

노동조건에 관한 트러블로 인해 어려운 점은 없으십니까?

일본국내에서 취업중인 외국인 여러분께



일본국내에서 취업중인 외국인 노동자에게도 노동기준법, 노동계약법, 최저임금법, 노동안전위생법, 노동자재해보상보험법 등 노동기준관계법령이 적용됩니다.

다음과 같은 경우에는 가까운 “외국인노동자 상담코너” (주요 도도부현 노동국 노동기준부 감독과 등에 설치되어 있습니다) 또는 노동기준감독서에 상담해주시요.

예를들어

- 임금이 지불되지 않는다.
- 시간외 노동수당이 지불되지 않는다.
- 업무상의 부상으로 인한 휴업중에 해고되었다.
- 갑자기 해고되어, 해고예고수당이 지불되지 않았다.
- 노동재해를 당했으나, 의료비 및 휴업에 대한 보상이 없다.
- 노동계약 체결시에 임금 및 노동시간 등의 노동조건이 명시되지 않았다.
- 직장의 안전위생 확보가 불충분하여 노동재해가 발생할 염려가 있다. 등등.

외국인노동자 상담코너에서는, 외국어로 노동조건에 관한 상담을 받고 있습니다.

후 생 노 동 성
 도 도 부 현 노 동 국
 노 동 기 준 감 독 서

일본의 노동기준 관계법령에는 다음과 같은 것이 있습니다.(발췌)

1. 노동기준법

(1) 균등 대우 (제3조)

국적을 이유로 한 차별적 대우는 금지되어 있습니다.

또한, 출신국의 노동조건 등이 일본과 비교하여 낮다는 것을 이유로 하는 것도 마찬가지로입니다.

(2) 강제노동(제5조)

정신 또는 신체의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 동원하여 노동자의 의사에 반하여 노동을 강제하는 것은 금지되고 있습니다.

(3) 중간착취(제6조)

어느 누구도 법률이 허용하는 경우를 제외하고 타인의 취업에 개입하여 이익을 취할 수 없습니다.

(4) 노동기준법을 위반한 계약(제13조)

노동기준법에서 정한 기준을 만족하지 못하는 노동조건은 무효이며, 무효화된 부분은 이 법률이 정하는 기준에 따릅니다.

(5) 계약기간(제14조)

기간을 정하여 계약할 경우, 그 계약기간은 원칙적으로 최장 3년입니다.

단, 아래와 같은 예외가 있습니다.

- 고도의 전문적인 지식 등을 가진 노동자와 체결한 노동계약..... 최장 5년
- 만 60세 이상의 노동자와 체결한 노동계약..... 최장 5년
- 일정 사업(기간이 정해진 건설공사 등)의 완료에 필요한 기간을 정한 노동계약
..... 해당기간

(6) 노동조건 명시 (제15조)

노동계약을 체결할 때 노동자에게 다음 사항에 대하여 노동조건 통지서를 교부하는 등의 방법으로 노동조건을 명시해야 합니다.

· 서면으로 명시해야 할 노동조건 내용

① 노동계약기간

② 기간을 규정한 노동계약(유기노동계약)을 갱신할 경우의 기준

③ 취업장소 및 종사해야 할 업무

④ 노동시간(시작·종료시간, 휴식시간, 휴일 등)

⑤ 임금(임금액, 지불방법, 임금 마감 및 지불일)

⑥ 퇴직에 관한 사항(정년의 유무, 해고사유 등)

· 기타 명시해야 할 노동조건 내용

① 승급에 관한 사항

② 임시로 지불되는 임금, 노동자가 부담해야 하는 식비 및 기숙사비 등, 재해보상, 직업훈련, 표창 및 제재, 휴직 등에 관한 사항, 여비에 관한 사항

..... 이것들에 대하여 규정이 있는 경우

(7) 배상 예정에 대한 금지 (제16조)

노동계약의 불이행에 대한 위약금을 정하거나, 손해배상액을 예정하는 계약은 금지되어 있습니다.

