

BẠN CẦN BIẾT

NHỮNG KIẾN THỨC CƠ BẢN KHI LÀM VIỆC TẠI NHẬT BẢN

~Dành cho những đối tượng chuẩn bị xin việc~



Chúng tôi luôn bên bạn!
Giúp bạn cảm thấy yên tâm tại nơi làm việc.
Hỗ trợ sự phát triển của doanh nghiệp



全国社会保険労務士会連合会

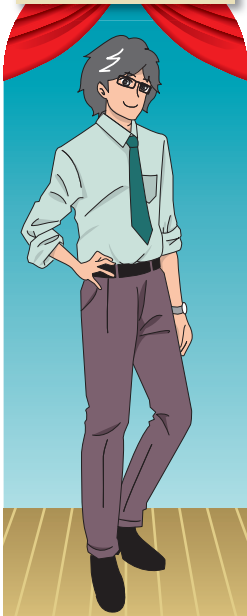
Japan Federation of Labor and Social Security Attorney's Associations

MỤC LỤC

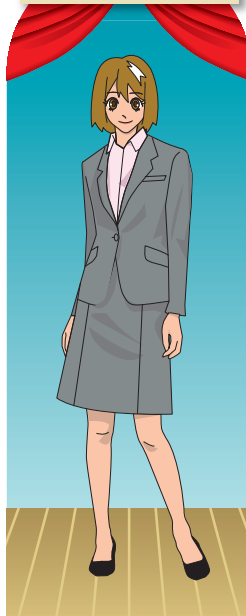
1	Làm việc tại công ty	2
2	Các hình thức lao động	6
3	Hãy cùng xem bảng lương	10
4	Bạn cần xác nhận những gì trước khi vào công ty	14
5	Bạn phải làm gì khi muốn xin nghỉ phép	20
6	Bạn phải làm gì khi gặp rắc rối tại nơi làm việc	24
7	Bạn phải làm gì khi bị bệnh hay bị thương	28
8	Bạn phải làm gì khi gặp tai nạn tại nơi làm việc hoặc trên tuyến đường đi làm	32
9	Bạn phải làm gì sau khi đã thôi việc hay bị mất việc làm	36
10	Cuộc sống của bạn sau khi nghỉ hưu	40
11	Địa chỉ tư vấn khi bạn gặp khó khăn	46
	SHAROUSHI LÀ GÌ?	48

Giới thiệu nhân vật

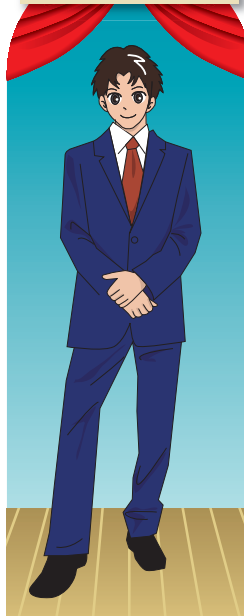
Trưởng phòng Furukawa
(Cấp trên của anh Yasuda)



Kato san
(Tiền bối của anh Yasuda)



Yasuda
(Nhân viên mới)

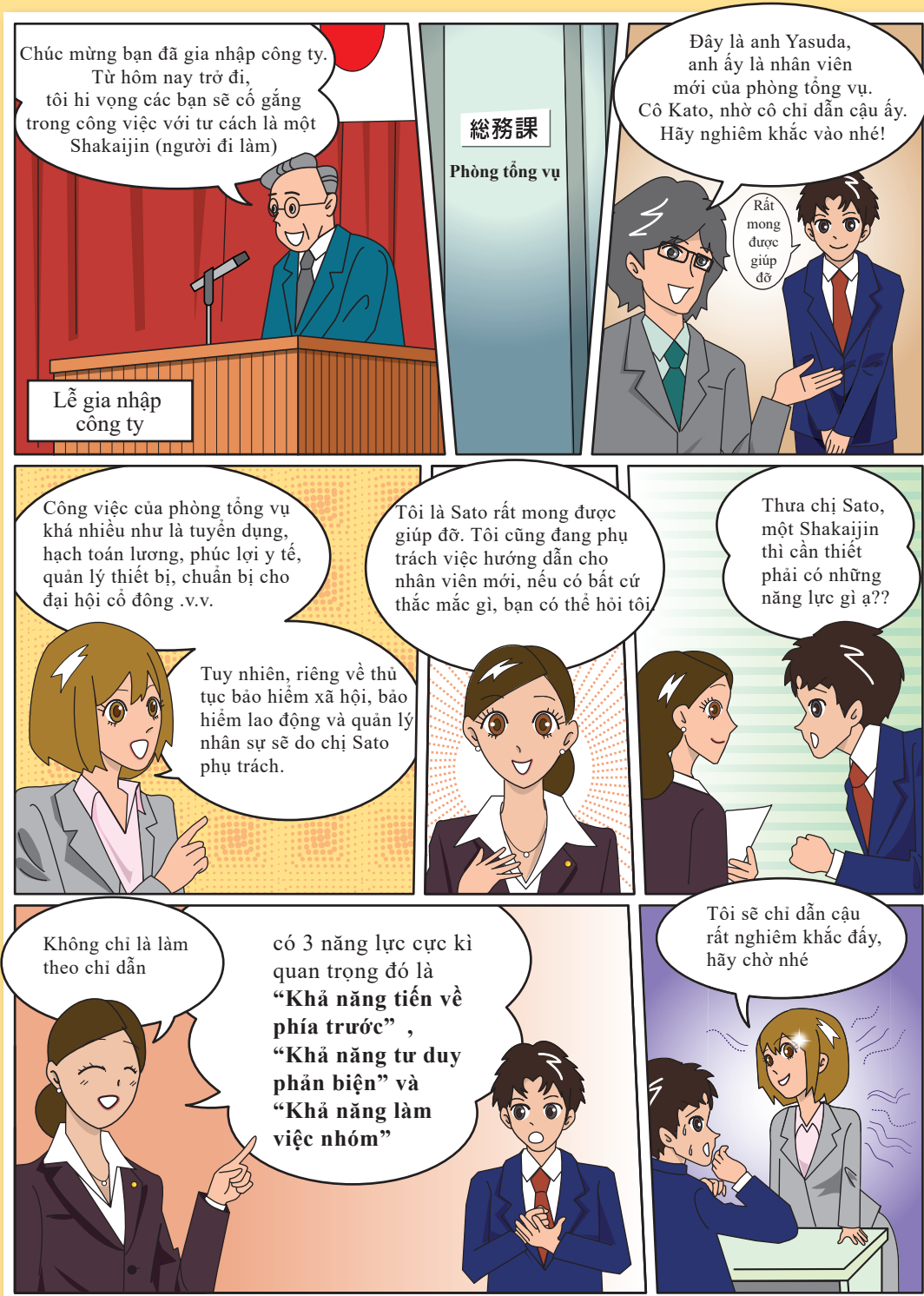


Sato san
(Chuyên viên tư vấn- Sharoushi)



1

Làm việc tại công ty



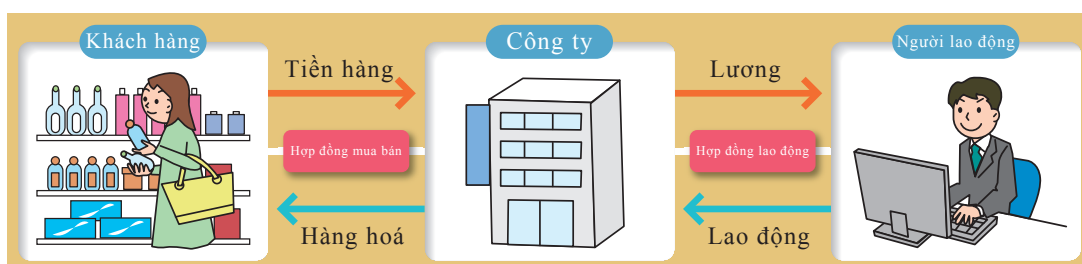
Chúng ta hãy cùng tìm hiểu xem làm việc tại công ty là như thế nào nhé!



Sato- Sharoushi

• Làm việc tại công ty

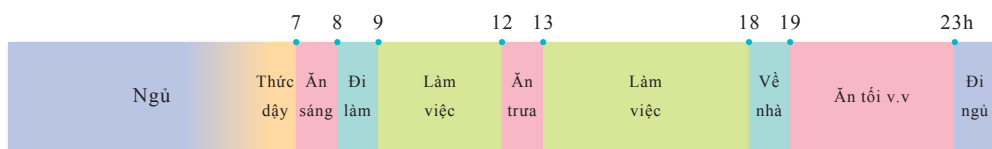
Như hình minh hoạ bên dưới, làm việc tại công ty có nghĩa là công ty và người lao động ký hợp đồng lao động, người lao động được trả lương dựa trên việc lao động. Khi một hợp đồng lao động được ký kết, người lao động có “nghĩa vụ phải làm việc trung thành với công ty”, và công ty có “nghĩa vụ phải trả mức lương đã ký trong hợp đồng lao động”.



Như vậy, làm việc tại công ty được xây dựng bởi những lời hứa có giá trị trong xã hội, nên đương nhiên bạn phải tuân thủ các quy tắc, nếu không, sẽ có hình phạt. Do đó, trước khi ra ngoài xã hội, việc nắm bắt tầm quan trọng của “làm việc”, trang bị cho bản thân những kiến thức cần thiết và làm việc với tinh thần trách nhiệm là điều rất quan trọng.

• Một ngày của người lao động

Tiếp theo, hãy cùng xem lịch trình làm việc trong một ngày của người lao động thông thường. Khi bạn vào công ty, bạn sẽ làm việc khoảng 8 tiếng trong 1 ngày. Điều này cũng tương tự như thời gian khi bạn đi học. Nếu bạn chia khoảng thời gian 24 giờ trong 1 ngày ra làm 3 phần, thì một phần sẽ dùng cho công việc, một phần sẽ dùng để nghỉ ngơi và chăm sóc bản thân và 1 phần dùng cho các bữa ăn, thời gian đi lại và giải trí. Vì phải dùng một nửa số thời gian sau khi tỉnh giấc cho công việc nên bạn sẽ muốn sử dụng nó một cách có ý nghĩa. Bạn có thể không hiểu ý nghĩa của “làm việc” trừ khi bạn đi làm, nhưng việc tìm ra ý nghĩa theo cách của chính mình sẽ khiến bạn có một cuộc sống trọn vẹn.



◆ Quá trình của một Shakaijin từ khi được tuyển dụng đến khi nghỉ hưu

Tiếp theo chúng ta hãy cùng xem xét quá trình từ khi một người vào công ty cho đến khi họ nghỉ hưu.



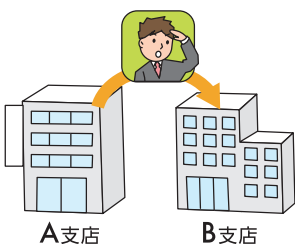
● **Trước khi vào công ty** Sau khi xem nội dung tuyển dụng, nếu bạn là học sinh trung học phổ thông và bạn nộp đơn sau khi nhận được sự giới thiệu từ trường, bạn sẽ thực hiện các vào bài kiểm tra viết, bài kiểm tra năng khiếu, phỏng vấn tập thể, phỏng vấn cá nhân, v.v. Kết quả là phía công ty sẽ quyết định tuyển dụng và nếu bạn có mong muốn vào công ty thì bạn sẽ tiếp nhận “**Naitei**”. Naitei giống như một lời hứa sẽ tuyển dụng bạn vào công ty.



● **Khi vào công ty** Sau khi kiểm tra các điều kiện lao động, ký cam kết làm việc trung thành sau khi gia nhập công ty, bạn sẽ gia nhập công ty. Nhiều công ty cũng tổ chức tập huấn sau khi bạn gia nhập công ty. Một số công ty thường có **thời gian thử việc** khoảng ba tháng để kiểm tra năng lực của nhân viên như khả năng và thái độ làm việc.



● **Thăng tiến** Thông thường sau khi vào công ty, cứ mỗi năm bạn sẽ được xem xét tăng lương. Công ty sẽ đánh giá bạn đã làm việc đạt yêu cầu của công ty hay chưa để quyết định việc tăng hay giảm tiền lương. Và căn cứ vào đó, bạn có thể tăng hoặc giảm lương. Ngoài ra, khi tinh thần trách nhiệm công việc của bạn tăng lên, bạn cũng có thể được xem xét **tăng lương** hoặc được **thăng chức**. Điều này phụ thuộc vào hệ thống nhân sự của từng công ty.



● **Điều chuyển** Bạn có thể làm việc cho đến khi nghỉ hưu trong một bộ phận từ thời điểm bạn vào làm ở công ty. Cũng có nhiều công ty nhằm mục tiêu đào tạo nhân lực sẽ bố trí bạn làm việc ở nhiều bộ phận khác nhau. Trong một số trường hợp, bạn có thể được chuyển đến làm việc ở một địa điểm khác hoặc bạn có thể được chuyển đến làm việc ở một công ty khác.



● **Nghỉ hưu, nghỉ việc, sa thải** Hiện nay, hầu hết các công ty kết thúc hợp đồng lao động khi người lao động đạt đến một độ tuổi nhất định. Cơ chế như vậy được gọi là **nghỉ hưu**, và khi bạn đến tuổi nghỉ hưu, bạn sẽ **nghỉ làm việc** ở công ty. Khi đó, một số có công ty sẽ **Trợ cấp thôi việc cho bạn**.

Ngoài ra, cũng có trường hợp người lao động rời công ty, thay đổi công việc mà không làm việc cho đến tuổi nghỉ hưu. Hoặc có trường hợp bạn có thể bị buộc rời khỏi công ty. Điều này được gọi là **sa thải**, và có nhiều lý do khác nhau như điều kiện kinh doanh xấu đi, hành vi vi phạm của người lao động, thiếu khả năng lao động, bệnh tật .v.v

◆ Năng lực cần có khi làm việc tại công ty

Hãy cùng tìm hiểu những năng lực bạn cần có khi làm việc tại công ty nhé.

● Kỹ năng cơ bản của Shakaijin

“Kỹ năng cơ bản của Shakaijin” cấu thành bởi 3 năng lực (12 yếu tố) bao gồm “khả năng tiến lên phía trước”, “khả năng tư duy phản biện” và “khả năng làm việc nhóm”, đây là những “kỹ năng cơ bản cần thiết để làm việc với nhiều người khác nhau tại nơi làm việc, cộng đồng địa phương” do Bộ kinh tế, thương mại và công nghiệp đề xướng. Do những thay đổi trong môi trường xung quanh doanh nghiệp và thế hệ trẻ, cùng với “kỹ năng học tập cơ bản”, “kiến thức chuyên môn” thì điều quan trọng hơn hết là phải có ý thức thúc đẩy “kỹ năng cơ bản của Shakaijin” nhằm phát huy hiệu quả những khả năng trên.

Kỹ năng cơ bản của Shakaijin (3 năng lực/ 12 yếu tố)

Khả năng tiến lên phía trước (Hành động) ~ Khả năng tiến từng bước về phía trước, dù có thất bại cũng kiên trì vượt qua ~



Tính độc lập Khả năng nỗ lực, tiến triển mọi việc

Thay vì chờ đợi chỉ thị thì tự mình nỗ lực tích cực tìm ra việc cần làm

Khả năng tác động Khả năng lôi cuốn người khác làm việc

Không chỉ riêng bản thân mà cùng với những người xung quanh hoàn thành mục tiêu

Khả năng thực thi Khả năng thiết lập mục tiêu và hành động chắc chắn

Đặt mục tiêu cho bản và theo đuổi đến cuối cùng dù gặp khó khăn giữa chừng

Khả năng tư duy phản biện (Suy nghĩ) ~ Khả năng tự đặt câu hỏi, suy nghĩ thông suốt ~



Khả năng phát hiện vấn đề Khả năng phân tích tình hình hiện tại, làm sáng tỏ các mục tiêu và vấn đề

Phát hiện những vấn đề hiện tại và tìm ra cách giải quyết chúng

Khả năng lập kế hoạch Khả năng xác định và chuẩn bị quy trình để giải quyết vấn đề

Xác định cách thức giải quyết vấn đề, lên kế hoạch về thời gian, tài chính, nhân sự cần thiết

Khả năng sáng tạo Khả năng tạo ra các giá trị mới

Nghĩ đến những phương pháp mới mà không bị ràng buộc bởi các ý tưởng hiện có

Khả năng làm việc nhóm (Teamwork) ~ Khả năng làm việc với nhiều người, nỗ lực để hướng đến mục tiêu ~



Khả năng truyền đạt Khả năng truyền đạt ý kiến của bản thân một cách rõ ràng

Chỉnh sửa, truyền đạt ý kiến của bản thân cho đối phương một cách dễ hiểu

Khả năng lắng nghe Khả năng lắng nghe nghiêm túc ý kiến của đối phương

Tạo không khí để đối phương có thể nói chuyện dễ dàng và đưa ra ý kiến

Tính mềm dẻo Khả năng thấu hiểu sự khác biệt về ý kiến và lập trường

Không chỉ chú trọng vào cách làm của bản thân, mà còn phải thấu hiểu, tôn trọng ý kiến và lập trường của người xung quanh,

Khả năng nắm bắt tính hình Khả năng thấu hiểu mối quan hệ giữa bạn với mọi người và mọi vật xung quanh

Hiểu và hành động đúng với vai trò của bản thân tại nơi làm việc

Tính kỉ luật Khả năng giữ lời hứa và tuân thủ quy tắc

Giữ lời hứa với người khác, buộc bản thân tuân theo các nguyên tắc xã hội

Khả năng kiểm soát căng thẳng Khả năng đối phó với nguồn phát sinh căng thẳng

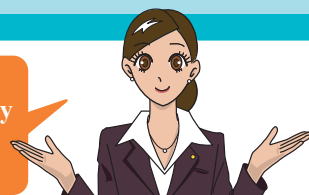
Hiểu rõ nguyên nhân gây căng thẳng và phương pháp nhằm giải tỏa căng thẳng.

