

# 中国語労働相談Q & A

外国人労働者和外国人技能实习生都适用于日本的有关劳动基准相关法令，作为劳动者，他们与日本人其劳动条件受到法律保护。

外国人労働者咨询专线（中文）的常见问题，仅供参考。以下情况可能违反日本劳动基准法的相关法令。

外国人労働者や外国人技能実習生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。

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

## 【目次】

### 労働契約 / 労働合同

#### [1-Q 労働合同是否必须设定合同期限？ 并且，合同到期时是否能够更新合同？](#)

(→第 5 页)

労働契約は必ず契約期間を定めなければなりませんか。また、期間満了の時には契約を更新することはできますか。(→5 ページ)

#### [2-Q 如果劳动者损坏公司物品，罚款 5 万日元。这样违法吗？](#) (→第 5 页)

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。違法ではありませんか。(→5 ページ)

#### [3-Q 签订了为期 3 年的劳动合同，但公司称，如果劳动者在合同到期之前辞职，需要支付 50 万日元的罚款，真的有必要支付吗？](#) (→第 6 页)

3 年の契約期間で働いていますが、会社から、期間が満了する前に退職したら罰金 50 万円を支払うよう言われました。本当に支払う必要がありますか。(→6 ページ)

### 解雇 / 解雇

#### [4-Q 因在职场发生的事故而受伤，为了治疗而休假，但被公司以经营遇到困境为由而解雇了。这样的解雇是被允许的吗？](#) (→第 7 页)

職場の事故でケガをしたため治療のために休業していましたが、会社経営が行き詰ったとの理由で解雇されました。このような解雇は許されるのでしょうか。(→7 ページ)

#### [5-Q 听说除了因劳动灾害进行疗养而停工及产前产后停工的期间，以及其后 30 天的期间之外，还有禁止解雇劳动者的情形。其中包括哪些情形？](#) (→第 7 页)

労働災害による療養のための休業や産前産後の休業の期間とその後 30 日間の他にも、労働者の解雇が禁止されている場合があると聞きました。それはどのような場合ですか。(→7 ページ)

#### [6-Q 突然被公司解雇。有什么补偿吗？](#) (→第 9 页)

突然、会社から解雇されました。何か補償はありませんか。(→9 ページ)

[7-Q 因为怀孕公司将我解雇。这样违法吗？（→第 9 页）](#)

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。（→9 ページ）

[賃金 / 工资](#)

[8-Q 退職之时，尚未迎来支付日的工资是否能够得到支付？（→第 10 页）](#)

退職する際にまだ支払日が来ていない賃金を支払ってもらえますか。（→10 ページ）

[9-Q 逾期未支付工资。这样违法吗？（→第 11 页）](#)

賃金支払日を過ぎても賃金が支払われません。違法ではありませんか。（→11 ページ）

[10-Q 公司称，因没有工作，工厂停业一周，工资是否能够得到补偿？（→第 12 页）](#)

仕事がないので工場を 1 週間休みにすると言われましたが、賃金は補償してもらえますか。（→12 ページ）

[11-Q 地区法定最低工资为每小时 850 日元，但实际按每小时 650 日元支付。这样违法吗？（→第 12 页）](#)

地域別最低賃金は 850 円ですが、実際には時間額 650 円で計算して賃金が支払われます。違法ではありませんか。（→12 ページ）

[12-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。这样违法吗？（→第 13 页）](#)

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。違法ではありませんか。（→13 ページ）

[13-Q 平时 1 天工作 8 小时，但工作繁忙时，会出现 1 天工作 13 小时以上、有时工作到夜里 10 点之后。此时，只是按照每小时 1200 日元的小时工资乘以工作时间，向我支付了工资，这样是否没有问题？（→第 15 页）](#)

普段は 1 日 8 時間勤務ですが、仕事が忙しい時には 1 日 13 時間以上、時に夜 10 時を過ぎて働かされる場合があります。この場合も 1 時間当たりの時給 1200 円に働いた時間に乗じた給料しか支払われません。違法ではありません

か。(→15 ページ)

#### 年次有給休暇 / 年假

14-Q 公司说：“没有带薪年假”、“不能请带薪年假”。可以请带薪年假吗？（→第 16 页）

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。(→16 ページ)

15-Q 公司说：“一个月只能请一天带薪年假”。这样违法吗？（→第 18 页）

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。(→18 ページ)

16-Q 希望连续 3 天获得年度带薪年假，而向公司提出申请，但公司以始终人手不足为由，表示无法批准获得年假，这样是否没有问题？（→第 19 页）

3 日間連続で年次有給休暇を取得しようと会社に申し出たところ、会社から恒常的な人手不足のため、年休取得は認められないと言われましたが、問題はないのでしょうか。(→19 ページ)

