

日本国内で働く外国人の方へ

# 労働条件 ハンドブック



厚生労働省  
都道府県労働局  
労働基準監督署

# 日本で働く外国人労働者のみなさま、 職場でのこんなトラブルで困っていませんか？

日本には、働く人の労働条件や健康・安全を確保し、仕事や通勤でケガや病気になった場合の補償をするなどを内容とする働く人を守るためのいろいろな法律があります。これらの法律は、あなたがどこの国籍の方であっても、日本人労働者と同じように適用されます。このパンフレットでは、このような日本の労働法の主なものをご紹介します。

また、外国人労働者等を対象にして、母国語によって労働問題についての相談が無料でできる相談機関もあります。あなたが、万が一、日本の職場で次のようなトラブルに巻き込まれた場合などには、最寄りの「外国人労働者相談コーナー」や「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。



## 給料がもらえない

一生懸命働いたのに給料日に賃金が支払われませんでした。社長は今はお金がないから少し待ってくれと言いますが、とても不安です。



## 突然解雇された

突然、社長から「明日から来なくていい」と言われました。急に解雇されたら生活に困ってしまいます。



## 残業代が出ない

毎日残業していたのに、給料明細を見たら残業代が少ししか出ていません。

どうしても納得いきません。



## 労災保険の手続をして くれない

仕事中にケガをして働けません。治療費や休んでいる間の生活費が心配です。



## 危険な作業でケガをし そう

職場では少しでもミスをするとケガをしてしまいそうな危険な作業があります。きちんとした安全対策をとってほしいです。



## 労働条件が分からない

労働条件については、会社から口頭で簡単な説明だけしか受けていないのではっきり分かりません。きちんと労働条件を知りたいです。

まずはこのハンドブックで、  
あなたの職場の労働条件が適正か、確認しましょう。

### CONTENTS

■ ケーススタディ	————— P. 01	■ 労働者災害補償保険法	————— P. 10
■ 労働基準法	————— P. 03	■ よくあるご質問	————— P. 11
■ 労働契約法	————— P. 08	■ 相談窓口紹介	————— P. 14
■ 最低賃金法	————— P. 08		
■ 労働安全衛生法	————— P. 09		

日本における労働基準法等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

## 01 均等待遇（第3条）

使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、賃金や労働時間などの労働条件について、差別的な取扱いをしてはなりません。

## 02 強制労働の禁止（第5条）

使用者は、精神また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してはなりません。

## 03 中間搾取の禁止（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なりません。

## 04 労働基準法違反の契約（第13条）

使用者と労働者が取り決めた労働条件が、労働基準法で定める基準に満たない場合は、その部分について労働基準法で定める労働条件が適用されます。

## 05 契約期間（第14条）

労働契約は、期間の定めをする場合は、その長さは3年が上限とされています。

ただし、①高度の専門的知識等を有する労働者との間の労働契約および満60歳以上の労働者との間の労働契約については上限5年、②一定の事業（建設工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約についてはその期間が上限とされています。

## 06 労働条件の明示（第15条）

使用者は、労働者を採用する際には、次の労働条件を明示する必要があります。

### 【必ず明示しなければならない事項】

①労働契約の期間、②有期の労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合は、その上限を含む。）、③就業の場所・従事する業務の内容（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）、④労働時間（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇等）、⑤賃金（賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切日・支払日）、⑥昇給に関する事項、⑦退職に関する事項（解雇の理由を含む。）、⑧その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件

### 【定めをする場合には明示しなければならない事項】

⑨退職金の対象者、計算・支払の方法、支払の時期、⑩賞与、臨時の賃金などに関する事項、⑪労働者が負担する食費・作業用品などの事項、⑫職場の安全衛生に関する事項、⑬その他（職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職に関する事項）

使用者は、上記①～⑤と⑦については、書面（労働者の希望によりファクシミリや電子メール・SNS等でもよい。）で明示する必要があります。

また、使用者は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、上記の事項に加えて、次の事項を文書の交付などにより速やかに明示しなければなりません。（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条）

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④雇用管理改善等に関する相談窓口

～外国人労働者を雇用する皆様へ～

文化的差異から、外国人労働者は日本の労働慣行等について不慣れなところがあります。そのため就業規則や労働条件通知書の内容について、外国人労働者から質問があった際は密にコミュニケーションをとっていただき、働きやすい職場環境の整備をしていただきますようお願いします。

\*厚生労働省のHPから、外国人労働者向け労働条件通知書をダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

## 07 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、または損害賠償額を予定する契約は禁止されています。（実際に発生した損害の賠償を求めるところまでを禁止するものではありません。）

## 08 解雇制限（第19条）

1 使用者は、労働者が業務上の負傷または疾病によって療養のために休業している期間およびその後30日間は、解雇できません。

2 女性労働者については、労働基準法に基づいて産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）および産後8週間は休業することができますが、使用者は、この休業期間中とその後の30日間は、解雇できません。

