

일본 국내에서 일하고 계신
외국인 여러분께

노동조건 핸드북



후생노동성
도도부현노동국
노동기준감독서

일본에서 일하고 계신 외국인 여러분, 직장에서 이런 문제는 없습니까?

일본에는, 노동자의 노동조건과 건강 및 안전을 확보하고, 업무 또는 통근 시에 부상이나 질병이 발생한 경우 이를 보상한다는 내용이 담긴, 노동자를 보호하는 다양한 법률이 있습니다. 이러한 법률들은 국적과 상관없이 일본인 노동자와 동등하게 적용됩니다. 이 팸플릿에서는 이와 같은 일본의 노동법 중에서 주요한 것들을 소개합니다.

또한, 외국인 노동자 등을 대상으로, 모국어로 노동문제에 대한 무료상담이 가능한 상담기관도 있습니다. 당신이 만일 일본의 직장에서 다음과 같은 문제로 곤경에 처한 경우에는, 가까운 “외국인 노동자 상담코너”나 “노동조건 상담 핫라인”에 상담하시기 바랍니다.



월급을 주지 않는 경우

열심히 일했는데 월급날에 임금이 지급되지 않았습니다. 사장님은 지금은 돈이 없으니 조금만 기다려 달라고 하는데, 너무 불안합니다.



갑작스럽게 해고를 당한 경우

사장님이 갑자기 내일부터 출근하지 말라고 했습니다. 갑자기 해고를 당하면 제 생활은 곤란에 처하고 맙니다.



잔업 수당을 주지 않는 경우

매일 잔업했는데 월급명세서를 보니 잔업 수당이 조금밖에 지급되지 않았습니다. 도저히 납득이 가지 않습니다.



회사가 노재보험에 가입하지 않는 경우

업무 중에 다쳐서 일을 못합니다. 치료비와 쉬는 동안의 생활비가 걱정입니다.



위험한 작업으로 다칠 우려가 있는 경우

직장에 조금만 실수해도 다칠 우려가 있는 위험한 작업이 있습니다. 제대로 된 안전대책을 세워 주었으면 좋겠습니다.



노동조건이 잘 이해되지 않는 경우

노동조건에 대해 회사에서 구두로 간단한 설명밖에 듣지 못해 정확히 이해하지 못했습니다. 노동조건을 명확하게 알아 두고 싶습니다.

**우선 이 핸드북을 통해 당신이 일하는 직장의
노동조건이 적정한지 확인합시다.**

CONTENTS

■ 사례 연구	P. 01	■ 노동자재해보상보험법	P. 10
■ 노동기준법	P. 03	■ 자주 있는 질문	P. 11
■ 노동계약법	P. 08	■ 상담창구 소개	P. 14
■ 최저임금법	P. 08		
■ 노동안전위생법	P. 09		

일본의 노동기준법 등 노동 기준 관련 법령에는 다음과 같은 것이 있습니다(발췌).

1 노동기준법

01 균등 대우(제3조)

사용자는 노동자의 국적, 신조, 사회적 신분을 이유로 임금, 노동시간 등의 노동조건에 대해 차별적인 취급을 해서는 안됩니다.

02 강제 노동의 금지(제5조)

사용자는 정신 또는 신체의 자유를 부당하게 구속하는 수단에 의해, 노동자의 의사에 반하여 노동을 강제해서는 안됩니다.

03 중간 착취의 금지(제6조)

그 누구도 법률로 허용되는 경우 이외에 타인의 취업에 개입하여 이익을 취해서는 안됩니다.

04 노동기준법에 위반된 계약(제13조)

사용자와 노동자가 결정한 노동조건이 노동기준법에서 정하는 기준을 충족하지 않는 경우에는, 그 부분에 대해 노동기준법에서 정하는 노동조건이 적용됩니다.

05 계약 기간(제14조)

노동계약은 기간을 정해 체결하는 경우, 최장 3년을 상한 기간으로 합니다.

단, ①고도의 전문적 지식 등을 가진 노동자 및 만 60세 이상의 노동자와 체결하는 노동계약에 대해서는 최장 5년, ②일정 사업(건설 공사 등)을 완료하는 데 필요한 기간을 정하는 노동계약에 대해서는 그 기간을 상한 기간으로 합니다.

