

## 日本の労働基準相关法令介绍资料 ~外国技能实习生用~

在日的外国技能实习生也适用于日本的有关劳动基准相关法令，作为劳动者，他们与日本人其劳动条件受到法律保护。

以下的案例可能违反日本的劳动基准相关法令。

①损坏公司的备件，受到了5万日元罚款的处罚。

→ 1. ( 5 )

②部分工资被强制储蓄，且由企业主保管存折。

→ 1. ( 6 )

③过了发工资日，逾期未发工资。

→ 1. ( 9 )

④一天工作时间超过了八小时，但是其工资每小时只支付了350日元。

→ 1. ( 12 )

⑤从寄宿宿舍外出时，必须获得雇用者的同意，行动不自由。

→ 1. ( 15 )

⑥规定的最低工资为每小时1,000日元，但是实际支付的工资却按每小时600日元计算。

→ 2

⑦以技能实习生的身份工作了一年后，没有安排体检。

→ 3. ( 4 )

⑧工作中受伤，但是没有领到治疗费及休假补偿。

→ 4



厚生劳动省、都道府县劳动局、劳动基准监督署

# 日本主要有以下的劳动基准相关法令（摘要）

## 1. 劳动基准法

### (1) 禁止强制劳动（第五条）

严禁以暴力威胁劳动者违背意愿、强制劳动。

### (2) 禁止中间榨取（第六条）

除法律允许情况外，禁止任何人介入他人就业以谋取利益。

#### <违法案例>

监理单位让企业主把技能实习生工资的一部分汇入监理单位自己管理的账户中侵吞。

### (3) 违反《劳动基准法》签订的合同无效（第十三条）

没有达到《劳动基准法》规定的基准的劳动条件无效，无效的部分，要按照《劳动基准法》规定的基准进行整改。

### (4) 劳动条件的明确（第十五条）

签订劳动合同时，必须发给劳动者“劳动条件通知书”等交待以下事项，以明确劳动条件。

- ① 劳动合同期间
- ② 规定了期限的劳动合同（有期劳动合同）在更新时的标准
- ③ 就业场所及从事的工作
- ④ 劳动时间（上班时间·下班时间、休息时间、假日等）
- ⑤ 工资待遇（工资金额、支付的方法、工资计算截止日期及支付日期）
- ⑥ 有关离职的事项（有无退休、解雇事由等）

※ 此外，实习实施机构，除了准备日文的该书面资料外，还要准备技能实习生母语版的书面资料，并且其内容应确保技能实习生能够充分理解。

#### <违法案例>

实习实施机构与劳动者签订劳动合同时，没有交给实习生书面的劳动条件资料。

### (5) 赔偿预定的禁止（第十六条）

对于未履行劳动合同的情况，禁止签订决定违约金或者预定损害赔偿金额的合同。  
（虽然禁止预先决定损害赔偿金额，但是现实中不禁止对因劳动者责任引起的损害要求赔偿）

#### <违法案例>

事先被迫签订了损坏公司备件罚款 5 万日元的合同。

### (6) 禁止强制存款（第十八条）

禁止劳动合同附带存款合同，或者管理存款的合同。

※ 虽然这个条款并不禁止在一定的条件下劳动者自愿委托管理存款的情况，但是要求实习实施机构，即使技能实习生提出代为保管存折的要求，也不要为他们保管存折等。

### <违法案例>

企业主把部分工资存入了劳动者名义的银行账户中，并由企业主保管该存折。

### (7) 解雇的限制（第十九条）

工作中负伤或者患病，因疗养而休假的期间及其以后的 30 天期间，以及产前产后休假期间及其以后的 30 天期间，禁止解雇。

### <违法案例>

因工负伤休假，身体恢复正常工作状态，上班后立即遭了解雇。

※ 此外，一年合同等规定了劳动期间的劳动合同，只要没有迫不得已的事由，不得在合同期的中途解雇。（《劳动合同法》第十七条第一款）

### (8) 解雇预告（第二十条、第二十一条）

解雇劳动者时，原则上应至少提前 30 天进行预告。未预告时，可以要求雇用者支付平均工资 30 天以上的解雇预告补助（预告期间不满 30 天时，应为其不足期间的平均工资）。

