

参雇発第 1226001 号
基監発第 1226001 号
職総発第 1226003 号
職首発第 1226001 号
職政発第 1226001 号
職開発第 1226001 号
職就発第 1226001 号
職保発第 1226001 号
職需発第 1226001 号
職外発第 1226001 号
平成 20 年 12 月 26 日

各都道府県労働局

労働基準部長 殿
職業安定部長 殿
需給調整事業部長 殿

厚生労働省大臣官房参事官(雇用対策担当)
厚生労働省労働基準局監督課長
厚生労働省職業安定局総務課長
首席職業指導官
雇用政策課長
雇用開発課長
就労支援室長
雇用保険課長
需給調整事業課長
外国人雇用対策課長

外国人労働者等に係る当面の機動的な対応について

日系人をはじめとする定住外国人については、製造現場での請負・派遣といった不安定な形態で雇用される例が多いところ、日系人集住地域においては、現下の社会・経済情勢の下で、厳しい雇用調整の対象とされる動きが見られる。一方、こうした労働者については、日本語能力や我が国の雇用慣行に不案内であることに加え、職業経験も十分ではないため、安定的な雇用に就くためのスキルや労働関係法令に関する知識が不足している者も多く、いったん離職した場合等には、きわめて厳しい状況に置かれることとなる。

外国人労働者等については、昨年改正された雇用対策法に基づく取組みや職業安定行政、労働基準行政、市町村が連携した取組みについて進めてきていただいているところであるほか、公共職業安定所が提供する各種の施策も適切に活用して支援を進めていただいているところであるが、現下の社会・経済情勢の下、都道府県労働局に対しては、省内関連部局から新たな取組みに関する様々な指示が出されていることを踏まえ、外国人労働者等に対するこれらの取組みについて万全を期すべく、以下のとおり整理したので、了知の上、都道府県労働局内の関連部署が連携して外国人労働者等に係る事業主指導、相談・支援等の措置に遺漏なきようお願いする。

記

1 的確な雇用情勢の把握・分析について

外国人労働者等に係る的確な雇用情勢の把握・分析については、平成20年12月9日付け職発第1209001号「非正規労働者、高年齢者、障害者、外国人労働者等の離職等に係る支援等について」（以下「局長通達」という。）により指示されているところであり、以下のとおりの的確な取組みを行うこと。

ア 昨年の雇用対策法改正により設けられた外国人の雇用状況の届出（以下「外国人雇用状況届」という。）制度の趣旨は、外国人労働者の雇用管理の改善やその再就職の援助を的確に図るため、正確な就労実態の把握を目的とするものであることから、引き続き、同届の履行確保に努めること。この際、外国人労働者の雇入れ時のみならず、離職の際にも届出が必要となることを事業主に徹底すること。

イ 外国人雇用状況届により得られた情報はもとより、各公共職業安定所における来所者に係る情報や外国人集住地域の市町村の担当部局から収集した情報を加え、日常的に都道府県労働局レベル及び公共職業安定所レベルにおいて的確に最新の情勢の把握及び分析に努めること。

ウ 的確な雇用情勢の把握・分析、離職状況の把握に当たっては、職業安定課及び職業対策課間で緊密に連携・情報共有を図ること。

2 外国人指針に基づく事業主に対する適切な指導について

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号。以下「外国人指針」という。）に基づく事業主に対する適切な指導については、局長通達等により指示されているところであり、以下のとおり適切な取組みを行うこと。また、計画的な事業主指導については、外国人を多数雇用している派遣・請負等の事業所等を対象として実施されているが、外国人雇用状況届で新たに外国人を雇用していることが把握されたものを対象とするなど、その効果的な実施に努めること。

(1) 外国人労働者の安易な解雇の防止及び再就職援助について

外国人労働者を雇用する事業主に対し、事業所規模を縮小・廃止する場合であっても、外国人労働者を安易に解雇することのないよう指導すること。

やむを得ず解雇等を行う場合であっても、外国人労働者の離職に際しては、事業主は、雇用対策法（昭和41年法律第132号）第8条の規定において、再就職の援助に関し、必要な措置を講ずるよう努めることとされていることから、外国人離職者に係る事業主、とりわけ大量の離職が発生した業種・地域に係る事業主に対して、この旨、適切な指導を行うこと。

(2) 労働・社会保険の適用について

労働・社会保険については、セーフティネットであるにもかかわらず外国人労働者に対する適用に関して的確な理解をしていない事業主も散見されることから、日本人労働者と等しく適用されることや関係法令に基づく事業主の責務を遵守すべきことについて改めて周知徹底するとともに、労働保険又は社会保険未加入等の疑いがある事案を把握した場合には、関係行政機関に対し速やかに遺漏無く情報提供を行うこと。

また、窓口においては、別添1のようなアンケートを活用するなど、求職者の雇用保険の適用状況の把握に努めるとともに、雇用保険の適用要件を満たしているにもかかわらず、雇用保険が適用されていなかった求職者を把握した場合は、適切に対応すること。

(3) この他、適正な労働条件の確保など外国人指針に定められた事業主が講ずべき必要な措置についての指導も適切に行うこと。

また、事業主向けリーフレットを別添2及び3のとおり作成しているところであり、今後の事業主指導においては、本リーフレットを活用して適

切に行うこと。

3 公共職業安定所が提供する各種施策の活用等について

外国人労働者等に対する公共職業安定所における各種施策の活用については、外国人労働者専門官（外国人労働者専門官がない公共職業安定所にあつては事業所部門。以下同じ。）と各部門が密接に連携して対応することのほか、以下によるものとする。

(1) 外国人雇用サービスコーナー及び非正規労働者就労支援センターにおける相談支援について

ア 日系人を中心に定住化が進んだことと相まって、外国人雇用サービスコーナーに寄せられる相談内容も現下の社会・経済情勢の下では、求職相談にとどまらず労働条件や社会保険、生活支援に関する内容など多岐にわたるものが見込まれることから、下記5も踏まえ適切に対応すること。

イ 非正規労働者に対する就労支援については、平成20年11月27日付け職発第1127003号別添1「非正規労働者就労支援事業運営要領」に基づき、「非正規労働者就労支援センター（キャリアアップハローワーク）」において行っているところであるが、職業能力形成機会に恵まれなかった者であつて、かつ、安定就職を求めているなど、個別支援の要件に該当する者である場合には、外国人も当然に支援対象となるものであること。

(2) 各種助成金等の活用について

ア トライアル雇用

トライアル雇用については、平成20年10月31日付け政発第1031001号、職開発第1031001号、職外発第1031001号「外国人労働者に係る当面の機動的な雇用対策について」（以下「三課長内かん」という。）により指示しているとおおり、トライアル雇用の趣旨は、職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等について、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とするものであること。

この趣旨に鑑み、トライアル雇用の対象とすることが適当であると判断される外国人求職者については、今後とも、日本人求職者と等しく取り扱うことができるものであること。

なお、在留期間に制限のある場合であっても、当該期間に基づき常用雇用への移行を前提とすることが不可能となるものではないため、在留期間に制限のある外国人求職者であってもトライアル雇用の対象となり得るものであること。

イ 特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金については、三課長内かんにより指示しているとおりに、特定求職者雇用開発助成金（以下「特開金」という。）の趣旨は、高年齢者及び障害者その他就職が特に困難な者及び雇用に関する状況が悪化した場合等に就職支援が必要な者等の雇用機会の増大を図るため、これらの就職困難者及び緊急就職支援者等を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対し助成を行うものであること。

この趣旨に鑑み、特開金の対象労働者とすることが適当であると判断される外国人求職者については、今後とも、日本人求職者と等しく取り扱うことができるものであること。

なお、在留期間に制限がある場合であっても、助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用されることが確実であると認められる場合は、特開金の対象となり得るものであること。

ウ 雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金

雇用調整助成金及び本年12月1日より施行されている中小企業緊急雇用安定助成金については、雇入れに係るもののほか、教育訓練について、三課長内かんにより指示しているとおりに、職業に関する知識を習得させ、又は向上させることを目的とするものであることから、日本語や我が国の雇用慣行に未習熟である外国人に対し日本語や我が国の雇用慣行に関する教育訓練を実施することは、他の要件を満たす限り、雇用調整助成金における教育訓練に該当するものであること。

また、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金については、本年12月9日より、被保険者期間が6か月未満の者や雇用期間が6か月以上の被保険者以外の者も助成対象になるので、この点についても十分留意すること。

エ 雇用失業情勢の厳しい地域に対する助成金

雇用開発奨励金、中核人材活用奨励金、沖縄若年者雇用促進奨励金、地域再生中小企業創業助成金、通年雇用奨励金については、各種助成金の他の要件に該当する限り、外国人についても対象となるものであること。

オ リーフレットの活用について

各種助成金等の周知については、事業主向けリーフレットにも記載しているところであり、当該リーフレットを活用し、趣旨に則った各種助成金等の適正な周知を図ること。

(3) 住宅確保に係る支援について

ア 労働移動支援助成金（離職者住居支援給付金（仮称））

雇止めや解雇を行った派遣労働者、有期契約労働者等に対し、離職後も引き続き住居を無償で提供する事業主に対し助成を行う労働移動支援助成金（離職者住居支援給付金（仮称））については、外国人も対象となるものであること。

イ 雇用促進住宅

雇用促進住宅については、貸与要件等を満たす外国人についても対象となるものであること。

ウ 就職安定資金融資事業

就職安定資金融資事業の趣旨は、解雇や雇用期間満了による雇止め等による離職者のうち、当該離職に伴いそれまで入居していた社員寮からの退去を余儀なくされる者等に対して、住宅入居初期費用などの必要な資金を貸し付けることにより、これらの者の住居と安定的な就労機会が円滑に確保できるよう支援するものであること。

この趣旨に鑑み、外国人求職者についても、今後とも日本国内で就業し、国内で貸付金の返済をする意志が認められる場合においては、本事業の対象となり得るものであること。

エ 窓口においては、別添1のようなアンケートを活用するなど、住宅問題に関し外国人の注意喚起を図ること。

(4) 雇用保険制度の適正な運営について

雇用保険制度については、本国において失業補償制度の適用を受けている場合等を除いて、雇用保険の適用事業に雇用される労働者は、国籍の如何を問わず、被保険者となる。

このため、公共職業安定所においては、引き続き、局長通達による指示等に沿って、外国人労働者専門官と雇用保険部門との連携を密にしつつ、これら雇用保険制度について、外国人労働者を雇用する事業主や外国人労働者に対する周知を徹底するとともに、適用漏れを把握した場合には、雇用保険被保険者資格取得届を遡及して行わせるなどの必要な指導を行う等、外国人労働者に係る雇用保険制度の適正な運営を図ること。

4 外国人労働者に係る不適切な解雇、雇止めの予防等及び労働者派遣契約の中途解除等に係る指導等について

(1) 外国人労働者に係る不適切な解雇、雇止めの予防等について

外国人労働者に関しても日本人労働者と同様に、いかなる経済情勢の下においても労働基準法等で定める法定労働条件が確保されなければならないことは言うまでもないことに加え、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等についても、労働基準法等に違反しない場合であっても労働契約法や裁判

例等を踏まえ適切に取り扱われることが重要であることから、平成 20 年 12 月 9 日付け地発第 1209001 号、基発第 1209001 号「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」に基づき、不適切な解雇、雇止めの予防等のための啓発指導に努めるとともに、申告・相談事案への適切な対応を図るものであること。

特に、母国語による労働相談を求める外国人労働者については、「外国人労働者相談コーナー」においても労働契約法等に係る情報を提供する、相談内容に応じて職業安定機関等の関係行政機関に取り次ぐ等適切に対応するほか、下記 5 によること。

