Sa mga dayuhang nagtatrabaho sa bansang Hapon

Handbook ng mga Kondisyon sa pagtatrabaho

Ministry of Health, Labour and Welfare
Prefectural Labor Bureaus
Labor Standards Inspection Offices

Para sa lahat ng mga dayuhang manggagawa sa Japan,nahihirapan ba kayo sa mga ganitong problema sa trabaho?

Sa bansang Hapon, mayroong iba't ibang batas para sa proteksyon ng mga taong nagtatrabaho,na may kinalaman sa pagsisiguro ng kondisyon sa pagtatrabaho, kalusugan at kaligtasan ng taong nagtrabaho, pagbabayad sa pinsala kung nagkasakit o nagkaroon ng pinsala sa katawan sa trabaho o sa pagpasok at pag-uwi mula sa trabaho, at iba pa. Kahit ano man ang inyong nasyonalidad,iniuukol ang mga batas na ito sa inyo, tulad sa manggagawang Hapones.Tinutukoy sa pamphlet na ito ang mga pangunahing paksa ng ganitong batas sa paggawa sa bansang Hapon.

At, mayroon ding institusyong pangkonsultasyon para sa mga dayuhang manggagawa atbp, kung saan maaaring kumunsulta nang libre sa sariling wika tungkol sa problema sa paggawa. Kung sakali mang masangkot kayo sa sumunod na suliranin o iba pa sa inyong pinagtatrabahuhan sa bansang Hapon, kumunsulta lamang sa pinakamalapit na「Tanggapan ng Konsultasyon para sa mga Dayuhang Manggagawa」「Hotline ng Konsultasyon ukol sa Kondisyon sa Pagtatrabaho.」

Hindi matanggap ang suweldo

Kahit nagsikap magtrabaho, hindi binayaran ang sahod sa araw ng suweldo. Sabi ng presidente ng kumpanya na walang pera ngayon kaya maghintay lang ng sandali. Pero hindi ako mapalagay.

Inalis ng biglaan sa trabaho

Bigla na lamang sinabihan ng presidente ng kumpanya na「Hindi mo na kailangang pumasok mula bukas.」Kapag biglaang inalis sa trabaho, mahihirapan sa pamumuhay.

Hindi binibigyan ng bayad ang overtime

Araw-araw akong nag-overtime. Pero nang tingnan ko ang detalyadong tala ng sweldo, kaunti lang ang ibinigay na bayad sa overtime.
Talagang hindi ko matanggap ang ganito.

Ayaw gawin para sa akin ang proseso para sa Workers' Accident Compensation Insurance

Hindi ako makapagtrabaho dahil napinsala ang katawan habang nagtrabaho.Nag-aalala ako sa gastusin sa pagpapagamot at gastusin sa pamumuhay habang hindi nakakapasok sa trabaho.

Posibleng magkaroon ng aksidente dahil sa mapanganib na gawain

May mapanganib na gawain sa pinagtatrabahuhan at sa kaunting pagkakamali lamang, posibleng magtamo ng pinsala ang katawan. Gusto kong magsagawa ang kumpanya ng maayos na hakbang para sa kaligtasan.

Hindi naiintindihan ang kondisyon sa pagtatrabaho

Hindi naiintindihan nang husto dahil binigyan lamang ng kumpanya ng simpleng paliwanag tungkol sa kondisyon sa pagtatrabaho. Gusto kong malaman nang mabuti ang kondisyon sa pagtatrabaho.

Tiyakin muna sa handbook na ito kung wasto ang kondisyon sa pagtatrabaho sa inyong pinagtatrabahuhan.

CONTENTS

- Pag-aaral ng kaso ― P.01
- Batas at Pamantayan sa Paggawa ― P.03
- Batas hinggil sa Kontrata sa Paggawa ― P.08
- Batas hinggil sa Minimum na Sahod ― P.08
- Batas hinggilsa Kaligtasan at Kalusugan ng mga Manggagawa ― P.09
- Batas hinggil sa Seguro ng kabayaran sa sakuna para sa Maggagawa ― P.10
- Karaniwang mga tanong ― P.11
- Tanggapan ng Konsultasyon ― P.14

Ang mga Batas sa Pamantayang Paggawa sa bansang Hapon, tulad ng Batas at Pamantayan sa Paggawa at iba pa ay kinabibilangan ng mga sumusunod (Sinipi).

1 Batas at Pamantayan sa Paggawa

01 Pantay na Pagtrato (Artikulo 3)

Bawal tratuhin ng employer ang manggagawa nang may diskriminasyon tungkol sa pasahod, oras ng trabaho at iba pang kondisyon sa pagtatrabaho dahil sa nasyonalidad, paniniwala o katayuang panlipunan nito.

02 Pagbabawal ng Sapilitang Pagpapatrabaho (Artikulo 5)

Bawal magpatrabaho nang sapilitan ang employer nang labag sa kalooban ng manggagawa, sa pamamagitan ng hindi makatuwirang paghihigpit sa mental o pisikal na kalayaan.

03 Pagbabawal ng Mapagsamantalang Pamamagitan (Artikulo 6)

Maliban sa pinahihintulutan sa ilalim ng batas, bawal ang sinuman na mamagitan at magtamo ng kita sa pagpasok sa trabaho ng ibang tao.

04 Kontratang Labag sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa (Artikulo 13)

Kung hindi natutupad ang kondisyon sa pagtatrabaho na pinagkasunduan ng employer at manggagawa ang pamantayang nakatakda sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa, ang kondisyon sa pagtatrabaho na nakatakda sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa ang ipaiiral.

05 Panahon ng Kontrata (Artikulo 14)

Kung magtatakda ng panahon para sa kontrata sa paggawa, hindi lalampas sa 3 taon ang tagal nito.
Subalit, ①tungkol sa kontrata sa paggawa sa pagitan ng manggagawang mayroong mataas na kaalaman bilang dalubhasa atbp, at sa kontrata sa paggawa sa pagitan ng manggagawang 60 taong gulang o higit pa, hindi lalampas sa 5 taon, at ②tungkol sa kontrata sa paggawa na nagtatakda ng kinakailangang panahon para sa pagtatapos ng takdang proyekto (trabaho sa konstruksyon atbp.), hindi lalagpas sa panahong iyon.

