

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



こんな取扱い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



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）
<p>◆産前休業、産後休業 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> <p>◆軽易業務転換 妊娠中は他の軽易な業務への転換を請求できます。</p> <p>◆母性健康管理措置 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> <p>◆危険有害業務の就業制限 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> <p>◆育児時間 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> <p>◆時間外、休日労働、深夜業の制限 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>	<p>◆育児休業 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> <p>◆産後パパ育休（出生時育児休業） 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> <p>◆育児短時間勤務 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> <p>◆子の看護休暇 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> <p>◆所定外労働の制限 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.

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

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.

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)
<p>◆산전휴업, 산후휴업 출산 예정일 6주 전부터 쉴 수 있습니다. 출산 후에는 원칙적으로 8주 동안 일할 수 없습니다.</p> <p>◆쉬운 업무 전환 임신 중에는 다른 쉬운 업무로의 전환을 청구할 수 있습니다.</p> <p>◆모성건강관리조치 임산부 건강 진단 등으로 의사 등으로부터 지도를 받은 경우에는 회사에 신청하여 조치를 강구해 달라고 합시다.</p> <p>◆위험유해업무의 취업 제한 중량물을 취급하는 업무, 유독가스를 발산하는 장소 등에서의 업무에 여성이 종사할 수 없습니다.</p> <p>◆육아 시간 자녀가 1세 미만인 여성은 휴식 시간 외에 1일 2회 각각 30분의 육아 시간을 청구할 수 있습니다.</p> <p>◆시간 외, 휴일 노동, 심야업의 제한 시간 외 노동, 휴일 노동 또는 심야업의 면제를 청구할 수 있습니다.</p>	<p>◆육아휴업 원칙적으로 자녀의 1세 생일까지 쉴 수 있습니다. 휴업을 2회로 분할할 수도 있습니다.</p> <p>◆산후 아빠 육아휴업(출생 시 육아휴업) 자녀의 출생 후 8주 이내에 4주까지, 분할하여 2회까지 육아휴업과 별도로 취득할 수 있습니다.</p> <p>◆육아 단시간 근무 3세 미만의 자녀를 양육하는 종업원이 원하면 이용할 수 있는 단시간 근무 제도가 있습니다.</p> <p>◆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.</p> <p>◆소정 외 노동의 제한 3세 미만의 자녀를 양육하는 종업원은 소정 외 노동(잔업)의 면제를 청구할 수 있습니다.</p>

*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）
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。 ◆ 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 ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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）。 ◆ 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）。

*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	静岡	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?

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 enjoô 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 A licença de pré-parto pode ser tirada a partir de 6 semanas antes do dia previsto dia do parto. Não se pode trabalhar por 8 semanas após o parto.</p> <p>◆ Transferência ao trabalho de carga leve Durante a gravidez, pode solicitar uma mudança para outras tarefas leves.</p> <p>◆ Medidas necessárias para controle da saúde materna 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 Trabalhadoras não devem trabalhar em manuseamento de mercadorias pesadas, local onde gás prejudicial é gerado e etc.</p> <p>◆ Tempo para cuidar de filhos 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 Pode solicitar isentos de fazer horas extras, trabalhar nos feriados e trabalho noturno.</p>	<p>◆ Licença de cuidar de filhos 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) 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 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 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 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!



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 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 Selama kehamilan, Anda dapat meminta dipindahkan ke tugas ringan lainnya.</p> <p>◆Langkah-langkah manajemen kesehatan ibu Jika Anda menerima panduan dari dokter atau tenaga kesehatan profesional lainnya selama pemeriksaan kesehatan kehamilan, beritahukan kepada perusahaan dan mintalah tindakan yang harus diambil.</p> <p>◆Pembatasan pekerjaan yang berbahaya dan merugikan Perempuan tidak diperbolehkan bekerja di pekerjaan yang menangani benda-benda berat atau yang mengeluarkan gas beracun.</p> <p>◆Waktu mengasuh anak 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 Pembebasan dari lembur, hari libur, atau kerja larut malam dapat diminta.</p>	<p>◆Cuti pengasuhan anak 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) 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 Sistem jam kerja yang lebih pendek tersedia bagi karyawan yang membesarkan anak di bawah usia tiga tahun sesuai permintaan.</p> <p>◆Cuti merawat anak 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 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 Kesetaraan 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 Kesetaraan Ketenagakerjaan



Bahasa Inggris



Bahasa Tionghoa



Bahasa Portugal



Bahasa Vietnam



Bahasa Jepang

តើមានរឿងដែលពិបាកនៅកន្លែងធ្វើការដែររឺទេ?

ការប្រព្រឹត្តិដែលបណ្តាលឱ្យខាតបង់ប្រយោជន៍ដូចជាការបញ្ឈប់ក្នុងត្រាការងារ

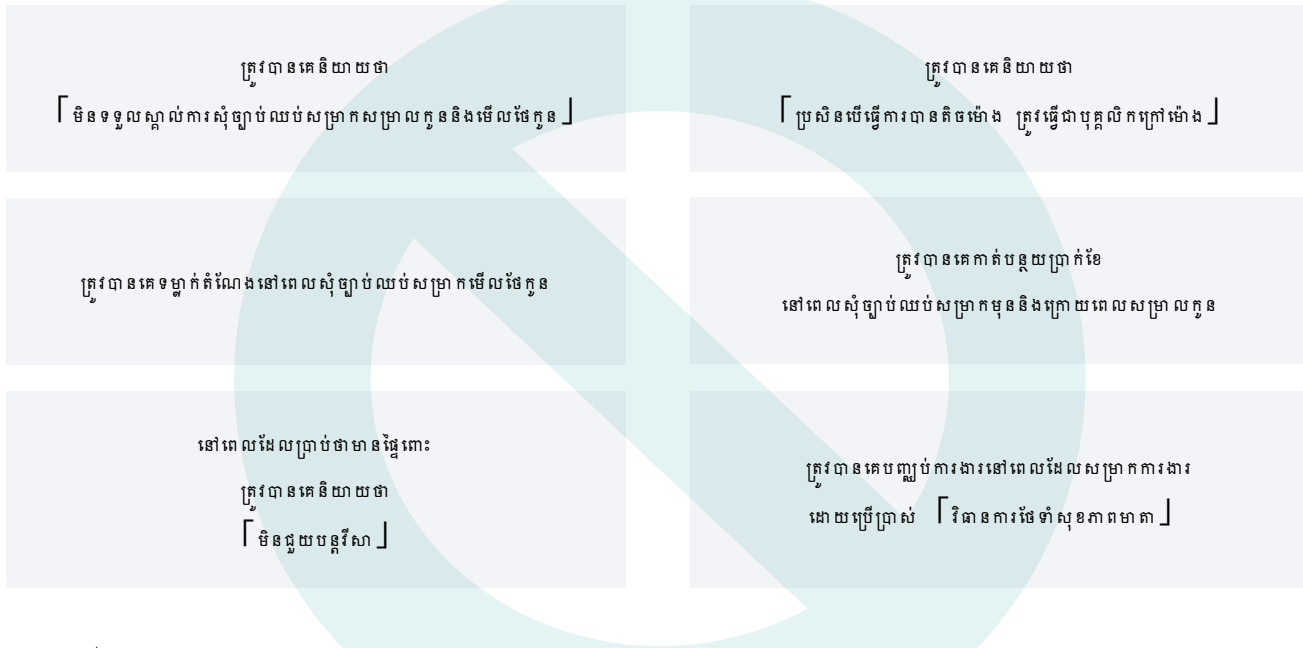
ដោយសារមូលហេតុដូចជា ការមានផ្ទៃពោះ ការសម្រាលកូន និងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមើលថែកូនជាដើម

ជារឿងដែលច្បាប់បានហាមឃាត់



មិនថាកម្មករជនជាតិជប៉ុន រឺ កម្មករជនជាតិបរទេស(ប្រភេទវីសា)ក៏ដោយ

「ការបញ្ឈប់ក្នុងត្រាការងារដោយសារការមានផ្ទៃពោះ」 ជារឿងដែលខុសច្បាប់



ឧទាហរណ៍ . . .

ហេតុអ្វីបានជាខុសច្បាប់?

- មានផ្ទៃពោះ សម្រាលកូន
- សម្រាកការងារដោយសារតែផ្ទៃពោះ
- សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមុន និងក្រោយសម្រាលកូន



បើទទួលបានការប្រព្រឹត្តិបែបនេះជារឿងខុសច្បាប់!

- បញ្ឈប់ក្នុងត្រាការងារ
- មិនត្រូវបន្តវីសាសម្រាប់ស្ត្រីទេ
- ត្រូវបានកាត់បន្ថយប្រាក់ខែ ជាដើម

សូមប្រាប់ពីធុន្ទះទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានច្បាស់ថា 「ខ្ញុំចង់បន្តការងារក្រោយពេលសម្រាលកូនរួច (បន្ទាប់ពីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមើលថែកូន) ។ 」

សូមមើលផ្នែកខាងក្រោយអំពីប្រព័ន្ធដែលអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងអំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះនិងពេលសម្រាលកូន

បន្ថែមពីលើនេះទៀត . . .

ប្រសិនបើអ្នកជួបនឹងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ

សូមពិនិត្យមើលខិត្តប័ណ្ណផ្សេងមួយទៀត



ប្រព័ន្ធដែលអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការមានផ្ទៃពោះ ការសម្រាលកូន និងការមើលថែកូន

ប្រព័ន្ធនិងវិធានការដែល កម្មករវិនិយោគនៃផ្ទៃពោះ រឺ បានសម្រាលកូនអាចប្រើប្រាស់បាន	ប្រព័ន្ធនិងវិធានការ(មួយផ្នែក)ដែល កម្មករ និង កម្មករវិនិយោគប្រើប្រាស់ប្រាស់បានក្នុងដំឡុងពេលមើលថែកូន
<ul style="list-style-type: none"> ការឈប់សម្រាកការងារមុន និង ក្រោយពេលសម្រាលកូន អាចសម្រាកការងារពីមធ្យមមុនផ្ទៃសម្រាលរំពឹងទុក ជាទូទៅ ក្រោយសម្រាលកូនយេនេសក្តាប្រាំ មិនអាចធ្វើការបានទេ ការកាត់បន្ថយការងារសម្រាលកូន អំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ អាចទាមទារការប្តូរទៅធ្វើការងារសម្រាលកូន វិធានការវិនិច្ឆ័យសុខភាពមាតា ប្រសិនបើមានការរំលោភបំពានឬគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពមាតា សូមជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យបានវិធានការ ការកំណត់ទៅលើការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ស្រ្តីមិនត្រូវធ្វើការងារដែលលើកទំនាក់ទំនងធ្ងន់ រឺនៅកន្លែងដែលមានបញ្ហាសុខភាពដើមនោះទេ ពេលវេលាវែងទំនាក់ ស្រ្តីដែលមានកូនអាចយកទំនាក់ទំនងធ្ងន់ធ្ងរធ្វើការសម្រាកដើម្បីថែទាំកូន ក្រៅពីម៉ោងសម្រាកទូទៅ ១ថ្ងៃម្តង ក្នុងម្តង ៣០ម៉ោង ការកំណត់ទៅលើការធ្វើការវិនិច្ឆ័យ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាក និងដល់យប់ត្រូវ យើងអាចធ្វើការស្នើសុំឱ្យអ្នកចេញខ្លួនធ្វើការវិនិច្ឆ័យ ធ្វើការវិនិច្ឆ័យសម្រាក និងដល់យប់ត្រូវបាន 	<ul style="list-style-type: none"> ការឈប់សម្រាកមើលថែកូន ជាទូទៅ អាចសម្រាកមើលថែកូនដល់មួយខែមុនកូនដល់ខួបប្រាំ។ លើកលែងតែការធ្វើការវិនិច្ឆ័យចែកការសម្រាកជាបន្តបន្ទាប់ ការឈប់សម្រាកមើលថែកូនរបស់ឪពុកក្រោយពេលសម្រាលកូន (ការឈប់សម្រាកមើលថែកូននៅពេលកើត) ក្នុងដំឡើងសម្រាប់ឪពុកក្រោយពេលសម្រាលកូន អាចធ្វើការសុំឱ្យឈប់សម្រាកមើលថែកូនម្តងម្កាល់៤សប្តាហ៍ ដោយបែងចែកជាម្តង ក្រៅពីការឈប់សម្រាកមើលថែកូន ការធ្វើការវិនិច្ឆ័យសម្រាប់មើលថែកូន សម្រាប់បុគ្គលិកដែលមិនមែនជាបុគ្គលិកពេទ្យ មានប្រព័ន្ធដែលធ្វើការវិនិច្ឆ័យអាចប្រើប្រាស់បានមើលថែកូន ការឈប់សម្រាកវិនិច្ឆ័យ បុគ្គលិកដែលមិនមែនជាបុគ្គលិកពេទ្យ អាចធ្វើការសុំឱ្យឈប់សម្រាកម្តងម្កាល់យេនេសក្តា១៧(ក្នុងករណីដែលមានកូនទាំងពីរ) ឬក្នុងករណីដែលមានកូនទាំងពីរ ឬក្នុងករណីដែលមានកូនម្នាក់ឯងទៅ ១៧(ក្នុងករណីដែលមានកូនម្នាក់ឯង) ដោយអាចសម្រាកម្តងម្កាល់ពីរយៈពេល១ម៉ោង ការកំណត់លើការងារវិនិច្ឆ័យ ចំពោះបុគ្គលិកដែលមិនមែនជាបុគ្គលិកពេទ្យ អាចធ្វើការសុំសុំឱ្យឈប់បំបាត់ការវិនិច្ឆ័យការងារបាន

✳ ការពន្យល់ពីប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានសង្ខេប។ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតសម្រាប់ស្ត្រីជាដើម សូមធ្វើការទំនាក់ទំនងទៅក្រុមហ៊ុនវិនិច្ឆ័យការងារ

នៅពេលដែលទំនាក់ទំនងលម្អិតពីប្រព័ន្ធ រឺ ក្នុងករណីមានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងឈប់សម្រាកពេលមានផ្ទៃពោះ ពេលសម្រាលកូន និងពេលសម្រាកមើលថែកូនជាដើម សូមធ្វើការពិគ្រោះជាមួយមន្ត្រីការងារប្រចាំខេត្តក្រុង នាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាននិងសមភាពនៃការជួសជុលបុគ្គលិក។

