

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。

【目录 / 目次】

劳动合同 / 労働契約

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？

(→第7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。(→7 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7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。(→7 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8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。(→8 ページ)

4-Q 短期的劳动合同已更新过好几次。可不可以合同期间放长一点？(→第9页)

短い期間の有期契約を何回も更新しています。契約期間を長くしてもらうことはできませんか。(→9 ページ)

5-Q 进公司时，没收到劳动条件通知书。公司没有义务把劳动条件通知书交给劳动者吗？(→第9页)

労働条件通知書をもらっていません。会社は労働条件通知書を出さなくてもいいのですか。(→9 ページ)

6-Q 以未满足最低工资的金额签订了劳动合同。无法领到最低工资吗？(→第10页)

最低賃金に満たない金額で契約してしまいました。最低賃金はもらえませんか。(→10 ページ)

解雇・退職 / 解雇・退職

7-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难为由而解雇了。这样的解雇是被允许的吗？（→第 11 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、会社経営が厳しいという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。（→11 ページ）

8-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 12 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。（→12 ページ）

9-Q 突然被公司解雇。有什么补偿吗？（→第 13 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。（→13 ページ）

10-Q 因为怀孕公司将我解雇。这样违法吗？（→第 14 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。（→14 ページ）

11-Q 身为正社员工工作，因为有家事想要辞职，提交了辞职书。但公司不答应。公司不答应的话，是否不能辞职？（→第 15 页）

正社員として働いています。家庭の事情で退職したいと思い、会社に退職願を提出しましたが、会社が認めてくれません。会社が認めないと、退職できませんか。（→15 ページ）

12-Q 签订了有固定期限的劳动合同。期满之前，想要辞职，提交了辞职书。但公司不答应。公司不答应的话，是否不能辞职？（→第 16 页）

期間の定めのある有期契約で働いています。期間の満了前に退職したいと思い、会社に退職願を提出しましたが、会社が認めてくれません。会社が認めないと、退職できませんか。（→16 ページ）

工资 / 賃金

13-Q 退職之时, 尚未迎来支付日的工资是否能够得到支付? (→第 17 页)

退職する時に、まだ支払日が出ていない賃金を支払ってもらえますか。(→17 ページ)

14-Q 逾期未支付工资。这样违法吗? (→第 17 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。(→17 ページ)

15-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 18 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。(→18 ページ)

16-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 18 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。(→18 ページ)

17-Q 一天的工作时间超过 8 小时, 但实际工资每小时只支付 350 日元。这样违法吗? (→第 19 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。(→19 ページ)

18-Q 平时一天工作 8 小时, 但工作繁忙时, 会出现一天工作 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? (→第 21 页)

普段は 1 日 8 時間働きますが、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 円に働いた時間数を乗じた給料しか支払われません。違法ではありませんか。(→21 ページ)

[19-Q 在没拿到工资前申请了辞职。辞职后，能不能要求支付工资或退職金？
\(→第 22 页\)](#)

賃金が支払われないまま、退職してしまいました。退職後でも、賃金や退職金を請求できますか。(→22 ページ)

[20-Q 在签订合同时公司告诉我的工资有多少，但领工资时除了税金、社会保险费以外，还扣除种种项目。这样违法吗？\(→第 23 页\)](#)

契約時に言われた賃金から、税金や社会保険料以外にいろいろ控除されています。違法ではありませんか。(→23 ページ)

[21-Q 公司说，加班时间以 30 分钟为单位计算，一次未满 30 分钟的加班时间都被去掉。这样违法吗？\(→第 23 页\)](#)

会社から「残業時間は 30 分単位」と言われ、毎日 30 分未満の残業時間は切り捨てられてしまいます。違法ではありませんか。(→23 ページ)

[22-Q 有一天加了班，结果当天的总劳动时间超过 8 小时。第二天，公司让我正好前一天加班的时间提前回家。这样的话，我不能领到加班费吗？\(→第 24 页\)](#)

8 時間を超えて残業しましたが、翌日、前日に残業した時間だけ早く帰りました。残業代はもらえませんか。(→24 ページ)

劳动时间・休息・休日 / 労働時間・休憩・休日

[23-Q 公司说，上班前我必须做准备工作，下班后还得收拾清扫。这些时间都不属于劳动时间吗？\(→第 25 页\)](#)

始業前に、作業の準備をするように言われています。終業後も片づけや清掃を行います。これは労働時間にはなりませんか。(→25 ページ)

年假 / 有給休暇

[24-Q 公司说：“没有年假”、“不能请年假”。可以请年假吗？\(→第 26 页\)](#)

会社から「有給休暇はない」、「有給休暇を取らせない」と言われました。有給休暇はもらえませんか。(→26 ページ)

[25-Q 公司说：“一个月只能请一天年假”。这样违法吗？（→第 29 页）](#)

