

労働者の方へ

職場でつらい思いをしていませんか？

妊娠・出産・育児休業の取得などを理由として
解雇などの不利益な取り扱いをすることは
法律で禁止されています



日本人労働者・外国人労働者（在留資格）を問わず、
「妊娠したから解雇」は違法です！

「産休・育休は認めない」
と言われた

「短時間勤務を利用するなら
パートになれ」と言われた

育休を取得したら降格させられた

産前・産後休業を取得したら
減給された

妊娠の事実を伝えたら
「ビザ更新の協力はしない」
と言われた

「母性健康管理措置」を利用して
休職したら解雇された

例えば・・・

こんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・つわりで仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった など



こんな取扱を受けたら違法です！

- ・解雇された
- ・在留許可の更新がされなかった
- ・減給された など

「出産後（育児休業からの復帰後）も仕事を続けたい！」
と会社にはっきり意思を伝えましょう。

妊娠・出産時に利用できる制度については裏面へ

さらに・・・

職場でのハラスメントに困っている場合には、
もうひとつのリーフレットもチェックしてみてください



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

妊娠・出産、育児にあたり利用できる制度※

妊娠・出産した女性労働者が利用できる 制度や措置	育児中の男女労働者が利用できる 制度や措置（一部）
<div>◆産前休業、産後休業</div> <p>出産予定日の6週間前から休むことができます。 出産後は原則8週間は働くことはできません。</p> <div>◆軽易業務転換</div> <p>妊娠中は他の軽易な業務への転換を請求できます。</p> <div>◆母性健康管理措置</div> <p>妊婦健康診査等で医師等から指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。</p> <div>◆危険有害業務の就業制限</div> <p>重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所等における業務に、女性が就くことはできません。</p> <div>◆育児時間</div> <p>子どもが1歳未満の女性は、休憩時間の他に1日2回各々30分の育児時間を請求できます。</p> <div>◆時間外、休日労働、深夜業の制限</div> <p>時間外労働、休日労働または深夜業の免除を請求することができます。</p>	<div>◆育児休業</div> <p>原則として子の1歳の誕生日の前日まで休むことができます。休みを2回に分割することもできます。</p> <div>◆産後パパ育休（出生時育児休業）</div> <p>子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回まで、育児休業とは別に取得できます。</p> <div>◆育児短時間勤務</div> <p>3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。</p> <div>◆子の看護休暇</div> <p>小学校就学前までの子を養育する従業員は、病気やけがをした子の看護などを行うために、年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、1時間単位で休むことができます。</p> <div>◆所定外労働の制限</div> <p>3歳未満の子を養育する従業員は所定外労働（残業）の免除を請求することができます。</p>

※制度の説明は簡略化されたものです。詳細な取得要件などは会社や労働局にお問い合わせください。

制度について詳しく知りたいとき、あるいは妊娠・出産、育児休業等に関するトラブルが発生した場合は、都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にご相談ください。
相談は匿名でも受け付けます。相談者のプライバシーは厳守します。
なお、ご希望の場合は、会社に対し法律や制度を説明することも可能です。

都道府県労働局 雇用環境均等部（室）電話番号一覧

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

【参考】男女雇用機会均等法 概要



英語



中国語



ポルトガル語



ベトナム語



日本語

For workers

Do you have a hard time at your workplace?

Mistreating employees such as dismissing for their pregnancy, childbirth, taking a childcare leave is prohibited by law.



**Regardless of the worker's nationality (the status of residence),
dismissing the worker because of pregnancy is illegal !**

You were said that taking your childbirth leave/childcare leave can't be approved.

You were told to work as a part-time worker if you use short-time working.

You were demoted after taking childcare leave.

You had a pay cut after you took pre-birth maternity leave and postpartum maternity

When you said you got pregnant, you were said that they would not cooperate with you for renewing your visa.

You were dismissed after you took childcare leave, using "Maternal Health Management and Guidance Measures"

For example,

For the following reasons,

- You got pregnant/gave a birth
- You took a day off because of morning sickness
- You took a maternity leave



you got this treatment.

- You got dismissed
- Your residence permit was not renewed
- Your pay was cut, etc.

That's illegal!

Express your feelings to the company clearly like this.

"I would like to continue working even after childbirth (taking a childcare leave)!"

**For the systems you can use in pregnancy/childbirth,
please see the other side.**

Furthermore,

If you are being harassed at work,
please check out another leaflet.



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Employment / Equal Opportunity Division
(Office), Municipal Labour Bureau

The systems you can use in pregnancy/childbirth/child-raising※

The systems and measures female workers can use in pregnancy and childbirth	The systems and measures male and female workers can use in child-raising (partial)
<p>◆ Pre-birth maternity leave, postpartum maternity leave Female workers can take pre-birth maternity leave 6 weeks prior to the expected date of birth. In principle, they are not allowed to work for 8 weeks after childbirth.</p> <p>◆ Transfer to light work Female workers can claim transfer to light work during pregnancy.</p> <p>◆ Maternity healthcare management measures If female workers get guidance from a doctor, etc. in the health checkups for pregnant women, they should tell that to the company to take measures.</p> <p>◆ Restriction of hazardous work Female workers are not allowed to work in a hazardous job where heavy goods are treated or poisonous gas is emitted.</p> <p>◆ Childcare hours Female workers who have a child younger than 1 year old can claim childcare hours, twice a day (30 minutes for each) in addition to break time.</p> <p>◆ Restriction of overtime working, working on holidays, or working late at night Employees can claim exemptions from overtime working, working on holidays, or working late at night.</p>	<p>◆ Childcare leave In principle, you can take childcare leave until a day before the first birthday of your child. This leave can be separated into two.</p> <p>◆ Paternity childcare leave (childcare leave after childbirth) This leave can be separately taken for up to 4 weeks within 8 weeks after the childbirth up to 2 times in addition to childcare leave.</p> <p>◆ Working for shorter hours for childcare There is a system of working for shorter hours for childcare where employees who are raising children younger than 3 years old can use if they wish.</p> <p>◆ Nursing-care leave for children Employees who are raising children before entering elementary school can take leave by hour (up to 5 days a year) (up to 10 days a year for those who have 2 children or more).</p> <p>◆ Restriction of overtime working Employees who are raising a child younger than 3 years old can claim exemptions from overtime working.</p>

※The explanation on the systems are simplified. For detailed acquisition requirements, please ask the company or Municipal Labour Bureau.

If you want to learn about the systems in detail or you got a trouble about pregnancy, childbirth, childcare leave, etc., please contact Employment / Equal Opportunity Division (Office), Municipal Labour Bureau.

You can get consultation under anonymity. The privacy of a consuler is strictly protected.

In addition, if you wish, we can explain about the act and systems to the company.

Inquiries (Free) : List of phone numbers of Employment / Equal Opportunity Division (Office), Municipal Labour Bureau

Prefecture	Phone number	Prefecture	Phone number	Prefecture	Phone number	Prefecture	Phone number
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Hours: 08:30-17:15 (closed on Saturdays, Sundays, national holidays, end of year and New Year's holiday)

[Reference] Outline of the Equal Employment Opportunity Act



English



Chinese



Portuguese



Vietnamese



Japanese

令和 5 年 3 月作成 不利益取扱禁止 (英語)

노동자 여러분께

직장에서 힘든 일을 겪고 있진 않나요?

임신·출산·육아휴업 취득 등을 이유로
해고 등 불이익한 취급을 하는 것은
법률로 금지되어 있습니다



일본인 노동자·외국인 노동자(체류자격)를 불문하고,
‘임신했으니 해고’는 위법입니다!

“출산휴업·육아휴업은 인정하지 않는다”라는 말을 들었다

“단시간 근무를 이용할 거라면
파트타임으로 바꿔라”라는 말을 들었다

육아휴업을 취득했더니 강등당했다

산전·산후휴업을 취득했더니
감봉당했다

임신 사실을 알렸더니
“비자 갱신에 협조하지 않겠다”
라는 말을 들었다

‘모성건강관리조치’를 이용해
휴업했더니 해고당했다

예를 들어 . . .

이런 것을 이유로

- 임신했다, 출산했다
- 입덧으로 일을 쉬었다
- 산전·산후휴업을 받았다 등

이런 취급을 받으면 위법입니다!

- 해고당했다
- 체류허가가 갱신되지 않았다
- 감봉당했다 등

“출산 후(육아휴업에서 복귀 후)에도 일을 계속하고 싶다!”

라고 회사에 분명히 의사를 전합니다.

임신·출산 시 이용할 수 있는 제도는 뒷면에

나아가 . . .

직장에서의 괴롭힘 때문에 어려움을 겪고 있는 경우에는
다른 하나의 리플릿도 체크해 보세요.



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

도도부현 노동국 고용환경·균등부(실)

임신·출산, 육아에 있어서 이용할 수 있는 제도※

임신·출산한 여성 노동자가 이용할 수 있는 제도나 조치	육아 중인 남녀 노동자가 이용할 수 있는 제도나 조치(일부)
<div>◆산전휴업, 산후휴업 출산 예정일 6주 전부터 쉴 수 있습니다. 출산 후에는 원칙적으로 8주 동안 일할 수 없습니다.</div> <div>◆쉬운 업무 전환 임신 중에는 다른 쉬운 업무로의 전환을 청구할 수 있습니다.</div> <div>◆모성건강관리조치 임산부 건강 진단 등으로 의사 등으로부터 지도를 받은 경우에는 회사에 신청하여 조치를 강구해 달라고 합시다.</div> <div>◆위험유해업무의 취업 제한 중량물을 취급하는 업무, 유독가스를 발산하는 장소 등에서의 업무에 여성이 종사할 수 없습니다.</div> <div>◆육아 시간 자녀가 1세 미만인 여성은 휴식 시간 외에 1일 2회 각각 30분의 육아 시간을 청구할 수 있습니다.</div> <div>◆시간 외, 휴일 노동, 심야업의 제한 시간 외 노동, 휴일 노동 또는 심야업의 면제를 청구할 수 있습니다.</div>	<div>◆육아휴업 원칙적으로 자녀의 1세 생일까지 쉴 수 있습니다. 휴업을 2회로 분할할 수도 있습니다.</div> <div>◆산후 아빠 육아휴업(출생 시 육아휴업) 자녀의 출생 후 8주 이내에 4주까지, 분할하여 2회까지 육아휴업과 별도로 취득할 수 있습니다.</div> <div>◆육아 단시간 근무 3세 미만의 자녀를 양육하는 종업원이 원하면 이용할 수 있는 단시간 근무 제도가 있습니다.</div> <div>◆자녀의 간호 휴가 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 종업원은 병이나 부상을 입은 자녀의 간호 등을 행하기 위해, 1년에 5일까지(자녀가 2명 이상인 경우는 10일까지), 1시간 단위로 쉴 수 있습니다.</div> <div>◆소정 외 노동의 제한 3세 미만의 자녀를 양육하는 종업원은 소정 외 노동(잔업)의 면제를 청구할 수 있습니다.</div>

※제도의 설명은 간략화된 것입니다. 자세한 취득 요건 등은 회사나 노동국에 문의해 주십시오.

제도에 대해 자세히 알고 싶을 때, 혹은 임신·출산, 육아휴업 등에 관한 트러블이 발생한 경우에는
도도부현 노동국 고용환경균등부(실)에 상담해 주십시오.
상담은 익명으로도 접수받습니다. 상담자의 프라이버시는 엄수합니다.
덧붙여, 희망하시는 경우에는 회사에 대해 법률이나 제도를 설명하는 것도 가능합니다.