ទោះបីជាមិនបញ្ចេញអត្តសញ្ញាណក៏ដោយ ទទួលបានការពិគ្រោះយោបល់ផងដែរ។ ភាពឯកជនរបស់អ្នកមកពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានរក្សាទុកយ៉ាងតឹងរ៉ឹង។

ហើយប្រសិនបើមានការសំណូមពរ ក៏អាចធ្វើការពន្យល់អំពីច្បាប់និងប្រព័ន្ធទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនបានផងដែរ។

បញ្ជីលេខទូរស័ព្ទរបស់មន្ត្រីការងារប្រចាំខេត្តក្រុង នាយកដ្ឋានគាំពារបរិស្ថាននិងសមភាពនៃការជួសជុលបុគ្គលិក

ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ
ហុកតែជូ	011-709-2715	តូក្ស	03-3512-1611	ស្ទឹងត្រែង	077-523-1190	ខាហ្គាវ៉ា	087-811-8924
អណ្តូង	017-734-4211	កាណហ្គាវ៉ា	045-211-7380	ក្សេត្ត	075-241-3212	អិហ្គីរ៉េម	089-935-5222
អ៊ីវ៉ាតិ	019-604-3010	ឌីហ្គាតា	025-288-3511	អូសាកា	06-6941-8940	ទូឈិ	088-885-6041
មីយ៉ាហ្គី	022-299-8844	តុយ៉ាម៉ា	076-432-2740	ហ្សេហ្គូ	078-367-0820	ហ្វឹគឹអូកា	092-411-4894
អាគីតា	018-862-6684	អ៊ីសិហ្គាវ៉ា	076-265-4429	ណាហ្គា	0742-32-0210	សាហ្គាវ៉ា	0952-32-7218
យ៉ាម៉ាហ្គាតា	023-624-8228	ហ្វឹគឹម	0776-22-3947	វ៉ាកាយ៉ាម៉ា	073-488-1170	ណាហ្គាសាកិ	095-801-0050
ហ្វឹគឹស៊ីម៉ា	024-536-4609	យ៉ាម៉ាណាស៊ី	055-225-2851	តុគុគុ	0857-29-1709	យ៉ឹម៉ាម៉ូតុ	096-352-3865
អ៊ីប៉ារ៉ាគិ	029-277-8295	ណាហ្គាណុ	026-227-0125	ស៊ីម៉ាណិ	0852-31-1161	អយតាកា	097-532-4025
គិណិហ្គឹ	028-633-2795	ហ្វឹគឹហ្វឹ	058-245-1550	អូកាយ៉ាម៉ា	086-225-2017	មីយ៉ាសាកិ	0985-38-8821
ហ្វឹគឹម៉ា	027-896-4739	ស៊ីហ្វឹអូកា	054-252-5310	ហ្វឹគឹស៊ីម៉ា	082-221-9247	ខាហ្គុស៊ីម៉ា	099-223-8239
សៃតាម៉ា	048-600-6210	អៃឈិ	052-857-0312	យ៉ាម៉ាហ្គឹឈិ	083-995-0390	អូគិណាវ៉ា	098-868-4380
ឈិបាក	043-221-2307	មីអិ	059-226-2318	តុគឹស៊ីម៉ា	088-652-2718		

ម៉ោងធ្វើការ : ម៉ោង៨កន្លះព្រឹក ~ ម៉ោង៥:១៥នាទីល្ងាច (លើកលែងថ្ងៃអាទិត្យ ថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃធុនិងដើមឆ្នាំ)

【 ឯកសារយោង 】 សេចក្តីសង្ខេបនៃច្បាប់ស្តីពីភាពស្មើគ្នានៃឱកាសការងាររបស់បុរសនិងស្ត្រី







សាលាបង់ប្រាក់
សាលាឱន
សាលាបង់ប្រាក់
សាលាផ្គត់ផ្គង់
សាលាផ្គត់ផ្គង់

A los trabajadores,

¿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 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 Durante el embarazo, se puede solicitar cambio a otros trabajos más sencillos y menos pesados.</p> <p>◆ Medidas de cuidado de la salud materna 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 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 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 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 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) 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 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 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 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



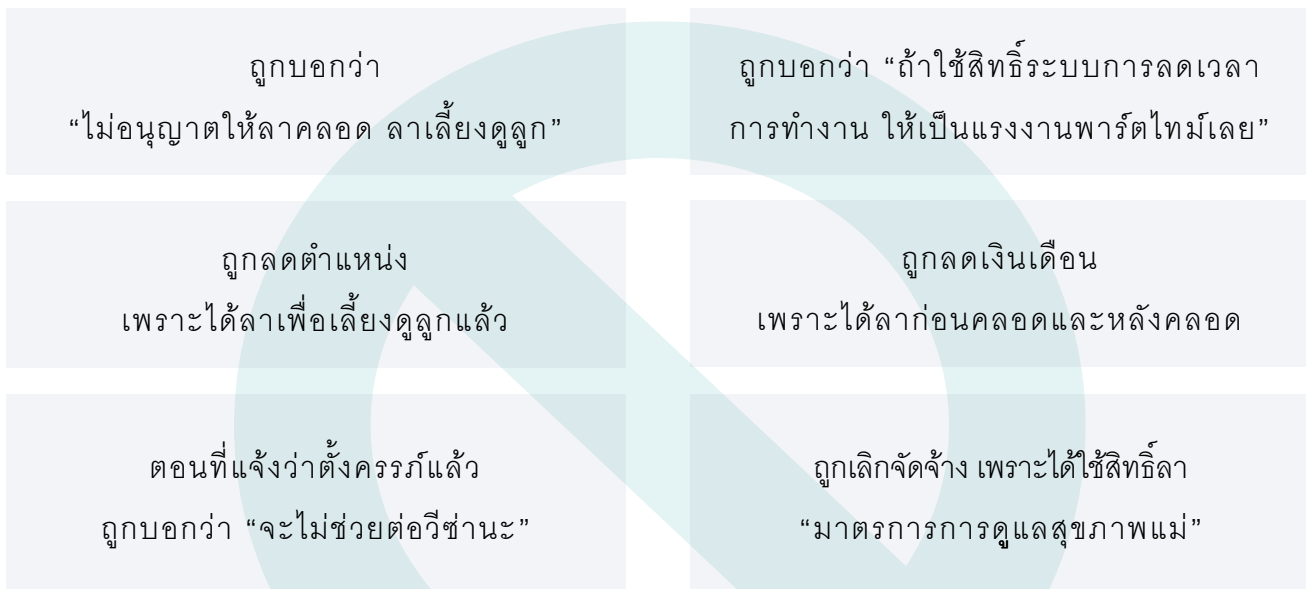
Japonés

คุณรู้สึกมีความทุกข์ใจในการทำงานหรือไม่ ?

การเลิกจ้างหรือ กระทำใดอันทำให้เสียประโยชน์โดยอ้างเหตุ
เรื่องการตั้งครรภ์ การคลอดลูก การขอลาก่อนและหลังคลอด
เป็นต้นนั้น เป็นสิ่งที่ห้ามด้วยกฎหมาย



ไม่ว่า ผู้ใช้แรงงานญี่ปุ่นหรือ ผู้ใช้แรงงานต่างชาติ(สถานภาพการพำนัก)
“เลิกจ้างเพราะตั้งครรภ์” นั้น ถือเป็น การผิดกฎหมาย !



ตัวอย่าง เช่น . . .

เพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

- ตั้งครรภ์ คลอดลูก
- ลาหยุด เพราะมีอาการแพ้ท้อง
- ได้ลาหยุดก่อนคลอดและหลังคลอด เป็นต้น

จึงถูกกระทำต่อไปนี้ ถือเป็น การผิดกฎหมาย !

- ถูกเลิกจ้าง
- ไม่ได้รับการดำเนินการต่อเวลาที่อนุญาตให้พำนัก
- ถูกลดค่าจ้าง เป็นต้น

โปรดแสดงเจตจำนงให้ชัดเจนกับบริษัทว่า

“หลังคลอด(หลังกลับจากการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูลูก) ต้องการทำงานต่อ !”

เกี่ยวกับสวัสดิการที่สามารถใช้ได้ในช่วงตั้งครรภ์ คลอดลูก โปรดผลิกดูด้านหลัง

นอกจากนี้ . . .

กรณีได้รับความเดือดร้อนจากการถูกคุกคามในที่ทำงาน
สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ในใบแทรกอีกแผ่นหนึ่ง

ระบบสวัสดิการที่สามารถใช้สิทธิได้สำหรับผู้ที่กำลังตั้งครรภ์ คลอดลูกหรือเลี้ยงลูก

ระบบหรือมาตรการที่ผู้ใช้งานหญิงที่ตั้งครรภ์ คลอดลูก สามารถใช้สิทธิได้	ระบบหรือมาตรการ(บางส่วน)ที่ผู้ใช้งานชายและหญิงที่กำลังเลี้ยงลูกอยู่ สามารถใช้สิทธิได้
<p>◆ การลาช่วงก่อนคลอดถึงคลอด สามารถลาหยุดได้นับจาก 6 สัปดาห์ก่อนวันที่กำหนดคลอด ไม่สามารถทำงานได้ 8 สัปดาห์ นับจากวันรุ่งขึ้นของวันคลอด</p> <p>◆ การขอเปลี่ยนเป็นงานที่เบา ระหว่างตั้งครรภ์ สามารถขอเปลี่ยนงานเป็นงานประเภทอื่นที่เบาได้</p> <p>◆ มาตรการการดูแลสุขภาพแม่ กรณีที่ได้รับคำแนะนำจากนายแพทย์ในการตรวจสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ เป็นต้น สามารถยื่นเรื่องต่อบริษัทเพื่อดำเนินการมาตรการ</p> <p>◆ การลดการทำงานที่อันตราย ผู้หญิงไม่สามารถปฏิบัติงานที่มีสิ่งของหนัก หรือในสถานที่ที่มีแก๊สพิษเกิดขึ้น</p> <p>◆ เวลาเลี้ยงดูลูก ผู้หญิงที่มีลูกไม่ถึง 1 ขวบ สามารถขอเวลาพักวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที นอกเหนือจากเวลาพักที่กำหนดไว้</p> <p>◆ การจำกัดการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานตอนดึก ผู้สามารถขอการยกเว้นการทำงาน การทำงานในวันหยุด และการทำงานตอนดึกได้</p>	<p>◆ การลาเลี้ยงดูลูก สามารถลาเลี้ยงดูลูกได้ในระหว่างที่ลูกยังไม่ถึง 1 ขวบ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ช่วงได้</p> <p>◆ การลาเลี้ยงดูลูกสำหรับคุณพ่อ หลังจากที่คุณแม่คลอดลูก (การลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูลูกในช่วงคลอดลูก) ระหว่าง 8 สัปดาห์ นับจากวันการคลอดลูกแล้ว สามารถใช้สิทธิได้ถึง 4 สัปดาห์ ซึ่งสามารถแยกเป็น 2 ช่วงได้ โดยคิดแยกจากการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูลูก</p> <p>◆ การลดเวลาการทำงานเพื่อเลี้ยงดูลูก สำหรับพนักงานที่มีลูกที่อายุไม่ถึง 3 ขวบ จะมีระบบสวัสดิการ การลดเวลาการทำงานในกรณีที่ต้องการ</p> <p>◆ การลาเพื่อดูแลลูก พนักงานที่เลี้ยงดูลูกในวัยก่อนเข้าโรงเรียนประถม จะสามารถลาหยุดเพิ่มเติมได้ถึงปีละ 5 วัน (กรณีที่มีลูก 2 คนขึ้นไป) เพื่อดูแลลูกที่ป่วยหรือได้รับบาดเจ็บโดยจะสามารถขอลาได้เป็นชั่วโมง</p> <p>◆ การจำกัดการทำงานนอกเวลา พนักงานที่เลี้ยงดูลูกที่อายุไม่ถึง 3 ขวบอยู่ มีระบบที่สามารถขอการยกเว้นการทำงานนอกเวลาได้</p>

** การอธิบายเรื่องระบบสวัสดิการนั้น เป็นแบบย่อๆ สำหรับรายละเอียดของเงื่อนไขในการรับสิทธิ โปรดสอบถามบริษัทหรือสำนักงานแรงงาน

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

ตารางเบอร์โทรศัพท์ ฝ่าย(แผนก)สิ่งแวดล้อมและความเสมอภาคในการจัดจ้างแรงงาน 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	คานากาวา	045-211-7380	เกียวโต	075-241-3212	เอฮิเมะ	089-935-5222
อิวาเตะ	019-604-3010	นิงาตะ	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	อิซึคาวา	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
ฟูกูชิมะ	024-536-4609	ยามานาชิ	055-225-2851	ทตโตรี	0857-29-1709	คุมาโมโตะ	096-352-3865
อิบารากิ	029-277-8295	นากาโน่	026-227-0125	ชิมานะ	0852-31-1161	โอดิซะ	097-532-4025
โทจิง	028-633-2795	กิฟุ	058-245-1550	โทยามะ	086-225-2017	มียาซากิ	0985-38-8821
กุนมะ	027-896-4739	ชิสึโอกะ	054-252-5310	ฮิโรชิม่า	082-221-9247	คาโกชิม่า	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 พระราชบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคในเรื่องการจ้างงานระหว่างชายหญิง



ภาษาอังกฤษ



ภาษาจีน



ภาษาโปรตุเกส



ภาษาเวียดนาม



ภาษาญี่ปุ่น

Nahihirapan ka ba sa trabaho?