## 【回答】

### 1-Q 劳动合同是否必须设定合同期限？并且，合同到期时是否能够更新合同？

労働契約は必ず契約期間を定めなければなりませんか。また、期間満了の時には契約を更新することはできますか。

1-A 劳动合同设定期限之时，该上限有规定，但也可制定不设定期限的合同。并且，合同期限到期之时，在公司与劳动者达成协议的基础上，可对合同进行更新。像这样被更新有期劳动合同，合计超过 5 年时，根据规定，及劳动者的申请，可转换为不设定期限的合同。

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）

労働契約は、期間の定めをする場合には上限が定められていますが、期間の定めのない契約とすることもできます。また、契約期間の満了の際に、会社と労働者が合意の上で契約を更新することもできます。このように有期労働契約が更新され、通算で 5 年を超える場合には、労働者の申し込みにより期間の定めのない契約に転換することができます。

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。

### 2-Q 如果劳动者损坏公司物品，罚款 5 万日元。这样违法吗？

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。違法ではありませんか。

2-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：

外国人劳动者咨询专线 0570-001702（中文专用）

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、現実には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。

3-Q 签订了为期 3 年的劳动合同, 但公司称, 如果劳动者在合同到期之前辞职, 需要支付 50 万日元的罚款, 真的有必要支付吗?

3 年の契約期間で働いていますが、会社から、期間が満了する前に退職したら罰金 50 万円を支払うよう言われました。本当に支払う必要がありますか。

3-A 劳动基准法第 16 条规定, 公司在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。

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）

労働基準法第 16 条では、会社は労働者が契約満了前に退職したときの違約金を定めること、又は損害賠償額を予定することを禁止しています。

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。

4-Q 因在职场发生的事故而受伤，为了治疗而休假，但被公司以经营遇到困境为由而解雇了。这样的解雇是被允许的吗？

職場の事故でケガをしたため治療のために休業していましたが、会社経営が行き詰ったとの理由で解雇されました。このような解雇は許されるのでしょうか。

4-A 公司在劳动者因业务而受伤，为了疗养而休假期间，不得将其解雇。但是，因自然灾害及其它不得已事由，无法继续工作时，不适用此限制解雇的规定。

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）

会社は、労働者が業務上の負傷によって療養のために休業している期間は解雇できません。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合には、この解雇制限の規定は適用されません。

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-Q 听说除了因劳动灾害进行疗养而停工及产前产后停工的期间，以及其后 30 天的期间之外，还有禁止解雇劳动者的情形。其中包括哪些情形？

労働災害による療養のための休業や産前産後の休業の期間とその後 30 日間の他にも、労働者の解雇が禁止されている場合があると聞きました。それはどのような場合ですか。

5-A 符合下列情况的解雇是被法律禁止的。

- ① 以国籍、信仰、社会身份为理由进行的解雇；
- ② 以劳动者向劳动基准监督署提出申告、向都道府县劳动局要求就个别劳动相关纠纷的解决提供援助为理由进行的解雇；
- ③ 以劳动者为工会会员、以及从事工会正当行为为理由进行的解雇；
- ④ 以劳动者为女性、或者因女性结婚、怀孕、分娩、产前产后停工为理由而进行的解雇；
- ⑤ 因劳动者申请育儿休假及护理休假，或者获得了育儿休假、护理休假而被解雇。

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）

以下に該当する場合の解雇は、法律上禁止されています。

- ① 国籍、信条、社会的身份を理由とする解雇
- ② 労働者が労働基準監督署へ申告したこと、都道府県労働局へ個別労働関係の紛争の解決援助を求めたことを理由とする解雇
- ③ 労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇
- ④ 女子であること、あるいは女子が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業したことを理由とする解雇
- ⑤ 育児休業及び介護休業の申し出をしたこと、又は、育児休業・介護休業したことを理由とする解雇

詳しくは、管轄の労働局・労働基準監督署にご相談ください。管轄の労働局・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。



#### 6-Q 突然被公司解雇。有什么补偿吗？

突然、会社から解雇されました。何か補償はありませんか。

6-A 劳动基准法第 20 条规定，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）

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 日以上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。

#### 7-Q 因为怀孕公司将我解雇。这样违法吗？

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。

7-A 劳动基准法第 19 条规定，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，男女雇用机会均等法和育儿、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：

