



みんなの テレビ

毎週 月-金 3:50 放送

当組合の事業運営に興味をもって頂いた、UHB（北海道文化放送）から取材依頼を受け、2月と3月の2回にわたり「みんなのテレビ」の番組内にて（月～金午後3：50放送）当組合で集合講習を受ける技能実習生の様子が紹介されます。※1回目の放送は2月14日に放映されました。
UHBスタッフの皆様、誠にありがとうございました。

今、世間が注目している技能実習生

何かとネガティブな話題が取り上げられることが多い昨今ですが、技能実習生である彼らが、どのような思いで日本を目指し、日々どのような生活を送っているのか？そんな疑問に答えるために、彼らの日常生活に密着したドキュメンタリー形式で、技能実習生のリアルな姿を取材して頂きました。





働き方改革法案 順次施行

[詳細は厚生労働省のホームページをご参照下さい]

従来

改定後

時間外労働の上限規制

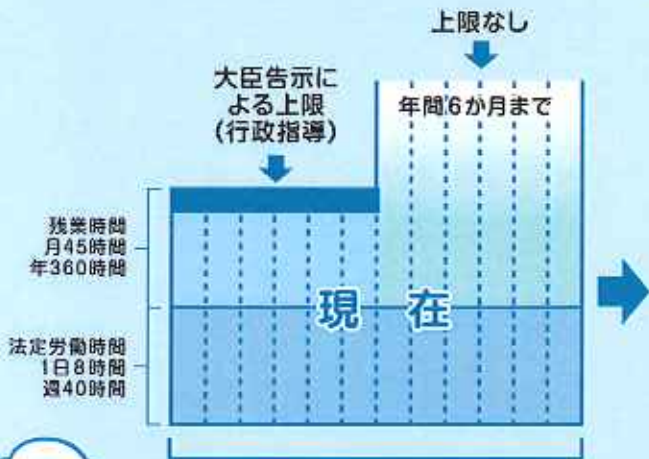
施行：2019年4月1日～
中小企業は2020年4月1日～

- ・ 限度時間
1カ月 = 45時間
1年 = 360時間など
- ・ 法定労働時間
1日 = 8時間
1週 = 40時間

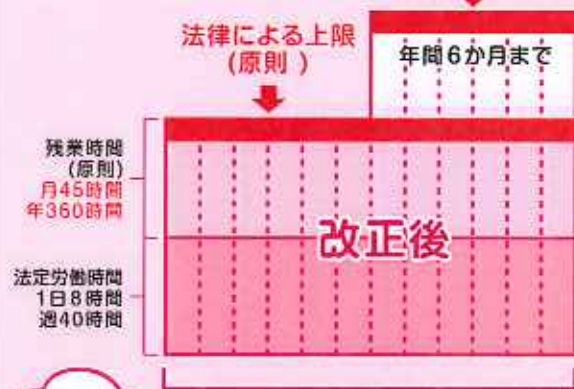


- ・ 法律による上限（原則）
1カ月 = 45時間、1年 = 360時間など
- ・ 法定労働時間
1日 = 8時間、1週 = 40時間

法律による上限（例外）
年720時間、概数月平均80時間
月100時間未満（休日労働を含む）



1年間 = 12か月
これまでは36協定を結べば、
上限なしで残業をさせることができた



1年間 = 12か月
罰則付きで残業時間の上限を規制、
これを超える残業ができなくなる

月60時間を超える残業は割増賃金率を引上げ

月60時間超の残業割増賃金率

1カ月の時間外労働 〔1日8時間・1週間40時間を超える労働時間〕		
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



月60時間超の残業割増賃金率

1カ月の時間外労働 〔1日8時間・1週間40時間を超える労働時間〕		
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

※中小企業の割増賃金率が引き上げられる

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引き上げの適用は2023年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できなかった



- ① 労働者が使用者に取得希望時季申し出る
- ② 〇月〇日に休みます
- ③ 〇月〇日に年休が成立

2019年
4月1日から
施行!!

※希望の申出がしにくいという状況があった!!