### <违法案例>

未事先预告当即被解雇，而且未支付解雇预告补助。

### (9) 工资的支付（第二十四条）

支付工资前必须确定以下事项：① 通货；② 直接向劳动者支付；③ 全额；④ 每月一次；⑤ 固定日期。

（法令规定的缴费（税金、社会保险费等）及劳资协定规定的缴费（宿舍费、伙食费等实际费用）可以从工资中扣除。但是，不得扣除具体用途不明的缴费项目）

### <违法案例>

即使过了发工资日，还没拿到工资。

※ 原则上，技能实习生的工资为电汇支付。  
（根据《技能培训实习优化法》第 14 条的规定）

### (10) 停工补助（第二十六条）

因雇用者责任，使劳动者休假时，需要支付停工补助（平均工资 60% 以上）。

### <违法案例>

因“没活干”原因，让劳动者休假多日，而且未在发薪日向劳动者支付相应部分的停工补助。

### (11) 劳动时间（第三十二条、第三十四条、第三十五条）

（农业、畜产·水产业，不适用此规定此外，农业领域的外籍技能实习生应在农林水产省的指导下遵循本规定，并且技能培训计划也必须遵循此规定。）

原则上禁止劳动时间每星期超过 40 小时，每天超过 8 小时。

劳动时间超过 6 小时时，必须让劳动者休息 45 分钟以上，超过 8 小时时，必须休息 60 分钟以上。

至少每星期必须让劳动者休息一天、或者四个星期休息四天以上。

这里，雇用者向辖区内劳动基准监督署提交“规定时间外劳动和休息日劳动的协定申请书”时，劳动者可以在申请范围内在规定时间和休息日劳动。

#### <违法案例>

劳动时间超过了“规定时间外劳动和休息日劳动的协定申请书”中规定的时间数，在规定时间外劳动。

### (12) 规定时间外、休息日及深夜劳动时的额外工资（第三十七条）

（农业、畜产·水产业，不适用于此项有关规定时间外及休息日劳动的额外工资的规定。这里，当劳动合同中规定了在规定时间外及休息日劳动须支付额外工资时，则必须进行支付此外，农业领域的外籍技能实习生应在农林水产省的指导下遵循本规定，并且技能培训计划也必须遵循此规定。）

让劳动者在规定时间外、深夜（下午 10 时～上午 5 时）及法定休息日劳动时，必须按照以下的比率支付额外工资。

· 规定时间外劳动的额外工资：不小于 25% 比率

（一个月的劳动时间超过了规定的 60 小时进行时间外劳动时，额外工资比率为 50%。这里，中小企业可在 2023 年 3 月 31 日之前暂缓实施本项规定。）

· 深夜劳动的额外工资：不小于 25% 比率

· 休息日劳动的额外工资：不小于 35% 比率

※即使技能实习生本人同意，但是如果金额低于依据法定比率计算的额度的话，则视为违反《劳动基准法》。

#### <违法案例>

虽然有每天 8 小时劳动合同，但是让劳动者工作超过 8 小时，却未对规定时间外的劳动支付不小于 25% 比率的额外工资。

### (13) 年度带薪休假（第三十九条）

对于连续六个月工作、劳动天数不少于全部工作日 80% 的劳动者，将享受年度带薪休假。

连续工作年数	六个月	一年半	二年半
可享受天数	10	11	12

#### <违法案例>

向企业主申请了年度带薪休假后获准休假，可是发薪日未支付该部分工资。

### (14) 制裁规定的限制（第九十一条）

扣劳动者工资时，每次扣除金额不得超过日平均工资的一半，扣除总额不得超过每次工资支付期间工资总额的十分之一。

### <违法案例>

上班迟到了一小时，扣了一天的工资。

### (15) 寄宿宿舍（第九十六条等）

劳动者寄住寄宿宿舍时，禁止限制劳动者的生活自由，例如，外出时需要获得雇用者的同意等。此外，还要采取措施规定避难点用楼梯以及设置灭火设备等。

※这里所说的“寄宿宿舍”，是指让劳动者居住在准备好的宿舍，大家共同生活（厕所、厨房、浴室等共用，一起餐饮等）的情况。每个人住单间，各房屋具备厕所、厨房、浴室等条件时，则不属于共同生活，这种情况不是寄宿宿舍。

