

致在日本国内工作的外国人士

劳动条件 手册



厚生劳动省
都道府县劳动局
劳动基准监督署

在日本工作的诸位外国人劳动者， 您是否因职场发生下列纠纷而感到困惑？

在日本有确保劳动者的劳动条件和健康、安全并规定有在工作或通勤中发生伤病时要予以补偿等内容的保护劳动者权益的各种法律。不论您的国籍如何，这些法律均与日本人劳动者同样适用。该手册将从日本的劳动法中，摘取主要内容进行介绍。

并且，还开设有以外国人劳动者等为对象，用母语就劳动问题提供免费咨询的机构。万一您在日本的职场遇到下列纠纷，请前往最近的“外国人劳动者咨询处”以及拨打“劳动条件咨询服务热线”进行咨询。



拿不到工资

虽然竭尽全力地工作了，但在工资支付日却没有领到工资，虽然社长说：现在没有钱，等有钱了，就会立刻支付，但还是担心领不到应有的工资。



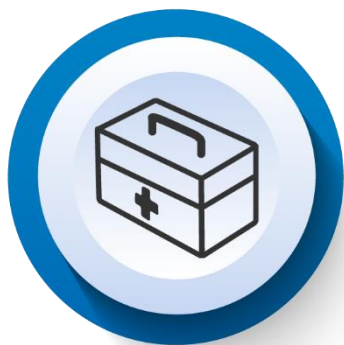
突然被解雇

突然被社长告知“从明天起不用来了”。突然被解雇，使生活陷入了困境。



不给加班费

虽然每天都加班，但看了一下工资明细单，只给了少许的加班费。对此无法接受。



不给办理劳灾保险手续

因工伤而无法工作，对治疗费以及休息期间的生活费感到担忧。



有可能因危险的作业而受伤

希望对职场所存在稍有疏忽即有可能导致伤害的危险的作业充分采取安全措施。



不清楚劳动条件

关于劳动条件，只听公司以口头形式简单地进行了说明，所以不是非常清楚。希望充分了解劳动条件。

首先请利用本手册，
确认您所在的职场的劳动条件是否适当。

CONTENTS

■ 事例研究	—————	P. 01	■ 劳动者灾害补偿保险法	—————	P. 10
■ 劳动基准法	—————	P. 03	■ 常见问题	—————	P. 11
■ 劳动合同法	—————	P. 08	■ 咨询窗口介绍	—————	P. 14
■ 最低工资法	—————	P. 08			
■ 劳动安全卫生法	—————	P. 09			

日本的劳动基准法等劳动基准相关法令包括以下内容（摘要）。

1 劳动基准法

01 均等待遇（第3条）

雇佣方不得以劳动者的国籍、信仰、社会身份为由，对工资和劳动时间等劳动条件，进行区别对待。

02 禁止强制劳动（第5条）

雇佣方不得以不当的手段在精神或者肉体上约束劳动者的自由，强迫劳动者违背自己的意愿从事劳动。

03 禁止中间盘剥（第6条）

任何人除了法律允许的情况之外，不得介入他人的就业获取利益。

04 违反劳动基准法的合同（第13条）

雇佣方与劳动者商定的劳动条件，如果不符合劳动基准法规定的基准，则适用劳动基准法规定的劳动条件。

05 合同期限（第14条）

劳动合同如果规定有期限，则其长度应以3年为上限。

但是，①与具有高度专业知识等的劳动者签订的劳动合同，以及与满60岁以上的劳动者签订的劳动合同，上限为5年；②关于就完成一定的事业（建设施工等）规定了必要期限的劳动合同，以该期限为上限。

06 劳动条件的明示（第15条）

雇佣方录用劳动者时，必须明示下列劳动条件。

【必须明示的事项】

①劳动合同的期限、②有期劳动合同更新时的基准（总合约期或者有期劳动合同的更新次数有上限规定时，要写明其上限）、③就业场所·从事的业务的内容（含就业场所及应从事业务的变更范围）、④劳动时间（上班·下班时间、有无加班劳动、休息时间、节假日、休假等）、⑤工资（工资的决定、计算·支付的方法、工资的结算日·支付日）、⑥加薪相关事项、⑦退職相关事项（包括解雇理由）、⑧关于劳动者在其合同期内按劳动合同法第18条第1项的规定签订了可申请转换无期劳动合同的有期劳动合同时的、申请转换无期劳动合同的有关事项及转换成无期劳动合同后的劳动条件