06 노동조건의 명시(제15조)

사용자는 노동자를 채용할 때, 다음의 노동조건을 명시해야 합니다.

【반드시 명시해야 할 사항】

①노동계약의 기간, ②유기노동계약을 갱신할 경우의 기준(통산계약기간 또는 유기노동계약 갱신효수에 상한 규정이 있는 경우는 그 상한을 포함함.), ③근로 장소 및 종사하는 업무의 내용(근로 장소 및 종사해야 할 업무의 변경 범위를 포함함.), ④노동시간(업무 개시 및 종료 시각, 시간외근무의 유무, 휴식 시간, 휴일, 휴가 등), ⑤임금(금액 결정, 계산 및 지급 방법, 임금 계산 마감일 및 지급일), ⑥승급에 관한 사항, ⑦퇴직에 관한 사항(해고 이유를 포함함.), ⑧계약 기간내에 노동자가 노동계약법 제18조 제1항의 무기전환 신청을 할 수 있는 유기노동계약 체결의 경우에는 무기전환 신청에 관한 사항 및 무기전환 후의 노동조건

【규정할 경우, 명시해야 할 사항】

⑨퇴직금의 대상자, 계산 및 지급 방법, 지급 시기, ⑩상여, 임시임금 등에 관한 사항, ⑪노동자가 부담하는 식비, 작업용품 등의 사항, ⑫직장의 안전위생에 관한 사항, ⑬기타(직업훈련, 재해보상, 표창 및 제재, 휴직에 관한 사항)

사용자는 상기의 ①~⑤와 ⑦에 대해서는, 서면(노동자가 원할 경우, 팩스 또는 이메일, SNS 등도 가능.)으로 명시해야 합니다.

또한, 사용자는 단시간·유기고용 노동자를 고용할 경우, 상기 사항과 함께 다음의 사항을 문서 교부 등을 통해 조속히 명시해야 합니다. (단시간 노동자 및 유기고용 노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률 제6조)

①승급유무, ②퇴직수당 유무, ③상여유무, ④고용관리 개선 등에 관한 상담창구

~외국인 노동자를 고용하시는 여러분께~

문화적 차이로 외국인 노동자는 일본의 노동관행 등에 대해 익숙하지 않은 부분이 있습니다. 그러니 취업규칙 및 노동조건 통지서 내용에 대해 외국인 노동자가 질문을 했을 때는, 소통을 긴밀히 해주시고 일하기 좋은 직장환경을 마련해 주시기를 바랍니다.

*후생노동성 홈페이지에서 외국인 노동자를 대상으로 한 노동조건 통지서를 다운로드할 수 있습니다.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

07 배상 예정의 금지(제16조)

노동계약 불이행에 대해 위약금을 정하거나, 손해배상액을 예정하는 계약은 금지되어 있습니다.
(실제로 발생한 손해의 배상을 청구하는 것까지 금지하는 것은 아닙니다.)

08 해고 제한(제19조)

- 1 사용자는 노동자가 업무상의 부상 또는 질병으로 인한 요양을 위해 휴업 중인 기간 및 그 후 30일간은 해고할 수 없습니다.
- 2 여성 노동자는 노동기준법에 기초하여 산전 6주일(다태 임신인 경우는 14주일) 및 산후 8주일은 휴업할 수 있습니다. 사용자는 여성 노동자에 대해, 이 휴직 기간 중과 그 후 30일간은 해고할 수 없습니다.

해고 제한: 다음 기간에는 노동자를 해고할 수 없습니다.

업무상의 부상 및 질병으로 인한 요양을 위한 휴업기간



그 후 30일간

산전6주일·산후8주일의 휴업기간

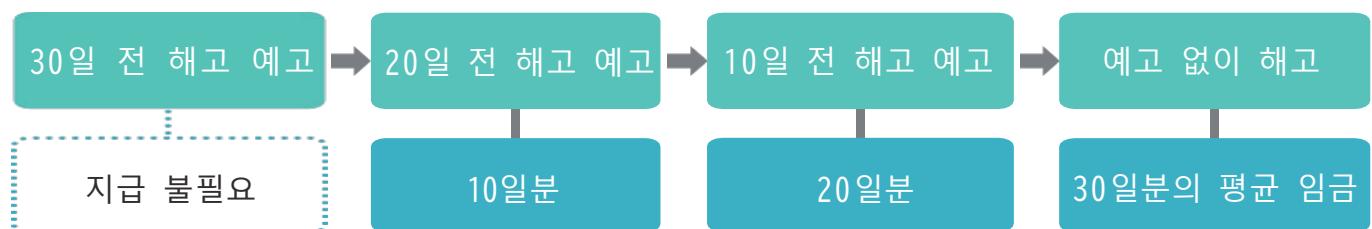


그 후 30일간

09 해고의 예고(제20조)