도도부현 노동국 고용환경균등부(실) 전화번호 일람

도도부현	전화번호	도도부현	전화번호	도도부현	전화번호	도도부현	전화번호
홋카이도	011-709-2715	도쿄	03-3512-1611	시가	077-523-1190	가가와	087-811-8924
아오모리	017-734-4211	가나가와	045-211-7380	교토	075-241-3212	에히메	089-935-5222
이와테	019-604-3010	니가타	025-288-3511	오사카	06-6941-8940	고치	088-885-6041
미야기	022-299-8844	도야마	076-432-2740	효고	078-367-0820	후쿠오카	092-411-4894
아키타	018-862-6684	이시카와	076-265-4429	나라	0742-32-0210	사가	0952-32-7218
야마가타	023-624-8228	후쿠이	0776-22-3947	와카야마	073-488-1170	나가사키	095-801-0050
후쿠시마	024-536-4609	야마나시	055-225-2851	돗토리	0857-29-1709	구마모토	096-352-3865
이바라키	029-277-8295	나가노	026-227-0125	시마네	0852-31-1161	오이타	097-532-4025
도치기	028-633-2795	기후	058-245-1550	오카야마	086-225-2017	미야자키	0985-38-8821
군마	027-896-4739	시즈오카	054-252-5310	히로시마	082-221-9247	가고시마	099-223-8239
사이타마	048-600-6210	아이치	052-857-0312	야마구치	083-995-0390	오키나와	098-868-4380
지바	043-221-2307	미에	059-226-2318	도쿠시마	088-652-2718		

접수시간: 8시 30분~17시 15분(토, 일, 공휴일, 연말연시 제외)

[참고] 남녀고용기회균등법 개요



영어



중국어



포르투갈어



베트남어



일본어

致各位劳动者

您感到在职场很艰辛吗？

法律禁止
以妊娠、生产、育儿休假等为理由
采取解雇等不利待遇

无论是日籍劳动者还是外籍劳动者（居留资格），
“因妊娠而解雇”都是**违法的**！

被告知
“不批准产假、育儿假”

被告知“如果想使用短时间工作，
那就去做计时工吧”

休育儿假后被降职了

休产前假、产后假后被降薪了

报告自己妊娠的情况后，
被告知“不会协助你续签签证”

利用“孕产妇健康管理措施”
停职休假后，被解雇了

例如：

以下述情况为理由

- 妊娠、生产
- 因妊娠反应而休假
- 产前、产后休假 等等

如果遭受下述待遇，那是违法的！

- 被解雇
- 不予续签居留许可
- 被降薪 等

请明确向公司表明

“我生产后（育儿休假后返岗时）还要继续工作！”

关于妊娠、生产时可利用的制度，请见背面

此外……

如果您在职场为骚扰所困扰，请查看另一宣传单

妊娠、生产、育儿等时可利用的制度※

妊娠、生产的女性劳动者可利用的制度和措施	育儿过程中的男女劳动者可利用的制度和措施（部分）
<div>◆产前休假、产后休假 可在预产期的前6周起开始休假。 原则上，产后8周内不能工作。</div> <div>◆调换至容易轻便的工作 妊娠期间可申请调换至其他容易轻便的工作</div> <div>◆孕产妇健康管理措施 如果您在孕妇健康检查等时得到医生等的指导，请告知公司并请求其采取措施。</div> <div>◆危险有害工作的就业限制 妇女不得从事处理重物的工作，或在会排放有毒气体的区域等工作。</div> <div>◆育儿时间 育有未满1周岁子女的妇女除休息时间外，还可以要求每天两次、每次30分钟的育儿时间。</div> <div>◆加班、假期工作和深夜工作的限制 可申请免除加班、假期工作和深夜工作。</div>	<div>◆育儿休假 原则上可以休到子女1周岁生日的前一天。也可以分2次休假。</div> <div>◆产后爸爸育儿休假（出生后育儿休假） 在子女出生后的8周内，除育儿休假外，可以另外获得最多4周的休假，可分2次休。</div> <div>◆育儿期间短时间工作 抚养未满3周岁子女的从业人员可以根据自己的意愿使用短时间工作制度。</div> <div>◆子女看护休假 抚养学龄前子女的从业人员，为照顾生病或受伤的子女等，可以1小时为单位计算，每年获得最多5天的休假（有2名或更多子女的情况下最多10天）。</div> <div>◆规定时间外劳动的限制 抚养3周岁以下子女的从业人员可以申请免除规定时间外劳动（加班）。</div>

※关于各制度的说明仅作简要介绍。关于详细的请假条件等请咨询公司或劳动局。

如希望详细了解各制度，或有关于妊娠、生产、育儿休假等方面的问题，请咨询各都道府县的劳动局
雇佣环境/均等部（室）。

受理匿名咨询。我们将严格保护咨询者的隐私。

此外，如果您希望，我们也可向公司进行法律、制度方面的说明。

各都道府县劳动局 雇佣环境均等部（室）电话号码一览表

都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码
北海道	011-709-2715	东京	03-3512-1611	滋贺	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	爱媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宫城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福冈	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐贺	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	长崎	095-801-0050
福岛	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鸟取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	长野	026-227-0125	岛根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	冈山	086-225-2017	宫崎	0985-38-8821
群马	027-896-4739	静冈	054-252-5310	广岛	082-221-9247	鹿儿岛	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	爱知	052-857-0312	山口	083-995-0390	冲绳	098-868-4380
千叶	043-221-2307	三重	059-226-2318	德岛	088-652-2718		

受理时间：8:30～17:15（周六、周日、节假日、年末年初除外）

【参考】男女雇佣机会均等法 概要



英语



中文



葡萄牙语



越南语



日语

Aos trabalhadores,
Sente alguma dificuldade no local de trabalho?

ポルトガル語

É proibido por lei receber tratamento desvantajoso, como demissão por motivo de adquirir licença sobre gravidez, parto ou de maternidade.



**Independente de você ser um trabalhador japonês ou estrangeiro (com visto),
"Demissão por causa de gravidez" é ilegal!**

Foi-lhe dito: não se admite "tirar licença sobre gravidez ou parental"

Foi-lhe dito: "Se quer utilizar redução do horário de trabalho, torne-se um trabalhador de tempo parcial"

Foi rebaixada quando tirou licença de maternidade

O salário foi reduzido quando tirou licença pré-natal e pós-natal

Ao informar o fato da gravidez, foi-lhe dito: "Não terá cooperação na renovação do visto"

Foi demitida após tirar uma licença usando "Medidas de Cuidados de Saúde Materna"

Por exemplo . . .

Por razões tais como:

- Tornou-se grávida, deu à luz
- Tirou folga do trabalho por causa do enjôo matinal
- Tirou licença pré-natal e pós-natal, etc.



É ilegal receber tratamento tais como:

- Foi demitido
- A autorização de residência não foi renovada
- Teve o salário reduzido, etc.

Expresse claramente sua intensão para a empresa: "Quer continuar a trabalhar mesmo depois de dar à luz (depois da voltar da licença parental!)"

Consulte o verso sobre o sistema que pode ser utilizado durante a gravidez e o parto

E também...

Se tem preocupações sobre assédio no local de trabalho, por favor verifique o outro folheto.

Sistemas disponíveis durante a gravidez, parto e cuidados infantis*

Sistemas e medidas à disposição das trabalhadoras que estão grávidas ou deram à luz	Sistemas e medidas disponíveis para trabalhadores e trabalhadoras que estão criando filhos (parcial)
<p>◆Licença Pré e Pós Natal</p> <p>A licença de pré-parto pode ser tirada a partir de 6 semanas antes do dia previsto dia do parto.</p> <p>Não se pode trabalhar por 8 semanas após o parto.</p> <p>◆Transferência ao trabalho de carga leve</p> <p>Durante a gravidez, pode solicitar uma mudança para outras tarefas leves.</p> <p>◆Medidas necessárias para controle da saúde materna</p> <p>Caso receber orientação do médico durante o exame médico para gestantes, solicite medidas necessárias à sua empresa.</p> <p>◆Restrições a empregos perigosos e prejudiciais</p> <p>Trabalhadoras não devem trabalhar em manuseamento de mercadorias pesadas, local onde gás prejudicial é gerado e etc.</p> <p>◆Tempo para cuidar de filhos</p> <p>Trabalhadora com criança com menos de 1 ano de idade, pode solicitar para tirar como tempo para cuidar de filhos 2 vezes no dia, 30 minutos de cada vez além do intervalo.</p> <p>◆Limitação do trabalho de horas extras do trabalho noturno</p> <p>Pode solicitar isentos de fazer horas extras, trabalhar nos feriados e trabalho noturno.</p>	<p>◆Licença de cuidar de filhos</p> <p>Por princípio, pode tirar licença até o dia anterior do aniversário do filho. Pode dividir em 2 vezes o período de licença.</p> <p>◆Licença paternidade pós parto (Licença de criação de filho quando nasce)</p> <p>Pode tirar a licença aparte da Licença de cuidar de filhos, dentro de 8 semanas após o nascimento do filho e até 4 semanas no total, a qual pode ser dividida por 2 vezes.</p> <p>◆Trabalho parcial para cuidar de filhos</p> <p>Medidas que o trabalhador pode usar para reduzir a jornada de trabalho para cuidar dos filhos de menos de 3 anos de idade.</p> <p>◆Folga para cuidar de filho doente</p> <p>O trabalhador que cuida de filho antes de iniciar o ensino fundamental pode tirar folga de até 5 dias por ano (se tem 2 filhos ou mais, até 10 dias), para cuidar dele em caso de doença ou lesão e pode tirar folga a partir de 1 hora cada.</p> <p>◆Restrição de fazer hora extra</p> <p>O trabalhador que cuida de filho de menos de 3 anos pode solicitar isentos de fazer horas extras.</p>

* A descrição do sistema é abreviada. Para requisitos detalhados de aquisição, entre em contato com sua empresa ou com a Secretaria de Trabalho. Caso queira saber mais sobre o sistema ou caso aconteça algum problema relacionado com gravidez, parto, licença de cuidar de filhos e etc., consultar a cada Dep. (Gab.) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias. Aceitamos consultas anônimas. A privacidade dos conselheiros é estritamente observada. Caso, for necessário, também podemos explicar as leis e o sistema perante as empresas.

Contatos do Dep. (Gab.) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias

Província	Nº Telefone	Província	Nº Telefone	Província	Nº Telefone	Província	Nº Telefone
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaragi	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Horário de atendimento: 8:30 – 17:15 (exceto sáb., dom., feriados, feriado de início e final de ano)

【Anexo】 Sumário da Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres



Inglês



Chinês



Português



Vietnamita



Japonês

Untuk para karyawan

Apakah Anda memiliki keluhan di tempat kerja?

Pemecatan atau pemberian sanksi lainnya dengan alasan pengambilan cuti kehamilan, melahirkan, atau pengasuhan merupakan hal yang dilarang oleh undang-undang



Pemecatan pegawai berkewarganegaraan Jepang maupun luar Jepang dengan alasan kehamilan merupakan pelanggaran hukum!

Diminta untuk tidak mengambil cuti melahirkan maupun cuti mengasuh anak

Diminta untuk mengganti status menjadi pegawai tidak tetap bila bekerja dengan durasi pendek

Diturunkan pangkatnya setelah mengambil cuti mengasuh anak

Pemotongan gaji setelah pengambilan cuti sebelum dan setelah melahirkan

Ditolak untuk membantu perbaharuan visa setelah memberi tahu tentang kehamilan

Dipecat setelah mengambil cuti dengan menggunakan kebijakan "Sistem Perawatan Kesehatan Ibu"

Contohnya...

Dengan alasan

- Hamil, melahirkan
- Izin karena sakit kehamilan
- Mengambil cuti sebelum dan setelah melahirkan, dsb

Hal berikut merupakan pelanggaran hukum!

- Pemecatan
- Tidak diizinkan memperbaharui visa
- Pengurangan gaji, dsb

Sampaikan kepada perusahaan dengan jelas bahwa Anda ingin tetap melanjutkan kerja setelah Anda melahirkan (setelah kembali dari cuti pengasuhan)!

Penjelasan tentang sistem yang dapat digunakan bila hamil/melahirkan terdapat di halaman belakang

Selebihnya...

Periksa selebaran lainnya terkait pelecehan di tempat kerja!