2

Các hình thức lao động



Quả thật là có rất nhiều hình thức lao động nhĩ! Ở phần này, chúng ta hãy cùng nhau tìm hiểu về từng hình thức nhĩ!



◆ Có những hình thức lao động nào?

Mặc dù ở Nhật Bản các hình thức lao động rất đa dạng, nhưng phần lớn được phân loại như ở bảng bên dưới. Khi chọn hình thức lao động, bạn hãy nhớ cân nhắc không chỉ các ưu nhược điểm, mà còn về mục tiêu tương lai của chính bản thân và công việc bạn muốn làm nhĩ.

Người lao động	Người lao động làm việc thường trực		Hình thức lao động điển hình khi làm việc thường trực. Thời gian làm việc phổ biến: 8h/ngày, 40h/tuần.
	Người lao động làm việc không thường trực	Nhân viên bán thời gian	Ngày giờ làm việc thường ít hơn nhân viên chính thức.
		Nhân viên hợp đồng	Làm việc theo hợp đồng có thời hạn nhất định. Thường là 3 năm.
		Nhân viên phái cử	Kí hợp đồng với một công ty nhân lực trung gian rồi được cử đến nơi làm việc.
Người không được tuyển dụng			Hộ kinh doanh, cá nhân tự kinh doanh, người làm ngành giải trí, vận động viên, nông dân, ngư dân,...

354

Thế nào là làm việc thường trực và không thường trực?

Mặc dù chưa có định nghĩa pháp lý, Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản định nghĩa “làm việc thường trực” là việc một nhân viên được công ty tuyển dụng đáp ứng 3 điều kiện sau đây. Nhân viên được tuyển dụng làm việc thường trực thường được gọi là “nhân viên chính thức”.

① Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

② Thời gian lao động cố định là toàn thời gian.

③ Làm việc trực tiếp. (Không phải mối quan hệ lao động mà nhân viên chịu sự quản lý của người không phải là người sử dụng lao động trong hợp đồng lao động (làm việc gián tiếp), chẳng hạn như người lao động phái cử.)

* Trường hợp lao động phái cử, vẫn có trường hợp nhân viên có hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bên phái cử. Tuy nhiên, ở đây có sự khác nhau giữa quan hệ lao động và quan hệ quản lý, chỉ huy, từ đó xác định là làm việc gián tiếp.

(Nguồn: Tài liệu “Tầm nhìn về hình thức lao động lý tưởng” của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản, ngày 28 tháng 3 năm 2012.)

Người lao động không đáp ứng bất kỳ điều kiện nào trong 3 điều kiện trên được xem là làm việc không thường trực.

• Ưu điểm và nhược điểm của từng hình thức lao động là gì?

Chúng ta đã tìm hiểu về sự khác nhau giữa các hình thức lao động tại Nhật Bản. Trong phần này, hãy cùng tìm hiểu về ưu nhược điểm của mỗi loại định. Tất nhiên, những điều này còn tùy thuộc vào từng công ty, vì vậy hãy tham khảo như một hướng dẫn chung.

	Ưu điểm	Nhược điểm
Người lao động làm việc thường trực	• Lương thưởng cao • Công việc cuộc sống tương lai ổn định • Được giao phó trọng trách lớn	• Có khả năng làm thêm giờ quá nhiều • Trách nhiệm đi liền với căng thẳng
Nhân viên bán thời gian	• Ngày giờ làm việc linh hoạt	• Không có thưởng hoặc thưởng ít • Lương thấp hơn nhân viên chính thức hoặc nhân viên phái cử
Nhân viên hợp đồng	• Ngày giờ làm việc linh hoạt • Có cơ hội trở thành nhân viên chính thức nếu thể hiện tốt	• Công việc không ổn định
Nhân viên phái cử	• Lương thưởng cao hơn nhân viên bán thời gian • Cơ hội tích lũy kinh nghiệm kỹ thuật chuyên ngành • Ngày giờ làm việc linh hoạt	• Không có thưởng hoặc thưởng ít • Lương thấp hơn nhân viên chính thức • Thời gian hợp đồng ngắn (không quá 3 năm)
Hành nghề tự do Giám đốc	• Tự chủ về thời gian, tốc độ làm việc • Trong nhiều trường hợp, có thể kiếm được nhiều tiền hơn làm nhân viên • Vì không có quy định tuổi nghỉ hưu nên có thể tự quyết định thời điểm nghỉ việc.	• Không có bảo hiểm, trợ cấp • Trách nhiệm nặng nề • Thu nhập có thể không ổn định

◆ Tỷ lệ sinh giảm, già hóa dân số và môi trường làm việc

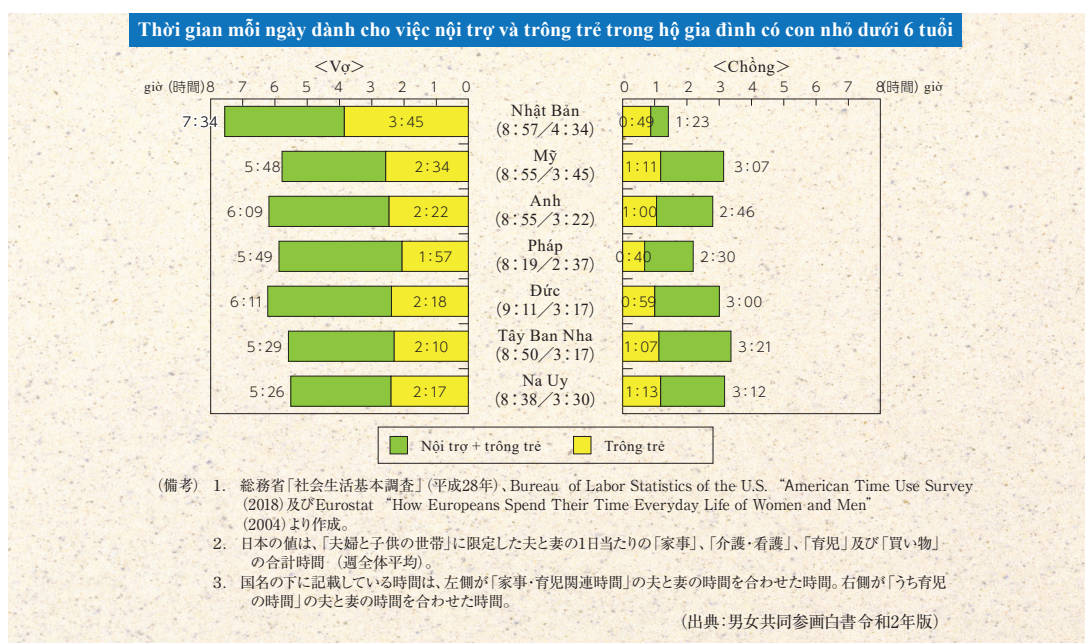
Ở Nhật Bản, tỷ lệ sinh đang giảm và dân số ngày càng già đi, số lượng lao động ngày càng giảm, phải cân bằng việc chăm sóc trẻ em và chăm sóc dài hạn. Cùng với đó thì nhu cầu tuyển dụng lao động đang dần được đa dạng hoá.

Vì vậy, chính phủ Nhật Bản đang tăng cường cải cách môi trường làm việc để tiến tới một xã hội mà cá nhân có thể lựa chọn hình thức lao động mình thích với tương lai ổn định hơn.

Trách nhiệm đảm đương việc trông trẻ và việc nội trợ

Theo khảo sát năm 2018 của Bộ Nội vụ Nhật Bản về thời gian liên tục trông con trong 1 ngày của những cặp vợ chồng nuôi con nhỏ dưới 6 tuổi thì thời gian dành cho việc trông trẻ của người vợ thường nhiều hơn người chồng.

Ngoài việc cải thiện, cân bằng giữa việc làm và đời sống cá nhân của người đàn ông thì sự tham gia tích cực của người chồng đối với việc chăm sóc con cái hay phụ trách việc nhà cũng là yêu cầu đang được đặt ra.



Nguồn: Báo cáo công tác bình đẳng giới năm 2020/ 男女共同参画白書

Hãy cùng suy nghĩ!

- Môi trường làm việc thế nào sẽ cho phép phụ nữ sau sinh/hôn nhân tiếp tục chủ động trong công việc?
- Bạn nghĩ sao về sự gia tăng số lượng người lao động nước ngoài tại Nhật?
- Cần có sự hỗ trợ như thế nào để người lao động có thể cân bằng giữa công việc và việc điều trị bệnh?
- Làm thế nào để xây dựng xã hội mà người trên 65 tuổi vẫn có thể tiếp tục làm việc?

3

Hãy cùng xem bảng lương



Có nhiều khoản tiền bị trừ từ khoản tiền được chi trả. Tại sao lại như vậy? Mục đích của việc khấu trừ này là để nhà nước và các doanh nghiệp bảo đảm cuộc sống cho nhân viên của mình.



◆ Bảng lương được chia làm 3 phần

Thông thường, bảng lương có 3 phần “chuyên cần”, “khoản tiền được chi trả”, “khoản khấu trừ”

● Ví dụ: Giả định trường hợp làm việc ở Tokyo

勤 怠			支 給 額		控 除 額		
			項 目	金 額			
出勤日数			20		法定控除	健康保険	9,870
有給日数			0			厚生年金保険	18,300
欠勤日数			0			雇用保険	626
特別休暇			0			所得税	3,620
						住民税	7,500
						法定控除計	39,916
時間外勤務時間	残業時間	5			その他の控除	一般財形	10,000
	休出日数					組合費	500
	休出時間						
	深夜残業						
早退・遅刻	遅早回数					その他の控除計	10,500
	遅早時間					控除額合計	50,416
			支給額	208,645		差引支給額	158,229

◆ Chuyên cần

Chuyên cần gồm số ngày làm việc, số ngày nghỉ, số ngày nghỉ có lương, thời gian làm việc, thời gian tăng ca. Khoản tiền được chi trả sẽ được tính dựa trên những điều này.

◆ Khoản tiền được chi trả

Khoản tiền này sẽ được tính dựa trên số ngày làm việc và số ngày nghỉ. Hãy cùng tìm hiểu về nội dung của các khoản được chi trả chủ yếu Nhưng hãy chú ý rằng, việc chi trả cho các khoản trợ cấp sẽ tùy thuộc vào từng công ty và hình thức lao động.

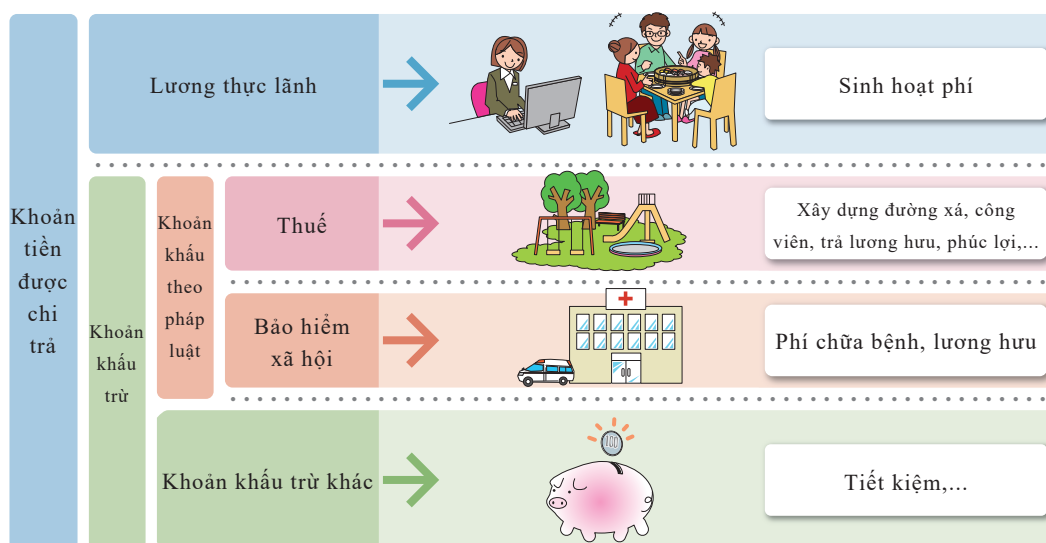
- **Lương cơ bản:** là mức lương cơ bản không bao gồm các loại trợ cấp khác.
- **Trợ cấp chức vụ:** khoản trợ cấp dành cho người những có chức vụ ví dụ như tổ trưởng, trưởng phòng,...
- **Trợ cấp gia đình:** khoản trợ cấp trong trường hợp cần nuôi dưỡng con cái, vợ chồng.
- **Trợ cấp chỗ ở:** khoản trợ cấp trong trường hợp thuê nhà, mua nhà.
- **Trợ cấp làm thêm giờ:** khoản trợ cấp do làm việc quá thời gian lao động mà công ty quy định.

◆ Khoản tiền khấu trừ

Là khoản tiền được trừ ra trên khoản tiền được chi trả tính trên chuyên cần, khoản tiền còn lại sau khi trừ đi là khoản tiền được chi trả thực lãnh. Ở đây, tại sao khoản tiền được chi trả mà chúng ta chăm chỉ làm ra lại bị giảm xuống? Hãy cùng tìm hiểu nội dung của những khoản khấu trừ này nhé!

● Khoản tiền khấu trừ được dùng làm gì?

Như hình vẽ dưới đây, tiền khấu trừ bao gồm “khấu trừ theo pháp luật” và “khoản khấu trừ khác”. Khấu trừ theo pháp luật bao gồm thuế và phí bảo hiểm xã hội, khoản này sẽ được dùng để hỗ trợ cho những chi phí trong đời sống của mọi người. Công ty sẽ thay nhân viên thực hiện các thủ tục và chi trả những khoản này.



● Thuế

Mọi người chắc đã biết đến thuế giá trị gia tăng phải trả khi đi mua hàng. Trong khi đó, khoản tiền trừ ra từ lương bao gồm thuế thu nhập và thuế thị dân. Thuế thu nhập được nộp cho nhà nước, trong khi thuế thị dân được nộp cho tỉnh thành và quận huyện nơi bạn sinh sống. Có rất nhiều cách sử dụng thuế, nhưng gần gũi nhất với mọi người có thể kể đến như: y tế, lương hưu, phúc lợi, ngoài ra thuế còn được sử dụng trong việc xây dựng công viên, đường xá, trường học ,.....

● Phí bảo hiểm xã hội

Thật tồi tệ nếu như bạn hoặc gia đình bị bệnh, bị thương, thất nghiệp hay qua đời. Chúng ta không thể biết được khi nào điều đó xảy ra. Chế độ bảo trợ xã hội ra đời để giúp đỡ cho những người rơi vào hoàn cảnh như vậy. Những khoản bảo hiểm xã hội thuộc chế độ bảo trợ này như: bảo hiểm y tế, bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm việc làm, bảo hiểm chăm sóc (cho người từ 40 trở lên),... sẽ được khấu trừ từ khoản tiền được chi trả .

◆ Những điểm cần kiểm tra khi nhận được bảng lương

Dưới đây là tổng hợp những lưu ý mà bạn cần phải xác nhận khi nhận lương. Lần đầu nhận được bảng lương, hãy kiểm tra những nội dung này nhé.