06 Malinaw na Pagtutukoy ng Kondisyon sa Pagtatrabaho (Artikulo 15)

Sa pagkuha ng manggagawa bilang tauhan, kinakailangang malinaw na tukuyin ng employer ang mga sumusunod na kondisyon sa pagtatrabaho.

【Mga bagay-bagay na kailangang siguraduhing malinaw na tukuyin】
①Panahon ng kontrata sa paggawa, ②Batayan kung ire-renew ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon (Kung mayroong limitasyon sa kabuuang panahon ng kontrata o ang bilang ng pag-renew ng fixed term na kontrata sa pagtatrabaho, kabilang ang pinakamataas na limitasyon), ③Lugar ng papasukang trabaho at nilalaman ng trabahong gagawin (Kabilang dito ang saklaw ng mga pagbabago sa lugar ng papasukang trabaho at mga nilalaman ng trabahong gagawin), ④Oras ng paggawa(oras ng pagsisimula at pagtatapos, kung mayroon o walang overtime, oras ng pahinga, holiday, bakasyon atbp), ⑤Sahod(pagpapasya ng sahod, paraan ng pagkukuwenta at pagbabayad, huling araw para sa pagkukuwenta at araw ng pagbabayad ng sahod), ⑥Bagay-bagay kaugnay sa pagtaas ng posisyon, ⑦Bagay-bagay kaugnay sa pag-alis sa trabaho (kasama ang dahilan ng pagtanggal sa trabaho), ⑧Sa kaso ng pagtatapos ng fixed term na kontrata sa pagtatrabaho na nagpapahintulot sa manggagawa na mag-aplay para maging indefinite term sa ilalim ng Artikulo18, Paragraph1 ng Labor Contract Act sa loob ng panahon ng kontrata, ang mga bagay na may kaugnayan sa aplikasyon para maging indefinite term at kondisyon ng trabaho pagkatapos maging indefinite term

Ang mga item na nakasulat sa pula ay idaragdag pagkatapos ng Abril 2024.

【Mga bagay-bagay na kailangang malinaw na tukuyin kung magtatakda】
⑨Taong sakop sa bayad sa pagreretiro, paraan ng pagkukuwenta at pagbabayad, panahon ng pagbabayad, ⑩Bagay-bagay kaugnay sa bonus, ekstrang sahod atbp, ⑪Bagay-bagay tulad ng gastusin sa pagkain, kagamitan sa trabaho at iba pang papasanin ng manggagawa, ⑫Bagay-bagay kaugnay sa kaligtasan at kalusugan sa pinagtatrabahuhan, at ⑬Iba pa(pagsasanay sa trabaho, kabayaran sa sakuna sa trabaho, gantimpala at parusa, mga bagay tungkol sa pansamantalang paghinto sa pagtatrabaho)

Kinakailangang malinaw na tukuyin ng employer sa kasulatan(Maaari rin sa fax, email, SNS o iba pa kung hilingin ng manggagawa.)ang nakasulat sa itaas na ①～⑤at⑦.

At, kapag kumuha ang employer ng part-time/fixed term na manggagawa bilang tauhan, bilang karagdagan sa mga bagay sa itaas, ang mga sumusunod na bagay ay dapat na malinaw na ipahiwatig kaagad sa pamamagitan ng pagbibigay ng mga dokumento, atbp.(Artikulo 6 ng Batas kaugnay sa Pagpapabuti sa Pangangasiwa ng Empleyo ng Part-time/Fixed Term na Manggagawa)

①Kung mayroon o walang pagtaas ng suweldo, ②Kung mayroon o walang allowance sa pagreretiro, ③Kung mayroon o walang bonus, ④Tanggapan ng konsultasyon kaugnay sa pagpapabuti ng pangangasiwa ng empleyo atbp.

～Para sa lahat ng mga nag-eempleyo ng mga dayuhang manggagawa～

Dahil sa mga pagkakaiba ng kultura, ang mga dayuhang manggagawa ay may mga bagay na hindi pamilyar tungkol sa mga kaugalian sa trabaho sa Japan. Dahil dito, kapag may mga tanong ang mga dayuhang manggagawa tungkol sa nilalaman ng mga patakaran sa trabaho at abiso sa mga kondisyon ng trabaho atbp, mangyaring makipag-ugnayang mabuti sa kanila at tiyakin ang pagpapabuti ng isang magandang kapaligiran sa trabaho.

※Maaaring i-download mula sa website ng Ministry of Health, Labour and Welfare ang paunawa sa Kondisyon sa pagtatrabaho para sa mga dayuhang manggagawa.
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html

07 Pagbabawal ng Paunang Pagtatakda ng Bayad-Pinsala (Artikulo 16)

Ipinagbabawal ang kontratang nagtatakda ng multa sa paglabag ng kontrata tungkol sa hindi pagtupad ng kontrata sa paggawa, o paunang nagtatakda ng halaga ng bayad-pinsala.(Hindi nito ipinagbabawal ang pagsingil ng kabayaran para sa aktuwal na pinsalang natamo.)

08 Limitasyon sa Pagtanggal sa Trabaho (Artikulo 19)

1 Hindi maaaring tanggalin ng employer ang manggagawa sa trabaho sa panahong lumiliban ito sa trabaho para magpagaling sa pinsala sa katawan o sakit na may kaugnayan sa trabaho at sa 30 araw pagkatapos ng panahon ito.

2 Maaaring lumiban sa trabaho ang babaeng manggagawa sa 6 na linggo bago ang panganganak(14 na linggo kung dalawa o higit pa ang pinagdadalang tao)at 8 linggo pagkatapos ng panganganak batay sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa, ngunit hindi maaaring tanggalin ng employer ang babaeng manggagawa sa panahon ng pagliban na ito at sa 30 araw pagkatapos nito.

