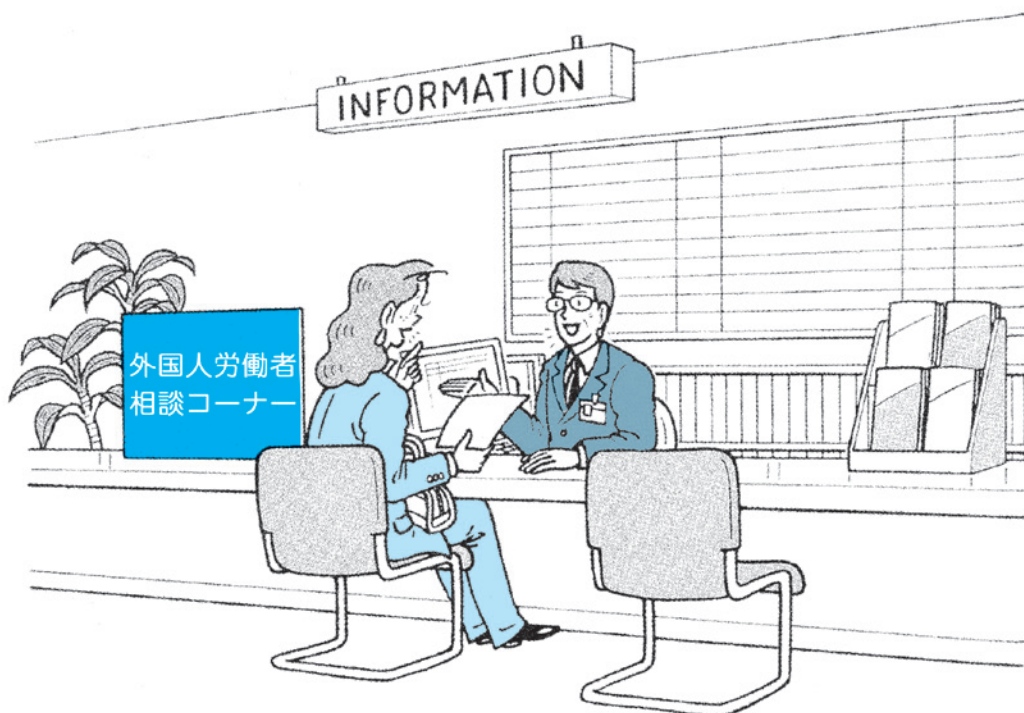


労働条件に関するトラブルで 困っていませんか？

日本国内で就労する外国人の方へ



日本国内で就労する外国人労働者にも、労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等労働基準関係法令が適用されます。

次のような場合には、最寄りの「外国人労働者相談コーナー」（主な都道府県労働局労働基準部監督課等に設けられています。）又は労働基準監督署へ御相談ください。

例えば……………

- ・ 賃金が支払われない
- ・ 時間外労働手当が支払われない
- ・ 業務上の負傷での休業中に解雇された
- ・ 突然解雇され、解雇予告手当が支払われない
- ・ 労働災害を被ったが、医療費や休業の補償がされない
- ・ 労働契約を締結する際に、賃金や労働時間等の労働条件が明示されない
- ・ 職場の安全衛生の確保が不十分で労働災害が発生するおそれがある 等々

外国人労働者相談コーナーでは、外国語による労働条件に関する相談をお受けしています。

日本の労働基準関係法令には以下のようなものがあります（抜粋）。

1 労働基準法

(1) 均等待遇（第3条）

国籍を理由とする差別的取扱いは禁止されています。
また、出身国の労働条件等がわが国のものと比べて低いことを理由とするのも同様です。

(2) 強制労働（第5条）

精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制することは禁止されています。

(3) 中間搾取（第6条）

何人も、法律で許される場合のほか、他人の就業に介入して利益を得てはいけません。

(4) 労働基準法違反の契約（第13条）

労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分はこの法律に定める基準によることとなります。

(5) 契約期間（第14条）

期間の定めのある契約をする場合、その期間の長さは、原則として、上限3年です。
ただし、以下の例外があります。

- ・ 高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約……………上限5年
- ・ 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約……………上限5年
- ・ 一定の事業（有期の建設工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約
……………その期間

