

Nirebisa
Abril
2023

Mga Batas sa Paggawa (Labor Law) na Kailangang Maintindihan

Pangunahing kaalaman na kailangan
para sa pagtatrabaho



* Ang booklet na ito ay makukuha din sa website ng Ministry of Health, Labour and Welfare (URL sa ibaba). Pakisuyong lubusang gamitin ito para sa edukasyon, pagsasanay, atbp., na malayang i-print at ipamahagi.

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

* Sa booklet na ito, ang ilang batas, atbp. na may mahabang pangalan ay tinutukoy ng mga pinaikling pangalan.

Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives	→	Batas Para sa Komprehensibong Pagtataguyod ng mga Hakbang sa Paggawa
Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment	→	Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eepleyo
Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members	→	Batas sa Leave Para sa Pangangalaga sa Anak at Pamilya
Act on Improvement of Personnel Management and Conversion of Employment Status for Part-Time Workers and Fixed-Term Workers	→	Batas sa Part-time/Nakatakdang Panahon na Pag-eepleyo
Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children	→	Batas Para sa Susunod na Henerasyon
Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life	→	Batas Para sa Pagpapasulong sa Pakikisali sa Trabaho ng Kababaihan
Act on Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Businesses and Protecting Dispatched Workers	→	Batas sa Pagpapadala ng mga Manggagawa
Guidelines para sa may-ari ng negosyo, tinutukoy na lokal na gobyerno, negosyo na nagbibigay ng pag-eepleyo, at iba pang kaugnay na mga opisina para makahanap ng oportunidad sa pag-eepleyo para sa mga kabataan at na matulungan silang maging matatag sa lugar ng pinagtatrabahuhan.	→	Mga guideline para sa pag-eepleyo ng mga kabataan

Puwede Ba Ito? – Cartoon Q&A sa mga Batas sa Paggawa na Kailangang Maintindihan” ay makakatulong sa inyo na maintindihan ito nang mas malinaw.

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>)

(Karagdagang impormasyon) Mula noong Abril 1, 2022, ibinaba sa 18 taong gulang ang legal na edad ng pagiging adulto. Ang mga nasa edad 18 at 19 ay makakapag-sign ng mga kontrata kahit walang pahintulot ng magulang, pero kailangang mag-ingat para hindi masangkot sa pinsala dahil sa mapandayang negosyo, atbp.

Para sa detalye nito, magpunta sa espesyal na website tungkol sa pagpapababa ng edad ng pagiging adulto, "Gabay sa Pagiging Adulto."

(<https://seinen.go.jp/>)



Talaan ng mga Nilalaman

Introduksiyon	1
Paunang Salita: Pangunahing kaalaman na kailangan para sa pagtatrabaho	2
[1] Pangunahing kaalaman na kailangan kapag nagsisimulang magtrabaho.....	2
[2] Pangunahing kaalaman na kailangan para sa pagtatrabaho	4
[3] Mga pangunahing kaalaman na kailangan kapag nagbitiw sa pagtatrabaho	5
[4] Mga counter ng konsultasyon tungkol sa pagtatrabaho	6
Flow Chart ng Pangunahing Counter ng Konsultasyon Tungkol sa Pagtatrabaho	6
Mga counter ng konsultasyon tungkol sa pagtatrabaho	7
[1] Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa	7
[2] Labor Standards Inspection Office	7
[3] Hello Work (pampublikong opisina para sa paghahanap ng pag-eempleyo)	7
[4] (Opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau at (opisina ng) Demand and Supply Adjustment Division	8
[5] Labor Relations Commission	8
[6] Mga Prefecture	9
[7] Japan Legal Support Center (Houterasu)	9
[8] Japan Pension Service (opisina ng pensiyon)	9
[9] Regional Youth Support Station (Support Station)	10
[10] Portal site para sa mental na kalusugan para sa mga manggagawa na “Ears for the Heart”	10
[11] Corner ng Konsultasyon Tungkol sa Harassment	10
Kabanata 1 Mga batas sa paggawa	11
1. Ano ang mga batas sa paggawa?.....	11
2. Mga papel ng mga batas sa paggawa	11
3. Labor union	12
Higit pang impormasyon [1] Hindi patas na gawi sa paggawa	12
Higit pang impormasyon [2] Labor Relations Commission	13
Higit pang impormasyon [3] Kolektibong kasunduan	13
Kabanata 2 Bago magsimulang magtrabaho	14
1. Kapag pumirma sa kontrata sa paggawa.....	14

2. Sa interbyu sa trabaho, natanong ba kayo tungkol sa “pamilya” at “lugar na pinagmulan”?.....	15
3. Alam ba ninyo ang mga tuntunin sa pag-eempleyo?.....	16
4. Iba't ibang seguro at sistema ng pensiyon para sa maayos na pagtatrabaho.....	17
Higit pang impormasyon [4] Ipinagbabawal na mga usapin ng mga kontrata sa paggawa	17
Higit pang impormasyon [5] Patiunang pag-alok ng pag-eempleyo	18
Higit pang impormasyon [6] Maingat na suriin ang bawat seguro at sistema ng pensiyon	18
(1) Seguro sa pag-eempleyo	18
(2) Seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa.....	19
(3) Seguro sa kalusugan.....	19
(4) Employees’ pension insurance	20
Column 1 Mga Tuntuning dapat sundin ng lahat ng mga manggagawa	211
Column 2 Pagtiyak sa mga kondisyon sa pagtatrabaho ng mga estudyanteng may part-time na trabaho (arbeit), atbp.....	21
Column 3 Kapag nagtatrabaho sa tinatawag na "shifts"	22
Column 4 Nakatakdang bayad sa overtime	22
Column 5 Panahon ng trial.....	23
Column 6 Pag-eempleyo ng mga taong may kapansanan	23
Column 7 Mga pag-iingat sa tinatawag na “Illegal na Part-time Job”	23
Kabanata 3 Mga tuntunin para sa panahon ng pagtatrabaho.....	25
1. Kapag naiiba ang mga kondisyon sa pagtatrabaho	25
2. Mga tuntunin para sa suweldo	26
(1) Mga tuntunin para sa halaga ng suweldo.....	26
(2) Mga tuntunin para sa paraan kung paano mababayaran.....	27
3. Mga tuntunin para sa mga oras ng pagtatrabaho at panahon ng pahinga/araw ng pahinga.....	27
(1) Mga tuntunin para sa mga oras ng pagtatrabaho	27
(2) Mga tuntunin para sa panahon ng pahinga/araw ng pahinga	29
4. Para sa ligtas at komportableng kapaligiran sa trabaho	29
(1) Para sa ligtas at komportableng kapaligiran sa trabaho	29
(2) Kapag nasugatan o nagkasakit.....	30
5. Para aktibong makapagtrabaho ang kalalakihan at kababaihan	31
(1) Pagbabawal sa diskriminasyon batay sa kasarian	31
(2) Para sa mabuting balanse sa pagitan ng trabaho at pamumuhay	31

Higit pang impormasyon [7] Iba pang mga tuntunin para sa suweldo	33
Higit pang impormasyon [8] Mga hakbang para maiwasan ang Karoshi (kamatayan dahil sa sobrang pagtatrabaho), atbp.	34
Higit pang impormasyon [9] Sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho (Artikulo 32-2 hanggang 32-5 ng Labor Standards Act)	36
Higit pang impormasyon [10] Leave na binabayaran taon-taon (Artikulo 39 ng Labor Standards Act).....	36
Higit pang impormasyon [11] Power harassment, sexual harassment, harassment na may kaugnayan sa pagbubuntis/panganganak/pangangalaga sa anak/pangangalaga sa pamilya, atbp., at iba pang pambu-bully/harassment	38
Higit pang impormasyon [12] Pagbabawal sa diskriminasyong hindi direkta (Artikulo 7 ng Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo)	40
Column 8 Batas Para sa Pagpapasulong sa Pakikisali sa Trabaho ng Kababaihan, Eruboshi Certification at Platinum Eruboshi Certification.....	40
Column 9 Kurumin certification, Platinum Kurumin certification, Try-Kurumin certification	41
Column 10 Leave para sa pangangalaga sa anak ng kalalakihan	42
Column 11 Pag-iwas sa pagtanggap sa pag-eempleyo dahil sa pangangalaga sa pamilya	42
Kabanata 4 Iba't ibang istilo ng pagtatrabaho	43
1. Mga ipinadalang empleyado (ipinadalang manggagawa).....	43
2. Mga nakakontratang empleyado	44
3. Mga part-time na manggagawa	45
4. Para sa nagtatrabaho bilang tinatawag na mga "freelancer" sa pamamagitan ng pagpirma ng kontrata ng outsourcing.....	45
Higit pang impormasyon [13] Dalawang tuntunin para sa nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa (Labor Contracts Act).....	49
Higit pang impormasyon [14] "Pagbabawal sa pagpapataw ng di-makatuwirang iba't ibang kondisyon sa pagtatrabaho" sa part-time/nakakontrata/ipinadalang mga manggagawa kung ihahambing sa mga regular na empleyado (Pagbabago sa Batas sa Part-time na Pag-eempleyo at Batas sa Pagpapadala ng mga Manggagawa).....	50
Kabanata 5 Kapag magbibitiw o masesesante sa trabaho	51
1. Kapag magbibitiw sa trabaho (pagbibitiw)	51
2. Kapag tinanggal sa trabaho (pagsesante)	51
(1) Sa kaso ng permanenteng kontrata	51
(2) Sa kaso ng nakatakdang panahon na kontrata	52
3. Kapag nabangkarote ang kompanya	53

4. Sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan	53
5. Hello Training (pampublikong bokasyonal na pagsasanay) at tulong sa kabuhatan sa panahon ng pagsasanay	54
Higit pang impormasyon [15] Pagsesente para sa layunin ng reorganisasyon	54
Higit pang impormasyon [16] Paghihikayat ng pagbibitiw.....	55
Column 12 Pagsusuri sa pamamagitan ng e-learning! Handa nang gamitin ang mga batas sa paggawa - Pag-aralan natin ang batas sa paggawa-.....	55
Kabanata 6 Sistema ng pag-eempleyo (para sa mga bagong nag-graduate sa unibersidad, atbp.)	56
1. Magsimula tayo sa paghahanap ng trabaho	56
2. Ang karaniwang iskedyul ng paghahanap ng trabaho ng mga estudyante sa unibersidad (halimbawa ng pag-eempleyo sa Abril 2023).....	58
Higit pang impormasyon [17] Mga tuntunin sa paghahanap ng trabaho para sa mga estudyante sa unibersidad, atbp.	58
Column 13: Batas Para sa Higit na Pag-eempleyo ng mga Kabataan	59
Column 14: Sertipikadong kompanya ng Youth Yell.....	59
Column 15: Mga kapaki-pakinabang na website para sa paghahanap ng trabaho.....	60
Reperensiya 1 Suporta sa pag-eempleyo para sa mga kabataan sa Hello Work	62
(1) Hello Work para sa mga Bagong Nag-graduate	62
(2) Hello Work para sa Kabataan	62
Reperensiya 2 Para sa mga nag-graduate ng senior high school.....	63
Reperensiya 3 Para sa mga nag-graduate na hindi nakakatanggap ng alok na trabaho... 63	
Reperensiya 4 Para sa mga may alalahanin tungkol sa pagtatrabaho	64
Indise	64

Nakalista dito ang mahahalagang salita na nakasulat sa kulay pula (hal. "kontrata sa paggawa" at "labor union") sa booklet na ito. Kapag naiisip ninyong "ano kaya ang ibig sabihin ng salitang ito?", maghanap dito!

Introduksiyon

Ngayon, maraming tao ang nagtatrabaho araw-araw sa Japan. Tiyak na lahat kayo ay may interes sa "pagtatrabaho", tulad ng "kapag pumasok ako sa unibersidad, gusto kong magtatrabaho ng part-time sa tindahan na iyan" o "gusto kong magtatrabaho sa kompanyang iyon balang araw."

Sa kabilang banda, malamang ang ilan sa inyo ay may pagdududa at alalahanin din, tulad ng "ayos ba kaya ang kompanyang iyon, kasi nakita ko sa internet na masamang kompanya iyon" o "ibang-iba ang aktuwal na ginagawa ko ngayon sa part-time na trabaho (arbeit) at ipinaliwanag sa akin noon sa interbyu, pero saan kaya ako puwedeng kumonsulta?"

Para makapaglaan ng tulong sa gayong mga tao, nilalaman ng booklet na ito sa malinaw na paraan ang pangunahing kaalaman na dapat ninyong malaman kapag magtatrabaho kayo. Bilang espesipiko, ang booklet na ito ay binubuo sa sumusunod na paraan: **(Istruktura)**

Istruktura		Sumaryo ng Bawat Kabanata
Paunang Salita	Pangunahing Kaalaman na Kailangan Para sa Pagtatrabaho	p. 2 - 10
Ito ay simpleng sumaryo para sa mga taong walang gaanong panahon, ng mga punto na dapat ninyong malaman sa pangunahing kaalaman sa mga batas sa paggawa na tinatalakay sa booklet na ito. Makikita rin dito kung saan dapat kayong kumonsulta kapag may problema. Dahil kailangan lang ng 10 minutong pagbabasa, pakisuyong tingnan kahit itong bahagi lang.		
Kabanata 1	Mga Batas sa Paggawa	p.11 - 13
Pag-aaralan ninyo dito ang pangunahing bagay ng mga batas sa paggawa , gaya ng kung ano talaga ang mga batas sa paggawa at kung ano ang labor union .		
Kabanata 2	Bago Magsimulang Magtatrabaho	p.14 - 24
Ipinapaliwanag dito ang pangunahing tuntunin na dapat ninyong malaman bago magsimulang magtatrabaho, gaya ng mga punto kung saan dapat kayong mag-ingat sa pagpirma sa kontrata sa paggawa .		
Kabanata 3	Mga Tuntuning sa Pagtatrabaho	p. 25 - 42
Ipinapaliwanag dito ang mga tuntunin ng mga batas sa paggawa na mahalaga sa panahon ng aktuwal na pagtatrabaho, gaya ng suweldo, oras ng pagtatrabaho, oras ng pahinga/araw ng pahinga , at kapaligiran sa lugar ng trabaho. Mahalaga ang lahat ng tuntunin dito bagaman napakaraming impormasyon. Kaya, pakisuyong subukang basahin ang bahaging ito.		
Kabanata 4	Iba't Ibang Istilo ng Pagtatrabaho	p.43 - 50
Ipinapaliwanag dito ang iba't ibang istilo ng pagtatrabaho, gaya ng ipinadala/nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa, at outsourcing (pagkontrata) .		
Kabanata 5	Kapag Magbibitiw o Masesesante sa Trabaho	p. 51 - 55
Sumaryo ito ng mga tuntunin kapag magbibitiw o masesesante sa trabaho.		
Kabanata 6	Sistema ng Paghahanap ng Trabaho (Para sa Bagong Mag-graduate sa Unibersidad, atbp.)	p. 56 - 64
Sumaryo ito ng iskedyul at mga bagay kung saan dapat mag-ingat sa paghahanap ng trabaho, at ng iba't ibang tulong na matatanggap. Kapag nasasabi mong "Handa ako na maghanap ng trabaho!", tingnan ang kabanatang ito.		

Bilang karagdagan, mayroon ding indise ng mahalagang termino sa dulo ng booklet na ito (p.65-66). Pakisuyong pag-aralang mabuti ang booklet na ito para makapagtrabaho kayo nang may pangunahing kaalaman na kailangan para sa pagtatrabaho. Kapag nangyari ang problema, basahin muli ang booklet na ito at kontakin ang mga counter ng konsultasyon (nakalista sa p. 7-10 at pabalat sa likod nito).

Paunang Salita: Pangunahing kaalaman na kailangan para sa pagtatrabaho

[1] Pangunahing kaalaman na kailangan kapag nagsisimulang magtatrabaho

Tinitingnan ninyo ang impormasyon ng alok na trabaho sa isang recruitment magasin, na bumubulong sa inyong sarili, "Sana makahanap ako ng magandang trabaho." Pagkatapos ng mga 30 minutong paghahanap, nakatagpo kayo ng isang advertisement. "Mukhang maganda ito, pero..." Paano ninyo masusuri ang sumusunod na advertisement? (**Larawan 1-1**)

Larawan 1-1 **Impormasyon ng Alok na Trabaho**

MHLW Corporation:
Hinahanap ang regular na empleyado (Sales admin) ①

Detalye ng trabaho	Sales admin (Puwede kahit walang karanasan)
Suweldo	150,000-180,000 yen/buwan (3 buwan na panahon ng trial)
Kuwalipikasyon	Lisensiya sa pagmamaneho
Araw ng pahinga	Sabado, Linggo, pista opisyal, katapusan at pasimula ng taon golden week, atbp. ②
Iba pa	Babayaran ang pamasaha (may hangganan ng halaga) at iba't ibang seguro Pag-uusapan sa interbyu ang tungkol sa detalye ③

Ipadala sa koreo ang iyong resume at kasaysayan sa trabaho (kahit anong format) hanggang dd/mm/yy.
Saka na lang ipapaalam sa inyo ang petsa ng interbyu.

① Hinahanap dito ang “regular na empleyado”, pero may iba't ibang istilo ng pagtatrabaho, kasali ang ipinadalang empleyado na magtatrabaho sa ibang kompanya pagkatapos pumirma sa kontrata sa nagpapadalang kompanya, nakakontratang empleyado na magtatrabaho sa nakatakdang panahon pagkatapos pumirma sa kontrata sa paggawa sa amo, at part-time na manggagawa na magtatrabaho nang mas kaunting oras sa loob ng isang linggo kaysa sa karaniwang manggagawa (tinatawag na “regular na empleyado” (permanenteng full-time na manggagawa)) na magtatrabaho sa parehong may-ari ng negosyo, atbp. Dapat ninyong lubusang suriin ito dahil napakahalaga kung paano kayo magtatrabaho.

Karagdagan pa, mayroon ding uri ng trabaho kung saan ang manggagawa ay pumirma ng “kontrata ng outsourcing” sa halip na “kontrata sa paggawa” bilang pasimula, at magtatrabaho bilang tinatawag na “freelancer,” hindi bilang manggagawa. Ipinapaliwanag ng booklet na ito ang “mga tuntunin para sa panahon ng pagtatrabaho” at “mga sistema ng seguro para sa maayos na pagtatrabaho” pangunahin para sa mga manggagawang nagtatrabaho sa ilalim ng kontrata sa paggawa. Pero, ang isang “freelancer” ay may mga panganib habang nagtatrabaho at maiiba nang malaki kung paano haaharapin ang mga kalagayan. Halimbawa, maaaring hindi siya makatanggap ng mga proteksiyon para sa mga manggagawa na ipinaliwanag sa booklet na ito, o na hindi siya kabilang sa seguro sa pag-eempleyo, seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa, o mga seguro para sa mga empleyado (seguro sa kalusugan at employees' pension insurance).

Kapag magsisimula kayong magtrabaho, mahalagang isipin muna kung paano ninyo gustong magtrabaho, at tiyaking mabuti kung “anong uri ng kontrata ang pinipirmahan ko kasama ng amo at paano ako magtatrabaho” bago pumirma ng kontrata para magtrabaho.

⇒ Ang iba't ibang istilo ng pagtatrabaho ay detalyadong ipinaliliwanag sa "Kabanata 4: Iba't ibang istilo ng pagtatrabaho" (p. 43-50). Lalo na, maraming aspekto ang ipinaliwanag sa booklet na ito na hindi puwedeng ikapit sa mga istilo ng pagtatrabaho ng mga "freelancer." Para sa karagdagang impormasyon sa istilo ng pagtatrabahong ito, pakisuyong tingnan muna ang “4: Ang mga nagtatrabaho na tinatawag na mga "freelancer" sa pamamagitan ng pagpirma ng kontrata ng outsourcing” sa "Kabanata 4 Iba't ibang istilo ng pagtatrabaho” (p. 45).

- ② Huwag kalimutang suriin ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** gaya ng uri ng trabaho, suweldo, at araw ng trabaho, at ang istatus ng pagpaparehistro sa bawat seguro/sistema ng pensiyon, atbp., at tiyaking mabuti kung paano kayo magtatrabaho sa pagtatanong sa kompanya kung kailangan.
- ⇒ Bilang resulta ng inyong pagsusuri, sasabihin ninyong "Mukhang ayos ang trabahong ito," at pupunta kayo sa interbyu sa trabaho pagkatapos tumanggap ng serbisyo ng pagtutuwid sa inyong resume, atbp. sa **Hello Work**, at matagumpay kayong pumasa diyan. Pero, bago pumirma ng **kontrata sa paggawa**, **lubusang suriin ang dokumento ng kontrata sa paggawa para matiyak na wala itong pagkakaiba sa nilalaman ng advertisement at alok na trabaho.** (Bilang tuntunin, kapag ang kompanya ay mag-eempleyo ng manggagawa, dapat nitong malinaw na ipakita sa dokumento at hindi sa salita lang, tungkol sa anim na higit na mahalagang **kondisyon sa pagtatrabaho** tulad ng uri ng trabaho. (Bilang eksepsiyon, puwede ring ipakita ang mga iyon sa fax, e-mail, atbp. (limitado lang sa mga puwedeng i-print out at magawa na dokumento) kung gusto ng manggagawa mismo.) Karagdagan pa, kapag naiiba ang nilalaman ng **kontrata sa paggawa** at advertisement ng alok na trabaho o may idinagdag, dapat na malinaw na ipakita ng kompanya kung alin ang pagkakaiba o idinagdag.)
- At, maingat na suriin kung kasama sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho** ang "**panahon ng trial**" at "**nakatakdang bayad sa overtime**", atbp.

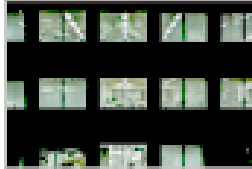



⇒ Tingnan ang “Column 4 Nakatakdang bayad sa overtime” at “Column 5 Panahon ng trial” (p.22-23).

- ③ Sa mga magasin ng alok na trabaho, atbp., maaaring hindi kumpletong ipinapaliwanag ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** dahil limitado ang espasyo. Dahil maaaring mayroong mga bagay na hindi nakalagay sa advertisement ng alok na trabaho pero mahalaga pa rin sa inyo, tiyakin ding mabuti ang mga bagay na hindi nakalagay sa advertisement ng alok na trabaho. (Bilang prinsipyo, dapat malinaw na ipakita ng kompanya ang tungkol sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho** na hindi nailagay sa advertisement ng alok na trabaho bago magsagawa ng interbyu sa trabaho sa unang pagkakataon. Dito rin, dapat malinaw na ipakita ng kompanya kung anu-anong bagay ang hindi nailagay sa advertisement ng alok na trabaho, gaya ng kaso sa ②.)

⇒ Detalyadong ipinapaliwanag sa “Kabanata 2 Bago magsimulang magtrabaho” (p.14-24) ang mga bagay na dapat pag-isipang mabuti mago magsimulang magtrabaho.

[2] Pangunahing kaalaman na kailangan para sa pagtatrabaho

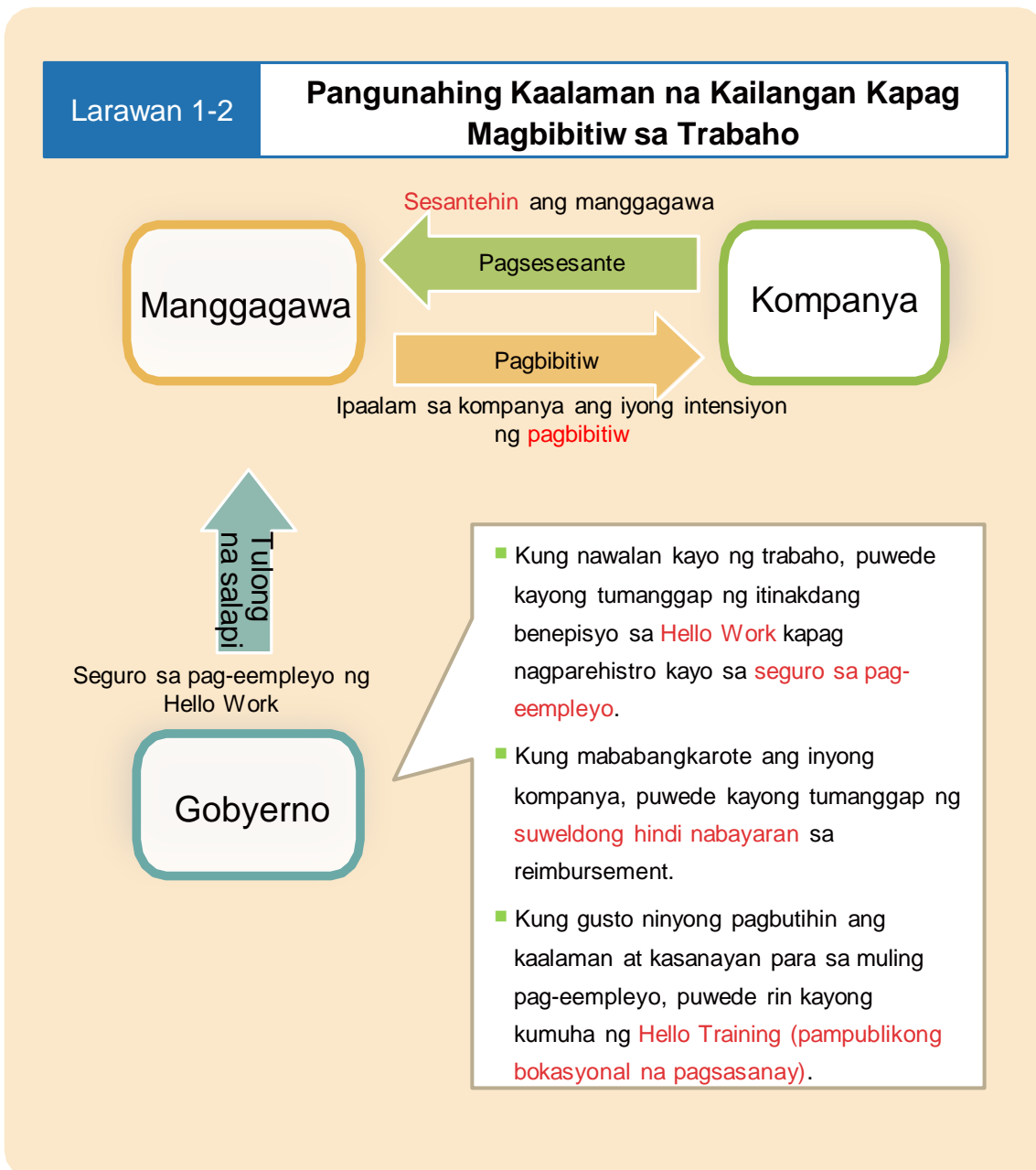
Nakarating na kayo sa inyong kompanya kasama ng determinasyong "Gagawin ko ang best sa trabaho ko!" Nag-iisip kayo kung anong uri ng trabaho ang inyong gagawin, kung sinu-sino ang magiging katrabaho ninyo. Kasabay nito, malamang nag-aalala rin kayo gaya ng kung tutuparin ba ng inyong kompanya ang nilalaman ng **kontrata sa paggawa** at kung ano ang mangyayari kapag masugatan kayo. Para sa ganiyan, pakisuyong suriin kung maingat na tinutupad ng inyong kompanya ang sumusunod sa anim na tuntunin;

	[1] Kapag naiiba sa nilalaman ng kontrata sa paggawa ang aktuwal na mga kondisyon sa pagtatrabaho , puwede ninyong hilingin sa kompanya na igtalang ang kontrata.
	[2] Itinakda ng bawat prefecture ang pinakamababang halaga ng suweldo , at ang halagang mas mababa kaysa rito ay hindi ipinapahintulot. At, dapat bayaran ang suweldo sa cash at buo nang direkta sa mga manggagawa mismo, na minsan o higit pang beses sa bawat buwan at sa itinakdang petsa.
	[3] Itinakda na ang haba ng oras ng pagtatrabaho ay dapat sa loob ng 8 oras sa isang araw at sa loob ng 40 oras sa isang linggo. Ang mga magtatrabaho nang overtime ay dapat bayaran ng dagdag na suweldo .
	[4] Kung lalampas sa 6/8 oras sa isang araw ang oras ng pagtatrabaho , kailangang ilaan ang di-kukulangin sa 45/60 minutong pahinga . At, kailangang ilaan ang di-kukulangin sa isang araw ng pahinga bawat linggo (o 4 araw ng pahinga kada 4 linggo).
	[5] Ang mga manggagawang nasugatan o nagkasakit sa panahon ng pagtatrabaho ay puwedeng tumanggap ng kabayaran. Dapat isaalang-alang ng mga kompanya ang kaligtasan ng mga manggagawa at bigyang pansin ang pangangalaga sa kanilang kalusugan .
	[6] Para masayang makapagtrabaho nang magkakasama ang kalalakihan at kababaihan, mayroong mga sistema na suportahan ang pagbabawal sa diskriminasyon batay sa kasarian at ang mabuting balanse sa pagitan ng trabaho at buhay pampamilya , atbp.

⇒ Detalyadong ipinapaliwanag ang mga paalaala sa panahon ng pagtatrabaho sa "Kabanata 3 Mga Tuntunin Para sa Panahon ng Pagtatrabaho" (p.25-42).

[3] Mga pangunahing kaalaman na kailangan kapag nagbitiw sa pagtatrabaho

Nakakita kayo ng ibang bagay na gusto ninyong gawin, at gusto ninyong magbitiw sa trabaho. Pero, meron kayong kasalukuyang trabaho, at mahirap itong sabihin sa inyong amo. Karagdagan pa, kahit magbitiw kayo, hindi kayo sigurado kung paano kikita hanggang sa makahanap ng susunod na trabaho. Gusto ninyo ring makakuha ng mga bagong kasanayan para mas madaling makahanap ng trabaho. Kaya, ano ang gagawin ninyo... Kailangan ninyong maghanda sa ganiyang sitwasyon habang isinasaisip ang sumusunod na larawan. (Larawan 1-2)



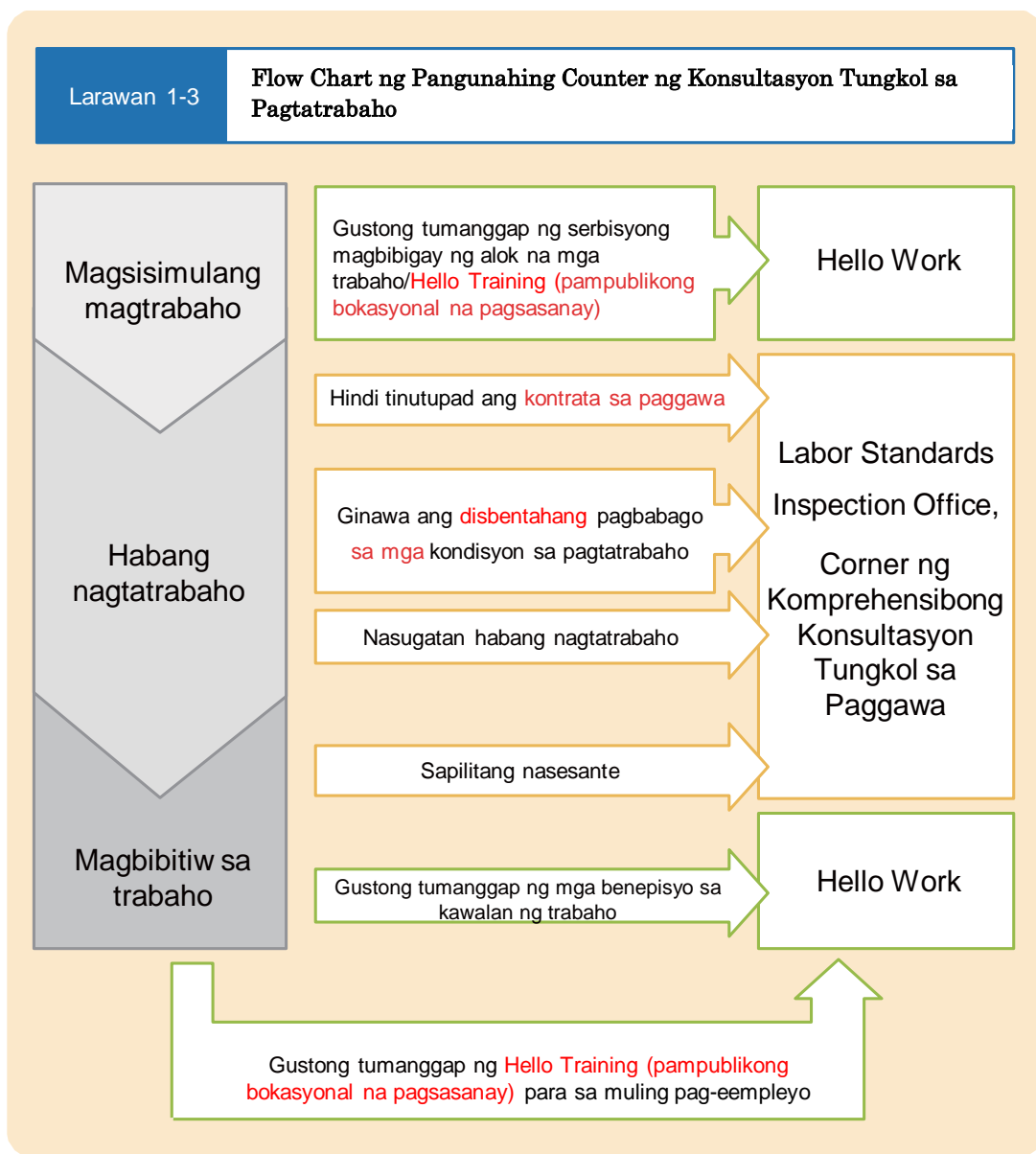
⇒ Ang mga bagay na nangangailangan ng pansin kapag nagbitiw sa trabaho ay ipinaliwanag nang detalyado sa “Kabanata 5 Kapag magbibitiw o masesesante sa trabaho” (p.51-55).