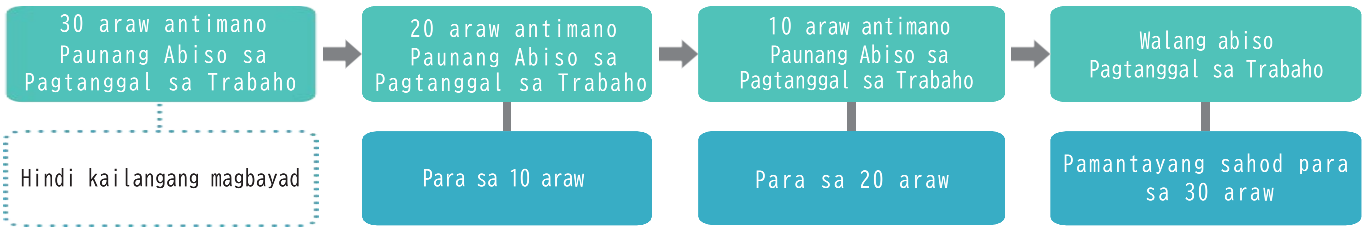
Limitasyon sa Pagtanggal sa Trabaho:Hindi maaaring tanggalin sa trabaho ang manggagawa sa sumusunod na panahon

Panahon ng pagliban sa trabaho para magpagaling mula sa pinsala sa katawan o sakit na may kaugnayan sa trabaho	＋	30 araw pagkatapos nito
Panahon ng pagliban sa trabaho sa 6 na linggo bago ng panganganak at 8 linggo pagkatapos ng panganganak	＋	30 araw pagkatapos nito

09 Paunang Abiso sa pagtanggal sa Trabaho (Artikulo 20)

Kung tatanggalin ang manggagawa sa trabaho, kailangang magbigay ng paunang abiso na hindi bababa sa 30 araw bago ang pagtanggal sa trabaho. Kung hindi magbibigay ng paunang abisong ito, kinakailangang magbigay ng pamantayang average na sahod para sa 30 araw. Tinatawag itong kabayaran para sa pagbigay ng paunang abiso sa pagtanggal sa trabaho. Ang average na sahod ay kinakalkula sa pamamagitan ng pag-divide ng kabuuang halaga ng sinahod sa nakalipas na 3 buwan sa bilang ng kabuuang araw ng mga panahong iyon.

Subalit maaaring paiksiin ang bilang ng araw para sa paunang abiso sa pamamagitan ng pagbabayad ng pamantayang sahod para sa bawat 1 araw. Halimbawa, kung babayaran ang pamantayang sahod para sa 10 araw, maaaring 20 araw bago ng pagtatanggal sa trabaho ang paunang abiso, at kung babayaran ang pamantayang sahod para sa 20 araw, maaaring 10 araw bago ang pagtanggal sa trabaho ang paunang abiso.



10 Katibayan sa Oras ng Pag-alis sa Trabaho atbp (Artikulo 22)

Kung humingi ang manggagawa ng sertipiko ukol sa mga bagay-bagay sa ①〜⑤ sa ibaba sa oras ng pag-alis sa trabaho, kailangang ipagkaloob ng employer ang kinauukulang sertipiko nang walang pagkaantala. At kung humingi ang manggagawang tumanggap ng abiso sa pagtanggal sa trabaho ng sertipiko tungkol sa dahilan ng pagtanggal sa trabaho, kailangan ding ipagkaloob ng employer ang kinauukulang sertipiko nang walang pag-aantala. Subalit bawal itala ang mga bagay-bagay na hindi hiningi ng manggagawa.

①Panahon ng Pagpapatrabaho, ②Uri ng trabaho, ③Posisyon sa negosyong iyon, ④Sahod, ⑤Dahilan ng pag-alis sa trabaho(kung tinanggal sa trabaho, ilagay ang dahilan para rito)

11 Pagsasauli ng Pera at iba pang bagay na tulad nito (Artikulo 23)

Kung aalis ang manggagawa sa trabaho, kailangang bayaran ng employer ang hindi pa nababayarang sahod atbp, sa loob ng 7 araw pagkatapos itong singilin ng manggagawa.

12 Pagbabayad ng Sahod (Artikulo 24)

Kailangang bayaran ng employer ang sahod①sa salapi, ②nang direkta sa manggagawa, ③nang buong halaga, ④1 beses o higit pa buwan-buwan, ⑤sa itinakdang araw. Kung papayag ang manggagawa, pinahihintulutan din ang pagbabayad ng sahod sa pamamagitan ng pagpapadala o furikomi atbp., sa account sa institusyong pinansyal.

13 Bayad para sa Pansamantalang Paghinto sa Trabaho (Artikulo 26)

Kung ang manggagawa ay pansamantalang pinaliban sa trabaho sa dahilang dapat pananagutan ng employer, kinakailangang magbayad ang employer ng bayad para sa pansamantalang paghinto sa trabaho (60% ng average na sahod).

14 Pangunahing Patakaran sa Oras ng Paggawa,Pahinga at Holiday (Artikulo 32,34 at 35)

Sa patakaran,kailangang pagtrabahuhin ng employer ang manggagawa sa loob ng 40 oras sa 1 linggo, at 8 oras sa 1 araw. At kailangang magbibigay ng 45 minuto na pahinga kung lampas sa 6 na oras, at 60 minuto na pahinga sa kalagitnaan ng oras ng trabaho kung lampas sa 8 oras, ang oras ng paggawa sa 1 araw. Bukod dito, kailangang magbigay ng 1 araw linggo-linggo, o 4 na araw na pahinga sa loob ng 4 na linggo, o higit pa rito.

Tandaan, hindi ipinaiiral ang probisyong nakasulat sa itaas sa pagsasaka, industriya ng livestock at palaisdaan.

15 Hangganan ng Bilang ng Pinahahabang Oras na Nakatakda sa Kasunduan ng Artikulo 36 at Pangangailangan ng Pagpapalaganap nito (Artikulo 36)

1 Kung nakipagkasundo nang naayon sa batas ang employer sa kinatawan ng karamihan ng mga empleyado sa kasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer kaugnay sa trabaho na lampas sa takdang oras o trabaho sa holiday (tatawaging "Kasunduan ng Artikulo 36" mula rito), at iniulat ito sa Labor Standards Inspection Office, maaaring ipagawa ang trabaho na lagpas sa takdang oras at trabaho sa holiday sa loob ng nasasaklaw ng nasabing kasunduan.