【如加以规定之时则必须明示的事项】

⑨发放退职金的对象人员、计算・支付方法、支付时期、⑩奖金、临时工资等相关事项、⑪劳动者负担的餐费・作业用品等的事项、⑫职场安全卫生相关事项、⑬其他（职业培训、灾害补偿、表彰・惩罚、停职相关事项）

雇佣方关于上述①～⑤及⑦，必须以书面形式（根据劳动者的要求，也可利用传真、电子邮件或者SNS等。）进行明示。

并且，雇佣方在录用短期和长期劳动者时，除了上述事项之外，必须通过交付文书等，迅速明示下列事项。（关于短期劳动者和长期劳动者的雇用管理改善等法律的第6条）

①有无加薪、②有无退职补贴、③有无奖金、④关于雇用管理改善等的咨询窗口

～致雇用外国劳动者的朋友们～

由于文化差异，外国劳动者对日本的劳动惯例等会有不习惯的地方。因此，在外国劳动者关于就业规则和劳动条件通知书的内容存在疑问时，请进行密切交流，整備容易工作的职场环境。

* 可从厚生劳动省的网站下载针对外国人劳动者的劳动条件通知书。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

07 禁止预定赔偿（第16条）

禁止就不履行劳动合同规定违约金、或者预定损害赔偿额的合同（并非禁止对实际发生的损害要求赔偿）。

08 解雇限制（第19条）

1 劳动者因业务而负伤或者患病，为了进行疗养而休息的期间内，以及之后的30天内，雇佣方不得进行解雇。

2 根据劳动基准法的规定，女性劳动者在产前6周（多胎怀孕时为14周）以及产後8周，可以停工，在该停工期间内及之后30天内，雇佣方不得进行解雇。

解雇限制：下列期间内，不得解雇劳动者。

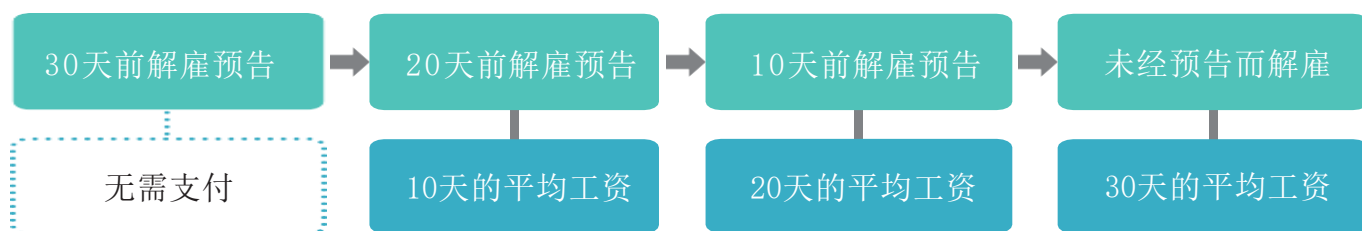
因业务而负伤・患病，为进行疗养而停工的期间 + 之后30天

产前6周・产后8周的停工期间 + 之后30天

解雇预告（第20条）

解雇劳动者时，至少需要在30天之前进行预告。未进行预告时，必须支付相当于30天的平均工资。这被称为解雇预告补贴。平均工资是指，以解雇预告之日之前3个月的工资总额除以该期间的总天数得出的金额。

但是，预告的天数可通过支付相当于1天的平均工资而相应缩短天数。例如，如果支付了相当于10天的平均工资，则可在20天前进行解雇预告，支付了相当于20天的平均工资，则可在10天前进行解雇预告。



退职时等的证明（第22条）

劳动者在退职之时，就下列①～⑤事项要求提供证明书之时，雇佣方应及时交付该证明书。并且，接到解雇预告的劳动者，要求就解雇理由提供证明书之时，雇佣方也必须及时交付该证明书。但是，不得记载劳动者未请求的事项。

①雇佣期间、②业务种类、③该事业上的地位、④工资、⑤退职事由（解雇时其理由）

金钱的返还（第23条）

劳动者退职之时，雇佣方必须将未支付的工资等，在接到劳动者请求后7天以内予以支付。

工资的支付（第24条）

雇佣方必须将工资①以货币、②对劳动者直接、③全额、④每月1次以上、⑤规定一定的日期进行支付。并且，也可以在征得劳动者同意后，通过向金融机构的账户汇款进行工资支付。

