

1

Базовые знания перед началом работы

1-1

Статус проживания

Иностранные граждане имеют право заниматься в Японии деятельностью в рамках, разрешенных их статусом проживания.

Иностранные граждане могут быть разделены на следующие три категории, которые определяются возможностью получения ими разрешения на работу.

Статус проживания, с которым люди могут работать в определенных рамках

Дипломаты, чиновники, профессора, художники, религиозные деятели, журналисты, высококвалифицированные специалисты, руководители бизнеса, специалисты, оказывающие юридические, бухгалтерские и медицинские услуги, исследователи, инструкторы, инженеры и специалисты в области гуманитарных наук и международных услуг, лица, переводимые на другую должность в пределах компании, лица, оказывающие услуги ухода за больными, артисты, квалифицированные работники, квалифицированные рабочие, техники-стажеры, а также люди, которые занимаются определенными видами деятельности (рабочий отпуск, иностранная медсестра и сертифицированный работник по уходу и т. д., на основании соглашения об экономическом партнерстве (ЕРА)).

Статус проживания, с которым людям в принципе не может быть разрешено работать

Деятели культуры, временные посетители, студенты, стажеры, иждивенцы

Статус проживания, с которым людям разрешено работать без ограничений

Обладатели постоянного вида на жительство, супруги и дети граждан Японии и т. д., супруги и дети обладателей постоянного вида на жительство и т. д., обладатели долгосрочного вида на жительство

1-2

Поиск работы

(1) Hello Work

- В Hello Work (Государственном бюро по трудуустройству) вы можете получить информацию о работе. Подробную информацию о Hello Work Главу 3 2-5(5).

(2) Если вы пользуетесь услугами агентства по трудоустройству

- Если вы пользуетесь услугами платного агентства по трудоустройству, чтобы избежать проблем с поиском работы, пользуйтесь услугами соответствующих компаний.

Просят ли у вас деньги за подбор вакансий?

Вы не должны платить деньги ни за подбор вакансий, ни за работу. Если вы заплатили, у вас должны остаться доказательства.

Можете ли вы подтвердить, что у агентства по трудоустройству есть лицензия на подбор вакансий?

Для предоставления работы (подбора вакансий) требуется лицензия, поэтому проверьте номер лицензии и сохраните запись об этом.

Уведомили ли вас надлежащим образом об условиях труда?

Поскольку было принято решение представлять условия найма, включая содержание, заработную плату и месторасположение, в виде документов, убедитесь, что вы проверили и сохранили эти документы.

- Подробную информацию о лицензии и уведомлении вы можете найти на комплексном сайте кадровой службы:

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>



1-3

Формы занятости

(1) Внештатные работники

- Внештатные работники работают следующим образом:
 - Работник заключает трудовой договор с компанией по предоставлению временного персонала. Именно эта компания нанимает работника и платит ему или ей.
 - Работник направляется в другую компанию на основании договора о направлении работника.
 - Работник работает по указаниям и приказам принимающей компании.
- В Законе о внештатных работниках установлены подробные правила для таких работников, защищающие их права.
- Как в компаниях по предоставлению временного персонала, так и в принимающих компаниях имеются сотрудники-консультанты. Если у внештатного работника возникают проблемы на работе, он может обратиться к одному из ответственных лиц.
- Компания по предоставлению временного персонала и принимающая компания несут общую ответственность, в том числе по вопросам, связанным со стандартами труда, безопасности, здоровья и т. д.

(2) Контрактные работники (работники со срочным трудовым договором)

- Контрактные работники — это работники, заключившие с работодателем трудовой договор на определенный срок.

- Трудовой договор с определенным сроком действия прекращается по истечении срока его действия. Однако если работник и компания договорились о возобновлении трудового договора, он может быть перезаключен (продлен).
- Срок договора не должен превышать 3 лет, за исключением некоторых случаев.

(3) Работники с частичной занятостью

- Работники с частичной занятостью — это работники, чей установленный еженедельный рабочий день короче, чем у обычных (так называемых штатных работников) (*). Независимо от того, как называются работники — работники с частичной занятостью, временные работники с частичной занятостью (*arubaito* на японском), контрактные работники, временные работники и младшие сотрудники, — пока они работают по этому договору, они относятся к работникам с частичной занятостью.
- (*) «Еженедельные рабочие часы» — это общее рабочее время, предусмотренное правилами трудового распорядка компании, которое начинается с момента начала работы и длится до момента ее окончания, исключая время перерыва.
- Различные акты относительно условий труда распространяются и на работников с частичной занятостью. Поэтому, если работник с частичной занятостью выполняет все необходимые условия:
 - Он может взять ежегодный оплачиваемый отпуск.
 - На него распространяется страхование занятости, медицинское страхование и пенсионное страхование работников.
- При заключении трудового договора компания обязана:
 - Четко изложить работнику условия труда.
 - Выпустить письменный документ по шести важным пунктам (см. раздел 1-4 (2)).

Кроме того, в случае с частично занятыми и контрактными работниками (работниками, заключившими срочный трудовой договор) компании, как правило, должны предоставлять документацию о возможностях повышения заработной платы, бонусах, выходном пособии и консультационных пунктах по вопросам совершенствования управления трудовыми отношениями.

Подробную информацию можно получить в отделе (офисе) бюро трудовых отношений и равного труда и труда префектуры или в консультационных пунктах по общим трудовым вопросам.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



(4) Лица, работающие по заключенному договору субподряда

Принципы

- Поскольку в случае договора субподряда оплата производится за выполнение задания в соответствии с договором, полученным от клиента, подрядчики рассматриваются как бизнес операторы, которые не работают по поручению клиента. Поэтому подрядчик, как правило, не может получить защиту как работник.

