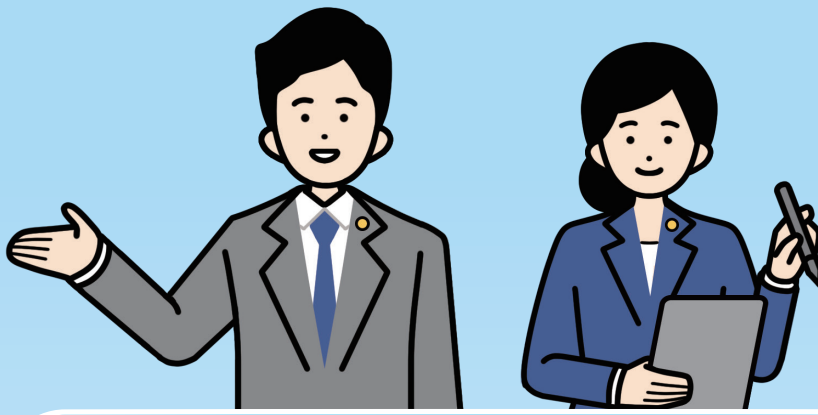




Para sa mga Employers at mga tagapamahala ng Human Resources

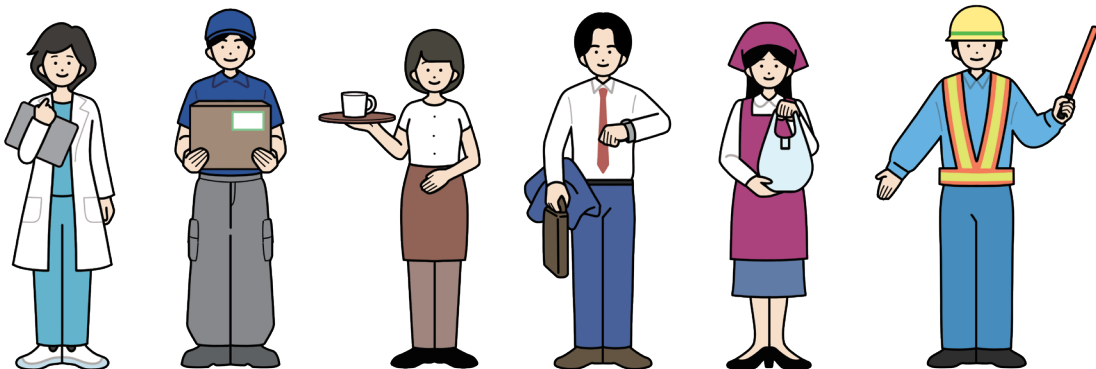
Alam nyo ba na **pinalawak** na ang saklaw sa mga karapat-dapat na sumapi sa Social Insurance

(Health Insurance at Employees' Pension Insurance)

Gabay sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance

~ Gabay para sa malinaw na pagpapaliwanag ng mahahalagang impormasyon para suriin ng mga employer ~

- | | | | |
|--|----|--|-----|
| ● Anong uri ng mga kumpanya at empleyado ang sakop? | P2 | ● Kung nais kalkulahin ang kontribusyon sa Social Insurance | P6 |
| ● Kung gustong malaman ang tungkol sa mga programa na nagbibigay suporta | P8 | ● Gusto bang malaman ang mga pagbabago sa at benepisyo sa Health Insurance at Pensiyo? | P10 |



Espesyal na Website para sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance

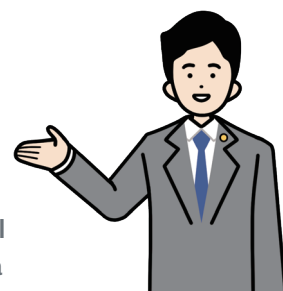
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html>



Pangkalahatang Pananaw Tungkol sa Pagpapalawak ng mga Sakop ng Social Insurance

Ano ang Pinalawak na Saklaw ng Social Insurance?

Ang Kagawaran ng Kalusugan, Paggawa at Kapakanan ay pinapalawak ang saklaw ng Social Insurance sa mga karapat-dapat na sumapi upang matiyak na ang mga part-time at pansamantalang empleyado, pati na rin ang mga nagtatrabaho sa mga solong pag-aari na kumpanya na kasalukuyang hindi sakop ng Social Insurance (Health Insurance at Employees' Pension Insurance para sa mga Empleyado) ay makatanggap ng pinabuting saklaw sa medikal at benepisyo ng pensiyon. Ipinapaliwanag sa Guide Book na ito ang pinalawak na saklaw para sa mga part-time at pansamantalang manggagawa.



Q Paano palalawakin ang saklaw?



Gaano kalaki ang kumpanya

Ang saklaw na mga kumpanyang kinakailangang irehistro ang mga empleyadong nagtatrabaho ng maikling oras sa Social Insurance ay palalawakin nang paunt-unti.



▼ Paano bilangin ang kabuuan ng mga empleyado

"Ang mga kasalukuyang sakop ng Employees' Pension Insurance" sa isang establisimiyento (sa kaso ng korporasyon, ang buong miyembro nito)

=

Bilang ng mga full-time na empleyado

+

Bilang ng mga empleyadong ang itinakdang oras ng trabaho ay 3/4 o higit pa ng oras ng isang full time na empleyado

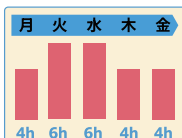
Bilang tuntunin, inuutos ito sa mga kumpanya at iba pang entidad (*) na patuloy lumalampas sa takdang bilang ng empleyado ay saklaw nito.