(2) 労働者派遣契約の中途解除等に係る指導等について

外国人労働者に関しても日本人労働者と同様に、派遣労働者であれば、いかなる経済情勢の下においても労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和 61 年法律第 88 号)が遵守されなければならないことは言うまでもないことに加え、現下の雇用失業情勢を踏まえ、労働者派遣契約の契約期間満了に伴う契約の不更新や契約期間満了前の契約解除等(以下「労働者派遣契約の中途解除等」という。)については、平成 20 年 11 月 28 日付け職発第 1128002 号「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について」により、派遣元事業主及び派遣先双方に対して、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成 11 年労働省告示第 137 号)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成 11 年労働省告示第 138 号)に基づき、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずるよう指導等の徹底について指示されたところであること。

特に、労働者派遣契約の中途解除等に係る労働基準行政及び職業安定行政の連携については、平成 20 年 12 月 10 日付け基発第 1210009 号、職発第 1210002 号「労働者派遣契約の中途解除等への対応について」により指示されているところであること。

5 職業安定行政・労働基準行政・市町村が連携した対応について

市町村とも連携した母国語による情報提供・相談体制の構築については、従来から市町村や地元日系人コミュニティー等との緊密な連携を積極的に図りつつ、日系人の雇用や生活上の問題点を踏まえた対応を行うこととしているところであるが、三課長内かんで指示されているとおり、この連携をさらに強化するため外国人求職者等が母国語でワンストップで相談を行うことができる窓口(外国人出張行政相談コーナー)を設け、これを適切に運用すること。この際、別添 1 のようなアンケートを活用するなど、生活保護など地元自治体が

提供する福祉サービスについて説明を希望する意向を把握した場合には、外国人出張行政相談コーナーで一元的に対応するほか、地方自治体の窓口を説明するなど適切に対応すること。

なお、平成20年12月9日付け地発第1209001号、基発第1209001号「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」により指示されているとおり、労働基準監督機関においても、これと連携し、外国人労働者の労働条件に関する相談についても、ワンストップで対応するものであること。

さらに、主として派遣・請負の形態で雇用される外国人を対象として、別添4のとおりリーフレットを作成したので、適切に活用されたい。また、本リーフレットについては、別添5及び6のとおりポルトガル語及びスペイン語に翻訳しているところであり、労働局や地元自治体のホームページへの掲載なども含めて活用されたい。

おって、平成20年度2次補正予算案においてふるさと雇用再生特別交付金（仮称）及び緊急雇用創出事業（仮称）が盛り込まれているところであるが、同予算が成立したあかつきには、地方公共団体の判断により外国人に対しても、これらを活用した対策がとられるものであること。

アンケートのイメージ

- 相談者に関する属性（年齢、性別）
- 離職時期
- 離職理由
- 当該離職に係る雇用されていた期間
- 雇用保険の基本手当受給資格の有無、給付日数
- その他（雇用保険、住居確保や福祉サービスに関する説明希望の有無等）

等

日系人等の外国人労働者を雇用する事業主の皆様へ

事業主の方には、『外国人指針』に則った外国人労働者の雇用管理が求められます。

外国人指針
って…？

事業主の方には、法律で外国人労働者を雇用する上での責務が定められています。これを適切に対処するため定めたものが外国人指針です。

I 解雇の防止や再就職の支援に取り組んでください

- 事業所規模を縮小・廃止するときでも、外国人労働者を安易に解雇してはいけません。
※ 労働者の国籍を理由とする解雇は禁止されています。
- 派遣契約や請負契約を中途解除されても、労働契約は続いており、労働者に賃金を支払う必要があります。なお、労働者の国籍を理由とする派遣契約の解除は禁止されています。
- やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供など、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助に努めてください。
また、解雇予告など労働関係法令に定める事項について遵守してください。

～～ 外国人労働者の雇用維持やスキルアップを図るための助成制度もあります(詳しくは裏面をご覧ください)。～～

II 労働者のセーフティネットについて、適切な手続・必要な援助を

セーフティネット（労働・社会保険）は外国人労働者にも等しく適用されます。

— これらへの加入は事業主の義務です —

このほか外国人労働者への援助として、

- ・ 労働・社会保険の内容や給付の手続等を周知してください。
- ・ 離職票の交付等必要な手続を行うとともに、失業等給付受給のためハローワークを案内してください。
- ・ 厚生年金保険への加入期間が6か月以上の外国人労働者が帰国する場合には、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明し、社会保険事務所等の関係機関の窓口を案内してください。

III これらについてもお願いします

- ・ 日本語教育や日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等の理解を深める指導や、外国人労働者からの生活・職業上の相談にのってください。
- ・ 外国人労働者の旅券等を保管しないようにしてください。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品は必ず返還してください。

やむを得ず外国人労働者を離職させた場合には…雇用状況の届出

外国人（特別永住者を除く。）の離職の際には、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

- ※ 雇用保険被保険者：離職した日の翌日から10日以内に「雇用保険被保険者資格喪失届」とともに届出
- 上記以外の労働者：離職した日の属する月の翌月の末日までに届出
- ※ 外国人労働者を雇い入れた際にも届出は必要です。

外国人指針や雇用状況の届出について詳しいことは、

パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に！」または

HP (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>)をご覧ください。

日系人等の外国人労働者の雇用調整をお考えの事業主の皆様へ

厳しい景気後退による受注減少の中で、日系人等の外国人労働者の雇用調整を迫られている等の事情がある…

中小企業緊急雇用安定助成金や雇用調整助成金を活用し、日系人等の外国人労働者の雇用維持とスキルアップを図ってみませんか。

中小企業緊急雇用安定助成金

○ 支給要件

中小企業であって

- ① 最近3か月の生産量はその直前3か月又は前年同期比で減少していること。
- ② 前期決算等の経常利益が赤字であること。
(生産量が5%以上減少している場合は不要)

○ 対象労働者

- ① 雇用保険被保険者（新規学卒者を含む）
- ② 週の所定労働時間が20時間以上かつ6か月以上雇用されている被保険者以外の方

○ 助成率等

- ・休業、教育訓練、出向 手当等の4/5
- ・教育訓練経費 1人1日6,000円

雇用調整助成金（大企業）

○ 支給要件

最近3か月の生産量はその直前3か月又は前年同期比で5%以上減少していること。

○ 対象労働者

- ① 雇用保険被保険者（新規学卒者を含む）
- ② 週の所定労働時間が20時間以上かつ6か月以上雇用されている被保険者以外の方

○ 助成率等

- ・休業、教育訓練、出向 手当等の1/2
- ・教育訓練経費 1人1日1,200円

※ 平成20年12月現在の支給要件、助成率等です。

(今後変更される場合もありますので、詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。)

事業主の皆様は

休業手当等の負担が軽減され、更に教育訓練経費を活用して…

例えば、

教育訓練経費1人1日6,000円 × 10人 = 60,000円

→ 1クラス10人の日本語教室を開催し、講師1人を6万円で呼ぶ

スキルアップ!



景気が回復した後は、スキルアップした日系人等の外国人労働者を活用することが出来ます!

スキルが不足している外国人に対し、助成金を活用した日本語教育や職業訓練を行い、雇用を維持しつつスキルアップを図る場合にも活用することができます。

- 「トライアル雇用奨励金」や「特定求職者雇用開発助成金」等の各種助成金や国の様々な支援メニューは、外国人労働者であっても、日本人労働者と等しく対象となりますので、積極的な活用のご検討をお願いいたします。

雇止めや解雇を行った派遣労働者、有期労働契約者等に対し、離職後も引き続き住居を無償で提供する事業主に対し助成する制度もあります。



外国人を派遣労働者・期間工などで雇用する事業主の皆様へ

製造会社からの派遣契約打ち切り、製造発注停止などにより、やむを得ず労働者の解雇・雇止めをお考えの事業主もいらっしゃるかもしれません。

しかし、特に、外国人労働者は生活・雇用環境に不慣れであることから、解雇・雇止めを受けることは、影響が多大なものとなります。

このため、外国人を雇用する事業主の皆様には、外国人労働者の雇用の安定・雇用管理の改善に努めることが定められています。（外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針）

I 労働者のセーフティネットについて、適切な手続・必要な援助を

セーフティネット（労働・社会保険）は外国人労働者にも等しく適用されます。

このほか外国人労働者への援助として、

- ・労働・社会保険の内容や給付の手続等を周知してください。
- ・離職票の交付等必要な手続を行うとともに、失業等給付受給のためハローワークを案内してください。
- ・厚生年金保険への加入期間が6か月以上の外国人労働者が帰国する場合には、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明し、社会保険事務所等の関係機関の窓口を案内してください。

II 労働関係法令も、当然、等しく適用されます

(1) 国籍を理由とする差別的取扱いの禁止

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはなりません。（労働基準法第3条）

※ 派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も国籍を理由とする差別的取扱いは禁止されています。また、派遣先事業主は、国籍を理由とした派遣契約の解除をしてはなりません。（労働者派遣法第44条・第27条）

(2) 労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結するに当たって、賃金、労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければなりません。特に、賃金、労働時間等の事項については、その内容が明らかになる書面（労働条件通知書等）を交付することが必要です。この書面は、外国人労働者が理解できるものとされています。（労働基準法第15条等）

(3) 最低賃金 ※最低賃金の額に関しては、派遣先の地域別最低賃金や産業別最低賃金の額が適用されます。

事業主は、労働者に対し最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金は、都道府県ごとに地域別最低賃金と産業別最低賃金が定められています。（最低賃金法第4条等）

(4) 賃金の支払・強制貯金の禁止

賃金は、通貨で、労働者に対し直接に、全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければなりません。ただし、税金、雇用保険料、健康保険料、労使協定に基づく控除（組合費等）は全額払いの例外となります。また、使用者は、強制的に労働者の賃金を貯金する契約を結ぶことはできません。（労働基準法第24条・第18条）

(5) 金品の返還・旅券等の預かり禁止

労働者が退職する際に、権利者の請求があった場合、使用者は、賃金を7日以内に支払い、当該労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。また、事業主は旅券及び外国人登録証等を保管しないようにすることとされています。（労働基準法第23条等）

III これらについてもお願いします

- ・日本語教育や日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等の理解を深める指導や、外国人労働者からの生活・職業上の相談にのってください。
- ・外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任してください。



厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所・労働基準監督署

（HPもご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>）

やむを得ず解雇・雇止めをする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たさなければなりません

まず、解雇の防止や再就職の支援に取り組んでください

- 事業所規模を縮小・廃止するときでも、外国人労働者を安易に解雇してはいけません。
※ 労働者の国籍を理由とする解雇は禁止されています。(労働基準法第3条)
- やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供など、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助に努めてください。

解雇については労働契約法の規定を守らなければなりません

- ① 期間の定めのある労働契約の場合
客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとされ、無効となります。(労働契約法第16条)
- ② 有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合
登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合や、期間工などは、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。(労働契約法第17条第1項) ①の期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。
※ 解雇が無効とされた場合には、会社は、解雇しようとした後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じた下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。(労働基準法第20条)
- ※ 2か月以内の雇用契約の労働者などには適用されません。ただし、契約の期間を超えた後も引き続き使用されている等の場合は、適用されることになります。(労働基準法第21条)



- 労働者は、解雇の予告後に、解雇の理由等について証明書を請求することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。(労働基準法第22条)

有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 有期労働契約(期間の定めのある契約)における使用者が講ずべき措置について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。
 - ・ 雇用期間の満了に伴い、雇用契約を更新しない(雇止めをする)場合にも、雇用契約が3回以上更新されている場合や、最初の雇用から1年を超えて継続勤務している場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。
 - ・ 労働者は、雇止めの予告後に、雇止めの理由について証明書を請求することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。
- 裁判例によれば、繰り返し契約を更新していた等の状況に照らし、雇止めは権利の濫用として、認められない場合があります。