休假补贴（第26条）

雇佣方对于应归咎自身责任的事由，而让劳动者停工之时，必须支付停工补助（平均工资的60%）。

14 劳动时间·休息·节假日的原则（第32条、第34条、第35条）

雇佣方让劳动者工作原则上每周应在40小时、每天应在8小时以内。并且，劳动时间1天超过6小时之时必须给予45分钟、超过8小时之时必须在各劳动时间的中途给予60分钟的休息。并且，必须每周给予1天、或者4周以内给予4天以上的休息日。

但是，农业、畜产·水产业不适用上述规定。

15 36协定之中规定的延长时间的限度及其周知的必要性（第36条）

1 雇佣方与劳动者超过半数代表合法签订关于时间外·节假日劳动的劳资协定申报（以下简称“36协定”），向劳动基准监督署提交之时，可在该协定的范围内，让员工进行时间外·节假日劳动。

2 36协定规定的时间外劳动的延长时间的限度原则上规定为1个月45小时以及1年360小时以内（对象期间超过3个月的以1年为单位的变形劳动时间制的情况下，为1个月42小时以及1年320小时以内）。

3 作为例外，出现特别的情况，而临时需要之时，可超过 2 的基准，但此时也必须遵守以下限度

- 全年的时间外劳动时间为1年720小时以内
- 单月的时间外劳动与节假日劳动合算的时间数未达100小时
- 对最近2个月、3个月、4个月、5个月及6个月的期间内的时间外劳动与节假日劳动进行合算的时间数的1个月的平均时间数在80小时以内
- 时间外劳动1个月超过45小时的月份，1年在6个月以内



（※）关于 3 ，从2024年4月1日起适用于建筑业、汽车驾驶业务等（存在部分例外情况）。新产品等的研究开发项目除外。

4 雇佣方有义务将满足以上基准的36协定始终张贴在各作业场所容易看见的地方，让劳动者周知。

16 时间外·节假日劳动及深夜的增额工资（第37条）

雇佣方在时间外、深夜（下午10时～上午5时）、节假日让劳动者劳动之时，必须按照下列增额比例支付增额工资。

- 时间外劳动增额工资…………… 25%以上的比例
- 深夜劳动增额工资…………… 25%以上的比例
- 节假日劳动增额工资…………… 35%以上的比例

并且，对于1个月超过60小时的时间外劳动，增额工资率为50%。

17 年假（第39条、第136条）

1 雇佣方对于连续6个月以上工作，全劳动日8成以上出勤的劳动者，必须赋予下列年假（以下简称为“年假”）。

●一般劳动者（每周规定劳动天数为5日以上或者每周规定劳动时间为30小时以上的劳动者）

连续工作年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
赋予天数	10	11	12	14	16	18	20

●每周规定劳动时间未满30小时的劳动者

每周规定劳动天数	全年规定劳动天数	连续工作年数						
		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 劳动者在指定时节之日获得年假妨碍事业的正常运营之时，雇佣方有权对时节进行变更。并且，通过签订劳资协定，关于赋予的年假之中超过5天的天数，可导入计划年假制度。并且，通过签订劳资协定，可在5天的范围内，设定时间单位年假。

3 雇佣方有义务以赋予10天以上的年假的所有劳动者为对象，1年以内赋予5天的年假。

4 年假从产生权利之日起2年消失。雇佣方禁止使获得年假的劳动者受到不利的对待。



18 就业规章及惩罚规定的限制（第89条、第91条）

通常雇佣10名以上劳动者的雇佣方，必须制定和申报就业规章（关于劳动时间、工资、惩戒等的规定）。企业有义务将就业规章始终张贴在各作业场所的容易看见的位置，让劳动者周知。