2 Ayon sa prinsipyo, ang bilang ng oras ng trabaho na maaaring i-extend sa ilalim ng "Kasunduan ng Artikulo 36" ay hanggang 45 oras sa 1 buwan at 360 oras sa isang taon (kung sa kaso na ang sistema ng 1 taon na paiba-ibang oras ng trabaho sa panahon na mahigit sa 3 buwan, hanggang 42 oras sa loob ng 1 buwan at 320 oras sa isang taon ito).

3 Maaaring lumagpas sa batayan ng 2 kung may bukod-tanging mga pangyayari at pansamantalang pangangailangan bilang eksepsyon. Ngunit kailangang sundin ang mga sumusudod na limitasyon kahit sa ganoong pangyayari.

- Sa loob ng 720 oras sa isang taon ang taunang bilang ng oras ng trabaho na lagpas sa takdang oras
- Hindi aabot sa 100 oras ang buwanang bilang ng pinagsamang oras ng trabaho na lampas sa takdang oras at trabaho sa holiday
- Sa loob ng 80 oras ang pamantayang average hours para sa bawat oras at trabaho sa holiday sa panahon ng naunang 2 buwan,3 buwan,4 na buwan,5 buwan at 6 na buwan
- Sa loob ng 6 na buwan sa isang taon ang buwan kung kailan lumagpas sa 45 oras sa 1 buwan ang trabaho na lagpas sa takdang oras

(※) 3 ay paiiralin ito simula sa Abril 1,2024 para sa konstruksyon,trabaho ng pagmamaneho ng sasakyan,atbp.(may ilang eksemsiyon),at hindi kasama sa pagpapairal ang trabaho ng pananaliksik at pagpapaunlad ng bagong produkto atbp.

4 May obligasyon ang employer na ipalaganap sa mga manggagawa ang Kasunduan ng Artikulo 36 na tumutupad sa mga nabanggit na batayan sa pamamagitan ng patuloy na pagpaskil sa lugar kung saan madaling makita sa bawat lugar ng trabaho at iba pa.

16 Karagdagang Sahod para sa Trabaho na Lampas sa Takdang Oras, Trabaho sa Holiday at Trabaho sa Hatinggabi (Artikulo 37)

Kung nagpagawa ng trabaho na lampas sa takdang oras, trabaho sa hatinggabi(10:00pm hanggang 5:00am),o trabaho sa holiday, kailangang magbayad ang employer ng karagdagang sahod ayon sa sumusunod na porsyento ng pagdagdag.

- Karagdagang sahod para sa trabaho na lampas sa takdang oras・・・・25% o higit pang porsyento
- Karagdagang sahod para sa trabaho sa hatinggabi・・・・・・・・・・25% o higit pang porsyento
- Karagdagang sahod para sa trabaho sa holiday・・・・・・・・・・・ 35% o higit pang porsyento

Ukol naman sa trabaho na lampas sa takdang oras na lalampas sa 60 oras sa 1 buwan,50% ang porsyento ng karagdagang sahod.

17 Taunang Bayad na Bakasyon (Artikulo 39 at 136)

1 Kailangang magkaloob ang employer ng sumusunod na taunang bayad na bakasyon(tatawaging「taunang bakasyon」mula rito)sa manggagawang patuloy na nagtrabaho nang 6 na buwan o higit pa,at pumasok sa trabaho sa 80% o higit pa ng lahat ng araw ng trabaho.

●Karaniwang manggagawa(manggagawang 5 araw o higit pa ang takdang araw ng trabaho sa isang linggo o 30 oras o higit pa ang takdang oras ng trabaho sa isang linggo)

Bilang ng taon ng patuloy na pagtatrabaho	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 o higit pa
Bilang ng araw na ipagkakaloob	10	11	12	14	16	18	20

●Manggagawang hindi umaabot sa 30 oras ang takdang oras ng trabaho sa isang linggo

Bilang ng takdang araw ng trabaho sa isang linggo	Bilang ng takdang araw ng trabaho sa loob ng isang taon	Bilang ng taon ng patuloy na pagtatrabaho						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 o higit pa
4 na araw	169～216 araw	7	8	9	10	12	13	15
3 na araw	121～168 araw	5	6	6	8	9	10	11
2 araw	73～120 araw	3	4	4	5	6	6	7
1 araw	48～ 72 araw	1	2	2	2	3	3	3

2 Kung makasagabal sa wastong pagpapatakbo ng negosyo ang pagkuha ng taunang bakasyon sa araw ng itinalagang panahon ng manggagawa,kinikilala ang karapatan sa pagbabago ng panahon ng employer. At sa pamamagitan ng pakikipagkasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer, maaaring magsimula ng sistema ng nakaplanong taunang bakasyon para sa bilang ng araw na lampas sa 5 araw mula sa ipinagkaloob na taunang bakasyon.At sa pamamagitan din ng pakikipagkasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer, pinapayagan ang pagtatag ng taunang bakasyon sa sukat ng oras sa loob ng saklaw ng 5 araw.

3 Pinapatawan ang employer ng obligasyong magkaloob ng 5 araw na taunang bayad na bakasyon sa loob ng 1 taon sa lahat ng manggagawang pagkakalooban ng taunang bayad na bakasyon na 10 araw o higit pa sa isang taon.

4 Mawawalan ng bisa ang taunang bakasyon pagkatapos ng 2 taon mula sa araw na nagkaroon ng karapatan para rito.Ipinagbabawal ang pagtrato sa maling paraan ng employer sa manggagawang nagkamit ng taunang bakasyon.

18 Tuntunin sa Trabaho at Limitasyon sa Probisyon ng Parusa (Artikulo 89 at 91)

Kinakailangan ang paglikha at pag-ulat ng tuntunin sa trabaho(tuntunin kaugnay sa oras ng paggawa, sahod, parusang pandisiplina atbp.)ng employer na patuloy na nagpapatrabaho sa 10 katao o higit pang manggagawa. May obligasyong ipalaganap sa mga manggagawa ang tuntunin sa trabaho sa pamamagitan ng patuloy na pagpaskil sa lugar kung saan madaling makita sa bawat lugar ng trabaho, at iba pa.