Исключения

- Однако даже если вы заключили договор субподряда, если по фактическому виду работы можно судить, что вы являетесь работником, который фактически получает указания от клиента, вы можете получать защиту как работник.

- Если вы затрудняетесь определить, являетесь вы работником или нет, обратитесь в Инспекцию трудовых стандартов.

Справка С ноября 2024 года на тех, кто работает по субподряду (контрактному соглашению), может распространяться действие "Закона об обеспечении надлежащих транзакций с участием определенных доверенных бизнес-операторов". Пожалуйста, ознакомьтесь с подробностями здесь.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html



1-4

Трудовой договор

(1) Диапазон значений термина «работник»

- Термин «работник» относится к человеку, который работает по указаниям работодателя и под его контролем, получает заработную плату в качестве компенсации за работу и находится под защитой определенных трудовых законов, включая Закон о трудовых стандартах.
- Это относится к любой выполняемой такими людьми работе. К «работникам» относятся не только штатные сотрудники, но и внештатные, контрактные и частично занятые работники.

(2) Спецификация условий труда

- Чтобы люди не начинали работать без полного понимания условий труда, таких как заработка плата, рабочее время и т. д., что впоследствии может привести к проблемам с компанией, Закон о трудовых стандартах (один из законов о труде) в Японии предусматривает, что компания должна четко обозначить работнику условия труда при заключении трудового договора.
- Что касается следующих особо важных пунктов, то, как правило, компания должна выдать работнику письменный документ с четким указанием таких условий (в исключительных случаях по выбору работника условия могут быть четко указаны в факсе, электронном письме и т. д. (но только те, которые можно вывести на печать для создания документа)).

- Когда начинается и когда заканчивается действие договора (относится к сроку действия договора).

* Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и без него. Сам вид занятости, например штатные, контрактные, частично занятые, временные работники (Arubaito) и т. д., не отражает срок договора. Поэтому для работника важно подтвердить сам срок договора, а не тип трудоустройства.

- Положения, связанные с продлением договора, при заключении срочного договора (возможность продления, ограничение на количество продлений, как принимаются решения о продлении).
- Место и тип работы (место работы, содержание работы, объем изменений).
- График рабочего времени и времени отдыха (время начала и окончания работы, есть ли сверхурочные, периоды отдыха, выходные и праздничные дни, ротация для альтернативных графиков работы и т. д.).
- Размер заработной платы, а также сроки и порядок ее выплаты (определение, расчет и выплата заработной платы, период расчета и дата выплаты).
- Условия прекращения трудового договора (включая причины увольнения).

- Кроме того, при заключении срочного контракта, если продление контракта влечет за собой "право требовать перевода на бессрочную работу", оговаривается, что работник может потребовать перевода на бессрочную работу и что условия труда после перевода должны быть четко указаны.
- Кроме того, Закон о трудовых договорах предусматривает, что работодателю и работнику следует тщательно проверить все детали трудового договора в отношении других вопросов, помимо упомянутых выше.

Ключевой момент

Запреты в отношении трудовых договоров

В Законе о трудовых стандартах также определены положения, которые работодатель не должен включать в трудовой договор.

- 1) Выплата неустойки в случае нарушения работником трудового договора или предопределение ее размера. * Это запрещает заранее устанавливать размер штрафов или убытков. Таким образом, компании не запрещается требовать возмещения ущерба, фактически понесенного в результате умышленных или халатных действий работника, если размер такого ущерба не определен заранее.
- 2) Предоставление денег в долг в качестве условия для работы и зачет ежемесячной заработной платы в счет погашения такого денежного займа в одностороннем порядке.
- 3) Принуждение работников вкладывать сбережения через компанию. * Запрещается заставлять сотрудников вносить сбережения на счет компании, независимо от причины, даже если речь идет о благосостоянии сотрудников, например о поездке в командировку. Однако при определенных условиях допускается, чтобы компания брала на себя часть заработной платы, доверенной работодателю работниками, на основании собственного решения, независимо от условий трудового договора.

Ключевой момент

Если обещанные условия труда оказались не такими, как на самом деле

- Если работник заметит, что условия труда, обещанные при заключении трудового договора, отличаются от реальных условий после начала работы, он может немедленно расторгнуть трудовой договор на этом основании.
- Условия труда определяются на основании трудового договора, заключенного между компанией и работником, правил трудового распорядка компании и т. д., а минимальные стандарты условий труда устанавливаются Законом о трудовых стандартах. (Условия, не соответствующие минимальным стандартам, установленным Законом о стандартах труда, утрачивают силу и заменяются условиями, предусмотренными этим Законом).
- В принципе, компания не может в одностороннем порядке изменить правила внутреннего трудового распорядка на неблагоприятные для работника без его согласия после того, как он фактически приступил к работе.

(1) Минимальная заработка плата

Минимальная заработка плата — это минимальная сумма заработка платы, которую компания должна выплачивать в соответствии с Законом о минимальной заработной плате.

(2) О минимальной заработной плате

- i. Она действует для всех работников, независимо от типа их трудоустройства.
- ii. Запрещено заключать договоры с заработной платой ниже минимальной. Таким образом, даже если вы согласились работать за зарплату ниже минимальной по просьбе компании, такое обещание не имеет юридической силы по закону, и впоследствии вы можете потребовать от компании следующую сумму:
разница с [минимальной почасовой оплатой труда] × [количество отработанных часов].

