Gửi đến lao động người nước ngoài
làm việc tại Nhật Bản

SỔ TAY
ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG

Bộ Lao động, Y tế và Phúc lợi
Cục Lao động các tỉnh thành
Các Sở Giám sát Tiêu chuẩn Lao động

Gửi đến các bạn người lao động nước ngoài đang làm việc tại Nhật, các bạn có đang gặp phải những vấn đề sau tại nơi làm việc không?

Nhật Bản có hệ thống quy định pháp luật bảo vệ người lao động với các nội dung như bảo đảm an toàn, sức khỏe và điều kiện lao động, bồi thường trong trường hợp mắc bệnh, bị thương khi thực hiện công việc hoặc trên đường đi làm, v.v... Những quy định này được áp dụng một cách bình đẳng giống như đối với người lao động Nhật Bản không phân biệt quốc tịch người lao động. Tài liệu này khái quát những nội dung chính trong Bộ luật Lao động của Nhật Bản.

Ngoài ra, chúng tôi có một hệ thống cơ quan tư vấn hướng tới đối tượng là người lao động nước ngoài, v.v... có thể tư vấn miễn phí các vấn đề về lao động bằng tiếng mẹ đẻ của người lao động. Nếu không may gặp phải những rắc rối sau đây tại nơi làm việc ở Nhật Bản, hãy liên hệ để được tư vấn với "Góc tư vấn dành cho người lao động nước ngoài" gần nhất, hoặc gọi đến "Đường dây nóng tư vấn về điều kiện lao động".

Không nhận được lương

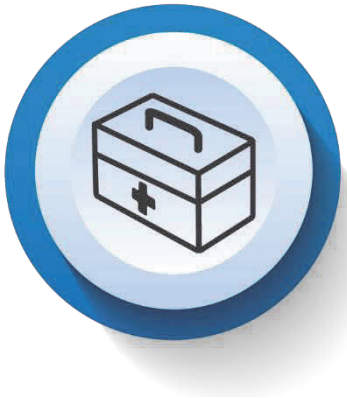
Bạn đã làm việc hết sức nhưng đến ngày trả lương bạn lại không được trả lương. Dù Giám đốc bảo là hiện tại không có tiền nên bảo bạn đợi thêm một thời gian nhưng bạn vẫn cảm thấy lo lắng.

Bị sa thải bất ngờ

Đột nhiên, Giám đốc nói với bạn là "Từ ngày mai không cần đến công ty nữa". Bị sa thải bất ngờ khiến cuộc sống của bạn gặp khó khăn.

Không có tiền làm thêm giờ

Mỗi ngày bạn đều phải tăng ca nhưng khi nhận được phiếu lương thì tiền làm thêm chỉ có rất ít.
Dù thế nào bạn cũng thấy không thể chấp nhận được.



Không được hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động

Bạn bị thương trong lúc làm việc và không thể làm việc. Bạn lo lắng về chi phí điều trị và tiền sinh hoạt trong lúc phải nghỉ làm.

Sợ bị thương bởi công việc nguy hiểm

Ở nơi làm việc của bạn có những công việc rất nguy hiểm mà chỉ cần một chút sơ suất sẽ bị thương. Bạn rất muốn công ty có biện pháp bảo đảm an toàn lao động.

Không hiểu về điều kiện lao động

Tôi chỉ nhận được vài lời giải thích ngắn gọn bằng miệng từ công ty về điều kiện lao động nên không hiểu rõ lắm. Tôi muốn biết rõ hơn về điều kiện lao động.

Trước tiên, bạn hãy xác nhận xem theo sổ tay này thì điều kiện lao động của bạn có phù hợp tiêu chuẩn hay không?

CONTENTS

- Ví dụ điển hình — P.01
- Luật Tiêu chuẩn lao động — P.03
- Luật Hợp đồng lao động — P.08
- Luật tiền lương tối thiểu — P.08
- Luật An toàn Vệ sinh Lao động — P.09
- Luật Bảo hiểm bồi thường tai nạn cho người lao động — P.10
- Câu hỏi thường gặp — P.11
- Giới thiệu hệ thống tiếp nhận tư vấn — P.14

Sau đây là các quy định pháp luật liên quan đến lao động như Luật Tiêu chuẩn Lao động, v.v... tại Nhật Bản (Trích)

1 Luật Tiêu chuẩn Lao động

01 Đối xử bình đẳng (Điều 3)

Người sử dụng lao động không được lấy lý do quốc tịch, tín ngưỡng, địa vị xã hội của người lao động để phân biệt đối xử về điều kiện lao động như tiền lương, thời gian lao động, v.v...

02 Cấm cưỡng chế lao động (Điều 5)

Người sử dụng lao động không được phép ép buộc người lao động làm việc trái với ý muốn của họ bằng các biện pháp ràng buộc bất hợp pháp về tinh thần hoặc thể chất của người lao động.

03 Cấm bóc lột lao động gián tiếp (Điều 6)

Bất cứ ai cũng không phép trục lợi công sức lao động của người khác, trừ trường hợp luật pháp có quy định khác.

04 Những hợp đồng vi phạm Luật Tiêu chuẩn lao động (Điều 13)

Nếu các điều kiện lao động do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau không thỏa mãn tiêu chuẩn được quy định trong Luật Tiêu chuẩn lao động thì sẽ áp dụng điều kiện lao động được quy định trong Luật Tiêu chuẩn lao động.

05 Thời hạn hợp đồng (Điều 14)

Đối với Hợp đồng lao động xác định thời hạn thì thời hạn tối đa của hợp đồng là 3 năm.

