

你要知道的

日本职场基础知识

~ 致职场新人 ~



支持！安心职场，企业未来



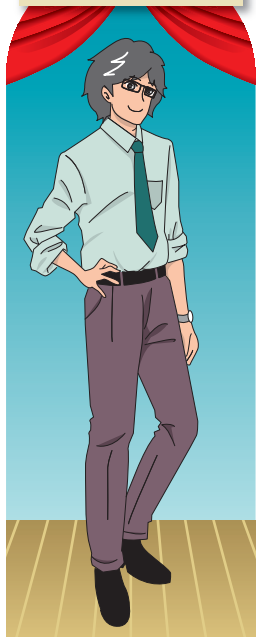
全国社会保険労務士会連合会

目录

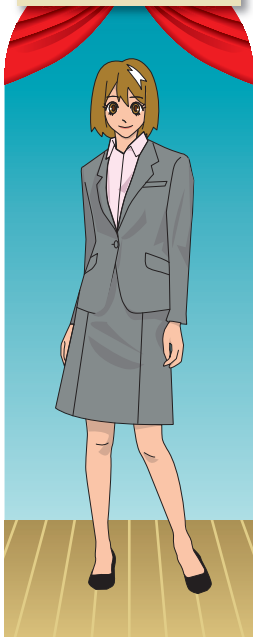
1	关于在公司上班这件事	2
2	多种多样的用工形式	6
3	来好好看看工资明细吧	10
4	入职前的确认	14
5	当你想休假时	20
6	在职场发生纠纷时	24
7	因疾病或受伤要去医院时	28
8	在工作场所或通勤中受伤时	32
9	失业或退職时	36
10	退休后的生活	40
11	遇到困难时的咨询处	46
	什么是“社会保险劳务士”（社劳士）？	48

登场人物介绍

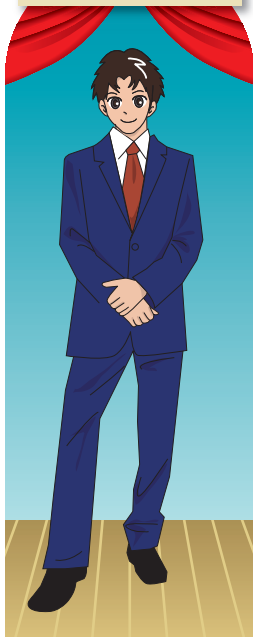
古河科长
(保田的上司)



加藤
(保田的前辈)



保田
(新进职员)



佐藤社劳士
(顾问社劳士)



1

关于在公司上班这件事



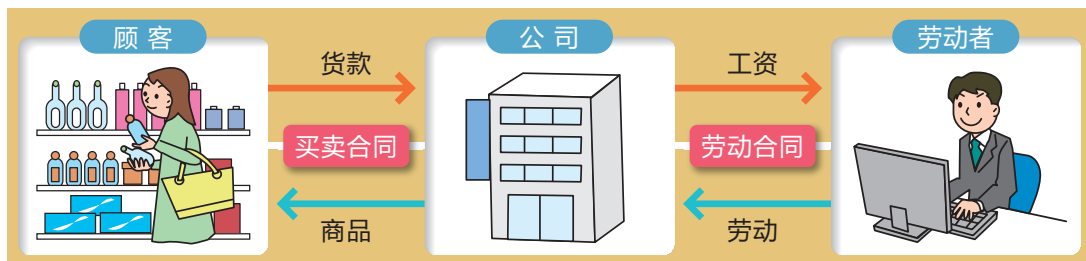
接下来让我们看看在公司工作是怎样一回事。



佐藤社劳士

●在公司工作

如下图所示，在公司工作意味着公司与劳动者签署劳动合同，劳动者通过工作从公司那里获得工资收入。签订了劳动合同，劳动者就要承担诚实地为公司工作的义务，公司则承担依照劳动合同向劳动者支付工资的义务。



就像这样，在公司工作这件事意味着在社会生活中成立了契约，那么理所当然地我们要遵守相应的规则，如果不遵守规则的话，就会有相应的惩罚。所以，在进入社会前，认识“工作”的重要性，学习应当学会的常识，进而带有责任感地去工作是尤为重要的。

●公司职员的一天

接下来，我们来看看一般公司职员的一天是如何度过的。进入公司后，一天的工作时间平均为8个小时左右，和学生时期的在校时间差不多。如果把一天24小时分成三等份的话，其中三分之一用于工作，三分之一用于睡眠或自我修整等，剩下三分之一用于饮食、通勤以及娱乐活动。所以，除睡眠之外，一半的时间将用于工作，这些时间应当有意义地度过。工作的意义，不切身实践的话可能没有办法体会，但是从工作中找到属于自己的意义，对于度过一个充实的人生而言至关重要。



从参加工作到退休，社会人的职场生涯

接下来，我们来看一看一个人从公司入职到退休的过程。



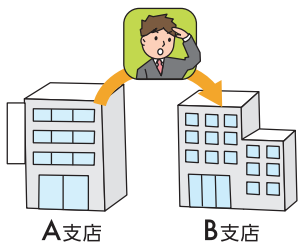
●**入职前** 查询招聘信息并申请(高中生的话，会由学校介绍进行报名)，接受笔试和适应性检验、群面、个人面试等环节。最后，公司决定录用，如果自己也有入职意愿的话，会接到**内定**的通知。内定即相当于与公司达成入职约定。



●**入职时** 在仔细确认了劳动条件，保证入职后会怀着诚意工作并在承诺书上签字后正式入职。很多公司在员工入职时会安排研修。为了更好地观察员工的能力、工作态度等适应性能力，通常有些公司会设定3个月的**试用期**。



●**涨薪** 一般来说，入职一年后会有调薪的机会。公司会根据你的工作态度是否积极进行评价，如果评价优良，薪水会相应地上涨；反之，会根据实际情况降薪。同时，随着在工作中的责任越来越重，会有**涨薪**或**升职**的情况。在这方面，每个公司有相应的人事制度。



●**工作变动** 入职后，有一直在一个部门工作到退休的情况，但也有越来越多的公司为了培养人才，让员工在多个部门锻炼以积累经验。有时是**调动**，即员工依然在同一家公司工作但工作地点发生变动；有时是**派赴**，即将员工派到其他公司工作。



●**退休·退職·解雇** 目前，在大多数公司里，员工到达一定年龄后劳动合同即终止。这样的制度被称为**退休**，即到达退休年龄之后从公司**退職**。在这个时候会有公司支付**退休金**。

另外，有的人不会一直在同一家公司工作到退休，而是中途换工作。或者，也有被公司单方面辞退的情况。这些情况被称为解雇，**解雇**的理由多样，例如公司经营状况恶化、职员违规、能力不足、疾病等等。

在公司工作时所需的能力

接下来我们来学习一下在公司工作所需要的能力。

● 社会人的基础能力

“社会人基础能力”是指日本经济产业省提倡的，在职场和社区中与各式各样的人一起更好地协作时所必要的基础能力，由“上进心”、“思考力”和“团队合作精神”三个能力（12个能力要素）组成。在社会环境变化剧烈的当下，企业和年轻人相比以往更加需要在学习基础知识和专业知识的同时有意识地学习“社会人基础能力”，以期更好地运用专业知识并发挥效用。

社会人基础能力 < 3 个能力 / 12 个能力要素 >

上进心 (Action)

~ 积极向上，不怕失败 ~



- 主动性** 乐于解决问题的主动性
善于主动找寻问题，并积极解决
- 带动力** 带动周围人一起行动的能力
不要单干，要善于和周围人一起达成目标
- 执行力** 设定目标并积极执行的能力
一旦设定了目标，中途失败了也不放弃，做到最后

思考力 (Thinking)

~ 善于提问，辩证思考 ~



- 课题发现力** 分析现状，并从中发现课题的能力
善于从现状中发现问题，并试图找寻解决方法
- 计划性** 明确解决问题的步骤并计划地去解决的能力
善于发现解决课题的方法，并计划安排所需的时间、人员和资金
- 创造力** 创造新价值的能力
不拘泥于固有概念，善于创造新方法

团队合作精神 (Teamwork)

~ 和各式各样的人一起，朝着目标合作努力 ~



- 表达能力** 善于简明地表达自己意见的能力
将自己的意见整理得言简意赅
- 倾听能力** 认真听对方意见的能力
创造和对方良好沟通的氛围，引导对方说出意见
- 变通力** 善于理解不同意见和立场的能力
不拘泥于自己的做事方式，能够尊重和理解他人的意见与立场
- 情况把握力** 理解自己与周边人和事物关系的能力
理解自己的职场角色与责任，并落实
- 守规则** 遵守社会的规则以及与他人间的约定
用社会的规矩约束自身行为，遵守与他人的约定
- 控压能力** 善于应对压力的来源
理解压力如何产生，并知道如何疏导压力

2

多种多样的用工形式



看起来用工形式也是多种多样呀。那么，下面我们来看看都有哪些用工形式吧。



用工形式有哪些？

用工形式有许多种类，大体上分为以下几种。在选择用工形式时，大家不仅要考虑各种形式的优缺点，还要考虑到自己未来的目标以及工作的目的，然后再下决定。

劳动者 (被雇用的人)	正式雇用劳动者		正式雇用的典型劳动方式。一般大多数公司都采用一天工作8小时，一周工作40小时的工时制度。
	非正式雇用劳动者	临时工	与正式职员相比，每天的工作时间较短，工作日数较少。
		合同工	在合同期限内工作的职员。法律规定合同期限一般为3年以内。
		派遣职员	在派遣公司注册，被派遣到其他公司工作的人。
非被雇用的人			经营个人店铺的人，艺人，职业运动员，农民，渔民，私人企业主，公司社长，董事等。