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



Maging hapon o dayuhang manggagawa (kahit anong visa), labag sa batas ang “pagtanggap 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

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 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 Maari kang humiling na malipat sa magaan na trabaho habang buntis.</p> <p>◆ Maternity health care measure 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 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 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 Pwede kang humiling ng exemption sa overtime, trabaho sa holiday at sa gabi.</p>	<p>◆ Childcare leave 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) 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 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 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 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, lingo, pista opisyal, katapusan at simula ng taon)

[Sumanguni]
Buod ng Batas sa Equal Employment Opportunity



Ingles



Intsik



Portugal



Byetnam



Hapon

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 कानूनले 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)
<p>◆ 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।</p> <p>◆ सजिलो काम मा परिवर्तन तपाईं गर्भावस्थाको समयमा अन्य हल्का काममा स्विक गर्न अनुरोध गर्न सकिन्छ।</p> <p>◆ 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।</p> <p>◆ खतरनाक र हानिकारक काममा प्रतिबन्धहरू भारी वस्तुहरू ह्यान्डल गर्ने काम वा विषाक्त ग्यासहरू उत्सर्जन हुने ठाउँहरूमा महिलाहरूलाई काम गर्न अनुमति छैन।</p> <p>◆ बाल हेरचाह समय १ वर्ष मुनिका शिशु भएका महिलाहरूले ब्रेक समयको अतिरिक्त दिनमा २ पटक ३० मिनेटको बाल हेरचाह समय अनुरोध गर्न सक्छन्।</p> <p>◆ ओभरटाइम, बिदाको दिन, अबेर राती काममा प्रतिबन्धहरू ओभरटाइम काम, बिदाको दिन वा अबेर रातको कामबाट छुट अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ।</p>	<p>◆ शिशु स्याहार बिदा सैद्धान्तिक रूपमा, तपाईंले आफ्नो बच्चाको पहिलो जन्मदिनको अघिल्लो दिनसम्म बिदा लिन सक्नुहुन्छ। येस बिदा लाई दुई भागमा विभाजन गर्न सक्नुहुन्छ।</p> <p>◆ 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।</p> <p>◆ शिशु स्याहारको लागि छोटो काम घण्टा ३ वर्ष मुनिका बालबालिका हुर्काउने कर्मचारीहरूले चाहेको खण्डमा छोटो कार्य घण्टा प्रणाली को व्यवस्था छ।</p> <p>◆ 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।</p> <p>◆ ओभरटाइम काममा प्रतिबन्धहरू ३ वर्ष मुनिका बालबालिका हुर्काउने कर्मचारीहरूले ओभरटाइम काम छुटको लागि अनुरोध गर्न सकिन्छ।</p>

※ 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	टो कियो	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		

कार्यालय समय: बिहान ८:३० देखि बेलुका ५:१५ बजे (शनिबार, आइतबार, सार्वजनिक बिदा, र नयाँवर्ष बिदाहरू बाहेक)

[सन्दर्भ सामग्री]
समान रोजगार ऐन अवलोकन



अंग्रेजी



चिनियाँ



पोर्चुगिज



भियतनामी



जापानी

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)
<ul style="list-style-type: none">◆Nghỉ trước khi sinh, nghỉ sau khi sinh 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.◆Chuyển sang làm công việc nhẹ nhàng Bạn có thể yêu cầu chuyển sang làm công việc nhẹ nhàng khác khi mang thai.◆Biện pháp quản lý sức khỏe bà mẹ 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.◆Hạn chế làm công việc nguy hiểm, độc hại Nữ giới không được làm những công việc xử lý vật nặng hoặc công việc ở khu vực thải ra khí độc, v.v.◆Thời gian nuôi con 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.◆Hạn chế làm ngoài giờ, làm ngày nghỉ và làm ban đêm Bạn có thể yêu cầu miễn làm ngoài giờ, làm ngày nghỉ hoặc làm ban đêm.	<ul style="list-style-type: none">◆Nghỉ làm nuôi con 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.◆Nghỉ làm nuôi con dành cho bố (Nghỉ làm nuôi con khi sinh) 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.◆Rút ngắn thời gian làm việc để nuôi con 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.◆Nghỉ chăm sóc con ốm 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.◆Hạn chế làm việc ngoài giờ quy định Nhân viên đang nuôi dưỡng con dưới 3 tuổi được phép yêu cầu miễn làm việc ngoài thời gian quy định (làm thêm giờ).

*Phần 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 Việt



Tiếng Nhật



Tiếng Nhật

လုပ်ငန်းခွင်မှာစိတ်ဒုက္ခရောက်နေပါသလား?

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း၊ သည်တို့ကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကဲ့သို့ သောအကျိုးမဲ့စေရန်လုပ်ဆောင်မှုများအား ဥပဒေဖြင့် တားမြစ်ထားပါသည်။



ဂျပန်လူမျိုးလုပ်သားများ၊ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ(မည်သည့်ဗီဇာ)မဆို၊ **「ကိုယ်ဝန်ရှိလာခြင်းကြောင့်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ သည်ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည် !**

「မီးဖွားခွင့်၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ကို ယူခွင့်မပြုဘူး၊」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

「အချိန်တိုအလုပ်လုပ်တဲ့စနစ်ကိုအသုံးပြုမယ်ဆိုရင်အချိန်ပိုင်းလုပ်သားလုပ်ပါ」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူလိုက်တဲ့အတွက် ရာထူးချခြင်းခံခဲ့ရတယ်။

မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက်ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူလိုက်တဲ့အတွက် ကြောင့်လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ်။

ကိုယ်ဝန်ရှိကြောင်းပြောလိုက်တဲ့အတွက် 「ဗီဇာသက်တမ်းတိုးဖို့ အတွက်မဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ဘူး၊」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

「မိခင်၏ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းရန်စီမံဆောင်ရွက်ချက်」 ကိုအသုံးပြု၍ အလုပ်မှခွင့်ယူလိုက်လို့ အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ရတယ်။

ဥပမာ . . .

ဤကဲ့သို့သောအချက်တွေကိုအကြောင်းပြု၍

- ကိုယ်ဝန်ရှိတယ်၊ မီးဖွားတယ်
- ကိုယ်ဝန်ရှိပြီးမအီမသာဖြစ်လို့ အလုပ်မှခွင့်ယူခဲ့တယ်
- မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက်အလုပ်မှခွင့်ယူခဲ့တယ်စသဖြင့်



ဤကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းခံခဲ့ရတယ်ဆိုရင်ဤကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည်ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပါသည် !

- အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ရတယ်
- ဗီဇာသက်တမ်းမတိုးပေးခဲ့ပါ
- လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ် စသည်ဖြင့်

「မီးဖွားပြီးနောက်(ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူပြီးနောက်ပိုင်းတွင်)လည်းအလုပ်ကို ဆက်လုပ်ချင်တယ် !」 လို့ ကုမ္ပဏီကိုတိတိကျကျဆန္ဒရှိကြောင်းကိုပြောကြဆို။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် မီးဖွားစဉ်တွင်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် ပတ်သက်၍ ကျောဘက်စာမျက်နှာသို့

ထိုအပြင် . . .

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဒုက္ခပေးနေသည့် ယုတ်မှုကြောင့် ဒုက္ခရောက်နေခဲ့လျှင်လက်ကမ်းစာစောင်နောက်တစ်ဖက်ကိုစစ်ဆေးကြည့်ရှုပါ။



မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန(ရုံးခန်း)

ကိုယ်ဝန်ဆောင် - မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်

ကိုယ်ဝန်ဆောင် - မီးဖွားသည့် အမျိုးသမီးလုပ်သားက အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်

ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်နေသည့် အမျိုးသားအမျိုးသမီး လုပ်သားများအနေဖြင့် အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် စီမံဆောင်ရွက်ချက် (တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း)

- ◆ **မီးဖွားမီနှင့်မီးဖွားပြီးနောက်အလုပ်မှအနားယူခြင်း**
မီးဖွားရန်လျာထားသည့်ရက်မတိုင်မီ ၆ပတ်မှစ၍ခွင့်ယူနိုင်သည်။ မီးဖွားပြီးနောက်တွင်အခြေခံအားဖြင့် ၈ ပတ်အလုပ်လုပ်၍မရပေ။
- ◆ **သက်သာသည့်အလုပ်သို့ ပြောင်းခြင်း**
ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေစဉ်တွင်အခြားသောသက်သာသည့်အလုပ်သို့ ပြောင်းပေးရန်တောင်းဆိုနိုင်သည်။
- ◆ **မိခင်၏ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းရန်စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း**
ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ၏ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးသည့်ဆရာဝန်စသည်တို့မှ လိုက်နာရန်ညွှန်ကြားချက်ရှိခဲ့လျှင်၊ ကုမ္ပဏီသို့ တင်ပြ၍လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြပါစို့။
- ◆ **အန္တရာယ်များသည့်လုပ်ငန်းတွင်လုပ်ဆောင်ရန်ကန့်သတ်ခြင်း**
လေးပင်သည့်ပစ္စည်းများကိုတွယ်ဆောင်ရွက်ရသည့်အလုပ်၊ အဆိပ်ငွေ့ ပျံ့လွင့်သည့်နေရာများတွင်လုပ်ရသည့်အလုပ်များတွင်အမျိုးသမီးများမလုပ်ရ။
- ◆ **ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်သည့်အချိန်**
ကလေး ၁ နှစ်မပြည့်သေးသည့်အမျိုးသမီးသည် နားချိန်အပြင် ၁ နေ့လျှင် ၂ ကြိမ်အထိ မိနစ် ၃၀ စီ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်နားချိန်ပေးရန်တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။
- ◆ **အချိန်ပို အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်း ညဉ့်နက်သန်းခေါင်အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာကန့်သတ်ခြင်း။**
အချိန်ပို အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ညဉ့်နက်သန်းခေါင်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက်လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပေးရန်တောင်းဆိုခြင်းများပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

- ◆ **ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်အလုပ်မှခွင့်ယူခြင်း**
အခြေခံအားဖြင့် ကလေး ၁ နှစ်ပြည့်သည့်မှူးနေ့မှတိုင်မီနေ့အထိခွင့်ယူနိုင်သည်။ခွင့်ကို ၂ ကြိမ်ခွင့်ယူခြင်းလည်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။
- ◆ **မီးဖွားပြီးနောက်ဖခင်၏ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း (မွေးကင်းစကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း)**
ကလေးမီးဖွားပြီးနောက် ၈ပတ်အတွင်း ၄ပတ်အထိ၊ ၂ ကြိမ်အထိခွင့်ယူကာလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်မဟုတ်သည့်အခြားခွင့်အဖြစ်ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။
- ◆ **ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်အချိန်တိုအလုပ်လုပ်ခြင်း**
၃ နှစ်မပြည့်သေးသည့်ကလေးကိုပြုစုပျိုးထောင်နေသည့်ဝန်ထမ်းက ဆန္ဒရှိလျှင်အသုံးပြုနိုင်သည့်အချိန်တိုအလုပ်လုပ်ခြင်းစနစ်ရှိပါသည်။
- ◆ **နေမကောင်းသည့်ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း**
မူလတန်းကျောင်းမတက်ရသေးသည့်ကလေးကိုကျေးမွေးပြုစုစောင့်ရှောက်နေသည့်ဝန်ထမ်းသည်ရောဂါနှင့်ဒဏ်ရာရသည့်ကလေးအားလူနာစောင့်ရှောက်ခြင်းစသည်တို့ကိုဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ၁ နှစ်လျှင် ၅ ရက်အထိ (ကလေး ၂ ယောက်ကျော်ရှိလျှင် ၁၀ ရက်အထိ)၊ ၁ နာရီစီခွင့်ရယူနိုင်ပါသည်။
- ◆ **သတ်မှတ်ချိန်ထက်ပို၍အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာကန့်သတ်ခြင်း**
၃ နှစ်မပြည့်သေးသည့်ကလေးအားကျေးမွေးပြုစုနေသည့်ဝန်ထမ်းသည်သတ်မှတ်ချိန်ထက်ပို၍အလုပ်လုပ်ခြင်း (အချိန်ပိုလုပ်ခြင်း) နှင့်ပတ်သက်၍ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးရန်တောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

※ စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍ရင်းလင်းခြင်းသည်အတိုချုပ်ဖြစ်ပါသည်။အသေးစိတ်သိလိုသည့်အချက်အလက်များကိုကုမ္ပဏီနှင့်အလုပ်သမားရေးရာဌာနသို့ စုံစမ်းပါရန်။ စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍အသေးစိတ်သိလိုလျှင် သို့မဟုတ်ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားခြင်း၊ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းစသည်တို့ နှင့်ပတ်သက်သည့် ပြဿနာဖြစ်ပေါ်လျှင် မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန (ရုံးခန်း) သို့ စုံစမ်းမေးမြန်းပါရန်။ စုံစမ်းမြေးမြန်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍အမည်မဖော်လိုသူဖြစ်လျှင်လည်းလက်ခံဆွေးနွေးပါသည်။တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလာသူ၏ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးကိုတိကျစွာလိုက်နာစောင့်ထိန်းပါမည်။ ထို့အပြင် ဆန္ဒရှိခဲ့လျှင်ကုမ္ပဏီအားဥပဒေနှင့်စနစ်များအကြောင်းရှင်းပြခြင်းများလည်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန (ရုံးခန်း) ဖုန်းနံပါတ်စာရင်း

မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်
ဟော့ ကိုင်း ဒိုး	၀၁၁-၇၀၉-၇၇၁၅	တို ကျို	၀၃-၃၅၁၂-၁၆၁၁	ရှီ ဂ	၀၇၇-၅၂၃-၁၁၉၀	ခ ဂါ ဝ	၀၈၇-၈၁၁-၈၉၂၄
အ အိုး မို ရီ	၀၁၇-၇၃၄-၄၂၁၁	ခ န ဂ ဝ	၀၄၅-၂၁၁-၇၃၈၀	တို ကျို	၀၇၅-၂၄၁-၃၂၁၂	အဲ ဟိ မ ယ်	၀၈၉-၉၅၇-၅၂၂၂
အိ ဝ တေ	၀၁၉-၆၀၄-၃၀၁၀	နိ အိ ဂ တ	၀၂၅-၂၈၈-၃၅၁၁	အို ဆာ ကာ	၀၆-၆၉၄၁-၈၉၄၀	ကိုး ချို	၀၈၈-၈၈၅-၆၀၄၁
မိ ရ ဂိ	၀၂၂-၉၉၉-၈၈၄၄	တို ယာ မ	၀၇၆-၄၃၂-၂၇၄၀	ဟိ ရော ဂိုး	၀၇၈-၃၆၇-၈၅၂၀	ဖု ကု အို က	၀၉၂-၄၁၁-၄၈၉၄
အ ခိ တ	၀၁၈-၈၆၂-၆၆၈၄	အိ ရှိ ဂ ဝ	၀၇၆-၂၆၅-၄၄၂၉	န ရ	၀၇၄၂-၃၂-၀၂၁၀	စ ဂ	၀၉၅-၃၂-၇၂၁၈
ယ မ ဂ တ	၀၂၃-၆၄၇-၈၂၈၈	ဖု ကု အိ	၀၇၇၆-၂၂-၃၉၄၇	ဝါ က ယ မ	၀၇၃-၄၈၈-၁၁၇၀	နာ ဂ စ ဒီ	၀၉၅-၈၀၁-၀၀၅၀
ဖု ကု ရှိ မ	၀၂၄-၅၃၆-၄၆၀၉	ယာ မ န ရှိ	၀၅၅-၂၂၅-၂၈၅၁	တို တိုး ရိ	၀၈၅၇-၂၉-၁၇၀၉	ကု မ မို တို	၀၉၆-၃၅၂-၃၈၆၅
အိ ဘ ရ ဒီ	၀၂၉-၇၇၇-၈၂၉၅	နာ ဂ နိ	၀၂၆-၂၂၇-၀၁၂၅	ရှီ မ နဲ့	၀၈၅၂-၃၁-၁၁၆၁	အိုး အိ တ	၀၉၇-၅၂၃-၄၀၅၅
တို ချို ဂိ	၀၂၈-၆၃၃-၇၇၉၅	ဂိ ဖု	၀၅၈-၂၄၅-၁၅၅၀	အို ခ ယ မ	၀၈၆-၂၅၅-၂၀၁၇	မိ ယ ဇ ဒီ	၀၉၈၅-၃၈-၈၈၂၁
ဂွန်း မ	၀၂၇-၈၉၆-၄၇၃၉	ရှီ ဇု အို က	၀၅၄-၂၅၂-၅၃၁၀	ဟိ ရှိ ရိုး မား	၀၈၂-၂၂၁-၉၂၇၇	ခ ဂိုး ရှိ မ	၀၉၉-၂၂၃-၈၂၃၉
စိုက် တ မ	၀၄၈-၆၀၀-၆၂၁၀	အ အိ ချို	၀၅၂-၈၅၇-၀၃၁၂	ယ မ ဂု ချို	၀၈၃-၉၉၅-၀၃၉၀	အို ကီ နာ ဝ	၀၉၈-၈၆၈-၄၃၈၀
ချို ဘ	၀၄၃-၂၂၁-၂၃၀၇	မိ အဲ	၀၅၉-၂၆၂-၂၃၁၈	တို ကု ရှိ မ	၀၈၈-၆၅၂-၇၁၈၈		