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時期を指定年5日は取得することを企業に義務付け

- ① 使用者が労働者に取得時季を指定
- ② 労働者の希望を踏まえ使用者が取得時季を指定
- ③ 〇月〇日に休んで下さい
- ④ 〇月〇日に年休が成立



中小企業だからといって猶予期間がありません
大企業と同じ日から適用です



工作方式改革法案 陆续实行

※详情请参照厚生劳动省的主页。

现在

改正后

加班时间的上限规定

实行：2019年4月1日～
中小企业为2020年4月1日～

时间限度

一个月=45小时
1年=360小时等

法定劳动时间

1天=8小时
1周=40小时



法律上的上限（原则）

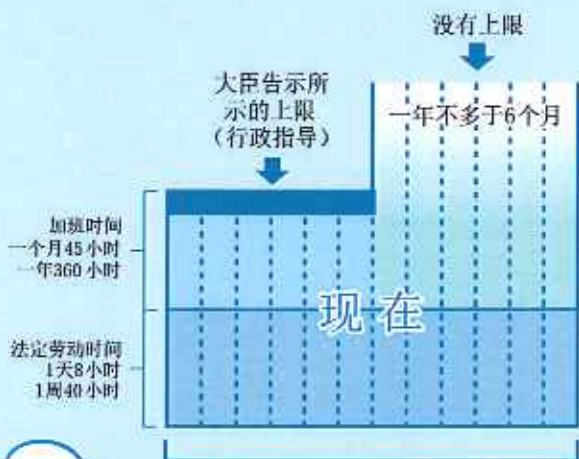
一个月=45小时 1年=360小时等

法定劳动时间

1天=8小时 1周=40小时

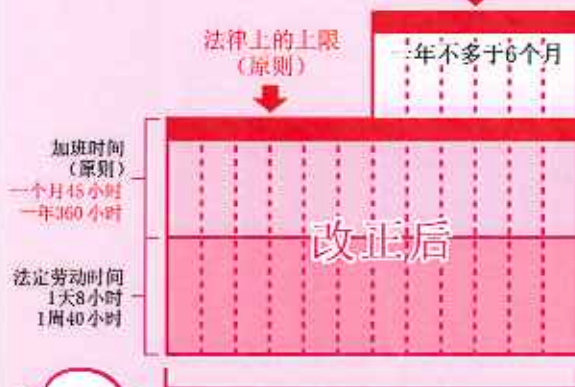
法律上的上限（例外）

一年720小时，复数个月平均80小时
一个月不满100小时（包含休息日加班）



也就是!

到现在为止如果结成36协定的话，
无上限的加班是可以的



今后!

规定附带处罚规则的加班时间的上限，
超过此规定的加班是不可以的

一个月超过60个小时加班要上调加班费比率

一个月超过60个小时的加班费比率

一个月的加班 (超过1天8小时·1周40个小时的劳动时间)		
	60小时以下	超过60小时
大企业	25%	50%
中小企业	25%	25%

总之!

一个月的加班 (超过1天8小时·1周40个小时的劳动时间)		
	60小时以下	超过60小时
大企业	25%	50%
中小企业	25%	50%

※中小企业的加班费比率是可以上调的

※在中小企业中一个月超过60个小时的加班，可上调加班费比率从2023年4月1日起适用

年度带薪休假的确切的取得

劳动者如果不自主申请，是不能取得年假的



- 1 劳动者向用人单位提出希望休假的时季
- 2 ○月○日休息
- 3 ○月○日年假成立

企业有如下义务：用人单位要听取劳动者的期望，
根据期望而指定时季，年取得日为5天

- 1 用人单位指定劳动者取得的时季
- 2 根据劳动者的希望，用人单位指定取得的时季
- 3 请于○月○日休息
- 4 ○月○日年假成立



就算是中小企业也没有延缓时间。
同大企业同一天开始适用。

※有比较难申请年假的情况出现!!

ban đã chuẩn bị xong chưa?

PHƯƠNG ÁN CẢI CÁCH CÁCH LÀM VIỆC THỰC THI TUẦN TỰ

Chi tiết thì hãy tham khảo trên trang chủ của Bộ Y Tế, Lao Động và phúc lợi xã hội Nhật Bản.

TỪ TRƯỚC ĐẾN NAY

SAU CẢI CÁCH

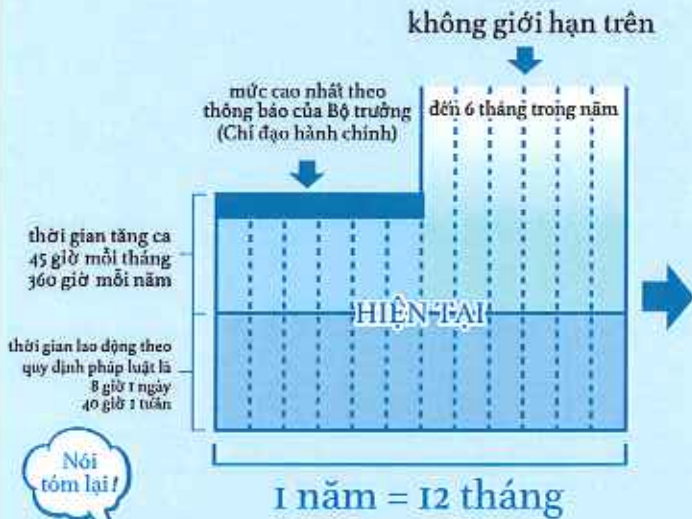
QUY ĐỊNH GIỚI HẠN CỦA SỐ GIỜ LAO ĐỘNG NGOÀI GIỜ