正式雇用、非正式雇用是什么？

虽然在法律上没有正式的定义，但根据厚生劳动省的说法，被企业雇用的职员在满足以下三个条件时可以称作“正式雇用”。而被“正式雇用”的职员通常被称为“正式职员”。

- ① 劳动合同没有约定合同期限。
- ② 规定劳动时间是全日制。
- ③ 属于直接雇用[而不是像劳动者派遣合同那样的，服从用人单位之外的人的指挥和命令进行劳动的雇用关系(间接雇用※)]。

※ 关于劳动者派遣，也有在与派遣公司间的关系上属于没有规定劳动合同期限的雇用的情况，而这里所说的间接雇用是指雇用关系与指挥命令关系的不统一。

(资料来源：平成24年3月28日厚生劳动省「望ましい働き方ビジョン」)

而不满足上述①~③的其中任意一个或多个条件的则被统称为“非正式雇用”。

●各种用工形式的优点和缺点是？

首先我们学习了各种不同的用工形式，下面我们来了解一下它们的优缺点。优缺点会根据大家自身的考量及公司条件而发生变化，下面的列举是按一般情况来考虑的，希望给大家提供参考。

	优点	缺点
正式雇用劳动者	<ul style="list-style-type: none">· 薪资高，有奖金· 工作稳定，有职业前景· 会被委任重要工作	<ul style="list-style-type: none">· 会有长时间工作的情况· 因为会被委任重要工作，所以工作压力也较大
临时工	<ul style="list-style-type: none">· 可以选择工作时间和工作内容	<ul style="list-style-type: none">· 没有奖金，或者奖金很少· 与正式职员、合同工相比工资较低· 工作不稳定· 通常不会被委任重要工作
合同工	<ul style="list-style-type: none">· 可以选择工作时间和工作内容· 业绩成果突出的话，可能会被留用成为正式职员	<ul style="list-style-type: none">· 工作不稳定
派遣职员	<ul style="list-style-type: none">· 与临时工相比时薪较高· 从事专业性较高的工作，可以增长工作经验· 可以选择工作时间和工作内容	<ul style="list-style-type: none">· 没有奖金，或者奖金很少· 与正式职员相比工资较低· 劳动合同期限短（原则上最长为3年）
个体户·公司社长等	<ul style="list-style-type: none">· 可以根据自己的想法进行工作，做事有干劲儿· 与被雇用相比，收入会更多· 没有固定退休年龄，可以自己决定什么时候退休	<ul style="list-style-type: none">· 因为不能加入劳灾保险和雇用保险，所以在无法工作时得不到任何补偿· 自己要承担全部责任· 收入不稳定

少子老龄化社会下的“用工形式改革”

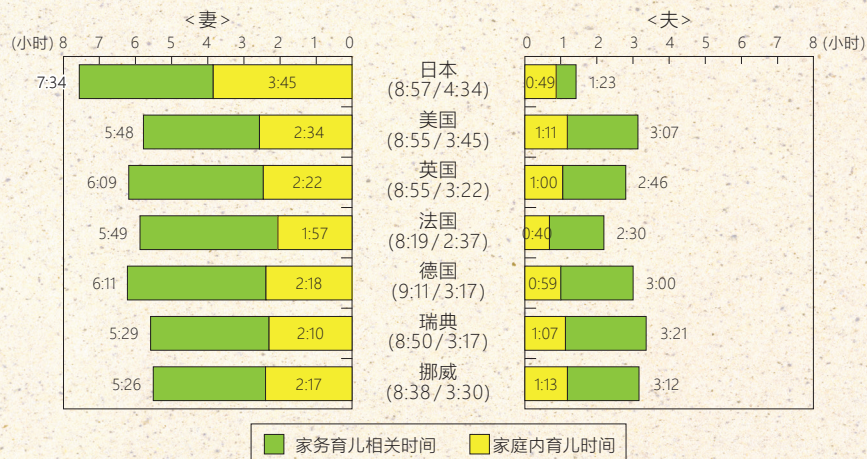
在日本，随着少子化和老龄化加剧，劳动力人口不断减少。在希望能够育儿与照顾家人两不误的同时，劳动者的需求逐渐变得多样化。

因此，为应对劳动者的各种需求，形成一个可以选择多种用工形式的社会，使每个劳动者都能对未来充满希望，日本正在努力推进“用工形式改革”。

育儿与家务的负担

根据总务省2018年的调查显示，在养育未满6岁儿童的夫妇中，妻子每天要比丈夫花费更长的时间在育儿及家务上。这表明了，伴随着缩短男性工作时间等完善工作生活平衡的方式的日益充实，家庭内丈夫能够更积极地参与到家务与育儿中。

养育未满6岁儿童的夫妇的家务和育儿相关时间(每日,国际比较)



- (注) 1. 根据总务省《社会生活基本调查》(2016年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey"(2018)及Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)制成。
2. 日本的数据限定在“夫妇和孩子家庭”，夫妻每日的“家务”、“看护”、“育儿”及“购物”的合计时间(平均每周时间)。
3. 各国名字下方记载的时间，左侧是“家务及育儿相关时间”中的丈夫与妻子的时间总和，右侧是“家庭内育儿时间”中丈夫与妻子的时间总和。

(出处: 男女共同参与白皮书2020年版)

想一想

- 结婚、生育后，女性仍能活跃参与的工作环境是什么样的呢？
- 对于自己职场中的外国劳动者不断增加的情况，你有什么样的看法呢？
- 能够在治疗疾病的同时参加工作，需要哪些制度及政策的支持呢？
- 怎样才能构建一个65岁以上劳动者仍能够继续工作的社会呢？

3

来好好看看工资明细吧





我们可以看到从工资中扣掉了多少钱。为什么会扣掉这么多钱呢？那是因为国家和公司在守护员工的生活。

◆工资明细分成三部分

工资明细一般会分为“出勤”，“支付”，“扣除”三个部分。

●工资支付明细的范例 (以下数字为假定在东京工作的一般工资)

勤 怠			支 給 額		控 除 額		
			項 目	金 額			金 額
出勤日数		20	基本給	170,000	法定控除	健康保険	9,870
有給日数		0	職務手当	0		厚生年金保険	18,300
欠勤日数		0	家族手当	0		雇用保険	626
特別休暇		0	住宅手当	20,000		所得税	3,620
			通勤交通費	12,000		住民税	7,500
			時間外手当	6,645		法定控除計	39,916
時間外勤務時間	残業時間	5			その他の控除	一般財形	10,000
	休出日数					組合費	500
	休出時間						
	深夜残業						
遅刻・遅早	遅早回数				その他の控除計	10,500	
	遅早時間				控除額合計	50,416	
			支給額	208,645	差引支給額	158,229	

◆出勤

在出勤栏里，记录着出勤天数、休息天数、带薪休假天数、工作时长和加班时长。支付额由以上这些来决定。

◆支付额

支付额根据出勤天数和休息天数来计算。在这里我们了解一下详细内容。需要注意的是，是否支付各种补助，由公司以及用工形式的不同而有所区别。

- 基本工资...从支付额中去除补贴等之后工资中最基本的部分
- 职位补贴...向拥有职位头衔的负责人(例如科长或部长)发放的补贴
- 家属补贴...向有配偶和孩子的人发放的补贴
- 住宅补贴...购买房屋或租赁房屋时发放的补贴
- 加班补贴...在超出公司规定的劳动时间以外工作而发放的补贴

◆拿到工资明细后需要注意的地方

在这里，我们总结了大家在未来拿到工资时需要注意的点。第一次拿到工资明细的时候，一定要好好对照检查一下。

●最低工资

虽然根据用工形式的不同，工资的金额也有所不同，但是，工资多少都可以吗？答案是否定的。为了保护劳动者的生活，法律规定了公司支付给员工的最低额度，称为“最低工资”。在这里“最低工资”分为各都道府县的最低工资和取决于工作内容的最低工资。接下来，我们介绍一下各都道府县的最低工资标准。拿到工资明细的时候要对照确认一下哦。

各都道府县的最低时薪(日元)

北海道	889	石川县	861	冈山县	862
青森县	822	福井县	858	广岛县	899
岩手县	821	山梨县	866	山口县	857
宫城县	853	长野县	877	德岛县	824
秋田县	822	岐阜县	880	香川县	848
山形县	822	静冈县	913	爱媛县	821
福岛县	828	爱知县	955	高知县	820
茨城县	879	三重县	902	福冈县	870
栃木县	882	滋贺县	896	佐贺县	821
群馬县	865	京都府	937	长崎县	821
埼玉县	956	大阪府	992	熊本县	821
千叶县	953	兵库县	928	大分县	822
东京都	1,041	奈良县	866	宫崎县	821
神奈川县	1,040	和歌山县	859	鹿儿岛县	821
新泻县	859	鸟取县	821	冲绳县	820
富山县	877	岛根县	824		

(2021年10月)

4

入职前的确认



入职后才发现情况与入职前所说的完全不同，现实中的确存在这样的公司。
为了入职后不后悔，事前了解关于劳动的知识是非常有必要的。



◆如何决定劳动条件？

在第3页中介绍了关于劳动者付出劳动，公司支付工资这一“在公司工作”的概念。那么，大家开始在所就职的公司工作之前，要如何与公司对话来决定劳动条件呢？下面将向大家说明在入职前需要确认的“劳动条件”。

●劳动合同

在公司工作，即为公司与劳动者就工作这件事缔结“合同”。“劳动合同”就是约定劳动者为公司工作，公司向劳动者支付工资。劳动合同缔结的前提是劳动者与公司双方共同认可工资及工作时间等劳动条件。

