

Para sa lahat ng mga dayuhang technical trainees
Ukol sa mga batas at regulasyon kaugnay sa Labor Standards Law ng bansang Hapon

Ang mga batas at regulasyon na may kinalaman sa pamantayan ng paggawa o Labor Standards ay ipinapatupad rin sa lahat ng mga dayuhang technical trainees at bilang isang manggagawa ay ipinagkakaloob ang proteksiyon sa trabaho tulad ng mga manggagawang Hapon.

Ang sumusunod na mga kaso ay maaring ituring na paglabag sa mga batas at regulasyon kaugnay sa Labor Standards ng bansang Hapon.

① Kung nakasira ng kasangkapan o gamit ng kompanya, kailangang magbayad ng 50,000 yen bilang multa.

→Tingnan ang 1.(5)

② Kapag sapilitang itinabi ang bahagi ng sahod ng manggagawa sa isang savings account, kung saan ang kompanya ang may hawak ng savings account bankbook.

→Tingnan ang 1.(6)

③ Kahit na lumampas na ang araw ng sahod, hindi pa ibinibigay ang sahod.

→Tingnan ang 1.(9)

④ Kahit na lumampas sa 8 oras ang ginawang trabaho sa isang araw, 350 Yen lamang bawat oras ang binabayaran para sa bahaging ito.

→Tingnan ang 1.(12)

⑤ Kapag lalabas mula sa dormitoryo, kailangang aprubahan muna ito ng nangangasiwa, kaya talagang nakakaabala.

→Tingnan ang 1.(15)

⑥ Kahit na ang tinakdang pinakamababang halaga ng sahod sa isang oras ay 1,000 Yen, ang aktwal na ibinibigay na sahod ay kinakalkula sa halagang 600 Yen sa isang oras.

→Tingnan ang 2

⑦ Kahit na higit sa isang taon na ang nakakalipas mula ng mag-umpisang magtrabaho, hindi pa nakakatanggap ng health check-up.

→Tingnan ang 3.(4)

⑧ Kahit na naaksidente sa oras ng trabaho, hindi nakakatanggap ng suporta para sa gastos sa pagpapagamot at kabayaran para sa sick leave o pagliban sa paggawa mula sa kompanya.

→Tingnan ang 4



Ang sumusunod ay ang mga umiiral na batas at mga regulasyon kaugnay sa pamantayan ng paggawa o Labor Standards sa bansang Hapon. (Pinagkunan)

1. Pamantayang Batas sa Paggawa o Labor Standards Law

(1) Pagbabawal sa sapilitang pagpapatrabaho (Artikulo 5)

Ipinagbabawal ang sapilitan na pagtatrabaho na labag sa iyong kalooban, sa pamamagitan ng pagbabanta, pananakit at iba pa.

(2) Pagbabawal sa pagitang pananamantala (Artikulo 6)

Maliban sa kasong pinahintulutan ng batas, ipinagbabawal ang sinuman sa pagkuha ng kita sa pamamagitan ng pakikialam sa pagka-empleyo ng iba.

Halimbawa ng paglabag:

Sa pag-uutos ng organisasyong nangangasiwa, ang bahagi ng sahod ng technical trainee ay inilipat ng kompanya sa bank account ng organisasyong nabanggit.

(3) Pagkawalang bisa ng kontratang lumabag sa Labor Standards Law (Artikulo 13)

Mawawalang bisa ang isang kontrata sa pagtatrabaho na naglalaan para sa mga kalagayan sa paggawa o labor conditions na hindi nakakaabot sa mga pamantayan ng Labor Standards Law. Sa gayong mga pagkakataon, ang mga bahaging nawalan ng bisa ay pamamahalaan ng mga pamantayan na tinutukoy ng nasabing batas.

(4) Malinaw na pahayag sa mga kondisyon ng trabaho (Artikulo 15)

Sa pagpapatibay ng kontrata sa pagtatrabaho, kinakailangang malinaw na ipakita ng employer sa mga manggagawa ang sumusunod na mga bagay sa pamamagitan ng pagpapalabas ng isang paunawa o notis ukol sa mga kalagayan sa paggawa.