노동자를 해고하는 경우, 적어도 30일 전에 그 예고를 해야 합니다. 이 예고를 하지 않은 경우, 평균 임금의 30일분을 지급해야 합니다. 이를 해고 예고 수당이라 합니다. 또한 평균 임금이란, 해고 예고일 이전 3개월간의 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액입니다.

단, 예고 일수는 1일당 평균 임금을 지급함으로써, 그 일수를 단축할 수 있습니다. 예를 들어, 10일분의 평균 임금을 지급하면 20일 전에 해고 예고를 하면 되고, 20일분의 평균 임금을 지급하면 10일 전에 해고 예고를 할 수 있게 됩니다.



10 퇴직 시 등의 증명(제22조)

노동자가 퇴직할 때 아래에 기재한 ①~⑤의 사항에 대하여 증명서를 청구할 경우, 사용자는 지체 없이 해당 증명서를 교부해야 합니다. 또한, 해고 예고를 받은 노동자가 해고 이유에 대하여 증명서를 청구한 경우에도, 사용자는 지체 없이 해당 증명서를 교부해야 합니다. 단, 노동자가 청구하지 않은 사항을 기재하면 안됩니다.

- ① 사용기간, ② 업무의 종류, ③ 그 사업에서의 지위, ④ 임금, ⑤ 퇴직 사유(해고의 경우에는 그 이유)

11 금품의 반환(제23조)

노동자가 퇴직할 경우, 사용자는 노동자가 미지급 임금 등을 청구한 후 7일 이내에 지급해야 합니다.

12 임금의 지급(제24조)

사용자는 임금을 ①화폐로, ② 노동자에게 직접, ③ 전액, ④ 매월 1회 이상, ⑤ 일정 기일을 정해 지급해야 합니다. 또한 노동자의 동의를 얻은 경우에는 금융기관의 계좌에 입금하는 등의 방법으로 임금을 지급하는 것도 인정됩니다.

13 휴업 수당(제26조)

사용자는 스스로의 귀책 사유로 노동자를 휴업하게 한 경우, 휴업 수당(평균 임금의 60%)을 지급해야 합니다.

노동시간, 휴식, 휴일의 원칙(제32조, 제34조, 제35조)

사용자는 원칙적으로 주당 40시간, 1일당 8시간 이내로 노동자를 일하게 하여야 합니다. 또한 노동시간이 1일당 6시간을 초과하는 경우에는 45분의 휴식, 8시간을 초과하는 경우에는 60분의 휴식을, 각각 노동시간 도중에 제공해야 합니다. 또한, 매주 1일 혹은 4주에 4일 이상의 휴일을 제공해야 합니다.

또한, 농업, 축산업, 수산업에 대해서는 상기 규정이 적용되지 않습니다.

36협정에 규정된 연장시간 수의 한도와 그 공지의 필요성(제36조)

1 사용자가 노동자의 과반수 대표와 시간외 휴일 노동에 관한 노사협정(이하, “36협정”)을 적법하게 체결하여 노동기준감독서에 신고한 경우, 동 협정의 범위 내에서 시간외 휴일 노동을 실시할 수 있습니다.

2 36협정에 규정된 시간외 노동의 연장시간 수는 월 45시간 및 연 360시간 이내가 원칙입니다. (대상 기간이 3개월을 초과하는 1년 단위의 변형 노동시간제인 경우에는, 월 42시간 및 연 320시간 이내)

3 예외적으로, 특별한 사정으로 인해 임시적으로 필요한 경우에는 2의 기준을 초과할 수 있으나, 그 경우에는 아래의 한도를 준수해야 합니다.