就业规章之中，作为惩戒处分之一，设定减薪惩罚规定之时，1次减薪额不得超过1天平均工资的一半，总额不得超过一个工资支付期之中的工资总额的10分之1。

2 劳动合同法



01 无期劳动合同情况下的解雇（第16条）

缺乏客观合理的理由，不被认可符合社会通常观念的解雇，被视为滥用权利而无效。

02 有期劳动合同情况下的解雇（第17条）

雇佣方对于规定有期限的劳动合同，若非有不得已事由，在该合同期间内，不得解雇劳动者。

03 向无期劳动合同的转换（第18条）

有期劳动合同与同一雇佣方之间累计超过5年反复被更新之时，根据劳动者的申请，可转换为无期劳动合同。

04 有期劳动合同劳动者的拒绝雇佣（第19条）

有期劳动合同原则上伴随合同期限的到期而终止。但是在解雇和社会通常观念上被视为等同于解雇时，有合理的理由期待续签该有期劳动合同时，雇佣方拒绝劳动者续签合同的申请因缺乏客观合理的理由而被认为不符合社会通常观念时，视为雇佣方按照与以往相同的劳动条件，对合同的申请予以同意。

3 最低工资法



01 最低工资的种类（第9条、第15条）

最低工资分为下列2种。

- 1 不同地区最低工资 各都道府县必然分别规定的最低工资。不受产业和职业种类的影响，适用于在各都道府县内的事业场所工作的所有劳动者。
- 2 特定最低工资 针对特定产业规定的最低工资。（并非针对所有产业。）

02 最低工资的效力（第4条、第6条）

- 1 雇佣方对于劳动者必须支付最低工资以上的工资。
- 2 即使劳动者与雇佣方之间签订了支付工资未达最低工资标准的劳动合同，该工资额也无效。此时，视为签订了将支付与最低工资标准等额工资的合同。
- 3 同时适用不同地区最低工资与特定最低工资两者之时，适用较高一方的最低工资。
- 4 派遣劳动者适用的工资为适用于派遣对象的最低工资。



4 劳动安全卫生法

01 危险及健康障碍的防止措施

企业为了防止劳动者发生危险或者健康障碍，必须采取设置安全装置、佩戴防护器具、指示适当的作业方法等，法令规定的措施。

进行高处作业之时，在开口部设置覆盖物、围栏等，冲压、木工机械等设置适当的安全装置，并进行检查，对有害物进行适当的管理等

02 安全卫生教育（第59条）

企业录用劳动者或者对其岗位进行调换之时，必须实施必要的安全卫生教育，并且，使其从事法令规定的危险、有害业务之时，实施教育培训。

03 就业限制（第61条）

企业对于操作危险物、有害物等法令规定的作业，不得让拥有资格的劳动者以外的其他人员从事作业。（法令规定的业务）

- 吊车（起吊承重5吨以上的吊车）的操作
- 移动式吊车（起吊承重1吨以上的吊车）的操作
- 吊挂业务（与起吊承重1吨以上的吊车等相关的业务）
- 叉车等货物装卸运输机械（最大承重1吨以上的机械）的操作
- 气体焊接
- 车辆类建设机械（机体重量3吨以上的机械）的操作等

04 体检（第66条）

企业在录用劳动者以及每个法定期限，必须按照法令规定的事项，让劳动者进行体检。

- 一般体检… 在录用劳动者之时以及每隔一定期限（1年以内1次※）让劳动者接受体检。
※对于从事深夜劳动等的劳动者等，在调换工作岗位之时以及每6个月以内，应实施1次体检。
- 特殊体检… 对于从事有害业务的劳动者※，在录用、调换工作岗位以及每隔一定期限，针对特定项目实施体检。
※对于曾经令其从事石棉业务等并且目前仍然雇佣的劳动者，也需要实施。

05 面谈指导（第66条之8）

在每周超过40小时的劳动时间累计每月超过80小时的劳动者提出申请时，为了防止因过重劳动而导致出现健康障碍，企业必须派遣医师进行面谈指导。

06 压力检查（第66条之10）

员工人数超过50人以上的工作单位应定期（一年以内一次）实施压力检查，当检查结果被选定为压力大者并被判断为需要接受面谈指导的劳动者提出申请时，应由医生面谈指导。

07 劳动者的义务（第26条）

劳动者必须响应事业主采取的这些措施，遵守必要事项。

劳动者灾害补偿保险法

劳动者因业务灾害或者通勤灾害而出现负伤、死亡等情况之时，按照劳灾保险制度，根据受灾劳动者或者其遗属的请求，进行下列补助。



需要进行疗养之时，为其提供疗养或者支付疗养费用。	▶疗养（补偿）等补助
因疗养而无法从事劳动，不能领取工资之时，从第4日开始支付基础日额的80%（包括停业特别支付金）。	▶停工（补偿）等补助
伤病等进行治疗之后，仍然遗留障碍之时，根据障碍的程度，支付年金或者一次性补助。	▶障碍（补偿）等补助
死亡之时，根据遗属的人数等，支付年金或者一次性补助。	▶遗属（补偿）等补助等

