

## Para extranjeros que trabajan en Japón

—日本で働く外国人の皆さんへ—

## <一般原則>

### <Principio general de la legislación laboral>

Q.1. 日本で働く外国人にも日本の労働基準関係法令は適用されますか。

A.1. はい。日本人と同様に適用されることが原則です。  
ビザが切れたままのあるいはビザなしの不法就労者にも適用されます。

P.1. ¿La legislación laboral del Japón puede aplicarse a los extranjeros que trabajan en el Japón?

R.1. Sí. En principio, es aplicable tanto para los extranjeros en Japón como para los japoneses.  
La legislación laboral también es aplicable a los trabajadores ilegales y con el visado expirado.

Q.2. 私は14歳ですが、働くことができますか？

A.2. 15歳に達した後の、最初の3月31日までは働くことはできません。また、満18歳に満たない者は、原則として午後10時から翌日午前5時までの深夜時間帯は働くことはできません。

P.2. Yo tengo 14 años. ¿Puedo trabajar en Japón?

R.2. No. Es prohibido para los menores de 15 años. Aunque haya cumplido los 15 años no podrá trabajar hasta después del primer 31 de marzo.  
Y también por regla general, los menores de 18 (dieciocho) años no pueden trabajar durante el período nocturno, de 22:00 hasta las 5:00 horas de la mañana del día siguiente.

## <賃金関係>

### <Salario>

Q.3. 外国人と日本人との間に、賃金などの処遇に差をつけることが許されますか。

A.3. 賃金、労働時間等の労働条件について国籍を理由とする差別的扱いは禁止されています。

P.3. ¿Es permitido discriminar los extranjeros por motivo de salario y otros?

R.3. No. Es prohibido discriminar por motivo de nacionalidad con relación a las condiciones de trabajo (salario, horas de trabajo y otros).

Q.4. 当初の約束(口頭)した賃金より10万円減額されましたが、納得できません。

A.4. 既往の労働者に対し約束した賃金を支払わなければならないのは当然です。

なお、事業主は労働者を雇い入れたときには、賃金、労働時間等を労働者に明示しなければなりません。特に、賃金、労働契約の期間、就業場所および仕事の内容、始業および就業の時刻等および退職に関する事項は、書面で明示する必要があります(労働条件通知書参照)。

P.4. El salario que yo recibí fue 100.000 yenes menos que el valor prometido verbalmente por el empleador. Yo no me quedé satisfecho con eso.

R.4. Es obvio que usted puede recibir la cantidad que el empleador había prometido.

Cuando el empleador contrata los trabajadores, él tiene que exponer claramente las condiciones de trabajo (por ejemplo: salario, horas de trabajo, etc.)

En especial, el empleador deberá presentar por escrito la condición del pago de salario, período que estará empleado, lugar del trabajo, especificaciones del trabajo, horario de entrada y de salida en la empresa y renuncia (Refierase a la notificación de las condiciones del trabajo).

Q.5. 賃金から家賃、食費等が控除されていますが、納得できない部分があります。

A.5. 賃金から家賃等を控除する際は、事業主は労働者にあらかじめ控除すべきものの対象、控除額等を十分に説明する必要があります。また、賃金から家賃等を控除する場合には、控除協定が必要になります。

なお、税金や社会保険料等法令で定めたものや前述の要件を満たすもの以外を差し引くことは労働基準法により禁じられています。

- ・ 税金(所得税、住民税)
- ・ 社会保険(厚生年金・健康保険)
- ・ 雇用保険
- ・ 法律や規則などで規定されたもの
- ・ 従業員代表者との書面による協定により賃金から控除されることとしたもの  
(家賃、食費、駐車代など)

P.5. El empleador descontó el alquiler, gastos de alimentación y otros gastos de mi salario. Pero no estoy satisfecho con una parte de eso.

R.5. Cuando el empleador quiera descontarle el alquiler y otros gastos del salario, él debe explicar detalladamente a los trabajadores lo que quiere descontar y cual es el valor del descuento.

El empleador debe también establecer un acuerdo del descuento de su salario con los trabajadores.

Es prohibido descontar los gastos en los salarios de los trabajadores, excepto en los siguientes casos:

- ・ Impuesto (impuesto sobre la renta, contribución urbana);
- ・ Tasa de seguro social ("Shakai Hoken" seguro de pensión de los asalariados y seguro de salud);
- ・ Seguro desempleo ("Koyou Hoken");
- ・ Otros gastos basados en legislaciones y reglas;
- ・ El valor de gastos en el salario conforme acuerdo firmado entre el empleador y los trabajadores (alquiler, gastos de alimentación, tarifa de estacionamiento y otros gastos).