လက်ခံသည့်အချိန် - ၈နာရီ ၃၀မိနစ် ~ ၁၇နာရီ၁၅မိနစ် (စနေ၊ တနင်္ဂနွေ၊ နှစ်ကုန်နှစ်သစ်မပါ)

【 ကိုးကား 】 ကျားမအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှမှုဥပဒေအကျဉ်းချုပ်



အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား



တရုတ်ဘာသာစကား



ပေါ်တူဂီဘာသာစကား



ဗီယက်နမ်ဘာသာစကား



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

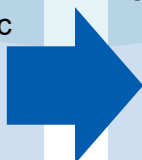
Жирэмсэн болсноо мэдэгдтэл “Визний сунгалт хийж өгөхгүй” гэж хэлсэн

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

職場でつらい思いをしていませんか？

職場におけるハラスメントは許されない行為です
被害を受けてしまったら相談しましょう



**日本人労働者・外国人労働者（在留資格）を問わず、
職場※におけるハラスメントは許されない行為です！**

※職場には、例えば出張先、業務で使用する車中、取引先との打ち合わせの場所なども含まれます。

例えば、こんな行為が該当します：

パワハラ

身体的な攻撃

殴られたり蹴られたりする

精神的な攻撃

同僚の前で「こんな簡単な日本語もわからないのか！」と怒鳴られる

過大な要求

本来の業務ではないのに
外国語の通訳をさせようとする

過小な要求

仕事を何も与えられない

個の侵害

出身国の情勢や文化を非難する

人間関係からの切り離し

同僚、上司から無視され続けている

セクハラ

上司に腰や胸を触られ、
抵抗したら、不利益な配置転換をされた

上司から食事やデートに執拗に誘われ、
苦痛を感じ、仕事に行くのがつらい

妊娠・出産、育児休業等ハラスメント

産前休業の取得を上司に相談した際、「休
みを取るなら辞めてもらう」と言われた

時間外労働の免除について上司に相談した
際、「次の査定の際は昇進しないと思え」
と言われた

ハラスメントを受けてしまったときの対処法・相談窓口は裏面へ

さらに・・・

妊娠・出産・育児休業の取得などを理由に、不利益な取り扱いを受けた時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



ハラスメントを受けてしまったら

はっきりと意思を伝えましょう

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

会社の相談窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。

社内に相談しにくいときや、相談しても一向に改善されないときは、都道府県労働局など外部の機関に相談※してください。

※相談窓口にご相談したことによる不利益取り扱いが禁止されています。

すべての企業には、ハラスメントを防止するため以下の措置を講じることが義務づけられています！

詳細は下記リンクをご覧ください。

1. 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 相談があった際の、事後の迅速かつ適切な対応
4. ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
5. （プライバシーの保護など）併せて講ずべき措置

■パンフレット（日本語）※P.20以降：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■あかるい職場応援団：

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



相談先（無料）：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

Do you have a hard time at your workplace?

**Harassment at workplaces is unpardonable.
If you get a harassment, you should consult**



Regardless of the worker's nationality (the status of residence), harassment at workplaces* is unpardonable!

※Workplaces include business trip destinations, cars used on business, places for meeting with business contacts.

For example, these acts are included in harassment:

Power harassment

Physical attack

You were hit or kicked.

Excessive demand

You were compelled to do interpretation of a foreign language that was not your designated work.

Infringement of individual rights

You were blamed for the social situations or culture of your country.

Mental attack

Your superior yelled at you in front of your colleagues, saying, "you don't understand such easy Japanese words, don't you?"

Undervalued demand

You were not given any tasks.

Separation from a relationship

You were continuously ignored by colleagues and superiors.

Sexual harassment

You were unfairly transferred because you resisted when you were touched the hip or chest by your superior.

It's hard to go to work because you are often asked for meals or dating by your superior and feel stressful.

Harassment related to pregnancy, childbirth, childcare leave, etc.

When you consulted with your superior about the maternity leave before childbirth, you were told to quit the job if you take the leave.

When you consulted with your superior about avoiding overtime work, you were told not to expect for promotion in the next evaluation.

For methods to deal with harassment and the contact for consultation, please see the other side.

Furthermore,

If you are treated unfairly because of pregnancy, childbirth or child-raising, you should check another leaflet.

If you get a harassment,

Express your feelings clearly

To put up with the situation remaining silent may worsen the situation.

Express your feelings clearly, saying, "Please stop doing that" or "I don't like it."

Get in touch with the contact of the company

Harassment at work is not a problem for an individual but a problem for a company. You should consult with a person in charge of consultation such as the Personnel Labor Management or a trustworthy superior.

If it's hard to consult in the company or things haven't improved even after the consultation, please consult with an external organization such as Employment / Equal Opportunity Division (Office), Municipal Labour Bureau.

※Being treated unfairly for consulting with the contact for consultation is prohibited.

All the companies are required to take the following measures to prevent harassment !

For details, please check the links below.

1. Clarification of employers' policies and their dissemination / enlightenment
2. Giving consultation (including accepting complaints) and preparing the necessary system to respond appropriately
3. Prompt and appropriate response when receiving consultation and after that
4. Measures for eliminating the causes of harassment and factors in the background
5. Additional Measures to be taken (such as protection of privacy)

■ Pamphlet (Japanese) ※on P.20 and after :

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ Supporter for bright workplaces:

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



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

노동자 여러분께

직장에서 힘든 일을 겪고 있진 않나요?

직장에서의 괴롭힘은 허용되지 않는 행위입니다
피해를 입었다면 상담하세요



일본인 노동자·외국인 노동자(체류자격)를 불문하고, 직장*에서의 괴롭힘은 허용되지 않는 행위입니다!

※직장에는 예를 들어 출장지, 업무용 자동차 안, 거래처와의 협의 장소 등도 포함됩니다.

예를 들어, 이런 행위가 해당됩니다:

권력 관계에 의한 괴롭힘

신체적인 공격

얻어맞거나 차이거나 한다

과다한 요구

본래의 업무가 아닌데도
외국어 통역을 시키려고 한다

개인적인 침해

출신국의 정세나 문화를 비난한다

정신적인 공격

동료 앞에서 "이렇게 간단한
일본어도 몰라?"라고 호통을 듣는다

과소한 요구

일을 아무것도 주지 않는다

인간 관계로부터의 분리

동료, 상사로부터 계속 무시당한다

성적인 괴롭힘

상사가 허리나 가슴을 만지고,
저항했더니 불이익한 배치 전환을 당했다

상사로부터 식사나 데이트를 집요하게
권유받아 고통을 느꼈고, 일하러 가기가
괴롭다

임신·출산, 육아휴직 등 괴롭힘

산전휴업 취득에 대해 상사와 상의하자,
"휴가를 낼 거라면 회사를 그만둬"라는
말을 들었다

시간 외 근로 면제에 대해 상사와 상의하자,
"다음 심사 때 승진하지 못할 거라고
생각해"라는 말을 들었다

괴롭힘을 당했을 때의 대처법·상담 창구는 뒷면에

나아가 . . .

임신·출산·육아휴업 취득 등을 이유로 불이익한 취급을
받았을 때는 다른 하나의 리플릿도 체크해 보세요.



괴롭힘을 당했다면

분명히 의사를 전합시다

참자코 참고 있으면 사태가 더욱 악화될 수 있습니다.
"그만하세요", "저는 싫습니다"라고 여러분의 뜻을 전하세요.

회사 상담 창구에 상담합시다

괴롭힘은 개인의 문제가 아니라 회사의 문제입니다. 회사의 인사노무 등의 상담 담당자나 신뢰할 수 있는 상사와 상담하세요.

사내에 상담하기 어려울 때나, 상담해도 전혀 개선되지 않을 때는 도도부현 노동국 등 외부 기관에 상담*하세요.

※상담 창구에 상담한 것을 이유로 한 불이익 취급은 금지되어 있습니다.

모든 기업은 괴롭힘을 방지하기 위해 다음의 조치를 강구할 의무가 있습니다!

자세한 내용은 아래 링크를 참조하세요.

1. 사업주의 방침의 명확화 및 그 주지·계발
2. 상담(민원 포함)에 응하고, 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비
3. 상담이 있었을 때, 사후의 신속하고 적절한 대응
4. 괴롭힘의 원인이나 배경이 되는 요인을 해소하기 위한 조치
5. (프라이버시 보호 등) 아울러 강구해야 할 조치

■팸플릿(일본어) ※P.20 이후:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■밝은 직장 응원단:

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



상담처(무료): 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	오кина와	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？

职场中受到的骚扰是不可原谅的行为
如果您受到了伤害，请咨询我们



无论您是日籍劳动者还是外籍劳动者（居留资格），
在职场*中受到的骚扰都是不可原谅的行为！

*职场也包括如出差地、工作中使用的车辆中、与商业伙伴会面的地点等。

例如，这样的行为可视为骚扰：

职权骚扰

身体上的攻击
被殴打或踢打

过度的要求
试图让您担任外语口译，
而这并不是您的本职工作

个人伤害
谴责原籍国的国情和文化

精神上的攻击
在同事面前被大声申斥
“连这么简单的日语都不懂！”

过低的要求
不给与任何工作

切断人际关系
持续被同事、上司忽视、孤立

性骚扰

被上司触摸腰部和胸部，
反抗后，被调动到待遇不好的工作岗位

被上司约饭或约会，纠缠不休，
感到痛苦，上班成了一件艰难的事

妊娠、生产、育儿休假等方面的骚扰

和上司商量产前休假的事情时，被告知“如
果要请假，那就请你辞职吧。”

和上司商量免除加班时，
被告知“下次考核时你别想得到晋升”

关于受到骚扰时的应对方法和咨询窗口，请见背面

此外……

因妊娠、生产、育儿休假等原因而遭受不利待遇时，
请查看另一份宣传单

如果您遭到骚扰

明确表明您的想法

沉默和忍耐会使事情变得更糟。
表明您的想法，如“请停止”“我不愿意”。

联系公司的咨询窗口

骚扰是公司的问题，而不是个人问题。请咨询公司的人事劳务等方面的咨询人员或其他可信赖的上司。
如果向公司内部咨询有困难，或者咨询后完全没有改善，请咨询*各都道府县的劳动局等外部机构。
*禁止因联系咨询窗口而施加不公待遇。

所有公司都有责任采取下述措施来防止骚扰！

请访问下述链接查看详情。

1. 雇主要明确其方针并广泛告知和宣导
2. 建立必要的体制，以针对咨询（包括投诉）进行适当的处理
3. 收到咨询后，事后要进行迅速且适当的处理
4. 采取措施，消除导致骚扰的原因和背景
5. 要同时采取保护隐私等的措施

■宣传册（日语）※第20页以后：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■快乐职场声援团：

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



咨询方式（免费）：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	新泻	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	静岡	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

Untuk para karyawan

Apakah Anda memiliki keluhan di tempat kerja?

Pelecehan di tempat kerja adalah perilaku yang tidak dapat diterima. Jika Anda telah menjadi korban, konsultasilah

 **Pelecehan karyawan berkewarganegaraan Jepang maupun luar Jepang pada tempat kerja※ tidak boleh dibiarkan!**

※*Tempat kerja termasuk perjalanan bisnis, di dalam kendaraan yang digunakan untuk bekerja, dan tempat di mana pertemuan diadakan dengan mitra bisnis.

Contohnya :

Pelecehan karena kekuasaan

Kekerasan Fisik

Meninju, menendang, dsb

Dituntut Lebih

Diminta untuk mengerjakan terjemahan meskipun bukan tugas seharusnya.

Pelecehan individual

Menjelekkan situasi dan budaya negara asal

Kekerasan Mental

Diteriaki "Kamu tidak mengerti bahasa Jepang yang sederhana ini?!" di depan rekan kerja lain.

Diberi tugas minimal

Tidak diberikan pekerjaan

Dijauhkan dari orang lain

Terus-menerus diabaikan oleh rekan kerja dan atasan

Pelecehan Seksual

Disentuh pinggang dan payudara saya, dan ketika saya menolak, saya dipindahtugaskan yang merugikan

Atasan saya tanpa henti mengajak saya keluar untuk makan dan kencan, saya merasa tertekan dan sulit untuk pergi bekerja

Pelecehan terkait kehamilan, bersalin, cuti pengasuhan dan pelecehan lainnya

Ketika mendiskusikan pengambilan cuti melahirkan dengan atasannya, diberitahu bahwa harus berhenti jika mengambil cuti tersebut.

Ketika mendiskusikan pengecualian lembur dengan atasannya, diberitahu untuk 'berasumsi bahwa kamu tidak akan dipromosikan pada penilaian berikutnya'.