[4] Mga counter ng konsultasyon tungkol sa pagtatrabaho

Nabigyan na kayo ngayon ng kaalaman sa pagbabasa hanggang dito, iniisip na “Handa na akong magtatrabaho!” at magpapatuloy sa pagpapasiya sa trabaho na gusto ninyo, maghanap ng kompanya, at makakuha ng pag-eempleyo. Sa paggawa nito, ang pag-alam kung saan kayo puwedeng kumonsulta kapag nag-aalala ay nagbibigay ng kapanatagan. Nagtatapos ang kabanatang ito sa pagbibigay ng flow chart kung paano gagamitin ang mga pangunahing counter ng konsultasyon at ang listahan ng mga counter ng konsultasyon. **(Larawan 1-3)**

⇒Ipinaliwanag nang detalyado sa “Kabanata 6 ang iskedyul ng pag-eempleyo, atbp. Sistema ng pag-eempleyo (para sa mga bagong nag-graduate sa unibersidad, atbp.)” (p.56-64).

⇒Nakalista rin sa likod ng pabalat ng booklet na ito ang mga counter ng konsultasyon tungkol sa pagtatrabaho.



Mga counter ng konsultasyon tungkol sa pagtatrabaho

* Para sa mga lokasyon at kung paano mag-contact, tingnan ang URL sa dulo ng paliwanag ng bawat counter.

[1] Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa

Sa **Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa** na itinatag sa (opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng bawat Prefectural Labor Bureau at sa bawat **Labor Standards Inspection Office** sa buong bansa, atbp., ang mga ekspertong consultant ay available para sa pagpunta o pagkonsulta sa telepono mula sa mga manggagawa at may-ari ng negosyo sa mga isyu ng mga **kondisyon sa pagtatrabaho** tulad ng **pagsesante**, pagbabawas ng **suweldo**, atbp. at anumang mga isyu sa paggawa, kasali ang pag-recruit/pag-eempleyo at pambu-bully/harassment, atbp. (walang bayad ang konsultasyon). Kung mayroon kayong anumang alalahanin, huwag mag-atubiling kumonsulta sa kanila.

Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa

(Walang bayad ang konsultasyon)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

[2] Labor Standards Inspection Office

Puwede kayong kumonsulta tungkol sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho** gaya ng mga **oras ng pagtatrabaho**, **suweldo**, **pagsesante**, kaligtasan at kalusugan sa mga lugar ng trabaho, at **seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa**.

Hotline ng Konsultasyon sa mga Kondisyon sa Pagtatrabaho
(programa na kinomisyon ng MHLW)

Inilalaan ang konsultasyon sa telepono sa mga kondisyon sa pagtatrabaho, sa gabi ng mga weekday Sabado, Linggo, at pista opisyal kung kailan sarado ang Labor Standards Inspection Office, atbp.

*Sarado ito sa Disyembre 29 hanggang Enero 3.

TEL 0120-811-610

Mga weekday 17:00 - 22:00 Sabado, Linggo, pista opisyal 9:00 - 21:00

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>

Mga Lokasyon ng Labor Standards Inspection Office sa buong Japan

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

[3] Hello Work (pampublikong opisina para sa paghahanap ng pag-eempleyo)

Bilang isang pinagsama-samang panrehiyong ahensiya ng serbisyo sa pag-eempleyo na pinamamahalaan ng gobyerno, naglalaan ang Hello Work sa mga naghahanap ng trabaho ng mga konsultasyon sa pag-eempleyo, mga serbisyo sa pagbibigay ng trabaho, nagrekomenda sa bokasyonal na pagsasanay, at mga benepisyo sa **seguro sa pag-eempleyo**. Puwede rin kayong maghanap ng impormasyon ng alok na trabaho na makukuha sa **Hello Work** sa buong Japan sa Internet (Hello Work Internet Service). Bukod pa rito, ang mga babaeng nagpapalaki ng mga anak, mga estudyante sa graduate school/unibersidad/junior college/technical college/paaralan para sa espesyal na pagsasanay at ang mga hindi nag-eempleyo pagkatapos mag-graduate, at mga kabataan (mas bata sa 35) na naghahanap ng pag-eempleyo bilang **regular na empleyado** ay puwedeng gumamit ng “Hello Work para sa mga Nanay,” “Hello Work para sa mga Bagong Nag-graduate,” at “Hello Work para sa mga Kabataan,” ayon sa pagkakabanggit, atbp. Inilalaan nang walang bayad ang lahat ng mga serbisyong ito, at pinapayuhan kayong gamitin ang **Hello Work** kapag naghahanap ng trabaho. Kung ang aktuwal na mga **kondisyon sa pagtatrabaho** ay naiiba sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho** na ipinaliwanag sa mga alok na trabaho na makukuha sa **Hello Work**, pakisuyong kumonsulta sa Hello Work o tawagan ang **Hello Work Recruitment Hotline**.

Lokasyon ng mga Opisina ng Hello Work sa Buong Japan	
URL	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html
Hotline Para sa Alok na mga Trabaho ng Hello Work	
Oras 8:30 - 17:15 araw-araw *Pero maliban sa katapusan at pasimula ng taon	
TEL	03-6858-8609

[4] (Opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau at (opisina ng) Demand and Supply Adjustment Division

Naglalaan ng mga konsultasyon ang (opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department na itinatag sa bawat Prefectural Labor Bureau sa mga bagay tulad ng diskriminasyon sa kasarian sa mga lugar ng trabaho, power harassment sa lugar ng trabaho, sexual harassment sa lugar ng trabaho, harassment may kaugnayan sa pagbubuntis, panganganak, leave para sa pangangalaga sa anak, leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp. (kasali rin ang harassment sa paghahanap ng trabaho, atbp.). Inilalaan din dito ang konsultasyon sa pangangalaga sa kalusugan ng buntis na kababaihan, pag-aaplay at pagkuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak at sa pangangalaga sa pamilya**, atbp., pantay at balanseng pagtrato sa mga **part-time na manggagawa/nakakontratang empleyado** at ang kanilang promosyon **tungo sa regular na empleyado**, at tungkol sa Labor Contracts Act (walang bayad ang konsultasyon).

Sa (opisina ng) Demand and Supply Adjustment Division na itinatag sa bawat Prefectural Labor Bureau, bukod sa patas na pagtrato o mga impormasyon sa alok na trabaho para sa mga ipinadalang manggagawa, bukod sa **Hello Work**, maaari rin kumonsulta kapag naiiba ang ginagawang trabaho sa aktuwal na mga kondisyon nito. (walang bayad ang konsultasyon).

(Opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department at (opisina ng) Demand and Supply Adjustment Division ng Prefectural Labor Bureau
Walang bayad ang konsultasyon. https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html

[5] Labor Relations Commission

Nagbibigay ng tulong ang Labor Relations Commission sa mga **labor union** at mga miyembro nito kapag nangyari ang **hindi patas na gawi sa paggawa (pagtrato na magdudulot ng disbentaha** ng amo dahil sa pagsali sa **labor union**, atbp.; tingnan ang p.12), at gumagawa ng pagsasaayos (pamamagitan, pagkakasundo, at arbitrasyon) para malutas ang mga pagkakasalungatan sa pagitan ng mga **labor union** at mga kompanya kung may alitan sa paggawa tulad ng mga welga. Inilalaan din nito ang suporta (pamamagitan sa bawat alitan sa paggawa) para malutas ang mga pagkakasalungatan sa pagitan ng mga indibidwal na manggagawa at kompanya sa mga isyu sa paggawa tulad ng mga **kondisyon sa pagtatrabaho** (Tandaan: Inaasikaso ang pamamagitan sa indibidwal na alitan sa paggawa sa bawat Prefectural Labor Relations Commission maliban sa Labor Relations Commissions sa Tokyo, Hyogo, at Fukuoka Prefecture at Central Labor Relations Commission). Ang lahat ng mga serbisyong ito ay walang bayad.

Labor Relations Commission	
Central Labor Relations Commission	https://www.mhlw.go.jp/churoi/
Prefectural Labor Relations Commission	http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html

[6] Mga Prefecture

Inilalaan din ang konsultasyon sa paggawa sa mga opisina ng pangangasiwa sa paggawa at mga counter ng konsultasyon sa paggawa na itinatag sa bawat prefecture. Tingnan ang website ng prefecture kung saan kayo nakatira.

[7] Japan Legal Support Center (Houterasu)

Ang **Houterasu** ay isang komprehensibong opisina ng konsultasyon na itinatag para maglaan ng legal na suporta sa sinuman, saanman sa buong bansa dahil marami ang hindi nakakatanggap ng konsultasyon kapag napaharap sila sa mga legal na problema pero nadarama nilang "Hindi ko alam kung saan pupunta para sa konsultasyon," "Walang abogado kilala ko," o "Hindi ako makakabayad para sa abogado." Inilalaan ng **Houterasu** ang iba't ibang legal na serbisyo para malutas ang inyong legal na mga problema tungkol sa mga isyu sa paggawa.

Japan Legal Support Center(Houterasu)
http://www.houterasu.or.jp/

[8] Japan Pension Service (opisina ng pensiyon)

Isinasagawa ng **Japan Pension Service (opisina ng pensiyon)** ang pangangasiwa may kinalaman sa pensiyon (pag-aaplay, pangongolekta, pamamahala ng rekord, konsultasyon sa pensiyon, probisyon, atbp.) na pinagkatiwalaan at inatasan ng gobyerno. Inilalaan ang konsultasyon sa pag-aaplay sa **employees' pension insurance** sa Employees' Pension Insurance Application Division ng mga Opisina ng Pensiyon. Inilalaan naman ang pangkalahatang konsultasyon tungkol sa pensiyon sa Customer Service Center ng mga Opisina ng Pensiyon sa buong Japan.

Japan Pension Service (Opisina ng pensiyon)	
Mga counter ng konsultasyon at pag-aaplay sa buong Japan	https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html
Counter ng konsultasyon sa pensiyon sa telepono	https://www.nenkin.go.jp/section/tel/index.html

[9] Regional Youth Support Station (Support Station)

Inilalaan ng **Support Station** sa mga taong may edad 15–49 na may alalahanin sa pagtatrabaho, ang mga suportang nauugnay sa trabaho tulad ng ekspertong konsultasyon para sa bokasyonal na kalayaan sa pagtatrabaho, suporta para sa pagpapanatili at pagsulong sa trabaho pagkasimula sa pagtatrabaho, at karanasan sa trabaho sa mga nakikipagtulangang kompanya.

Regional Youth Support Station (Support Station)

<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

[10] Portal site para sa mental na kalusugan para sa mga manggagawa na “Ears for the Heart”

Inilalaan ng "Ears for the Heart" ang komprehensibong impormasyon tungkol sa mental na kalusugan sa mga lugar ng trabaho at sumasagot sa pamamagitan ng e-mail at telepono sa iba't ibang tanong at kahilingan mula sa mga nagpapatakbo ng negosyo, in-charge sa pamamahala ng tauhan ng mga kompanya, at mga manggagawa tungkol sa mga problema sa mental na kalusugan sa mga lugar ng trabaho.

Portal site sa mental na kalusugan para sa mga manggagawa na “Ears for the Heart”

“Ears for the Heart na Konsultasyon sa Telepono” para sa mga manggagawa

TEL

0120-565-455

Lunes at Martes

17:00 - 22:00

Sabado at Linggo

10:00 - 16:00

“Ears for the Heart na Konsultasyon sa Email” para sa mga manggagawa

Email

Available 24 oras/Sasagot sa loob ng isang linggo

<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

<https://kokoro.mhlw.go.jp/sns-soudan/>

[11] Corner ng Konsultasyon Tungkol sa Harassment

Sa Corner ng Konsultasyon Tungkol sa Harassment ang libreng konsultasyon sa mga may alalahanin o problema sa harassment sa customer at sa panahon ng paghahanap ng trabaho atbp. ay sasagutin sa pamamagitan ng email at SNS.

相談コーナー
Konsultasyon sa email
o SNS

Corner ng Konsultasyon Tungkol sa Harassment

Mail・SNS

Available 24 oras/sasagot sa loob ng mga 72 oras

mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

Kabanata 1 Mga batas sa paggawa

1. Ano ang mga batas sa paggawa?

Narinig mo na ba ang salitang “mga **batas sa paggawa**”? Walang batas na may ganiyang pangalan. Sama-samang tumutukoy ang “mga **batas sa paggawa**” sa maraming batas tungkol sa pagtatrabaho, kasali ang Labor Standards Act, **Labor Union Act**, Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo, Batas sa Pinakamababang Halaga ng Suweldo, atbp.

2. Mga papel ng mga batas sa paggawa

Bakit kailangan ang tinatawag na mga **batas sa paggawa**? Kapag plano ninyong makakuha ng part-time na trabaho o mag-eempleyo sa kompanya, gagawin ang kasunduan na “magtatrabaho” at “mag-eempleyo” sa pagitan ninyo (manggagawa o empleyado) at ng inyong kompanya (amo, kompanya, o may-ari ng negosyo). Ito ang **kontrata sa paggawa**. Karaniwang napagpasiyahan ang nilalaman ng kontrata, kasali ang mga kondisyon kung saan kayo magtatrabaho, atbp., sa kasunduan sa pagitan ng manggagawa at kompanya.

Pero, ano ang mangyayari, kung ang kontrata ay “malayang magagawa”?

Dapat magtrabaho ang mga manggagawa para kumita at mabuhay. Kaya, para makapag-eempleyo, maaari silang piliting pumirma sa kontrata na may mga kondisyong ginawa ng kompanya, kahit na hindi nila nagustuhan ang suweldo at oras ng pagtatrabaho. Kahit naiisip ninyong “gusto kong magtrabaho sa mas mataas na suweldo” at subukang makipagnegosyo sa kompanya, maaari nilang sabihin sa inyo na “Huwag kayong magtrabaho dito kung ayaw, kasi maraming gustong magtrabaho sa amin”, at sa kalaunan ay pipilitin kayong sumunod sa mga kondisyong itinakda lang ng kompanya.

Tulad nito, kung ganap na malayang magagawa ang nilalaman ng **kontrata sa paggawa**, magiging disbentaha ang nilalaman ng kontrata para sa mga manggagawang nasa mas mahinang katayuan kaysa sa kompanya, na naglalaman ng mahihirap na **kondisyon sa pagtatrabaho** tulad ng mababang suweldo at mahabang oras ng pagtatrabaho. Para maiwasan ito, **itinatag ang mga batas sa paggawa** para protektahan ang mga manggagawa sa pamamagitan ng pagtatakda ng mga tuntunin. **Aakay sa proteksiyon ng iyong mga karapatan ang pagkuha ng kaalaman sa mga batas sa paggawa.**

Kasali sa “mga manggagawa” na poprotektahan ng mga **batas sa paggawa** ang lahat ng mga taong nag-eempleyo para magtrabaho, kaya **maikakapit ang mga batas sa paggawa hindi lang sa regular na empleyado kundi rin sa mga ipinadalang empleyado (manggagawa na ipinadala sa ibang mga kompanya para magtrabaho sa ilalim ng kanilang mga instruksiyon pagkatapos pumirma sa kontrata sa paggawa sa nagpapadalang kompanya), mga nakakontratang empleyado (manggagawa na pumirma sa nakatakandang panahon na kontrata sa paggawa sa may-ari ng negosyo), part-time na manggagawa (*manggagawang nagtatrabaho nang mas kaunting oras kaysa sa mga ordinaryong manggagawa (tinatawag na mga “regular na empleyado (permanenteng full-time na manggagawa)” na nagtatrabaho sa parehong may-ari ng negosyo), at part-time na nagtatrabaho (arbeit) bilang “manggagawa” (pero, maaaring magbago ang paraan ng pagkakapit sa mga ito depende sa istilo ng trabaho ng bawat manggagawa).**

3. Labor union

Ang **labor union** ay “organisasyong boluntaryong itinatag at binubuo ng mga manggagawa para sa pangunahing layunin ng pagpapanatili at pagpapabuti ng mga **kondisyon sa pagtatrabaho** at pagpapataas ng istatus sa ekonomiya ng mga manggagawa,” ibig sabihin, ang organisasyong gagawin ng mga manggagawa para protektahan nila mismo ang kanilang sariling mga karapatan.

Kahit gustong mapabuti ang sitwasyon ng pagtatrabaho sa mababang suweldo nang walang sapat na pahinga, hindi madali para sa manggagawa mismo na humiling at magpagawa ng pagsulong. Kahit hihiling, sasabihin sa kaniya ng kompanya na "kung ayaw mo, umalis ka kasi maraming maipapalit sa iyo", at wala nang magagawa. Kaya, para bigyang-daan ang mga manggagawa na makapagbuo ng unyon at puwedeng makipagnegosyo sa kompanya sa pantay na katayuan, ang Konstitusyon ng Japan

Ano ang Labor Union?

<ol style="list-style-type: none"> 1 Karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa ng mga labor union... 2 Karapatan ng mga manggagawa na gumawa ng negosasyon sa amo (kompanya) bilang pangkalahatan ... 3 Karapatan ng mga manggagawa na kumilos bilang pangkalahatan para matupad ang kanilang mga kahilingan... 	<p style="color: red; font-size: small;">Karapatang mag-organisa</p> <p style="color: red; font-size: small;">Karapatang gumawa ng negosasyon bilang pangkalahatan</p> <p style="color: red; font-size: small;">Karapatang kumilos bilang pangkalahatan</p>
---	---

ay gumagarantiya sa sumusunod na **tatlong pangunahing karapatan sa paggawa** (Artikulo 28 ng Konstitusyon ng Japan). At itinatag ang **Labor Union Act** para magarantiyahan ang mga karapatang ito sa espesipikong paraan.

Puwedeng organisahin ng 2 o higit pang mga manggagawa ang **labor union**. Hindi puwedeng hadlangan ng amo ang pag-organisa ng **labor union** at hindi hinihilingan ng administratibong pahintulot o notipikasyon para sa pagbuo nito. Gagawa ng negosasyon sa amo bilang pangkalahatan ang **labor union** para sa pagpapabuti ng kanilang **kondisyon sa pagtatrabaho**, mag-iipon ng mga reklamo at kahilingan mula sa mga miyembro ng unyon at magsusumite ng mga iyon sa amo, at maglalaan ng konsultasyon sa mga miyembro ng unyon na may alalahanin, atbp. Para magarantiyahan ang mga aktibidad ng mga **labor union**, ipinagbabawal sa mga amo na magsagawa ng **hindi patas na gawi sa paggawa** (tingnan ang “Higit pang impormasyon [1]” sa ibaba).

* Inilalaan ang mga konsultasyon sa pag-organisa ng mga **labor union** ng prefectural labor administration department at ilan sa mga pederasyon ng unyon ng mga **labor union**.

* Puwedeng sumali ang mga manggagawa hindi lang sa **labor union** na inorganisa sa bawat kompanya, kundi rin sa mga **labor union** sa labas ng kompanya na inorganisa sa bawat rehiyon.

Higit pang impormasyon [1] Hindi patas na gawi sa paggawa

Ipinagbabawal ng **Labor Union Act** sa mga amo na magsagawa ng sumusunod na mga gawi para tiyak na magarantiyahan ang **tatlong pangunahing karapatan sa paggawa**.

- ① Pagtrato na magdudulot ng **disbentaha**, gaya ng **pagsesesante**, demosyon, pagbabawas ng suweldo, harassment, atbp., batay sa pagsali sa mga **labor union** o pagsasagawa ng mga lehitimong aktibidad ng labor union (mga aksiyon sa alitan sa paggawa), atbp. (maliban sa pagbabawas ng **suweldo** para sa mga oras ng welga, atbp.).
- ② Pagtangi sa negosasyon bilang pangkalahatan nang walang makatuwirang dahilan (dapat tanggapin ng mga amo ang mga kahilingan para sa negosasyon bilang pangkalahatan mula sa mga **labor union**, maliban kung may makatuwirang dahilan na tanggihan).

- ③ Pagkontrol o pakikialam sa pag-organisa at pagpapatakbo, atbp. ng mga **labor union** o pagbibigay sa kanila ng pinansiyal na tulong. (Karaniwang halimbawa nito ang pananalita at pagkilos na humahadlang sa mga empleyado sa pag-organisa, pagsali sa unyon, at pagsasagawa ng mga aktibidad sa labor union.)
- ④ Pagtrato na magdudulot ng disbentaha sa mga manggagawa batay sa paghiling ng tulong sa **Labor Relations Commission** o pagsasalita at pagsusumite ng mga ebidensiya sa **Labor Relations Commission**. Kapag ginawan ng mga **hindi patas na gawi sa paggawa** ng mga amo, puwedeng humiling ang **labor union** o manggagawa ng tulong sa **Labor Relations Commission**.

Higit pang impormasyon [2] Labor Relations Commission

Dahil ang hindi **patas na gawi sa paggawa** at ang mga alitan gaya ng welga (sa pagitan ng mga manggagawa (**labor union**) at amo (kompanya)) ay maaaring magdulot ng malaking pagkalugi hindi lang sa mga manggagawa at amo kundi sa lipunan sa pangkalahatan din, mabuting iwasang mangyari ang mga ito sa abot ng makakaya at lutasin sa lalong madaling panahon.

Mabuti kung taimtim na mag-uusap tungkol sa mga alitan at sariling lutasin ang mga iyon ng mga manggagawa at amo, pero sa katunayan, hindi malulutas ang ilan sa mga iyon sa sarili nilang pagsisikap. Para dito, itinatag ang **Labor Relations Commission** bilang patas na ikatlong partido para lutasin ang mga alitan sa pagitan ng mga manggagawa at amo.

Binubuo ang Labor Relations Commission ng tatlong partidong komisyon ng mga kinatawan para sa pampublikong kapakanan, mga manggagawa, at mga amo, at itinatag ang "Prefectural Labor Relations Commission" bilang ahensiya ng bawat prefecture at ang "Central Labor Relations Commission" bilang ahensiya ng gobyerno.

Nag-iisyu ang Labor Relations Commission ng mga utos para sa pagtulong kapag ang mga hindi patas na gawi sa paggawa ay nakitang nangyari sa pagtanggap ng mga petisyon mula sa mga kaugnay na partido, at gumawa ng tatlong uri ng pagsasaayos, na "pamamagitan," "pagkakasundo," at "arbitrasyon."

Inilalaan din nito ang "pamamagitan ng indibidwal na alitan sa paggawa" para malutas ang mga alitan sa pagitan ng indibidwal na manggagawa at kompanya sa isyu sa paggawa tulad ng mga **kondisyon sa pagtatrabaho** (tingnan ang p.8).

* Inilalaan ang pamamagitan ng indibidwal na alitan sa paggawa sa bawat Prefectural Labor Relations Commission maliban sa Tokyo, Hyogo, at Fukuoka Prefecture (inaasikaso ang pamamagitan sa Tokyo at Fukuoka Prefecture, sa mga opisina ng prefectural labor administration).

Higit pang impormasyon [3] Kolektibong kasunduan

Ang **kolektibong kasunduan** ay tumutukoy sa kasunduang ginawa sa pagitan ng mga **labor union** at kompanya, at magkakabisa ito kapag inihanda ito sa dokumento at pinirmahan/tinatakan, atbp. ng dalawang panig. Kahit susubukan ng kompanya na itakda ang **kontrata sa paggawa** at mga tuntunin ng kompanya (tingnan ang p.16 ng mga tuntunin sa pag-eempleyo) sa mga miyembro ng unyon na may bahaging salungat sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho** at sa pakikitungo na itinakda sa **kolektibong kasunduan**, ang bahaging iyon ay mawawalan ng bisa at babaguin ayon sa pamantayan ng **kolektibong kasunduan**. Ibig sabihin, mas higit ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** na itinakda sa **kolektibong kasunduan** kaysa sa mga **tuntunin sa pag-eempleyo** at **kontrata sa paggawa**.

Kabanata 2 Bago magsimulang magtrabaho

1. Kapag pumirma sa kontrata sa paggawa

Kapag magsisimula kayong magtrabaho, tiyak na susuriin ninyo muna ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** gaya ng uri ng trabaho, suweldo, at araw ng trabaho para makita kung aling kompanya ang may mga kondisyon na angkop sa inyo. Kahit matagumpay kayong nag-eempleyo sa kompanyang may angkop na kondisyon o nakakuha ng part-time na trabaho (arbeit), mahihirapan kayo kapag nalaman ninyo na ibang-iba ang mga kondisyong iyon sa naunang sinabi sa inyo ng kompanya pagkatapos na lang magsimulang magtrabaho. Para dito, itinatakda ng mga **batas sa paggawa** na **obligasyon ng kompanya na malinaw na ipakita ang mga kondisyon sa pagtatrabaho** sa manggagawa sa pagpirma sa **kontrata sa paggawa** para maiwasan ang ganitong sitwasyon.

Bukod pa rito, **para sa sumusunod na lalong mahalagang 6 na bagay, dapat i-isyu ang dokumento at hindi sapat kung pangako sa salita lang** (Artikulo 15 ng Labor Standards Act). Bilang eksepsiyon, kung nais ng manggagawa, puwede itong ipadala sa FAX, email, atbp. (pero, limitado sa mga format lang na puwedeng i-print at magawa na dokumento).

Sa Pagpirma ng mga Kontrata sa Paggawa

1. Kung hanggang kailan ang bisa ng kontrata (Mga bagay tungkol sa panahon ng **kontrata sa paggawa**)*
2. Mga tuntunin para sa pag-renew ng nakatakdang panahon na kontrata
(Kung magre-renew o hindi, at kung paano ipapasiya, atbp.)
3. Kung saan magtatrabaho at kung ano ang uri ng trabaho (Lokasyon ng trabaho at detalye ng trabaho)
4. Kung ano ang sistema ng oras ng pagtatrabaho at pahinga
(Oras para simulan at tapusin ang trabaho, kung may overtime o hindi, oras ng **pahinga**, **araw ng pahinga**/leave, at rotation ng oras ng pagtatrabaho (sistema ng shift), atbp.)
5. Kung paano babayaran ang suweldo
(Pagpapasiya sa halaga ng **suweldo**, paraan ng pagkalkula at pagbabayad, at due date at panahon ng pagbabayad)
6. Mga tuntunin sa pagbibitiw sa trabaho
(Tungkol sa **pagbibitiw**... kasali rito ang mga batayan ng **pagesesante**)

* Sa pagpirma sa **kontrata sa paggawa**, maaaring itakda o hindi ang panahon. Sa maraming kaso, itinakda ang panahon para sa mga **nakakontratang empleyado** at **part-time na manggagawa**, at hindi itinakda ang panahon para sa mga **regular na empleyado** na inaasahang mag-empleyo sa mahabang panahon. Itinakda rin na dapat kumpirmahin ng mga manggagawa at kompanya ang iba pang nilalaman ng mga **kontrata sa paggawa** sa dokumento sa abot ng kanilang makakaya (talata 2 ng Artikulo 4 ng Labor Contracts Act).

Sa pagpirma sa **kontrata sa paggawa**, magiging obligado ang kompanya na "magbayad ng suweldong itinakda sa **kontrata sa paggawa**", at kasabay nito, magiging obligado rin kayo na "magtrabaho nang taimtim sa ilalim ng direksiyon ng kompanya."

* Kapag nadarama ninyong hindi nasusunod ang mga tuntunin sa mga **kontrata sa paggawa**, kumonsulta sa "**Labor Standards Inspection Office at Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa**" (tingnan ang p. 7).

(→ Tingnan ang "Higit pang impormasyon [4] Mga ipinagbabawal na usapin ng mga kontrata sa paggawa" sa p. 17)

(→ Tingnan ang "Higit pang impormasyon [5] Patiunang pag-alok ng pag-eempleyo" sa p. 18)

(→ Tingnan ang "Column 6 Pag-eempleyo ng mga taong may kapansanan" sa p. 23)

2. Sa interbyu sa trabaho, natanong ba kayo tungkol sa “pamilya” at “lugar na pinagmulan”?

Sa interbyu sa trabaho, puwede kayong tanungin tungkol sa inyong “pamilya” at “lugar na pinagmulan”, at hilingan kayo na isama ang mga iyon sa mga application form sa trabaho. Ano ang madarama ninyo kung ginagawang batayan sa pag-recruit ang mga iyon kahit walang kaugnayan sa inyong kakayahan at pagiging angkop sa trabaho? Itinakda ng Employment Security Act na kapag nangongolekta ng personal na impormasyon ng mga naghahanap ng trabaho na may kaugnayan sa pag-recruit, atbp., dapat itong gawin sa loob lang ng saklaw na kailangan para sa pag-recruit.

Para matiyak ang **patas na screening sa pag-eempleyo**, nagpapayo at nagtuturo ang **Hello Work** sa mga may-ari ng negosyo na isalang-alang ang pagpili ayon kakayahan at pagiging angkop na kailangan para sa trabaho bilang pamantayan sa pag-recruit. Sumusunod ang dalawang pangunahing punto:

[1] Tanggapin ang iba’t ibang mga aplikante:

Hayaan ang sinumang may angkop na kakayahan sa inaalok na trabaho ang makapag-apply nang walang diskriminasyon batay sa kanilang nasyonalidad, bansang pinagmulan, pinagmulang komunidad, kapansanan, taglay na karamdaman, oryentasyong seksuwal.

[2] Screening batay sa kakayahan at pagiging angkop ng aplikante mismo:

Piliin ang mga aplikante batay sa "kung sila ay may kakayahan at pagiging angkop na kailangan para sa trabaho".

Ang sumusunod na mga bagay ang maaaring humantong sa diskriminasyon sa proseso ng pag-recruit, gaya ng "mga bagay kung saan hindi responsable ang aplikante" at "mga bagay na dapat may kalayaang ipasiya ng aplikante";

14 Bagay na Puwedeng Humantong sa Diskriminasyon sa Pag-recruit		
Mga bagay kung saan hindi responsable ang aplikante	Mga bagay na dapat may kalayaang ipasiya ng aplikante (may kaugnayan sa ideolohiya at paniniwala)	Mga paraan sa pag-recruit
<ul style="list-style-type: none"> ● Lugar ng pinagmulan at kapanganakan ● Pamilya (trabaho, kaugnayan, kalusugan, medikal na kasaysayan, katayuan, istatus ng edukasyon, kita, mga ari-arian, atbp.) ● Tungkol sa Pabahay Sitwasyon ng tirahan (floor plan, bilang ng mga kuwarte, klase ng bahay, gusali sa malapitkung may sariling bahay o umuupa ng bahay, atbp.) ● Kapaligiran ng pamumuhay at ng pamilya 	<ul style="list-style-type: none"> ● Relihiyon ● Partido ng politika na sinusupportahan ● Pananaw sa buhay, pilosopiya sa pamumuhay atbp. ● Taong iginagalang ● Ideolohiya ● Mga kilusang panlipunan gaya ng kilusan ng mga estudyante at mga labor union (istatus ng pagiging miyembro, mga nakaraangkasaysayan ng aktibidad, atbp.), iba pang social movement tulad ng kilusan ng mga mag-aaral ● Mahilig magbasa ng Mga diyaryong binabasa, magasin, at aklat na mahilig basahin, atbp. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pag-iimbestiga sa pinanggalingankinalakhan, atbp. ● Paggamit ng mga dokumento ng aplikasyon na naglalaman ng mga bagay na walang kaugnayan sa pagiging angkop at kakayahan ng aplikante ● Pagsasagawa ng medical check-up habang nagpoproseso ng pag-recruit na walang makatuwiran o obhetikong pangangailangan (kasali rito ang pagsusumite ng medikal na mga sertipiko)

* Hindi limitado sa mga bagay sa itaas.

* Kapag tinanong kayo sa interbyu tungkol sa mga bagay na walang kaugnayan sa inyong kakayahan at pagiging angkop sa trabaho o hihilingan kayong punan ang application form, kumonsulta sa **Hello Work** na malapit sa inyo.

Para sa detalye, tingnan ang espesyal na website tungkol sa patas na proseso ng pag-recruit (<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>)!

