

## — Persetujuan Kontrak Kerja —

Bagi Peserta Pemagangan yang masuk ke Jepang dengan penerimaan tipe pengawasan asosiasi, setelah menyelesaikan kursus yang dilakukan segera setelah tiba di Jepang, maka pemagangan dilakukan di bawah ikatan kontrak kerja dengan Lembaga Pelaksana praktek kerja (Lembaga Penerima). Begitu pula bagi penerimaan tipe perusahaan individu, periode pelaksanaan kursus memang tidak ditetapkan secara istimewa, tetapi pemagangan juga dilakukan di Lembaga Pelaksana, di bawah ikatan kontrak kerja.

Setelah kontrak kerja diberlakukan, UU Ketenagakerjaan Jepang akan diberlakukan terhadap Peserta Pemagangan, sama halnya dengan karyawan orang Jepang. UU yang berkaitan terutama adalah ; UU Standar Kerja, UU Upah Minimum, UU Keselamatan & Sanitasi Kerja, UU Asuransi Kepegawaian, UU Asuransi Kompensasi Kecelakaan Pekerja, dsb.

### 1 Kontrak Kerja (persetujuan majikan & karyawan)

Kontrak kerja dilakukan antara Peserta Pemagangan dengan Lembaga Pelaksana, di negeri sendiri, yaitu sebelum masuk ke Jepang, dan kontrak ini mulai diberlakukan sejak mulai melakukan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan dsb di Lembaga Pelaksana.

Ketika persetujuan kontrak kerja dilakukan, sekurang-kurangnya harus dicantumkan 5 ketentuan tertulis (Surat Persyaratan dan Ketentuan Kerja) seperti tertulis di bawah ini ;

## — 労働契約の締結 —

団体監理型で入国した場合は、日本入国直後の講習が終了すると、実習実施機関（受入れ企業）との労働契約の下で技能実習を行います。企業単独型の場合も、講習の実施時期は特定されていませんが、実習実施機関との労働契約の下で技能実習を行います。

労働契約発効後、日本人労働者と同様に労働関係法令が適用されます。関係する法令の主なものは、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法、労働者災害補償保険法などです。

### 1 労働契約（雇用契約）

労働契約は、日本に入国する前に母国で実習実施機関と皆さんの間で締結されたもので、実習実施機関での技能等の修得が開始されるときに発効します。

労働契約を締結するとき、少なくとも次の5項目については書面（雇用条件書）が交付されますので改めて確認してください。

- ①契約の期間（労働する期間）
- ②就業の場所及び従事すべき業務

- ①Periode kontrak (periode masa kerja)
- ②Tempat kerja dan bidang kerja
- ③Jam mulai dan jam selesai kerja, ada tidak-nya kerja lembur, jam istirahat, hari libur, cuti, pergantian jam kerja seandainya ada shif kerja (sistem kerja bergiliran).
- ④Upah yang ditetapkan, cara penghitungan dan pembayaran, batas penghitungan upah, dan hari pembayarannya.
- ⑤Hal-hal tentang pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya, konfirmasikanlah hal-hal di bawah ini yang juga diberitahukan seandainya ada peraturan dari Lembaga Pelaksana (kebanyakan dicantumkan secara tertulis dalam dokumen yang sama dengan 5 ketentuan di atas), hal tsb adalah sebagai berikut ;

- ⑥Kenaikan gaji
- ⑦Tunjangan pesangon
- ⑧Upah istimewa, bonus atau hal-hal yang seperti ini, lalu juga jumlah upah minimum.
- ⑨Biaya makan, peralatan kerja dll yang menjadi tanggungan karyawan.
- ⑩Keselamatan dan sanitasi.
- ⑪Latihan pekerjaan.
- ⑫Kompensasi kecelakaan dan bantuan seandainya sakit/cedera di luar pekerjaan.
- ⑬Penghargaan dan sanksi
- ⑭Libur kerja

Oleh karena kontrak kerja dibentuk berdasarkan kesepakatan antara Peserta Pemagangan dengan Lembaga Pelaksana, maka kontrak yang diubah atau yang tanpa persetujuan Peserta Pemagangan, akan dianggap tidak sah.

## 2 PHK (pemecatan)

Seandainya Lembaga Pelaksana hendak melakukan PHK terhadap Peserta Pemagangan di dalam masa kontraknya, maka ia harus memberitahukan hal ini sekurang-kurangnya 30 hari sebelumnya. Apabila tidak diberitahukan pada masa [30 hari sebelumnya] ini, maka diharuskan membayar upah rata-rata minimal sebanyak 30 hari (tunjangan pemberitahuan : sekitar 1 bulan upah atau lebih).

Tetapi, seandainya PHK ini dikarenakan adanya bencana alam sehingga perusahaan terpaksa ditutup, atau karena Peserta Pemagangan melakukan suatu pelanggaran, sehingga ia harus bertanggung jawab dan pulang ke negerinya, maka dalam hal ini, apabila sudah disetujui oleh Kepala Kantor Pengawas Standar Kerja, pemberitahuan sebelumnya ataupun pembayaran tunjangan pemberitahuan ini tidak perlu dilakukan.

PHK ini tidak boleh dilakukan ; dalam periode 30 hari setelah perawatan apabila Peserta Pemagangan mengalami cedera dalam pekerjaannya atau sakit sehingga memerlukan perawatan, begitu pula bagi wanita yang libur kerja sebelum dan sesudah melahirkan, dan dalam masa 30 hari sesudahnya. Tetapi, ini tidak berlaku bagi PHK yang mendapatkan kompensasi segera setelah PHK, atau perusahaan yang terpaksa ditutup karena bencana alam dsb serta diakui oleh Kepala Kantor Pengawas Standar Kerja.

## 3 Larangan Pemaksaan Tabungan

Lembaga Pelaksana tidak diperbolehkan melakukan kontrak kerja yang memasukkan poin perjanjian tabungan, atau perjanjian untuk mengelolakan uang tabungan (termasuk menyimpankan buku tabungan Peserta Pemagangan dan cap stempelnya).

- ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換（交替制勤務）に関する事

- ④賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期

- ⑤退職に関する事

なお、次の項目について実習実施機関に定めがある場合には明示(上記の5項目と同じ書面に記載されている場合が多い)されますので確認してください。

- ⑥昇給

- ⑦退職手当

- ⑧臨時に支払われる賃金、賞与及びこれらに準ずるもの並びに最低賃金額

- ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他

- ⑩安全及び衛生

- ⑪職業訓練

- ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助

- ⑬表彰及び制裁

- ⑭休職

なお、労働契約は実習実施機関と皆さんが合意して成立するものですから、皆さんとの合意のない労働契約や労働契約の変更は無効です。

## 2 解雇

実習実施機関が技能実習生を契約期間の途中で解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければならないことになっています。30日前に予告しない場合には、30日分以上の平均賃金（予告手当：約1ヶ月の賃金額以上）を支払わなければなりません。

ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は技能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合は、予告又は予告手当の支払いはされません。

また、技能実習生が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性がそのために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならないとされています。ただし、打切補償を行う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となり労働基準監督署長の認定を受けた場合を除きます。

## 3 強制貯金の禁止

実習実施機関は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約(技能実習生名義の口座の通帳、印鑑が使用者が保管することを含みます)をしてはならないとされています。