タガログ語

Para sa mga manggagawa

Nahihirapan ka ba sa trabaho?

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

⚠ **Maging hapon o dayuhang manggagawa (kahit anong visa), labag sa batas ang "pagtanggal sa trabaho dahil sa pagbuntis" !**

Sinabihan ako na hindi papayagan ang maternity o child care leave	Sinabihan ako na kung gusto kong magtrabaho ng maikling oras, maging part-timer daw ako
Na-demote ako pagkatapos kumuha ng child care leave	Nabawasan ang sahod ko pagkatapos kumuha ng leave bago at matapos manganak
Pagkatapos kong ipaalam ang aking pagbuntis, sinabihan ako na hindi ako tutulungan magrenew ng visa	Tinanggal ako sa trabaho pagkatapos kong mag-absent dahil sa paggamit ng "Maternity health care measure"

Halimbawa・・・

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

➡

Labags sa batas kapag ganito ang pagtrato!
- Tinanggal sa trabaho
- Hindi pinayagan magrenew ng visa
- Binawasan ang sahod atbp.

Sabihin ng malinaw sa kumpanya na
"Nais kong bumalik sa trabaho pagkatapos manganak (childcare leave)!"

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

Sa karagdagan・・・

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
Employment Environment and Equal Employment Department (Office), Prefectural Labor Bureau

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

Sistema at panukala na magagamit ng mga babaeng mangagawa sa pagbuntis at panganganak

◆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.

◆Pagpalit sa magaan na trabaho
Maari kang humiling na malipat sa magaan na trabaho habang buntis.

◆Maternity health care measure
Kapag sinabihan ka ng doctor sa regular na tsek up, mangyaring sabihin ito sa kumpanya upang magawan ng hakbang.

◆Pagbabawal sa mapanganib na trabaho
Hindi pinapayagan magtrabaho kung saan magbubuhat ng mabigat na bagay o may mga bumubugang nakalalason na gaas.

◆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.

◆Limitadong mag-overtime, magtrabaho sa holiday at sa gabi
Pwede kang humiling ng exemption sa overtime, trabaho sa holiday at sa gabi.

Sistema at panukala (isang bahagi) na magagamit ng parehong lalaki at babaeng manggagawa sa pag-alaga ng bata

◆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.

◆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.

◆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.

◆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.

◆Limitadong overtime
Ang mga manggagawa na may anak na wala pang 3 taong gulang ay maaaring humiling ng exemption mula sa overtime.

*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 detalyle 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

令和５年３月作成 不利益取扱禁止（タガログ語）