

Para estrangeiros que trabalham no Japão.

—日本で働く外国人の皆さんへ—

<一般原則>

<Princípios gerais da legislação trabalhista>

Q.1. 日本で働く外国人にも日本の労働基準関係法令は適用されますか。

A.1. はい。日本人と同様に適用されることが原則です。
ビザが切れたままのあるいはビザなしの不法就労者にも適用されます。

P.1. As leis relacionadas às condições trabalhistas japonesas também são aplicáveis aos estrangeiros que trabalham no Japão?

R.1. Sim. De acordo com as leis, são aplicáveis igualmente para estrangeiros e japoneses bem como aos trabalhadores estrangeiros ilegais ou com visto expirado.

Q.2. 私は14歳ですが、働くことができますか？

A.2. 15歳に達した後の、最初の3月31日までは働くことはできません。また、満18歳に満たない者は、原則として午後10時から翌日午前5時までの深夜時間帯は働くことはできません。

P.2. Tenho 14 anos. Posso trabalhar no Japão?

R.2. Não. Os menores de 15 anos não podem trabalhar no Japão. Mesmo tendo 15 anos completos, não poderá trabalhar até o primeiro dia 31 de março, após completar 15 anos.
E também, pela regra geral, os menores de 18 anos não podem trabalhar na faixa horária noturna que compreende o horário de 22:00 até às 5:00 horas da manhã do dia seguinte.

<賃金関係>

<Assuntos salariais>

Q.3. 外国人と日本人との間に、賃金などの処遇に差をつけることが許されますか。

A.3. 賃金、労働時間等の労働条件について国籍を理由とする差別的扱いは禁止されています。

P.3. É permitido fazer discriminação entre japoneses e estrangeiros quanto ao salário e outros?

R.3. Não. É proibido tratamentos discriminatórios por motivo de nacionalidade com relação às condições trabalhistas, salário, jornada de trabalho, entre outros.

Q.4. 当初の約束(口頭)した賃金より10万円減額されましたが、納得できません。

A.4. 既往の労働者に対し約束した賃金を支払わなければならないのは当然です。

なお、事業主は労働者を雇い入れたときには、賃金、労働時間等を労働者に明示しなければなりません。特に、賃金、労働契約の期間、就業場所および仕事の内容、始業および就業の時刻等および退職に関する事項は、書面で明示することが必要です(労働条件通知書参照)。

P.4. Não consigo concordar com o salário que recebi, pois foi pago com uma diferença de 100.000 ienes inferior ao que foi prometido inicialmente (verbalmente).

R.4. Lógicamente, o empregador deve pagar o salário prometido pelos serviços que foram executados anteriormente. E também, no ato da contratação o empregador deve mostrar e esclarecer claramente ao trabalhador, todos os detalhes como jornada de trabalho, salário, etc. Em especial, é necessário apresentar por escrito as condições do pagamento salarial, período do contrato de trabalho, local de trabalho e tipo de serviço, horário de início e término do expediente, itens relacionados à demissão, entre outros (veja na pag. 18, o modelo da "Notificação sobre as condições de trabalho").

Q.5. 賃金から家賃、食費等が控除されていますが、納得できない部分があります。

A.5. 賃金から家賃等を控除する際は、事業主は労働者にあらかじめ控除すべきものの対象、控除額等を十分に説明することが必要です。また、賃金から家賃等を控除する場合には、控除協定が必要になります。

なお、税金や社会保険料等法令で定めたものや前述の要件を満たすもの以外を差し引くことは労働基準法により禁じられています。

- ・ 税金(所得税、住民税)
- ・ 社会保険(厚生年金・健康保険)
- ・ 雇用保険
- ・ 法律や規則などで規定されたもの
- ・ 従業員代表者との書面による協定により賃金から控除されることとしたもの
(家賃、食費、駐車代など)

P.5. Foi descontado aluguel, refeição e outras despesas do meu salário, mas não concordo com algumas partes.

R.5. Quando o empregador for descontar aluguel e outras despesas do salário, é necessário explicar com antecedência e clareza todos os detalhes ao trabalhador, o que será descontado e qual é o valor do desconto. Nesse caso é necessário também, que haja firmado um acordo de descontos salariais com os trabalhadores. Com exceção dos itens abaixo citado, é proibido descontar do salário, outras despesas conforme rege as leis das condições trabalhistas.

- ・ Imposto (imposto de renda/ imposto residencial);
- ・ Taxa de seguro social ("Shakai Hoken", composto de seguro de pensão dos assalariados e de saúde);
- ・ Seguro desemprego ("Koyō Hoken");
- ・ Outras despesas estipuladas pelas normas e leis;
- ・ Valor de descontos salariais conforme foi firmado o acordo por escrito entre o empregador e o representante dos trabalhadores (ex.: aluguel, refeição, taxa de estacionamento e outras despesas).