会社から「有給休暇は 1 か月に 1 日まで」と言われました。違法ではありませんか。（→29 ページ）

[26-Q 希望连续 3 天获得年假，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 29 页）](#)

3 日間連続で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、有給休暇の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。（→29 ページ）

[27-Q 退職时，可以把剩下的年假卖给公司吗？（→第 30 页）](#)

退職するときに残っている有給休暇は、買い取ってもらえますか。（→30 ページ）

[28-Q 离辞职日还有一个月，想享受完剩余的年假后辞职，请求年假。但公司以交待任务为理由不同意。这样违法吗？（→第 31 页）](#)

1 か月後に退職します。残った有給休暇をすべて使って退職したいと思い、会社に請求しましたが、引継ぎなどを理由に認めてくれません。違法ではありませんか。（→31 ページ）

【回答 / 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。

[返回目录](#)

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）

[返回目录](#)

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 短期的労働合同已更新过好几次。可不可以合同期间放长一点？

短い期間の有期契約を何回も更新しています。契約期間を長くしてもらうことはできませんか。

4-A 公司要准备更新已经更新过一次以上、并且超过 1 年继续雇用的劳动者的劳动合同时，根据劳动合同的实际情况以及劳动者的要求，公司尽量放长合同期限。

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、契約を 1 回以上更新し、1 年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努め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。

5-Q 进公司时，没收到劳动条件通知书。公司没有义务把劳动条件通知书交给劳动者吗？

労働条件通知書をもらっていません。会社は労働条件通知書を出さなくてもいいのですか。

[返回目录](#)

5-A 劳动基准法第 15 条规定，公司录用劳动者之际，必须以书面等方式明示给劳动者工资、劳动时间以及其他劳动条件。一般来说，公司要用“劳动条件通知书”的形式交给劳动者，明示该劳动者的劳动条件。

如果被明示的劳动条件和实际情况有差异的话，劳动者可以即时解除劳动合同。

如果劳动者为了进公司已搬迁住，但劳动条件有差异而解除劳动合同，然后 14 天内回老家的话，公司必须负担劳动者的旅费。

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）

労働基本法第 15 条では、会社が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければならないと定めています。これを「労働条件通知書」により交付することが一般的です。

また、明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。

この場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合には、会社は必要な旅費を負担し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。

6-Q 以未满足最低工资的金额签订了劳动合同。无法领到最低工资吗？

最低賃金に満たない金額で契約してしまいました。最低賃金はもらえませんか。

[返回目录](#)

6-A 根据最低工资法第 4 条规定，以未满足最低工资的金额签订了劳动合同时，要把这部分成为无效。无效的部分被视为以最低工资的金额签订劳动合同。即使劳资双方都同意签订的合同，但因未达到最低工资法标准此劳动不被承认。这时被认定以最低工资的金额签订合同。

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）

最低賃金法第 4 条では、「最低賃金額に達しない賃金を定めた場合には、その部分は無効となる。この場合において、無効となった部分は最低賃金と同様の定をしたものとみなされる」としています。会社と労働者が合意したうえでの契約でも、最低賃金法に達しない労働条件での労働は認められません。ご質問のような場合には、最低賃金で契約したことになります。

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、会社経営が厳しいという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-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）

[返回目录](#)

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。

8-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。

8-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）

[返回目录](#)

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、社会的身分を理由とする解雇
- 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。

9-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。

9-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。

[返回目录](#)

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。

10-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。

10-A 労働基準法第 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

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。

[返回目录](#)

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

11-Q 身为正社员工工作, 因为有家事想要辞职, 提交了辞职书。但公司不答应。公司不答应的话, 是否不能辞职?

正社員として働いています。家庭の事情で退職したいと思い、会社に退職願を提出しましたが、会社が認めてくれません。会社が認めないと、退職できませんか。

11-A 民法第 627 条规定, 劳动者拥有辞职的自由。除了签订有固定期限的劳动合同的劳动者以外, 签订的不固定期限合同的劳动者的话, 表示辞职后过了两周, 辞职就会成立。

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)

民法第 627 条では、労働者には退職の自由があり、契約期間を定めた場合は別として、雇用期間を定めていない場合は、退職の意思表示をしてから 2 週間経過したときに、退職が成立します。

[返回目录](#)

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。

12-Q 签订了有固定期限的劳动合同。期满之前，想要辞职，提交了辞职书。但公司不答应。公司不答应的话，是否不能辞职？

期間の定めのある有期契約で働いています。期間の満了前に退職したいと思い、会社に退職願を提出しましたが、会社が認めてくれません。会社が認めないと、退職できませんか。