● Lương cơ bản vùng

Tùy vào hình thức lao động sẽ có nhiều mức lương khác nhau. Tuy nhiên, bạn sẽ chấp nhận làm việc bất chấp mức lương thấp như thế nào ư? Câu trả lời tất nhiên là KHÔNG. Để bảo vệ cuộc sống của người lao động, khoản tiền được chi trả thấp nhất mà công ty phải chi trả, được gọi là “Lương tối thiểu” được quy định trong pháp luật. “Lương tối thiểu” gồm có lương tối thiểu vùng và lương tối thiểu theo ngành nghề làm việc. Ở đây chúng tôi giới thiệu bảng lương tối thiểu vùng. Khi nhận bảng lương, bạn nhớ hãy kiểm tra thật kỹ nhé!

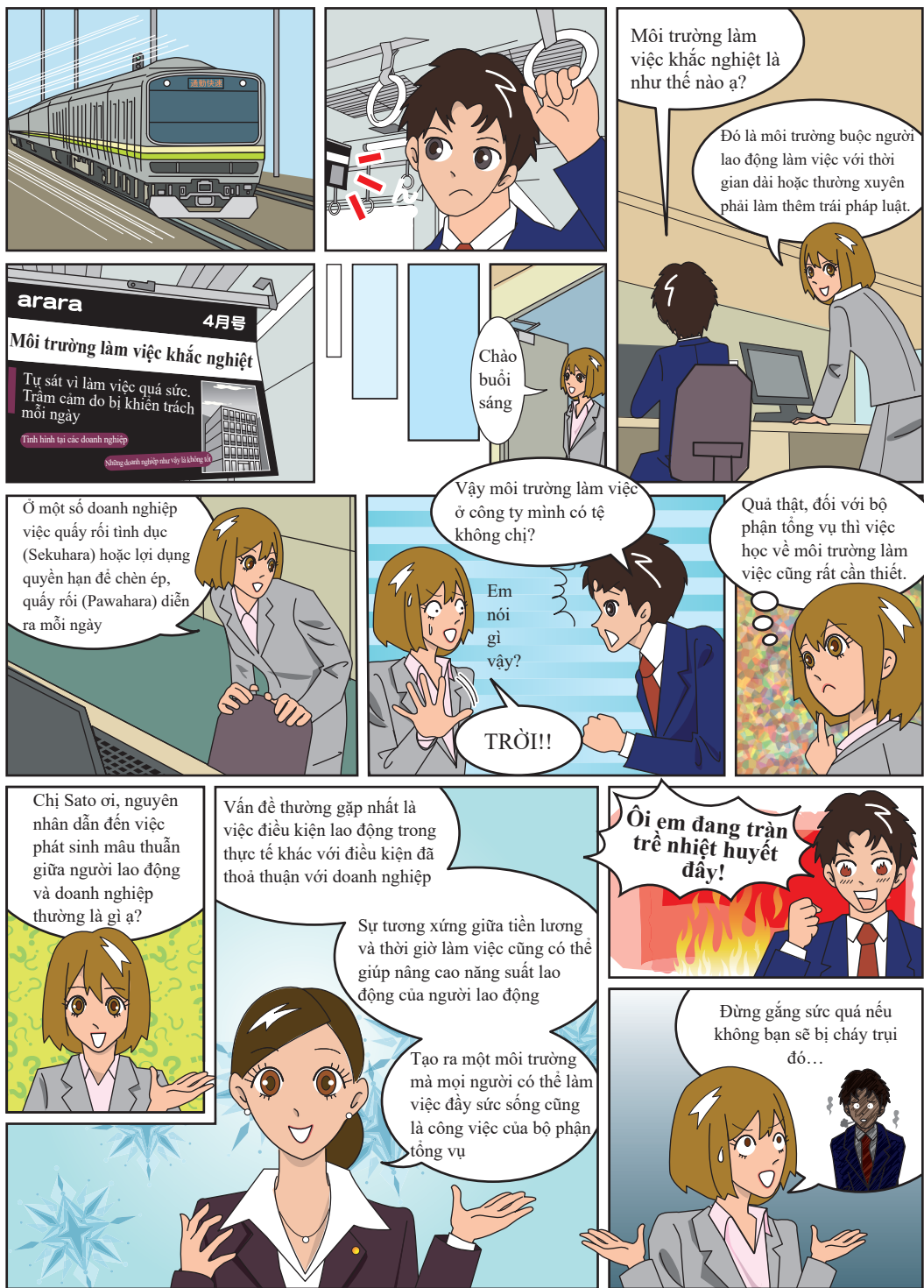
都道府県ごとの最低賃金時間額 (円)

北海道	889	石川県	861	岡山県	862
青森県	822	福井県	858	広島県	899
岩手県	821	山梨県	866	山口県	857
宮城県	853	長野県	877	徳島県	824
秋田県	822	岐阜県	880	香川県	848
山形県	822	静岡県	913	愛媛県	821
福島県	828	愛知県	955	高知県	820
茨城県	879	三重県	902	福岡県	870
栃木県	882	滋賀県	896	佐賀県	821
群馬県	865	京都府	937	長崎県	821
埼玉県	956	大阪府	992	熊本県	821
千葉県	953	兵庫県	928	大分県	822
東京都	1,041	奈良県	866	宮崎県	821
神奈川県	1,040	和歌山県	859	鹿児島県	821
新潟県	859	鳥取県	821	沖縄県	820
富山県	877	島根県	824		

(Thời điểm 10/2021)

4

Bạn cần xác nhận những gì trước khi vào công ty





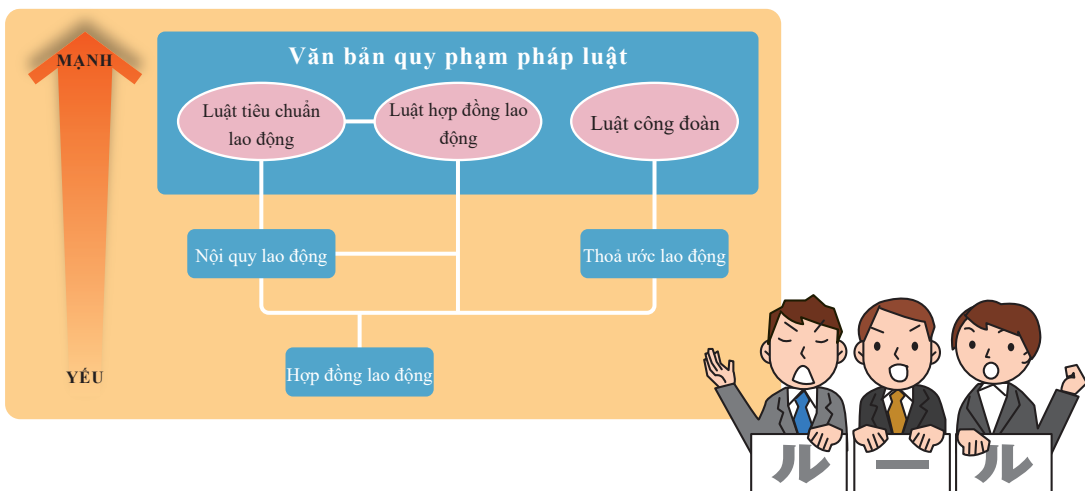
Trang 3 của tài liệu này đã giải thích “làm việc tại công ty” là việc bạn làm việc tại một công ty và được trả lương cho sức lao động. Như vậy, trước khi vào làm việc, bằng cách nào người lao động và doanh nghiệp quyết định điều kiện lao động? Sau đây là phần giải thích về điều kiện lao động – điều mà mọi người lao động cần phải xác nhận trước khi làm việc.

◆ Các quy tắc làm việc được quyết định như thế nào?

Đến đây các bạn đã đọc về điều kiện lao động. Vậy thì, bạn và doanh nghiệp khi ký hợp đồng lao động, có thể được phép thỏa thuận về mọi điều kiện lao động không? Ví dụ như làm việc liên tục trong 24 tiếng. Ở đây có một chút nội dung phức tạp, tuy nhiên các quy tắc mà cả người lao động lẫn doanh nghiệp đều phải tuân thủ sẽ được giải thích như sau:

● Tổng quan về quy tắc làm việc

Nếu nhìn vào hình vẽ bên dưới, bạn sẽ thấy “hợp đồng lao động” ở vị trí thấp nhất. Điều này thể hiện, khi ký kết hợp đồng lao động, người lao động và doanh nghiệp còn cần phải tuân thủ các quy tắc nằm ở phía trên như Luật tiêu chuẩn lao động, nội quy lao động. Tóm lại, theo mũi tên ở bên trái của hình vẽ, Giá trị pháp lý của các quy tắc tăng dần theo thứ tự hợp đồng lao động < nội quy lao động < luật tiêu chuẩn lao động.



● Luật tiêu chuẩn lao động

Luật tiêu chuẩn lao động là luật mà cả doanh nghiệp và người lao động phải tuân thủ, nhằm bảo vệ người lao động khỏi nguy cơ làm việc trong điều kiện lao động kém. Các quy tắc dưới đây được quy định trong Luật tiêu chuẩn lao động là các tiêu chuẩn tối thiểu. Vì vậy, điều kiện lao động đặt ra trong nội quy lao động hoặc hợp đồng lao động buộc phải bằng hoặc tốt hơn mức tối thiểu này. Thông báo điều kiện lao động là văn bản thể hiện việc đã "làm rõ các điều kiện lao động" được quy định trong Luật tiêu chuẩn lao động.

(Các nguyên tắc chung về điều kiện lao động)

Điều 1: Điều kiện lao động cần phải đáp ứng nhu cầu đảm bảo mức sống thích đáng của người lao động.

2. Những tiêu chuẩn về điều kiện lao động được quy định trong luật này là tiêu chuẩn tối thiểu. Theo đó, các bên trong quan hệ lao động cần phải nỗ lực nâng cao điều kiện lao động chứ không nên lấy mức tiêu chuẩn này làm lý do để hạ thấp điều kiện lao động hiện có.

(Xác định điều kiện lao động)

Điều 2: Điều kiện lao động nên được người lao động và người sử dụng lao động xác định trên cơ sở bình đẳng.

2. Người lao động và người sử dụng lao động phải tuân thủ thoả ước lao động, nội quy lao động và hợp đồng lao động, phải thực hiện nghĩa vụ trong các văn bản kể trên một cách thiện chí, trung thực.

• Luật hợp đồng lao động

Luật hợp đồng lao động là một luật được ban hành vào năm 2008, nhằm giải quyết những vấn đề về điều kiện lao động phát sinh ngày càng nhiều giữa doanh nghiệp và người lao động. Nhằm phòng ngừa những vấn đề có thể phát sinh liên quan đến điều kiện lao động đã tìm hiểu cho đến hiện tại, các quy định về hợp đồng lao động được đặt ra chi tiết hơn so với Luật tiêu chuẩn lao động.

(Mục đích)

Điều 1: Mục đích của luật này là góp phần làm ổn định các quan hệ lao động cá biệt đồng thời bảo vệ người lao động, bằng việc quy định nguyên tắc đồng ý mà theo đó dưới sự thương lượng mang tính tự chủ của người lao động và người sử dụng lao động, hợp đồng lao động được thành lập và bị thay đổi dựa trên sự đồng ý giữa các bên; và các điều khoản cơ bản khác liên quan đến hợp đồng lao động; và thúc đẩy các quyết định về điều kiện lao động hợp lý hoặc những thay đổi về điều kiện lao động được tiến hành một cách thuận lợi.

• Nội quy lao động

Nội quy lao động là bộ quy tắc làm việc được từng doanh nghiệp cụ thể đặt ra. Trường hợp đang sử dụng trên 10 người lao động, bao gồm cả người lao động làm việc không trọn thời gian, người sử dụng lao động có nghĩa vụ lập thành văn bản và nộp cho Thanh tra tiêu chuẩn lao động. Không chỉ những điểm cực kỳ quan trọng trong quan hệ lao động như thời gian làm việc hay tiền lương, những điều khoản như cấm quấy rối tình dục, lạm dụng quyền hạn để chèn ép nhân viên cũng được đặt ra như những nhiệm vụ kỷ luật và nó gần giống với nội quy nhà trường nếu nói đến trường học. Bằng việc cả người lao động và người sử dụng lao động đều tuân thủ nội quy lao động này, doanh nghiệp có thể tạo điều kiện cho người lao động làm việc tốt hơn.

• Nội quy lao động (ví dụ)

(Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi)

Số giờ làm việc trong 1 ngày: 8 tiếng; trong 1 tuần: 40 tiếng.

Thời điểm bắt đầu, kết thúc làm việc trong ngày và thời gian nghỉ ngơi như sau:

Thời điểm bắt đầu, kết thúc làm việc	Thời gian nghỉ ngơi
Thời điểm bắt đầu : 09:00	12:00-13:00
Thời điểm kết thúc: 18:00	

(Cấm quấy rối tình dục)

Trong mọi trường hợp, nhân viên không được thực hiện hành vi quấy rối tình dục, hoặc những hành vi bị nghi ngờ là quấy rối tình dục.

(Cấm sử dụng máy tính và điện thoại di động với mục đích riêng tư)

Nhân viên không được sử dụng điện thoại di động và máy tính cá nhân cho mục đích riêng tư trong giờ làm việc.

◆ Những điểm cần lưu ý

Tiếp theo đây là tổng hợp những điểm quan trọng đáng lưu ý trong hợp đồng lao động như thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, ngày nghỉ. Hãy xác nhận những nội dung này thật kỹ khi bắt đầu công việc trong thực tế để có thể làm việc thật thoải mái.



● Thời giờ làm việc

Thời giờ làm việc là thời gian mà người lao động làm việc. Luật tiêu chuẩn lao động quy định thời giờ làm việc không được vượt quá 8 giờ trong 1 ngày, và 40 giờ trong một tuần (đây được gọi là **thời giờ làm việc luật định**). Trong trường hợp doanh nghiệp yêu cầu người lao động làm việc quá thời giờ làm việc luật định, người sử dụng lao động phải ký kết một hiệp định gọi là “**Hiệp định 36**” theo quy định tại Điều 36 Luật tiêu chuẩn lao động và người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động.

● Thời giờ nghỉ ngơi

Theo quy định của Luật tiêu chuẩn lao động, người sử dụng lao động phải cho người lao động nghỉ giải lao 45 phút trong trường hợp làm việc 6 tiếng 1 ngày và 60 phút trong trường hợp làm việc 8 tiếng 1 ngày. Có 3 nguyên tắc về thời gian nghỉ ngơi như sau:

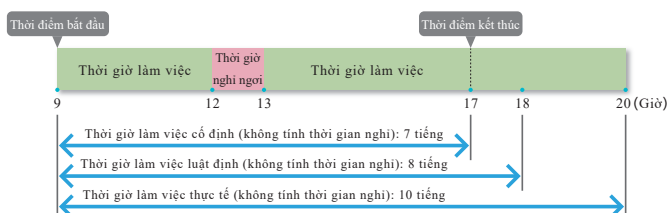


1. **Nguyên tắc cho phép giữa giờ:** Người sử dụng lao động phải cho phép người lao động nghỉ ngơi trong thời gian làm việc.

2. **Nguyên tắc cho phép toàn diện:** Người sử dụng lao động phải cho phép người lao động nghỉ ngơi một cách toàn diện.

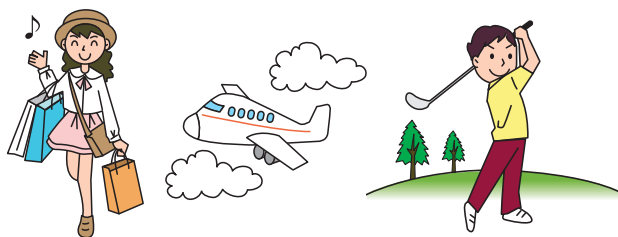
3. **Nguyên tắc sử dụng tự do:** Người lao động có quyền tự do sử dụng thời gian nghỉ ngơi của mình.

Thời giờ làm việc được đặt ra tại doanh nghiệp và được quy định trong nội quy lao động được gọi là “**thời giờ làm việc cố định**”, và cũng có trường hợp người lao động làm việc dưới 8 tiếng 1 ngày. Mối quan hệ giữa thời giờ làm việc luật định, thời giờ làm việc cố định và thời gian làm việc thực tế được thể hiện thành sơ đồ dưới đây:



● Ngày nghỉ

Người lao động được nghỉ ít nhất 1 ngày trong 1 tuần hoặc 4 ngày trong 1 tháng. Đây được gọi là ngày nghỉ luật định. Người lao động làm việc vào ngày nghỉ sẽ được trả tiền lương làm thêm giờ.