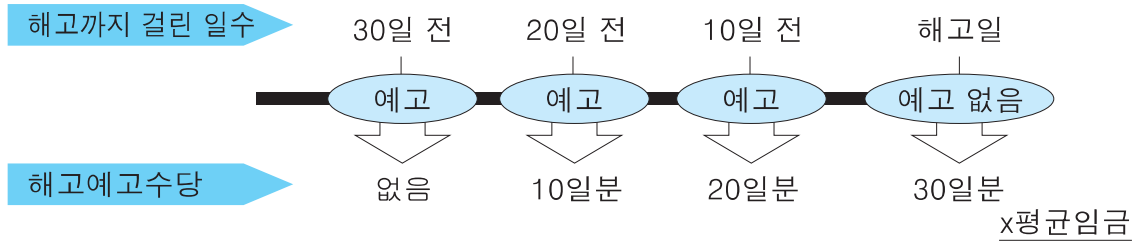
(사전에 금액을 정해 두는 것은 금지하고 있습니다만, 현실적으로 노동자의 책임으로 발생한 손해에 대하여 배상을 청구하는 것까지 금지한 것은 아닙니다.)

(8) 해고에 대한 제한 (제19조)

업무상의 부상 또는 질병으로 인한 요양을 위해 휴업하는 기간 및, 그 후 30 일간의 해고 및 산전산후의 휴업기간 및, 그 후 30일간의 해고는 금지되어 있습니다.

(9) 해고에 대한 예고 (제20조, 제21조)

노동자를 해고할 경우에는 원칙적으로 30일 이상 전에 예고해야 합니다. (단, 이 예고 일수는 1일당 평균임금을 지불하면, 그 일수를 단축할 수 있습니다) 예고를 하지 않은 경우에는 평균임금의 30일분 이상의 해고예고수당을 지불해야 합니다.



(10) 퇴직시 등의 증명 (제22조)

노동자가 퇴직하여, 다음 사항에 대한 증명서를 청구할 경우, 사용자는 지체 없이 해당증명서를 교부하지 않으면 안 됩니다. 또, 해고 예고를 받은 노동자가, 해당 해고의 이유에 대한 증명서를 청구했을 경우에는, 해고전이라도, 사용자는 지체 없이 해당증명서를 교부하지 않으면 안 됩니다. 단, 노동자가 청구하지 않는 사항을 기재해서는 안 됩니다.

- 1) 사용기간, 2) 업무의 종류, 3) 그 사업에 있어서의 지위,
- 4) 임금, 5) 퇴직이유 (해고의 경우는 그 이유를 포함합니다.)

(11) 금품의 반환(제23조)

노동자가 퇴직할 경우에는, 미지불 임금 등을, 청구 후 7일 이내에 지불하지 않으면 안 됩니다.

(12) 임금의 지불(제24조)

임금은 1) 통화로, 2) 노동자에게 직접, 3) 전액을, 4) 매월 1회 이상, 5) 일정기일을 정해 지불하지 않으면 안 됩니다.

(13) 휴업수당(제26조)

사용자의 귀책사유로 노동자가 노동을 하지 못할 경우에는 휴업수당(평균임금의 60%)을 지불해야 합니다.

노동자 파견계약이 중도에 해제되더라도 고용기간만료까지 파견노동자와 파견한 곳과의 노동계약은 계속되고 있으므로 파견한 곳에서는 임금을 지불해야 합니다.
또한 노동자 파견계약의 중도 해제로 파견노동자가 노동을 하지 못할 경우에는 일반적으로 '사용자의 귀책사유'로 인한 휴업에 해당하므로 휴업수당을 지불해야 합니다.

(14)노동시간(제32조, 제34조, 제35조) (농업, 축산·수산업은 이 규정이 적용되지 않습니다.)

원칙적으로 주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 노동하게 할 수 없습니다.

노동시간이 6시간을 초과할 경우에는 45분, 8시간을 초과할 경우에는 60분의 휴식을 제공해야 합니다.

적어도 매주 1일의 휴일이나 4주에 4일 이상의 휴일을 제공해야 합니다.

법정노동시간을 초과하거나 법정휴일에 노동을 하게 한 경우에는 시간 외 노동·휴일 노동에 관한 협정의 체결 및 소관 노동기준감독서에 신고해야 합니다.

(15)시간 외, 휴일 및 심야 할증임금(제37조)

시간 외, 심야(오후 10시~오전 5시), 법정휴일에 노동을 하게 한 경우에는 아래의 할증률에 따른 할증임금을 지불해야 합니다.