### <违法案例>

寄宿的技能实习生外出及在外留宿时，必须取得雇用者的同意。

## 2. 最低工资法

工资金额必须高于最低工资金额（第四条）。

签订的劳动合同中规定的工资低于最低工资金额，这种规定将无效，用人单位应支付最低工资金额。

※最低工资有以下两种，同时适用时，则以其中金额较高者为准（第六条）。

- ① 各地区最低工资（都道府县各自规定的最低工资）
- ② 特定（各产业）最低工资（以各特定产业的骨干劳动者为对象规定的最低工资）

### <违法案例>

各地区最低工资尽管为每小时 1,000 日元，但与技能实习生之间签订了每小时工资，600 日元的劳动合同，则只领取了该金额的工资。

## 3. 劳动安全卫生法

### (1) 危险等的防止（第二十条等）

企业主为了防止劳动者遭遇危险或者出现健康损害等，必须采取《劳动安全卫生法》规定的措施。

### <违法案例>

在 2 米以上的高处作业时，没有安装扶手，也没有使用事故预防设备。  
冲压机械没有安装安全装置。  
在室内从事电弧焊接作业时，未安装换气装置，也没有使用防尘面罩。

## (2) 安全卫生教育(第五十九条)

企业主雇用劳动者或者调整劳动者作业内容时,必须对劳动者实施有关必要的安全卫生教育。此外,让劳动者从事法令规定的危险有害工作时,必须实施特别培训。

### <违法案例>

没有接受特别培训,却从事了吊车操作(载荷不足5吨)、移动式吊车操作(载荷不足1吨)、吊钩装卸作业(载荷不足1吨吊车、移动式吊车)、动力冲压模具等的装卸、电弧焊接等作业。

## (3) 就业限制(第六十一条)

企业主不得让无从业执照等无资格的劳动者从事特定的危险工作。

### <违法案例>

没有必要的资格,却从事了吊车操作(载荷5吨以上)、移动式吊车操作(载荷1吨以上)、吊钩装卸作业(载荷1吨以上的吊车、移动式吊车)、叉车驾驶(最大载,荷1吨以上)、气体焊接、建筑机械(机械重量超过3吨的机械)的驾驶操作等作业。

## (4) 体检(第六十六条)

企业主必须在雇用劳动者时及每隔一定期间(一年或半年内)对劳动者实施体检。

### <违法案例>

以技能实习生身份劳动已有一年多时间,但是未接受过体检。

## 4. 劳动者灾害补偿保险法

劳动者因工作上的原因或上下班途中遭遇伤亡等情况时,根据受害劳动者或遗属的要求,可以领取如下的补助。

- ① 需要疗养时,无偿治疗或发给疗养费用:疗养(补偿)补助
- ② 因疗养不能工作而不能领取工资时,自其第四天起,发给补助基本日额的80%:休假(补偿)补助
- ③ 伤病等治疗后仍留有一定残疾时,根据残疾程度,发给年金或临时补助:残疾(补偿)补助
- ④ 死亡时,根据遗属人数等,发给年金或临时补助:遗属(补偿)补助

※ 除此之外,开始疗养后,经过一定时间的疗养仍未治愈(症状固定)时,只要满足一定的条件,还可以发给保险补助等,比如:残疾程度比较重时发给的伤病(补偿)年金;因较重残疾,需要家属或护理服务人员等提供护理时发给的护理(补偿)补助等。

此外,由于特定化学物质导致的疾病,有可能经过潜伏期后发病,外籍技能实习生即使回国后也可申请赔偿。

## 让我们了解一下自己的劳动条件

姓 名 \_\_\_\_\_ ※ 可匿名  
在日期间 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 ~ \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日  
工作公司 \_\_\_\_\_  
派遣机构 \_\_\_\_\_