Cara mengatasi pelecehan dan layanan konsultasi terdapat di halaman belakang

Selebihnya...

Baca selebaran lainnya saat merasa dirugikan terkait pengambilan cuti kehamilan, persalinan, atau cuti pengasuhan



Bila Anda dilecehkan

Perjelas pendapat

Diam dan menahan diri dapat membuat keadaan menjadi lebih buruk. Biarkan mereka mengetahui niat Anda dengan mengatakan, "Tolong hentikan" atau "Saya tidak mau."

Bicaralah dengan layanan konsultasi perusahaan

Pelecehan adalah masalah perusahaan, bukan masalah individu. Bicaralah dengan bagian SDM, tenaga kerja, dan staf penasihat perusahaan atau penyelia yang terpercaya.

Jika sulit untuk berkonsultasi secara internal, atau jika situasinya tidak membaik setelah berkonsultasi, berkonsultasilah dengan organisasi eksternal seperti Kantor Tenaga Kerja Prefektur*.

※Perusahaan dilarang melakukan perlakuan yang merugikan atas konsultasi karyawan.

Semua perusahaan wajib mengambil langkah-langkah berikut untuk mencegah pelecehan!

Untuk informasi lebih lanjut, lihat tautan di bawah ini.

1. Penjelasan dan sosialisasi terkait kebijakan pemilik perusahaan
2. Pembentukan sistem yang diperlukan untuk menanggapi konsultasi (termasuk keluhan) dan menanganinya dengan tepat.
3. Tanggapan yang cepat dan tepat setelah konsultasi dilakukan.
4. Langkah-langkah untuk menghilangkan penyebab dan faktor yang mendasari pelecehan.
5. Langkah-langkah yang harus diambil (terkait perlindungan privasi dsb.) yang lain.

■ Pamflet (Bahasa Jepang) ※Dari halaman 20 :

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ Akarui Shokuba Oen Dan (Organisasi Pendukung Kesejahteraan Karyawan) :

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



Narahubung konsultasi (gratis): 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 Kesetaraan Ketenagakerjaan



Bahasa Inggris



Bahasa Cina



Bahasa Portugal



Bahasa Vietnam



Bahasa Jepang

តើមានរឿងដែលពិបាកនៅកន្លែងធ្វើការដែរទេ?

ការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការជាអំពើដែលមិនអាចលើកលែងឱ្យបាន។

សូម ធ្វើ ការ ពិ ប្រក្រត យោ ប ល់ ប្រ សិ ន បើ អ្នក ជួ ប នឹង ប ញ្ហា បែ ប នេះ ។



មិនថាកម្មករជនជាតិជប៉ុន រឺ កម្មករជនជាតិបរទេស(ប្រភេទវិសា)ក៏ដោយ

ការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ ❌ ជាអំពើដែលមិនអាចលើកលែងឱ្យបាន។

❌ កន្លែងធ្វើការក្នុងបញ្ជីរដ្ឋបាល កន្លែងចុះបញ្ជីកម្មករ ទៅក្នុងរយៈពេលដែលប្រើសម្រាប់បំពេញការងារ និងកន្លែងជួបជាមួយអតិថិជនផងដែរ។

ឧទាហរណ៍ សកម្មភាពបែបនេះត្រូវបានចាត់ទុកជា

ការបៀតបៀន

<p>ការបំពានទៅលើរាងកាយ</p> <p>ត្រូវបានវាយដំ រឺ ទាក់ទាញ</p>	<p>ការបំពានទៅលើផ្នែកស្មារតី</p> <p>បញ្ជាក់ហឹងនៅមុខមុខ ឬ គួរឱ្យឆ្កើតដោយនិយាយថា 「ភាសាជប៉ុនងាយទើងក៏មិនចេះដែរ !」</p>
<p>ការទាមទារហួសកំណត់</p> <p>ការបង្ខំឱ្យធ្វើការងារដែលមិនមែនជាការត្រូវបាន ដូចជាបង្ខំឱ្យធ្វើការបកប្រែភាសាបរទេស</p>	<p>ការទាមទារដែលតិចត្រូវ</p> <p>មិនមានផ្តល់ការងារឱ្យធ្វើ</p>
<p>ការរំលោភបំពានលើបុគ្គល</p> <p>ការរិះគន់ ពិសោធន៍ ឬ ប្រយោជន៍ប្រទេសកំណើត</p>	<p>ការកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនង</p> <p>ត្រូវបានមិនគួរការងារ រឺ ផ្តាច់លើបុគ្គលមិនដើរតែជាមួយ</p>

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

<p>ត្រូវបានមេប៉ះចង្កេះ រឺ ដើមទ្រូង ហើយនៅពេលធ្វើការតវ៉ា ត្រូវបានផ្តល់ប្តូរទៅផ្នែកការងារធ្វើផ្សេងទៀតដែលទទួលបានបុណ្យបង្កើត</p>	<p>ត្រូវបានមេបង្ខំឱ្យទៅភ្នាក់ងារហាងរាំទៅដើរលេងជាមួយ ហើយមានអារម្មណ៍ថាពិបាកទៅធ្វើការ</p>
---	--

ការបៀតបៀនក្នុងការឈប់សម្រាកពេលមានផ្ទៃពោះ សម្រាលកូន និងមើលថែកូនជាដើម

<p>ពេលពិភាក្សាពីការឈប់សម្រាកមុនពេលសម្រាលកូនជាមួយម្ចាស់លើ ត្រូវបានផ្តាច់លើនិយាយថា 「មើលទៅជាស្ត្រីច្បាប់ឈប់សម្រាក នឹងបញ្ឈប់ការងារ」</p>	<p>ពេលពិភាក្សាពីការស្នើសុំមិនធ្វើការមែនម៉ោង ត្រូវបានផ្តាច់លើនិយាយថា 「នឹងមិនធ្វើការ តម្លឹងថាទេពេលធ្វើការវាយតម្លៃលើកម្រាម」</p>
---	--

របៀបដោះស្រាយនិងកន្លែងទទួលបានព័ត៌មានបន្ថែមនៅពេលទទួលបានការបៀតបៀន សូមមើលផ្នែកខាងក្រោយ

បន្ថែមពីលើនេះទៀត • • •

ប្រសិនបើអ្នក ត្រូវបាន ទទួលបាន បុណ្យបង្កើត ដោយ ការ ស្នើសុំ ច្បាប់ ឈប់ សម្រាក ពេល មាន ផ្ទៃ ពោះ សម្រាល កូន និង មើល ថែ កូន ជា ដើម សូម ពិ ភ្ជ មើ ល ខ័ ត្ត បំ ណ្ណ មួយ ផ្សេ ង ទៀ ត

ប្រសិនបើទទួលបានការបៀតបៀន

សូមប្រាប់ពីការរាយការណ៍របស់អ្នកឱ្យបានច្បាស់

ប្រសិនបើយើងនៅស្ងៀមមិននិយាយអ្វី

បញ្ហាអាចនឹងកាន់តែអាក្រក់ទៅៗ។

សូមនិយាយពីការរាយការណ៍ពីអ្នកដូចជាមិត្តភក្តិ

「សូមបញ្ជប់」 「ខ្ញុំមិនចូលចិត្តទេ」

សូមធ្វើការពិភាក្សាជាមួយនិងផ្នែកពិគ្រោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

ការបៀតបៀនមិនមែនជាបញ្ហាបុគ្គលនោះទេ តែវាជាបញ្ហារបស់ក្រុមហ៊ុន។ សូមធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកទទួលបន្ទុកផ្នែកពិគ្រោះរបស់ក្រុមហ៊ុនដូចជាផ្នែកធនធានមនុស្សនិងការងារជាដើម រឺទៅកាន់ថ្នាក់លើដែលអាចទុកចិត្តបាន។

ប្រសិនបើពិបាកធ្វើការពិគ្រោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រឺ ទោះជាពិគ្រោះរួចហើយក៏មិនទទួលបាននិរន្តរ៍ស្រាយទេ សូមធ្វើការពិគ្រោះជាមួយទីភ្នាក់ងារខាងក្រៅដូចជាមន្ទីរការងារប្រចាំខេត្តក្រុង

❌ ការទទួលបានវិបត្តិដោយសារតែធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយផ្នែកដែលត្រូវបានហាមឃាត់

ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់មានកាតព្វកិច្ចរៀបចំវិធានការដូចខាងក្រោមដើម្បីការពារមិនឱ្យមានការបៀតបៀន !

សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត សូមមើលតាមលំដាប់ខាងក្រោម

1. ត្រូវបំភ្លឺពីគោលការណ៍របស់ម្ចាស់អាជីវកម្ម ឱ្យបានទូលំទូលាយ និង បង្រៀនឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅបុគ្គលិក
2. ត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធចាំបាច់ដើម្បីឆ្លើយតបឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវពេលមានការពិគ្រោះ (ប្រកួរទាំងពាក្យបណ្តឹងផ្សេងៗ)
3. នៅពេលទទួលបានការពិគ្រោះយោបល់ ត្រូវឆ្លើយតបឱ្យបានលឿន និង សមស្រប
4. ត្រូវមានវិធានការដើម្បីលុបបំបាត់មូលហេតុដែលបង្កឱ្យមានការបៀតបៀន
5. (ការអភិបាលកិច្ច) វិធានការដែលត្រូវអនុវត្តរួមគ្នា

■ ទិន្នន័យ (ភាសាជប៉ុន) ❌ ចាប់ពីទំព័រទី២០ :

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ សមាគមន៍គាំទ្រកន្លែងការងារដែលមានភាពរីករាយ

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



កន្លែងពិគ្រោះ (ឥតគិតថ្លៃ) : បញ្ជីលេខទូរស័ព្ទរបស់មន្ទីរការងារប្រចាំខេត្តក្រុង ខាងកម្ពុជាគាំពារវិស្វកម្មនិងសមាគមនៃការជួលបុគ្គលិក

ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ	ខេត្តក្រុង	លេខទូរស័ព្ទ
ហុកៃដូ	011-709-2715	តូក្យូ	03-3512-1611	ស៊ីហ្គាកា	077-523-1190	ម៉ាហ្គារ៉ា	087-811-8924
អាម៉ុម៉ូរី	017-734-4211	កាណាហ្គាវ៉ា	045-211-7380	ក្យូតូ	075-241-3212	អិហ្សឹម៉េ	089-935-5222
អ៊ីហ្គឹតិ	019-604-3010	ឌីហ្គាតា	025-288-3511	អូសាកា	06-6941-8940	ខូឈី	088-885-6041
មីយ៉ាហ្គឹ	022-299-8844	គុយម៉ា	076-432-2740	ហ្សេណុ	078-367-0820	ហ្គីផុកា	092-411-4894
អាគិកា	018-862-6684	អ៊ីសិហ្គាវ៉ា	076-265-4429	ណាហ្គា	0742-32-0210	សាហ្គាកា	0952-32-7218
យ៉ាម៉ាហ្គាតា	023-624-8228	ហ្គីផុកា	0776-22-3947	វ៉ាកាយ៉ាម៉ា	073-488-1170	ណាហ្គាសាគិ	095-801-0050
ហ្វុគឹស៊ីម៉ា	024-536-4609	យ៉ាម៉ាណាស៊ី	055-225-2851	គុគុតុរិ	0857-29-1709	យីម៉ាម៉ូតុ	096-352-3865
អ៊ីណាហ្គឹ	029-277-8295	ណាហ្គាណុ	026-227-0125	ស៊ីម៉ាណិ	0852-31-1161	អយតាកា	097-532-4025
គិឈីហ្គឹ	028-633-2795	ហ្គីហ្វុ	058-245-1550	អូកាយ៉ាម៉ា	086-225-2017	មីយ៉ាសាគិ	0985-38-8821
ហ្គីផុកា	027-896-4739	ស៊ីហ្គឹអូកា	054-252-5310	ហ្វុជីស៊ីម៉ា	082-221-9247	ម៉ាហ្គារ៉ា	099-223-8239
សៃតាកា	048-600-6210	អៃឈី	052-857-0312	យ៉ាម៉ាហ្គឹឈី	083-995-0390	អូគិណាហ្គា	098-868-4380
ឈីណាហ្គឹ	043-221-2307	មីអិ	059-226-2318	គុគឹស៊ីម៉ា	088-652-2718		

ម៉ោងធ្វើការ : ម៉ោង៨កន្លះព្រឹក ~ ម៉ោង៥:១៥នាទីល្ងាច (លើកលែងថ្ងៃសៅរ៍អាទិត្យ ថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃឆ្នាំនិងដើមឆ្នាំ)

【 ឯកសារយោង 】 សេចក្តីសង្ខេបនៃច្បាប់ស្តីពីភាពស្មើគ្នានៃឱកាសការងាររបស់បុរសនិងស្ត្រី



ភាសាអង់គ្លេស



ភាសាចិន



ភាសាជប៉ុន



ភាសាវៀតណាម



ភាសាជប៉ុន

A los trabajadores,

¿Usted está pasando tiempos difíciles en el trabajo?

El acoso en el lugar de trabajo es un acto inaceptable
Consúltenos si ha sido víctima de ello



Independientemente de que usted sea un japonés o extranjero (tipo de visado), ¡el acoso en el lugar de trabajo* es un acto inaceptable!

*El lugar de trabajo incluye viajes de negocios, dentro del vehículo utilizado para el trabajo y los lugares de reunión con clientes.

Los ejemplos del acoso son...

Abuso de poder

Agresión física

Dar golpes, patadas, etc.

Exigencias excesivas

Obligarle a trabajar como intérprete a pesar de que esa responsabilidad no forma parte de sus tareas laborales.

Invasión de la privacidad

Criticar la situación o la cultura de su país de origen.

Abuso psicológico

Le gritan, "¿No entiendes algo tan fácil en japonés?", delante de sus compañeros.

Exigencias insuficientes

No le asignan ningún trabajo.

Aislamiento interpersonal

Ser ignorado por compañeros de trabajo o superiores.

Acoso sexual

Su superior le quiso tocar alguna parte de su cuerpo como el pecho o la cintura, y cuando se opuso, le transfirieron a un puesto diferente de manera injusta.

Su superior le insiste en ir a comer o salir juntos, lo que le hace sentir angustia y que le sea difícil ir a trabajar.

Acoso por embarazo, parto o adquisición de baja para cuidar niños

Cuando consultó con su superior sobre pedir la baja prenatal, le dijo, "Si quieres descansos, deja el trabajo".