Tuy nhiên, ① Đối với lao động trình có độ chuyên môn cao, v.v... và lao động từ 60 tuổi trở lên thì hợp đồng lao động có thời hạn tối đa là 5 năm. ② Đối với hợp đồng lao động ký kết theo một dự án nhất định (như công trình xây dựng, v.v...) thì thời hạn hợp đồng chính là thời gian cần thiết để hoàn thành dự án đó.

06 Làm rõ điều kiện lao động (Điều 15)

Người sử dụng lao động khi tuyển dụng cần làm rõ những điều kiện lao động sau:

[Những điều khoản bắt buộc phải quy định rõ]

① Thời hạn hợp đồng, ② Tiêu chuẩn khi gia hạn đối với hợp đồng lao động có thời hạn (Nếu có quy định về mức tối đa của tổng thời gian hợp đồng hoặc số lần tối đa gia hạn hợp đồng lao động có thời hạn thì sẽ bao gồm mức tối đa đó), ③ Địa điểm làm việc, nội dung công việc (bao gồm phạm vi thay đổi nơi làm việc và công việc phải làm), ④ Thời gian làm việc (thời gian bắt đầu - kết thúc, có làm thêm giờ không, thời gian nghỉ giải lao, ngày nghỉ, nghỉ phép, v.v...), ⑤ Tiền lương (Quyết định tiền lương, cách tính lương, hình thức chi trả, ngày chốt lương, ngày chi trả lương), ⑥ Các điều khoản liên quan đến tăng lương, ⑦ Các điều khoản liên quan đến nghỉ việc (Bao gồm lý do sa thải), ⑧ Điều khoản liên quan đến xin chuyển đổi sang không xác định thời hạn và điều kiện lao động sau khi chuyển đổi sang không xác định thời hạn trong trường hợp ký kết loại hợp đồng lao động có thời hạn mà cho phép người lao động có thể xin chuyển đổi sang không xác định thời hạn trong thời hạn của hợp đồng lao động có thời hạn đó theo khoản 1, điều 18 Luật Hợp đồng lao động

[Những điều khoản buộc phải công khai khi có quy định]
⑨ Đối tượng được chi trả trợ cấp thôi việc, cách tính và phương thức chi trả, thời gian chi trả, ⑩ Các điều khoản liên quan đến tiền thưởng, tiền lương tạm ứng, ⑪ Các điều khoản liên quan đến chi phí ăn uống, đồ dùng làm việc do người lao động tự chi trả, ⑫ Các điều khoản liên quan đến an toàn vệ sinh lao động tại nơi làm việc, ⑬ Các quy định khác (Dạy nghề, bồi thường tai nạn, khen thưởng-chế tài, quy định liên quan đến nghỉ việc, điều khoản thanh toán công tác phí, v..vv...)

Đối với điều khoản quy định tại mục ①~⑤ và mục ⑦ nêu trên, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động bằng văn bản (nếu người lao động có yêu cầu có thể thông báo bằng Fax, e-mail, SNS, v.v...).

Ngoài ra, nếu người sử dụng lao động tuyển dụng lao động làm việc ngắn hạn, làm việc có thời hạn xác định thì ngoài các hạng mục nêu trên, còn phải nhanh chóng làm rõ các điều khoản sau bằng cách gửi văn bản, v.v... (Điều 6 Luật liên quan đến nâng cao quản lý tuyển dụng lao động ngắn hạn và lao động làm việc có thời hạn xác định)

① Có tăng lương hay không, ② Có trợ cấp thôi việc hay không, ③ Có tiền thưởng hay không, ④ Cán bộ phụ trách tiếp nhận liên hệ các vấn đề như nâng cao quản lý tuyển dụng, v.v...

~ Lời nhắn dành cho Quý doanh nghiệp sử dụng người lao động nước ngoài ~

Do sự khác biệt về văn hóa nên người lao động nước ngoài có thể chưa quen với các thói quen lao động, v.v... của Nhật Bản. Vì vậy, khi người lao động nước ngoài có thắc mắc về nội dung của nội quy lao động hoặc thông báo về điều kiện lao động dành cho người lao động nước ngoài, vui lòng tích cực giao tiếp để tạo ra một môi trường làm việc thân thiện, cởi mở.

* Bạn có thể tải các thông báo về điều kiện lao động dành cho người lao động nước ngoài từ trang web của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản.
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html

07 Nghiêm cấm hành vi bồi thường ấn định trước(Điều 16)

Cấm việc lập hợp đồng trong đó có quy định về tiền vi phạm khi không tuân thủ hợp đồng hoặc tiền bồi thường thiệt hại.
(Không cấm việc yêu cầu bồi thường nếu đã có phát sinh thiệt hại thực tế)

08 Hạn chế sa thải (Điều 19)

1 Người sử dụng lao động không được sa thải người lao động đang trong thời kỳ nghỉ điều trị bệnh, chấn thương mắc phải do công việc và 30 ngày sau thời gian điều trị đó.

2 Căn cứ theo Luật Tiêu chuẩn lao động, lao động nữ được nghỉ trước khi sinh 6 tuần (nếu mang đa thai là 14 tuần) và nghỉ sau sinh 8 tuần. Tuy nhiên, người sử dụng lao động không được sa thải lao động nữ trong thời gian nghỉ này và trong khoảng thời gian 30 ngày sau đợt nghỉ đó.

