



Ano ang Gagawin

Kapag Pinalawak ang Saklaw ng Social Insurance Isang Gabay

1-click dito para sa
5-minutong video
na gabay kung paano
gamitin ang manual na ito ▶



Sa Mga Sitwasyong Ito!

Paghahanda sa Pagpapaliwanag sa mga Empleyado



Kapag gustong malaman kung **aling mga kumpanya** at
empleado ang sasailalim sa pinalawak na saklaw
ng Social Insurance



Kapag gustong malaman ang mga pangunahing
punto sa paghahanda ng panayam para sa mga
empleado



Kapag gustong malaman ang **Mahahalagang punto**
kung magbibigay paliwanag sa management
(para sa tagapamahala ng Human Resource Department)



Kung nais malaman ang **mga pangunahing punto**
para ipaliwanag sa mga job supervisors.



Pagbibigay impormasyon sa mga Empleyado



Kung nais malaman ang **mga pangunahing punto**
para ipaliwanag sa mga empleado

nilalaman ng pagpapaliwanag



Kung nais malaman ang **mga pangunahing punto**
tungkol sa kung paano ipaliwanag sa mga empleado

nilalaman ng pagpapaliwanag



at Iba pa



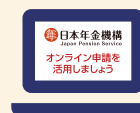
Nais kong tingnan ang mga **FAQ**



Kung nais malaman ang **tools** (guidebooks,
pamphlets, manual) ang maaaring gamitin sa
iba't ibang sitwasyon



Kung nais malaman **paano magsumite**
ng mga application



Ano ang Gagawin?

P 2

1-1 Tungkol sa Pinalawak na Saklaw
ng Social Insurance

P 4

1-2 Proseso para sa pagbibigay
impormasyon sa loob ng kumpanya

P 5

1-3 Mahahalagang punto kung magbibigay paliwanag
sa management at mga nakakataas sa kumpanya

P 8

1-4 Mga Pangunahing Punto para
Pagpapaliwanag sa mga Supervisors

P 12

2-1 Mga pangunahing punto para
ipaliwanag sa mga empleado

P 16

2-2 Mga pangunahing punto para sa pagsasagawa
ng mga panayam para sa mga empleado

P 18

3-1 Mga Madalas Itanong at Kasagutan Tungkol
sa Pagpaparehistro sa Social Insurance

P 20

3-2 Listahan ng mga Leaflets at Pamphlets

P 20

3-2 Listahan ng mga Leaflets at Pamphlets

Tungkol sa Pinalawak na Saklaw ng Social Insurance



Q

Anong uri ng mga kumpanya at empleyado ang bagong saklaw ng Social Insurance (Health Insurance at Employees' Pension Insurance)?

A

Mula pa noong Abril ng 2026, ito ay naaangkop na sa mga kumpanya at iba pang organisasyon na may 51 o higit pang empleyado. Mula Oktubre 2027, ang mga part-timers at mga pansamantalang empleyado na naaangkop sa ilang pamantayan na nagtatrabaho sa kumpanya at iba pang organisasyon na may 36 hanggang 50 empleyado ay kinakailangang sumapi na rin sa programa.

- Mangyaring sumangguni sa ibaba ng pahinang ito para sa mga detalye kung paano kinakalkula ang bilang ng mga empleyado.
 - Mangyaring sumangguni sa ika-3 pahina para sa mga pamantayan ng mga empleyadong bagong sakop ng Social Insurance.
- Bilang karagdagan, kahit na ang mga kumpanyang may mas kaunting empleyado kaysa sa pamantayan ay maaaring sumailalim sa parehong regulasyon gaya ng mga kumpanyang may mas maraming empleyado kung magkasundo ang mga empleyado at ang employer (tingnan ang Ika-5 na "Gabay sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance").



► Gaano Kalaki ang Kumpanya

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

Bago pa man ipatupad ang batas ay maaari ng boluntaryong sumapi kung may kasunduan sa pagitan ng mga manggagawa at kumpanya.

► Paano bibilangin ang kabuuan ng mga empleyado

○ 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 (*) o hindi.

○ Para sa mga sole proprietorship: Ito ay batay sa **kung ang bilang ng mga empleyado** ay **pareho** o mas mataas sa pamantayan (*) o hindi.

*Mula pa noong Abril 2026: 51 katao o higit pa

POINT 1

Paano bibilangin ang kabuuan ng mga empleyado

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

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

POINT 2

Ang konsepto sa {Regular} na batayan'



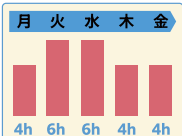
Ito ay tumutukoy sa mga pagkakataong inaasahan na lalagpas pa ng kabuuang anim na buwan o higit pa ang pagsapi ng mga empleyadong sakop ng Employees' Pension Insurance sa isang taon.

Tungkol sa Pinalawak na Saklaw ng Social Insurance

► Mga Kinakailangan para sa Mga Karapat-dapat na Empleyado

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. (Nakatakdang i-abolish ang wage requirement sa Oktubre ng 2026)

※4 Bilang karagdagan, dapat makapagtrabaho ng higit sa dalawang buwan gaya ng isang full-time na empleyado

► Mga halimbawa ng mga pamamaraan para alamin ang mga eligible na empleyado

Mabisang tukuyin kung aling mga empleyado ang karapat-dapat sa Social Insurance at pangasiwaan ang progreso ng mga pagpapaliwanag sa bawat empleyado, pati na rin ang kanilang mga kagustuhan sa pagsapi gamit ang mga sumusunod na pamamaraan.

- Samantalain ang paggamit ng kasalukuyang sistema sa payroll computation.
- Gamitin ang mga spreadsheet tools (tulad ng Excel) (tingnan ang mga halimbawa)

Mga Pag-aaral

Mula sa ng 101-200 empleyado /
Komprehensibong Serbisyo / Tokyo

Lumikha ng Excel spreadsheet upang malaman ang mga empleyadong eligibles

- Sa pag-aaral na halimbawang ito, isang simpleng Excel tool ang nilikha upang ilista at beripikahin ang lahat ng mga empleyado na maaaring eligible sa Social Insurance (tignan ang illustration).
- Sa pamamagitan ng paggamit Excel spreadsheet, magbibigay-daan ito sa komprehensibong pagtingin, kabilang ang mga kagustuhan ng bawat empleyado sa pagsapi, malalaman ng mabuti ang bilang ng mga nakasapi na empleyado at iba pang mga detalye.



[Overview ng Pamamaraan sa Pamamahala]

Numero ng Empleyado	Empleyado	Edad	Departamento	Katayuan sa Trabaho	Kasalukuyan			Từ tháng 10 năm 2027 trở đi			Mga Empleyado Pagpaparehiistro
					Kategorya ng Unemployment Insurance	Kategoryang Health Insurance	Kategorya ng Employee's Pension	Kategorya ng Unemployment Insurance	Kategorya ng Health Insurance	Kategorya ng Employee's Pension	
20242024	Hanako Koro	35 taon at 1 buwan	●● Departamento	Part-timer	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	Eligible	Eligible	○
20241999	Michio Rodo	49 taon at 3 buwan	●● Departamento	Part-timer	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	Hindi Saklaw	×
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	○
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	×

Proseso para sa Pagbibigay Impormasyon sa Loob ng Kumpanya.



Q

Kung hindi sigurado kung **paano magbigay ang management o ang mga tagapamahala ng Human Resources**, pakibigyan sila ng **payo kung paano ito gagawin upang makuha ang kanilang pang-unawa upang ibigay ang kanilang pagsang-ayon sa mga kailangang pagbabago.**

A

May tatlong pangunahing hakbang na dapat sundin ng Human Resource Department. Mangyaring sumangguni sa mga detalye sa ibaba. Gamitin ito bilang batayan at bumuo ng planong naaangkop sa estruktura ng inyong kumpanya.



► Proseso sa Pagbibigay Impormasyon sa loob ng kumpanya at kung paano ito bigyan ng pagsang-ayon

Pag-unawa at Pag-alam sa mga Detalye ng Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance

STEP 1

Preparasyon (Pagkalkula ng halaga ng kontribusyon sa Social Insurance, paghahanda ng mga materials para sa pagpapaliwanag, atbp)



- Isaalang-alang at ayusin ang mga sumusunod na punto, at magpatuloy sa mga paghahanda gaya ng paggawa ng mga materyales para sa pag-uulat sa pamunuan at mga nakatataas na ehekutibo.

- Mga Pangunahing Punto sa Inanyendahang Batas
- Tungkol sa Mga Kontribusyon sa Social Insurance
- Pasanin ng Empleyado
- Pograma na Nagbibigay Suporta
- Pagbibigay Impormasyon sa Loob ng Kumpanya

- Mahalaga ring kumonsulta nang maaga para sa mga bagay na kailangang iulat ayon sa patakaran ng kumpanya tungkol sa pag-empleyo ng mga part-timers.
- Ang halaga ng mga kontribusyon sa Social Insurance ay isang partikular na alalahanin para sa maraming employers at managers. Kalkulahin ito gamit ang simpleng Social Insurance contribution tool na nasa Espesyal na Website para sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance. Para sa mga detalye, tingnan ang pahina 6, ang “2. Tungkol sa Mga Kontribusyon sa Social Insurance”.