- ① Nakatalaga sa kontrata ang panahon sa trabaho
- ② Ang pamantasan sa kaso ng pag-renew ng isang kontrata sa pagtatrabaho na may takda na panahon (kontrata sa pagtatrabaho para sa takda na panahon)
- ③ Pook ng trabaho at mga gawain na dapat gawin ng manggagawa.
- ④ Oras ng paggawa (halimbawa: oras ng umpisa at pagtatapos, oras ng pahinga, pagliban o day-off at iba pa)
- ⑤ Sahod (halaga ng sahod, paraan ng pagpapasahod, araw ng pagsasara o deadline upang kuwentahin ang sahod at araw ng pagpapasahod)
- ⑥ Mga bagay na may kinalaman sa pagreretiro (halimbawa: kung may edad na dapat magretiro o hindi, mga batayan ng pagpapaalis sa trabaho at iba pa)
 - ※ Hinihiling sa institusyong gagawa ng training o pagsasanay na bukod sa wikang Hapon ay idagdag ang wika ng dayuhang technical trainee sa kaugnay na dokumento upang lubos na maintindihan ang mga nilalaman nito.

Halimbawa ng paglabag:

Sa pagsagawa ng kontrata sa trabaho sa pagitan ng institusyong gagawa ng training, walang ibinigay na kasulatan o dokumento ukol sa mga kondisyon ng trabaho.

(5) Pagbabawal ukol sa pagbibigay ng takdang multa para sa paglabag o hindi pagtupad sa kontrata. (Artikulo 16)

Ipinagbabawal sa mga tagapangasiwa o may-ari ng kalakal ang magbigay ng takdang multa sa loob ng kontrata, kung saan itinatakda ang halaga na dapat bayaran ng isang manggagawa kapag ito ay lumabag sa kontrata. (Ipinagbabawal na gumawa ng kontrata na kung saan nilalagay ng patiuna ang halaga ng kabayaran para sa mga pinsala. Gayunpaman, hindi nito ipinagbabawal ang paghingi ng kabayaran para sa anumang pinsalang aktwal na natamo kung saan ito ay ipinapalagay na responsibilidad o kagagawan ng manggagawa.)

Halimbawa ng paglabag:

Sa umpisa pa lamang ay itinakda na sa kontrata na kapag sinira ang kasangkapan o gamit ng kompanya ay dapat bayaran ang 50,000 yen bilang multa sa ginawang pagkasira.

(6) Pagbabawal ukol sa sapilitang pag-iimpok o savings (Artikulo 18)

Ipinagbabawal ang paglagay ng kondisyon sa loob ng kontrata upang sapilitang mag-impok pati ang pagsagawa ng kontrata na kung saan nakasaad na pangangasiwaan ang halagang nakalagay sa savings.

※ Hindi naman ipinagbabawal ang pangangasiwa ng savings account sa kasong boluntaryong hiniling ito ng manggagawa sa ilalim ng isang kondisyon, subalit hinihiling sa mga institusyong gagawa ng pagsasanay na huwag tanggapin ang savings bankbook at iba pa ng technical trainee kahit na makiusap itong pahawakan o ipatabi ito.

Halimbawa ng paglabag:

Idineposito ng employer o kompanya ang sahod sa bank account ng manggagawa ngunit ang employer o kompanya ang may hawak o nagtabi ng savings bankbook.

(7) Limitasyon o pagbabawal ukol sa pagtanggali sa mga manggagawa (Artikulo 19)

Hindi maaring tanggali sa trabaho ang isang manggagawa sa panahong hindi ito nakapasok sa trabaho dahil sa pagpapagamot nito mula sa sakit o pinsalang tinamo sa oras ng trabaho at sa loob ng 30 araw pagkatapos ng panahong ito. Hindi rin maaring tanggali ang mga manggagawang natigil sa trabaho sa loob ng itinakdang panahon na itinatawag na "maternity leave" o pagliban para sa panahon bago/pagkatapos ng panganganak at sa loob ng 30 araw pagkatapos nito.

Halimbawa ng paglabag:

Pansamantalang tumigil sanhi ng pagka-aksidente sa oras ng trabaho, at sa pagbuti ng kalagayan ay muling pumasok subalit biglang tinanggal sa trabaho.