解雇制限：次の期間、労働者を解雇することはできません。

業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間

+

その後30日間

産前6週間・産後8週間の休業期間

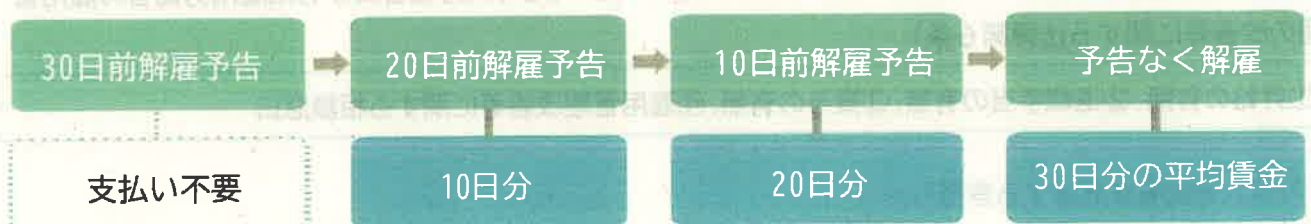
+

その後30日間

## 09 解雇の予告 (第20条)

労働者を解雇する場合、少なくとも30日前にその予告をする必要があります。この予告をしない場合、平均賃金の30日分を支払う必要があります。これは、解雇予告手当といわれます。なお、平均賃金とは、解雇予告の日以前の3か月間の賃金総額をその期間の総日数で割った金額です。

ただし、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。例えば、10日分の平均賃金を支払えば20日前の解雇予告、20日分の平均賃金を支払えば10日前の解雇予告でもよいことになります。



## 10 退職時等の証明 (第22条)

労働者が退職する時に以下の①～⑤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、解雇予告を受けた労働者が、解雇の理由について証明書を請求した場合も、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。(解雇の場合にはその理由)

## 11 金品の返還 (第23条)

労働者が退職する場合には、使用者は、未払の賃金等を、労働者から請求があった後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)

使用者は、賃金を、①通貨で、②労働者に対し直接に、③全額、④毎月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。なお、労働者の同意を得た場合に、金融機関の口座への振込等による賃金支払いも認められています。

## 13 休業手当 (第26条)

使用者は、自ら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%)を支払う必要があります。

## 14 労働時間・休憩・休日原則（第32条、第34条、第35条）

使用者は原則として、1週40時間、1日8時間以内で労働者を働かせなければなりません。また、労働時間が1日6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には60分の休憩を、それぞれ労働時間の途中に与える必要があります。さらに毎週1日か、もしくは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。

なお、農業、畜産・水産業については上記規定は適用されません。

## 15 36協定に定める延長時間数の限度とその周知の必要性（第36条）

1 使用者が労働者の過半数代表と時間外・休日労働に関する労使協定（以下「36協定」）を適法に締結し、労働基準監督署に届け出た場合、同協定の範囲内で時間外・休日労働を行わせることができます。

2 36協定に定める時間外労働の延長時間数は1か月45時間および年360時間以内で定めることが原則です（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は、1か月42時間および年320時間以内）。

3 例外として特別の事情があって臨時の必要がある場合には 2 の基準を超えることが可能ですが、その場合も以下の限度を遵守しなければなりません。

- 年間の時間外労働時間数は年720時間以内
- 単月は、時間外労働と休日労働を合算した時間数が100時間未満
- 直前の2か月、3か月、4か月、5か月および6か月の期間における時間外労働と休日労働を合算した時間数の1か月当たりの平均時間は80時間以内
- 時間外労働が1か月45時間を超える月は年6か月以内

(※) 3 については、建設業、自動車運転業務等には2024年4月1日から適用（一部例外あり）、新商品等の研究開発業務は適用除外となっています。

4 以上の基準を満たした36協定を常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが使用者に義務づけられています。

## 16 時間外・休日労働および深夜の割増賃金（第37条）

使用者が時間外、深夜（午後10時～午前5時）、休日に労働者を労働させた場合には、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

また、1か月に60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は50%です。

## 17 年次有給休暇（第39条、第136条）

1 使用者は6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して以下の年次有給休暇（以下「年休」）を与えなければなりません。

●一般の労働者（週の所定労働日数が5日以上または週の所定労働時間が30時間以上の労働者）

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

●週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定 労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
		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 労働者が時季指定した日に年休取得されることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者に時季変更権が認められます。また、労使協定の締結により、付与された年休のうち5日を超える日数分につき、計画年休制度を導入することが可能です。また、同じく労使協定の締結により、5日の範囲内で時間単位年休を設けることも認められています。

3 使用者に対し、年10日以上年休が付与される全ての労働者を対象に、1年以内に5日の年休付与義務が課せられています。

4 年休は権利が発生した日より2年間で消滅します。使用者が年休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。