- 연간 시간외 노동시간 수는 연 720시간 이내
- 월간 시간외 노동과 휴일 노동을 합산한 시간 수가 100시간 미만
- 직전 2개월, 3개월, 4개월, 5개월 및 6개월간의 시간외 노동과 휴일 노동을 합산한 시간 수의 1개월당 평균 시간은 80시간 이내
- 시간외 노동이 월 45시간을 초과하는 달은 연 6개월 이내



(※) 3에 대해서는, 건설업, 자동차 운전 업무 등은 2024년 4월 1일부터 적용(일부 예외 있음)되며, 신상품 등의 연구개발 업무는 적용제외입니다.

이상의 기준을 충족한 36협정을 항상 각 작업장의 눈에 띄는 장소에 게시하는 등, 노동자에게 공지할 것이 사용자에게 의무화되어 있습니다.

시간외·휴일 노동 및 심야의 할증임금(제37조)

사용자가 시간외, 심야(오후 10시~오전 5시), 휴일에 노동자에게 노동을 시킨 경우에는, 아래의 할증률에 따라 할증임금을 지급해야 합니다.

- 시간외 노동 할증임금 ····· 25% 이상의 비율
- 심야 노동 할증임금 ····· 25% 이상의 비율
- 휴일 노동 할증임금 ····· 35% 이상의 비율

또한 월 60시간을 초과하는 시간외 노동은, 법정 할증임금률이 50%입니다.

연차유급휴가(제39조, 제136조)

- 1 사용자는 6개월 이상 계속하여 근무하고, 총 노동일의 80% 이상 출근한 노동자에 대해 아래의 연차유급휴가(이하 “연휴”)를 제공해야 합니다.

● 일반 노동자(주간 소정의 노동일수가 5일 이상 또는 주간 소정의 노동시간이 30시간 이상인 노동자)

계속 근무 연수	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 이상
부여 일수	10	11	12	14	16	18	20

● 주간 소정의 노동시간이 30시간 미만인 노동자

주간 소정 노동일수	연간 소정 노동일수	계속 근무 연수						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 이상
4일	169~216 일	7	8	9	10	12	13	15
3일	121~168 일	5	6	6	8	9	10	11
2일	73~120 일	3	4	4	5	6	6	7
1일	48~ 72 일	1	2	2	2	3	3	3

- 2 노동자가 시기를 지정한 날에 연휴를 취득하는 것이 사업의 정상적인 운영을 방해하는 경우에는, 사용자에게 시기변경권이 인정됩니다. 또한 노사협정을 체결함으로써, 부여된 연휴 중 5일을 초과하는 일수분에 대해 계획연휴제도를 도입할 수 있습니다. 또한, 마찬가지로 노사협정을 체결함으로써, 5일의 범위 내에서 시간 단위로 연휴를 설정하는 것도 인정됩니다.
- 3 사용자에 대하여, 1년에 10일 이상의 연휴가 부여되는 모든 노동자를 대상으로 1년 이내에 5일의 연휴 부여 의무가 부과됩니다.
- 4 연휴는 권리가 발생한 날로부터 2년이 지나면 소멸됩니다. 사용자가 연휴를 취득한 노동자에 대하여 불이익을 주는 것은 금지되어 있습니다.



취업 규칙과 제재 규정의 제한(제89조, 제91조)

노동자를 상시 10인 이상 사용하는 사용자는, 취업 규칙(노동시간, 임금, 징계 등에 관한 규정)을 작성 및 신고해야 합니다. 취업 규칙은 반드시 항상 각 작업장의 눈에 띄는 장소에 게시하는 등, 노동자에게 공지할 것이 의무화되어 있습니다.

취업 규칙에 징계 처분의 하나로 감봉 제재 규정을 두는 경우, 감봉은 1회의 액수가 평균 임금의 1일분 중 절반을 초과하거나, 총액이 1임금 지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하면 안됩니다.

2 노동계약법



01 무기노동계약에서의 해고(제16조)

객관적으로 합리적인 이유가 없고, 사회 통념상 일리가 있는 것으로 인정되지 않는 해고는, 권리 남용으로 간주되어 무효가 됩니다.