- Q.6. 不況の影響を受けて、工場のラインが1週間止まることになりましたが、その間は無給になると言われました。
- A.6. 一時帰休など企業側の都合(使用者の責に帰すべき事由)により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。
- P.6. La fabrica cesará la línea de producción durante una semana por motivo de recesión económica. Dijeron que no iban pagar mi salario durante esta semana que no he trabajado.
- R.6. En el caso que los trabajadores sean suspendidos de sus labores bajo la responsabilidad del empleador, el dueño deberá pagar a los trabajadores más del 60% del salario promedio correspondiente a los días en que los trabajadores fueron obligados a descansar.
- Q.7. 残業や深夜業に従事していますが、賃金の割増率を教えてください。
- A.7. 残業(法定労働時間を超えるもの)または深夜業(午後10時から午前5時)における労働に対しての割増賃金は、通常の賃金の25%以上の率で計算することになっています。  
なお、休日(週1日若しくは4週4日の法定休日)労働の割増率は35%です。
- P.7. Yo hago horas extras y trabajos nocturnos. Me gustaría saber cual es la tarifa de horas extras y el adicional nocturno.
- R.7. En cuanto a los trabajos de horas extras (los que superan las horas de trabajo establecidas por la ley) y trabajos nocturnos (de 22:00 hasta 5:00), deben pagar un adicional de 25% o más sobre el horario normal. Y para los trabajos en los días feriados (establecidos por la ley de 1 día por semana o 4 días en 4 semanas) deben pagar un adicional de 35% o más sobre el horario normal.
- Q.8. 退職しましたが、家庭の事情によりそれまで働いた給料を給料日まで待たないで支払ってもらえますか。
- A.8. 退職した場合(解雇を含む)、働いた分の賃金は給料日前でも、請求すれば会社は7日以内に支払わなければなりません。
- P.8. He salido de la empresa y por razones familiares, quisiera saber si yo podría recibir mi sueldo referente a los ultimos días que he trabajado, antes del día de pago del salario.
- R.8. En el caso de renuncia (o despido) podrá recibir su sueldo referente a los ultimos días trabajados antes del día de pago del salario desde que se lo solicite al empleador.  
Cuando solicite, el empleador debe pagar el sueldo dentro de los 7 días, a partir del día que el empleado lo solicitó.

## <労働時間・休暇>

### <Horas de trabajo/Vacaciones>

Q.9. 労働時間の原則を教えてください。

A.9. 労働時間は、一定の規模、業種の事業場を除き、原則として、1日8時間、1週40時間とされています。また、1週1日以上又は4週4日以上とされています。(休憩時間は労働時間ではありません。)

P.9. ¿Cuál es el principio de las horas de trabajo?

R.9. En principio, están previstas 8 horas por día o 40 horas por semana como horas de trabajo (dependiendo del tipo de la empresa y determinadas escalas, hay excepción).

Conforme la ley, los descansos deben ser tomados, al menos, 1 día por semana o 4 días en 4 semanas.

(El horario de descanso no es considerado como horario de trabajo, es decir, no es pago).

Q.10. 勤めて1年になりますが、有給休暇がもらえません。

A.10. 6カ月間継続勤務し、全労働日数の8割以上出勤すれば、10日の有給休暇が与えられます。休暇は、その後2年6カ月後までは1年ごとに1日増加し、3年6カ月後からは1年ごとに2日増加、最高20日が限度となっています。

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

- ・ 有給休暇は、労働者(社会保険加入の有無は関係ありません。)が事業主に対して請求することにより与えられます。ただし、労働者が請求した時季に有給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、事業主は他の時季に有給休暇を与えることが認められています。(利用目的等によって休暇の効果が左右されることはありません。)
- ・ 請求する権利は、2年を経過すると時効により消滅します。この2年間は、法定の有給休暇を買い上げることはできません。(請求権が消滅した有給休暇の取り扱いについては、法令上の定めはありません。)
- ・ 退職後は、労働関係がありませんので請求する権利はありません。

P.10. Yo trabajo desde hace 1 año. Pero no he podido tomar mis vacaciones (“Yuukyuu Kyuuka”).

R.10. Son concedidos 10 días de vacaciones remuneradas al trabajador que permanecer trabajando por los 6 meses, con una frecuencia de más de 80% del total de los días de trabajo determinado.

A partir de este período hasta 2 años y 6 meses después, agregase 1 día más por cada año. Y luego, después de 3 años y 6 meses, agregase 2 días más por cada año. El límite máximo es de 20 días.