12-A 民法第 628 条规定，在签订有固定期限合同的情况下，只有劳动者有“不得已的理由”时，才能辞职。“不得已的理由”是指公司未发工资等不履行债务。

另外，劳动基准法附则 137 条规定，签订有固定期限的劳动合同的第一天起过了 1 年后，劳动者可以随意辞职。

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）

民法 628 条では、有期契約の場合は、「やむを得ない事由」がなければ期間途中に退職することはできないと定めています。「やむを得ない事由」とは、賃金不払い等の重大な債務不履行などがあげられます。

なお、労働基準法附則 137 条により、契約期間の初日から 1 年経過後は自由に退職できます。

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。

[返回目录](#)

13-Q 退職之时，尚未迎来支付日的工资是否能够得到支付？

退職する時に、まだ支払日が来ていない賃金を支払ってもらえますか。

13-A 劳动者退職之时，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。

14-Q 逾期未支付工资。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。

14-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）

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。

[返回目录](#)

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。

15-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。

15-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。

16-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。

16-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。

[返回目录](#)

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。

17-Q 一天的工作时间超过 8 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。

[返回目录](#)

17-A 劳动基准法第 37 条规定，对于一天超过 8 小时的时间外劳动、深夜劳动（夜间 10 点至凌晨 5 点）以及法定休息日的劳动，公司必须按照下面的增额工资率支付加班费。

- 时间外劳动加班费：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

[返回目录](#)

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。

18-Q 平时一天工作 8 小时，但工作繁忙时，会出现一天工作 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 時間働きますが、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 円に働いた時間数を乗じた給料しか支払われません。違法ではありませんか。

18-A 对于超过一天 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）

[返回目录](#)

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。

19-Q 在没拿到工资前申请了辞职。辞职后，能不能要求支付工资或退職金？

賃金が支払われないまま、退職してしまいました。退職後でも、賃金や退職金を請求できますか。

19-A 还没超过时效的话，辞职后也可以要求支付工资或退職金。定期工资和加班费的时效为3年，但2020年4月1日之前的定期工资和加班费时效为2年，退職金の时效为5年。

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：

外国人労働者咨询专线 0570-001702（中文专用）

退職後でも時効前であれば、賃金や退職金の請求ができます。定期賃金、残業代の時効は3年間（令和2年4月1日以前は2年間）、退職金の時効は5年間です。

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。

[返回目录](#)

20-Q 在签订合同时公司告诉我的工资有多少，但领工资时除了税金、社会保险费以外，还扣除种种项目。这样违法吗？

契約時に言われた賃金から、税金や社会保険料以外にいろいろ控除されています。違法ではありませんか。

20-A 劳动基准法第 24 条规定，除了税金、社会保险费等法律允许从工资扣除的项目以外，公司还要扣除的话，公司必须和工会代表或者劳动者的代表用书面缔结劳资协定。如果有劳资协定的话，公司可以从工资里扣除协定上面记载的项目。如果不清楚被扣除的内容的话，向公司咨询比较好。

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 24 条では、会社が税金や社会保険料等の法律で控除が認められているもの以外を賃金から控除する場合は、労働者の過半数を組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する労働者との書面の労使協定が必要です。労使協定があれば、会社は協定に明記された項目について、賃金から控除することができます。控除の内容に不明な点がある場合は、会社に尋ねてください。

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。

21-Q 公司说，加班时间以 30 分钟为单位计算，一次未满 30 分钟的加班时间都被去掉。这样违法吗？

会社から「残業時間は 30 分単位」と言われ、毎日 30 分未満の残業時間は切り捨てられてしまいます。違法ではありませんか。

[返回目录](#)

21-A 劳动基准法第 24 条规定，工资必须支付总额。即使加班时间较短，舍去加班时间也违反劳动基准法。但，实际上，很难做到以 1 分钟为单位计算每次加班的加班费。因此，将一个月的加班时间加起来，可以舍去未满 30 分钟的时间，也可以把 30 分钟以上未满 1 个小时进位 1 个小时来计算。

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 24 条では、賃金の全額払いを定めています。短時間であっても残業時間を切り捨てて計算することは違反です。ただし毎日の残業時間を 1 分単位で計算して支払うというのは、現実的ではないことから、1 か月分の残業時間を合計して、30 分未満の端数がある場合にはこれを切り捨て、30 分以上の端数を 1 時間に切り上げることは認められています。

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。

22-Q 有一天加了班，结果当天的总劳动时间超过 8 小时。第二天，公司让我正好前一天加班的时间提前回家。这样的话，我不能领到加班费吗？

8 時間を超えて残業しましたが、翌日、前日に残業した時間だけ早く帰りました。残業代はもらえませんか。

22-A 即使第二天提前回家，但对超过一天 8 小时的时间，公司必须支付时间外增额工资。

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）

[返回目录](#)

次の日に早く帰したとしても、1日に8時間を超えた時間について、会社は割増賃金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。