●劳动条件通知书

企业在招用劳动者时，不仅有义务向正式职员，也要向临时工说明工资及工作时间等劳动条件。书面上的说明即为“劳动条件通知书”。

当入职前所说的劳动条件与实际劳动条件不符时就可能产生纠纷。这里给出了劳动条件通知书的样式，在用人单位向我们展示劳动条件时，请一定要好好注意。

※ 这里的劳动条件通知书（图例）只摘录了主要事项，实际的通知书记载工作场所及工作内容等。

劳动条件通知书（图例）

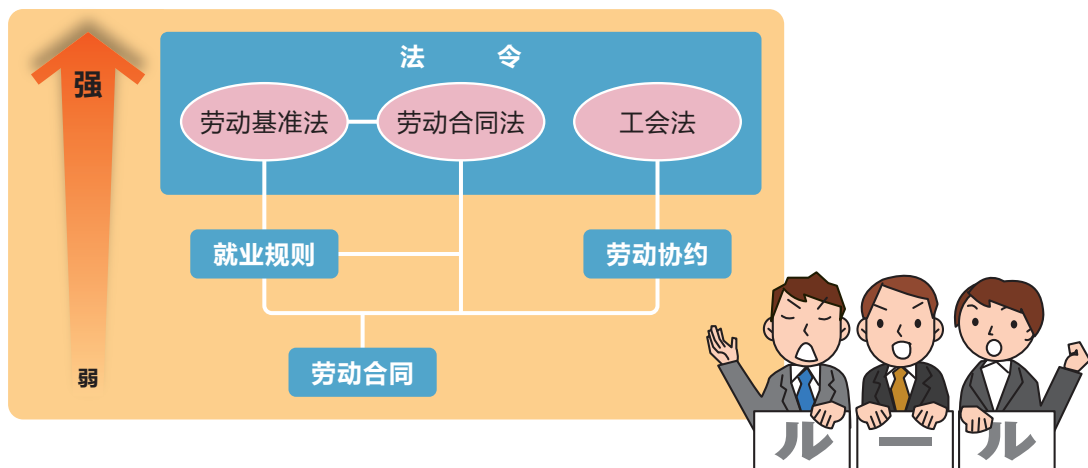
_____ 殿 名称、所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日)
始業・終業の時刻、休憩時間	1 始業・終業の時刻 始業 (時 分) 終業 (時 分) 2 休憩時間 (分)
休日	定例日：毎週 (曜日)、国民の祝日、 その他 ()
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → (日) 2 その他の休暇 有給 () 無給 ()
賃金	1 基本賃金 イ 月給 (円) ロ 日給 (円) " 時間給 (円) ニ その他 (円) 2 諸手当の額 イ 手当 円 ロ 手当 円 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる 割増賃金率 イ 所定時間外 法定超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外 法定外休日 () % " 深夜 () %
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳)、無) 2 解雇の事由及び手続 ()

◆如何决定工作规则？

到这里已经让大家了解了工作时的条件。那么，当大家与公司签订劳动合同时，无论什么样的劳动条件都可以吗？像连续工作24小时这样的条件呢？下面这部分会有一些难度，要来说明劳动者与公司都必须遵守的规则。

●工作规则的总体面貌

请看下图，“劳动合同”位于最下方。这就表明在缔结“劳动合同”时，必须要遵守位于上位的劳动基准法和就业规则。也就是说，如图左侧，必须按照劳动基准法 > 就业规则 > 劳动合同的约束力强度顺序来遵守。



●劳动基准法

《劳动基准法》是公司与劳动者都必须遵守的法律，它是以保护劳动者，使劳动者不用在恶劣的劳动环境下工作为目的而制定的。如下所示，《劳动基准法》所规定的标准为最低标准，因此刚才说明的就业规则及劳动合同所订立的劳动条件必须在此标准之上。刚才介绍的劳动条件通知书就是《劳动基准法》规定的“劳动条件的明示”的书面形式。

(劳动条件的原则)

第1条 劳动条件必须满足劳动者作为人类生存的需求。

2 本法所规定的劳动条件为劳动条件的最低标准，劳动关系的当事人不能以该标准为由降低劳动条件，而应努力提高劳动条件。

(劳动条件的决定)

第2条 劳动条件应当是劳动者与用人单位双方站在平等的立场上决定的。

2 劳动者以及用人单位必须遵守劳动协约、就业规则及劳动合同，且双方必须诚实地履行各自的义务。

●劳动合同法

《劳动合同法》是在随着公司与劳动者之间的纠纷不断增加的情形下，于2008年（平成20年）出台的一部法律。为了防止如以上我们所了解的关于劳动条件的纠纷的出现，制定了比《劳动基准法》更加详细的关于劳动合同的规范。

(目的)

第1条 本法旨在促使劳动者与用人单位在自主交涉下，根据合意原则订立劳动合同，或者根据合意或与劳动合同有关的其他基本事项，能够平稳地确定或变更合理的劳动条件，从而保护劳动者，促进个人劳动关系的稳定。

●就业规则

就业规则是各个公司所制定的工作时的规章制度。雇用10人以上（包括临时工）的公司有义务将制定的就业规则提交劳动基准监督属。其中一定会记载工作中极为重要的关于工作时间及工资的内容，有的还会记载如禁止权力骚扰、性骚扰等关于工作纪律的内容。就业规则近似学校里的校规。公司与劳动者通过共同遵守就业规则，形成一个令人安心、积极向上的工作环境。

● 就业规则的例子

(工作时间和休息时间)

工作时间为1日8小时，1周40小时。

开始·结束时刻及休息时间如下。

开始·结束时刻	休息时间
开始 9:00	12:00 ~ 13:00
结束 18:00	

(禁止性骚扰)

职工在任何场合不得实施性骚扰，不允许存在任何疑似性骚扰的行为。

(电脑及手机的使用(禁止私用))

职工不可以将电脑及业务用的手机作私人用途。

◆ 确认事项

下面总结了工作时间、休息、休假等劳动合同中非常重要的点。在实际工作中，请好好确认这些事项，带着愉快的心情去工作吧。



● 工作时间

工作时间就是工作的时长。《劳动基准法》规定工作时间每日不能超过8小时，每周不能超过40小时（这个时间被称为“**法定劳动时间**”）。如果公司想要安排超过这个时间限度的工作的话，则必须根据《劳动基准法》第36条缔结“**36协定**”并且必须支付“加班工资”。

● 休息时间

《劳动基准法》规定，每日工作6小时以上需要安排45分钟以上的休息时间，每日工作8小时以上则需要安排60分钟以上的休息时间。休息时间必须遵循以下3个原则。



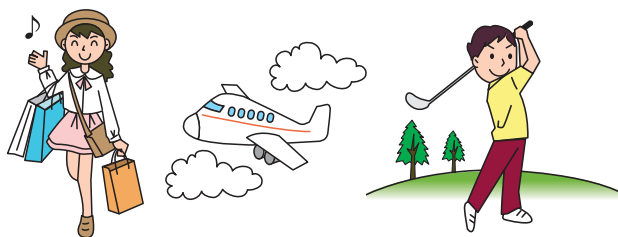
1. **中途安排原则**...必须在工作时间中途安排休息时间。
2. **一齐适用原则**...全部劳动者都享有休息时间。
3. **自由利用原则**...必须允许劳动者自由地利用休息时间。

公司的就业规则等所规定的工作时间为“**规定劳动时间**”，包括1日工作8小时以下的情况。规定劳动时间，法定劳动时间，实际劳动时间的关系如下图所示。



● 休息日

每周需要安排至少1天的休息日，每四周必须安排至少4天的休息日。这是法定休息日，如果安排法定休息日工作则需支付加班工资。



●加班工资

加班工资是基于通常工资的一定比率的增额，已设定了最低基准

时间段	割増率	
加班 (超过1日8小时或1周40小时)	～45小时	25%
	超过45小时～	超过25% ※1
	超过60小时～	50% ※2
深夜劳动 (22:00～5:00)	25%	※3
休息日劳动 (法定休息日)	35%	※4

※1 劳资双方有义务努力缩短加班时间和提高25%的增额率(努力义务) ※2 中小企业除外(宽限期至2023年3月为止)

※3 加班的情况下增额率为50% ※4 深夜劳动的情况下增额率为60%

●免费加班

如果安排劳动者加班(规定劳动时间外)，公司必须支付加班工资。但是这其中也有为了获得好的评价等理由而在打了计时卡后仍然继续工作，或者把工作带回家这样“**免费加班**”的人存在。还有明明打了卡，但是公司却不承认加班，不支付加班工资这样的情况也被称为“**免费加班**”。厚生劳动省要求公司要正确把握劳动者的工作时间，绝不允许免费加班的情况出现。

临时工也是劳动者

～如果觉得哪里不对就来咨询吧～

你是否曾因为是临时工而被人不好地对待？

想辞职就找个人代替你！或者，店里销售额未达成，你就自掏腰包买！……

临时工也是劳动者，与一般公司职员一样受《劳动基准法》等劳动类法律的保护。

就算是就职后，也要有感知“哪里不对”的敏锐触角，这是非常重要的。

无论是打工时还是正式就职后，如果觉得“哪里不对”，要尽快向周围的人或专家咨询(P46“遇到困难时的咨询处”)。

明明拼命努力工作，打工的地方却有这样的说法或店长上司有这样的命令的话，请在复选框中打✓，寻找解决办法。

有相符的请

- 不支付加班工资
- 在未找到顶替的人员前不允许辞职
- 责任过重
- 支付打碎盘子的钱
- 考试期间不允许请假

- 被其他职员严酷痛骂
- 未经过培训就被派到现场工作
- 工作中受伤却不被算作工伤
- 没有休息时间
- 工作未全部完成则不允许回家

对于打工有很多烦恼、想了解更多更详细内容，请登录社劳士网站
<https://www.shakaihokenroumushi.jp/Portals/0/resources/onayami/part-time/>