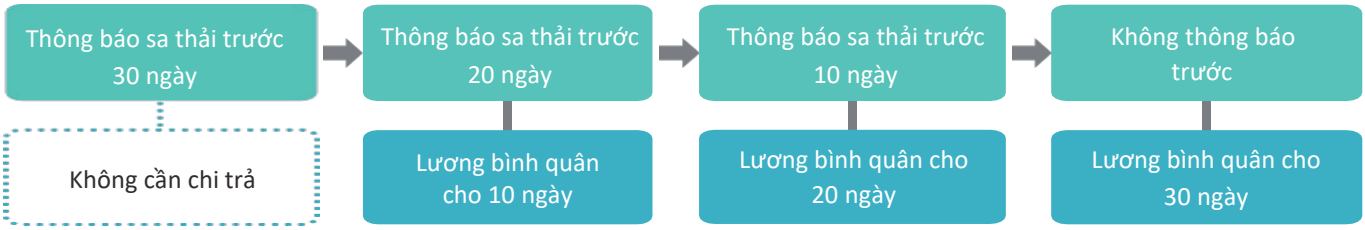
Hạn chế sa thải: Không được sa thải người lao động trong thời gian sau:

Thời gian nghỉ việc điều trị bệnh, chấn thương mắc phải trong công việc	+	30 ngày sau đó
Thời gian nghỉ thai sản trước sinh 6 tuần và sau sinh 8 tuần	+	30 ngày sau đó

09 Thông báo trước về việc sa thải (Điều 20)

Trong trường hợp sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải thông báo trước ít nhất 30 ngày. Nếu không thông báo trước, người sử dụng lao động phải trả 1 khoản tiền tương đương 30 ngày lương bình quân. Khoản tiền này được gọi là Trợ cấp thông báo sa thải. Lương bình quân là mức lương được tính bằng cách lấy tổng số tiền lương của 3 tháng trước ngày thông báo trước về việc sa thải chia cho tổng số ngày trong khoảng thời gian đó.

Tuy nhiên, số ngày thông báo trước có thể được rút ngắn bằng cách chi trả tiền lương bình quân theo từng ngày. Ví dụ: Nếu chi trả tiền lương bình quân cho 10 ngày thì cần phát hành thông báo sa thải trước 20 ngày, chi trả lương bình quân cho 20 ngày thì phát hành thông báo sa thải trước 10 ngày là được.



10 Chứng nhận khi nghỉ việc (Điều 22)

Khi người lao động nghỉ việc và có yêu cầu xin cấp Giấy chứng nhận về những mục từ ① đến ⑤ như sau, thì người sử dụng lao động phải cung cấp giấy chứng nhận tương ứng, không được chậm trễ. Ngoài ra, đối với người lao động đã nhận thông báo sa thải nhưng có yêu cầu cấp giấy chứng nhận lý do sa thải thì người sử dụng lao động cũng phải cung cấp không được chậm trễ. Tuy nhiên, không cần liệt kê những nội dung mà người lao động không yêu cầu.

① Thời gian làm việc, ② Loại hình công việc, ③ Chức vụ trong công ty, ④ Tiền lương,⑤ Lý do nghỉ việc (Hoặc lý do sa thải trong trường hợp sa thải)

11 Hoàn trả tiền, đồ đạc (Điều 23)

Khi người lao động nghỉ việc, người sử dụng lao động phải chi trả tiền lương chưa thanh toán, v.v... cho người lao động trong vòng 7 ngày sau khi có yêu cầu từ người lao động.

12 Chi trả lương (Điều 24)

Người sử dụng lao động phải trả lương ① bằng tiền ② trực tiếp cho người lao động ③ toàn bộ số tiền ④ mỗi tháng từ 1 lần trở lên ⑤ vào một ngày nhất định. Ngoài ra, nếu được sự đồng ý của người lao động, việc trả lương bằng hình thức chuyển khoản, v.v... qua tài khoản ngân hàng cũng được chấp nhận.

13 Trợ cấp khi tạm nghỉ việc (Điều 26)

Người sử dụng lao động phải chi trả trợ cấp khi tạm nghỉ việc (60% tiền lương bình quân) trường hợp yêu cầu người lao động nghỉ việc vì lý do thuộc trách nhiệm của mình.

14 Nguyên tắc về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và ngày nghỉ (Điều 32, Điều 34, Điều 35)

Về nguyên tắc, người sử dụng lao động phải sắp xếp cho người lao động làm việc trong 40 giờ 1 tuần, 8 giờ 1 ngày. Ngoài ra, cần phải sắp xếp cho người lao động nghỉ giải lao vào giữa giờ làm việc là 45 phút trong trường hợp làm việc hơn 6 giờ 1 ngày, hoặc 60 phút trong trường hợp làm việc hơn 8 giờ 1 ngày. Hơn nữa, phải bố trí mỗi tuần có 1 ngày nghỉ, hoặc 4 tuần có từ 4 ngày nghỉ trở lên.

Tuy nhiên, quy định trên không áp dụng trong các ngành nghề nông nghiệp, chăn nuôi và thủy sản.

15 Giới hạn số thời gian làm thêm được quy định trong Hiệp định 36 và tính cần thiết phải phổ biến đến người lao động (Điều 36)

1 Trường hợp người sử dụng lao động có ký kết thỏa ước lao động một cách hợp pháp với đại diện của hơn một nửa người lao động về việc làm thêm giờ, đi làm ngày nghỉ (dưới đây gọi là "Hiệp định 36") và đã thông báo cho Sở Giám sát tiêu chuẩn lao động thì có thể sắp xếp cho người lao động làm thêm giờ, đi làm ngày nghỉ trong phạm vi của hiệp định đó.

2 Về nguyên tắc, số giờ làm thêm được quy định trong Hiệp định 36 nằm trong khoảng 45 giờ 1 tháng và 360 giờ 1 năm. (Trường hợp đã áp dụng chế độ giờ lao động thay đổi theo đơn vị 1 năm với thời hạn trên 3 tháng thì số giờ làm thêm không vượt quá 42 giờ 1 tháng và 320 giờ 1 năm).