(※Las vacaciones remuneradas son conforme a la siguiente tabla:)

Tiempo del trabajo consecutivo	6 meses	1 año y 6 meses	2 años y 6 meses	3 años y 6 meses	4 años y 6 meses	5 años y 6 meses	mais de 6 años y 6 meses
Vacaciones remuneradas anuales	10 días	11 días	12 días	14 días	16 días	18 días	20 días

- El trabajador puede sacar las vacaciones pagadas (yuukyuu kyuuka) desde que se la solicite al empleador (Si el trabajador ingresó o no en el Seguro Social “Shakai Hoken”, eso no tiene ninguna relación con las vacaciones pagadas). Pero, dependiendo de la época que el trabajador lo solicite, eso puede acarrear complicaciones o dificultades en cuanto a la administración de las actividades de la empresa, en el caso de que el empleador le dé. En este caso, la ley permite al empleador dar las vacaciones en otra época (la finalidad del uso de las vacaciones pagadas, etc., no interfiere o influye en cuanto al motivo de las vacaciones).
- Después que transcurran 2 (dos) años, el trabajador pierde el derecho de solicitarlas porque se extingue por caducidad. Las vacaciones pagadas legales de este período de 2 años no pueden ser compradas (en cuanto a las vacaciones pagadas que el trabajador perdió el derecho de solicitarlas por la extinción, no hay reglas establecidas para esto).
- Después de la salida de la empresa no hay más relación de trabajo, por lo tanto el trabajador pierde el derecho de solicitarlas.

## <退職・雇用関係>

### <Pedir la renuncia y despido>

Q.11. 1年契約で働いていますが、契約の途中で退職することができますか。

A.11. 1年契約のように期間の定めのある契約(3年以内に限る)において、契約の途中で「自己の都合により退職する場合は、残余の勤務をしないことによる損害を相手方に賠償しなければならないことがあります。ですから、このような場合には事前に事業主の了解を得ることが望ましいでしょう。

なお、期間の定めのない契約や、複数年契約で1年を超えていた場合は自由に退職できますが、民法では原則として少なくとも2週間前に退職の申し出をすることが必要とされています。

参考までに、労働基準法では期間を定める契約をする場合、原則として3年以上の契約は結べません。

P.11. El plazo de mi contrato es de 1 año. ¿Puedo renunciar antes del término del contrato?

R.11. En el caso de renunciar a la empresa por razones personales durante el plazo del contrato (el límite máximo de los contratos son hasta 3 años) es posible que tenga que pagar una indemnización al dueño de la empresa por no cumplir el trabajo en el plazo correspondiente. En este caso, es aconsejable avisar al dueño de la empresa sobre la renuncia con anticipación.  
Cuando no hay plazo en el contrato, o el contrato tiene validez de algunos años determinados y ha trabajado por más de 1 año, usted puede renunciar cuando quiera. Pero, según el código civil es necesario avisar al dueño de la empresa, al menos con 2 semanas de anticipación.  
Como referencia, de acuerdo con la legislación de normas laborales, en el caso de contrato con período de validez establecido, no se puede hacer un contrato con plazo de más de 3 años, como regla general.

Q.12. 転職のため退職することになりましたが、1年契約であったことを理由に罰金として5万円の賃金をカットされました。

A.12. 労働基準法では、使用者は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をしてはならない旨規定しています。したがってこのケースのように、一方的に賃金から罰金と称しカットすることは許されません。

P.12. Yo voy a renunciar para cambiar de empleo. Pero me fueron descontados 50.000 yenes del salario como multa por razón de no cumplir el plazo del contrato (1 año).

R.12. En el caso de no cumplir las normas del contrato de trabajo, la ley prohíbe la inclusión en el contrato, ciertas cláusulas que prevén el pago de multas, indemnización, compensación, etc.  
Por lo tanto, no es permitido descontar la multa del salario unilateralmente, como en este caso. Pero, de acuerdo con la explicación de la pregunta 11, es posible que sea solicitada una indemnización por los daños causados por el no cumplimiento del trabajo restante.  
En este caso, el dueño debe solicitar la indemnización aparte del salario.

Q.13. 転職のため退職することとなり、会社に対してパスポートの返還を求めましたが応じてくれませんでした。

A.13. パスポートは、労働基準法第23条にいう「労働者の権利に属する金品」に該当します。  
したがって、労働者が退職し返還請求があれば、請求から7日以内に返還しなければなりません。  
なお、本来、パスポートは入国管理法により、本人が携帯するものであり、まして、会社が保管するということではできません。

P.13 Yo voy a renunciar para cambiar del empleo. Por eso, solicité a la empresa que me devuelva el pasaporte. Pero la empresa se negó.

R.13 Según el artículo 23 de la legislación de norma laboral, el pasaporte es considerado "ítem personal del empleado". Por eso, cuando el trabajador solicite la devolución después de renunciar, la empresa tiene que devolverlo dentro de 7 días a partir del día que lo solicitó.  
Según la legislación de inmigración, el pasaporte tiene que ser mantenido en su poder y la empresa no puede guardar el pasaporte del trabajador.