02 유기노동계약에서의 해고(제17조)

사용자는, 기간 규정이 있는 노동계약에 대하여, 부득이한 사유가 있는 경우가 아니면 그 계약 기간 중에 노동자를 해고할 수 없습니다.

03 무기노동계약으로의 전환(제18조)

유기노동계약이 동일한 사용자와의 사이에서 통산 5년을 초과하여 반복적으로 갱신된 경우에는, 노동자가 신청하면 무기노동계약으로 전환할 수 있습니다.

04 유기노동계약 노동자의 고용 정지(제19조)

유기노동계약은 원칙적으로 계약 기간이 만료되면 종료됩니다. 그러나, 사회 통념상 해고와 동일하다고 인정되는 경우나, 해당 유기노동계약이 갱신될 것이라는 기대에 대한 합리적인 이유가 인정되는 경우, 노동자로부터의 계약 갱신 신청을 사용자가 거절하는 것이 객관적으로 합리적인 이유가 없고, 사회 통념상 일리가 있는 것으로 인정되지 않을 경우, 사용자는, 종전과 동일한 노동조건으로 계약 신청을 승낙한 것으로 간주됩니다.

3 최저임금법



01 최저임금의 종류(제9조, 제15조)

최저임금에는 다음의 두 가지 종류가 있습니다.

- 1 지역별 최저임금 도도부현마다 반드시 규정되어 있는 최저임금. 산업과 직종을 불문하고 각 도도부현 내의 사업장에서 일하는 모든 노동자에게 적용됩니다.
- 2 특정 최저임금 특정 산업에 대해 규정되는 최저임금. (모든 산업에 규정되는 것은 아니다.)

02 최저임금의 효력(제4조, 제6조)

- 1 사용자는 노동자에 대하여 최저임금 이상의 임금을 지급해야 합니다.
- 2 노동자와 사용자 사이에 최저임금에 미치지 못하는 임금을 지급하는 노동계약을 체결하였다 하더라도, 그 임금액은 무효가 됩니다. 이 경우, 최저임금과 동일액의 임금을 지급하는 계약이 이루어진 것으로 간주합니다.
- 3 지역별 최저임금과 특정 최저임금이 둘 다 동시에 적용되는 경우에는, 둘 중 액수가 더 높은 최저임금이 적용됩니다.
- 4 파견 노동자에게는 파견된 사업장에 적용되는 최저임금이 적용됩니다.

4 노동안전위생법



01 위험 및 건강장해의 방지 조치

사업자는 노동자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위해, 안전장치의 설치, 보호구의 착용, 적절한 작업 방법의 지시 등, 법령으로 규정된 조치를 강구해야 합니다.

높은 곳에서 작업 시 개구부에 덮개, 울타리 등의 설치, 프레스, 목공 기계 등의 적절한 안전장치 설치 및 점검, 유해물의 적절한 관리 등

02 안전위생교육(제59조)

사업자는 노동자를 고용 또는 배치 전환할 경우, 필요한 안전위생교육을 실시해야 하며, 또한, 법령으로 규정된 위험 또는 유해한 업무에 종사시킬 경우, 교육을 실시해야 합니다.

03 취업 제한(제61조)

사업자는 위험물 및 유해물 취급 등, 법령으로 규정된 작업에 유자격 노동자 이외를 종사시키면 안됩니다.

〈법령으로 규정된 업무〉

- 크레인(인양 하중이 5톤 이상인 것) 운전
- 이동식 크레인(인양 하중이 1톤 이상인 것) 운전
- 기중기 업무(인양 하중 1톤 이상의 크레인 등에 관한 것)

- 지게차 등 하역 운반 기계(최대 하중이 1톤 이상인 것) 운전
- 가스 용접
- 차량계열의 건설기계(기체 중량이 3톤 이상인 것) 운전 등

04 건강검진(제66조)

사업자는 노동자를 고용할 때 및 법정 기간마다 법령으로 규정된 사항에 대하여 노동자의 건강검진을 실시해야 합니다.

