

日本国内で働く外国人の方へ

労働条件 ハンドブック



厚生労働省
都道府県労働局
労働基準監督署

日本で働く外国人労働者のみなさま、職場でのこんなトラブルで困っていませんか？

日本には、働く人の労働条件や健康・安全を確保し、仕事や通勤でケガや病気になった場合の補償をするなどを内容とする働く人を守るためのいろいろな法律があります。これらの法律は、あなたがどこの国籍の方であっても、日本人労働者と同じように適用されます。このパンフレットでは、このような日本の労働法の主なものをご紹介します。

また、外国人労働者等を対象にして、母国語によって労働問題についての相談が無料でできる相談機関もあります。あなたが、万が一、日本の職場で次のようなトラブルに巻き込まれた場合などには、最寄りの「外国人労働者相談コーナー」や「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。



給料がもらえない

一生懸命働いたのに給料日に賃金が支払われませんでした。社長は今はお金がないから少し待ってくれと言いますが、とても不安です。



突然解雇された

突然、社長から「明日から来なくていい」と言われました。急に解雇されたら生活に困ってしまいます。



残業代が出ない

毎日残業していたのに、給料明細を見たら残業代が少ししか出ていません。どうしても納得いきません。



労災保険の手續をして くれない

仕事中にケガをして働けません。治療費や休んでいる間の生活費が心配です。



危険な作業でケガをし そう

職場では少しでもミスをするとケガをしてしまいそうな危険な作業があります。きちんとした安全対策をとってほしいです。



労働条件が分からぬ

労働条件については、会社から口頭で簡単な説明だけしか受けていないのではっきり分かりません。きちんと労働条件を知りたいです。

まずはこのハンドブックで、
あなたの職場の労働条件が適正か、確認しましょう。

CONTENTS

■ ケーススタディ	P. 01	■ 労働者災害補償保険法	P. 10
■ 労働基準法	P. 03	■ よくあるご質問	P. 11
■ 労働契約法	P. 08	■ 相談窓口紹介	P. 14
■ 最低賃金法	P. 08		
■ 労働安全衛生法	P. 09		

日本における労働基準法等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

01 均等待遇（第3条）

使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、賃金や労働時間などの労働条件について、差別的な取扱いをしてはなりません。

02 強制労働の禁止（第5条）

使用者は、精神または身体の自由を不當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してはなりません。

03 中間搾取の禁止（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なりません。

04 労働基準法違反の契約（第13条）

使用者と労働者が取り決めた労働条件が、労働基準法で定める基準に満たない場合は、その部分について労働基準法で定める労働条件が適用されます。

05 契約期間（第14条）

労働契約は、期間の定めをする場合は、その長さは3年が上限とされています。

ただし、①高度の専門的知識等を有する労働者との間の労働契約および満60歳以上の労働者との間の労働契約については上限5年、②一定の事業（建設工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約についてはその期間が上限とされています。

06 労働条件の明示（第15条）

使用者は、労働者を採用する際には、次の労働条件を明示する必要があります。

【必ず明示しなければならない事項】

①労働契約の期間、②有期の労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合は、その上限を含む。）、③就業の場所・従事する業務の内容（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）、④労働時間（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇等）、⑤賃金（賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切日・支払日）、⑥昇給に関する事項、⑦退職に関する事項（解雇の理由を含む。）、⑧その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることとなる有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件

【定めをする場合には明示しなければならない事項】

⑨退職金の対象者、計算・支払の方法、支払の時期、⑩賞与、臨時の賃金などに関する事項、⑪労働者が負担する食費・作業用品などの事項、⑫職場の安全衛生に関する事項、⑬その他（職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職に関する事項）

使用者は、上記①～⑤と⑦については、書面（労働者の希望によりファクシミリや電子メール・SNS等でもよい。）で明示する必要があります。

また、使用者は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、上記の事項に加えて、次の事項を文書の交付などにより速やかに明示しなければなりません。（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条）

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④雇用管理改善等に関する相談窓口

～外国人労働者を雇用する皆様へ～

文化的差異から、外国人労働者は日本の労働慣行等について不慣れなところがあります。そのため就業規則や労働条件通知書の内容について、外国人労働者から質問があった際は密にコミュニケーションをとっていただき、働きやすい職場環境の整備をしていただきますようお願いします。

*厚生労働省のHPから、外国人労働者向け労働条件通知書をダウンロードできます。

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

07 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、または損害賠償額を予定する契約は禁止されています。（実際に発生した損害の賠償を求めるここまでを禁止するものではありません。）