社宅や寮に入居している労働者への配慮をお願いします

- 社宅や寮に入居している労働者は、離職に伴い、住居を喪失するおそれがありますので、生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないよう、離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮に努めてください。
※ 離職後も引き続き住居を無償で提供する事業主に対し助成する制度もあります。

やむを得ず外国人労働者を離職させた場合には・・・雇用状況の届出

外国人(特別永住者を除く。)の離職の際には、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。(雇用対策法第28条)

- ※ 雇用保険被保険者：離職した日の翌日から10日以内に「雇用保険被保険者資格喪失届」とともに届出
- ※ 上記以外の労働者：離職した日の属する月の翌月の末日までに届出
- ※ 外国人労働者を雇い入れた際にも届出は必要です。

外国人雇用状況の届出とは別に、1か月以内に、日本人労働者も含め30人以上の離職者が生じるときは、再就職援助計画又は大量雇用変動の届出を作成し、ハローワークに提出しなければなりません。

派遣会社の事業所の皆様へ

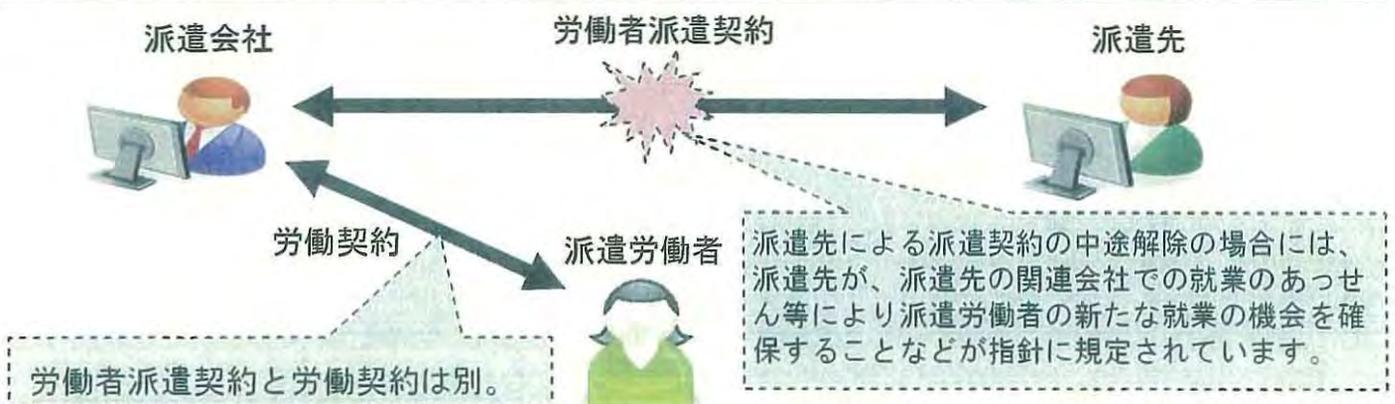
～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～

1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、安易に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- 派遣会社は、派遣先と連携して、派遣先の関連会社での就業のあっせんを受けるなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。

【参考】派遣先の講ずべき措置について

- 派遣先が派遣契約の中途解除を行う場合について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、派遣先が行うべき措置が次のとおり規定されています。
 - ① 派遣会社の合意を得るとともに、予め相当の猶予をもって申し入れること
 - ② 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
 - ③ ②ができないときは、遅くとも30日前に予告し、予告しない場合は、派遣会社に派遣労働者の賃金相当分の損害賠償を行うこと



2 賃金又は休業手当の支払いが必要です

- 派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで労働契約は継続しており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。
- 仮に、次の派遣先がなく、派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。
- なお、休業により、雇用維持を図る事業主に対しては、休業手当の一部を助成する制度もあります(次ページをご覧ください)。

派遣先の事業所の皆様へ

～派遣契約の安易な中途解除をしないでください～

- 最近、労働者派遣契約の中途解除等を行う事案が増加傾向にありますが、労働者派遣契約が解除されること等に伴い、派遣労働者の雇用にも多大なる影響を与えています。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。
- また、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき適切に対応することが必要です。

派遣先の講ずべき措置に関する指針

1 派遣契約の解除の事前の申入れ

- 派遣先は、派遣会社の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申入れを行うことが必要です。

2 派遣先における就業機会の確保

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

3 損害賠償等に係る適切な措置

- 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、中途解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣会社に予告することが必要です。
- 予告を行わない場合は、速やかに、派遣労働者の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行うことが必要です。派遣先が予告をした日から中途解除の日までの間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも中途解除の日の30日前の日から予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行うことが必要です。
- その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることが必要です。
- 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要です。

雇用維持・再就職援助の助成制度もあります

- 雇用を維持するための「雇用調整助成金」や「中小企業緊急雇用安定助成金」は、スキルが不足している外国人労働者に対し、日本語教育や職業訓練を行い、雇用を維持しつつスキルアップを図る場合にも活用することができます。

中小企業緊急雇用安定助成金

○ 支給要件

中小企業であって

- ① 最近3か月の生産量はその直前3か月又は前年同期比で減少していること。
- ② 前期決算等の経常利益が赤字であること。
(生産量が5%以上減少している場合は不要)

○ 対象労働者

- ① 雇用保険被保険者(新規学卒者を含む)
- ② 週の所定労働時間が20時間以上かつ6か月以上雇用されている被保険者以外の方

○ 助成率等

- ・休業、教育訓練、出向 手当等の4/5
- ・教育訓練経費 1人1日6,000円

雇用調整助成金(大企業)

○ 支給要件

最近3か月の生産量はその直前3か月又は前年同期比で5%以上減少していること。

○ 対象労働者

- ① 雇用保険被保険者(新規学卒者を含む)
- ② 週の所定労働時間が20時間以上かつ6か月以上雇用されている被保険者以外の方

○ 助成率等

- ・休業、教育訓練、出向 手当等の1/2
- ・教育訓練経費 1人1日1,200円

※ 平成20年12月現在の支給要件、助成率等です。(今後変更される場合もありますので、詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。)

- 雇止めや解雇を行った派遣労働者、有期労働契約者等に対し、離職後も引き続き住居を無償で提供する事業主に対し助成する制度もあります。
- このほか「トライアル雇用奨励金」や「特定求職者雇用開発助成金」等の各種助成金や国の様々な支援メニューは、外国人労働者であっても、日本人労働者と等しく対象となりますので、積極的な活用のご検討をお願いいたします。

派遣・期間工などで働く外国人の皆様へ

働き方には派遣・期間工などいろいろな形態がありますが、働き方によらずあなたは我が国の雇用保険などのセーフティネットや労働法令により守られています。このパンフレットは、日本で働く上でこれだけは知っておいていただきたいという最低限の内容をまとめたものです。

このパンフレットの内容については、労働局、ハローワーク、労働基準監督署などにお問い合わせください。

あなたを守るセーフティネット：雇用保険に入っていますか？

雇用保険に加入していれば、万が一の失業の時には失業手当を受け取れます。派遣・請負の方も対象となります。

<雇用保険の加入要件>

- ① 1年以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること
(注) 1回の雇用期間が1か月や2か月であっても、繰り返して同じ事業主に雇用されている場合には、この要件を満たすことがあります。
 - ② 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ※ あなたがこうした要件に当てはまるとしたら、ハローワークに相談してみましょう。

労災保険、健康保険、厚生年金保険についても、一定の要件を満たせば派遣・請負の方も対象となります。

各保険の詳しい内容・要件や手続等に関しては、最寄りのハローワーク(雇用保険関係)、社会保険事務所(健康保険・厚生年金保険関係)や、労働基準監督署(労災保険関係)へお尋ねください。

日本で働く人は労働基準関係法令で守られています。

(1) 国籍を理由とする差別的取扱いの禁止

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはなりません。(労働基準法第3条)

※ 派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も国籍を理由とする差別的取扱いは禁止されています。また、派遣先事業主は、国籍を理由とした派遣契約の解除をしてはなりません。(労働者派遣法第44条・第27条)

(2) 労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結するに当たって、賃金、労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければなりません。特に、賃金、労働時間等の事項については、その内容が明らかになる書面(労働条件通知書等)を交付することが必要です。この書面は、外国人労働者が理解できるものとされています。(労働基準法第15条等)

(3) 最低賃金 ※最低賃金の額に関しては、派遣先の地域別最低賃金や産業別最低賃金の額が適用されます。

事業主は、労働者に対し最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金は、都道府県ごとに地域別最低賃金と産業別最低賃金が定められています。(最低賃金法第4条等)

(4) 賃金の支払・強制貯金の禁止

賃金は、通貨で、労働者に対し直接に、全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければなりません。ただし、税金、雇用保険料、健康保険料、労使協定に基づく控除(組合費等)は全額払いの例外となります。また、使用者は、強制的に労働者の賃金を貯金する契約を結ぶことはできません。(労働基準法第24条・第18条)

(5) 金品の返還・旅券等の預かり禁止

労働者が退職する際に、権利者の請求があった場合、使用者は、賃金を7日以内に支払い、当該労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。また、事業主は旅券及び外国人登録証明書を保管しないようにすることとされています。(労働基準法第23条等)

労働基準関係法令については、最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

解雇・雇止めの場合のルール

解雇に関する一般的なルールなど

国籍を理由とした解雇は禁止されています

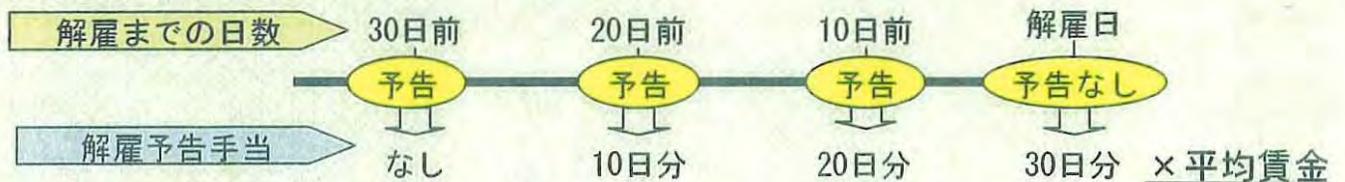
- 労働者の国籍を理由とする解雇は禁止されています。

解雇された場合でも・・・

- 事業主は、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講のあつせん、求人情報の提供といった再就職の援助が求められています。

解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じ下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。
- ※ 2か月以内の雇用契約の労働者などには適用されません。ただし、契約の期間を超えた後も引き続き使用されている等の場合は、適用されることとなります。



- あなたは、解雇の予告後に、解雇の理由等について証明書を請求することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。

雇用期間に定めのない労働者の場合

解雇については労働契約法の規定を守らなければなりません

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとされ、無効となります。

雇用期間に定めのある労働者の場合（契約期間を例えば半年や1年と設定している方のことです）

解雇については労働契約法の規定を守らなければなりません

雇用期間に定めのある派遣労働者や期間工などの解雇は、やむを得ない事由がある場合でなければ、雇用期間途中で解雇することはできません。雇用期間の定めのない労働者よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

- ※ 解雇が無効とされた場合には、会社は、解雇しようとした後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 雇用期間の満了に伴い、雇用契約を更新しない（雇止めをする）場合にも、雇用契約が3回以上更新されている場合や、最初の雇用から1年を超えて継続勤務している場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。
- あなたは、雇止めの予告後に、雇止めの理由について証明書を請求することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。
- 裁判例によれば、繰り返し契約を更新していた等の状況に照らし、雇止めは権利の濫用として、認められない場合があります。

派遣契約が中途解除されても、労働契約は継続しています

- 労働契約と派遣契約とは別です。派遣契約が途中で解除されても、あなたを雇用している派遣会社とあなたとの労働契約は続いており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。
- 派遣契約が中途解除された場合、あなたを雇用する派遣会社は、派遣先の会社と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんなど新たな職場を確保することが求められています。
- 仮に、次の派遣先がなく休業させた場合、派遣会社は、休業期間中、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払わなければなりません。
- 派遣契約が途中で解除されたからといって、安易に解雇されるものではありません。（解雇に関しては前ページ参照）

製造などの請負契約が中途解除されても、労働契約は継続しています

- 労働契約と請負契約とは別です。請負契約が途中で解除されても、あなたを雇用している請負会社とあなたとの労働契約は続いており、請負会社は賃金を支払う必要があります。
- 請負契約の中途解除が発注元の責任による場合、発注元は、発注元から仕事の機会を提供することや、30日前の予告を行うこと、これができない場合には30日以上賃金に相当する金額の損害賠償が求められています。
- 仮に、次の受注がなく休業させた場合、請負会社は、休業期間中、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払わなければなりません。
- 請負契約が途中で解除されたからといって、安易に解雇されるものではありません。（解雇に関しては前ページ参照）

失業した場合には雇用保険から失業手当を受け取れます

< 受給要件 >

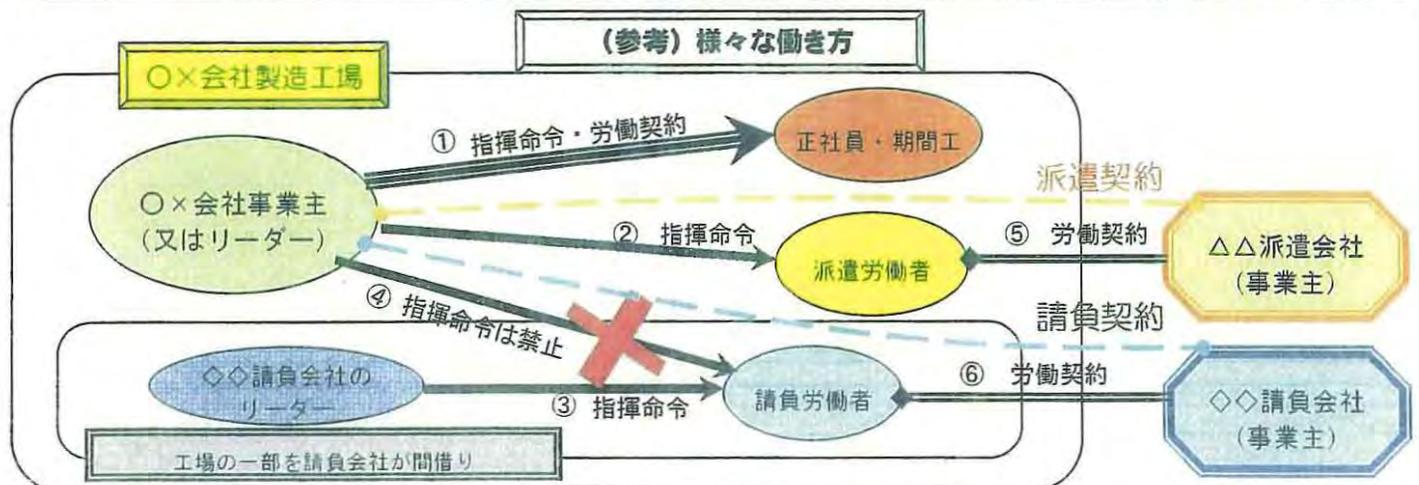
失業した場合であって、次のいずれかの期間加入していた場合には失業給付を受けられます。

- ① 過去2年間のうちに12か月以上加入していたこと
- ② 倒産、解雇の場合には、過去1年間のうちに6か月以上加入していたこと

もし雇用保険加入の手続きをしていなくても・・・

加入要件を満たしているにも関わらず事業主があなたを雇用保険に加入させていなかった場合には、あなたが離職した後であっても、過去に遡って（最大2年間）加入手続きを行い、失業等給付の受給が可能となる場合がありますので、加入要件に当てはまると思ったら、ハローワークに相談してみましょう。

(参考) 様々な働き方



○ お仕事をお探しのとき、雇用保険やお住まいの相談などについては、ハローワークへ

(通訳を配置している公共職業安定所一覧)

※言語：ポ…ポルトガル語、ス…スペイン語

都道府県	設置所	取扱い曜日・時間	言語	都道府県	設置所	取扱い曜日・時間	言語
茨城県	水戸所	火、金 10:00～15:00	ポ	岐阜県	岐阜所	火 13:00～17:00	ポ
	筑西所	水、金 10:30～15:30	ポ・ス		大垣所	月～金 9:00～17:00	ポ
	土浦所	火、木 10:00～15:00	ポ・ス		多治見所	月～金 9:30～17:00	ポ
	常総所	水、木 10:00～15:00	ポ		関見所	月、金 9:00～17:00	ポ
栃木県	龍ヶ崎所	月、水、金 10:00～15:00	ポ	美濃加茂所	月、水、木、火 9:00～17:00	ポ	
	宇都宮所	月、水 13:00～17:00	ポ・ス	静岡県	静岡所	金 13:00～17:00	ポ・ス
小山市所	火～木 13:00～17:00	ポ・ス	浜松所		月～金 8:30～17:00	ポ・ス	
群馬県	前橋所	月 11:00～17:00	ポ・ス		沼津所	火、木 8:30～16:00	ポ・ス
	伊勢崎所	木 10:00～17:00	ポ・ス		清水所	月 13:30～17:00	ポ・ス
		火、木 9:00～15:00	ポ・ス	火 13:00～17:00	ポ・ス		
	太田所	金 13:00～17:00	ポ・ス	掛川所	金 13:00～17:00	ポ・ス	
埼玉県	川口所	月、火 10:00～16:00	ス	愛知県	名古屋中	月～金 9:30～16:30	ポ
	熊谷所	木 10:00～16:00	ポ		名古屋南	月～金 9:30～16:30	ス
	大宮所	火、木 10:00～16:00	ポ・ス		豊橋所	月、水、金 10:00～17:00	ポ
	川越所	金 10:00～16:00	ポ		岡崎所	月、水、金 9:30～16:30	ポ
	浦和所	木 10:00～16:00	ポ・ス		半田所	火、水 9:00～16:00	ポ
	春日部所	金 10:00～16:00	ポ		豊田所	月～金 10:00～17:00	ポ
千葉県	千葉所	水 10:30～15:30	ポ		刈谷所	月～金 9:30～16:30	ポ
	市川所	金 10:30～15:30	ス		西尾所	月 9:30～16:30	ポ
		月、木 10:00～15:00	ス		犬山所	月、火、木 9:30～16:30	ポ
	木更津所	金 13:00～17:00	ポ		春日井所	金 10:00～17:00	ポ
	松戸所	火 9:00～13:00	ポ	三重県	四日市所	月、水 9:00～12:00	ポ・ス
	船橋所	木 10:00～15:00	ス		津所	火、金 9:00～12:00	ス
成田所	火、木 10:00～15:00	ス	鈴鹿所		木 13:00～16:00	ポ・ス	
千葉南所	水、木 10:00～15:00	ス	火、水、木 8:30～12:00		ポ・ス		
東京都	新宿所	木 9:00～17:00	ス	滋賀県	長浜所	月～木 13:00～17:00	ポ
神奈川県	横浜所	金 9:00～17:00	ポ		彦根所	月、木 13:00～17:00	ポ
	川崎所	水、木 9:00～16:00	ポ・ス		東近江所	火、水 9:00～17:00	ポ
	平塚所	火 9:00～16:00	ス		甲賀所	金 9:00～17:00	ポ・ス
		月、火、木、金 9:00～16:00	ポ・ス		草津所	月～木 10:00～16:00	ポ・ス
藤沢所	火、木 9:00～16:00	ポ・ス	大阪府		梅田所	火、木 13:00～17:00	ポ
厚木所	月～金 9:00～16:00	ポ・ス		堺所	月、火、木、金 13:00～18:00	ポ	
大和所	月～金 9:00～16:00	ポ・ス			第2・第4木 13:00～17:00	ポ	
新潟県	新潟所	第2・第4水 13:00～17:00		ポ・ス	兵庫県	神戸所	水、木 10:00～17:00
富山県	高岡所	月、金 13:00～16:45	ポ	姫路所		月、水、金 13:00～17:00	ポ・ス
石川県	小松所	水 9:00～16:45	ポ	島根県	出雲所	火～金 9:00～12:00	ポ
	第1～第4火・木 13:00～17:00	ポ・ス	岡山県		岡山所	火、木 13:00～17:00	ポ
福井県	福井所	第1～第4火 13:00～17:00		ポ・ス	倉敷中央所	木 13:00～17:00	ポ
山梨県	武生所	第1～第4木 10:30～17:00		ポ	総社出張所	水、金 13:00～17:00	ポ
	甲府所	第1～第4火・木 10:30～17:00		ポ	笠岡所	木 13:00～17:00	ポ
長野県	甲府所	月、木 9:00～13:00	ポ・ス	広島県	広島所	月、水、金 9:00～17:00	ポ・ス
	長野所	金 13:00～17:00	ポ		福山所	水、金 9:00～17:00	ポ・ス
	松本所	金 13:00～17:00	ポ				
	上田所	月、金 13:00～17:00	ポ				
伊那所	金 9:00～17:00	ポ					
諏訪所	火 9:00～17:00	ポ					

○ 賃金の不払や、解雇に関する相談などについては、労働局、労働基準監督署の外国人労働者相談コーナーへ

(外国人労働者相談コーナー一覧)

※言語：ポ…ポルトガル語、ス…スペイン語

都道府県	設置所	取扱い曜日・時間	言語	都道府県	設置所	取扱い曜日・時間	言語
茨城県	労働局	火、金 9:00～17:00	ポ・ス	静岡県	労働局	月、水、木、金 9:00～16:00	ポ
栃木県	労働局	月、第1・第3木 8:45～16:30	ポ		浜松署	水、木 9:00～16:00	ポ
群馬県	大田原署	第2・第4木 8:45～16:30	ポ	磐田署	月～金 9:00～16:00	ポ	
	太田署	水、金 8:30～16:30	ポ	愛知県	労働局	月～木 10:00～16:00	ポ
神奈川県	労働局	水、金 9:30～16:00	ポ		三重県	労働局	火、水、金 10:00～16:00
富山県	高岡署	火、木 9:00～17:00	ポ	滋賀県		東近江署	火、木 9:00～17:00
福井県	労働局	月、木 9:30～17:15	ポ	岡山県	労働局	水、木 9:00～17:00	ポ
山梨県	労働局	月、金 9:00～16:00	ポ・ス		広島県	労働局	第1～第4月 9:30～16:00
長野県	労働局	水、金 9:00～16:15	ポ	労働局		労働局	水、金 9:00～17:00
岐阜県	労働局	火、水、木 9:00～16:00	ポ・ス				

※ このほか各都道府県労働局には、

- ① 不当な解雇や雇止めを始めとした労働問題に関するあらゆる分野について相談に応じる「総合労働相談コーナー」(労働基準監督署にも設置)
- ② 労働者派遣に関する相談に対応する「需給調整事業担当部署」が設置されています。



厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所・労働基準監督署

(HPもご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>)

Para todos os trabalhadores estrangeiros que trabalham em empreiteiras (haken) ou são empregados temporários

Existem várias formas de ser empregado, como os temporários, porém, independente da forma de trabalho, todos estão protegidos pelas leis trabalhistas, como a Rede Pública de Seguridade.

Este panfleto contém informações do Departamento de trabalho, Hello Work, Postos de Fiscalização das Normas Trabalhistas, entre outros.

A Rede Pública de Seguridade lhe protegerá : Você está inscrito no Seguro-Desemprego?

Se estiver inscrito no Seguro-Desemprego e for demitido repentinamente, terá condições de receber o Auxílio de Desemprego. Os trabalhadores de Agência de emprego (haken) ou empreiteiras (Ukeoi) também têm o direito de se inscrever.

< Condições para se inscrever no Seguro-Desemprego. >

- 1 Ter um trabalho que o empregue por mais de 1 ano

Notas: Também é possível se inscrever se estiver trabalhando para o mesmo empregador, e se o período de trabalho for de 1 a 2 meses.

- 2 Quando o horário de trabalho semanal exceder 20 horas

* Caso algum item seja condizente com a sua situação, consulte o Hello Work.

Mesmo os trabalhadores temporários podem se inscrever no Seguro contra acidentes de trabalho, Seguro de saúde e Aposentadoria, obedecendo a certos critérios.

Para mais informações sobre o conteúdo, condições e trâmites de inscrição dirija-se ao Hello Work (relacionado a Seguro-Desemprego) mais próximo de sua residência, escritório do seguro social (com relação a seguro de saúde, aposentadoria), Postos de Fiscalização das Normas Trabalhistas (com relação ao Seguro contra Acidentes de Trabalho).

Todos os trabalhadores são protegidos pela Leis e Normas Trabalhistas.

- (1) Proibição do tratamento discriminatório por motivo de nacionalidade

Os empregadores não podem discriminar o trabalhador no salário, horas de trabalho e por outras condições de trabalho por motivos de nacionalidade, crença ou classe social. (Artigo 3 da Lei de Normas Trabalhistas)

* É proibido ao empregador da Agência de emprego e da empresa empregadora a discriminar pela nacionalidade. Assim como, a agência de emprego rescindir o contrato de trabalho em razão da nacionalidade. (Artigo 44 e 27 da Lei de Agência de emprego)

- (2) Informar claramente as condições de trabalho.

O empregador deve informar claramente as condições de trabalho ao trabalhador no ato do contrato. Esclarecer principalmente itens básicos como salário, horas de trabalho e outros dados exigidos circunstancialmente por escrito (Notificação das condições de trabalho entre outros (consultar documento anexo)), e de tal maneira que o trabalhador estrangeiro possa compreender claramente. (Artigo 15 da Lei de Normas Trabalhistas, etc.).

- (3) Salário mínimo

* Com relação ao valor do salário mínimo dependerá do salário mínimo da empresa da região e do setor industrial.

O empregador deve fixar o valor do salário a partir do salário mínimo para o trabalhador. O salário mínimo está estipulado para cada região e ao mesmo tempo para cada tipo de setor industrial (Artigo 4 da Lei de Salário mínimo)

- (4) É proibido obrigar a fazer economia

O salário deve ser pago em moeda, no seu inteiro valor, diretamente ao trabalhador, uma vez ou mais por mês, nos dias determinados. Podendo ser efetuados descontos legais como imposto de renda, Seguro-Desemprego e seguro de saúde, inclusive taxas sindicais caso estas existam. Como fazer um contrato obrigando o trabalhador a economizar o seu salário. (Artigo 24 e 18 da Lei de Normas Trabalhistas)

- (5) É proibida a não devolução de objetos e dinheiro, retenção de passaporte, etc.

Caso, ao sair do emprego, a pessoa que obtiver direito de solicitação, o empregador tem a obrigação de pagar o salário ao qual tem direito dentro de 7 dias, assim como devolver os seus pertences.

Além disso, o empregador não tem o direito de reter o passaporte ou o registro de estrangeiro do trabalhador. (Artigo 23 da Lei de Normas Trabalhistas, etc.)

Para mais informações sobre as Leis e Normas Trabalhistas consulte os Postos de Fiscalização das Normas Trabalhista mais próximo de sua residência.

Regras para demissão e término de contrato

Regras gerais sobre demissão

É proibido demitir em razão da nacionalidade

- É proibido demitir em razão da nacionalidade do trabalhador

Mesmo sendo demitido...

- O empregador deve ajudar a buscar um curso técnico, oferecer informações sobre empregos ou um novo trabalho em seguida.

Para executar a demissão é necessário emitir a notificação de demissão, etc., conforme consta na Lei de Normas Trabalhistas

- Para a demissão é necessário no mínimo 30 dias de aviso prévio. Caso não tenha dado o aviso prévio, conforme os dias até a demissão deverá ser pago a remuneração do aviso prévio, mediante ao gráfico abaixo.
- * Não é válido para os contratos de trabalho menos de 2 meses. Entretanto, é válido para os casos em que continuou trabalhando após ter vencido o período do contrato. (Artigo 21 da Lei de Normas Trabalhistas)



- Após o receber o aviso prévio o trabalhador pode requerer o certificado do motivo da demissão. O empregador precisa rapidamente emitir o certificado.

No caso de empregados com contrato de trabalho sem período fixo de trabalho

Para as demissões é necessário obedecer os critérios da Lei de Normas Trabalhistas

Uma demissão sem razões objetivas e racionais ou em caso que não correspondem à idéia generalizada na sociedade não possui validade. Porque isto é considerado **abuso de autoridade**.

Trabalhadores que possuem período fixo de trabalho
(para pessoas que possuem, por exemplo, um contrato de 6 meses ou 1 ano.)

Para as demissões é necessário obedecer os critérios da Lei de Normas Trabalhistas

Sem um motivo justo, **não é possível demitir no período vigente do trabalho** para os trabalhadores de empregados de Agência de emprego (haken), empregados temporários, etc., que possuem um período fixo de trabalho. **A demissão efetiva é julgada estritamente**, em comparação aos trabalhadores que não tem um período de trabalho fixo.

* Se a empresa invalidar a demissão, mesmo neste período em que estiver prestes a ser demitido é necessário que pague o salário, entre outros.

Para efetivar o término do contrato de trabalho com prazo determinado, os critérios são os seguintes.

- Ao vencer o período de trabalho, como a não renovação do contrato (término do contrato), o empregador deve comunicar o vencimento do contrato com **30 dias no mínimo de antecedência**, se foi realizada a renovação de contrato mais de três 3 vezes ou se trabalhou mais de um ano desde o primeiro contrato de trabalho.
- Neste caso, é possível solicitar ao empregador um certificado sobre a razão da demissão depois do aviso prévio do término do contrato, e o empregador deve emitir este certificado imediatamente.
- Através de algumas normas não permitem o término do contrato dos trabalhadores que tiveram renovações repetidamente, por abuso de autoridade.

Principalmente no caso de trabalhadores de Agência de emprego (Haken) ou empreiteiras (Ukeoi) de indústrias manufatureiras

Mesmo o contrato com agência de trabalho acabando o contrato de trabalho continua existindo.

○ Um contrato de trabalho e um contrato de Agência de trabalho são diferentes. Mesmo que o contrato de trabalho entre a Agência de emprego e a empresa em que envia o trabalhador rescindir antes do cumprimento do prazo, a Agência de emprego deve continuar pagando o salário, porque se considera que o contrato de trabalho é válido entre o trabalhador e a Agência de emprego.

○ Se você foi demitido no meio do contrato de trabalho, a Agência contratante tem que assegurar um novo trabalho, por exemplo, um trabalho relacionado com a empresa onde o trabalhador iria, com a colaboração da empresa que recebia antes o trabalhador.

○ Se a Agência de emprego não tiver outro posto de trabalho para apresentar, a Agência tem que pagar um auxílio de descanso remunerado de trabalho (mais de 60% da média do salário) durante os dias de descanso.

○ Se o contrato da Agência de emprego acaba no meio, não se pode despedir sem nenhum critérios.

Mesmo que o contrato de trabalho temporário com a fábrica seja anulado no meio de seu prazo, o contrato de trabalho continua sendo válido.

○ Um contrato de trabalho e um contrato de empreiteira (Ukeoi) são diferentes. Mesmo que a empreiteira queira acabar com o contrato temporário antes de cumprir o prazo, a empreiteira deve continuar pagando o salário por se considera que o contrato de trabalho é válido entre o trabalhador e a empreiteira.

○ No caso em que o término do contrato no meio do contrato de empreitada seja por responsabilidade da empresa que contratou a empreiteira, essa empresa deve oferecer uma oportunidade de trabalho em sua empresa, e tem que avisar com antecedência de 30 dias. Se isto não for possível para a empresa, é necessário indenizar pelo prejuízo que corresponde ao salário de mais de 30 dias.

○ Se a empreiteira contratante não tem um trabalho para oferecer, tem que pagar um auxílio remunerado para descanso de trabalho (mais de 60% do salário médio).

○ Se o contrato de empreitada acaba no meio, não se pode demitir indiscriminadamente. (Veja a página anterior sobre demissões)

Se for despedido, é possível receber o Auxílio de Desemprego através do Seguro de Emprego

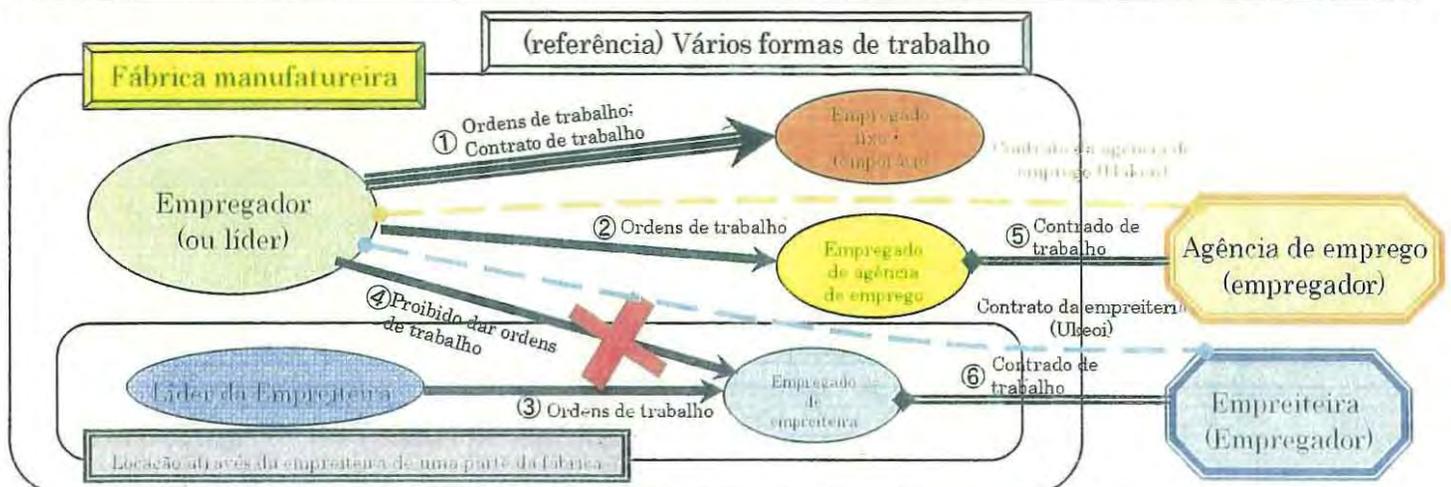
Requisitos para receber:

○ O trabalhador poderá receber o Auxílio de Desemprego quando estiver inscrito no Seguro de Emprego com os seguintes prazos

- ① Se estiver inscrito há mais de 12 meses ao longo dos últimos 2 anos
- ② Se estiver inscrito há mais de 6 meses ao longo do último ano, se a empresa faliu ou se foi despedido.