- Q.6. 不況の影響を受けて、工場のラインが1週間止まることになりましたが、その間は無給になると言われました。
- A.6. 一時帰休など企業側の都合(使用者の責に帰すべき事由)により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。
- P.6. A linha de produção da fábrica vai ser interrompida por uma semana devido a recessão econômica. Foi dito que durante essa semana não trabalhada o salário não será pago.
- R.6. Caso a empresa parar temporariamente a produção (por motivo de responsabilidade do empregador) e o empregador fizer o trabalhador descansar temporariamente nos dias determinados de trabalho, deve pagar ao trabalhador, ao menos, mais de 60% da média salarial pelos dias que foi obrigado a descansar
- Q.7. 残業や深夜業に従事していますが、賃金の割増率を教えてください。
- A.7. 残業(法定労働時間を超えるもの)または深夜業(午後10時から午前5時)における労働に対しての割増賃金は、通常の賃金の25%以上の率で計算することになっています。
なお、休日(週1日若しくは4週4日の法定休日)労働の割増率は35%です。
- P.7. Faço horas extras e trabalhos noturnos. Gostaria de saber a porcentagem do pagamento extra do salário.
- R.7. O pagamento extra do salário pelos trabalhos noturnos (das 22:00~5:00) ou horas extras (que ultrapassem as horas de trabalho estabelecidas pelas leis trabalhistas) é de um adicional de 25% ou mais sobre o salário normal. E no caso de trabalhar nos dias de folga (descanso este, determinado pelas leis trabalhistas de 1 dia por semana ou então 4 dias em 4 semanas), deve ser pago um adicional de 35%.
- Q.8. 退職しましたが、家庭の事情によりそれまで働いた給料を給料日まで待たないで支払ってもらえますか。
- A.8. 退職した場合(解雇を含む)、働いた分の賃金は給料日前でも、請求すれば会社は7日以内に支払わなければなりません。
- P.8. Saí da empresa em que trabalhava e por razões familiares, gostaria de saber se eu poderia receber o meu salário referente aos últimos dias trabalhados antes do dia de pagamento.
- R.8. Caso tenha saído do quadro de funcionários da empresa por pedir demissão (ou por ser dispensado) poderá receber o salário referente aos últimos dias trabalhados antes do dia de pagamento, desde que o solicite ao empregador. Se o empregado fizer o pedido, a empresa deve pagar o salário dentro de 7 dias, a contar do dia da solicitação.

<労働時間・休暇>

<Jornada de trabalho/Férias remuneradas>

Q.9. 労働時間の原則を教えてください。

A.9. 労働時間は、一定の規模、業種の事業場を除き、原則として、1日8時間、1週40時間とされています。また、1週1日以上又は4週4日以上とされています。(休憩時間は労働時間ではありません。)

P.9. Gostaria de saber sobre as normas da jornada de trabalho (horas de trabalho).

R.9. Como regra, são 8 horas diárias ou 40 horas semanais de trabalho (há exceção dependendo do tipo da empresa e em determinadas escalas). De acordo com a lei, o trabalhador deve descansar no mínimo, 1 dia por semana ou 4 dias durante 4 semanas.

Obs.: O intervalo para descanso durante a jornada de trabalho não é computado como horas trabalhadas, ou seja, não é pago).

Q.10. 勤めて1年になりますが、有給休暇がもらえません。

A.10. 6ヵ月間継続勤務し、全労働日数の8割以上出勤すれば、10日の有給休暇が与えられます。休暇は、その後2年6ヵ月後までは1年ごとに1日増加し、3年6ヵ月後からは1年ごとに2日増加、最高20日を限度となっています。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

- ・ 有給休暇は、労働者(社会保険加入の有無は関係ありません。)が事業主に対して請求することにより与えられます。ただし、労働者が請求した時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は他の時季に有給休暇を与えることが認められています。(利用目的等によって休暇の効果が左右されることはありません。)
- ・ 請求する権利は、2年を経過すると時効により消滅します。この2年間は、法定の有給休暇を買い上げることはできません。(請求権が消滅した有給休暇の取り扱いについては、法令上の定めはありません。)
- ・ 退職後は、労働関係がありませんので請求する権利はありません。

P.10. Trabalho há 1 ano mas não recebi as férias remuneradas "Yuukyuu Kyuuka"

R.10. Desde que o trabalhador tenha mais de 6 meses de trabalhos contínuos e mais de 80% de frequência de trabalho sobre o total dos dias determinados de trabalho, pode receber 10 dias de

férias remuneradas. Depois disso, as férias sofrem um acréscimo de 1 dia a cada ano, durante o período de até 2 anos e 6 meses. A partir de 3 anos e 6 meses, acrescenta-se mais 2 dias a cada ano, sendo que o teto máximo de férias é de 20 dias (a contagem é feita a partir da data de admissão na empresa).

Anos consecutivos de trabalho	6 meses	1 ano e 6 meses	2 anos e 6 meses	3 anos e 6 meses	4 anos e 6 meses	5 anos e 6 meses	mais de 6 anos e 6 meses
No. de dias concedidos (férias)	10 dias	11 dias	12 dias	14 dias	16 dias	18 dias	20 dias

- As férias remuneradas “Yuukyuu Kyuuka” são concedidas ao trabalhador desde que as solicite ao empregador (se o trabalhador está ou não inscrito no plano de Seguro Social “Shakai Hoken”, isto não tem nenhuma relação com as férias remuneradas). Porém, dependendo da época em que o trabalhador solicitá-las, pode ser que isso interfira na administração normal das atividades da empresa, caso o empregador as conceda. Neste caso, a lei permite que o empregador conceda as férias em outra época (a finalidade do uso das férias remuneradas, etc., não interfere e nem influe quanto ao motivo das férias).
- Depois que transcorrer 2 (dois) anos, o trabalhador perde o direito de solicitá-las mediante a prescrição extintiva (se extingüem). As férias remuneradas legais deste período de 2 anos não podem ser compradas (quanto as férias remuneradas que o trabalhador perdeu o direito de solicitá-las por extinção, não há normas estabelecidas para isto).
- Após a demissão, o trabalhador não tem o direito de solicitá-las porque não existe mais nenhum vínculo de trabalho.