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Departemen Lingkungan Ketenagakerjaan

SISTEM YANG DAPAT DIGUNAKAN BILA HAMIL/MELAHIRKAN DAN MENGASUH ANAK✳

Sistem dan peraturan yang dapat digunakan oleh pegawai wanita hamil atau melahirkan	Sistem dan peraturan yang dapat digunakan oleh pegawai pria dan wanita yang mengasuh anak (sebagian)
<p>◆Cuti sebelum dan setelah melahirkan</p> <p>Anda dapat mengambil cuti dari enam minggu sebelum tanggal perkiraan persalinan. Biasanya, Anda tidak dapat bekerja selama delapan minggu setelah melahirkan.</p> <p>◆Pengalihan ke tugas ringan</p> <p>Selama kehamilan, Anda dapat meminta dipindahkan ke tugas ringan lainnya.</p> <p>◆Langkah-langkah manajemen kesehatan ibu</p> <p>Jika Anda menerima panduan dari dokter atau tenaga kesehatan profesional lainnya selama pemeriksaan kesehatan kehamilan, beritahu kepada perusahaan dan mintalah tindakan yang harus diambil.</p> <p>◆Pembatasan pekerjaan yang berbahaya dan merugikan</p> <p>Perempuan tidak diperbolehkan bekerja di pekerjaan yang menangani benda-benda berat atau yang mengeluarkan gas beracun.</p> <p>◆Waktu mengasuh anak</p> <p>Wanita yang memiliki anak di bawah satu tahun dapat meminta waktu mengasuh anak selama 30 menit setiap dua kali sehari, di samping waktu istirahat.</p> <p>◆Pembatasan lembur, hari libur, dan kerja larut malam</p> <p>Pembebasan dari lembur, hari libur, atau kerja larut malam dapat diminta.</p>	<p>◆Cuti pengasuhan anak</p> <p>Sebagai aturan umum, cuti dapat diambil hingga sehari sebelum ulang tahun pertama anak. Cuti juga dapat dibagi menjadi dua periode.</p> <p>◆Cuti pengasuhan anak bagi ayah (cuti pengasuhan anak saat kelahiran)</p> <p>Hingga empat minggu dalam waktu delapan minggu setelah kelahiran anak, cuti ini dapat diambil hingga dua kali, terpisah dari cuti mengasuh anak.</p> <p>◆Jam kerja yang lebih pendek untuk pengasuhan anak</p> <p>Sistem jam kerja yang lebih pendek tersedia bagi karyawan yang membesarkan anak di bawah usia tiga tahun sesuai permintaan.</p> <p>◆Cuti merawat anak</p> <p>Karyawan yang mengasuh anak hingga usia sekolah dapat mengambil cuti hingga lima hari (atau hingga sepuluh hari jika ada dua anak atau lebih) per tahun dengan kelipatan satu jam untuk merawat anak yang sakit atau cedera.</p> <p>◆Pembatasan kerja lembur</p> <p>Karyawan yang mengasuh anak di bawah usia tiga tahun dapat meminta pengecualian dari kerja lembur.</p>

✳ Deskripsi sistem disederhanakan. Untuk persyaratan yang lebih rinci, silakan hubungi perusahaan atau badan tenaga kerja.

Jika Anda ingin mengetahui lebih lanjut tentang sistem ini, atau jika Anda mengalami masalah yang berkaitan dengan kehamilan, persalinan, atau cuti melahirkan, silakan hubungi Departemen (Kantor) Lingkungan Ketenagakerjaan dan Kesenjangan Kesempatan (Kantor) Biro Tenaga Kerja Prefektur. Konsultasi dapat dilakukan secara anonim. Privasi orang yang dikonsultasikan akan dilindungi dengan ketat. Jika Anda mau, kami juga dapat menjelaskan hukum dan sistemnya kepada perusahaan Anda.

Nomor Telepon Departemen Lingkungan Ketenagakerjaan Prefektur

Prefektur	Nomor Telepon	Prefektur	Nomor Telepon	Prefektur	Nomor Telepon	Prefektur	Nomor Telepon
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Jam buka: 08.30 - 17.15 (kecuali hari Sabtu, Minggu, hari libur nasional, dan libur akhir tahun dan Tahun Baru).

【Referensi】Undang-undang Kesenjangan Ketenagakerjaan











Bahasa Inggris

Bahasa Tionghoa

Bahasa Portugal

Bahasa Vietnam

Bahasa Jepang

តើមានរឿងដែលពិបាកនៅកន្លែងធ្វើការដែររឺទេ?

ការប្រព្រឹត្តិដែលបណ្តាលឱ្យខាតបង់ប្រយោជន៍ដូចជាការបញ្ឈប់ក្នុងត្រាការងារ

ដោយសារមូលហេតុដូចជា ការមានផ្ទៃពោះ ការសម្រាលកូន និងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមើលថែកូនជាដើម

ជារឿងដែលច្បាប់បានហាមឃាត់



មិនថាកម្មករជនជាតិជប៉ុន រឺ កម្មករជនជាតិបរទេស(ប្រភេទវិសា)ក៏ដោយ

「ការបញ្ឈប់ក្នុងត្រាការងារដោយសារការមានផ្ទៃពោះ」 ជារឿងដែលខុសច្បាប់

ត្រូវបានគេនិយាយថា

「មិនទទួលស្គាល់ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកសម្រាលកូននិងមើលថែកូន」

ត្រូវបានគេនិយាយថា

「ប្រសិនបើធ្វើការបានតិចម៉ោង ត្រូវធ្វើជាបុគ្គលិកក្រៅម៉ោង」

ត្រូវបានគេទម្លាក់គំរែរនៅពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមើលថែកូន

ត្រូវបានគេកាត់បន្ថយប្រាក់ខែ

នៅពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមុននិងក្រោយពេលសម្រាលកូន

នៅពេលដែលប្រាប់ថាមានផ្ទៃពោះ

ត្រូវបានគេនិយាយថា

「មិនជួយបន្តវិសា」

ត្រូវបានគេបញ្ឈប់ការងារនៅពេលដែលសម្រាកការងារ

ដោយប្រើប្រាស់ 「វិធានការថែទាំសុខភាពមាតា」

ឧទាហរណ៍ • • •

ហេតុអ្វីបានជាមានការបញ្ឈប់ក្នុងត្រាការងារ?

- មានផ្ទៃពោះ សម្រាលកូន
- សម្រាកការងារដោយសារចាញ់កូន
- សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមុន និងក្រោយសម្រាលកូន

បើទទួលបានការប្រព្រឹត្តិបែបនេះជារឿងខុសច្បាប់!

- បញ្ឈប់ក្នុងត្រាការងារ
- មិនត្រូវបន្តវិសាសម្រាប់ស្នាក់នៅ
- ត្រូវបានកាត់បន្ថយប្រាក់ខែ ជាដើម

សូមប្រាប់ពីឆន្ទៈទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានច្បាស់ថា 「ខ្ញុំចង់បន្តការងារក្រោយពេលសម្រាលកូនរួច (បន្ទាប់ពីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមើលថែកូន)」

សូមមើលផ្នែកខាងក្រោយអំពីប្រព័ន្ធដែលអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងអំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះនិងពេលសម្រាលកូន

បន្ថែមពីលើនេះទៀត • • •

ប្រសិនបើអ្នកជួបនឹងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ

សូមពិនិត្យមើលខិត្តប័ណ្ណផ្សេងមួយទៀត



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

មន្ទីរការងារប្រចាំខេត្តក្រុង នាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាននិងសមភាពនៃការជួលបុគ្គលិក

ប្រព័ន្ធដែលអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការមានផ្ទៃពោះ ការសម្រាលកូន និងការមើលថែកូន

ប្រព័ន្ធនិងវិធានការដែល កម្មការវិនិយោគផ្ទៃពោះ វិ បា ន សម្រាលកូនអាចប្រើប្រាស់បាន	ប្រព័ន្ធនិងវិធានការ(មួយផ្នែក)ដែល កម្មការនិងកម្មការវិនិយោគប្រើប្រាស់ប្រាស់បានក្នុងអំឡុងពេលមើលថែកូន
<div>◆ការឈប់សម្រាកការងារមុន និង ក្រោយពេលសម្រាលកូន</div> <div>អាចសម្រាកការងារពីមធ្យោបាយមុនផ្លូវសម្រាលវិធានទុក ជាទូទៅ ក្រោយសម្រាលកូនរយៈពេល៨សប្តាហ៍ មិនអាចធ្វើការបានទេ</div> <div>◆ការប្តូរទៅការងារដែលស្រាលជាង</div> <div>អំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ អាចទាមទារការប្តូរទៅធ្វើការងារស្រាលជាង</div> <div>◆វិធានការវេជ្ជសាស្ត្រសុខភាពមាតា</div> <div>ប្រសិនបើមានការរំលោភពីគ្រូពេទ្យក្នុងពេលពិនិត្យផ្ទៃពោះជារៀងរាល់ សូមជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យចាត់វិធានការ</div> <div>◆ការកំណត់ទៅលើការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់</div> <div>ស្រ្តីមិនត្រូវធ្វើការងារដែលលើកទំងន់ធ្ងន់ រឺនៅកន្លែងដែលមានបញ្ហាប្រព័ន្ធបូលជារៀងរាល់ថ្ងៃ</div> <div>◆ពេលវេលាវិស័យ</div> <div>ស្រ្តីដែលមានកូនអាចយកចំណីអាចធ្វើការស្នើសុំការសម្រាកដើម្បីថែទាំកូន ក្រៅពីម៉ោងសម្រាកទូទៅ ១ថ្ងៃម្តង ក្នុងម្តង ៣០នាទី</div> <div>◆ការកំណត់ទៅលើការធ្វើការវេជ្ជសាស្ត្រ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាក និងដល់យប់ប្រាំ</div> <div>យើងអាចធ្វើការស្នើឱ្យរួមក្នុងការធ្វើការវេជ្ជសាស្ត្រ ធ្វើការថែទាំសម្រាក និងដល់យប់ប្រាំបាន</div>	<div>◆ការឈប់សម្រាកមើលថែកូន</div> <div>ជាទូទៅ អាចសម្រាកសម្រាលដល់មួយថ្ងៃមុនក្នុងដំបូង២៣្នាំ។ ហើយក៏អាចធ្វើការបែងចែកការសម្រាកជា២ផ្នែកផងដែរ</div> <div>◆ការឈប់សម្រាកមើលថែកូនរបស់ឪពុកក្រោយពេលសម្រាលកូន (ការឈប់សម្រាកមើលថែកូននៅពេលកើត)</div> <div>ក្នុងអំឡុង៨សប្តាហ៍ក្រោយពេលកូនកើត អាចធ្វើការសុំឱ្យឈប់សម្រាកមើលថែកូនស្របដល់៨សប្តាហ៍ ដោយបែងចែកជា២ដង ក្រៅពីការឈប់សម្រាកមើលថែកូន</div> <div>◆ការធ្វើការតិចម៉ោងសម្រាប់មើលថែកូន</div> <div>សម្រាប់បុគ្គលិកដែលទំនើបក្នុងការយកចំណី មានប្រព័ន្ធដែលធ្វើការតិចម៉ោងដែលអាចប្រើប្រាស់បានបើសិនជាចង់</div> <div>◆ការឈប់សម្រាកថែទាំកូន</div> <div>បុគ្គលិកដែលទំនើបក្នុងការថែទាំកូនអាចសុំឱ្យឈប់សម្រាកសម្រាលដល់រយៈពេល៨ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំ(ក្នុងករណីដែលមានកូនចាប់ពី២នាក់ឡើងទៅ បានស្របដល់១០ថ្ងៃ)ដើម្បីថែទាំកូនដែលមានជំងឺឬស្រពាច ដោយអាចសម្រាកម្តង៣០នាទីរយៈពេល១ម៉ោង</div> <div>◆ការកំណត់លើការងារវេជ្ជសាស្ត្រ</div> <div>ចំពោះបុគ្គលិកដែលទំនើបក្នុងការយកចំណី អាចធ្វើការស្នើសុំឱ្យឈប់ប្រាំនាទីម៉ោងការងារបាន</div>

ការពន្យល់ពីប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានសង្ខេប។ សម្រាប់លក្ខខណ្ឌលម្អិតសម្រាប់ស្នើសុំជារៀងរាល់ថ្ងៃ សូមធ្វើការទំនាក់ទំនងទៅក្រុមហ៊ុនវិមន្តិការងារ

នៅពេលដែលចង់ដឹងលម្អិតពីប្រព័ន្ធ រឺ ក្នុងករណីមានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងឈប់សម្រាកពេលមានផ្ទៃពោះ ពេលសម្រាលកូន និងពេលសម្រាកមើលថែកូនជារៀងរាល់ថ្ងៃ សូមធ្វើការពិគ្រោះជាមួយមន្ត្រីការងារប្រចាំខេត្តក្រុង នាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាននិងសមភាពនៃការជួលបុគ្គលិក។

ទោះបីជាមិនបញ្ចេញអត្តសញ្ញាណក៏ដោយ ទទួលការពិគ្រោះយោបល់ដែរ។ ភាពឯកជនរបស់អ្នកពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានរក្សាយ៉ាងគ្រប់គ្រង។

ហើយប្រសិនបើមានការសំណូមពរ ក៏អាចធ្វើការពន្យល់អំពីច្បាប់និងប្រព័ន្ធទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនបានផងដែរ។