3 Trường hợp ngoại lệ, khi có tình huống đặc biệt cần thiết tạm thời thì có thể làm thêm vượt quá thời gian ở mục 2, nhưng vẫn phải tuân thủ giới hạn sau:

- Số giờ làm thêm 1 năm phải dưới 720 giờ
- Trong 1 tháng, tổng số giờ làm thêm và làm ngày nghỉ phải dưới 100 giờ
- Tổng số giờ làm thêm và làm việc vào ngày nghỉ trung bình mỗi tháng trong 2 tháng, 3 tháng, 4 tháng, 5 tháng và 6 tháng qua là dưới 80 giờ
- Số tháng có số giờ làm thêm vượt quá 45 giờ/tháng không quá 6 lần/năm

(*) Quy định ở mục 3 áp dụng từ ngày 1 tháng 4 năm 2024 đối với các ngành nghề như xây dựng, lái xe,... (có một số trường hợp ngoại lệ) và không áp dụng trong ngành nghiên cứu, phát triển sản phẩm mới.

4 Người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải dán thông báo, v.v... công khai cho người lao động về Hiệp định 36 theo tiêu chuẩn trên ở một nơi dễ thấy tại nơi làm việc.

16 Tiền phụ trội khi làm thêm giờ, làm ngày nghỉ và làm việc ban đêm (Điều 37)

Trường hợp người lao động làm thêm, làm việc ban đêm (từ 10 giờ đêm đến 5 giờ sáng) và làm việc ngày nghỉ thì người sử dụng lao động phải chi trả tiền phụ trội theo tỷ lệ dưới đây:

- Tiền phụ trội khi làm thêm.....Tỷ lệ từ 25% trở lên
- Tiền phụ trội khi làm ban đêm.....Tỷ lệ từ 25% trở lên
- Tiền phụ trội khi làm việc vào ngày nghỉ.....Tỷ lệ từ 35% trở lên

Ngoài ra, đối với thời gian làm thêm vượt quá 60 giờ/tháng thì tỷ lệ tiền phụ trội là 50%.

17 Nghỉ phép năm (Điều 39, Điều 136)

1 Đối với người lao động đã làm việc liên tục từ 6 tháng trở lên và làm từ đủ 80% tổng số ngày làm việc trở lên, người sử dụng lao động phải cho họ nghỉ phép hàng năm (dưới đây gọi là "nghỉ phép năm") theo như sau.

● Người lao động thông thường (Người lao động có thời gian làm việc từ 5 ngày trở lên/tuần hoặc từ 30 giờ trở lên/tuần)

Số năm làm việc liên tục	0,5	1,5	2,5	3,5	4,5	5,5	Từ 6,5 trở lên
Số ngày nghỉ phép	10	11	12	14	16	18	20

● Người lao động có thời gian làm việc dưới 30 giờ/tuần

Số ngày làm việc hàng tuần	Số ngày làm việc hàng năm	Số năm làm việc liên tục						
		0,5	1,5	2,5	3,5	4,5	5,5	Từ 6,5 trở lên
4 ngày	169 ~ 216 ngày	7	8	9	10	12	13	15
3 ngày	121 ~ 168 ngày	5	6	6	8	9	10	11
2 ngày	73 ~ 120 ngày	3	4	4	5	6	6	7
1 ngày	48 ~ 72 ngày	1	2	2	2	3	3	3

2 Người sử dụng lao động được quyền thay đổi kỳ nghỉ phép do người lao động chỉ định nếu kỳ nghỉ đó gây cản trở hoạt động kinh doanh bình thường của công ty. Ngoài ra, bằng cách ký kết thỏa ước lao động, người sử dụng lao động có thể áp dụng chế độ nghỉ phép theo kế hoạch đối với những kỳ nghỉ vượt quá 5 ngày/lần trong số ngày phép được cấp. Tương tự, bằng cách ký kết thỏa ước lao động, việc thiết lập nghỉ phép theo đơn vị giờ trong phạm vi 5 ngày cũng sẽ được công nhận.

3 Đối với toàn bộ người lao động được nghỉ phép năm từ 10 ngày trở lên mỗi năm, người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải cho người lao động nghỉ 5 ngày phép trong vòng 1 năm.

Thời hạn sử dụng phép năm là 2 năm kể từ ngày phát sinh ngày phép. Người sử dụng lao động bị cấm đối xử bất lợi đối với

4 người lao động đã sử dụng ngày phép.

18 Nội quy lao động và Hạn chế quy định xử phạt (Điều 89, Điều 91)

Người sử dụng lao động có sử dụng thường xuyên từ 10 lao động trở lên cần phải lập và đăng ký Nội quy lao động (quy định về thời gian lao động, tiền lương, xử lý kỷ luật, v.v...). Đồng thời có nghĩa vụ thông báo về nội quy lao động này đến cho người lao động bằng cách như dán thông báo ở nơi dễ nhìn thấy tại nơi làm việc, v.v...

Trường hợp có quy định về hình thức xử lý kỷ luật bằng cách giảm lương trong nội quy lao động thì số tiền lương bị giảm một lần không được vượt quá 1/2 tiền lương bình quân một ngày, tổng số tiền bị trừ không vượt quá 1/10 tổng số tiền lương trong một kỳ chi trả.

2 Luật Hợp đồng lao động

01 Sa thải trong trường hợp Hợp đồng lao động không xác định thời hạn (Điều 16)

Việc sa thải với lý do không hợp lý và khách quan, không phù hợp với các quy ước xã hội thì được xem là lạm quyền và không có hiệu lực.