- 시간 외 노동 할증임금..... 25%이상의 비율
- 심야 노동 할증임금 25%이상의 비율
- 휴일 노동 할증임금 35%이상의 비율

노동기준법의 개정으로 1개월에 60시간을 초과하는 시간 외 노동은 법정할증임금률이 50%입니다. 단, 중소기업은 당분간 법정할증임금률의 인상이 유예됩니다.

(16)연차유급휴가(제39조)

6개월간 계속 근무하고, 전체 노동일의 8할 이상 출근한 노동자에 대해서는, 연차유급휴가를 주지 않으면 안 됩니다.

주간 소정노동시간	주간 소정노동일수	1년간의 소정노동일수	6개월	1년 6개월	2년 6개월	3년 6개월	4년 6개월	5년 6개월	6년 6개월 이상
30시간 이상			10일	11일	12일	14일	16일	18일	20일
30시간 미만	5일 이상	217일 이상	7일	8일	9일	10일	12일	13일	15일
	4일	169일~216일	5일	6일	6일	8일	9일	10일	11일
	3일	121일~168일	3일	4일	4일	5일	6일	6일	7일
	2일	73일~120일	1일	2일	2일	2일	3일	3일	3일
	1일	48일~72일							

신청한 날에 연차유급휴가를 제공하는 것이 사업의 정상적인 운영에 방해가 될 경우, 사용자에게는 시기 변경권이 인정됩니다.

노사협정을 체결하여 연차유급휴가를 5일 범위 내에서 시간 단위로 취득할 수 있습니다.

연차유급휴가는 권리가 발생한 날로부터 2년이 지나면 소멸됩니다.

연차유급휴가를 취득한 노동자에게 불이익을 주는 것은 금지되고 있습니다.

(17)취업규칙(제89조)

노동자를 상시 10인 이상 사용하는 사용자는 취업규칙(노동시간, 임금, 퇴직 등에 관한 규정)을 작성하고 신고해야 합니다.

취업규칙은 노동자가 열람할 수 있는 장소에 게시하는 등의 방법으로 노동자에게 알려야 합니다.

(18)제재 규정의 제한(제91조)

취업규칙에 있어서, 노동자에 대한 감봉 제재를 정할 경우, 감봉은 1회의 액수가, 평균임금의 1일 분의 반액을 넘고, 총액이 1 임금 지불기의 임금 총액의 10분의 1을 넘어서는 안 됩니다.

2. 노동계약법

(1) 기간을 규정하지 않은 노동계약의 경우의 해고 (제16조)

객관적으로 합리적인 이유 없이 사회 통념상 일리 있다고 인정할 수 없는 해고는 권리를 남용한 것으로 간주되며 무효입니다.

(2) 유기간노동계약(기간 규정이 있는 노동계약)인 경우의 해고 (제17조 제1항)

사용자는 부득이한 사유가 있는 경우가 아니면 계약기간 중에 노동자를 해고할 수 없습니다. 기간이 정해지지 않은 노동계약보다도 고용의 유효성이 보다 엄격하게 적용됩니다.

노동자 파견계약이 중도에 해제되더라도 그것이 즉시 파견노동자를 해고해야만 하는 사유는 될 수 없습니다.

(3) 무기노동계약으로의 전환(제18조)

동일 사용자와의 사이에서 유기간노동계약이 통산 5년을 초과하여 반복해서 갱신된 경우에는 노동자의 신청을 통해 무기노동계약으로 전환합니다.

3. 최저임금법

(1) 최저임금의 종류

최저임금에는 아래와 같은 2종류가 있습니다.

- 지역별 최저임금(도도부현별로 1개씩 정해져 있는 최저임금)
- 특정(산업별) 최저임금(특정 산업별 기간적(정규직 또는 주요 업무) 노동자를 대상으로 업종에 따라 정해져 있는 최저임금)

(2) 최저임금의 효력(제 4 조)

사용자는 노동자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지불해야 합니다(제1항).

예를 들어, 노동자와 사용자 사이에 최저임금액을 밑도는 임금을 지불하기로 약속한 노동계약을 체결하더라도 해당 임금액은 무효가 되며, 최저임금액과 같은 임금으로 노동계약을 체결한 것으로 간주됩니다(제 2 항).