• Tiền lương làm thêm giờ

Khoản tiền lương làm thêm giờ sẽ tăng thêm bao nhiêu so với tiền lương thông thường? Pháp luật có quy định về tỷ lệ tiêu chuẩn tối thiểu như sau:

Khoảng thời gian	Tỷ lệ gia tăng	
Vượt quá thời giờ làm việc luật định (quá 8 tiếng 1 ngày hoặc quá 40 tiếng 1 tuần)	<=45 tiếng	25%
	>45 tiếng	>25% ※1
	<60 tiếng	50% ※2
Làm việc ban đêm (22h đến 5h)		25% ※3
Làm việc vào ngày nghỉ (ngày nghỉ luật định)		35% ※4

※1 Nỗ lực rút ngắn thời gian và tăng tỷ lệ lên trên 25% giữa người lao động và người sử dụng lao động.

※2 Trừ các doanh nghiệp vừa và nhỏ (thời gian hoãn thực hiện: đến tháng 3 năm 2023).

※3 Trường hợp vượt qua thời giờ làm việc luật định là 50%

※4 Trường hợp làm việc ban đêm là 60%

• Sabisu zangyou – tăng ca “dịch vụ”

Trường hợp buộc người lao động phải làm thêm (vượt quá thời giờ làm việc luật định), người sử dụng lao động phải chi trả tiền lương làm thêm cho người lao động. Tuy nhiên, có nhiều trường hợp do lo ngại bị đánh giá về năng suất công việc, người lao động sẽ tiếp tục làm việc sau khi đã quét thẻ chấm công ra về hoặc đem công việc về nhà làm, thường gọi là “**sabisu zangyou** – làm thêm trái pháp luật”. Trường hợp thẻ chấm công ghi nhận người lao động đã ra về trễ nhưng công ty không công nhận là làm thêm giờ và không trả lương làm thêm cũng gọi là tăng ca “dịch vụ”. Bộ lao động và phúc lợi Nhật Bản yêu cầu các doanh nghiệp hiểu chính xác về thời giờ làm việc của người lao động và sẽ không nương tay đối với các trường hợp tăng ca “dịch vụ”.

Người làm việc bán thời gian cũng là người lao động.

~Nếu có thắc mắc, hãy cùng nhau thảo luận nào~

Bạn đã từng bị đối xử một cách bất công vì là người làm việc bán thời gian không?

Bạn đã từng bị nói “Nếu bạn muốn nghỉ việc thì hãy tìm người thay thế” hay, “Nếu bạn không đạt được doanh số bán hàng thì tự mình bỏ tiền ra mua hàng”?

Người làm việc bán thời gian cũng là người lao động. Các văn bản pháp luật lao động mà đầu tiên là luật tiêu chuẩn lao động cũng được áp dụng cho người lao động không toàn thời gian như đối với nhân viên khác trong doanh nghiệp.

Ngay cả sau khi nhận được một công việc, việc bạn cảm nhận “có gì đó không ổn” là rất quan trọng.

Cho dù bạn đang làm việc bán thời gian hay sau khi bạn tìm được một công việc, nếu bạn nghĩ rằng “có gì đó không ổn”, hãy nhanh chóng tìm kiếm sự tư vấn từ những người xung quanh hoặc từ các chuyên gia (tham khảo mục các địa chỉ tư vấn khi gặp khó khăn).

Dù đã cố gắng chăm chỉ làm việc, nhưng nếu bạn đã bị cửa hàng trưởng hoặc cấp trên đối xử như dưới đây tại nơi làm việc, hãy đánh dấu ☒ vào ô trống.

- ☐ Không được trả lương làm thêm
- ☐ Nếu không tìm được người thay thế thì không được nghỉ việc
- ☐ Trách nhiệm quá nặng
- ☐ Bị buộc trả tiền cho những chiếc đĩa bị vỡ
- ☐ Trong kỳ kiểm tra nhưng không được nghỉ

- ☐ Bị nhân viên khác bắt nạt
- ☐ Không nhận được sự hướng dẫn trong công việc
- ☐ Dù bị thương lúc làm việc nhưng không được xem là tai nạn lao động
- ☐ Không có thời gian nghỉ
- ☐ Không được về nếu không hoàn thành tất cả công việc

Trong trường hợp bạn muốn biết thêm những nội dung chi tiết,

hãy truy cập trang web của hiệp hội tư vấn lao động doanh nghiệp Nhật Bản

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/Portals/0/resources/onayami/part-time/>

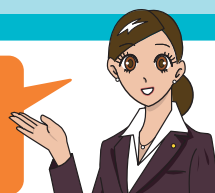


5

Bạn phải làm gì khi muốn xin nghỉ phép



Bạn có thể sử dụng chế độ nghỉ phép năm của mình trong những trường hợp nào? Chúng ta hãy cùng nhau tìm hiểu xem chế độ nghỉ phép năm là gì nhé.



◆ Tiền lương khi xin nghỉ phép ở công ty

Sẽ có những ngày bạn buộc phải xin nghỉ phép, ví dụ như đi khám bệnh, đám cưới, hay là đám tang. Cũng có lúc bạn muốn đi du lịch để thay đổi tâm trạng. Vậy bạn có được nhận phần lương của những ngày nghỉ đó không? Ở đây, tôi sẽ giải thích quá trình khi bạn xin nghỉ phép ở công ty.

● Chế độ nghỉ phép năm là gì?

Suzuki đã trở thành nhân viên chính thức được 3 năm. Anh đang lên kế hoạch cùng bố mẹ đi du lịch nước ngoài 1 tuần. Anh nên báo cáo việc này với công ty như thế nào? Hơn nữa, trong khoảng thời gian đó anh có được trả lương không?



Trong những trường hợp này, chỉ cần nộp đơn xin nghỉ phép năm là có thể xin nghỉ và được trả lương ứng với khoảng thời gian nghỉ phép. Tuy nhiên, hãy lưu ý là có một số điều kiện nhất định để được hưởng chế độ nghỉ phép năm.

● Điều kiện để hưởng chế độ nghỉ phép năm

Ngày nghỉ hưởng lương là quyền lợi của người lao động, được quy định ở trang 16 Luật Tiêu chuẩn Lao động vì thế nên dù bạn làm việc theo hình thức nào thì cũng có thể xin nghỉ. Theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, thời gian làm việc càng lâu thì số ngày được nghỉ càng nhiều, thể hiện trong bảng dưới đây. Tuy nhiên, nếu bạn không đi làm trên 80% tổng số ngày làm việc thì bạn không được hưởng chế độ nghỉ phép năm.

Thời gian làm việc	6 tháng	1 năm 6 tháng	2 năm 6 tháng	3 năm 6 tháng	4 năm 6 tháng	5 năm 6 tháng	6 năm 6 tháng trở lên
Số ngày nghỉ phép năm	10 ngày	11 ngày	12 ngày	14 ngày	16 ngày	18 ngày	20 ngày

Xuất phát từ mục đích giúp người lao động nâng cao sức khỏe tinh thần nên về nguyên tắc, ngày nghỉ phép năm sẽ được cấp vào những thời kì mà người lao động có yêu cầu. Tuy nhiên, từ những nguyên nhân như là do dự trong việc xin nghỉ phép hay lo sợ sẽ làm phiền đồng nghiệp v.v. mà tỷ lệ xin nghỉ phép năm ở Nhật Bản đang ở mức thấp, việc khuyến khích người lao động sử dụng ngày nghỉ phép năm đang là một thử thách. Vì vậy, Luật Tiêu chuẩn lao động đã được sửa đổi, theo đó từ tháng 4 năm 2019, tại tất cả các doanh nghiệp, đối với người lao động có trên 10 ngày nghỉ phép năm, thì với 5 ngày trong số đó, người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải quy định lịch nghỉ phép và buộc người lao động nghỉ phép.

Tanaka đã đi làm bán thời gian được 2 năm. Nghe nói bạn mình sẽ đi du lịch nước ngoài nên anh cũng muốn đi và đã trao đổi với công ty về việc này. Tuy nhiên, bên phía công ty lại trả lời: “Đối với trường hợp làm việc bán thời gian sẽ không có chế độ nghỉ phép năm, vì vậy trong những ngày này sẽ không được trả lương.”

Có thật là làm bán thời gian thì không có chế độ nghỉ phép năm không?



Dù có những công ty cho rằng người làm bán thời gian thì không được hưởng chế độ nghỉ phép năm, nhưng họ vẫn có thể xin nghỉ phép với tư cách là quyền lợi của người lao động tương tự như nhân viên của công ty, và tất nhiên họ cũng được nhận lương. Tuy nhiên, trong trường hợp người làm bán thời gian thì tùy vào ngày và thời gian làm việc mà số ngày nghỉ sẽ khác, nên bạn cần trao đổi trước với công ty.

• Khi nghỉ hộ sản, nghỉ hậu sản hay nghỉ kinh nguyệt

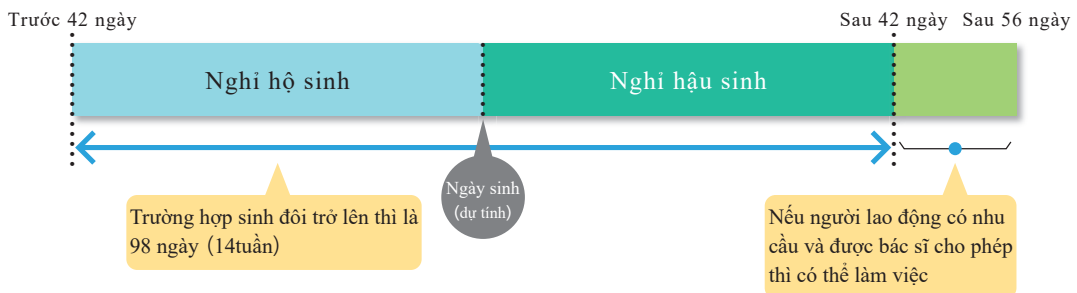
Watanabe đã làm việc ở công ty được 3 năm. Cô kết hôn vào năm ngoái và đang mang thai. Watanabe yêu thích công việc của mình và mong muốn được tiếp tục làm việc sau khi sinh con.

Tuy nhiên, do kinh tế gia đình mà cô muốn làm việc nhiều nhất có thể cả trước và sau sinh, cô ấy có thể chỉ làm việc theo nguyện vọng của mình không? Thêm nữa, trong khoảng thời gian xin nghỉ cô ấy có được trả lương không?



Đối với phụ nữ dự kiến sinh con trong vòng 42 ngày (6 tuần) thì công ty buộc phải cho họ **nghỉ hộ sản** nếu được yêu cầu (với sinh đôi là trong vòng 98 ngày). Hơn nữa, trong vòng 56 ngày (8 tuần) sau khi sinh, cho dù người lao động có yêu cầu được làm việc thì công ty cũng không thể cho phép họ đi làm (**nghỉ hậu sản**). Tuy nhiên, qua 42 ngày (6 tuần) sau khi sinh con mà người lao động có nguyện vọng làm việc, thì họ sẽ được phép làm những công việc an toàn dưới sự đồng ý của bác sĩ. Những lao động nữ không thể làm việc vào kỳ kinh nguyệt cũng sẽ được **cho nghỉ kinh nguyệt** tùy theo số ngày mà họ yêu cầu.

Đối với cả nghỉ hộ sản, hậu sản và nghỉ kinh nguyệt thì công ty không nhất thiết phải trả lương cho người lao động, nhưng trong trường hợp nghỉ hộ - hậu sản, người lao động sẽ được bảo hiểm y tế trả một khoản tiền tương đương 2/3 tiền lương.



• Nghỉ phép chăm con và chăm sóc người thân

Sau khi sinh con, dự định ban đầu của cô Watanabe là lập tức quay trở lại làm việc, nhưng vì các chỗ trong nhà trẻ đã kín hết nên cô đã quyết định xin nghỉ phép cho đến khi nhà trẻ có chỗ trống.

Cô ấy không biết khi nào nhà trẻ mới sẽ trống chỗ, nhưng liệu trong khoảng thời gian nghỉ đó, cô ấy có được hưởng lương không?



Sau khi kết thúc 56 ngày nghỉ hậu sản, người lao động có thể xin **nghỉ phép chăm con** cho đến khi con đủ 1 tuổi (vài trường hợp là 2 tuổi). Cả bố và mẹ đều có thể xin nghỉ phép, nếu cả hai cùng xin nghỉ thì có thể xin nghỉ 1 năm cho đến khi con đủ 1 năm 2 tháng. Hãy chú ý là tùy vào hình thức làm việc mà có thể sẽ không được xin nghỉ.

Hơn nữa, với mỗi một người thân cần được chăm sóc thường xuyên, người lao động được phép xin **nghỉ phép chăm sóc người thân** tổng cộng tối đa 93 ngày (có thể chia ra tối đa 3 đợt).

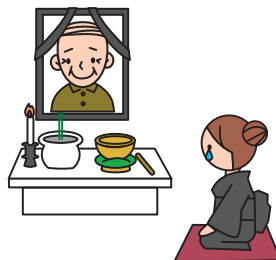
Với cả nghỉ phép chăm con và chăm sóc người thân thì công ty không bắt buộc phải trả lương. Tuy nhiên nếu nghỉ phép chăm con thì người lao động sẽ được bảo hiểm việc làm chi trả 67% tiền lương từ ngày đầu tiên cho đến ngày thứ 180, từ ngày 181 trở đi là 50% tiền lương. Trong trường hợp nghỉ phép chăm sóc người thân sẽ được bảo hiểm việc làm chi trả số tiền tương đương 67% tiền lương.

Nghỉ phép chăm con



◆ Các trường hợp nghỉ phép khác

Các trường hợp nghỉ phép đã nêu trên đều dựa theo quy định pháp luật, tuy nhiên tùy vào công ty mà sẽ có những quy định nghỉ phép khác nhau. Ví dụ như xin nghỉ phép dịp đám cưới hay lễ tang, mừng sinh nhật, ngày kỉ niệm kết hôn hay tham gia vào bồi thẩm đoàn.



6

Bạn phải làm gì khi gặp rắc rối tại nơi làm việc



Bạn không được trả lương tăng ca? Bạn không được nghỉ đúng số ngày quy định? Bạn hay bị bắt nạt hay bị sa thải mà không rõ lý do,...? Khi gặp các vấn đề với công ty, bạn phải làm gì? Chúng ta hãy cùng xem các cách giải quyết đối với những vấn đề thường gặp ở nơi làm việc nhé.



◆ Số lượng các vấn đề xảy ra ở nơi làm việc ngày càng gia tăng

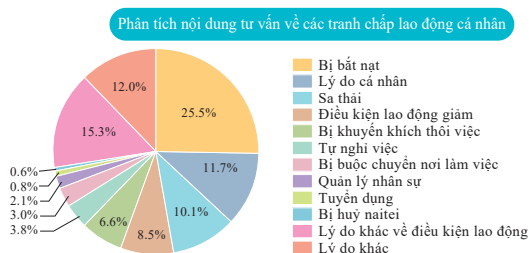
Theo thống kê của Bộ Lao động và Phúc lợi Nhật Bản năm 2019, trong số các nội dung tư vấn ở Quầy tư vấn lao động tổng hợp, số lượng các vụ việc liên quan đến các vấn đề xảy ra ở nơi làm việc đạt mốc 1.180.000 vụ.

Chúng ta hãy cùng tìm hiểu nguyên nhân của các vấn đề đó và nếu bạn đang ở trong trường hợp tương tự, bạn sẽ làm gì?

Chúng tôi sẽ giới thiệu một vài trường hợp dễ dàng phát sinh vấn đề cũng như các biện pháp giải quyết các rắc rối phát sinh.

● Các vấn đề tại nơi làm việc bao gồm những trường hợp nào?

Theo như biểu đồ dưới đây, có rất nhiều nguyên nhân làm phát sinh các vấn đề tại nơi làm việc. Sau đây, chúng tôi sẽ giới thiệu những nguyên nhân chủ yếu.



● Trường hợp 1: Bị sa thải

Saito làm bán thời gian tại một công ty với 10 nhân viên. Một hôm khi đi làm, ông chủ gọi anh ta vào phòng làm việc và buộc anh thôi việc do tình hình tài chính của công ty.

Liệu rằng với lý do là nhân viên làm việc bán thời gian, anh Saito có thể bị buộc thôi việc ngay lập tức và không thể phản nản về việc này?



Cho thôi việc là việc phía công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động. Những ai bị thôi việc như trường hợp trên sẽ gặp rất nhiều bất lợi. Vì vậy, có nhiều điều luật, ví dụ, theo quy định của Luật Tiêu chuẩn lao động nhằm bảo vệ người lao động, đã quy định về trường hợp cho thôi việc như sau. Tất nhiên, quy định này không những chỉ áp dụng cho nhân viên chính thức mà còn áp dụng cho người lao động làm việc không trọn thời gian.

1. Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trong trường hợp có lý do hợp lý nhưng không được công nhận phù hợp với quan niệm chung của xã hội, việc sa thải trở nên không có hiệu lực (Luật hợp đồng lao động)
2. Đối với các hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm hoặc 6 tháng, nếu không có lý do chính đáng, người sử dụng lao động không thể sa thải người lao động cho đến khi chấm dứt thời hạn của hợp đồng.

3. Công ty buộc phải thông báo trước ít nhất 30 ngày về việc cho người lao động thôi việc. Trong trường hợp không thông báo, công ty phải trả mức lương tương đương hoặc hơn 30 ngày làm việc.

• Trường hợp 2: Chưa trả lương làm thêm giờ

Anh Yamada làm việc rất nhiều và thường về nhà vào khoảng 11 giờ tối. Khoảng thời gian làm việc vượt quá thời giờ làm việc cố định (từ 9h sáng đến 6 giờ chiều) được xem là thời giờ làm thêm. Như vậy, anh Yamada có thể nhận được tiền lương làm thêm giờ tương ứng với 80 giờ làm thêm. Tuy nhiên, anh chỉ được trả lương cho 20 giờ làm thêm. Khi hỏi bộ phận tổng vụ của công ty, anh được phía công ty giải thích rằng “ Công ty chỉ có chính sách trả lương làm thêm giờ cho tối đa 20 giờ làm thêm”.

Liệu công ty quy định như vậy có đúng luật hay không?



Như chúng ta đã biết về thời gian làm việc và tiền lương làm thêm giờ ở trang 18 và 19, việc trả tiền lương làm thêm giờ được quy định trong luật và là nghĩa vụ của công ty. Vì thế, trong trường hợp trên, quy định của công ty là không có hiệu lực. Họ phải trả lương tăng ca cho 80 giờ. Tuy vậy, các chính sách này thực ra vẫn tồn tại ở nhiều công ty. Nếu bạn bị ép buộc tăng ca mà không được trả lương, chẳng phải động lực làm việc của bạn sẽ mất đi hay sao? Nếu như bạn đang làm việc trong những công ty như vậy, kết quả của việc tiếp tục chịu đựng là bạn có thể gặp phải các vấn đề về sức khỏe tinh thần hoặc Karoushi (chết vì làm việc quá sức)

• Trường hợp 3: Bắt nạt / Quấy rối

Ichikawa là nhân viên phòng bán hàng số 1 của một công ty có 100 nhân viên. Trưởng phòng của anh là một người rất nghiêm khắc. Anh Ichikawa mỗi ngày thường hay bị la mắng trước mặt mọi người, anh hay bị nói bằng những lời xúc phạm như “Cậu đi chết đi”, “Cậu nhanh chóng nghỉ việc đi”.

Vậy có những điều luật nào nhằm ngăn chặn, bảo vệ người lao động khỏi những hành vi như trên?



Công ty có nghĩa vụ phải tạo một môi trường làm việc thoải mái cho nhân viên. Vì thế, những trường hợp lạm quyền hoặc quấy rối tình dục phải được giải quyết bởi chính công ty. Nếu được, bạn nên nói chuyện với một lãnh đạo cao hơn, người mà bạn tin tưởng có thể giải quyết vấn đề một cách ôn hòa. Trong trường hợp điều này vượt quá khả năng của bạn, hãy đến một trong các tổ chức mà chúng tôi sẽ giới thiệu ở trang sau.

Lạm quyền (Power Harassment/ Pawahara) là gì?

Lạm quyền xảy ra khi người nắm vai trò lãnh đạo có những hành vi bạo lực đối với cấp dưới. Ngoài ra, đó có thể là hành vi giữa những nhân viên bình thường với nhau hoặc giữa những nhân viên này với nhân viên công ty khác. Các trường hợp khác có thể bao gồm hành vi giữa cấp dưới đối với cấp trên.

Quấy rối tình dục (Sexual Harassment/ Sekuhara) là gì?

Quấy rối tình dục nơi làm việc xảy ra khi một nhân viên thực hiện những hành vi có xu hướng tình dục đối với một nhân viên khác khi không được sự cho phép của nhân viên đó. Giống như trường hợp Pawahara, Sekuhara có thể xảy ra giữa cấp dưới và cấp trên hoặc ngược lại, và giữa những công ty này và công ty khác. Hành vi này không chỉ dừng lại ở việc đụng chạm cơ thể, mà còn bao gồm các hành vi khác như trêu chọc, mời

◆ Giải pháp cho các vấn đề này

Trong trường hợp các vấn đề không được giải quyết bằng việc thương lượng, bạn phải làm gì? Cách hiệu quả nhất là đưa vụ việc ra tòa xét xử, nhưng việc này tốn kém rất nhiều thời gian và tiền bạc. Vì vậy, ở mục này, chúng tôi sẽ hướng dẫn bạn các cách để giải quyết vấn đề.

● Hãy đến các trung tâm tư vấn

Bạn nên làm gì để giải quyết vấn đề xảy ra tại nơi làm việc? Việc tự mình tìm cách giải quyết vấn đề hợp lý thực sự rất khó khăn. Chính vì vậy, dưới đây, chúng tôi sẽ giới thiệu cho bạn các trung tâm tư vấn chuyên về vấn đề này (hoàn toàn miễn phí). Hãy cảm thấy thoải mái khi trình bày vấn đề của mình nhé.

1. Văn phòng tư vấn lao động tổng hợp thuộc Hiệp hội bảo hiểm xã hội và lao động (社労士会総合労働相談所)

Đây là nơi tư vấn được điều hành bởi Hiệp hội bảo hiểm xã hội và lao động. Văn phòng được đặt tại khắp 47 tỉnh và thành phố trên toàn quốc

2. Trung tâm tư vấn lao động tổng hợp Sougou Roudou Soudan Corner (総合労働相談コーナー)

Đây là nơi tư vấn được thành lập bởi Bộ Lao động và phúc lợi Nhật Bản. Văn phòng được đặt tại khắp 47 tỉnh và thành phố trên toàn quốc

3. Trung tâm hỗ trợ tư pháp Nhật Bản Hou Terasu (法テラス)

Trung tâm tư vấn không chỉ về vấn đề lao động mà còn các vấn đề khác liên quan đến luật pháp.



● Những thủ tục được tiến hành để giải quyết vấn đề

Sẽ tốt hơn nếu bạn có thể giải quyết vấn đề sau khi được tư vấn. Tuy nhiên, trong trường hợp vấn đề chưa được giải quyết, chúng tôi sẽ giới thiệu cho bạn một vài cơ quan chuyên môn ngoài toà án.

1. Trung tâm giải quyết tranh chấp lao động thuộc Hiệp hội bảo hiểm xã hội và lao động. (社労士会総合労働紛争解決センター)

Đây là cơ quan giải quyết tranh chấp được thành lập bởi Hiệp hội bảo hiểm xã hội và lao động. Hiệp hội lao động là một tổ chức của các chuyên viên tư vấn lao động (Sharoushi)- là người có chứng chỉ cấp quốc gia liên quan đến lao động.

2. Ủy ban giải quyết tranh chấp (紛争調整委員会)

Đây là tổ chức được thành lập bởi Bộ phúc lợi và Lao động Nhật Bản để giải quyết tranh chấp, điều hành bởi các chuyên gia trong lĩnh vực giải quyết mâu thuẫn. Văn phòng được đặt tại các Sở lao động khắp 47 tỉnh và thành phố trên toàn quốc

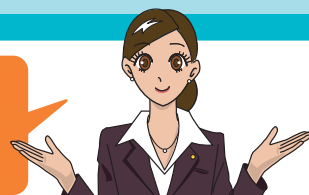


7

Bạn phải làm gì khi bị bệnh hay bị thương



Bảo hiểm tai nạn lao động sẽ chỉ trả phí trị liệu cho những thương tật xảy ra trong quá trình làm việc hay trên đường đi đến nơi làm việc. Vậy đối những bệnh tật hay thương tật khác xảy ra không liên quan đến công việc thì sẽ được chi trả bằng bảo hiểm gì? Chúng ta hãy cùng tìm hiểu nhé!



◆ Cơ chế bảo hiểm y tế

Bạn đi trượt tuyết và bị gãy xương, bạn phải nhập viện một tuần nhưng số tiền bạn hiện có quá ít nên không thể nhập viện. Rơi vào tình huống này thì thật là nan giải nhỉ. Nội dung được giải thích về bảo hiểm y tế ở phần này là chế độ bạn chỉ phải trả 30% phí trị liệu khi bị bệnh hoặc bị thương.

Ở Nhật Bản, khi nói đến “Bảo hiểm quốc dân” trừ một số trường hợp nhất định, tất cả mọi người đều phải tham gia, tạo thành một cơ chế giúp đỡ lẫn nhau khi có người bị thương hay bị bệnh (bao gồm cả bản thân bạn).

● Gia đình mà không có người đi làm có thể tham gia bảo hiểm y tế được không?

Bảo hiểm y tế là chế độ mà tất cả mọi người đều phải tham gia, vì vậy, cả những gia đình không làm việc cũng có thể tham gia bảo hiểm này. Tuy nhiên, bảo hiểm y tế có nhiều loại nên tùy từng phương thức lao động mà cá nhân và gia đình sẽ có chế độ tham gia bảo hiểm khác nhau. Chúng ta hãy cùng quan sát hình dưới đây.

Bảo hiểm y tế quốc dân

Mẹ, 50 tuổi
(nội trợ)

Bà, 74 tuổi
(không có việc làm)

Tôi, 17 tuổi
(học sinh cấp 3)

Bố, 53 tuổi
(kinh doanh tự do)

Bảo hiểm điều dưỡng hậu kì cho người cao tuổi

Ông, 80 tuổi
(không có việc làm)

Bảo hiểm y tế

Anh trai thứ, 23 tuổi
(nhân viên công ty)

Hiệp hội tương trợ công chức

Anh trai, 26 tuổi
(công chức)

Thẻ bảo hiểm y tế

Loại bảo hiểm	Đối tượng tham gia	Chi trả tiền bảo hiểm	Tổ chức bảo hiểm
Bảo hiểm y tế	Người được tuyển dụng vào công ty và gia đình của họ	Người tham gia sẽ chi trả 50% và công ty sẽ chi trả 50%	Liên đoàn bảo hiểm y tế Hiệp hội Kenpo
Bảo hiểm y tế quốc dân	Người kinh doanh tự do và gia đình của họ, người không có việc làm	Người tham gia đóng toàn bộ	Thành phố, thị xã, thôn Quận đặc biệt Hiệp hội bảo hiểm y tế quốc dân
Hiệp hội tương trợ	Công chức, nhân viên của trường học tư và gia đình của họ	Người tham gia sẽ chi trả 50% và nhà nước (hoặc các tổ chức khác) sẽ chi trả 50%	Quốc gia Chính quyền tự trị địa phương Hiệp hội tương trợ của các trường tư
Bảo hiểm điều dưỡng hậu kì cho người cao tuổi	Những người trên 75 tuổi	Người tham gia đóng toàn bộ	Liên đoàn Bảo hiểm điều dưỡng hậu kì cho người cao tuổi địa phương

● Bạn phải trả bao nhiêu tiền cho phí bảo hiểm y tế?

Phí bảo hiểm y tế khác nhau theo từng loại đã nêu ở bảng trên. Vì vậy, chúng tôi sẽ giải thích thông qua một ví dụ về tiền bảo hiểm tiêu chuẩn của một người chưa đến 40 tuổi làm việc tại một công ty ở Tokyo. (Tổ chức bảo hiểm là Hiệp hội Kenpo).

Tiền lương: 200.000 yên Tỷ lệ tiền bảo hiểm: 9,87%
(tỷ lệ tiền bảo hiểm của Thành phố Tokyo tại thời điểm tháng 10 năm 2020)
Tiền bảo hiểm: 200.000 yên x 9,87% = 19.740 yên
(người tham gia trả: 9.870 yên, công ty trả: 9.870 yên)

◆ Nội dung bảo hiểm y tế

Trên đây chúng tôi đã giải thích về chế độ bảo hiểm y tế. Sau đây ta sẽ đi tìm hiểu xem khi bạn bị bệnh, bị thương, sinh con, tử vong sẽ được bảo hiểm chi trả những khoản nào? (Trường hợp tổ chức bảo hiểm là Liên đoàn bảo hiểm y tế/ Hiệp hội Kenpo).

● Khi bị bệnh hoặc bị thương

Trường hợp bị bệnh, bị thương và phải trị liệu ở bệnh viện thì số tiền bạn tự chi trả là bao nhiêu?



Khi bị bệnh, bị thương và điều trị ở bệnh viện, khi bạn xuất trình thẻ bảo hiểm tại quầy tư vấn thì bạn sẽ phải trả 30% phí điều trị. Nghĩa là, ngoài 30% bạn phải trả thì 70% số tiền còn lại sẽ được bảo hiểm y tế chi trả.

● Khi sinh con

Khi sinh con, số tiền bạn nhận được từ bảo hiểm là bao nhiêu?



【Khi nghỉ việc sinh con】

Khi bạn nghỉ việc sinh con, trong trường hợp bạn không nhận được lương từ công ty, bảo hiểm sẽ chi trả cho bạn số tiền tương đương 2/3 số tiền lương của bạn.

Thời hạn là trước ngày sinh 42 ngày và sau ngày sinh 56 ngày.

※ Không áp dụng cho đối tượng là các thành viên khác trong gia đình.



【Sau khi sinh】

Khi bạn sinh con sau khi mang thai ít nhất 4 tháng thì bạn sẽ được chi trả một khoản tiền là 420.000 yên, được gọi là "trợ cấp một lần sinh sản nuôi con".

※ Khi thành viên trong gia đình sinh con thì sẽ được chi trả một khoản tiền là 420.000 yên, được gọi là "trợ cấp một lần sinh sản nuôi con cho gia đình".

● Khi bị bệnh không thể làm việc được

Khi bạn bị bệnh, bị thương dẫn đến không thể đi làm được, số tiền bạn nhận được từ bảo hiểm là bao nhiêu?



Khi bạn bị ốm, bị bệnh không thể đi làm và không được công ty trả lương, thì kể từ ngày thứ 4 bạn phải nghỉ việc, bạn sẽ được chi trả một khoản tiền tương ứng với 2/3 số tiền lương mà bạn được nhận, đây được gọi là "trợ cấp thương tật".

Thời hạn là 1 năm 6 tháng kể từ ngày bạn bắt đầu được chi trả cho những ngày bạn không thể đi làm.

※ Không áp dụng cho đối tượng là các thành viên khác trong gia đình.

● Khi chết



Khi chết, bảo hiểm sẽ chi trả cho gia quyến của người đã mất 50.000 yên “phí mai táng”. Trong trường hợp không có gia quyến, “phí mai táng” 50.000 yên đó sẽ được trả cho người thực hiện mai táng.

※ Khi thành viên trong gia đình chết, sẽ được chi trả 50.000 yên “phí mai táng gia đình”.

● Khi phí trị liệu tăng lên

Khi nhập viện hoặc phẫu thuật, phí trị liệu phải trả cho bệnh viện tăng lên thì sẽ giải quyết như thế nào?



Khi phí trị liệu của cùng một người tại cùng một cơ sở trị liệu, trong khoảng thời gian 1 tháng (từ ngày 1 đến ngày cuối của tháng) vượt quá số tiền nhất định, thì số tiền vượt quá đó được gọi là “phí điều dưỡng cao” và số tiền này sẽ được bảo hiểm hoàn trả lại.

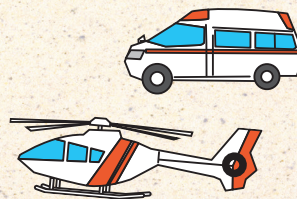
Phí phải trả khi được vận chuyển bằng xe cứu thương hoặc máy bay trực thăng là bao nhiêu?

Khi được vận chuyển đến bệnh viện bằng xe cứu thương, sẽ tốn chi phí vận chuyển là bao nhiêu? Câu trả lời là MIỄN PHÍ.