Cuando consultó con su superior sobre no hacer horas extras, le dijo, "Tienes que entender que en la próxima evaluación no tendrás ningún ascenso".

Información en el reverso sobre qué hacer y dónde consultar en caso de ser víctima de acoso

Además...

Si ha recibido un trato injusto a causa de su embarazo, parto o adquisición de baja para cuidar niños, consulte el otro folleto además de éste.

Si es víctima de algún acoso laboral,

Expresar su voluntad claramente

Si queda callado y aguanta, pueden empeorar las cosas.

Expresar su voluntad claramente diciendo, "Deje de hacerlo conmigo, por favor" o "No me gusta que me lo haga".

Consulte con la ventanilla de consulta de su empresa

El acoso no es un problema personal, sino de la empresa. Consulte con la persona responsable de recursos humanos o asuntos laborales de su empresa o con su superior en quien pueda confiar.

Si es difícil consultar con alguien de su empresa, o si a pesar de haber consultado no hay mejora alguna, consulte con un organismo externo* como las oficinas de trabajo de su prefectura.

*Está prohibido tratar a una persona de manera injusta por haber contactado con la ventanilla de consulta.

¡Todas las empresas están obligadas a tomar las siguientes medidas para prevenir el acoso!

Haga clic en los enlaces siguientes para obtener más información.

1. Aclaración de la política de la empresa, y su divulgación y concienciación
2. Implementación del sistema necesario para responder y tratar adecuadamente las consultas (incluidas las quejas)
3. Toma de acción rápida y adecuada tras recibir una consulta
4. Medidas para eliminar las causas y los antecedentes del acoso
5. Medidas que deben adoptarse conjuntamente (protección de la privacidad, etc.)

■ Folleto (en japonés) *De la página 20 en adelante:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ Equipo de animación para un lugar de trabajo alegre:

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



Ventanillas de consulta (gratis): 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

คุณรู้สึกมีความทุกข์ใจในที่ทำงานหรือไม่ ?

การคุกคามในที่ทำงาน เป็นพฤติกรรมที่ให้อภัยไม่ได้ หากเกิดถูกคุกคาม กรุณาไปปรึกษา



ไม่ว่า ผู้ใช้แรงงานญี่ปุ่นหรือ ผู้ใช้แรงงานต่างชาติ(สถานภาพการพำนัก) การคุกคามในที่ทำงาน** เป็นพฤติกรรมที่ให้อภัยไม่ได้ !

**ความหมายของคำว่าที่ทำงานนั้น หมายรวมถึงการออกไปปฏิบัติงานนอกบริษัท หรือขณะอยู่ในรถที่ใช้ในการทำงาน หรือสถานที่จัดประชุมกับลูกค้า เป็นต้น

พฤติกรรมที่เข้าข่าย มีตัวอย่างดังนี้ :

การคุกคามโดยใช้อำนาจหน้าที่

การคุกคามทางร่างกาย

ถูกชก เตะ ต่อย

การคุกคามทางจิตใจ

ถูกเจ้านายตะคอกต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน
“ภาษาญี่ปุ่นง่าย ๆ แค่นี้ ก็ไม่เข้าใจรีไรง”

ให้ทำงานเกินหน้าที่การงาน

ให้เป็นล่าม ทั้งๆที่ไม่ใช่หน้าที่

กีดกันการทำงาน

ไม่มอบหมายงานให้ทำ

ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

ตำหนิหรือดูหมิ่นสภาพการณหรือวัฒนธรรม
ของประเทศเมืองเกิด

ตัดความสัมพันธ์

ถูกเจ้านายหรือเพื่อนร่วมงานเพิกเฉย

การคุกคามทางเพศ

ถูกย้ายแผนก หรือการงาน เมื่อต่อต้านเวลาโดนเจ้านาย
ตะตองเอวหรือหน้าอก อันทำให้สูญเสียผลประโยชน์

เพราะถูกเจ้านายชวนไปทานอาหารหรือไปเดท
ทำให้รู้สึกลำบากใจที่จะไปทำงาน

การคุกคามเรื่องการตั้งครรรภ์ การคลอด การลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูลูก

ตอนที่ปรึกษากับเจ้านายเรื่องการขอลาหยุดก่อนคลอด
ถูกบอกว่า “ถ้าจะขอลาแล้ว ก็ให้ลาออกเลยก็แล้วกัน”

ถูกเจ้านายบอกว่า “จำไว้ละกันว่า การประเมินพนักงาน
ครั้งต่อไป ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งนะ”

เกี่ยวกับวิธีการรับมือการคุกคามและช่องทางปรึกษากรณีถูกกระทำ โปรดคลิกดูด้านหลัง

นอกจากนี้ . . .

หากมีการกระทำที่ร้ายแรงทำให้เสียประโยชน์โดยอ้างเหตุเรื่องการตั้งครรรภ์ การคลอด การลาเพื่อเลี้ยงดูลูก สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ในใบแทรกอีกแผ่นหนึ่ง

กรณีฎกกระทำการคุกคาม

แสดงเจตจำนงให้ชัดเจน

หากนิ่งเฉยอดทนแล้ว

อาจทำให้สถานการณ์ยิ่งแย่ลงได้

พูดให้ชัดไปเลยเพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงว่า

“หยุด อย่าทำ” “ฉันไม่ชอบ”

ปรึกษาช่องทางปรึกษาของบริษัท

การคุกคาม ไม่ใช่ปัญหาของส่วนบุคคล แต่เป็นปัญหาของบริษัท กรุณาปรึกษากับพนักงานที่รับผิดชอบงานให้คำปรึกษา เช่น ที่รุกรการฝ่ายบุคคลของบริษัท หรือปรึกษากับเจ้านายที่ไว้วางใจได้

กรณีที่ถึงเลิจะปรึกษาภายในบริษัทหรือปรึกษาแล้วไม่ได้รับการแก้ไขสักที โปรดปรึกษา**หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานแรงงานประจำจังหวัด เป็นต้น

****การกระทำอันทำให้เสียประโยชน์ เพราะปรึกษากับช่องทางปรึกษานั้น เป็นสิ่งที่ห้ามโดยกฎหมาย**

ทุกบริษัทมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะดำเนินมาตรการต่อไปนี้เพื่อป้องกันการคุกคาม !

ดูรายละเอียดจากลิงค์ด้านล่างนี้

1. วางนโยบายของผู้ประกอบการให้ชัดเจน และประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึงพร้อมทั้งทำการส่งเสริม
2. จัดระบบที่จำเป็นเพื่อรองรับและดำเนินการให้เหมาะสมต่อคำปรึกษา(รวมถึงคำร้องทุกข์)
3. รองรับอย่างเหมาะสมและรวดเร็วในกรณีที่ได้รับคำปรึกษา
4. มาตรการแก้ไขสาเหตุหรือเบื้องหลังที่ทำให้เกิดการคุกคาม
5. มาตรการที่ควรจะทำเรื่องอื่นๆ (การป้องกันความเป็นส่วนตัว เป็นต้น)

■ แผ่นพับ(ภาษาญี่ปุ่น) **P.20 เป็นต้นไป :

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ กองเชียร์สถานที่ทำงานอย่างเร่งด่วน :

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



ช่องทางปรึกษา(ฟรี) : ตารางเบอร์โทรศัพท์ ฝ่าย(แผนก)สิ่งแวดล้อมและความเสมอภาคในการจัดจ้างแรงงาน สำนักงานแรงงานประจำจังหวัด

จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์	จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์	จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์	จังหวัด	เบอร์โทรศัพท์
ชอกโกโด	011-709-2715	โตเกียว	03-3512-1611	ชิกะ	077-523-1190	คางาวะ	087-811-8924
อาโอโมริ	017-734-4211	คานากาวา	045-211-7380	เกียวโต	075-241-3212	เอฮิเมะ	089-935-5222
อิวาเตะ	019-604-3010	นิงาตะ	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	อิซึคาวา	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
ฟูกูชิมะ	024-536-4609	ยามานาชิ	055-225-2851	ทตโตริ	0857-29-1709	คุมาโมโตะ	096-352-3865
อิบารากิ	029-277-8295	นากาโนะ	026-227-0125	ชิมิเนะ	0852-31-1161	โออิตะ	097-532-4025
โทชิจึ	028-633-2795	กิฟุ	058-245-1550	โอคายามา	086-225-2017	มียาซากิ	0985-38-8821
กุนมะ	027-896-4739	ชิสึโอกะ	054-252-5310	ฮิโรชิม่า	082-221-9247	คาโกชิม่า	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



ภาษาอังกฤษ



ภาษาจีน



ภาษาโปรตุเกส



ภาษาเวียดนาม



ภาษาญี่ปุ่น

Para sa mga manggagawa

Nahihirapan ka ba sa trabaho?

**Hindi kapatawad-tawad ang harassment sa trabaho
Kumonsulta kung ikaw ay biktima nito**



**Maging hapon o dayuhang manggagawa (kahit anong visa),
hindi kapatawad-tawad ang harassment sa lugar ng trabaho* !**

*Kasama sa lugar ng trabaho ang business trip, nasa sasakyan na gamit sa trabaho, at lugar ng pagpupulong kasama ang kasosyo sa Negosyo, atbp.

Halimbawa, kabilang dito ang sumusunod:

Power Harassment

Pisikal na pagsalakay

Binugbog, sinipa atbp.

Sobrang demanding

Ginagawang interpreter kahit na hindi ito sakop ng trabaho

Indibidwal na pag-atake

Pintasan ang sitwasyon o kultura ng bansang pinagmulan

Pagsalakay sa pag-iisip

Sinisigawan sa harap ng ibang katrabaho, "Hindi mo ba naiintindihan ang ganitong simpleng Japanese?!"

Kaunting trabaho

Hindi binibigyan ng trabaho

Pag-dedma sa mga relasyon

Hindi pinapansin ng mga katrabaho at nakatataas

Sexual Harassment

Hinawakan ng amo ko ang aking baywang at dibdib, lumaban ako, pagkatapos ay nalipat ako sa hindi magandang posisyon

Palagi akong iniimbitahan kumain at makipag-date ng amo ko, hindi ako komportable at nahirapan pumasok sa trabaho

Harassment sa panahon ng pagbubuntis, panganganak, childcare leave atbp.

Nagsabi ako sa aking amo tungkol sa pagkuha ng maternity leave, sinabihan ako "Kung mag-leave ka, dapat kang magbitiw sa trabaho"

Nagsabi ako sa aking amo tungkol sa exemption sa overtime work, sinabihan ako "Huwag mong isipin na ma-promote ka sa susunod na pagsusuri"

Tingnan ang likod tungkol sa paraan kung ano ang dapat gawin kapag nakaranas ng harassment at mga consultation desk

Sa karagdagan . . .

Mangyaring tingnan ang ibang leaflet kapag nakaranas ng hindi kanais-nais na pagtrato dahil sa pagbuntis, panganganak, pagkuha ng childcare leave, atbp.

Kung ikaw ay hinarass

Sabihin ng malinaw

Kung manatiling tahimik at pagtiyagaan mo lang, maaaring magpalala ang mga sitwasyon. Sabihin "Yamete kudasai (Tumigil po kayo)" o "Watashi wa iya desu (Hindi ko ito gusto)" para maintindihan nila ang isip mo.

Makipag-ugnayan sa consultation desk ng iyong kumpanya

Ang harassment ay isyu ng kumpanya, hindi isyu ng indibidwal. Makipag-usap sa taga-human resource affairs ng iyong kumpanya o sa isang pinagkakatiwalaang amo.

Kung mahirap kumonsulta sa kumpanya, o kung hindi man bumuti ang sitwasyon kahit kumonsulta ka, mangyaring kumonsulta sa panlabas na organisasyon gaya ng prefectural labor bureau*.

**Ipinagbabawal ang hindi magandang pagtrato dahil sa kumonsulta sa consultation desk.*

Lahat ng kumpanya ay may obligasyon na gumawa ng mga sumusunod na hakbang upang maiwasan ang harassment !

Mangyaring tingnan ang link sa ibaba para sa mga detalye.

1. Gumawa ng patakaran sa kumpanya at ipaalam at ituro ito.
2. Bumuo ng systema para makatugon nang maayos sa mga konsultasyon (pati na din mga reklamo)
3. Kumilos nang mabilis at angkop pagkatapos ng konsultasyon
4. Magsagawa ng hakbang para alisin ang sanhi o dahilan ng harassment
5. Magsagawa ng hakbang na kailangan gawin para magawa ito (Proteksyon ng privacy atbp.)

■ Polyeto (Japanese) *Mula P.20:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ Akarui Shokuba Oendan (Support for No Harassment Workplace) :

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



Consultation desk (libre): Listahan ng telepono ng Employment Environment and Equal Employment Department (Office) ng 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, lingo, pista opisyal, katapusan at simula ng taon)

[Sumanguni]
Buod ng Batas sa Equal Employment
Opportunity



Ingles



Intsik



Portugal



Byetnam



Hapon

कामदारहरूको लागि

के तपाईंलाई काममा समस्या भइरहेको छ?

कार्यस्थलमा शक्ति दुर्व्यवहार(पावर हेरास्मेन्ट) अस्वीकार्य छ यदि तपाईं पिडित हुनुहुन्छ भने सम्पर्क गर्नुहोस्



जापानी कामदार वा विदेशी कामदार(भिसाको स्थिति) को परवाह नगरी, कार्यस्थलमा दुर्व्यवहार अस्वीकार्य छ!