또한 지역별 최저임금과 특정(산업별) 최저임금의 양쪽 모두가 동시에 적용될 경우에는 둘 중 높은 쪽의 최저임금액 이상의 임금을 지불해야 합니다(제 6 조) .

실제 임금이 최저임금액 이상인지 아닌지를 조사하려면 최저임금의 대상이 되는 임금액과 적용되는 최저임금액을 아래와 같은 방법으로 비교합니다.

- 시급제의 경우 $\text{시급} \geq \text{최저임금액(시간액)}$
- 일급제의 경우 $\text{일급} \div \text{1일 소정노동시간} \geq \text{최저임금액(시간액)}$
(일액이 정해져 있는 특정(산업별) 최저임금의 경우 $\text{일급} \geq \text{최저임금액(일액)}$)
- 월급제의 경우 $\text{월급액} \div \text{1월 소정노동시간} \geq \text{최저임금액(시간액)}$
(매월 소정노동시간이 다른 경우 $(\text{월급액} \times 12 \text{개월}) \div \text{연간 소정노동시간} \geq \text{최저임금액(시간액)}$)

(3) 파견노동자는 파견한 사업장에 적용되는 지역별 최저임금·특정(산업별) 최저임금이 적용됩니다.

4. 노동안전위생법

(1) 사업자는, 노동자의 위험 또는, 건강장해를 방지하기 위해, 안전장치의 설치, 보호구의 착용, 적절한 작업방법의 지시 등 법령에서 정한 조치를 강구할 것.

높은 곳에서 작업 시 개구부에 덮개·울타리 등의 설치
프레스·목공기계 등의 적절한 안전장치의 설치 및 점검 등

(2) 사업자는, 노동자를 고용 또는 배치전환할 경우, 필요한 안전위생교육을 실시하고, 법령에서 정한 위험·유해 업무에 종사하게 할 경우에는 특별교육을 실시할 것.

(3) 사업자는, 위험물·유해물의 취급 등의 법령에서 정한 작업에는 자격을 지닌 노동자 이외를 종사시켜서는 안 된다.

법령에서 규정한 업무.....

- 크레인(인양하중 5톤 이상의 것) 운전
- 이동식 크레인(인양하중 1톤 이상의 것) 운전
- 크레인 화물 착탈업무(인양하중 1톤 이상의 크레인 등에 관한 것)
- 지게차 등 하역기계(최대 하중 1톤 이상의 것) 운전
- 가스 용접, 차량계열 건설기계(기계 중량이 3톤 이상의 것) 운전 등

(4) 사업자는, 노동자 고용시에, 또는 법령 기간마다, 법령에서 정한 사항에 대해 노동자의 건강진단을 할 것.

- 일반건강진단: 노동자에 대하여 고용 시 및 정기(1년 이내에 1회※)적으로 건강진단을 실시
 - ※심야업 등에 종사하는 노동자는 배치 교체 시 및 6개월 이내에 1회 실시
- 특수건강진단: 유해업무에 종사하는 노동자※에 대하여 고용 시, 배치 교체 시 및 일정기간마다 특별한 항목에 대한 건강진단을 실시
 - ※석면업무 등에 종사하게 한 노동자로서 현재 사용 중인 노동자에 대해서도 실시

(5) 사업자는 장시간 노동자에 대하여 의사에 의한 면접지도 등 필요한 조치를 강구해야 합니다.

- 시간 외·휴일노동시간이 월 100시간을 초과하고 노동자가 신청한 경우..... 의무
- 시간 외·휴일노동시간이 월 80시간을 초과하고 노동자가 신청한 경우..... 노력의무
- 사업장에서 정한 기준에 해당하는 경우..... 노력의무

(6) 노동자는, 사업자가 강구한 이들 조치에 따르고, 필요한 사항을 지키지 않으면 안 된다.

5. 노동자재해보상보험법

(1) 노동자가 업무재해 또는 통근재해로 부상·사망 등에 이른 경우, 노재(노동재해) 보험제도에 근거하여 피해를 당한 노동자 또는 그 유족의 청구에 따라 다음과 같은 급부를 제공합니다.