<退職・雇用関係>

<Pedir demissão e ser demitido >

Q.11. 1年契約で働いていますが、契約の途中で退職することができますか。

A.11. 1年契約のように期間の定めのある契約(3年以内に限る)において、契約の途中で「自己の都合により退職する場合は、残余の勤務をしないことによる損害を相手方に賠償しなければならないことがあります。ですから、このような場合には事前に事業主の了解を得ることが望ましいでしょう。

なお、期間の定めのない契約や、複数年契約で1年を超えていた場合は自由に退職できますが、民法では原則として少なくとも2週間前に退職の申し出をすることが必要とされています。

参考までに、労働基準法では期間を定める契約をする場合、原則として3年以上の契約は結べません。

P.11. Trabalho com contrato de trabalho de 1 ano. Posso pedir a demissão ao meio do prazo de contrato?

R.11. No caso de demissão voluntária ao meio do prazo de contrato de trabalho como este, que tem como prazo estabelecido de 1 ano (o limite máximo é de 3 anos), pode ser que tenha que indenizar os prejuízos causados ao empregador por não ter cumprido e executado o restante do trabalho que lhe foi designado. Portanto, aconselhamos que antes de sair da empresa entre em acordo com o empregador e obtenha a sua compreensão. No caso da pessoa trabalhar mais que 1 ano com contrato de trabalho sem período estabelecido ou então com contrato de trabalho que estabelece alguns anos de trabalhos, etc., esta tem a liberdade de demitir-se. Porém, como regra geral e mediante o direito (código) civil, é necessário que o trabalhador notifique ou entregue a carta de demissão ao empregador, no mínimo com 2 semanas de antecedência.

A título de informação, no caso de firmar contrato de trabalho com período estabelecido, as leis das condições trabalhistas não permitem como regra geral, firmar contratos com mais de 3 anos de validade.

Q.12. 転職のため退職することになりましたが、1年契約であったことを理由に罰金として5万円の賃金をカットされました。

A.12. 労働基準法では、使用者は労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない旨規定しています。したがってこのケースのように、一方的に賃金から罰金と称しカットすることは許されません。

P.12. Pedi a demissão para mudar de emprego, mas foi descontado do meu salário um valor de 50.000 ienes como multa porque não cumpri o prazo de 1 ano, o qual estabelecia o contrato de trabalho.

R.12. Como norma, as leis das condições trabalhistas não permitem a inclusão de cláusulas que prevêem o pagamento de multas no contrato de trabalho, assim como indenização, compensação, etc. Portanto, neste caso por exemplo, não é permitido descontar unilateralmente a multa do salário, somente porque pediu a demissão.

Porém, como foi citado na explicação da P.11 acima, é possível que seja solicitada uma indenização pelos prejuízos causados devido ao não cumprimento do contrato de trabalho, ou seja, por não ter executado até o final, o trabalho que lhe foi designado causando danos e prejuízos ao empregador. Nesse caso, o pedido da indenização deve ser feito separadamente do salário.

Q.13. 転職のため退職することとなり、会社に対してパスポートの返還を求めましたが応じてくれませんでした。

A.13. パスポートは、労働基準法第23条にいう「労働者の権利に属する金品」に該当します。

したがって、労働者が退職し返還請求があれば、請求から7日以内に返還しなければなりません。

なお、本来、パスポートは入国管理法により、本人が携帯するものであり、まして、会社が保管するということはできません。

P.13 **Pedi a demissão para mudar de emprego e falei à empresa para que me devolvesse o passaporte, mas se negou e não quer me devolvê-lo.**

R.13 Segundo o artigo 23 das leis das condições trabalhistas, o item diz que o passaporte é um “documento pessoal, o qual o direito de portá-lo pertence ao trabalhador”. Portanto, quando o trabalhador pedir a demissão e solicitar a devolução do passaporte, o empregador deve devolvê-lo dentro de 7 dias, a contar da data do pedido da devolução. Segundo rege as leis da imigração, o próprio titular deve portar o seu passaporte. Portanto, a empresa não pode guardar ou reter o passaporte do trabalhador.

Q.14. **工場でケガをして、休業している間に解雇されました。**

A.14. 以下に該当する場合の解雇は、法律上禁止されています。したがって、このケースでは①にあたり解雇できません。

- ① 業務上の傷病により、療養のため働くことができない休業期間とその後30日間の解雇
(労働基準法 第19条)
- ② 産前産後(産前6週間・多胎14週間、産後8週間、医師の支障ないと認めた場合6週間)の休業期間及びその後30日間(労働基準法 第19条)
- ③ 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(労働基準法 第3条)
- ④ 労働者が労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇(労働基準法 第104条)
- ⑤ 労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇
(労働組合法 第7条)
- ⑥ 女子であること、あるいは女子が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇(男女雇用機会均等法 第8条)
育児休業及び介護休業の申出をしたこと、または育児休業・介護休業をしたことを理由とする解雇(育児休業・介護休業法 第6条 第12条)

P.14 **Eu me feri quando trabalhava na fábrica e fui despedido durante o período de licença de trabalho, quando estava fazendo tratamento médico (repouso obrigatório).**

R.14 De acordo com a lei, é proibido demitir o trabalhador conforme os itens abaixo relacionados. (Obsv.: Como a P.14 se enquadra no número ① abaixo citado, não pode ser despedido).