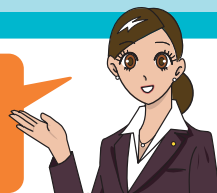


5

当你想休假时



在这种情况下你可以休带薪年假。让我们一起来了解一下年度带薪休假制度吧。



◆ 休假时的工资

很多时候你必须请假，比如去医院看病、参加婚礼和葬礼等等。有时也会为了让自己放松一下而想去旅行。那么，请假的那几天能不能拿工资呢？在此，我们将为大家介绍一下向公司请假的安排。

● 什么是年度带薪休假？

铃木先生成为正式职员已经三年了。为表达对父母的感激之情，他计划和父母一起出国旅游一周。这个时候他应该如何告知公司？另外，这段休假期间他能拿到工资吗？



在这种情况下，只要向公司提出休带薪年假的汇报，便可以请假并在休假期间内也能获得工资。不过需要注意的是，请带薪年假是需要满足一定条件的。

• 带薪年假的要求

第16页中提到的《劳动基准法》规定了带薪年假是劳动者的权利，所以无论用工形式如何都可以休假。如下表所示，根据《劳动基准法》，在公司工作的年数越长，带薪年假的天数就越多。但是，只有达到80%以上的工作日出勤率才能享受带薪年假。

工作年数	6个月	1年 6个月	2年 6个月	3年 6个月	4年 6个月	5年 5个月	6年 6个月以上
带薪年假 天数	10天	11天	12天	14天	16天	18天	20天

年度带薪年假的目的是为了让劳动者的身心得到放松，因此原则上会在劳动者提出的时间段安排休假。但是，由于对请假犹豫不决或顾及同事等原因，带薪年假的利用率仍然较低，如何促进年假的取得成了一个难题。为了解决这个问题，《劳动基准法》进行了修订，从2019年4月起，在所有公司，拥有10天以上带薪年假的劳动者有义务指定自己年假中的5天的休假时间。

田中先生已经做临时工两年了。听说朋友要出国旅游，自己也有去的意向，于是和公司商量了一下。公司的回复是：“临时工没有带薪年假，所以你休息的时间段没有工资领。”
临时工真的没有带薪年假吗？



虽然有的公司认为临时工没有带薪年假，但作为劳动者的权利，临时工是能够和正式职员一样享受假期的，理所当然地，工资也会照发。但是，根据工作日和工作时间的不同，临时工能够休假的天数也不一样，所以具体事项需要向公司确认。

●什么是产假和生理假？

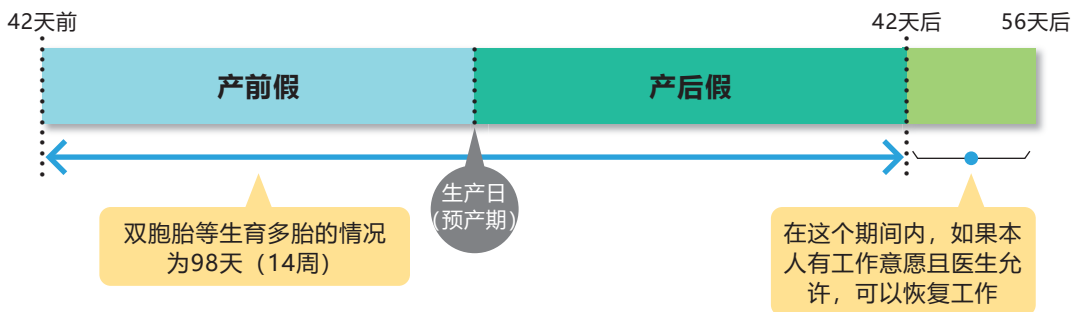
今年是渡边女士成为正式职员的第三年。她去年结婚，现在已经怀孕了。渡边女士非常热爱自己的工作，希望在生完孩子后继续工作。

由于家庭经济状况的原因，她希望在生产前和生产后都尽可能地工作，但是她能够按自己所希望地去工作吗？同时，在休假期间内能获得工资吗？



如果女职工希望在距离预产期42天(6周)以内(双胞胎等情况则为98天以内)的期间休假，公司必须批准她休**产前假**。此外，在产后的56天(8周)内，即使该职工愿意恢复工作也不能工作(**产后假**)。但是，如果该职工在生产42天(6周)后希望工作，她只能根据医生的诊断，并在医生允许的对身体没有妨碍的工作范围内进行工作。此外，对于那些在生理期工作困难的女职工，可以按照个人意愿获得必要的**生理假**。

无论是产前假、产后假，还是生理假，公司都不需要支付工资。但是，在休产前假和产后假的情况下，健康保险需要支付职工相当于其工资三分之二的金额。



●什么是育儿假和护理假?

渡边女士在安全生产后，原本打算立即返回工作岗位，但由于照顾孩子的托儿所没有空缺，渡边女士决定向公司请假，直到托儿所有空位为止。

不知道托儿所什么时候有空位，渡边女士在请假的这段时间能拿到工资吗？



在56天的产后假结束之后，可以继续休**育儿假**，直到孩子满1岁（在某些情况下，可以到2岁）。育儿假可以由父母双方共同享有，如果是父母双方都休育儿假的情况，则可以在孩子年满1岁2个月之前享受1年的育儿假。请注意，根据工作形式的不同，可能会有无法请到育儿假的情况。

此外，劳动者可以为每个需要护理的家庭成员休93天的**护理假**（可分次请假，最多可请3次）。当劳动者的1名家庭成员处于需要他人时常护理的状态时，劳动者可以休至多93天的护理假。



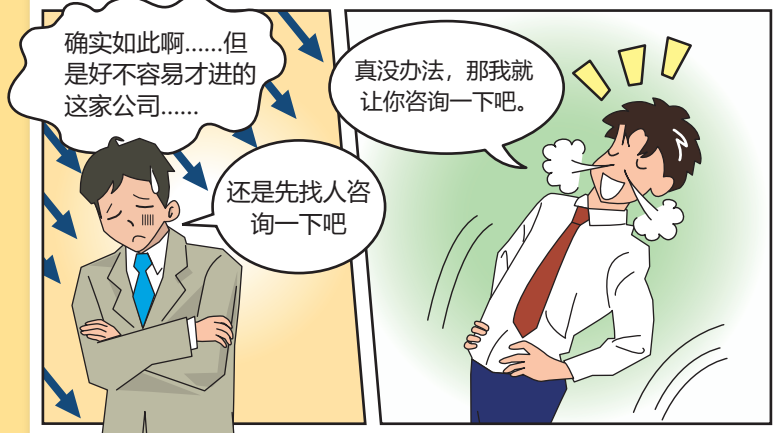
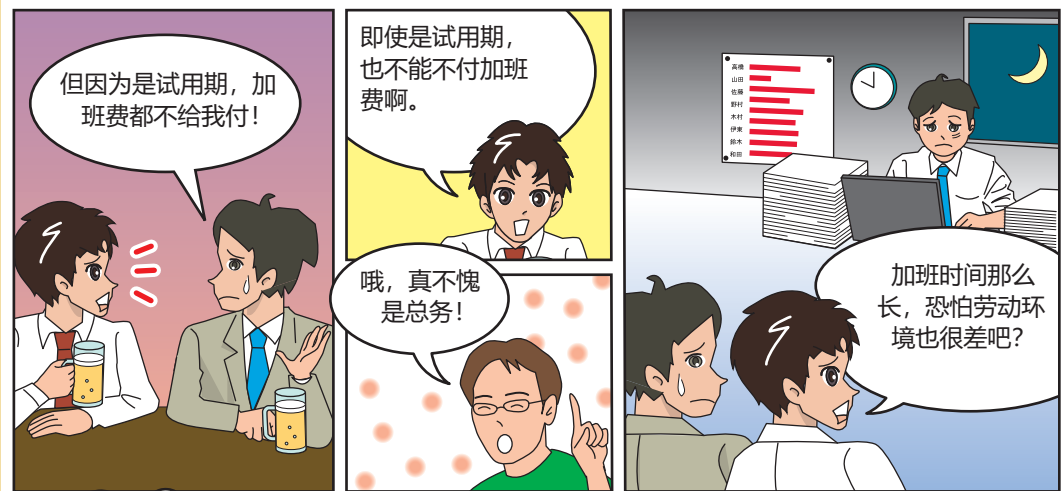
◆其他休假

以上介绍的都是法律法规所规定的假期。然而，根据公司的不同，可能会有其他各种各样的休假制度，比如结婚的祝贺假、家庭成员去世的吊唁假、生日假、结婚纪念日假、陪审团工作假等。



6

在职场发生纠纷时



不给加班费、请不了假、被欺负、被炒鱿鱼……员工和公司之间产生冲突时该怎么办呢？在这一章，让我们来了解一些解决职场纠纷的方法。



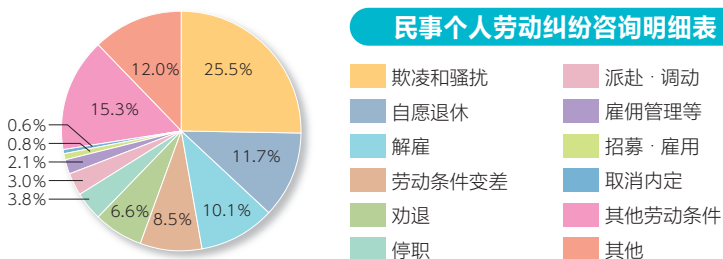
◆ 职场纠纷增长中

据厚生劳动省统计，在2019年（令和元年）全国综合劳动咨询窗口受理的所有咨询中涉及职场纠纷的咨询量达到了约118万件。

那么，引起职场纠纷的原因是什么呢？如果出现问题，大家应该如何应对呢？下面就为大家介绍一下易发生职场纠纷的情况以及解决办法。

● 职场纠纷由哪些原因而起？

如下面的饼状图所示，职场纠纷可能由多种原因造成。以下是一些主要原因。



● 案例1 解雇

斋藤先生在一家有10名员工的公司做临时工。今天去公司上班时，社长把他叫出来，对他说：“因为公司的业绩不好，希望你在今天之内辞职。”

做临时工被公司辞退也可以投诉吗？



解雇是指用人单位单方面与劳动者解除劳动合同（参考第15页）。如果发生了如上述案例一样的被解雇的情况就很麻烦了。所以，为了保护劳动者，《劳动基准法》等相关法律规定了以下解雇处理措施。当然，这些法律不仅适用于正式职员，也适用于包含临时工在内的非正式职员。

- ①在劳动合同没有固定工作期限的情况下，除非提出合理的并且被社会认可的理由，否则解雇无效（《劳动合同法》）。
- ②在劳动合同有固定工作期限（如1年或半年等）的情况下，如果没有令人信服的解雇理由，则在合同期满前不得解雇劳动者（《劳动合同法》）。

③ 用人单位在解雇劳动者时必须至少提前30天通知劳动者。

如果没有提前30天通知,用人单位则必须向劳动者支付相当于其30天以上的工资额的费用(《劳动基准法》)

●案例2 克扣加班费

山田先生非常忙碌,离开公司的时间往往要到夜里11点。在9:00 ~ 18:00的劳动时间之外的全部工作时间均视为加班,因此山田先生应当得到80小时左右的加班费,但最后只得到了20小时的加班费。山田先生向公司总务核实,却被告知按照公司制度只有20小时的加班工资。

这样的制度是否有效?