STEP 2

Pagpapaliwanag, Pag-uulat at Pag-apruba para sa mga Employers at Executives ng Kumpanya.



- Kunin ang pagsang-ayon ng mga executives ng kumpanya tungkol sa pagpapalawak ng saklaw sa pamamagitan ng pag-uulat ng mga pinagsamang impormasyon.

STEP 3

Mga Impormasyon at Pagpapaliwanag para sa mga Supervisors (Human Resources at Section Heads ng bawat lokasyon)



- Kung mayroong tagapamahala na responsable para sa pakikipag-ugnayan sa mga empleyado, ipaliwanag sa kanila kung ano ang mahalaga na gustong tugunan.
- Kung nauunawaan ng mga supervisors ang pinalawak na coverage at naipapaliwanag ito, ang pakikipag-komunikasyon sa mga empleyado ay magpapatuloy ng maayos. **Gamitin ang gabay na ito upang matulungan ang mga responsableng tagapamahala sa mga empleyado. Maaring gamitin ang sa pagpapaliwanag ang leaflets o video.** Magpasiya ng maaga kung kailan ang mga ito ibibigay.

Pagbibigay Abiso sa mga Eligible na Empleyado

Mahahalagang Punto Kung Magbibigay Paliwanag sa Management at mga Nakakataas sa Kumpanya



Q

Bigyan ng payo kung anong uri ng mga materials ang dapat ihanda at gagamitin sa pagpapaliwanag sa mga employers at company executives.

A

Bakit hindi subukan buuin ang mga pangunahing punto gamit ang mga impormasyon tulad ng nakalista sa ibaba? Bilang karagdagan, gamitin ang 'Gabay sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance', na nagpapaliwanag sa programa sa mga employers. Tandaan na depende sa sitwasyon ng bawat kumpanya, iangkop ang pagpapaliwanag.



► Mga halimbawa ng Materyales para sa Pagpapaliwanag sa Pamunuan ng Kumpanya

<Titulo ng Dokumento Halimbawa ng Isang Dokumento para sa Pagpapaliwanag sa Loob ng Kumpanya>

* Mangyaring baguhin at gamitin ayon sa partikular na sitwasyon ng bawat kumpanya

○Mga Pangunahing Punto ng Inamyendang Batas

Mula Oktubre ng 2027, ang mga kumpanya na may 36 hanggang 50 na empleyado ay inaatasan nang sumapi ang mga part-timers (tulad ng mga pansamantalang manggagawa) na naaangkop sa mga sumusunod na pamantayan ng Health Insurance at Employee Pension Insurance.

☒ Itinakdang 20 oras o higit pa ng pagtatrabaho sa isang linggo ☒ Hindi estudyante

○Tungkol sa Sahod ng mga Manggagawa

Kung ang lahat ng empleyado ng kumpanya na sakop ng mga amyenda sa batas ay sasapi sa Social iSecurity Insurance, ang itataas sa premium ay ____ yen.

Ang bilang ng mga apektadong empleyado at ang pagtaas ng premium sa Social Security Insurance sa bawat sangay ng kumpanya ay ipinapakita sa talaan sa ibaba.

Sangay	Bilang ng mga Apektadong Empleyado	Ambag sa Social Security Insurance (kumpara sa naunang taon)	Ambag sa Social Security Insurance (kumpara sa naunang buwan)
Branch A	☐ katao	+ ☐ yen	+ ☐ yen
Branch B	☐ katao	+ ☐ yen	+ ☐ yen
Kabuuan	☐ katao	+ ☐ yen	+ ☐ yen

○Pasanin ng Empleyado

Ang kontribusyon sa Social Security Insurance ng empleyadong nagtatrabaho ng 5 oras at 4 na araw kada linggo ay ____ yen bawat buwan.

(Tandaan) Planong bigyan kauutusan ang mga supervisors na ipaliwanag sa mga empleyado ang kanilang kontribusyon sa Social Security Insurance.

○Program na Magbibigay Suporta

- Adjustment sa Bayarin ng Premiums : Isang programa kung saan pansamantalang babayaran ng mga employer ang premium ng Social Security Insurance ng mga empleyado upang payagan ang mga bagong part-timers na eligible na magpatuloy sa pagtatrabaho nang hindi kailangang baguhin ang kanilang oras ng trabaho at mapapababa ang pasanin sa premium sa kabuuang tatlong taon.
- Expert Utilization Support Program : Pagpapadala mula sa Pension Office ng consultant sa Social Security Insurance at Labor na may malawak na kaalaman tungkol sa pagpapalawig ng coverage nang walang bayad.
- Subsidiya para sa Pag-angat ng Kaalaman : Kursong Suporta para sa Pagpapalawig ng Oras ng Trabaho ng mga Part-Time na mga Empleyado

○Pagbibigay Impormasyon sa Loob ng Kumpanya

Ang pagpapabatid ng impormasyon sa mga kwalipikadong empleyado ay sa pamamagitan ng intranet at newsletter ng kumpanya.

Ang nakaplanong iskedyul para sa pakikipag-ugnayan sa mga empleyado sa loob ng kumpanya sa Oktubre ay ang sumusunod.

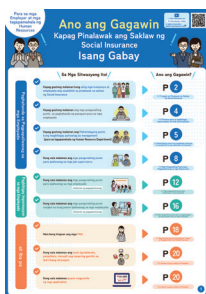
Buwan ng—Taong 2027	Buwan ng—Taong 2027	Buwan ng—Taong 2027	Buwan ng—Taong 2027	Buwan ng—Taong 2027	Buwan ng—Taong 2027
Preparasyon sa Pagbibigay Abiso	Gabay para sa mga Supervisors (Mga Magpapaliwanag)	Pagsisimula ng Panayam sa mga	Pag-uulat sa Resulta ng	Pag-recruit ng mga Tauhan	Pagsasa-ayos ng Work Shifts

Mahahalagang Punto Kung Magbibigay Paliwanag sa Management at mga Nakakataas sa Kumpanya

Maaaring gamitin ang mga sumusunod na materyales at tools upang lumikha ng nilalaman para sa ika-5 pahina. Maaari ring ipaliwanag ang 'Mga Benepisyo para sa Kumpanya' sa susunod na pahina, kung kinakailangan.



1 Mga Pangunahing Punto ng Inamyendahan na Batas.



- Gamitin ang manual na ito ang 'Gabay sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance' upang ipaalam ang **mga pangunahing punto ng mga amyenda sa batas.**
- Maaari ring isaalang-alang ang paggamit ng anumang gabay na ibinigay ng consultant ng Social Insurance at Labor o ng Pension Office tungkol sa pagpapalawak ng coverage.

2 Tungkol sa Kontribusyon sa Social Insurance



- Subukang gawin ang pagcompute ng sahod at salary calculation tools o spreadsheets software (gaya ng Excel) para makalkula ang gastos sa labor at mga sweldo

Ang mahalagang punto ay malaman ang halaga ng kontribusyon sa Social Insurance na kailangang pasanin ng kumpanya kung sasali ang lahat ng eligibles sa programa.



Isang simpleng Tool para sa Kalkulasyon ng Kontribusyon ng Premium



Maaari ring kalkulahin ang tinatayang taunang bahagi ng employer sa kontribusyon ng Social Insurance sa website ng Ministry of Health, Labour and Welfare.

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jigyounushi/shanaijunbi/#simulator1>

3 Tungkol sa Bayarin ng mga Empleyado



- Isaalang-alang ang paggamit ng mga tools sa payroll o kalkulasyon ng sahod o mga spreadsheet tool (tulad ng Excel) na ginagamit para kalkulahin ang gastos sa labor at sahod upang kalkulahin ang kontribusyon sa social insurance para sa mga empleyadong tinutukoy.



Simpleng Simulator upang malaman ang Take-Home Pay



Sa website ng Ministry of Health Labor and Welfare na tantiyahin ang pagbabago sa netong sahod para sa mga part-timers at pansamantalang empleyado na sumapi sa Social Insurance.

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jugyoin/henka/#simulator2>

4 Programa na Magbibigay Supporta

Ang mga pahina 9 hanggang 11 ay naglalahad ng mga iskema at inisyatiba ng pamahalaan na magagamit ng mga employers at iba pang organisasyon kaugnay ng pagpapalawak ng programa. Mangyaring suriin ang mga detalye at gamitin ito.

5 Pagbibigay Impormasyon sa Loob ng Kumpanya

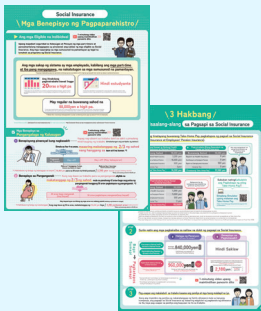
- Mga paghahanda / plano (tulad preparasyon ng mga materyales) para sa pagpapaliwanag sa mga empleyado
- Mga Gabay at Impormasyon para sa mga Tagapamahala ng Trabaho
- Paliwanag sa mga empleyado
- Kung may kakulangan sa tauhan

Paghahanda para Pagrecruit ng mga Bagong Empleyado
Isaalang-ala ang iba pang mga bagay at gumawa ng iskedyul. Epektibo rin na isipin ang iba't ibang paraan ng komunikasyon, alinsunod sa kalagayan ng kumpanya o organisasyon.