(3) Пособие на отпуск

Отсутствие на работе по причинам, связанным с компанией

В случае отсутствия на работе по причинам, связанным с компанией, компания обязана выплатить пособие на отпуск в размере не менее чем 60 % от средней заработной платы работника, чтобы гарантировать ему минимальный уровень жизни. Если причина отсутствия на работе связана с компанией, работнику гарантируется определенный уровень заработной платы.

2

Правила работы

2-1

Выплата заработной платы

Существуют правила выплаты заработной платы, гарантирующие, что заработка плата выплачивается работникам в полном объеме. Установлены следующие четыре принципа.

i. Принцип выплаты деньгами	Принцип	Заработка плата должна выплачиваться наличными.
	Исключение	С согласия работника можно использовать банковский перевод и другие способы. Кроме того, если компания и профсоюз заключили соглашение, оплата может производиться в натуральной форме (например, товарами компании), а не деньгами.
ii. Принцип прямой выплаты		Заработка плата должна выплачиваться непосредственно работнику.
iii. Принцип выплаты заработка платы в полном объеме	Принцип	Заработка плата должна выплачиваться в полном объеме.
	Исключение	Вычеты, предусмотренные законом, такие как подоходный налог, взносы на социальное страхование и т. д. Вычеты части заработка платы, если заключено письменное соглашение с профсоюзом или представителем большинства работников.
iv. Принцип регулярной выплаты заработка платы не реже одного раза в месяц	Принцип	Заработка плата должна выплачиваться не реже одного раза в месяц в установленный день. → Например, не разрешается выплачивать зарплату сразу за два месяца. Кроме того, не разрешается указывать неточную дату выплаты, например, «с 20 по 25 число каждого месяца» или «четвертая пятница каждого месяца», если день выплаты меняется в пределах 7 дней в месяце.
	Исключение	Внеплановые зарплаты и премии.

2-2

Рабочее время, время отдыха, выходные дни

(1) Рабочее время

- Максимальная продолжительность рабочего времени устанавливается законом.
- Согласно Закону о трудовых стандартах, максимальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю (законное рабочее время).
- Если компания заставляет своих работников работать сверхурочно, она должна выплачивать дополнительную заработную плату.

(2) Время отдыха

Компания обязана предоставлять своим работникам в рабочее время отдых продолжительностью не менее 45 минут, если продолжительность рабочего дня превышает 6 часов. Если она превышает 8 часов, то не менее 60 минут.

(3) Выходные дни

Компания должна предоставлять своим работникам не менее 1 выходного дня в неделю или не менее 4 выходных дней в течение 4 недель (законные выходные).

(4) Обязанность принимать решения об условиях труда внештатных работников

Компания по предоставлению временного персонала берет на себя ответственность за принятие решений об условиях труда внештатных работников, а компания, которая пользуется услугами таких работников, берет на себя ответственность за соблюдение правил, включая рабочее время, время отдыха, выходные дни и т. д.



Ежегодный оплачиваемый отпуск

Ежегодный оплачиваемый отпуск — это отпуск, во время которого работнику выплачивается заработка плата, даже если он отсутствует на работе в установленные рабочие дни. В принципе, работники могут брать ежегодный оплачиваемый отпуск, когда угодно и по какой угодно причине. Работник, непрерывно работающий в течение 6 месяцев и выходящий на работу не менее чем в 80 % от общего количества рабочих дней, может взять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 рабочих дней. Кроме того, по мере увеличения стажа работы количество оплачиваемых дней отпуска, которые работник может брать ежегодно, также увеличивается, если он выполняет условие присутствия на работе не менее 80 % рабочего времени (с верхним пределом в 20 дней). Для работников, которым предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 10 дней, компания должна разрешить отпуск продолжительностью 5 дней с указанием времени года.

Кроме того, таким работникам, как внештатные и с частичной занятостью, даже если их занятость отличается от занятости штатных работников, предоставляется такое же количество ежегодных оплачиваемых дней отпуска, как и штатным работникам, если они:

- работали непрерывно в течение шести месяцев *;
- выходили на работу не менее 80 % всех рабочих дней;
- работали не менее пяти дней в неделю или 217 дней в году.

Даже в тех случаях, когда они работают только четыре и менее дня в неделю или 216 и менее дней в году, если их установленная продолжительность рабочего времени составляет не менее 30 часов в неделю, им предоставляется такой же ежегодный оплачиваемый отпуск, как и обычным работникам.

Работникам, чья установленное количество рабочих дней составляет четыре и менее дня в неделю или 216 и менее дней в году, а установленная продолжительность рабочего времени составляет менее 30 часов в неделю, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с установленным количеством их рабочих дней.

* При продлении договора с работником, заключившим срочный договор, дни, когда работник выходил на работу до продления, будут включены в расчет, если в результате продления договора ситуация практически не отличается от непрерывной работы.

2-3

Сверхурочная работа и работа в праздники

(1) Сверхурочная работа и работа в праздники

- Если компания хочет, чтобы работники работали в следующих ситуациях, она должна заключить письменное соглашение (далее — «соглашение 36») с профсоюзом, организованным большинством работников, или представителем большинства работников, если профсоюз, организованный большинством работников, отсутствует.
 - i. Сверхурочная работа сверх установленного рабочего времени.
 - ii. Работа в установленные законом праздничные дни.
- Максимальное время сверхурочной работы определено законом.
- Максимальное количество часов оговорено в Законе о трудовых стандартах. В принципе, это максимальное время составляет до 45 часов в месяц, 360 часов в год. (В случае каких-либо временных и особых причин — до 720 часов в год, но менее 100 часов в месяц (включая работу в праздники) и 80 часов в среднем за несколько месяцев (включая работу в праздники)). До шести месяцев в году разрешается работать сверхурочно более 45 часов.