3. Alam ba ninyo ang mga tuntunin sa pag-eempleyo?

Sa maraming kaso, ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** para sa inyong pagtatrabaho sa kompanya ay pareho sa lahat ng nagtatrabaho sa kompanyang iyon, at itinakda ang ganiyang pare-parehong mga tuntunin sa mga **"tuntunin sa pag-eempleyo"**.

Ang mga **tuntunin sa pag-eempleyo** ay ang **aklat ng mga tuntunin na inihahanda ng kompanya pagkatapos marinig ang mga opinyon ng manggagawa tungkol sa mga kondisyon sa pagtatrabaho tulad ng suweldo at oras ng pagtatrabaho ng manggagawa at mga tuntunin sa lugar ng trabaho, atbp.** Sa kompanya na marami ang nagtatrabaho, ang pagtatag at pagsunod sa mga tuntunin ay para sa maayos na pagtatrabaho ng lahat at pag-iwas sa hindi kinakailangang problema. Kaya, may mahalagang papel ang mga **tuntunin sa pag-eempleyo**. Dahil **itinakdang kailangang makita ng mga manggagawa kahit kailan ang nilalaman ng mga tuntunin sa pag-eempleyo sa pamamagitan ng pag-post o pamamahagi, atbp.** (Artikulo 106 ng Labor Standards Act), pakisuyong suriin ang mga **tuntunin sa pag-eempleyo** kapag mayroon kayong anumang alalahanin sa inyong lugar ng trabaho o part-time na trabaho (arbeits).

Mga Panuntunan Para sa mga Tuntunin sa Pag-eempleyo	
Ang mga kompanyang regular na nag-eempleyo ng 10 o higit pang manggagawa ay dapat gumawa ng mga tuntunin sa pag-eempleyo at isumite ang mga iyon sa direktor ng Labor Standards Inspection Office	Artikulo 89 ng Labor Standards Act
Mga bagay na dapat saklawin sa mga tuntunin sa pag-eempleyo <ul style="list-style-type: none"> ① Mga bagay tungkol sa oras na simulan at tapusin ang trabaho, oras ng pahinga, araw ng pahinga, leave, sistema ng shift, atbp. ② Mga bagay tungkol sa suweldo ③ Mga bagay tungkol sa pagbibitiw 	Artikulo 89 ng Labor Standards Act
Dapat makinig ang mga kompanya ng mga opinyon ng mga manggagawa sa paggawa at pagbabago ng mga tuntunin sa pag-eempleyo	Artikulo 90 ng Labor Standards Act
Ang nilalaman ng mga tuntunin sa pag-eempleyo ay hindi dapat lumabag sa anumang batas o kolektibong kasunduan	Artikulo 92 at 13 ng Labor Standards Act

* Kapag nadarama ninyong hindi nasusunod ang mga **tuntunin sa pag-eempleyo**, kumonsulta sa **"Labor Standards Inspection Office at Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa"** (tingnan ang p. 7).

4. Iba't ibang seguro at sistema ng pensiyon para sa maayos na pagtatrabaho

Siguradong nakita ninyo ang "kasama ang iba't ibang benepisyo ng seguro" sa ilang kompanya sa impormasyon ng alok na trabaho. Ipinahihiwatig nito na nagpaparehistro ang kompanya sa **seguro sa pag-eepleyo, seguro ng kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa, seguro sa kalusugan, at employees' pension insurance**, at na maikakapit ang mga sistemang iyon sa mga empleyadong nagtatrabaho sa kompanyang iyon. Nilalayan ang mga sistemang iyon na protektahan ang kabuhayan ng mga manggagawa sa pamamagitan ng paglalaan ng kinakailangang benepisyo sa iba't ibang sitwasyon gaya ng hindi makakapagtrabaho dahil sa sakit, sugat, panganganak, pagkawala ng trabaho, at pagtanda. Dapat magparehistro sa mga iyon ang mga kompanyang nakakaabot sa itinakdang kondisyon sa bawat isa. Available din ang ilan sa mga ito para sa mga part-time na manggagawa. Kapag naghahanap kayo ng trabaho o part-time na trabaho (arbeit), napakahalagang suriin kung anong uri ng mga sistema ang sinasalihan ng kompanyang balak ninyong pagtrabahuhan.

(→ Tingnan ang "Higit pang impormasyon [6] Maingat na suriin ang bawat seguro at sistema ng pensiyon" sa p. 18)

Higit pang impormasyon [4] Ipinagbabawal na mga usapin ng mga kontrata sa paggawa

Kung ipapataw ang multa para sa maagang pagbibitiw sa trabaho, hindi kayo makakapagbitiw kahit na gusto ninyong umalis sa kasalukuyang kompanya at lumipat sa bagong kompanya, o na nahanap ninyo ang part-time na trabaho (arbeit) na may mas magandang kondisyon kaysa sa kasalukuyan. Para dito, sa layuning maiwasan ang hindi makatarungang pagkakatali sa kompanya ng mga manggagawa, itinakda ng mga **batas sa paggawa** ang **mga kondisyon na hindi puwedeng isama ng mga kompanya sa mga pipirmahang kontrata sa paggawa.**

[1] Magpataw ng multang sisingilin sa mga manggagawa kapag nilabag nila ang mga kontrata sa paggawa o patiunang itinalaga ang halaga nito (Artikulo 16 ng Labor Standards Act)

Halimbawa, kahit patiunang itinalaga ng kompanya sa mga manggagawa na "sisingilin ang multa na 100,000 yen para sa **pagbibitiw** sa kompanya nang wala pang isang taon" o "sisingilin ang 10,000 yen kapag sinira ang kagamitan ng kompanya," atbp., hindi ninyo iyon kailangang sundin. Pero, dahil ipinagbabawal lang ang patiunang pagtalaga sa halaga ng mga multang sisingilin, hindi nito ibig sabihin na walang pananagutan ang mga manggagawa na magbayad bilang kompensasyon para sa aktuwal na pinsala sa kompanya na sinadya o dahil sa aksidente.

[2] Patiunang magpautang ng pera sa mga manggagawa sa kondisyon na sila ay magtatrabaho sa kompanya, at pababayaran ang utang sa paraang sapilitang bawasan ang kanilang buwanang suweldo (Artikulo 17 ng Labor Standards Act)

Ito ay para maiwasan ang sitwasyon na hindi makapagbitiw ang mga manggagawa kahit gusto nila dahil sa utang sa kompanya.

[3] Sapilitang himukin ang mga manggagawa na mag-ipon ng pondo (Artikulo 18 ng Labor Standards Act)

Ipinagbabawal ang sapilitang paghimok sa mga manggagawa na mag-ipon ng pondo anuman ang dahilan, kahit para sa kapakanan ng mga manggagawa tulad ng gastusin para sa pamamasyal ng mga empleyado. Pero sa ilalim ng ilang kondisyon, ipinapahintulot sa ilalim ng itinakdang kondisyon na ipagkatiwala sa kompanya ang ilang bahagi ng **suweldo** base sa kagustuhan ng mga manggagawa, gaya ng sistema ng pondo sa loob ng kompanya.

Higit pang impormasyon [5] Patiunang pag-alok ng pag-eempleyo

Sa pag-eempleyo ng bagong mga graduate, karaniwang matagal nang inalok sila ng pag-eempleyo bago pa ng aktuwal na petsa ng pagpasok sa kompanya pagkatapos ng paghahanap ng trabaho at eksaminasyon. Pero ano ang ibig sabihin ng **patiunang pag-alok ng pag-eempleyo**? Pagkatapos ng mahirap na paghahanap ng trabaho, kapag sinabihan kayo ng kompanya na gusto ninyong pagtrabahuhan na "Magtrabaho ka sa amin simula sa spring", normal lang na aasahan ninyong magtrabaho sa kanila. Pero kapag sinabihan kayo na "Kalimutan mo na lang iyon", maglalaho ang lahat ng plano ninyo. Dito, kapag itinuring na nagawa na ang **kontrata sa paggawa** sa patiunang pag-alok ng pag-eempleyo, ang pagkansela nito ay ibibilang na pagkansela ng kontrata. Kaya, sa kasong ito, **tulad ng ordinaryong pagsesante, dapat mayroong makatuwirang dahilan ayon sa panlipunang sentido komun** (tingnan ang p. 51-53).

Pero, dahil mas malawak na tinatanggap ang mga dahilan para sa pagkansela kaysa sa **pagsesante** pagkatapos aktuwal na magsimulang magtrabaho, maaaring ituring na tama ang pagkansela ng patiunang pag-alok ng pag-eempleyo kapag ang taong iyon ay hindi nakapag-graduate sa unibersidad, hindi nakakuha ng mga lisensiya/kuwalipikasyon, naging mahirap magtrabaho dahil sa lumalalang kondisyon ng kalusugan, nalamang naglagay ng matinding kasinungalingan sa kaniyang resume, o nasangkot sa isang kasong kriminal, atbp.

Pero, kahit itinuring na may bisa ang pagkansela, tulad ng ordinaryong **pagsesante**, dapat na mahigpit na sundin ng kompanya ang proseso tulad ng pag-iisyu ng notice sa **pagsesante**, atbp. At, kapag humiling ng sertipiko na nagsasaad ng dahilan para sa pagkansela ang tao na nakatanggap ng patiunang pag-alok ng pag-eempleyo, dapat na agad mag-isyu ng sertipikasyon ang kompanya.

Dapat magsikap ang mga may-ari ng negosyo na magbigay ng patiunang pag-alok ng pag-eempleyo batay sa tiyak na posibilidad ng pag-eempleyo ("Mga guideline para sa pag-eempleyo ng mga kabataan").

Bukod pa rito, maaari kayong makaranas ng mga problema tulad ng "pagpapaliban ng petsa ng pagpasok sa pag-eempleyo," kasali ang pagtatambay sa bahay, "sapilitang pagbabago ng mga **kondisyon sa pagtatrabaho**," at "sapilitang pagtanggap sa patiunang pag-alok ng pag-eempleyo," atbp. Sa ganitong mga kaso, sa halip na gumawa ng sariling desisyon, kumonsulta sa inyong paaralan, **Hello Work** (tingnan ang p. 7), at **Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa** (tingnan ang p. 7), atbp.

* Para sa mga ipinadalang manggagawa, dapat pirmahan kasama ng nagpapadalang kompanya ang **kontrata sa paggawa** (tingnan ang p. 43).

Higit pang impormasyon [6] Maingat na suriin ang bawat seguro at sistema ng pensiyon

(1) Seguro sa pag-eempleyo

Ang **seguro sa pag-eempleyo** ay sistema ng seguro para maglaan ng mga **benepisyo sa pagkawala ng trabaho, atbp.** para sa matatag na pamumuhay at pagtataguyod sa pag-eempleyo ng mga manggagawa kapag nawalan sila ng trabaho. Anuman ang laki ng mga pasilidad na pinagtatrabahuhan ng mga manggagawa, **sakop nito ang mga manggagawa na [1] ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay di-bababa sa 20 oras at [2] inaasahang magtatrabaho nang di-kukulangin sa 31 araw, kasali ang mga ipinadalang empleyado, nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa, at part-time na nagtatrabaho (arbeit).** Obligadong magparehistro sa sistema ng seguro sa pag-eempleyo ang mga kompanya, at puwede kayong magtanong sa Hello Work para malaman kung kailangan ninyong magparehistro sa sistema ng seguro sa pag-eempleyo o hindi. Babayaran **kapuwa ng mga manggagawa at kompanya ang mga premium ng seguro.**

Kapag nawalan kayo ng trabaho, puwede kayong makatanggap ng **sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan** (tingnan ang p. 52) (ang halaga ay itinalaga batay sa inyong suweldo habang nag-eempleyo, atbp.). Tinatanggap sa **Hello Work** ang pag-aaplay sa bawat uri ng seguro sa pag-eempleyo.

(2) Seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa

Ang **seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa** ay pampublikong sistema na naglalaan ng mga kinakailangang benepisyo sa seguro pangunahin sa mga kaso ng pagkakasugat, pagkakasakit, kamatayan, atbp. na dulot ng trabaho ng manggagawa (mga **aksidente sa trabaho**), pagkakasugat, pagkakasakit, kamatayan, atbp. na dulot ng dalawa o higit pang uri ng trabaho ng manggagawa na nag-eempleyo sa dalawa o higit pang kompanya, atbp. (**aksidenteng nauugnay sa dalawa o higit pang trabaho**), o pagkakasugat, pagkakasakit, kamatayan, atbp. na dulot ng aksidente habang nagko-commute (**mga aksidente sa pagko-commute**).

Nag-oobliga sa mga kompanya ang Labor Standards Act na magbayad ng mga gastusing medikal kapag nasugatan o nagkasakit ang mga manggagawa sa panahon ng pagtatrabaho at magbigay ng kabayaran para sa pagliban sa trabaho kapag hindi makapagtrabaho ang mga manggagawa dahil sa pakakasakit o pagkakasugat (Artikulo 75 at 76 ng Labor Standards Act). Pero, kapag hindi ito kayang bayaran ng kompanya, o nangyari ang malalaking aksidente, maaaring hindi mailaan ang sapat na kabayaran.

Para dito, itinatag ang sistema ng seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa para tiyak na makatanggap ang mga manggagawa ng kabayaran kapag nangyari ang mga aksidente sa trabaho. **Karaniwan, obligado ang mga kompanyang nag-eempleyo ng kahit isang manggagawa na magparehistro sa sistema ng seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa at bayaran ang mga premium ng seguro.**

Bilang tuntunin, ang sustento sa mga aksidente sa trabaho ay **para sa lahat ng mga manggagawa kasali ang part-time na manggagawa at part-time na nagtatrabaho (arbeit), kahit na hindi nagparehistro sa seguro ang kompanya.** Tinatanggap ang bawat pag-aaplay sa **Labor Standards Inspection Office** (tingnan ang p. 7). Nirebisa ang Batas Para sa Seguro sa Kabayaran Para sa Aksidente ng mga Manggagawa (Act No. 50 noong 1947) habang isinasaalang-alang ang pagbabago ng kalagayan sa palibot ng pangalawahing trabaho at trabaho sa dalawa o higit pang kompanya dahil sa dumaraming bilang ng mga tao na pumipili ng iba't ibang istilo ng pagtatrabaho o nagtatrabaho ng higit sa isang trabaho bilang part-time na manggagawa, atbp., at mula sa pananaw ng pag-ayos ng kapaligiran na puwedeng magtrabaho nang may kapanatagan ang mga manggagawang nag-eempleyo sa dalawa o higit pang kompanya.

Bilang resulta, maitatalaga ang halaga ng mga benepisyo ng seguro sa kabayaran ng mga manggagawa para sa mga manggagawang nagtatrabaho sa dalawa o higit pang kompanya at mga miyembro ng pamilyang naulila batay sa kabuuang halaga ng suweldo na binayaran sa lahat ng mga lugar ng trabaho. At, kahit hindi maaprobahan sa isang lugar ng trabaho ang aksidente ng manggagawa, makakatanggap siya ng mga benepisyo sa seguro kapag naaprobahan ang aksidente ng manggagawa pagkatapos ng komprehensibong pagsusuri sa bigat ng trabaho (oras ng trabaho, stress, atbp.) sa dalawa o higit pang lugar ng trabaho na hindi pareho ang mga may-ari ng negosyo.

(3) Seguro sa kalusugan

Ang **seguro sa kalusugan** ay sistema ng panlipunang seguro na nilayon para patatagin ang pamumuhay ng mga tao sa pagbibigay ng mga kinakailangang benepisyong medikal at allowance kapag nagkasakit, nasugatan, nanganak, o namatay ang mga manggagawa o ang miyembro ng kanilang pamilya. Matatanggap ang sertipiko ng seguro na dadalhin sa ospital kapag nagparehistro sila sa seguro sa kalusugan. Dahil dito, **kailangan lang magbayad ng 30% ng gastusin sa medikal ang taong nakarehistro sa seguro sa reception ng mga ospital bilang prinsipyo.**

Sa ilalim ng seguro sa kalusugan, **sapilitang sakop ang [1] mga pasilidad ng negosyo ng pamahalaan, lokal na pamahalaan, o korporasyon o [2] mga pasilidad ng negosyo ng nag-iisang nagmamay-ari ng mga partikular na uri ng negosyo (*) na regular na nag-eempleyo ng lima o higit pang manggagawa, at dapat nakarehistro ang mga manggagawang nagtatrabaho sa mga pasilidad ng negosyong sakop ng seguro (Dapat ding magparehistro dito kahit ang mga ipinadalang empleyado, nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa at part-time na nagtatrabaho (arbeit) na ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho at bilang ng mga itinalagang buwanang araw ng trabaho ay di-kukulangin sa 3/4 ng mga ordinaryong manggagawa.** Kahit na mas mababa ang mga bilang sa 3/4, kailangang magparehistro sa panlipunang seguro ang mga nakakatugon sa sumusunod na limang kondisyon: [1] ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay di-bababa sa 20 oras, [2] ang buwanang suweldo ay di-bababa sa 88,000 yen, [3] inaasahang mag-eempleyo nang hihigit sa 2 buwan, [4] hindi estudyante, at [5] nag-eempleyo sa kompanyang may 100 o higit pang empleyado (tandan) (o kompanyang kahit hindi hihigit sa 100 empleyado ngunit may kasunduan sa pagitan ng mga manggagawa at amo) ay kinakailangang mag-enroll sa social insurance. **Babayaran nang tiq-50% ang mga premium ng seguro ng bawat manggagawa at kompanya.**

(Tandaan) Simula Oktubre 2024, ang mga part-time workers na nagtatrabaho sa kompanyang may 50 pataas na empleyado ay mapapasailalim na rin sa patakarang ito.

* Itinakdang mga uri ng negosyo...

Pagawaan, sibil na engineering at konstruksiyon, pagmimina, elektrisidad at gas, transportasyon, paglilinis, pagbebenta, pananalapi at seguro, imbakan at pagpaupa, tagapamagitan ng brokerage, koleksiyon ng bill at advertisement, edukasyon, pag-aaral at pananaliksik, pangangalagang medikal at pangkalusugan, komunikasyon at pag-uulat, atbp.

(4) Employees' pension insurance

Malamang iniisip ninyo na ang "pensiyon" ay "mga benepisyong tatanggapin kapag matanda na," pero hindi "pensiyon sa pagtanda" lang ang pampublikong pensiyon. Maaaring mapaglaanan ng mga benepisyo ng pensiyon maging ang mga nasa henerasyong nagtatrabaho, gaya ng "pensiyon sa may kapansanan" kapag nagkaroon ng kapansanan at "pensiyon sa mga naulila" atbp. kapag namatay ang kanilang kapamilya.

Ang **employees' pension insurance** ay isa sa ganiyang mga sistema na naglalayong makatulong sa matatag na pamumuhay at pagpapabuti ng kapakanan ng mga manggagawa at kanilang mga naulilang pamilya sa pagbibigay ng mga benepisyo ng seguro kapag naging matanda na o may pisikal na kapansanan ang mga manggagawa dahil sa pagkakasakit at pagkakasugat, o namatay ang kapamilya at naghihirap sa pinansiyal, atbp. ang naulilang pamilya.

Tulad ng seguro sa kalusugan, **sapilitang sakop sa** ilalim ng employees' pension insurance **ang [1] mga pasilidad ng negosyo ng gobyerno, mga lokal na gobyerno, o mga korporasyon o [2] mga pasilidad ng negosyo ng mga nag-iisang nagmamay-ari ng mga partikular na uri ng negosyo (*) na regular na nagpapatrabaho ng lima o higit pang mga manggagawa, at ang mga manggagawang nagtatrabaho sa mga pasilidad ng negosyong sakop ng seguro ay dapat nakarehistro (Dapat ding magparehistro dito kahit ang mga ipinadalang empleyado, nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa, at part-time na nagtatrabaho (arbeit) na ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho at bilang ng mga itinalagang buwanang araw ng trabaho ay di-kukulangin sa 3/4 ng mga ordinaryong manggagawa.** Kahit na mas mababa ang mga bilang sa 3/4, kailangang magparehistro sa panlipunang seguro ang mga nakakatugon sa sumusunod na limang kondisyon: [1] ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay di-bababa sa 20 oras, [2] ang buwanang suweldo ay di-bababa sa 88,000 yen, [3] inaasahang mag-eempleyo nang hihigit sa 2 buwan, [4] hindi estudyante, at [5] nag-eempleyo sa kompanyang may 100 o higit pang empleyado (tandan) (o kompanyang kahit hindi hihigit sa 100 empleyado ngunit may kasunduan sa pagitan ng mga manggagawa at amo) ay kinakailangang mag-enroll sa social insurance). **Babayaran nang tig-50% ang mga premium ng seguro ng mga kompanya at mga manggagawa.**

(Tandaan) Simula Oktubre 2024, ang mga part-time workers na nagtatrabaho sa kompanyang may 50 pataas na empleyado ay mapapasailalim na rin sa patakarang ito.

* Kung gusto ninyong malaman ang higit na detalye, kumonsulta sa sumusunod na mga counter ng konsultasyon.

- **Seguro sa pag-eempleyo: Hello Work** (tingnan ang p. 7)
- **Seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa: Labor Standards Inspection Office** (tingnan p. 7)
- **Seguro sa kalusugan:** Branch office sa prefecture ng Japan Health Insurance Association o organisasyon ng seguro sa kalusugan kung saan kayo kabilang
- **Employees' pension insurance: Opisina ng pensiyon** (tingnan ang p. 9)

Column 1 Mga Tuntuning dapat sundin ng lahat ng mga manggagawa

Sa booklet na ito, pangunahing ipinaliwanag ang mga tuntunin na dapat sundin ng mga kompanya, pero dapat ding sumunod ang mga manggagawa sa ilang tuntunin.

Kasali rito ang mga tuntuning huwag dumating nang huli, huwag umalis sa lugar ng trabaho sa oras ng trabaho nang walang pahintulot, at tapat na gampanan ang trabaho sa pagsunod sa mga utos ng nakatataas. Mayroon ding ibang tuntunin gaya ng huwag maglabas ng mga kagamitan ng kompanya nang walang pahintulot, at huwag ipakita sa mga tao sa labas ng kompanya ang anumang sekreto ng kompanya.

Kapag hindi sumunod sa mga tuntuning ito ang mga manggagawa nang walang makatuwirang dahilan at gumawa ng mga pagkilos na nakakasira sa kaayusan ng kompanya, maaaring magpataw sa kanila ang kompanya ng mga parusa alinsunod sa mga probisyon ng mga **tuntunin sa pag-eempleyo** tulad ng **pagbabawas ng suweldo** (parusa ng pagbabawas ng suweldo) at pandisiplinang pagseseseante (parusa ng sapilitang pagseseseante mula sa kompanya). Tinatawag itong **parusang pandisiplina**.

Pero, hindi nito ibig sabihin na malayang magpataw ang amo (kompanya) ng **parusang pandisiplina** kapag nakalagay iyon sa mga **tuntunin sa pag-eempleyo**. Magiging walang bisa ang **parusang pandisiplina** kung wala itong obhetikong makatuwirang dahilan at hindi angkop kumpara sa tindi ng kamalian na ginawa ng manggagawa at kadahilanan nito (Artikulo 15 ng Labor Contracts Act).

Column 2 Pagtiyak sa mga kondisyon sa pagtatrabaho ng mga estudyanteng may part-time na trabaho (arbeit), atbp.

Sa survey na isinagawa noong summer ng 2015 tungkol sa pag-alam ng mga part-time na trabaho (arbeit) sa mga estudyante sa unibersidad, atbp., ang ilang sagot ay nagpahiwatig ng mga posibleng paglabag sa mga batas at regulasyon may kinalaman sa mga pamantayan sa paggawa tulad ng hindi maayos na ginawa ang **malinaw na pagpapakita ng mga kondisyon sa pagtatrabaho**, at nagpahiwatig din ang ibang sagot na naapektuhan ang maayos na balanse sa pagitan ng pag-aaral at arbeit dahil sapilitang magtatrabaho ng mas maraming shift kaysa sa napagkasunduan sa panahon ng pagtanggap sa kanila.

Sa survey naman na isinagawa noong Disyembre 2015 hanggang Pebrero 2016 tungkol sa pag-alam sa part-time na trabaho (arbeit) sa mga estudyante sa senior high school na nakaranas ng arbeit, mayroon ding mga sagot na nagpapakita ng posibleng paglabag sa mga batas at regulasyon may kinalaman sa mga pamantayan sa paggawa tulad ng hindi maayos na ginawa ang **malinaw na pagpapakita ng mga kondisyon sa pagtatrabaho** na pareho sa kaso ng survey sa mga estudyante sa unibersidad, atbp., at mayroon ding mga sagot tungkol sa problema may kinalaman sa shift.

Sa pagsasaalang-alang sa mga kalagayang ito, hiniling ng Ministry of Health, Labour and Welfare sa mga organisasyon ng mga may-ari ng negosyo at mga organisasyon ng industriya kung saan nagtatrabaho ang maraming estudyante sa part-time na trabaho (arbeit), na sumunod sa mga batas at regulasyon may kinalaman sa mga pamantayan sa paggawa, isaalang-alang ang mga isyu ng shift, atbp. Patuloy na gagawa ng mga sumusunod na pagsisikap ang Ministry habang nakikipagtulungan sa Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology:

- Pagsasagawa ng pambansang kampanya sa spring na naglalayong itaguyod ang pagtiyak sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho** para sa part-time na trabaho (arbeit)
- Pagbibigay-alam sa pamamagitan ng mga leaflet at poster
- Pagpapalaganap ng dokumentong inihanda para sa mga guro para sa edukasyon sa senior high school tungkol sa mga batas sa paggawa na inihanda noong 2019 school year.
- Pagpapalaganap ng dokumentong inihanda para sa mga guro para sa edukasyon sa unibersidad, atbp. tungkol sa mga batas sa paggawa na inihanda noong 2019 school year.
- Pagpapadala ng mga instruktur at pagsasagawa ng mga seminar para sa pagpapalaganap ng sistema ng mga batas sa paggawa sa senior high school at unibersidad, atbp.
- Pagbibigay ng superbisyon/patnubay lalo na sa mga pasilidad ng negosyo kung saan ini-report o ginawa ang konsultasyon sa paglabag sa mga batas at regulasyon may kinalaman sa mga pamantayan sa paggawa.

Column 3 Kapag nagtatrabaho sa tinatawag na "shifts"

Sa part-time na trabaho (arbeit), hindi espesipikong ipapasiya sa panahon ng pagpirma ng kontrata sa paggawa ang mga araw ng pagtatrabaho at oras ng pagtatrabaho, sa halip ginagawa ang shift ng trabaho nang buwanan, atbp., at pinagpapasiyahan para sa bawat panahon ang mga espisipikong araw at oras ng pagtatrabaho (tinatawag na "shift").

Sa pagtatrabaho sa shift, pakisuyong patiunang malaman ang mga sumusunod;

- ① Suriin ang mga tuntunin tungkol sa paggawa ng shift tulad ng pagtatanong sa kahilingan ng mga manggagawa at deadline sa pagbibigay ng notice, at mga tuntunin sa pagbabago ng shift tulad ng deadline sa pagbabago ng shift na ipinasiya. Kung walang ganoong mga tuntunin, ipakipag-usap iyon sa kompanya.
- ② Kung gusto ninyong patiunang ipasiya ang batayang bilang ng mga araw ng trabaho, pinakamaraming bilang ng mga araw ng trabaho, pati na rin ang pinakamababang bilang ng mga araw ng trabaho sa bawat panahon ng shift, ipakipag-usap din ang mga ito sa kompanya.

* Pakisuyong tingnan din ang "Ano ang Dapat Ninyong Malaman Para sa Wastong Pangangasiwa sa Pag-eempleyo ng mga Manggagawa na Nagtatrabaho sa Tinatawag na 'Shift'", dahil ipinapaliwanag nito ang detalye ng mga nabanggit sa itaas at mahahalagang batas na angkop sa mga sitwasyon tulad ng pagpirma ng kontrata sa paggawa sa shift., pagtatrabaho, atbp.

(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html



Column 4 Nakatakdang bayad sa overtime

Kinukuha ng ilang kompanya ang tinatawag na "sistema ng **nakatakdang bayad sa overtime**" kung saan, kahit mayroon o walang **overtime na trabaho, pagtatrabaho sa pista opisyal, at hating-gabi na trabaho** (mula rito ay sama-samang tinutukoy bilang "overtime na trabaho, atbp." sa column na ito), binabayaran ang nakatakdang halaga ng **dagdag na suweldo** para sa nakatakdang bilang ng mga oras ng overtime na trabaho, atbp.

Kung kukunin ang "sistema ng nakatakdang bayad sa overtime", sa impormasyon ng alok na trabaho at guidelines para sa mga aplikante, **dapat malinaw na ipakita [1] ang paraan ng pagkalkula ng bilang ng oras ng pagtatrabaho, halaga ng bayad para sa nakatakdang bayad sa overtime, [2] ang halaga ng pangunahing suweldo na hindi kasama ang nakatakdang bayad sa overtime, at [3] na babayaran ang dagdag na suweldo para sa overtime na trabaho, atbp. na lampas sa nakatakdang bayad sa overtime.**

(Mga guideline para sa pag-eempleyo ng mga kabataan). Kaya, kung mahirap maunawaan ang pagpapaliwanag ng **nakatakdang bayad sa overtime**, dapat ninyong tiyakin sa kompanya o kumonsulta sa pinakamalapit na **Hello Work** at Labor Bureau ((opisina ng) Demand and Supply Adjustment Division) depende sa pangangailangan.

Column 5 Panahon ng trial

Sa ilang kompanya, maaaring naiiba ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** sa loob ng isang nakatakdang panahon pagkatapos magsimulang magtrabaho, na tinatawag na "**panahon ng trial**," tulad ng mas mababa ang **suweldo** sa panahong iyon. (Puwedeng iba't iba ang tawag dito depende sa kompanya, gaya ng "panahon ng pagsasanay", "panahon ng probation," "panahon bago ng aktuwal na pag-eempleyo).

Magdudulot ng mga problema kung malalaman ng mga manggagawa pagkatapos lang magsimulang magtrabaho na mayroon palang panahon ng trial at na naiiba ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** sa panahong iyon. Kaya, kapag mayroong panahon ng trial, dapat itong malinaw na ipakita ng mga kompanya sa impormasyon sa pag-alok ng trabaho at mga guideline para sa mga aplikante ang tungkol dito at ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** para sa panahong iyon. Sa pagtingin sa impormasyon sa pag-alok ng trabaho at mga guideline para sa mga aplikante, maingat na suriin kung mayroon o walang panahon ng trial, kung naiiba sa panahong iyon ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** sa panahon ng aktuwal na pag-eempleyo. Kapag hindi malinaw na ipinapakita ang tungkol sa panahon ng trial o mahirap maintindihan ang pagpapaliwanag tungkol sa panahon ng trial, tiyakin iyon sa kompanyang iyon o kumonsulta sa pinakamalapit na Hello Work at Labor Bureau ((Opisina ng) Demand and Supply Adjustment Division) kung kailangan.

Column 6 Pag-eempleyo ng mga taong may kapansanan

Para sa lipunan na ang lahat ng tao ay namumuhay nang sama-sama habang iginagalang ang kanilang mga personalidad at indibidwal na mga karakter sa isa't isa nang walang pagtatangi batay sa istatus ng kapansanan, nagsisikap ang Ministry of Health, Labour and Welfare sa pagpapatupad ng sumusunod na mga hakbang para bigyang-daan ang mga taong may kapansanan na makakuha ng pag-eempleyo at mabuhay sa sarili pagdating sa pagtatrabaho bilang mga miyembro ng lipunan;

- Ipinagbabawal sa lahat ng kompanya ang diskriminasyon batay sa kapansanan sa lahat ng aspekto ng pag-eempleyo, kasali ang pag-recruit at pagkuha ng mga manggagawa, atbp. (**pagbabawal ng diskriminasyon sa mga taong may kapansanan** sa lugar ng trabaho).
- Obligado ang lahat ng kompanya na maglaan ng makatuwirang konsiderasyon ayon sa sitwasyon ng bawat taong may kapansanan, kalagayan sa lugar ng trabaho, atbp. Kung anu-anong espesipikong hakbang ang gagawin para sa makatuwirang konsiderasyon ay ipapasiya pagkatapos ng mainam na pag-uusap sa pagitan ng may-ari ng negosyo at taong may kapansanan (**obligasyon na magbigay ng makatuwirang konsiderasyon**).
- Isinasagawa ang "**sistema ng kota ng pag-eempleyo para sa mga taong may kapansanan**," na nag-oobliga sa mga kompanya na mag-empleyo ng bilang ng mga taong may kapansanan na katumbas ng 2.3% ng bilang ng mga manggagawang nag-eempleyo. (⇒ Sinisingil ang multa mula sa mga kompanyang hindi nakakatugon sa obligasyong ito at ginagamit ito para magbayad ng pera para sa pagsasaayos sa mga kompanyang nagpapatrabaho ng mas maraming taong may kapansanan kaysa sa bilang na kailangan nilang i-empleyo, at bigyan ng tulong sa mga gastusin sa mga gamit sa pasilidad na kailangan para sa pag-eempleyo ng mga taong may kapansanan (sistema ng pataw na singil para sa pag-eempleyo ng mga taong may kapansanan)).