Tuy nhiên, gần đây, mặc dù là những trường hợp thiếu tính khẩn cấp, tuy nhiên do việc dễ dàng gọi xe cấp cứu (119) dẫn đến yêu cầu số lượng người làm nhiệm vụ cấp cứu ngày càng tăng lên, điều này dẫn đến có ý kiến cho rằng nên thu phí xe cứu thương. Trong trường hợp có người bị rơi vào tình trạng tim ngừng đập tạm thời, thì việc sử dụng thiết bị hỗ trợ và việc vận chuyển đến bệnh viện nhanh chóng, kịp thời có thể làm thay đổi kết quả là sinh hay tử. Vì vậy, để người thực sự cần sử dụng xe cứu thương có thể sử dụng xe kịp lúc, việc gọi xe cấp cứu trong trường hợp thiếu tính khẩn cấp cần được xem xét thận trọng.

Vậy thì, đối với trường hợp máy bay trực thăng thì sao? Trong trường hợp cảnh sát, Lực lượng phòng vệ Nhật Bản, quân cảnh bị vùng núi, v.v.. thực hiện nhiệm vụ nhằm mục đích cứu nạn hoặc cứu nạn thì có thể sử dụng miễn phí (cũng có trường hợp mất phí một phần). Tuy nhiên, những năm gần đây, những vụ tai

nạn ở trên núi tăng lên do hành vi leo núi một cách vô lý, các máy bay trực thăng khi tham gia cứu nạn vùng núi thường gặp các tai nạn đáng tiếc như rơi máy bay và sau đó mất tích. Do đó, cũng đang nghiên cứu đề xuất việc thu phí khi sử dụng trực thăng. Ngoài ra, trường hợp cứu nạn trên núi, cũng có trường hợp sử dụng quân cứu hộ dân sự và máy bay dân sự. Trong trường hợp này bạn sẽ phải trả số tiền phí lớn.



8

Bạn phải làm gì khi gặp tai nạn tại nơi làm việc hoặc trên tuyến đường đi làm



Khi gặp tai nạn trong lúc làm việc hoặc bị bệnh nghề nghiệp, bạn sẽ được nhận nhiều loại trợ cấp từ chế độ bảo hiểm tai nạn lao động. Thêm vào đó, tai nạn trên tuyến đường đi làm đến công ty cũng có thể được áp dụng bảo hiểm tai nạn lao động. Chúng ta hãy cùng tìm hiểu về các loại trợ cấp trong bảo hiểm tai nạn lao động nhé!



◆ Cơ chế bảo hiểm tai nạn lao động

Ở trang 28-31, chúng ta đã biết được rằng trong trường hợp bị tai nạn hoặc bị bệnh, bảo hiểm y tế sẽ chi trả 30% số tiền khám chữa bệnh. Thực tế thì bảo hiểm y tế sẽ không chi trả khoản phí chữa bệnh hay thương tật trong lúc bạn làm việc. Vậy thì bạn có cần thiết phải trả tất cả khoản phí chữa bệnh khi gặp tai nạn lúc làm việc hay không?

Ở đây, chúng ta sẽ cùng tìm hiểu về chế độ bảo hiểm thất nghiệp (tên chính xác là Bảo hiểm bồi thường tai nạn cho người lao động) được dùng trong trường hợp bạn gặp tai nạn trong lúc làm việc hoặc gặp các bệnh nghề nghiệp.

● Ai cũng có thể sử dụng bảo hiểm tai nạn lao động nếu đang làm việc?

Saito trong lúc làm việc làm thêm tại bếp của một nhà hàng, thì dầu rán khoai tây bị tràn ra và anh ấy bị bỏng ở chân, phải trị liệu trong 3 tuần.

Sau khi nói chuyện với chủ nhà hàng thì anh được giải thích rằng vì anh ấy là nhân viên bán thời gian nên hãy điều trị bằng bảo hiểm y tế mà cha của Saito đang tham gia.

Mặc dù bị thương trong lúc làm việc nhưng Saito sẽ không được bảo đảm về phí chữa trị?



Về nguyên tắc, khi người lao động bị thương khi đang làm việc (tai nạn lao động) thì sẽ không áp dụng việc bảo hiểm y tế trả 30% phí chữa trị, mà sẽ áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động (Bảo hiểm bồi thường tai nạn cho người lao động) và sẽ được chi trả toàn bộ chi phí chữa trị.

Theo nguyên tắc chung, công ty dù chỉ tuyển dụng một lao động thì cũng phải có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm, người lao động không liên quan đến phương thức lao động là làm việc bán thời gian hay làm việc không trọn thời gian thì đều phải gia nhập. Như vậy, yêu cầu trên của công ty trên là vi phạm quy định, Saito sẽ không phải trả chi phí chữa bệnh mà bảo hiểm tai nạn lao động sẽ chi trả. Ngoài ra, khoản phí bảo hiểm của bảo hiểm tai nạn lao động sẽ được công ty trả toàn bộ nên người lao động cũng không cần phải nộp.

Tuy nhiên, những trường hợp nào được xem là tai nạn lao động?

- ① Có nguy cơ bị thương từ công việc đang thực hiện (**tính nguyên nhân từ công việc**)
(Việc rán khoai tây có nguy cơ dầu tràn làm bị bỏng)
- ② Thực hiện công việc theo chỉ thị của công ty (**tính hoàn thành công việc**)
(Nhận được lệnh làm việc trong bếp và rán khoai tây)

Với những tiêu chí như trên, có những trường hợp khó khăn trong việc nhận định vì vậy trong những trường hợp khó này, hãy thử thảo luận và xin tư vấn từ Văn phòng Thanh tra Tiêu chuẩn Lao động - cơ quan hành chính phụ trách bảo hiểm tai nạn lao động hoặc các chuyên gia tư vấn Sharoushi.

• Tai nạn trên tuyến đường đi làm về có phải là tai nạn nghề nghiệp không?

Anh Yamada sau khi kết thúc một ngày làm việc và đang trên đường ra ga tàu để trở về nhà thì giữa chừng bị ngã và bị gãy xương chân.

Bị tai nạn trên đường trở về nhà thì không phải là tai nạn trong lúc làm việc nên có thể được bảo hiểm y tế chi trả phí chữa trị không?



Có thể thấy rất nhiều người hiểu lầm rằng bảo hiểm tai nạn lao động là chế độ chỉ chi trả cho tai nạn xảy ra trong lúc làm việc nhưng trên thực tế, trong trường hợp bạn gặp tai nạn trên tuyến đường đi làm cũng có thể áp dụng được. Nó được gọi là tai nạn trong lúc đi làm, và tuyến đường đi làm là tuyến đường:

- ① Đi và về từ nhà tới nơi làm việc
- ② Di chuyển từ nơi làm việc đến nơi làm việc khác
- ③ Di chuyển giữa nơi đang sống một mình theo yêu cầu công việc đến nhà ở quê



Tuy nhiên, nói chung là cần thiết phải sử dụng tuyến đường thường xuyên đi làm.

Ngoài ra, cần phải chú ý rằng nếu trên đường đi làm mà chuyển sang tuyến đường khác (sai đường), hay làm những hành vi không liên quan đến việc đi làm (gián đoạn), dù sau đó có quay lại tuyến đường đi làm thông thường thì theo nguyên tắc cũng không được xem là tai nạn lao động. Tuy nhiên, có những ngoại lệ là trong trường hợp thực hiện các hành vi dưới đây, sau đó quay lại tuyến đường thông thường, thì sẽ được xem là đi làm:

- Mua nhu yếu phẩm hàng ngày và các hành vi tương tự khác
- Trường hợp được đào tạo nghề
- Thực hiện quyền bầu cử và các hành vi tương tự khác
- Chăm sóc y tế hoặc điều trị tại bệnh viện hoặc phòng khám, và các hành vi tương tự khác

24



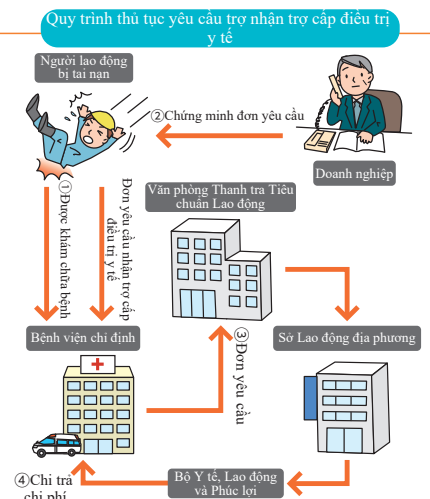
◆ Nội dung của bảo hiểm tai nạn lao động

Đến đây chúng ta đã được giải thích về cơ chế của bảo hiểm tai nạn lao động, vậy khi bị tai nạn hay bị chết trong lúc làm việc hoặc trên tuyến đường đi làm thì sẽ được trợ cấp như thế nào?

• Khi bị tai nạn

Trường hợp bị tai nạn trong lúc làm việc hay trên tuyến đường đi làm, khi bệnh viện hoặc phòng khám xác định là tai nạn thì bạn sẽ nhận được trợ cấp, và được miễn phí chữa trị. Đây gọi là “trợ cấp điều trị y tế”.

Quy trình thủ tục cụ thể được thể hiện ở sơ đồ bên phải.



• Khi không thể làm việc được do tai nạn

Khi người lao động không thể làm việc được do tai nạn thì khoản tiền được trả từ bảo hiểm tai nạn lao động sẽ là bao nhiêu?



Trong trường hợp không thể đi làm được vì những lý do như bị tai nạn, không nhận được tiền lương từ công ty, thì từ ngày thứ 4 không thể làm việc được, người lao động sẽ được trả khoản tiền bằng 60% tiền lương trong một ngày như là khoản trợ cấp cho thời gian nghỉ (bồi thường). Ngoài ra, 20% sẽ được chi trả dưới dạng một khoản hỗ trợ đặc biệt, do đó tổng cộng sẽ có khoảng 80% khoản tiền được chi trả.

• Khi để lại thương tật

Khi người lao động gặp tai nạn và đã được chữa trị nhưng vẫn để lại thương tật thì khoản tiền bạn có thể nhận được là bao nhiêu?



Trong trường hợp để lại thương tật, người lao động sẽ được hỗ trợ một khoản tiền nhất định dựa vào mức độ thương tật như là trợ cấp thương tật (bồi thường).
Trường hợp thương tật nặng: Tùy vào mức độ, nenkin sẽ tương đương với 313 đến 131 ngày lương cơ bản (được trả hàng năm và mỗi năm chia thành sáu đợt riêng biệt)
Trường hợp thương tật nhẹ: Tùy vào mức độ, tổng số tiền sẽ tương đương với 503 đến 56 ngày lương cơ bản (chỉ trả một lần)

※Ngoài ra, tùy theo mức độ thương tật, có thể được trợ cấp các khoản hỗ trợ thương tật đặc biệt, nenkin thương tật đặc biệt (trợ cấp 1 lần).

• Khi bị chết do tai nạn lao động

Trường hợp người lao động chết khi đang làm việc hoặc trên tuyến đường đi làm thì khoản tiền được trợ cấp cho gia đình người lao động là bao nhiêu?



Trong trường hợp tử vong, sẽ được trả một khoản tiền nhất định gọi là "nenkin cho gia đình của người đã mất (bồi thường)" dựa theo số lượng thành viên gia quyến, dưới dạng trợ cấp cho gia đình người đã mất (bồi thường). Ngoài ra, ví dụ như, trường hợp có 4 người trở lên thì nenkin sẽ tương đương với 245 ngày lương cơ bản, trường hợp chỉ có một người thì nenkin sẽ tương đương với 153 ngày.

※Ngoài ra, tùy theo số lượng thành viên gia đình của người đã mất, các khoản hỗ trợ đặc biệt cho gia đình, nenkin đặc biệt cho gia đình có thể được trợ cấp.

Mental Health

Tai nạn lao động không chỉ giới hạn ở việc bị thương. Những lo lắng về công việc, quan hệ tại nơi làm việc, những phiền muộn do mất cân bằng giữa cuộc sống và công việc, bệnh trầm cảm...các tai nạn lao động phát sinh do bệnh tâm lý đang ngày một gia tăng.

Mental Health, hay sức khỏe tinh thần là rất quan trọng để bạn có thể làm việc một cách hiệu quả.

Khi cảm thấy khó chịu do công việc hay các mối quan hệ, đừng một mình lo âu, bạn hãy nói chuyện và tham khảo ý kiến của đồng nghiệp ở nơi làm việc hoặc các cơ quan tư vấn sau đây.

- Hiệp hội cố vấn công nghiệp Nhật Bản - Tư vấn miễn phí qua điện thoại
- Lắng nghe trái tim (Kokoro no mimi) - Trang web thông tin toàn diện về sức khỏe tinh thần

9

Bạn phải làm gì sau khi đã thôi việc hay bị mất việc làm



**Khi nghỉ việc hay bị buộc nghỉ việc ở công ty thì bạn được bảo đảm những gì?
Ở phần này, chúng ta hãy cùng tìm hiểu về các trợ cấp của bảo hiểm thất nghiệp
nhé.**



◆ Cơ chế bảo hiểm thất nghiệp

Nếu bạn đột nhiên phải nghỉ việc do tình trạng của công ty và chưa tìm được chỗ làm mới thì cho đến khi bạn tìm được công việc mới, bạn sẽ làm thế nào để trang trải cuộc sống, làm thế nào để chu cấp cho gia đình, chắc hẳn đây là điều nhiều người lo lắng.

Ở mục này chúng ta sẽ tìm hiểu về chế độ bảo hiểm thất nghiệp để xem nó hỗ trợ cho cuộc sống của người lao động như thế nào trong những trường hợp như trên nhé.

● Nếu đang làm việc thì ai cũng có thể tham gia bảo hiểm thất nghiệp?

Chế độ bảo hiểm thất nghiệp là một người đồng hành thân thiết của người lao động, nó hỗ trợ cuộc sống của người lao động khi thất nghiệp và chịu một phần chi phí của các khóa học để cải thiện kỹ năng làm việc của người lao động. Vậy thì có phải là nếu đang làm việc thì ai cũng đều có thể tham gia bảo hiểm không? Hãy cùng xem tranh dưới đây.

Người tham gia bảo hiểm	Người không tham gia bảo hiểm
 Người lao động bình thường	 Nông dân, ngư dân  Giám đốc  Công chức, viên chức

※ Ví dụ phổ biến của người tham gia và người không tham gia bảo hiểm

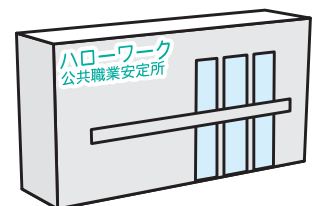
● Trả bao nhiêu cho phí bảo hiểm thất nghiệp?

Phí bảo hiểm thất nghiệp được chia thành hai phần, phần do người lao động trả và phần do công ty trả. Đối với các ngành nghề thông thường, tỷ lệ phí bảo hiểm thất nghiệp là 9/1000 (3 trong số đó là của người lao động và 6 là của công ty / năm 2020). Trên thực tế, việc tính toán sẽ có một chút khó khăn, nhưng nếu giả sử mức lương ban đầu của bạn là 200.000 yên thì 600 yên sẽ được trừ từ lương của bạn.

● Hello Work là gì?

Hello Work là một cơ quan thuộc Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi, chủ yếu cung cấp dịch vụ giới thiệu việc làm cho những người đang trong quá trình tìm việc.

Hello Work có tên chính thức là Văn phòng An ninh Việc làm công cộng, có hơn 500 cơ sở trên toàn quốc, và bạn có thể tìm thấy thông tin việc làm trực tuyến. Ngoài ra, để nhận được những trợ cấp cơ bản sẽ được giải thích ở phần tiếp theo, bạn cần thực hiện một số thủ tục ở Hello Work.



◆ Nội dung của bảo hiểm thất nghiệp

Chúng ta đã tìm hiểu về cơ chế của bảo hiểm thất nghiệp, tiếp theo đây sẽ là giải thích những gì trên thực tế bạn có thể nhận được từ bảo hiểm thất nghiệp.

● Bảo hiểm trong lúc thất nghiệp – Trợ cấp cơ bản

Khi bạn bị thất nghiệp hoặc nghỉ việc ở công ty và đang tìm kiếm công việc mới, thì bạn sẽ nhận được một khoản tiền giúp đỡ cho cuộc sống gọi là trợ cấp cơ bản. Trợ cấp cơ bản là chế độ mà trong một khoảng thời gian nhất định, người lao động sẽ nhận được một khoản tiền tương ứng với 50-80% của mức lương nhận được cho đến khi nghỉ việc. Tuy nhiên, cần chú ý rằng để nhận được trợ cấp cơ bản, bạn cần phải đáp ứng 2 điều kiện sau đây.