- 일반 건강검진… 노동자에 대하여 고용 시 및 정기적(1년 이내에 1회*)으로 건강검진을 실시
※ 심야업 등에 종사하는 노동자 등에 대해서는 배치 변경 시 및 6개월 이내마다 1회 실시
- 특수 건강검진… 유해 업무에 종사하는 노동자*에 대하여, 고용 시, 배치 변경 시 및 일정 기간마다 특별한 항목에 대한 건강검진을 실시
※ 석면 업무 등에 종사시킨 적이 있는 노동자로서, 현재 사용 중인 자에 대해서도 실시

05 면접 지도(제66조의8)

사업자는 주당 40시간을 초과하는 노동시간이 월 80시간을 초과하는 노동자로부터 신청이 있을 경우, 과중 노동으로 인한 건강장해를 방지하기 위해 의사에 의한 면접 지도를 실시해야 합니다.

06 스트레스 체크(제66조의10)

사업자는 50명 이상의 노동자를 사용하는 사업장에 있어서, 정기적(1년 이내에 1회)으로 스트레스 체크를 실시하고, 검사 결과 스트레스 지수가 높은 것으로 인정되어 면접 지도를 받을 필요가 있다고 판단된 노동자로부터 신청이 있을 경우에는, 의사에 의한 면접 지도를 실시해야 합니다.

07 노동자의 의무(제26조)

노동자는 사업주가 강구한 이들 조치에 따라 필요한 사항을 준수해야 합니다.

5

노동자재해보상보험법

노동자가 업무재해 또는 통근재해로 인해 부상 또는 사망 등에 이른 경우, 노재보험제도(한국의 산재보험제도)에서 재해를 입은 노동자 또는 그 유족의 청구에 기초하여 다음과 같은 급부를 제공합니다.



요양이 필요한 경우, 요양 급부 또는 요양 비용을 지급	▶ 요양(보상) 등 급부
요양을 위해 노동이 불가능하여 임금을 받을 수 없는 경우, 그 4일째부터 급부기초일액의 80%를 지급(휴업 특별 지급금을 포함)	▶ 휴업(보상) 등 급부
상병 등이 치료된 후에도 장해가 남은 경우, 장해 정도에 따라 연금 또는 일시금을 지급	▶ 장해(보상) 등 급부
사망한 경우, 유족 수 등에 따라 연금 또는 일시금을 지급	▶ 유족(보상) 등 급부 등

6 자주 있는 질문

Q&A

Q. 1 노동계약은 반드시 계약기간을 정해야 하나요? 또, 기간 만료 시에 계약을 갱신할 수 있나요?

ANSWER 노동계약은 기간을 규정하는 경우, 최장 기간이 정해져 있으며, 기간 규정이 없는 계약도 가능합니다. 또한, 계약기간이 만료될 때, 사용자와 노동자의 합의하에 계약을 갱신할 수도 있습니다. 이와 같이 유기노동계약이 갱신되어 통산 5년을 초과하는 경우에는, 노동자가 신청하면 기간 규정이 없는 계약으로 전환할 수 있습니다.

▶ 1 (05), 2 (03) 참조

Q. 2 3년 계약으로 일하고 있는데, 사용자가 기간 만료 전에 퇴직할 경우 벌금 50만 엔을 지불하라고 합니다. 정말 벌금을 내야 하나요?

ANSWER 사용자는 노동자가 계약기간 전에 퇴직할 경우 위약금을 지불하라는 규정을 하는 것이 금지되어 있습니다.

▶ 1 (07) 참조

Q. 3 직장에서 사고로 다쳐서 치료를 위해 휴업 중인데, 회사 경영이 어렵다는 이유로 해고되었습니다. 이와 같은 해고가 허용되나요?

ANSWER 사용자는 노동자가 업무상의 부상으로 인한 요양을 위해 휴업 중인 기간에는 해고할 수 없습니다. 단, 천재지변 및 기타 부득이한 사유로 사업 지속이 불가능해진 경우에는, 이 해고 제한 규정이 적용되지 않습니다.

▶ 1 (08) 참조

Q. 4

노동재해로 인한 요양을 위해 휴업하는 기간과 산전 산후 휴업 기간, 그리고 그 후 30일간 이외에도 노동자의 해고가 금지되어 있는 경우가 있다고 들었습니다. 그것은 어떤 경우인가요?

ANSWER

다음에 해당하는 경우에는 해고가 법률 상으로 금지되어 있습니다.