(6) 労働条件の明示（第15条）

労働契約の締結に際し、労働者に対して、次の事項について、労働条件通知書を交付すること等により、労働条件を明示しなければなりません。

- ・ 書面で明示すべき労働条件の内容
 - ① 労働契約期間
 - ② 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を更新する場合の基準
 - ③ 就業場所及び従事すべき業務
 - ④ 労働時間（始業・終業時間、休憩時間、休日等）
 - ⑤ 賃金（賃金額、支払の方法、賃金の締切り及び支払日）
 - ⑥ 退職に関する事項（定年の有無、解雇事由等）
- ・ その他明示すべき労働条件の内容
 - ① 昇給に関する事項
 - ② 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費及び寮費等、災害補償、職業訓練、表彰及び制裁、休職等に関する事項、旅費に関する事項
……………これらについて定めている場合

(7) 賠償予定の禁止（第16条）

労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約は禁止されています。

（あらかじめ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り

発生した損害について賠償を請求することまで禁止したものではありません。)

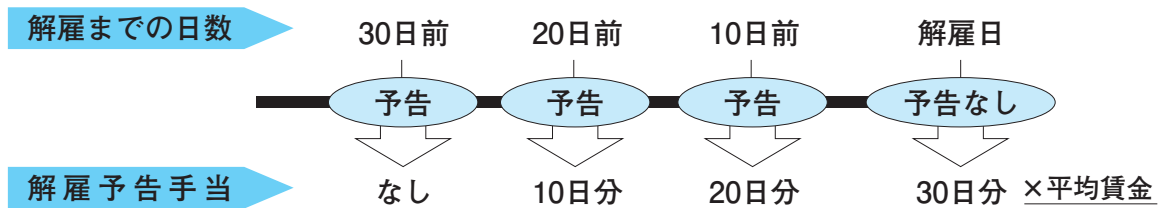
(8) 解雇の制限 (第19条)

業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間、並びに産前産後休業期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

(9) 解雇の予告 (第20条、第21条)

労働者を解雇する場合には、原則として30日以上前に予告する必要があります。(ただし、この予告の日数は、1日について平均賃金を支払うことで、その日数を短縮できます。)

予告を行わない場合には平均賃金の30日分の解雇予告手当の支払が必要です。



(10) 退職時等の証明 (第22条)

労働者の退職の場合において、次の事項について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。また、解雇予告をうけた労働者が、当該解雇の理由について、証明書を請求した場合は解雇前であっても、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。ただし、労働者の請求しない事項を記載してはなりません。

- ① 使用期間 ② 業務の種類 ③ その事業における地位
- ④ 賃金 ⑤ 退職の事由 (解雇の場合は、その理由を含みます。)

(11) 金品の返還 (第23条)

労働者が退職する場合には、未払の賃金等を、請求後7日以内に支払わなければなりません。

(12) 賃金の支払 (第24条)

賃金は

- ① 通貨で、② 労働者に対し直接に、③ 全額を、④ 各月に1回以上、
 - ⑤ 一定期日を定めて
- 支払わなければなりません。

(13) 休業手当 (第26条)

使用者の責に帰すべき事由により、労働者を休業させる場合には、休業手当 (平均賃金の60%) の支払が必要です。

労働者派遣契約が中途解除されても、雇用期間満了まで派遣労働者と派遣元との労働契約は継続しており、派遣元は賃金を支払う必要があります。

また、労働者派遣契約の中途解除により派遣労働者を休業させた場合は、一般に「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当し、休業手当を支払う必要があります。