Se não fez os trâmites de inscrição no Seguro de Emprego

Se o empregador não inscreveu o trabalhador no Seguro de Emprego, mesmo que tenha este obedecido suas condições, deve ser feito o trâmite de inscrição retroativo ao passado (2 anos no máximo). É possível fazer o pedido depois de deixar o trabalho. É possível receber o Auxílio de Desemprego, e se você acredita que possui condições para realizar a inscrição, consulte os escritórios públicos de emprego Hello Work.



O Se está procurando emprego e quer se consultar sobre seguro de trabalho ou moradia dirija-se à Hello Work.

(Lista de Agência de emprego pública com Intérpretes)

※Idiomas : Po...Portugues, Es...Espanhol

Provincia	Escritório	Dias e horário de funcionamento	Idioma	Provincia	Escritório	Dias e horário de funcionamento	Idioma
Ibaraki	Escritório de Mito	Terça~Sexta 10:00~15:00	Português	Gifu	Escritório de Gifu	Terça 13:00~17:00	Português
	Escritório de Chikusei	Quarta~Sexta 10:30~15:30	Português, Espanhol		Escritório de Ogaki	Segunda~Sexta 9:00~17:00	Português
	Escritório de Tsuchiura	Terça~Quinta 10:00~15:00	Português, Espanhol		Escritório de Tajimi	Segunda~Sexta 9:00~17:00	Português
	Escritório de Joso	Quarta~Quinta 10:00~15:00	Português		Escritório de Seki	Segunda~Sexta 9:00~17:00	Português
Tochigi	Escritório de Ryugasaki	Segunda~Quarta~Sexta 10:00~15:00	Português	Shizuoka	Escritório de Minekawa	Segunda~Quarta~Quinta~Sexta 9:00~17:00	Português
	Escritório de Utsunomiya	Segunda~Quarta 13:00~17:00	Português, Espanhol		Escritório de Shizuoka	Sexta 13:00~17:00	Português, Espanhol
	Escritório de Moka	Terça~Quinta 13:00~17:00	Português, Espanhol		Escritório de Hamamatsu	Segunda~Sexta 8:30~17:00	Português, Espanhol
Gunma	Escritório de Oyama	Terça~Quinta 13:00~17:00	Português, Espanhol	Escritório de Numazu	Terça~Quinta 8:30~16:00	Português, Espanhol	
	Escritório de Maebashi	Segunda 11:00~17:00	Português, Espanhol	Escritório de Shimizu	Segunda 13:30~17:00	Português, Espanhol	
Saitama	Escritório de Isesaki	Terça~Quinta 9:00~15:00	Português, Espanhol	Aichi	Escritório de Nagoya	Segunda~Sexta 9:30~16:30	Português
	Escritório de Ota	Sexta 13:00~17:00	Português, Espanhol		Escritório de Nagoyaminami	Segunda~Sexta 9:30~16:30	Espanhol
	Escritório de Tatebayashi	Segunda~Sexta 9:00~17:00	Português, Espanhol		Escritório de Toyohashi	Quinta 10:00~17:00	Português
	Escritório de Kawaguchi	Terça~Quinta 10:00~16:00	Espanhol		Escritório de Toyotaki	Segunda~Quarta~Sexta 9:30~16:30	Português
	Escritório de Kumagaya	Quinta 10:00~16:00	Português, Espanhol		Escritório de Okazaki	Segunda~Quarta~Sexta 9:30~16:30	Português
Chiba	Escritório de Omiya	Sexta 10:00~16:00	Português	Escritório de Handa	Terça~Quarta 9:00~16:00	Português	
	Escritório de Kawagoe	Quinta 10:00~16:00	Português	Escritório de Toyota	Segunda~Sexta 10:00~17:00	Português	
	Escritório de Urawa	Sexta 10:00~16:00	Português, Espanhol	Escritório de Kariya	Segunda~Sexta 9:30~16:30	Português	
	Escritório de Kasukabe	Segunda 10:00~16:00	Português	Escritório de Nishio	Segunda 9:30~16:30	Português	
	Escritório de Soka	Quarta 10:00~16:00	Português	Escritório de Inuyama	Segunda~Terça~Quinta 9:30~16:30	Português	
	Escritório de Koshigaya	Terça 10:00~16:00	Português	Escritório de Kasugai	Sexta 10:00~17:00	Português	
	Escritório de Chiba	Quarta 10:30~15:30	Espanhol	Mie	Escritório de Yokkaichi	Segunda~Quarta 9:00~12:00	Português, Espanhol
	Escritório de Ichikawa	Sexta 10:30~15:30	Espanhol		Escritório de Tsu	Terça~Sexta 9:00~12:00	Espanhol
Escritório de Kisarazu	Sexta 10:30~15:30	Espanhol	Escritório de Suzuka		Quinta 13:00~16:00	Português, Espanhol	
Tokyo	Escritório de Matsudo	Terça 9:00~13:00	Português	Shiga	Escritório de Nagahama	Quarta~Sexta 13:00~17:00	Português
	Escritório de Funabashi	Terça~Quinta 10:00~15:00	Espanhol		Escritório de Hikone	Segunda~Quinta 13:00~17:00	Português
	Escritório de Narita	Quarta~Quinta 10:00~15:00	Espanhol		Escritório de Higashiomi	Terça~Quarta 9:00~17:00	Português
	Escritório de Chiba Minami	Quinta 10:30~15:30	Espanhol		Escritório de Koka	Sexta 9:00~17:00	Português, Espanhol
	Escritório de Shinjuku	Quinta 9:00~17:00	Espanhol		Escritório de Kusatsu	Segunda~Quinta 10:00~16:00	Português, Espanhol
	Escritório de Yokohama	Sexta 9:00~17:00	Português		Osaka	Escritório de Umetsu	Segunda~Terça~Quarta~Sexta 13:00~18:00
Escritório de Kawasaki	Quarta~Quinta 9:00~16:00	Português, Espanhol	Escritório de Sakai	Segunda~Quarta~Quinta 13:00~18:00		Espanhol	
Escritório de Kawasaki	Terça 9:00~16:00	Espanhol		1° ~ 3°Sexta 13:00~17:00		Espanhol	
Kanagawa	Escritório de Hiratsuka	Segunda~Terça~Quarta~Sexta 9:00~16:00	Português, Espanhol	Hyogo	Escritório de Kobe	Quarta~Quinta 10:00~17:00	Português, Espanhol
	Escritório de Fuzsawa	Terça~Quinta 9:00~16:00	Português, Espanhol		Escritório de Himeji	Segunda~Quarta~Sexta 13:00~17:00	Português, Espanhol
Nagata	Escritório de Atsugi	Segunda~Sexta 9:00~16:00	Português, Espanhol	Shimane	Escritório de Izumo	Terça~Sexta 9:00~12:00	Português
	Escritório de Yamato	Segunda~Sexta 9:00~16:00	Português, Espanhol		Okayama	Escritório de Okayama	Terça~Quinta 13:00~17:00
Nagata	Escritório de Niigata	2° / 4°Quarta 13:00~17:00	Português, Espanhol	Hiroshima		Escritório de Kurashichuuo	Quinta 13:00~17:00
	Escritório de Takaoka	Segunda~Sexta 13:00~16:45	Português		Escritório de Hiroshima	Segunda~Quarta~Sexta 9:00~17:00	Português, Espanhol
Ishikawa	Escritório de Komatsu	1° ~ 4°Terça~Quinta 13:00~17:00	Português, Espanhol	Fukui	Escritório de Fukuyama	Quarta~Sexta 9:00~17:00	Português, Espanhol
	Escritório de Komatsu	1° ~ 4°Terça 13:00~17:00	Português, Espanhol		Yamanashi	Escritório de Kofu	Quarta~Sexta 9:00~13:00
Fukui	Escritório de Takefu	1° ~ 4°Quinta 13:00~17:00	Português, Espanhol	Nagano		Escritório de Nagano	Sexta 13:00~17:00
	Escritório de Takefu	1° ~ 4°Terça~Quinta 10:30~17:00	Português		Escritório de Matsumoto	Sexta 13:00~17:00	Português
Yamanashi	Escritório de Kofu	Segunda~Quinta 9:00~13:00	Português, Espanhol	Nagano	Escritório de Ueda	Segunda~Sexta 13:00~17:00	Português
	Escritório de Kofu	Segunda~Quinta 9:00~13:00	Português, Espanhol		Escritório de Ina	Sexta 9:00~17:00	Português
Nagano	Escritório de Nagano	Sexta 13:00~17:00	Português	Gifu	Escritório de Suwa	Terça 9:00~17:00	Português
	Escritório de Matsumoto	Sexta 13:00~17:00	Português				

As Consultas sobre não pagamento de salário, demissão, etc. consulte-se no Balcão de consultas aos trabalhadores estrangeiros do Departamentos de Trabalho e Inspeções de normas de Trabalho

(Lista de balcoes Consulta para trabalhadores estrangeiros)

※Idiomas : Po...Portugues, Es...Espanhol

Provincia	Escritório	Dias e horário de funcionamento	Idioma	Provincia	Escritório	Dias e horário de funcionamento	Idioma
Ibaraki	Departamento do trabalho	Terça~Sexta 9:00~17:00	Português, Espanhol	Shizuoka	Departamento do trabalho	Segunda~Quarta~Quinta~Sexta 9:00~16:00	Português
Tochigi	Departamento do trabalho	Segunda~1°~3°Quinta 8:45~16:30	Português		Posto de Hamamatsu	Quarta~Quinta 9:00~16:00	Espanhol
Gunma	Posto de Odahara	2°~4°Quinta 8:45~16:30	Português	Aichi	Posto de Iwata	Segunda~Sexta 9:00~16:00	Português
	Posto de Ota	Quarta~Sexta 8:30~16:30	Português		Departamento do trabalho	Segunda~Quinta 9:00~16:00	Português
Kanagawa	Departamento do trabalho	Quarta~Sexta 9:30~16:00	Português	Mie	Departamento do trabalho	Terça~Quarta~Sexta 10:00~16:00	Português, Espanhol
Toyama	Posto de Takaoka	Terça~Quinta 9:00~17:00	Português	Shiga	Posto de Higashi Oni	Terça~Quinta 9:00~17:00	Português, Espanhol
Fukui	Departamento do trabalho	Segunda~Quinta 9:30~17:15	Português	Osaka	Departamento do trabalho	Quarta~Quinta 9:00~17:00	Português
Yamanashi	Posto de Kofu	Quarta~Sexta 9:00~16:00	Português, Espanhol	Okayama	Departamento do trabalho	1° ~ 4°Segunda 9:30~16:00	Português
Nagano	Departamento do trabalho	Segunda~Quarta 9:00~16:15	Português		Hiroshima	Departamento do trabalho	Quarta~Sexta 9:00~17:00
	Gifu	Departamento do trabalho	Terça~Quarta~Quinta 9:00~16:00	Português, Espanhol			

* Outros Departamento do trabalho de outras províncias

- ① Demissão sem justa causa, término do contrato, etc problemas trabalhistas poderá fazer a consulta no "balcão de consultas trabalhistas em gerais" (Existentes nos Postos de Fiscalização das Normas Trabalhistas)
- ② Para consultas sobre empregado de agência de trabalho consulte a "Inspeção de ajuste de oferta e demanda de trabalho"



Postos de Fiscalização das Normas Trabalhistas. Agência de emprego pública. Departamento do trabalho de cada província. Ministério do trabalho e Bem-estar Social.

(Veja a home page. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>)

Para los extranjeros que trabajan como personal enviado o por un periodo definido.