## 18 就業規則と制裁規定の制限（第89条、第91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、懲戒等に関する規定）の作成および届出が必要です。就業規則は必ず常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが義務づけられています。

就業規則に懲戒処分の一つとして減給制裁規定を定める場合、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半分を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません。

## 2 労働契約法

### 01 無期労働契約の場合の解雇 (第16条)

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとされ、無効となります。

### 02 有期労働契約の場合の解雇 (第17条)

使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間中に労働者を解雇することはできません。

### 03 無期労働契約への転換 (第18条)

有期労働契約が、同一の使用者との間で通算5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換することができます。

### 04 有期労働契約労働者の雇い止め (第19条)

有期労働契約は原則として契約期間が満了すれば終了します。しかし、解雇と社会通念上同視できると認められる場合や、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合に、労働者からの契約更新の申出を使用者が拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前と同じ労働条件で契約の申込みを承諾したものとみなされます。

## 3 最低賃金法

### 01 最低賃金の種類 (第9条、第15条)

最低賃金には、次の2種類があります。

- 1 地域別最低賃金 都道府県ごとに、必ず定められる最低賃金。産業や職種にかかわらず、それぞれの都道府県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。
- 2 特定最低賃金 特定の産業について定められる最低賃金。(全ての産業に定められているものではない。)

### 02 最低賃金の効力 (第4条、第6条)

- 1 使用者は、労働者に対して最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。
- 2 労働者と使用者との間で、最低賃金に達しない賃金を支払う労働契約を締結しても、その賃金額は無効となります。その場合、最低賃金と同額の賃金を支払う契約がなされたものとみなされます。
- 3 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。
- 4 派遣労働者には派遣先に適用される最低賃金が適用されます。

## 4 労働安全衛生法



### 01 危険および健康障害の防止措置

事業者は、労働者の危険または健康障害を防止するために、安全装置の設置、保護具の着用、適切な作業方法の指示など法令で定められた措置を講じなければなりません。

高所作業における開口部に覆い・囲い等の設置、プレス・木工機械等の適切な安全装置の設置および点検、有害物の適切な管理 等

### 02 安全衛生教育（第59条）

事業者は、労働者を雇い入れまたは配置転換する場合には、必要な安全衛生教育を実施し、また、法令で定める危険・有害な業務に従事させる場合には教育を実施しなければなりません。

### 03 就業制限（第61条）

事業者は、危険物・有害物の取扱い等法令で定める作業には、資格を有する労働者以外に従事させてはなりません。

〈法令で定める業務〉

- クレーン（つり上げ荷重5トン以上のもの）の運転
- 移動式クレーン（つり上げ荷重1トン以上のもの）の運転
- 玉掛け業務（つり上げ荷重1トン以上のクレーン等に係るもの）
- フォークリフト等荷役運搬機械（最大荷重1トン以上のもの）の運転
- ガス溶接
- 車両系建設機械（機体重量が3トン以上のもの）の運転 等

### 04 健康診断（第66条）

事業者は、労働者を雇い入れる際および法定の期間ごとに、法令で定める事項について労働者の健康診断を行わなくてはなりません。

- 一般健康診断… 労働者に対し、雇入れ時および定期（1年以内に1回\*）などに健康診断を実施  
※深夜業等に従事する労働者等については、配置替え時および6か月以内ごとに1回実施
- 特殊健康診断… 有害業務に従事する労働者\*に対し、雇入れ時、配置替え時および一定期間ごとに特別の項目についての健康診断を実施  
※石綿業務等に従事させたことのある労働者で現に使用しているものについても実施

### 05 面接指導（第66条の8）

事業者は、週当たり40時間を超える労働時間が月80時間を超える労働者から申出があったときは、過重労働による健康障害防止のための医師による面接指導を行わなければなりません。

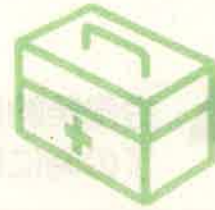
### 06 ストレスチェック（第66条の10）

事業者は、50人以上の労働者を使用する事業場において、定期的（1年以内に1回）にストレスチェックを実施し、その結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると判断された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行わなければなりません。

### 07 労働者の義務（第26条）

労働者は、事業主が講じるこれらの措置に応じて、必要な事項を守らなければなりません。

## 5 労働者災害補償保険法



労働者が業務災害または通勤災害により負傷・死亡等した場合、労災保険制度においては、被災労働者またはその遺族の請求に基づき、次のような給付を行います。

療養が必要な場合、療養の給付または療養の費用を支給	▶ 療養（補償）等給付
療養のため労働することができず賃金を受けることができない場合、その4日目から給付基礎日額の80%（休業特別支給金を含む）を支給	▶ 休業（補償）等給付
傷病等が治った後も障害が残った場合、障害の程度に応じ年金または一時金を支給	▶ 障害（補償）等給付
死亡した場合、遺族の数等に応じ年金または一時金を支給	▶ 遺族（補償）等給付 等

