

Thông tin thực tập kỹ năng

— Hướng đến việc lấy ngày nghỉ phép có lương hàng năm được trôi chảy —

Để lấy lại sức khỏe thể chất và tinh thần cho người lao động, cũng như để bồi dưỡng và duy trì sức lao động, từ vị trí có lợi cho việc thực hiện một cuộc sống thoải mái, ngoài ngày nghỉ, người lao động còn có chế độ lấy ngày nghỉ phép có lương với một số ngày nhất định mỗi năm. Chế độ nghỉ phép có lương hàng năm này (từ đây gọi là “Nenkyu”) được thiết lập theo Luật Tiêu chuẩn Lao động.

Điều kiện để có thể lấy được Nenkyu là làm việc liên tục trong 1 năm (niên khóa đầu là 6 tháng) và số ngày làm việc trong 1 năm (niên khóa đầu là 6 tháng) phải trên 80%. Người lao động đáp ứng được hai điều kiện nói trên, sau 6 tháng sẽ được nghỉ 10 ngày có lương, và từ niên khóa kế tiếp trở đi nếu làm việc liên tục đến 2 năm 6 tháng thì mỗi năm được cộng thêm 1 ngày, từ sau 2 năm 6 tháng trở đi mỗi năm làm việc liên tục được cộng thêm 2 ngày, và đến tối đa là 20 ngày.

Áp dụng thử chế độ này với các bạn thực tập sinh kỹ năng, thì quan hệ lao động của các bạn bắt đầu vào thời điểm các bạn được bố trí đến các cơ quan tiến hành thực tập (từ đây gọi là “doanh nghiệp”) sau khi kết thúc khóa học lúc mới nhập cảnh Nhật Bản. Trường hợp sau khóa học 1 tháng, các bạn được bố trí đến doanh nghiệp thì vào thời điểm nhập cảnh được 7 tháng, nếu làm việc trên 80% trong 6 tháng làm việc thì các bạn có thể lấy 10 ngày nghỉ phép có lương. Kế đến, 1 năm tiếp theo, tức vào thời điểm 1 năm 7 tháng, nếu bạn đáp ứng được điều kiện làm việc tương tự, bạn có thể lấy được 11 ngày, và 1 năm kế tiếp nữa, tức vào thời điểm 2 năm 7 tháng, nếu đáp ứng được điều kiện tương tự, bạn có thể lấy được 12 ngày nghỉ phép có lương.

Kế đến, sau đây chúng tôi xin trình bày khái quát về nội dung các quy định trong Luật Tiêu chuẩn Lao động có liên quan. Trước hết, về cơ bản, thời gian lấy ngày nghỉ phép có lương được dựa trên yêu cầu của bạn. Tuy nhiên, trong trường hợp thời gian bạn yêu cầu nếu làm ảnh hưởng đến công việc thường lệ của doanh nghiệp thì

技能実習情報

— 年次有給休暇の円滑な取得に向けて —

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、またゆとりある生活の実現に資するという位置づけから、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を取得することのできる制度として、労働基準法により年次有給休暇制度(以下、「年休」という)が設けられています。

年休の発生要件としては、1年間(初年度は6ヶ月間)の継続勤務と1年間(初年度は6ヶ月間)の出勤成績が8割以上であることが必要となります。この2要件を満たした労働者は、6ヶ月経過後に10日、次年度以降は継続勤務2年6ヶ月まで継続勤務1年ごとに1日、2年6ヶ月以降は継続勤務1年ごとに2日を加算した日数の最高20日を限度とした休暇権が発生することになります。

これを技能実習生の皆さんに当てはめてみますと、入国後の講習を終了し実習実施機関(以下、「事業所」という)に配属される時点において、労働関係がスタートすることになりますので、例えば講習1ヶ月で配属されるケースであれば、入国して7ヶ月が経過した時点で、それまでの6ヶ月に8割以上出勤していれば、10日間の休暇権が発生することになります。次いで、その1年後の通算1年7ヶ月が経過した時点において、同様の出勤条件を満たしていれば11日間、さらにその1年後の通算2年7ヶ月が経過した時点において同様の出勤条件を満たしていれば、12日間の休暇権が発生することになります。

次に、これらの年休を取得するに当たって、関連してくる労働基準法の定め等の内容について少し触れておくこととします。まず、取得時期は皆さんの請求に基づく取扱いが基本となります。ただし、皆さんが請求した時期に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合は、事業所において他の時期に与えることも可能な取扱いとなります。例えば、事業所にとって最も忙

doanh nghiệp có thể dời sang một thời gian khác. Ví dụ trường hợp bạn yêu cầu nghỉ vào thời điểm doanh nghiệp bận rộn, hoặc thời điểm có nhiều thực tập sinh cùng lấy ngày nghỉ một lúc. Ngoài ra, nếu doanh nghiệp và công đoàn có ký hiệp ước thì phần trên 5 ngày doanh nghiệp có thể định thời gian lấy ngày nghỉ phép.

Về tiền lương trong trường hợp lấy ngày nghỉ Nenkyu, theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, có 3 loại tiền được quy định tương đương với (1) tiền lương bình quân, (2) tiền lương thông thường được trả trong trường hợp lao động theo giờ lao động quy định, (3) lương công nhật tiêu chuẩn theo Luật Bảo hiểm Sức khỏe. Doanh nghiệp chọn một trong ba loại lương này cho phù hợp với các quy tắc làm việc của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong trường hợp chọn (3) ở trên cần phải có hiệp ước được ký giữa doanh nghiệp và công đoàn.

Ngoài ra, đơn vị lấy Nenkyu trên nguyên tắc là 1 ngày, nhưng nếu có hiệp ước giữa doanh nghiệp và công đoàn thì trong phạm vi 5 ngày có thể lấy đơn vị giờ.

Ở mỗi doanh nghiệp, trên lập trường vận hành và quản lý Nenkyu, các doanh nghiệp đều có những luật lệ nhất định liên quan đến lấy Nenkyu. Do đó, khi lấy Nenkyu các bạn cần xác nhận trước các luật lệ này và tuân thủ chúng để đừng xảy ra những trục trặc. Ngoài ra, nếu các bạn có điều gì chưa rõ về việc vận hành các chế độ này, hãy hỏi doanh nghiệp hay đoàn thể quản lý. Trong trường hợp nếu vẫn chưa hiểu rõ về chế độ này, các bạn hãy liên lạc với ban tư vấn bằng tiếng mẹ đẻ của JITCO.

しい時期や同一の時季に多数の技能実習生が集中してこれを請求した場合などがこれに当たることになります。また、労使による協定の締結があれば、5日を超える部分は事業所においてその取得時季を定めることができることとなります。

年休を取得した場合の賃金については、労働基準法で①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法による標準報酬日額に相当する金額の3種類が定められています。事業所はこの何れかを選択し、就業規則その他これに準ずるものに定めて運用していくことになります。ただし、上記③を採用しようとする場合は労使による協定の締結が必要となります。

その他、年休の取得単位は1日が原則となりますが、労使による協定の締結があれば5日間の範囲内において、時間単位の取得も可能な取扱いとなります。

各事業所では、年休を管理運営する立場上、年休取得に関して一定のルールを定め運用している実態にあります。ついては、皆さんが年休を取得する際は、各事業所で定めるルールをあらかじめ確認の上、それに則ったトラブルのない取得を心がける必要があります。なお、制度の運用について不明な点等があれば、事業所や監理団体にお尋ねください。納得できない場合は、JITCOの母国語相談にご連絡ください。