Q.14. 工場でケガをして、休業している間に解雇されました。

A.14. 以下に該当する場合の解雇は、法律上禁止されています。したがって、このケースでは①にあたり解雇できません。

- ① 業務上の傷病により、療養のため働くことができない休業期間とその後30日間の解雇  
(労働基準法 第19条)
- ② 産前産後(産前6週間・多胎14週間、産後8週間、医師の支障ないと認めた場合6週間)の休業期間及びその後30日間(労働基準法 第19条)
- ③ 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(労働基準法 第3条)
- ④ 労働者が労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇(労働基準法 第104条)
- ⑤ 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等を理由とする解雇  
(労働組合法 第7条)
- ⑥ 女子であること、あるいは女子が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇(男女雇用機会均等法 第8条)
- ⑦ 育児休業及び介護休業の申出をしたこと、または育児休業・介護休業をしたことを理由とする解雇  
(育児休業・介護休業法 第6条 第12条)

P.14 Tuve un accidente cuando trabajaba en la fabrica. Durante la incapacidad de trabajo por motivo de tratamiento médico, fui despedido.

R.14 Según la legislación, está prohibido despedir en los siguientes casos:  
(Nota: como la P.14 es conforme el caso número ① abajo, la empresa no puede despedir el trabajador)

**No es permitido:**

- ① Ser despedido durante el período de incapacidad porque está en tratamiento médico debido a algún accidente o enfermedad adquirida durante el trabajo y por ese motivo no puede trabajar. Y también durante 30 días después de ese período.  
(Legislación de norma laboral artículo 19)

- ② Ser despedido durante el período de embarazo (6 semanas antes del alumbramiento y en el caso de gemelos, trillizos o más, 14 semanas antes del alumbramiento. 8 semanas después del alumbramiento y cuando el médico diagnostique que no hay ningún impedimento, 6 semanas después del alumbramiento) o durante el período de 30 días a partir del día que empezó a trabajar.  
(Legislación de norma laboral artículo 19)
- ③ Ser despedido por motivo de nacionalidad, credo o posición social.  
(Legislación de norma laboral artículo 3)
- ④ Ser despedido por hacer queja en la Agencia de Inspección Laboral.  
(Legislación de norma laboral artículo 104)
- ⑤ Ser despedido porque es miembro del sindicato laboral o porque participa en actividades del sindicato laboral y otros.  
(Legislación del Sindicato Laboral de Trabajadores artículo 7)
- ⑥ Ser despedida por discriminación de sexo, por motivo de matrimonio, embarazo o incapacidad antes o después del parto.  
(Legislación de oportunidades iguales del empleo artículo 11)
- ⑦ Ser despedido porque solicitó al empleador un permiso o porque descansó para cuidar de sus familiares y/o de los niños.  
(Legislación de licencia para cuidar de familiares y/o de los niños artículo 6 y 12)

Q.15. **仕事が減ったからという理由で会社を解雇されました。何らかの補償は無いのでしょうか。**

A.15. 事業主がやむを得ず解雇する場合には、原則として解雇しようとする労働者に対して、

- ① 少なくとも30日前の解雇の予告をする。
- ② 予告を行わない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うこと。  
どのような場合に解雇するかなど解雇に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇、定年制度の退職に関する事項については、就業規則に定め、かつこれを労働者に周知しなければならないことになっております。また、天災事変その他やむを得ない理由があつて、事業の継続が不可能となった場合や、労働者自身の責任による解雇の場合は労働基準監督署長の認定を受ければ、解雇予告の制度は適用されません。
- ③ 試用期間でも採用後14日を経過していれば解雇予告又は解雇予告手当の支払いが必要。

P.15. Yo fui despedido por la empresa por disminución de trabajo.

¿Tengo algún tipo de protección en este caso?

R.15 En el caso de despido por motivo de fuerza mayor, en el general, el empleador tiene que hacer lo siguiente:

- ① Avisar el despido al menos con 30 días de antelación.
- ② En el caso de no hacer ese aviso, el empleador debe pagar el preaviso de despido correspondiente al salario promedio de 30 días o más días.

El despido es un punto muy importante dentro de las condiciones laborales. (Por ejemplo, ¿ En qué caso el empleador puede despedir?)

Por eso, el empleador tiene que definir las condiciones de despido y del sistema de jubilación en el reglamento interno de trabajo (Shuugyou Kisoku) y aclararlas bien a los trabajadores.

La legislación referente al preaviso no se puede aplicar en el caso que el empleador reciba la aprobación de despido del director de la Agencia de Inspección Laboral (Por ejemplo, en el caso de no continuar el negocio por motivo de calamidad u otro problema inevitable o en el caso de despido por responsabilidad del trabajador).