**Q.1** 労働契約は必ず契約期間を定めなければなりませんか。また、期間満了の時には契約を更新することはできますか。

ANSWER 労働契約は、期間の定めをする場合には上限が定められていますが、期間の定めのない契約とすることもできます。また、契約期間の満了の際に、使用者と労働者が合意の上で契約を更新することもできます。このように有期労働契約が更新され、通算で5年を超える場合には、労働者の申込みにより期間の定めのない契約に転換することができます。

▶ (05)、(03) 参照

**Q.2** 3年の契約期間で働いていますが、使用者から、期間が満了する前に退職したら罰金50万円を支払うよう言われましたが、本当に支払う必要がありますか。

ANSWER 使用者は、労働者が契約期間の前に退職したら違約金を支払ってもらう、というような取決めをすることは禁止されています。

▶ (07) 参照

**Q.3** 職場の事故でケガをしたため治療のため休業していましたが、会社経営が行き詰ったとの理由で解雇されました。このような解雇は許されるのでしょうか？

ANSWER 使用者は、労働者が業務上の負傷によって療養のために休業している期間は解雇できません。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合には、この解雇制限の規定は適用されません。

▶ (08) 参照

**Q. 4** 労働災害による療養のための休業や産前産後の休業の期間とその後30日間の他にも、労働者の解雇が禁止されている場合がありますと聞きました。それはどのような場合でしょうか？

ANSWER 以下に該当する場合の解雇は、法律上禁止されています。

- ①国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- ②労働者が労働基準監督署へ申告したこと、都道府県労働局へ個別労働関係の紛争の解決援助を求めたことを理由とする解雇
- ③労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇
- ④女子であること、あるいは女子が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業したことを理由とする解雇
- ⑤育児休業及び介護休業の申し出をしたこと、又は、育児休業・介護休業したことを理由とする解雇

▶ (08) 参照

**Q. 5** 退職する際にまだ支払日が出ていない賃金を支払ってもらえますか。

ANSWER 労働者が退職する際には、所定の賃金支払日の前でも、精算されていない賃金を7日以内に支払ってもらうことができます。

▶ (11) 参照

**Q. 6** 仕事がないので工場を1週間休みにすると言われましたが、賃金は補償してもらえますか。

ANSWER 使用者の都合で仕事が休みになった場合は、使用者は労働者に対して、休業手当（平均賃金の60%）を支払わなければなりません。

▶ (13) 参照

**Q. 7** 普段は1日8時間勤務ですが、仕事が忙しい時には1日13時間以上、時に夜10時を過ぎて働かされる場合があります。この場合も1時間あたりの時給1200円に働いた時間に乗じた給料しか支払われませんが、問題はないのでしょうか。

ANSWER 1日8時間を超えた労働時間に対しては時間外割増賃金の支払が必要であり、通常の賃金の125%、設問例では1時間あたり1500円以上の額を賃金として支払わなければなりません。また、夜10時から朝5時までの間に働いた場合には深夜割増賃金として通常の賃金の25%の割増賃金の支払が必要となり、時間外労働と合わせると150%、設問例では1時間あたり1800円以上の額の支払が会社に義務づけられます。

▶ (16) 参照

**Q. 8** 3日間連続で年休を取得しようと会社に申し出たところ、会社から恒常的な人手不足のため、年休取得は認められないと言われましたが、問題はないのでしょうか

**ANSWER** 年休は原則として、「労働者の請求する時季」に与えなければなりません。労働者が指定した具体的な月日が年休付与日となり、年休を分割してとるか、又は何日間か連続してとるかも、原則として労働者が決定できます。他方で労働者から指定された時季に休暇を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合には、事業運営との調整を図るため、使用者は時季変更権を行使することができますが、「恒常的な人手不足」を時季変更権の事由とすることは許されません。

▶ 17 参照

**Q. 9** 先輩社員から工場で、フォークリフトの運転をするように言われました。私は、特に資格を持っているわけではないのに、運転してもよいものでしょうか？

**ANSWER** 事業者は、工場内でフォークリフトの運転をさせる場合には、最大積載荷重1トン未満のフォークリフトであれば、特別教育を修了した者を、最大積載荷重1トン以上のフォークリフトであれば、フォークリフト運転技能講習を修了した者を就かせなければなりません。

▶ 03 参照

**Q. 10** 仕事中にケガをして、働くことができません。会社からは、治療費は支払ってもらっていますが、休んでいる間の賃金の補償はしてもらえません。

**ANSWER** 労災保険は、外国人労働者も含めた全ての労働者に対して適用があります。労災保険では、業務上又は通勤途上の負傷又は疾病による療養のため労働することができず賃金を受けることができない場合、休業4日目からは休業（補償）等給付を受けることができます。すぐに労働基準監督署へご相談ください。