Mahahalagang Punto Kung Magbibigay Paliwanag sa Management at mga Nakakataas sa Kumpanya

POINT

Mga materyales na gagamitin sa pagbibigay impormasyon at paggabay sa mga empleyado



Ikonsidera nang maaga kung anong mga materyales ang gagamitin sa pagbibigay-impormasyon at paggabay sa mga empleyado, at ihanda ang mga ito bilang reference para sa panayam sa employer at company executives.

Gamitin din ang listahan ng mga flyers at pamphlets mula Kagawaran ng Kalusugan, Paggawa at Kapakanan na matatagpuan sa pahina 20.



Natatanging Website Para sa Pagpapalawak ng Saklaw

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



► Mga Benepisyo para sa Mga Kumpanya

Para sa mga kumpanya at iba pang organisasyon, may tatlong pangunahing benepisyo sa paghihikayat sa mga empleyado na sumali sa Social Insurance.



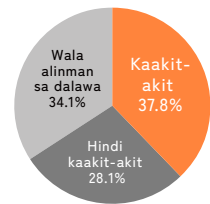
Unang Benepisyo ng Kumpanya

1

Mas nagiging madali ang pagkuha at pagpapanatili ng mga empleyado

Sa isang surbey na isinagawa ng Kagawaran ng Kalusugan, Paggawa at Kapakanan, tinatayang 60% ng mga sumagot (isang seleksyon ng mga kumpanyang may 100 o mas kaunting empleyado) ang nagsabi na ang dahilan kung bakit isinasama nila ang 'Social Insurance' sa kanilang mga anunsyo sa trabaho ay upang 'pagbutihin ang kondisyon sa trabaho sa pamamagitan ng pagtaas ng benepisyo sa pensiyon ng mga empleyado at pagbibigay ng health insurance na naglalayong makuha at mapanatili ang mga empleyado'.

Higit pa rito, sa isang survey na isinagawa ng Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), 37.8% ng mga manggagawa ang sumagot na ang 'mga anunsyo sa trabaho na nag-aalok ng Social Insurance' ay 'kaakit-akit'.



(Batayan)
Itinala batay sa 'Survey on Job Descriptions (2024)' ng JILPT

Unang Pangalawang Benepisyo ng Kumpanya

2

Mas Madaling Pag-iskedyul ng Mga Work Shifts

Kapag ang mga empleyado ay sumapi sa Social Insurance, hindi na nila kailangang ayusin ang kanilang oras ng trabaho dahil sa pag-aalala sa mga limit ng sahod. Dahil dito, mas naiaayos ang oras ng trabaho at nagpapadali sa pag-oorganisa ng shifting sa work ang mabuting resulta ayon sa ulat ng mga kumpanya.



Unang Pangatlong Benepisyo ng Kumpanya

3

Nagpapataas ng motibasyon at pagpapahalaga sa trabaho sa mga empleyado



Sa mga nagdaang taon, ang mga saloobin ng mga empleyado sa trabaho ay nagbabago na may mas mataas na kamalayan sa balanse sa pamumuhay at trabaho at iba pang mga kadahilanan.

Sa isang survey na isinagawa ng Teikoku Databank, ang mga kumpanyang nag-ulat ng pagtaas sa bilang ng mga empleyado ay binanggit ang 'pagpapahusay ng mga benepisyo ng empleyado' bilang isang pangunahing inisyatiba para mapabuti ang mga reporma sa trabaho na naging epektibo sa pagkuha ng mga tauhan. Kasunod ito ang kundisyon kung saan madaling kumuha ng day-offs, gaya ng paid sick at maternal leaves at 'pagbabawas ng sobrang oras ng trabaho'.

(Batayan) Teikoku Databank, Ltd. 'Survey on Management Issues and Business Activities of Small and Medium-sized Enterprises ng fiscal year 2024'

*Hiniling sa mga sumagot na pumili ng hanggang tatlong inisyatiba mula sa listahan ng 'mga hakbang sa pagpapabuti ng Job Conditions na itinuturing na epektibo para sa pagkuha at pagpapanatili ng mga empleyado'.

Maaaring gamitin ang Social Insurance bilang bahagi ng benepisyo ng mga empleyado upang suportahan sila iba't ibang pagpapahalaga, tulad ng pagnanais magtrabaho nang matagalan, magtrabaho habang nagpapalaki ng mga anak o nag-aalaga ng miyembro ng pamilya pagdating sa pensiyon at health insurance. Sa isang case study ng isang kumpanya na nagtatag ng isang sistema na nagpapahintulot sa mga empleyado na suriin ang kanilang mga work conditions pagkatapos sumapi sa Social Insurance ay siyang nag-udyok sa kanila na isaalang-alang ang kanilang pangmatagalan pagtrabaho.

Mga Pangunahing Punto para Pagpapaliwanag sa mga Supervisors



Q

Ano ang mga dapat ipaalam sa mga supervisors (mga Human Resources Manager at mga Department Heads sa bawat lokasyon)?

A

Gamit ang gabay na ito at ang tatlong flyers sa ibaba, ipaliwanag sa mga supervisors (mga tagapamahala ng Human Resources at mga pinuno ng departamento sa bawat lokasyon) ang mga detalye ng pinalawak na saklaw at ang mga benepisyo ng pagsapi sa Social Insurance. Pagkatapos paghandain sila upang ipaliwanag sa kanilang mga tauhan.

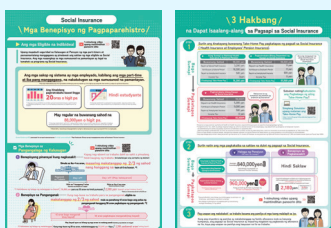


► Pagpapaliwanag sa pinalawak na saklaw ng Social Insurance sa mga supervisors at pagpapatid sa mga kwalipikadong empleyado



- Pagpapaliwanag sa Pahina 3, 'Tungkpl sa Kwalipikasyon para sa Pinalawak na Saklaw ng Social Insurance, at tiyaking naunawaan ang nilalaman ng pahina 12-14 (mga pangunahing punto ng mga flyers).
- Para sa mga empleyadong nangangailangan ng patnubay o paliwanag, epektibong gumamit ng mga tool sa spreadsheet (tulad ng Excel) o mga listahan upang ipaalam ang impormasyong ito mula sa mga tagapamahala ng Human Resources at pagkatapos ay pamahalaan ang proseso sa pamamagitan ng pakikipanayam at iba pang paraan.

► Kahilingan para sa Pamamahagi at Pagsusuri ng mga Materyales na Pagpapaliwanag sa mga Empleyado



! Ipamigay ang sumusunod na flyers upang gamitin sa pagpapaliwanag ng impormasyon sa mga eligible na empleyado at **hingin ang kanilang kooperasyon sa paghatid ng impormasyon sa kanila.** !

1

Leaflet para sa 'Mga Benepisyo ng Pagpaparehistro sa Social Insurance'

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/pdf/guidebook_merit.pdf



2

Leaflet para sa "3 Hakbang na Dapat Isaalang-alang Kapag Sumasapi sa Social Insurance"

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/pdf/guidebook_3step.pdf



3

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

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/pdf/guidebook_qa.pdf



- Mahalaga rin na suriin ng supervisor ang nilalaman ng mga flyers at kung mayroon silang mga katanungan o alalahanin na maliban sa mga tinalakay sa Q&A flyer, ay magtanong nang maaga sa mga tagapamahala ng Human Resources at ibahagi ang mga kasagutan sa loob ng kumpanya.



Para sa mga detalye ng nilalaman na ipaliwanag ng mga supervisors sa mga empleyado at mga pangunahing punto ng paliwanag, mangyaring sumangguni sa mga pahina 12-14

POINT

- Tiyakin na nakikipag-ugnayan ang mga supervisors sa lahat ng eligible na empleyado.
- Kapag nagre-rehistro ang mga empleyado sa Social Insurance, mahalagang maunawaan nila ang mga pinabuting benepisyo sa medikal at pensiyon, pati na rin ang mga pagbabago sa kanilang Take-Home Pay at makapagpasya batay sa kanilang indibidwal na kalagayan. Dahil dito, mangyaring ipaliwanag nang mabuti sa mga supervisor mula pahina 12 upang matiyak na lubos nilang nauunawaan.

Pagsasaalang-alang sa mga Makukuhang Subsidiya at Programa mula sa Pamahalaan

► Programa sa Adjustment sa Kontribusyon ng Insurance

Sa kabuuang tatlong taon mula sa pagsapi sa programa (*), mababawasan ang kontribusyon sa Social Insurance para sa mga eligible na empleyado. Pansamantalang sasagutin ng mga employer ang nabawasang halaga, ngunit dahil ia-adjust ang karagdagang pasanin pagkatapos ng isang tiyak na panahon, hindi tataas ang kabuuang premium na babayaran ng employer sa huli. Wala rin itong epekto sa halaga ng pensiyon na matatanggap ng mga empleyado sa hinaharap.