*Ito ay tumutukoy sa mga pagkakataong inaasahan na lalagpas pa ng kabuuang anim na buwan o higit pa ang pagsapi ng mga empleyadong sakop ng Employees' Pension Insurance sa isang taon.

Q Aling mga empleyado ang bagong sakop ng Social Insurance?

Ang mga sakop ng sistema ay mga empleyado, kabilang ang mga part-time at iba pang manggagawa, na nakatutugon sa mga sumusunod na pamantayan.

※Ang mga empleyadong ang oras at bilang ng araw ng trabaho ay 3/4 o higit pa ng isang full-time na empleyado at kasalukuyan nang kasapi sa Social Insurance.



Ang itinakdang pagtatrabaho bawat linggo

20 oras o higit pa

※1 Ang mga oras ng natrabaho sa overtime ay karaniwang hindi isinasama, ngunit kung ito ay kadalasang ginagawana, maaari na itong idagdag sa pagkalkula sa lingguhang oras ng trabaho.



Hindi estudyante

※2 Ang mga estudyante na pumapasok sa mga paaralan, mga mag-aaral na naka-bakasyon sa klase, mga estudyante ng correspondence schools ay maaring sumapi.

Ang itinakdang buwanang sahod (hindi kasama ang overtime pay) ay 88,000yen o higit pa

※3 Ang mga nagtatrabaho ng 20 oras o higit pa bawat linggo na may minimum wage ay hindi dapat mag-alala sa kanilang sahod, dahil pasok sila sa pamantayang ito. (Nakatakda nang i-abolish ang wage requirement sa Oktubre ng 2026)

※4 Bukod dito, inaasahang makapagtrabaho ng higit sa dalawang buwan gaya ng isang full-time na empleyado.

Para sa mga karagdagang detalye, tignan ang pahina 4-5.

Q Makaka-avail ba ng Programang Magbibigay Tulong?

Para sa mga Empleyado

Pagbawas ng contribution ng insurance ng mga manggagawa

Programang para sa Ajustment sa Bayarin sa Insurance contribution

Babawasan ang bayarin sa Insurance Contribution ng mga Part-time workers sa pinalawig na saklaw para sa empleyado ng kumpanya at iba pa ng nang hanggang 3 taon. (Ipatatupad mula Oktubre ng 2026)

Para sa mga detalye »

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyounushi/shienseido/index.html>



Para sa mga Employer

Libreng assistance ng Sertipikadong Social Security at Labor consultant

Support Program para sa Paggamit ng Dalubhasang Consultant

Pagpapadala ng consultants na may mataas na kaalaman sa Social Security at Labor upang ipaliwanag ang pagpapalawak ng saklaw ng Social Insurance sa mga empleyado ng libre.

Mag-aplay sa pinakamalapit na Pension Office.

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>



Para sa mga Employer

Suporta para sa mga inisyatiba na naglalayong pagbutihin ang kondisyon sa trabaho

Subsidyo para sa Pag-unlad ng Karera

(Kursong Suporta para sa Pagpapalawig ng Oras ng Trabaho ng mga Part-Time na mga Empleyado)

Pagbibigay ng subsidiya sa mga employers na ilalahok ang kanilang mga bagong part-time at temporary employees sa Social Insurance at palalawigin ang oras ng trabaho sa bawat linggo upang tumaas ang kanilang sahod.

Para sa mga detalye »

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/pa-rt_haken/jigyounushi/career.html



Para sa mga karagdagang detalye, tignan ang pahina 4-5.

Q Saan dapat simulan ang preparasyon sa loob ng kumpanya?

Simulan ang preparasyon sa loob ng kumpanya gamit ang 3 hakbang. Para sa partikular na pamamaraan, sumangguni sa gabay na {Ano ang Dapat Gawin sa Pagkakataong Ito?}.



STEP 1 Paghahanda sa Pagbigay Impormasyon sa loob ng kumpanya

Tukuyin kung sino ang karapat-dapat na Tukuyin ang mga sakop ng sistema at suriin ang pangkalahatang ideya ng programa at mga detalye ng suporta. na nauunawaan ng mga nangangasiwa ang programa.

STEP 2 Pagbibigay impormasyon at pagpapaliwanag sa mga empleyado.

Ipagbigay-alam sa mga empleyado sa pamamagitan ng pagpupulong o indibidwal na panayam. Kapag ginagawa ito, ipaliwanag ng Kapag ginagawa ito, ipaliwanag nang wasto kung sino ang mga sakop ng sistema at ang mga benepisyo ng pagsali rito.

STEP 3 Paghahanda at Pagpasa ng Aplikasyon

Isumite ang 'Aplikasyon sa Pagkakaroon ng Insured Status. Hinihimok ang paggamit ng kombenyenteng online na aplikasyon.

Ano ang mga epekto na maaaring idulot nito para sa mga empleyado?

Bagamat magbabago ang pasanin sa insurance contribution ng mga kwalipikado, mapapalawak at mapapahusay naman ang saklaw nito.

Suriin ang mga magiging benepisyo at tiyaking maipaalam ito sa mga sakop ng sistema.