我们在第18页和第19页学习了劳动时间和加班工资增额的概念。支付加班工资是由法律规定的公司的义务。也就是说,像上面案例中的情况是无效的,该公司必须支付80小时的加班工资。但事实上,有很多员工的加班工资是拿不到的。如果公司强制免费加班,员工的工作动力会丧失的吧?如果在这样的公司工作,员工可能会因为不断忍耐而过劳死或患上精神疾病。

●案例3 欺凌和骚扰

市川先生在一家拥有100名员工的公司担任营业一科的员工。他的科长是一位非常严厉的人,几乎每天都会在大大家面前对他喊“你怎么不去死”、“你早点辞了吧”。

有什么办法可以停止这种欺凌和骚扰吗?



公司有义务保障员工的安全和健康,为员工提供一个舒适的工作环境。自2020年(令和2年)4月起,法律(《劳动政策综合推进法》)要求各公司有义务采取预防措施,防止工作场所的权力骚扰(自2022年起,适用于中小型公司)。

公司必须采取措施并解决任何针对员工的欺凌或骚扰行为,比如上述的权力骚扰以及性骚扰等。如果你能通过与你信任的上司交谈来解决这个问题,那是最好不过了,但如果有困难,请向下一页中提到的咨询机构进行咨询。

什么是“权力骚扰”?

权力骚扰是指上司在工作场所对处于弱势地位的下属的语言及动作上的暴力行为,但这也

适用于业务伙伴公司的员工、正式职员和非正式职员。

权力骚扰不仅包括上司针对下属的行为，也包括同事间或下属针对上司的行为。

什么是“性骚扰”？

职场性骚扰是指在职场中违背本人意愿的性行为。和权力骚扰一样，它不仅适用于上下级关系的员工，也适用于业务伙伴公司的员工。性骚扰包括直接的行动上的骚扰，也包括对方一再要求一同吃饭或约会的行为。

◆ 如何解决职场纠纷？

当职场问题无法通过沟通解决时，你首先会想到什么解决方法呢？最有名的方式是在法庭上见分晓，但打官司会消耗大量的时间和金钱。下面就为大家介绍一下在发生职场纠纷时你可以采取的应对方法。

● 首先来试试咨询吧！

在职场中遇到纠纷时，独自思考如何解决、何为最佳解决方案是非常困难的。因此，首先为大家介绍一下可以免费咨询的主要机构，大家不必独自烦恼，先尝试咨询一下吧。

1. 社劳士会综合劳动咨询所

是社会保险劳务士会开办的咨询处，该协会是由持有与劳动相关的国家级执照的“社劳士”组成的组织。在日本47个都道府县都设有咨询处。

2. 综合劳动咨询窗口

是厚生劳动省设立的劳动问题咨询处。

在日本47个都道府县的劳动局都设有咨询处。

3. 日本司法援助中心（“法TERASU”）

这里提供各方面的法律问题咨询，并非仅限于劳动问题。



● 想要知道解决问题的手续！

通过咨询解决问题是最好的，但也确实存在咨询解决不了的问题。因此，我们将介绍除法院以外的可以解决咨询所不能解决的问题的主要机构。

1. 社劳士会劳动争议解决中心

社劳士会劳动争议解决中心是由全国持证的劳务咨询人员“社劳士”（社会保险劳务士）组成的组织，作为解决用人单位和劳动者的纠纷的机构，社劳士为公司和劳动者提供解决方案。

2. 争议调解委员会

争议调解委员会作为厚生劳动省设立的解决组织，拥有知识渊博的专家为用人单位和劳动者提供解决方案。在日本47个都道府县劳动局都设有办公室。



7

因疾病或受伤要去医院时



工作和通勤时受伤，可以使用劳灾保险进行治疗。那在此时间外生病或者受伤了应该使用什么保险承担治疗费用呢。现在我们就来了解一下健康保险的规定。



◆ 健康保险的体系

因为滑雪骨折了，按理需要住院一周，但因为手里的钱不够而无法住院。如果发生了这样的事那真是太糟了。这里介绍的健康保险，就是让你在生病或者受伤时只用自己负担 30% 治疗费的制度。

在日本，有着“全民皆保险”的说法，除了特殊的情况，所有的人都加入了健康保险，包括你自己，一旦有谁生病或者受伤，健康保险制度让大家互相支援。

● 没有工作的家属也可以使用健康保险吗？

因为健康保险是让所有人都加入的制度，所以没有工作的家属也可以使用。但是健康保险也有不同种类，因工作形式不同，自己和家属加入的也有所差异，通过下面的图来学一学吧。

国民健康保险

母 (专业主妇 · 50岁)

自己 (高中生 · 17岁)

祖母 (无业 · 74岁)

父 (个体经营 · 53岁)

后期高龄者医疗

祖父 (无业 · 80岁)

健康保险

二哥 (公司职员 · 23岁)

公务员共济

大哥 (公务员 · 26岁)

健康保险的被保险人证

保险的种类	对象者 (被保人)	保险费的支付	保险者 (承保人)
健康保险	被公司雇用的人及其赡养的家属	本人和公司各承担一半	健康保险组合 健保协会
国民健康保险	个体经营者及其赡养的家属、无职业者等	本人全额负担	市町村 特别区 国民健康保险组合
共济组合	公务员 · 私立学校的职员及其赡养的家属	本人和国家等各承担一半	国家 地方自治体 私学共济
后期高龄者医疗	75岁以上的人等	本人全额负担	后期高龄者医疗广域联合

● 我们要支付多少健康保险费呢？

如以上表格所示，因保险的种类不同，健康保险的保险费也不相同，这里举例在东京都某公司 (承保人：健保协会) 工作的未满四十岁的人的保险费的金额来说明。

工资：200,000 日元 保险费缴纳比例：9.87% (2020年10月时间点东京都的保险费缴纳比例)
 保险费：200,000 日元 × 9.87% = 19,740 日元 (本人支付：9,870 日元、公司支付：9,870 日元)

◆ 健康保险的内容

至此，我们已经介绍了健康保险的组成，接下来，我们一起来学习在生病、受伤、怀孕生产、死亡等时刻，我们会得到什么样的保险赔偿吧（在此介绍承保人为健康保险组合·健保协会的情况）。

● 生病或受伤时

生病或是受伤住院接受治疗的时候，个人要支付多少费用呢？



被保险人因患病或是受伤去医院，只要在付费窗口出示被保险人保险证，就只需支付治疗费用的30%。就是说，除了自己支付的30%，剩下的70%都是由健康保险的保险费来承担的。

● 怀孕生产时

生孩子的时候，能从健康保险中获得多少保险金呢？



【因生产而休假时】

被保人在因怀孕而停工休假、从公司拿不到工资的情况下，可以领取到相当于被保人工资三分之二的保险金。

领取期限为生产日之前的42天到生产日之后的56天内。

※被保人赡养的家属除外。



【生产后】

被保人怀孕4个月之后生产，可以领取42万日元的“生产育儿补助金”。

※被保人赡养的家属生孩子后，也可以领取42万日元的“家属生产育儿补助金”。

● 因为患病而无法工作时

因为患病或受伤而无法工作的时候，能从健康保险中获得多少保险金呢？



被保人在因患病或受伤而无法工作、从公司拿不到工资的情况下，从因无法工作而开始休假的第4天起，可以领取相当于工资三分之二额度的“伤病补贴”。

领取期限为从支付开始日起的1年6个月以内无法工作的日子。

※被保人赡养的家属除外。

●去世时



被保人去世时，死者家属将获得5万日元的“丧葬费”。在死者没有家属的情况下，将对主办丧礼者支付最高5万日元的“丧葬费”。
※在被保人抚养的家属去世时，可领取5万日元的“家属丧葬费”。

●治疗费变得高昂时

因住院或手术向医院支付的治疗费变得高昂的时候怎么办呢？



对于同一病人向同一医疗机构，1个月（1号开始到月末）内支付的治疗费超过了一定的金额时，超出部分的金额可以作为“高额疗养费”进行退还。

呼叫救护车或者直升机运送病人时的费用呢？

呼叫救护车送医时，到底要花多少钱呢？答案是免费。

但是因为近来非紧急情况下随便请求119出动的人越来越多，关于采取收费制度是否更好的争议也多了起来。对于心肺停止的人，是否能早一秒进行处置和送医决定了他们的生死。为了让真正需要的人能随时用上救护车，非紧急情况下请谨慎请求出动救护车。