*Ang mga premiums na sakop ay ang premium sa Health Insurance at premium sa Employees' Pension Insurance. Ang mga premium para sa mga kwalipikadong empleyado ay babawasan sa loob ng tatlong taong panahon batay sa lokasyon ng trabaho.

POINT Mga Naangkop na Kumpanya

1 Mga Naangkop na Kumpanya mula ika-1 Oktubre ng 2026

Mula ika-1 ng Oktubre 2026, ang mga establisyemento na naging 'Voluntarily Designated Eligible Workplace'* ay magiging eligible para sa Programa ng Premium Adjustments.

*Mga kumpanya kung saan, ayon sa kasunduan ng employer at mga empleyado, ang mga part-time at pansamantalang manggagawa ay sakop ng Social Insurance

2 Mga Kumpanya na Unti-unting Isasailalim sa Kautusan mula ika-1 Oktubre 2027

Bilang tuntunin, ito ay ipatutupad sa mga kumpanya kung saan ang mga part-timers ay magiging eligible sa Social Insurance bilang resulta ng pagpapalawak ng saklaw.

Naangkop na Tiempo	Mula Oktubre ng 2027-	Mula Oktubre ng 2029-	Mula Oktubre ng 2032	Mula Oktubre ng 2035
Bilang ng mga Empleyado	36-50 katao	21-35 katao	11-20 katao	10 katao o mas kaunti

*Ang bilang ng mga empleyado ay tumutukoy sa bilang ng mga taong sakop ng Employees' Pension Insurance Program (ang kabuuang bilang ng mga full-time na empleyado at mga empleyado na ang lingguhang oras ng trabaho ay 3/4 o higit pa ng katumbas ng full-time).

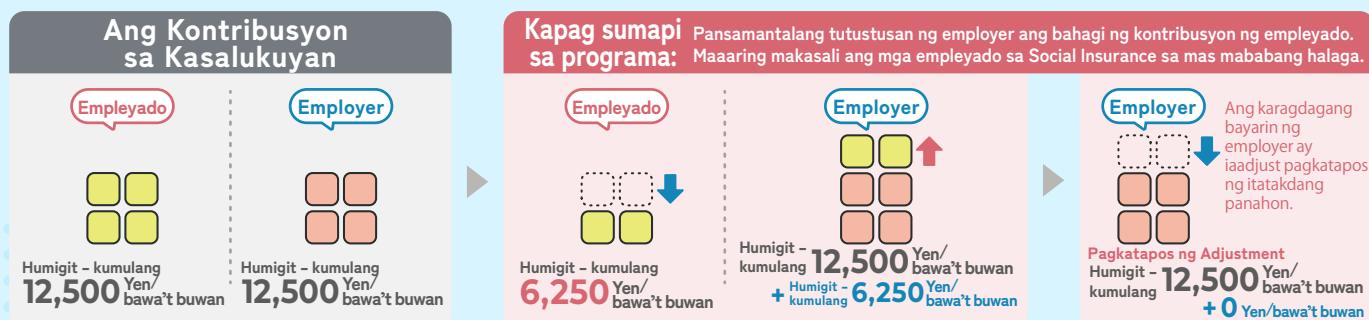
POINT Mga Eligible na Empleyado

Ang mga eligible na empleyado ay yaong naaangkop sa lahat ng tatlong sumusunod na pamantayan:

- 1 Naitakdang oras ng trabaho ay 20 oras o higit pa bawat linggo (mas mababa sa 3/4 ng buong oras ng full-timers)
- 2 Buwanang kita ay mas mababa sa 130,000 yen (karaniwang buwanang sahod na 126,000 yen o mas mababa)
- 3 Hindi estudyante

Para sa isang empleyado na kumikita ng 88,000 yen bawat buwan na ginamit ang sistema Halimbawa

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



Ang porsyento ng pagbabawas sa kontribusyon ng empleyado ay nag-iiba ayon sa buwanang kita. Bilang karagdagan, sa ikatlong taon ng pagsapi sa programa, ang porsyento ng pagbabawas ng kontribusyon ay magiging kalahati.

Buwanang kita (Yen) (karaniwang buwanang kabayaran)	Kulang sa 93,000 (88,000 o mas mababa)	93,000-mababa pa ng 101,000 (98,000)	101,000-mababa pa ng 107,000 (104,000)	107,000-mababa pa ng 114,000 (110,000)	114,000-mababa pa ng 126,000 (118,000)	126,000-mababa pa ng 130,000 (126,000)
Proporsyon ng Empleyado: sa Kumpanya (Sa una at ikalawang taon)	25 : 75	30 : 70	36 : 64	41 : 59	45 : 55	48 : 52
Proporsyon ng Empleyado: sa Kumpanya (ikatlong taon)	37.5 : 62.5	40 : 60	43 : 57	45.5 : 54.5	47.5 : 52.5	49 : 51

Paano gamitin

Ang employer ay dapat mag-apply sa loob ng dalawang taon mula sa petsa na ang kumpanya ay sumailalim sa Insurance Premium Adjustment program.

Para sa mga detalye tungkol sa mga pamamaraan ng programa ng Premium Adjustment, mangyaring tingnan:

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



Pagsasaalang-alang sa mga Makukuhang Subsidiya at Programa mula sa Pamahalaan

► Programa sa Suporta sa Paggamit ng Consultant

Sa kahilingan ng mga employers at samahan ng mga business owners, magpapadala ng mga consultants upang magsasagawa ng mga panayam sa mga employer at empleyado upang magbigay ng konsultasyon tungkol sa pagpapalawak ng coverage.

POINT

Paano gamitin ang serbisyo

Sundin ang sumusunod na 4 na hakbang.

*Humingi ng payo mula sa Consultant ng kumpanya na may wastong kaalaman sa Social Insurance at Labor.

STEP

1

Makipag-ugnayan sa iyong lokal na Tanggapan ng Pension

- Ipapaliwanag ng Tanggapan ng Pension ang mga detalye sa suportang ibibigay, pati na rin kung paano kumpletuhin at isumite ang 'Application Form para sa Pagpapadala ng mga Consultant.

STEP

2

Pagsumite ng Kahilingan para sa Pagpapadala ng Consultant

- Isumite ang form na 'Request for Dispatch of an Expert' sa iyong lokal na Pension Office.

STEP

3

I-coordinate ang iskedyul at mga detalye sa Tanggapan ng Pensiun • Ipapaliwanag ng nasabing tanggapan ang mga detalye ng makukuhang suporta, pati na rin kung paano kumpletuhin at isumite ang form na 'Request for Dispatch of an Expert'

- Makikipag-ugnayan ng Pension Office: Tungkol sa iskedyul at iba pang mga detalye. Ang anumang karagdagang adjustments ay gagawin sa pagkakataong ito.

*Maaaring Makatanggap ng Tawag Mula sa Ibang Tanggapan ng Pensiyon.

STEP

4

Pagsasagawa ng Panayam

- Ipapadala ang isang eksperto sa napagkasunduang petsa, oras, at lokasyon. Mangyaring huwag mag-atubiling magtanong kung mayroon mga katanungan sa araw na iyon.

Lokal na Tanggapan ng Pensiyon at mga Application Forms

《Listahan ng mga Kalapit na Tanggapan ng Pension》

*Makikita rito ang mga numero ng telepono ng mga Tanggapan ng Pension.
<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>



'Aplikasyon para sa Pagpapadala ng mga Eksperto Kaugnay ng Pagpapalawak ng Saklaw ng Insurance para sa Empleyado na mga Part-timers'

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



Mga Halimbawa ng Programang Nagbibigay Suporta

- Pagsasaalang-alang sa mga Patakaran sa Paghahanda at Pagtugon para sa Pagpapalawak ng Coverage
- Suporta sa Pagpapaliwanag sa mga Empleyado
- Pagbibigay Payo Tungkol sa mga Pamamaraan at Pagkamit ng Subsidiya mula sa Pamahalaan, atbp

Pagsasaalang-alang sa mga Makukuhang Subsidya at Programa mula sa Pamahalaan

► Subsidyo para sa Pag-unlad ng Karera (Suportang Kurso para sa Pagpapalawig ng Oras ng Trabaho ng mga Part-time na Manggagawa)

Ibibigay sa mga employer ang subsidiya kung iparehistro ang kanilang mga bagong part-timers o pansamantalang manggagawa sa Social Insurance at magpapatupad ng mga hakbang upang palawigin ang kanilang itinakdang lingguhang oras ng trabaho o taasan ang kanilang sahod.

POINT

Mga Pamantayan para Maging Eligible

Bilang karagdagan sa mga bagong pinarehistro sa Social Insurance, ibibigay ang subsidiya sa employers na magpatupad ng mga hakbang tulad ng pagpapahaba ng itinakdang lingguhang oras ng trabaho.