- ③ Aunque el empleado esté en período de prueba, cuando haya transcurrido más de 14 días desde el día que entró en la empresa, el empleador debe notificar el despido con anticipación o tendrá que pagar el preaviso.

Q.16. 不当と思われる理由で解雇されました。

A.16. Q. 14 で禁止された以外の理由のほか、解雇を行う場合は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でない場合には無効とされています。事業主が応じるならば、労働局において解決のお手伝いも可能ですが、詳しくは、民法上の事案となり、当局では民法を取り扱う権限がありませんので専門の弁護士に相談されることをお勧めします。

P.16 Puede ser que fui despedido por injusta causa.

R.16 Excepto en los casos escritos en la P.14, cuando el empleado es despedido por otros motivos donde no hay una razón justificada, lógica y de sensatez común en el despido juzgado como inadecuado, será considerado como nulo.

Es posible la ayuda del Departamento de Inspección Laboral intentar a solucionar el problema cuando el dueño de la empresa también esté dispuesto.

Pero cuando el problema tórname un caso de jurisdicción del código civil, el Departamento de Trabajo no puede tratar con este tipo de ley. Por lo tanto, le aconsejamos que usted haga una consulta con un abogado específico.

## <安全衛生関係>

### <Seguridad y higiene en el trabajo>

Q.17. 労働災害防止は、どのような法律で、どのように定められていますか。

A.17. 労働災害の防止は「労働安全衛生法」により、以下の項目等について詳しく規定されています。

- ① 雇入時には、安全衛生教育を実施すること。  
(外国語によるテキストも販売されています。)
- ② プレス等の機械や各種設備には、安全装置等の危害防止措置を講じなければならないこと。
- ③ 雇入時や定期的に健康診断を実施すること。

P.17. ¿Qué tipo de legislación previene accidentes de trabajo en Japón?

R.17. Según la legislación de seguridad industrial y de salud, para prevenir accidentes de trabajo, hay reglas detalladas como sigue abajo:

- ① El empleador deberá ofrecer un curso de educación de seguridad industrial y salud, cuando contrate los trabajadores.  
(Se puede comprar libros escritos en lengua extranjera)
- ② Se debe instalar dispositivos de seguridad y otros como medida de prevención de accidentes de trabajo en servicios de prensa y otros tipos de máquinas.
- ③ Debe realizar periódicamente examen médico a los trabajadores o en el momento que contrate el trabajador.

## <労働者災害補償関係>

### <Legislación de "Seguro contra accidentes de trabajo">

Q.18. 日本の労働者災害補償制度について教えてください。

A.18. 労働者災害補償保険法では、労働者を雇用する全ての事業場が同保険に加入しなければならないこととされており、したがって、外国人労働者を含めすべての労働者に対し、以下のような保険の適用があります。

#### “労働者災害補償保険法(労災保険)”

労働者が業務上の事由又は通勤途中に負傷したり、病気になったり、不幸にも死亡した場合には被災労働者や遺族を保護するため、外国人労働者を含め全労働者に対し、必要な保険給付を行うこととなっています。

なお、業務上の事由による負傷や病気は、健康保険証を使うことはできません。

そして以下の給付を受けるためには、所轄の労働基準監督署へ請求手続きが必要です。できるだけ、事業場の協力をお願いするようにしてください。

① 療養補償給付

療養補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病にかかり医療を必要とする場合に行われます。療養補償給付には、療養の給付と療養の費用の支給があります。療養の給付は、一種の現物給付であり、労災病院や労災指定病院において直接被災労働者に対して医療そのものを給付するものです。

② 休業補償給付

労働者が業務上の負傷又は疾病にかかりその療養のため働くことができず、そのために賃金を受けない場合には、その4日目から賃金を受けない期間1日につき給付基礎日額の60%相当の給付補償給付及び20%相当額の休業特別支給金が支給されます。

なお、3日目までの期間については、使用者が被災労働者に対し、平均賃金の60%以上の額(休業補償)を支払わなければなりません。

③ 傷病補償年金

療養補償給付を受ける労働者の傷病が、療養の1年6ヵ月を経過しても治らないで、その傷病による障害の程度が労働省令で定める傷病等級に該当する場合に傷病補償年金が支給されます。

④ 障害補償給付

業務上の負傷又は疾病が治癒した時に、身体に一定の障害が残った場合には、障害補償給付が支給されます。

障害補償給付には、障害補償年金と障害補償一時金とがあります。

「治癒」とは、症状が固定し、もはや療養の効果が期待できず、したがって療養を必要としなくなった状態をいいます。

⑤ 遺族補償給付

労働者が業務上の事由で死亡した場合には、遺族補償給付が支給されます。遺族補償給付には、遺族補償年金と遺族補償一時金とがあり、受給資格者は労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた労働者の関係者(夫婦、子供、父母、孫、祖父母、兄弟)で遺族の年齢等によって何れかになります。