08 解雇制限（第19条）

- 1 使用者は、労働者が業務上の負傷または疾病によって療養のために休業している期間およびその後30日間は、解雇できません。
- 2 女性労働者については、労働基準法に基づいて産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）および産後8週間は休業することができますが、使用者は、この休業期間中とその後の30日間は、解雇できません。

解雇制限：次の期間、労働者を解雇することはできません。

業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間

+

その後30日間

産前6週間・産後8週間の休業期間

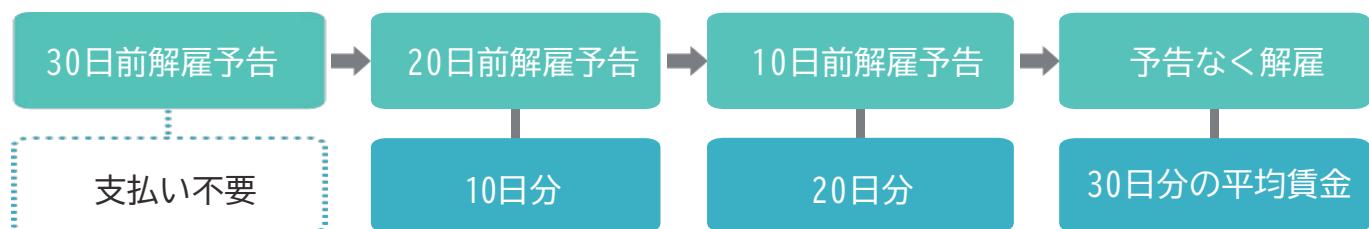
+

その後30日間

09 解雇の予告 (第20条)

労働者を解雇する場合、少なくとも30日前にその予告をする必要があります。この予告をしない場合、平均賃金の30日分を支払う必要があります。これは、解雇予告手当といわれます。なお、平均賃金とは、解雇予告の日以前の3か月間の賃金総額をその期間の総日数で割った金額です。

ただし、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。例えば、10日分の平均賃金を支払えば20日前の解雇予告、20日分の平均賃金を支払えば10日前の解雇予告でもよいことになります。



10 退職時等の証明 (第22条)

労働者が退職する時に以下の①～⑤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、解雇予告を受けた労働者が、解雇の理由について証明書を請求した場合も、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（解雇の場合にはその理由）

11 金品の返還 (第23条)

労働者が退職する場合には、使用者は、未払の賃金等を、労働者から請求があった後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)

使用者は、賃金を、①通貨で、②労働者に対し直接に、③全額、④毎月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。なお、労働者の同意を得た場合に、金融機関の口座への振込等による賃金支払いも認められています。

13 休業手当 (第26条)

使用者は、自ら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%）を支払う必要があります。

14

労働時間・休憩・休日の原則（第32条、第34条、第35条）

使用者は原則として、1週40時間、1日8時間以内で労働者を働かせなければなりません。また、労働時間が1日6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には60分の休憩を、それぞれ労働時間の途中に与える必要があります。さらに毎週1日か、もしくは4週間を通じて4日以上の休日を与えなければなりません。

なお、農業、畜産・水産業については上記規定は適用されません。

15

3 6協定に定める延長時間数の限度とその周知の必要性（第36条）

1 使用者が労働者の過半数代表と時間外・休日労働に関する労使協定（以下「3 6協定」）を適法に締結し、労働基準監督署に届け出た場合、同協定の範囲内で時間外・休日労働を行わせることができます。

2 3 6協定に定める時間外労働の延長時間数は1か月45時間および年360時間以内で定めることが原則です（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は、1か月42時間および年320時間以内）。

3 例外として特別の事情があって臨時の必要がある場合には 2 の基準を超えることが可能ですが、その場合も以下の限度を遵守しなければなりません。

- 年間の時間外労働時間数は年720時間以内
- 単月は、時間外労働と休日労働を合算した時間数が100時間未満
- 直前の2か月、3か月、4か月、5か月および6か月の期間における時間外労働と休日労働を合算した時間数の1か月当たりの平均時間は80時間以内
- 時間外労働が1か月45時間を超える月は年6か月以内



(※) 3 については、建設業、自動車運転業務等には2024年4月1日から適用（一部例外あり）、新商品等の研究開発業務は適用除外となっています。

4

以上の基準を満たした3 6協定を常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが使用者に義務づけられています。