- ①국적, 신조, 사회적 신분을 이유로 하는 해고
- ②노동자가 노동기준감독서에 신고한 것, 도도부현 노동국에 개별적으로 노동과 관련한 분쟁 해결에 도움을 청한 것을 이유로 하는 해고
- ③노동조합의 조합원이라는 것, 노동조합의 정당한 행위를 한 것을 이유로 하는 해고
- ④여성이라는 것, 혹은 여성이 혼인, 임신, 출산한 것, 산전 산후의 휴업을 한 것을 이유로 하는 해고
- ⑤육아휴업 및 개호휴업을 신청한 것, 또는 육아휴업 및 개호휴업을 한 것을 이유로 하는 해고

▶ 1 (08)참조

Q. 5

퇴직할 때 지급일 이전에도 임금을 지급 받을 수 있나요?

ANSWER

노동자가 퇴직할 때, 소정의 임금 지급일 전이라도 정산되지 않은 임금을 7일 이내에 지급 받을 수 있습니다.

▶ 1 (11)참조

Q. 6

일이 없어서 공장을 일주일 쉬기로 하였는데, 임금은 보상 받을 수 있나요?

ANSWER

사용자의 사정으로 휴업하게 된 경우, 사용자는 노동자에게 휴업 수당(평균 임금의 60%)을 지급해야 합니다.

▶ 1 (13)참조

Q. 7

평소에는 하루 8시간 근무인데, 바쁠 때는 하루 13시간 이상, 가끔 밤 10시 넘어서까지 일해야 할 때가 있습니다. 이런 경우에도 시간당 시급 1200엔에 일한 시간을 곱한 월급 밖에 지급되지 않는데, 문제는 없는 건가요?

ANSWER

하루 8시간을 초과한 노동시간에 대해서는 시간외 할증임금을 지급해야 하므로, 평상시 임금의 125%, 질문자의 경우, 시간당 1500엔 이상의 액수를 임금으로 지불해야 합니다. 또한 밤 10시부터 아침 5시까지의 시간대에 일한 경우에는 심야 할증임금이 적용되어 평상시 임금의 25%를 지불해야 하므로, 시간외 노동과 합하면 150%, 즉 질문자의 경우, 시간당 1800엔 이상의 액수를 지급할 것이 회사에 의무화되어 있습니다.

▶ 1 (16)참조

Q. 8 3일 연속으로 연휴를 받으려고 회사에 신청했더니, 회사로부터 고질적인 일손 부족으로 연휴 취득을 인정할 수 없다는 답변을 들었습니다. 문제는 없는 건가요?

ANSWER 연휴는 원칙적으로 “노동자가 청구하는 시기”에 제공되어야 합니다. 노동자가 지정한 구체적인 일자가 연휴 부여일이 되며, 연휴를 나누어 취득할지 또는 며칠간 이어서 취득할지도 원칙적으로 노동자가 결정할 수 있습니다. 한편, 노동자가 지정한 시기에 휴가를 제공하는 것이 “사업의 정상적인 운영을 방해하는” 경우에는, 사업 운영과의 조정을 위해 사용자가 시기 변경권을 행사할 수 있습니다. 하지만, “고질적인 일손 부족”을 시기 변경권의 사유로 삼을 수는 없습니다.

▶ 1 (17) 참조

Q. 9 선배 직원이 공장에서 지게차를 운전하라고 합니다. 저는 특별히 자격을 가지고 있는 것도 아닌데 운전해도 되나요?

ANSWER 사업자는 공장 내에서 지게차 운전을 시킬 경우, 최대 적재하중 1톤 미만의 지게차일 때는 특별 교육을 수료한 자를 사용하고, 최대 적재하중 1톤 이상의 지게차일 경우에는 지게차 운전기능강습을 수료한 자를 사용해야 합니다.

▶ 4 (03) 참조

Q. 10 근무 중에 다쳐서 일을 못하고 있습니다. 회사에서 치료비는 받고 있지만, 쉬는 동안의 임금은 보상을 못 받았습니다.

ANSWER 노재보험은 외국인 노동자를 포함한 모든 노동자에게 적용됩니다. 노재보험에서는 업무상 또는 통근 도중에 입은 부상 또는 질병으로 인한 요양으로 일을 하지 못해 임금을 받을 수 없는 경우, 휴업 4일째부터 휴업(보상) 등 급부를 받을 수 있습니다. 곧바로 노동기준감독서에 상담하시기 바랍니다.