Maaaring gamitin ang pamamaraan na ito para kalkulahan ang mga pagbabago sa take-home pay ng mga empleyado.



<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jugyouin/henka/#simulator2>

Simpleng Simulator upang malaman ang Take-Home Pay



Para sa mga karagdagang detalye, tignan sa pahina 8-11.

Mga kwalipikadong kumpanya at empleyado

Ang saklaw ng mga kwalipikadong kumpanya ay palalawakin nang paunti-unti

Laki ng kumpanya (bilang ng mga empleyado)	Kung kailan ang mga part-timers na empleyado ay magiging eligible na sa Social Insurance
51 katao o higit pa	Ipinapatupad na ✓
36–50 katao	Oktubre ng 2027
21–35 katao	Oktubre ng 2029
11–20 katao	Oktubre ng 2032
10 o mas kaunti pang katao	Oktubre ng 2035



Q Ipagbigay alam kung paano malaman ang mga kumpanya at iba pang katulad ang eligible

- Para sa mga korporasyon: Ito ay depende sa **kabuuang bilang ng lahat ng empleyado sa lahat ng sangay nito** kung ito ay **alinsunod** o higit pa sa pamantayan.(*)
- Para sa mga sole proprietorship: Ito ay batay sa kung ang **bilang ng mga empleyado** na **pareho** o mas mataas sa pamantayan (*) o hindi.

*Mula Abril ng 2026: 51 katao o higit pa

POINT 1 Paano bilangin ang kabuuan ng mga empleyado

Ang bilang ng mga empleyado ay tumutukoy sa **mga kasalukuyang sakop ng Employees' Pension Insurance** sa isang establisimyento.

$$= \text{Bilang ng mga full-time na empleyado} + \text{Bilang ng mga empleyadong ang itinakdang oras ng trabaho ay 3/4 o higit pa ng oras ng isang full time na empleyado}$$

POINT 2 Ang konsepto ng 「Regular」

Ito ay tumutukoy sa mga pagkakataong inaasahan na lalagpas pa ng kabuuang **anim na buwan o higit pa** ang pagsapi ng mga empleyadong sakop ng Employees' Pension Insurance.

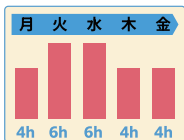
POINT 3 Mga Proseso na Dapat Sundin Kung Naangkop sa Programa

- Sa Japan Pension Service, dapat magsumite ng Notipikasyon para sa “Eligibility as a Designated Workplace”. Bilang karagdagan, kailangan din na isumite ang notipikasyon para sa mga bagong Part-time workers na nagkaroon ng Insured Status (tingnan ang pahina 11 para sa mga detalye).
- Sa Oktubre 1, 2027, makakatanggap ang mga kumpanyang may 36 hanggang 50 na empleyado ng abiso mula sa Japan Pension Service na sila ay bahagi na ng pinalawak na saklaw.

Q Aling mga empleyado ang muling karapat-dapat na sumapi?

Ang mga sakop ng sistema ay mga empleyado, kabilang ang mga part-time at iba pang manggagawa, na nakatutugon sa mga sumusunod na pamantayan.

※Ang mga empleyadong ang oras at bilang ng araw ng trabaho ay 3/4 o higit pa ng isang full-time na empleyado at kasalukuyan nang kasapi sa Social Insurance.



Ang itinakdang pagtrabaho bawat linggo

20 oras o higit pa.

※1 Ang mga oras ng natrabaho sa overtime ay karaniwang hindi isinasama, ngunit kung ito ay kadalasang ginagawana, maaari na itong idagdag sa pagkalkula sa lingguhang oras ng trabaho.



Hindi estudyante

※2 Ang mga estudyante na pumapasok sa mga paaralan, mga mag-aaral na naka-bakasyon sa klase, mga estudyante ng correspondence schools ay maaring sumapi.

Ang itinakdang buwanang sahod (hindi kasama ang overtime pay) ay **88,000yen o higit pa.**

※3 Ang mga nagtatrabaho ng 20 oras o higit pa bawat linggo na may minimum wage ay hindi dapat mag-alala sa kanilang sahod, dahil pasok sila sa pamantayang ito. (Nakatakda nang i-abolish ang wage requirement sa Oktubre ng 2026)

※4 Bukod dito, inaasahang makapagtrabaho ng higit sa dalawang buwan gaya ng isang full-time na empleyado.

Q Ano ang dapat gawin kung nais isali ang mga part-time na empleyado bago ipatupad ang pagpapalawak ng saklaw ng Social Insurance?

Kung nakuha ang mahigit kalahating pagsang-ayon ng lahat ng mga empleyado (*) Maaari nang irehistro ang mga part-time at pansamantalang empleyado sa Social Insurance sa pamamagitan ng pagsusumite ng kanilang application.

* Kabilang ang mga manggagawa na kasapi sa ilalim ng Employees' Pension Insurance (pati na ang mga empleyadong 70 taong gulang pataas na nagtatrabaho sa parehong kapasidad) at mga part-timers o pansamantalang empleyado na angkop sa mga pamantayan.

POINT 1 Ang tatlong benepisyo sa pagsapi sa Social Insurance.