- 요양이 필요한 경우, 무상치료 또는 요양비용을 지급요양(보상)급부
- 요양을 위해 노동할 수 없기 때문에 임금을 받을 수 없는 경우, 4일째부터의 급부기초일액의 80%를 지급.....휴업(보상)급부
- 상병 등이 치료된 후에도 그 장애가 일정 정도 남을 경우, 장애 정도에 따라 연금 또는 일시금을 지급.....장애(보상)급부
- 사망한 경우, 유족 수 등에 따라 연금 또는 일시금을 지급유족(보상)급부 등

(2) 업무재해란 업무상 사유로 인한 노동자의 상병 등을 의미합니다.

(3) 통근재해란 통근 시에 발생한 노동자의 상병 등을 의미합니다.

‘통근’이란 노동자가 취업과 관련하여 다음과 같이 합리적인 경로 및 방법으로 이동하는 것을 의미합니다.

- 주거와 취업 장소 사이의 왕복
- 취업 장소에서 다른 취업 장소로 이동
- 나홀로 부임한 주거와 가족이 거주하는 주거 사이의 이동

Q & A

1

(질문) 최저임금액을 밑도는 시급 600엔을 받고 있습니다만, 최저임금액과의 차액을 청구할 수 있습니까?

(답변) 최저임금액을 밑도는 임금의 지불은 금지되고 있습니다.

만일 최저임금액보다 낮은 임금으로 근무하는 노동계약을 노동자와 사용자 쌍방이 합의하에 체결하였다고 하더라도 이것은 법률에 따라 무효가 되며, 최저임금액과 동일한 금액으로 체결한 것으로 간주됩니다. 그러므로 최저임금액과의 차액을 청구할 수 있습니다.

(5페이지 3참조)

2

(질문) 월요일부터 금요일까지 1일 8시간, 시급 1,000엔 을 받고 근무하고 있습니다. 때때로 1일 8시간을 초과하여 근무할 때도 있습니다만, 시급은 항상 1,000엔을 받습니다. 이것이 정상적이라고 할 수 있습니까?

(답변) 1일 8시간을 초과한 노동시간에 대해서는 시간 외 노동할증임금을 지불해야 합니다.

시간 외 노동은 통상임금의 125% 이상을 지불해야 하므로, 시급이 1,000엔이라면 $1,000\text{엔} \times 125\% = 1,250\text{엔}$ 이상을 지불해야 합니다.

(4페이지 (15)참조)

3

(질문) 1년 계약으로 근무하고 있습니다만, 6개월째에 사업주로부터 갑자기 해고통지를 받았습니니다. 노동기준법에 따라 보상을 받을 수 있습니까?

(답변) 노동기준법상 사업주는 노동자를 해고할 경우에는 적어도 30일 전에 알려 주어야 합니다.

예고 없이 즉시 해고된 경우에는 해고예고수당으로 30일분의 평균임금을 지불해야 합니다.

또한 노동계약상 유기노동계약(기간이 정해진 노동계약)의 경우에는 부득이한 사유가 있는 경우가 아니면 계약기간 중에 노동자를 해고할 수 없습니다.

(3페이지 (9), 5페이지 2(2)참조)

4

(질문) 공장에서 다쳐서 요양을 위해 쉬고 있는 사이에 해고를 당했습니다.

(답변) 노동기준법상 업무상 상병으로 인한 휴업기간 및 그 후 30일간은 해고가 금지되어 있습니다.

(3페이지 (8)참조)

5

(질문) 건강진단을 받지 않으면 안 됩니까?

(답변) 사업주는 노동자에게 건강진단을 받도록 해야 한다고 노동안전위생법에 규정되어 있습니다.

노동자 또한 법률에서 규정한 건강진단을 받도록 되어 있습니다.

(6페이지 (4)참조)

6

(질문) 근무 중에 다쳐서 일을 할 수 없습니다. 회사에서 치료비를 지불하고 있습니다만, 쉬고 있는 동안의 임금은 보상받지 못하고 있습니다.

(답변) 노재보험(노동재해보험)은 외국인노동자를 포함한 모든 노동자에게 적용됩니다.

노재보험에서는 업무상 또는 통근 도중의 부상 또는 질병으로 인한 요양을 위해 근무하지 못해 임금을 받지 못할 경우에는 휴업(보상)급부를 받을 수 있습니다.

지금 바로 노동기준감독서에 상담해 주십시오.

(6페이지 5참조)

: