

3. 移住女性の仕事

日本で働くために

日本で仕事を自由に探して働くことができる外国人は、「日本人の配偶者（夫や妻）と子ども」、「永住者」、「永住者の配偶者」、「定住者」の在留資格の外国人です。そのほかの在留資格の外国人は、自分の在留資格ではない仕事をするためには、入管で「在留資格の変更」の許可をもらいます。学生などがアルバイトをする場合は、「資格外活動」の申請をし、許可をもらってください（8ページ）。

在留カードに書かれている「在留資格」を確認してください。

① 「文化活動」「短期滞在」「留学」「研修」「家族滞在」

→ 働くことはできません。働きたいときは、入管で「資格外活動許可」をもらいます。

② 「永住者」「永住者の配偶者等」「日本人の配偶者等」「定住者」

→ 働けます。どんな仕事でもできます。

③ ①と②以外の在留資格の人

→ 「在留資格」に書いてある仕事だけです。
別の仕事をするときは「資格外活動許可」をもらいます。または、在留資格の変更が必要です。

いろいろな働き方

外国人女性が日本で正社員で働けるところは多くありませんが、外国語を使う仕事も増えてきているので、いろいろな機会をためしてみてください。

2024年以降、「技能実習制度」を廃止し、1年以上働き、一定の技能と日本語の知識があれば、別の会社に転籍ができるなど新しい制度が検討されています。少しずつ多様な働き方ができるようになっています。日本語を勉強したり、自分のスキルを磨いて多様な働き方に挑戦することも可能になるでしょう。

● 派遣・労働者派遣業

「派遣 (Haken)」とは、「派遣会社」で雇った労働者を、他の会社で働いてもらうことです。派遣された労働者は、「派遣先の会社」で仕事をします。派遣会社と労働者で労働契約をします。派遣労働者も法律で守られています。

働く女性の権利 男女雇用機会均等法について

日本だけでなく、世界では「男性が仕事、女性が家事・出産・育児」という考えが、長い間つづいていました。女性が男性と同じように働くことが難しいので、働く女性が性別によって差別されないように、また、働く女性の母性（女性のからだ）を大切にしながら、自分の能力をじゅうぶんに使って働くことができるようにするために法律がつけられました。それが、「男女雇用機会均等法」です。

3. Migranteng Kababaihan at Trabaho

Magtrabaho sa Japan

Hindi lahat ng dayuhan ay maaaring malayang makapag-trabaho sa Japan. Ang asawa at anak ng mamamayang Hapon, dayuhang residente na may permanenteng visa at ang kanilang asawa, ang mga long-term na resident ay pinapayagang na malayang tumingin ng trabaho at hanap-buhay sa Japan. Kung mayroon kang iba pang uri ng status at nais magkaroon ng trabahong hindi pinapayagan ng iyong status, kailangan kang mag-apply ng pagpapalit ng resident status at kumuha ng permiso. Ang estudyante ay maaaring magkaroon ng trabahong part-time matapos kumuha ng permiso para magkaroon ng karagdagang gawaing kwalipikasyon mula sa Regional Immigration Services Agency (p. 8).

Paki Check ang “Status of Residence” sa iyong Residence Card.

- ① **“Cultural Activities”, “Temporary visitor”, “Student”, “Trainee”, “Family Visitor”**
 - ➔ Hindi ka maaaring magtrabaho. Kung gusto mong magtrabaho, kailangan kumuha ng “Permission to Engage in Activity other than that Permitted under the Status of Residence” mula sa Immigration Services Agency.
- ② **“Permanent Resident”, “Spouse or Child of Permanent Resident”, “Spouse or Child of Japanese National”, “Long-term Resident”.**
 - ➔ Makapagtatrabaho. Maaari kahit anong klase ng trabaho.
- ③ **Yung ibang may status of residence maliban sa ① at ②**
 - ➔ Maaari lamang magtrabaho gaya ng ipinahihiwatig ng inyong “status of residence”. Kung nais magtrabaho ng iba ay kailangang mag-palit ng status of residence, o kumuha ng “Permission to engage in activity other than that Permitted under the Status of Residence.”

Pagkakaiba-iba sa mga istilo ng trabaho

Hindi gaanong marami ang oportunidad para sa dayuhang kababaihan para makakuha ng “full time” na trabaho sa Japan, pero nakikiusap kami na maghanap ng mas maraming trabaho hangga’t maaari dahil maraming mas nangangailangan ng may kasanayan sa ibang wika dito sa Japan. Mula 2024, ang “technical internship system” ay inalis, at ang bagong Sistema ay isinasaalang-alang, na kinabibilangan ng posibilidad ng paglipat sa ibang kumpanya kung ang trainee ay nakapag-trabaho sa loob ng kahit man lang 1 taon at mayroong kasanayan at kaalaman sa Nihongo. Unti-unti iba-ibang istilo ng pagtatrabaho ay nagiging posible. Maaaring maging posible na sumubok sa ibang istilo ng trabaho sa pamamagitan ng pag-aaaral ng Nihongo at pagpino ng kakayahan ng isang tao.

Mga ahente sa Pagpapadala ng Manggagawa

Ang mga manggagawang kinukuha ng isang kumpanya ng kawani ay ipinapadala sa ibang mga kumpanya upang magtrabaho sa ilalim ng mga direksiyon na ibinibigay ng kumpanyang ito. Ang “Worker Dispatch Law” ay isinabatas upang protektahan ang mga naturang ipinapadalang manggagawa at upang magbigay ng katatagan ng trabaho. Ang ibang batas sa paggawa at regulasyon, kasama ang Labor Standard Law, ay sumasaklaw din sa mga ipinadalang manggagawa.

Equal Employment Opportunity Act para sa Babae at Lalaki

Ang diskriminasyon sa kasarian at mga tungkulin ay may mga tuntunin sa mundo sa loob ng maraming siglo at ang mga lalaki ay pumasok sa trabaho habang ang mga babae ay nanatili sa bahay, nag-aalaga ng mga sanggol at iba pang miyembro ng pamilya. Gayunpaman, ang Equal Employment Opportunity Act for Men and Women ay ginawa at isinabatas upang makapagtrabaho nang walang diskriminasyon at malinang ang kanilang abilidad ng may kaukulang paggalang sa pagiging babae lalo na sa kanilang pangangalaga sa anak. Ang batas ay nagtatakda ng mga sumusunod na tala.

● だんじょこようきかいぎんとうほう さべつ きんし 男女雇用機会均等法の差別の禁止

- ① 仕事しごとの募集・採用ぼしゅう さいようで、性差別せいさべつをしてはいけません。
- ② 会社かいしゃのなかで性差別せいさべつをしてはいけません。
- ③ 会社のサービスふりこうせい（福利厚生）で差別さべつをしてはいけません。
- ④ 会社かいしゃで仕事しごとを変えることかや働き方かを変えるときも差別さべつをしてはいけません。
- ⑤ 仕事しごとをやめるとき、やめさせるとき・年としをとって会社かいしゃをやめるとき・労働契約ろうどうけいやくを新しくするときも差別さべつをしてはいけません。
- ⑥ 間接差別かんせつさべつをしてはいけません。

● けっこん にんしん しゅっさんなど りゆう ふりえき う 結婚・妊娠・出産等の理由で不利益を受けない

会社かいしゃは、女性じょせいが結婚けっこん・妊娠にんしん・出産しゅっさんしたことを理由りゆうに辞めさせてはいけません。
在留資格ざいりゅうしかくによっては、家族滞在かぞくたいざいが許ゆるされていない場合がありますが、そのような場合ばあいでも外国人女性がいこくじんじょせいが日本にほんで出産しゅっさんし、子育てこそだをしながら働けるように会社かいしゃと話し合あってください。社会保険しゃかいほけんの適用てきようで出産準備しゅっさんじゅんびや出産費用しゅっさんひようが賄まかえます（78 ページ）。

● セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは、性的ないやがらせせいせきをうけた人が相手の要求ひと あいて ようきゆうをことわったからという理由りゆうで、働く条件はたら じょうけんや待遇たいぐうで不利益ふりえきを受けます。パワーハラスメント（パワハラ）は、組織そしきの上うえに立つ人が自分の権力けんりよくを利用して、相手あいてを従したがわせようとする行為こういで、会社かいしゃや事業所じむしょ、学校がっこうは、セクハラやパワハラがおきないようにしなければなりません。

● にんしんちゆう しゅっさん ご けんこうかんり 妊娠中や出産後の健康管理

会社かいしゃは、妊娠中にんしんちゆうしゅっさん ごや出産後じょせいの女性さんきゆうに、産休いっきゆうや育休78 ページだけでなく、保健指導ほけんしどうや健康診断けんこうしんさを受けるための時間じかんを与あたえなければなりません。また、保健指導ほけんしどうまたは健康診断けんこうしんさんで決きまったことを守まもれるように、仕事しごとの時間じかんをかえたり、仕事しごとを軽かるくすることを考かんがえなければなりません。

しごと さが かた 仕事の探し方

● こうきようしよくぎょうあんていしよ 公共職業安定所・ハローワーク

「公共職業安定所こうきようしよくぎょうあんていしよ」では仕事しごとについて相談そうだんができます。仕事しごとも紹介しょうかいしてもらえます。現在げんざい、全国ぜんこくの公共職業安定所こうきようしよくぎょうあんていしよのコンピュータはネットワークでつながっていて、全国ぜんこくの求人データきゅうじん しらをどこからでも調べ、すぐじょうほうに情報しごとがもらえたり仕事しごとも紹介しょうかいしてもらえるようになっています。相談そうだんしたいときは、近くちかの公共職業安定所こうきようしよくぎょうあんていしよに行いってください。外国語がいこくごで相談そうだんできるハローワークもあります。

● Pagbabawal ng Diskriminasyon sa Kasarian batay sa Equal Employment Act

Ang diskriminasyon laban sa mga manggagawa batay sa kasarian ay ipinagbabawal;

- ① sa recruitment at trabaho;
- ② sa nakatalang gawain, promosyon, pagsasanay, atbp;
- ③ sa kapakanan at kapakinabangan;
- ④ sa pagbabago ng uri/ klase ng trabaho;
- ⑤ sa pagbibitiw, pagpapaalis, pagreretiro at pag-bago ng kontrata;
- ⑥ sa karagdagan, ano mang klase ng hindi direktang diskriminasyon ay ipinagbabawal.

● Pagbabawal ng Hindi Magandang Pagtrato sa mga Manggagawa para sa mga Dahilan ng Kasal, Pagbubuntis at Pagsisilang.

Ang kumpanya ay hindi pinapayagang magtanggap ng empleyado base sa kasal, o pagsisilang. Depende sa status ng residence, ang pamilya mo ay maaaring di payagan manatili, ngunit kahit sa ganitong sitwasyon, mangyaring kausapin ang kumpanya upang ang dayuhang babae ay makapag-silang sa Japan at magtrabaho habang nagpapalaki ng anak. Ang social insurance ay kayang bayaran ang gastusin sa panganganak(p. 79).

● Sekswal / Power Harassment

Ang mga manggagawa ay dapat protektahan mula sa mga hindi magandang pagtrato o kundisyon hanggang sa kanilang pagtanggì sa mga sekswal na diskarte mula sa kanilang nakatataas. Dapat pigilan ng mga Amo ang sexual harassment o power harassment.

● Pamamahala sa Kalusugan sa Panahon at Pagkatapos ng Pagbubuntis

Dapat tiyakin ng mga tagapag-empleyo na ang empleyado ay may kinakailangang oras ng pahinga upang ang mga babaeng manggagawa ay makakuha ng patnubay s kalusugan at mga medical na pagsusuri na sinasabi sa Maternal and Child Health Act(p.79). At saka, ang amo ay dapat tulungan ang empleyadong babae na magpalit ng oras ng pagtatrabaho at bawasan ang trabaho upang makasunod sa patnubay ng kalusugan at mga tagubilin.

| Paano Makahanap ng Trabaho

● Mga Tanggapan ng Seguridad sa Pampublikong Trabaho na ang tawag ay “Hello Work”

Ang tanggapan ng seguridad sa pampublikong trabaho (Hello Work) ay nag-aalok ng konsultasyon at impormasyon sa mga trabaho. Lahat ng tanggapan ng seguridad sa pampublikong trabaho sa Japan ay konektado online at maaaring magbigay ng pinaka-bagong impormasyon sa lahat ng rehistradong oportunidad sa trabaho. Bumisita sa pinakamalapit na tanggapan upang maghanap ng trabaho. Mayroon serbisyo para sa ibang wika.

3. 移住女性（いじゅうじょせい）の仕事（しごと）

① ハローワーク神戸の外国語対応

TEL : 078-362-8609 FAX : 078-362-2027

住所：神戸市中央区相生町 1-3-1

中国語：月曜日、金曜日 10:00～12:00、13:00～16:00
英語・ポルトガル語・スペイン語：火曜日、水曜日、木曜日 13:00～17:00
ベトナム語：木曜日、金曜日 13:00～16:00

② 兵庫県の女性センターにある女性のためのハローワーク（日本語対応）

女性就業相談室（ハローワーク相談窓口）
神戸クリスタルタワー7階 兵庫県立男女共同参画センター（イーブン）内

女性のスタッフが、親切、丁寧に就職のサポートをしてくれます。
仕事を探すためのパソコンが3台あります。
育児、介護中でパート勤務を希望する方、就労中の方、転職を検討している方、
ブランクがある方など、いろいろな相談ができます。キッズスペースがあります。

大阪外国人雇用サービスセンター

住所：大阪市北区角田町 8-47 阪急グランドビル 16階

Tel: 06-7709-9465 Fax: 06-7709-9468 Email: gaisen@osaka-rodo.go.jp



労働契約

仕事がきまったら、その「労働条件」（働く時間、休みの日、給料などの条件）について、契約書に書いてもらっておきましょう。契約書の日本語がわからないときは、説明してもらって、内容がきちんとわかってからサインしてください。

● 契約書に書かれていること

- 働く期間
- 仕事の場所と仕事の内容
- 決まった時間以外に仕事があるかないか（残業）
- 仕事が始まる時間と終わる時間、休みの時間、休みの日、長い休み
- 給料はいくらか、計算の方法と支払いの方法
- 仕事を辞めるときのこと、辞めさせられる（解雇）とき理由

① “Hellowork” KOBÉ Office

(Aioi-cho 1-3-1, Chuo-ku, Kobe)

TEL: **078-362-8609** FAX: 078-362-2027

Wika ng Konsultasyon:

Tsino: Lunes at Biyernes 10:00 hanggang 12:00, 1:00 hanggang 4:00

Ingles, Portuges, Ispanyol: Martes, Miyerkules at Huwebes 1:00 hanggang 5:00

Vietnames: Huwebes at Biyernes 1:00 hanggang 4:00

② Hyogo Prefectural Gender Equality Center (EVEN) Opisina ng Konsultasyon para sa Kababaihan sa Hellowork (Nihongo only)

Hyogo Prefectural Gender Equality Center

7th floor Kobe Crystal Tower

650-0044 1-1-3, Higashikawasaki-cho, Chuo-ku, Kobe

- May babaeng tauhan na susuporta para sa paghahanap ng trabaho
- May tatlong kompyuter para sa paghahanap ng trabaho
- Mayroon konsultasyon para sa mga naghahanap ng trabaho na may iba't ibang karansan, kasama ang mga gustong magtrabaho ng part-time habang nagpapalaki ng bata o nag-aalaga ng pamilya, yung mga nagtatrabaho sa ngayon, yung gustong magpalit ng trabaho, at ang mga walang trabaho.
- May lugar para sa bata.

Osaka Employment Service Center for Foreigners

(Hankyu Grand Bldg. 16 floor Kadota-cho 8-47, Kita-ku, Osaka)

Tel: **06-7709-9465** Fax: 06-7709-9468 E-mail: gaisen@osaka-rodo.go.jp



Kontrata sa Paggawa

Bago ka magsimula sa pagtatrabaho sa isang lugar, kailangan mong siguruhin na makatanggap ng kasulatan at maintindihan ang kalagayan sa pagtatrabaho. Kung ang kontrata mo ay nakasulta sa Nihongo, tanungin aang iyong amo na ipaliwanag sa iyo ang nilalaman nito bago mo lagdaan.

● Nilalaman ng Kontrata ng Paggawa

- ① Mga Tuntunin sa Pagtatrabaho
- ② Lugar ng Trabaho at Tungkulin
- ③ Kundisyon para sa Overtime
- ④ Oras ng Pagtatrabaho, break, holiday at bakasyon
- ⑤ Suweldo : kung magkano, paano ito natutukoy, paraan ng pagbabayad
- ⑥ Pagpapaalis : rason at kundisyon



大阪外国人雇用サービスセンター

大阪外国人雇用サービスセンターは、外国人留学生や仕事をお探しの外国人のみならず、外国人の雇用を考えている企業のみなさまを支援する厚生労働省の機関（ハローワーク）です。

サービス内容

当センターの利用は無料です

- **求人情報の閲覧** 全国のハローワークの求人を検索できます。
- **職業相談・職業紹介** 履歴書・エントリーシートの添削、模擬面接等、就職活動における各種相談、ハローワーク求人への応募ができます。
- **外国人・留学生に向けたコンサルティング** 外国人・留学生が応募しやすい求人の作成方法、在留資格と密接に関わる仕事内容、使用言語レベルなど、雇用したい人物像をお聞きしながら、アドバイスをしています。
- **在留資格の相談** 専門アドバイザーによる在留資格に関する相談ができます（予約制）
- **通訳の設置** 7か国語の通訳を設置しています。

英語・中国語・ポルトガル語	月曜日～金曜日	13:00～18:00
スペイン語	火曜日・水曜日	13:00～18:00
ベトナム語	毎週木曜日・第1・3・5水曜日	13:00～18:00
ネパール語	毎週水曜日	13:00～18:00
ウクライナ語	木曜日	10:00～14:00
	金曜日	14:00～18:00

所在地 〒530-0017
大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階

TEL 06-7709-9465 **FAX** 06-7709-9468

Eメール <https://jsite.mhlw.go.jp/Osaka-foreigner/>

ご利用時間 月～金曜日 10:00～18:00（土日祝・年末年始閉庁）



阪急大阪梅田駅より徒歩約3分
JR大阪駅より徒歩約3分
阪急大阪梅田駅より徒歩約5分
大阪メトロ梅田駅より徒歩約3分
大阪メトロ谷町線東梅田駅より徒歩約5分

※ 厚生労働省 大阪外国人雇用サービスセンター ホームページより引用

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/home/gaikokujin_center_goannai.html



Osaka Employment Service Center for Foreigners

Ang Osaka Employment Service Center para sa dayuhan ay isang tanggapan ng seguridad ng pampublikong trabaho (Hello Work) na pinatatakbo ng Ministry of Health, Labor and Welfare para bigyan ng serbisyo ng paggawa para sa dayuhang estudyante at ibang dayuhan na nagnanais magtrabaho sa Japan at para sa kumpanya na nais kumuha ng manggagawang dayuhan sa Japan.

Ang aming serbisyo ay para sa mga dayuhang naninirahan na sa Japan na may status or residence.
(Liban sa temporary visitor visa)

Serbisyo ng Pagpapayo:

- **Sanggunian ng impormasyon sa mga alok ng trabaho**
- **Pagpapayo sa trabaho at serbisyo ng paglalagay sa trabaho**
- **Propesyonal na serbisyo sa pagpapayo para sa pagpapalit ng status of residence sa oras ng trabaho**
- **Interpreter:** Ingles, Tsino, Portuges, Ispanyol
- **Suporta sa Trabaho para sa mga dayuhang estudyante**
(di kasama ang exchange students)

Interpreter:

Ingles / Tsino / Portuges	1:00- 6:00 (Lunes hanggang Biyernes)
Ispanyol	1:00 –6:00 (Martes, Huwebes)
Vietnames	1:00-6:00 (Huwebes, 1st,3rd,5th Miyerkules)
Nepali	1:00-6:00 (Miyerkules)
Ukrainian	2:00 – 6:00 (Huwebes), 2:00 – 6:00 (Biyernes)

Tagapayo sa Residential Status :

11:00 – 6:00(Lunes hanggang huwebes) kailangan ng appointment

Oras ng Opisina:

10:00-6:00 (sarado kapag Sabado, Linggo, Holiday at Year-end at holiday sa Bagong Taon)

Osaka Employment Service Center for Foreigners

530-0017 8-47 Kakuda-cho, Kita-ku, Osaka
Hankyu Grand Building 16th floor

Tel: 06-7709-9465 Fax: 06-7709-9468

JR: Osaka Station / Hankyu & Hanshin: Umeda Station
Subway Tanimachi Line: Higashiumeda Station
Yotubashi Line: Nishiumeda Station / Midosuji Line: Umeda Station

※ Sinipi mula sa website ng Osaka Employment Service Center for Foreigners,
pinatatakbo ng Ministry of Health, Labor, Labor and Welfare

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/home/gaikokujin_center_goannai.html



しゃかいほけん 社会保険

にほん かいしゃ じぎょうしょ はたら ひと ほけん けんこうほけん こうせいねんきん ろうどうさいがいほけん しつぎょうほけん
日本の 会社や事業所では 働く人のための 保険があります。健康保険、厚生年金、労働災害保険、失業保険
などです。会社や事業所の従業員は社会保険に入ります。保険料の半分を 会社や事業所が 払ってくれます。

けんこうほけん しゃかいほけん こうせいねんきん ● 健康保険（社会保険）・厚生年金

かいしゃ じぎょうしょ はたら ひと かぞく けんこう せいかつ とし ねんきん ほしょう けんこうほけん
会社など、事業所には、働く人や家族が健康に生活し、年をとったときの年金を保障するために、健康保険
（社会保険）・厚生年金があります。健康保険（社会保険）は、病気やけがをしたときに家族も使えます。
厚生年金では年をとったときに年金がもらえます。厚生年金に入るための手続きは会社などが年金事務所で
やってくれます。保険料は、働いている人の給料によってきまります。会社と働く人が半分ずつ払います。
毎月給料から保険料がひかれて、会社がまとめて払います。年金を受け取るためには保険料を払った年数
が合計して10年間以上なければなりません。

しゃかいほけん ● パートタイマーの社会保険

パート みじ じかん はたら ひと はたら かげつじょうつづ はたら はたら じかん せいしゃいん はたら
パート（短い時間だけ働く人）で働いているときは、2ヶ月以上続けて働いていて、働く時間が正社員の働
く時間の4分の3以上あれば、社会保険（厚生年金、健康保険など）に入ることができます。しかし、働く
時間が短いパートで社会保険に入れない場合は、国民健康保険や国民年金に入ります。

はいぐうしゃ ねんしゅう まんえん かべ 配偶者の「年収130万円の壁」

おっと つま しゃかいほけん はい しごと ひと ねん まんえん しゅうにゅう ひと おっと
夫や妻が社会保険に入っているときには、仕事をしていない人、年130万円しか収入がない人は、夫
や妻の社会保険の家族として、会社が手続きをします。保険料を払う必要はありません。しかし、
1年の収入が130万円以上になると自分の保険に入ることになり、保険料を支払わなくてはなりません。
夫の保険に留まるために仕事を制限する女性が多く、自由な働き方ができないと社会問題になっていま
す。そのため、政府は2023年10月から「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」という暫定的
な取り組みを始めました。パート・アルバイトで働く人が、収入が130万円以上となっても事業主が
その旨を証明することで、2年間は引き続き扶養に入り続けられるようにしました。これにより、パート・
アルバイトで働く人は、国民年金・国民健康保険の保険料支払いをしなくてよくなります。

Social Insurance

Ang Lipunan ng Japan ay nag-aalok ng iba't ibang klase ng insurance para sa mga manggagawa sa Japan at korporasyon o ibang establimento ng negosyo gaya ng health insurance, pension plan para sa empleyado, insurance para sa aksidente sa trabaho, at insurance pag nawalan ng trabaho. Lahat ng kumpanya o may Negosyo na may regular na empleyado ay obligadong sumali sa polisiya ng social insurance. Kailangan nilang pasanin ang hulog sa insurance.

Health Insurance at Pension Plan ng Empleyado

Para masiguro ang kalusugan at kapakanan ng manggagawa, ang miyembro ng pamilya at mga retiradong tao, kumpanya at may-ari ng Negosyo ay kailangang mayroon Social insurance at pension plan ng empleyado. Ang social insurance ay maaaring magamit ng miyembro ng pamilya kapag nagkasakit o napinsala. Ang Employees Pension Plan ay nagbibigay ng pensiyon para sa retiradong tao. Ang mga empleyado ang bahala sa pamamaraan ng aplikasyon sa opisina ng pension.

Ang saklaw ng insurance ay tinutukoy sa pamamagitan ng suweldo ng naka-insure na manggagawa, at ang kumpanya ay dapat magbayad ng kalahati ng hulog. Dahil ang amo ang magbabayad sa saklaw ng lahat ng empleyado, binabawas nila ang buwanang hulog mula sa kanilang sweldo. 10 taon na pagbabayad ng insurance ay nagbibigay ng Karapatan sa retirement pension.

Social Insurance para sa Part-time na manggagawa / May-asawang babae

Ang Part-time na empleyado na may higit sa 3/4 ng oras na pinagtrabaho ng full time na empleyado na nakapag-trabaho ng sobra sa 2 buwan sa isang lugar ay magkakaroon ng social insurance, gaya ng employee pension plan at health insurance. Ang part-time na empleyado na may kulang sa oras ng pagtatrabaho y maaari ring magkaroon ng Japanese Government's national health insurance at national pension plan.

Taunang Sweldo 1,300,000 yen

Ang Part-time na empleyado na kulang sa oras ang pagtatrabaho ay magkakaroon ng Japanese government's national health insurance at national pension plan. Ang mga may-asawang babae na walang trabaho o mababa pa sa 1,300,000 yen sa taunang sweldo ay maaaring maging dependent ng kanilang asawa. Kung higit sa 1,300,000 yen ang taunang sweldo, kailangang mag-apply ng kanilang sariling insurance.

Maraming babae ang hinihigpitan ang sarili sa pagtatrabaho upang maisama sa social insurance ng kanilang asawa, at ito ay naging suliraning panlipunan dahil nalilimitahan ang babae na magtrabaho ng Malaya. Mula Oktubre 2023, ang Ministry of Health, Labor and Welfare ay nagsimula ng pansamantalang inisyatiba na ang tawag ay "facilitating dependent certification through employer certification" para sa part-time na empleyado para ituloy ang pagiging dependent ng kanilang asawa sa 2 taon kahit na ang kinita nila ay lalagpas ng 1,300,000 yen.

Bilang resulta, ang part-time na empleyado ay hindi kailangang magbayad ng national pension at hulog sa national health insurance.

ろうどうさいがい 労働災害

● ろうどうさいがい ろうどうしゃさいがいほしょうほけん 労働災害と労働者災害補償保険（ろうさい）

ろうどうしゃ ひとり かいしゃ はたら ひと ろうどうしゃさいがいほしょうほけん かにゆう
労働者を一人でもやとっている会社は、働いている人を労働者災害補償保険へ加入させなければなりません。
しごと けが びょうき ろうさいほけん びょういん ひょう ちりょうひ きゅうりょう しはら
仕事をしているときに怪我や病気になったときは、労災保険から病院の費用（治療費）や給料の支払があり
ます。保険料はすべて会社が払います。また、会社に行くとき、帰るときに、事故にあってけがをした場合も、
ろうさいほけん しはら しごとちゆう かいしゃ い かえ し こ ばあい
労災保険から支払いがあります。仕事中にけがなどしたとき、かならず会社のひとに手続きをしてもらって
ください。かいしゃ なに がいこくじんしえんだんたい そうだん
会社が何もしないときは外国人支援団体に相談してください。

はたら じょせい ぜいきん ふようこうじょ 働く女性の税金と扶養控除

● きゅうりょう きゅうよしとく ぜいきん 給料（給与所得）にかかる税金

にほん はたら ひと きゅうりょう ぜいきん しゅるい くに ぜいきん しょとくぜい けん し ぜいきん
日本で働く人の給料にかかる税金は2種類あります。国の税金である所得税と、県や市などの税金である
じゅうみんぜい しょとくぜい ぜいむしよ じゅうみんぜい しゅちようそん やくしよ はら
住民税です。所得税は税務署で払います。住民税は 市区町村の役所で払います。

● じゅうみんぜい 住民税

じゅうみんぜい しょとくわり きんとうわり た きんがく しょとくわり とどうふけんみんぜい ばあい ぜんねん
住民税は「所得割」と「均等割」の2つを足した金額です。「所得割」は、都道府県民税の場合は、前年の
しゅうにゆう しゅちようそんみんぜい ばあい ぜんねん しゅうにゆう けいさん きんがく きんとうわり た
収入の4%、市区町村民税の場合は、前年の収入の6%で計算します。その金額に、「均等割」を足します。
きんとうわり かくとどうふけん しゅちようそん き きんがく こうべし ばあい しみんぜい えん
「均等割」は、各都道府県、市区町村で決まった金額があります。神戸市の場合は、市民税が3,500円、
けんみんぜい えん
県民税が2,300円です。

● しょとくぜい げんせんちようしゅうせいど 所得税の源泉徴収制度

にほん きゅうよ きゅうりょう ぜいきん しょとくぜい きゅうりょう はら かいしゃ じぎょうぬし はたら ひと ろうどうしゃ か
日本では、給与（給料）にかかる税金（所得税）は、給料を払う会社（事業主）が、働く人（労働者）に代わっ
くに はら げんせんちようしゅうせいど きゅうよ しはら じぎょうぬし げんせんちようしゅう
て国に払います。これが「源泉徴収制度」です。給与を支払う事業主は、源泉徴収をしなければいけません。