那么，直升机的情况又是什么样呢？警察、自卫队、山岳警备队等行政机关判断有人遇险时，出动直升机是免费的（部分情况需要收费）。但是，由于近年因违规登山而导致的遇险事故的增多、上山救援的直升机坠毁的惨痛事件不断发生，人们开始考虑对直升机服务收费。

另外，在山间遇险的时候，也有请求民间的搜救队和民间的直升机出动的案例，此类情况会产生高额的费用。



8

在工作场所或通勤中受伤时



在工作中受伤或因工作而患病，可以从劳灾保险中获得多种赔偿。此外，在上下班途中受伤也适用劳灾保险。现在，我们来看看劳灾保险的赔偿制度吧。



◆ 劳灾保险的体系

在第28 ~ 31页中，我们了解了在受伤或生病时个人需支付30%治疗费用的健康保险制度。但是，这种健康保险不能用于工伤的治疗。那么，工伤的治疗费用必须要自己全额负担吗？

现在我们来了解一下发生工伤或因工作而患病时所适用的劳灾保险制度（正式名称为劳动者灾害补偿保险）吧。

● 只要是在工作，谁都适用劳灾保险吗？

斋藤在一家餐厅的厨房打工时，炸土豆的油泼了出来，他的腿部被烧伤，完全康复的话需要3周。

当他咨询店长时，店长告诉他，因为是打工，所以要靠斋藤父亲加入的“健康保险”进行治疗。

即使是在工作中受的伤，也没有治疗费的保障吗？



原则上，如果你是在工作中受伤（业务灾害），则适用于全额支付医疗费用的“劳灾保险（劳动者灾害补偿保险）”制度，而不是需要自己支付30%医疗费用的“健康保险”。

一般来说，就算公司只雇佣一个劳动者，也有加入劳灾保险的义务。劳动者无论以何种形式工作，就算是临时工，也要加入劳灾保险。换句话说，像上面这种情况属于违章行为，临时工受工伤也适用于劳灾保险，本人不需要支付治疗费。劳灾保险的保险费由公司全额承担，劳动者本人无需支付。

然而，怎么判定你是否适用劳灾保险呢？

- ① 所从事的工作有受伤的危险（“业务起因性”）。
...炸土豆的工作存在因热油倾倒而导致烧伤的危险。
- ② 是按照公司的指示进行工作的（“业务执行性”）。
...被命令在厨房进行炸土豆的工作。

按照以上这类基准，也有很难进行判断的情况，如果遇到麻烦，可以向负责“劳灾保险”的行政机关劳动基准监督署，或者专家、社会保险劳务士进行咨询。

●下班回家路上受伤适用劳灾保险吗？

山田先生在结束一天的工作后，回家途中前往火车月台时从楼梯上摔了下来，腿部骨折。

下班回家路上受的伤不是在工作中受的伤，那么是否可以通过“健康保险”来治疗呢？



很多人误以为劳灾保险只适用于工作时间内受到的伤害，其实，也适用于上下班途中受的伤。这就是所谓的“通勤灾害”：

- ①家庭和工作场所的往返移动
- ②从一个工作地点向另一个工作地点的移动
- ③在工作调任地的家和原住地的家之间的移动



以上所列等等情形都为通勤路线。一般要求该路线必须是通常利用的上下班路线。

请注意，如果你在上下班途中离开了通勤路线（“偏离”），或者做出了与通勤无关的行为（“中断”），即使你后来回到了你的惯常路线，原则上也不能被认定为通勤灾害。但是，作为例外情况，如果是以下情形后返回其惯常路线，仍被视为通勤路线：

- 购买日用品及其他类似活动
- 接受职业培训
- 行使投票权及其他类似活动
- 在医院和诊所接受体检和治疗及其他类似活动

24



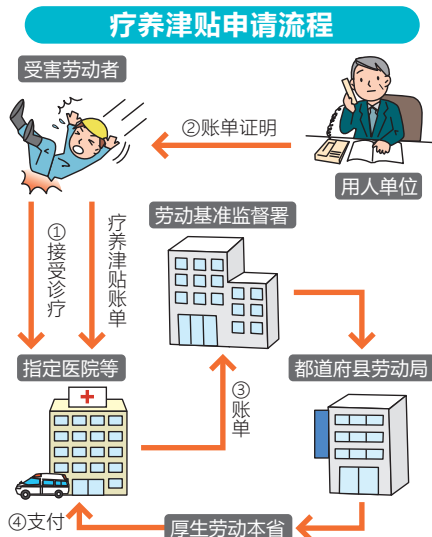
◆劳灾保险的内容

至此我们已经说明了劳灾保险的组成结构，接下来让我们了解一下如果在工作中或上下班途中受伤甚至死亡可以得到哪些赔偿。

●受伤的时候

发生业务灾害或通勤灾害时，如果在劳灾保险指定的医院或诊所接受治疗，将获得免费治疗。这就是所谓的「**疗养津贴**」。

申请流程请看右图。



●因受伤而无法工作时

因为受伤无法工作时，能从劳灾保险中获得多少保险金呢？



从劳动者无法工作而开始休假的第4天起，可享受相当于其每日工资60%的“休假(补偿)津贴”。此外，还有其每日工资的20%作为特别补助，所以总共将会领到工资额80%左右的金额。

●落下残疾时

受伤后得到治疗但仍落下了残疾时，能获得多少保险金呢？



如果致残，根据伤残的程度将获得一定数额的“伤残(补偿)津贴”。

- ①重度伤残：根据伤残严重程度，给予相当于313天至131天的日工资的年金(每年分6次支付)。
- ②伤残程度较轻：根据伤残程度，一次性支付相当于503天至56天的日工资的补助金(仅限一次)。

※此外，根据伤残程度，可以获得相应的伤残特别补助金和伤残特别年金(一次性支付)。

●死亡时

如果劳动者在工作中或通勤途中死亡，其家属会获得多少金额？



劳动者身故后，将根据其所抚养的遗留家属(遗属)的人数，发放一定金额的“遗属(补偿)年金”作为遗属(补偿)抚恤金。例如，在家庭成员为4人或以上的情况下，可获得相当于死者245天的日工资的年金；家庭成员为1人的情况，则获得相当于死者153天工资的金额。

※此外，根据遗属人数等因素，还将支付遗属特别补偿金和遗属特别年金。

精神健康

我们所学习的劳灾保险的覆盖范围并不局限于生理伤害。工作中的的人际关系、工作的数量和质量等深层次的工作生活问题所引起的心态失衡，及其造成的抑郁症等心理疾病方面的工伤事故越来越多。

精神健康，也就是心灵的健康，是维持工作热情的重要因素。

当你在工作中或人际关系中遇到困扰时，请不要独自苦恼，可以向同事或下面所列的咨询机构倾诉。

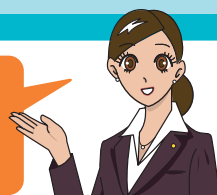
- **社团法人日本产业咨询员协会**：免费电话咨询
- **心之耳(KokoroNoMimi)**：精神健康相关的综合信息网站

9

失业或辞职时



从公司辞职，或者被公司辞退的时候，能获得什么保障呢？这一章让我们来看看关于雇用保险的补助金等相关信息吧。



◆雇用保险的体系

因为公司的原因导致劳动者在还没确定下一份工作的情况下突然退职……相信大家找到下一份工作前，都会担心应该如何确保生活来源以及如何养家糊口这一问题。

现在，我们来学一学在这种情况下可以让我们获得经济援助的雇用保险制度。

●雇用保险是任何劳动者都可以加入的吗？

雇用保险制度，可以在劳动者失业的情况下为其提供经济支持，也可以为劳动者负担一部分提升工作技能的课程的费用等等，对于劳动者来说是非常强大的助力。那么，只要是在工作的任何人都可以加入吗？让我们看一看下面的图。



※加入及未加入的人的一般性的例子。

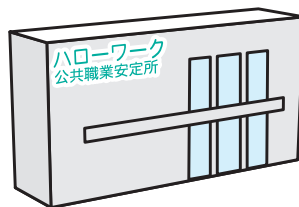
●雇用保险要支付多少保险费？

雇用保险的保险费分为劳动者本人负担的部分和公司负担的部分。在一般的行业中，雇用保险的费率是9‰（3‰为本人负担、6‰为公司负担，2020年）。实际上关于雇用保险费的计算要更复杂一点，举例来说，如果大家最开始的月薪为200,000日元的话，那么雇用保险就会从大家的工资中扣除600日元。

●Hello Work (公共职业安定所) 是什么？

Hello Work是由厚生劳动省设置的机构，主要为求职者提供工作介绍的服务。

Hello Work的正式名称为公共职业安定所，在全国有500处以上办事机构，也可以通过互联网浏览其发布的招聘信息。接下来要说明的基本补贴等的领取手续有一部分也必须通过Hello Work完成。



◆雇用保险的内容

我们已经学习了关于雇用保险的基本制度，接下来要说明的是我们可以从雇用保险获得的保障的具体内容

●失业中的保障—基本补贴

这是劳动者失业或从公司退职以后，寻找下一份工作时，可以作为生活保障的**基本补贴**。

基本补贴是指在一定期间内，劳动者可以领取之前工资的50%~80%额度的补贴的制度。需要注意的是领取基本补贴需要满足以下两个条件。

1. 在Hello Work进行了求职申请并且有积极找工作的意愿及能力，不论本人是否处于随时都可以就职的状态，申请人应当在其本人及Hello Work的努力下都依然无法就职成功而处于**失业状态**。另外，处于以下几种状态的人无法领取基本补贴。

- 当劳动者因疾病或受伤导致无法立刻就职的时候
- 当劳动者因怀孕、生产、育儿导致无法立刻就职的时候
- 当劳动者退休退职之后想要暂时修养一段时间的时候
- 当劳动者因结婚等原因需要专心处理家事，无法立刻就职的时候