⑥ 埋葬料

労働者が業務上の事由で死亡した場合に、葬祭を行う者に対して30万5千円の定額に給付基礎日額の30日分を加えた額、又は給付基礎日額の60日分の額のいずれか高い方の額の葬祭料が支給されます。

⑦ 通勤災害関係

通勤途上での災害に対する保険給付の種類は次の通りです。

- \* 療養給付
- \* 休業給付
- \* 傷病年金
- \* 障害給付
- \* 遺族給付
- \* 葬祭給付

- ⑧ 労災保険の決定、労働基準監督署の調査等が終わってから帰国するようにしてください。  
もし手続き等が済んでいめせんと、その後の手続き等が個人では難しくて日数もかかることになります。

これらの給付はそれぞれの業務災害の場合の給付、すなわち、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付、葬祭料に相当するものであり、受給権者、支給事由及び給付内容は業務災害に関する保険給付に準ずるものです。

P.18. [Me gustaría saber cuál es el sistema de seguro contra accidentes de trabajo en Japón.](#)

R.18. Según la legislación de seguro contra accidentes de trabajo, todas las empresas que emplean trabajadores deben inscribirse en el seguro contra accidentes de trabajo.

Por eso, todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores extranjeros, se aplican en el seguro conforme a:

#### **SEGURO CONTRA ACCIDENTES DE TRABAJO “Rōdōsha Saigai Hoshō Hoken” (llamado de Rōsai Hoken)**

Para proteger a todos los trabajadores (naturalmente, incluyendo trabajadores extranjeros en Japón) y las familias de los fallecidos, en el caso que el trabajador se lastime, esté enfermo o desgraciadamente muera durante el trabajo o esté yendo al trabajo, el seguro será pagado para cubrir las necesidades de los trabajadores.

El trabajador no puede usar la tarjeta/libreta del seguro de salud cuando sufra algún accidente, herida o enfermedad durante el trabajo o en el trayecto al trabajo.

Para recibir los beneficios a través del seguro como sigue abajo, hay que hacer los trámites necesarios de la solicitud que es determinada por la Agencia de Inspección Laboral de su jurisdicción.

Para hacer los trámites necesarios, haga lo posible para que el empleador le ayude y colabore.

#### **① ASIGNACIÓN POR TRATAMIENTO MÉDICO (Ryōyō Hoshō Kyūfu)**

Cuando el trabajador necesite de tratamiento médico en el caso de accidente o enfermedad provocado durante el desempeño laboral, será pagado un beneficio. Los gastos del beneficio pueden ser clasificados como “gastos médicos” para el tratamiento médico por responsabilidad del hospital y los gastos pagados por el accidentado, el importe será reembolsado. Los gastos para el tratamiento médico son un tipo de beneficio, proporcionado directamente a los trabajadores en la forma de servicios médicos en los hospitales para accidentes de trabajo y/u otros hospitales designados para ese caso.

② ASIGNACIÓN POR DÍAS DE REPOSO (Kyūgyō Hoshō Kyūfu)

En el caso que el trabajador sufra algún accidente o adquiera alguna enfermedad durante el trabajo y no consiga trabajar por causa del tratamiento médico o reposo obligatorio y por ese motivo no recibiera el salario, será pagado, a partir del 4º. día en adelante, el beneficio durante la ausencia de trabajo correspondiente al 60% del salario promedio diario (kyūfu kiso nichigaku) y también otro pago especial correspondiente al 20% del salario promedio diario durante el período que no pudo recibir su salario (Kyūgyō tokubetsu shikyū-kin).

Hasta el 3º. día de incapacidad (período de espera "taiki kikan"), el empleador tendrá que pagar al trabajador una cantidad correspondiente a más de 60% del salario promedio diario (remuneración por los días no laborados).

③ PENSIÓN POR LESIÓN O ENFERMEDAD (Shōbyō Hoshō Nenkin)

Para el caso del trabajador, que recibe el beneficio de tratamiento médico y no puede curarse después de 1 año y medio de tratamiento, o el grado de secuela física producto de una herida o por alguna enfermedad descrita en una de las clasificaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo, será pagado este beneficio en consecuencia de la herida y enfermedad.

④ ASIGNACIÓN POR SECUELAS (Shōgai Hoshō Kyūfu)

En el caso que el trabajador presente una determinada secuela física producto de una herida o enfermedad, por causa del accidente de trabajo, será pagado el beneficio por secuela. El beneficio puede ser clasificado entre pensión anual por la secuela física e indemnización global conforme el grado de la secuela.