- ✓ **Seguridad sa sahod** ng empleyado sakaling hindi makapagtrabaho dahil sa sakit, pinsala o panganganak
- ✓ **Ang mga pagsusuri sa kalusugan** na ibibigay ng Japan Health Insurance Association ay maaari ding gamitin upang pangalagaan ang kalusugan ng mga part-time at pansamantalang empleyado
- ✓ **Ang halaga ng matatanggap na pension** sa hinaharap ay tataas, papabutihin ang benepisyo kung nagkaroon ng kapansanan pati na rin sa mga mauuilang pamilya

POINT 2 Kung nais i-miyembro ang mga part-time na empleyado nang boluntaryo, kakailanganing isumite ang mga sumusunod na dokumento.



- Application Form para sa Voluntary Designated Workplace.
- Dokumentasyon na nagpapatunay ng pagsang-ayon ng mahigit sa kalahati ng mga eligible na empleyado
- Notipikasyon ng Pagkakaroon ng Insured Status para sa mga Part-timers

*Kapag naisumite na ang application at ang lahat ng part-timers ay makakasali kung natupad ang mga kondisyon.

POINT 3 Kung boluntaryong nairehistro ang mga part-timers o pansamantalang mga empleyado pagkatapos ng Oktubre 2026, maaaring samantalahin ang paggamit ng Insurance Premium Adjustment System (tingnan ang pahina 6 para sa mga detalye).

Program na Magbibigay Tulong

Para sa mga Empleyado

Pagbawas ng contribution ng insurance ng mga manggagawa

Programa para sa Ajustment sa Bayarin sa Insurance contribution

Para sa mga detalye >>>

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jigyonushi/shienseido/index.html>



Sa pamamagitan ng pansamantalang pagbayad ng employer sa Insurance Premium ng mga empleyado, mababawasan ang pasanin nila sa nasabing bayarin sa kabuuang tatlong taon (*).

Bagamat kinakailangang pansamantalang bayaran ng mga employer ang nabawasang halaga, iaadjust ang karagdagang gastos pagkatapos ng naitakdang panahon, na nangangahulugang hindi tataas ang kabuuang bayarin ng employer. Wala rin itong epekto sa halaga ng pensiyon na matatanggap ng mga empleyado sa hinaharap.

* Ang mga sakop na bayarin ay ang Health at Employees' Pension Insurance. Ang mga kwalipikadong premium ay ang premium sa health insurance at premium sa Employees' Pension Insurance. Ang mga premiums para sa mga kwalipikadong empleyado ay mababawasan sa loob ng tatlong taong panahon batay sa lugar ng trabaho.

▼ Mga Eligible na Kumpanya

- 1 Mga kumpanya na maaaring boluntaryong italaga na Workplace* mula Oktubre 1, 2026

(*Mga kumpanya kung saan, sa pamamagitan ng kasunduan ng employer at mga empleyado, ang mga part-timers at pansamantalang manggagawa na irehistro sila sa Social Insurance)

- 2 Mula Oktubre 1, 2027, bilang tuntunin, dahil sa pagpapalawak ng coverage ng Social Insurance, ang mga part-timers ay eligible nang makasali sa mga magrerehistrong kumpanya na sumali (tingnan ang ika-2 pahina para sa mga detalye).

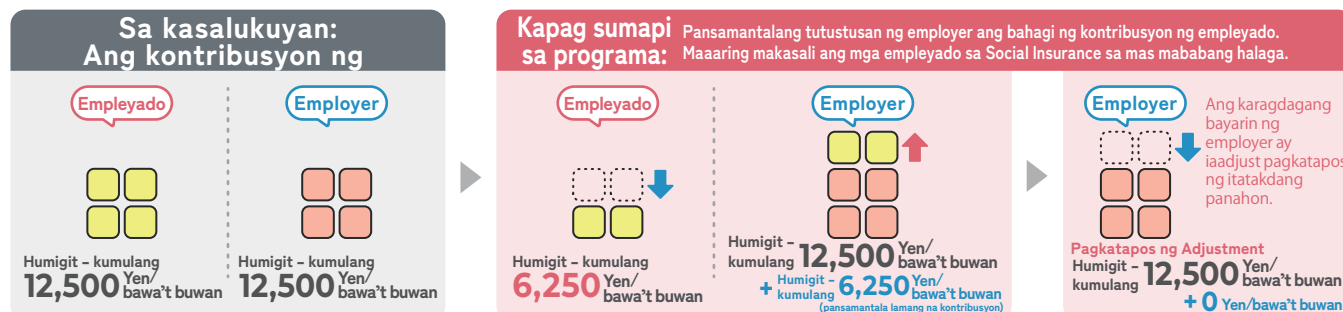
▼ Mga Eligible na Empleyado

Ang mga kwalipikadong empleyado ay ang makakatugon sa lahat ng tatlong sumusunod na kondisyon:

- 1 Ang itinakdang pagtrabaho bawat linggo 20 oras o higit pa (lingguhang oras ng trabaho ay mas mababa sa 3/4 ng mga full-time workers)
- 2 Buwanang sahod na mas mababa sa 130,000 yen (karaniwang buwanang sahod na 126,000 yen o mas mababa)
- 3 Hindi estudyante

Isang halimbawa ng kung ano ang mangyayari kung ang isang empleyado na may buwanang suweldo na 88,000 yen ay gumamit nitong sistema

*Ang mga halaga ng premium na ipinapakita sa diagram ay ehemplo lamang at maaaring iba sa aktwal na halaga.