Existen diversas formas de empleo, por ejemplo, como personal enviado o por un período definido. Sin embargo, cualquiera sea su forma de empleo usted está protegido por las leyes de trabajo y los sistemas de seguridad social tales como el seguro de trabajo, etc. Este folleto contiene un resumen de la información mínima sobre lo que usted debe saber al trabajar en Japón.

Para más información sobre el contenido de este folleto, consulte con la Dirección de Trabajo, la Agencia Pública de Empleo, la Superintendencia de Normas Laborales, etc.

¿Tiene usted alguna protección social, está afiliado al seguro de trabajo?

Si usted está afiliado al seguro de trabajo, en caso de perder su empleo usted puede recibir el subsidio de desempleo. El seguro cubre también a quienes trabajan como personal enviado o bajo un contratista.

Requisitos para la afiliación al seguro de trabajo

- ① Que el trabajador esté contratado por un término de más de un año continuo.
Nota: Aunque el período de empleo sea de 1 o 2 meses, si es contratado repetidamente por la misma empresa, también es posible que se cumplan estos requisitos.
 - ② Que las horas de trabajo fijas por semana sean más de 20.
- * Si usted cree que cumple con estos requisitos, consulte con la Agencia Pública de Empleo.

El seguro contra accidentes de trabajo, el seguro de salud y el seguro de pensión de bienestar social y pensión nacional también cubren a quienes trabajan como personal enviado o bajo un contratista.

Para obtener información más detallada consulte con la Agencia Pública de Empleo más cercana (para el seguro de trabajo), la Oficina de Seguro Social (para el seguro de salud o el seguro de pensión de bienestar social y pensión nacional), o la Superintendencia de Normas Laborales (para el seguro contra accidentes de trabajo).

Las personas que trabajan en Japón están amparadas por las leyes relativas a las normas laborales.

(1) Prohibición de trato discriminatorio por razón de nacionalidad

Respecto del salario, el horario y demás condiciones de trabajo, los empleadores no pueden tratar discriminatoriamente a los trabajadores por razón de su nacionalidad, sus creencias o su condición social. (Artículo 3 de la Ley de Normas Laborales)

* La prohibición de trato discriminatorio por razón de nacionalidad rige tanto para el empleador que envía un trabajador como para el empresario que lo recibe. Además, el empresario receptor, no debe rescindir el contrato de envío por razón de nacionalidad. (Artículos 44 y 27 de la Ley de Envío de Trabajadores)

(2) Especificación de las condiciones de trabajo

El empleador debe especificar el salario, el horario y demás condiciones de trabajo al trabajador al firmar el contrato de trabajo. Es necesario, ante todo, entregar un documento (notificación de las condiciones laborales, etc.) en el que se especifique la información sobre el salario, el horario de trabajo, etc. Este documento debe estar redactado de forma tal que el trabajador extranjero pueda comprenderlo. (Artículo 15 de la Ley de Normas Laborales, etc.)

(3) Salario mínimo

※Para establecer el monto del salario mínimo se aplican, el salario mínimo de la región a dónde es enviado el trabajador y el salario mínimo correspondiente al tipo de trabajo.

El empleador debe pagar a sus empleados un sueldo superior al salario mínimo. El salario mínimo se establece de acuerdo con el salario mínimo de la región en cada prefectura y el salario mínimo correspondiente al tipo de trabajo. (Artículo 4 de la Ley de Salario Mínimo, etc.)

(4) Pago de sueldo - Prohibición de ahorro forzoso.

Los sueldos deben ser pagados directamente a los trabajadores en moneda corriente, por el monto total, al menos una vez al mes y en una fecha determinada. Sin embargo, quedan exceptuados del pago del monto total los impuestos, las primas del seguro de trabajo, los aportes del seguro de salud, las deducciones basadas en el Estatuto de los Trabajadores (cuota del sindicado, etc.). Además, el empleador no puede establecer un contrato forzando a los trabajadores a ahorrar su sueldo. (Artículos 24 y 18 de la Ley de Normas Laborales)

(5) Devolución del dinero y artículos de valor - Prohibición de retener el pasaporte, etc.

En caso del retiro del trabajador, cuando fuera solicitado, el empleador deberá pagar el sueldo dentro de los 7 días y devolverle el dinero y los objetos de valor que le pertenezcan. Asimismo, está establecido que el empresario no puede retener el pasaporte ni el certificado de registro de extranjero. (Artículo 23 de la Ley de Normas Laborales, etc.)

Acerca de las leyes relativas a las normas laborales, consulte con la Superintendencia de Normas Laborales más cercana.

Reglas en caso de despido o de no renovación del contrato.

Reglas generales y demás información en relación con el despido.

Está prohibido el despido por razón de nacionalidad.

- Está prohibido el despido por razón de la nacionalidad del trabajador

Aún en caso de ser despedido...

- Se requiere la ayuda del empleador para la recontratación del trabajador, ya sea ofreciéndole un empleo en alguna empresa relacionada, prestando ayuda para que pueda capacitarse, suministrando información sobre solicitudes del empleo, etc.

En caso de despido, se debe realizar un preaviso de despido en base a la Ley de Normas Laborales.

- El despido requiere de un preaviso con un mínimo de 30 días de anticipación. En caso de no efectuar el preaviso, es necesario el pago de un subsidio de preaviso de desempleo de acuerdo con los días de trabajo hasta la fecha del despido, como muestra el gráfico a continuación:

* No se aplica a los trabajadores con un contrato de hasta dos meses. Sin embargo, también se aplica en caso de continuar empleado más allá del plazo del contrato etc.



- Está establecido que, luego del preaviso de desempleo, usted puede solicitar un certificado con la razón del despido, etc., y el empleador debe extender el certificado inmediatamente.

En el caso de los trabajadores cuyo período de empleo no está definido.

En cuanto al despido, se debe cumplir lo prescrito por la Ley de Contrato Laboral.

Un despido que carezca de motivos razonables y objetivos, y que resulte considerablemente inaceptable para el sentido común, constituye un abuso de derechos y por lo tanto es inválido.

En el caso de los trabajadores cuyo período de empleo está definido
(aquellos cuyo período de contrato es, por ejemplo, medio año o un año.)

En cuanto al despido, se debe cumplir lo prescrito por la Ley de Contrato Laboral.

Con respecto al despido de los trabajadores empleados como personal enviado o por contrato por un período definido, no pueden ser despedidos antes de finalizar el período de contratación a menos que haya alguna razón inevitable. La validez del despido se considera con más rigor que en el caso de los trabajadores cuyo período de empleo no está definido.

* En caso de que el despido resulte inválido, la empresa deberá, entre otras cosas, pagar el sueldo también del período posterior al despido pretendido.

Existen normas establecidas acerca de la no renovación de un contrato temporal.

○ También en el caso de que no se renueve el contrato laboral (no renovación) al cumplirse el período de contratación, si el contrato ha sido renovado más de 3 veces, o si ha transcurrido más de un año de servicios continuos desde la primera contratación, el preaviso debe realizarse al menos con 30 días de anticipación.

○ Está establecido que, luego del preaviso de no renovación de contrato, usted puede solicitar un certificado con la razón de la no renovación, etc., y el empleador debe extender el certificado inmediatamente.

○ Según algunos casos judiciales, al cotejar situaciones en las que el contrato ha sido renovado repetidamente etc., la no renovación del contrato se considera un abuso de derechos y en algunos casos puede ser rechazada.

En especial cuando se trabaja como personal enviado o bajo un contratista para una industria manufacturera.

Aunque sea despedido antes de finalizar el contrato de envío, el contrato laboral permanece vigente.

- El contrato laboral es diferente del contrato de envío. Aunque el contrato de envío quede rescindido antes de llegar a término, el contrato laboral entre usted y la empresa de envío de trabajadores que lo ha contratado continúa y esta última debe pagar el sueldo.
- En caso de rescisión del contrato de envío, se solicita a la empresa de envío de trabajadores que lo ha contratado que, en cooperación con la empresa receptora, le asegure un nuevo lugar de trabajo, buscando un empleo entre las empresas receptoras relacionadas, etc.
- En el supuesto caso de que no encuentre una empresa receptora y el trabajador quede cesante, la empresa de envío de trabajadores debe pagar un subsidio (más del 60% del sueldo promedio) durante el período de paro.
- El hecho de haber quedado escindido el contrato de envío, no significa que el trabajador quede simplemente despedido. (Acerca del despido vea la página anterior)

Aunque quede rescindida la contratación de una empresa manufacturera, etc., el contrato laboral permanece.

- El contrato laboral es diferente de la contratación. Aunque la contratación quede rescindida antes de llegar a término, el contrato laboral entre usted y la empresa contratista que lo ha contratado continúa y esta última debe pagar el sueldo.
- En caso de que la contratación queda rescindida por culpa de la parte que solicitó un servicio, ésta debe procurar por su cuenta nuevas oportunidades de trabajo, con un preaviso de 30 días, y en caso de no poder lograrlo, se le solicita el pago de una indemnización por un monto equivalente al sueldo de más de 30 días de trabajo.
- En el supuesto caso de que no encuentre ninguna solicitud de trabajo y el trabajador quede cesante, el contratista debe pagar un subsidio (más del 60% del sueldo promedio) durante el período de paro.
- El hecho de haber quedado escindida la contratación, no significa que el trabajador quede simplemente despedido. (Acerca del despido vea la página anterior)

En caso de haber perdido el empleo, se puede recibir un subsidio de desempleo por parte del seguro de trabajo.

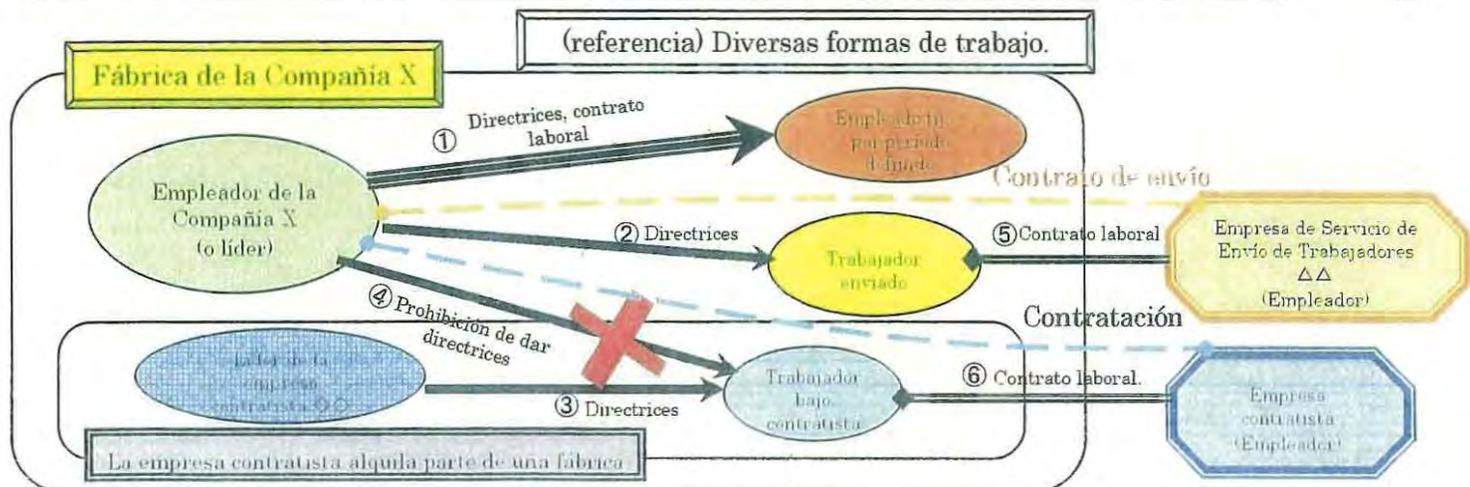
<Condiciones>

En caso de haber perdido el trabajo, si ha estado afiliado al seguro en cualquiera de los siguientes períodos, se puede recibir el subsidio de desempleo.