▶ 5 参照

## 7 相談窓口紹介

### 外国人労働者向け相談ダイヤルの御案内

厚生労働省では、「外国人労働者向け相談ダイヤル」を開設し、下記の13言語について、外国人労働者等の方からの相談に対応しています。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」では、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」での相談は、固定電話からは180秒ごとに9.35円（税込）、携帯電話からは20秒ごとに11円（税込）の料金が発生します。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号	
英語	月～金	午前10時～午後3時 (正午～午後1時は除く)	0570-001-701	
中国語			0570-001-702	
ポルトガル語			0570-001-703	
スペイン語			0570-001-704	
タガログ語			0570-001-705	
ベトナム語			0570-001-706	
ミャンマー語			金	0570-001-707
ネパール語			月～木	0570-001-708
韓国語			水～金	0570-001-709
タイ語			木	0570-001-712
インドネシア語			火	0570-001-715
カンボジア語 (クメール語)			水	0570-001-716
モンゴル語			金	0570-001-718

### 労働条件相談ほっとラインの御案内

「労働条件相談ほっとライン」は、厚生労働省が委託事業として実施している事業です。全国どこからでも、無料で通話できるフリーダイヤルです。固定電話・携帯電話・公衆電話のいずれからも御利用いただけます。

「労働条件相談ほっとライン」での相談は、下記の14言語に対応しています。都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や休日に、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号	
日本語	月～日 (毎日)	○平日(月～金) 午後5時～午後10時	0120-811-610	
英語			0120-531-401	
中国語	0120-531-402			
ポルトガル語	月～土		0120-531-403	
スペイン語	木、金、土		0120-531-404	
タガログ語	火、水、土		0120-531-405	
ベトナム語	火、水、金～日		0120-531-406	
ミャンマー語	水、日		0120-531-407	
ネパール語			0120-531-408	
韓国語	木、日		○土日・祝日 午前9時～午後9時	0120-613-801
タイ語			0120-613-802	
インドネシア語			0120-613-803	
カンボジア語 (クメール語)	月、土		0120-613-804	
モンゴル語			0120-613-805	

## 外国人労働者相談コーナーのご案内

外国人労働者相談コーナーは、一部の都道府県労働局や労働基準監督署に設置し、外国語による労働条件に関する相談を受け付けています。対応言語毎の設置場所や開設日等の詳細については、厚生労働省のホームページ

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

をご確認ください。



## 総合労働相談コーナーのご案内

総合労働相談コーナーは、全国の都道府県労働局や労働基準監督署など379か所に設置し、職場のトラブルに関するご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。設置場所等の詳細については、厚生労働省のホームページ

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

をご確認ください。



## 8 労働条件ハンドブック

厚生労働省では、日本国内で働く外国人の方向けに、労働条件に関する主な注意点を記載した労働条件ハンドブックの翻訳版を13の言語（英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語、ネパール語、韓国語、タイ語、インドネシア語、カンボジア語、モンゴル語）で作成しています。

厚生労働省のホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/kovou\\_roudou/roudoukijun/foreign/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/kovou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html)

からダウンロードいただくか、お近くの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。



# 技能実習生に対するその行為は 人身取引です



## 人身取引※は、重大な人権侵害であり、犯罪です

技能実習生に対する「強制労働」や「中間搾取」などは、人身取引に該当する可能性があります。**絶対にやめましょう。**

※ 労働搾取目的の人身取引に該当する事案とは、  
①法人または個人が財産上の利益を得る目的で、  
②暴力の行使、脅迫、監禁、詐欺、権力の濫用またはぜい弱な立場に乗ずるなどの手段を用いて、  
③加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる  
の3つの要件を満たすものです。

### 強制労働



労働者の意思に  
反して働かせる  
行為

### 中間搾取



第三者が労働者の賃金の  
一部を不当に得る（いわ  
ゆる「ピンハネ」）行為



## 以下の行為も「人身取引」となる可能性があります

以下の手段で、技能実習生を従わざるを得ない状況にして、労働基準関係法令に違反して働かせる行為も人身取引に該当する可能性があります。

### 暴力、脅迫、監禁 その他の強制力



暴力、脅迫、監禁の  
ほか、怒鳴る、殴り  
かかろうとする など

以下のような行為で技能実習生に恐怖を与え、働かせると、この手段に該当する可能性があります。

- ・ 頭を小突いたり肩を叩く
- ・ 住居から無断で外出を禁じ、勝手に外出すると罰金を取ると脅す
- ・ 語尾に「アホ」などの言葉を付けて強い口調で注意する など