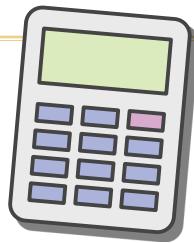
(2) Премиальная заработка

В соответствии с соглашением 36, компания должна выплачивать премию за сверхурочную работу, если она привлекает своих работников к сверхурочной работе или в установленные законом праздничные дни.

Ключевой момент**Как рассчитать размер премии за сверхурочную работу**

- i. 25 % и более за сверхурочную работу сверх установленной продолжительности рабочего времени.
- * За сверхурочную работу, превышающую установленную законом продолжительность рабочего времени на 60 часов в месяц, должна выплачиваться премия в размере 50 % и более.
- ii. 35 % и более за работу в установленный законом выходной день.
- iii. 25 % и более за работу с 22:00 до 5:00 (работа ночью).
- * Например, в случае сверхурочной работы сверх установленного законом рабочего времени, а также при одновременной работе в полночь (пп. i и iii) размер премии увеличивается на 50 % и более.

Премиальные выплаты распространяются на всех работников, независимо от типа трудоустройства. Таким образом, премиальные выплачиваются внештатным, контрактным, частично занятым и временным работникам, работающим неполный рабочий день.



2-4

Медицинское обслуживание по беременности и родам, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и по уходу за членами семьи и т. д.

(1) В случае беременности

- Беременные женщины (частично включая работниц в течение одного года после родов, в этом случае далее именуемые «беременные или матери в послеродовом периоде») могут подать заявление на следующее:

- Перевод на другую, легкую работу (только на период беременности).
- Сохранение рабочего времени в соответствии с установленной продолжительностью рабочего времени в неделю или в день (в том числе при переходе на ненормированный рабочий день) (для беременных или матерей в послеродовом периоде).
- Освобождение от сверхурочной работы, работы в праздничные дни или в полночь (для беременных или матерей в послеродовом периоде).



* Работодатели должны принять следующие меры:

- Гарантировать беременным или матерям в послеродовом периоде время для получения медицинских рекомендаций и прохождения медицинских осмотров.
- Если работница получает инструкции от врача или акушерки, принять необходимые меры, например изменить график работы или сократить рабочую нагрузку, чтобы она могла следовать инструкциям.

* Если вы получаете инструкции от врача или акушерки, представьте в свою компанию карту управления охраной материнского здоровья и руководства. Карту управления охраной материнского здоровья и руководства можно получить на английском, китайском, португальском и вьетнамском языках на следующем сайте:

Охрана материнства для работающих женщин

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyouyou_roudou/kyouyoukintou/seisaku05/index.html



- Работодателям запрещается совершать следующие действия:

- Использовать брак, беременность или рождение ребенка в качестве основания для прекращения трудовых отношений с работницей.
- Увольнять работниц по причине замужества.
- Увольнять или неблагоприятно относиться к работницам по причине их беременности, родов или подачи заявления на декретный отпуск до и после родов и т. д.

* Увольнение беременных или матерей в послеродовом периоде недействительно. Однако это не распространяется на случаи, когда компания докажет, что увольнение не вызвано такими причинами, как беременность или роды.

Обеспечение равных возможностей и обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyou_roudou/kyoukintou/danjokintou/index.html



(2) Отпуск по беременности и родам

- Компания не должна привлекать работницу к работе в следующие сроки:
 - i. За шесть недель до предполагаемой даты родов по просьбе самой работницы (или за 14 недель в случае многоплодной беременности).
 - ii. В течение восьми недель после родов (это не мешает работодателю привлекать к работе женщин, находящихся на сроке не менее 6 недель после родов, по их просьбе, если, по заключению врача, работа не оказывает на женщин неблагоприятного воздействия).

(3) Отпуск по уходу за ребенком

- До достижения ребенком возраста одного года (в некоторых случаях до двух лет) работники (мужчины и женщины) могут взять отпуск по уходу за ребенком. Отпуск по уходу за ребенком можно разбить на две части.
- Декретный отпуск — это четырехнедельный отпуск по уходу за ребенком, которые мужчины и женщины могут взять в течение восьми недель после рождения ребенка. В отличие от отпуска по уходу за ребенком, декретный отпуск можно разбить на две части.
- Работодателям запрещено делать следующее (это относится к компаниям, принимающим внештатных работников):
 - i. Отказывать в принятии заявления на отпуск по уходу за ребенком и декретный отпуск.
 - ii. Обращаться с работниками неблагоприятным образом, например, увольнять их по причине подачи заявления на отпуск по уходу за ребенком или декретный отпуск.

(4) Отпуск по уходу за членом семьи

- Работник может взять отпуск по уходу за членом семьи (Закон об отпуске по уходу за ребенком или членом семьи)
 - i. Это отпуск для обеспечения ухода за членом семьи, находящимся в состоянии, требующем ухода.
 - ii. Отпуск по уходу за членами семьи можно взять трем частями общей продолжительностью не более 93 дней на одного члена семьи, за которым осуществляется уход.
- Работодателям запрещено делать следующее (это относится к компаниям, принимающим внештатных работников):

- i. Отказывать в принятии заявления на отпуск по уходу за членами семьи.
- ii. Обращаться с работниками неблагоприятным образом, например, увольнять их по причине подачи заявления на отпуск по уходу за членами семьи.