▶ 5 참조

7 상담창구 소개

외국인 노동자용 상담 다이얼 안내

후생노동성에서는 “외국인 노동자용 상담 다이얼”을 개설하여, 다음의 13개국어로 외국인 노동자의 상담에 대응하고 있습니다. “외국인 노동자용 상담 다이얼”에서는, 노동조건에 관한 문제에 대하여 법률 설명과 관련기관 소개 등을 실시하고 있습니다. “외국인 노동자용 상담 다이얼”을 통한 상담에는, 고정전화의 경우 180초마다 8.5엔(세금 포함), 휴대전화의 경우 20초마다 10엔(세금 포함)의 요금이 발생합니다.

언어	개설 요일	개설 시간	전화 번호
영어			0570-001-701
중국어			0570-001-702
포르투갈어	월~금		0570-001-703
스페인어			0570-001-704
타갈로그어			0570-001-705
베트남어			0570-001-706
미얀마어	금	오전 10시~오후 3시 (정오~오후 1시는 제외)	0570-001-707
네팔어	월~목		0570-001-708
한국어	수~금		0570-001-709
태국어	목		0570-001-712
인도네시아어	화		0570-001-715
캄보디아어(크메르어)	수		0570-001-716
몽골어	금		0570-001-718

노동조건 상담 핫라인 안내

“노동조건 상담 핫라인”은, 후생노동성이 위탁사업으로 실시하고 있는 사업입니다. 전국 어디에서든 무료로 통화할 수 있는 프리다이얼입니다. 고정전화와 휴대전화 그리고 공중전화로 이용할 수 있습니다.

“노동조건 상담 핫라인”을 통한 상담은, 다음의 14개국어로 대응하고 있습니다. 도도부현 노동국과 노동기준감독서의 영업시간 외 및 휴일에, 노동조건에 관한 문제에 대하여 법률 설명 및 관련기관 소개 등을 실시합니다.

언어	개설 요일	개설 시간	전화 번호
일본어			0120-811-610
영어	월~일 (매일)		0120-531-401
중국어			0120-531-402
포르투갈어	월~토	○ 평일 (월 ~ 금)	0120-531-403
스페인어	목, 금, 토	오후 5시~오후 10시	0120-531-404
타갈로그어	화, 수, 토		0120-531-405
베트남어	화, 수, 금~일		0120-531-406
미얀마어	수, 일	○ 토, 일, 경축일	0120-531-407
네팔어		오전 9시~오후 9시	0120-531-408
한국어			0120-613-801
태국어	목, 일		0120-613-802
인도네시아어			0120-613-803
캄보디아어(크메르어)			0120-613-804
몽골어	월, 토		0120-613-805

외국인 노동자 상담코너 안내

외국인 노동자 상담코너는 일부 도도부현 노동국 또는 노동기준감독서에 설치되어, 외국어로 노동조건 관련 상담을 실시하고 있습니다. 대응 언어별 설치장소 또는 개설일 등 자세한 사항에 대해서는 후생노동성 홈페이지

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

에서 확인하시기 바랍니다.



종합 노동 상담코너

종합 노동 상담코너는 전국 도도부현 노동국 또는 노동기준감독서 등 379 곳에 설치되어, 직장에서의 트러블에 관한 상담 또는 문제 해결을 위한 정보 제공을 원스톱으로 진행하고 있습니다. 설치 장소 등 자세한 사항은 후생노동성 홈페이지

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

에서 확인하시기 바랍니다.



8 노동조건 핸드북

후생노동성에서는 일본 국내에서 일하시는 외국인을 대상으로, 노동조건에 관한 주요 주의점을 기재한 노동조건 핸드북 번역판을 13개 언어(영어, 중국어, 포르투갈어, 스페인어, 타갈로그어, 베트남어, 미얀마어, 네팔어, 한국어, 태국어, 인도네시아어, 캄보디아어, 몽골어)로 제공하고 있습니다.



후생노동성 홈페이지

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html

에서 다운로드할 수 있습니다. 또는 가까운 도도부현 노동국 및 노동기준감독서에 문의하시기 바랍니다.

(2025. 11)