02 Sa thải trong trường hợp Hợp đồng lao động xác định thời hạn (Điều 17)

Người sử dụng lao động không được sa thải người lao động trong thời gian hợp đồng lao động có thời hạn còn hiệu lực, trừ trường hợp có lý do bất khả kháng.

03 Chuyển đổi thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn (Điều 18)

Hợp đồng lao động xác định thời hạn nếu được gia hạn lặp lại với cùng một bên sử dụng lao động vượt quá 5 năm sẽ có thể chuyển đổi thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn, dựa trên yêu cầu của người lao động.

04 Chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời hạn (Điều 19)

Trên nguyên tắc, hợp đồng lao động xác định thời hạn sẽ chấm dứt sau khi kết thúc thời hạn hợp đồng. Tuy nhiên, trường hợp việc sa thải được công nhận là phù hợp với các quy ước xã hội, hay trường hợp có lý do hợp lý cho việc gia hạn hợp đồng lao động xác định thời hạn này, khi người lao động đăng ký gia hạn hợp đồng, người sử dụng lao động phải đồng ý gia hạn với các điều kiện lao động tương đương với hợp đồng trước đó. Việc từ chối gia hạn hợp đồng mà không có lý do khách quan và hợp lý, không phù hợp với các quy ước xã hội sẽ không được công nhận.

3 Luật Tiền lương tối thiểu

01 Các loại tiền lương tối thiểu (Điều 9, Điều 15)

Có 2 loại tiền lương tối thiểu sau đây:

1	Tiền lương tối thiểu vùng	Là tiền lương tối thiểu cho mỗi tỉnh thành. Mức lương này áp dụng cho toàn thể người lao động làm việc trong từng tỉnh thành bất kể ngành nghề, công việc.
2	Tiền lương tối thiểu đặc biệt	Là mức lương tối thiểu được thiết lập cho một ngành nghề cụ thể. (Không phải là mức lương được thiết lập cho tất cả ngành nghề)

02 Hiệu lực của tiền lương tối thiểu (Điều 4, Điều 6)

1. Người sử dụng lao động phải trả cho người lao động mức lương bằng hoặc cao hơn lương tối thiểu.
2. Nếu hai bên ký kết hợp đồng lao động có thể hiện mức lương chi trả thấp hơn lương tối thiểu thì mức lương đó cũng không có hiệu lực. Khi đó, lương tối thiểu được xem là mức lương phải trả trong hợp đồng lao động.
3. Trường hợp phải áp dụng đồng thời cả lương tối thiểu vùng và lương tối thiểu đặc biệt thì sẽ áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn.
4. Đối với lao động phái cử sẽ áp dụng mức lương tối thiểu đang áp dụng tại nơi được phái cử đến làm việc của người lao động.

4 Luật An toàn vệ sinh lao động

01 Biện pháp phòng tránh tổn hại sức khỏe và nguy hiểm

Doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp để phòng tránh tổn hại sức khỏe và ngăn ngừa nguy hiểm cho người lao động theo quy định của pháp luật như lắp đặt thiết bị an toàn, sử dụng thiết bị bảo hộ lao động và hướng dẫn phương pháp làm việc phù hợp, v.v...

Lắp đặt rào chắn, nắp đậy ở các vị trí hở khi làm việc trên cao, lắp đặt và kiểm định các thiết bị an toàn phù hợp đối với máy nén, máy chế biến gỗ, v,v... quản lý phù hợp đối với các chất có hại, v.v...

02 Đào tạo an toàn vệ sinh lao động (Điều 59)

Doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo an toàn vệ sinh lao động cần thiết trong trường hợp tuyển dụng hay thay đổi vị trí công việc của người lao động, ngoài ra, trong trường hợp bố trí công việc có tính nguy hiểm, có hại được pháp luật quy định thì phải tiến hành đào tạo.

03 Các nghiệp vụ có điều kiện khi thực hiện (Điều 61)

Doanh nghiệp không được bố trí người lao động không có chứng chỉ làm những công việc như xử lý hàng nguy hiểm, vật có hại, v.v... được pháp luật quy định.

<Danh mục nghiệp vụ có điều kiện theo quy định của luật>

- Vận hành cần cẩu (có tải trọng nâng từ 5 tấn trở lên)
- Vận hành cần cẩu di động (có tải trọng nâng từ 1 tấn trở lên)
- Nghiệp vụ cẩu hàng (sử dụng thiết bị nâng như cần cẩu có tải trọng nâng từ 1 tấn trở lên, v.v...)
- Vận hành xe nâng và các thiết bị xử lý hàng hóa khác (với tải trọng tối đa từ 1 tấn trở lên)
- Hàn khí
- Vận hành máy xây dựng dạng xe (trọng lượng thân máy từ 3 tấn trở lên) v.v...

04 Khám sức khỏe (Điều 66)

Doanh nghiệp phải tổ chức khám sức khỏe đối với các hạng mục nằm trong quy định của pháp luật cho người lao động lúc tuyển dụng và vào thời gian theo quy định pháp luật.