*Ang porsyento ng nabawasang kontribusyon ng empleyado ay nag-iiba ayon sa buwanang halaga ng sahod. Higit pa rito, ang porsyento ay hahatiin na sa ikatlong taon ng pagsapi sa programa.

Para sa mga Employer

Libreng assistance ng Sertipikadong Social Security at Labor consultant.

Support Program para sa Paggamit ng Dalubhasang Consultant

Mag-aplay sa pinakamalapit na Pension Office

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>



Magpapadala ng dalubhasang consultant upang tumulong sa patakaran at pamamaraan na may kaugnayan sa pagpapalawak ng coverage mula sa Pension Office ng libre.

Huwag mag-atubiling kumonsulta tungkol sa pagpapaliwanag, pagbibigay payo at pagtugon sa pinalawak na coverage sa mga empleyado. Mangyaring mag-apply sa pinakamalapit na Pension Office.



Para sa mga Employer

Pamamaraan sa Annual Income Threshold

Subsidyo para sa Pag-unlad ng Karera

(Kursong Suporta para sa Pagpapalawig ng Oras ng Trabaho ng mga Part-Time na mga Empleyado)

Pagbibigay ng subsidiya sa mga employers na ilalahok ang kanilang mga bagong part-time at temporary employees sa Social Insurance at palalawigin ang oras ng trabaho sa bawat linggo upang tumaas ang kanilang sahod.

Mga Inisyatiba sa Unang Taon

Mga Kundisyon		Halaga ng Subsidiya sa bawat Tao	
Pagpapalawig ng itinakdang oras ng trabaho	Pagtaas ng Sahod	Maliliit na mga negosyo*	Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)
5 oras o higit pa	—	500,000 yen	400,000 yen
4 oras o higit pa ngunit mas mababa sa 5 oras	5% o higit pa		
3 oras o higit pa ngunit mas mababa sa 4 na oras	10% o higit pa		
2 oras o higit pa ngunit mas mababa sa 3 oras	15% o higit pa		

Naaangkop din ito sa mga pagkakataon kung saan ang employer ay ipinatutupad ang mga hakbang tulad ng pagpapalawig ng itinakdang lingguhang oras ng trabaho sa loob ng ilang taon at pagkatapos ay ipaparehistro sa Social Insurance

* Ang Small and Medium-sized Enterprises (SME's) ay tumutukoy sa isang kumpanya na may 30 o mas kaunting regular na empleyado.

Mga inisyatiba sa ikalawang taon

Mga Kundisyon		Halaga ng Subsidiya sa bawat Tao	
Pagpapalawig ng itinakdang oras ng trabaho	Pagtaas ng Sahod	Maliliit na mga negosyo*	Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)
Pagpapalawig ng oras ng trabaho ng karagdagang 2 oras o higit pa	—	250,000 yen	200,000 yen
—	Pagtaas ng Basic Salary ng karagdagang 5% o higit pa, o pagpapatupad ng pagtanggap bonus, o ng benepisyo sa pagreretiro		

Paghahambing ng mga inisyatiba na ginawa sa panahon ng pagsapi sa Social Insurance (Unang taon) at pagkatapos ng pagpapatupad ng mga hakbangin sa (Ikalawang Taon)

Para sa mga detalye >>>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



Dito para sa online na aplikasyon >>>

(Kinakailangan ang G-Biz ID para makapag-login)
<https://www.esop.mhlw.go.jp/subsidy-course/a0iJ3000000pXDIIA2/view>



Para sa mga Employer

Pagtugon sa mga Hamon sa Pamamahala ng mga Tauhan

Work Style Reform Promotion Support Centre

Para sa mga detalye >>>

<https://hatarakikataikaiku.mhlw.go.jp/consultation/>



Mga dalubhasa sa pamamahala ng Human Resources at iba pang larangan ay magbibigay ng libreng serbisyo sa konsultasyon at payo tungkol sa limitasyon ng overtime, pantay na sahod para sa pantay na trabaho, kung paano gamitin ang mga subsidiya kaugnay ng labor at iba pang mga inisyatiba sa pangkalahatang reporma sa trabaho.

Para sa mga Employer

Tungo sa mga Hamon sa Pamamahala

Yorozu Support Centre (Business Consultation Centre)

Para sa mga detalye >>>

<https://yoroze.smrj.go.jp>



Nag-aalok ng malalim at natatanging mga mungkahi upang makatulong lutasin ang mga hamon sa pamamahala ng kumpanya tulad ng paglago ng sales at pagpapabuti ng operasyon. Huwag mag-atubiling makipag-ugnayan at kumonsulta sa amin.

Para sa mga Employer

Subsidiya para sa Digitalization at AI Implementation

SME Productivity Revolution Promotion Project

Mag-apply dito >>>

<https://seisansei.smrj.go.jp>



Ito ay isang programa na pinangangasiwaan ng Organisasyon ng mga Small and Medium-Sized Enterprise (SME's) at Panrehiyong Inobasyon (SME Support, Japan) upang magbigay ng patuloy na suporta sa pagpapabuti ng produktibidad ng mga SME's na nagbibigay prayoridad ng suporta sa mga kumpanya na aktibong nagsasagawa ng mga hakbang tulad ng pagtaas ng sahod.