Column 7 Mga pag-iingat sa tinatawag na “Illegal na Part-time Job”

May mga naghahanap ng mga taong magtatrabaho para gumawa ng krimen ng pagnanakaw at panloloko sa telepono sa pamamagitan ng pagpadala o pag-post sa website ng “Part-time na Malaki ang Bayad” o “Same day payment na part-time”. Kapag pumayag sa mga trabahong ganito, may panganib na ikaw ay maging kasabwat sa krimen at ikaw ay magiging kriminal. At dahil sa ikaw ay kanilang hihingian ng ID, kahit na maisip mo kalaunan na ang ginagawa mo ay krimen, hindi ganoongmagiging kmadali ang kumalastumiwalag. Kaya’t pag ikaw ay nahikayat sa mga salitang “Part-time na Malaki ang Bayad”, hindi lamang ang buhay ng mga biktima, ngunit pati na rin buhay mo maging ng iyong pamilya ay malalagay sa panganib.

Para sa mga nais magkatrabaho, huwag mag-atubiling pumunta sa pinakamalapit na Hello Work. Ikaw ay papayuhan ng aming mga eksperto. Mayroon din na Hello Work para sa kabataan, at maaaring basahin ang tungkol dito sa P.62 (Reperensya 1 Assistance sa Trabaho para sa Kabataan sa Hello Work)

Kabanata 3 Mga tuntunin para sa panahon ng pagtatrabaho

1. Kapag naiiba ang mga kondisyon sa pagtatrabaho

Ano ang dapat gawin ng mga manggagawa kung natuklasang naiiba ang nilalaman ng **kontrata sa paggawa** na naunang ipinaliwanag, kasali ang suweldo, **oras ng pagtatrabaho**, uri ng trabaho, atbp. mula sa aktuwal na mga **kondisyon sa pagtatrabaho** kapag nagsimula silang magtatrabaho? Gaya ng ipinaliwanag na, nag-oobliga ang Labor Standards Act na **malinaw na ipakita ang mga kondisyon sa pagtatrabaho** para maiwasan ang ganitong mga problema (tingnan ang p. 14), pero **kapag talagang naiiba ang mga kondisyon sa pagtatrabaho, puwedeng hilingin ng mga manggagawa sa kompanya na tuparin ang mga kondisyon ayon sa napagkasunduan at pinapahintulutan na agad na kanselahin ang kontrata batay dito** (Artikulo 15 ng Labor Standards Act). Sa kalagayang ito, puwedeng **magbitiw** sa trabaho ang mga manggagawa kahit nasa panahon pa ng nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa.

At, ano ang dapat gawin ng mga manggagawa kung gustong baguhin ng kompanya na walang pahintulot ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho**, na nagsasabing "bababa ang suweldo mula sa susunod na buwan dahil mahirap ngayon sa pinansiyal ang kompanya"? Itinakda sa mga kasunduan sa pagitan ng kompanya at manggagawa (**kontrata sa paggawa**) ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** tulad ng **suweldo**. Kaya, dapat na maayos na magbayad ng suweldo ang kompanya ayon sa ipinangako, at **paglabag sa pangako at hindi pinapahintulutan ang pagbabago ng mga kondisyon sa pagtatrabaho na magdudulot ng disbentaha sa mga manggagawa nang walang pahintulot nila** (Artikulo 9 ng Labor Contracts Act).

Pero, **dapat tandaan na kapag tinatanggap ninyo nang walang reklamo ang ibinabang suweldo, puwede itong ituring na sumang-ayon kayo**. Kung mayroon kayong anumang alalahanin, tulad ng "mas mababa ang suweldo kaysa karaniwan", dapat kayong magtanong sa inyong kompanya.

* Dapat kayong mag-ingat na kapag binago ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** na itinakda nang batay sa mga **tuntunin sa pag-eempleyo** dahil sa **pagbabago ng mga tuntunin sa pag-eempleyo** na karaniwang mga tuntunin sa lugar ng trabaho, at idinudulot nito ang disbentaha, dapat itong sundin ng mga manggagawa kahit sang-ayon o hindi man ang bawat manggagawa, kung makatuwiran at ipinaalam nang patiuna sa mga manggagawa ang pagbabagong iyon (Artikulo 10 ng Labor Contracts Act).

Pero, kung makatuwiran o hindi ang pagbabago ay dapat maingat na ipasiya depende sa pangangailangan ng pagbabago, antas ng disbentaha sa mga manggagawa, pagiging angkop ng nilalaman ng mga **tuntunin sa pag-eempleyo** pagkatapos ng pagbabago, at istatus ng pag-uusap sa mga **labor union**. Kaya, magiging walang bisa ang pagbabago kung hindi matugunan ang mga pamantayang ito. Magiging walang bisa rin ang pagbabago kung lumalabag sa mga batas at regulasyon at mga **kolektibong kasunduan** ang nilalaman nito pagkatapos ng pagbabago. Sa ganitong mga kaso, kahit binago ng kompanya ang mga **tuntunin sa pag-eempleyo**, hindi ninyo kailangang sundin ang binagong mga **kondisyon sa pagtatrabaho**.

* Kapag nadarama ninyong hindi nasusunod ang mga tuntunin sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho**, kumonsulta sa "**Labor Standards Inspection Office** at **Corner ng Komprehensibong Konsultasyon sa Paggawa**" (tingnan ang p. 7).

2. Mga tuntunin para sa suweldo

(1) Mga tuntunin para sa halaga ng suweldo

Kapag pumipili ng trabaho, mahalaga kung magkano ang halaga ng sahod (sa mga legal na termino, ito ay tinatawag na "suweldo"). Halimbawa, kung gusto ninyong magtrabaho ng part-time (arbeit), tiyak na pipiliin ninyo ang trabaho na may mas mataas na bayad per hour mula sa maraming alok na trabaho. Pero, kapag kakaunti lang ang alok na trabaho, mapipilitan kayong piliin ang trabaho kahit medyo mababa ang bayad per hour mula sa mga iyon. Kadalasan, magiging mataas ang halaga ng suweldo gaya ng bayad per hour ng part-time na trabaho (arbeit) kapag maraming kompanya ang gustong mag-employo ng mga manggagawa at marami rin ang alok na trabaho, at bilang kabaliktaran, magiging mababa naman ang suweldo kapag maraming tao ang gustong magtrabaho pero kakaunti lang ang mga alok na trabaho. Kung gayon, puwede bang malayang itakda ng mga kompanya ang bayad per hour ayon sa kalagayan at mag-recruit ng mga tao na makapagtrabaho sa bayad na 700 yen per hour?

Dahil napakahalaga ng suweldo sa pamumuhay ng mga manggagawa, dapat iwasan ang sitwasyon na masyadong mababa ang suweldo depende sa kalagayan ng ekonomiya at ng alok na trabaho at mahihirapan ang mga manggagawa na mapanatili ang kanilang kabuhayan.

Dahil dito, **itinakda sa “Batas ng Pinakamababang Suweldo” ang pinakamababang halaga ng suweldo na dapat bayaran ng mga kompanya.** Ang "pinakamababang halaga ng suweldo" na ito ay para sa lahat ng manggagawa anuman ang istilo ng trabaho, gaya ng **regular na empleyado, ipinadalang empleyado, nakakakontratang empleyado, part-time na manggagawa,** at part-time na nagtatrabaho (arbeit). Halimbawa, sa Tokyo noong Abril 2023, 1,072 yen per hour ang **pinakamababang halaga ng suweldo. Kahit sumang-ayon na ang mga manggagawa, hindi ipinapahintulot na gawin ang kontrata na may suweldo na mas mababa sa halagang iyon.** Bilang halimbawa, kahit sumang-ayon ang isa na magtrabaho sa kompanya sa bayad na 700 yen per hour, **walang bisa ang kasunduang iyon dahil sa batas, at ituturing na napagkasunduan ang halagang katumbas ng pinakamababang halaga ng suweldo.** Kaya, puwede ninyong singilin sa hinaharap ang halagang kinalkula sa pagmultiplika ng kakulangan sa **pinakamababang halaga ng suweldo** sa bilang ng mga oras na nagtrabaho (sa Tokyo, noong Abril 2023: 372 yen × oras na nagtrabaho).

Mayroong dalawang uri sa **pinakamababang suweldo**, ang isa ay **“pinakamababang suweldo sa rehiyon” para sa lahat ng manggagawa at kanilang amo (kompanya) at ang isa pa ay “pinakamababang suweldo sa itinalagang uri ng industriya” para sa mga manggagawa at kanilang amo (kompanya) na nasa itinalagang uri ng industriya,** at ang mga ito ay itinalaga sa bawat prefecture. Kapag sabay-sabay na maikakapit ang dalawang uring ito ng **pinakamababang suweldo**, ang isa na may mas mataas na halaga ang maikakapit.

Tungkol sa detalye, tingnan ang “Especyal na Website Tungkol sa **Pinakamababang Halaga ng Suweldo**” (<http://saiteichingin.info/>).

(2) Mga tuntunin para sa paraan kung paano mababayaran

Para tiyak na mabayaran ang **suweldo** nang buong halaga sa mga manggagawa, itinatag din ang mga tuntunin para sa paraan ng pagbabayad, at itinakda ang sumusunod na apat na prinsipyo (Artikulo 24 ng Labor Standards Act).

[1] Prinsipyo ng pagbabayad sa salapi

Dapat bayaran ang **suweldo** sa cash, at hindi pinapahintulutan ang pagbabayad sa mga bagay (produkto ng kompanya, atbp.). Pero, kapag sang-ayon ang manggagawa, maaaring gamitin ang bank transfer at iba pang paraan. At, kapag itinakda sa **kolektibong kasunduan**, puwedeng gawin ang pagbabayad sa mga bagay at hindi sa salapi.

[2] Prinsipyo ng direktang pagbabayad

Dapat bayaran ang **suweldo** sa manggagawa mismo.

Kahit menor de edad pa sila, hindi puwedeng bayaran ang suweldo sa kanilang mga magulang, atbp. bilang kapalit. (Artikulo 59 ng Labor Standards Act).

[3] Prinsipyo ng pagbabayad nang buo

Dapat bayaran nang buong halaga ang **suweldo**. Kaya, ipinagbabawal ang sapilitang pagbabawas ng ilang bahagi ng **suweldo** sa pangalan na "nakareserbang pondo," atbp.

Pero, pinapahintulutan ang pagbabawas ng mga itinakda sa legal tulad ng buwis sa kita, premium ng panlipunang seguro, atbp. Maaari ring bawasan ang suweldo kapag ginawa na ang kasunduan sa pagitan ng mga manggagawa at amo bilang **labor union** na inorganisa ng karamihan ng mga manggagawa o taong kumakatawan sa karamihan ng mga manggagawa sa kasong walang nabanggit na unyon.

[4] Prinsipyo ng regular na pagbabayad nang di-kukulangin sa isang beses sa isang buwan

Dapat bayaran ang **suweldo** nang di-kukulangin sa isang beses sa isang buwan sa mga nakatalagang petsa. Kaya, bilang halimbawa, hindi pinapahintulutan na "Maghintay lang kayo. Babayaran kayo nang isahan sa susunod para sa dalawang buwan," gayundin ang pagbabago-bago ng petsa para sa pagbabayad gaya ng "sa pagitan ng ika-20 hanggang ika-25 bawat buwan" at "sa ikaapat na Biyernes bawat buwan." Pero, hindi ito para sa minsanang espesyal na **suweldo** at bonus.

* Kapag nadarama ninyong hindi nasusunod ang mga tuntunin sa **suweldo**, kumonsulta sa "**Labor Standards Inspection Office** at **Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungko sa Paggawa**" (tingnan ang p. 7).

(→ Tingnan ang "Higit pang impormasyon [7] Iba pang mga tuntunin para sa suweldo" sa p. 33)

3. Mga tuntunin para sa mga oras ng pagtatrabaho at panahon ng pahinga/araw ng pahinga

(1) Mga tuntunin para sa mga oras ng pagtatrabaho

Kahit anong trabaho, magdudulot ng malaking pabigat kapuwa sa isip at pisikal ang patuluyang pagtatrabaho nang mahabang oras. Nagiging malaking problema kamakailan ang stress dahil sa sobrang kapaguran. Itinatag din ang mga tuntunin para sa mga **oras ng pagtatrabaho** at **oras ng pahinga/araw ng pahinga** para hindi magtrabaho nang sobra ang mga manggagawa.

Mga tuntunin para sa panahon ng pagtatrabaho

Gaya ng nabanggit sa itaas, itinakda sa mga **tuntunin sa pag-eempleyo** ang oras para simulan at tapusin ang trabaho (tingnan ang p.16). Bilang manggagawa, hindi kayo dapat dumating nang huli para sa oras ng pagsisimula ng trabaho, hindi dapat umalis sa lugar ng trabaho sa mga oras ng trabaho nang walang pahintulot, at dapat magsagawa ng trabaho habang sumusunod sa mga utos ng nakatataas sa inyo.

Nililimitahan ng mga batas ang bilang ng mga oras ng pagtatrabaho. Itinatakda ng Labor Standards Act na ang mga **oras ng pagtatrabaho** ay **hindi dapat lumampas sa 8 oras sa isang araw at 40 oras sa isang linggo** (mga oras ng pagtatrabaho na itinakda ng batas, Artikulo 32 ng Labor Standards Act).

Kung hihilingan ang mga manggagawa na magtrabaho nang lampas sa mga oras ng pagtatrabaho na itinakda ng batas, dapat patiunang gawin kasama ng labor union na inorganisa ng karamihan ng mga manggagawa o taong kumakatawan sa karamihan ng mga manggagawa kapag walang unyon ng karamihan, ang "Kasunduan sa Overtime na Trabaho at Trabaho sa Pista Opisyal", at isumite iyon sa Labor Standards Inspection Office (Artikulo 36 ng Labor Standards Act). Dahil inilaan ang kasunduang ito sa Artikulo 36 ng Labor Standards Act, ito ay karaniwang tinatawag na "**Kasunduan 36.**"

Sa ilalim ng Kasunduan 36, bilang prinsipyo, ang **oras ng pagtatrabaho** ay puwedeng pahabain hanggang sa 45 oras sa isang buwan at 360 oras sa isang taon, at hindi puwedeng lumampas dito maliban kung may mga hindi pangkaraniwang dahilan. Kahit may hindi pangkaraniwang dahilan kung saan sumang-ayon ang manggagawa at pangangasiwa, hindi dapat lumampas ang pinahabang oras ng pagtatrabaho sa 720 oras sa isang taon, 100 oras sa isang buwan (kasali ang trabaho sa mga araw ng pahinga), at 80 oras bilang average sa ilang buwan (kasali ang trabaho sa mga araw ng pahinga). Bukod pa rito, bilang prinsipyo, puwedeng lumampas sa 45 oras sa isang buwan ang pinahabang oras ng pagtatrabaho hanggang anim na buwan lang sa isang taon.

Mapaparusahan ang mga kompanyang lumalabag dito.

Pero, mayroon namang eksepsiyon sa mga limitasyon ng pinakamahabang oras sa ilang industriya at kategorya ng trabaho, gaya ng konstruksiyon at mga trabahong may kinalaman sa pagmamaneho.

At, kapag hinihiling ng kompanya sa mga manggagawa na mag-overtime, dapat bayaran ang **dagdag na suweldo**.

- 1 25% o higit pang pagtaas ng suweldo para sa pagtatrabaho nang higit sa **mga oras ng pagtatrabaho na itinakda ng batas (overtime na trabaho)***
- 2 35% o higit pang pagtaas ng suweldo para sa pagtatrabaho sa mga **pista opisyal na itinakda ng batas (trabaho sa mga pista opisyal)**
- 3 25% o higit pang pagtaas ng suweldo para sa pagtatrabaho sa hatinggabi mula 10:00 p.m. hanggang 5:00 a.m. (**trabaho sa hatinggabi**)

Halimbawa, kapag nagtrabaho na wala sa **oras ng pagtatrabaho na itinakda ng batas** at saka trabaho iyon sa hatinggabi (1 + 3), ang **suweldo** na babayaran ay tataas ng 50% o higit pa.

* Para sa **overtime na trabaho na higit sa 60 oras sa isang buwan**, dapat bayaran ang **dagdag na suweldo** nang di-bababa sa 50% na dagdag. Maikakapit din ang tuntuning ito sa maliliit at katamtamang laki na mga kompanya mula Abril 2023.

Bukod pa rito, maikakapit ang dagdag na suweldo na ito sa lahat ng manggagawa anuman ang kanilang istatus sa pag-eempleyo. Kaya, dapat din itong bayaran sa mga **ipinadalang empleyado, nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa**, at part-time na nagtatrabaho (arbeit).

Maaaring narinig na ninyo ang "serbisyo ng overtime na trabaho" na nangangahulugang hindi binabayaran para sa overtime na trabaho sa kabila ng pagtatrabaho nang higit sa mga **oras ng pagtatrabaho na itinakda ng batas**. Paglabag ito sa Labor Standards Act, kaya, kung hindi kayo binabayaran ng inyong kompanya sa overtime na trabaho, kumonsulta sa **Labor Standards Inspection Office** (tingnan ang p. 7).

* Para sa **ipinadalang empleyado**, ang kabilang panig sa **Kasunduan 36** ay nagpapadalang kompanya, at responsable sila sa pagbabayad ng **dagdag na suweldo** para sa overtime na trabaho, pagtrabaho sa pista opisyal, at hating-gabi na trabaho (tingnan ang p. 43).

(→ Tingnan ang "Higit pang impormasyon [8] Mga hakbang para maiwasan ang Karoshi (kamatayan dahil sa sobrang pagtatrabaho), atbp." sa p. 34-36)

(→ Tingnan ang "Higit pang impormasyon [9] Sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho" sa p. 36)

(2) Mga tuntunin para sa panahon ng pahinga/araw ng pahinga

Dapat maglaan ang mga kompanya sa mga manggagawa ng **oras ng pahinga nang di-kukulangin sa 45 minuto kapaq lumampas sa 6 oras, o 60 minuto kapaq lumampas sa 8 oras sa isang araw ang oras ng pagtatrabaho sa gitna ng oras ng pagtatrabaho** (Artikulo 34 ng Labor Standards Act).

Ang mga manggagawa ay dapat na malayang makagamit ng oras ng pahinga, kaya, kung ang mga manggagawa ay inutusang sagutin ang tawag sa telepono o pakitunguhan ang bisita sa oras ng pahinga, ito ay ituturing na **oras ng pagtatrabaho**, hindi oras ng pahinga.

At, ang araw na ang mga manggagawa ay hindi kailangang magtrabaho sa ilalim ng **kontrata sa paggawa** ay tinatawag na mga **araw ng pahinga**. **Dapat maglaan** ang kompanya sa mga manggagawa **nang di-kukulangin sa isang araw ng pahinga sa isang linggo o 4 araw o higit pa sa loob ng 4 linggo** (pista opisyal na itinakda ng batas, Artikulo 35 ng Labor Standards Act).

* Kapag nadarama ninyong hindi nasusunod ang mga tuntunin sa **oras ng pagtatrabaho** o oras ng pahinga at araw ng pahinga, kumonsulta sa **“Labor Standards Inspection Office at Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa”** (tingnan ang p. 7)

(→ Tingnan ang “Higit pang impormasyon [10] Leave na binabayaran taon-taon” sa p. 36-38)

4. Para sa ligtas at komportableng kapaligiran sa trabaho

(1) Para sa ligtas at komportableng kapaligiran sa trabaho

Kapag nagsimula kayong magtrabaho, gugugol kayo ng maraming oras sa lugar ng trabaho bawat araw, at normal na asahan ninyong makapagtrabaho nang komportable sa isip at pisikal. Itinatag ang **Industrial Safety and Health Act**, ang espesyal na batas ng Labor Standards Act, sa layuning matiyak ang kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa sa lugar ng trabaho at lumikha ng komportableng kapaligiran para sa trabaho.

Nag-oobliga ang **Industrial Safety and Health Act** sa mga kompanya na gumawa ng mga hakbang para maiwasan ang mga manggagawa na masangkot sa mga aksidente o magkasakit dahil sa trabaho, at humihiling naman sa mga manggagawa na sumunod sa mga bagay na kailangan para maiwasan ang mga aksidente sa trabaho at na makipagtulungan sa mga hakbang na pinapatupad ng kompanya.

Halimbawa, dapat isagawa ng kompanya ang **medical check-up** sa panahon ng pagtanggap ng mga manggagawa at pagkatapos nito isang beses bawat taon (mayroon ding bukod na medical check-up para sa mga manggagawang may mapanganib na trabaho na isasagawa nang isang beses bawat anim na buwan), at kailangang tumanggap ng medical check-up na iyon ang mga manggagawa (Artikulo 66 ng Industrial Safety and Health Act).

Bukod pa rito, nagiging malaking isyu din kamakailan ang **problema sa mental na kalusugan** dahil sa stress sa trabaho, kaya, dapat isagawa ng kompanya sa mga manggagawa ang pagsusuri sa stress isang beses sa loob ng kada isang taon (ang kompanyang nag-eempleyo ng mas mababa sa 50 tao ay dapat na gumawa ng makakaya para sa obligasyong ito).

* Ang medical check-up at pagsusuri sa stress batay sa Industrial Safety and Health Act ay hindi para lang sa mga **regular na empleyado**, kundi rin sa mga **ipinadalang empleyado, nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa**, at part-time na nagtatrabaho (arbeit) sa kondisyon na [1] nag-eempleyo sila sa permanenteng kontrata (o nag-eempleyo sa nakatakdang panahon na kontrata, pero nakaiskedyul na mag-empleyo nang di-kukulangin sa isang taon o nag-empleyo nang di-kukulangin sa isang taon na may pag-renew ng kontrata) at [2] di-bababa ang bilang ng kanilang lingguhang oras ng pagtatrabaho sa 3/4 ng bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ng mga ordinaryong manggagawa na nakikibahagi sa parehong uri ng trabaho sa mga kinauukulang lugar ng trabaho.

(→ Tingnan ang “Higit pang impormasyon [11] “Power harassment, sexual harassment, harassment na nauugnay sa pagbubuntis/panganganak/leave para sa pangangalaga sa anak, leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp., at iba pang pambu-bully/harassment” sa p. 38-40)

(2) Kapag nasugatan o nagkasakit

Kapag nasugatan o nagkasakit dahil sa trabaho ang mga manggagawa, binabayaran sila ng **seguro ng kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa** (tingnan ang p. 19).

Naglalaan ang **seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa** ng mas malaking kabayaran kaysa sa **seguro sa kalusugan**. Halimbawa, bilang prinsipyo, **magiging libre ang pagpapagamot** sa itinalagang mga ospital ng **seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa** (sa ibang ospital naman, dapat munang bayaran ang gastusin, pero ibabalik sa kaniya ang buong halaga pagkatapos humingi sa **seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa**), at matatanggap ang **kabayaran para sa pagliban sa trabaho** kapag hindi makakapasok sa trabaho ang mga manggagawa (ilalaan ang 80% ng halagang katumbas ng karaniwang suweldo mula sa ikaapat na araw ng pagliban). At, **hindi puwedeng masesante ang mga manggagawa sa panahon ng leave sa pagkakasakit dahil sa aksidente sa trabaho at sa loob ng 30 araw kasunod nito** (Artikulo 19 ng Labor Standards Act).

Bilang karagdagan sa pagkakasakit at pagkakasugat sa panahon ng trabaho, saklaw din ng seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa ang pagkakasugat habang nagko-commute tulad ng pagkakasugat dahil sa pagkadapa sa platform ng istasyon ng tren papunta sa trabaho. Sakop din ang mga problema sa mental na kalusugan tulad ng depresyon dahil sa trabaho gaya ng mahabang oras ng pagtatrabaho at power harassment sa lugar ng trabaho.

Dahil hindi sakop ng seguro sa kalusugan ang nasabing **pagkakasakit at pagkakasugat dahil sa trabaho o sa pagko-commute**, pakisuyong humingi ng bayad sa **seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa** (kapag naapektuhan ng aksidente sa trabaho ang manggagawa sa antas na kailangang lumiban sa trabaho, dapat ipaalam ng kompanya sa **direktor ng Labor Standards Inspection Office** ang aksidente, bukod sa mga paghingi ng manggagawa sa seguro ng kabayaran para sa aksidente ng manggagawa. Kung hindi, ituturing ito na "**pagtatago ng aksidente sa trabaho**" at ito ay magiging paglabag sa batas).

Kapag hindi nakikipagtulungan ang kompanya sa paghingi sa seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa, kumonsulta sa **Labor Standards Inspection Office** (tingnan ang p. 7).

* Sakop ng **seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa** hindi lang ang mga **regular na empleyado**, kundi ang mga **ipinadalang empleyado**, **nakakontatang empleyado**, **part-time na manggagawa**, at part-time na nagtatrabaho (arbeit).

* May pananagutan ang nagpapadalang kompanya sa pagsasagawa ng **medical check-up** at kabayaran sa aksidente para sa **ipinadalang empleyado**. (Pero, may pananagutan ang kliyenteng kompanya sa pagsasagawa ng espesyal na medical check-up may kinalaman sa mapanganib na trabaho).

5. Para aktibong makapagtrabaho ang kalalakihan at kababaihan

Mayroong iba't ibang legal na sistema para patuloy na aktibong makapagtrabaho ang kalalakihan at kababaihan.

(1) Pagbabawal sa diskriminasyon batay sa kasarian

Dapat ilaan ng kompanya ang **pantay na oportunidad sa pag-recruit/pag-eempleyo ng mga manggagawa anuman ang kasarian nila** (Artikulo 5 ng Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo).

At, **hindi dapat tratuhin ng kompanya ang mga manggagawa nang may diskriminasyon batay sa kanilang kasarian**, sa atas, promosyon, demosyon, edukasyon at pagsasanay, mga benepisyo sa kapakanan, pagbabago sa uri ng trabaho at istatus sa pag-eempleyo, **paghihikayat ng pagbibitiw**, edad ng sapilitang pagreretiro, **pagseesante**, at pag-renew ng **kontrata sa paggawa** (Artikulo 6 ng Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo).

Ipinagbabawal din ang pagtrato sa mga manggagawa nang may diskriminasyon tungkol sa suweldo dahil sa pagiging babae kung ihahambing sa lalaki (Artikulo 4 ng Labor Standards Act).

(→ Tingnan ang “Higit pang impormasyon [12] Pagbabawal sa diskriminasyong hindi direkta” sa p. 40)

(2) Para sa mabuting balanse sa pagitan ng trabaho at pamumuhay

Mahalaga ang trabaho para sa kabuhayan, layunin sa buhay at kasiyahan. Kasabay nito, mahalaga rin para sa pamumuhay ang gawaing-bahay/pangangalaga sa anak, kaugnayan sa mga kapitbahay, atbp., at puwedeng mapaganda ang layunin at kasiyahan ng buhay sa pagpapabuti ng mga ito.

Pero, sa aktuwal na lipunan, maraming tao ang may mga problema sa pagitan ng trabaho at pamumuhay, tulad ng hindi nakakakuha ng matatag na pag-eempleyo at hindi sila matatag sa pinansiyal, nasisira ang kanilang kalusugan dahil sa sobrang pagtatrabaho at pagkapagod sa mental at pisikal, o nahihirapan sila sa pagbabalanse sa pagitan ng trabaho at pangangalaga sa anak o sa kanilang matatandang magulang, atbp.

Ang mga ito ay nagiging malaking dahilan ng mga alalahanin ng mga manggagawa sa kanilang hinaharap at ng kawalan ng kasiyahan, na humahantong sa humihinang sigla sa lipunan at pagbaba ng bilang sa panganganak/populasyon. Ang solusyon sa mga problemang ito ay ang pagpapatupad ng **balanseng buhay sa pagtatrabaho**.

Para pahintulutan ang kalalakihan at kababaihang manggagawa na magkaroon ng kasiya-siyang bokasyonal na buhay habang nakakamit ang **mabuting balanse sa pagitan ng trabaho at pamumuhay**, itinatag ang mga sistema para makapagpatuloy silang makapagtrabaho nang hindi magbitiw sa trabaho sa pamamagitan ng paglalaan ng suporta sa pagbubuntis, panganganak, pangangalaga sa anak, at pangangalaga sa may-edad.

Una sa lahat, ang mga babaeng manggagawang malapit nang manganak ay **puwedeng magbakasyon sa loob ng anim na linggo (14 linggo para sa kambal o higit pa) bago manganak kapag hiniling ito. Hindi puwedeng humiling ang kompanya sa kaniya na magtrabaho nang walong linggo pagkatapos manganak** (maliban kapag hiniling niya na may pahintulot ng doktor pagkalipas ng anim na linggo sa panganganak) (**leave para sa panganganak bago o pagkatapos manganak**. Artikulo 65 ng Labor Standards Act).

Mga tuntunin para sa panahon ng pagtatrabaho

Mayroon ding mga probisyon na humihiling sa kompanya na tiyaking nakalaan ang oras para sa medical check-up para sa nagbubuntis at nagpapasusong ina, at na gumawa ng mga hakbang para matiyak na ang nagbubuntis at nagpapasusong ina ay puwedeng sumunod sa mga instruksiyon kapag nakatanggap sila ng gabay mula sa doktor, atbp. (Artikulo 12 at 13 ng Batas sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo), at na puwedeng kumuha ng oras sa pangangalaga sa anak ang mga babaeng manggagawa (Artikulo 67 ng Labor Standards Law).

At ang Batas sa Leave Para sa Pangangalaga sa Anak at Pamilya ay nagpapahintulot sa mga manggagawa na kumuha ng leave para sa pangangalaga sa anak hanggang sa umabot ang bata sa edad na isang taon (pinakamataas ang edad dalawang taon sa ilang kaso) bilang prinsipyo ang leave ay maaaring hatiin sa dalawang beses. Available ang paternity leave (leave ng tatay para sa pangangalaga sa anak) hanggang sa apat na linggo sa loob ng walong linggo pagkatapos ipanganak ang bata. Puwedeng kunin ang paternity leave nang bukod sa leave para sa pangangalaga sa anak ng mga manggagawa (pangunahin para sa kalalakihan) na hindi pa nakakuha ng leave pagkatapos manganak, at puwedeng kunin sa dalawang beses nang magkahiwalay.

Higit pa rito, ang Batas sa Leave Para sa Pangangalaga sa Anak at Pamilya ay nagpapahintulot sa mga manggagawa na **kumuha ng leave para sa pangangalaga sa pamilya para alagaan ang miyembro ng pamilya na nangangailangan ng pangmatagalang pangangalaga. Puwedeng kunin ang leave para sa pangangalaga sa pamilya hanggang sa 3 beses na ang kabuuan ng mga ito ay 93 araw para sa bawat miyembro ng pamilya na nasasangkot.**

Hindi puwedeng tanggihan ng kompanya ang mga kahilingan ng kuwalipikadong manggagawa para sa **leave para sa pangangalaga sa anak/leave para sa pangangalaga sa pamilya.**

At ipinagbabawal ng batas ang pagsesante at iba pang pagtrato na magdudulot ng disbentaha batay sa pagbubuntis at panganganak, paghiling o pagkuha ng leave para sa panganganak bago o pagkatapos manganak, leave para sa pangangalaga sa anak, o leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp. (Artikulo 9 ng Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo, at mga Artikulo No. 10 at 16 ng Batas sa Leave Para sa Pangangalaga sa Anak at Pamilya, atbp.). Inilalaan ang konsultasyon sa ganitong pagtrato na magdudulot ng disbentaha sa (opisina ng) **Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau sa buong bansa** (tingnan ang p. 8).

* Para sa ipinadalang empleyado, ang paghiling ng **leave para sa panganganak bago o pagkatapos manganak, leave para sa pangangalaga sa anak, at leave para sa pangangalaga sa pamilya** ay kailangang gawin sa nagpapadalang kompanya.

* Ang mga nakatakdang panahon na manggagawa tulad ng **ipinadalang empleyado, nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa** at ang part-time na nagtatrabaho (arbeit) ay puwede ring kumuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak at leave para sa pangangalaga sa pamilya** kung maaabot nila ang kahilingan na ang panahon ng **kontrata sa paggawa** ay hindi malinaw na mawawalan ng bisa: (Sa kaso ng **leave para sa pangangalaga sa anak**) bago umabot ang bata sa edad na isang taon at anim na buwan (o sa edad na dalawang taon sa kaso ng **leave para sa pangangalaga sa anak** para sa bata na ang edad ay nasa pagitan ng isang taon at anim na buwan at dalawang taon); (Sa kaso ng **paternity leave**) bago lumipas ang anim na buwan pagkatapos ng araw kasunod ng araw na lumipas ang 8 linggo mula nang ipanganak ang bata o ang inaasahang petsa ng panganganak, alinman ang mas huli; at (Sa kaso ng **leave para sa pangangalaga sa pamilya**) bago lumipas ang anim na buwan pagkatapos ng ika-93 araw kasunod ng araw kung saan nakatakdang magsimula ang leave para sa pangangalaga sa pamilya.