Для получения более подробной информации, пожалуйста, свяжитесь с Отделом занятости и равноправного трудоустройства префектурного бюро труда или Службой трудовых консультаций для иностранных работников

* Когда вы посетите наш офис для консультации, мы сможем помочь вам на 13 языках.

(Когда вы консультируетесь с нами по телефону, мы можем помочь вам только на японском).

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



Ключевой момент

Пособия

- Лицам, соответствующим условиям во время отпуска по уходу за ребенком, предоставляется пособие по рождению ребенка.
См. главу 4, раздел 3-2.
- Лица, соответствующие определенным условиям при выходе в отпуск по уходу за ребенком, могут иметь право на получение пособия по уходу за ребенком.
См. главу 4, раздел 3-3 (1) и (2)
- Лицам, находящимся в отпуске по уходу за членами семьи и соответствующим определенным условиям, предоставляется пособие по уходу за членами семьи.
Пособие составляет 67 % от заработной платы лица до приостановки работы и выплачивается до трех раз на каждого члена семьи субъекта на срок до 93 дней.

2-5

Увольнение

(1) Увольнение по собственному желанию

- Уволиться из компании — это ваше право, однако при увольнении важно соблюдать некоторые социальные правила.
 - i. Заранее предупредите своего руководителя о намерении уволиться.
 - ii. Уведомите компанию о своем увольнении в письменной форме.
 - iii. Передайте свою работу преемнику.
- Если вы решили уволиться, ознакомьтесь с процедурой увольнения в вашей компании.
- Если в правилах трудового распорядка вашей компании прописаны процедуры увольнения, вам следует придерживаться правил компании.
- Когда работник уведомляет о своем намерении уволиться, применимые законы и правила различаются в зависимости от того, является ли его трудовой договор срочным или нет.



Бессрочный трудовой договор

- Если работник заключил трудовой договор без определенного срока, то трудовой договор будет расторгнут в течение двух недель после того, как работник уведомит о своем увольнении.

Срочный трудовой договор

- Если работник заключил трудовой договор на определенный срок, он не может уволиться в середине срока действия договора, если только не возникли какие-либо непредвиденные обстоятельства. Если с момента заключения договора прошел один год, работник может уволиться в любое время, подав заявление об уходе.
- Чтобы продолжить работу после истечения срока договора, необходимо заключить новый трудовой договор (возобновить трудовой договор) (см. главу 1-3 (2)). Для продления трудового договора требуется согласие как компании, так и работника.

(2) Увольнение по инициативе компании

Увольнение по инициативе компании

- В этом случае речь идет об одностороннем расторжении трудового договора со стороны компании.
- Если увольнение не имеет под собой объективных, рациональных оснований и признано неправомерным с точки зрения принятых в обществе договоренностей, оно считается недействительным. Иными словами, компания не может уволить работников по собственному желанию.
- Кроме того, компания обязана прописать причины увольнения (обстоятельства, служащие основанием для увольнения) в своих правилах трудового распорядка.
- Если компания хочет уволить работника, она обязана предупредить его об этом не менее чем за 30 дней или выплатить ему среднюю заработную плату за 30 дней и более (выплата при увольнении), за исключением случаев, когда компания не может продолжать свою деятельность из-за стихийного бедствия или других чрезвычайных происшествий, или когда причины увольнения возникли по вине самого работника.

Прекращение действия срочного трудового договора

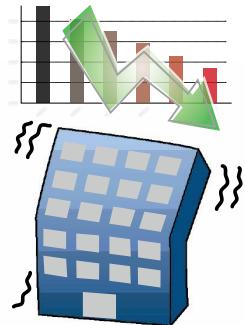
- Если по истечении срока действия срочного трудового договора новый договор не заключен или действующий трудовой договор не продлен, действие срочного трудового договора прекращается. (См. главу 1-3 (2)).
- Прекращение срочного трудового договора отличается от увольнения, при котором компания расторгает трудовой договор в одностороннем порядке.
- Компания должна уведомить перечисленных далее работников за 30 дней:
 - Работники, чей договор продлевался три и более раз.
 - Работники, работающие более одного года непрерывно.
- В следующих случаях компания не может расторгнуть срочный трудовой договор без объективных и рациональных причин и без соблюдения общепринятых норм.
 - Когда прекращение договора признается увольнением, поскольку договор неоднократно продлевался.
 - Когда работник обоснованно предполагал, что его работа будет продолжена.

- Если компания не имеет права расторгнуть срочный трудовой договор, он должен быть возобновлен на тех же условиях работы, что и раньше.



Увольнение в целях реструктуризации

- Если компания проводит сокращение штата в связи с рецессией, спадом в бизнесе и т. д., увольнение в этом случае называется увольнением в целях реструктуризации.
- Правомерно такое увольнение или нет, решается с учетом следующих обстоятельств.
 - Необходимость сокращения штата.
Она должна основываться на потребностях, достаточно серьезных для проведения мероприятий по сокращению штата в свете управления компанией, таких как рецессия, спад в бизнесе и т. д.
 - Усилия по предотвращению увольнения.
Необходимо предпринять усилия, чтобы избежать увольнения за счет других мер, например переназначением, наймом тех, кто хотел бы уволиться.
 - Рациональный выбор подходящих лиц, подлежащих увольнению в целях реструктуризации.
Критерии выбора лиц, подлежащих увольнению в целях реструктуризации, должны быть объективными и рациональными, а их применение должно быть справедливым.
 - Адекватность процедур увольнения.
Необходимость увольнения, его сроки, масштабы и методы должны быть разъяснены профсоюзу или работникам, чтобы добиться их понимания.