La palabra "cura" significa que no hay más esperanzas de que el tratamiento tenga algún efecto, por lo tanto, un estado que no necesita de otros tratamientos médicos (los síntomas están estacionados).

⑤ ASIGNACIÓN O PENSIÓN PARA LOS DEUDOS (Izoku Hoshō Kyūfu)

En el caso que el trabajador fallezca debido a un accidente de trabajo, la familia del fallecido podrá, conforme el caso, recibir el beneficio. El beneficio puede ser clasificado entre pensión anual y indemnización global para la familia del fallecido.

El beneficiario será aquél que tenía alguna relación con el trabajador y que era mantenido por él, cuando falleció (esposo o esposa, hijos, padre, madre, nietos, avuelos, hermanos), o será conforme a la edad de la familia del fallecido y otros.

⑥ ASIGNACIÓN POR FUNERARIA (Sōsai-ryo Kyūfu)

En el caso que el trabajador fallezca por causa de un accidente de trabajo, serán pagados a la persona que organizar el funeral como gastos, los siguientes valores:

305.000 yenes como valor fijo más el valor correspondiente a los 30 días del salario básico diario o el valor correspondiente a los 60 días del salario básico diario, prevaleciendo entre las dos opciones, el de mayor valor.

⑦ ACCIDENTE EN EL TRAYECTO AL TRABAJO (Tsūkin Saigai)

Los beneficios referidos abajo serán pagados al trabajador que sea accidentado cuando estaba en el trayecto al trabajo:

- Beneficio para los gastos de tratamiento médico (Ryōyō Kyūfu);
- Beneficio por días de reposo (por el tratamiento médico) (Kyūgyō Kyūfu);
- Pensión por lesión o enfermedad (Shōbyō Nenkin);
- Beneficio por secuela (Shōgai Kyūfu);
- Beneficio a la familia del fallecido (Izoku Kyūfu);
- Ayuda para el funeral (Sōsai Kyūfu).

- ⑧ Regrese a su país solamente después que termine todas las averiguaciones y otros asuntos relacionados que son realizados por la Agencia Laboral de su jurisdicción (Rōdō Kijun Kantoku-sho) y hasta que reciba la decisión final del seguro contra accidentes de trabajo (Rōsai Hoken). En el caso que regrese a su país sin terminar todos los procedimientos, los trámites posteriores podrán tornarse muy complicados y puede ser que Ud. no podrá solucionarlo por si mismo. Además, los trámites podrán tardar y así necesitará de muchos días para terminar todo el proceso.

Los beneficios arriba referidos de ① a ⑧, corresponden a cada tipo de asignación mencionado anteriormente. Es decir, los beneficios en el caso de accidente en el trayecto al trabajo son correspondientes a los beneficios de la asignación con relación al beneficiario, motivo del pago, contenidos, etc.

## 労災保険給付の流れ



## Secuencia del sistema compensatorio de "Seguro contra accidentes de trabajo"

### Accidentes durante el trabajo o en el trayecto al trabajo

#### ① Cuando se accidente y/o se enferme

<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficio durante el período de ausencia del trabajo</li> <li>pago especial durante la ausencia del trabajo</li> </ul>	Beneficio para los gastos de tratamiento médico	Beneficios para los gastos médicos
En el caso que el trabajador no pueda recibir el salario, por la imposibilidad de trabajar durante el tratamiento médico debido a los accidentes de trabajo, recibirá el beneficio a partir del 4º. día	Tratamiento en los hospitales para accidentes de trabajo (Rōsai Byouin) y/o en los hospitales destinados para los accidentes de trabajo (Rōsai Hoken Shitei Byouin)	Tratamiento en los hospitales que no son destinados para accidentes de trabajo

Beneficio en consecuencia de accidentes y enfermedad (Shōbyō Hoshō Nenkin)
Pensión especial en el caso de accidentes y enfermedades (Shōbyō Tokubetsu Nenkin)
Pago de valor especial en el caso de accidentes y enfermedades (Shōbyō Tokubetsu Shikyū-kin)
En el caso de no recuperarse en un período de 18 meses después del inicio del tratamiento médico y también en el caso de las enfermedades y accidentes que fueron considerados de grado 1 a 3.

