

กรณีที่เกิดทางเข้าประเทศญี่ปุ่น โดยการควบคุมของกลุ่มองค์กร เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมที่จัดขึ้นหลังจากที่เข้าประเทศ ก็จะทำการฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิคภายใต้สัญญาแรงงานที่ทำกับองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงาน(บริษัทที่รับผู้ฝึกปฏิบัติงาน) ในกรณีที่บริษัทดำเนินการโดยลำพังก็เช่นกันแม้จะไม่ได้ระบุระยะเวลาจัดการอบรม แต่ก็ต้องทำการฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิคภายใต้สัญญาแรงงานที่ทำกับองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงาน

หลังจากที่สัญญามีผลบังคับใช้ ก็จะถือว่าอยู่ในขอบข่ายของกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานชาวญี่ปุ่น กฎหมายเกี่ยวข้องหลักๆ ก็ได้แก่กฎหมายแรงงานพื้นฐาน, กฎหมายค่าแรงต่ำสุด, กฎหมายความปลอดภัยและสุขอนามัยของแรงงาน, กฎหมายประกันการว่างงาน, กฎหมายประกันคุ้มครองภัยพิบัติผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

1. สัญญาแรงงาน(สัญญาว่าจ้าง)

สัญญาแรงงานเป็นสัญญาที่ท่านทำกับองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานในประเทศบ้านเกิดก่อนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะมีผลบังคับใช้เมื่อเริ่มเรียนรู้เทคนิคในองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงาน

เวลาที่ทำสัญญาแรงงานนั้น อย่างน้อยที่สุดต้องระบุรายละเอียด 5 ข้อดังต่อไปนี้(หนังสือเงื่อนไขการว่าจ้าง) ขอให้ทำการตรวจสอบดูให้ดี

- ①ระยะเวลาสัญญา(ระยะเวลาการทำงาน)
- ②สถานที่ทำงานและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ

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、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
- ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超え

- ③เวลาเริ่มงานและเลิกงาน มีการทำงานเกินเวลาทำงานที่กำหนดหรือไม่ เวลาพัก, วันหยุด, วันลา และการเปลี่ยนเวลาปฏิบัติงาน(การทำงานแบบเป็นกะ)กรณีที่ใช้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งผู้ใช้แรงงานออกเป็น 2 กลุ่มขึ้นไป
- ④กำหนดค่าแรง วิธีการคำนวณและการจ่ายเงิน ระยะเวลาตัดรอบค่าแรง และช่วงเวลาการจ่ายเงิน
- ⑤การลาออกจากงาน
 - อนึ่ง ในกรณีที่ในองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานมีการกำหนดรายละเอียดดังต่อไปนี้(ส่วนใหญ่จะระบุไว้ในเอกสารเดียวกับรายละเอียด 5 ข้อข้างต้น) ก็จะมีการแจ้งเอาไว้อย่างชัดเจนกรุณาให้ตรวจสอบดูด้วย
- ⑥การขึ้นเงินเดือน
- ⑦เงินที่จ่ายให้ตอนลาออก
- ⑧ค่าแรงจ่ายเป็นกรณีพิเศษ, รางวัลและมาตรฐานเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว รวมถึงเงินค่าแรงต่ำสุด
- ⑨ค่าอาหาร, อุปกรณ์การทำงานและอื่น ๆ ที่ควรจะให้ผู้ใช้แรงงาน รับผิดชอบ
- ⑩ความปลอดภัยและสุขอนามัย
- ⑪การฝึกปฏิบัติงาน
- ⑫เงินชดเชยเมื่อเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติและเงินช่วยเหลือเมื่อได้รับบาดเจ็บที่นอกเหนือจากการทำงาน
- ⑬การพักผ่อนและการลงโทษ
- ⑭การพักงาน
 - อนึ่งเนื่องจากเป็นสัญญาที่ทำงานด้วยความเห็นพ้องระหว่างท่านกับ องค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงาน ดังนั้นสัญญาหรือการเปลี่ยนแปลง สัญญาที่ท่านไม่เห็นพ้องด้วยก็จะถือเป็นโมฆะ

2 การเลิกจ้าง

ในกรณีที่ทางองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานจะเลิกจ้างผู้ฝึกปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคกลางคืนระหว่างสัญญานั้น ต้องแจ้งเรื่องดังกล่าวก่อนหน้านั้น อย่างน้อยที่สุด 30 วัน กรณีที่ไม่มีแจ้งล่วงหน้า 30 วัน จะต้องจ่ายค่าแรงเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า 30 วัน (เงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า : เงินค่าแรงตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป)

แต่ในกรณีที่เกิดเหตุภัยพิบัติทางธรรมชาติและอื่นๆที่เป็นสาเหตุทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้หรือกรณีเลิกจ้างที่มีสาเหตุมาจากผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค โดยได้รับการรับรองจากหัวหน้ากองกำกับดูแล มาตรฐานด้านแรงงานก็ไม่จำเป็นต้องแจ้งหรือจ่ายเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแต่อย่างใด

อีกทั้งห้ามทำการเลิกจ้างผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิคที่อยู่ระหว่างหยุดพักงานเพื่อรักษาตัวเนื่องจากได้รับบาดเจ็บในหน้าที่หรือเกิดโรคร้ายไข้เจ็บและหลังจากนั้น 30 วัน รวมถึงหญิงที่อยู่ระหว่างหยุดพักงานเพื่อคลอดบุตรหรือหลังจากนั้น 30 วัน ยกเว้นกรณีที่จ่ายเงินชดเชยยกเลิกสัญญาหรือกรณีที่เกิดเหตุภัยพิบัติทางธรรมชาติและอื่นๆที่เป็นสาเหตุทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ซึ่งได้รับการรับรองจากหัวหน้ากองกำกับดูแล มาตรฐานด้านแรงงานแล้ว

3. ห้ามบังคับให้สะสมเงิน

ห้ามองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานบังคับให้ทำสัญญาสะสมเงิน ร่วมกับสัญญาแรงงาน หรือ ทำสัญญาควบคุมการเก็บสะสมเงิน(รวมถึงห้าม นายจ้างเก็บรักษาสมุดบัญชีชื่อผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค และตราประจำตัว ด้วย)

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）に関すること

- 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退職に関すること
 - 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日以上平均賃金(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、印鑑を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。