2. 从公司退职前的两年内，加入雇用保险的期间总计12个月以上。但是，如果是因公司破产或被公司解雇等原因退职的，在退职之日前的一年内，加入雇用保险的期间总计六个月以上的，也可以申请。

基本补贴的每日额度（**基本补贴日额**）约为从公司退职前的六个月的工资除以180后所算出的金额（**工资日额**）的50%~80%（60~64岁的话是45%~80%）。基本补贴日额根据年龄的差异有不同的金额上限，现在的各年龄段的金额上限如下。另外，基本补贴所能领取的天数根据年龄、工龄以及退职理由等的不同而有所区别。

基本补贴日额（上限）

（2021年8月1日）

不满30岁	6,760日元
30岁以上45岁不满	7,510日元
45岁以上60岁不满	8,265日元
60岁以上65岁不满	7,096日元

规定支付天数

（就职困难者除外）

区分	参保时间	不满1年	1年以上5年以下	5年以上10年以下	10年以上20年以下	20年以上
	全年齡段	-	90天		120天	150天

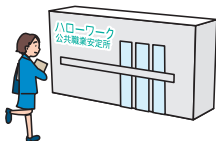
●基本补贴的领取步骤

① 退职



退职的时候，
从公司领取**离职票**。

② 前往Hello Work



在进行求职申请后，提交**离职票**用以确认是否具有领取资格。然后确认下次前往Hello Work的日期（**失业的认定日**），并领取获得基本补贴所必须的**受给资格者证**。

③ 求职活动



为了进行失业认定，从上一次认定日开始到下一次认定日的期间内必须确实有在进行求职活动（比如投求职简历、接受来自Hello Work或者民间求职中介及猎头公司的职业介绍、参加招聘面试等）。也就是说，**没有就职业意愿的话就无法获得基本补贴**。

④ 失业认定 · 领取基本补贴



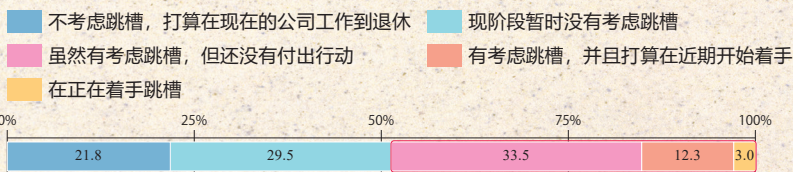
在指定的**失业认定日**前往Hello Work，如果可以确定在指定期间内确实有在进行求职活动的话，那么就可以领取该认定日前四个星期的**基本补贴**。可以领取的天数和金额因人而异。

对于跳槽（转职）的看法

根据一般社团法人日本能率协会所做的《2019年度对入职半年/两年的年轻职员进行的意识调查的结果》，入职半年及两年的年轻职员里有将近一半的人正在考虑或者已经着手跳槽。

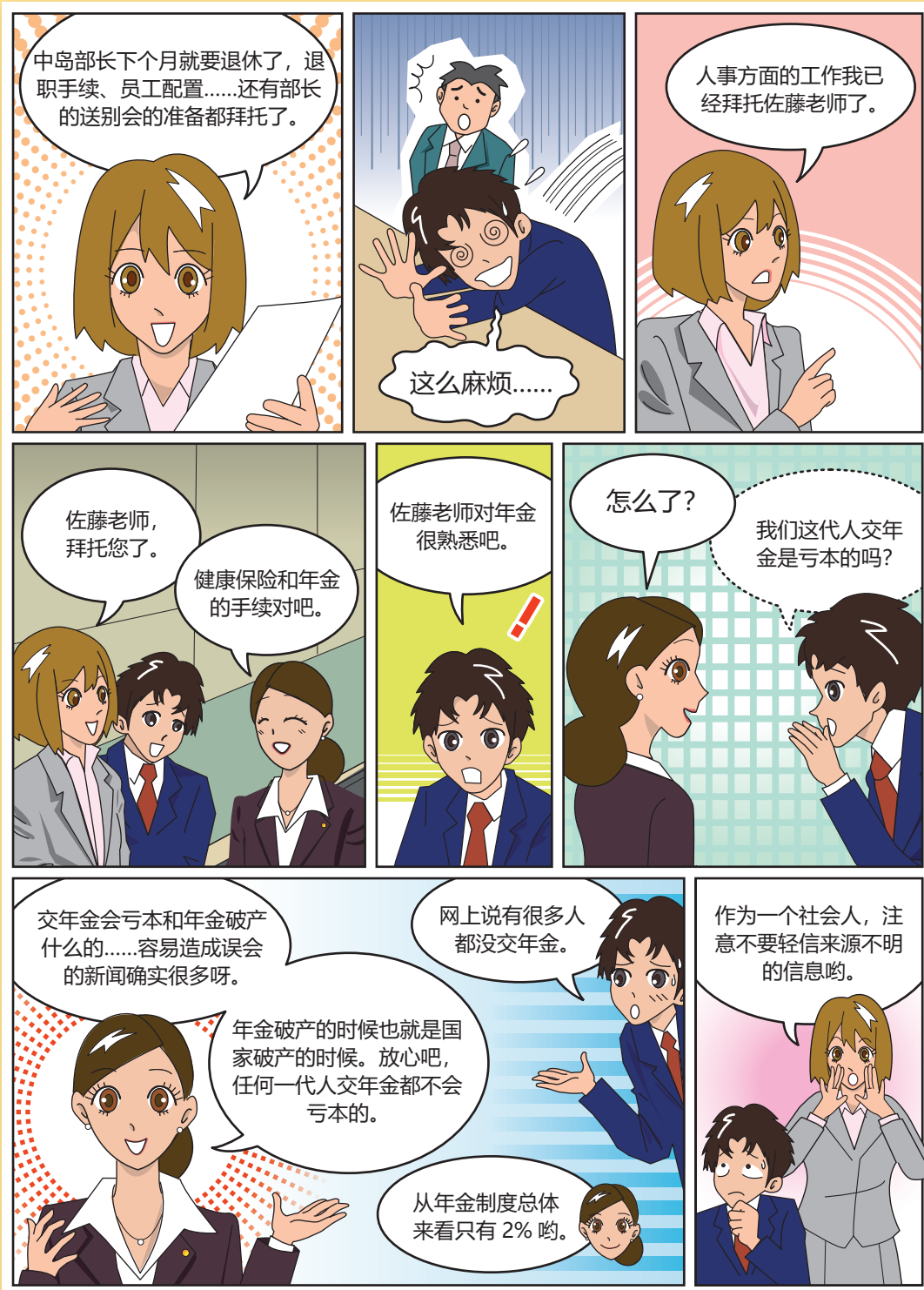
根据“MyNavi转职”所做的《新进职员（全国2020年应届毕业生）的意识调查》，在问到为什么不想在进入的公司做到退休的理由时，最多的回答是“随着人生阶段的转变，想要改变现在的劳动方式”（38.1%）、“想要通过跳槽来提升职业素养”（35.8%）。

不是在同一个公司一直做下去，而是可以根据需求中途跳槽的认识越来越强烈。根据自己的人生阶段和想做的工作而选择换公司的一种职业观念可能正在逐渐形成。



（资料来源：一般社团法人日本能率协会「2019年度 入社半年・2年目 若手社員意識調査結果」）

10 退休后的生活



年金制度是一项非常重要的、必须要维持下去的制度。现在让我们来了解一下这项制度的规定以及可以领取的补助金的种类吧。



◆年金的体系

我们将来可以领取到年金吗？就算不交年金也没有问题吗？大家对于年金抱有各种各样的印象。

现在让我们来学习一下为什么会有年金制度以及将来我们可以领取多少年金。

●年金为什么存在？

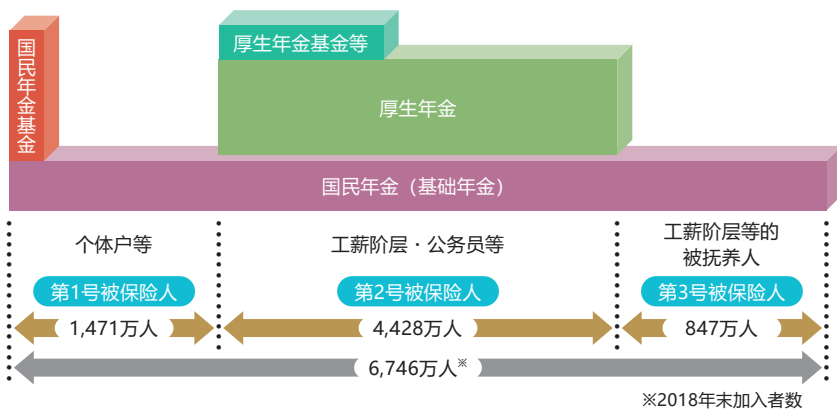
设想一下，如果一个人年纪大了，或是身体、精神出现问题，或是家里的经济支柱去世……不论是以上哪一种情况，都不是一个可以获得稳定收入并且可以过安定生活的例子。

日本“国民皆年金”，除少数情况外所有人都要加入，包括自己在内，当我们上了年纪，或者是发生重大疾病或伤病的时候，年金制度得以让大家通过互相支援来维持安心安定的生活。



●年金是一种怎样的制度？

虽然说明起来有点困难，不过日本的年金制度的结构可以用以下的图表示出来。根据不同的职业及用工形式，所有年金制度的参保者被分为了从第1号被保险人到第3号被保险人三种类型。关于各种类型的被保人的介绍将在下一页进行说明。在这里需要记住的是，所有人都要加入国民年金，公务员与公司职员除国民年金外还要加入厚生年金。



●从什么时候开始加入年金?