#### ② Fallecimiento

<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficio a la familia del fallecido (Izoku Hoshō Kyūfu)</li> <li>Beneficio especial a la familia del fallecido (Izoku Tokubetsu Kyūfu)</li> <li>Pago de valor especial a la familia del fallecido (Izoku Tokubetsu Shikyū-kin)</li> </ul>	Ayuda para el funeral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficio por secuela (Shōgai Hoshō Kyūfu)</li> <li>Beneficio especial por secuela (Shōgai Tokubetsu Kyūfu)</li> <li>Pago de valor especial por secuela (Shōgai Tokubetsu Shikyū-kin)</li> </ul>
<b>Pago de la indemnización única</b>	<b>Pensión</b>	
En el caso de quedarse con secuela después de la recuperación de los accidentes y enfermedades conforme el ítem ① (de grado 8 a 14)	En el caso de quedarse con secuela después de la recuperación de los accidentes y enfermedades conforme el ítem ① (de grado 1 a 7)	

## Notificación de las condiciones de trabajo (modelo del formulario)

Fecha: Año..... mes..... día.....	
Al Sr. (A la Sra.): (nombre del trabajador contratado)...	Nombre de la compañía:..... Dirección de la compañía:..... Teléfono de la compañía:..... Nombre del empleador:.....
Período del contrato	a) Período no establecido b) Período establecido (de ..... / ..... / ..... a ..... / ..... / .....) 1) Hay o no renovación del contrato: [ • renovación automática • Puede ser que haya posibilidad • No hay renovación • Otros (..... ) ] 2) La renovación del contrato es determinada conforme sigue: ( • cantidad del servicio en el momento que expire el plazo de contrato • Evaluación del trabajo, de conductas • capacidad, competencia • situación administrativa de la empresa • situación del grado del progreso en el trabajo por lo cual se dedica • Otros (..... ) )
Lugar del trabajo	
Naturaleza de los servicios	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hora de iniciación y finalización del trabajo</li> <li>• Período de descanso</li> <li>• Condiciones de trabajo en el sistema de horario irregular (circular el ítem encuadrado, de (1) a (3))</li> <li>• Ítems sobre horas extras</li> </ul>	1. <b>Hora de iniciación y finalización del trabajo en la empresa:</b> (1) Horario de iniciación (.....) Horario de finalización (.....) <b>【En el caso de que los sistemas que se indican a continuación se apliquen a los trabajadores】</b> (2) Sistema de trabajo irregular, etc.: a) Sistema de horario irregular de : ( ) unidades, o b) Sistema de reemplazo, según las siguientes combinaciones de horas de trabajo indicadas a continuación: Hora de iniciación ( h ) Hora de finalización ( h ) Días correspondientes ( días) Hora de iniciación ( h ) Hora de finalización ( h ) Días correspondientes ( días) Hora de iniciación ( h ) Hora de finalización ( h ) Días correspondientes ( días) (※Unidad por año, por mes, etc.) (3) En el sistema de horas flexibles, las horas de iniciación y finalización son confiados a la decisión del trabajador. Sin embargo, el horario flexible es: iniciación ( de.....horas hasta.....horas ) finalización ( de.....horas hasta.....horas ) En el caso del sistema de horario "Core time" (horas de presencia obligatoria): iniciación:..... finalización:..... <input type="radio"/> Los detalles se encuentran estipulados en el artículo (.....), en el artículo (.....), en el artículo (.....) y en el artículo (.....) del Reglamento interno laboral de la compañía. 2. <b>Período de descanso (intervalo):</b> (.....) minutos. 3. <b>Existencia o no de trabajos en horas extras:</b> Sí: ..... horas por semana, ..... horas por mes, ..... horas por año • No. 4. <b>Existencia o no de trabajos en los días de descanso /feriados:</b> Sí: ..... días por mes, ..... días por año • No.
Descanso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Días de descansos establecidos (regulares): todos los (.....)                      Feriados nacionales y otros (.....)</li> <li>• Días de descansos adicionales: (.....) días por semana, (.....) días por mes                      u otros días de descansos (.....)</li> <li>• En el caso de sistema de trabajo irregular de unidad de 1 año: (.....) días al año                      (Días de trabajo): Todos los (.....) de la semana • Otros (.....)</li> <li><input type="radio"/> Los detalles se encuentran estipulados en el artículo (.....), en el artículo (.....), en el artículo (.....) y en el artículo (.....) del Reglamento interno laboral de la compañía.</li> </ul>
Vacaciones anuales remuneradas	1. <b>Vacaciones anuales remuneradas:</b> a) Para aquella persona que trabaje en forma consecutiva durante 6 meses o más: .....días de vacaciones. b) Para aquella persona que trabaje en forma consecutiva por menos de 6 meses: Sí • No Sí, lo tiene .....días de vacaciones después que transcurra .....meses de trabajo. 2. <b>Otros tipos de vacaciones:</b> a) Vacaciones remuneradas (.....) b) Vacaciones no remuneradas (.....) <input type="radio"/> Los detalles se encuentran estipulados en el artículo (.....), en el artículo (.....), en el artículo (.....) y en el artículo (.....) del Reglamento interno laboral de la compañía.



## 労働条件通知書（モデル様式）

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし 期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日 ） 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ）
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [ 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条
休 日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 2 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