Q.1 劳动合同是否必须设定合同期限？ 并且，合同到期时是否能够更新合同？

ANSWER 劳动合同设定期限之时，该上限有规定，但也可制定不设定期限的合同。并且，合同期限到期之时，在雇佣方与劳动者达成协议的基础上，可对合同进行更新。有期劳动合同像这样被更新，合计超过5年之时，根据规则，根据劳动者的申请，可转换为不设定期限的合同。

▶参照 [1](#) (05)、[2](#) (03)

Q.2 签订了为期3年的工作合同，但雇佣方称，如果在合同到期之前辞职，需要支付50万日元的罚款，真的有必要支付吗？

ANSWER 如果劳动者在合同到期之前辞职，雇佣方将要求其支付违约金，这样的规定是被禁止的。

▶参照 [1](#) (07)

Q.3 因在职场发生的事故而受伤，为进行治疗而停工，但被公司以经营遇到困境为由而解雇了。这样的解雇是被允许的吗？

ANSWER 雇佣方在劳动者因业务而受伤，为进行疗养而停工期间，不得进行解雇。但是，因自然灾害及其他不得已事由，事业无法继续之时，不适用此限制解雇的规定。

▶参照 [1](#) (08)

Q.4

听说除了因劳动灾害进行疗养而停工及产前产后停工的期间，以及其后30天的期间之外，还有禁止解雇劳动者的情形。其中包括哪些情形？

ANSWER

符合下列情况的解雇是被法律禁止的。

- ①以国籍、信仰、社会身份为理由进行的解雇；
- ②以劳动者向劳动基准监督署提出申告、向都道府县劳动局要求就个别劳动相关纠纷的解决提供援助为理由进行的解雇；
- ③以员工为工会会员、以及从事工会正当行为为理由进行的解雇；
- ④以员工为女性、或者因女性结婚·怀孕·分娩、产前产后停工为理由而进行的解雇；
- ⑤因员工申请育儿停工及照护停工、或者进行了育儿停工·照护停工为理由而进行的解雇。

▶参照 1 (08)

Q.5

退職之时，尚未迎来支付日的工资是否能够得到支付？

ANSWER

劳动者退職之时，即使是在规定的工资支付日之前，未结算的工资也可在7日以内得到支付。

▶参照 1 (11)

Q.6

公司称，因没有工作，工厂停业1周，工资是否能够得到补偿？

ANSWER

因雇佣方的原因而使工作休息之时，雇佣方必须对劳动者，支付应支付停业补贴（平均工资的60%）。

▶参照 1 (13)

Q.7

平时1天工作8小时，但工作繁忙时，会出现1天工作13小时以上、有时工作到夜里10点之后的情况。此时，只是按照每小时1200日元的小时工资乘以工作时间，向我支付了工资，这样是否没有问题？

ANSWER

对于超过1天8小时的劳动时间，必须支付时间外增额工资，为通常工资的125%。按照设问事例，必须按照每小时1500日元以上的金额支付工资。并且，从夜晚10点至早晨5点之间工作时，作为深夜增额工资，需要支付相当于通常工资的25%的增额工资，这样与时间外劳动合起来，达到150%，即按照设问事例，公司有义务按照每小时1800日元以上的金额进行支付。

▶参照 1 (16)

Q.8 希望连续3天获得年度带薪休假，而向公司提出申请，但公司以始终人手不足为由，表示无法批准获得年假，这样是否没有问题？

ANSWER 年度带薪休假在原则上，必须在“劳动者申请的时节”赋予。劳动者指定的具体的月日为年假赋予日，年假是分开获取，还是连续数日获取，原则上可由劳动者决定。而另一方面，如果在劳动者指定的时节赋予休假，“妨碍事业的正常运营”之时，为了与事业运营进行调整，雇佣方可行使时节变更权，但是，不允许以“始终人手不足”作为时节变更权的理由。

▶参照 1 (17)