外国人労働者咨询专线 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

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

#### 8-Q 退職之时，尚未迎来支付日的工资是否能够得到支付？

退職する際にまだ支払日が出ていない賃金を支払ってもらえますか。

8-A 労働者退職之时，即使是在规定的工资支付日之前，未结算的工资也可在 7 日以内得到支付。

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)

労働者が退職する際には、所定の賃金支払日の前でも、精算されていない賃金を7日以内に支払ってもらうことができます。

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。

#### 9-Q 逾期末支付工资。这样违法吗？

賃金支払日を過ぎても賃金が支払われません。違法ではありませんか。

9-A 劳动基准法第24条规定, 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。

如果逾期末发工资, 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)

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。

10-Q 公司称，因没有工作，工厂停业一周，工资是否能够得到补偿？

仕事がないので工場を 1 週間休みにすると言われましたが、賃金は補償してもらえますか。

10-A 因公司的原因而使工作休息之时，公司必须对劳动者支付劳动者应该得到工资额的 60%以上。

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）

会社の都合で仕事が休みになった場合は、会社は労働者に対して、支払われるはずの賃金の額の 60%以上を支払わなければなりません。

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。

11-Q 地区法定最低工资为每小时 850 日元，但实际按每小时 650 日元支付。这样违法吗？

地域別最低賃金は 850 円ですが、実際には時間額 650 円で計算して賃金が支払われます。違法ではありませんか。

11-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）

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。

12-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。这样违法吗？

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。違法ではありませんか。

12-A 劳动基准法第 37 条规定，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

劳动基准法第 35 条规定，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）

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。

13-Q 平时 1 天工作 8 小时，但工作繁忙时，会出现 1 天工作 13 小时以上、有时工作到夜里 10 点之后。此时，只是按照每小时 1200 日元的小时工资乘以工作时间，向我支付了工资，这样违法吗？

普段は 1 日 8 時間勤務ですが、仕事が忙しい時には 1 日 13 時間以上、時に夜 10 時を過ぎて働かされる場合があります。この場合も 1 時間当たりの時給 1200 円に働いた時間に乗じた給料しか支払われません。違法ではありませんか。

13-A 对于超过 1 天 8 小时的劳动时间，必须支付时间外增额工资，为通常工资的 125%。按照设问事例，必须按照每小时 1500 日元以上的金额支付工资。并且，从夜晚 10 点至早晨 5 点之间工作时，作为深夜增额工资，需要支付相当于通常工资的 25% 的增额工资，这样与时间外劳动合起来，达到 150%，即按照设问事例，公司有义务按照每小时 1800 日元以上的金额进行支付。

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）

1 日 8 時間を超えた労働時間に対しては時間外割増賃金の支払が必要であり、通常の賃金の 125%、設問例では 1 時間当たり 1500 円以上の額を賃金として支払わなければなりません。また、夜 10 時から朝 5 時までの間に働いた場合は深夜割増賃金として通常の賃金の 25% の割増賃金の支払が必要となり、時間外労働と合わせると 150%、設問例では 1 時間当たり 1800 円以上の額の支払が会社に義務づけられます。

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。

14-Q 公司说：“没有带薪年假”、“不能请带薪年假”。可以请带薪年假吗？

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。

14-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滿 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	4 日	169~ 216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日



日 数	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

\* 労働日数不按周計算時

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)

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。

#### 15-Q 公司说：“一个月只能请一天带薪年假”。这样违法吗？

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。

#### 15-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“要求的休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休假日数。

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）

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。

16-Q 希望连续 3 天获得年度带薪休假，而向公司提出申请，但公司以始终人手不足为由，表示无法批准获得年假，这样是否没有问题？

3 日間連続で年次有給休暇を取得しようと会社に申し出たところ、会社から恒常的な人手不足のため、年休取得は認められないと言われましたが、問題はないのでしょうか。

16-A 年度带薪休假在原则上，必须在“劳动者申请的时节”赋予。劳动者指定的具体的月日为年假赋予日，年假是分开获取，还是连续数日获取，原则上可由劳动者决定。而另一方面，如果在劳动者指定的时节赋予年假，“妨碍事业的正常运营”之时，为了与事业运营进行调整，公司可以行使时节变更权，但是，不允许以“始终人手不足”作为时节变更权的理由。

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）

年次有給休暇は原則として、「労働者の請求する時季」に与えなければなりません。労働者が指定した具体的な月日が年休付与日となり、年休を分割してとる

か、又は何日間か連続してとるかも、原則として労働者が決定できます。他方で労働者から指定された時季に休暇を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合には、事業運営との調整を図るため、会社は時季変更権を行使することができますが、「恒常的な人手不足」を時季変更権の事由とすることは許されません。

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。