1. Dù cho bạn đã đi đến Hello Work, thực hiện đăng ký tìm việc làm, có ý chí tích cực và năng lực trong việc tìm kiếm việc làm, luôn trong tư thế sẵn sàng làm việc nhưng bạn vẫn trong tình trạng thất nghiệp mặc dù đã bạn hay phía Hello work đã nỗ lực rất nhiều. Do vậy, khi bạn rơi vào những trường hợp dưới đây thì bạn sẽ không thể nhận được trợ cấp cơ bản:

- Khi không thể tìm việc được ngay do bị bệnh hoặc bị thương
- Khi không thể tìm việc được ngay do mang thai, sinh con hoặc chăm sóc con cái
- Khi nghỉ việc do đến tuổi nghỉ hưu và muốn nghỉ ngơi một thời gian
- Khi không thể tìm việc được ngay do kết hôn và muốn dành thời gian để làm việc nhà.



2. Trong vòng 2 năm trước ngày nghỉ việc ở công ty, thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp đã có tổng cộng hơn 12 tháng. Tuy nhiên, đối với trường hợp bạn nghỉ việc ở công ty với lý do công ty phá sản, hay bị cho thôi việc thì cũng có khả năng nhận được trợ cấp nếu bạn đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp tổng cộng 6 tháng trở lên trong vòng 1 năm trước ngày nghỉ việc.

Mức trợ cấp cơ bản cho một ngày (mức trợ cấp cơ bản ngày) được tính toán bằng cách chia tiền lương bạn nhận trong 6 tháng trước khi thôi việc cho 180 (mức lương hàng ngày), và mức trợ cấp này xấp xỉ 50~80% (45~80% cho độ tuổi từ 60~64) mức lương hàng ngày của bạn. Mức trợ cấp cơ bản cho một ngày có giới hạn cho từng nhóm tuổi và hiện được quy định như sau. Ngoài ra, số ngày quy định để nhận trợ cấp cơ bản hàng ngày được xác định theo độ tuổi, thời gian làm việc liên tục và lý do rời khỏi công ty,...

Số tiền trợ cấp cơ bản hàng ngày

(mức giới hạn)

(Hiện tại, ngày 1/8/2021)

Dưới 30 tuổi: 6,760 Yên

Từ 30 tuổi đến dưới 45 tuổi: 7,510 Yên

Từ 45 tuổi đến dưới 60 tuổi: 8,265 Yên

Từ 60 tuổi đến dưới 65 tuổi: 7,096 Yên

Số ngày nhận trợ cấp theo quy định

(không bao gồm những người gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm)

Thời gian đã tham gia bảo hiểm	Dưới 1 năm	Từ 1 năm đến dưới 5 năm	Từ 5 năm đến dưới 10 năm	Từ 10 năm đến dưới 20 năm	Trên 20 năm
Phân loại					
Tất cả các độ tuổi	—	90 ngày	120 ngày	150 ngày	

● Quy trình hưởng trợ cấp cơ bản

① Nghỉ việc



Khi nghỉ việc, sẽ nhận được **Quyết định cho thôi việc (離職票)** từ công ty.

② Đi đến Hello Work



Sau khi đăng ký tìm việc làm, nộp **Quyết định cho thôi việc** thì sẽ nhận được quyết định tư cách nhận trợ cấp. Bạn sẽ được xác nhận lịch cho lần đến tiếp theo (**ngày xác nhận thất nghiệp/失業の認定日**) và được cấp thẻ chứng nhận tư cách nhận trợ cấp (**受給資格者証**) - đây là giấy tờ cần thiết để bạn nhận trợ cấp cơ bản.

③ Hoạt động tìm kiếm việc làm



Để được chứng nhận thất nghiệp, bạn phải thực hiện hoạt động xin việc trên thực tế trong khoảng thời gian kể từ ngày xác nhận trước cho đến ngày xác nhận tiếp theo (tài liệu đăng ký, nhận được giới thiệu việc làm từ HelloWork hoặc các cơ quan tuyển dụng tư nhân, phòng vấn tuyển dụng,...). Tức là **nếu bạn không có ý chí tìm công việc mới thì bạn sẽ không nhận được trợ cấp.**

④ Chứng nhận thất nghiệp, nhận trợ cấp cơ bản



Khi bạn được thừa nhận rằng đã đến Hello Work vào các **ngày xác nhận thất nghiệp** đã được chỉ định và thực tế có hoạt động tìm kiếm việc làm, bạn có thể nhận được một khoản trợ cấp cơ bản cho 4 tuần trước ngày xác nhận. Tùy theo từng người, số ngày và khoản tiền có thể nhận được sẽ khác nhau.

(出典：一般社団法人日本能率協会「2019年度 入社半年・2年目 若手社員意識調査結果」)

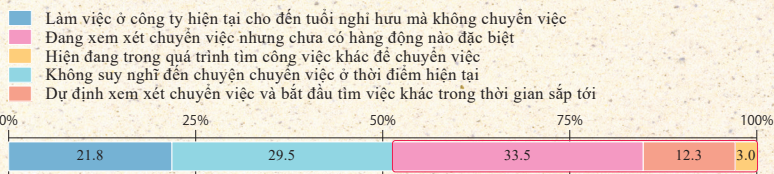
コラム

Quan điểm về chuyển việc

Theo "Kết quả khảo sát nhân viên trẻ làm việc tại công ty 6 tháng và 2 năm vào năm 2019" của tổ chức phi lợi nhuận Hiệp hội Năng suất Nhật Bản, cho thấy rằng khoảng một nửa số nhân viên trẻ làm việc được 6 tháng và 2 năm tại công ty đang xem xét nhảy việc hoặc đang tìm việc mới.

Trong "Khảo sát nhận thức về chuyển việc của nhân viên mới (sinh viên mới ra trường năm 2020 trên toàn quốc)" của Mynavi, khi được hỏi tại sao họ không nghĩ rằng mình sẽ làm việc tại công ty hiện tại cho đến tuổi nghỉ hưu, những câu trả lời sau đây được xếp hạng cao: "Tôi muốn thay đổi cách thức làm việc phù hợp với từng giai đoạn cuộc sống của mình." (38,1%); "Tôi muốn cải thiện sự nghiệp của mình bằng cách thay đổi công việc." (35,8%).

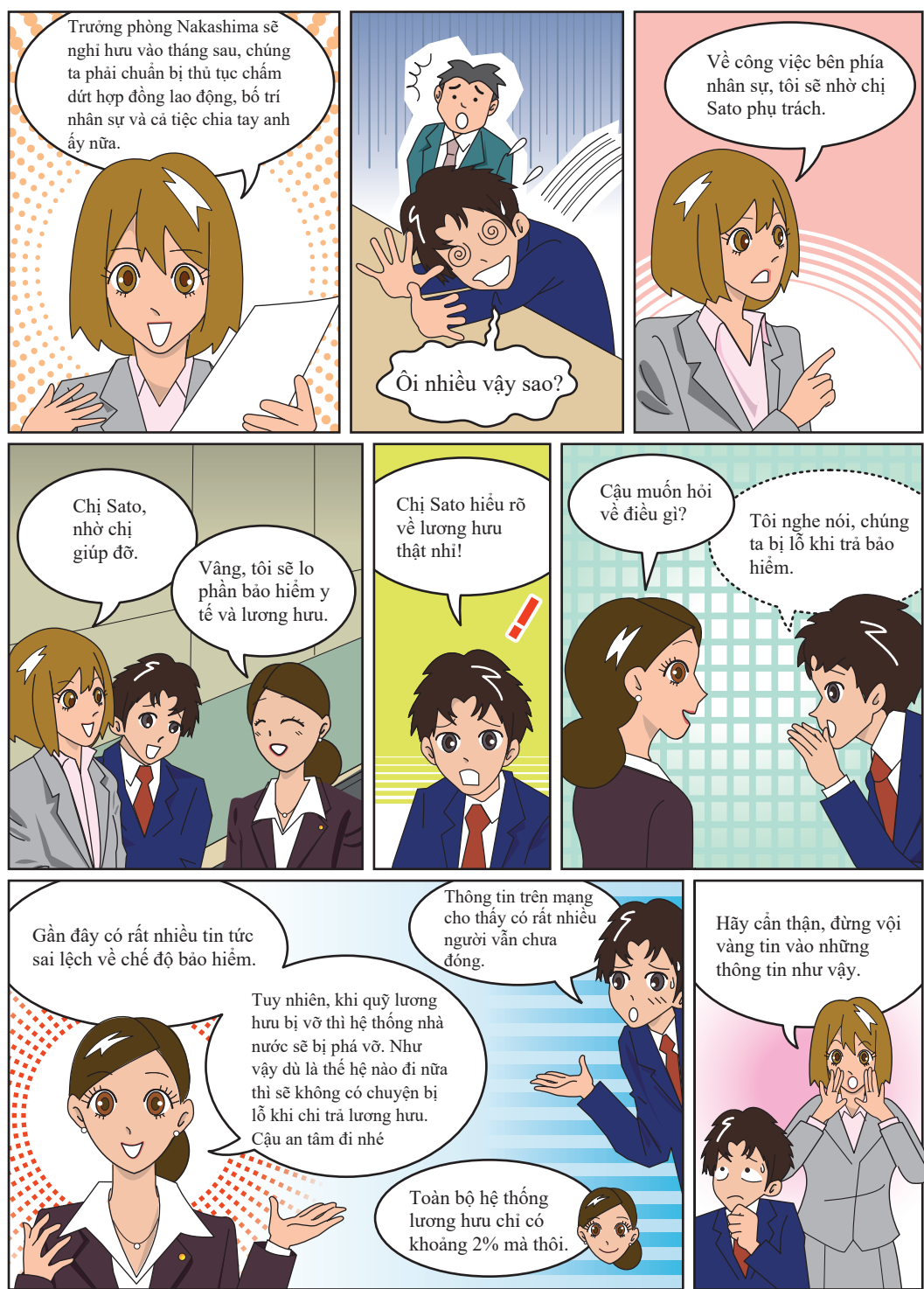
Ngày càng có nhiều người nhận thức rằng thay vì tiếp tục làm việc mãi cho cùng một công ty, họ sẽ thay đổi công việc khi cần thiết. Quan điểm nghề nghiệp về việc thay đổi công ty đáp ứng yêu cầu công việc của bản thân và thích hợp với từng giai đoạn cuộc đời của một người có lẽ đang dần được định hình.



(出典：一般社団法人日本能率協会「2019年度 入社半年・2年目 若手社員意識調査結果」)

10

Cuộc sống của bạn sau khi nghỉ hưu



Chế độ lương hưu là một chế độ quan trọng cần được duy trì lâu dài. Chúng ta hãy cùng tìm hiểu về chế độ này và nội dung các khoản trợ cấp nhé.



◆ Cơ chế hưu trí

Bạn sẽ nhận lương hưu (Nenkin) trong tương lai? Bạn không đóng phí bảo hiểm cũng không sao? Tôi nghĩ rằng mọi người sẽ có nhiều sự hình dung khác nhau về chế độ lương hưu.

Chính vì vậy, chúng ta hãy cùng nhau tìm hiểu xem tại sao lại có sự tồn tại của chế độ lương hưu, và bạn sẽ được hưởng mức lương hưu trong tương lai là bao nhiêu nhé.

● Chế độ hưu trí có ý nghĩa gì?

Hãy thử tưởng tượng trường hợp khi bạn về già, bạn gặp những thương tổn về thể chất hoặc tinh thần, hoặc khi người trụ cột trong gia đình qua đời... Trong bất kì trường hợp nào kể trên, việc bạn có thể nhận được một mức lương ổn định để tiếp tục an tâm sinh sống chẳng phải là không thể sao?

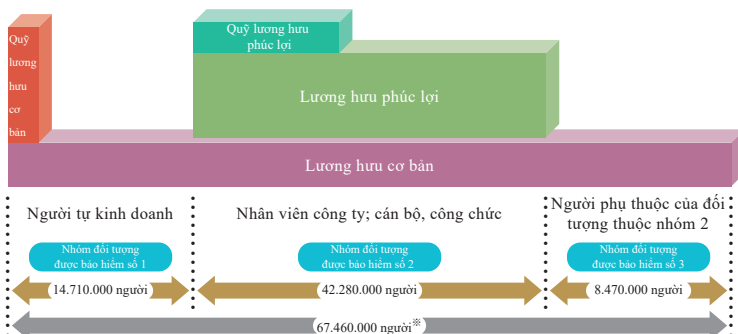
Ở Nhật Bản, “Kokuminkainenkin” (Chế độ hưu trí toàn dân) là một chế độ bảo hiểm giúp mọi người có thể an tâm sinh sống. Trừ một số trường hợp nhất định, tất cả cá nhân khi tham gia vào chế độ này, trong trường hợp già yếu, ốm đau, bệnh tật sẽ nhận được sự giúp đỡ và hỗ trợ lẫn nhau.



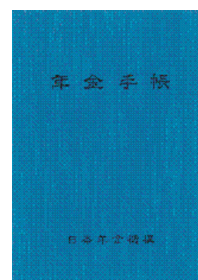
● Chế độ hưu trí vận hành như thế nào?

Chế độ hưu trí ở Nhật khá phức tạp. Tuy nhiên, theo như minh hoạ dưới đây, tùy thuộc vào nghề nghiệp và hình thức lao động, có thể chia thành 3 nhóm đối tượng được bảo hiểm. Từng nhóm đối tượng cụ thể sẽ được giải thích ở trang tiếp theo.

Ở trang này, chúng ta hãy ghi nhớ hai nội dung sau: “ Tất cả cá nhân đều tham gia quỹ lương hưu cơ bản (Kokuminenkin)” và “Nhân viên công ty; cán bộ, công chức vừa tham gia quỹ lương hưu cơ bản vừa phải tham gia vào quỹ lương hưu phúc lợi (Kouseinenkin)”



※ Số lượng người tham gia tính đến cuối năm 2018



● Chúng ta sẽ tham gia bảo hiểm từ khi nào?

Như đã đề cập ở trên, tùy thuộc vào công việc hiện tại, chế độ hưu trí được chia ra làm 3 nhóm đối tượng chính. Ở phần này, chúng ta sẽ bắt đầu tìm hiểu cụ thể về từng nhóm đối tượng.



Nhóm đối tượng được bảo hiểm số 1:
Sinh viên trên 20 tuổi, người tự kinh doanh, người phối ngẫu (vợ/ chồng) của họ.



Nhóm đối tượng được bảo hiểm số 2:
Nhân viên công ty, cán bộ, công chức.



Nhóm đối tượng được bảo hiểm số 3:
Người phối ngẫu của đối tượng thuộc nhóm 2.

Nhóm	Đối tượng	Phí bảo hiểm	Cách thức nộp
Nhóm 1	Những cá nhân không thuộc vào nhóm 2 và nhóm 3, trong độ tuổi từ 20 đến dưới 60 tuổi.	16,610 Yên/ Tháng (năm 2021)	Thông qua các tờ thông báo tiền bảo hiểm do quỹ gửi về
Nhóm 2	Nhân viên công ty, cán bộ, công chức làm việc tại cơ quan, công ty có tham gia quỹ lương hưu phúc lợi	Trong trường hợp mức lương của bạn là 200.000 Yên thì mức phí bảo hiểm là 36.600 Yên. + Trong đó: Đối tượng chi trả 18.300 Yên. Công ty chi trả 18.300 Yên.	Công ty sẽ trừ trực tiếp vào lương và tiền thưởng.
Nhóm 3	Người phối ngẫu (vợ /chồng) phụ thuộc kinh tế của những người thuộc nhóm 2 trong độ tuổi từ 20 đến dưới 60 tuổi.	Không phải đóng phí (Chế độ quỹ lương hưu mà người phối ngẫu của họ tham gia hỗ trợ hoàn toàn chi phí)	

※ Tỷ lệ trích đóng bảo hiểm 18.300% (Từ tháng 9/2020)

Mức phí đóng bảo hiểm: $200.000 \times 18,3\% = 36.600$ Yên

● Trường hợp làm việc bán thời gian thì thuộc vào nhóm người được bảo hiểm nào?

Anh Tanaka đang làm thêm ở một nhà hàng với thời giờ làm việc là 7 tiếng/ ngày và 1 tuần làm 5 ngày. Những nhân viên chính thức làm việc 8 tiếng/ ngày và 1 tuần làm 5 ngày là đối tượng thuộc vào nhóm 2 và đang tham gia đóng vào quỹ lương hưu cơ bản và quỹ lương hưu phúc lợi. Người quản lý đã giải thích với Tanaka rằng “Vì anh chỉ làm việc bán thời gian ở đây nên không thể tham gia quỹ lương hưu phúc lợi, anh chỉ phải tham gia đóng vào quỹ lương hưu cơ bản”.

Trong trường hợp làm việc bán thời gian, liệu có phải bạn luôn là đối tượng thuộc nhóm 1 cho dù bạn làm việc trong thời gian bao lâu đi chăng nữa?