(→ Tingnan ang "Column 9 Kurumin certification, Platinum Kurumin certification, Try-Kurumin certification" atbp. Sa p. 41)

Higit pang impormasyon [7] Iba pang mga tuntunin para sa suweldo

Maliban sa naipaliwanag na, may iba pang mga tuntunin sa **suweldo** para gawing matatag ang kabuhatan ng mga manggagawa.

■ **Paghihigpit sa pagbabawas ng suweldo (Artikulo 91 ng Labor Standards Act)**

Ang **pagbabawas ng suweldo** ay tumutukoy sa pagbabawas ng halaga ng **suweldo** bilang parusa sa paggambala sa kaayusan sa lugar ng trabaho dahil sa paulit-ulit na pagliban nang walang pagpapaalam, pagdating nang huli, o paggawa ng paglabag sa disiplina tulad ng pagdala ng mga kagamitan ng kompanya sa labas nito nang walang pahintulot para sa sariling kapakinabangan. **Ang halaga ng pagbawas para sa isang kaso ay hindi dapat lumampas sa 50% ng karaniwang suweldo ng isang araw. At kahit ginawa nang maraming beses ang paglabag sa disiplina, ang kabuuang halaga ng pagbawas ay hindi dapat lumampas sa 10% ng kabuuang suweldo para sa isang yugto ng panahon ng pagsuweldo (halaga ng buwanang suweldo para sa buwanang suweldo).**

■ **Allowance para sa pagliban sa trabaho (Artikulo 26 ng Labor Standards Act)**

Kapag nangyari ang pagliban sa trabaho sa dahilang nauugnay sa kompanya, dapat magbayad ang kompanya ng allowance para sa pagliban sa trabaho na katumbas nang di-kukulangin sa 60% ng karaniwang suweldo para matiyak ang kabuhatan ng mga manggagawa. Kaya, hindi tama na "wala akong magagawa kahit walang suweldo kasi walang trabaho," sa halip, ginagarantiyahan ang ilang bahagi ng suweldo dahil nasa kompanya ang pananagutan ng pagliban sa trabaho.

■ **Detalyadong pay slip (Artikulo 231 ng Income Tax Act)**

Ang Labor Standards Act ay hindi humihiling ng pag-isyu ng detalyadong pay slip, pero itinakda ng Income Tax Act na dapat mag-isyu ang mga nagbabayad ng suweldo ng detalyadong pay slip para sa mga binabayaran. Kaya, **obligado ang mga kompanya na mag-isyu ng detalyadong pay slip sa kanilang mga empleyado sa panahon ng pagbabayad ng kanilang suweldo.** Pero, puwede itong ibigay sa elektronikong paraan sa pahintulot ng mga tumatanggap ng suweldo.

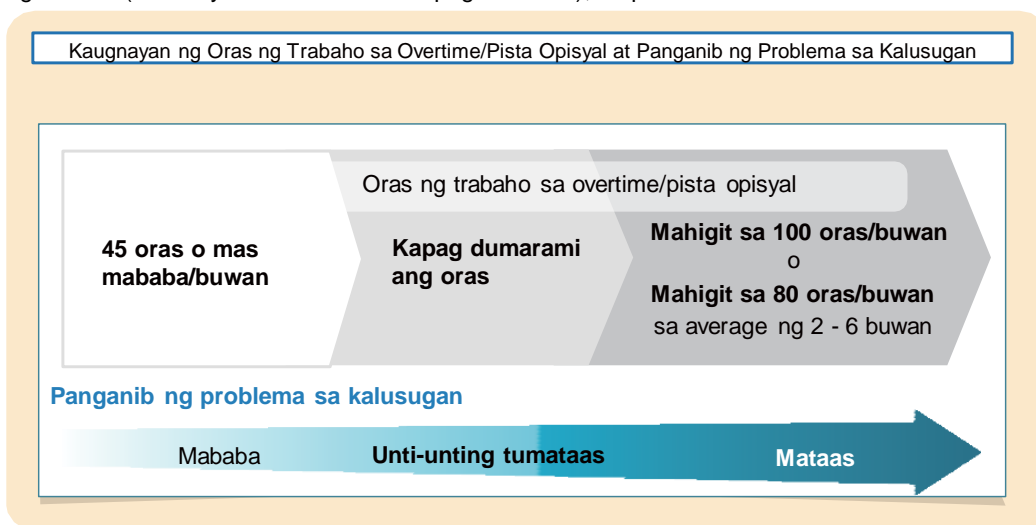
Dahil ang **detalyadong pay slip** ay magsisilbing mahalagang katibayan ng halaga ng suweldo na binayaran, halaga ng buwis at premium ng seguro na ibinawas, atbp., dapat ninyong maingat na suriin ang nilalaman at itago ito kung sakaling magkaroon ng problema.

* Para sa pagbabayad ng suweldo sa mga ipinadalang empleyado, ang nagpapadalang kompanya ang may pananagutan (tingnan ang p. 42).

Higit pang impormasyon [8] Mga hakbang para maiwasan ang Karoshi (kamatayan dahil sa sobrang pagtatrabaho), atbp.

[1] Karoshi (Kamatayan dahil sa sobrang pagtatrabaho), atbp.

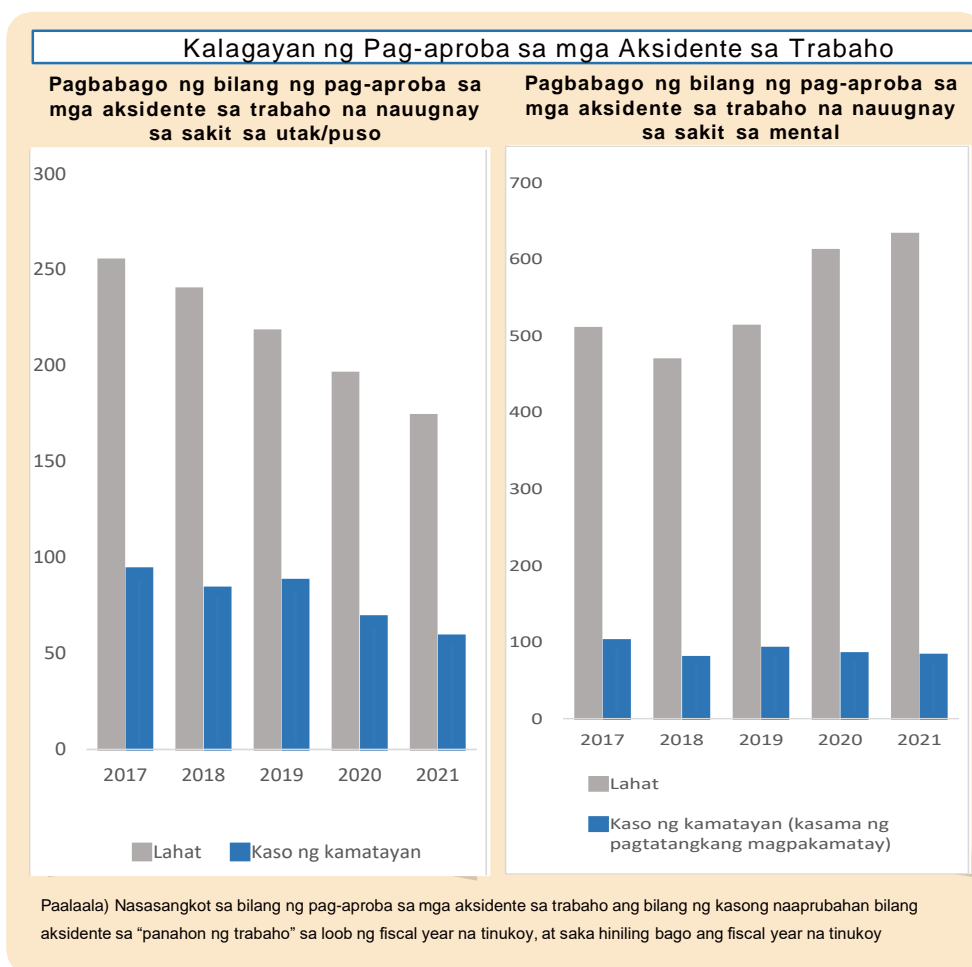
Ang sobrang pagtatrabaho sa loob ng mahabang oras ay puwedeng magdulot ng naipon na pagkapagod, na humahantong sa mga sakit sa utak/puso sa kalaunan. Sa pagtutuon ng pansin sa **oras ng pagtatrabaho** na magiging isang dahilan ng naipon na pagkapagod, nagiging higit na malinaw na kung mas mahaba ang **oras ng pagtatrabaho**, magiging mas mataas ang panganib ng mga sakit sa utak/puso. At, ang labis na sikolohikal na pasanin may kaugnayan sa trabaho ay puwedeng magdulot ng problema sa mental. Ang kamatayan, gayundin ang sakit sa utak at puso at mga problema sa mental na kahit hindi magresulta sa kamatayan, ay ang karoshi (kamatayan dahil sa labis na pagtatrabaho), atbp.



[2] Kalagayan ng pag-aproba sa mga aksidente sa trabaho

172 ang kaso ng mga sakit sa utak o puso (kung saan 57 ang nagresulta sa kamatayan) na kinilala bilang mga aksidente sa trabaho noong 2021. Ang bilang na ito ay bumaba sa nakaraang mga taon. Pinakamarami iyon sa industriya ng pagdadala sa daan ng mga kargamento, at pinakamarami sa uri ng trabaho na driver ng sasakyan, at sa edad naman, pinakamarami sa 50s.

Samantala, 629 naman ang kaso ng sakit sa mental (kung saan 79 ang nagresulta sa pagpapakamatay o pagtatangkang magpapakamatay) na kinilala bilang mga aksidente sa trabaho sa taong 2021. Ang bilang na ito ay tumaas sa nakaraang mga taon. Pinakamarami iyon sa industriya ng panlipunang seguro, kapakanang panlipunan, at pangangalaga sa matatanda, at pinakamarami sa uri ng trabaho na ordinaryong manggagawa sa opisina, at sa edad naman, pinakamarami sa 40s, at pagkatapos ay 20s, at 30s. Ibig sabihin, mas nakakabatang henerasyon ang apektado kumpara sa kaso ng mga sakit sa utak o puso.



[3] Pag-iwas sa karoshi, atbp.

Ang "Batas sa Pagtataguyod ng mga Hakbang para Iwasan ang Karoshi, atbp." (mula rito ay tinutukoy bilang "Batas" sa seksiyong ito), na naglalayong isulong ang mga hakbang para maiwasan ang **karoshi**, atbp. at makatulong sa pagsasakatuparan ng lipunang walang **karoshi**, atbp. kung saan puwedeng balansehin ng mga tao ang kanilang trabaho at pamumuhay at patuloy na mamuhay nang malusog at kasiya-siya, ay itinatag noong Hunyo 2014 at ipinatupad noong Nobyembre ng parehong taon. Batay sa Batas na ito, ang "Balangkas sa mga Hakbang para Iwasan ang Karoshi, atbp." (mula rito ay tinutukoy bilang "Batas" sa seksiyong ito) ay napagpasiyahan ng Gabinete noong Hulyo 2015 para epektibong itaguyod ang mga hakbang. At itinakda ng Batas at Balangkas na "ang balangkas ay susuriin sa bawat mga 3 taon kung kailangan para sa mga pagbabago sa kalagayang panlipunan at pang-ekonomiya", at nasuri na ito nang dalawang beses hanggang ngayon. Kamakailan, karagdagan sa pagsulong ng mga hakbang batay sa Balangkas, sakop ng Balangkas ang mga hakbang para

Mga tuntunin para sa panahon ng pagtatrabaho

maiwasan ang kamatayan mula sa labis na pagtatrabaho, atbp. sa susunod na tatlong taon, habang isinasaalang-alang ang iba't ibang epekto sa mga istilo ng trabaho na dulot ng pagkalat ng bagong impeksiyon na coronavirus mula noong 2020 (Desisyon ng gabinete noong Hulyo 30, 2021).

Para maiwasan ang **karoshi**, atbp., mahalaga na ang bawat isa sa inyo ay magkaroon ng mas malalim na unawa sa **karoshi**, atbp. bilang isang bagay na may kaugnayan sa inyo, at mapagtanto ang kahalagahan na iwasan ang **karoshi**, atbp.

Ang Nobyembre bawat taon ay ang buwan ng kampanya para linawin ang tungkol sa pag-iwas sa Karoshi, atbp., at ginaganap ang simposyum, atbp. sa iba't ibang lugar. Sa pagkakataong ito, maaari ba nating pag-isipan kung ano ang magagawa para sa isang lipunan na walang sakit tulad ng karoshi?

Para sa detalye ng mga hakbang para maiwasan ang **karoshi**, atbp., tingnan ang sumusunod na website: (http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/karoushizero/)

Higit pang impormasyon [9] Sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho (Artikulo 32-2 hanggang 32-5 ng Labor Standards Act)

Ang **sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho** ay sistema na nagpapahintulot sa mga manggagawa na magtrabaho nang higit sa walong oras sa isang araw at higit sa 40 oras sa isang linggo sa ilalim ng ilang mga kondisyon at ang hangganan ng kanilang karaniwang bilang ng lingguhang **oras ng pagtatrabaho** sa isang partikular na panahon ay hindi lalampas sa 40 oras. **Mayroong sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho sa buwanan/taon-taon na batayan, hindi tipikal na sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho sa loob ng isang linggo, sistema ng flexible na oras ng pagtatrabaho kung saan ang mga manggagawa ay puwedeng magpasiya sa sarili ng mga oras ng pagsisimula at pagtatapos ng trabaho**, ginagamit ang mga ito para bawasan ang kabuuang **oras ng pagtatrabaho**, atbp. sa pagpapahintulot sa mga kompanya at manggagawa na ayusin ang mga **oras ng pagtatrabaho** sa pinakaabala at hindi pinakaabalang panahon.

Habang ang **sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho** ay ginagawang mas mabisa ang trabaho sa pagpapahintulot ng higit na kakayahang umangkop sa mga **oras ng pagtatrabaho**, may mga problema para sa mga manggagawa tulad ng paghantong sa hindi regular na pamumuhay at hindi pagtanggap ng allowance sa overtime na puwedeng makuha sa karaniwang sistema ng oras ng pagtatrabaho, atbp.

Para sa dahilang ito, **ang paghaharap ng sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho ay nangangailangan ng pag-abot sa ilang mga kahilingan tulad ng pagtatakda nito sa mga tuntunin sa pag-eempleyo o kasunduan sa pagitan ng manggagawa at amo**. At, limitado ang pagkakapit nito sa mga nagbubuntis at nagpapasusong ina at sa nagpapalaki ng mga anak at nangangalaga ng mga miyembro ng pamilya, at kahit na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho, hindi puwedeng malayang humiling ang kompanya sa manggagawa na patuloy na magtrabaho sa loob ng mahabang panahon dahil may mga probisyon sa batas tungkol sa sukdulang limitasyon, **overtime na trabaho**, at mga oras ng pahinga at hindi ito puwedeng labagin.

Higit pang impormasyon [10] Leave na binabayaran taon-taon (Artikulo 39 ng Labor Standards Act)

Ang **leave na binabayaran taon-taon** ay leave ng pagliban sa trabaho sa mga araw maliban sa itinalagang **araw ng pahinga** at kung saan binabayaran ang **suweldo**. Ang pagkuha ng leave para sa tiyak na bilang ng mga araw na magkakasunod ay mahalaga para sa mga manggagawa para makabawi mula sa mental at pisikal na pagkapagod at makamit ang **balanseng buhay sa pagtatrabaho**. **Puwedeng kumuha ang mga manggagawa ng leave na binabayaran taon-taon sa loob ng 10 araw sa kondisyon na patuluyan silang nag-eempleyo sa loob ng anim na buwan at pumasok sa trabaho nang di-kukulangin sa 80% ng kabuuang araw ng trabaho. Habang tumataas ang bilang ng mga taon ng patuluyang pag-eempleyo, tataas ang bilang ng mga araw ng leave na binabayaran taon-taon hangga't ang kahilingan ng pagpasok sa trabaho ay di-kukulangin sa 80% ng kabuuang araw ng trabaho (hanggang 20 araw).**

Kabanata 3

At, ang mga manggagawa maliban sa **regular na empleyado**, kasali ang **ipinadalang empleyado** at **part-time na manggagawa**, ay binibigyan din ng parehong bilang ng mga araw ng leave na binabayaran gaya ng **regular na empleyado** kung natutugunan ang sumusunod na tatlong kondisyon(*): **[1] patuluyang nag-eempleyo nang di-kukulangin sa anim na buwan, [2] pumasok sa trabaho nang di-kukulangin sa 80% ng kabuuang mga araw ng pagtatrabaho, at [3] nagtrabaho nang di-bababa sa limang araw sa isang linggo.**

Kung ang bilang ng mga itinalagang lingguhang araw ng pagtatrabaho ay apat na araw o mas kaunti at ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay mas mababa sa 30 oras, ang leave na binabayaran ng bilang ng mga araw na katumbas sa itinalagang araw ng pagtatrabaho ay ibinibigay.

* Kahit na ang bilang ng mga itinalagang lingguhang araw ng pagtatrabaho ay apat na araw o mas kaunti, ang parehong bilang ng mga araw ng leave na binabayaran gaya ng mga **regular na empleyado** ay ibinibigay kung ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay di-bababa sa 30 oras. Kasali sa patuluyang pag-eempleyo ng mga **nakakontratang empleyado** ang panahon ng patuluyang pag-eempleyo bago ang pag-renew kapag ang panahon ng kontrata ay pinahaba sa pamamagitan ng pag-renew.

Ang nagpapadalang mga kompanya ang may pananagutan sa pagpasiya ng **mga kondisyon sa pagtatrabaho** tulad ng **oras ng pagtatrabaho, oras ng pahinga, araw ng pahinga**, atbp. ng **ipinadalang empleyado**, at ang kliyenteng kompanya ang may responsibilidad sa pangangasiwa na sundin ang mga kondisyong tinukoy.

Bilang ng Ibibigay na mga Araw ng Leave na Binabayaran Taon-taon								
Bilang ng ibibigay na mga araw ng leave na binabayaran taon-taon (Ordinaryong mga manggagawa)								
Taon ng patuluyang pag-eempleyo	6 Buwan	1 taon at 6 buwan	2 taon at 6 buwan	3 taon at 6 buwan	4 taon at 6 buwan	5 taon at 6 buwan	6 taon at 6 buwan o higit pa	
Bilang ng ibibigay na mga araw ng leave	10 araw	11 araw	12 araw	14 araw	16 araw	18 araw	20 araw	
Bilang ng ibibigay na mga araw ng leave na binabayaran taon-taon (Mga manggagawa na may itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho na mas mababa sa 30 oras)								
Itinalagang lingguhang araw ng pagtatrabaho	Itinalagang taunang araw ng pagtatrabaho	Taon ng patuluyang pag-eempleyo						
		6 Buwan	1 taon at 6 buwan	2 taon at 6 buwan	3 taon at 6 buwan	4 taon at 6 buwan	5 taon at 6 buwan	6 taon 6 buwan o higit pa
4 araw	169 - 216 araw	7 araw	8 araw	9 araw	10 araw	12 araw	13 araw	15 araw
3 araw	121 - 168 araw	5 araw	6 araw	6 araw	8 araw	9 araw	10 araw	11 araw
2 araw	73 - 120 araw	3 araw	4 araw	4 araw	5 araw	6 araw	6 araw	7 araw
1 araw	48 - 72 araw	1 araw	2 araw	2 araw	2 araw	3 araw	3 araw	3 araw

Bilang prinsipyo, ang leave na binabayaran ay puwedeng kunin nang hindi tinatanong ang layunin ng paggamit, kahit na para sa paglilibang o pagpapahinga. Pero, sa mga limitadong kaso kung saan puwedeng maputol ang normal na pagpapatakbo ng kompanya, maaaring hilingin ng kompanya sa manggagawa na baguhin ang mga petsa ng leave sa ibang araw ng taon. **Hindi dapat gawin ng mga kompanya ang pagtrato na magdudulot ng disbentaha sa mga manggagawa na kumuha ng mga leave na binabayaran.**

Ang Labor Standards Act, na sinusugan noong Abril 2019, ay nag-oobliga sa mga amo na magbigay ng di-bababa sa limang araw ng **leave na binabayaran taon-taon** sa lahat ng manggagawa (mula noong Abril, 2019).

■ Limitado sa lahat ng manggagawa (kasali ang mga administrador) na ang itinalagang **leave na binabayaran taon-taon** ay sampung araw o higit pa.

■ Ang mga amo ay dapat magbigay ng di-bababa sa limang araw ng **leave na binabayaran taon-taon** sa bawat manggagawa sa loob ng isang taon mula sa panahon na ang **leave na binabayaran taon-taon** ay ipinagkaloob ("base date") sa alinman sa mga sumusunod na pamamaraan: "kahilingan at pagkuha na ginawa ng manggagawa mismo"; "nakaplanong leave taon-taon"; o "pagtatalaga ng panahon ng leave taon-taon ng amo (*)", bagong pamamaraan na ipinatupad mula noong Abril 2019.

(*) Ang pagtatalaga ng panahon ng leave taon-taon ng amo ay nangangahulugan na nagtatalaga ang amo ng panahon kung saan ang mga manggagawa, kasali ang mga administrador, na ang itinalagang **leave na binabayaran taon-taon** ay sampung araw o higit pa, na kumuha ng di-bababa sa limang araw ng leave na binabayaran taon-taon pagkatapos konsultahin ang manggagawa. (Ang bilang ng mga araw ng **leave na binabayaran taon-taon** na hiniling at nakuha ng manggagawa mismo o nakaplano sa kasunduan ng kompanya at amo ay dapat ibawas mula sa limang araw na ipinataw ng itinakdang **leave na binabayaran taon-taon**.)

Kapag nagtatalaga ng panahon, dapat kumonsulta ang amo sa mga manggagawa at gumawa ng pinakamahusay na pagsisikap na igalang ang kanilang opinyon.

Tungkol sa detalye, pakisuyong tingnan ang booklet. (<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>)

Higit pang impormasyon [11] Power harassment, sexual harassment, harassment na may kaugnayan sa pagbubuntis/panganganak/pangangalaga sa anak/pangangalaga sa pamilya, atbp., at iba pang pambu-bully/harassment

Sa mga lugar ng trabaho, puwedeng mangyari ang iba't ibang harassment (kasali ang pambu-bully, atbp.). Hindi kanais-nais para sa mga kompanya at manggagawa na magkaroon ng hindi komportableng kapaligiran sa pagtatrabaho dahil sa power harassment, sexual harassment, harassment na may kaugnayan sa pagbubuntis, panganganak, leave para sa pangangalaga sa anak, leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp. Ang paglikha ng lugar ng trabaho na nagbibigay-daan sa lahat na gamitin ang kanilang mga kakayahan at aktibong magtrabaho ay mahalaga.

[1] Power harassment (Artikulo 30–2 ng Act on Comprehensive Promotion of Labor Policy)

Ang **power harassment** sa lugar ng trabaho ay tumutukoy sa "[1] mga salita at gawa sa lugar ng trabaho na sinasamantala ang mas mataas na posisyon, [2] lampas sa angkop na antas na kailangan sa pagtatrabaho, at [3] dahil dito mapipinsala ang kapaligiran ng trabaho para sa mga manggagawa", at na inaabot ang lahat ng [1] – [3] (kasali rin dito ang mga salita at gawa ng katrabaho na nasa pareho o mas mababang posisyon, at ang taong gumagawa nito ay may maraming kaalaman at karanasan sa trabaho at magiging mahirap ang maayos na pagsasagawa ng trabaho kung walang pakikipagtulungan ng taong iyon).

Mga uri ng paggawi na nasa ilalim ng **power harassment** kasali ang:

- i. Pisikal na pang-aabuso (karahasan at pananakit)
- ii. Pang-aabuso sa mental (Pananakot, pagsira ng reputasyon, pang-iinsulto, at pagmumura)
- iii. Paghihiwalay ng kaugnayan sa tao (Paghihiwalay, pagtatakwil, at pagbabale-wala)
- iv. Masyadong mahirap na paghiling (Pagpipilit na isagawa ang malinaw na hindi kailangan sa trabaho o imposibleng gampanan, o paghadlang sa paggawa ng trabaho)
- v. Masyadong madaling paghiling (Pagbibigay ng masyadong madaling trabaho kumpara sa kaniyang kakayahan at karanasan, o hindi pagbibigay ng anumang trabaho nang walang makatuwirang dahilan)
- vi. Panghihimasok sa Privacy (Labis na pakikialam sa pribadong bagay)

Pero, maituturing din na power harassment kahit ang mga bagay na wala sa nabanggit sa itaas. Depende sa uri ng paggawi, puwede iyong humantong sa paglabag sa batas, legal na pananagutan sa hindi pagbabayad ng utang, at kasalanan gaya ng paninirang-puri at pananakit.

Ang Act on Comprehensive Promotion of Labor Policies ay **nag-oobliga sa mga may-ari ng negosyo na gumawa ng mga hakbang na kailangan bilang bahagi ng pangangasiwa ng pag-eempleyo para maiwasan ang power harassment sa lugar ng trabaho.** Ipinagbabawal din nito ang amo na tratuhin ang manggagawa nang may disbentaha para sa mga dahilan na kanilang kinonsulta ang tungkol sa power harassment, atbp.

Kapag ginawan kayo ng power harassment, mahalagang kumonsulta sa taong in-charge sa counter ng konsultasyon ng kompanya, atbp. para hilingin sa kompanya na gumawa ng aksiyon. Kung hindi gumawa ng aksiyon ang inyong kompanya pagkatapos ng konsultasyon, pakisuyong kumonsulta sa Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa (tingnan ang p. 7) o (opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department (tingnan ang p. 8) sa Labor Bureau sa inyong prefecture.

Ang nilalaman para sa pag-unawa sa pangunahing kaalaman ng power harassment sa lugar ng trabaho, listahan ng mga institusyon na puwede ninyong konsultahin sa oras ng problema, at mga kaso sa korte ay naka-post sa espesyal na website ng Ministry of Health, Labour and Welfare "Akarui Shokuba Ouendan," at pinapayuhan kayong tingnan ito kung kailangan.

(Link sa Akarui Shokuba Ouendan: <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>)

[2] Sexual harassment (Artikulo 11 ng Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo)

Ang **sexual harassment** sa lugar ng trabaho ay na ginawan ng disbentaha ang manggagawa sa mga kondisyon sa pagtatrabaho dahil sa tugon ng manggagawa sa tahasang seksuwal na paggawi sa lugar ng trabaho na labag sa kalooban ng manggagawa, o na ang kapaligiran sa pagtatrabaho ng manggagawa ay napinsala dahil sa salita at iba pang paggawi na may kinalaman sa seksuwal. May dalawang uri ng sexual harassment, "uri ng kompensasyon" at "uri ng kapaligiran".

[1] Sexual harassment na uri ng kompensasyon: ang salita at iba pang paggawi na may kinalaman sa seksuwal ay ginawa sa lugar ng trabaho na labag sa kalooban ng manggagawa, at ang manggagawa ay dumaranas ng mga **disbentaha** tulad ng **pagseseseante**, demosyon, o **pagbabawas ng suweldo** para sa pagtanggap o paglaban sa sexual harassment.

[2] Sexual harassment na uri ng kapaligiran: Sa lugar ng trabaho, ang kapaligiran sa trabaho ng manggagawa ay naging hindi komportable dahil sa salita at iba pang paggawi may kinalaman sa seksuwal na labag sa kalooban ng manggagawa, at ang antas ng hadlang na hindi puwedeng palampasin ang dahilan tulad ng pagkakaroon ng malubhang masamang epekto sa kaniyang kakayahang magtrabaho.

Hindi lang kababaihan kundi kalalakhian din ay nakakaranas ng sexual harassment, at kasali rito ang paggawi sa parehong kasarian tulad ng nabanggit sa itaas. At ang anumang "salita at iba pang paggawi na may kinalaman sa seksuwal" ay kasali sa sexual harassment anuman ang kanilang oryentasyong seksuwal at pagkakakilanlan ng kasarian ng mga taong nakaranas ng pinsala.

Batay sa Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo, **obligado ang kompanya na gumawa ng kailangang aksiyon sa mga tuntunin ng pangangasiwa sa pag-eempleyo bilang hakbang laban sa sexual harassment sa lugar ng trabaho.**

Ipinagbabawal din nito sa mga amo na tratuhin ang mga manggagawa nang may disbentaha para sa mga dahilan na nagkonsulta sila tungkol sa **sexual harassment**, atbp.

Kung makaranas kayo ng anumang pinsala, mahalagang kumonsulta sa taong in-charge sa counter ng konsultasyon ng kompanya para hilingin sa kompanya na gumawa ng aksiyon. Kung hindi gumawa ng aksiyon ang inyong kompanya pagkatapos ng konsultasyon, pakisuyong kumonsulta sa (opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau (tingnan ang p. 8).

Para sa sexual harassment sa mga naghahanap ng trabaho tulad ng estudyante na naghahanap ng trabaho (tinatawag na sexual harassment sa paghahanap ng trabaho), puwede kayong kumonsulta sa (opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau at Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa (tingnan ang p. 7).

[3] Harassment na may kaugnayan sa pagbubuntis/pangananak/pangangalaga sa anak/pangangalaga sa pamilya, atbp. (Artikulo 11-3 ng Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eeempleyo, at Artikulo 25 ng Batas sa Leave Para sa Pangangalaga sa Anak at Pamilya)

Ang harassment na may kaugnayan sa pagbubuntis/pangananak/pangangalaga sa anak/pangangalaga sa pamilya, atbp. ay nakakapinsala sa kapaligiran ng trabaho ng mga babaeng manggagawa na nagbubuntis o nanganak, o ng kalalakihan o kababaihang manggagawa na nag-aplay o kumuha ng leave para sa pangangalaga sa anak o leave para sa pangangalaga sa pamilya, dahil sa salita at iba pang paggawi na ginawa ng mga nakatataas o kasamahan sa lugar ng trabaho (salita at iba pang paggawi na may kaugnayan sa pagbubuntis, pangananak, paggamit ng leave para sa pangangalaga sa anak, leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp.). At bilang obhetiko, mula sa pananaw ng pag-atas sa trabaho, mga pagsasaalang-alang sa kaligtasan, atbp., ang salita at iba pang paggawi batay sa pangangailangan sa negosyo ay hindi magiging harassment.

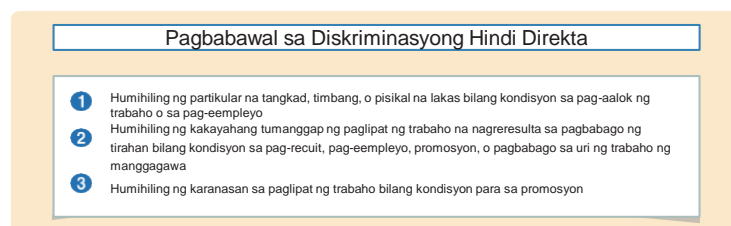
Gaya ng itinakda sa Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eeempleyo at ng Batas sa Leave Para sa Pangangalaga sa Anak at Pamilya, dapat gumawa ang mga kompanya ng mga hakbang na kailangan bilang bahagi ng pangangasiwa sa pag-eeempleyo para maiwasan ang harassment may kaugnayan sa pagbubuntis, pangananak, at para sa paghiling at pagkuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak** o **leave para sa pangangalaga sa pamilya**, na maaaring gawin sa lugar ng trabaho ng mga superbisor o kasamahan.

Ipinagbabawal din ng mga Batas na ito sa mga amo na tratuhin ang mga manggagawa nang may disbentaha para sa mga dahilan na kanilang kinonsulta ang tungkol sa harassment may kaugnayan sa pagkuha ng leave para sa pagbubuntis, pangananak, pangangalaga sa anak, pangangalaga sa pamilya, atbp.

Kung makaranas kayo ng anumang pinsala, mahalagang kumonsulta sa taong in-charge sa counter ng konsultasyon ng kompanya para hilingin sa kompanya na gumawa ng aksiyon. Kung hindi gumawa ng aksiyon ang iyong kompanya pagkatapos ng konsultasyon, pakisuyong kumonsulta sa (opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau (tingnan ang p. 8).