Não é permitido:

- ① Demitir durante o período em que estiver afastado do trabalho por estar em tratamento médico devido ao ferimento e/ou doença decorrente de acidente de trabalho e por este motivo não poder trabalhar e também durante 30 dias após esse período (Leis das condições trabalhistas, artigo 19);
- ② Demitir durante a licença-maternidade (antes e pós-parto) ou durante os 30 dias após receber a licença [Licença antes do parto significa “6 semanas antes da previsão do parto. No caso de mais de 1 (um) bebê, 14 semanas antes da previsão do parto”. E licença pós-parto significa “8 semanas após o parto ou 6 semanas após o parto, quando o médico autorizar”] (Leis das condições trabalhistas, artigo 19);

- ③ Demitir por motivo de nacionalidade, religião ou posição social (Leis das condições trabalhistas, artigo 3);
- ④ Demitir por fazer queixa ou buscar seus direitos na Agência de Inspeção Trabalhista (Rōdō Kijun Kantoku-sho) (Leis das condições trabalhistas, artigo 104);
- ⑤ Demitir porque é membro do sindicato dos trabalhadores ou porque faz parte e participa de atividades justas e legais do sindicato dos trabalhadores, etc. (Leis das condições do Sindicato dos Trabalhadores, artigo 7);
- ⑥ Demitir por ser do sexo feminino, casamento, gravidez, parto ou porque estava de licença maternidade (antes e pós-parto) (Leis da "Igualdade de oportunidades empregatícias para homens e mulheres", artigo 8);
- ⑦ Demitir porque solicitou licença para cuidar de crianças ou familiares que necessitam de cuidados pessoais ou então porque teve que descansar para cuidá-los (Leis da "Licença para cuidados infantis" e "Licença para cuidar de familiares que necessitam de cuidados", artigo 6 e 12).

Q.15. [仕事が減ったからという理由で会社を解雇されました。何らかの補償は無いのでしょうか。](#)

A.15. 事業主がやむを得ず解雇する場合には、原則として解雇しようとする労働者に対して、

- ① 少なくとも30日前の解雇の予告をする。
- ② 予告を行わない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うこと。
どのような場合に解雇するかなど解雇に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇、定年制度の退職に関する事項については、就業規則に定め、かつこれを労働者に周知しなければならないことになっております。また、天災事変その他やむを得ない理由があつて、事業の継続が不可能となった場合や、労働者自身の責任による解雇の場合は労働基準監督署長の認定を受ければ、解雇予告の制度は適用されません。
- ③ 試用期間でも採用後14日を経過していれば解雇予告又は解雇予告手当の支払いが必要。

P.15. [Fui despedido da empresa por diminuição de trabalho e gostaria de saber se tenho algum tipo de proteção neste caso.](#)

R.15 Quando o empregador é obrigado a despedir o trabalhador por motivo de força maior, como regra geral, deve proceder da seguinte forma:

- ① Dar o aviso prévio da dispensa, no mínimo, com 30 dias de antecedência;
- ② Quando não for dado o aviso prévio, o empregador deve pagar um auxílio como aviso prévio, de 30 dias ou mais da média salarial. Problemas relacionados quanto a dispensa do trabalhador, em que caso e de que maneira pode despedi-lo, isto é um dos itens importantes dentro das leis das condições trabalhistas. Por isso, o empregador deve estipular no "Regulamento interno do trabalho da empresa "Shūgyō Kisoku", os itens relacionados quanto a demissão e/ou ser demitido, saída da empresa devido ao "sistema de demissão por limite de

idade (aposentadoria)", e além disso, mostrar, explicar e deixá-los bem claro ao trabalhador. Quando o empregador for obrigado a despedir o trabalhador por motivo de calamidades e outros problemas inevitáveis, ficar impossibilitado de continuar com os negócios da empresa, despedir por justa causa, etc., e diante do fato, receber a aprovação e o reconhecimento do Diretor da Agência da Inspeção Trabalhista, o sistema de aviso prévio do despedimento não é aplicável.

- ③ Mesmo que o empregado esteja no período de experiência, caso tenha transcorrido mais de 14 dias após a admissão na empresa, o empregador deve notificar previamente a demissão ou então pagar o auxílio do aviso prévio.

Q.16. 不当と思われる理由で解雇されました。

A.16. Q. 14 で禁止された以外の理由のほか、解雇を行う場合は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でない場合には無効とされています。事業主が応じるならば、労働局において解決のお手伝いも可能ですが、詳しくは、民法上の事案となり、当局には民法を取り扱う権限がありませんので専門の弁護士に相談されることをお勧めします。

P.16 Pode ser que fui despedido por injusta causa.

R.16 Com exceção dos itens proibidos que foram citados na P.14, quando o trabalhador for despedido por outros motivos em que haja falta de um motivo racional, lógico e justificável, ou seja julgado como inadequado e falta de bom senso comum, será considerado como nulo. É possível o auxílio do Departamento do Trabalho na resolução deste problema desde que o empregador também esteja disposto e corresponda com o mesmo intuito. Quando pormenorizados, a ocorrência pode tornar-se um caso de direitos (código) civis onde o Departamento do Trabalho não trata com este tipo de leis. Nesse caso, aconselha-se consultar um advogado específico na área.

<安全衛生関係>

<Segurança e higiene no trabalho>

Q.17. 労働災害防止は、どのような法律で、どのように定められていますか。

A.17. 労働災害の防止は「労働安全衛生法」により、以下の項目等について詳しく規定されています。

- ① 雇入時には、安全衛生教育を実施すること。
(外国語によるテキストも販売されています。)
- ② プレス等の機械や各種設備には、安全装置等の危害防止措置を講じなければならないこと。
- ③ 雇入時や定期的に健康診断を実施すること。

P.17. Com que tipo de leis e como elas são estabelecidas para prevenir acidentes de trabalho no Japão?

R.17. De acordo com a legislação de “Segurança Industrial e da Saúde”, para prevenir acidentes de trabalho, existem regulamentos detalhados como seguem abaixo:

- ① No ato da contratação do trabalhador, o empregador deve oferecer um curso educativo sobre “Segurança e Higiene no Trabalho” (estão à venda, livros em idiomas estrangeiros);
- ② Deve ser instalado dispositivos de segurança e medidas de prevenção contra danos e prejuízos, acidentes de trabalho, etc., nas máquinas de prensas bem como em cada tipo de instalação e outras várias máquinas;
- ③ Realizar periodicamente o exame médico junto aos trabalhadores, bem como no ato da contratação.