### 権力の濫用または ぜい弱な立場に乗ずる



職場内の上下関係  
を利用して、  
相手の弱い立場に  
つけ込む など

解雇されたら行くところがないといった技能実習生の弱い立場につけ込み、「解雇する」「帰国させる」などと言って働かせることも、この手段に該当する可能性があります。



# 広島県の 最低賃金

令和7年11月1日発効 広島県内で働くすべての労働者に適用されます。

時間額

# 1,085円



○広島県最低賃金は、広島県内で働くすべての労働者に適用されます。  
年齢・性別・雇用形態（臨時・パート・アルバイト等）を問いません。  
なお、下記の産業に該当する事業所で働く労働者にはそれぞれの「広島県特定（産業別）最低賃金」が適用されます。ただし、

- ① 年齢18歳未満又は65歳以上の者
- ② 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの
- ③ 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
- ④ 下記の産業において「特定の軽易業務」に主として従事する者

には、「広島県最低賃金」が適用されます。

○出入国管理及び滞在認定法に基づく「技能習得生」は、当該業務に一定の経験を有しているものであるため、②の「技能習得中のもの」に該当しません。

○派遣就労中の労働者については、派遣先事業所に適用される最低賃金が適用されます。

広島県特定（産業別）最低賃金 <small>業種分類は日本標準産業分類に基づいたものである。</small>	時間額	発効年月日	特定の軽易業務
広島県製鉄業、鋼材、鉄鉄鋼物、可鍛鑄鉄製造業、その他の鉄鋼業最低賃金 <small>※高炉によらない製鉄業等を除く</small>	1,179円	令和7年 12月31日	
広島県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 <small>※民生用電気機械器具製造業等を除く</small>	1,110円	令和7年 12月31日	部品の組立て又は加工の業務のうち、手作業により又は手工具若しくは小型電動工具を用いて行う巻線、かえり取り、銅ばり取り、かしめ、組立、取付け又は小物部品の包装若しくは組み入れの業務
広島県自動車・同附属品製造業最低賃金	1,105円	令和7年 12月31日	卓上において手工具又は小型電動工具を用いて行うばり取り又ははんだ付けの業務
広島県建設用・建築用金属製品、その他の金属製品製造業最低賃金 <small>※製缶板金業を含む</small>	1,085円	令和7年 11月1日	卓上において手工具又は小型電動工具を用いて行う巻線、はんだ付け、かえり取り、銅ばり取り又はかしめの業務
広島県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金 <small>※建設用ショベルトラック製造業を除く</small>	1,085円	令和7年 11月1日	卓上において手工具又は小型電動工具を用いて行う巻線、はんだ付け、かえり取り、銅ばり取り又はかしめの業務
広島県船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金	1,085円	令和7年 11月1日	卓上において手工具又は小型電動工具を用いて行う巻線、はんだ付け、かえり取り、銅ばり取り又はかしめの業務
広島県自動車小売業最低賃金 <small>※二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む）を除く</small>	1,085円	令和7年 11月1日	
広島県各種商品小売業最低賃金 <small>※衣、食、住にわたる商品を小売りするもので、その価格上いずれが生たる販売商品であるかが判別できない事業所（百貨店、総合スーパー等）</small>	1,085円	令和7年 11月1日	

賃金引上げに取り組む、中小企業・小規模事業者の皆様へ

- 広島働き方改革推進支援センター  
賃金規定の整備、賃金の引上げに向けた業務改善の支援
- 業務改善助成金  
事業場内で最も低い賃金（時賃給）を引き上げる等（要件）
- キャリアアップ助成金  
非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の実施

最低賃金に算入しない賃金

- (1) 精勤手当、通勤手当、家族手当
- (2) 時間外、休日及び深夜の割増賃金
- (3) 臨時に支払われる賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

必ずチェック!

ウェブで最低賃金がチェックできます。



最低賃金に関するお問い合わせは広島労働局、最寄りの労働基準監督署までお願いします。

● 広島労働局賃金室 TEL 082-221-9244  
● 広島中央労働基準監督署 TEL 082-221-2460  
● 呉労働基準監督署 TEL 0823-22-0005

● 福山労働基準監督署 TEL 084-923-0005  
● 三原労働基準監督署 TEL 0848-63-3939  
● 尾道労働基準監督署 TEL 0848-22-4158

● 三次労働基準監督署 TEL 0824-62-2104  
● 広島北労働基準監督署 TEL 082-812-2115  
● 廿日市労働基準監督署 TEL 0829-32-1155

広島労働局  
労働基準監督署



事業主の皆さまへ

# 賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

## 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

**活用例** 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

### 活用のポイント

### 賃上げ+設備投資

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30~130万円
70円コース	40~300万円
90円コース	90~600万円

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

## キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

**活用例** 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

### 活用のポイント

### 非正規雇用労働者の賃上げ

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

## 働き方改革推進支援助成金

**労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主**に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

**活用例** 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25~550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	加算
		初上げ 割増賃金率
業種別課題 対応コース(※1)	25~550万円	
労働時間短縮・ 年休促進支援コース	25~200万円	6~360万円(※2) 25~100万円
勤務間インターバル 導入コース	50~150万円	