(3) Банкротство работодателя

В соответствии с Законом об обеспечении выплаты заработной платы была создана система, при которой правительство выплачивает невыплаченную заработную плату от имени работодателя, если он признан банкротом и не может выплатить заработную плату своим работникам.

В этом случае проконсультируйтесь с Инспекцией трудовых стандартов, так как часть невыплаченной заработной платы может быть выплачена.

(4) Страхование занятости (базовое пособие)

В случае безработицы

Если вы имели страховку занятости и соответствуете перечисленным ниже условиям, вы можете получать базовое пособие по страхованию занятости.

- Условия, при которых вы имеете право на получение базового пособия:
 - Быть безработным.
 - Быть способным работать и иметь намерение найти работу.
 - Проработать не менее 11 дней в месяц или не менее 80 рабочих часов в месяц в качестве базы для выплаты заработной платы за 12 месяцев в течение двух лет до

того, как покинуть компанию.

(Однако если причиной безработицы является банкротство или другие обстоятельства компании, не продление срочного трудового договора и т. д., работник может получать базовое пособие при условии, что он работал не менее 11 дней в месяц или не менее 80 рабочих часов в месяц в качестве базы для выплаты заработной платы за 6 месяцев в течение одного года до его увольнения из компании.)

Время начала выплаты

Оно зависит от причины, по которой вы стали безработным.

i. Увольнение по обстоятельствам компании, увольнение по рекомендации компании и т. д.

Если прошло в общей сложности 7 дней с момента, когда человек стал безработным после подачи заявления на поиск работы (*1) и получения справки о безработице в *Hello Work* (государственном бюро по трудуоустройству).

ii. Увольнение по собственному желанию

Если прошло еще 2 месяца (увольнений по собственному желанию не должно быть более двух за 5 лет) (*2) с момента, когда прошло в общей сложности 7 дней с момента, когда человек стал безработным после подачи заявления о поиске работы (*1) и получения справки о безработице в *Hello Work*.

(*1) Проверьте «(5) Действия по поиску работы» для *Hello Work* по месту жительства или действия по поиску работы после подачи заявления на поиск работы.

(*2) В случае третьего или последующего увольнения по собственному желанию за 5 лет должно пройти 3 месяца.

iii. Увольнение по серьезной причине, в которой виноват сам работник.

Если прошло еще 3 месяца с момента, когда прошло в общей сложности 7 дней с момента, когда человек стал безработным после подачи заявления о поиске работы и получения справки о безработице в *Hello Work*.

Получив справку о безработице, обязательно проверьте и прочитайте причины вашего увольнения из компании. Если в документе будет указано, что вы уволились по собственному желанию, даже если на самом деле вы были уволены по обстоятельствам компании или просто приняли рекомендацию компании об увольнении, вы окажетесь в невыгодном положении с точки зрения получения базового пособия.

Период выплаты

Он зависит от причины вашей безработицы и вашего возраста. В основном он составляет от 90 до 330 дней.

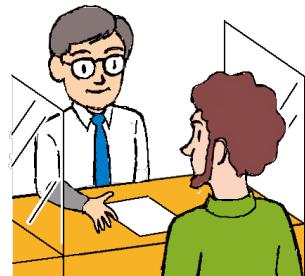
(5) Действия по поиску работы

Поиском следующий работы вы будете заниматься на сайте *Hello Work* или в других местах.

В консультационном пункте по трудуоустройству на *Hello Work* вы можете получить следующие услуги (все они предоставляются бесплатно).

i. Консультация по работе

Здесь предоставляются различные виды консультаций по вопросам поиска работы и трудуоустройства. По любому вопросу вам следует сначала проконсультироваться с ними.



ii. Поиск компании, в которой вы хотите работать

В *Hello Work* есть информация о вакансиях многих компаний. Вы можете проверить информацию о вакансиях на персональном компьютере в *Hello Work* или на своем смартфоне.

iii. Представление в компании, где вы хотите работать

Если вы нашли компанию, в которой хотите работать, вам следует обратиться в *Hello Work*. Сотрудник проконсультирует вас по важным вопросам, связанным с компанией или поиском работы. Он также передаст вам «Письмо-представление», чтобы вы могли принять участие в отборочном собеседовании.

iv. Поддержка при поиске работы

Hello Work также занимается корректировкой документов, необходимых для подачи заявления, таких как личная история или резюме, дает советы по этикету и поведению во время собеседования, проводит тренировочные собеседования и различные семинары.

Чтобы найти *Hello Work* по своему месту жительства, обратитесь к следующему сайту:

<https://www.mhlw.go.jp/content/000637894.pdf>



В некоторых отделениях имеются устные переводчики.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000592865.pdf>



Если вы не можете зайти *Hello Work*, в *Hello Work* можно позвонить на иностранных языках.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000673000.pdf>



В «Контрольном списке по использованию *Hello Work* для иностранных граждан» подробно разъясняются вопросы, обсуждаемые в главе 2-5:

<https://www.mhlw.go.jp/content/000678121.pdf>



Получить консультации об условиях труда (зарплата, увольнение) и т. д. можно на следующем сайте:

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>



Если вам непонятно значение какого-либо термина, относящегося к труду или социальному страхованию, его можно проверить в «Полезном многоязычном гlosсарии по трудуустройству».

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kyou_roudou/kyou/jigyounushi/tagengoyougosyu/index.html



3

Здоровье и безопасность

3-1

Здоровая и безопасная рабочая среда

Закон о промышленной безопасности и охране труда — это закон, обеспечивающий здоровье и безопасность работников. Компании обязаны принимать необходимые меры для защиты работников от несчастных случаев и заболеваний, связанных с работой.