<労働者災害補償関係>

<Normas do Seguro contra acidentes de trabalho>

Q.18. 日本の労働者災害補償制度について教えてください。

A.18. 労働者災害補償保険法では、労働者を雇用する全ての事業場が同保険に加入しなければならないこととされており、したがって、外国人労働者を含めすべての労働者に対し、以下のような保険の適用があります。

“労働者災害補償保険法(労災保険)”

労働者が業務上の事由又は通勤途中に負傷したり、病気になったり、不幸にも死亡した場合には被災労働者や遺族を保護するため、外国人労働者を含め全労働者に対し、必要な保険給付を行うこととなっています。

なお、業務上の事由による負傷や病気は、健康保険証を使うことはできません。

そして、以下の給付を受けるためには、所轄の労働基準監督署へ請求手続きが必要です。できるだけ、事業場の協力をお願いするようにしてください。

① 療養補償給付

療養補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病にかかり医療を必要とする場合に行われます。療養補償給付には、療養の給付と療養の費用の支給があります。療養の給付は、一種の現物給付であり、労災病院や労災指定病院において直接被災労働者に対して医療そのものを給付するものです。

② 休業補償給付

労働者が業務上の負傷又は疾病にかかりその療養のため働くことができず、そのために賃金を受けない場合には、その4日目から賃金を受けない期間1日につき給付基礎日額の60%相当の給付補償給付及び20%相当額の休業特別支給金が支給されます。

なお、3日目までの期間については、使用者が被災労働者に対し、平均賃金の60%以上の額(休業補償)を支払わなければなりません。

- ③ 傷病補償年金
療養補償給付を受ける労働者の傷病が、療養の1年6ヵ月を経過しても治らないで、その傷病による障害の程度が労働省令で定める傷病等級に該当する場合に傷病補償年金が支給されます。
- ④ 障害補償給付
業務上の負傷又は疾病が治癒した時に、身体に一定の障害が残った場合には、障害補償給付が支給されます。
障害補償給付には、障害補償年金と障害補償一時金とがあります。
「治癒」とは、症状が固定し、もはや療養の効果が期待できず、したがって療養を必要としなくなった状態をいいます。
- ⑤ 遺族補償給付
労働者が業務上の事由で死亡した場合には、遺族補償給付が支給されます。遺族補償給付には、遺族補償年金と遺族補償一時金とがあり、受給資格者は労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた労働者の関係者(夫婦、子供、父母、孫、祖父母、兄弟)で遺族の年齢等によって何れかになります。
- ⑥ 埋葬料
労働者が業務上の事由で死亡した場合に、葬祭を行う者に対して30万5千円の定額に給付基礎日額の30日分を加えた額、又は給付基礎日額の60日分の額のいずれか高い方の額の葬祭料が支給されます。
- ⑦ 通勤災害関係
通勤途上での災害に対する保険給付の種類は次の通りです。
- * 療養給付
 - * 休業給付
 - * 傷病年金
 - * 障害給付
 - * 遺族給付
 - * 葬祭給付
- ⑧ 労災保険の決定、労働基準監督署の調査等が終わってから帰国するようにしてください。
もし手続き等が済んでいしないと、その後の手続き等が個人では難しくて日数もかかることとなります。

これらの給付はそれぞれの業務災害の場合の給付、すなわち、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付、葬祭料に相当するものであり、受給権者、支給事由及び給付内容は業務災害に関する保険給付に準ずるものです。

P.18. Gostaria de saber sobre o sistema do “Seguro contra acidentes de trabalho” (Rōsai Hoken) dos trabalhadores no Japão.

R.18. Segundo as leis do “Seguro sobre acidentes de trabalho” (Rōsai Hoken) do trabalhador, todas as empresas que empregam trabalhadores devem inscrever-se neste seguro. Portanto, o seguro que segue conforme o abaixo citado, este é aplicável a todos os trabalhadores, inclusive aos trabalhadores estrangeiros.

SEGURO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO “Rōdōsha Saigai Hoshō Hoken” (comumente chamado de Rōsai Hoken)

Quando o trabalhador acidentar-se durante o trabalho e/ou a caminho do trabalho (ida e volta), adoecer ou infelizmente vier a falecer por causa do trabalho, o seguro (Rōsai Hoken) efetua o pagamento dos subsídios (benefícios) necessários para proteger todos os trabalhadores acidentados (inclusive trabalhadores estrangeiros) e à família do falecido. Caso o trabalhador acidentar-se durante o trabalho ou adoecer por causa do trabalho, não pode usar o cartão/caderneta do seguro de saúde.

E também, para poder receber os subsídios do seguro (Rōsai Hoken) conforme segue abaixo, é necessário fazer os trâmites do requerimento na Agência de Inspeção Trabalhista (Rōdō Kijun Kantoku-sho) de sua jurisdição. Faça o possível para conseguir a colaboração do empregador quando for efetuar os trâmites da solicitação dos benefícios.

① SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO PARA TRATAMENTO MÉDICO (Ryōyō Hoshō Kyūfu)

Quando o trabalhador acidentar-se durante o trabalho ou adquirir alguma doença por causa do trabalho e necessitar de tratamentos médicos, este recebe do seguro, um subsídio compensatório para o devido tratamento médico. Este subsídio é composto de “pagamento das despesas médicas” (Ryōyō no hiyō no shikyu) e “subsídio para tratamento médico” (Ryōyō no kyūfu). O “subsídio para tratamento médico” (Ryōyō no kyūfu) é um tipo de salário em espécie onde o próprio acidentado recebe o benefício em forma de serviços médicos gratuitos, ou seja, é o próprio tratamento médico em si, fazendo o tratamento diretamente em “hospitais para acidentes de trabalhos” (Rōsai Byouin) ou então em hospitais que são designados para acidentes de trabalho” (Rōsai Hoken Shitei Byouin), etc.

② SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO DURANTE A LICENÇA DO TRABALHO (Kyūgyō Hoshō Kyūfu)

Quando o trabalhador acidentar-se durante o trabalho ou adquirir alguma doença devido ao trabalho, ficar impossibilitado de trabalhar por causa do tratamento médico ou repouso obrigatório e por este motivo não receber o salário, é pago o subsídio a partir do 4º. dia em diante, após começar a se ausentar no serviço. Recebe por dia, durante o período em que estiver sem remuneração, um benefício correspondente a 60% do valor básico diário (kyūfu kiso nichigaku) dos 3 meses anteriores como “Subsídio compensatório durante a licença do trabalho” (Kyūgyō hoshō kyūfu) e também um benefício especial que é um adicional

correspondente a 20% do valor básico diário, como “valor de pagamento especial durante a licença do trabalho” (Kyūgyo tokubetsu shikyū-kin). Até o 3º. dia dos dias parados (período de espera “Taiki kikan”), o empregador deve pagar ao acidentado um valor correspondente a 60% ou mais do salário médio (compensação pelos dias parados devido ao tratamento médico).

③ PENSÃO COMPENSATÓRIA POR DOENÇA E/OU FERIMENTO (Shōbyō Hoshō Nenkin)

Quando o trabalhador ferido ou adoecido por motivo de trabalho ainda estiver recebendo o subsídio para tratamento médico e não conseguir sanar-se (recuperar-se) depois de 1 ano e meio após ter iniciado o tratamento, e o grau da seqüela física, resultante do ferimento ou da doença persistir e se enquadrar em uma das classificações e graus, etc., determinado pelo decreto do Ministério do Trabalho, será pago um benefício em forma de pensão compensatória por doença e/ou ferimento (Shōbyō hoshō nenkin), de acordo com o grau do estado de deficiência.

④ SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO PELA SEQÜELA (DEFICIÊNCIA) (Shōgai Hoshō Kyūfu)

Quando o ferimento e/ou doença causados pelo trabalho estiverem curados e o trabalhador apresentar seqüela física definidas após ter concluído o tratamento médico, é pago um subsídio compensatório pela seqüela. Dependendo do grau da seqüela, este subsídio está classificado em “Pensão anual compensatória pela seqüela” (Shōgai Hoshō Nenkin) e “Compensação em pagamento único pela seqüela” (Shōgai Hoshō Ichiji-kin). E também neste caso, entende-se por “cura”, casos em que os sintomas estão num “estado estacional”, que não há mais esperanças do tratamento médico surtir algum efeito. Portanto, trata-se de um estado onde não é mais necessário nenhum tipo de tratamento médico.

※ “estado estacional” significa: estado onde os sintomas não progridem e nem retrocedem.

⑤ SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO À FAMÍLIA DO FALECIDO (Izoku Hoshō Kyūfu)

Caso o trabalhador venha a falecer devido a algum acidente do trabalho, é pago um subsídio compensatório a família dessa pessoa. Este sistema de subsídio compensatório é composto de “Pensão compensatória à família do falecido” (Izoku Hoshō Nenkin) e “Compensação em pagamento único à família do falecido” (Izoku Hoshō ichiji-kin). O beneficiário é a pessoa que tinha alguma relação com o trabalhador e que era mantida por ele na época do falecimento (marido ou esposa, filhos, pais, netos, avós, irmãos) ou então é conforme a idade dos familiares do falecido, etc.

⑥ AUXÍLIO FUNERAL (Sōsai-ryo Kyūfu)

Quando o trabalhador vier a falecer devido a algum acidente de trabalho, é pago um benefício à pessoa da família para organizar o funeral, no valor fixo de 305.000 ienes mais o valor correspondente a 30 dias do valor básico diário ou o valor correspondente a 60 dias do valor básico diário, sendo pago entre as duas opções, o de maior valor para a realização do funeral em questão.

⑦ ACIDENTE DURANTE O PERCURSO DO TRABALHO (Tsūkin Saigai)