23-Q 公司说，上班前我必须做准备工作，下班后还得收拾清扫。这些时间都不属于劳动时间吗？

始業前に、作業の準備をするように言われています。終業後も片づけや清掃を行います。これは労働時間にはなりませんか。

23-A 劳动时间是指劳动者处于公司指挥命令下的时间。公司的命令不管明确的或者暗示的，

从客观上被认为劳动者处于公司的指挥命令下的话，都被认定为劳动时间。

下述①至⑩，原则上被视为劳动时间。

- ① 作业时间、开会时间
- ② 准备工作时间、结束工作时间
- ③ 停工待活时间
- ④ 在午休时间中，负责接待客人、接电话的时间
- ⑤ 有规定必须在事业所内更衣时，该更衣的时间
- ⑥ 必须参加的学习时间及研修时间
- ⑦ 接受安全卫生教育时间
- ⑧ 做特殊健康诊断时间
- ⑨ 作为司机的交代员，坐在副司机座位上休息、小睡时间
- ⑩ 上夜班中，接电话等带有任务的小睡时间

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） [返回目录](#)

労働時間とは、明示・黙示を問わず、労働者が会社の指揮命令下に置かれている時間のことです。労働時間に該当するかどうかは、労働契約や就業規則で決められるのではなく、労働者の行為が会社の指揮命令下にあるかどうかで客観的に判断されます。

次の①から⑩は労働時間となることが一般的です。

- ① 実際に作業している、会議に参加している、などの時間
- ② 作業前の準備や作業後の片づけ、掃除などしている時間
- ③ いつでも取りかかれるように、資材等の到着を待っている時間（手待ち時間）
- ④ 昼食休憩時間中に来客・電話当番をしている時間
- ⑤ 事業所内で更衣することが義務付けられている作業着などに着替えている時間
- ⑥ 参加を実質的に強制されている教育・研修を受けている時間
- ⑦ 安全衛生教育を受けている時間
- ⑧ 特殊健康診断を受診するのに要する時間
- ⑨ 運転交代要員として乗務したものの助手席で休息・仮眠している時間
- ⑩ 電話等に対応しなければならない泊り勤務中の仮眠時間 など

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。

24-Q 公司说：“没有年假”、“不能请年假”。可以请年假吗？

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

24-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。

[返回目录](#)

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 日以上年假的劳动者, 公司必须在付与年假后 1 年之内, 指定其中的 5 日作为年假日, 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	4 日	169~216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
予	3 日	121~168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
日	2 日	73~120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
数	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)

[返回目录](#)

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 日の有給休暇（法定年次有給休暇）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。

法定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。

[返回目录](#)

25-Q 公司说：“一个月只能请一天年假”。这样违法吗？

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

25-A 何时请年假，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りられています。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。

26-Q 希望连续 3 天获得年假，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？

3日間連続で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、有給休暇の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。

[返回目录](#)

26-A 年假在原则上，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）

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、有給休暇を分割してとるか、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。

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。

27-Q 退職时，可以把剩下的年假卖给公司吗？

退職するときに残っている有給休暇は、買い取ってもらえますか。

27-A 第一年剩下的年假可以转入第二年，和第二年付与的年假一起享受。但是，第二年还是用不完第一年的年假的话，第一年的年假不能转入第三年，索取权会消失。年假的时效为两年，就这样运用。

[返回目录](#)

劳动基准法明确禁止公司要把年假买下。另外，公司以发全勤津贴、高评定奖金率或者早升级等为条件，让劳动者不好申请享受年假，这样的做法也是非法。

退職后会消失年假的索取权，年假必须在退職前享受。

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年で使い切れなかった有給休暇は、翌年に繰越すことができ、新たに付与された日数に加算できますが、さらに1年使わなかった日数は繰越しできず、請求権が消滅します。有給休暇の時効は、請求権発生から2年であるため、このような取扱いとなります。

労働基準法では、会社が有給休暇を買取することを禁止しています。また、会社が「皆勤手当を支給する」、「ボーナスの査定を高くする」、「昇進を早める」ことなどを条件に、労働者に有給休暇を取得しないようにすることも違法です。

退職によって、有給休暇の請求権は消滅しますので、退職前に取得する必要があります。

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。

28-Q 离辞职日还有一个月，想享受完剩余的年假后辞职，请求年假。但公司以交待任务为理由不同意。这样违法吗？

1か月後に退職します。残った有給休暇をすべて使って退職したいと思い、会社に請求しましたが、引継ぎなどを理由に認めてくれませんか。違法ではありませんか。

[返回目录](#)

28-A 公司有变更日期的权利。但, 对要离职的劳动者来说, 这没有行使的余地, 公司必须同意申请年假。

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)

会社には「時季変更権」がありますが、退職する労働者にはこれを行使する余地がありませんので、会社は有給休暇の取得を認め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。

[返回目录](#)