(1) Содержание Закона о промышленной безопасности и охране труда

Компании имеют следующие обязанности:

- Принимать необходимые меры для предотвращения опасностей, связанных с машинами, инструментами и другим оборудованием.
- Проводить ежегодные медицинские осмотры при приеме работников на работу или после их приема. (Работники должны проходить медосмотры.)
- Проводить проверку работников на стрессоустойчивость и принимать необходимые меры, например менять их работу в соответствии с результатами проверки. (Компании, в которых работает менее 50 человек, обязаны стремиться к выполнению вышеперечисленного).
- Объективно оценивать рабочее время работников с точки зрения здоровья.
- Поручать работникам обратиться к врачу за консультацией и принимать необходимые меры, например менять работу, если работники устают из-за долгого рабочего дня.

(2) Медицинские осмотры и т. д.

Согласно Закону о промышленной безопасности и охране труда, право на прохождение медицинских осмотров и проверку на стресс имеют не только штатные, но и внештатные, контрактные и частично занятые работники, если они удовлетворяют следующим двум условиям:

- работают по бессрочному договору (в случае срочного договора работник должен быть занят не менее одного года или проработать не менее одного года с учетом продления договора);
- работают в течение 3/4 и более установленной продолжительности рабочего времени обычных работников, занятых на аналогичной работе на этом рабочем месте, в неделю.

(3) Очные консультации врачей

Согласно Закону о промышленной безопасности и охране труда, право на очные консультации врачей имеют не только штатные, но и внештатные, контрактные и частично занятые работники, если они удовлетворяют следующим условиям:

- Выполняют сверхурочную работу или работу в праздничные дни более 80 часов в месяц и признаны страдающими от усталости (если они подают соответствующее заявление). При этом работники, соответствующие следующим условиям, имеют право на очные консультации врачей без подачи заявления:

- i. Работники НИОКР, которые работали сверхурочно или в праздники 100 и более часов в месяц.
- ii. Работники системы высококвалифицированных специалистов, чьи часы управления здоровьем (суммарное количество часов, проведенных на рабочем месте и вне рабочего места) в неделю превышают 40, а количество часов переработки за неделю превышает 100 в месяц.

Консультации по вопросам охраны труда и здоровья можно получить на следующем сайте

(Управление по консультированию и поддержке для иностранцев):

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/fresc.html>



3-2

Компенсация за травмы и заболевания, полученные на работе (страхование от несчастных случаев на производстве)

Работники получают компенсацию по страхованию от несчастных случаев на производстве, если они получили травму или заболевание в связи с работой.

(1) Порядок подачи заявления на получение страховки от несчастных случаев на производстве

- Если вы проходите лечение в больнице, назначенной по страховке от несчастных случаев на производстве, оно обычно бесплатно (если вы обращаетесь в больницу, которая не была назначена, вам придется сначала оплатить стоимость лечения, однако вы можете получить компенсацию, подав запрос в Инспекцию трудовых стандартов).
- Если вам придется взять отгул, вы можете получить компенсацию за отсутствие на работе (владелец предприятия выплатит 60 % от средней заработной платы до третьего дня отпуска, а с четвертого дня 80 % суммы, эквивалентной средней заработной плате, будет покрыто страхованием от несчастных случаев на производстве).
- В случае смерти работника пособия (компенсации) и т. д. предоставляются семье погибшего.
- Компании запрещается увольнять работника в период его отсутствия на рабочем месте для лечения травмы или заболевания, полученного в результате несчастного случая на производстве, и в течение 30 дней после этого.

(2) Другие напоминания

- Компенсационное страхование от несчастных случаев на производстве покрывает не только травмы и заболевания, полученные на работе, но и травмы и т. д., полученные во время поездок на работу и с работы.
- Психические расстройства, например депрессия, вызванная такими причинами, как продолжительный рабочий день, также покрываются страхованием от несчастных случаев на производстве.
- Даже если заболевание, вызванное работой в Японии, разовьется после возвращения на родину, оно покрывается компенсационным страхованием от несчастных случаев на производстве.

- Вы не можете воспользоваться медицинской страховкой, если травма или заболевание были вызваны работой.
- При возникновении любых вопросов, связанных с травмами и т. д., полученными во время работы или поездок на работу, обратитесь в Инспекцию трудовых стандартов.
- Страхование от несчастных случаев на производстве распространяется не только на штатных, но и на внештатных, контрактных и частично занятых сотрудников.
- В принципе, компания, в которой работает хотя бы один сотрудник, обязана вступить в программу страхования от несчастных случаев на производстве и оплачивать все страховые взносы.

Подробную информацию о выплатах по страхованию от несчастных случаев на производстве см. на следующем сайте:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyousei/rousai/gaikoku-pamphlet.html



3-3 Запрет на дискриминацию по половому признаку

(1) При поиске работы

- При найме и трудоустройстве работников работодателям запрещено дискриминировать работников по половому признаку.

(2) После трудоустройства

- Работодателям запрещается дискриминировать работников по половому признаку в следующих вопросах:

- Назначение, повышение и понижение в должности, а также обучение.
- Социальное обеспечение (дополнительные льготы, предусмотренные постановлением Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения).
- Изменение типа работы или статуса трудоустройства.
- Предложение выхода на пенсию, обязательный пенсионный возраст, увольнение и продление трудового договора.

- Работодателям запрещено использовать тот факт, что работник является женщиной, в качестве основания для применения дифференцированного обращения по сравнению с мужчинами в отношении заработной платы.

Подобную информацию можно получить в отделе (офисе) бюро трудовых отношений и равного труда префектуры или в консультационной службе по вопросам труда для иностранных работников.