### 活用のポイント

### 労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率)+設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

## 人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

**活用例** 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合  
(※2) 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げた場合の助成率・額	活用のポイント	職業訓練+経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請</li> <li>10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象</li> <li>中小企業、大企業どちらも利用可能</li> <li>助成額は、訓練内容、企業規模により決定</li> </ul>	
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円		
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円		

(※3) 訓練コース×メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

## 人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

**活用例** 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)	活用のポイント	雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)
①賃金規定制度	50万円(40万円)	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要</li> <li>原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)</li> <li>助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定</li> <li>対象労働者の賃上げで、助成額を加算</li> </ul>	(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能
②諸手当等制度			
③人事評価制度			
④職場活性化制度	25万円(20万円)		
⑤健康づくり制度			
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)		

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

## より高い処遇への労働移動等への支援

### 早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

### 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

賃上げ支援補助金ページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/suita/suite\\_bunza/backpage/000017.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/suita/suite_bunza/backpage/000017.html)



(R8.4)

STOP!

# 熱中症 クールワーク キャンペーン



職場での熱中症により近年は、  
一年間で約30人が亡くなり、  
約1,000人以上が4日以上  
仕事を休んでいます。



◀熱中症対策情報はこちら

キャンペーン期間

4月	5月	6月	7月	8月	9月
準備			■点取組		

準備期間 **4月** にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、  
☑チェックしましょう。

## 労働衛生管理体制の確立

事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し  
熱中症予防の責任体制を確立

## 暑さ指数 (WBGT) の 把握の準備

JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検

## 作業手順・作業計画の策定

暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止  
に関する事項を含めた作業手順・作業計画を  
策定

## 設備対策の検討

暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風または  
冷房設備、散水設備の設置を検討

## 休憩場所の確保の検討

冷房を備えた休憩場所や  
涼しい休憩場所の確保を検討

## 服装の検討

透湿性と通気性の良い服装を準備、送風や  
送水により身体を冷却する機能をもつ服の  
着用も検討

## 教育研修 の実施

管理者、作業者に  
対する教育を実施

ガイド・教育動画

e-learning



## 緊急時の対応の事前確認

緊急時の対応 (異常時における連絡体制や  
対応手順等) を確認し、関係者に周知

【主催】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会  
【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会  
【後援】関係省庁 (予定)



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと



環境省  
熱中症予防情報  
サイト



STEP  
1

### 暑さ指数の把握と評価

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握  
地域を代表する一般的な暑さ指数(環境省)を参考とすることも有効

STEP  
2

### 測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> <b>暑さ指数の低減</b><br>準備期間に検討した設備対策を実施  | <input type="checkbox"/> <b>休憩場所の整備</b><br>準備期間に検討した休憩場所を設置  |
| <input type="checkbox"/> <b>服装</b><br>準備期間に検討した服装を着用   | <input type="checkbox"/> <b>作業時間の短縮</b><br>作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止  |
| <input type="checkbox"/> <b>プレクーリング</b><br>作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる  | <input type="checkbox"/> <b>水分・塩分の摂取</b><br>水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行させる等を考慮)  |
| <input type="checkbox"/> <b>暑熱順化への対応</b><br>熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整<br>※新規入職者や休み明け作業者は別途注意すること  | <input type="checkbox"/> <b>健康診断結果に基づく対応</b><br>次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④腎不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲の皮膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢 |
| <input type="checkbox"/> <b>日常の健康管理</b><br>当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認  | <input type="checkbox"/> <b>作業中の作業者の健康状態の確認</b><br>巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組ませる等作業者にお互いの健康状態を留意するよう指導                          |
| <input type="checkbox"/> <b>異常時の対応</b><br>あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底<br>少しでも本人や周りが異変を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応<br>※必ず一旦作業を離れ、 <b>全身を濡らして送風</b> することなどにより身体を冷却<br>※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請) |  |

## 重点取組期間

7月

## にすべきこと



- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 熱中症のおそれがある者を発見したときは、躊躇することなく救急隊を要請

# 外国人労働者向け安全衛生教育教材 を労働災害防止にご活用ください

最大14言語・幅広い業種等に対応しました

厚生労働省は、外国人の方にも理解しやすい安全衛生教育教材を作成しています。外国人労働者の労働災害防止にお役立てください。→言語・業種ごとの一覧（裏面）もご確認ください

## マンガ・動画教材

初めて安全衛生を学ぶ方にも理解できるよう、業種共通と業種・作業別の視聴覚教材（マンガ・動画教材）を作成しています。

▶教材はこちらから <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryo.html>

▶動画教材（YouTube）のチャンネル登録はこちらから <https://www.youtube.com/user/MHLWanzenvideo/>



例) 転倒防止の注意：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）



## 未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

未熟練労働者は、作業に慣れておらず、危険を把握・察知する能力が身につけていません。労働災害を防止するには、雇入れ時や作業の内容が変わる時点などでの安全衛生教育が重要です。これらの安全衛生教育に役立つよう、業種別（製造業、陸上貨物運送事業、商業など）の教材を作成しています。

