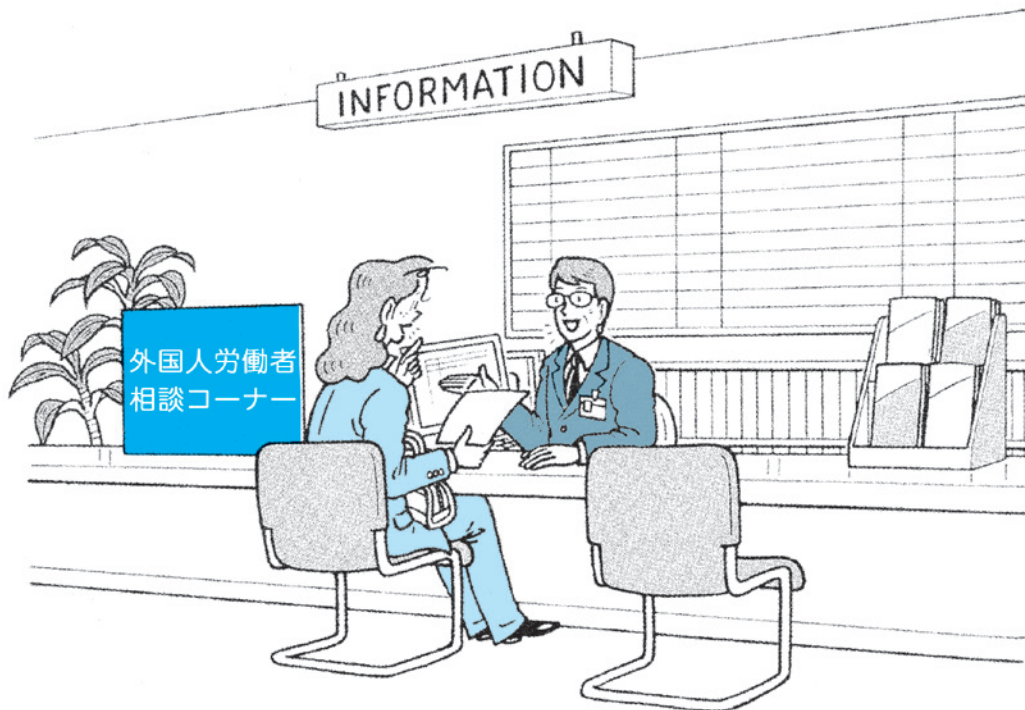


労働条件に関するトラブルで 困っていませんか？

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。)

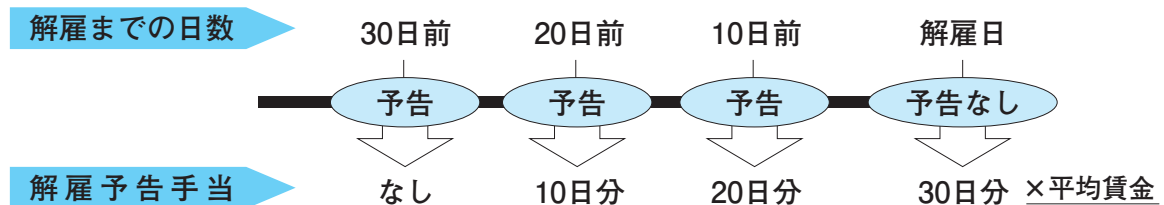
(8) 解雇の制限 (第19条)

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
30時間未満	5日以上	217日以上	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	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日分の半分以上を超え、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。