

# 各位留学生

## 请在做勤工之前 了解7个要点

外国人劳动者（包括留学生的勤工）也全面适用日本的劳动法！

请 确 认 背 面 的 内 容 ！

要点

1 在做勤工**开始之前**要以书面材料确认劳动条件。

要点

2 勤工费（工资）在每月的规定日全额支付是最基本的原则，而且还要保证在最低工资基准以上！

要点

3 原则上规定劳动时间是一周 28 小时(长期放假期间也是一天 8 小时)。在深夜・时间外・休息日工作都有增额补贴。

要点

4 即使是勤工只要够条件也可享受带薪休假

要点

5 即使是勤工也可接受安全卫生教育，因工受伤时可享受工伤保险

要点

6 即使是勤工，公司也不可以随便解雇。

要点

7 遇到困惑时，可以到综合劳动咨询窗口进行咨询

宮城労働局

## □ 要点1 在做勤工开始之前要以书面材料确认劳动条件！

以免出现开始工作以后发现「与当初说的不一样」的情况，故要向公司要一份合同书等书面材料，清楚地确认劳动条件。如果实际情况与所明示的条件不相符时，可即时解除合同。

尤其要注意确认以下6项。

是否规定了合同期限，若有规定的话到何时为止？

对有合同期限的合同要确认是否可以延期，可否延期的判断基准有何规定？

是否明示了工作场所在哪里？工作内容是什么？

上班时间、下班时间、有无超时加班以及休息日出勤、工间休息时间、工休日、休假期、倒班制的轮班情况等是否明确？

勤工费（工资）是按日给还是时给？是如何计算的？在何时以何方法支付？

辞工时有何规定？何种情况会被解雇的问题是否明示？

## □ 要点2 勤工的工资在每月的规定日全额支付是最基本的原则，而且还要保证在最低工资基准以上！

劳动基准法中对勤工费等工资规定了「支付工资的5项原则」。勤工的工资是否遵守以下原则予以支付的？货币以及直接支付是否可以汇入劳动者本人指定的其本人名义的账户？

①是否货币支付？

②是否全额支付？

③是否直接支付给劳动者？

④是否每月都有一次以上的支付？

⑤是否能在规定日支付工资？

勤工费等工资各都道府县的「最低工资」的时给额基准不同，但都不可低于最低标准。

因此要确认有没有遵守最低工资标准。（2016年10月5日起宫城县的最低工资的时给额为748日元。）

## □ 要点3 从原则上规定劳动时间一周28小时(长期放假期间也是一天8小时)。在深夜·时间外·休息日的工作都有增额补贴。

对劳动基准法中规定超过法定劳动时间的超时加班 如果超过限度时，经营者要事先缔结劳资合同「36协定」并向所属劳动基准监督署长提交申报，务必遵守其规定时间。

是否有缔结36协定？其内容你是否知道？

对加班应该支付的增额补贴（加班费）要按如下规定支付。

一天超过8小时或一周超过40小时（※），是否支付比常规工资多25%以上的增额补贴？

（※劳动者不满10人的商业·待客娱乐业等规定是一周超过44小时以上）

若在一周日的法定休息日工作时，是否支付比常规工资多35%以上的增额补贴？

1个月超过60小时的超时加班的增额补贴率是否在50%以上？（但是，中小企业尚未实施。）

如果在晚上10点至早晨5点工作的话，是否支付25%以上的深夜增额补贴（深夜补贴）？

## □ 要点4 即使是勤工只要够条件也可享受带薪休假

带薪休假，是指在常规工作日休息也可照常领到工资的休假被称为「有休」和「年休」。无论是正式职员还是非正式职员或勤工，只要够以下三个条件即有申请带薪休假的权利。

①工作时间是一周一天以上或一年48小时以上

②从被雇用日起工作满6个月以上者

③出勤率超过规定劳动日数的80%

申请带薪休假时是否同意赋予？

## □ 要点5 即使是勤工也可接受安全卫生教育，也可在因工受伤时使用工伤保险。

无论是正式职员还是非正式职员，就连只工作一天的短期勤工，在被录用或者从新开始一项新的工作时都有必要接受安全卫生教育。因工生病受伤，或通勤中遭遇事故而去医院时都要使用工伤保险而不能使用健康保险。所以，在医院就诊时，自己要主动告知使用工伤保险。原则上，治疗免费。而且，在因工受伤等休息时，如果领不到工资的话，可以享受休业补偿制度。

要确认是否会在经过安全卫生教育的情况下开始工作？

## □ 要点6 即使是勤工，公司也不可以随便解雇。

即使是勤工，公司也不可随便进行解雇，在解雇之前要说明解雇的理由，必须要有从社会常识的角度看而可理解的理由。不可因为为是勤工就随便进行解雇。

## □ 要点7 困惑时可以进行咨询，你知道综合劳动咨询窗口吗？

有关勤工的劳动条件、合同以及退職等与劳务相关的困惑，可到全国各地的劳动局或劳动基准监督署的「综合劳动咨询窗口」进行咨询。免费咨询。