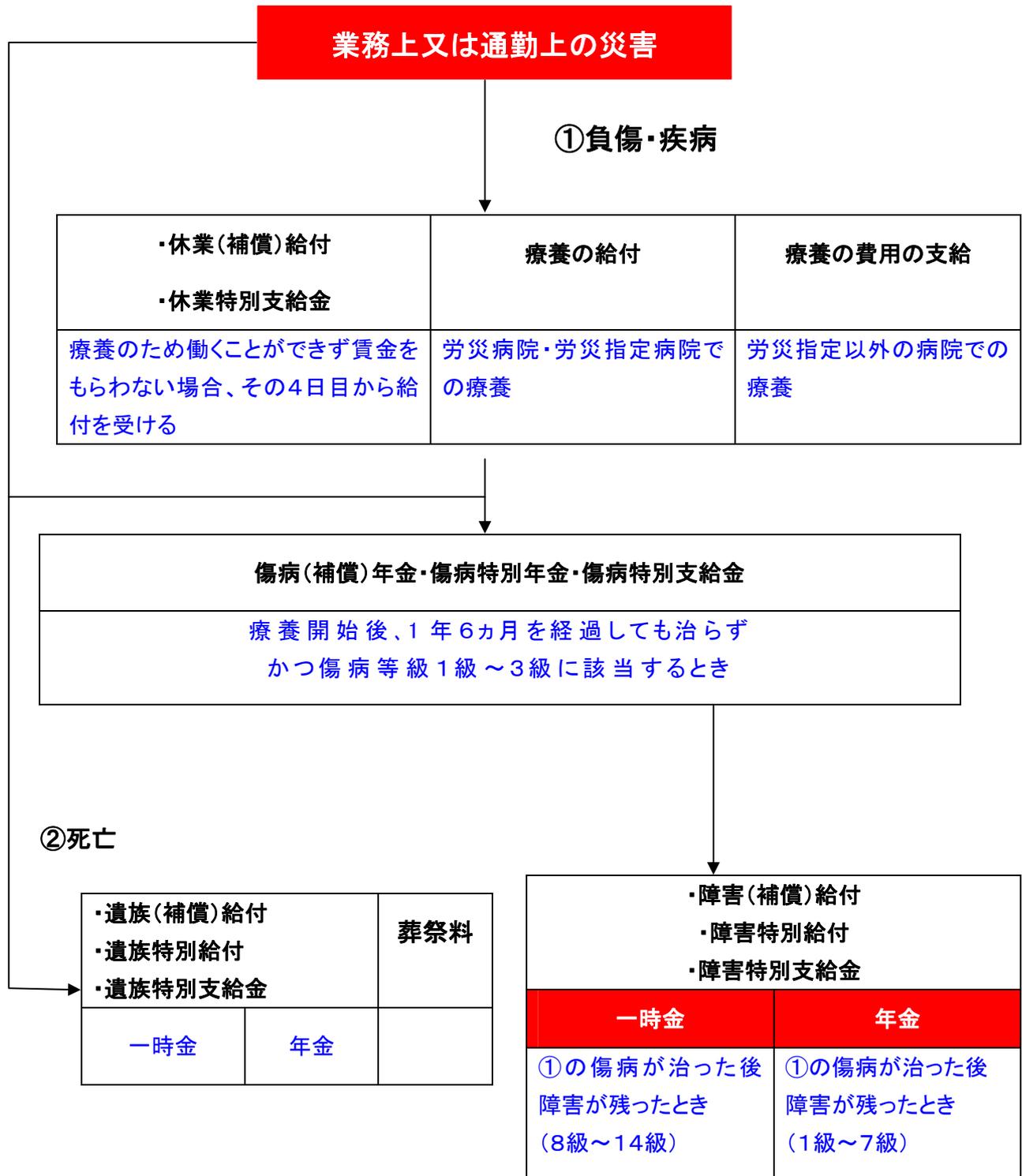
Os tipos de benefícios do seguro relacionados ao acidente durante o percurso do trabalho são:

- Benefício para tratamento médico (Ryōyō Kyūfu);
- Benefício durante a licença do trabalho (por estar em tratamento médico) (Kyūgyō Kyūfu);
- Pensão por doença e/ou ferimento (Shōbyō Nenkin);
- Benefício pela seqüela (deficiência) (Shōgai Kyūfu);
- Benefício à família do falecido (Izoku Kyūfu);
- Auxílio para o funeral (Sōsai Kyūfu).

⑧ Regresse ao seu país somente depois que terminar todos os tipos de averiguações e outros assuntos relacionados que são realizados pela Agência de Inspeção Trabalhista de sua jurisdição (Rōdō Kijun Kantoku-sho) e receber a decisão final do seguro sobre o acidente de trabalho (Rōsai Hoken). Caso regresse ao seu país com os procedimentos incompletos, os trâmites posteriores podem se tornar muito complicados para você solucioná-los por si próprio, além de acarretar morosidade no processo.

Cada benefício acima de ① a ⑧, corresponde aos respectivos subsídios compensatórios como Subsídio compensatório para tratamento médico, Subsídio compensatório durante a licença do trabalho, Pensão compensatória por doença e/ou ferimento, Subsídio compensatório pela seqüela (deficiência), Subsídio compensatório à família do falecido e Auxílio funeral. Portanto, os benefícios que a seguradora fornece no caso de acidente durante o percurso do trabalho, estes são condizentes aos subsídios compensatórios quanto ao beneficiário, motivo do pagamento e teor do subsídio.

労災保険給付の流れ



Seqüência do subsídio do "Seguro contra acidentes de trabalho"

Acidentes durante o trabalho ou no percurso do trabalho

① No caso de ferimentos e doenças

<ul style="list-style-type: none"> Subsídio compensatório durante a licença do trabalho (Kyūgyo Hoshō Kyūfu) Pagamento de valor especial durante a licença do trabalho (Kyūgyo Tokubetsu Shikyū-kin) 	Subsídio para as despesas do tratamento médico	Pagamento das despesas médicas
<p style="color: blue;">No caso em que o trabalhador acidentado não receber o salário devido a impossibilidade de trabalhar por motivo de tratamento médico, recebe o subsídio a partir do 4º. dia em diante (a contar do dia em que se machucou e ficou parado devido ao tratamento médico).</p>	<p style="color: blue;">Quando receber o tratamento médico em hospitais para acidentes de trabalho (Rōsai Byouin) e/ou em hospitais que são designados para acidentes de trabalho (Rōsai Hoken Shitei Byouin)</p>	<p style="color: blue;">Quando o acidentado receber tratamento médico em hospitais que não são designados para acidentes de trabalho.</p>

Pensão compensatória por doença ou ferimento (Shōbyō Hoshō Nenkin)

Pensão especial por doença e/ou ferimento (Shōbyō Tokubetsu Nenkin)

Pagamento de valor especial por doença e/ou ferimento (Shōbyō Tokubetsu Shikyū-kin)

Quando o acidentado não curar-se no período de 18 meses, a contar do dia em que iniciou o tratamento médico e também caso a doença e/ou ferimento enquadrar-se entre 1 a 3 graus.