我们已经介绍了年金制度根据被保人的职业与用工形式将其分为三种被保险人类型，现在我们将进行详细说明。



第 1 号被保险人
(20 岁以上的学生·个体户·其配偶等)



第 2 号被保险人
(公司职员·公务员)



第 3 号被保险人
(被第 2 号被保险人抚养的配偶)

种类	对象	保险费	保险费的支付方法
第 1 号被保险人	第 2 号、第 3 号被保险人以外的 20 岁以上 60 岁以下的人	每月 16,610 日元 (本人负担) (2021 年/令和 3 年)	通过日本年金机构邮送的纳付书支付
第 2 号被保险人	在适用于厚生年金保险的公司工作的职员和公务员	工资 200,000 日元的情况下 (大致标准) 36,600 日元 × (本人负担 18,300 日元、公司负担 18,300 日元)	由用人单位从工资或奖金中扣除
第 3 号被保险人	被第 2 号被保险人抚养的 20 岁以上 60 岁以下的配偶	无 (由配偶加入的制度负担)	

※保险费率 18.300% (2020 年 9 月 ~)

保险费 : $200,000 \times 18.300\% = 36,600$ 日元

●临时工属于第几号被保险人?

田中在饭店的厨房里当临时工，一周工作 5 天，每天工作 7 小时。一周工作 5 天，每天工作 8 小时的正式职工作为第 2 号被保险人，同时加入国民年金和厚生年金。但是田中被店长告知，因为是临时工所以无法加入厚生年金，只能加入国民年金。

临时工的话，无论工作多少小时都只能是第 1 号被保险人吗？



厚生年金的加入与劳动者本人的意愿无关，只要在适用于厚生年金保险的公司工作的话，就会自动加入厚生年金。

临时工加入厚生年金的基准为“每周工作的天数和小时数达到一般正式职工的四分之三以上”。所以在上面的例子中，公司必须让田中作为第 2 号被保险人加入厚生年金。

另外，适用厚生年金保险的公司原则上有以下几种：

- ①需要一直雇用劳动者的股份公司、有限公司等法人事业所
- ②需要一直雇用5名以上劳动者的公司、工厂等个人事业所(旅馆等服务业除外)
- ③需要船员的具备一定条件的汽船、渔船等船舶

●无法支付国民年金保险费的情况下应该怎么办？

川村是大二学生。今年9月他即将迎来20岁生日，因此他收到了日本年金机构邮寄来的国民年金的纳付书。

川村现在离开父母独自一人生活，并且受了伤，暂时无法去做兼职，所以生活变得非常困难。而且好像也没有足够的钱用来支付国民年金的保险费。

大学生在大学毕业后、生活变得宽裕之前，就算不支付保险费也是可以的吗？



正如前面我们已经介绍过的第1号被保险人一样，原则上所有20岁以上的人都要加入国民年金。关于这一点，不论是学生还是没有工作的人，都是需要加入的。

大家关于年金制度的错误认知主要在于认为年金是上了年纪之后才可以领取的，所以年轻的时候年金跟自己没有关系。接下来将要对这一点进行说明，年金不仅仅是上了年纪之后才可以领取的养老金，在患了重大伤病导致残疾的时候也可以领取年金。把年金当成将来的事而不支付年金保险费，最后导致无法领取年金的情况也时有发生。

不过，在有些情况下，由于是学生而无法工作且没有收入，因此无论如何也无法支付保险费。为了防止在这期间出现因罹患重大伤病致残却无法领取年金的情况，出台了下面的保险费延期支付或免除的制度。请有申请资格的人一定要去指定地点完成申请手续。

【学生纳付特例制度】

对于低收入的、缴纳国民年金保险费有困难的20岁以上的学生，可适用“学生纳付特例制度”，允许其延期支付保险费。

对 象：本人收入在一定水准以下的学生(大学、短大、专修学校等)

收入的基准：低于按照118万日元+抚养人的人数×38万日元+社保保险费免除等算出的金额

申 请 地 点：居住地的市(区)役所或町村役场的国民年金担当窗口

【保险费的免除制度·延期支付制度】

因经济困难等理由，在支付国民年金保险费有困难的情况下，根据一定的要求可以适用“保险费的免除制度·延期支付制度”以免除或延期支付。

申请地点：居住地的市（区）役所或町村役场的国民年金担当窗口

◆年金的内容

到目前为止我们已经对于年金制度的规定进行了说明，接下来，让我们一起来学习关于上了年纪后，或残疾、死亡时，有怎样的补助可以领取的相关信息。

●上年纪的情况下

年金中最广为人知的便是大家的祖父母正在领取的老龄年金。



支付要求

缴纳国民年金的保险费十年以上
※这也包括根据学生纳付特例制度及全额免除制度等而免除或允许延期缴纳保险费的期间。但是如果缴纳保险费的年数未达到10年，则完全领取不到养老金，所以按时缴纳保险费非常重要。

●残疾的情况下

在罹患了疾病或受伤导致残疾的情况下，可以领取到伤残年金。在这里，我们将就伤残年金中的“伤残基础年金”的主要支付要求进行简要的说明。



主要支付要求

- ①发生残疾的人缴纳保险费的期间占加入期间的三分之二以上（有特例措施）
※包括根据学生纳付特例制度及全额免除制度等而免除或被允许延期支付保险费的期间。
- ②伤残等级为一级或二级。
- ③从初次去医院接受诊疗之时开始，经过1年6个月后（在这期间痊愈的话到痊愈之时为止）仍处于残疾状态，或直到65岁为止都处于残疾状态。

●死亡的情况下

如果一个人去世，那么被他抚养的一定的家庭成员可以领取到遗属年金。在这里，我们就遗属年金中的“遗属基础年金”的主要支付要求进行简要的说明。

主要支付要求

加入了国民年金并且缴纳保险费的期间占加入国民年金期间的三分之二以上的人死亡(有特例措施)
※包括根据学生纳付特例制度及全额免除制度等而免除或被允许延期支付保险费的期间。

11

遇到困难时的咨询处

如果遇到困难或想了解更详细的信息，请联系以下所列的机构。联系信息可能会因所居住的地区而有所不同，所以请在联系之前查阅相关网站。

◆关于工作场所纠纷的咨询

●综合劳动咨询所(都道府县社会保险劳务士会)

社会保险劳务士(简称“社劳士”)对解雇、加班等职场问题提供咨询。

0570-064-794

●综合劳动咨询窗口(都道府县劳动局)

专业的顾问以电话或面谈的形式，对包括解雇、劳动条件、招聘聘用、性别平等、欺凌骚扰、性骚扰等在内的劳动问题及相关领域提供咨询。日本全国约设有380个咨询点。

◆关于解决个人劳动纠纷的咨询

●社劳士会劳动争议解决中心

针对在工作场所发生的用人单位与劳动者之间的纠纷(个人劳动关系纠纷)，社会保险劳务士会听取双方的陈述并提出圆满的解决方案。

0570-064-794

●争议调解委员会(都道府县劳动局)

像突然解雇、时薪减少等劳动者个人与用人单位间的争议，可以利用都道府县劳动局的争议协调委员会建立的“调解”制度，简易、迅速、成本低廉地进行解决。

◆关于因工作而产生的精神健康问题的咨询

●心之耳(KokoroNoMimi)

“心之耳”是厚生劳动省建立的一个门户网站，旨在回答用人单位、劳动者和家庭人员等关于职场精神健康对策(包括预防自杀对策)和防止过劳对策的相关问题。你可以根据个人的具体情况找到相应的咨询处。

遇到困难时，不要独自烦恼，尽早咨询专家才是解决问题的最佳方法。



◆关于法律和诉讼的咨询

●日本司法援助中心(“法TERASU”)

如果你遇到法律纠纷并且需要帮助，日本司法援助中心的专业操作员将根据你所咨询的内容为你推荐相关的法律制度、咨询机构和组织等。“法TERASU”在全国各都道府县都设有1个地方事务所(北海道4个)。地方事务所接受面谈和电话的咨询方式。

呼叫中心 0 5 7 0 - 0 7 8 - 3 7 4
 0 3 - 6 7 4 5 - 5 6 0 0

◆关于失业补助和教育培训的咨询

●Hello Work (公共职业安定所)

Hello Work 是进行失业补助手续的地方。失业补助旨在帮助雇用保险的被保险人能够寻找新工作、早日完成再就业，而不用担心由于到达退休年龄、破产、个人情况等原因而造成的离职和失业期间的的生活。另外，继续就业补助、就业促进补助、教育培训补助等的手续也在这里完成。全国各市区町村都有其管辖的Hello Work。

◆关于国民年金和厚生年金的咨询

●街角年金咨询中心

全国社会保险劳务士会联合会日本全国41个都道府县所设的80个地点提供有关年金的面对面咨询。

●年金事务所

关于年金的一般性问题，请致电“年金热线”

0 5 7 0 - 0 5 - 1 1 6 5
0 3 - 6 7 0 0 - 1 1 6 5

也可直接咨询全国的年金事务所。

其他咨询处

劳 灾 事 故	劳动基准监督署
健 康 保 险	全国健康保险协会·健康保险组合等
国民健康保险	地方政府等

什么是“社劳士”？

社劳士，即社会保险劳务士，是人事、劳动管理、公共医疗保险和年金制度领域的国家级认证专家。这些领域与人们的日常生活息息相关。社劳士为用人单位和劳动者提供劳动相关问题的咨询和建议，也为不了解年金制度的人提供相关的解释说明。社劳士为国民提供支持，是国民生活的紧密伙伴。

知っておきたい働くときの基礎知識

－ 社会に出る君たちへ －

令和2年12月発行

発行者 **全国社会保険労務士会連合会**
<http://www.shakaihokenroumushi.jp/>

禁無断転載

※本書は、令和2年10月現在の法令に基づいています。

知っておきたい働くときの基礎知識

(中国語版)

編集 愛知県社会保険労務士会
翻訳 名古屋大学
データ作成 研友社印刷株式会社



支持！安心职场，企业未来



全国社会保险劳务士会联合会