

## VIII-2 劳动

### 1. 劳动条件

在日本《劳动基准法》规定了最低必须遵守的劳动条件。只要在日本国内工作，不能以国籍、信念、社会身份等为理由，在劳动条件上差别对待。你在就职活动时，雇主有义务清楚地告知劳动条件。法律规定雇主必须将明记有下列事项的书面文件交给劳动者：

- ① 签约期限
- ② 工作场所、工作内容
- ③ 工作开始与结束的时间、休息时间、休息日、休假、加班
- ④ 工资的决定、计算及支付方法
- ⑤ 工资的截止日及支付时期
- ⑥ 有关退职事宜及解雇（被迫辞去工作）理由

除此以外，如果需支付奖金、退职费的话，有关事宜应该写入文件中。关于计时劳动者，“是否有加薪”“是否有退职费”“是否有奖金”等，都应明记。



### 2. 关于劳动的基准

有关劳动的基准，有如下几项：

#### ① 劳动基准法

##### a) 解雇的限制

劳动者在工作时受伤或生病，因疗养而休业期间及此后的30天内，使用者不能将其解雇。但使用者进行了法律所规定的补偿时例外。

##### b) 解雇的预告

使用者要解雇劳动者时，必须在至少30 日之前预告。

##### c) 休业补贴

由于使用者的原因劳动者休业时，劳动者可在休业期间获得本人平均工资的百分之六十以上的补贴。

##### d) 劳动时间

劳动时间原则上除休息时间以外，不得超过1天8小时、一周40小时。进行了超过此时间的长时间外劳动时，应得到补贴工资。

#### ② 最低工资法

根据行业或业务的种类，以及地区的不同，规定了与此相应的工资最低额。

### 3. 劳动基准监督署

为了使《劳动基准法》得到遵守，而进行指导、监督的是劳动基准监督署。当发生有关劳动条件、工伤等问题时，请到您的工作单位所在地的劳动基准监督署咨询。（附录 IX-4 73页）

### 4. 工伤

当你在工作中或因工作原因生病、受伤，并被劳动基准监督署所认可时，你所支付的治疗费及休业补偿、残疾年金等可从你的公司、工厂所加入的保险（劳动者灾害补偿保险）中得到退还。请向管辖您的工作单位的劳动基准监督署询问。

### 5. 咨询窗口

用英语、中文、葡萄牙语等进行劳动条件等纠纷的咨询。

大阪劳动基准监督局 外国人劳动者咨询处(附录 IX-2 61 页)

### 6. 雇用保险

劳动者失业时为了保证生活的安定，及就职活动的顺利进行，可以领取失业付给金。可前往离你家最近的 Hello Work 咨询。原则上，雇用保险在雇用劳动者时强行适用。