Thí hành: từ ngày 1 tháng 4 năm 2019, Doanh nghiệp vừa và nhỏ: từ ngày 1 tháng 4 năm 2020

- giới hạn thời gian
 - thời gian lao động theo quy định pháp luật
- 1 tháng = 45 giờ
1 năm = 360 giờ, vân vân
- 1 ngày = 8 tiếng
1 tuần = 40 giờ



- giới hạn trên theo pháp luật (nguyên tắc)
 - thời gian lao động theo quy định pháp luật
- 1 tháng = 45 giờ 1 năm = 360 giờ, vân vân
- 1 ngày = 8 tiếng 1 tuần = 40 giờ



đến hiện tại thì chúng ta có thể kí kết hiệp định 36 và cho lao động ngoài giờ không giới hạn trên.



Lần này thì đã có quy định giới hạn trên của số giờ tăng ca kèm theo quy tắc xử phạt, không thể tăng ca vượt qua số giờ đó.

tăng ca vượt quá 60 giờ trong một tháng thì nâng tỷ lệ tiền trả thêm

tỷ lệ tiền trả thêm tăng ca vượt quá 60 giờ mỗi tháng

lao động ngoài giờ trong một tháng (thời gian lao động vượt quá 40 giờ 1 tuần, 8 tiếng 1 ngày)	tỷ lệ tiền trả thêm	
	dưới 60 giờ	trên 60 giờ
doanh nghiệp lớn	25%	50%
doanh nghiệp vừa và nhỏ	25%	25%

Nói tóm lại!

tỷ lệ tiền trả thêm tăng ca vượt quá 60 giờ mỗi tháng

lao động ngoài giờ trong một tháng (thời gian lao động vượt quá 40 giờ 1 tuần, 8 tiếng 1 ngày)	tỷ lệ tiền trả thêm	
	dưới 60 giờ	trên 60 giờ
doanh nghiệp lớn	25%	50%
doanh nghiệp vừa và nhỏ	25%	50%

※ Tỷ lệ tiền trả thêm của doanh nghiệp vừa và nhỏ bị nâng lên

※ Tỷ lệ tiền trả thêm tăng ca của vượt quá 60 giờ mỗi tháng đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ thì sẽ được áp dụng từ ngày 1 tháng 4 năm 2019

Đảm bảo nhận được nghỉ phép có hưởng lương hàng năm

trước đây nếu người lao động không tự bản thân đệ trình thì không thể nhận được nghỉ phép có hưởng lương hàng năm



※ Đã có tình huống rất khó để đưa ra một lời đề nghị mong muốn!

Người sử dụng lao động nghe nguyện vọng của người lao động và dựa theo nguyện vọng đó đưa ra chỉ định thời gian, các doanh nghiệp có nghĩa vụ phải cho người lao động nhận được 5 ngày nghỉ có hưởng lương mỗi năm



Sẽ thí hành từ ngày 1 tháng 4 năm 2019! Dù là các doanh nghiệp vừa và nhỏ thì cũng không có thời gian để trì hoãn. Sẽ được áp dụng cùng ngày với các doanh nghiệp lớn.

準備できて
いますか？

働き方改革法案 順次施行

多様で柔軟な働き方の実現へおけた「働き方改革関連法」が2019年4月1日から順次施行されていきます。昨年の11月号でもお知らせしておりますが、施行が間近に迫った今これらの法案を、送出機関、組合員、技能実習生それぞれの視点から考えていきたいと思ひます。

