳动者，公司必须在付与带薪年假后 1 年之内，指定其中的 5 日作为带薪年假日，给予劳动者休息。

(2) 一周规定劳动日数为 4 日以下并且一周规定劳动时间未满 30 小时的劳动者

根据一周规定劳动日数，按以下比例付与

	1 周 规定 劳动 日数	1 年规定 劳动日数*	连续工作年数						
			0.5 年	1.5 年	2.5 年	3.5 年	4.5 年	5.5 年	6.5 年 以上
给 予 日 数	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

\* 劳动日数不按周计算时

如果想了解详细内容，请与所在地的劳动基准监督署联系。关于所在地的劳动基准监督署的情况，可打以下电话咨询：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702 (中文专用)

8-Q 会社から「有給休暇は 1 か月に 1 日まで」といわれました。違法ではありませんか。

8-Q 公司说：“一个月只能请一天带薪年假”。这样违法吗？

8-A 有給休暇の取得時季については、労働者に時季指定権があります。

会社は、労働者が指定する時季が事業の正常な運営を妨げるような場合に、休暇時季の変更権が認められています。これは年度末の業務繁忙期などに、多数の労働者が有給休暇を請求した場合、全員に休暇を付与し難いような場合に限られています。ご質問のように、労働者が取得しようとする日数を会社が制限することはできません。

会社が、これに該当するような状況でない場合に、労働者が請求した時季に有給休暇の取得を認めないときは、管轄の労働基準監督署にご相談ください。管轄の労働基準監督署を知りたいときは、外国人労働者向け相談ダイヤル（中国語）0570-001702 をご利用ください。

8-A 何时请带薪年假，劳动者有日期指定权。

劳动者要求的休假日若对公司的正常运营产生影响，公司可与劳动者商量换成其它日期。

所谓“要求的节假日影响公司正常运营”是指年度末业务繁忙并出现复数劳动者集中休假的情况。另外，公司不得限制劳动者要求的节假日数。

除了上述情况，如果公司仍不允许劳动者休假，请与所在地的劳动基准监督署联系。关于所在地的劳动基准监督署的情况，可打以下电话咨询：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702（中文专用）