បញ្ជីលេខទូរស័ព្ទរបស់មន្ត្រីការងារប្រចាំខេត្តក្រុង នាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាននិងសមភាពនៃការជួលបុគ្គលិក

ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ
ហុកតែជូ	011-709-2715	តូក្ស	03-3512-1611	ស៊ីហ្គាក់	077-523-1190	ខាហ្គាវ៉ា	087-811-8924
អាម៉ូរ៉ូ	017-734-4211	កាណាហ្គាវ៉ា	045-211-7380	ក្សឹកូ	075-241-3212	អ៊ីហ្គឹម៉េ	089-935-5222
អ៊ីវ៉ាគិ	019-604-3010	ឆីហ្គាតា	025-288-3511	អូសាកា	06-6941-8940	ទូណិ	088-885-6041
មីយ៉ាហ្គិ	022-299-8844	តុយ៉ាម៉ា	076-432-2740	ហ្សឺហ្សូ	078-367-0820	ហ្វឹគឹអូកាក់	092-411-4894
អាគីតា	018-862-6684	អ៊ីសឹហ្គាក់	076-265-4429	ណាហ្គា	0742-32-0210	សាហ្គាក់	0952-32-7218
យ៉ាម៉ាហ្គាតា	023-624-8228	ហ្វឹកូយ	0776-22-3947	វ៉ាកាយ៉ាម៉ា	073-488-1170	ណាហ្គាសាគិ	095-801-0050
ហ្វឹគឹស៊ីម៉ា	024-536-4609	យ៉ាម៉ាណាស៊ី	055-225-2851	តុគុគុ	0857-29-1709	យ៉េម៉ាម៉ូតុ	096-352-3865
អ៊ីប៉ារ៉ាគិ	029-277-8295	ណាហ្គាណុ	026-227-0125	ស៊ីម៉ាណិ	0852-31-1161	អាយតាក់	097-532-4025
គិណិហ្គឹ	028-633-2795	ហ្គឹហ្គឹ	058-245-1550	អូកាយ៉ាម៉ា	086-225-2017	មីយ៉ាសាគិ	0985-38-8821
ហ្គឹម៉ា	027-896-4739	ស៊ីហ្គឹអូកា	054-252-5310	ហ្វឹគឹស៊ីម៉ា	082-221-9247	ខាហ្គុស៊ីម៉ា	099-223-8239
សៃតាម៉ា	048-600-6210	អៃណិ	052-857-0312	យ៉ាម៉ាហ្គឹណិ	083-995-0390	អូគីណាវ៉ា	098-868-4380
ណិហាក់	043-221-2307	មីអិ	059-226-2318	តុគឹស៊ីម៉ា	088-652-2718		

ម៉ោងធ្វើការ ៖ ម៉ោង៨កន្លះព្រឹក ~ ម៉ោង៥:១៥នាទីល្ងាច (លើកលែងថ្ងៃសៅរ៍អាទិត្យ ថ្ងៃបុណ្យ ចុងឆ្នាំនិងដើមឆ្នាំ)

【 ឯកសារយោង 】 សេចក្តីសង្ខេបនៃច្បាប់ស្តីពីភាពស្មើគ្នានៃឱកាសការងាររបស់បុរសនិងស្ត្រី



សាលាបង់ប្រាក់សាលាទឹកសាលាចែកចាយប្រាក់សាលាថ្លៃសម្រាកសាលាផ្សេងៗ

¿Usted está pasando tiempos difíciles en el trabajo?

Los tratos injustos, como el despido por embarazo, parto o adquisición de baja para cuidar niños, están prohibidos por la ley



Independientemente de que usted sea un japonés o extranjero (tipo de visado), ¡el despido por embarazo es ilegal!

Le han dicho, "No te daremos baja por maternidad o para cuidar niños".

Le han dicho, "Si quieres trabajar menos horas, te cambiaremos de contrato a tiempo parcial".

Le han degradado de categoría al tomar baja para cuidar niños.

Le redujeron su salario por tomar baja prenatal o postnatal.

Al informar su embarazo, le dijeron, "No te vamos a ayudar a renovar tu visa".

Le despidieron por tomar baja laboral de acuerdo a las "Medidas de cuidado para la salud materna".

Por ejemplo...

Por los motivos siguientes

- Se embarazó o dio a luz
- Tomó un día de descanso por náuseas del embarazo
- Tomó la baja prenatal o postnatal, etc.

Los tratos siguientes son ilegales

- Despido
- No renovar el permiso de residencia
- Pagar menos sueldos, etc.

Avise claramente a su empresa si quiere seguir trabajando después de dar a luz (tras volver de la baja por maternidad).

Información en el reverso sobre los programas disponibles durante su embarazo y parto

Además...

Si tiene problemas del acoso en el lugar de trabajo, consulte el otro folleto además de éste.

Programas disponibles durante su embarazo, parto y cuidado de niños*

Programas y medidas disponibles para las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz	Programas y medidas disponibles para trabajadores de ambos sexos que están cuidando a niños (parciales)
<p>◆ Baja prenatal y postnatal</p> <p>Está permitido tomar un descanso desde seis semanas antes de la fecha prevista del parto. Tras el parto no deberá trabajar durante ocho semanas siguientes como regla.</p> <p>◆ Reducción de la carga de trabajo</p> <p>Durante el embarazo, se puede solicitar cambio a otros trabajos más sencillos y menos pesados.</p> <p>◆ Medidas de cuidado de la salud materna</p> <p>Si su médico le ha dado instrucciones en la verificación de la salud materna, informe a su empresa para que le tomen medidas requeridas.</p> <p>◆ Restricciones de trabajo peligroso y perjudicial</p> <p>Las mujeres no pueden trabajar en un lugar donde se manejan objetos pesados o se emiten gases tóxicos.</p> <p>◆ Tiempo para el cuidado de menores</p> <p>Las mujeres con hijos menores de un año, además del tiempo de descanso normal, pueden solicitar más tiempo de descanso que dura 30 minutos para su cuidado dos veces al día.</p> <p>◆ Restricciones de horas extras y trabajar en los días de descanso y durante la noche</p> <p>Se puede solicitar la exención de horas extras, trabajo en los días de descanso y durante la noche.</p>	<p>◆ Baja por maternidad o paternidad</p> <p>Como norma, la baja se puede tomar hasta un día antes del primer cumpleaños de su hijo/a. También se puede tomar esta baja en dos periodos por separado.</p> <p>◆ Baja postnatal por paternidad (baja de paternidad por nacimiento)</p> <p>Aparte de la baja por paternidad, se puede tomar la baja postnatal hasta cuatro semanas en total antes de cumplir ocho semanas después del nacimiento, divididas en hasta dos ocasiones.</p> <p>◆ Jornada reducida para el cuidado de menores</p> <p>Hay un programa de jornada reducida para los empleados con hijos menores de 3 años si así lo desean.</p> <p>◆ Baja para el cuidado de niños</p> <p>Los empleados con hijos en edad preescolar pueden tomar hasta cinco días de descanso al año (diez días si tienen dos hijos o más) para el cuidado de ellos cuando estén enfermos o lesionados solicitándolo por hora.</p> <p>◆ Restricciones de las horas extras</p> <p>Los empleados con hijos menores de 3 años pueden solicitar la exención de horas extras.</p>

*La descripción de estos programas es simplificada. Contacte con su empresa o la oficina de trabajo para obtener información detallada sobre los requisitos para su obtención.

Si desea obtener más información sobre los programas, o si tiene problemas relacionados con su embarazo, parto, baja por maternidad/paternidad, etc., consulte con la División de Entorno Laboral e Igualdad en el Empleo de las Oficinas Prefecturales de Trabajo.

Pueden consultar anonimamente. Se protegerá estrictamente la privacidad de la persona que consulta.

Si lo desea, podemos explicarle la ley y los programas a su empresa.

Números de teléfono de la División de Entorno Laboral e Igualdad en el Empleo de las Oficinas Prefecturales de Trabajo

Prefectura	N.º de teléfono	Prefectura	N.º de teléfono	Prefectura	N.º de teléfono	Prefectura	N.º de teléfono
Hokkaido	011-709-2715	Tokio	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kioto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Horario de atención: 8:30-17:15 (excepto sábados, domingos, festivos y vacaciones de fin/inicio de año)

[Referencia] Extracto de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo


Inglés


Chino


Portugués


Vietnamita


Japonés

คุณรู้สึกมีความทุกข์ใจในการทำงานหรือไม่ ?

การเลิกจ้างหรือ กระทำใดอันทำให้เสียประโยชน์โดยอ้างเหตุ
เรื่องการตั้งครรภ์ การคลอดลูก การขอลาก่อนและหลังคลอด
เป็นต้นนั้น เป็นสิ่งที่ห้ามด้วยกฎหมาย



ไม่ว่า ผู้ใช้แรงงานญี่ปุ่นหรือ ผู้ใช้แรงงานต่างชาติ(สถานภาพการพำนัก)
“เลิกจ้างเพราะตั้งครรภ์” นั้น ถือเป็นการผิดกฎหมาย !

ถูกบอกว่า
“ไม่อนุญาตให้ลาคลอด ลาเลี้ยงดูลูก”

ถูกบอกว่า “ถ้าใช้สิทธิระบบการลดเวลา
การทำงาน ให้เป็นแรงงานพาร์ทไทม์เลย”

ถูกลดตำแหน่ง
เพราะได้ลาเพื่อเลี้ยงดูลูกแล้ว

ถูกลดเงินเดือน
เพราะได้ลาก่อนคลอดและหลังคลอด

ตอนที่แจ้งว่าตั้งครรภ์แล้ว
ถูกบอกว่า “จะไม่ช่วยต่อวีซ่านะ”

ถูกเลิกจ้าง เพราะได้ใช้สิทธิลา
“มาตรการการดูแลสุขภาพแม่”

ตัวอย่าง เช่น . . .

เพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

- ตั้งครรภ์ คลอดลูก
- ลาหยุด เพราะมีอาการแพ้ท้อง
- ได้ลาหยุดก่อนคลอดและหลังคลอด เป็นต้น

จึงถูกกระทำต่อไปนี้ ถือเป็นการผิดกฎหมาย !

- ถูกเลิกจ้าง
- ไม่ได้รับการดำเนินการต่อเวลาที่อนุญาตให้พำนัก
- ถูกลดค่าจ้าง เป็นต้น

โปรดแสดงเจตจำนงให้ชัดเจนกับบริษัทว่า

“หลังคลอด(หลังกลับจากการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูลูก) ต้องการทำงานต่อ ! ”

เกี่ยวกับสวัสดิการที่สามารถใช้ได้ในช่วงตั้งครรภ์ คลอดลูก โปรดผลิติดูด้านหลัง

นอกจากนี้ . . .