- Khám sức khỏe thông thường... Người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe cho người lao động khi mới tuyển vào và tổ chức khám định kỳ (ít nhất mỗi năm 1 lần *)
  * Đối với người làm việc ca đêm v.v... thì mỗi khi thay đổi vị trí làm việc và cứ mỗi 6 tháng phải kiểm tra sức khỏe 1 lần
- Khám sức khỏe đặc biệt..... Đối với người lao động làm công việc độc hại*, phải tổ chức khám sức khỏe theo những hạng mục đặc biệt khi tuyển dụng vào làm việc, khi thay đổi vị trí công việc, và vào mỗi kỳ nhất định
  * Áp dụng cho cả người lao động từng được bố trí làm công việc độc hại như làm việc với amiăng, v.v... và hiện nay vẫn còn đang làm việc tại doanh nghiệp

05 Hoạt động khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh (Mục 8 Điều 66)

Người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh trực tiếp với bác sĩ nhằm phòng tránh các vấn đề sức khỏe do làm việc quá sức khi người lao động có báo cáo là làm việc hơn 40 giờ mỗi tuần và hơn 80 giờ mỗi tháng.

06 Kiểm tra mức độ căng thẳng (Mục 10 điều 66)

Tại nơi làm việc có sử dụng từ 50 người lao động trở lên, doanh nghiệp phải định kỳ tổ chức kiểm tra mức độ căng thẳng cho người lao động (1 năm 1 lần). Theo kết quả kiểm tra, nếu người lao động được đánh giá là bị căng thẳng mức độ cao và có yêu cầu được hướng dẫn qua hình thức gặp mặt trao đổi trực tiếp thì phải tiến hành hướng dẫn qua hình thức gặp mặt trao đổi trực tiếp với bác sĩ.

07 Nghĩa vụ của người lao động (Điều 26)

Người lao động phải tuân thủ những hạng mục cần thiết theo với các biện pháp mà chủ doanh nghiệp đã trang bị.

5 Luật Bảo hiểm bồi thường tai nạn cho người lao động

Trường hợp người lao động bị thương tật, tử vong do tai nạn lao động hoặc tai nạn giao thông khi đi làm thì chế độ bảo hiểm tai nạn lao động sẽ dựa trên yêu cầu của người lao động bị tai nạn hoặc gia đình người bị tử vong để chi trả tiền trợ cấp như sau:

Trường hợp cần điều trị, chi trả trợ cấp điều trị hoặc chi phí điều trị	▸ Trợ cấp (bồi thường), v.v... phí điều trị
Trường hợp do điều trị mà không thể đi làm và không nhận được tiền, chi trả trợ cấp bằng 80% lương ngày kể từ ngày thứ 4 trở đi (bao gồm trợ cấp đặc biệt khi tạm nghỉ làm việc)	▸ Trợ cấp (bồi thường), v.v... tạm nghỉ làm việc
Trường hợp vẫn còn thương tật ngay cả sau khi bệnh tình, v.v... đã được điều trị, chi trả trợ cấp một lần hoặc lương hưu tùy theo mức độ thương tật	▸ Trợ cấp (bồi thường), v.v... thương tật
Trường hợp tử vong, chi trả trợ cấp một lần hoặc lương hưu tùy theo số người trong gia đình người bị tử vong, v.v...	▸ Trợ cấp (bồi thường), v.v... cho gia đình người bị tử vong, v.v...

6 Câu hỏi thường gặp Q&A

Q.1 Hợp đồng lao động có nhất thiết phải quy định thời hạn hợp đồng không? Ngoài ra, khi hợp đồng hết hạn có thể gia hạn tiếp hay không?

Trả lời Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn sẽ có quy định về thời hạn tối đa của hợp đồng, tuy nhiên hai bên cũng có thể ký hợp đồng không xác định thời hạn. Ngoài ra, khi hết thời hạn hợp đồng, dựa trên sự thống nhất của người sử dụng lao động và người lao động, hai bên có thể gia hạn tiếp hợp đồng. Khi hợp đồng lao động có thời hạn được gia hạn với tổng thời gian vượt quá 5 năm, nếu người lao động có yêu cầu, hợp đồng có thời hạn có thể chuyển đổi thành hợp đồng không xác định thời hạn.

▶ Tham khảo 1 (05), 2 (03)

Q.2 Tôi đang làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm. Công ty báo với tôi rằng nếu tôi muốn nghỉ việc trước khi kết thúc thời hạn hợp đồng thì tôi phải nộp tiền phạt 500.000 yên. Có đúng là tôi cần phải nộp phạt không?

Trả lời Người sử dụng lao động bị cấm thu tiền phạt vi phạm hợp đồng đối với người lao động nghỉ việc trước hạn hợp đồng.

▶ Tham khảo 1 (07)

Q.3 Tôi bị thương do tai nạn tại nơi làm việc nên phải nghỉ làm để điều trị, nhưng công ty lấy lý do “làm công việc đình trệ” để sa thải tôi. Việc sa thải như vậy có hợp pháp không?

Trả lời Công ty không được phép sa thải người lao động đang trong thời gian nghỉ việc điều trị thương tật mắc phải trong quá trình lao động. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng trong trường hợp công ty ngưng hoạt động do thiên tai và do những lý do bất khả kháng khác.

▶ Tham khảo 1 (08)

Q.4 Tôi có nghe nói rằng công ty không được sa thải người đang nghỉ việc trong thời gian điều trị tai nạn lao động, thời gian nghỉ thai sản và trong khoảng 30 ngày sau các kỳ nghỉ đó. Như vậy, cụ thể là sẽ áp dụng trong những trường hợp nào?