Kung magtatakda ng probisyon ng parusang pagbabawas sa suweldo bilang isa sa mga parusang pang-disiplina sa tuntunin sa trabaho,bawal na lumampas ang halaga ng 1 beses na pagbabawas sa suweldo sa kalahati ng pamantayang average na sahod para sa 1 araw,o lumampas ang kabubuang halaga sa 10% ng kabuuang halaga ng sahod sa panahon ng pagbabayad ng isang sahod.

2 Batas hinggil sa kontrata sa Paggawa

01 Pagtanggal sa Trabaho kapag ang Kontrata sa Paggawa ay Walang itinakdang Panahon (Artikulo 16)

Ituturing na pang-aabuso ng karapatan at walang bisa ang pagtanggal sa trabahong walang obhetibong makatuwirang dahilan at hindi maaaring kilalaning nararapat ayon sa kalakarang panlipunan.

02 Pagtanggal sa Trabaho kapag ang Kontrata sa Paggawa ay May Itinakdang Panahon (Artikulo 17)

Ukol sa kontrata sa paggawa na may pagtatakda ng panahon, kung mayroong hindi maiiwasang kadahilanan, hindi maaaring tanggalin ng employer ang manggagawa sa kanyang trabaho sa loob ng panahon ng kontratang iyon.

03 Pagpapalit sa Kontrata sa Paggawa na Walang Takdang Panahon (Artikulo 18)

Kung paulit-ulit na ini-renew nang lampas sa total na 5 taon ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon sa pagitan ng parehong employer, maaari itong ipagpalit sa kontrata sa paggawa na walang takdang panahon ayon sa paghiling ng manggagawa.

04 Pagtatapos ng Pagpapatrabaho sa Manggagawang Kinontrata sa Paggawa na May Takdang Panahon (Artikulo 19)

Sa patakaran, matatapos ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon kapag nagwakas ang panahon ng kontrata. Ngunit, kung maituturing na pareho iyon sa pagsesante ayon sa ideyang karaniwan sa komunidad, o maituturing na may makatuwirang dahilan na umasang i-renew ang nabanggit na kontrata sa paggawa na may takdang panahon, at kung walang obhetibong makatuwirang dahilan, at hindi maaaring kilalaning nararapat ayon sa kalakarang panlipunan ang pagtanggi ng employer sa paghiling mula sa manggagawa para sa pag-renew ng kontrata, ituturing na tinanggap ng employer ang paghiling ng kontrata na pareho sa dating kondisyon sa pagtatrabaho.

3 Batas hinggil sa Minimum na Sahod

01 Uri ng Minimum na sahod (Artikulo 9 at 15)

Mayroong 2 uri ng minimum na sahod.

1	Minimum na Sahod ayon sa Rehiyon	Ito ang siguradong itinakdang minimum na sahod sa bawat prefecture. Ipinaiiral ito sa lahat ng manggagawang nagtrabaho sa lugar ng negosyong nasa loob ng kinauukulang prefecture, anuman ang industriya o uri ng hanapbuhay.
2	Tiyak na Minimum na sahod	Ito ang minimum na sahod na itinakda para sa tiyak na industriya. (Hindi naman ito itinatakda sa lahat ng industriya.)

02 Bisa ng Minimum na sahod (Artikulo 4 at 6)

1. Kailangang bayaran ng employer ang manggagawa ng sahod na katumbas o higit sa minimum na sahod.
2. Kahit magkasundo ang manggagawa at employer sa kontrata sa paggawa na magbabayad ng sahod na hindi umaabot sa minimum na sahod, walang bisa ang halaga ng sahod na iyon. Sa ganitong pangyayari, ituturing na nakipagkontrata na magbabayad ng sahod na pareho ang halaga sa minimum na sahod.
3. Kung ipinaiiral nang sabay ang minimum na sahod sa rehiyon at ang tiyak na minimum na sahod, ipaiiral ang mas mataas na minimum na sahod.
4. Ipaiiral ang minimum na sahod na ipinaiiral sa lugar kung saan ipinadala ang dispatch worker.

4 Batas hinggil sa Kaligtasan at Kalusugan ng mga Manggagawa

01 Hakbang para sa Pag-iwas sa Panganib at Peligro sa Kalusugan

Kinakailangang gumawa ang nagpapatakbo ng negosyo ng hakbang na nakatakda sa mga batas tulad ng paglalagay ng aparatong pangkaligtasan,pagpapasuot ng gamit na pamproteksyon,pagtuturo ng wastong paraan ng paggawa ng trabaho atbp,upang maiwasan ang panganib o peligro sa kalusugan ng manggagawa.

Pagtakip,paglagay ng bakod o iba pa sa puwang o bukas na bahagi sa gawain sa mataas na lugar,paglalagay at inspeksyon ng naaangkop na aparatong pangkaligtasan sa press machine,makina para sa woodwork atbp, wastong pangangasiwa sa nakapipinsalang bagay at iba pa.

02 Edukasyon sa Kaligtasan at Kalusugan (Artikulo 59)

Kailangang maglaan ang nagpapatakbo ng negosyo ng kinakailangang edukasyon sa kaligtasan at kalusugan kung kukunin ang manggagawa bilang tauhan o ililipat ito sa ibang lugar sa trabaho,at maglaan ng edukasyon kung magpapatrabaho ng mapanganib o nakapipinsalang gawain na nakatakda sa mga batas.

03 Limitasyon sa Trabaho (Artikulo 61)

Bawal magpatrabaho ang nagpapatakbo ng negosyo ng gawaing nakatakda sa mga batas tulad ng pamamahala sa mapanganib o nakakapinsalang bagay, maliban sa manggagawang may lisensya o kuwalipikasyon para rito.

〈Trabahong nakatalaga sa mga batas〉

- Pagpapatakbo ng Crane(5 ton o higit pa ang bigat ng mabubuhat Pataas)
- Pagpapatakbo ng Mobil crane(1 ton o higit pa ang bigat ng mabubuhat pataas)
- Slinging operation(kaugnay sa crane na 1 ton o higit pa ang mabubuhat pataas)
- Pagpapatakbo ng forklift at iba pang makinang ginagamit sa paghahakot ng kargada(1 ton o higit pa ang maximum na bigat)
- Gas welding
- Pagpapatakbo ng sasakyang makina para sa konstruksyon (3 ton o higit pa ang bigat ng makina)at iba pa

04 Pagsusuri ng Kalusugan (Artikulo 66)

Kailangang magsagawa ang nagpapatakbo ng negosyo ng pagsusuri ng kalusugan ng manggagawa ukol sa mga bagay-bagay na nakatakda sa mga batas,sa oras ng pagkuha sa manggagawa bilang tauhan at sa bawat panahong nakatakda sa batas.

