

本ファクトシートは一般的事項の説明を目的とし、法的文書ではありません。雇用基準法と規則に関する解釈と適用については、当該法令を参照してください。

July 2016

外国人臨時労働者

臨時雇用の外国人労働者は雇用基準法と規則の適用を受けます。この規定には、超過勤務手当、法定休日、休日出勤手当、年次有給休暇日数と手当、最低賃金などが含まれています。

採用手数料は無料

求職者に対して以下の事柄を行っても、費用の請求はできません。

- ・ 仕事探しの支援
- ・ 募集職種に関する案内

入管手続きの支援を受けた外国人臨時労働者は、雇用される条件として、その支援に対する手数料を支払う義務はありません。

外国人臨時労働者は、就労期間または雇用契約の全うを保証するために、保証金や手付金を支払う義務や、仮に就労期間や契約を終了しなかった場合でも罰金を支払う義務はありません。

さらに外国人臨時労働者は、雇用主が職業紹介所または採用を仲介した人に支払った、いかなる費用も返済する義務はありません。

所得控除

雇用主は、法で規定されているもの（例、所得税、カナダ年金制度の掛け金、雇用保険料、労働組合費など）以外は、給与から天引きすることができません。

雇用主は、以下を含む事業費のいかなる部分も雇用者に負担を要請することはできません。

- ・ 外国人臨時労働者をカナダへ呼ぶ費用
- ・ 盗難、損害、破損、質の悪い仕事、顧客からの支払い不履行などにより発生した費用

雇用主は、雇用者が書面で同意した場合、賃金から前払い金や過払い賃金を差し引くことができます。

賃金の支払い

賃金の支払いはカナダドルで、小切手、手形、為替、雇用者の口座への銀行振り込みなど、いずれかの方法で行うものとします。雇用主は賃金を、通貨の代わりに品物やサービスで支払うことはできません。

雇用主は、労働市場オピニオン〔Labour Market Opinion〕で規定されている賃金率を用いて賃金の支払いを行わなければなりません。

せん。規定より低い賃金率で支払われた場合、差額は賃金として取り戻すことができません。

雇用を終了する場合

雇用主は所定の通知、または通知の代わりに一時金の支払いをもって雇用を終了することができます。

雇用主が就労許可証の期限が満了しないうちに雇用契約を終了した場合、または外国人臨時労働者が別の雇用主の下での仕事を見つけた場合でも、雇用主や職業紹介所は、当該外国人労働者を本国へ送還することはできません。カナダ政府のみが、労働者をカナダから退去させる法的権限を持っています。

雇用主は、雇用基準に関する苦情を申し立てた労働者の雇用の継続を拒否することや、雇用に関して差別待遇をすることはできません。

苦情申し立て

言葉の問題のある外国人臨時労働者は、雇用基準に関する苦情の申し立てに、セルフヘルプ・キットを使う必要はありません。