*कार्यस्थलका उदाहरण: कार्यस्थल, व्यावसायिक यात्रा गन्तव्य, काममा प्रयोग हुने गाडीभित्र, व्यापार साझेदारहरूसँग भेटघाट हुने ठाउँहरू आदि।

उत्पीडनका केहि उदाहरण हरु:

शक्ति दुर्व्यवहार (पावर हेरास्मेन्ट)

शारीरिक आक्रमण

कुटपिट वा लात हानेको

मानसिक आक्रमण

सहकर्मीहरूको अगाडि, "तिमीलाई यस्तो साधारण जापानी पनि थाहा छैन!" भनेर चिच्याउनु

अत्यधिक माग

वास्तविक/आवश्यक काम भन्दा भिन्न काम, जस्तै: फरक विदेशी भाषा अनुवादक काम लगाउनु

न्यूनतम माग

कुनै पनि काम नदिनु

व्यक्तिगत अधिकारको उल्लङ्घन

तपाईंको देश को स्थिति, संस्कृति, आस्था को आलोचना गर्नु

मानबिय सम्बन्धहरूबाट अलगगर्नु

सहकर्मी वा अग्रज कर्मचारीहरू बाट बेवास्ता गरिनु

यौन दुर्व्यवहार (सेक्सुअल हेरासमेन्ट)

वरिष्ठ कर्मचारी, हाकिमले कम्मर, छाती जस्ता शरीरका अंगहरू छुनु, व्यवहार गर्नु, विरोध गरेर बापत, असुविधाजनक पदमा नियुक्त गरिनु।

खानपिन र डेटिड गर्न हाकिम/मालिक द्वारा निमन्त्रणा गरिनु, त्यस्ता व्यवहारबाट नराम्रो पीडा महसुस गरि काममा जान गाह्रो हुनु।

गर्भावस्था, सुत्केरी, बालहेरचाह बिदा आदिको दुर्व्यवहार (म्याटरनिटी हेरासमेन्ट)

सुत्केरी बिदा लिने बारे सल्लाह गर्दा, [सुत्केरी बिदा लिएर काम छोड्न] दबाव दिनु।

ओभरटाइम काम छुटको बारेमा सल्लाह गर्दा, [छुट लिएमा अर्को मूल्याङ्कनमा पदोन्नति हुन्न] भनेर भन्नु, व्यवहार गर्नु।

दुर्व्यवहार/उत्पीडन समस्या सामना गर्ने विधि र परामर्श डेस्कहरू बारेमा पछाडी पेज

थप जानकारी...

गर्भावस्था, सुत्केरी, बाल हेरचाह आदिको बिदा को कारणले नराम्रो वा अनुचित व्यवहार भोग्नु भएको छ भने, कृपया अर्को पर्चा पढ्नुहोस्।



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

स्थानिय श्रम ब्यूरो रोजगार वातावरण र समानता विभाग (कार्यालय)

यदि दुर्व्यवहार गरिएको छ भने

स्पष्ट रूपमा आफ्नो विचार राख्नुहोस

तपाईंको कम्पनीको परामर्श केन्द्र मा
परामर्श गर्नुहोस

चुपचाप सहेर बस्दा स्थिति / अवस्था जन बिग्रन सक्छ।

"कृपया रोक्नुहोस् / बन्द गर्नुहोस" वा "मलाई यस्ता कुरा / व्यवहार मन पर्दैन" भनेर तपाईं लाई लागेको कुरा खुलेर भन्नुहोस्।

उत्पीडन कम्पनीको मुद्दा हो, व्यक्तिगत मुद्दा होइन। कम्पनीका कर्मचारी र श्रम मामिला को परामर्श, जिम्मेवार व्यक्ति या विश्वसनीय सुपरवाइजरसँग सल्लाह गर्नुहोस्।

यदी कम्पनी भित्र परामर्श गर्न गाह्रो हुन्छ, परामर्श गरेर पनि कुनै सुधार भएन भने, कृपया तपाईं बस्ने स्थानिय श्रम ब्यूरो जस्ता बाहिरी संस्थासँग परामर्श गर्नुहोस्।

*परामर्श डेस्कमा परामर्श गरेको कारण कुनै पनि अनुचित व्यवहार निषेधित छ।

सबै कम्पनीहरूले उत्पीडन रोक्न निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्न आवश्यक छ।

विवरणको लागि कृपया तलको लिङ्क हेर्नुहोस्।

1. व्यवसाय/कम्पनी मालिकको नीतिको स्पष्टीकरण र यसको प्रसार र प्रबुद्धता
2. परामर्श (गुनासो सहित) अनुसार उचित प्रतिक्रिया दिन आवश्यक प्रणालीको विकास
3. परामर्श पछि तत्काल र उचित समाधान
4. उत्पीडनको कारणहरू र पृष्ठभूमि कारकहरूलाई हटाउने उपायहरू
5. (गोपनीयताको संरक्षण, इत्यादि) सँगसँगै अरु अपनाउनु पर्ने उपायहरू

■ पर्चा (जापानी भाषा) * पेज.२० पछि :

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ आकारुई स्योकुबा ओएनदान :

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



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	कुमामोतो	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		

कार्यालय समय: बिहान ८:३० देखि बेलुका ५:१५ बजे (शनिबार, आइतबार, सार्वजनिक बिदा, र नयाँवर्ष बिदाहरू बाहेक)

[सन्दर्भ सामग्री]

समान रोजगार ऐन अवलोकन



अंग्रेजी



चिनियाँ



पोर्चुगिज



भियतनामी



जापानी

Bạn có đang gặp khó khăn ở nơi làm việc?

Quấy rối tại nơi làm việc là hành vi không thể dung thứ
Hãy liên hệ với chúng tôi nếu bạn là nạn nhân



Quấy rối tại nơi làm việc* là hành vi không thể dung thứ
bất kể đối với người lao động Nhật Bản hay nước ngoài (tư cách lưu trú) !

* Nơi làm việc bao gồm cả địa điểm đi công tác, trong ô tô dùng cho công việc và nơi họp với các đối tác kinh doanh, v.v.

Ví dụ như các hành vi sau đây:

Quấy rối bằng cách lạm dụng quyền lực

Tấn công về thể chất

Bị đánh hoặc đá

Tấn công về tinh thần

Bị quát mắng trước mặt đồng nghiệp:
 "Tiếng Nhật đơn giản thế này mà cũng không hiểu à?!"

Yêu cầu thái quá

Bị bắt phiên dịch tiếng nước ngoài dù đó vốn dĩ không phải công việc của mình

Yêu cầu quá ít

Không được giao bất kỳ công việc gì

Xâm phạm đến cá nhân

Bị chỉ trích đồ lỗi về tình hình hoặc văn hóa của quốc gia mình

Cô lập với người khác

Liên tục bị đồng nghiệp và cấp trên phớt lờ

Quấy rối tình dục

Bị cấp trên chạm vào eo và ngực, nếu chống cự thì bị luân chuyển công tác sang một vị trí bất lợi

Bị cấp trên liên tục mời đi ăn và hẹn hò, cảm thấy khổ sở và mệt mỏi khi phải đi làm

Quấy rối do mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, v.v.

Khi trao đổi với cấp trên về việc xin nghỉ làm trước khi sinh con thì bị trả lời rằng: "Nếu xin nghỉ thì sẽ phải thôi việc"

Khi trao đổi với cấp trên về việc miễn làm ngoài giờ thì bị trả lời rằng: "Hãy nhớ rằng nếu không làm ngoài giờ thì sẽ không được thăng chức trong đợt đánh giá tiếp theo"

Xem mặt sau để biết cách ứng phó và địa chỉ liên hệ khi bị quấy rối

Hơn nữa...

Hãy xem tờ rơi còn lại

nếu bạn bị đối xử bất lợi với lý do mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con, v.v.

Nếu không may bị quấy rối

Hãy thể hiện rõ quan điểm của bạn

Giữ im lặng và chịu đựng có thể làm cho tình hình tồi tệ hơn.

Hãy thể hiện quan điểm của bạn như: "Hãy dừng lại", "Tôi cảm thấy khó chịu".

Hãy liên hệ quấy tư vấn của công ty

Quấy rối là vấn đề của công ty, không phải vấn đề cá nhân. Hãy trao đổi với người phụ trách tư vấn về Nhân sự và Lao động, v.v. của công ty, hoặc cấp trên mà bạn có thể tin cậy.

Nếu bạn gặp khó khăn trong việc trao đổi trong công ty hoặc nếu tình hình không cải thiện ngay cả sau khi trao đổi, vui lòng trao đổi* với các tổ chức bên ngoài như Cục Lao động tỉnh, thành phố.

***Nghiêm cấm hành vi đối xử bất lợi do đã trao đổi với quấy tư vấn.**

Tất cả các doanh nghiệp đều có nghĩa vụ áp dụng các biện pháp sau đây để ngăn chặn hành vi quấy rối!

Vui lòng xem liên kết dưới đây để biết chi tiết.

1. Làm rõ chính sách của chủ doanh nghiệp và phổ biến, nâng cao nhận thức về chính sách đó
2. Trang bị hệ thống cần thiết để đáp ứng nhu cầu xin tư vấn (bao gồm cả khiếu nại) một cách hợp lý
3. Phản hồi nhanh chóng và phù hợp sau khi được xin tư vấn
4. Các biện pháp nhằm loại bỏ nguyên nhân và yếu tố cốt lõi của hành vi quấy rối
5. Cần thực hiện kết hợp các biện pháp (bảo vệ quyền riêng tư, v.v.)

■ Sổ tay (Tiếng Nhật) *Từ trang 20:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ Tổ chức hỗ trợ khuyến khích nơi làm việc cởi mở:

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



Địa chỉ liên hệ (miễn phí): 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

Sente alguma dificuldade no local de trabalho?

Assédios no local de trabalho é um ato inaceitável. Se você sofreu algum dano, consulte-nos.



Independente de você ser um trabalhador japonês ou estrangeiro (com visto), o assédio no local de trabalho* é um ato inaceitável!

*Local de trabalho também se refere, por exemplo, viagem de negócios, dentro de um carro para fins comerciais, também inclui o local de encontro com os clientes.

Por exemplo, inclui comportamentos como abaixo:

ASSÉDIO DE PODER

Agressão física

Ser espancado ou chutado, etc.

Exigências Excessivas

Exigir interpretação de língua estrangeira, embora não seja sua obrigação no trabalho.

Invasão de Privacidade

Criticar a situação ou a cultura do país de origem.

Ataque Mental

Berrar na frente de seus colegas frases tais como, "Você não entende um japonês simples como esse?!"

Carência de solicitações

Não ter trabalho para fazer.

Separação das relações humanas

Continuar a ser ignorado pelos colegas, chefes e etc.

ASSÉDIO SEXUAL

Quando o chefe pegou na cintura ou no peito e quando foi repreendido por isso, fez que fosse transferida sem nenhuma justificativa.

Quando seu chefe insiste em convidá-la para jantar ou sair juntos, você se sentirá angustiada e torna-se difícil para ir trabalhar.

ASSÉDIO SOBRE GRAVIDEZ, NASCIMENTO, LICENÇA PARA CUIDAR CRIANÇAS

Quando foi consultar seu chefe sobre a licença-maternidade, ele disse: "Se você quer folga, deve se demitir".

Quando foi consultar sobre dispensa de trabalho de horas extras com o seu chefe, ele disse: "Não pense que será promovido na próxima avaliação".

Contramedidas e balcões de consulta quando for assediado, conferir o lado reverso dessa página

Também . . .

Quando você for tratado desfavoravelmente por razões como gravidez, parto e licença para cuidar de crianças, confira nosso outro folheto

Caso tenha sido assediado

Seja franco ao expressar a sua opinião.

Fale com o balcão de consulta da sua empresa

Ficar em silêncio pode piorar as coisas. Exprese suas intenções claramente: "Por favor, pare", "Eu não gosto disso".

Assédio não é um problema pessoal, e sim, um problema da empresa. Consulte com o seu chefe, pessoal de consulta ou o responsável de recursos humanos da sua empresa.

Caso seja difícil consultar a empresa ou se não melhorar nada, consulte uma organização externa, tal como Secretaria de Trabalho das Províncias* e etc.

***É proibido o tratamento desvantajoso devido à consulta no balcão de atendimento.**

É obrigatório para as empresas tomar as seguintes medidas necessárias para prevenir assédios!

Para mais detalhes, favor consultar os seguintes links abaixo:

1. Esclarecimento da política do empresário e divulgação e esclarecimento da mesma
2. Desenvolvimento do sistema necessário para responder adequadamente às consultas (incluindo queixas)
3. Respostas rápidas e adequadas após a consulta
4. Medidas para eliminar as causas e os fatores do fundo do assédio
5. (Proteção da privacidade, etc.) Medidas a tomar em conjunto

■ Folheto (Japonês) * a partir da P.20:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ Equipe de Apoio para um ambiente de trabalho sadio:-Akarui Shokuba Ouendan:-

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



Consultas (gratuita) : Contato dos 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 consulta : 8:30 às 17:15 (exceto nos sábados, domingos, feriados e fim e início de ano)

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



Inglês



Chinês



Português



Vietnamita



Japonês

လုပ်ငန်းခွင်မှာစိတ်ဒုက္ခရောက်နေပါသလား ?

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဒုက္ခပေးနေောင့် ယုတ်နေခြင်းသည်ခွင့် မလွတ်နိုင်သည့် အပြုအမူဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ ပြုမူခြင်းခံနေခဲ့ရလျှင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးကြပါစို့။



ဂျပန်လူမျိုးလုပ်သားများ၊ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ (မည်သည့် ဝိဇာ) မဆို၊ လုပ်ငန်းခွင် * တွင်ဒုက္ခပေးနေောင့် ယုတ်ခြင်းသည်ခွင့် မလွတ်နိုင်သည့် အပြုအမူဖြစ်ပါသည် !

*လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဥပမာ-အလုပ်ဖြင့်ခရီးသွားသည့်နေရာ၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ဖြင့်အသုံးပြုသည့်ကားထဲတွင်၊ အရောင်းအဝယ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသည့်နေရာစသည်တို့လည်းပါဝင်ပါသည် !