Trả lời Luật cấm sa thải người lao động trong những trường hợp sau:

① Sa thải với lý do liên quan đến quốc tịch, tín ngưỡng, địa vị xã hội

② Sa thải với lý do người lao động đã nộp đơn tố cáo lên Sở Giám sát tiêu chuẩn lao động, hoặc đã nhờ Cục Lao động các tỉnh thành hỗ trợ giải quyết các tranh chấp liên quan đến quan hệ lao động cá nhân

③ Sa thải với lý do người lao động là thành viên của công đoàn hoặc đã tham gia một hoạt động hợp pháp của công đoàn

④ Sa thải với lý do người lao động là phụ nữ, hoặc là phụ nữ đã kết hôn, đang mang thai, đã sinh con hoặc đang nghỉ thai sản

⑤ Sa thải với lý do người lao động xin nghỉ chăm con, chăm sóc người thân, hoặc vì người lao động đã nghỉ chăm con, chăm sóc người thân

▶ Tham khảo 1 (08)

Q.5 Khi nghỉ việc tôi có nhận được tiền lương của những ngày đã làm việc mà chưa đến ngày chi trả không?

Trả lời Khi nghỉ việc, người lao động sẽ được thanh toán toàn bộ tiền lương chưa nhận được trong vòng 7 ngày kể từ ngày nghỉ, kể cả khi chưa đến ngày chi trả lương theo quy định.

▶ Tham khảo 1 (11)

Q.6 Công ty báo với tôi rằng tôi sẽ nghỉ làm 1 tuần do không có việc. Vậy trong khoảng thời gian đó tôi có được trả lương không?

Trả lời Trường hợp người lao động nghỉ làm do vấn đề của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền trợ cấp khi tạm nghỉ việc (60% tiền lương bình quân).

▶ Tham khảo 1 (13)

Q.7 Bình thường tôi làm việc 8 giờ/ngày. Nhưng khi công việc bận rộn tôi phải làm 13 giờ/ngày, có khi làm quá 10 giờ đêm. Khi đó, tôi cũng chỉ được trả lương bằng tiền lương 1 giờ là 1.200 yên nhân cho thời gian đã làm việc quá giờ. Cách chi trả như vậy có đúng không?

Trả lời Thời gian làm việc vượt quá 8 giờ/ngày là thời gian làm thêm, được tính bằng 125% đơn giá tiền lương làm việc bình thường. Theo như câu hỏi của bạn, thì mỗi giờ làm thêm bạn phải được trả từ 1.500 yên trở lên.
Đồng thời, nếu thời gian làm thêm nằm trong khoảng từ 10 giờ đêm cho đến 5 giờ sáng thì sẽ được trả thêm tiền trợ cấp làm việc ban đêm bằng 25% đơn giá tiền lương làm việc bình thường, cộng với 125% tiền lương làm thêm tổng cộng là 150%. Trong trường hợp bạn hỏi, mỗi giờ làm thêm quá 10 giờ đêm thì công ty có nghĩa vụ phải trả cho bạn ít nhất 1.800 yên/giờ.

▶ Tham khảo 1 (16)

Q.8 Tôi xin công ty nghỉ phép năm 3 ngày liên tục, nhưng công ty nói là đang thường xuyên thiếu hụt lao động làm việc nên không chấp thuận cho tôi được nghỉ phép. Như vậy có vấn đề gì không?

Trả lời

Về nguyên tắc, đối với việc nghỉ phép năm, "thời điểm người lao động có yêu cầu", công ty phải sắp xếp cho nghỉ. Ngày tháng nghỉ cụ thể sẽ do người lao động chỉ định, và trên nguyên tắc, người lao động có quyền quyết định nghỉ riêng lẻ trong năm hay gom chung lại nghỉ nhiều ngày liên tục. Mặc khác, nếu thời điểm nghỉ phép năm mà người lao động yêu cầu "gây cản trở đến hoạt động kinh doanh của công ty" thì công ty có quyền thay đổi ngày nghỉ phép của người lao động để điều chỉnh phù hợp với hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, công ty không được phép dùng quyền đổi ngày nghỉ với lý do "thường xuyên thiếu hụt lao động làm việc".

▶ Tham khảo 1 (17)

Q.9 Ở nơi làm việc, đồng nghiệp cấp trên bảo tôi lái xe nâng. Tôi không có bằng lái xe thì mà cứ lái thì có vấn đề gì không?

Trả lời

Trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động lái xe nâng trong nhà máy thì chỉ những người đã hoàn thành khóa huấn luyện đặc biệt về lái xe nâng mới có thể vận hành xe có tải trọng dưới 1 tấn, và chỉ những người đã hoàn thành khóa đào tạo kỹ năng lái xe mới được vận hành xe nâng có tải trọng lớn từ 1 tấn trở lên.

▶ Tham khảo 4 (03)

Q.10 Tôi bị thương trong lúc làm việc nên không thể tiếp tục đi làm. Công ty nói với tôi rằng công ty sẽ thanh toán phí điều trị nhưng sẽ không trả lương trong thời gian tôi nghỉ làm.

Trả lời

Bảo hiểm tai nạn lao động áp dụng cho tất cả người lao động bao gồm cả người lao động nước ngoài. Bảo hiểm tai nạn lao động sẽ chi trả trợ cấp (bồi thường), v.v... cho thời gian tạm nghỉ làm việc tính từ ngày nghỉ làm việc thứ 4 trở đi trong trường hợp người lao động không thể làm việc và không được nhận lương do điều trị bệnh, hoặc điều trị chấn thương xảy ra trong thời gian làm việc hoặc trên đường đi làm.
Bạn hãy trao đổi ngay với Sở Giám sát tiêu chuẩn lao động.

▶ Tham khảo 5

7 Giới thiệu hệ thống tiếp nhận tư vấn

Giới thiệu đường dây tư vấn dành cho lao động người nước ngoài

Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản đã thiết lập "Đường dây tư vấn dành cho người lao động nước ngoài" bằng 13 ngôn ngữ sau đây.

Đường dây tư vấn này sẽ hỗ trợ giải thích các điều luật, quy định cũng như giới thiệu tới các cơ quan liên quan, vv về các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động.