- Pangkalahatang pagsusuri ng kalusugan: Pagsasagawa ng pagsusuri ng kalusugan ng manggagawa sa oras ng pagkuha nito bilang tauhan at sa regular na panahon(1 beses sa loob ng 1 taon※) at iba pa
  ※Ukol sa manggagawang gumagawa ng trabaho sa hatinggabi atbp,,pagsasagawa 1 beses sa oras ng paglilipat sa ibang lugar sa trabaho at tuwing 6 na buwan
- Bukod-tanging Pagsusuri ng kalusugan: Pagsasagawa ng pagsusuri ng kalusugan ukol sa bukod-tanging bagay-bagay sa manggagawang gumagawa ng trabahong kaugnay sa nakapipinsalang gawain※,sa oras ng pagkuha nito bilang tauhan,paglilipat sa ibang lugar sa trabaho at tuwing takdang panahon
  ※Isasagawa rin ukol sa manggagawang pinagawa ng trabaho na may kaugnayan sa asbestos atbp, at kasalukuyang pinagtatrabaho.

05 Pamamatnubay sa Pakikipanayam (Artikulo 66-8)

Kailangang magsagawa ang nagpapatakbo ng negosyo ng pamamatnubay sa pakikipanayam ng doctor upang maiwasan ang peligro sa kalusugan dulot ng labis na pagtatrabaho sa manggagawang nag-ulat na nagtrabaho nang lampas sa 80 oras sa isang buwan ang oras ng paggawa na lampas sa 40 oras sa isang linggo.

06 Pagsusuri sa Stress (Artikulo 66-10)

Kailangang magsagawa ang nagpatrabaho ng negosyo na may mahigit 50 manggagawa ng regular na pagsusuri sa stress(1 beses sa loob ng isang taon).Kapag nag-ulat ang mga manggagawa na nasuri na may sintomas ng matinding stress bilang resulta nito, kailangang magsagawa sa kanila ng pamamatnubay sa pakikipanayam ng doctor.

07 Obligasyon ng Manggagawa (Artikulo 26)

Kailangang sundin ng manggagawa ang kinakailangang bagay-bagay bilang pagtugon sa mga hakbang na ginawa ng nagpapatakbo ng negosyo.

5 Batas hinggil sa Seguro ng Kabayaran sa Sakuna para sa Manggagawa

Kung magkapinsala sa katawan, mamatay o iba pa ang manggagawa dahil sa sakuna sa pagtatrabaho o sakuna sa pagpasok o pag-uwi sa trabaho, sa sistema ng seguro para sa sakuna sa trabaho, ibibigay ang sumusunod na benepisyo batay sa pagsingil ng manggagawang naging biktima ng sakuna o ng naiwang pamilya ng manggagawa.

Pagbabayad ng benepisyo o gastusin sa pagpapapagamot/pagpapapagaling kung kakailanganin ng manggagawa	▶benepisyo(kabayaran)atbp, para sa pagpapapagamot/pagpapapagaling
Pagbabayad ng 80% ng halaga ng arawang batayang benepisyo mula sa ika-4 na araw kung hindi makapagtrabaho at hindi makatatanggap ng sahod dahil nagpapapagaling ang manggagawa (kabilang ang espesyal na bayad dahil nag-absent sa trabaho)	▶ benepisyo(kabayaran)atbp, sa pagliban sa trabaho
Pagbabayad ng pensyon o kabuuang halaga nito batay sa antas ng kapansanan kung pagkatapos gumaling ng pinsala, sakit o iba pa, ay mayroon pa ring kapansanan ang manggagawa	▶ benepisyo(kabayaran)atbp, para sa kapansanan
Pagbabayad ng pensyon o kabuuang halaga nito batay sa bilang ng naiwang pamilya atbp, kung namatay ang manggagawa	▶ benepisyo(kabayaran)atbp, para sa naiwang pamilya at iba pa

6 Karaniwang mga Tanong

Q&A

Q. 1 Kailangan bang siguraduhing magtakda ng panahon ng kontrata sa kontrata sa paggawa?

ANSWER

Itinatakda ang hangganan kapag magtatakda ng panahon sa kontrata sa paggawa, ngunit maaari ring gawing kontrata na walang pagtatakda ng panahon. At maaari ring i-renew ang kontrata sa oras ng pagwawakas ng panahon ng kontrata, kung magkasundo ang employer at manggagawa.

Sa ganitong paraan, mare-renew ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon, at kung lalampas ang total sa 5 taon, maaaring ipalit sa kontratang walang pagtatakda ng panahon sa paghiling ng manggagawa.

▶Sangguniin ang 1 (05) at 2 (03)

Q. 2 Nagtatrabaho ako sa panahon ng kontrata na 3 taon. Sinabihan ako ng employer na kung aalis ako sa trabaho bago magwakas ang panahong ito, magbabayad ako ng multang 500,000 yen. Totoo bang kailangang magbayad nito?

ANSWER

Ipinagbabawal ang paggawa ng employer ng kasunduan kung saan pagbabayarin ang manggagawa ng multa sa paglabag sa kontrata kung aalis sa trabaho bago ang pagwawakas ng panahon ng kontrata.

▶Sangguniin ang 1 (07)

Q. 3 Lumiliban ako sa trabaho para sa pagpapagamot dahil nagkapinsala sa katawan sa aksidente sa pinagtatrabahuhan, ngunit tinanggal ako sa trabaho sa dahilang nagigipit daw ang pangasiwaan ng kumpanya. Pinapayagan ba ang ganitong pagtanggal sa trabaho?