② No caso de falecimento

<ul style="list-style-type: none"> Subsídio compensatório à família do falecido (Izoku Hoshō Kyūfu) Subsídio especial à família do falecido (Izoku Tokubetsu Kyūfu) Pagamento de valor especial à família do falecido (Izoku Tokubetsu Shikyū-kin) 	Auxílio funeral	
Pagamento em parcela única	Pensão	

<ul style="list-style-type: none"> Subsídio compensatório pela seqüela (deficiência) (Shōgai Hoshō Kyūfu) Subsídio especial pela seqüela (deficiência) (Shōgai Tokubetsu Kyūfu) Pagamento de valor especial pela seqüela (deficiência) (Shōgai Tokubetsu Shikyū-kin) 	
Pagamento em parcela única	Pensão
Quando curar-se da doença e/ou ferimento conforme o item ①, mas ficar com seqüelas (deficiência) de 8 ~ 14 graus.	Quando curar-se da doença e/ou ferimento conforme o item ①, mas ficar com seqüelas (deficiência) de 1 ~ 7 graus.

Notificação sobre as condições de trabalho (modelo de formulário)

Ao(À) Sr.(a): <u>nome_do(a)_trabalhador(a)_a_ser_contratado(a)_</u>	Data: Ano _____ mês _____ dia _____ Nome da empresa: _____ Endereço da empresa: _____ Telefone da empresa: _____ Nome do empregador: _____
Período do contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Período não estabelecido • Período estabelecido (de _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____) 1) Tem ou não renovação de contrato de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> [• renovação automática • talvez haja possibilidade • não há renovação • outros (_____)] 2) A renovação de contrato é decidida conforme o seguinte: <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> • quantidade de serviço no momento em que vencer o período do contrato • avaliação de condutas, resultado do desempenho no trabalho • capacidade, competência • situação da administração empresarial • situação do grau de progresso no trabalho em que se dedica • outros (_____) </div>
Local de trabalho	
Teor/tipo de trabalho a ser executado	
<ul style="list-style-type: none"> • Horário de início e término do expediente; • Horário de intervalo para descanso; • Condições do trabalho no sistema de horário irregular [circular o item em que se enquadra, de (1) a (3)]; • Itens sobre horas-extras. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Horário de início e término do expediente: <ol style="list-style-type: none"> (1) Horário de início (_____) Horário de término (_____) 【 Caso os seguintes sistemas abaixo se apliquem aos trabalhadores 】 (2) Sistema de horário de trabalho irregular, etc.: sistema de horário irregular de () unidades ou sistema de turnos (revezamento), dependendo da combinação do horário de trabalho conforme segue abaixo: Horário de início () Horário de término () Dias correspondentes () Horário de início () Horário de término () Dias correspondentes () Horário de início () Horário de término () Dias correspondentes () (※Unidade por ano, por mês, entre outros) (3) Sistema de horário flexível: os trabalhadores determinam os horários de início e de término. [Porém, o horário flexível é: Início (das _____ até _____) Término (das _____ até _____)] No caso do sistema de horário "Core time" (Horário de presença obrigatória, ou seja, o horário é fixado caso necessário, para todos os trabalhadores que trabalham neste sistema): horário de início: _____ horário de término: _____ <input type="radio"/> Maiores detalhes estão estipulados no(s) artigo(s) _____ , artigo(s) _____ , artigo(s) _____ , e no(s) artigo(s) _____ , do regulamento interno de trabalho da empresa. 2. Tempo de descanso (intervalo): (_____) minutos. 3. Existência ou não de trabalhos em horas-extras: Sim: _____ horas por semana, _____ horas por mês, _____ horas por ano • Não tem. 4. Existência ou não de trabalho nos dias de folgas/feriados: Sim: _____ dias por mês, _____ dias por ano • Não tem.
Folgas	<ul style="list-style-type: none"> • Dias de folgas estabelecidos (folgas regulares): todos(as) os(as) (_____ -feira(s) Feriados nacionais e outros (_____) • Dias de folgas adicionais: (_____) dias por semana, (_____) dias por mês Outros (_____) • No caso de sistema de trabalho irregular de unidade de 1 ano: (_____) dias por ano (Dias de trabalho): (_____ -feiras) de toda semana • Outros (_____) <input type="radio"/> Maiores detalhes estão estipulados no(s) artigo(s) _____ , artigo(s) _____ , artigo(s) _____ , e no(s) artigo(s) _____ , do regulamento interno de trabalho da empresa.
Férias remuneradas anuais	<ol style="list-style-type: none"> 1. Férias remuneradas anuais: <ol style="list-style-type: none"> a) Para aquele que trabalhar por 6 meses consecutivos ou mais: _____ dias de férias. b) Para aquele que trabalhar por menos de 6 meses consecutivos: sim • não Sim. Tem _____ dias de férias após transcorrer _____ meses de trabalho. 2. Outros tipos de férias: <ol style="list-style-type: none"> a) Férias remuneradas (_____) b) Férias não remuneradas (_____) <input type="radio"/> Maiores detalhes estão estipulados no(s) artigo(s) _____ , artigo(s) _____ , artigo(s) _____ , e no(s) artigo(s) _____ , do regulamento interno de trabalho da empresa.

労働条件通知書（モデル様式）

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし 期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日 ） 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ）
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条
休 日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 2 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