▶教材はこちらから <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>



例) 安全な服装のマニュアル：14言語対応  
（画像は、日本語・スペイン語・中国語）



## 技能講習補助教材

外国人労働者が技能講習時に専門用語を理解しやすいよう、技能講習別の補助教材を作成しています。

▶教材はこちらから [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11114.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html)



## VR教材

仮想の作業場における各種危険作業を疑似体験（VR体験）できる体験会を開催予定（無料）です。開催案内は、厚生労働省のホームページに今後掲載します。

▶VRの紹介動画はこちらから [https://www.youtube.com/playlist?list=PL1x5ZyAfDI\\_U-uNevLM8hsEdD1OFPOQuK](https://www.youtube.com/playlist?list=PL1x5ZyAfDI_U-uNevLM8hsEdD1OFPOQuK)

▶令和2年度の体験会ははこちらから <https://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2020/mhlw-vr-event/index.html>





業務中や通勤途中のケガに、健康保険は使えません!!

# お仕事でのケガ等には、労災保険!

- 労災保険制度では、労働者が業務中または通勤途中に災害にあい（以下「労働災害」といいます）、その労働災害によって負傷、または病気にかかった場合には、労働者の請求に基づき、治療費の給付などを行っています。
- しかし、近年、労働災害であるにもかかわらず、労災保険による給付を受けるための請求を行わず、健康保険を使って治療を受ける方が見られます。

**!** お仕事でのケガ等に健康保険を使うと、一時的に治療費の全額を自己負担しなければなりません!

**健康保険は、労働災害とは関係のない傷病に対して支給されるものです。**

- 労働災害によって負傷、または病気にかかったにもかかわらず、健康保険を使って医療機関で治療を受けた場合、治療費の全額を一時的に自己負担することとなってしまいます。



健康保険を使ってしまった場合は、必ず裏面の手続きが必要です。

労働災害の場合は、必ず労災保険を請求しましょう

労災保険のご相談は・・・

お近くの**労働局・労働基準監督署**へ

労災保険制度に関するご質問については、「労災保険相談ダイヤル」でもお答えしていますのでご利用ください。

0570-006031 / 受付時間9:00~17:00 (土日祝日除く)



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働災害であるにもかかわらず、健康保険で治療を受けてしまった場合は、以下の手続きが必要です。

受診した病院に、**健康保険から労災保険への切り替え**ができるかどうかを確認してください。

← できない

→ できる

### 切り替えができない場合

一時的に、**医療費の全額を自己負担した上で、労災保険を請求**していただきます。

※ ただし、既に労災認定を受けている場合であって、医療費の全額負担が困難な場合等には、**一時的に医療費の全額を自己負担することなく請求**する方法もありますので、希望される場合は、労働基準監督署へ申し出てください。

### 切り替えができる場合

病院の窓口で支払った金額（一部負担金）が返還されます。

#### 切り替え手続きの方法

労災保険の**様式第5号**または**様式第16号の3**の請求書を受診した病院に提出してください。

#### 労災保険の請求方法

● **一時的に医療費の全額を自己負担してから、労災保険の手続きを**してください。

- ① **健康保険の保険者(全国健康保険協会等)**へ労働災害である旨を申し出てください。
- ② 保険者から医療費の返還通知書等が届きますので、返還額をお支払いください(※1)。
- ③ **労災保険の様式第7号**又は**第16号の5**を記入の上、返還額の領収書と病院の窓口で支払った金額(一部負担金)の領収書を添えて、**労働基準監督署**へ請求してください(※2)。

(※1) 医療機関から診療報酬明細書(レセプト)がご加入している健康保険の保険者に届くまでに2~3カ月程度かかるため、納付書が送付されるまでに時間がかかることがあります。

(※2) 労災請求の際にレセプトの写し(コピー)が必要になりますので、健康保険の保険者へ依頼してください。

一時的に医療費の全額を自己負担するのが困難な場合は...

- ① **労働基準監督署**へ、全額を自己負担せずに請求したい旨を申し出てください。(※3)
- ② 労働基準監督署で保険者と調整を行い、保険者への返還額を確定します。
- ③ 保険者から返還通知書等が届きますので、**労災保険の様式第7号**又は**第16号の5**を記入の上、返還通知書等を添えて、**労働基準監督署**へ請求してください。(※4)

(※3) 既に業務上災害又は通勤災害として労災認定を受けている場合に限りです。

(※4) 病院の窓口で支払った金額(一部負担金)については、①~③とは別の手続きが必要となりますので、**労災保険の様式第7号**又は**第16号の5**をもう1枚ご準備いただき、必要事項を記入の上、**労働基準監督署**へ請求してください。