Đối với quỹ lương hưu phúc lợi, trường hợp bạn đang làm việc ở công ty có tham gia vào quỹ bảo hiểm lương hưu phúc lợi thì bạn sẽ tham gia vào quỹ một cách tự động mà không phụ thuộc vào ý chí của mình.

Yêu cầu để những đối tượng làm việc bán thời gian được tham gia vào quỹ là “Có số ngày và số giờ làm việc trên $\frac{3}{4}$ số ngày và số giờ làm việc so với nhân viên chính thức”. Như vậy, trong trường hợp trên, công ty buộc phải cho phép anh Tanaka tham gia vào quỹ lương hưu phúc lợi với tư cách là đối tượng được bảo hiểm nhóm 2.

Nhìn chung, việc tham gia vào quỹ bảo hiểm lương hưu phúc lợi được áp dụng cho những doanh nghiệp sau:

1. Các tổ chức pháp nhân như công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần có thuê mướn, sử dụng lao động thường xuyên.
2. Các văn phòng tư nhân, công trường, công ty thuê mướn, sử dụng thường xuyên trên 5 lao động. (trừ loại hình kinh doanh dịch vụ nhà trọ cho khách du lịch).
3. Các tàu thuyền, tàu đánh bắt cá đáp ứng những điều kiện nhất định có chở thuyền viên.

● Trường hợp bạn không thể chi trả bảo hiểm lương hưu cơ bản.

Kawamura là sinh viên năm 2 đại học. Vì cậu ấy đã đón sinh nhật 20 tuổi của mình vào tháng 9 nên cậu ấy đã nhận được tờ thông báo đóng bảo hiểm lương hưu cơ bản do quỹ gửi về.

Kawamura sống xa cha mẹ và đang sống một mình. Vì cậu ấy đang bị thương nên không thể đi làm thêm trong một khoản thời gian. Cuộc sống của cậu ấy hiện đang rất khó khăn và dường như cậu ấy không đủ khả năng đóng nenkin.

Liệu Kawamura có thể không đóng nenkin cho đến khi cậu ấy tốt nghiệp đại học và đủ dư dả trong sinh hoạt



Như đã giải thích về nhóm đối tượng tham gia bảo hiểm nhóm 1, về nguyên tắc, tất cả các cá nhân ở độ tuổi từ 20 có nghĩa vụ tham gia quỹ lương hưu cơ bản. Việc tham gia vào quỹ sẽ không thay đổi cho dù bạn là học sinh hoặc người không có nghề nghiệp.

Sự hiểu biết sai lầm về chế độ hưu trí cho rằng đây là chế độ mà bạn chỉ được hưởng khi về già, không có những quyền lợi nào khi bạn còn trẻ. Nội dung này sẽ được giải thích cụ thể ở phần sau, lương hưu không những được chi trả khi bạn về già, mà còn được chi trả khi bạn bị thương tật do ốm đau hoặc gặp tai nạn. Nếu suy nghĩ cho tương lai, kết quả của việc không đóng phí bảo hiểm là bạn sẽ không thể nhận nenkin.

Mặc dù vậy, cũng có trường hợp cá nhân là sinh viên, không thể đi làm, không có thu nhập và không thể đóng phí bảo hiểm.

Nhằm hỗ trợ các trường hợp cá nhân trên gặp tai nạn hay thương tật trong khoảng thời gian này và không thể nhận được khoản trợ cấp lương hưu, các chế độ miễn giảm hoặc xin gia hạn thời gian đóng phí bảo hiểm dưới đây đã được quy định. Để được xem xét áp dụng chế độ này, các cá nhân phải thực hiện thủ tục xin miễn trừ.

[Chế độ xin đóng đặc biệt dành cho sinh viên]

Đây là chế độ cho phép những sinh viên trên 20 tuổi khó khăn trong việc đóng phí bảo hiểm lương hưu cơ bản do thu nhập thấp được gia hạn thời gian đóng phí bảo hiểm.

Đối tượng: Là sinh viên đại học, đại học ngắn hạn, senmon có thu nhập thấp hơn mức chuẩn quy định.

Mức thu nhập chuẩn: Không quá 1.180.000 Yên+ số người phụ thuộc x 380.000 Yên + các khoản giảm trừ bảo hiểm xã hội.

Nơi đăng kí: Quầy giao dịch phụ trách các vấn đề liên quan đến lương hưu cơ bản (国民年金担当窓口) tại các Cơ quan chính quyền thành phố, phường, xã (Shiyakusho/ Kuyakusho) nơi bạn sinh sống.

「Chế độ xin hoãn/ miễn giảm đóng phí bảo hiểm」

Đây là chế độ hoãn hoặc miễn trừ phí đóng bảo hiểm áp dụng trong trường bạn gặp khó khăn trong việc đóng phí bảo hiểm lương hưu cơ bản vì các lý do kinh tế.

Nơi đăng kí: Nơi đăng kí: Quầy giao dịch phụ trách các vấn đề liên quan đến lương hưu cơ bản

(国民年金担当窓口) tại các Cơ quan chính quyền thành phố, phường, xã (Shiyakusho/ Kuyakusho) nơi bạn sinh sống.

◆ Nội dung các khoản trợ cấp

Trên đây là những thông tin cơ bản về hệ thống chế độ lương hưu. Tiếp theo, chúng ta hãy cùng nhau tìm hiểu xem những khoản trợ cấp nào sẽ được chi trả khi bạn về già, khi bạn bị thương tật hay sau khi bạn qua đời nhé.

● Trợ cấp tuổi già

Trợ cấp tuổi già là khoản trợ cấp cơ bản mà có thể ông bà của bạn đang được nhận.



Điều kiện hưởng trợ cấp

Có thời gian đóng phí bảo hiểm lương hưu cơ bản trên 10 năm.

+ Trường hợp áp dụng chế độ xin miễn giảm đặc biệt dành cho sinh viên hoặc chế độ xin miễn hoàn toàn phí đóng bảo hiểm, thời gian đóng phí bảo hiểm bao gồm khoảng thời gian miễn hoặc hoãn đóng phí bảo hiểm. Nếu thời gian đóng phí bảo hiểm của bạn chưa đủ 10 năm thì bạn sẽ không thể xin nhận trợ cấp, vì vậy việc chi trả đầy đủ phí đóng bảo hiểm là vô cùng quan trọng.

● Trợ cấp thương tật

Đây là khoản tiền trợ cấp sẽ chi trả khi bạn bị bệnh hoặc bị thương. Dưới đây là điều kiện xin hưởng trợ cấp thương tật cơ bản trong hệ thống lương hưu toàn dân.



Điều kiện hưởng trợ cấp chủ yếu	1. Thương tật của cá nhân có thời gian đóng bảo hiểm trên 2/3 thời gian tham gia bảo hiểm (có trường hợp ngoại lệ) *Bao gồm khoảng thời gian miễn hoặc hoãn đóng phí bảo hiểm trong trường hợp áp dụng chế độ xin miễn giảm đặc biệt dành cho sinh viên hoặc chế độ xin miễn hoàn toàn phí đóng bảo hiểm. 2. Mức độ thương tật ở cấp độ 1 hoặc cấp độ 2. 3. Là thương tật sau thời gian 1 năm 6 tháng kể từ ngày đầu tiên nhận được chẩn đoán của bác sĩ (trường hợp khỏi bệnh trong thời gian này thì tính ngày khỏi bệnh) hoặc là thương tật trước khi bạn 65 tuổi.
---------------------------------	---

• Trợ cấp tử tuất

Đây là khoản tiền trợ cấp chi trả cho thân nhân của người tham gia bảo hiểm sau khi họ qua đời. Dưới đây là điều kiện xin hưởng trợ cấp trong hệ thống lương hưu toàn dân.

Điều kiện hưởng trợ cấp	Đang trong thời gian đóng bảo hiểm lương hưu, có thời gian đóng bảo hiểm trên 2/3 thời gian tham gia bảo hiểm (có trường hợp ngoại lệ) *Bao gồm khoảng thời gian miễn/ hoãn đóng phí bảo hiểm trong trường hợp áp dụng chế độ xin miễn giảm đặc biệt dành cho sinh viên hoặc chế độ xin miễn hoàn toàn phí đóng bảo hiểm.
-------------------------	---

Dưới đây là những nơi bạn có thể liên lạc khi gặp khó khăn hay muốn biết thêm thông tin chi tiết. Tùy theo nơi cư trú mà địa chỉ liên lạc có thể sẽ có sự khác biệt, Hãy liên lạc sau khi tra cứu thông tin trên trang chủ nhé.

◆ Khi gặp rắc rối trong công việc

● Văn phòng tư vấn, hỗ trợ lao động tổng hợp /Sougou Roudou Soudansho (Hiệp hội bảo hiểm xã hội địa phương)

Chuyên viên tư vấn bảo hiểm xã hội và lao động (Sharoushi) sẽ tư vấn về những vấn đề liên quan đến lao động bảo hiểm xã hội, sa thải, dịch vụ ngoài giờ,.....

0570-064-794

● Trung tâm tư vấn lao động tổng hợp /Sougou Roudou Soudan Corner (Sở lao động địa phương)

Tư vấn viên chuyên nghiệp, qua điện thoại hoặc phỏng vấn, để đưa ra ý kiến tư vấn trong tất cả các lĩnh vực liên quan đến vấn đề lao động, bao gồm sa thải, điều kiện lao động, tuyển dụng, bình đẳng giới, bắt nạt, quấy rối, quấy rối tình dục,..... Có khoảng 380 văn phòng trên toàn quốc.

◆ Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

● Trung tâm giải quyết tranh chấp lao động thuộc Hiệp hội bảo hiểm xã hội và lao động.

Chuyên viên tư vấn bảo hiểm xã hội và lao động (Sharoushi) sẽ lắng nghe về những rắc rối (tranh chấp liên quan đến lao động cá nhân) giữa người sử dụng lao động và người lao động xảy ra tại nơi làm việc, và đề xuất một giải pháp thỏa đáng.

0570-064-794

● Ủy ban điều phối tranh chấp (Sở lao động địa phương)

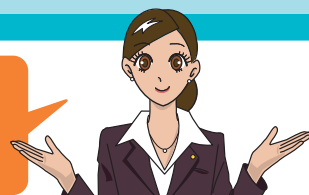
Những tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động ví dụ như việc sa thải đột ngột và giảm khoản tiền được chi trả giờ có thể được giải quyết một cách nhanh chóng, đơn giản và với chi phí thấp thông qua việc áp dụng thủ tục “hoà giải” được tiến hành bởi Ủy ban điều phối tranh chấp của Sở Lao động địa phương

◆ Khi bạn có những lo lắng về sức khỏe tinh thần do nguyên nhân xuất phát từ công việc

● Kokorono mimi

Một cổng thông tin đã được Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi mở ra để trả lời các câu hỏi cơ bản từ các doanh nghiệp, công nhân, gia đình,.... về việc phòng tránh lao động quá độ cũng như các biện pháp đảm bảo sức khỏe tinh thần tại nơi làm việc (bao gồm các biện pháp ngăn ngừa tự tử). Bạn có thể biết được địa điểm tư vấn tương ứng với từng trường hợp.

Cách nhanh nhất để giải quyết vấn đề của bạn là nhanh chóng tham khảo ý kiến của các chuyên gia, đừng một mình tìm cách giải quyết khi bạn gặp khó khăn.



◆ Tư vấn pháp lý

● Trung tâm hỗ trợ tư pháp Nhật Bản (法テラス)

Nếu bạn gặp những khó khăn liên quan đến vấn đề pháp lý, tổng đài viên chuyên môn sẽ giới thiệu cho bạn các tổ chức tư vấn, hỗ trợ cũng như các quy định pháp luật phù hợp với nội dung trao đổi. Hoterasu có một văn phòng khu vực tại mỗi tỉnh thành (bốn ở Hokkaido). Văn phòng khu vực sẽ trao đổi trực tiếp hoặc tư vấn qua điện thoại.

Số điện thoại liên hệ 0570-78-374 03-6745-5600

◆ Tư vấn các vấn đề về trợ cấp thất nghiệp và đào tạo nghiệp vụ

● Hello work (Văn phòng bảo trợ việc làm công cộng)

Đây là nơi sẽ tiến hành các thủ tục chi trả trợ cấp thất nghiệp cho những đối tượng đã tham gia bảo hiểm việc làm khi nghỉ việc bởi những lý do như đến tuổi nghỉ hưu, công ty phá sản hoặc vì lý do cá nhân, nhằm giúp họ không phải lo lắng về cuộc sống trong thời gian thất nghiệp để có thể nhanh chóng tìm kiếm một công việc mới. Ngoài ra, nơi đây cũng tiến hành các thủ tục về trợ cấp giáo dục và đào tạo, trợ cấp xúc tiến việc làm và trợ cấp tiếp tục việc làm. Hello work được đặt tại nhiều tỉnh thành trên cả nước.

◆ Tư vấn các vấn đề về Hưu trí toàn dân và Hưu trí phúc lợi

● Trung tâm tư vấn về chế độ hưu trí

Hội liên hiệp bảo hiểm xã hội lao động toàn quốc hiện có 80 văn phòng ở 41 tỉnh thành trên, tiến hành giải đáp thắc mắc liên quan đến chế độ hưu trí

● Văn phòng hưu trí:

Nếu bạn có những thắc mắc liên quan đến vấn đề lương hưu thông thường, vui lòng liên hệ đến Tổng đài Hưu trí (Nenkin daiyaru)

0570-50-1165 03-6700-1165

Ngoài ra, bạn cũng có thể thảo luận trực tiếp tại các văn phòng hưu trí trên toàn quốc.

Địa chỉ liên lạc khác

Sự cố tai nạn lao động	Văn phòng Thanh tra Tiêu chuẩn Lao động
Bảo hiểm y tế	Tổ chức bảo hiểm lao động toàn quốc, Hiệp hội bảo hiểm y tế
Bảo hiểm y tế toàn dân	Đoàn thể tự trị tại địa phương

SHAROUSHI LÀ GÌ?

Sharoushi hay còn gọi là chuyên viên tư vấn bảo hiểm xã hội và lao động, là các chuyên gia có chứng chỉ cấp quốc gia trong lĩnh vực nhân sự, tổ chức lao động, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm thất nghiệp, lương hưu- đây là những lĩnh vực có mối liên hệ mật thiết trong cuộc sống hàng ngày. Các Sharoushi sẽ tư vấn cho người quản lý doanh nghiệp và cả người lao động về các vấn đề liên quan đến lao động. Thêm vào đó, họ còn giải đáp các thắc mắc liên quan đến cơ chế lương hưu. Sharoushi chính là người bạn đồng hành, hỗ trợ những cá nhân đang sinh sống và làm việc tại Nhật Bản.

知っておきたい働くときの基礎知識 — 社会に出る君たちへ —

令和 2 年 12 月発行

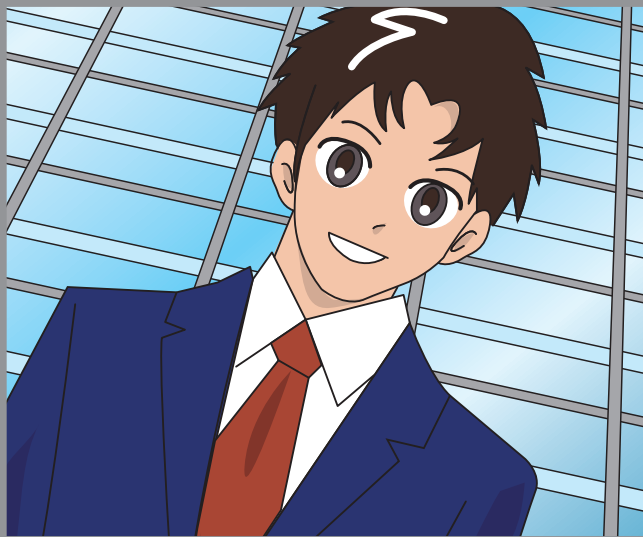
発行者 全国社会保険労務士会連合会
<http://www.shakaihokenroumushi.jp/>

禁無断転載

※本書は、令和 2 年 10 月現在の法令に基づいています。

知っておきたい働くときの基礎知識 (ベトナム語版)

編集 愛知県社会保険労務士会
翻訳 名古屋大学
データ作成 研友社印刷株式会社



Chúng tôi luôn bên bạn!
Giúp bạn cảm thấy yên tâm tại nơi làm việc.
Hỗ trợ sự phát triển của doanh nghiệp



全国社会保険労務士会連合会

Japan Federation of Labor and Social Security Attorney's Associations