※ Sa kasong itinakda ang panahon o tagal ng kontrata, tulad ng 1 taong kontrata at iba pa, hindi maaring tanggali ang manggagawa sa kalagitnaan ng kontratang nabanggit kung walang sapat o hindi maiwasang dahilan. (Talata 1, Artikulo 17 ng Labor Contract Law)

(8) Pagpapahayag ukol sa pagkatanggal sa trabaho (Artikulo 20, 21)

Bilang patakaran, kailangang bigyan ng 30 araw na palugit o "advance notice" ang mga manggagawang matatanggal sa trabaho. Kapag hindi ibinigay ang nabanggit na notis, ang Dismissal Notice Payment na higit sa sahod para sa 30 araw ng average wage ng manggagawa (kapag ang notification period ay hindi umabot sa 30 araw, ang average wage ng kinulang na mga araw) ay maaring tanggapin.

Halimbawa ng paglabag:

Kapag biglang tinanggal sa trabaho ng walang notis, hindi ipinagkaloob ang Dismissal Notice Payment.

(9) Kabayaran ng mga sahod (Artikulo 24)

Ang sahod ay dapat ① ibigay bilang salapi o pera ② ibigay ng direkta sa manggagawa, ③ ibigay ng buo ④ ibigay ng isang beses sa isang buwan at ⑤ ibigay sa takdang petsa o panahon.

(Ang mga bagay na itinakda sa ilalim ng batas (buwis, social insurance premiums at iba pa), labor-management agreement (tulad ng gastos sa pagtira sa domitoryo, mga aktuwal na gastos tulad ng gastos sa pagkain at iba pa) ay maaring ibawas sa sahod. Subalit, ang mga gastos o expenditures na hindi malinaw ang paggamit ay hindi maaring ibawas sa sahod.)

Halimbawa ng paglabag:

Kapag lumampas na ang araw ng sahod, hindi pa ito natatanggap.

※ Patakaran na ang sahod ng mga technical intern ay ihulog sa bank account. (Artikulo 14 Regulasyon sa tamang Pagpapatupad ng Batas ng mga technical intern)

(10) Leave Allowance o pagbabayad para sa sapilitan na pagliban (Artikulo 26)

Kapag nangyaring napaliban mula sa paggawa sa mga kadahilanang maipapalagay na responsibilidad ng employer o kompanya, kailangang ipagkaloob sa manggagawa ang leave allowance (60% at pataas ng average wage o karaniwang sahod ng manggagawa).

Halimbawa ng paglabag:

Pinagsabihan na "walang trabaho", kung kaya hindi pinapasok sa trabaho ang manggagawa ng ilang araw, subalit pagdating ng araw ng sahod ay hindi isinali ang leave allowance sa sahod.

(11) Mga oras ng paggawa (Artikulo 32, 34 at 35)

(Ang industriya ng agrikultura, paghahayupan at pangingsda ay hindi nasasakop sa regulasyong ito. Ngunit, ang mga dayuhan technical intern sa larangan ng agrikultura ay dapat hawakan at sunding ang training program ayon sa regulasyong nasa ilalim ng patnubay ng Ministeryo ng Agrikultura, Kagubatan, at Pangingsda.)

Bilang patakaran, ipinagbabawalang ang pagpapatrabaho ng higit sa 40 oras sa isang linggo at higit sa 8 oras sa isang araw. Sa kasong lumampas sa 6 oras ang trabaho, kailangang maglaan ng 45 minutos o higit pa bilang pahinga at 60 minutos o higit pa kapag lumpampas ng 8 oras.

Kailangang maglaan ng hindi bababa sa isang araw ng pahinga bawat linggo o apat na araw ng pahinga o higit pa sa loob ng apat na linggong panahon.

Subalit, kapag isinagawa ng employer o kompanya ang "Notice of Agreement on Overtime / Holiday Work" sa kaugnay na Labour Standards Supervision Office, maaring payagan ang holiday o overtime work sa loob ng scope nito.

Halimbawa ng paglabag:

Kahit na lumampas sa itinakdang bilang ng oras na nakasaad sa "Notice of Agreement on Overtime / Holiday Work", hinayaan na gumawa ng overtime work.

(12) Karagdagang sahod para sa labis na oras ng paggawa, paggawa sa araw ng pahinga at paggawa sa gabi (Artikulo 37)

(Ang industriya ng agrikultura, paghahayupan at pangingsda ay hindi nasasakop sa regulasyon ukol sa karagdagang sahod para sa labis na oras ng paggawa at paggawa sa araw ng pahinga. Subalit, sa kasong nakatakda sa kontrata ang pagbabayad ng karagdagang sahod para sa labis na oras ng trabaho o trabaho sa araw ng pahinga, kailangang bayaran ang karagdagang sahod para sa nabanggit na trabaho. Bilang karagdagan, Para sa mga dayuhang technical intern sa larangan ng agrikultura, ayon sa Ministeryo ng Agrikultura, Kagubatan at Pangingsda, Ito ay dapat hawakan alinsunod sa regulasyon na ito, ang training program ay dapat nakasunod alinsunod sa regulasyon na ito.)