Higit pang impormasyon [12] Pagbabawal sa diskriminasyong hindi direkta (Artikulo 7 ng Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eeempleyo)

Ang diskriminasyong hindi direkta ay tumutukoy sa mga hakbang na maaaring malaking diskriminasyon sa kalalakihan at kababaihan, kahit na ang sistema o pagsasagawa ay lumilitaw na tratuhin nang pantay-pantay ang kalalakihan at kababaihan at walang diskriminasyon sa kasarian. Para sa dahilang ito, ipinagbabawal sa mga kompanya na gawin ang sumusunod na tatlong aksiyon na itinuturing na hindi direktang diskriminasyon na maaaring halos magdulot ng disbentaha sa isang partikular na kasarian, maliban kung may mga makatuwirang batayan para gawin ito.



Column 8 Batas Para sa Pagpapasulong sa Pakikisali sa Trabaho ng Kababaihan, Eruboshi Certification at Platinum Eruboshi Certification





Para higit pang maitaguyod ang pakikisali at pagpapasulong ng kababaihan sa lugar ng trabaho, ang **Batas Para sa Pagpapasulong sa Pakikisali sa Trabaho ng Kababaihan** ay nag-oobliga sa mga kompanya na permanenteng mag-eepleyo ng di-bababa sa 101 manggagawa na:

Alamin ang sitwasyon at pag-aralan ang mga isyu may kaugnayan sa pakikisali at pagpapasulong ng kababaihan sa kompanya Bumuo ng mga planong ipapatupad batay sa sitwasyong natukoy at nasuri ang mga isyu, at ipaalam ito sa loob ng kompanya at sa publiko
Ipaalam sa Prefectural Labor Bureau ang pagbabalangkas ng mga planong ipapatupad
Isiwalat ang impormasyon ng pakikisali at pagpapasulong ng kababaihan sa kompanya
(→ Tingnan ang "Column 14 Mga kapaki-pakinabang na website para sa paghahanap ng trabaho" sa p. 59)

Sa mga kompanyang nagbuo at namahagi tungkol sa mga nabuong planong gagawin, ang mga mahusay sa mga tuntunin ng pagpapasulong ng aktibong pakikisali ng kababaihan ay maaaring bigyan ng **Eruboshi** Certification kung sila ay mag-aapply. Ang mga kompanyang may partikular na mahusay na mga hakbangin para sa parehong layunin ay maaaring bigyan ng **Platinum Eruboshi** Certification.

Eruboshi Mark

Magagamit ang markang ito sa mga produkto, advertisement, business card, at impormasyon sa pagbubukas ng trabaho para makatawag ng pansin na ang kompanya ay nagtataguyod ng pakikisali at pagpapasulong ng kababaihan!

Marka ng espesyal na sertipikasyon na Platinum Eruboshi	Marka ng espesyal na sertipikasyon na Eruboshi		
	Antas ng Akreditasyon 1	Antas ng Akreditasyon 2	Antas ng Akreditasyon 3
			

Column 9 Kurumin certification, Platinum Kurumin certification, Try-Kurumin certification

Binubuo ng mga kompanya ang "planong tugunan ang suporta para sa pagbabalanse ng trabaho at pangangalaga sa anak" (pangkalahatang planong ipapatupad ng may-ari ng negosyo) alinsunod sa Batas Para sa Susunod na Henerasyon na naglalayong lumikha ng kapaligiran kung saan ang mga bata na magiging susunod na henerasyong mga lider ay isisilang at palalakin sa mabuting kalusugan.







Ang mga kompanyang nakakatugon sa ilang partikular na pamantayan tulad ng pag-abot ng mga layuning itinakda sa nasabing plano ay puwedeng opisyal na maging sertipikado ng gobyerno bilang "kompanya na sumusuporta sa pangangalaga sa anak" (**Kurumin certification, Try-Kurumin certification**). Gayundin, sa mga kompanyang sertipikado ng Kurumin at sertipikado ng Try-Kurumin, ang mga gumagawa ng mas mataas na antas ng pagsisikap ay karapat-dapat para sa **Platinum Kurumin certification**.

Mula noong Abril 1, 2022, maaaring tumanggap ng "Plus" Certification ang mga kompanyang nagsisikap para balansehin ang paggamot sa pagkabaog at pagtatrabaho.

Available ang impormasyon sa mga sertipikadong kompanya sa "Ryoritsu Shien no Hiroba" sa sumusunod na URL, gayundin sa website ng Ministry of Health, Labour and Welfare. Subukang maghanap ng mga sertipikadong kompanya na malapit sa inyo.

"Ryoritsu Shien no Hiroba" (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

Kurumin Mark

Kurumin Mark	Platinum Kurumin Mark	Try-kurumin Mark
		
Kurumin Plus	Platinum Kurumin Plus	Try-kurumin Plus
		

Magagamit ng mga sertipikadong kompanya ang mga markang ito sa kanilang mga advertisement, produkto, business card, atbp. para makatawag ng pansin!

Column 10 Leave para sa pangangalaga sa anak ng kalalakhian

Hindi lang ang kababaihan kundi ang kalalakhian din ay puwedeng kumuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak**.

Habang lumalaki ang kalakaran tungo sa tradisyunal na mga pamilya, ang pakikisali ng kasamang lalaki sa pangangalaga sa anak ay mahalaga para ang babae ay patuloy na magtrabaho kahit pagkatapos ng pagbubuntis/pangananak. Ang pagkuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak** ay puwedeng maging pagkakataon para sa lalaki na aktibong makisali sa pangangalaga sa anak, at ang mga mag-asawa ay magtutulongan sa pangangalaga sa anak habang pareho silang nagtatrabaho. At mayroong pinansiyal na suporta sa panahon ng **leave para sa pangangalaga sa anak**.

Sa pangananak, pakisuyong pag-isipan ang pagkuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak**, para sa inyong sarili kung lalaki kayo, o para sa inyong asawang lalaki kung babae kayo.

Tungkol sa detalye ng pagkuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak** ng kalalakhian, magpunta sa sumusunod na URL.

“Opisyal na website ng Ikumen Project” (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>)

Column 11 Pag-iwas sa pagtanggap sa pag-eempleyo dahil sa pangangalaga sa pamilya

Puwede kayong mahirapan sa pagbabalanse ng trabaho at pangangalaga sa pamilya dahil biglang babangon ang problema sa pangangalaga, at iba't iba ang panahon na kailangan para sa pangangalaga at paraan ng pangangalaga.

Patiunang suriin ang mga sistema na makakatulong sa pagbabalanse ng trabaho at pangangalaga sa pamilya at patuloy na makapagtrabaho na hindi agad na **magbitiw** kahit kailangang mag-alaga.

o Pagbalanse ng trabaho at pangangalaga sa pamilya ~ para maiwasan **ang pag-alis sa pag-eempleyo dahil sa pangangalaga sa pamilya** ~

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html)

Symbol Mark na Tomonin

Ang mga kompanyang nagsisikap sa pagbuo ng kapaligiran sa pagtatrabaho para sa pagbabalanse ng trabaho at pangangalaga sa pamilya ay puwedeng magparehistro ng kanilang trabaho at pangangalaga sa pamilya sa website na “Ryoritsu Shien no Hiroba”, at puwedeng gumamit ng symbol mark na ito sa kanilang mga business card, impormasyon ng kompanya, at mga website para makatawag ng pansin!



Kabanata 4 Iba't ibang istilo ng pagtatrabaho

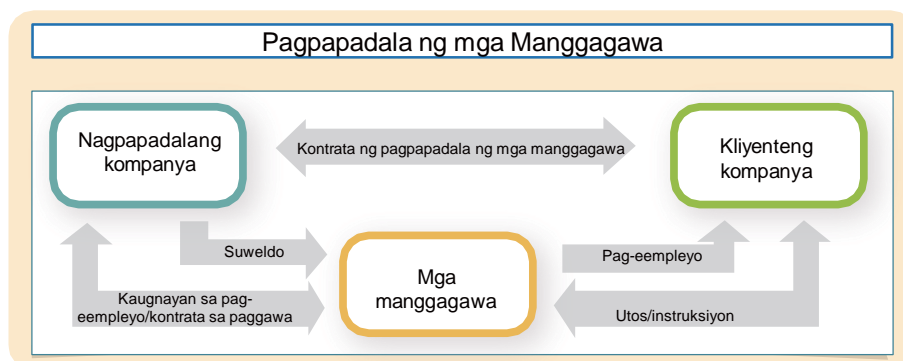
Bukod pa sa tradisyonal na istilo ng pagtatrabaho ng **regular na empleyado**, dumarami ang mga taong may iba't ibang istilo ng pagtatrabaho tulad ng "**ipinadalang empleyado**," "**nakakontratang empleyado**," at "**freelancer**". **Napakahalagang malaman kung sa anong istilo ng pagtatrabaho gusto ninyong magtrabaho para maprotektahan ang sariling karapatan bilang manggagawa.**

* Kapag nadarama ninyong hindi nasusunod ang mga tuntunin sa iba't ibang istilo ng pagtatrabaho, kumonsulta sa "**Labor Standards Inspection Office at Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa**" (tingnan ang p. 7).

Ipinagbabawal ng Batas sa Part-Time at Nakatakdang Panahon sa Pag-eempleyo at Batas sa Pagpapadala ng mga Manggagawa ang hindi makatuwirang magkaibang kondisyon sa pagtatrabaho sa pagitan ng **part-time na manggagawa, nakakontratang empleyado, ipinadalang manggagawa** kumpara sa mga "**regular na empleyado** (Full-time worker na walang takdang panahon ang empleyo)".

1. Mga ipinadalang empleyado (ipinadalang manggagawa)

Ang ibig sabihin ng pagpapadala ng mga manggagawa ay na ang manggagawa ay pumirma ng **kontrata sa paggawa** sa nagpapadalang kompanya, at pagkatapos ay ipapadala siya sa kliyenteng kompanya kung saan ang nagpapadalang kompanya ay pumirma sa kontrata tungkol sa pagpapadala ng mga manggagawa, at ang mga manggagawa ay magtatrabaho sa ilalim ng mga instruksiyon ng kliyenteng kompanya. **Dahil sa komplikadong istruktura sa pagtatrabaho na magkaiba ang kompanyang nagbabayad ng suweldo sa manggagawa at kompanyang nagbibigay ng instruksiyon, itinakda ng Batas sa Pagpapadala ng mga Manggagawa ang detalyadong mga tuntunin para sa mga ipinadalang empleyado.**



Sa pagpapadala ng mga manggagawa, **ang nagpapadalang kompanya ay ang legal na amo**. Kaya, kapag nangyari ang aksidente o problema, ang nagpapadalang kompanya ang pangunahing responsable sa mga iyon. Pero, hindi makatuwiran kung ang kliyenteng kompanya na talagang nagbibigay ng mga instruksiyon ay hindi kailanman mananagot. Kaya, itinalaga sa **Batas sa Pagpapadala ng mga Manggagawa ang mga usapin kung saan dapat hatiin ang mga responsibilidad sa pagitan ng nagpapadalang kompanya at kliyenteng kompanya**, at kasali rito ang mga usapin may kinalaman sa Labor Standards Act at ang Industrial Safety and Health Act. Dahil mayroong mga taong in-charge para sa konsultasyon sa nagpapadalang kompanya at kliyenteng kompanya, kumonsulta sa kanila kung mangyayari ang problema sa pagtatrabaho.

Kapag magbibitiw o masesesante sa isang trabaho

At, binago ang Batas sa Pagpapadala ng mga Manggagawa noong Setyembre 30, 2015, at ang nagpapadalang kompanya ay may pananagutan sa sistematikong pagbibigay ng edukasyon/pagsasanay para sa pagpapaunlad ng karera ng mga **ipinadalang empleyado**.

(→ Para sa Industrial Safety and Health Act, tingnan ang “Para sa ligtas at komportableng kapaligiran sa trabaho” (p. 29))

2. Mga nakakontratang empleyado

Ang **nakakontratang empleyado** ay tumutukoy sa manggagawa na pumirma sa nakatakdang panahon na **kontrata sa paggawa** sa may-ari ng negosyo. Ang ganitong nakatakdang panahon na **kontrata sa paggawa** ay **nagtakda ng panahon ng kontrata ayon sa kasunduan sa pagitan ng manggagawa at kompanya, at awtomatikong magtatapos ang **kontrata sa paggawa** dahil sa pagtatapos ng panahon ng kontrata** (pero, maaaring pahabain ang panahon ng kontrata dahil sa pag-renew nito). **Ang pinakamahabang panahon ng isang kontrata ay tatlong taon, maliban sa itinakdang mga kaso.** Sa maraming kaso, hindi pinakikitunguhan nang maganda ang **nakakontratang empleyado** kung ihahambing sa **regular na empleyado**. Kaya, mahalagang isipin ninyong mabuti kapag hiniling sa inyo na magbago sa **nakakontratang empleyado** para sa dahilang tulad ng "mahina kasi ang negosyo".

Ang iba't ibang batas sa paggawa ay kumakapit din sa **nakakontratang empleyado dahil itinuturing din silang "manggagawa". Kaya, karapat-dapat din silang makakuha ng **leave na binabayaran taon-taon** at maging sakop ng **seguro sa pag-eempleyo, seguro sa kalusugan, at employees' pension insurance** hangga't umaabot sa mga kahilingan.**

Bilang tuntunin, kapag nag-recruit ng manggagawa, obligado ang kompanya na malinaw na ipakita ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** at ilabas ang dokumento para sa anim na partikular na mahalagang kondisyon (tingnan ang p.14). Sa ilalim ng Batas sa Part-Time at Nakatakdang Panahon sa Pag-eempleyo, obligado ang kompanya na malinaw na ipakita sa dokumento kung "mayroon o walang pagtaas ng suweldo", "mayroon o walang benepisyo sa pagreretiro", "mayroon o walang bonus", at tungkol sa "mga corner ng konsultasyon para sa mga usapin may kaugnayan sa pagpapabuti ng pangangasiwa sa pag-eempleyo".

Ang Batas sa Part-Time at Nakatakdang Panahon sa Pag-eempleyo ay naglalayon na “siguraduhin ang patas na pagtrato anuman ang uri ng pag-eempleyo” ng **nakakontratang empleyado**. Itinatag nito ang mga hakbang na dapat gawin ng isang may-ari ng negosyo na nag-eempleyo ng **nakakontratang empleyado**, tulad ng pagbabawal sa pagpapataw ng hindi makatuwirang iba't ibang kondisyon sa pagtatrabaho sa pagitan ng **nakakontratang empleyado** at ordinaryong manggagawa (tinatawag na "regular na empleyado" (Full-time worker na walang takdang panahon ang empleyo)), pinatibay ang obligasyon na ipaliwanag ang mga kondisyon sa pagtatrabaho, at pagtatatag ng mga alternatibong pamamaraan sa paglutas ng hindi pagkakaunawaan (administrative ADR). (Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang website ng pagsuporta sa pagsasakatuparan ng iba't ibang istilo ng pagtatrabaho. (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)).

(→ Tingnan ang “Higit pang impormasyon [13] Dalawang tuntunin para sa nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa (Labor Contracts Act)” sa p. 49-50)

3. Mga part-time na manggagawa

Ang ibig sabihin ng **part-time na manggagawa** ay “**maikling panahon na manggagawa**” na tinukoy sa Batas sa Part-Time at Nakatakdang Panahon sa Pag-eempleyo at **tumutukoy sa mga manggagawa na ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay mas mababa kaysa sa ordinaryong manggagawa (tinatawag na “**regular na empleyado**” (Full-time worker na walang takdang panahon ang empleyo)) na nag-eempleyo sa parehong may-ari ng negosyo.** Walang legal na pagkakaiba sa pagitan ng mga part-timer, part-time na nagtatrabaho (arbeit), atbp., at lahat sila ay itinuturing na **part-time na manggagawa** kung ang ilang mga kondisyon ay natutugunan.

Dahil ang part-time na manggagawa ay mga manggagawa rin, ang iba't ibang batas sa paggawa ay kumakapit. Kaya, kung ang ilang mga kahilingan ay natutugunan, puwede silang kumuha ng leave na binabayaran taon-taon, at sakop ng seguro sa pag-eempleyo, seguro sa kalusugan, at employees' pension insurance.

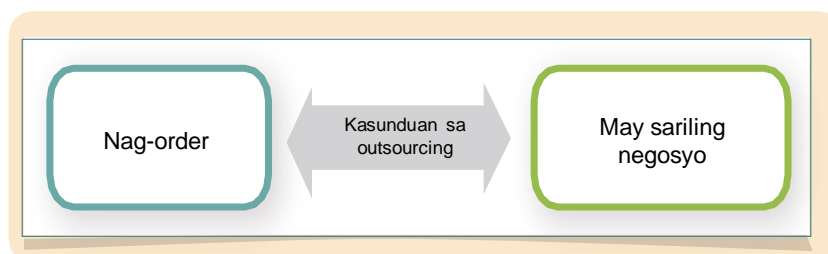
Kapag nag-recruit ng manggagawa, obligado ang kompanya na linawin ang mga **kondisyon sa pagtatrabaho** at ipaliwanag ang anim na partikular na mahahalagang kondisyon sa dokumento bilang tuntunin (tingnan ang p. 14). Sa ilalim ng Batas sa Part-Time at Nakatakdang Panahon sa Pag-eempleyo, obligado ang kompanya na linawin sa dokumento ang posibilidad ng pagtaas ng suweldo, pagkakaroon ng mga benepisyo at bonus sa pagreretiro, at mga counter ng konsultasyon para sa mga bagay may kaugnayan sa pagpapabuti ng pangangasiwa sa pag-eempleyo.

Ang Batas sa Part-Time at Nakatakdang Panahon sa Pag-eempleyo ay naglalayon ng “pagtatatag ng patas na pagtrato anuman ang uri ng pag-eempleyo” para sa mga **part-time na manggagawa**. Itinatakda nito ang mga hakbang na dapat gawin ng may-ari ng negosyo na nag-eempleyo ng **part-time na manggagawa**, tulad ng pagbabawal sa hindi makatuwirang iba't ibang kondisyon sa pagtatrabaho sa **part-time na manggagawa** kumpara sa ordinaryong manggagawa (tinatawag na “**regular na empleyado**” (Full-time worker na walang takdang panahon ang empleyo)), na nagpapatupad ng obligasyon na ipaliwanag ang mga kondisyon sa pagtatrabaho, at pagtatatag ng mga alternatibong paraan sa paglutas ng hindi pagkakaunawaan (administrative ADR). (Para sa detalye, tingnan ang website ng pagsuporta sa pagsasakatuparan ng iba't ibang istilo ng pagtatrabaho (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)).

4. Para sa nagtatrabaho bilang tinatawag na mga "freelancer" sa pamamagitan ng pagpirma ng kontrata ng outsourcing

Ang mga **regular na empleyado** pati na ang **ipinadalang empleyado, nakakontratang empleyado, part-time na manggagawa**, atbp. na tinukoy sa 1~3 sa itaas ay protektado ng mga **batas sa paggawa** gaya ng ipinaliwanag sa booklet na ito.

Pero, ang mga **freelancer ay binabayaran para sa pagkompleto ng trabahong inalok ng nag-order, at itinuturing bilang "may-ari ng negosyo" na hindi tumatanggap ng mga direksiyon/instruksiyon mula sa nag-order. Kaya, hindi sila pangunahing protektado ng mga batas sa paggawa.**



Kapag nagtatrabaho bilang mga "freelancer", kumpara sa pagtatrabaho bilang "manggagawa," hindi sila protektado ng mga batas sa paggawa, at hindi sakop ng seguro sa pag-eempleyo, seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa, o seguro sa mga empleyado (seguro sa kalusugan at employees' pension insurance) (*). Kaya, mahalagang malaman ang mga bagay na ito at unawain bago pumili ng istilo ng pagtatrabaho.

Kapag magbibitiw o masesesante sa isang trabaho

(*) Ang mga nagtatrabaho bilang mga "freelancer" ay sakop din ng Pambansang Seguro sa Kalusugan at pambansang pensiyon. Pero, dapat tandaan na ang mga premium at benepisyo ay naiiba sa mga seguro sa kalusugan at employees' pension insurance. Ang espesyal na sistema ng pagpaparehistro para sa seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa ay nagpapahintulot sa ilang mga tao maliban sa mga manggagawa na magparehistro sa boluntaryong batayan kung sila ay itinuturing na angkop na protektahan sa parehong paraan tulad ng manggagawa, may kinalaman sa aktuwal na istatus ng kanilang trabaho at mga kalagayan ng aksidente.

Batay sa mga pag-iingat sa itaas at iba pa, ang mga nagtatrabaho bilang freelancer ay dapat magsikap na iwasan ang mga problema sa transaksyon at kontrata sa mga nag-order. Bagama't hindi ipinaliwanag nang detalyado sa booklet na ito, sa mga transaksyon sa kliyente, maaari silang sakop ng proteksiyon sa ilalim ng Act on Prohibition of Private Monopolization and Maintenance of Fair Trade (Anti-Monopoly Act), Act against Delay in Payment of Subcontract Proceeds, atbp. sa mga Subcontractor (Batas sa Subcontract), atbp. Ipinaliwanag ang mga ito sa "Mga Guideline para sa Paglikha ng Ligtas na Kapaligiran sa Trabaho para sa mga Freelance na Manggagawa." Para sa higit pang detalye, pakisuyong tingnan ang URL sa ibaba.

- o Booklet "Mga Guideline para sa Paglikha ng Ligtas na Kapaligiran para sa mga Freelance na Manggagawa" <https://www.mhlw.go.jp/content/000766340.pdf>
- o Iba pang impormasyon para sa mga nagtatrabaho bilang mga freelancer https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

Inihanda ng Ministry of Health, Labour and Welfare ang "Freelance Trouble #110," one-stop na corner ng konsultasyon para sa mga problema sa pagitan ng freelancer at nag-order.

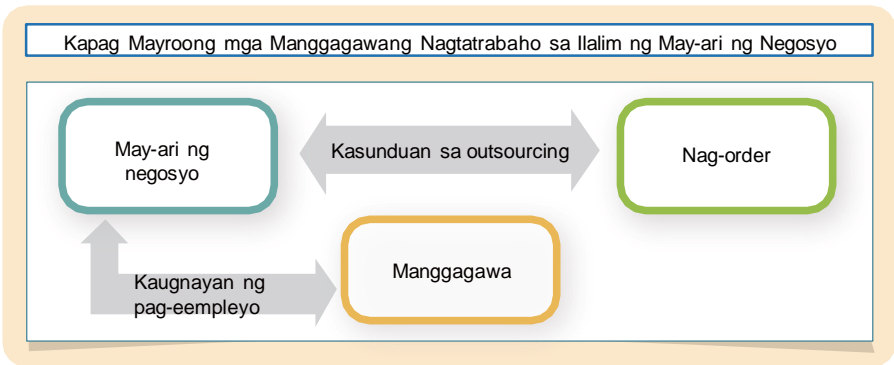
- o Freelance Trouble #110 website <https://freelance110.jp/>

Pero, **kahit na nagtatrabaho bilang "mga freelancer", ang proteksiyon mula sa mga batas sa paggawa/regulasyon ay maaaring ilaan kung itinuturing sila na "mga manggagawa" ng nag-order batay sa aktuwal na istilo ng pagtatrabaho.** Halimbawa, sa mga kaso kung saan tinukoy ng nag-order ang lokasyon/oras ng trabaho o ibinigay ang mga detalyadong instruksiyon kung paano magtrabaho, mas malamang na ituring silang "manggagawa."

Ang pagtukoy kung ang tao ay "manggagawa" o hindi ay talagang napakahirap. Ang pamantayan para sa pagtukoy kung ang tao ay "manggagawa" ay ipinaliwanag sa nabanggit na "Mga Guideline para sa Paglikha ng Ligtas na Kapaligiran sa Trabaho para sa Freelance na Manggagawa". Kung nagdududa kayo na may karapatan kayo sa proteksiyon ng mga batas sa paggawa at regulasyon bilang "manggagawa," suriin ang nabanggit na mga guideline at kumonsulta din sa Freelance Trouble #110, sa Prefectural Labor Bureau, o **Labor Standards Inspection Office** (tingnan ang p. 7).

* Kapag ang may-ari ng negosyo ay may manggagawa, protektado sila ng mga batas sa paggawa/regulasyon.

Kabanata 4



Kung Mayroon/Walang Batas at Regulasyon Para sa Bawat Uri ng Pag-eempleyo

	Regular na empleyado (※1)	Ipinadalang empleyado	Nakakontratang empleyado (nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa)	Part-time na manggagawa	Outsourcing (sa pagkokontrata) (*2)
Nakatakdang panahon ng kontrata	Wala	Mayroon o wala	Mayroon	Mayroon o wala	Batay sa kontrata
Pinakamababang suweldo	○	○	○	○	×
Mga tuntunin para sa mga oras ng pagtatrabaho	○	○	○	○	Batay sa kontrata
Dagdag na suweldo	○	○	○	○	×
Leave na binabayaran taon-taon	○	△ (※3)	△ (※3)	△ (※3)	×
Leave para sa panganganak bago o pagkatapos manganak	○	○	○	○	×
Leave para sa pangangalaga sa anak/pamilya	○	△ (※4)	△ (※4)	△ (※4)	×
Pangangailangan ng proseso para sa pagsesante (Notice ng pagsesante na ibibigay 30 araw o higit pa bago nito o allowance para sa notice ng pagsesante)	○	△ (※5)	△ (※5)	△ (※5)	×
Seguro sa paggawa	Seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa	○	○	○	×
	Seguro sa pag-eempleyo	○	△ (※6)	△ (※6)	△ (※6)
Panlipunang seguro	○	△ (※7)	△ (※7)	△ (※7)	×

Kapag magbibitiw o masesesante sa isang trabaho

- *1 Karaniwang tumutukoy sa empleyado na may permanenteng kontrata na nagtatrabaho nang full-time.
- *2 Itinuring bilang "nagpapatakbo ng negosyo" at karaniwang hindi protektado bilang "manggagawa." At karaniwang hindi sila sakop ng iba't ibang uri ng seguro tulad ng seguro sa pag-eempleyo, seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa, seguro sa kalusugan, at employees' pension insurance (pero sakop ng Pambansang Seguro sa Kalusugan at pambansang pensiyon).
- *3 Ibinibigay ang parehong bilang ng mga araw ng **leave na binabayaran** bilang **regular na empleyado** kung natutugunan ang sumusunod na tatlong kondisyon: [1] patuluyang nag-eempleyo nang di-bababa sa anim na buwan, [2] nagtrabaho nang di-kukulangin sa 80% ng kabuuang araw ng pagtatrabaho, at [3] nagtrabaho nang di-bababa sa limang araw sa isang linggo . (Kahit na ang bilang ng mga itinalagang lingguhang araw ng pagtatrabaho ay apat na araw o mas kaunti, maikakapit ang pareho kung ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay di-bababa sa 30 oras). Kahit na ang bilang ng mga itinalagang lingguhang araw ng pagtatrabaho ay apat na araw o mas kaunti at ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay mas mababa sa 30 oras, ibinibigay ang bilang ng mga araw ng leave na binabayaran na tumutugma sa itinalagang araw ng trabaho. Para sa mga **ipinadalang empleyado**, ang nagpapadalang kompanya ang may pananagutan sa pagkuha ng **leave na binabayaran taon-taon**, at dapat gawin ang mga kahilingan sa kanilang nagpapadalang kompanya.
- *4 Puwede silang kumuha ng leave para sa pangangalaga sa anak at leave para sa pangangalaga sa pamilya kung matutugunan nila ang kahilingan na ang panahon ng **kontrata sa paggawa** ay malinaw na hindi nag-expire: (sa kaso ng **leave para sa pangangalaga sa anak**) bago umabot ang bata sa edad na isang taon at anim na buwan (o sa edad na dalawang taon sa kaso ng **leave para sa pangangalaga sa anak** para sa bata na nasa pagitan ng isang taon at anim na buwan at dalawang taon); (sa kaso ng paternity leave) bago lumipas ang anim na buwan pagkatapos ng araw kasunod ng araw pagkalipas ng 8 linggo mula nang ipanganak ang bata o ang inaasahang petsa ng kapanganakan, alinman ang mas huli; at (sa kaso ng **leave para sa pangangalaga sa pamilya**) bago lumipas ang anim na buwan pagkatapos ng ika-93 araw kasunod ng araw kung saan nakatakdang magsimula ang **leave para sa pangangalaga sa pamilya**.
- *5 Para sa **nakakontratang empleyado**, ang kanilang mga **kontrata sa paggawa** ay awtomatikong magtatapos sa pag-expire ng panahon ng kontrata bilang prinsipyo. Pero, para sa mga nag-eempleyo na ang kanilang kontrata ay ni-renew nang tatlong beses o higit pa o patuluyang nag-eempleyo nang higit sa isang taon, dapat magbigay ang mga kompanya ng patiuang notice sa loob ng 30 araw kapag hindi na i-renew ang kanilang kontrata. Kapag itinuring ang kontrata na halos kapareho ng permanenteng **kontrata sa paggawa** dahil sa paulit-ulit na pag-renew, ang hindi pag-renew nang walang makatuwirang batayan ay hindi pinapahintulutan. Kapag ang nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa ay paulit-ulit na ni-renew para sa kabuuang higit sa limang taon, puwede itong baguhin sa permanenteng **kontrata sa paggawa** kapag hiniling ng mga manggagawa (maikakapit ang pareho sa **ipinadalang empleyado at part-time na manggagawa** na may nakatakdang panahon na kontrata).
- *6 Ang mga manggagawa na inaasahang patuluyang mag-eempleyo nang di-bababa sa 31 araw at ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho ay di-bababa sa 20 oras, sakop sila sa pagpaparehistro.
- *7 Ang panlipunang seguro (seguro sa kalusugan/employees' pension insurance) ay kumakapit sa manggagawa na ang bilang ng mga itinalagang lingguhang oras ng pagtatrabaho at bilang ng mga itinalagang buwanang araw ng pagtatrabaho ay di-kukulangin sa 3/4 ng karaniwang manggagawa. Kahit na mas mababa ang bilang sa 3/4, kailangang magparehistro sa panlipunang seguro ang mga nakakatugon sa sumusunod na limang kondisyon: [1] ang bilang ng mga itinalagang lingguhang **oras ng pagtatrabaho** ay di-bababa sa 20 oras, [2] ang buwanang suweldo ay di-bababa sa 88,000 yen, [3] inaasahang mag-eempleyo nang hihigit sa 2 buwan, [4] hindi estudyante, at [5] nag-eempleyo sa kompanyang may 100 o higit pang empleyado (tandan) (o kompanyang kahit hindi hihigit sa 100 empleyado ngunit may kasunduan sa pagitan ng mga manggagawa at amo) ay kinakailangang mag-enroll sa social insurance).
(Tandaan) Simula Oktubre 2024, ang mga part-time workers na nagtatrabaho sa kompanyang may 50 pataas na empleyado ay mapapasailalim na rin sa patakarang ito.

Kung Nasaan ang Responsibilidad May Kinalaman sa mga Kondisyon sa Pagtatrabaho, atbp. ng mga Ipinadalang Empleyado

	Nagpapadalang kompanya	Kliyenteng kompanya
Kontrata sa paggawa	●	
Pagbabayad ng suweldo (kabilang ang mas mataas na suweldo para sa overtime na trabaho, trabaho sa mga araw ng pahinga at sa hatinggabi)	●	
Oras ng pagtatrabaho, panahon ng pahinga, araw ng pahinga	●	● (*2)
Leave na binabayaran taon-taon	●	
Kabayaran sa aksidente	● (*1)	
Medical check-up/stress check	●	

(* 1) May pananagutan ang kliyenteng kompanya sa pagsasagawa ng medical checkup para sa mapanganib na trabaho.

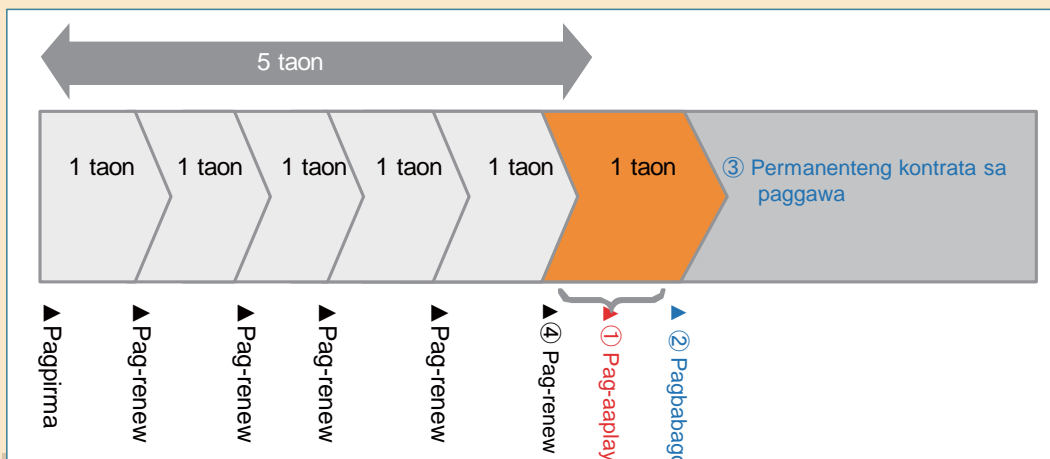
(* 2) May pananagutan ang nagpapadalang kompanya sa pagpapasiya ng overtime na trabaho, atbp., at may pananagutan ang kliyenteng kompanya sa pagpapatupad nito.