● げんせんちようしゅうひょう 源泉徴収票

かいしゃ こようしゃ ねんまつちようせい けいさん けっか か げんせんちようしゅうひょう よくねん がつ にち はたら
会社（雇用者）は、年末調整で計算した結果を書いた「源泉徴収票」を、翌年1月31日までに、働いて
ひと かいしゃ こようしゃ かいしゃ こようしゃ とし や じゅうぎょういん かげつ いない
いる人にわたさなければなりません。また会社（雇用者）はその年に辞めた従業員へ1ヶ月以内に
げんせんちようしゅうひょう だ げんせんちようしゅうひょう ぜいきん はら しょうめい
「源泉徴収票」を出さなければなりません。「源泉徴収票」は、税金を払ったことを証明するので、
かくていしんこく ばあい ひつよう かなら
確定申告をする場合にも必要です。必ずもらってください。

● しょとくぜい ねんまつちようせい 所得税の年末調整

かいしゃ きゅうりょう ぜいきん しょとくぜい かいしゃ じぎょうしょ しはら
会社でもらった給料の税金（所得税）は、会社（事業所）が支払うことになっています。
はたら ひと ちんぎん しょとくぜい かいしゃ けいさん だいいり はら きゅうりょう ぜいきん ぶん ひ
働く人の賃金の所得税がいくらののか、会社が計算し、代理で払うので、給料からその税金の分が引かれて
げんせんちようしゅう いちねん さいご とし じっさい はら ぜいきん いま はら ぜいきん
います（源泉徴収）。一年の最後に、その年に実際に払わなければならない税金と今までに払った税金をくら
おお しはら ぜいきん かえ
べて、多く支払っていた税金があれば返してもらえます。

Pinsala sa Trabaho

● Pinsala sa Trabaho at Insurance sa Kompensasyon sa Aksidente ng Manggagawa

Ayon sa Labor Standard Law, ang lahat ng amo na may lagpas isang empleyado ay kailangang kumuha ng Worker's Accident Compensation Insurance para sa lahat ng empleyado sa sariling gastos. Kung ang empleyado ay napinsla o nagkasakit habang nagtatrabaho, ang insurance ang mag-cover ng gastos sa pagpapagamot at suweldo. Ang mga empleyado na napinsala habang bumabyahe papunta sa trabaho ay binibigyang ng parehas na benepisyo tulad din ng mga naaksidente sa lugar ng trabaho.

Buwis at Dependent Deduction

● Employment Income Taxation

Ang kita ng empleyadong nagtatrabaho sa Japan ay napapailalim sa 2 klase ng buwis. Ang isa ay income tax(national tax), at ang isa pa ay ang inhabitant tax(local tax). Ang income tax ay pinangangasiwaan ng mga lokal na tanggapan ng buwis at ang inhabitant tax ay pinangangasiwaan ng opisina ng munisipal.

● Inhabitant Tax

Ang inhabitant tax ay may dalawang bahagi: income rate at fixed inhabitant rate. May dalawang bahagi ng kita: 4% ng nakaraang taong kinita para sa prefectural income tax at 6% ng nakaraang taong kinita para sa municipal inhabitant tax. Ang fixed rate para sa bawat prepektura at munisipalidad ay dinadagdag sa bahagi ng kinita. Ang residente ng Kobe, halimbawa ay kailangang magbayad ng 3,500 yen sa lungsod ng Kobe at 2,300 yen para sa Prepektura ng Hyogo.

● Income tax- Tax Withholding System

Ang Japan ay may tax withholding system para sa employment income kung saan ang amo(nagbabayad ng sweldo)ang nagpipigil ng halaga ng income tax ng kanilang empleyado (tumatanggap ng sweldo)mula sa kanilang sweldo at bayaran ang buwis sa pamahalaan sa ngalan ng empleyado. Lahat ng nagpapasweldo ay kinakailangang kaltasin at bayaran ang kanilang empleyado ng buwis sa kita na ipinapataw sa kanilang sweldo.

● Original Record of Withholding for Employment Income

Ang amo ay kailangang mag-isyu ng "original record of withholding for employment income" na dinedetalye ang resulta ng year-end adjustment sa kanilang empleyado sa Enero 31 ng susunod ng taon. Ang amo ay kinakailangang din na mag-isyu nito sa mga empleyadong umalis sa panahon ng 1 taon at sa loob ng 1 buwan mula sa araw na umalis. Ang "original record of withholding for employment income"ay isang dokumento na nagpapatunay na ang buwis ay nabayaran at ang pagbibigay nito ay kailangan ng pag-file ng final tax return.

● Year-end adjustments

Ang mga kumpanya o may Negosyo ay kailangang bayaran ang income tax ng kanilang empleyado batay sa kanilang sweldo. Kinakalkula nila ang income tax ng empleyado, kaltasin ang halaga mula sa sweldo, at bayaran ang buwis para sa empleyado. Kung ang huling sweldo sa taon ng buwis ay bayad, ang amo ang nagkalkula ng kabuuang halaga ng sweldo sa bawat empleyado sa taong ito (mula Enero hanggang Disyembre bawat taon) at ikalkula uli ang halaga ng buwis sa kabuuang halaga ng sweldo, at ikumpara ang halaga ng buwis nito sa halaga ng kabuuang buwis na kinaltas mula ng huling nabayaranang sweldo at kung may sumobra, ang sobra ay isasaayos sa pamamagitan ng paglalaan sa halaga ng buwis na kailangang kaltasin mula sa huling sinuweldo o ibalik ito sa bawat empleyado.