กรณีได้รับความเดือดร้อนจากการถูกคุกคามในที่ทำงาน
สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ในใบแทรกอีกแผ่นหนึ่ง



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ฝ่าย(แผนก)สิ่งแวดล้อมและความเสมอภาคในการจัดจ้างแรงงาน สำนักงานแรงงานประจำจังหวัด

ระบบสวัสดิการที่สามารถใช้สิทธิได้สำหรับผู้ที่กำลังตั้งครรภ์ คลอดลูกหรือเลี้ยงลูก

ระบบหรือมาตรการที่ผู้ใช้งานแรงงานหญิง ที่ตั้งครรภ์ คลอดลูก สามารถใช้สิทธิได้	ระบบหรือมาตรการ(บางส่วน)ที่ผู้ใช้งานชายและหญิง ที่กำลังเลี้ยงลูกอยู่ สามารถใช้สิทธิได้
<p>◆การลาช่วงก่อนคลอดถึงคลอด</p> <p>สามารถลาหยุดได้นับจาก 6 สัปดาห์ก่อนวันที่กำหนดคลอด ไม่สามารถทำงานได้ 8 สัปดาห์ นับจากวันรุ่งขึ้นของวันคลอด</p> <p>◆การขอเปลี่ยนเป็นงานที่เบาลง</p> <p>ระหว่างตั้งครรภ์ สามารถขอเปลี่ยนงานเป็นงานประเภทอื่นที่เบาลงได้</p> <p>◆มาตรการการดูแลสุขภาพแม่</p> <p>กรณีที่ได้รับความแนะนำจากนายแพทย์ในการตรวจสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ เป็นต้น สามารถยื่นเรื่องต่อบริษัทเพื่อดำเนินการมาตรการ</p> <p>◆การลดการทำงานที่อันตราย</p> <p>ผู้หญิงไม่สามารถปฏิบัติงานที่มีสิ่งของหนัก หรือในสถานที่ที่มีแก๊สพิษเกิดขึ้น</p> <p>◆เวลาเลี้ยงลูก</p> <p>ผู้หญิงที่มีลูกไม่ถึง 1 ขวบ สามารถขอเวลาพักวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที นอกเหนือจากเวลาพักที่กำหนดไว้</p> <p>◆การจำกัดการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานตอนดึก</p> <p>ผู้สามารถขอการยกเว้นจากการทำงาน การทำงานในวันหยุด และการทำงานตอนดึกได้</p>	<p>◆การลาเลี้ยงลูก</p> <p>สามารถลาเลี้ยงลูกได้ในระหว่างที่ลูกยังไม่ถึง 1 ขวบ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ช่วงได้</p> <p>◆การลาเลี้ยงลูกสำหรับคุณพ่อ หลังจากที่คุณแม่คลอดลูก (การลาหยุดเพื่อเลี้ยงลูกในช่วงคลอดลูก)</p> <p>ระหว่าง 8 สัปดาห์ นับจากวันการคลอดลูกแล้ว สามารถใช้สิทธิได้ถึง 4 สัปดาห์ ซึ่งสามารถแยกเป็น 2 ช่วงได้ โดยคิดแยกจากการลาหยุดเพื่อเลี้ยงลูก</p> <p>◆การลดเวลาการทำงานเพื่อเลี้ยงลูก</p> <p>สำหรับพนักงานที่มีลูกที่อายุไม่ถึง 3 ขวบ จะมีระบบสวัสดิการ การลดเวลาการทำงานในกรณีที่ต้องการ</p> <p>◆การลาเพื่อดูแลลูก</p> <p>พนักงานที่เลี้ยงลูกในวัยก่อนเข้าโรงเรียนประถม จะสามารถลาหยุดเพิ่มเติมได้ถึงปีละ 5 วัน (กรณีที่มียูก 2 คนขึ้นไป) เพื่อดูแลลูกที่ป่วยหรือได้รับบาดเจ็บโดยจะสามารถขอลาได้เป็นชั่วโมง</p> <p>◆การจำกัดการทำงานนอกเวลา</p> <p>พนักงานที่เลี้ยงลูกที่อายุไม่ถึง 3 ขวบอยู่ มีระบบที่สามารถขอการยกเว้นการทำงานนอกเวลาได้</p>

**การอธิบายเรื่องระบบสวัสดิการนั้น เป็นแบบย่อๆ สำหรับรายละเอียดของเงื่อนไขในการรับสิทธิ โปรดสอบถามบริษัทหรือสำนักงานแรงงาน

กรณีที่ต้องการรู้รายละเอียดของระบบ หรือเกิดปัญหาเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ การคลอดลูก โปรดปรึกษากับฝ่าย(แผนก)สิ่งแวดลอมและความ เสมอภาคในการจัดจ้างแรงงาน สำนักงานแรงงานประจำจังหวัด โดยสามารถไม่เปิดเผยชื่อได้ ทางเราจะรักษาความลับอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ หากมีความต้องการ ทางเราจะสามารถอธิบายเรื่องกฎหมายหรือระบบให้บริษัทได้ด้วย

ตารางเบอร์โทรศัพท์ ฝ่าย(แผนก)สิ่งแวดลอมและความเสมอภาคในการจัดจ้างแรงงาน สำนักงานแรงงานประจำจังหวัด

จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์	จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์	จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์	จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์
ฮอกไกโด	011-709-2715	โตเกียว	03-3512-1611	ชิกะ	077-523-1190	คางาวะ	087-811-8924
อาโอโมริ	017-734-4211	คานากาว่า	045-211-7380	เกียวโต	075-241-3212	เอฮิเมะ	089-935-5222
อิวาเตะ	019-604-3010	นีงาตะ	025-288-3511	โอซาก้า	06-6941-8940	โคจิ	088-885-6041
มียาจิ	022-299-8844	โทยามา	076-432-2740	เฮียวโงะ	078-367-0820	ฟูกูโอกะ	092-411-4894
อาคิตะ	018-862-6684	อิชิคาวา	076-265-4429	นารา	0742-32-0210	ซากะ	0952-32-7218
ยามากาตะ	023-624-8228	ฟูกูอิ	0776-22-3947	วากายามา	073-488-1170	นางาซากิ	095-801-0050
ฟุคุชิมะ	024-536-4609	ยามานาชิ	055-225-2851	ทตโหริ	0857-29-1709	คุมาโมโตะ	096-352-3865
อิบารากิ	029-277-8295	นากาโนะ	026-227-0125	ชิมานะ	0852-31-1161	โออิตะ	097-532-4025
โทชิจิ	028-633-2795	กิฟุ	058-245-1550	โทยามะ	086-225-2017	มียาซากิ	0985-38-8821
กุนมะ	027-896-4739	ชิสึโอกะ	054-252-5310	อิโรชิมะ	082-221-9247	คาโกชิมะ	099-223-8239
ไซตามะ	048-600-6210	ไอจิ	052-857-0312	ยามากูจิ	083-995-0390	โอกินาวา	098-868-4380
ชิบะ	043-221-2307	มิเอะ	059-226-2318	โทคุชิมะ	088-652-2718		

เวลาทำการ 8.30 น. - 17.15 น. (ยกเว้น วันเสาร์ วันอาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ และช่วงสิ้นปีใหม่)

(อ้างอิง) ข้อมูลเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติว่าด้วย
ความเสมอภาคในเรื่องการจ้างงานระหว่างชายหญิง



ภาษาอังกฤษภาษาจีนภาษาโปรตุเกสภาษาเวียดนามภาษาญี่ปุ่น

Nahihirapan ka ba sa trabaho?

Labag sa batas ang hindi tamang pagtrato gaya ng pagtanggag sa trabaho atbp. dahil sa pagbuntis, panganganak, pagkuha ng childcare leave atbp.



Maging hapon o dayuhang manggagawa (kahit anong visa), labag sa batas ang “pagtanggag sa trabaho dahil sa pagbuntis” !

Sinabihan ako na hindi papayagan ang maternity o child care leave

Sinabihan ako na kung gusto kong magtrabaho ng maikling oras, maging part-timer daw ako

Na-demote ako pagkatapos kumuha ng child care leave

Nabawasan ang sahod ko pagkatapos kumuha ng leave bago at matapos manganak

Pagkatapos kong ipaalam ang aking pagbuntis, sinabihan ako na hindi ako tutulungan magrenew ng visa

Tinanggal ako sa trabaho pagkatapos kong mag-absent dahil sa paggamit ng “Maternity health care measure”

Halimbawa . . .

Dahil sa ganitong kadahilanan

- Pagbuntis, panganganak
- Nag-absent dahil sa morning sickness
- Kumuha ng leave bago at matapos manganak atbp.

Labags sa batas kapag ganito ang pagtrato!

- Tinanggal sa trabaho
- Hindi pinayagan magrenew ng visa
- Binawasan ang sahod atbp.

Sabihin ng malinaw sa kumpanya na

“Nais kong bumalik sa trabaho pagkatapos manganak (childcare leave)!”

Tingnan ang likod para sa impormasyon sa mga sistema na magagamit sa panahon ng pagbuntis at panganganak

Sa karagdagan . . .

Mangyaring tingnan ang ibang leaflet kapag nakaranas ng harassment sa lugar ng trabaho



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Employment Environment and Equal Employment
Department (Office), Prefectural Labor Bureau

Sistema na magagamit sa pagbuntis, panganganak, at pag-alaga ng bata*

Sistema at panukala na magagamit ng mga babaeng mangagawa sa pagbuntis at panganganak	Sistema at panukala (isang bahagi) na magagamit ng parehong lalaki at babaeng manggagawa sa pag-alaga ng bata
<p>◆Leave bago at pagkatapos manganak</p> <p>Maari kang mag-leave mula 6 linggo bago ang inaasahang araw ng panganganak. Hindi ka maaring magtrabaho sa loob ng 8 linggo pagkatapos manganak.</p> <p>◆Pagpalit sa magaan na trabaho</p> <p>Maari kang humiling na malipat sa magaan na trabaho habang buntis.</p> <p>◆Maternity health care measure</p> <p>Kapag sinabihan ka ng doctor sa regular na tsek up, mangyaring sabihin ito sa kumpanya upang magawan ng hakbang.</p> <p>◆Pagbabawal sa mapanganib na trabaho</p> <p>Hindi pinapayagan magtrabaho kung saan magbubuhat ng mabigat na bagay o may mga bumubugang nakalalason na gaas.</p> <p>◆Oras ng pag-aalaga ng bata</p> <p>Ang mga babaeng manggagawa na may anak na wala pang 1 taon gulang ay maaring kumuha ng karagdagan 30 minute na pahinga, 2 beses sa 1 araw bilang oras sa pag-aalaga ng bata.</p> <p>◆Limitadong mag-overtime, magtrabaho sa holiday at sa gabi</p> <p>Pwede kang humiling ng exemption sa overtime, trabaho sa holiday at sa gabi.</p>	<p>◆Childcare leave</p> <p>Maari kang mag-leave hanggang sa araw na bago mag-1 taon ang iyong anak. Maari mo din hatiin sa 2 beses ang iyong leave.</p> <p>◆Childcare leave para sa tatay (Leave sa panganganak)</p> <p>Sa loob ng 8 linggo pagkatapos ipanganak ang bata, maaring kunin ang leave hanggang 4 na linggo. Maari mo din hatiin sa 2 beses, iba pa ito sa childcare leave.</p> <p>◆Mas maikling oras ng trabaho para sa pangangalaga ng bata</p> <p>Maaring magtrabaho ng mas maikling oras ang mga manggagawa na may anak na wala pang 3 taon gulang kung gusto ng manggagawa.</p> <p>◆Childcare leave kapag may sakit ang bata</p> <p>Ang mga manggagawa na may anak na wala pa sa elementarya ay maaring mag-leave at mag-alaga ng kanilang may sakit na anak, hanggang 5 araw sa 1 taon (10 araw kapag higit sa 2 ang bata), ito ay binibilang bawat 1 oras.</p> <p>◆Limitadong overtime</p> <p>Ang mga manggagawa na may anak na wala pang 3 taong gulang ay maaaring humiling ng exemption mula sa overtime.</p>

*Pinasimple ang paliwanag ng sistema. Mangyaring makipag-ugnayan sa iyong kumpanya o sa Labor Bureau para sa detalye, halimbawa, ang mga requirement.

Mangyaring kumonsulta sa Employment Environment and Equal Employment Department (Office) ng Prefectural Labor Bureau tungkol sa detalye ng Sistema, o kung may problema hinggil sa pagbuntis, panganganak, pagkuha ng childcare leave atbp.

Ang bawat konsultasyon ay puwedeng anonymous. Manantiling pribado ang detalye ng kumonsulta. At, maari din kaming magbigay ng paliwanag tungkol sa batas at sistema sa inyong kumpanya kung kinakailangan.

Listahan ng telepono ng Employment Environment and Equal Employment Department (Office), Prefectural Labor Bureau

Prepektura	Telepono	Prepektura	Telepono	Prepektura	Telepono	Prepektura	Telepono
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Oras ng tanggapan : 8:30 n.u.~5:15 n.h. (Maliban sa sabado, linggo, pista opisyal, katapusan at simula ng taon)

[Sumanguni]
Buod ng Batas sa Equal Employment Opportunity



InglesIntsikPortugalByetnamHapon

कामदारहरूको लागि

के तपाईंलाई काममा समस्या भइरहेको छ?

गर्भधारण, प्रसुति(सुत्केरी), शिशु स्याहार बिदा लिएको इत्यादी को कारण देखाई काम बाट बर्खास्त गर्ने जस्ता असुविधाजनक व्यवहारलाई कानुनले निषेध गरेको छ।



जापानी कामदार वा विदेशी कामदार(भिसाको स्थिति) को परवाह नगरी, "गर्भवती भएको कारणले बर्खास्त" अवैध हो!