Higit pang impormasyon [13] Dalawang tuntunin para sa nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa (Labor Contracts Act)

[1] **Pagbabago tungo sa permanenteng kontrata sa paggawa** (Artikulo 18 ng Labor Contracts Act): Ang nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa na paulit-ulit na ni-renew ng parehong amo sa kabuuang limang taon o higit pa ay maaaring gawing **kontrata sa paggawa** (permanenteng kontrata sa paggawa) kapag hiniling ng manggagawa. Kumakapit ito sa nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa na sinimulan (ni-renew) noong Abril 1, 2013, o bago nito.

Sampol: Kapag Isang Taon ang Panahon ng Kontrata

* May eksepsiyon para sa mga mananaliksik sa unibersidad, patuluyang nag-eempleyo na mga may-edad na manggagawa, atbp.



[2] Legal na pagtatatag ng “guideline ng hindi pag-renew” (Artikulo 19 ng Labor Contracts Act): Ang “**guideline ng hindi pag-renew**” na itinatag sa Korte Suprema bilang batayan ay itinalaga ayon sa batas, at hindi pinapahintulutan ang hindi pag-renew ng kompanya sa ilang mga kaso (tingnan ang p. 50-52).

Higit pang impormasyon [14] “Pagbabawal sa pagpapataw ng di-makatuwirang iba’t ibang kondisyon sa pagtatrabaho” sa part-time/nakakontrata/ipinadalang mga manggagawa kung ihahambing sa mga regular na empleyado (Pagbabago sa Batas sa Part-time na Pag-eepleyo at Batas sa Pagpapadala ng mga Manggagawa)

Ano ang pagbabawal sa "pagpapataw ng hindi makatuwirang iba't ibang kondisyon sa pagtatrabaho"?

Kapag ang mga **regular na empleyado** at **part-time/nakakontrata/ipinadalang manggagawa** ay may magkakaibang trabaho o responsibilidad, maaaring magbago ang **suweldo** o pagtrato sa kanila depende sa pagkakaiba.

Pero, ipinagbabawal na maglaan ng iba't ibang suweldo o pagtrato dahil lamang sila ay mga "**part-time/nakakontrata/ipinadalang manggagawa**". Ang ganitong pagtrato ay itinuturing na "hindi makatuwirang iba't ibang kondisyon sa pagtatrabaho."

“Mga Guideline sa Pantay na Bayad para sa Pantay na Trabaho”

Ang mga guideline ay nagpapaliwanag ng mga pangunahing tuntunin at mga halimbawa ng hindi makatuwirang iba't ibang kondisyon sa pagtatrabaho. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang website ng Ministry of Health, Labour and Welfare.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

Kung sa palagay ninyo ay sakop kayo sa hindi makatuwirang iba't ibang kondisyon sa pagtatrabaho

Ang **part-time/nakakontrata/ipinadalang mga manggagawa** ay may karapatang magtanong sa kompanya (HR department, atbp.) para sa paliwanag kung mayroon silang mga katanungan tungkol sa kanilang mga kondisyon sa pagtatrabaho. At kapag tinanong ng **part-time/nakakontrata/ipinadalang mga manggagawa**, may tungkulin ang kompanya na ipaliwanag kung paano at bakit naiiba ang kanilang mga kondisyon sa pagtatrabaho sa mga **regular na empleyado**.

Kabanata 5 Kapag magbibitiw o masesesante sa trabaho

1. Kapag magbibitiw sa trabaho (pagbibitiw)

Ang pagtatapos ng **kontrata sa paggawa** sa paghiling ng mga manggagawa ay tinatawag na **pagbibitiw**.

Ang mga manggagawa ay may kalayaang **magbitiw** mula sa mga kompanya, pero kung biglang huminto sa trabaho ang isang manggagawa nang hindi nagbibigay ng notice, maaaring ituring ng kompanya na may problema ang ganiyang aksiyon at magdudulot ng gulo. Para maiwasan ang ganitong mga problema, mahalagang sundin ang mga patakarang panlipunan kapag magbibitiw sa trabaho, kasali ang pagbibigay ng notice sa superyor ng planong **pagbitiw**, pag-ulat sa dokumento, pagpapasa ng mga tungkulin sa trabaho, atbp. Sa pangkalahatan, maraming mga kompanya ang naglalaan ng mga **tuntunin sa pag-eempleyo** (tingnan ang p. 16) na “kapag **magbibitiw** sa trabaho, ang notification ay dapat gawin nang di-bababa sa isang buwan bago ang nilalayong petsa ng **pagbibitiw**,” at kung gayon kailangang magsuri ang mga manggagawa kung ano ang mga pamamaraan ng **pagbibitiw** sa kanilang kompanya.

Kapag nagbibigay ng notice sa pagbibitiw, iba't ibang mga legal na tuntunin ang inilalaan para sa mga kaso ng mga nakatakandang panahon na kontrata sa paggawa na pinirmahan at iba pa.

Sa mga kaso kung saan hindi nakatakda ang panahon ng kontrata, tulad ng sa mga kaso para sa mga **regular na empleyado**, **legal na pinapahintulutan ang mga manggagawa na magbitiw sa trabaho anumang oras sa kondisyon na ang notification ng pagbibitiw ay qinawa nang mas maaga sa dalawang linggo sa pamamagitan ng pagsusumite ng notice sa pagbibitiw, atbp.** (sa mga kaso kung saan ibinigay ang mga pamamaraan ng pagbibitiw sa mga **tuntunin sa pag-eempleyo** ng kompanya, ang notification sa **pagbibitiw** ay dapat gawin ayon dito).

Sa mga kaso kung saan nakatakda ang panahon ng kontrata (nakatakandang panahon na kontrata sa paggawa), halimbawa, sa loob ng tatlong buwan, gaya ng madalas na mga kaso ng mga part-time na nagtatrabaho (arbeit), **ang mga kontrata sa paggawa ay awtomatikong magtatapos sa pag-expire ng panahon ng kontrata. Kapag gusto ng mga amo na patuloy na magtrabaho ang mga manggagawa, kailangang pumirma ng mga bagong kontrata sa paggawa (kailangan ang pahintulot ng mga manggagawa).**

* Ang panahon ng kontrata ay karaniwang itinatakda para sa mga **nakakontratang empleyado**, pero maaaring hindi ito nakatakda para sa mga **ipinadalang empleyado at part-time na manggagawa**.

* Kapag hindi ninyo naiintindihan ang tungkol sa **pagbibitiw**, kumonsulta sa “**Labor Standards Inspection Office at Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa**” (tingnan ang p. 7).

2. Kapag tinanggal sa trabaho (pagsesante)

(1) Sa kaso ng permanenteng kontrata

Ang iisang panig na pagtatapos ng mga **kontrata sa paggawa** sa pamamagitan ng notification mula sa mga kompanya ay tinutukoy bilang **pagsesante**. Magiging hindi matatag ang kabuhayan ng mga manggagawa kung biglang sasabihan sila na “hindi mo na kailangang pumasok dahil hindi ka nababagay sa kompanyang ito.”

Pero, hindi puwedeng malayang gawin ang pagsesante ng mga kompanya kapag walang makatuwirang dahilan ng pagsesante at itinuturing na hindi naaangkop sa pangkalahatang tuntunin sa lipunan, hindi puwedeng magtanggap ng mga manggagawa ang mga kompanya (Artikulo 16 ng Labor Contracts Act). Ibig sabihin, ang makatuwirang dahilan batay sa panlipunang sentido komun ay kailangan para sa pagsesante.

Kapag magbibitiw o masesesante sa isang trabaho

Halimbawa, ang mga pagkakamali sa panig ng manggagawa tulad ng masamang pag-uugali sa trabaho, paglabag sa mga instruksiyon sa trabaho o disiplina sa trabaho, atbp. ay maaaring ituring na mga dahilan para sa **pagseesante**, pero hindi sapat ang isang pagkakamali para ipahintulot ang **pagseesante**, at kung ang **pagseesante** ay makatuwiran o hindi, sa kalaunan ay titiyakin sa mga korte bilang pagsasaalang-alang sa iba't ibang mga kalagayan, kasali ang antas ng mga pagkakamali ng mga manggagawa, mga paraan ng kaniyang pagkilos, halaga ng pinsalang ipinataw ng kompanya, kung ang paggawi ng manggagawa ay sinadya o may masamang hangarin, at may hindi maiiwasang mga pangyayari, atbp.

Hindi lang ang mga Labor Contracts Act kundi ang iba pang mga batas ay tahasang nagbabawal ng **pagseesante** sa ilang mga kaso (ang mga sumusunod ang mga pangunahing kaso).

<Labor Standards Act>

- **Pagseesante** sa panahon ng medikal na pagpapagamot may kinalaman sa mga aksidente sa trabaho at sa loob ng 30 araw pagkatapos nito
- **Pagseesante** sa panahon ng pagliban sa trabaho bago at pagkatapos manganak at sa loob ng 30 araw pagkatapos nito
- **Pagseesante** dahil sa pag-uulat sa mga inspektor ng pamantayan sa paggawa

<Labor Union Act>

- **Pagseesante** dahil sa pagiging miyembro ng **labor union** o nagsagawa ng mga makatuwirang gawain ng **labor union**, atbp.

<Batas Para sa Pantay na Oportunidad sa Pag-eempleyo>

- **Pagseesante** batay sa kasarian
- **Pagseesante** dahil sa pag-aasawa, pagbubuntis, o panganganak, o para sa pagkuha ng **leave para sa panganganak bago o pagkatapos manganak**

<Batas sa Leave Para sa Pangangalaga sa Anak at Pamilya>

- **Pagseesante** dahil sa paghiling ng **leave para sa pangangalaga sa anak**, **leave para sa pangangalaga sa pamilya**, pagkuha ng day-off para sa pangangalaga ng may sakit/nasugatang anak, pagkuha ng day-off para sa pangangalaga sa matatanda, o mga limitasyon sa **overtime na trabaho** at hating-gabi na trabaho, kasali ang mga hakbang para limitahan ang hindi naka-iskedyul na trabaho o paikliin ang itinalagang oras ng trabaho, atbp., o para sa pagkuha ng leave para sa pangangalaga sa anak/pamilya, atbp.

Dapat ipakita ng mga kompanya ang mga dahilan para sa **pagseesante sa mga **tuntunin ng pag-eempleyo**.**

Kahit na may makatuwirang batayan, dapat magbigay ang mga kompanya ng notice sa **pagseesante nang di-bababa sa 30 araw nang patiuna kapag **pagseesante** ng mga manggagawa. Sa mga kaso kung saan ang notice ay hindi ibinigay, ang average na suweldo para sa di-bababa sa 30 araw (= notice allowance sa **pagseesante**) ay dapat bayaran.** (Kahit sa mga kaso kung saan ang notice ay ibinigay, kung ito ay patiuang ibinigay ng mas maikli sa 30 araw, ang average na suweldo para sa bilang ng mga araw ng kakulangan ay dapat bayaran bilang **notice allowance sa pagseesante**. Halimbawa, kung ibinigay ang notice 10 araw bago ang araw ng **pagseesante**, ang karaniwang suweldo para sa 20 araw ay dapat bayaran.) (Artikulo 20 ng Labor Standards Act).

Kapag ang isang manggagawa ay humiling ng isang sertipiko na nagsasaad ng dahilan para sa **pagseesante, dapat mag-isyu ang kompanya ng sertipikasyon sa manggagawa nang walang pagkaantala** (Artikulo 22 ng Labor Standards Act).

(2) Sa kaso ng nakatakdang panahon na kontrata

Para sa mga **kontrata sa paggawa** na may nakatakdang panahon na kontrata (mga nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa), tulad sa mga kaso ng mga **nakakontratang empleyado**, ang panahon ng kontrata ay tinitiyak sa kasunduan sa pagitan ng kompanya at manggagawa, kaya **hindi puwedeng sesantehin** ng kompanya **ang manggagawa sa panahon ng kontrata maliban kung may mga hindi maiiwasang kalagayan** (Artikulo 17 ng

Labor Contracts Act). At **ang bisa ng pagsesesante ay tinitiyak nang mas mahigpit kaysa sa mga kaso ng mga permanenteng kontrata sa paggawa.**

Kahit ang mga nakatakdang panahon na **kontrata sa paggawa** ay awtomatikong magwawakas sa pagtatapos ng panahon ng kontrata, **para sa mga nag-employo na ni-renew ang kanilang kontrata nang tatlong beses o higit pa o patuluyang nagtatrabaho nang higit sa isang taon, dapat magbigay ang mga kompanya ng patiunang notice sa loob ng 30 araw** kapag hindi na i-renew ng kanilang mga kontrata (“Pamantayan sa Pagpirma, Pag-renew, at Hindi Pag-renew ng Nakatakdang Panahon na Kontrata sa Pag-employo”).

Kapag itinuring ang mga kontrata na halos kapareho ng permanenteng kontrata sa paggawa dahil sa aktuwal na kalagayan ng paulit-ulit na pag-renew o kapag ang patuluyang pag-employo ay puwedeng makatuwirang asahan, ang hindi pag-renew (ang sitwasyon kung saan magtatapos ang panahon ng kontrata, at hindi ni-renew ang kontrata) ay hindi pinapahintulutan kung walang obhetikong batayan at itinuturing ito na hindi naaangkop sa pangkalahatang mga tuntunin sa lipunan. Sa ganitong mga kaso, ang nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa ay ni-renew na may parehong mga **kondisyon sa pagtatrabaho** tulad ng dati (Artikulo 19 ng Labor Contracts Act).

(→ Tingnan ang “Higit pang impormasyon [15] Pagsesesante para sa layunin ng reorganisasyon” sa p. 54)

(→ Tingnan ang “Higit pang impormasyon [16] Paghihikayat ng pagbibitiw” sa p. 55)

3. Kapag nabangkarote ang kompanya

Batay sa Act on Ensuring Wage Payment, itinatag ang sistema kung saan ang gobyerno ang nagbabayad ng hindi nababayarang suweldo bilang kinatawan kapag ang kompanya ay nabangkarote at hindi na makabayad ng suweldo. Kumonsulta sa **Labor Standards Inspection Office** (tingnan ang p. 7) sa ganitong mga kaso.

4. Sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan

Kapag nawalan kayo ng trabaho, puwede kayong makatanggap ng **sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan** kung nakarehistro kayo sa **seguro sa pag-employo** (tingnan ang p. 18). **Para makatanggap ng sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan, ang bilang ng bawat buwan kung saan kayo nagtrabaho nang di-bababa sa 11 araw (o di-bababa sa 80 oras), ay dapat na di-kukulangin sa 12 buwan sa loob ng dalawang taon bago ang petsa ng pagbibitiw.** Pero, **sa mga kaso kung saan ang dahilan ng pagbibitiw ay pagsesesante sanhi ng pagkabangkarote o kaluwagan ng kompanya o hindi pag-renew ng nakatakdang panahon na kontrata sa paggawa, atbp., puwede kayong makatanggap ng sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan kung ang bilang ng bawat buwan kung saan kayo nagtrabaho nang di-bababa sa 11 araw o 80 oras ay di-kukulangin sa anim na buwan sa loob ng isang taon bago ang petsa ng pagbibitiw.**

Ang panahon ng pagsisimula at panahon mismo ng benepisyo ay nag-iiba depende sa dahilan ng pagkawala ng pag-employo. Magsisimula ang pagbabayad pagkatapos lumipas ang kabuuang pitong araw ng pagkawala ng pag-employo kasunod ng petsa kung kailan ginawa ang pagpaparehistro ng naghahanap ng trabaho at liham ng paghihiwalay (hinihiling sa kompanya na mag-isyu ng liham na ito kapag nagbitiw sa kompanya ang manggagawa) ay tinanggap sa **Hello Work**. **Pero, sa kaso ng pagbibitiw dahil sa personal na mga kalagayan, magsisimula ang pagbabayad hanggang sa lumipas ang 2 buwan (o 3 buwan kung nagbitiw ng 3 beses o higit pa sa nakalipas na 5 taon dahil sa personal na mga kalagayan), o sa kaso ng pagsesesante dahil sa hindi matatanggihang dahilan na ipinapataw sa manggagawa, ang pagbabayad ay hindi magsisimula hanggang sa lumipas ang tatlong buwan.**

Kapag magbibitiw o masesesante sa isang trabaho

Kaya, sa panahon ng **pagbibitiw**, ang pagdedeklara ng iyong pagbibitiw dahil sa personal na mga kalagayan, atbp. kung saan talagang **pagsesesante** ito dahil sa kapakanan ng kompanya o **pagbibitiw** dahil sa pagtanggap ng **paghihikayat ng pagbibitiw** ay magdudulot ng disbentaha sa pagtanggap ng sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan. **Dahil dito, dapat ninyong maingat na suriin kung ano ang ipinapakitang dahilan ng paghihiwalay kapag nakatanggap kayo ng liham ng paghihiwalay, at kung ang nakalagay ay hindi tama, dapat kayong gumawa ng liham na naglalaman ng totooang dahilan.**

Puwede kayong makatanggap ng sertipiko na naglalaman ng dahilan ng **pagbibitiw** o **pagsesesante** mula sa kompanya (Artikulo 22 ng Labor Standards Act). Maaaring magandang ideya na hilingin ito at suriin para matiyak na naibigay nang tama ang dahilan.

* Kapag may hindi kayo naiintindihan tungkol sa sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan, atbp., kumonsulta sa **Hello Work** (tingnan ang p.7).

5. Hello Training (pampublikong bokasyonal na pagsasanay) at tulong sa kabuhayan sa panahon ng pagsasanay

Para makakuha ng kasiya-siyang pag-eempleyo, maaaring kailanganin ninyong makakuha ng kailangang kaalaman/kasanayan o pagbutihin ang inyong mga kasanayan. Kung gusto ninyong pagbutihin ang inyong kaalaman at kasanayan tungo sa muling pag-eempleyo, dapat ninyong isaalang-alang ang pagtanggap ng **Hello Training (pampublikong bokasyonal na pagsasanay)**.

Kung karapat-dapat kayong tumanggap ng mga benepisyo sa seguro sa pag-eempleyo, puwede kayong kumuha ng pagsasanay habang tumatanggap ng sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan. Kahit na hindi kayo karapat-dapat na tumanggap ng sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan, puwede pa rin kayong kumuha ng pagsasanay kung ito ay kinakailangan para sa muling pag-eempleyo. Kung matugunan ang ilang mga kahilingan, puwede kayong makatanggap ng sustento sa pagsasanay na 100,000 yen sa isang buwan, sustento sa pag-commute, at sustento sa tuluyan pati na rin ng loan habang tumatanggap ng pagsasanay (sistema ng suporta para sa mga naghahanap ng trabaho). Ang pag-aplay para sa mga allowance na ito ay tinatanggap sa **Hello Work** (tingnan ang p. 7).

Higit pang impormasyon [15] Pagsesesante para sa layunin ng reorganisasyon

Ang **pagsesesante** na ginawa para sa pagbabawas ng mga tauhan kapag napipilitan ang mga kompanya na **magsesante** ng kanilang mga manggagawa sanhi ng mga dahilang gaya ng pagbagsak ng ekonomiya, mahinang pagpapatakbo ng negosyo, atbp. ay tinutukoy bilang **pagsesesante para** sa layunin ng reorganisasyon. Ang nasabing **pagsesesante** ay nauugnay sa mga kalagayan ng kompanya, kaya maingat itong tinitiyak ayon sa mga sumusunod na bagay kung ito ay **pagsesesante para sa layunin ng reorganisasyon** o hindi.

[1] Pangangailangan ng pagbawas ng tauhan

Ang panukala sa pagbawas ng tauhan ay dapat na nakabatay sa sapat na pangangailangan may kinalaman sa pangangasiwa ng kompanya tulad ng pagbagsak ng ekonomiya, mahinang pagpapatakbo ng negosyo, atbp.

[2] Mga pagsisikap na maiwasan ang pagsesesante

Dapat na ginawa ang mga pagsisikap para maiwasan ang **pagsesesante** sa pamamagitan ng iba pang paraan tulad ng pagbabago ng atas, panawagan para sa boluntaryong pagbibitiw, atbp.

[3] Pagkamakatuwiran sa pagpili ng tauhan

Ang pamantayang ginamit para matiyak ang mga tauhan na sasailalim sa **pagsesesante para sa layunin ng reorganisasyon** ay dapat na obhetiko at makatuwiran, at dapat na patas ang pagsasagawa nito.

[4] Ang bisa ng proseso ng pagsesesante

Ang pangangailangan, timing, sukatan/paraan ng **pagsesesante** ay dapat ipaliwanag sa **labor union** o manggagawa para makuha ang kanilang pahintulot.

Higit pang impormasyon [16] Paghihikayat ng pagbibitiw

Ang **pagseesante** ay kadalasang ipagkamali sa **paghihikayat ng pagbibitiw**. Ang **paghihikayat ng pagbibitiw** ay tumutukoy sa paghihikayat para sa iyo mula sa kompanya na **magbitiw** sa pagsasabing "gusto namin na magbitiw ka" o "nais namin na magbitiw ka," atbp. **Naiiba ito sa notice sa pagseesante**, na notice ng iisang panig lang na pagkansela ng kontrata ng kompanya anuman ang intensiyon ng mga manggagawa. **May kalayaan ang mga manggagawa kung tatanggapin ang paghihikayat ng pagbibitiw o hindi, at hindi kailangang agad na magbigay ng sagot. Mahalaga na kapag wala kayong intensiyon na magbitiw, dapat ninyong malinaw na ipaliwanag ang katunayan.**

Sa kaso ng **paghihikayat ng pagbibitiw**, **hindi katulad ng pagseesante**, **ang pagbibitiw ay may bisa kahit na walang makatuwirang batayan**. Mayroong hudisyal na parisan na ang maraming bilang ng **paghihikayat ng pagbibitiw** sa loob ng mahabang panahon ay idineklara bilang ilegal na paglabag sa mga karapatan, kaya kung kayo ay nililigalig sa walang hinto na paghimok na **magbitiw**, dapat kayong kumonsulta sa mga **labor union** (tingnan ang p. 12) at **Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa** sa buong bansa (tingnan ang p. 7).

Kapag nagbitiw kayo sa trabaho sa pagtanggap ng paghihikayat ng pagbibitiw, hindi ito magiging pagbibitiw dahil sa mga personal na kalagayan.

* Kapag nadarama ninyong hindi nasusunod ang mga patakaran para sa inyong **pagseesante**, kumonsulta sa "Labor Standards Inspection Office at **Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa**" (tingnan ang p. 7).

Column 12 Pagsusuri sa pamamagitan ng e-learning! Handa nang gamitin ang mga batas sa paggawa - Pag-aralan natin ang batas sa paggawa -

Pagsusuri sa Pamamagitan ng E-learning! Handa Nang Gamitin ang mga Batas sa Paggawa -Pag-aralan Natin ang mga Batas sa Paggawa-
~Let's study labor law~

Kamakailan, nangyayari ang mga problema sa mga **kondisyon sa pagtatrabaho** lalo na sa mga kabataan. Dahil dito, inihanda ng Ministry of Health, Labour and Welfare ang sistema ng e-learning para madaling mapag-aralan sa smartphone, atbp. ng mga malapit nang magsimulang magtrabaho at kasalukuyang nagtatrabaho ang saligang kaalaman tungkol sa mga batas may kinalaman sa pagtatrabaho.

Ipinapaliwanag ang bawat sampol na kaso gamit ang cartoon para madaling magsimulang mag-aral kahit walang alam tungkol sa **batas sa paggawa**. Ang mga sampol na kaso ay binubuo ng dalawang bahagi na introduksiyon at pagkakapit. Sa bahagi na pagkakapit, matitiyak ang antas ng iyong pag-unawa sa bawat kaso gamit ang mga check test.



<http://laborlaw.mhlw.go.jp>



Kabanata 6 Sistema ng pag-eempleyo (para sa mga bagong nag-graduate sa unibersidad, atbp.)

Introduksiyon

Kapag naghahanap kayo ng lugar ng pag-eempleyo, isasaalang-alang muna ninyo kung anong uri ng trabaho at sa anong sektor ninyo gustong gawin. Ang mga kompanya ay nakikibahagi sa iba't ibang uri ng negosyo, kabilang ang serbisyo, pagawaan, impormasyon at komunikasyon, pagkain at inumin, suporta sa edukasyon/pag-aaral, atbp., at mayroong iba't ibang uri ng trabaho, kasali ang mga pagbebenta, pagpaplano, teknikal, atbp.

Sinisikap ninyong maghanap ng trabaho na ma-aaplayan sa pagtingin sa alok ng trabaho (para mag-recruit ng manggagawa) sa kompanya ayon sa mga kondisyon (suweldo, lugar ng pag-eempleyo, benepisyo sa kapakanan, atbp.) na gusto ninyo.

Kapag nakapagdesisyon na kayo kung sa aling trabaho kayo mag-aaplay, ipinadala ninyo ang resume para tumanggap ng interbyu sa trabaho mula sa taong namamahala sa kompanya. Kung kayo ang uri ng tao na gusto ng kompanya, makakakuha kayo ng **patiunang pag-alok ng pag-eempleyo**, at pagkatapos ay maging empleyado.

May iba't ibang sistema para suportahan kayo sa mga hakbang na ito patungo sa pag-eempleyo. Isang halimbawa ang ibinigay dito.

1. Magsimula tayo sa paghahanap ng trabaho

Ang panahon ng totong paghahanap ng trabaho, kasali ang pagtanggap ng mga pag-aaplay sa mga website ng pribadong pag-eempleyo, atbp. ay magsisimula sa Marso. Sa panahong iyon, kailangan ninyong pag-isipan ang uri ng negosyo at trabaho na gusto ninyo, mga kondisyon na hindi puwedeng ikompromiso, atbp., at gawin ang pagsusuri sa sarili kung anong uri ng trabaho ang gusto ninyo, kung ano ang inyong kalakasan, atbp. Dapat kayong mag-ingat dahil kayo mismo ang dapat magsimula ng paghahanap ng trabaho.

[1] Mag-isip tungkol sa trabaho (uri ng negosyo) kung saan kayo interesado

Maaaring hindi ninyo matiyak sa simula kung sa anong uri ng trabaho kayo interesado, sa gayon maaaring magandang ideya na kumonsulta sa mga center ng karera sa unibersidad, atbp.

Para maging malinaw kung saan kayo interesado, mahalagang kumuha ng iba't ibang impormasyon sa trabaho/pag-eempleyo, gaya ng pakikinig sa detalye tungkol sa iba't ibang uri ng negosyo sa mga sesyon ng mga kompanya kung saan maraming kompanya ang sumasali, sumali sa programa ng internship, pagbisita sa mga nag-graduate, pagsasaliksik sa mga website ng pribadong pag-eempleyo, mga magasin, atbp.

[2] Isipin kung anong trabaho (uri ng trabaho) ang gusto ninyong gawin

Karagdagan sa pagpili ng uri ng negosyo, ang pagpili ng uri ng trabaho ay mahalaga rin. Iba-iba ang uri ng trabaho kahit na nag-eempleyo sa parehong kompanya, depende halimbawa, kung gusto ninyong sumali sa pagbebenta, pagpaplano, o R&D. Dapat ninyong linawin kung anong uri ng trabaho ang gusto ninyong gawin sa pagsasaalang-alang ng kukunin ninyong major sa unibersidad, atbp.

Sa pamamagitan ng job tag (Site ng Pagbibigay ng Impormasyon sa Trabaho (O-NET sa Japan) (<https://shigoto.mhlw.go.jp>), naglalaan ang Ministry of Health, Labour and Welfare ng impormasyon ng detalye ng trabaho, kailangang kasanayan at kaalaman, kinakailangang kuwalipikasyon, kung sino ang angkop para sa trabaho, atbp. sa humigit-kumulang 500 trabaho. Puwede rin kayong maghanap ng mga

angkop na trabaho mula sa test sa bokasyonal na interes at test sa pagpapahalaga sa trabaho para sa inyong reperensiya.

[Tandaan] Kahit puwede kayong magpatuloy sa pagsali o hindi sa uri ng trabaho na inyong pinili, nakadepende ito sa kompanya dahil ang bawat kompanya ay may sariling istilo ng trabaho at paraan ng paglipat ng tauhan. Dapat ninyong tingnan ang mga website ng kompanya o ang sesyon ng impormasyon ng kompanya, atbp.

[3] Alamin ang detalye tungkol sa kompanya

Kapag napagpasiyahan na ninyo ang uri ng negosyo at trabaho na gusto ninyong gawin, dapat ninyong pag-aralan nang mas detalyado ang kompanya sa ganiyang uri ng negosyo gamit ang kanilang mga website, pribadong site ng pag-eempleyo, mga magasin, atbp. Magandang ideya rin ito sa indibidwal na mga sesyon ng impormasyon ng kompanya. Sa indibidwal na mga sesyon, puwede ninyong marinig ang detalye tungkol sa kompanya mula sa mga in-charge sa pangangasiwa ng tauhan. Karagdagan pa, tumatanggap ng mga intern ang ilang kompanya, at dapat ninyong tingnan ang mga website ng kompanya at center ng karera sa unibersidad.

[Tandaan] Maraming kompanya ang hindi sikat pero may magagandang teknolohiya at/o malalaking alok. Kaya, dapat ninyo ring maingat na suriin ang mga kompanyang hindi sikat.

(→ Tingnan ang “Column 13 Batas Para sa Higit na Pag-eempleyo ng mga Kabataan” sa p. 59)

(→ Tingnan ang “Column 14 Sertipikadong kompanya ng Youth Yell” sa p. 59)

(→ Tingnan ang “Column 15 Mga kapaki-pakinabang na website para sa paghahanap ng trabaho” sa p.60-61)

[4] Mag-aplay sa kompanya

Pagkatapos makakuha ng impormasyon sa kompanya sa pamamagitan ng mga sesyon ng impormasyon ng kompanya, atbp., magdedesisyon kayo kung mag-aaplay sa kompanyang ito o hindi.

Ang pamamaraan ng pag-aplay ay iba-iba depende sa kompanya, kaya dapat ninyong tingnan ang mga website, atbp. ng kompanya kung saan ninyo gustong mag-aplay.

[5] Kumonsulta kapag mayroon kayong anumang alalahanin

Ang paghahanap ng trabaho ay kumukuha ng mahabang panahon at maaaring hindi sumulong gaya ng inyong inaasahan. Sa ganitong kaso, hindi ninyo dapat pasanin ang mga alalahanin nang nag-iisa, kumonsulta sa inyong pamilya at mga kaibigan. At inilalaan din ang suporta sa mga unibersidad, pampublikong institusyon ([Hello Work](#), atbp.), kaya dapat ninyong gamitin ang ganitong suporta.

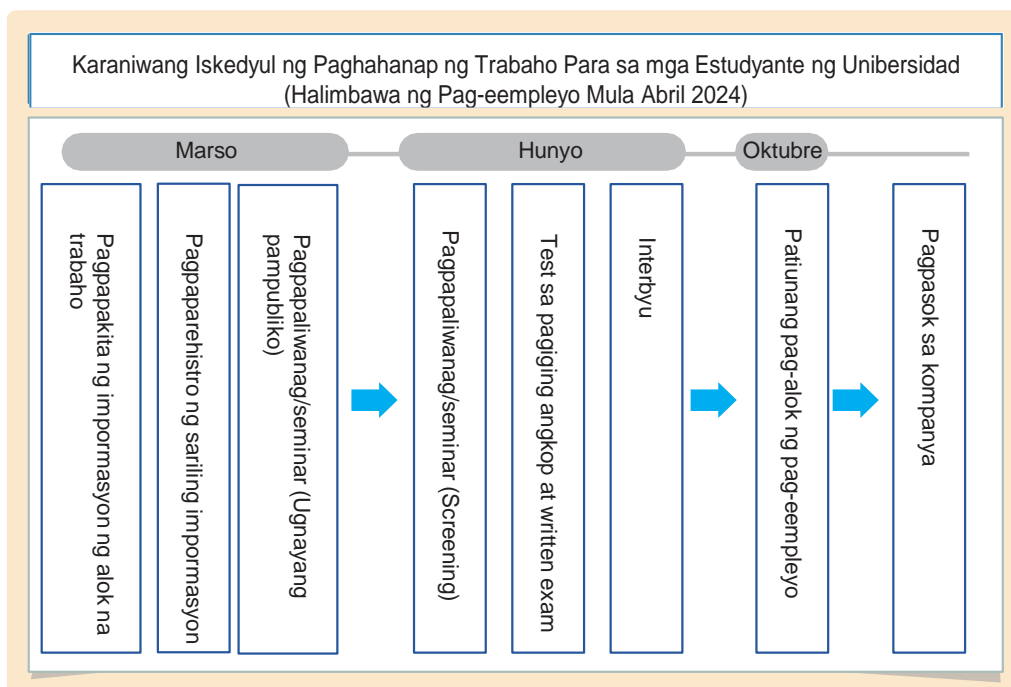
(→ Tingnan ang “Reperensiya 1 Suporta sa pag-eempleyo para sa mga kabataan sa Hello Work” sa p. 62)

(→ Tingnan ang “Reperensiya 2 Para sa mga nag-graduate ng senior high school” sa p. 63)

(→ Tingnan ang “Reperensiya 3 Para sa mga nag-graduate nang hindi nakakatanggap ng alok na trabaho” sa p. 63)

(→ Tingnan ang “Reperensiya 4 Para sa mga may alalahanin tungkol sa pagtatrabaho” sa p. 64)

2. Ang karaniwang iskedyul ng paghahanap ng trabaho ng mga estudyante sa unibersidad (halimbawa ng pag-eempleyo sa Abril 2024)



Tandaan: Isa itong karaniwang iskedyul simula noong Abril 2023. Kapag naghahanap ng trabaho, dapat ninyong maingat na suriin ang mga website ng kompanya, center ng karera sa unibersidad, atbp.