Kung sakaling hilingin ng employer o kompanya na magtrabaho ng labis sa oras, sa gabi (10:00 PM hanggang 5:00 AM) o sa araw ng pahinga na itinakda ng batas, kailangang bayaran ang karagdagang sahod alinsunod sa sumusunod na antas sa sumusunod.:

- Karagdagang sahod para sa labis na oras ng paggawa Antas na hindi bababa sa 25% (50% para sa overtime work na lumampas sa 60 oras sa isang buwan. Gayunpaman, ang paglabas nito ay naantala pa rin ng maliliit at katamtamang mga negosyo hanggang Marso 31, 2023.)
- Karagdagang sahod para sa paggawa sa gabi Antas na hindi bababa sa 25%
- Karagdagang sahod para sa paggawa sa araw ng pahinga Antas na hindi bababa sa 35%

※ Kahit na may pagsang-ayon sa pagitan ng technical trainees, ang pagbawas sa antas o halagang itinakda sa ilalim ng batas ukol sa karagdagang sahod ay ituturing na isang paglabag sa Labor Standards Law.

Halimbawa ng paglabag:

Kahit na 8 oras bawat araw ang itinakda sa kontrata, pinagtrabaho ng higit sa 8 oras at hindi binayaran ang 25% at higit pa bilang karagdagang sahod para sa labis na oras ng pagtrabaho.

(13) Bakasyon na may bayad (bawat taon) (Artikulo 39)

Ang lahat ng manggagawang nakapagtrabaho ng anim na sunod-sunod na buwan at pumasok sa higit sa 80% ng lahat na araw na may trabaho ay may karapatang tumanggap ng taunang bakasyon na may bayad

Tagal ng patuloy na pagtrabaho	6 buwan	1 taon at 6 buwan	2 taon at 6 buwan
Bilang ng araw ng bakasyon na may bayad na ipinagkaloob	10	11	12

Halimbawa ng paglabag:

Kahit na isinagawa ang aplikasyon para sa paggamit ng yearly paid vacation leave bago magbakasyon, pagdating ng araw ng sahod ay napansing hindi binayaran ang bahagi na ginawan ng aplikasyon.

(14) Limitasyon o pagbabawal sa probisyon ukol sa pagmumulta (Artikulo 91)

Sa kaso ng pagbabawas ng sahod bilang pagmumulta, kailangang hindi lalampas sa 50% ng regular na araw ng sahod ng nabanggit na manggagawa bawat isang pagbabawas at ang "total" o kabuuan ng pagbabawas sa sahod ay hindi rin dapat lumampas sa 10% ng kabuuang sahod sa isang "pay period" o takdang panahon ng sahurang.

Halimbawa ng paglabag:

Nahuli ng isang oras sa pagpasok sa trabaho ang manggagawa at binawasan ng halagang katumbas ng isang araw na sahod bilang multa

(15) Dormitoryo (Artikulo 96 at iba pa)

Sa pagtira ng manggagawa sa dormitoryo, ipinagbabawal ang mga limitasyon na nagiging hadlang sa malayang pagkilos o pamumuhay nito, tulad ng paghingi ng pahintulot sa nangangasiwa tuwing lalabas ng dormitoryo at iba pa. Bukod pa rito, dapat siguruhing naitatag ang mga itinakdang facilities tulad ng emergency stairs at fire-fighting equipment.

※ Ang "Dormitoryo" na nabanggit dito ay isang pook-tirahan na ipinapagamit sa mga manggagawa kung saan maari itong tumira, mamuhay ng sama-sama (sa paggamit ng kubeta, kusina, banyo o paliguan, sama-samang kumain at iba pa). Subalit sa kasong binigyan ng sariling silid, kung saan may sariling kubeta, kusina at iba pa, hindi ito maituturing na isang dormitoryo dahil hindi namumuhay ng sama-sama sa iba pang manggagawa.