16

時間外・休日労働および深夜の割増賃金（第37条）

使用者が時間外、深夜（午後10時～午前5時）、休日に労働者を労働させた場合には、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

また、1か月に60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は50%です。

年次有給休暇（第39条、第136条）

- 1 使用者は6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して以下の年次有給休暇（以下「年休」）を与えなければなりません。

●一般的労働者（週の所定労働日数が5日以上または週の所定労働時間が30時間以上の労働者）

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

●週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

- 2 労働者が時季指定した日に年休取得されることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者に時季変更権が認められます。また、労使協定の締結により、付与された年休のうち5日を超える日数分につき、計画年休制度を導入することが可能です。また、同じく労使協定の締結により、5日の範囲内で時間単位年休を設けることも認められています。
- 3 使用者に対し、年10日以上の年休が付与される全ての労働者を対象に、1年以内に5日の年休付与義務が課せられています。
- 4 年休は権利が発生した日より2年間で消滅します。使用者が年休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。



18 就業規則と制裁規定の制限（第89条、第91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、懲戒等に関する規定）の作成および届出が必要です。就業規則は必ず常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが義務づけられています。

就業規則に懲戒処分の一つとして減給制裁規定を定める場合、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半分を超える、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません。

2 労働契約法



01 無期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。

02 有期労働契約の場合の解雇 (第17条)

使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間中に労働者を解雇することはできません。

03 無期労働契約への転換 (第18条)

有期労働契約が、同一の使用者との間で通算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することができます。

04 有期労働契約労働者の雇い止め (第19条)

有期労働契約は原則として契約期間が満了すれば終了します。しかし、解雇と社会通念上同視できると認められる場合や、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合に、労働者からの契約更新の申出を使用者が拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前と同じ労働条件で契約の申込みを承諾したものとみなされます。

3 最低賃金法



01 最低賃金の種類 (第9条、第15条)

最低賃金には、次の2種類があります。

- 1 地域別最低賃金 都道府県ごとに、必ず定められる最低賃金。産業や職種にかかわりなく、それぞれの都道府県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。
- 2 特定最低賃金 特定の産業について定められる最低賃金。（全ての産業に定められているものではない。）

02 最低賃金の効力 (第4条、第6条)

- 1 使用者は、労働者に対して最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。
- 2 労働者と使用者との間で、最低賃金に達しない賃金を支払う労働契約を締結しても、その賃金額は無効となります。その場合、最低賃金と同額の賃金を支払う契約がなされたものとみなされます。
- 3 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。
- 4 派遣労働者には派遣先に適用される最低賃金が適用されます。

4 労働安全衛生法



01 危険および健康障害の防止措置

事業者は、労働者の危険また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および点検、有害物の適切な管理 等

02 安全衛生教育 (第59条)

事業者は、労働者を雇い入れまた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。

03 就業制限 (第61条)

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を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

04 健康診断 (第66条)

事業者は、労働者を雇い入れる際およ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、雇入れ時および定期（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等については、配置替え時および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、配置替え時およ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

05 面接指導 (第66条の8)

事業者は、週当たり40時間を超える労働時間が月80時間を超える労働者から申出があったときは、過重労働による健康障害防止のための医師による面接指導を行わなければなりません。

06 ストレスチェック (第66条の10)

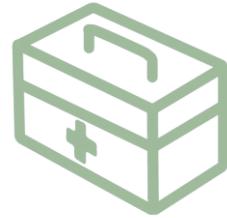
事業者は、50人以上の労働者を使用する事業場において、定期的（1年以内に1回）にストレスチェックを実施し、その結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると判断された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行わなければなりません。

07 労働者の義務 (第26条)

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

労働者が業務災害また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、被災労働者また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、療養の給付または療養の費用を支給	▶ 療養（補償）等給付
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、その4日目から給付基礎日額の80%（休業特別支給金を含む）を支給	▶ 休業（補償）等給付
傷病等が治った後も障害が残った場合、障害の程度に応じ年金または一時金を支給	▶ 障害（補償）等給付
死亡した場合、遺族の数等に応じ年金または一時金を支給	▶ 遺族（補償）等給付 等

6 よくあるご質問

Q&A

Q. 1 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。

ANSWER 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、使用者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。