(14) 労働時間（第32条、第34条、第35条）（農業、畜産・水産業については、この規定が適用されません。）

原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させてはいけません。

労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩を与えなければなりません。

少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。

法定労働時間を超え又は法定休日に労働させる場合には、時間外労働・休日労働に関する協定の締結及び所轄労働基準監督署への届出が必要です。

(15) 時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）

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、以下の割増率による割増賃金を支払わなければなりません。

- ・ 時間外労働割増賃金…………… 25%以上の率
- ・ 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

労働基準法の改正により、1ヶ月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%になりました。ただし、中小企業においては、当分の間、法定割増賃金率の引上げが猶予されます。

(16) 年次有給休暇（第39条）

6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	5日以上	217日以上							
30時間未満	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

請求された日に年次有給休暇が取得されることが事業の正常な運営を妨げる場合は、使用者には時季変更権が認められます。

労使協定の締結により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として取得することができます。

年次有給休暇は権利が発生した日より2年間で消滅します。

年次有給休暇を取得した労働者に対して不利益な取扱いをすることは禁止されています。（第136条）

(17) 就業規則（第89条）

労働者を常時10人以上使用する使用者は、就業規則（労働時間、賃金、退職等に関する規定）の作成及び届出が必要です。

就業規則は、労働者が閲覧することができる場所に掲示等により、労働者に周知しなければなりません。

(18) 制裁規定の制限（第91条）

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半分を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはいけません。

2 労働契約法

(1) 期間の定めのない労働契約の場合の解雇（第16条）

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとされ無効となります。

(2) 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合の解雇（第17条第1項）

使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することが出来ません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに派遣労働者を解雇するやむを得ない事由とはなりません。

(3) 無期労働契約への転換（第18条）

同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換します。

3 最低賃金法

(1) 最低賃金の種類

最低賃金には以下の2種類があります。

- ① 地域別最低賃金（都道府県ごとに1つずつ定められている最低賃金）
- ② 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業種により定められている最低賃金）

(2) 最低賃金の効力（第4条）

使用者は、労働者に対して、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（第1項）。

たとえ、労働者と使用者との間で最低賃金額を下回る賃金を支払うことを約束した労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額と同額の賃金で労働契約を締結したものとみなされます（第2項）。

なお、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の両方が同時に適用される場合には、どちらか高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（第6条）。

実際の賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法により比較します。

- ・ 時間給制の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$
- ・ 日給制の場合 $\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$
(日額が定められている特定(産業別)最低賃金の場合 $\text{日給} \geq \text{最低賃金額 (日額)}$)
- ・ 月給制の場合 $\text{月給額} \div \text{1月の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$
(月によって所定労働時間が異なる場合 $(\text{月給額} \times 12 \text{ヶ月}) \div \text{年間所定労働時間} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$)

(3) 派遣労働者については、派遣先の事業場に適用される地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金が適用されます。

4 労働安全衛生法

(1) 事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するために、安全装置の設置、保護具の着用、適切な作業方法の指示など法令で定められた措置を講じなければなりません。

高所作業における開口部に覆い・囲い等の設置、プレス・木工機械等の適切な安全装置の設置及び点検等

(2) 事業者は、労働者を雇い入れ又は配置転換する場合には、必要な安全衛生教育を実施し、また法令で定める危険・有害な業務に従事させる場合には教育を実施しなければなりません。

(3) 事業者は、危険物・有害物の取扱い等法令で定める作業には、資格を有する労働者以外に従事させてはなりません。

法令で定める業務…クレーン（つり上げ荷重5トン以上のもの）の運転、
移動式クレーン（つり上げ荷重1トン以上のもの）の運転、
玉掛け業務（つり上げ荷重1トン以上のクレーン等に係るもの）、
フォークリフト等荷役運搬機械（最大荷重1トン以上のもの）の運転、
ガス溶接、
車両系建設機械（機体重量が3トン以上のもの）の運転 等