Halimbawa ng paglabag:

Tuwing lalabas mula sa dormitoryo o di kaya'y magpapalipas ng gabi sa ibang lugar ang mga technical trainees, kailangang magpaalam muna o humingi ng permiso sa nangangawisa ng trainee.

2. Batas ukol sa pinakamababang pasahod sa mga manggagawa

Ang halaga ng sahod ay kailangang mas mataas sa pinakamababang pasahod (Artikulo 4)

Halimbawa, kapag pumasok sa isang kontrata na kung saan ang sahod ay mas mababa sa itinakdang pinakamababang pasahod sa ilalim ng batas, ang halagang ito ay mawawalan ng bisa at ang itinakdang pinakamababang halaga ang babayaran.

※ Mayroong dalawang uri ng pinakamababang pasahod gaya ng sumusunod, na kung parehong ipapatupad ay pipiliin o magkakaroon ng prayoridad ang halagang mas mataas. (Artikulo 6)

- ① Pinakamababang pasahod kada rehiyon (pinakamababang pasahod na hiwalay na ipinag-utos sa bawat prepektyur)
- ② Tinutukoy o specified (sang-ayon sa industriya) minimum wage (pinakamababang pasahod na ipinag-utos para sa pangunahing mga manggagawa sa bawat kategorya ng industriya).

Halimbawa ng paglabag:

Kahit na ang pinakamababang pasahod sa rehiyon ay 1,000 yen bawat oras, isinagawa ang kontrata sa pagitan ng technical trainee sa halagang 600 yen bawat oras, at ang halagang ito ang siyang naging basehan sa pagkalkula ng sahod na binayaran.

3. Batas ukol sa kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa sa trabaho

(1) Pagprotekta laban sa panganib at iba pa (Artikulo 20 at iba pa)

Dapat siguruhin ng tagapangasiwa na protektahan ang mga manggagawa laban sa anumang panganib at pinsala sa kalusugan sa pamamagitan ng pagsunod o pagtaguyod sa mga hakbang sang-ayon sa Occupational Safety and Health Law.

Halimbawa ng paglabag:

Kapag nagtatrabaho sa taas na higit sa 2 metro, ang mga handrail ay hindi nakakabit, o hindi ginagamit ang mga kagamitan sa pag-iwas sa aksidente.

Walang nakalagay na safety device sa press machine.

Sa pagsagawa ng arc welding sa loob ng silid, walang nakakabit na exhaust fan device sa silid at hindi ginagamit ang protective mask.

(2) Pagtuturo sa kaligtasan at kalusugan (Artikulo 59)

Sa pag-employo ng manggagawa o pagbagago sa nilalaman ng trabaho nito, kailangang isagawa ang sapat na pagtuturo sa kaligtasan at kalusugan kaugnay sa trabahong gagawin.

Bukod pa rito, sang-ayon sa mga alituntunin at batas, kailangang bigyan ng special training ang manggagawang gagawa ng trabahong mapanganib o mapinsala.

Halimbawa ng paglabag:

Bagama't hindi nakatanggap ng special training, pinagawang magmaneho ng crane (may kapasidad sa pagbuhat ng mga bagay na may bigat na hindi aabot sa 5 tons), magmaneho ng mobile crane (may kapasidad sa pagbuhat ng mga bagay na may bigat na hindi aabot sa 1 ton), crane na ginagamit sa pagsaklot (crane na may kapasidad sa pagbuhat ng mga bagay na may bigat na hindi aabot sa 1 ton, mga bagay na may kinalaman sa mobile crane), pagkabit at pagbaklas ng metallic mold ng power press atbp, pagsagawa ng arc welding at iba pa.

(3) Limitasyon o pagbabawal sa pagtatrabaho (Artikulo 61)

Para sa mga itinakdang trabahong itinuturing na mapanganib, ay hindi maaring ipaubaya dito maliban sa mga manggagawang may sapat na kuwalipikasyon at lisensiya

Halimbawa ng paglabag:

Bagama't walang sapat na kuwalipikasyon, pinagawang magmaneho ng crane (may kapasidad sa pagbuhat ng mga bagay na may bigat na higit sa 5 tons), pagmaneho ng mobile crane (may kapasidad sa pagbuhat ng mga bagay na may bigat na higit sa 1 ton), crane na ginagamit sa pagsaklot (crane na may kapasidad sa pagbuhat ng mga bagay na may bigat na higit 1 ton, mga bagay na may kinalaman sa mobile crane), pagmaneho ng forklift (may maximum load na higit sa 1 ton), gas welding, construction machine (na may bigat na higit sa 3 tons) at iba pa.