ဥပမာ- ဤကဲ့သို့သောအပြုအမူများကအကျိုးဝင်ပါသည်။

အာဏာဖြင့်ဒုက္ခပေးနေောင့်ယုတ်မှု

ခန္ဓာကိုယ်အားတိုက်ခိုက်မှု
ထိုးကြိတ်ခံရခြင်း၊ အကန်ခံရခြင်း

အလွန်အကျွံတောင်းဆိုမှု
လုပ်ရမည့် အလုပ်မဟုတ်ဘဲနှင့် နိုင်ငံခြားဘာသာစကား ကိုစကားပြန်ပြန်ခိုင်းခြင်း

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာထိပါးမှု
မွေးဖွားသည့် နိုင်ငံ၏အခြေအနေနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ကိုရှုတ်ချခြင်း

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတိုက်ခိုက်မှု
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအရှေ့တွင် 「ဒီလောက်လွယ် တဲ့ဂျပန်စကားတောင်နားမလည်ဘူးလား ! 」 ဆိုပြီး ဆူငေါက်ခံရခြင်း

အလွန်နည်းစွာတောင်းဆိုမှု
ဘာအလုပ်မှမပေးခြင်း

ဆက်ဆံရေးမှဖယ်ထားမှု
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်နှင့် အထက်အရာရှိမှဆက် တိုက်လစ်လျူရှုမှုခံနေရခြင်း

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနေောင့်ယုတ်မှု

ခါးနှင့်ရင်သားကိုအထက်အရာရှိရဲ့ အကိုင်ခံရခြင်း၊ ခုခံလျှင်အကျိုးမရှိသည့် နေရာသို့ အပြောင်းခံရခြင်း

အထက်အရာရှိမှထမင်းအတူတူစားရန်နှင့် နှစ်ဦး တွေ့ဆုံရန်ချိန်းဖို့ တောက်လျှောက်အပြောခံနေရ ရှိစိတ်မသက်သာဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သွားရန်အတွက် စိတ်ဒုက္ခဖြစ်ခြင်း

ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းစသည်တို့ကြောင့် ဒုက္ခပေးနေောင့်ယုတ်ခြင်း

မီးဖွားမီခွင့်ပေးရန်အထက်အရာရှိအားတိုင်ပင် ဆွေးနွေးသည့်အခါ 「ခွင့်ယူမယ်ဆိုရင်အလုပ် ထုတ်မယ်」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

အချိန်ပိုမလုပ်ရန်ခွင့်ပြုဖို့ အတွက်အထက်အရာရှိအားဆွေး နွေးစဉ်တွင် 「ဒီတစ်ခါစစ်စစ်အကဲဖြတ်တဲ့အခါရာထူးမတိုး ဘူးလို့ စဉ်းစားထား」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

ဒုက္ခပေးနေောင့် ယုတ်ခြင်းခံခဲ့ရလျှင်တိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နည်း - ဆွေးနွေးရန်ကောင်တာနှင့် ပတ်သက်၍ ကျောဘက်စာမျက်နှာသို့

ထို့အပြင် . . .

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက်ခွင့်ယူခြင်း စသည့် အကြောင်းရင်းကြောင့် အကျိုးမဲ့စေရန်လုပ်ဆောင်ခြင်းများကိုခံရလျှင်လက် ကမ်းစာစောင်နှောက်တစ်စောင်ကိုလည်းဖတ်ကြည့်ပါရန်။



မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန(ရုံးခန်း)

ဒုက္ခပေးနှောင့်ယှက်ခြင်းခံနေခဲ့ရလျှင်

**ပြတ်ပြတ်သားသားမိမိရဲ့
စိတ်ခံစားချက်ကိုပြောကြစို့။**

ကုမ္ပဏီ၏တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရေးကောင်တာမှာဆွေးနွေးကြစို့။

နှုတ်ဆိတ်ပြီးသည်းခံနေလျှင်အခြေအနေကထပ်ပြီးဆိုလားခြင်းလည်းရှိတတ်ပါသည်။ 「မလုပ်နဲ့。」 「ကျွန်တော်/မ မကြိုက်ဘူး。」 လို့ သင့်ရဲ့ စိတ်ခံစားချက်ကိုပြောကြစို့။

ဒုက္ခပေးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည်ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပြဿနာမဟုတ်ဘဲလူ့ဘောင်တစ်ခုလုံးရဲ့ပြဿနာဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ဝန်ထမ်းရေးရာစတုလက်ခံဆွေးနွေးသူတာဝန်ခံနှင့်ယုံကြည်ရသည့်အထက်အရာရှိအားတိုင်ပင်ဆွေးနွေးကြပါစို့။ ကုမ္ပဏီအတွင်းတွင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်ခက်ခဲသည့်အခါနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသော်လည်းလုံးဝကောင်းမွန်လာခြင်းမရှိလျှင်မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာနစသည့်ကုမ္ပဏီ၏ပြင်မအဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ* ပြုလုပ်ပါရန်။
*ဆွေးနွေးရေးကောင်တာတွင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသောကြောင့်အကျိုးယုတ်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းများကိုတားမြစ်ထားပါသည်။

ကုမ္ပဏီများအားဒုက္ခပေးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကိုကာကွယ်တားဆီးရန်အတွက်အောက်ဖော်ပြပါစီမံဆောင်ရွက်မှုများကိုဆောင်ရွက်ရန်ချမှတ်ထားပါသည် ! အသေးစိတ်ကိုအောက်ပါလင့်ခ်တွင်ကြည့်ရှုပါရန်။

- ၁. လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်၏ပေါ်လစီကိုသိသာထင်ရှားစွာဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်၎င်းကိုအသိပေးခြင်း၊ ပညာပေးခြင်း
- ၂. တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း(မကျေနပ်၍တိုင်ကြားခြင်းအပါအဝင်)အပေါ်မူတည်၍ သင့်လျော်စွာစီမံဆောင်ရွက်ရန်အတွက်လိုအပ်သည့်စနစ်ကိုမွမ်းမံခြင်း
- ၃. တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းရှိခဲ့လျှင်၊ ထိုနောက်ပိုင်းတွင်လျင်မြန်သင့်လျော်စွာကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ၄. ဒုက္ခပေးနှောင့်ယှက်ခြင်း၏အကြောင်းရင်းနှင့်ဖြစ်စဉ်များ၊ ဖြစ်ရသည့်အချက်အလက်များကိုပြေလည်သွားရန်အတွက်ဆောင်ရွက်ခြင်းအပါအဝင်ပြုလုပ်သင့်သည့်စီမံဆောင်ရွက်ချက်များ
- ၅. (ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ကိုထိန်းသိမ်းကာကွယ်ခြင်းစသည့်)တို့ကိုအတူတကွဆောင်ရွက်ရမည့်စီမံဆောင်ရွက်ချက်

- လက်ကမ်းစာစောင်(ဂျပန်ဘာသာစကား)※P.၂၀ နောက်ပိုင်း
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>
- ရွှင်လန်းတက်ကြွသည့်လုပ်ငန်းခွင်အားပေးရေးအဖွဲ့ -
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



တိုင်ပင် ဆွေး နွေး ရမည့် နေ ရာ (အ ခ မဲ့) - မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန(ရုံးခန်း)ဖုန်းနံပါတ်များ

မြို့တော်နှင့်စီရင်စု	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်
ဟော့ကိုင်းဒိုး	၀၁၁-၇၀၉-၂၇၁၅	တိုကျို	၀၃-၃၅၁၂-၁၆၁၁	ရှိဂ	၀၇၇-၅၂၃-၁၁၉၀	ခဂါဝ	၀၈၇-၈၁၁-၈၂၄၄
အအိုးမိုရိ	၀၁၇-၇၃၄-၄၂၁၁	ခနဂဝ	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
မိရဂိ	၀၂၂-၂၉၉-၈၈၄၄	တိုယာမ	၀၇၆-၄၃၂-၂၇၄၀	ဟိရောဂိုး	၀၇၈-၃၆၇-၀၈၂၀	ဖုကုအိုက	၀၉၂-၄၁၁-၄၈၉၄
အခိတ	၀၁၈-၈၆၂-၆၆၈၄	အိရှိဂဝ	၀၇၆-၂၆၅-၄၄၂၉	နရ	၀၇၄၂-၃၂-၀၂၁၀	စဂ	၀၉၅-၃၂-၇၂၁၈
ယမဂတ	၀၂၃-၆၂၄-၈၂၈၈	ဖုကုအိ	၀၇၇၆-၂၂-၃၉၄၇	ဝါကယမ	၀၇၃-၄၈၈-၁၁၇၀	နဂစီ	၀၉၅-၈၀၁-၀၀၅၀
ဖုကုရှိမ	၀၂၄-၅၃၆-၄၆၀၉	ယာမနရှိ	၀၅၅-၂၂၅-၂၈၅၁	တိုတိုးရိ	၀၈၅၇-၂၉-၁၇၀၉	ကုမမိတို	၀၉၆-၃၅၂-၃၈၆၅
အိဘရခီ	၀၂၉-၂၇၇-၈၂၉၅	နဂနိ	၀၂၆-၂၇၇-၀၁၂၅	ရှိမနဲ့	၀၈၅၂-၃၁-၁၁၆၁	အိုးအိတ	၀၉၇-၅၃၂-၄၀၂၅
တိုချိုဂိ	၀၂၈-၆၃၃-၂၇၉၅	ဂိဖု	၀၅၈-၂၄၅-၁၅၅၀	အိုခယမ	၀၈၆-၂၅၅-၂၀၁၇	မိယဇခီ	၀၉၈၅-၃၈-၈၈၂၁
ဂွန်းမ	၀၂၇-၈၉၆-၄၇၃၉	ရှိဇအိုက	၀၅၄-၂၅၂-၅၃၁၀	ဟိရှိရိုးမား	၀၈၂-၂၂၁-၉၂၇၇	ခဂိုးရှိမ	၀၉၉-၂၂၃-၈၂၃၉
စိုက်တမ	၀၄၈-၆၀၀-၆၂၁၀	အအိချို	၀၅၂-၈၅၇-၀၃၁၂	ယမဂုချို	၀၈၃-၉၉၅-၀၃၉၀	အိုကီနာဝ	၀၉၈-၈၆၈-၄၃၈၀
ချိုဘ	၀၄၃-၂၂၁-၂၃၀၇	မိအဲ	၀၅၉-၂၆၆-၂၃၁၈	တိုကုရှိမ	၀၈၈-၆၅၂-၇၁၈၈		

လက်ခံသည့်အချိန်- ၈နာရီ၃၀မိနစ်~၁၇နာရီ၁၅မိနစ်(စနေ၊ တနင်္ဂနွေ၊ နှစ်ကုန်နှစ်သစ်ပိတ်ရက်မပါ)

【ကိုးကား】 ကျားမအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှမှုဥပဒေအကျဉ်းချုပ်



Ажилчин та

Ажлын байрандаа аливаа дарамтлалд өртөж байна уу?

Ажлын байран дээр дарамтлах нь хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй үйлдэл юм. Хэрэв та ийм байдалд өртсөн бол холбоо барина уу.



Ажилчныг иргэншил (Япон ба гадаад), оршин суух статусаар ялгаварлаж* дарамтлахыг хүлээн зөвшөөрч болохгүй!

* Ажлын байранд жишээлбэл, томиллолтоор явах газар, албаны машин, бизнесийн туншүүдтэй уулзах газрууд орно.

Жишээлбэл доорх үйлдлийг хэлнэ:

Эрх мэдлийн дарамт

Биед гар хүрэх

Зодох, өшиглөх

Хэтрүүлж шаардах

Хийх ёстой ажил биш байтал гадаад хэлний орчуулга хийхийг шаардах

Хувь хүн руу чиглэсэн халдлага

Эх орны байдал, соёлыг доромжлох

Сэтгэцийн халдлага

Хамт олныхоо өмнө "Ийм энгийн япон үг ч мэдэхгүй гэж үү!" гэж хашгирч доромжлох

Үл тоомсорлох

Ямар ч ажил хийлгэдэггүй

Харилцаанаас салгах

Хамтран ажиллагсад, дарга нар үл тоомсорлох

Бэлгийн дарамт

Дарга миний бэлхүүс, цээжинд хүрч, эсэргүүцсэн чинь зүй бусаар намайг өөр ажилд томилсон.

Дарга хамтдаа хоол идэх, болзохыг тулган шаардаж, сэтгэл санааны даралттай байдгаас болж ажилдаа явах дургүй болсон.

Жирэмслэлт, төрөлт, хүүхэд асрах чөлөө авах гэх мэт үед дарамтлах

Жирэмсний амралтаа авах талаар даргатайгаа зөвлөлдөхөд "Чи амрах бол ажлаасаа гарах хэрэгтэй" гэж хэлсэн.

Даргатайгаа илүү цагаар ажиллахаас чөлөөлөх талаар зөвлөлдөхөд "Дараагийн үнэлгээнд дэвшинэ гэж битгий бодоорой" гэж хэлсэн.

Дарамт шахалтанд өртсөн үед хэрхэх тухай мэдээлэл авах, зөвлөгөө өгөх газартай холбогдохыг хүсвэл арын хуудаснаас үзнэ үү.

Түүнчлэн.....

Жирэмслэлт, төрөлт, хүүхэд асрах чөлөө авсан гэх мэт шалтгаанаар танд зүй бусаар хандсан бол товхимолоос үзэж дэлгэрэнгүй мэдээлэл аваарай.

Хэрэв та дарамт шахалтанд өртсөн бол

Үзэл бодлоо тод илэрхийлэх

Дуугүй тэвчээд өнгөрөх нь нөхцөл байдлыг улам дордуулж болзошгүй юм.

“Болиоч”, “Надад таалагдахгүй байна” гэж өөрийн үзэл бодлоо тод илэрхийл.

Ажлын газрын зөвлөх хэсэгтэй холбогдож зөвлөгөө авах

Дарамт шахалт бол хувь хүний асуудал биш байгууллага нийтийн асуудал юм. Ажлын газрын боловсон хүчин, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан хүн эсвэл итгэж болох даргатайгаа ярилцаж зөвлөгөө аваарай.

Хэрэв ажлын газар дээр зөвлөлдөхөд хүндрэлтэй, эсвэл зөвлөлдсөний дараа сайжрахгүй бол Нийслэл, мужийн хөдөлмөрийн товчоо гэх мэт гадны байгууллагад* д хандана уу.

* Зөвлөгөө өгөх газарт хандсан хэмээн ажилчдад зүй бус харьцахыг хориглодог.

Бүх аж ахуйн нэгжүүдэд дарамт шахалтаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд дараах арга хэмжээ авахыг шаарддаг!

Дэлгэрэнгүйг доорх линкээс үзнэ үү.

1. Байгууллагын чиг баримтлалыг тодорхойлох, түүнийг түгээн дэлгэрүүлэх, соён гэгээрүүлэх
2. Зөвлөгөө, хүсэлт (гомдлуудыг оруулаад)-нд зохих ёсоор хариу өгөх, шаардлагатай тогтолцоог бүрдүүлэх
3. Зөвлөгөө, хүсэлтийг хүлээж авсны дараа шуурхай, зохих хариу арга хэмжээ авах
4. Дарамтлалын шалтгаан, суурь хүчин зүйлийг арилгах арга хэмжээ авах
5. (Хувийн нууцыг хамгаалах г.м.) хамтад нь арга хэмжээ авах

■ Товхимол (Япон хэлээр) *Хуудас 20-иас хойш:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

■ Ажлын байрны таатай орчин бүрдүүлэхийг дэмжих баг:

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp



Зөвлөгөө өгөх газар: Нийслэл, мужийн Хөдөлмөрийн товчооны Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах алба/тасгуудын холбоо барих утас (зөвлөхөд үнэ төлбөргүй)

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	Хирошима	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	Миэ	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