* Когда вы посещаете наш офис для консультации, мы можем помочь вам на 13 языках.

(Когда вы консультируетесь с нами по телефону, мы можем помочь вам только на японском).

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



3-4

Меры по предотвращению притеснений

Работодатели обязаны принимать необходимые меры, в том числе разрабатывать необходимые системы, давать советы работникам и решать их проблемы, чтобы условия труда работников не пострадали из-за следующих видов домогательств; (iv. Притеснения со стороны имеющих власть — обязательство прилагать усилия для малых и средних предприятий до 31 марта 2022 г.).

- i. Сексуальные домогательства.
- ii. Притеснения, связанные с беременностью, родами и т.д.
- iii. Притеснения, связанные с уходом за ребенком, уходу за больными и т. д.
- iv. Притеснения со стороны имеющих власть (*)



(*) Нанесение вреда обстановке на рабочем месте поведением, выходящим за рамки необходимого для бизнеса уровня, с использованием преимущественного положения в отношениях.

Департамент (офис) по вопросам занятости и равноправного труда префектурного бюро труда или консультационный пункт по общим трудовым вопросам принимают консультации.

* Когда вы посещаете наш офис для консультации, мы можем помочь вам на 13 языках.

(Когда вы консультируетесь с нами по телефону, мы можем помочь вам только на японском).

(Отдел (офис) бюро трудовых отношений и равного труда префектуры)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



(Консультационный пункт по общим трудовым вопросам)

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



Наша брошюра о мерах по борьбе с домогательствами предлагается на 13 языках на следующем сайте.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



3-5

Руководство по управлению иностранными работниками

- Для иностранных работников, которые в настоящее время работают в Японии в профессиональной или технической сфере, а также для тех, кто желает работать в Японии в будущем, необходимо обеспечить справедливое отношение и создать условия, в которых они смогут полностью продемонстрировать свои способности.
- В «Руководстве по улучшению управления иностранными сотрудниками («Руководство по управлению трудоустройством») изложены правила, по которым работодатели должны принимать соответствующие меры для улучшения управления занятостью иностранных работников, помогая им найти новую работу.
- Hello Work предоставляет советы и рекомендации, основанные на руководящих принципах, при посещении работодателей, нанимающих иностранных работников.

Руководство по управлению иностранными работниками

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>



Брошюра о правилах найма иностранных работников

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261967.pdf>



Консультации по трудовым вопросам предлагаются в консультационном пункте по общим трудовым вопросам. Если вы не можете найти, куда можно обратиться за консультацией, обратите внимание на изложенное в пп. i–iii.

Консультации ведутся на 13 разных языках.

(Консультации по телефону возможны только на японском языке.)

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



4

Социальное и трудовое страхование

Социальное и трудовое страхование — это системы, в которых деньги (страховые взносы) публично собираются с работников и (или) компаний и предоставляются работникам при наступлении таких событий, как потеря работы, травма или смерть, чтобы работники могли подготовиться к различным жизненным рискам.

4-1

Медицинское страхование и национальное медицинское страхование

Медицинское страхование и национальное медицинское страхование (см. подразделы 2-1 и 2-2 в разделе 2 главы 6) обеспечивает необходимые медицинские пособия или выплаты работникам в случаях, когда у работников или членов их семей возникают следующие проблемы:

- i. Травма или болезнь.
- ii. Рождение детей.
- iii. Смерть.



4-2

Национальная пенсия и пенсионное страхование работников

Национальная пенсия и пенсионное страхование работников (см. пп. 1-1 и 1-2 раздела 1 главы 7) предоставляют работникам страховые выплаты в течение всей жизни на случай достижения ими преклонного возраста, физической инвалидности или смерти.

4-3

Страхование долгосрочного ухода

Страхование долгосрочного ухода — это система поддержки пожилых людей и других лиц, нуждающихся в долгосрочном уходе со стороны общества в целом.

См. раздел 2 главы 7, «Страхование долгосрочного ухода».

4-4

Страхование занятости

Система страхования занятости (см. п. 2-5, (4)) предоставляет пособия по безработице и т. д. безработным для обеспечения их жизни и содействия их занятости.

(1) Лица, имеющие право на страхование занятости

- i. В принципе, право на страхование занятости имеют лица, подпадающие под следующие категории.
 - Работники, для которых установлена продолжительность рабочего времени 20 часов и более в неделю.

- Работники, которые, как ожидается, будут работать не менее 31 дня.
- ii. Лица, которые считаются соответствующими требованиям на основании п. i), имеют право на страхование занятости независимо от размера предприятия.
- iii. Лица, которые считаются соответствующими критериям на основании п. i), имеют право на страхование занятости независимо от того, являются ли они внештатными, контрактными или частично занятыми работниками.

(2) Уплата страховых взносов

- i. Компания несет ответственность за регистрацию своих работников в системе страхования занятости.
- ii. В оплате страховых взносов участвуют как работники, так и компания.

Страхование занятости

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_summary.html



4-5

Страхование от несчастных случаев на производстве

Страхование от несчастных случаев на производстве (см. п. 3-2) — это государственная система, в которой правительство обеспечивает необходимые страховые выплаты в следующих случаях:

- i. Если работники получили травму, заболели или умерли в результате своей работы (несчастные случаи на производстве).
- ii. Травмы, болезни или смерть работников, которые работают в нескольких компаниях и т. д. (несчастные случаи, связанные с несколькими причинами работы).
- iii. Несчастные случаи, когда работники попали в аварию по пути на работу (несчастные случаи по пути на работу).