(4) Pagsusuri sa kalusugan (Artikulo 66)

Kailangang isagawa ng employer o kompanya ang pagsusuri sa kalusugan ng manggagawa sa panahon ng pagkatanggap nito sa trabaho at sa bawat itinakdang panahon o period (1 taon o sa loob ng 6 buwan).

Halimbawa ng paglabag:

Bagama't higit sa isang taon na ang nakakalipas mula ng mag-umpisang magtrabaho bilang technical trainee, hindi pa nakakatanggap ng health check-up.

4. Batas ukol sa seguro ng manggagawa sa panahon ng aksidente

Sa kasong ang manggagawa ay nakatamo ng pinsala sa oras ng trabaho o sa pag-commute nito sa trabaho, maaring tanggapin ang sumusunod na mga benepisyo kapag hiniling ng manggagawa o ng pamilya nito.

- ① Kung sakaling kinakailangang magpagamot, walang sisingiling kabayaran sa mga gastusin sa pagpapabuti o pagpapagamot : Benepisyo (kabayaran) sa pagpapagamot
- ② Kung sakaling hindi makakatanggap ng sahod ang manggagawa dahil hindi nito magawang magtrabaho sanhi ng pagpapagamot, mula sa ikaapat na araw na hindi makapag-trabaho ay ipagkakaloob ang 80% ng itinakdang halaga bilang daily basic benefit : Benepisyo (kabayaran) sa pagliban mula sa trabaho.
- ③ Sa paggaling mula sa pagkapinsala, kung may natitirang pinsala sa katawan, ipagkakaloob ang pensiyon o lump-sum payment depende sa antas ng natitirang pinsala : Benepisyo (kabayaran) sa pagkapinsala
- ④ Kung namatay ang manggagawa, ipagkakaloob ang pensiyon o lump-sum payment alinsunod sa bilang ng naulilang miyembro ng pamilya at iba pa : Benepisyo (kabayaran) para sa naulilang pamilya
 - ※ Bukod pa rito, mayroon iba pang mga compensation o pensiyon kung naaangkop sa itinakdang kondisyon, tulad ng pensiyon (compensation) para sa pagkakasugat o pagkakasakit kapag ang kondisyon ng sakit o sugat ay hindi na gumagaling (fixed sickness condition) makalipas ang takdang panahon mula ng sinimulan ang pagpapagamot, o kaya ay nursing benefit (compensation) kung ang antas ng disability ay malubha, at tumanggap ng pag-aalaga mula sa pamilya o sa nursing services sanhi ng malubhang pinsala o pagkaimbalido. Bilang karagdagan, patungkol sa mga sakit at iba pa. na ang dahilan ay ang mga tukoy na sangkap ng kemikal, at iba pa. dahil nga maari itong lalabas sa paglipas ng panahon, pwede pa ring maghabol kahit na pagkatapos maka uwi.

Suriin natin ang kondisyon ng inyong trabaho

Pangalan : _____ * Puwedeng gumamit ng alyas

Tagal ng paglagi sa bansa : _____ (Taon /Buwan /Araw) ~ (Taon /Buwan /Araw)

Kompanya kung saan nagtatrabaho : _____

Institusyon na nagpadala sa inyo : _____

Pahayag ukol sa mga kondisyon ng trabaho _____

- 1 Nakatanggap ba kayo ng “Pahayag ukol sa kondisyon ng trabaho” mula sa kompanyang pinapasukan
(Oo / Hindi / Hindi alam)
- 2 Pakibigay ang halaga ng sahod na nakasulat sa “Pahayag ukol sa kondisyon ng trabaho”
(Buwanang halaga / Arawang halaga / Halaga bawat oras : _____ yen)
- 3 Binayaran ba ng kompanya ang halaga ng sahod na nakasulat sa “Pahayag ukol sa kondisyon ng trabaho” ?
(Oo / Hindi)