Cuộc gọi đến "Đường dây tư vấn dành cho người lao động nước ngoài" sẽ được tính cước 8.5 yên/180 giây nếu gọi bằng điện thoại cố định (đã bao gồm thuế), 10 yên/20 giây nếu gọi bằng điện thoại di động (đã bao gồm thuế).

Ngôn ngữ	Ngày làm việc	Thời gian làm việc	Số điện thoại
Tiếng Anh	Thứ Hai ~ thứ Sáu	Từ 10 giờ sáng đến 3 giờ chiều (Nghỉ trưa từ 12 giờ đến 1 giờ chiều)	0570-001-701
Tiếng Trung			0570-001-702
Tiếng Bồ Đào Nha			0570-001-703
Tiếng Tây Ban Nha			0570-001-704
Tiếng Tagalog			0570-001-705
Tiếng Việt Nam			0570-001-706
Tiếng Myanmar	Thứ Sáu		0570-001-707
Tiếng Nepal	Thứ Hai ~ thứ Năm		0570-001-708
Tiếng Hàn	Thứ Tư ~ thứ Sáu		0570-001-709
Tiếng Thái	Thứ Năm		0570-001-712
Tiếng Indonesia	Thứ Ba		0570-001-715
Tiếng Campuchia (tiếng Khmer)	Thứ Tư		0570-001-716
Tiếng Mông Cổ	Thứ Sáu		0570-001-718

Giới thiệu đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động

"Đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động" là một dự án do Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản thực hiện dưới dạng ủy thác. Đây là đường dây miễn phí cho phép thực hiện các cuộc gọi miễn phí từ mọi nơi trên khắp đất nước Nhật bằng bất cứ hình thức nào trong các hình thức: điện thoại cố định, điện thoại di động hay điện thoại công cộng.

"Đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động" còn hỗ trợ tư vấn bằng các ngôn ngữ khác có tổng cộng 14 ngôn ngữ như dưới đây. Trường hợp muốn nhận được sự tư vấn ngoài giờ làm việc hay vào ngày nghỉ của Cục Lao động các tỉnh thành hoặc Sở Giám sát tiêu chuẩn lao động, bạn có thể gọi đến đường dây này để được tư vấn, giải thích về các điều luật, quy định cũng như được giới thiệu tới các cơ quan liên quan,v.v về các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động.

Ngôn ngữ	Ngày làm việc	Thời gian làm việc	Số điện thoại
Tiếng Nhật	Thứ hai - chủ nhật (hàng ngày)	○ Ngày làm việc trong tuần (thứ Hai ~ thứ Sáu) Từ 5 giờ chiều đến 10 giờ tối ○ Thứ Bảy, Chủ nhật và ngày lễ Từ 9 giờ sáng đến 9 giờ chiều	0120-811-610
Tiếng Anh			0120-531-401
Tiếng Trung			0120-531-402
Tiếng Bồ Đào Nha	Thứ Hai ~ thứ Bảy		0120-531-403
Tiếng Tây Ban Nha	Thứ Năm, thứ Sáu, thứ Bảy		0120-531-404
Tiếng Tagalog	Thứ Ba, thứ Tư, thứ Bảy		0120-531-405
Tiếng Việt Nam	Thứ Ba, thứ Tư, thứ Sáu ~ Chủ nhật		0120-531-406
Tiếng Myanmar	Thứ Tư, Chủ nhật		0120-531-407
Tiếng Nepal			0120-531-408
Tiếng Hàn	Thứ Năm, Chủ nhật		0120-613-801
Tiếng Thái			0120-613-802
Tiếng Indonesia			0120-613-803
Tiếng Campuchia (tiếng Khmer)	Thứ Hai, thứ Bảy		0120-613-804
Tiếng Mông Cổ			0120-613-805

Giới thiệu góc tư vấn dành cho người lao động nước ngoài

Góc tư vấn dành cho người lao động nước ngoài được thiết lập tại một số Cục lao động các tỉnh thành và Sở Giám sát tiêu chuẩn lao động, tiếp nhận các liên hệ tư vấn liên quan đến điều kiện lao động bằng ngôn ngữ nước ngoài. Về chi tiết các địa điểm thiết lập, ngày mở cửa, v.v... theo từng ngôn ngữ hỗ trợ, vui lòng tham khảo trang web của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản

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

Giới thiệu góc tư vấn lao động tổng hợp

Góc tư vấn lao động tổng hợp được thiết lập tại 379 địa điểm trên toàn quốc bao gồm các Cục lao động các tỉnh thành và Sở Giám sát tiêu chuẩn lao động, ở đây có tổ chức tư vấn liên quan đến các vấn đề tại nơi làm việc và cung cấp thông tin để giải quyết theo hình thức một cửa. Để biết thêm chi tiết về địa điểm thiết lập, v.v..., vui lòng tham khảo trang web của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản.

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

8 Sổ tay điều kiện lao động

Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản đã biên soạn bản dịch Sổ tay điều kiện lao động với các điểm lưu ý chính liên quan đến điều kiện lao động dành cho người nước ngoài làm việc tại Nhật Bản với 13 ngôn ngữ gồm tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Bồ Đào Nha, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Tagalog, tiếng Việt Nam, tiếng Myanmar, tiếng Nepal, tiếng Hàn, tiếng Thái, tiếng Indonesia, tiếng Campuchia và tiếng Mông Cổ.

Bạn có thể tải xuống từ trang web của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản:
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html
hoặc liên hệ với Cục lao động các tỉnh thành hoặc Sở Giám sát tiêu chuẩn lao động gần nhất.

(2025. 11)