"सुत्केरी बिदा / बाल हेरचाह बिदा"
स्वीकार्य छैन भनियो

"छोटो समय मात्र काम गर्नुहुन्छ भने,
काम पार्टटाइममा परिवर्तन हुन्छ"
भनियो

सुत्केरी बिदा लिएको कारण
पदावनति गरिनु

सुत्केरी अघि / सुत्केरी पछि सुत्केरी बिदा
लिएको कारण तलब कटौती गरियो

कम्पनी लाई गर्भवती भएको बताए पछि,
「कम्पनी बाट भिसा नवीकरण सहयोग
नगर्ने」 भनियो

"मातृ स्वास्थ्य व्यवस्थापन" अनुसार
स्वास्थ्य जाँचको लागि बिदा लिदा बर्खास्त
गरियो

उदाहरणको लागि...

यस कारणले

- गर्भवती भएको, बच्चा जन्माएको
- गर्भवतीमा हुने बिरामीको कारण बिदा लिएको
- सुत्केरी अघि र पछि सुत्केरी बिदा लिएको

यस्तो व्यवहार गर्नु गैरकानुनी हो!

- काम बाट बर्खास्त गरियो
- भिसा नवीकरण गर्दिएन
- तलब कम गरियो, ... आदि।

"म बच्चा जन्माएपछि (शिशु स्याहार बिदा बाट फर्केपछि) काम जारी राख्न चाहन्छु"
कम्पनीलाई आफ्नो मनसाय स्पष्ट राख्नुहोस्।

गर्भवती / सुत्केरी बेलामा प्रयोग गर्न सकिने प्रणाली बारेमा पछाडि पेज पढ्नुहोस्

थप...

यदि तपाईं कार्यस्थलमा उत्पीडन(हेरासमेन्ट) समस्याबाट पिडित हुनुहुन्छ भने,
कृपया अर्को पर्चा पढ्नुहोस्।

गर्भावस्था, सुत्केरी र शिशु स्याहारको को लागि उपलब्ध

गर्भधारण वा बच्चा जन्माएकी महिला कामदारहरूका लागि उपलब्ध प्रणाली उपायहरू	बच्चा हुर्काउने पुरुष र महिला कामदारहरूको लागि उपलब्ध प्रणाली र उपायहरू (आंशिक)
<div>◆सुत्केरी अघि र पछि का बिदा हरू निर्धारित मिति भन्दा ६ हप्ता अघि देखि बिदा लिन सकिन्छ। तपाईंले जन्म दिएपछि ८ हप्तासम्म काम गर्न सकिन्छ।</div> <div>◆सजिलो काम मा परिवर्तन तपाईं गर्भावस्थाको समयमा अन्य हल्का काममा स्विच गर्न अनुरोध गर्न सकिन्छ।</div> <div>◆मातृ स्वास्थ्य हेरचाह उपायहरू यदि तपाईंले गर्भवती महिलाको स्वास्थ्य परीक्षणको क्रममा डाक्टर आदिबाट निर्देशन प्राप्त गर्नुभयो भने, कम्पनीमा आवेदन दिनुहोस् र उपाए खोज्न अनुरोध गर्नुहोस्।</div> <div>◆खतरनाक र हानिकारक काममा प्रतिबन्धहरू भारी वस्तुहरू ह्यान्डल गर्ने काम वा विषाक्त ग्यासहरू उत्सर्जन हुने ठाउँहरूमा महिलाहरूलाई काम गर्न अनुमति छैन ।</div> <div>◆बाल हेरचाह समय १ वर्ष मुनिका शिशु भएका महिलाहरूले ब्रेक समयको अतिरिक्त दिनमा २ पटक ३० मिनेटको बाल हेरचाह समय अनुरोध गर्न सक्छन्।</div> <div>◆ओभरटाइम, बिदाको दिन, अबेर राती काममा प्रतिबन्धहरू ओभरटाइम काम, बिदाको दिन वा अबेर रातको कामबाट छुट अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ।</div>	<div>◆ शिशु स्याहार बिदा सैद्धान्तिक रूपमा, तपाईंले आफ्नो बच्चाको पहिलो जन्मदिनको अघिल्लो दिनसम्म बिदा लिन सक्नुहुन्छ। येस बिदा लाई दुई भागमा विभाजन गर्न सक्नुहुन्छ।</div> <div>◆बाबाको सुत्केरी बिदा (जन्ममा शिशु स्याहार बिदा) बच्चा जन्मेको ८ हप्ता भित्र ४ हप्ता सम्म बिदा लिन सक्नु हुन्छ, र २ पटक सम्म विभाजन गर्न मिल्छ, यस बिदा लाई लाई शिशु स्याहार बिदाबाट बाहेक बिदा लिन सकिन्छ।</div> <div>◆शिशु स्याहारको लागि छोटो काम घण्टा ३ वर्ष मुनिका बालबालिका हुर्काउने कर्मचारीहरूले चाहेको खण्डमा छोटो कार्य घण्टा प्रणाली को व्यवस्था छ।</div> <div>◆शिशु स्याहार बिदा प्राथमिक विद्यालयमा प्रवेश नगरेका बालबालिकालाई हुर्काउने कर्मचारीले बिरामी वा घाइते बालबालिकाको हेरचाह गर्न वर्षमा ५ दिन (दुई वा बढी बच्चा भएमा १० दिनसम्म) बिदा लिन सक्छन्। घण्टा बिदा प्रणाली अनुसार पनि बिदा लिन सकिन्छ।</div> <div>◆ओभरटाइम काममा प्रतिबन्धहरू ३ वर्ष मुनिका बालबालिका हुर्काउने कर्मचारीहरूले ओभरटाइम काम छुटको लागि अनुरोध गर्न सकिन्छ।</div>

※ माथि प्रणालीको व्याख्या सरल छ। विस्तृत मा बुझ्नको लागि, कृपया आफ्नो कम्पनी वा श्रम ब्यूरोमा सम्पर्क गर्नुहोस्।
यदि तपाईं प्रणालीको बारेमा थप जान्न चाहनुहुन्छ, वा गर्भधारण, प्रसुति, शिशु स्याहार बिदा सम्बन्धित समस्याहरू परेमा, कृपया आफ्नो जिल्ला को श्रम ब्यूरो, रोजगार वातावरण र समानता विभाग (कार्यालय) मा परामर्श गर्नुहोस्। परामर्श गोप्य रूपमा स्वीकार गरिन्छ। परामर्शको गोपनीयता कडाईका साथ पालन गरिन्छ। साथै, तपाईंले चाहेको खण्ड मा, कम्पनीलाई कानून र प्रणालीहरू व्याख्या गर्न पनि सम्भव छ।

परामर्श (निःशुल्क): स्थानिय श्रम ब्यूरो, समान रोजगार वातावरण विभाग (कार्यालय) फोन नम्बर सूची							
स्थान	टेलिफोन नम्बर	स्थान	टेलिफोन नम्बर	स्थान	टेलिफोन नम्बर	स्थान	टेलिफोन नम्बर
होक्काइदो	०११-७०९-२७१५	टोकियो	०३-३५१२-१६११	शिगा	०७७-५२३-११९०	कागावा	०८७-८११-८९२४
आओमोरी	०१७-७३४-४२११	कानागावा	०४५-२११-७३८०	क्योटो	०७५-२४१-३२१२	एहीमे	०८९-९३५-५२२२
इवाते	०१९-६०४-३०१०	निगाता	०२५-२८८-३५११	ओसाका	०६-६९४१-८९४०	कोची	०८८-८८५-६०४१
मियागी	०२२-२९९-८८४४	तोयामा	०७६-४३२-२७४०	ह्योगो	०७८-३६७-०८२०	फुकुओका	०९२-४११-४८९४
आकिता	०१८-८६२-६६८४	इशिकावा	०७६-२६५-४४२९	नारा	०७४२-३२-०२१०	सागा	०९५२-३२-७२१८
यामागाता	०२३-६२४-८२२८	फुकुई	०७७६-२२-३९४७	वाकायामा	०७३-४८८-११७०	नागासाकी	०९५-८०१-००५०
फुकुशिमा	०२४-५३६-४६०९	यामानाशी	०५५-२२५-२८५१	तोतोरी	०८५७-२९-१७०९	कुमातो	०९६-३५२-३८६५
इबाराकी	०२९-२७७-८२९५	नागानो	०२६-२२७-०१२५	शिमाने	०८५२-३१-११६१	ओइता	०९७-५३२-४०२५
तोचिगी	०२८-६३३-२७९५	गिफु	०५८-२४५-१५५०	ओकायामा	०८६-२२५-२०१७	मियाजाकी	०९८५-३८-८८२१
गुन्मा	०२७-८९६-४७३९	शिजुओका	०५४-२५२-५३१०	हिरोशिमा	०८२-२२१-९२४७	कागोशिमा	०९९-२२३-८२३९
साइतामा	०४८-६००-६२१०	आइची	०५२-८५७-०३१२	यामागुची	०८३-९९५-०३९०	ओकिनावा	०९८-८६८-४३८०
चिबा	०४३-२२१-२३०७	मिए	०५९-२२६-२३१८	तोकुशिमा	०८८-६५२-२७१८		

Bạn có đang gặp khó khăn ở nơi làm việc?

Pháp luật nghiêm cấm các hành vi đối xử bất lợi như sa thải, v.v. với lý do mang thai, sinh con, xin nghỉ làm nuôi con, v.v.



"Sa thải vì mang thai" là phạm pháp!

bất kể đối với người lao động Nhật Bản hay nước ngoài (tư cách lưu trú)

Bị nói rằng "Không chấp nhận nghỉ sinh con
hay nghỉ làm nuôi con"

Bị nói rằng "Nếu sử dụng chế độ rút ngắn
thời gian làm việc thì hãy làm nhân viên bán
thời gian"

Bị giáng chức sau khi xin nghỉ làm nuôi con

Bị giảm lương sau khi xin nghỉ thai sản
trước và sau khi sinh

Khi thông báo đang mang thai thì bị nói
rằng "Sẽ không hợp tác gia hạn visa".

Bị sa thải sau khi xin nghỉ làm
bằng cách sử dụng chế độ
"Biện pháp quản lý sức khỏe bà mẹ"

Ví dụ...

Vì lý do như sau

- Đã mang thai, sinh con
- Nghỉ làm vì ốm nghén
- Đã nghỉ thai sản trước và sau khi sinh, v.v.

Bị đối xử như sau là phạm pháp!

- Bị sa thải
- Không được gia hạn tư cách lưu trú
- Bị giảm lương, v.v.

Hãy nói rõ với công ty về ý định của bạn:

"Tôi muốn tiếp tục làm việc cả sau khi sinh con (sau khi đi làm trở lại khi kết thúc nghỉ làm nuôi con)!"

Xem mặt sau để biết những chế độ được phép sử dụng khi mang thai và sinh con

Hơn nữa...

Hãy xem tờ rơi còn lại nếu bạn gặp rắc rối vì bị quấy rối tại nơi làm việc

Những chế độ được phép sử dụng khi mang thai, sinh con, nuôi con*

Các chế độ và biện pháp dành cho người lao động nữ mang thai hoặc sinh con	Các chế độ và biện pháp dành cho người lao động nam/nữ đang nuôi con (trích một phần)
<p>◆Nghỉ trước khi sinh, nghỉ sau khi sinh</p> <p>Bạn có thể nghỉ từ 6 tuần trước ngày dự sinh. Về nguyên tắc, bạn không thể làm việc trong 8 tuần sau khi sinh.</p> <p>◆Chuyển sang làm công việc nhẹ nhàng</p> <p>Bạn có thể yêu cầu chuyển sang làm công việc nhẹ nhàng khác khi mang thai.</p> <p>◆Biện pháp quản lý sức khỏe bà mẹ</p> <p>Nếu bạn đã nhận được hướng dẫn từ bác sĩ, v.v. trong quá trình kiểm tra sức khỏe cho phụ nữ mang thai, hãy thông báo cho công ty để họ có biện pháp xử lý.</p> <p>◆Hạn chế làm công việc nguy hiểm, độc hại</p> <p>Nữ giới không được làm những công việc xử lý vật nặng hoặc công việc ở khu vực thải ra khí độc, v.v.</p> <p>◆Thời gian nuôi con</p> <p>Nữ giới có con dưới 1 tuổi được phép yêu cầu cấp thời gian nuôi con 2 lần/ngày, mỗi lần 30 phút ngoài thời gian nghỉ giải lao.</p> <p>◆Hạn chế làm ngoài giờ, làm ngày nghỉ và làm ban đêm</p> <p>Bạn có thể yêu cầu miễn làm ngoài giờ, làm ngày nghỉ hoặc làm ban đêm.</p>	<p>◆Nghỉ làm nuôi con</p> <p>Về nguyên tắc, bạn có thể nghỉ cho đến ngày liền trước ngày sinh nhật 1 tuổi của trẻ. Bạn cũng có thể chia thời gian nghỉ thành 2 lần.</p> <p>◆Nghỉ làm nuôi con dành cho bố (Nghỉ làm nuôi con khi sinh)</p> <p>Bạn có thể nghỉ tối đa 4 tuần trong vòng 8 tuần sau khi sinh con, chia thành tối đa 2 lần và có thể xin nghỉ tách biệt với chế độ nghỉ làm nuôi con.</p> <p>◆Rút ngắn thời gian làm việc để nuôi con</p> <p>Nhân viên đang nuôi dưỡng con dưới 3 tuổi có thể sử dụng chế độ rút ngắn thời gian làm việc nếu có nguyện vọng.</p> <p>◆Nghỉ chăm sóc con ốm</p> <p>Nhân viên đang nuôi dưỡng con chưa vào tiểu học được phép nghỉ để chăm sóc con ốm đau hoặc bị thương, v.v. tối đa 5 ngày/năm (tối đa 10 ngày nếu có từ 2 con trở lên), có thể tính theo đơn vị 1 giờ.</p> <p>◆Hạn chế làm việc ngoài giờ quy định</p> <p>Nhân viên đang nuôi dưỡng con dưới 3 tuổi được phép yêu cầu miễn làm việc ngoài thời gian quy định (làm thêm giờ).</p>

*Phân giải thích về chế độ đã được rút gọn. Hãy liên hệ với công ty hoặc Cục Lao động để biết chi tiết về điều kiện hưởng chế độ, v.v.