(→ Tingnan ang “Higit pang impormasyon [17] Mga tuntunin sa paghahanap ng trabaho para sa mga estudyante sa unibersidad, atbp.” na nasa ibaba)

Higit pang impormasyon [17] Mga tuntunin sa paghahanap ng trabaho para sa mga estudyante sa unibersidad, atbp.

I dinaraos taon-taon ng Cabinet Secretariat, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Ministry of Health, Labour and Welfare, at Ministry of Economy, Trade and Industry ang "Liaison Conference ng Mga Kaugnay na Ministry at Ahensiya sa Iskedyul ng Paghahanap sa Pag-eempleyo at Pag-recruit" para ipunin ang "konsepto sa iskedyul ng paghahanap ng trabaho at aktibidad sa pag-recruit" para sa mga estudyante sa kanilang ikalawang taon sa unibersidad bawat taon, at tiyakin ang iskedyul ng paghahanap ng trabaho at aktibidad sa pag-recruit para sa mga estudyante sa unibersidad at iba pa. Noong Marso 2022, hiniling ng nauugnay na ministry at ahensiya sa mga organisasyong pang-ekonomiya, atbp. na tumupad sa sumusunod na iskedyul para sa pag-eempleyo at aktibidad sa pag-recruit para sa mga estudyanteng naka-iskedyul mag-graduate o magtatapos ng kanilang pag-aaral sa 2023 school year (Marso 2024).

- Simula ng kaugnayan sa publiko: Sa o pagkatapos ng Marso 1 kaagad bago ang school year ng pag-graduate/pagtatapos
- Pagsisimula ng mga aktibidad sa screening: Sa o pagkatapos ng Hunyo 1 ng school year ng pag-graduate/pagtatapos
- Opisyal na petsa para magbigay ng patiunang pag-alok ng pag-eempleyo: Sa o pagkatapos ng Oktubre 1 ng school year ng pag-graduate/pagtatapos

Column 13: Batas Para sa Higit na Pag-eempleyo ng mga Kabataan

Idineklara noong Setyembre 2015 ang "Act on Partial Revision of the Youth Labor Welfare Act, atbp." na may layuning tiyakin ang kapaligiran kung saan ang mga kabataan na mangunguna sa kinabukasan ng Japan ay puwedeng mapabuti ang kanilang kakayahan sa bokasyonal sa pagkakaroon ng karanasan sa matatag na pag-eempleyo at patuloy na magtrabaho nang may kasiyahan.

Ang Act for Employment Promotion of Youth, atbp. Itinatakda ng **(Batas Para sa Higit na Pag-eempleyo ng mga Kabataan)** ang [1] pagtatatag ng sistema para maglaan ng impormasyon sa lugar ng trabaho na tumutulong sa kabataan na pumili ng angkop na trabaho, at [2] pagtatatag ng sistema para patunayan ang maliliit at katamtamang laki na kompanya na may mahusay na pangangasiwa sa pag-eempleyo sa kabataan.

(→ Tingnan ang "Column 14 Sertipikadong kompanya ng Youth Yell" sa ibaba)

(→ Tingnan ang "Column 15 Mga kapaki-pakinabang na website para sa paghahanap ng trabaho" sa p. 59)

Column 14: Sertipikadong kompanya ng Youth Yell

Sinimulan noong Oktubre 2015 ang sistema kung saan ang Ministry of Health, Labour and Welfare ay nagpapatunay sa maliliit at katamtamang laki ng negosyo na aktibong nag-eempleyo/nagsasanay sa mga kabataan at may mahusay na pangangasiwa sa pag-eempleyo ng mga kabataan bilang "sertipikadong kompanya ng Youth Yell" alinsunod sa **Batas Para sa Higit na Pag-eempleyo ng mga Kabataan**. Itinataguyod ng **Hello Work** ang pinahusay na pagtutugma sa pagitan ng kompanya at kabataan sa pagsuporta sa pagbibigay ng impormasyon ng mga kompanya.

<Ang sertipikadong maliit at katamtamang laki na kompanya ay ang nakakatugon sa lahat ng sumusunod na pamantayan>

- ❖ Kompanyang aktibong nagsisikap sa pag-eempleyo at pagsasanay ng mga kabataan
- ❖ Ang antas ng pag-turnover ng mga nagtatrabaho bilang **regular na empleyado** tulad ng mga bagong nag-graduate sa huling tatlong taon ng pagnenegosyo ay hindi hihigit sa 20%
- ❖ Ang average na bilang ng hindi nakaiskedyul na **oras ng pagtatrabaho** ng mga **regular na empleyado** sa nakaraang taon ng pagnenegosyo ay hindi hihigit sa 20 oras, at walang **regular na empleyado** na may average na bilang ng overtime na trabaho na itinakda ng batas na 60 o higit pa
- ❖ Ang average na taunang antas ng kinuhang leave na binabayaran ng mga **regular na empleyado** sa nakaraang taon ng pagnenegosyo ay hindi bababa sa 70% o ang average na bilang ng mga araw ng leave na binayaran na kinuha ay hindi bababa sa 10 araw
- ❖ Sa huling tatlong taon ng pagnenegosyo, di-bababa sa isang lalaking manggagawa ang kumuha ng **leave para sa pangangalaga sa anak**, atbp. o ang antas ng pagkuha ng leave para sa pangangalaga sa anak, atbp. ng mga babaeng manggagawa ay di-kukulangin sa 75%

<Marka ng sertipikasyon>

[Paliwanag ng marka ng sertipikasyon]

Kumakatawan ang hugis ng mga bagong lumabas na dahon sa kabataang puno ng motibasyon na winawagayway ang kaniyang mga braso at ang ibig sabihin ng pulang bilog ay kaniyang sigla, na nagpapahayag ng impresyon ng pagpapasulong ng sigla ng Japan sa lakas ng kabataan.

Kahulugan ng Youth Yell

Inilalarawan nito ang may-ari ng negosyo na sumusuporta sa mga kabataan (Yell para sa mga kabataan)

Leaflet ng sertipikadong mga kompanya ng Youth Yell (URL)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000917926.pdf>



Column 15: Mga kapaki-pakinabang na website para sa paghahanap ng trabaho

Itinataguyod ng Ministry of Health, Labour and Welfare ang **pagsisiwalat ng impormasyon sa lugar ng trabaho** batay sa **Batas Para sa Higit na Pag-eempleyo ng mga Kabataan, Batas Para sa Pagpapasulong sa Pakikisali sa Trabaho ng Kababaihan**, Batas Para sa Susunod na Henerasyon, atbp., at pinangangasiwaan ang sumusunod na website para **maglaan ng impormasyon sa lugar ng trabaho** na kapaki-pakinabang para sa estudyante sa paghahanap ng trabaho at iba pa.

May mga website din na nagpapakita kung anu-anong uri ng trabaho ang mayroon, anong uri ng kwalipikasyon, kasanayan at kaalaman ang hinihiling, at anong uri ng tao ang angkop para sa kanila. Dapat din ninyong gamitin ang mga website na ito sa inyong paghahanap ng trabaho.

o Impormasyon sa pakikisali at pagpapasulong ng mga kabataan

Ang kompanyang nag-recruit ng bagong nag-graduate, atbp. ay dapat ding maglaan ng impormasyon sa lugar ng trabaho tulad ng average na bilang ng mga taon ng patuluyang pag-eempleyo, pagkakaroon at nilalaman ng pagsasanay, atbp. Sa yugto ng pag-aplay, dapat ninyong gamitin ang pamamaraang ito para sapat ninyong maintindihan ang kapaligiran sa trabaho at aktuwal na sitwasyon sa trabaho ng kompanya, at pagkatapos ay pumili ng lugar ng pag-eempleyo na angkop sa inyo.

<Leaflet ng probisyon sa impormasyon sa lugar ng trabaho (sumusunod sa URL)>

(https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/220401_syuurouzittaitounikanssurusyokubazyohou.pdf)


Inilalaan ng "Youth Employment Promotion Site" ang impormasyon tungkol sa **sertipikadong kompanya ng Youth Yell** sa buong Japan. Aktibong inilalaan ang impormasyon ng kompanya sa pamamagitan ng pag-post ng corporate profile, istatus ng pangangasiwa sa pag-eempleyo, mensahe sa mga naghahanap ng trabaho, atbp. para sa bawat kompanya.

(<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>)




o Impormasyon sa pakikisali at pagpapasulong ng kababaihan

Ang "Database ng mga kompanyang nagpapasulong sa partisipasyon sa trabaho r i" ay nagpapakita ng mga impormasyon tungkol sa partisipasyon ng kababaihan tulad ng mga planong gagawin ng kompanya, ratio ng kababaihan sa mga posisyon bilang manager, pagkakaiba sa suweldo sa pagitan ng kalalakihan at kababaihan, atbp., base sa Batas Para sa Pagsusulong ng Partisipasyon sa Trabaho ng Kababaihan. Puwede kayong maghanap ng impormasyon ayon sa pangalan ng kompanya, industriya, prefecture, o laki ng kompanya para tingnan kung saan kayo interesado o ihambing ang kompanya sa partikular na industriya. Puwede ring ma-access ang mga website na ito sa smartphone. Pakisuyong gamitin ang mga ito bilang tool para sa pag-aaral tungkol sa iba't ibang kompanya sa panahon ng pag-commute o sa inyong libreng oras.



Database ng mga Kompanyang Nagtataguyod ng Pakikisali at Pagpapasulong ng Kababaihan sa Lugar ng Trabaho

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



(→Tingnan ang p. 40 "Column 8 Batas Para sa Pagpapasulong sa Pakikisali sa Trabaho ng Kababaihan; Eruboshi Certification at Platinum Eruboshi Certification")

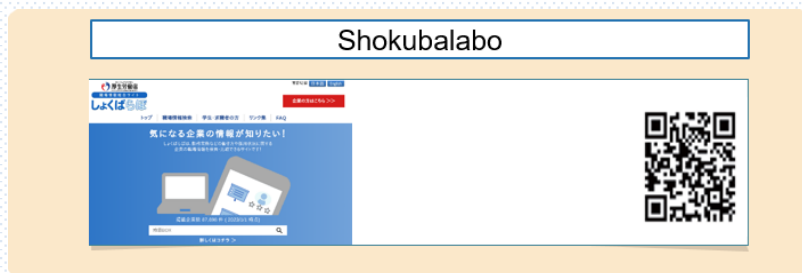
○ Impormasyon sa suporta para sa pagbabalanse ng trabaho at buhay pampamilya

Ang Next Generation Law ay humihiling sa mga kompanya na gumawa at ipamahagi sa publiko ang planong ipapatupad para sa pagbabalanse ng trabaho at pagpapalaki sa anak para sa kanilang mga empleyado. Sa “Work-Life Balance Support Website” (“Ryoritsu Shien no Hiroba”), puwede kayong maghanap at tumingin ng mga planong isinasagawa ng iba’t ibang kompanya at maghanap ng impormasyon sa mga sertipikadong kompanya na sumusuporta sa pagpapalaki sa anak (**Kurumin Certification, Platinum Kurumin Certification, at Try-kurumin sertipikasyon**, atbp.). (<https://ryoritsu.mhlw.go.jp/>)



○ Website ng Impormasyon sa Lugar ng Trabaho (“Shokubalabo”)

Inilalaan ng Website ng Impormasyon sa Lugar ng Trabaho (“Shokubalabo”) ang impormasyon sa kompanyang nakalista sa nabanggit na “Youth Employment Promotion Website”, “Database ng mga kompanyang nagtataguyod ng pakikisali at pagpapasulong ng kababaihan sa lugar ng trabaho”, at “Work-Life Balance Support Websites”, pati na rin ang impormasyon sa mga kompanyang tumatanggap ng iba’t ibang mga sertipikasyon at parangal. Sa simpleng pag-click, puwede kayong maghanap at maghambing ng impormasyon sa lugar ng trabaho (oras ng overtime na trabaho, antas ng leave na binabayaran taon-taon na kinuha, atbp.) sa mga kompanyang ito, na makakatulong sa inyong makahanap ng kompanyang nababagay sa hinahanap ninyong trabaho.



○ job tag (Site ng Pagbibigay ng Impormasyon sa Trabaho (O-NET sa Japan)

Inilalaan ng “job tag (website ng Paglalaan ng Impormasyon sa Trabaho (O-NET sa Japan) ang numerical data sa mga 500 trabaho, kasali ang uri ng trabaho (na may mga video), ang daan tungo sa pag-eempleyo, hinihiling na kuwalipikasyon, mahahalagang kasanayan at kaalaman para sa pag-eempleyo, anong uri ng tao ang angkop para sa trabaho sa mga tuntunin ng interes sa karera at pagpapahalaga sa pagtatrabaho, at katangian ng trabaho (kung kailangan ng team work o koordinasyon sa iba, atbp.) para sa bawat trabaho. Ito rin ay may kasamang test sa bokasyonal na interes, test sa pagpapahalaga sa pagtatrabaho, at iba pang test, at magpapakita rin ng trabaho na katulad ng mga resulta ng test.

Ito ay kapaki-pakinabang para sa pagsasaliksik ng trabaho kapag isinasaalang-alang kung anong uri ng karera ang gusto ninyo, at kung aling mga katangian at karanasan ang dapat bigyang-diin sa inyong entry sheet at interbyu.



<https://shigoto.mhlw.go.jp>

Reperensiya 1 Suporta sa pag-eempleyo para sa mga kabataan sa Hello Work

Kinokolekta at inilalaan ng **Hello Work** ang iba't ibang impormasyon ng alok na trabaho sa buong bansa, at nagbibigay sa mga naghahanap ng trabaho ng konsultasyon sa pag-eempleyo at mga serbisyo sa pagbibigay ng trabaho. At ang espesyal na pasilidad at corner para sa kasalukuyang mga estudyante, ang nag-graduate sa paaralan na hindi nakakatanggap ng mga alok na trabaho, mga kaswal na empleyado na naglalayong makakuha ng regular na pag-eempleyo, atbp. ay nilalaanan ng suporta sa pag-eempleyo ng mga ekspertong consultant. Kapag naghahanap ng trabaho, dapat kayong pumunta sa pinakamalapit na **Hello Work**.

(1) Hello Work para sa mga Bagong Nag-graduate

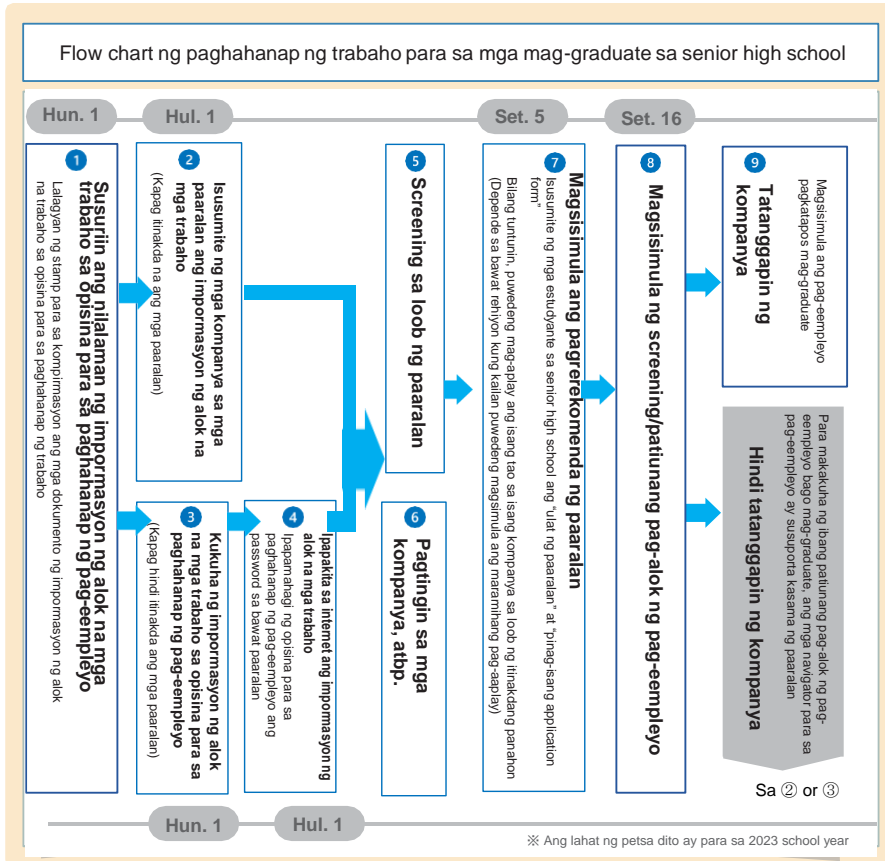
Ang espesyal na counter para sa bagong nag-graduate at hindi bagong nag-graduate sa loob ng mga tatlong taon pagkatapos ng graduation ay itinatag sa bawat prefecture para bigyang-daan ang mga kabataan na madaling makatanggap ng suporta. Inilalaan ng mga ekspertong consultant bilang mga tagasuporta ng trabaho ang palagiang suporta sa pag-eempleyo sa indibidwal, mula sa mga instruksiyon kung paano gumawa ng resume at entry sheet hanggang sa pagpapakilala sa mga kompanyang nag-aalok ng trabaho. <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>

(2) Hello Work para sa Kabataan

Inilalaan sa Hello Work para sa Kabataan, ang mga support navigator sa pag-eempleyo na mga ekspertong consultant sa kaswal na empleyadong mas bata sa mga 35 na naglalayong makakuha ng regular na pag-eempleyo na may suporta tungo sa regular na pag-eempleyo ayon sa mga yugto ng indibidwal. Itinatag ito sa 21 lokasyon sa buong bansa. At mayroon sa bawat prefecture ang Support corner para sa mga kabataan at support counter para sa mga kabataan. <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html>

Reperensiya 2 Para sa mga nag-graduate ng senior high school

Ang mga pamamaraan para sa pag-eempleyo pagkatapos mag-graduate sa senior high school ay ipinaliwanag. Ang nagnanais na mag-empleyo pagkatapos ng pag-graduate sa senior high school ay dapat na lubusang kumonsulta sa mga guro ng paaralan tungkol sa paghahanap ng trabaho at iskedyul ng pag-aplay gamit ang sumusunod na larawan bilang reperensiya.



Reperensiya 3 Para sa mga nag-graduate na hindi nakatanggap ng alok na trabaho

Ang Ministry of Health, Labour and Welfare ay bumubuo ng mga Guideline para sa pag-eempleyo ng mga kabataan, humihiling sa kompanya, atbp. na pahintulutan ang bagong nag-graduate na mag-aplay para sa alok na trabaho nang hindi bababa sa tatlong taon pagkatapos mag-graduate. May mga kaso na ang hindi bagong nag-graduate ay puwedeng mag-aplay kahit ang pag-recruit ay para sa bagong nag-graduate, kaya dapat ninyong maingat na suriin ang impormasyon ng alok na trabaho.

Ang suporta para sa mga aktibidad sa paghahanap ng trabaho ay maaari ring ilaan sa paaralan kung saan sila nag-graduate mula sa tiyak na panahon pagkatapos ng pag-graduate. At ang nabanggit sa itaas na Hello Work para sa Bagong Nag-graduate, Hello Work para sa Kabataan, support corner para sa mga kabataan, at support counter para sa mga kabataan ay puwede ring gamitin.

Reperensiya 4 Para sa mga may alalahanin tungkol sa pagtatrabaho

(1) Regional Youth Support Stations (Support Stations)

Sa Support Station, ang taong may edad na 15-49 na may mga alalahanin tungkol sa pagtatrabaho ay nilalaanan ng suporta sa pag-eempleyo, kasali ang suporta sa konsultasyon ng eksperto para sa bokasyonal na kalayaan, pagpapanatili ng trabaho at step-up na suporta pagkatapos ng pag-eempleyo, karanasan sa trabaho sa mga nakikipagtulungang kompanya, atbp. <http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

(2) Job-Card

Kung hindi kayo sigurado kung anong uri ng trabaho ang gusto ninyong gawin o wala kayong tiwala sa magagawa ninyo, dapat kayong magbuo ng "Job-Card."


Ang mga Job-Card ay tumutulong sa pag-iipon ng nakaraang edukasyon at karanasan sa trabaho, kakayahan sa bokasyonal, lisensiya/kuwalipikasyon, atbp., at isaalang-alang ang buhay na may trabaho sa hinaharap. Tingnan online ang pag-gawa at pangangasiwa ng Job Card at iba pang mga tampok nito sa pamamagitan ng "My Job Card". At sa konsultasyon sa karera, puwede ninyong pagbutihin ang nilalaman ng mga Job-Card. Kung gusto ninyong kumonsulta tungkol sa karera, kontakin ang inyong lokal na Hello Work o Career Development Support Center.

My Job Card: <https://jobcard.mhlw.go.jp/index.html>

Career Development Support Center: <https://carisapo.mhlw.go.jp/icc/>

(3) Animation video na "Bokura no Asu (Our Future)"

Gumagawa ang Ministry of Health, Labour and Welfare ng animation video na "Bokura no Asu (Our Future)," na naglalaman ng karanasan ng mga nabago mula sa kaswal na empleyado tungo sa regular na empleyado at institusyong sumusuporta sa pag-eempleyo para sa kabataan na naglalayong makakuha ng regular na pag-eempleyo, at mga pamphlet na naglalaman ng impormasyon sa kasalukuyang sitwasyon ng kaswal na empleyado. Dapat ninyong tingnan ang mga ito bilang pinanggagalingan ng motibasyon para isaalang-alang ang istilo ng trabaho at landasin ng karera sa hinaharap.

	<p>Bokura no Asu (Kinabukasan Natin)</p>
<p>https://www.youtube.com/watch?v=6FIegzNFek4&feature=youtu.be</p>	

Leave para sa pangangalaga sa anak.....	32, 42, 48, atbp.	Sistema ng kota sa pag-eempleyo para sa mga taong may kapansanan	23
Eruboshi.....	40-41, atbp.	Pagbabawal ng diskriminasyon laban sa mga taong may kapansanan.....	23
Pagsesante.....	51-53, 54-55, atbp.	Panahon ng trial.....	23
Leave para sa pangangalaga sa pamilya.....	32, 48, atbp.	Batas Para sa Pagpapasulong sa Pakikisali sa Trabaho ng Kababaihan	40, 60
Notice allowance sa pagsesante.....	47, 52	Job-Card.....	64
Pag-alis sa pag-eempleyo dahil sa pangangalaga sa pamilya.	42	Hating-gabi na trabaho.....	22, 28
Pagtiyak sa mga kondisyon sa pagtatrabaho ng mga estudyanteng may part-time na trabaho (arbeit).....	21	Regular na empleyado.....	2, 11, atbp.
Karoshi	34-35, atbp.	Pagbabawal sa diskriminasyon batay sa kasarian	31
Diskriminasyong hindi direkta	40	Pagsesante para sa layunin ng reorganisasyon	54
Sustento para sa pang-araw-araw na pangangailangan.	53-54	Sexual harassment	39, atbp.
Allowance para sa pagliban sa trabaho	33	Prinsipyo ng pagbabayad nang buo.....	27
Oras ng pahinga.....	37, atbp.	Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa	7
Pista opisyal.....	27-29, 36-38, atbp.	Pagbibitiw.....	51, 53-55
Trabaho sa pista opisyal	22, 28	Paghihikayat ng pagbibitiw	55
Detalyadong pay slip	34	Karapatang mag-organisa.....	12
Outsourcing	45-48, atbp.	Maikling panahon na manggagawa	45
Aksidente sa trabaho.....	19, 30	Karapatang gumawa ng negosasyon bilang pangkalahatan.....	12
Kurumin certification	41	Karapatang kumilos bilang pangkalahatan (karapatan sa alitan)	12
Nakakontratang empleyado	44, 47-48, atbp.	Pinakamababang suweldo sa rehiyon.....	26
Pagbabawas ng suweldo.....	31-33, atbp.	Regional Youth Support Station	9, 62
Medical check-up.....	29	Parasang pandisiplina.....	21
Seguro sa kalusugan.....	19-20, 47-48, atbp.	Prinsipyo ng direktang pagbabayad.....	27
Patas na pagsusuri sa pag-eempleyo.....	15	Suweldo.....	26-27, 32-33, atbp.
Employees' pension insurance	20, 47-48, atbp.	Act on Ensuring Wage Payment, etc	53
Obligasyon na magbigay ng makatuwirang konsiderasyon	23	Prinsipyo ng pagbabayad sa salapi.....	27
Nakatakdang bayad sa overtime.....	22	Aksidente sa pagko-commute	19
Seguro sa pag-eempleyo.....	18, 47, atbp.	Pinakamababang halaga ng suweldo sa itinalagang uri ng industriya.....	26
Pinakamababang halaga ng suweldo	26, 47	(Opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau	8
Batas sa Pinakamababang Halaga ng Suweldo..	11, 26	Japan Legal Support Center (Houterasu).....	9
Patiunang pag-alok ng pag-eempleyo	18	Japan Pension Service (Opisina ng pensiyon)	9
Kasunduan	28	Harassment na may kaugnayan sa pagbubuntis/panganganak/pangangalaga sa anak/pangangalaga sa pamilya.....	40, atbp.
Leave para sa panganganak bago o pagkatapos manganak.....	31-32, 47, 52	Leave na binabayaran taon-taon	36-38, 48, atbp.
Overtime na trabaho.	22, atbp.	Part-time na manggagawa.....	45, 47-48, atbp.
Balanse sa pagitan ng trabaho at buhay pampamilya.....	31	Ipinadalang empleyado	43-44, 47-48, atbp.
Balanseng buhay sa pagtatrabaho	31, 36		
Benepisyo sa kawalan ng trabaho	18		
Tuntunin sa pag-eempleyo.....	16, 25, atbp.		

Hello training (pampublikong bokasyonal na pagsasanay).....	54
Hello Work.....	7-8, 62, atbp.
Power harassment.....	38-39
Aksidenteng nauugnay sa dalawa o higit pang trabaho	19
Hindi patas na gawi sa paggawa.....	8, 12-13, atbp.
Platinum Kurumin.....	41
Freelancer	45-46
Sistema ng flexible na oras ng pagtatrabaho	36
Sistema na puwedeng baguhin ang oras ng pagtatrabaho.....	36
Pista opisyal na itinakda ng batas	29
Oras ng pagtatrabaho na itinakda ng batas	28
Prinsipyo ng regular na pagbabayad nang di-kukulangin sa isang beses sa isang buwan.....	27
Pagbabago tungo sa permanenteng kontrata sa paggawa	49
Problema sa mental sa kalusugan.....	29
Hindi pag-renew ng pag-eempleyo	50, 53
Sertipikadong kompanya ng Youth Yell.....	59
Pagtatago ng mga aksidente sa trabaho.....	30
Seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa.....	19, 30, 47, atbp.
Industrial Safety and Health Act	29-30
Labor Relations Commission.....	8, 13
Labor Standards Inspection Office.....	7, atbp.
Kolektibong kasunduan	13, atbp.
Labor union.....	12, atbp.
Labor Union Act.....	12, 52, atbp.
Kontrata sa paggawa.....	11, 14, 17, 25, atbp.
Tatlong pangunahing karapatan sa paggawa	12
Oras ng pagtatrabaho.....	27-29, atbp.
Malinaw na ipakita ang mga kondisyon sa pagtatrabaho.....	21, 25
Batas sa paggawa.....	11, atbp.
Batas Para sa Higit na Pag-eempleyo ng mga Kabataan	59
Dagdag na suweldo	22, 28, atbp.

Mga Counter ng Konsultasyon Tungkol sa Pagtatrabaho

Corner ng Komprehensibong Konsultasyon Tungkol sa Paggawa	Inilalaan ang konsultasyon sa anumang pitak ng mga isyu sa paggawa (mga kondisyon sa pagtatrabaho, pagsesante, pambu-bully/harassment, atbp.)
Labor Standards Inspection Office	<p>Inilalaan ang konsultasyon sa mga kondisyon sa pagtatrabaho (oras ng pagtatrabaho, suweldo, pagsesante, atbp.), kaligtasan at kalinisan sa lugar ng trabaho, at seguro sa kabayaran para sa aksidente ng mga manggagawa.</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>Hotline ng Konsultasyon sa mga Kondisyon sa Pagtatrabaho (Programa na ipinagkakatiwala ng MHLW) Inilalaan ang konsultasyon sa telepono sa mga kondisyon sa pagtatrabaho sa gabi ng mga weekday, at sa Sabado at Linggo/pista opisyal kapag sarado ang Labor Standards Inspection Office, atbp. TEL 0120-811-610</p> </div>
Hello Work (Pampublikong opisina para sa paghahanap ng pag-eempleyo)	Inilalaan ang konsultasyon sa trabaho, impormasyon ng alok na mga trabaho, bokasyonal na pagsasanay, at benepisyo sa seguro sa pag-eempleyo (paghahanap ng trabaho, mga benepisyo sa pagkawala ng trabaho, bokasyonal na pagsasanay, atbp.)
(Opisina ng) Employment Environment and Equal Employment Department ng Prefectural Labor Bureau	Inilalaan ang konsultasyon sa diskriminasyong dahil sa kasarian, mga hakbang laban sa power at sexual harassment, harassment may kaugnayan sa pagbubuntis, panganganak, leave para sa pangangalaga sa anak, leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp., pagtratong magdudulot ng disbentaha dahil sa pagbubuntis, panganganak, leave para sa pangangalaga sa anak, leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp, pangangalaga sa kalusugan ng mga babaeng nagbubuntis at nanganak, pagkuha ng leave para sa pangangalaga sa anak o leave para sa pangangalaga sa pamilya, atbp., na may kaugnayan sa pantay at balanseng pagtrato sa mga part-time at nakatakhang panahon na manggagawa, pagtataguyod ng kanilang pagbabago tungo sa regular na mga empleyado, tungkol sa Labor Contracts Act, atbp.
(Opisina ng) Demand and Supply Adjustment Division ng Prefectural Labor Bureau	Inilalaan ang konsultasyon kapag naiiba ang impormasyon ng alok na mga trabaho na hindi mula sa Hello Work at aktuwal na mga kondisyon sa pagtatrabaho, mga problemang nauugnay sa pagtatrabaho ng mga ipinadalang manggagawa, pantay at balanseng pagtrato sa kanila, atbp.
Labor Relations Commission	Inilalaan ang tulong para ayusin ang mga alitan sa pagitan ng labor union at amo (kompanya), suriin at ibigay ang utos para sa pagtulong kapag nangyari ang hindi patas na gawi sa paggawa ng amo (tingnan ang p. 12-13), at inilalaan ang suporta para lutasin ang indibidwal na problema sa pagitan ng manggagawa at kompanya (pagsesante, sapilitang pagbibitiw, harassment, atbp.)
Prefecture	Sumasagot sa konsultasyon sa paggawa (Kumontak sa bawat prefecture para sa detalye.)
Japan Legal Support Center (Houterasu)	Tumutulong para lutasin ang legal na isyu may kinalaman sa pagtatrabaho
Japan Pension Service (Opisina ng pensiyon)	Inilalaan ang konsultasyon sa employees' pension insurance
Regional Youth Support Station (Support Station)	Inilalaan ang konsultasyon at tulong ng mga eksperto para sa bokasyonal na kalayaan, tulong para manatili sa trabaho at sumulong nang higit pa pagkatapos magsimulang magtrabaho, at karanasan ng pagtatrabaho sa mga kompanyang nakikipagtulungan
Portal site sa mental na kalusugan para sa mga manggagawa "Ears for the Heart"	Inilalaan ang komprehensibong impormasyon tungkol sa mental na kalusugan sa lugar ng trabaho, konsultasyon sa email, telepono at SNS para sa mga tanong mula sa mga nagpapatakbo ng negosyo, mga in-charge sa pamamahala ng mga tauhan sa mga kompanya, at mga manggagawa, atbp., tungkol sa mga isyu sa mental kalusugan sa lugar ng trabaho