▶ 1 (05) 、 2 (03) 参照

Q. 2 3年の契約期間で働いていますが、使用者から、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が、本当に支払う必要がありますか。

ANSWER 使用者は、労働者が契約期間の前に退職したら違約金を支払ってもらう、というような取決めをすることは禁止されています。

▶ 1 (07) 参照

Q. 3 職場の事故でケガをしたため治療のため休業していましたが、会社経営が行き詰ったとの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？

ANSWER 使用者は、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。

▶ 1 (08) 参照

Q. 4

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しょうか？

ANSWER

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

▶ 1 (08) 参照

Q. 5

退職する際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。

ANSWER

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。

▶ 1 (11) 参照

Q. 6

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。

ANSWER

使用者の都合で仕事が休みになった場合は、使用者は労働者に対して、休業手当（平均賃金の60%）を支払わなければなりません。

▶ 1 (13) 参照

Q. 7

普段は1日8時間勤務ですが、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時間あたりの時給1200円に働いた時間を感じた給料しか支払われませんが、問題はないのでしょうか。

ANSWER

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時間あたり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に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時間あたり1800円以上の額の支払が会社に義務づけられます。

▶ 1 (16) 参照

Q.8 3日間連続で年休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、年休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

ANSWER

年休は原則として、「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、年休を分割してとるか、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。他方で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、使用者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。

▶ 1 (17) 参照

Q.9 先輩社員から工場で、フォークリフトの運転をするように言われました。私は、特に資格を持っているわけではないのに、運転してもよいものでしょうか？

ANSWER

事業者は、工場内でフォークリフトの運転をさせる場合には、最大積載荷重1トン未満のフォークリフトであれば、特別教育を修了した者を、最大積載荷重1トン以上のフォークリフトであれば、フォークリフト運転技能講習を修了した者を就かせなければなりません。

▶ 4 (03) 参照

Q.10 仕事中にケガをして、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ないません。

ANSWER

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4日目からは休業（補償）等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。

▶ 5 参照

7 相談窓口紹介

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、下記の13言語について、外国人労働者等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、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」での相談は、固定電話からは180秒ごとに8.5円（税込）、携帯電話からは20秒ごとに10円（税込）の料金が発生します。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語			0570-001-701
中国語			0570-001-702
ポルトガル語	月～金		0570-001-703
スペイン語			0570-001-704
タガログ語			0570-001-705
ベトナム語			0570-001-706
ミャンマー語	金	午前10時～午後3時	0570-001-707
ネパール語	月～木	(正午～午後1時は除く)	0570-001-708
韓国語	水～金		0570-001-709
タイ語	木		0570-001-712
インドネシア語	火		0570-001-715
カンボジア語（クメール語）	水		0570-001-716
モンゴル語	金		0570-001-718

労働条件相談ほっとラインの御案内

「労働条件相談ほっとライン」は、厚生労働省が委託事業として実施している事業です。全国どこからでも、無料で通話できるフリーダイヤルです。固定電話・携帯電話・公衆電話のいずれからも御利用いただけます。

「労働条件相談ほっとライン」での相談は、下記の14言語に対応しています。都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や休日に、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
日本語			0120-811-610
英語	月～日 (毎日)		0120-531-401
中国語			0120-531-402
ポルトガル語	月～土	○ 平日(月～金)	0120-531-403
スペイン語	木、金、土	午後5時～午後10時	0120-531-404
タガログ語	火、水、土		0120-531-405
ベトナム語	火、水、金～日		0120-531-406
ミャンマー語	水、日	○ 土日・祝日	0120-531-407
ネパール語		午前9時～午後9時	0120-531-408
韓国語			0120-613-801
タイ語	木、日		0120-613-802
インドネシア語			0120-613-803
カンボジア語（クメール語）			0120-613-804
モンゴル語	月、土		0120-613-805

外国人労働者相談コーナーのご案内

外国人労働者相談コーナーは、一部の都道府県労働局や労働基準監督署に設置し、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。対応言語毎の設置場所や開設日等の詳細については、厚生労働省のホームページ
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>
をご確認ください。



総合労働相談コーナーのご案内

総合労働相談コーナーは、全国の都道府県労働局や労働基準監督署など379か所に設置し、職場のトラブルに関するご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。設置場所等の詳細については、厚生労働省のホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>
をご確認ください。



8 労働条件ハンドブック

厚生労働省では、日本国内で働く外国人の方向けに、労働条件に関する主な注意点を記載した労働条件ハンドブックの翻訳版を13の言語（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、ミャンマー語、ネパール語、韓国語、タイ語、インドネシア語、カンボジア語、モンゴル語）で作成しています。

厚生労働省のホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html
からダウンロードいただくか、お近くの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。



(R7.11)