Mga Inisyatiba sa Unang Taon

Mga Kundisyon		Halaga ng Subsidya 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		

Kasama ang mga kaso kung saan nagsikap ang employer na pahabain ang itinakdang lingguhang oras ng trabaho sa loob ng ilang taon at nakasapi sa Social Insurance

Mga Inisyatiba sa ikalawang taon

Mga Kundisyon		Halaga ng Subsidya sa bawat Tao	
Pagpapalawig ng itinakdang oras ng trabaho	Pagtaas ng Sahod	Maliliit na mga negosyo ※	Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)
Pagtaas ng Basic Salary ng karagdagang 5% o higit pa, o pagpapatupad ng pagtanggap bonus, o ng benepisyo sa pagreretiro	—	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 sa pagitan ng mga inisyatiba na ipinatupad noong panahon ng pagrerehistro sa Social Insurance (Unang Taon) at pagkatapos ng pagpapatupad ng mga ito sa (Pangalawang taon)

*Ang Small and Medium Sized Enterprise ay tumutukoy sa isang kumpanya na may 30 o mas kaunting permanenteng manggagawa.

Mga Dapat Tandaan

- Ang mga eligible na manggagawa ay ang mga tuloy-tuloy na nagtatrabaho nang hindi bababa sa anim na buwan bago ang petsa ng pagsapi sa Social Insurance at nagtatrabaho sa ilalim ng mga kondisyong hindi angkop sa mga kinakailangan para sa pagsapi dito.

Proseso

- Upang matanggap ang subsidiya, dapat magsumite ng Plano sa Pag-unlad ng Kaalaman sa Trabaho sa Prefectural Labour Bureau isang araw bago ang petsa ng pagsapi sa Social Insurance.
- Mangyaring mag-aplay para sa subsidiya dalawang buwan pagkatapos makumpleto ng anim na buwan.
- Kahit kasalukuyan nang nagsasagawa ng Kurso para sa Pag-unlad ng Kaalaman sa Trabaho maaari pa ring lumipat sa kursong ito at mag-aplay basta't **naangkop sa mga pamantayan nito.**

➔ Kung nakapagsumite na nang plano para sa kasalukuyang Kurso para sa Pag-unlad ng Kaalaman sa Trabaho hindi na kailangang magpasa ulit ng plano o abiso ng pagbabago para sa kursong ito.

Subsidyo para sa Pag-unlad ng Karera

Dito para sa mga detalye

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



Tignan dito para sa mga online na aplikasyon

(Kinakailangan ang G-Bis ID para makapag-log in)

<https://www.esop.mhlw.go.jp/subsidy-course/a0iJ3000000pXDIIA2/view>



2-1 Mga pangunahing punto para ipaliwanag sa mga empleyado



Q Maaari bang humingi ng payo kung anong mga materyales ang dapat gamitin sa pagpapaliwanag sa mga empleyado?

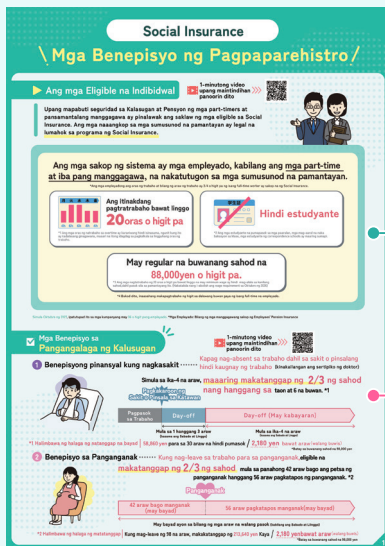
A

Gumamit ng mga flyers na naaangkop sa indibidwal na kalagayan ng bawat empleyado at sumangguni sa mga puntong nakasaad sa ibaba upang ayusin at ihanda ang impormasyong ibibigay sa mga empleyado.



Mga Nilalaman at Pangunahing Punto ng Flyers sa 'Mga Benepisyo ng Pagpaparehistro sa Social Insurance'

Gamitin ang flyer na 'Mga Benepisyo ng Pagpaparehistro sa Social Insurance' upang ipaalam at makipag-ugnayan sa mga kwalipikadong empleyado. Epektibo rin na iangkop ang iyong pamamaraan batay sa indibidwal na kalagayan ng empleyado.



Ipaliwanag ang mga kundisyon para sa pagsapi sa Social Insurance sa mga kaukulang empleyado. Mangyaring sumangguni sa guide na 'Mga Madalas Itanong Tungkol sa Pagsapi sa Social Insurance' para sa mga detalye ng bawat kundisyon.



Mas Batang mga Empleyado

- Ipaliwanag na maaaring makatanggap ng 'Sick Leave' kung hindi makapagtrabaho sa loob ng isang tiyak na panahon dahil sa pinsala o karamdaman at maaari rin makatanggap ng 'Maternity Allowance' sa panahon ng maternity leave.
- Makakatulong din na magbigay ng konkretong ideya tungkol sa halagang maaaring asahan na matatanggap.



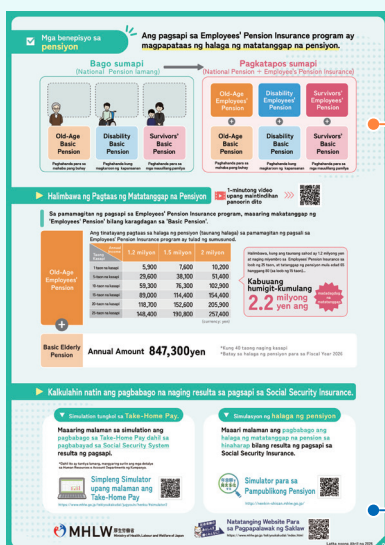
Mas Matatandang Empleyado

- Ipaliwanag na tataas ang 'pension' na matatanggap sa hinaharap.
- Ipaliwanag na maaaring makatanggap ng 'sickness allowance' kung hindi makapagtrabaho sa loob ng isang tiyak na panahon dahil sa karamdaman, tulad ng kanser o pinsala ng katawan.
- Upang matulungan ang mga empleyado na malaman ang tiyak na pagtaas ng matatanggap na pensiyon, gumamit ng 'mga halimbawa ng itinaas na benepisyo sa pensiyon' upang ipakita ito kung sumapi sa Social Insurance gumamit ng talaan sa pagpapaliwanag sa tinatayang pagtaas ng mga benepisyo sa pensiyon.(Employees' Pension Insurance).
- Ipaliwanag ang mga benepisyo ng pagsapi sa Social Insurance program mula sa perspektibo ng pinahusay na benepisyong pangmedikal at pensiyon.



Sa Lahat ng Empleyado (lalo na ang mga hindi pa sigurado sa pagsapi)

- Bagaman nag-aalok ng mga benepisyong medikal na pangangalaga at pensiyon, maaaring tingnan ng ilan ang bagong kontribusyon sa Social Insurance ang kaakibat na pagbawas ng sahod na iisiping bilang kawalan.
- Hinihikayat na gamitin ang 'Take-home Pay Simulator' o ang 'Public Pension Simulator' upang kalkulahin ang mga pagbabago sa sahod at ang halaga ng pensiyon na matatanggap sa hinaharap. Epektibo rin na gamitin ang flyer na '3 Hakbang sa Pagsasaalang-alang sa Pagsapi sa Social Insurance' kasabay ng mga tools na ito.



Mga pangunahing punto para ipaliwanag sa mga empleyado

Paliwanag at mahahalagang punto ng flyer na

'3 Hakbang sa Pagsasaalang-alang ng Pagpapasali sa Social Insurance (1 pahina)'

Upang mas maunawaan ng mga empleyado ang mga pagbabagong dulot ng pagsali sa Social Insurance, gamitin ang flyer na '3 Hakbang sa Pagsasaalang-alang sa Pagsapi sa Social Insurance' bilang gabay sa pagsusuri ng mga pagbabago sa Take-Home Pay at ng halaga ng mga benepisyo (medikal at pensiyon) na matatanggap kung sasapi sa programa kumpara sa hindi pagsapi.

STEP 1

- Sabihan ang mga empleyado na ang mga kontribusyon na ibabawas mula sa sahod ay magkakaiba depende sa kung sasali sila Social Insurance o hindi na magresulta sa pagbabago ng kanilang take-home pay.
- Unang HAKBANG: Pagbibigay ng estimate sa pagkakaiba sa Take-Home Pay bago at pagkatapos sumapi sa Social Insurance.
- Himukin na gamitin ng mga empleyado ang 'Take-home Pay Simulator' upang kalkulahin ang pagkakaiba ng kanilang Take-Home Pay bago at pagkatapos sumapi sa programa ng Social Insurance. Tiyakin munang tingnan kung paano magbabago ang Take Home Pay at pagkatapos ay pag-usapan ang mga nais sa hinarap tungkol sa trabaho.