ANSWER

Hindi maaaring tanggalin ng employer ang manggagawa sa trabaho sa panahon ng pagliban nito sa trabaho para magpagaling mula sa pinsala sa katawan na may kaugnayan sa pagtatrabaho. Subalit kung hindi na maipagpapatuloy ang negosyo dahil sa likas na sakuna o iba pang hindi maiiwasang kadahilanan, hindi ipaiiral ang probisyon ng limitasyon sa pagtanggal sa trabaho.

▶Sangguniin ang 1 (08)

Q. 4 Narinig kong may kasong ipinagbabawal ang pagtanggal sa trabaho ng manggagawa bukod sa pagliban para sa pagpapagaling sa sakuna sa pagtatrabaho, panahon ng pagliban bago at pagkatapos manganak at 30 araw pagkatapos nito. Anong mga kaso ito?

ANSWER
Ipinagbabawal ayon sa batas ang pagtanggal sa trabahong sumasailalim sa sumusunod.

①Pagtanggal sa trabaho dahil sa nasyonalidad, paniniwala o katayuang panlipunan
②Pagtanggal sa trabaho dahil sa pag-report ng manggagawa sa Labor Standards Inspection Office, at paghingi ng tulong sa Prefectural Labor Bureau para sa paglutas ng mga indibidwal na alitan na may kaugnayan sa paggawa
③Pagtanggal sa trabaho dahil miyembro ng unyon ng manggagawa, o dahil gumawa ng makatuwirang kilos ng union ng manggagawa
④Pagtanggal sa trabaho dahil sa babae, o dahil nagpakasal, nagdadalang tao, nanganak ang babae, o lumiban sa trabaho bago at pagkatapos ng panganganak
⑤Pagtanggal sa trabaho dahil humiling ng pagliban para sa pag-aalaga ng anak at pagliban para sa pag-aalaga ng matatanda o ng may sakit, o dahil lumiban para sa pag-aalaga ng anak o sa pag-aalaga ng matatanda o ng may sakit

▶Sangguniin ang 1 (08)

Q. 5 Mababayaran ba ang sahod na hindi pa sumasapit ang araw ng pagbabayad sa oras ng pag-alis sa trabaho?

ANSWER
Kapag aalis ang manggagawa sa trabaho, kahit bago ang takdang araw ng pagbabayad ng sahod, maaaring ipabayad sa loob ng 7 araw ang hindi pa nababayarang sahod.

▶Sangguniin ang 1 (11)

Q. 6 Sinabihan akong walang pasok ng 1 linggo sa pabrika dahil walang trabaho, ngunit makakatanggap ba ako ng kabayaran para sa sahod sa panahong ito?

ANSWER
Kung pansamantalang nawalan ng pasok sa trabaho sa dahilan ng employer, dapat magbayad ang employer sa manggagawa ng Allowance sa pagpapatigil sa trabaho (60% ng average na sahod).

▶Sangguniin ang 1 (13)

Q. 7 Sa karaniwan, nagtatrabaho ako ng 8 oras sa 1 araw, ngunit 13 oras o higit pa sa 1 araw kapag busy ang trabaho, at minsan pinagtatrabaho ako ng lampas ng alas 10 ng gabi. Kahit sa ganitong kaso, binabayaran lamang ako ng minultiplikang oras ng pagtatrabaho sa orasang suweldo para sa 1 oras na 1,200 yen. Wala bang problema dito?

ANSWER
Kinakailangan ang pagbayad ng karagdagang sahod para sa trabaho na lumampas sa 8 oras sa 1 araw. Kailangang bayaran ng 125% ng sahod, sa kasong ito kailangang bayaran ang halagang 1,500 yen o higit pa sa bawat 1 oras bilang sahod.
At kung nagtrabaho sa oras na mula alas 10 ng gabi hanggang alas 5 ng umaga, kailangan ang pagbabayad ng karagdagang sahod na 25% ng karaniwang sahod, at magiging 150% kung ipagsasama ito sa trabaho na lampas sa takdang oras. Sa halimbawa sa tanong, may obligasyon ang kumpanyang magbayad ng halagang 1,800 yen o higit pa sa bawat 1 oras.

▶Sangguniin ang 1 (16)

Q. 8 Nang humingi ako sa kumpanya ng 3 tuloy-tuloy na araw ng taunang bakasyon, sinabihan ako ng kumpanya na hindi mapahihintulutan ang pagkuha ng taunang bakasyon dahil patuloy ang kakulangan sa tauhan. Wala bang problema dito?

ANSWER

Sa patakaran, kailangang ibigay ang taunang bakasyon sa「panahong hiniling ng manggagawa」. Ang konkretong petsang itinalaga ng manggagawa ang araw na ibibigay bilang taunang bakasyon, at sa patakaran maaaring magpasya ang manggagawa kung paghahati-hatiin o kukunin niya ng tuloy-tuloy ang taunang bakasyon. Sa kabilang banda, kung「makasagabal sa wastong pagpapatakbo ng negosyo」ang pagbibigay ng bakasyon sa panahong itinalaga ng manggagawa, maaaring gamitin ng employer ang karapatan sa pagbabago ng panahon upang gawin ang pagsasaayos sa pagpapatakbo ng negosyo, ngunit hindi pinahihintulutan bilang kadahilanan ng karapatan sa pagbabago ng panahon ang「patuloy na kakulangan sa tauhan」.

▶Sanggunian ang 1 (17)

Q. 9 Sinabihan ako ng empleyadong nakatatanda o nauna sa akin na magpatakbo ng forklift sa pabrika. Maaari ba akong magpatakbo nito kahit wala akong partikular na lisensya o kwalipikasyon para rito?

ANSWER

Kung ipapa-operate ng nagpapatakbo ng negosyo ang forklift sa loob ng pabrika, kailangang ipagawa ito sa taong nagtapos ng bukod-tanging edukasyon kapag forklift na walang 1 ton ang maximum na bigat ng kargada, o sa taong nagtapos ng teknikal na kurso sa pagpapatakbo ng forklift kapag forklift na 1 ton o higit pa ang maximum na bigat ng kargada.

▶Sanggunian ang 4 (03)

Q. 10 Hindi ako makapagtrabaho dahil nagkapinsala ako sa katawan habang nagtatrabaho. Binabayaran ng kumpanya ang gastusin sa pagpapagamot, ngunit hindi ako nakakatanggap ng kabayaran para sa sahod sa panahong lumiliban ako sa trabaho.