Q.9 老员工要我在工厂操作叉车。我并未持有资格，是否可以操作？

ANSWER 企业让员工在工厂内操作叉车时，如果是最大承载重量未满1吨的叉车，则必须有完成特别培训的人员，如果是最大承载重量达到1吨以上的叉车，则必须由完成叉车操作技能讲习的人员进行操作。

▶参照 4 (03)

Q.10 工作中受伤无法工作。虽然公司支付了治疗费，但休息期间的工资未能得到补偿。

ANSWER 劳灾保险对于包括外国人劳动者在内的所有劳动者适用。根据劳灾保险，因业务上或者通勤途中受伤或者患病，为了进行疗养而无法劳动，未能领取工资之时，可从停工的第4天开始接受停工（补偿）等补助。

请立即向劳动基准监督署进行咨询。

▶参照 5

咨询窗口介绍

外籍劳动者咨询专线的简介

厚生劳动省开设“外籍劳动者咨询专线”，用以下13种语言回答外籍劳动者的问题。

“外籍劳动者咨询专线”会就劳动条件的相关问题，说明相关法令，向劳动者介绍各相关机构等。

拨打“外籍劳动者咨询专线”的电话，固定电话拨打的费用为每180秒9.35日元（含税），移动电话拨打的费用为每20秒11日元（含税）。

语 言	咨询服务日	服务时间	电话号码	
英语	周一～周五	上午10点～下午3点 (中午～下午1点除外)	0570-001-701	
汉语			0570-001-702	
葡萄牙语			0570-001-703	
西班牙语			0570-001-704	
他加禄语			0570-001-705	
越南语			0570-001-706	
缅甸语			周五	0570-001-707
尼泊尔语			周一～周四	0570-001-708
韩语			周三～周五	0570-001-709
泰语			周四	0570-001-712
印度尼西亚语			周二	0570-001-715
柬埔寨语（高棉语）			周三	0570-001-716
蒙古语			周五	0570-001-718

劳动条件咨询热线的简介

“劳动条件咨询热线”是厚生劳动省以委托形式执行的一个项目。这是一条免费电话，可以从日本各地以下列任何一种形式免费拨打电话：固定电话，移动电话或公用电话。

“劳动条件咨询热线”还提供以下14种语言的咨询服务。如果想在当地劳动署或劳动标准监控课的工作时间以外或节假日获得咨询，则可以致电此专线以获取有关法令的咨询和解释，并针对劳动条件的有关问题转介给各相关机构。

语 言	咨询服务日	服务时间	电话号码
日语	周一～周日 (每天)	○ 平日(周一～周五) 下午5点～下午10点 ○ 周六、周日、节假日 上午9点～下午9点	0120-811-610
英语			0120-531-401
汉语	0120-531-402		
葡萄牙语	周一～周六		0120-531-403
西班牙语	周四、周五、周六		0120-531-404
他加禄语	周二、周三、周六		0120-531-405
越南语	周二、三、五～周日		0120-531-406
缅甸语	周三、周日		0120-531-407
尼泊尔语			0120-531-408
韩语	周四、周日		0120-613-801
泰语			0120-613-802
印度尼西亚语	周一、周六		0120-613-803
柬埔寨语（高棉语）			0120-613-804
蒙古语			0120-613-805

外国人劳动者咨询处指南

外国人劳动者咨询处设在部分都道府县劳动局或劳动基准监督署内，受理外语的劳动条件咨询。关于各支持语言的设置场所、咨询服务时间等详细情况，请浏览查询厚生劳动省的主页。

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



综合劳动咨询处指南

综合劳动咨询处设置在日本全国都道府县劳动局或劳动基准监督署等379处，一站式地应对关于职场纠纷的咨询，提供用于解决纠纷的信息。设置场所等详细情况，请浏览查询厚生劳动省的主页。

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



8 劳动条件手册

厚生劳动省面向在日本国内工作的外国人，用13种语言（英语、汉语、葡萄牙语、西班牙语、他加禄语、越南语、缅甸语、尼泊尔语、韩语、泰语、印度尼西亚语、柬埔寨语、蒙古语）制作了写明劳动条件的相关主要注意事项的劳动条件手册的翻译版。



请从厚生劳动省主页

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

下载或者咨询就近的都道府县劳动局或劳动基准监督署。