3 Hakbang ng Paghahanda sa Loob ng Kumpanya

STEP 1

Paghahanda sa Pagbibigay ng Impormasyon sa Loob ng Kumpanya



Alamin ang mga empleyadong karapat-dapat sumapi.

iTignan ang ika-5 pahina para sa mga kailangan upang maging kwalipikado. Habang sinusuri ang polisiya sa kanilang pagtugon, mangyaring sumangguni rin sa programang pangsuporta (pahina 6-7). Maaari gamitin ang simulator na sumusunod: upang makalkula ang mga pagbabago sa bahagi sa kontribusyon ng employer sa Social Insurance at ng Take-Home Pay ng mga empleyado.



Para sa mga employer at Tagapamahala ng Human Resources



Kalkulahin ang kontribusyon sa Social Insurance ng mga Kumpanya at iba pang organisasyon

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonushi/shanaijunbi/#simulator1>



Simpleng Simulator para sa Kontribusyon sa Social Insurance

Para sa mga Empleyado



Simpleng Simulator para sa Take-Home Pay

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jugyouin/henka/#simulator2>

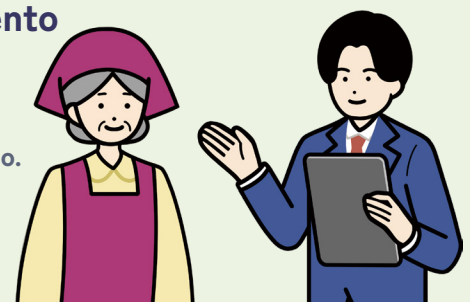


Simpleng Simulator upang malaman ang Take-Home Pay



Ipaliwanag ito sa mga Tagapamahala (mga HR manager at mga pinuno ng departamento sa bawat lugar ng trabaho).

Kung ipapaliwanag ito ng mga supervisor ng trabaho, tiyakin na maibigay ng wasto ang impormasyon na nais para sa mga empleyado. Kung nauunawaan ng supervisor ang tungkol sa pinalawak na saklaw at kayang ipaliwanag ito, magiging maayos ang proseso ng pag-aabisyo sa mga empleyado.





STEP 2-1

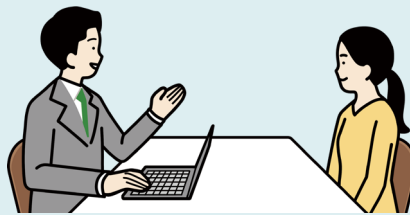
Pagbibigay Impormasyon sa Loob ng Kumpanya at Pagpapaliwanag sa mga Empleyado

epende sa laki ng kumpanya at pamamaraan ng pagpapalaganap nito, isaalang-ala kung paano magkaroon ng panayam, indibidwal na konsultasyon at paggamit ng ilang communication tools upang matiyak na ang lahat ng empleyado ay alam.



Pagpapaliwanag

Bilang karagdagan sa mga ngangasiwa ng Human Resources at labor relations staffs sa loob ng kumpanya, maaari rin itong i-outsorce sa mga sertipikadong Social Insurance consultants sa Labor. Kung gagawin ang outsourcing sa isang panlabas na espesyalista, mangyaring gamitin ang Specialist Utilization Support Program (ika-6 na pahina).



Indibidwal na Konsultasyon

Sa pamamagitan ng pagbibigay ng paliwanag at pagsagot sa mga katanungan ng mga empleyado ayon sa kanilang mga sitwasyon, maaaring matugunan ang mga alalahanin at magkaroon ng pagkakataon upang pumili (ng uri at oras ng trabaho). Ito rin ay isang paraan upang mapag-usapan ang kanilang hangarin sa hinaharap tungkol sa trabaho.



Paggamit ng Communication Tool

Sa pamamagitan ng mga tools na ginagamit ng mga empleyado sa pang-araw-araw gaya ng intranet ng kumpanya, matitiyak na maa-access ang impormasyon anumang oras.Kapag pagsasamahin ang iba pang pamamaraan ng komunikasyon ay higit pang mapahusay ang kaalaman tungkol dito.



Sa Pagbibigay Impormasyon, Tiyaking Maiparating ang mga Sumusunod na Punto:

- ✓ Ipaalam sa mga empleyado na sila ay eligible nang sumapi sa Social Insurance
- ✓ Ipaliwanag ang mga benepisyo sa pagsapi sa Social Insurance
.....> Pumunta sa ika-10 pahina
- ✓ Ipaliwanag kung paano magbabago ang Take-Home Pay at halaga ng pensiyon sa hinaharap bilang resulta ng pagsapi sa Social Insurance
.....> Pumunta sa ika-10 pahina
- ✓ Pag-usapan ang working hours sa hinaharap at iba pang mga kaugnay na bagay
Madali lamang makalkula ang mga pagbabago sa hinaharap na halaga ng pensiyon gamit ang sumusunod na tool

Madali lamang makalkula ang mga pagbabago sa hinaharap na halaga ng pensiyon gamit ang sumusunod na tool.