STEP 2

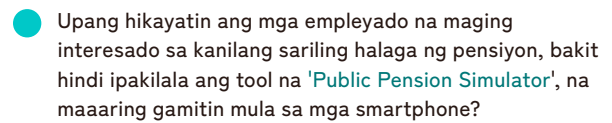
- Ipinapakita ng Table sa ibaba ang pagkakaiba sa taunang bayad sa pensiyon at halaga ng benepisyo sa pagkakasakit batay sa halimbawa na ibinigay sa Unang HAKBANG.
- Tiyakin na malaman ng mga empleyado ang **pagkakaiba sa halaga ng pensiyon at benepisyo sa pagkakasakit** na matatanggap kung sila ay kasapi sa Social Insurance (halimbawa:hindi pa kasapi, taunan o arawang benepisyo pagkatapos sumapi).
- Bilang partikular, tungkol sa halaga ng pensiyon, maaaring gamitin ang '**Public Pension Simulator**' sa likod na pahina upang tantiyahin ang halaga ng pensiyon ng isang indibidwal. Dahil ang tool na ito ay makukuha sa website ng Ministry of Health, Labour and Welfare, dapat ding tignan ang instruksyon para dito. Tingnan ang pahina 14 para sa mga detalye.
- Ang tinatayang arawang halaga para sa benepisyo sa pagkakasakit ay 2/3 ng sahod. Kung ang kumpanya ay kasali sa isang samahan ng health insurance o mutual aid association, maaaring mag-iba ang halaga; sa ganitong mga kaso, mangyaring suriin muna bago magpaliwanag upang matiyak na makapagbibigay ng wastong impormasyon.

STEP 3

- Kung ang asawa o mga miyembro ng pamilya ay tumatanggap ng 'family allowances' o 'spousal allowances' mula sa kanilang mga employer, **maaaring hindi na sila maging karapat-dapat sa mga benepisyong ito** kapag sumali sila sa Social Insurance. Kaya mahalagang sabihin ang mga empleyado na ipa-alam sa Human Resource Department sa trabaho ng kanilang asawa o miyembro ng pamilya upang alamin ang mga pamantayan para sa pagiging eligible sa mga allowance na ito.

[illegible]

Upang mas maunawaan ng mga empleyado ang mga benepisyo sa pagsapi sa Social Insurance gamit ang flyer na "3 Hakbang na Dapat Isaalang-alang sa Pagsapi sa Social Insurance", [hikayatin silang kalkulahan ang halaga ng pensiyon na maaari nilang matanggap sa hinaharap](#). Epektibo ring ipakilala ang "Public Pension Simulator", na nagpapahintulot sa mga empleyado na tantiyahin ang kanilang halaga ng pensiyon batay sa mga pagbabago sa kanilang indibidwal na pattern ng trabaho at pamumuhay. Para sa mga nakatanggap na ng 'Nenkin Teikibin' (Pension Statement), ang simpleng pag-scan sa QR code ay nagbibigay-daan na madaling pagkalkula batay sa sariling impormasyon, kaya ipinapayo na suriin ng mga empleyado ang kanilang 'Nenkin Teikibin'.



- Para sa mga nais manood ng video na nagpapakita kung paano gamitin ang Public Pension Simulator, tignan lamang sa nakasaad na link.

Kahit na nawala ng empleyado ang kanilang 'Nenkin Teikibin' o wala talaga silang kopya, maaari pa rin silang gumawa ng pagkalkula sa pamamagitan ng paglalagay ng kanilang petsa ng kapanganakan at impormasyon tungkol sa kanilang nakaraang trabaho at iba pang personal na impormasyon.

● Dahil ang nakasaad na link ay isang gabay na gumagamit sa pagpapaliwanag kung paano maglagay ng importasyon, mangyaring ituro ito sa mga empleyado



Gabay Kung Paano Gamitin ang Pampublikong Pensyon Simulator



What makes a company a 'company'? *Legal*

What are legal entities in Indonesia? Why call it a company?

1. **Legal Entity** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

2. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

3. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

What makes a company a 'company'? *Legal*

What are legal entities in Indonesia? Why call it a company?

1. **Legal Entity** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

2. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

3. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

What makes a company a 'company'? *Legal*

What are legal entities in Indonesia? Why call it a company?

1. **Legal Entity** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

2. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

3. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

What makes a company a 'company'? *Legal*

What are legal entities in Indonesia? Why call it a company?

1. **Legal Entity** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

2. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

3. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

What makes a company a 'company'? *Legal*

What are legal entities in Indonesia? Why call it a company?

1. **Legal Entity** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

2. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

3. **Company** is a legal entity that has the right to own property, sue and be sued, and can be held liable for its actions.

Minumungkahi na magkaroon ng 'FAQ tungkol sa Pagpaparehistro sa Social Insurance' na nakahanda para sa mga panayam at iba pang okasyon upang masagot ang anumang tanong ng mga empleyado tungkol sa impormasyon sa flyer. Kapaki-pakinabang din na ipamigay ito sa mga empleyado o ipaskil sa isang bulletin board kung saan ito ay makikita sa loob ng kumpanya.

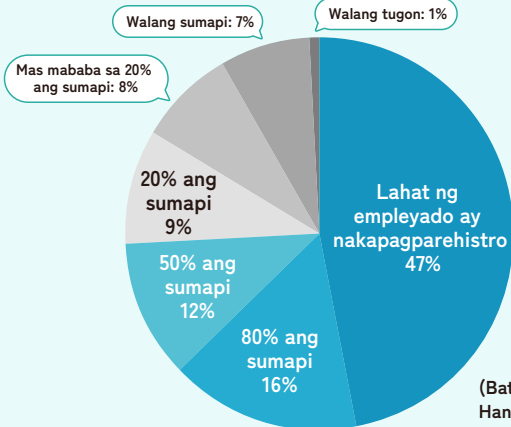


https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/pdf/guidebook_qa.pdf

2-1 Mga pangunahing punto para ipaliwanag sa mga empleyado

Sa nakaraang pagpapalawak ng coverage (Oktubre ng 2024), ang mga kumpanyang nagsagawa ng mga panayam sa pagpapaliwanag o gumawa ng katulad na mga hakbang para sa mga eligible na empleyado, mahigit 70% sa nakitang mahigit kalahati ng mga kwalipikadong empleyado ang sumapi sa programa ng Social Insurance; sa mga ito, humigit-kumulang 50% ng mga kumpanya ang nakapagparehistro sa lahat ng kwalipikadong empleyado na nakatulong sa pagpapanatili ng mga tauhan.

Bahagi ng mga empleyado na sumapi sa Social Insurance nang ipinatupad ang mga inisyatiba



Tungkol sa mga hakbang para sa mga sakop ng sistema,

- Nagbibigay ng Indibidwal na Konsultasyon at Pagsagot sa mga Katanungan
- Pamamahagi ng mga materyales na nagpapaliwanag tungkol sa pangkalahatang-pananaw sa programa.
- Pagsasagawa ng mga survey at panayam tungkol sa mga may intensyon sa pagsapi.
- Pagkonsulta sa mga eksperto sa Social Insurance at Labor.
- Pagsasagawa ng mga panayam tungkol sa outline ng pinalawak na saklaw, atbp. ay isinasagawa.



(Batayan:
Hango sa 'Survey on the Status of Response to the Expansion of Social Insurance Coverage (2024)' ng JILPT)

Bagaman maaaring ituring ng ilan na kawalan ang pagbawas sa Take-Home Pay dulot ng kontribusyon sa insurance, mahalaga rin na hikayatin ang mga empleyado na isaalang-alang ang pagsapi sa programa ng mula sa pangmatagalan na pananaw gaya ng ipinapakita sa sumusunod na halimbawa. Bigyan sila ng mga pagpipilian sa uri ng trabaho na naaayon sa kanilang mga kagustuhan.

Mga Pag-aaral | ng 101-200 empleyado / Multi-service / Tokyo

Magpasya silang sumapi sa paniniwalang makabubuti ito para sa kanilang trabaho at pangpinansyal na sitwasyon sa kalaunan

- Isang part-time na empleyado na hindi kasapi sa Social Insurance ang sinamantala ang pinalawak na saklaw upang lumipat sa full-time na trabaho at sumali ito.
- Nang kalkulahan ang pagkakaiba ng take-home pay sa pagitan ng pagsapi sa insurance at hindi, natuklasan na bababa ang kita sa panandaliang panahon (sa loob ng 1-2 taon). Subalit, isinasaalang-alang na lalaki ang kanilang mga anak at ang kanilang sariling hangarin na magtrabaho sa kumpanya sa pangmatagalan, nagpasya siyang sumapi sa Social Insurance dahil sa pangmatagalang pananaw.



POINT Pag-alam sa mga Kagustuhan ng mga Empleyado kaugnay ng kanilang Sitwasyon sa Trabaho

Kasama ng kanilang mga kagustuhan tungkol sa pagsapi sa Social Insurance, dapat ding **malaman kung ano ang nais ng mga empleyado na mabago sa kanilang mga sitwasyon sa trabaho (tulad ng oras o katayuan at iba pa) sa hinaharap.**

- Isinasaalang-alang ang mga kagustuhan ng mga empleyado kaugnay ng kanilang iskedyul sa trabaho at ang pagbabago sa Take-Home Pay na resulta ng pagsapi sa Social Insurance, dapat ring **isaalang-alang ang pagmumungkahi ng pagpapalawig ng oras ng kanilang trabaho.**
- Isinasaalang-alang ang mga kagustuhan sa trabaho at mga plano sa kanilang propesyon ng bawat empleyado, **isang opsyon ay gamitin ang pagkakataong ito upang imungkahi ang paglipat sa permanenteng empleyo** para sa mga empleyadong nais panatilihin ng kumpanya hanggang pangmatagalang panahon.

Mga pangunahing punto para sa pagsasagawa ng mga panayam para sa mga empleyado



Q

Ano ang pinakamabuting paraan para ipagbigay alam sa mga empleyado?