ANSWER

Ipinairal ang seguro para sa sakuna sa trabaho sa lahat ng manggagawa kasama ang mga dayuhang manggagawa. Sa seguro para sa sakuna sa trabaho, kung hindi makapagtrabaho at hindi makatanggap ng sahod dahil nagpapagaling para sa pinsala sa katawan o sakit na natamo sa pagtatrabaho o sa pagpasok sa o pag-uwi mula sa trabaho, maaaring tumanggap ng benepisyo (kabayaran) atbp, sa pagliban sa trabaho mula sa ika-4 na araw ng pagliban sa trabaho.
Mangyari lamang na kumonsulta kaagad sa Labor Standards Inspection Office.

▶Sanggunian ang 5

7 Patnubay sa Tanggapan ng Konsultasyon

Impormasyon tungkol sa consultation para sa mga dayuhan

Ang Ministry of Health, Labour and Welfare ay nagtatag ng isang 「Consultation Dial para sa mga dayuhan」 upang makinig sa mga konsulta mula sa mga manggagawang dayuhan sa mga sumunod na 13 wika.

「Consultation Dial para sa mga dayuhan」 ay nagpapaliwanag tungkol sa mga batas at regulasyon at sumasanguni sa mga may kaugnayan na organisasyon patungkol sa mga kondisyon sa pagtatrabaho.

Para sa pagkonsulta sa 「Consultation Dial para sa mga dayuhan」, may bayad kada 180 seconds 8.5yen(kasali na tax)kung sa telephone, 180 seconds ay 10yen(kasali ng tax)kung sa cellphone naman tumawag.

Wika	Araw	Oras	Numero
Ingles	Lunes～Biyernes	10am～3pm (maliban mula 12nn～1pm)	0570-001-701
Intsik			0570-001-702
Portuges			0570-001-703
Espanyol			0570-001-704
Tagalog			0570-001-705
Vietnamese			0570-001-706
Myanmar	Biyernes		0570-001-707
Nepali	Lunes～Huwebes		0570-001-708
Koreano	Miyerkules～Biyernes		0570-001-709
Thai	Huwebes		0570-001-712
Indonesian	Martes		0570-001-715
Cambodian (Khmer)	Miyerkules		0570-001-716
Mongolian	Biyernes		0570-001-718

Impormasyon tungkol sa Labor Conditions Consultation Hotline

「Employment Conditions Consultation Hotline」 ay isang proyekto na isinagawa ng Ministry of Health, Labour and Welfare bilang isang consignment na proyekto. Ito ay free dial, libreng tawag kahit saang panig ng bansa. Makakatawag kahit alinman sa telephone, cellphone at public telephone.

「Employment Conditions Consultation Hotline」 ay tumatanggap ng mga konsultasyon sa mga sumusunod na 14 na wika. Matapos magsara o tuwing holiday, ang mga Prefectural Labor Bureau at ang Labor Standards Inspection Office nagpapaliwanag sila tungkol sa mga batas at regulasyon at sumasangguni sa mga may kaugnayan na organisasyon patungkol sa mga kondisyon sa pagtatrabaho.

Wika	Araw	Oras	Numero
Hapones	Lunes～Linggo (Araw-araw)	○Weekdays (Lunes～Biyernes) 5pm～10pm ○Sabado, Linggo at piyesta opisyal 9am～9pm	0120-811-610
Ingles			0120-531-401
Intsik			0120-531-402
Portuges	Lunes ～Sabado		0120-531-403
Espanyol	Huweb, Biyer, Sab.		0120-531-404
Tagalog	Mart, Miyer, Sab.		0120-531-405
Vietnamese	Mart, Miyer, Biyer, Linggo		0120-531-406
Myanmar	Miyerkules, Linggo		0120-531-407
Nepali			0120-531-408
Koreano	Huwebes, Linggo		0120-613-801
Thai			0120-613-802
Indonesian			0120-613-803
Cambodian (Khmer)	Lunes, Sabado		0120-613-804
Mongolian			0120-613-805

Impormasyon ukol sa Konsultasyon para sa mga manggagawang dayuhan

Ang konsultasyon para sa mga manggagawang dayuhan ay itinatag sa ilang mga Opisina ng Prefectural Labor Bureau at mga Labor Standards Inspection Office upang tumanggap ng mga konsultasyon ukol sa mga kondisyon ng trabaho sa iba't ibang wika.Para sa mga detalye ukol sa mga lugar ng konsultasyon at mga petsa ng pagbubukas ayon sa wika,mangyaring bisitahin ang website ng

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

Ministry of Health,Labour and Welfare.

Impormasyon ukol sa pangkalahatang konsultasyon sa pagtatrabaho

Ang pangkalahatang konsultasyon sa pagtatrabaho ay itinatag sa 379 na lokasyon, kabilang ang mga Opisina ng Prefectural Labor Bureau at mga Labor Standards Inspection Office sa buong Japan.Nagbibigay ito ng mga konsultasyon ukol sa mga problema sa lugar ng trabaho at nag-aalok ng impormasyon para sa kanilang pag-aayos sa isang one-stop na serbisyo.Para sa mga detalye ukol sa mga lugar ng konsultasyon atbp,mangyaring bisitahin ang website ng

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

Ministry of Health,Labour and Welfare.

8 Handbook ng mga Kondisyon sa Pagtatrabaho

Ministry of Health,Labour and Welfare ay naglathala ng isang Handbook ng mga Kondisyon sa Pagtatrabaho na naglalaman ng mga pangunahing paalala tungkol sa mga kondisyon ng trabaho para sa mga dayuhang nagtatrabaho sa Japan,na isinalin sa 13 wika.(Ingles,Intsik,Portuges,Espanyol,Tagalog,Vietnamese,Myanmar,Nepali,Koreano,Thai,Indonesian,Cambodian,Mongolian).

Maaaring i-download mula sa website ng Ministry of Health,Labour and Welfare
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html
o makipag-ugnayan sa pinakamalapit na Opisina ng Prefectural Labor Bureau o Labor Standards Inspection Office.

(2025.2)