**Pampublikong
Pensyon Simulator**

<https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>



3 Hakbang para sa Paghahanda loob ng Kumpanya

STEP 2-2

Mga Benepisyo ng Pagsapi sa Social Insurance

✓ Mga Benepisyo sa Pagpapagamot



Benepisyo sa Pagkakasakit

Kung nag-leave sa trabaho dahil sa karamdaman o nagkaroon ng pinsalang walang kaugnayan sa trabaho, Mula sa ika-apat na araw, **makakatanggap 2/3 ng suweldo para sa kabuuang 18 buwan.**

(kinakailangan ang katibayan ng doktor)

Pagkakaroon ng Sakit o Pinsala sa Katawan



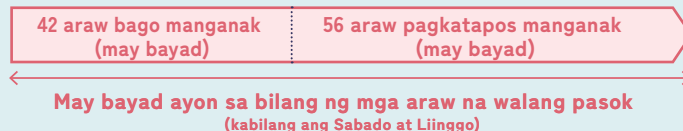
▶▶▶ Panoorin ang video dito!! Na muunawaan sa 1 minuto



Benepisyo sa Panganganak

Kung kukuha ng maternal leave sa trabaho, para sa panahon mula 42 araw bago ang petsa ng panganganak hanggang 56 na araw pagkatapos ng panganganak. **eligible na makakatanggap ng 2/3 ng sahod.**

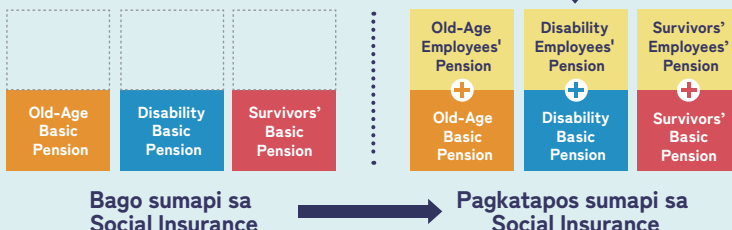
Panganganak



✓ Mga Benepisyo sa Pension

Ang pensiyon ay naging 2 patong na programa na nag-aalok ng pinahusay na seguridad para sa pagtanda, pagkakaroon ng kapansanan at para sa mga mauulila!

▶▶▶ Panoorin ang video dito!! Na muunawaan sa 1 minuto



Dadagdagan pa ang mga benepisyo Eligible na makatanggap ng Employee's Pension

Overview sa premium at benepisyo kapag sumapi sa Social Insurance

Kung hindi dependent na indibidwal (category 1 ng insured person) ay nagparehistro

Dagdag na halaga ng pensiyon, bawas na pasanin sa premium ng insurance

(*Sa kaso ng taunang kita na 1.3 milyong yen)

Kung ang dependent na indibidwal (category 3 ng insured person) ay nagparehistro

Dagdag na halaga ng pensiyon, bawas na pasanin sa premium ng insurance

(*Sa kaso ng taunang kita na 1.06 milyong yen)

	Bago Sumapi sa Social Insurance (Kategorya 1 na saklaw na indibidwal)	Pagkatapos Sumapi sa Social Insurance (Kategorya 2 na Saklaw na Indibidwal)
Bayarin sa Premium ng Insurance	(National Pension + National Health Insurance) Indibidwal na Bayaran : 22,200 yen/buwan	(Employees' Pension Insurance + Health Insurance) Kumpanya: 15,700 yen/buwan Empleyado: 15,700 yen/buwan
Mga Benepisyo	Pagtaas ng Matatanggap na Halaga ng Pension... 11,000 yen/buwan (habambuhay) sa 20 taong pagiging miyembro	Pagtaas ng Matatanggap na Halaga ng Pension... 8,800 yen/buwan
	Basic Pension (Habambuhay)	Employee's Pension (Habambuhay) Basic Pension (Habambuhay)
	Bilang karagdagan, ang kabuuang benepisyong medical ay pinahusay (benepisyo sa pagkakasakit, pagkakaroon ng pinsala at panganganak)	

	Bago Sumapi sa Social Insurance (Kategorya 3 na saklaw na Indibidwal)	Pagkatapos Sumapi sa Social Insurance (Kategorya 2 na Saklaw na Indibidwal)
Bayarin sa Premium ng Insurance	(National Pension + National Health Insurance) Walang personal na kontribusyon	(Employees' Pension Insurance + Health Insurance) Kumpanya: 12,600 yen/buwan Empleyado: 12,600 yen/buwan
Mga Benepisyo	Pagtaas ng Matatanggap na Halaga ng Pension... 8,800 yen/buwan	Pagtaas ng Matatanggap na Halaga ng Pension... 8,800 yen/buwan
	Basic Pension (Habambuhay)	Employee's Pension (Habambuhay) Basic Pension (Habambuhay)
	Bilang karagdagan, ang kabuuang benepisyong medical ay pinahusay (benepisyo sa pagkakasakit, pagkakaroon ng pinsala at panganganak)	

*Ang halaga ng kabuuang premium ay ang Medical Insurance at bayarin sa Pension. Sa National Health Insurance ay kasama na ang kontribusyon sa suporta at pangangalaga ng mga bata.

STEP 3

Paghahanda at Pagpasa ng mga Notipikasyon

Gabay para sa Proseso ng Pag-apply sa Pagkuha ng Eligibility ng Pagiging Insured.

① Notipikasyon sa pamamagitan ng aplikasyon o pagsumite



Makakatanggap ng abiso mula sa Japan Pension Service na eligible na sa expanded coverage.

② Paghanda ng Notification Form



Paghanda ng Notification Form.

③ Pagsumite ng Notification Form



Mangyaring isumite online ang "Notification of Acquisition of Insured Status" para sa Employee's Pension Insurance.