Hãy trao đổi với Ban (Phòng) Môi trường việc làm và Bình đẳng - Cục Lao động tỉnh, thành phố nếu bạn muốn biết chi tiết về các chế độ, hoặc nếu bạn gặp rắc rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, v.v.
Liên hệ ẩn danh cũng được chấp nhận. Quyền riêng tư của người liên hệ sẽ được tuân thủ nghiêm ngặt.
Ngoài ra, chúng tôi cũng có thể giải thích về luật và chế độ cho công ty theo nguyện vọng.

Danh sách số điện thoại của Ban (Phòng) Môi trường việc làm và Bình đẳng - Cục Lao động tỉnh, thành phố

Tỉnh, thành phố	Số điện thoại	Tỉnh, thành phố	Số điện thoại	Tỉnh, thành phố	Số điện thoại	Tỉnh, thành phố	Số điện thoại
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Thời gian tiếp nhận: 8:30 - 17:15 (trừ Thứ Bảy, Chủ Nhật, ngày lễ, các ngày lễ cuối năm và đầu năm)

[Tham khảo] Tổng quan về Luật bình đẳng cơ hội tuyển dụng nam nữ, v.v.



Tiếng Anh



Tiếng Trung



Tiếng
Bồ Đào Nha



Tiếng Việt



Tiếng Nhật

လုပ်ငန်းခွင်မှာစိတ်ဒုက္ခရောက်နေပါသလား?

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းစသည်တို့ကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကဲ့သို့ သောအကျိုးမဲ့စေရန်လုပ်ဆောင်မှုများအား ဥပဒေဖြင့် တားမြစ်ထားပါသည်။



ဂျပန်လူမျိုးလုပ်သားများ၊ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ(မည်သည့်ဗီဇာ)မဆို၊ 「ကိုယ်ဝန်ရှိလာခြင်းကြောင့်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ သည်ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။」

「မီးဖွားခွင့်၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ကို ယူခွင့်မပြုဘူး၊」 လို့အပြောခံခဲ့ရတယ်။

「အချိန်တိုအလုပ်လုပ်တဲ့စနစ်ကိုအသုံးပြုမယ်ဆိုရင်အချိန်ပိုင်းလုပ်သားလုပ်ပါ」 လို့အပြောခံခဲ့ရတယ်။

ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူလိုက်တဲ့အတွက်ရာထူးချခြင်းခံခဲ့ရတယ်။

မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက်ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူလိုက်တဲ့အတွက် ကြောင့်လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ်။

ကိုယ်ဝန်ရှိကြောင်းပြောလိုက်တဲ့အတွက် 「ဗီဇာသက်တမ်းတိုးဖို့အတွက်မဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ဘူး၊」 လို့အပြောခံခဲ့ရတယ်။

「မိခင်၏ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းရန်စီမံဆောင်ရွက်ချက်」 ကိုအသုံးပြု၍အလုပ်မှခွင့်ယူလိုက်လို့အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ရတယ်။

ဥပမာ . . .

ဤကဲ့သို့သောအချက်တွေကိုအကြောင်းပြု၍

- ကိုယ်ဝန်ရှိတယ်၊ မီးဖွားတယ်
- ကိုယ်ဝန်ရှိပြီးမအီမသာဖြစ်လို့အလုပ်မှခွင့်ယူခဲ့တယ်
- မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက်အလုပ်မှခွင့်ယူခဲ့တယ်စသဖြင့်

ဤကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းခံခဲ့ရတယ်ဆိုရင်ဤကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည်ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

- အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ရတယ်
- ဗီဇာသက်တမ်းမတိုးပေးခဲ့ပါ
- လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ် စသည်ဖြင့်

「မီးဖွားပြီးနောက်(ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူပြီးနောက်ပိုင်းတွင်)လည်းအလုပ်ကိုဆက်လုပ်ချင်တယ် !」 လို့ကုမ္ပဏီကိုတိတိကျကျဆန္ဒရှိကြောင်းကိုပြောကြဆို။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် မီးဖွားစဉ်တွင်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် ပတ်သက်၍ကျောဘက်စာမျက်နှာသို့

ထိုးအပြင် . . .

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဒုက္ခပေးနေသော ယှက်မှုကြောင့် ဒုက္ခရောက်နေခဲ့လျှင်လက်ကမ်းစာစောင်နောက်တစ်ဖက်ကိုစစ်ဆေးကြည့်ရပါ။



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန(ရုံးခန်း)

ကိုယ်ဝန်ဆောင် - မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်

ကိုယ်ဝန်ဆောင် - မီးဖွားသည့် အမျိုးသမီးလုပ်သားက အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်	ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်နေသည့် အမျိုးသားအမျိုးသမီး လုပ်သားများအနေဖြင့် အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် စီမံဆောင်ရွက်ချက် (တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း)
<p>◆ မီးဖွားမီနှင့်မီးဖွားပြီးနောက်အလုပ်မှအနားယူခြင်း မီးဖွားရန်လျာထားသည့်ရက်မတိုင်မီ ၆ပတ်မှစ၍ခွင့်ယူနိုင်သည်။ မီးဖွားပြီးနောက်တွင်အခြေခံအားဖြင့် ၈ ပတ်အလုပ်လုပ်၍မရပေ။</p> <p>◆ သက်သာသည့်အလုပ်သို့ ပြောင်းခြင်း ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေစဉ်တွင်အခြားသောသက်သာသည့်အလုပ်သို့ ပြောင်းပေးရန်တောင်းဆိုနိုင်သည်။</p> <p>◆ မိခင်၏ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းရန်စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ၏ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးသည့်ဆရာဝန်စသည်တို့မှ လိုက်နာရန်ညွှန်ကြားချက်ရှိခဲ့လျှင်၊ ကုမ္ပဏီသို့တင်ပြ၍လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြပါစို့။</p> <p>◆ အန္တရာယ်များသည့်လုပ်ငန်းတွင်လုပ်ဆောင်ရန်ကန့်သတ်ခြင်း လေးပင်သည့်ပစ္စည်းများကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရသည့်အလုပ်၊ အဆိပ်ငွေ့ပျံ့လွင့်သည့်နေရာများတွင်လုပ်ရသည့်အလုပ်များတွင်အမျိုးသမီးများမလုပ်ရ။</p> <p>◆ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်သည့်အချိန် ကလေး ၁ နှစ်မပြည့်သေးသည့်အမျိုးသမီးသည် နားချိန်အပြင် ၁ နေ့လျှင် ၂ ကြိမ်အထိ မိနစ် ၃၀ စီ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်နားချိန်ပေးရန်တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။</p> <p>◆ အချိန်ပို၊ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ညဉ့်နက်သန်းခေါင်အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာကန့်သတ်ခြင်း။ အချိန်ပို၊ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ညဉ့်နက်သန်းခေါင်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက်လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပေးရန်တောင်းဆိုခြင်းများပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</p>	<p>◆ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်အလုပ်မှခွင့်ယူခြင်း အခြေခံအားဖြင့် ကလေး ၁ နှစ်ပြည့်သည့်မှူးနေ့မှတိုင်မိနစ် ၁၀၀ အထိခွင့်ယူနိုင်သည်။ခွင့်ကို ၂ ကြိမ်ခွဲ၍ယူခြင်းလည်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</p> <p>◆ မီးဖွားပြီးနောက်ဖခင်၏ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း (မွေးကင်းစကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း) ကလေးမီးဖွားပြီးနောက် ၈ပတ်အတွင်း ၄ပတ်အထိ၊ ၂ ကြိမ်အထိခွဲ၍ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်မဟုတ်သည့်အခြားခွင့်အဖြစ်ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။</p> <p>◆ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်အချိန်တိုအလုပ်လုပ်ခြင်း ၃ နှစ်မပြည့်သေးသည့်ကလေးကိုပြုစုပျိုးထောင်နေသည့်ဝန်ထမ်းက ဆန္ဒရှိလျှင်အသုံးပြုနိုင်သည့်အချိန်တိုအလုပ်လုပ်ခြင်းစနစ်ရှိပါသည်။</p> <p>◆ နေမကောင်းသည့်ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း မူလတန်းကျောင်းမတက်ရသေးသည့်ကလေးကိုကျေးမွေးပြုစုစောင့်ရှောက်နေသည့်ဝန်ထမ်းသည်ရောဂါနှင့်ဒဏ်ရာရသည့်ကလေးအား လူနာစောင့်ခြင်းစသည်တို့ကိုဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ၁ နှစ်လျှင် ၅ ရက်အထိ (ကလေး ၂ ယောက်ကျော်ရှိလျှင် ၁၀ ရက်အထိ)၊ ၁ နာရီစီခွင့်ရယူနိုင်ပါသည်။</p> <p>◆ သတ်မှတ်ချိန်ထက်ပို၍အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာကန့်သတ်ခြင်း ၃ နှစ်မပြည့်သေးသည့်ကလေးအားကျေးမွေးပြုစုနေသည့်ဝန်ထမ်းသည်သတ်မှတ်ချိန်ထက်ပို၍အလုပ်လုပ်ခြင်း (အချိန်ပိုလုပ်ခြင်း) နှင့် ပတ်သက်၍ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးရန်တောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</p>

※စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍ရှင်းလင်းခြင်းသည်အတိုချုပ်ဖြစ်ပါသည်။အသေးစိတ်သိလိုသည့်အချက်အလက်များကိုကုမ္ပဏီနှင့်အလုပ်သမားရေးရာဌာနသို့စုံစမ်းပါရန်။
စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍အသေးစိတ်သိလိုလျှင် သို့မဟုတ်ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားခြင်း၊ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းစသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့် ပြဿနာဖြစ်ပေါ်လျှင် မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန(ရုံးခန်း) သို့စုံစမ်းမေးမြန်းပါရန်။ စုံစမ်းမြေးမြန်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍အမည်မဖော်လိုသူဖြစ်လျှင်လည်းလက်ခံဆွေးနွေးပါသည်။တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလာသူ၏ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးကိုတိကျစွာလိုက်နာစောင့်ထိန်းပါမည်။ ထို့အပြင် ဆန္ဒရှိခဲ့လျှင်ကုမ္ပဏီအားဥပဒေနှင့်စနစ်များအကြောင်းရှင်းပြခြင်းများလည်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန(ရုံးခန်း)ဖုန်းနံပါတ်စာရင်း

မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်
ဟော့ကိုင်းဒိုး	၀၁၁-၇၀၉-၇၃၁၅	တိုကျို	၀၃-၃၅၁၂-၁၆၁၁	ရှီဂ	၀၇၇-၅၂၃-၁၁၉၀	ခါဝ	၀၈၇-၈၁၁-၈၉၂၄
အအိုးမိုရို	၀၁၁-၇၃၄-၄၂၁၁	ခနဂ	၀၄၅-၂၁၁-၇၃၈၀	တိုကျို	၀၇၅-၂၄၁-၃၂၁၂	အဲဟိမယ်	၀၈၉-၉၃၅-၅၂၂၂
အိဝတေ	၀၁၉-၆၀၄-၃၀၁၀	နိအိဂတ	၀၂၅-၂၈၈-၃၅၁၁	အိုဆာကာ	၀၆-၆၉၄၁-၈၉၄၀	ကိုးချို	၀၈၈-၈၈၅-၆၀၄၁
မိရို	၀၂၂-၂၉၉-၈၈၄၄	တိုယာမ	၀၇၆-၄၃၂-၇၄၄၀	ဟိရောဂိုး	၀၇၈-၃၆၇-၈၅၂၀	ဖုကူအိုက	၀၉၂-၄၁၁-၄၈၉၄
အခိတ	၀၁၈-၈၆၂-၆၆၈၄	အိရှီဂ	၀၇၆-၂၆၅-၄၄၂၉	နရ	၀၇၄၂-၃၂-၀၂၁၀	စဂ	၀၉၅၂-၃၂-၇၂၁၈
ယမဂတ	၀၂၃-၆၄၄-၈၂၈၈	ဖုကူအိ	၀၇၇၆-၂၂-၃၉၄၇	ဝါကယမ	၀၇၃-၄၈၈-၁၁၇၀	နာဂစီ	၀၉၅-၈၀၁-၀၀၅၀
ဖုကူရှိမ	၀၂၄-၅၃၆-၄၆၀၉	ယာမနရှိ	၀၅၅-၂၂၅-၂၈၅၁	တိုတိုးရိ	၀၈၅၇-၂၉-၁၇၀၉	ကုမမိုတို	၀၉၆-၃၅၂-၃၈၆၅
အိဘရခီ	၀၂၉-၇၇၇-၈၂၉၅	နာဂနိ	၀၂၆-၂၇၀-၀၁၂၅	ရှီမနဲ့	၀၈၅၂-၃၁-၁၁၆၁	အိုးအိတ	၀၉၇-၅၃၂-၄၀၅၅
တိုချိုဂိ	၀၂၈-၆၃၃-၇၂၉၅	ဂိဖု	၀၅၈-၂၄၅-၁၅၅၀	အိုခယမ	၀၈၆-၂၅၅-၂၀၁၇	မိယဇီ	၀၉၈၅-၃၈-၈၈၂၁
ဂွန်းမ	၀၂၇-၈၉၆-၄၇၃၉	ရှီဇုအိုက	၀၅၄-၅၅၂-၅၃၁၀	ဟိရိုရှိမား	၀၈၂-၂၁-၉၂၄၇	ခရိုးရှိမ	၀၉၉-၂၂၃-၈၂၃၉
စိုက်တမ	၀၄၈-၆၀၀-၆၂၁၀	အအိချို	၀၅၂-၈၅၇-၀၃၁၂	ယမဂူချို	၀၈၃-၉၉၅-၀၃၉၀	အိုကီနာဝ	၀၉၈-၈၆၈-၄၃၈၀
ချီဘ	၀၄၃-၂၂၁-၂၃၀၇	မိအဲ	၀၅၉-၂၆၆-၂၃၁၈	တိုကူရှိမ	၀၈၈-၆၅၂-၇၁၈၈		

လက်ခံသည့်အချိန် - နာရီ ၃၀မိနစ် ~ ၁၇နာရီ၁၅မိနစ်(စနေ၊ တနင်္ဂနွေ၊ နှစ်ကုန်နှစ်သစ်မပါ)

【ကိုးကား】 ကျားမအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှမှုဥပဒေအကျဉ်းချုပ်



အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား



တရုတ်ဘာသာစကား



ပေါ်တူဂီဘာသာစကား



ဘာသာစကား



ဂျပန်ဘာသာစကား

令和 5 年 3 月作成 不利益取扱禁止 (ミャンマー語)

Ажлын байрандаа аливаа дарамтлалд өртөж байна уу?

Жирэмслэлт, төрөлт, хүүхэд асрах чөлөө авсан гэх мэт шалтгаанаар ажлаас халж зүй бусаар харьцахыг хуулиар хориглодог



Ажилчныг иргэншил (Япон ба гадаад), оршин суух статусаар ялгаварлаж, **“Жирэмсэн болвол ажлаас хална” гэдэг нь хууль бус үйлдэл юм !**

“Жирэмсний амралт, төрсний дараах амралт өгөхгүй” гэж хэлсэн

“Богино цагаар ажиллах бол цагийн ажилтан бол” гэж хэлсэн

Хүүхэд асрах чөлөө авсан чинь албан тушаал бууруулсан

Жирэмсний болон төрсний дараах амралт авсан чинь цалин хасагдсан

Жирэмсэн болсноо мэдэгдтэл “Визний сунгалт хийж өгөхгүй” гэж хэлсэн

“Эх үрийн эрүүл мэндийг хамгаалах арга хэмжээ”-г ашиглан амралтаа авсан чинь ажлаас халагдсан

Жишээлбэл.....

Эдгээр шалтгаар

- Жирэмсэн болсон, хүүхэд гаргасан
- Жирэмсний хордлогоос болж ажлаас чөлөө авсан
- Жирэмсний болон төрсний дараах чөлөө авсан г.м.

Эдгээр байдлаар зүй бус харьцсан бол хууль зөрчсөн болно !

- Ажлаас халсан
- Оршин суух зөвшөөрлийг сунгах бүрдүүлэлт хийж өгөөгүй
- Цалин хассан г.м.

“Төрсний дараа (хүүхэд асрах чөлөө авсны дараа ажилдаа буцаж орох) ч гэсэн үргэлжлүүлэн ажилламаар байна!” гэдгээ ажлын газартаа өөрийн үзэл бодлоо тод хэлж ойлгуулаарай

Жирэмсэн, төрөх үед ашиглаж болох тогтолцооны талаарх мэдээллийг арын хуудаснаас үзнэ үү.

Түүнчлэн.....

Ажлын байран дахь дарамт шахалтанд өртөж ямар арга хэмжээ авахыг мэдэхгүй байгаа бол холбогдох товхимолыг үзнэ үү.

Жирэмсэн, төрөлт, хүүхэд асрах үед ашиглаж болох тогтолцоо*

Жирэмсэн, хүүхэд гаргасан ажилчны ашиглаж болох тогтолцоо, арга хэмжээ	Хүүхэд асарч буй эрэгтэй эмэгтэй ажилчдын ашиглаж болох тогтолцоо, арга хэмжээ (зарим хэсэг)
<p>◆Жирэмсний болон төрсний дараах амралт</p> <p>Төрөх мөчлөгөөс 6 долоо хоногийн өмнөөс амралтаа авч болно.</p> <p>Төрсний дараа зарчмын хувьд 8 долоо хоног ажиллаж болохгүй</p>	<p>◆Хүүхэд асрах амралт</p> <p>Зарчмын хувьд хүүхдээ 1 нас хүрэхээс 1 хоногийн өмнө хүртэл ажлаас чөлөө авч болно. Амралтаа 2 хувааж авч болно.</p>
<p>◆Биед амар ажлын байраар солих</p> <p>Жирэмсэн үед эх үрийн эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс биед амар ажлын байранд хуваарилах хүсэлт гаргаж болно.</p>	<p>◆Эрэгтэй хүний хүүхэд асрах амралт (Эхнэрээ төрсний дараа хүүхэд асрах амралт авах)</p> <p>Хүүхэд төрсний дараа 8 долоо хоногийн дотор 4 долоо хоног хүртэл, 2 хувааж чөлөө авч болно.</p>
<p>◆Эх үрийн эрүүл мэндийг хамгаалах арга хэмжээ</p> <p>Эх үрийн эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдах эмчийн заавар авсан бол ажлын газартаа мэдэгдэж арга хэмжээ аваарай.</p>	<p>◆Богино цагаар ажиллах боломжтой</p> <p>3 хүртэлх насны хүүхэд өсгөж байгаа хүн хүсэлт гаргавал богино цагаар ажиллах боломжтой.</p>
<p>◆Хортой ажлын орчинд ажиллуулахгүй байх</p> <p>Хүнд юм өргөх ажил, хорт хий цацагдсан орчинд эмэгтэй ажилчин ажиллуулж болохгүй.</p>	<p>◆Өвчилсөн, гэмтэж, бэртсэн хүүхэд асрах амралт</p> <p>Сургуулийн өмнөх насны хүүхэд өсгөж багьяа ажилчин өвчилсөн, гэмтэл бэртсэн хүүхдээ асрах хэрэгтэй бол, жилд 5 өдөр (2-оос дээш хүүхэдтэй бол 10 өдөр хүртэл), 1 цагийн нэгжээр амралтын чөлөө авч болно.</p>
<p>◆Хүүхэд асрах цаг</p> <p>1 нас хүрээгүй нярай хүүхэдтэй эмэгтэйд завсарлааны цагаас гадна өдөрт 2 удаа тус бүр 30 минутын хүүхэд асрах чөлөө авч болдог.</p>	<p>◆Илүү цагаар ажиллуулахгүй байх</p> <p>3 хүртэлх насны хүүхэд өсгөж байгаа хүн илүү цагаар ажиллуулахгүй байх хүсэлт гаргаж болно.</p>
<p>◆Илүү цаг болон амралтын өдрүүд, шөнийн ээлжинд ажиллуулахгүй байх</p> <p>Илүү цаг болон амралтын өдрүүд болон шөнийн ээлжинд ажиллуулахгүй байх хүсэлт гаргаж болно.</p>	

* Тогтолцооны талаар тоймлож оруулав. Дэлгэрэнгүйг ажлын газар болон Хөдөлмөрийн товчооноос лавлана уу.

Тогтолцооны талаар дэлгэрэнгүй мэдэхийг хүсвэл, эсвэл жирэмслэлт, төрөлт, хүүхэд асрах чөлөө авахтай холбоотой асуудал гарвал нийслэл, мужийн хөдөлмөрийн товчооны Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах алба/тасгаас зөвлөгөө авна уу. Зөвлөгөөг нэргүйгээр хүлээж авна. Зөвлөгөө авагчийн нууцлалыг хамгаална. Хэрэв хүсвэл бид танай ажлын газарт хандаж хууль тогтоомж, тогтолцооны талаар тайлбарлаж өгөх боломжтой.

Зөвлөгөө өгөх газар: Нийслэл, мужийн Хөдөлмөрийн товчооны Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах алба/тасагийн холбоо барих утас (зөвлөгөө авахад үнэгүй)

Нийслэл, мужууд	Утасны дугаар	Нийслэл, мужууд	Утасны дугаар	Нийслэл, мужууд	Утасны дугаар	Нийслэл, мужууд	Утасны дугаар
Хоккайдо	011-709-2715	Токио	03-3512-1611	Шига	077-523-1190	Кагава	087-811-8924
Аомори	017-734-4211	Канагава	045-211-7380	Киото	075-241-3212	Эхимэ	089-935-5222
Иватэ	019-604-3010	Ниигата	025-288-3511	Осака	06-6941-8940	Коочи	088-885-6041
Мияги	022-299-8844	Тояма	076-432-2740	Хиого	078-367-0820	Фүкүока	092-411-4894
Акита	018-862-6684	Ишикава	076-265-4429	Нара	0742-32-0210	Сага	0952-32-7218
Ямагата	023-624-8228	Фүкүи	0776-22-3947	Вакаяма	073-488-1170	Нагасаки	095-801-0050
Фүкүшима	024-536-4609	Яманаши	055-225-2851	Тоттори	0857-29-1709	Күмамото	096-352-3865
Ибараки	029-277-8295	Нагано	026-227-0125	Шиманэ	0852-31-1161	Ойта	097-532-4025
Точиги	028-633-2795	Гифү	058-245-1550	Окаяма	086-225-2017	Миязаки	0985-38-8821
Гүнма	027-896-4739	Шизүока	054-252-5310	Широшима	082-221-9247	Кагошима	099-223-8239
Сайтама	048-600-6210	Айчи	052-857-0312	Ямагүчи	083-995-0390	Окинава	098-868-4380
Чиба	043-221-2307	Мие	059-226-2318	Токушима	088-652-2718		

Зөвлөх цаг: 8 :30-17:15 (Бямба, ням, баярын өдрүүд, жилийн эцсийн болон эхний амралтын өдрүүдээс бусад)

【Лавлагаа】 Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн тойм



Англи хэл



Хятад хэл



Португал хэл



Вьетнам хэл



Япон хэл