(4) 事業者は、労働者を雇い入れる際及び法定の期間ごとに、法令で定める事項について労働者の健康診断を行わなくてはなりません。

- ・ 一般健康診断… 労働者に対し、雇入れ時及び定期（1年以内に1回※）などに健康診断を実施
※深夜業等に従事する労働者については、配置替え時及び6か月以内ごとに1回実施
- ・ 特殊健康診断… 有害業務に従事する労働者※に対し、雇入れ時、配置替え時及び一定期間ごとに特別の項目についての健康診断を実施
※石綿業務等に従事させたことのある労働者で現に使用しているものについても実施

(5) 事業者は、長時間労働者に対して、医師による面接指導等必要な措置を講じなければなりません。

- ・ 時間外・休日労働時間が月100時間を超え、労働者からの申出がある場合…義務
- ・ 時間外・休日労働時間が月80時間を超え、労働者からの申出がある場合…努力義務
- ・ 事業場で定めた基準に該当する場合……………努力義務

(6) 労働者は、事業主が講じるこれらの措置に応じて、必要な事項を守らなければなりません。

5 労働者災害補償保険法

(1) 労働者が業務災害又は通勤災害により負傷・死亡等した場合、労災保険制度においては、被災労働者又はその遺族の請求に基づき、次のような給付を行います。

- ・ 療養が必要な場合、無償での治療又は療養の費用を支給……療養（補償）給付
- ・ 療養のため労働することができないため賃金を受けることができない場合、その4日目からの給付基礎日額の80%を支給……………休業（補償）給付
- ・ 傷病等が治った後もその障害が一定の障害の程度にある場合、障害の程度に応じ年金又は一時金を支給……………障害（補償）給付
- ・ 死亡した場合、遺族の数等に応じ年金又は一時金を支給……遺族（補償）給付 等

(2) 業務災害とは、業務上の事由による労働者の傷病等をいいます。

(3) 通勤災害とは、通勤による労働者の傷病等をいいます。

「通勤」とは、労働者が、就業に関し、次の移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいいます。

- ・ 住居と就業の場所との間の往復
- ・ 就業の場所から他の就業の場所への移動
- ・ 単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動

Q & A

1

(質問) 最低賃金額を下回る時給600円で賃金が支払われていますが、最低賃金額との差額は請求できますか。

(回答) 最低賃金額を下回る賃金の支払は禁止されています。

仮に最低賃金額より低い賃金で働く労働契約を労働者と使用者の双方の合意の上で締結していたとしても、それは法律によって無効となり、最低賃金額と同額で定めたものとみなされますので、最低賃金額との差額を請求することができます。

(5ページ 3 参照)

2

(質問) 月曜日から金曜日まで1日8時間、時給1,000円で働いています。時々、1日8時間を超え働くこともあります。時給は1,000円のままで支払われます。問題はありますか。

(回答) 1日8時間を超えた労働時間に対しては時間外労働割増賃金の支払が必要です。

時間外労働は通常の賃金の125%以上の額を支払わなければなりませんので、時給1,000円の場合、 $1,000円 \times 125\% = 1,250円$ 以上の支払が必要です。

(4ページ (15) 参照)

3

(質問) 1年契約で働いていましたが、6か月目に事業主から突然解雇を通知されました。労働基準法の補償は何かありますか。

(回答) 労働基準法上、事業主は、労働者を解雇する場合は、少なくとも30日以上前に予告する必要があります。

予告なく即時解雇された場合には、解雇予告手当として30日分の平均賃金が支払われなければなりません。

また、労働契約法上、有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することはできません。

(3ページ (9)、5ページ 2 (2) 参照)

4

(質問) 工場でケガをして、療養のため休んでいる間に解雇されました。

(回答) 労働基準法上、業務上の傷病による休業期間及びその後30日間については、解雇が禁止されています。

(3ページ (8) 参照)

5

(質問) 健康診断を受けなければいけないのですか。

(回答) 事業主は労働者に健康診断を受診させなければならないことが、労働安全衛生法で決められています。

労働者についても、法律で定めている健康診断を受診していただくことになっています。

(6ページ (4) 参照)

