

— Ký hợp đồng lao động —

Trường hợp nhập cảnh Nhật Bản theo dạng quản lý đoàn thể thì sau khi học xong khóa học được tổ chức ngay sau khi đến Nhật, công việc thực tập kỹ năng sẽ được tiến hành theo hợp đồng lao động ký với cơ quan tiến hành thực tập. Trường hợp nhập cảnh theo dạng doanh nghiệp đơn lẻ cũng vậy, dù thời gian của khóa học không được xác định cụ thể, việc thực tập kỹ năng vẫn được tiến hành theo hợp đồng lao động ký với cơ quan tiến hành thực tập.

Sau khi hợp đồng lao động có hiệu lực, thực tập sinh được áp dụng các sắc lệnh về lao động giống như người lao động Nhật Bản. Các bộ luật lao động chủ yếu được áp dụng là Luật Tiêu chuẩn Lao động, Luật Tiền lương Tối thiểu, Luật Vệ sinh An toàn Lao động, Luật Bảo hiểm Công ăn Việc làm, Luật Bảo hiểm Bồi thường Tai nạn Lao động, v.v..

1 Hợp đồng lao động (Hợp đồng thuê lao động)

Hợp đồng lao động được ký kết tại nước của thực tập sinh trước khi nhập cảnh Nhật, giữa thực tập sinh với cơ quan tiến hành thực tập, và có hiệu lực ngay khi việc thực tập được bắt đầu tại cơ quan tiến hành thực tập.

Khi ký hợp đồng lao động, có ít nhất 5 hạng mục được ghi trong văn bản (Giấy xác định điều kiện lao động), các bạn hãy xác nhận lại.

① Thời gian hợp đồng (thời gian lao động)

② Nơi làm việc và công việc

③ Giờ bắt đầu và chấm dứt công việc, làm vượt giờ lao động quy định (tăng ca), thời gian nghỉ giải lao, ngày

— 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、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

nghỉ, ngày phép và thay đổi giờ làm việc trong trường hợp chia người lao động thành hai nhóm trở lên (làm việc theo ca). ④ Cách quyết định, tính toán và trả tiền lương, thời gian chốt sổ tiền lương và trả lương. ⑤ Những điều liên quan đến thôi việc. Ngoài ra, có trường hợp cơ quan tiến hành thực tập còn ghi những hạng mục sau đây (thường được ghi trong văn bản chung với 5 hạng mục bên trên), các bạn hãy xác nhận lại. ⑥ Tăng lương ⑦ Phụ cấp thôi việc ⑧ Tiền lương, tiền thưởng trả một lần và những tiền giống như thế, cùng với tiền lương tối thiểu. ⑨ Tiền cơm, tiền dụng cụ thao tác, v.v.. mà người lao động phải phụ đảm. ⑩ An toàn và vệ sinh ⑪ Huấn luyện nghề ⑫ Bồi thường tai nạn và hỗ trợ bị thương bị bệnh không phải do công việc. ⑬ Khen thưởng và trừng phạt ⑭ Nghỉ việc Ngoài ra, hợp đồng lao động là cam kết được xây dựng trên sự đồng ý giữa cơ quan tiến hành thực tập (công ty tiếp nhận) và thực tập sinh, do đó hợp đồng sẽ vô hiệu nếu không có sự đồng ý của thực tập sinh hoặc bị sửa đổi. 2 Sa thải Khi cơ quan tiến hành thực tập muốn sa thải thực tập sinh trong thời gian còn hợp đồng thì phải báo trước ít nhất 30 ngày. Trường hợp không báo trước 30 ngày thì phải trả trên 30 ngày lương trung bình (trợ cấp báo trước việc sa thải: khoảng hơn 1 tháng lương). Tuy nhiên, trường hợp không thể tiếp tục công việc do thiên tai hay vì những lý do chẳng đáng dừng, hoặc trường hợp sa thải mà lý do thuộc về thực tập sinh, trường hợp được Giám đốc Sở Thanh tra Tiêu chuẩn Lao động chấp nhận thì không cần báo trước hay trả tiền trợ cấp báo trước sa thải. Ngoài ra, trong thời gian thực tập sinh nghỉ việc do phải điều trị vì bị thương, bị bệnh do công việc gây ra và sau thời gian đó 30 ngày, và trong thời gian phụ nữ nghỉ trước và sau khi sinh và sau thời gian đó 30 ngày không được sa thải. Tuy nhiên, trong trường hợp cắt hợp đồng có bồi thường, hoặc thiên tai hay không thể tiếp tục công việc kinh doanh vì những lý do chẳng đáng dừng và được sự chấp nhận của Giám đốc Sở Thanh tra Tiêu chuẩn Lao động thì được xem là ngoại lệ. 3 Cấm ép buộc gửi tiết kiệm Cơ quan thực hiện thực tập không được bắt thực tập sinh ký hợp đồng tiết kiệm kèm theo hợp đồng lao động, hoặc hợp đồng quản lý tiền tiết kiệm (kể cả việc người chủ sử dụng lao động quản lý con dấu, sổ tiết kiệm với chủ tài khoản là thực tập sinh kỹ năng).	me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。
--	--