A

Bagamat nagpapatupad ang mga kumpanya ng iba't ibang inisyatiba ipinapakita sa ibaba ang ilan sa mga pangunahin dito. Mangyaring gamitin ang mga ito bilang sanggunian. **Isaalang-alang at piliin ang pamamaraan ng pagpapaliwanag na pinakaangkop sa laki ng kumpanya, pamamaraan sa aplikasyon ng pagpapalawak na saklaw at paano madaling ipatupad.**



✓ Paggamit ng mga Communication Tool

- Kasama sa paraang ito ang **paggamit ng mga tools at dokumento na madalas tinitingnan o ginagamit ng mga empleyado araw-araw**—tulad ng intranet ng kumpanya, mga tools sa komunikasyon na karaniwang ginagamit para makipag-ugnayan sa mga empleyado at mga payslips—upang makalikha ng sitwasyon kung saan ang impormasyon ay malayang maa-access anumang oras at madaling suriin.
- Ito ay isang paraan ng pagpapataas ng kamalayan upang karamihan sa mga empleyado ay maabot ang mga impormasyon.
- Dahil minsan ay mahirap alamin at suriin ang antas ng pag-unawa o pag-access ng mga empleyado sa impormasyon, **ang pagsasama ng iba pang communication tools at iba pang pamamaraan tulad ng indibidwal na panayam ay higit pang magpapahusay ang pagsisikap na abutin sila.**



✓ Pagdaraos ng mga Panayam

- Kasama sa paraang ito ang **pag-oorganisa ng mga sesyon upang ipaliwanag nang direkta ang usapin sa mga kaukulang empleyado, online man o harapan.**
- Bilang karagdagan sa pagpapalano at pagsasagawa ng mga sesyong ito ng Human Resources, maaari ring kumuha ng mga panlabas na eksperto (tulad ng mga consultant sa social insurance at paggawa) bilang mga tagapagpresenta.
- Dahil maaaring mahirapan ang mga part-timers at pansamantalang empleyado na dumalo sa mga panayam sa kanilang oras at dahil nag-iiba-iba ang kanilang oras ng trabaho, **kinakailangang bumuo ng mga solusyon kung hindi lahat ay makakadalo.** Kabilang sa mga posibleng paraan ang pagsasagawa ng mga panayam sa online at harapan; pamamahagi ng video recording ng isang panayam na ginawa nang harapan sa ibang araw; o paunang pagre-record ng mga video at pagbibigay ng lugar kung saan maaaring panoorin ito ng mga empleyado sa kanilang oras **kasabay ng paggamit ng iba pang paraan ng komunikasyon.**



POINT

Mga pamamaraan na magagamit para sa pagsasagawa ng mga panayam para sa mga empleyado

tingnan ang pahina 10 para sa mga detalye

Magpapadala ng consultants na may mataas na kaalaman sa Social Insurance at Labor nang walang bayad sa mula sa pension office para suportahan sa pagpapaliwanag ng mga bagay-bagay sa mga empleyado.

✓ Indibidwal na Pakikipag-panayam

- Kasama sa paraang ito ang direktang pakikipag-usap sa mga empleyado sa pamamagitan ng indibidwal na panayam. Dahil maaaring mahirap talakayin ang mga personal na kalagayan sa harap ng ibang empleyado, **epektibo ang pagsasagawa ng indibidwal na panayam para magbigay ng paliwanag at sumagot sa mga tanong na isinasaalang-alang ang indibidwal na sitwasyon ng bawat empleyado.**
- Higit pa rito, sa mga panayam na ito, **karaniwan ding inaalam kung nais ng empleyadong pag-usapan na sumapi sa programa at kumpirmahin ang kanilang mga dahilan kung bakit nila ito nais o hindi.** Sa ganitong mga pagkakataon, karaniwan na ina-alam ang kasalukuyang mga hangarin at mga layunin sa trabaho sa pangmatagalang panahon ng empleyado pagkakataon din upang talakayin kung paano nais ng kumpanya na sila ay magtrabaho.
- Batay sa nilalaman ng dayalogong ito, **isaalang-alang kung anong mga pagbabago sa trabaho ang maaaring ialok ng kumpanya (oras, katayuan sa trabaho, atbp.) isipin at ihain ang mga ito bilang mga pagpipilian ng mga empleyado.**



Mga pangunahing punto para sa pagsasagawa ng mga panayam para sa mga empleyado

Mga Pag-aaral

ng Mahigit 501 na empleyado /
Service Industry / Shizuoka

Ilakip ang mga Pay-slips at flyers na gabay at ipagbigay ang mga impormasyon sa mga empleyado

- Ilakip ang mga payslip (na palaging ipinamamahagi sa mga empleyado), mga dokumento ng gabay tungkol sa pagrerehistro sa Social Insurance at mga flyers mula sa Kagawaran ng Kalusugan, Paggawa at Kapakanan at ibigay ang impormasyon sa lahat ng karapat-dapat na empleyado.
- Dahil karaniwang tinitingnan ng mga part-timers ang mga payslip na ipinamamahagi ng kumpanya, nakatulong ito upang mas tumaas ang posibilidad na makita nila ang mga impormasyon.

POINT

Kumonsulta sa isang Eksperto sa Social Insurance at Labor para maisakatuparan ang pagbibigay impormasyon



- Bilang reference sa mga halimbawa sa ibaba, para sa mga tanong na maaaring mahirap sagutin ng Human Resources Department o ng mga supervisors at kung saan hindi malinaw ang maisagot, isaalang-alang ang pakikipagkonsulta sa isang tagapayo sa Social Insurance at Labor.
- Ang pagkakaroon ng eksperto upang magpaliwanang at maunawaan ng mga empleyado ang programa at mga usaping may kauganayan sa labor ay epektibong pamamaraan.
- Kung walang Social Insurance at Labor consultant na pansarili ang kumpanya, isaalang-alang ang paggamit ng Expert Utilisation Support Program sa pahina 10 upang magpadala ng Social Insurance at Labor consultant para sa inyong kumpanya.

Mga Pag-aaral

ng Mahigit 101-200 na empleyado /
Retail Industry / Kyoto

Suriin ang mga katanungan ng mga empleyado at ipa-alam sa consultant bago magbigay ng katugunan

- Para sa mga katanungan ng mga empleyado na mahirap o hindi kayang tugunan ng Human Resources, bumuo ng listahan gamit ang spreadsheet tool (tulad ng Excel) at humingi ng tugon mula sa kinokontraatang consultant sa Social Security Insurance at Labor. Ipasauli sa consultant ang spreadsheet (Excel, atbp.) na naglalaman ng mga sagot at ipaabot sa Human Resource Department ang impormasyong ito para sa mga empleyado.
- Para sa mga usaping nangangailangan ng espesyal na kaalaman, mangangailangan ng serbisyo ng consultant upang magawang tumugon nang maayos sa mga tanong ng mga empleyado.

Mga Madalas Itanong at Kasagutan Tungkol sa Pagpaparehistro sa Social Insurance



Q1

Sino ang mga part-timers na manggagawa ang sakop ng programa na ito?

A1

Simula Oktubre ng 2027, ito ay ipapatupad sa mga part-timers na regular na nagtatrabaho sa mga kumpanya na may 36 hanggang 50 empleyado (na sa kasalukuyan ay may 51 o higit pang empleyado) na naaangkop sa lahat ng sumusunod na pamantayan:

① Ang kanilang itinakdang oras ng trabaho kada linggo ay 20 oras o higit pa

② Hindi estudyante

③ Ang itinakdang buwanang sahod (hindi kasama ang overtime pay) ay 88,000 yen o higit pa

Bukod pa rito, tulad ng mga full-time na empleyado, dapat may intensyong magtrabaho nang higit sa dalawang buwan.

※ Tungkol sa kundisyo ③: hangga't nagtatrabaho ng 20 o higit pang oras kada linggo at tumatanggap ng higit pa sa minimum na sahod, hindi na kailangang mag-alala tungkol sa kita dahil angkop na sa kundisyong ito. (Ibasura na ang wage requirement na ito sa Oktubre ng 2026)



Q2

Paano tukuyin ang itinakdang oras ng trabaho?

A2

Ang itinakdang oras ng trabaho ay tumutukoy sa mga patakaran sa kumpanya o nilalaman ng kontrata sa trabaho at iba pang kundisyon.

Kung hindi malinaw ang pagtukoy sa itinakdang oras ng trabaho, ito ay maaring malaman sa mga sumusunod:

① Kung ang itinakdang oras ng trabaho ay pabago-bago sa maikling panahon o pana-panahon lamang.

...Ang pagtakda ay batay sa average ng naka-iskedyul na oras ng pagtatrabaho bawat linggo sa panahong iyon.

② Kung ang itinakdang oras ng trabaho ay itinakda nang buwan-buwan

...Ang itinakdang oras ng trabaho para sa buwan ay malalaman sa pamamagitan ng pag-divide ng average na working hours sa isang buwan ng 52/12.