3. 移住女性（いじゅうじょせい）の仕事（しごと）

反対に、もっと払わなくてはならないときは、年末の最後の給料で調整されます。「年末調整」といいます。給料が2000万円をこえる人は、年末調整はしません。確定申告をしてください。

● 確定申告（2か所以上から給料をもらっている場合）

「確定申告」は、税務署に行き、その年の収入と払った税金を報告します。2か所以上から給料をもらっている人、年末調整をしていない給料と給料以外の収入（地代、家賃、原稿料など）を足したものが20万円より多い人は、3月15日までに確定申告をしなければいけません。ふつうは、会社で働いている人は、確定申告はしなくてもよいです。

税務署のホームページ（英語） <https://www.nta.go.jp/english/taxes/index.htm>



仕事をやめるとき

● 解雇と労働組合

法律では会社や事業所は、労働者を解雇（仕事をやめさせる）しようとする場合、少なくとも30日前に知らせなければいけません（予告）。30日前に予告をしない場合は、平均賃金30日分以上の手当を払わなければなりません。試用期間中の労働者であっても14日以上働いていた場合は、予告の手続きが必要です。契約途中での解雇や解雇理由に納得がいけない場合は、会社との交渉となります。一人でも入れる労働組合があるので相談するか、外国人支援団体に相談しましょう。

● 失業保険

働いているところを自分でやめたり、クビ（解雇）になったりしたときに、雇用保険に入っていれば、次の仕事が見つかるまで生活ができるように生活費がもらえます。雇用保険とは、仕事が終わったときに、その人が新しい仕事を見つけるまでの生活の安定のために、基本手当などを給付する制度です。外国人も入ります。雇用保険の加入手続きは、会社や事業所が公共職業安定所です。

労働問題で相談できるところ

マイグラント研究会

相談方法：電話 06-4708-3631 メール office@migrant-worker.org

<http://migrant-worker.org>

対応言語：

日本語、中国語、スペイン語、ベトナム語、ポルトガル語、タガログ語、英語



Ang naunang pamamaraan ay ang “year-end adjustment”kung saan karamihan sa mga kumikita sa trabaho ay hindi kinakailangan mag-file ng final return. Kung ang halaga ng kinita ng kumikita sa trabaho ay lalagpas sa 20,000,000 ang year-end adjustment ay hindi ginawa. Kailangan nilang mag-file ng final tax return, alinsunod.

● Final Tax Return (Kung ang kita ay tinatanggap mula sa sobra pa sa dalawang pinanggalingan)

Sa pangkalahatan, ang empleyado na isang residente ay hindi kinakailangan mag-file ng final tax return dahil ang amo ang kumakaltas at gumagawa ng bayad sa buwis. Ngunit kailangan mag-file ng sariling final tax return kung mayroong kinita sa dalawa o higit pang pinanggagalingan (sweldo, renta, publikasyon, atbp.) at ang income tax na hindi napailalim sa year-end adjustments ng kumpanya na hindi lalagpas sa 200,000 yen. Ang final tax return ay kailangan i-file sa Marso 15 taun-taon.

National Tax Agency JAPAN Website in English

<https://www.nta.go.jp/english/taxes/index.htm>



| Kawalan ng Trabaho

● Pagpapaalis at Unyon ng Manggagawa

Ayon sa Labor Standard Law, ang amo ay dapat magbigay ng di lalagpas sa 30 araw ng paunang abiso kung gusto niyang paalisin ang empleyado. Kung hindi ito magagawa ng amo, siya ay dapat magbayad ng sahod sa panahong di lalagpas sa 30 araw. Kahit ang empleyado ay nasa panahon ng pagsubok ay kailangan bigyang ng paunang abiso na nasabi na sa itaas, kung siya ay nakapagtrabaho na , mahigit sa 14 araw.

Kung ikaw ay tinanggal sa trabaho habang naka-kontrata o hindi mo ito nagustuhan bilang rason ng pagkakatanggal, kailangan makipag-usap sa kumpanya. May mga unyon ng manggagawa na pumapayag kahit isang tao lang ang lalahok, kaya’t kumonsulta sa kanila, o kumonsulta sa organisasyong sumusuporta sa dayuhan.

● Sistema ng Insurance sa Kawalan ng Trabaho

Kung umalis ka sa trabaho o tinanggal ng iyong amo, maaari kang makakuha ng kabayaran sa insurance policy sa pagkawala ng trabaho hanggang makakita ka ng bagong trabaho. Ang Sistema ng Insurance para sa Kawalan ng Trabaho ay sinisiguro ang pagkakaroon ng matatag na buhay ang mga nawalan ng trabaho hanggang sa makakita ng bagong trabaho. Ito ay binibigay din sa mga dayuhang manggagawa. Ang mga aplikasyon para sa insurance na ito ay kailangan gawin ng amo sa Public Employment Security Offices.

● Konsultasyon sa mga Isyu sa Paggawa

Migrant Worker Reserch Group

<http://migrant-worker.org>

Para sa konsultasyon, tumawag sa TEL: 06-4708-3631

mag-email sa office@migrant-worker.org

Wika para Konsultasyon

Nihongo, Tsino, Ispanyol, Vietnemes, Portuges, Tagalog, Ingles