Oras ng trabaho : _____

- 1 Alam ba ninyo ang itinakdang oras ng trabaho sa kompanyang pinapasukan ninyo? (Oo / Hindi)
- 2 Paano pinangangasiwaan ang oras ng trabaho?
(Time Card / Attendance Record Logbook / sariling memo / iba pa[_____]/ Walang anumang ginagamit)
- 3 Ilang oras ang overtime ninyo sa nakaraang buwan? (Humigit-kumulang sa : _____ oras)
- 4 Inuuwi ba ninyo ang trabaho upang gawin ito sa bahay? (Oo / Hindi)
- 5 May oras ng pahinga ba sa trabaho ninyo? (Oo / Wala)

Kabayaran ng sahod _____

- 1 May ibinabawas ba mula sa inyong sahod? (Mayroon / Wala)
Kung ang sagot ay “Mayroon”, pakibigay ang halagang ibinabawas
(Utility Costs : _____ yen / Pabahay : _____ yen / Pagkain : _____ yen / iba pa : _____ yen)
- 2 Binabayaran ba ng kompanya ang overtime work? (Oo (Nakaraang buwan _____ yen) • Hindi)
- 3 Magkano ang ibinibigay na overtime pay sa isang oras (1 oras : _____ yen)
- 4 Sino ang humahawak ng inyong bankbook at stampa? (Kompanya / Saril / iba pa _____)

Iba pa _____

- 1 Isinasagawa ba ninyo ang medical checkup ng isang beses sa loob ng isang taon? (Oo / Hindi)
- 2 May pagkakataon bang na-aksidente kayo sa oras ng trabaho? (Oo / Hindi)
Kung ang sagot ay “Oo”, sino ang nagbayad ng gastos sa pagpapagamot?
(Kompanya / Sarili / Workers’ Accident Compensation Insurance)
- 3 Tuwing inuutusan sa trabaho may mga pagkakataon ba na nasuntok o nakaranas ng karahasan?
(Oo / Hindi)

Impormasyon tungkol sa consultation dial para sa mga dayuhan

Ang Ministry of Health, Labor at Welfare ay nagtatag ng isang Consultation Dial para sa mga dayuhan upang makinig sa mga konsulta mula sa mga dayuhang manggagawa sa mga sumusunod na 13 wika bilang karagdagan sa English at Chinese.

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

Para sa pagkonsulta sa consultation dial para sa mga dayuhan, may bayad kada 180 seconds na 8.5yen (kasali na tax) kung sa telephone, 180 seconds ay 10yen (kasali na tax) kung sa cellphone naman tumawag.

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

Impormasyon tungkol sa Labor Conditions Consultation Hotline

Ang Employment Conditions Consultation Hot Line ay isang proyekto na isinagawa ng Ministry of Health, Labor and Welfare bilang isang consignment na proyekto. Ito ay free dial, libreng tawag kahit saang banda sa bansa. Makakatawag kahit alin man sa telephone, cellphone at public telephone.

Sa Employment Conditions Consultation Hotline, bilang karagdagan narin ng Japanese, English at Chinese makapag konsulta narin sa 14 na wika na nasa baba. Matapos magsara o tuwing holiday, ang mga prefectural labor bureau at ang Labor Standards Inspection Office nagpapaliwanag sila tungkol sa mga batas at regulasyon at sumasanguni sa mga may kaugnayan na organisasyon patungkol sa mga kondisyon sa pagtatrabaho.

Wika	Araw	Oras	Numero
Hapones	Lunes - Linggo (Araw-araw)	○ Weekdays (Lunes hanggang Biyernes) 5pm to 10pm ○ Sat, Sun • araw ng pista 9am to 9pm	0120-811-610
Ingles			0120-531-401
Intsik			0120-531-402
Portuges			0120-531-403
Espanyol	Martes, Huwebes - Sabado		0120-531-404
Tagalog	Martes, Huwebes, Sabado		0120-531-405
Vietnamese	Martes, Huwebes, Sabado		0120-531-406
Myanmar	Miyerkules, Linggo		0120-531-407
Nepali			0120-531-408
Koreano	Huwebes, Linggo		0120-613-801
Thai			0120-613-802
Indonesian			0120-613-803
Cambodian (Khmer)	Lunes, Sabado		0120-613-804
Mongolian		0120-613-805	

※ Ang oras ng pagtanggap ng "Hanay para sa mga dayuhang empleyado" at "numero para mga kondisyon sa pagtatrabaho" ay maaaring magbago. Mangyaring bisitahin ang sumusunod na website para sa pinakabagong impormasyon.
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