③ Kung may mga partikular na pagbabago sa itinakdang oras ng trabaho para sa isang buwan (halimbawa, ang isang partikular na buwan ay may mataas na dami ng trabaho na naging sanhi ng paghaba ng mga oras)

...Malalaman ang itinakdang oras ng trabaho sa pamamagitan ng pag-divide sa average working hours ng karaniwang buwan (hindi kasama ang partikular na buwang pinag-uusapan), sa 52/12.

Dapat tandaan na kahit na ang itinakdang oras ng trabaho ay mas mababa sa 20 oras kada linggo kung ang aktwal na oras ng trabaho ay 20 oras kada linggo o higit pa sa loob ng dalawang magkakasunod na buwan at inaasahang magpapatuloy pa rito, magiging eligible na nang magpaparehistro simula sa ikatlong buwan.



Q3

Tungkol sa tinutukoy na 'hindi estudyante', sino talaga ang itinuturing na 'estudyante'?

A3

Ang 'mga estudyante' ay ang mga mag-aaral sa High Schools, mga estudyante sa unibersidad o junior college at mga estudyanteng naka-enroll sa vocational schools.

Ang mga indibidwal na nakatakdang magpatuloy sa pagtatrabaho sa kaukulang kumpanya pagkatapos ng graduation, ang mga naka-enroll sa ilang mga educational institutions, ang mga naka-leave of absence, ang mga naka-enroll sa part-time o correspondence courses at iba pa sa katulad na kalagayan (tulad ng mga nagtatrabahong naka-enroll sa mga postgraduate na programa) ay sakop din ng Social Insurance kahit na sila ay mga estudyante. Mangyaring tingnan dito (<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyoukakudai.html>) para sa karagdagang detalye.



Q4

Bakit maaari magtrabaho nang hindi nag-aalala tungkol sa buwanang limitasyon sa kita na 88,000 yen (annual income na 1.06 milyong yen)?

A4

Sinumang nagtatrabaho ng 20 oras o higit pa bawat linggo sa sahod na 1,016 yen o higit pa bawat oras ay naaangkop sa kinakailangang 88,000 yen bawat buwan (mga 1.06 milyong yen bawat taon). Dahil itinakda na ang minimum na sahod sa 1,016 yen bawat oras sa buong bansa, hindi na kailangang mag-alala tungkol sa kundisyong ito. Higit pa rito, nakatakdang ibasura ang kundisyong ito sa Oktubre ng 2026.



Mga Madalas Itanong at Kasagutan Tungkol sa Pagpaparehistro sa Social Insurance



Q5

Hindi ba ito naaangkop sa mga kontratang dalawang buwan o mas mababa pa?

A5

Kahit na ang kontrata ay dalawang buwan o mas mababa pa, maaari pa ring makapag-parehistro kung may posibilidad na magtatrabaho pa nang higit sa dalawang buwan, gaya na kung nakaplano na ang pag-renew o kung may rekord ng mga empleyadong kinuha sa parehong kondisyon na na-renew ang kanilang mga kontrata. Gayunpaman, maaaring hindi eligible kung ang trabaho ay seasonal o pansamantala lamang.



Q6

Posible bang sumapi lamang sa Unemployment Insurance?

A6

Bilang tuntunin, lahat ng manggagawang nagtatrabaho sa kumpanya na sakop ng Employment Insurance na nakakatugon sa lahat ng sumusunod na kondisyon ay ipinapalagay nang "Insured".

① Ang itinakdang oras ng trabaho kada linggo ay 20 oras o higit pa

② Inaasahang magtatrabaho nang 31 araw o higit pa

Samakatuwid, kung naaangkop sa pamantayan para sa mga part-timers na sakop ng Social Insurance, dapat lamang na sumapi sa parehong Social Insurance at Unemployment Insurance Program.



Q7

Magkano ang araw-araw na halaga ng benepisyo kung nagkasakit o nanganak?

A7

◆ Halaga kada araw

[Karaniwang buwanang kabayaran para sa 12 buwan bago ang petsa ng pagsisimula ng pagbabayad (※1)] ÷ 30 araw (※2) × 2/3 (※3)

1 Ang petsa ng pagsisimula ng pagbabayad ay tumutukoy sa petsa kung kailan nagsisimula ang pagbabayad ng benepisyo sa sakit (o benepisyo sa panganganak).

*2 Anuman ang bilang ng araw sa buwan na pinagtrabahuhan, ang resulta ng pag-devide sa '30 araw' ay ni-round off sa pinakamalapit na numero.

*3 Kung ang halagang kinakalkula bilang '2/3' ay may decimal, i-round off sa pinakamalapit na numero. Tandaan: Maaaring mag-iba ang halaga depende sa kinabibilangan na Health Insurance provider (tulad ng Health Insurance Association o National Health Insurance).

kung saan kabilang ang kumpanya. Kung may mga katanungan, makipag-ugnayan sa iyong Health Insurance provider. Bukod dito, kung ang panahon bago ang petsa ng pagsisimula ng bayad ay mas mababa sa 12 buwan, ang pagkalkula ay ibabatay sa alinman sa mga sumusunod na mas mababa:

① Ang average na buwanang kabayaran para sa bawat magkasunod na buwan ay ang buwan kung kailan nahulog ang pagsisimula ng pagbabayad.

② Ang standard average ng buwanang kabayaran sa ilalim ng sistema ng Health Insurance kinabibilangan.

Gayunpaman, kung tumatanggap ng sahod mula sa employer habang naka-leave, babayaran ang diperensya sa pagitan ng benepisyo sa pagkakasakit (o panganganak) at ng sahod; kung mas mataas ang sahod kaysa sa benepisyo, walang matatanggap na kabayaran.



Q8

Anong mga punto ang dapat iparating kapag pinag-uusapan ito pamilya?

A8

Mahalagang ipaliwanag ang mga pagbabagong magreresulta mula sa pagsapi sa Social Insurance. Kasama sa mga benepisyo ang : ① pagtaas ng pensyon na matatanggap sa hinaharap, at ② kakayahang makatanggap ng benepisyo habang naka-leave (sahod pansamantala kung may karamdaman at sa panganganak). Mahalaga ring tandaan na kung ikaw ay kasalukuyang dependent, kakailanganin mong magbayad na ng kontribusyon sa Social Insurance at maaaring hindi na maging eligible sa 'family allowances' o 'spouse allowances' na ibinibigay ng employer ng iyong asawa. Ang Ministry of Health, Labour and Welfare ay naglabas ng mga flyers na naglalaman ng simulation tool upang tumulong kalkulahin ang halaga ng kontribusyon, kaya gamitin ito.





Q

Anong mga leaflet at pamphlets ang magagamit upang makatulong sa pinalawak na coverage?
At paano dapat isumite ang mga application?

A

Naghanda ang Ministry of Health Labor and Welfare ng mga flyers at leaflets na maaaring gamitin sa iba't ibang sitwasyon upang suportahan ang impormasyon sa pagpapalawak ng saklaw ng Social Insurance. Mangyaring tingnan ang website ng Japan Pension Service para sa impormasyon kung paano mag-apply.



Pagpapaliwanag ng 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 inanyendahang 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

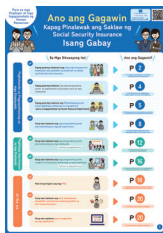
Sa anong mga sitwasyon ito magagamit? /

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

Panloob na Pagpapalano

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

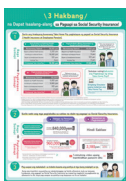
Sa anong mga sitwasyon ito magagamit? /

Sa mga Employer at Tagapamahala ng Human Resources

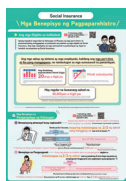
- Kapag isinasalang-alang ang mga pagahahanda sa loob ng kumpanya
- Kapag gusto malaman kung paano mabisang ipaliwanag sa mga empleyado ang mga benepisyo ng pagsapi sa Social Insurance
- Kapag gusto malaman kung paano ipaliwanag ang flyers para sa mga empleyado

Panayam para sa Empleyado

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



Leaflet para sa 'Mga Benepisyo ng Pagpaparehistro sa Social Insurance'



Leaflet para sa 'Mga Benepisyo ng Pagpaparehistro sa Social Insurance'



Ano ang nalalaman mo? /

Leaflet para "3 Hakbang sa Pagpaparehistro sa Social Insurance"

- Detalyadong pagpapaliwanag kung paano magbabago ang Take-Home Pay pagkatapos ng pagsapi at kung paano karkulahan ang mga hinaharap na bayad sa pensiyon
- Isang minutong video na nagpapaliwanag ng nalalaman na mapapanood sa pamamagitan ng nakasaad na link

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 pagpaparehistro 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-uusap ang pagsapi sa Social Insurance kasama ang pamilya o iba pa

POINT

Mangyaring isumite ang 'Notipikasyon ng Pagkakaroon ng Insured Status' sa Japan Pension Service. Hinihimok na mag-aplay online.



Impormasyon tungkol sa pagsumite ng 'Notipikasyon ng Pagkakaroon ng Insured Status'

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



Impormasyon tungkol sa mga online application

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



Mga Empleyado



Ang mga Pamphlets at Video na nabanggit sa itaas ay makukuha rin sa Espesyal na Website para sa Pagpapalawak ng Saklaw ng Social Insurance sa link sa ibaba

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/pamphlet_movie/