6

(質問) 仕事にケガをして、働くことができません。会社からは、治療費は支払ってもらっていますが、休んでいる間の賃金の補償はしてもらえません。

(回答) 労災保険は、外国人労働者も含めた全ての労働者に対して適用があります。

労災保険では、業務上又は通勤途上の負傷又は疾病による療養のため労働することができず賃金を受けることができない場合、休業(補償)給付を受けることができます。

すぐに労働基準監督署へご相談ください。

(6ページ 5 参照)

《外国人労働者向け相談ダイヤルの御案内》

厚生労働省では、「外国人労働者向け相談ダイヤル」を開設し、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語の6言語について、外国人労働者の方からの相談に対応しています。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」では、労働条件に関する問題について、法令の説明や各関係機関の紹介を行います。

言語	開設曜日 ^{※1}	開設時間	電話番号 ^{※2}
英語	月～金	午前10時～午後3時 (正午～午後1時は除く)	0570-001701
中国語			0570-001702
ポルトガル語			0570-001703
スペイン語			0570-001704
タガログ語			0570-001705
ベトナム語	水、金		0570-001706

※1 祝日、12月29日～1月3日は除きます。

※2 通話料は、発信者負担となります。

外国人労働者相談コーナー設置箇所御案内

外国人労働者相談コーナーは、以下の都道府県労働局労働基準部監督課又は労働基準監督署に設けられ、外国語による労働条件に関する相談を受け付けています。開催日等詳細については、それぞれの連絡先にお問い合わせください。

なお、外国人労働者相談コーナーが設置されていない労働基準監督署においても労働条件に関する相談を受け付けていますが、できるだけ通訳できる方と御一緒に来署されるようお願いいたします。

都道府県	設置箇所	対応言語						所在地	連絡先
		英語	中国語	スペイン語	ポルトガル語	タガログ語	ベトナム語		
北海道	監督課	○						札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011-709-2311
宮城	監督課		○					仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022-299-8838
茨城	監督課	○	○	○				水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎	029-224-6214
栃木	監督課	○		○	○			宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028-634-9115
	栃木署		○					栃木市昭和町20-24	0282-24-7766
群馬	太田署				○			太田市飯塚町104-1	0276-45-9920
埼玉	監督課	○	○					さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー	048-600-6204
千葉	監督課	○						千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2304
東京	監督課	○	○			○	○	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎	03-3512-1612
神奈川	監督課	○		○	○			横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	045-211-7351
富山	監督課		○					富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	076-432-2730
	高岡署				○			高岡市中川本町10-21 高岡法務合同庁舎	0766-23-6446
福井	監督課		○		○			福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎	0776-22-2652
山梨	甲府署			○	○			甲府市下飯田2-5-51	055-224-5611
長野	監督課				○			長野市中御所1-22-1	026-223-0553
岐阜	監督課			○	○			岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎	058-245-8102
静岡	監督課	○		○	○			静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎	054-254-6352
	浜松署				○			浜松市中区中央1-12-4 浜松合同庁舎	053-456-8147
	磐田署				○			磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎	0538-32-2205
愛知	監督課	○			○			名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館	052-972-0253
	豊橋署				○			豊橋市大岡町111 豊橋地方合同庁舎	0532-54-1192
三重	四日市署	○		○	○			四日市市新正2-5-23	059-351-1661
	津署	○		○	○			津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎	059-227-1282
滋賀	彦根署				○			彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎	0749-22-0654
	東近江署				○			東近江市八日市緑町8-14	0748-22-0394
京都	監督課	○						京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3214
大阪	監督課	○	○		○			大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎2号館	06-6949-6490
兵庫	監督課		○					神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー	078-367-9151
島根	監督課		○					松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎	0852-31-1156
広島	監督課		○	○	○			広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館	082-221-9242
	福山署		○					福山市旭町1-7	084-923-0005
徳島	監督課		○					徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088-652-9163
福岡	監督課	○						福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館	092-411-4862