送出機関
は？



残業時間に上限が設けられる 有給取得の形式が変化する

つまり！

入国後のトラブルを未然に防止するために

- ・これまで以上に、管理団体との情報共有
- ・実習生への丁寧な説明と適切なアドバイス

などが、求められて来るのではないのでしょうか？



技能実習生
は？



残業時間に上限が設けられる

つまり！

技能を習得するための残業時間が、これまでよりも少なくなる可能性が出てきて、実習先や送出機関に訴えたとしても、法律で定められているため要望は通らなくなる。

例えば！

実習生自身が出来ることってどんな事？

- ・スキルアップを図り時給単価を上げる
- ・実習を継続してほしい人材を目指す

実習生自身も意識を変えていく必要が出てくるかもしれません



実習実施者
は？



日本人従業員と同等に扱わなければならない

例えば！

年次有給休暇の確実な取得させるためには？

- ・実習生ごとに有給休暇の消化日数と状況を管理

例えば！

残業時間の短縮を補うためには？

- ・少ない時間で効率を上げるための業務改善
- ・労働環境の改善改革
- ・優良認定を目指す

このような考え方が必要になって来るかもしれません



做好准备了吗？

工作方式改革法案 陆续实行

为了实现多样的弹性的工作方式，从2019年4月1日起开始陆续实施《工作方式改革相关法》。去年的11号中已经通知过了，在已经面临施行的现在，想从派遣公司、组合成员、技能实习生各自的视角来考虑一下这些法案。

派遣公司



加班时间被设定了上限
取得带薪休假的形式有所变化

也就是！

- 为了对入国后的纠纷防患于未然
- 比现在更多的同管理团体共享情报
 - 向实习生更详尽的说明和适当的建议

等等，是不是想知道更多呢？



技能实习生



加班时间被设定了上限

也就是！

为了学习技能而需要的加班时间比现在可能会变少，即使向实习单位或派遣公司申诉，因着法律规定也不能达成要求。

例如！

- 实习生自己能做的事是什么呢？
- 为了提高工作技能而提高小时工资额
 - 以能成为被希望继续实习的人材为目标

实习生自身的意识可能也需要改变



实习实施方



必须同日本人员工同等待遇

例如！

- 为了让实习生能够确实取得年度带薪休假应该？
- 管理好每个实习生的带薪休假的使用天数和情况

例如！

- 为了弥补加班时间缩短应该？
- 为了在少的时间内提高工作效率而改善业务
 - 劳动环境的改善改革
 - 以优良认定为目标

这样的想法可能就变成必要的了。





PHƯƠNG ÁN CẢI CÁCH CÁCH LÀM VIỆC THỰC THI TUẦN TỰ

“Luật liên quan đến cải cách cách làm việc” hướng đến thực hiện cách làm việc mềm dẻo, đa dạng thì sẽ được áp dụng tuần tự từ ngày 1 tháng 4 năm 2019. Từ khoảng tháng 11 năm trước đã có thông báo nhưng khi sự thi hành đang tiến gần, chúng tôi mong muốn được xem xét các dự thảo này từ quan điểm của các Cơ quan phái cử, Các đối tác, Thực tập sinh.



Cơ quan phái cử

Giới hạn trên của giờ tăng ca đã được thiết lập
Hình thức nhận phép năm có lương sẽ thay đổi

Nói tóm lại!

- Để ngăn chặn trước những sự cố sẽ xảy ra sau khi đến Nhật
- Những thông tin chung chia sẻ với đoàn thể quản lý sẽ nhiều hơn bao giờ hết.
- Giải thích đến Thực tập sinh một cách cẩn thận, và đưa ra những lời khuyên thiết thực.

Nhưng họ sẽ không yêu cầu lại điều gì sao?



Thực tập sinh kỹ năng

Giới hạn trên của giờ tăng ca đã được thiết lập

Nói tóm lại!

Thời gian tăng ca để học được các kỹ năng thì khả năng sẽ bị giảm nhiều hơn so với đến thời điểm hiện tại. Ngay cả khi bạn khiếu nại đến Cơ quan tiếp nhận thực tập, Cơ quan phái cử thì yêu cầu cũng sẽ không được thông qua do đã được quy định bởi Pháp luật.

Ví dụ!

- Bản thân Thực tập sinh có thể làm được những việc gì?
- Lập kế hoạch nâng cao kỹ năng để tăng đơn giá tiền lương hàng giờ
- Nhắm đến những nhân tài mong muốn cho tiếp tục thực tập

Có lẽ bản thân Thực tập sinh cần thiết thay đổi ý thức của chính mình



Người tiếp nhận thực tập

Phải được đãi ngộ giống với nhân viên người Nhật

Ví dụ!

- Để chắc chắn có cung cấp cho ngày nghỉ có lương mỗi năm thì?
- Quản lý tình trạng và số ngày phép có lương đã được sử dụng đối với từng Thực tập sinh

Ví dụ!

- Để đền bù cho số giờ tăng ca bị rút ngắn thì ?
- Cải thiện nghiệp vụ để tăng hiệu suất làm việc với thời gian ngắn hơn
- Cải cách cải thiện môi trường làm việc
- Nhắm đến cấp giấy chứng nhận xuất sắc

Những cách suy nghĩ này có thể sẽ trở nên cần thiết



受講は完了
していますか？

外国人技能実習制度における 養成講習に関して



平成29年11月1日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行されたことにより「労働条件の確保・改善」や「技能実習計画に沿った実習の実施」などが確実に出来るように、これまでの制度が見直され、技能実習制度に関わる者（技能実習指導員、生活指導員を除く）は3年ごとに1度、主務大臣が認めた養成講習機関が実施する「養成講習」を受講し、関係法規や労災防止等の知識を習得することが義務付けられました（経過措置あり）。

また既に受講済みの組合員の皆様は、**早めに受講証明書を当組合まで送ってください。**



現在はまだ経過措置中ではありますが、今後も技能実習計画を継続される場合は（仮に優良認定を望まなくとも）全ての講習を受講することが望ましいです。

技能実習責任者
受講対象者



技能実習生を受け入れて技能実習を行わせている者又は行わせようとする者により、技能実習責任者に選任されている者（選任予定の者も含む。）

その他技能実習責任者講習を受講して、一定水準の知識を習得し、理解を深めようとする者
・技能実習責任者は、**3年ごとに1度、当講習を受講する義務**があります。

・技能実習責任者の方は経過措置により、受講義務は2020年3月31日までは適用されませんが、2020年4月1日以降は適用されますので、2020年3月31日までに受講されることをお勧めいたします。

技能実習指導員
受講対象者



技能実習生を受け入れて技能実習を行わせている者又は行わせようとする者により、技能実習指導員に選任されている者（選任予定の者も含む。）

その他技能実習指導員講習を受講して、一定水準の知識を習得し、理解を深めようとする者
・こちらの講習は、優良な実習実施者の要件である「技能実習指導員の講習」に該当します。

・技能実習指導員の方は2019年4月1日より、優良な実習実施者等の要件における加点の対象となりますので、**2019年3月31日までに受講されることをお勧め**いたします。

生活指導員
受講対象者



技能実習生を受け入れて技能実習を行わせている者又は行わせようとする者により、生活指導員に選任されている者（選任予定の者も含む。）

その他生活指導員講習を受講して、一定水準の知識を習得し、理解を深めようとする者

※こちらの講習は、優良な実習実施者の要件である「生活指導員の講習」に該当します。

※生活指導員の方は2019年4月1日より、優良な実習実施者等の要件における加点の対象となりますので、**2019年3月31日までに受講されることをお勧め**いたします。

・注意点その一

養成講習の中には、「監理団体向けの養成講習（監理責任者等講習）」と「受入機関向けの養成講習」があります。実習実施者が受講する養成講習は上記の3種類となりますので、受講の際は講習の種類を確認して下さい。

・注意点その二

開催地域によっては、講習会がすぐに満席になってしまう場合があります。受講希望の際は早めに日程をご確認の上お申込み下さい。

・注意点その三

当組合からは申込出来ません。講習に関するお問い合わせ、お申込みに関しては下記へ直接ご確認下さい。

株式会社 ウェルネット

検索

<https://www.wellnet-jp.com/gaikoku/>

TEL:0120-183-959

TEL:03-6380-1512 FAX:03-6380-1513

平日8時30分～17時30分 ※土曜・日曜・祝祭日はお休みです





新元号へ

「平成」も残り少なくなりました。

4月1日には新元号の公表が予定され、5月1日には改元です。巷では、新元号を予測する動きも広がっているようです。

経済産業省は、民間事業者に対し、情報システムの改元対応に向けた準備を呼びかけています。

ホストコンピュータ全盛時代だった前回の改元時と異なり、現在はシステム間のデータのやり取りは複雑かつ多様化しています。準備が間に合わない！という悲鳴も聞こえてきそうです。

行政機関等では改元日までにシステム改修を完了することを前提とした準備がなされていますが、改元日以降、行政機関等に提出するデータが「平成」表記のままでも有効です。

なお、改元を口実としてキャッシュカードをだまし取ろうとする詐欺や、改元に便乗した悪質な商法が広がっていることが報道されています。元号になじみの薄い実習生の皆さんが、詐欺や悪質商法に巻き込まれることのないよう、日配り気配りをお願いいたします。