- ① Haber estado afiliado por más de 12 meses en los últimos 2 años.
- ② En caso de quiebra o despido, haber estado afiliado por más de 6 meses en el último año.

Aunque no se hayan realizado los trámites de afiliación al seguro de trabajo

En caso de que su empleador no haya realizado los trámites de afiliación al seguro de trabajo a pesar de que usted cumplía con los requisitos de afiliación, aún después de dejar el trabajo, si usted realiza los trámites de afiliación con retroactividad (hasta un máximo de 2 años), también es posible la recepción de un subsidio de desempleo en algunos casos. Por lo tanto, si usted cree que cumple con los requisitos de afiliación, consulte con una Agencia Pública de Empleo.



O Al buscar empleo, para consultar sobre el seguro de trabajo o sobre vivienda etc., acérquese a la Agencia Pública de Empleo.

(Lista de las agencias de empleo que cuentan con intérprete)

* Idiomas: portugués, español

Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	
Ibaraki	Oficina de Mito	Mar.~Vie. 10:00~15:00	portugués	Gifu	Oficina de Gifu	Mar 13:00~17:00	portugués	
	Oficina de Chikusei	Mié.~Vie. 10:30~15:30	portugués, español		Oficina de Ogaki	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués	
	Oficina de Tsuchiura	Mar.~Jue. 10:00~15:00	portugués, español		Oficina de Tajimi	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués	
	Oficina de Joze	Mié.~Jue. 10:00~15:00	portugués		Oficina de Seki	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués	
	Oficina de Ryugasaki	Lun.~Mié.~Vie. 10:00~15:00	portugués		Oficina de Minokamo	Lun.~Mié.~Jue.~Vie. 9:00~17:00	portugués	
Tochigi	Oficina de Utsunomiya	Lun.~Mié. 13:00~17:00	portugués, español	Shizuoka	Oficina de Shizuoka	Vie. 13:00~17:00	portugués, español	
	Oficina de Moka	Mar.~Jue. 13:00~17:00	portugués, español		Oficina de Hamamatsu	Lun.~Vie. 8:30~17:00	portugués, español	
Gunma	Oficina de Oyama	Mar.~Jue. 18:00~17:00	portugués, español		Oficina de Numazu	Mar.~Jue. 8:30~15:00	portugués, español	
	Oficina de Maebashi	Lun. 11:00~17:00	portugués, español		Oficina de Shinjuzo	Lun 13:30~17:00	portugués, español	
	Oficina de Isesaki	Jue. 10:00~17:00	portugués, español		Oficina de Kakegawa	Mar 13:00~17:00	portugués, español	
		Mar.~Jue. 9:00~15:00	portugués, español	Vie. 13:00~17:00		portugués, español		
	Oficina de Ota	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués, español	Oficina de Iwata	Jue. 8:30~16:30	portugués, español		
Oficina de Tatebayashi	Mar.~Jue. 9:00~15:00	portugués, español	Oficina de Fuji	Mar.~Mié. 8:30~17:00	portugués, español			
Saitama	Oficina de Kawaguchi	Vie. 9:00~17:00	portugués, español	Aichi	Oficina de Nagoyanaka	Lun.~Vie. 9:30~16:30	portugués	
		Lun.~Mar. 10:00~16:00	español		Lun.~Vie. 9:30~16:30	español		
	Jue. 10:00~16:00	portugués	Oficina de Nagoyaminami		Lun.~Vie. 10:00~17:00	portugués		
	Mar.~Jue. 10:00~16:00	portugués, español	Oficina de Toyohashi		Lun.~Mié.~Vie. 10:00~17:00	portugués		
	Oficina de Omiya	Vie. 10:00~16:00	portugués		Oficina de Okazaki	Lun.~Mié.~Vie. 9:30~16:30	portugués	
	Oficina de Kawagoe	Jue. 10:00~16:00	portugués		Oficina de Handa	Mar.~Mié. 9:00~16:00	portugués	
	Oficina de Urawa	Vie. 10:00~16:00	portugués, español		Oficina de Toyota	Lun.~Vie. 10:00~17:00	portugués	
	Oficina de Kasukabe	Lun. 10:00~16:00	portugués		Oficina de Karjya	Lun.~Vie. 9:30~16:30	portugués	
	Oficina de Soka	Mié. 10:00~16:00	portugués		Oficina de Nishio	Lun 9:30~16:30	portugués	
Oficina de Koshigaya	Mar. 10:00~16:00	portugués	Oficina de Inuyama	Lun.~Mar.~Jue. 9:30~16:30	portugués			
Chiba	Oficina de Chiba	Mié. 10:30~15:30	portugués	Mie	Oficina de Yokkaichi	Lun.~Mié. 9:00~12:00	portugués, español	
	Oficina de Ichikawa	Lun.~Jue. 10:00~15:00	español		Mar.~Vie. 9:00~12:00	español		
	Oficina de Kisarazu	Vie. 13:00~17:00	portugués		Jue. 13:00~16:00	portugués, español		
	Oficina de Matsudo	Mar. 9:00~13:00	portugués		Oficina de Tsu	Mié.~Vie. 13:00~16:00	portugués, español	
	Oficina de Funabashi	Mar.~Jue. 10:00~15:00	español		Oficina de Suzuka	Lun.~Vie. 8:30~17:00	portugués, español	
	Oficina de Narita	Mié.~Jue. 10:00~15:00	español	Mar.~Mié.~Jue. 8:30~12:00	portugués, español			
	Oficina de Chiba/Minami	Jue. 10:30~15:30	español	Shiga	Oficina de Nagahama	Lun.~Jue. 13:00~17:00	portugués	
Tokyo	Oficina de Shinjuku	Jue. 9:00~17:00	español		Oficina de Hikone	Lun.~Jue. 13:00~17:00	portugués	
	Kanagawa	Oficina de Yokohama	Mié.~Jue. 9:00~16:00		portugués, español	Oficina de Higashiomi	Mar.~Mié. 9:00~17:00	portugués
		Oficina de Kawasaki	Mar. 9:00~16:00		español	Vie. 9:00~17:00	portugués, español	
Nagata	Oficina de Niigata	Vie. 9:00~16:00	portugués		Oficina de Koka	Lun.~Jue. 10:00~16:00	portugués, español	
		Mié. (2ª y 4ª semana) 13:00~17:00	portugués, español	Vie. 9:00~16:00		portugués, español		
	Oficina de Takaoka	Mié.~Vie. 13:00~16:45	portugués	Oficina de Kusatsu	Mar.~Jue. 13:00~17:00	portugués		
	Toyama	Oficina de Takaoka	Mie. 9:00~16:45	portugués	Osaka	Oficina de Umeda	Lun.~Mar.~Jue.~Vie. 13:00~18:00	portugués
			Mie. 9:00~16:45	portugués		Lun.~Mié.~Jue. 13:00~18:00	español	
	Ihikawa	Oficina de Komatsu	Mar.~Jue. (1ª ~ 4ª semana) 13:00~17:00	portugués, español	Hyogo	Oficina de Kobe	Mié.~Jue. 10:00~17:00	portugués, español
Jue. (1ª ~ 4ª semana) 13:00~17:00			portugués, español	Oficina de Himeji		Lun.~Mié.~Jue. 13:00~17:00	portugués, español	
Fuku	Oficina de Fuku	Mar.~Jue. (1ª ~ 4ª semana) 13:00~17:00	portugués, español	Shimane	Oficina de Izumo	Mar.~Vie. 9:00~12:00	portugués	
		Mar.~Jue. (1ª ~ 4ª semana) 10:30~17:00	portugués		Okayama	Oficina de Okayama	Mar.~Jue. 13:00~17:00	portugués
	Yamanashi	Oficina de Kofu	Lun.~Jue. 9:00~13:00	portugués, español		Oficina de Korakuchuo	Jue. 13:00~17:00	portugués
Nagano			Oficina de Nagano	Vie. 13:00~17:00	portugués	Delegación de Soja	Mié.~Vie. 13:00~17:00	portugués
	Oficina de Matsumoto	Vie. 13:00~17:00	portugués	Oficina de Kasaoka	Jue. 13:00~17:00	portugués		
	Oficina de Ueda	Lun.~Vie. 13:00~17:00	portugués	Hiroshima	Oficina de Hiroshima	Lun.~Mié.~Vie. 9:00~17:00	portugués, español	
	Oficina de Ina	Vie. 9:00~17:00	portugués		Oficina de Fukuyama	Mié.~Vie. 9:00~17:00	portugués, español	
Oficina de Suwa	Mar. 9:00~17:00	portugués						

O Para consultas acerca de sueldos impagos y despidos, utilice el Servicio de Consultas para Trabajadores Extranjeros de la Superintendencia de Normas Laborales, Dirección de Trabajo.

(Lista de los servicios de consulta para trabajadores extranjeros)

* Idiomas: portugués, español

Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma
Ibaraki	Dirección de Trabajo	Mar.~Vie. 9:00~17:00	Portugués, Español	Shizuoka	Dirección de Trabajo	Lun.~Mié.~Jue.~Vie. 9:00~16:00	portugués
Tochigi	Dirección de Trabajo	Lun.~Jue. (1ª y 3ª semana) 8:45~16:30	Portugués		Mié.~Jue. 9:00~16:00	español	
	Oficina de Ohtawara	Jue. (2ª y 4ª semana) 8:45~16:30	Portugués		Oficina de Hamamatsu	Lun.~Vie. 9:00~16:00	portugués
Gunma	Oficina de Ota	Mié.~Vie. 8:30~16:30	Portugués	Oficina de Iwata	Lun.~Jue. 9:00~16:00	portugués	
Kanagawa	Dirección de Trabajo	Mié.~Vie. 9:30~16:00	Portugués	Aichi	Dirección de Trabajo	Lun.~Jue. 10:00~16:00	portugués
Toyama	Oficina de Takaoka	Mar.~Jue. 9:00~17:00	Portugués		Mie	Dirección de Trabajo	Mar.~Mié.~Vie. 10:00~16:00
Fuku	Dirección de Trabajo	Lun.~Jue. 9:30~17:15	Portugués	Shiga		Oficina de Higashiomi	Mar.~Jue. 9:00~17:00
Yamanashi	Oficina de Kofu	Mié.~Vie. 9:00~16:00	Portugués, Español	Osaka	Dirección de Trabajo	Mié.~Jue. 9:00~17:00	portugués
Nagano	Dirección de Trabajo	Lun.~Mié. 8:00~16:15	Portugués		Okayama	Dirección de Trabajo	Lun. (1ª ~ 4ª semana) 9:30~16:00
	Gifu	Dirección de Trabajo	Mar.~Mié.~Jue. 9:00~16:00	Portugués, Español	Hiroshima	Dirección de Trabajo	Mié.~Vie. 9:00~17:00

* Además en la Dirección de Trabajo de cada prefectura existe:

- ① Un "Servicio de Consultas sobre Problemas Laborales" (también en la Superintendencia de Normas Laborales) que atiende a las consultas sobre despido o no renovación de contrato injustos y otros problemas de trabajo de cualquier índole.
- ② Una "Oficina de regulación de la oferta y la demanda" que atiende a las consultas sobre el envío de trabajadores.

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social – Dirección de Trabajo de las prefecturas – Agencia de Empleo – Superintendencia de Normas Laborales

(Vea la siguiente página: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>)