### 劳动条件通知书 \_\_\_\_\_

1. 是否从工作的公司领取了劳动条件通知书? ( 领取了 · 未领取 · 不知道 )
2. 劳动条件通知书上记载的工资金额是多少? ( 月金额 · 日金额 · 小时金额 \_\_\_\_\_ 日元 )
3. 是否能够按照劳动条件通知书上记载的工资金额如数领取工资? ( 是 · 不是 )

### 劳动时间 \_\_\_\_\_

1. 是否知道工作的公司规定的劳动时间? ( 知道 · 不知道 )
2. 依靠什么掌握劳动时间?  
( 考勤卡 · 考勤簿 · 自己记录 · 其他 [ \_\_\_\_\_ ] · 什么都没有 )
3. 上个月加班了多少个小时? ( 约 \_\_\_\_\_ 小时 )
4. 是否经常把工作带回家里做? ( 是的 · 没有 )
5. 是否有休息时间? ( 有 · 没有 )

### 工资的支付 \_\_\_\_\_

1. 是否被扣过工资? ( 是的 · 没有 )  
→ 回答“是的”时, 扣除的项目和金额是多少?  
( 水电天然气费 \_\_\_\_\_ 日元、宿舍费 \_\_\_\_\_ 日元、伙食费 \_\_\_\_\_ 日元、其他 [ \_\_\_\_\_ ] \_\_\_\_\_ 日元 )
2. 是否支付了加班费? ( 是的 [ 上个月 \_\_\_\_\_ 日元 ] · 没有 )
3. 加班费每小时支付了多少? ( 每小时 \_\_\_\_\_ 日元 )
4. 银行的存折及印章由谁保管? ( 公司 · 自己 · 其他 [ \_\_\_\_\_ ] )

### 其 他 \_\_\_\_\_

1. 每年是否体检一次? ( 是的 · 没有 )
2. 工作中是否受过伤? ( 受过伤 · 没受过 )  
→ 回答“受过伤”时, 治疗费是谁付的? ( 公司 · 自己 · 劳灾保险 ( 即工伤保险 ) )
3. 收到工作指示时是否受过殴打等暴力侵害? ( 是 · 否 )



## 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”，用英语和汉语以外的以下 13 种语言回答外籍劳动者的问题。该咨询专线将支持进行有关法令的说明，并针对劳动条件的有关问题转介给各相关机构。

拨打“外籍劳动者咨询专线”的电话，从固定电话拨打的费用为每 180 秒 8.5 日元（含税），从移动电话拨打的费用为每 180 秒 10 日元（含税）。

语言	工作日	工作时间	电话号码
英语	周一～周五	从上午 10 点至下午 3 点 (午休时间从 12 点至下午 1 点)	0570-001-701
汉语			0570-001-702
葡萄牙语			0570-001-703
西班牙语			0570-001-704
菲律宾语	周一～周五		0570-001-705
越南语	周一～周五		0570-001-706
缅甸语	周一		0570-001-707
尼泊尔语	周二, 周三, 周四		0570-001-708
韩语	周四, 周五		0570-001-709
泰语	周三		0570-001-712
印度尼西亚语			0570-001-715
柬埔寨语 (高棉语)			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。

除日语，英语和汉语外，该热线还提供以下 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	工作日	工作时间	电话号码
日语	周一～周日 (日常)	○平日(周一至周五) 从下午5点到晚上10点  ○周六,周日,节假日 从上午9点至晚上9点	0120-811-610
英语			0120-531-401
汉语			0120-531-402
葡萄牙语			0120-531-403
西班牙语	周二, 周四～周六		0120-531-404
菲律宾语	周二, 周三, 周六		0120-531-405
越南语	周三, 周五, 周六		0120-531-406
缅甸语	周三, 周日		0120-531-407
尼泊尔语			0120-531-408
韩语	周五, 周日		0120-613-801
泰语			0120-613-802
印度尼西亚语			0120-613-803
柬埔寨语 (高棉语)	周一, 周六		0120-613-804
蒙古语			0120-613-805

※“外籍劳动者咨询专线”和“劳动条件咨询热线”的接受咨询时间可能会有所变更。请访问以下网站以获取最新信息。

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