Impormasyon tungkol sa mga Online na Aplikasyon

<https://www.nenkin.go.jp/denshibe/nri/index.html>



Impormasyon tungkol sa pagsusumite ng "Notification of Acquisition of Insured Person Status" sa Japan Pension Service

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/shutoku.html>



Mangyaring Gamitin ang Konbenyenteng On-line Application na Serbisyo



Maaaring magsumite ng aplikasyon 24 oras



Maaring mag-apply kahit saan



Asahang makakatipid ng oras at makababawas ng gastos

Listahan ng mga Flyers at Pamphlets ng mga polyeto at brosyur sa pagpapalawak sa saklaw ng Social Insurance

Pag-unawa at pagpapaliwanag sa sistema.

Guidebook at leaflets para sa mga employers at Human Resource personnel sa pagpapalawak ng Social Insurance coverage



\ Ano ang nalalaman mo? /\

Pagpapaliwanag tungkol sa pagpapalawak ng saklaw mula sa pananaw ng mga employer at ng mga tagapamahala ng Human Resources

- Mga detalye ng inamyendahang batas
- Isang simpleng pangkalahatang ideya ng preparasyon sa loob ng kumpanya
- Mga benepisyo ng pagpaparehistro ng mga empleyado sa Social Insurance
- Introduksyon sa iba't ibang programa na magbibigay suporta

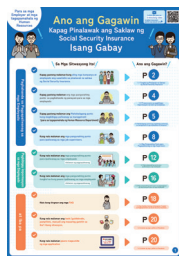
\ Sa anong mga sitwasyon ito magagamit? /\

Sa mga Employer at Tagapamahala ng Human Resources

- Kung nais malaman ang tungkol sa pinalawak na saklaw
- Kung nais unawain ang pangkalahatang proseso bago gawin ang preparasyon sa loob ng kumpanya

Internal Planning

Gabay para sa mga Employer at Tagapamahala ng Human Resources



\ Ano ang nalalaman mo? /\

Pagpapaliwanag kaugnay sa pinalawak na saklaw na sistema 'Ano ang gagawin sa mga ganitong sitwasyon?'

- Mga hakbang na gabay kung paano maghanda sa loob ng kumpanya
- Mga pangunahing punto sa pagbibigay impormasyon sa mga empleyado
- Mga halimbawa ng mga inisyatiba para sa mga indibidwal na kumpanya
- Mga Madalas Itanong tungkol sa pagsapi sa Social Insurance

\ Sa anong mga sitwasyon ito magagamit? /\

Sa mga Employer at Tagapamahala ng Human Resources

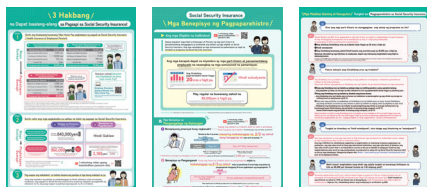
- Kapag isinasalang-alang ang mga pagahahanda sa loob ng kumpanya
- Kapag gusto malaman kung paano mabisang ipaliwanag sa mga empleyado ang mga benepisyo ng pagsapi sa Social Insurance
- Kapag gusto malaman kung paano ipaliwanag ang flyers para sa mga empleyad

Pagpapaliwanag sa Empleyado

Leaflet para sa '3 Hakbang na Dapat Isaalang-alang sa Pagsali sa Social Insurance'

Leaflet para 'Mga Benepisyo ng Pagpaparehistro sa Social Insurance'

Leaflet para sa 'Mga Madalas Itanong tungkol sa Pagpaparehistro sa Social Security'



\ Ano ang nalalaman mo? /\

Leaflet para sa "3 Hakbang sa Pagpaparehistro sa Social Insurance"

- Detalyadong pagpapaliwanag kung paano magbabago ang Take-Home Pay pagkatapos ng pagsapi at kung paano kalkulahin ang mga hinaharap na bayad sa pensyon
- Isang minutong video na nagpapaliwanag ng nilalaman na mapapanood sa pamamagitan ng QR code

Leaflet para sa "Mga Benepisyo ng Pagsapi sa Social Insurance"

- Ilustrasyon na gabay tungkol sa kung sino ang eligibles na sakop ng pinalawak na saklaw at ang mga benepisyo ng pagrerehistro kaugnay ng health insurance at pensiyon

Leaflet para sa "Mga Madalas Itanong Tungkol sa Pagpaparehistro sa Social Insurance"

- Madalas itanong ng mga empleyado at ang mga kasagutan

\ Sa anong mga sitwasyon ito magagamit? /\

Sa mga Employer at Tagapamahala ng Human Resources

- Mga gagamitin bilang mga materials sa pagpapaliwanag at panayam sa mga empleyado

Sa mga Empleyado

- Kapag nais malaman ang mga benepisyo ng pagsapi sa Social Insurance
- Kapag nais kalkulahin ang Take-Home Pay o halaga ng pensiyon
- Bilang reference kapag pinag-uusapan ang pagsapi sa Social Insurance kasama ang pamilya o iba pa



Dito para sa impormasyon tungkol sa mga pamamaraan ng pagrerehistro sa Social Insurance para sa mga part-timers

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyokakudai.html>



Available din ang flyer sa itaas na makikita sa Espesyal na Website para sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html>

Espesyal na Website para sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance

