

日本国内で就労する外国人の方へ

労働条件 ハンドブック



厚生労働省
都道府県労働局
労働基準監督署

日本で働く外国人労働者のみなさま、 職場でのこんなトラブルで困っています

日本には、働く人の労働条件や健康・安全を確保し、仕事や通勤でケガや病気になった場合の補償をするなどを内容とする働く人を守るためのいろいろな法律があります。これらの法律は、あなたがどこの国籍の方であっても、日本人労働者と等しく適用されます。このパンフレットでは、このような日本の労働法の主なものをご紹介します。

また、外国人労働者を対象にして、母国語によって労働問題についての相談が無料でできる相談機関もあります。あなたが、万が一、日本の職場で次のようなトラブルに巻き込まれた場合などには、最寄りの「外国人労働条件相談コーナー」や「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。



給料がもらえない

一生懸命働いたのに給料日に賃金が支払われませんでした。社長は今はお金がないから少し待ってくれと言いますが、とても不安です。



突然解雇された

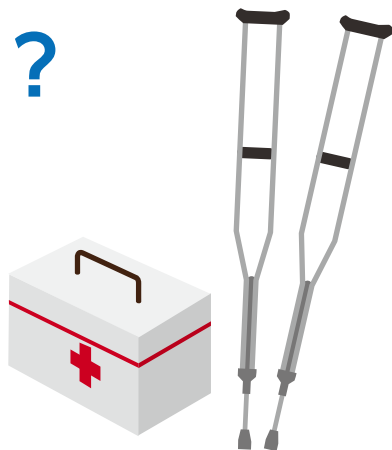
突然、社長から「明日から来なくていい」と言われました。急に解雇されたら生活に困ってしまいます。



残業代が出ない

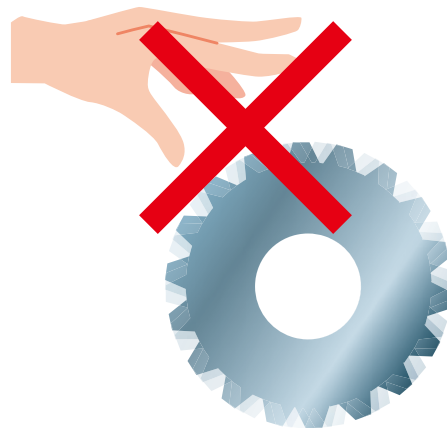
毎日残業していたのに、給料明細を見たら残業代が少ししか出ていません。どうしても納得いきません。

せんか？



労災保険の手続を してくれない

仕事中にケガをして働けません。治療費や休んでいる間の生活費が心配です。



危険な作業でケガをしそう

職場では少しでもミスをするとうケガをしてしまいそうな危険な作業があります。きちんとした安全対策をとってほしいです。



労働条件が分からない

労働条件については、会社から口頭で簡単な説明だけしか受けていないのではっきり分かりません。きちんと労働条件を知りたいです。

まずはこのハンドブックで、
あなたの職場の労働条件が適正か、
確認しましょう。

CONTENTS

■ ケーススタディ	—————	P.01	■ 労働者災害補償保険法	—————	P.10
■ 労働基準法	—————	P.03	■ よくあるご質問	—————	P.11
■ 労働契約法	—————	P.08	■ 相談窓口紹介	—————	P.14
■ 最低賃金法	—————	P.08	■ 外国人労働者相談コーナー	—————	裏表紙
■ 労働安全衛生法	—————	P.09			

日本の労働基準法等労働関係法令には以下のようなものがあります（抜粋）。

1 労働基準法

01 均等待遇 (第3条)

使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、賃金や労働時間などの労働条件について、差別的な取扱いをしてはなりません。

02 強制労働の禁止 (第5条)

使用者は、精神または身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはなりません。

03 中間搾取の禁止 (第6条)

何人も、法律で許される場合のほか、他人の就業に介入して利益を得てはなりません。

04 労働基準法違反の契約 (第13条)

使用者と労働者が取り決めた労働条件が、労働基準法で定める基準に満たない場合は、労働基準法で定める労働条件が適用されます。

05 契約期間 (第14条)

労働契約は、期間の定めをする場合は、その長さは3年が上限とされています。

ただし、①高度の専門的知識等を有する労働者との間の労働契約および満60歳以上の労働者との間の労働契約については上限5年、②一定の事業（建設工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約についてはその期間が上限とされています。

06 労働条件の明示 (第15条)

使用者は、労働者を採用する際には、次の労働条件を明示する必要があります。

【必ず明示しなければならない事項】

①労働契約の期間、②有期の労働契約を更新する場合の基準、③就業の場所・従事する業務の内容、④労働時間（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇等）、⑤賃金（金額、計算・支払の方法、賃金の締切日・支払日）、⑥昇給に関する事項、⑦退職に関する事項（解雇の理由を含む）

【定めをする場合には明示しなければならない事項】

⑧退職金の対象者、計算・支払の方法、支払の時期、⑨賞与、臨時の賃金などに関する事項、⑩労働者が負担する食費・作業用品などの事項、⑪職場の安全衛生に関する事項、⑫その他（職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職、旅費の支払など）

使用者は、上記①～⑤と⑦については、書面（労働者の希望によりファクシミリや電子メール・SNS等でもよい。）で明示する必要があります。

また、使用者は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、上記の事項に加えて、次の事項を文書の交付などにより速やかに明示しなければなりません。（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条）

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④雇用管理改善等に関する相談窓口

*厚生労働省のHPから、外国人労働者向け労働条件通知書をダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

07 賠償予定の禁止（第16条）

労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約は禁止されています。（実際に発生した損害の賠償を求めることまでを禁止するものではありません。）

08 解雇制限（第19条）

1 使用者は、労働者が業務上の負傷または疾病によって療養のために休業している期間およびその後30日間は、解雇できません。

2 使用者は、女性労働者については、労働基準法に基づいて産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）および産後8週間は休業することができますが、この休業期間中とその後の30日間は、解雇できません。

解雇制限：次の期間、労働者を解雇することはできません

業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間

+

その後30日間

産前6週間・産後8週間の休業期間

+

その後30日間

解雇の予告 (第20条)

労働者を解雇する場合、少なくとも 30 日前にその予告をする必要があります。この予告をしない場合、平均賃金の 30 日分を支払う必要があります。これは、解雇予告手当といわれます。なお、平均賃金とは、解雇通告の日以前の 3 か月間の賃金総額をその期間の総日数で割った金額です。

ただし、予告の日数は、1 日について平均賃金を支払うことで、その日数を短縮できます。例えば、10 日分の平均賃金を支払えば 20 日前の解雇予告、20 日分の平均賃金を支払えば 10 日前の解雇予告でもよいことになります。



退職時等の証明 (第22条)

労働者が退職する時に以下の①～⑤の事項について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。また、解雇予告を受けた労働者が、解雇の理由について証明書を請求した場合も、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。ただし、労働者の請求しない事項を記載してはなりません。

①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合にはその理由）

金品の返還 (第23条)

労働者が退職する場合には、使用者は、未払の賃金等を、労働者から請求があった後 7 日以内に支払わなければなりません。

賃金の支払 (第24条)

使用者は、賃金を、①通貨で、②労働者に対し直接に、③全額、④毎月 1 回以上、⑤一定期日を定めて、支払わなければなりません。なお、金融機関の口座への振込による賃金支払も認められています。

休業手当 (第26条)

使用者は、自らの責に帰すべき事由により、労働者を休業させる場合には、休業手当（平均賃金の 60%）を支払う必要があります。

14 労働時間・休憩・休日の原則（第32条、第34条、第35条）

使用者は原則として、1週40時間、1日8時間以内で労働者を働かせなければなりません。また、労働時間が1日当たり6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には60分の休憩を与える必要があります。さらに毎週1日か、もしくは4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。

なお、農業、畜産・水産業については上記規定は適用されません。

15 36協定に定める延長時間数の限度とその周知の必要性（第36条）

1 使用者が従業員の過半数代表と時間外・休日労働に関する労使協定（以下「36協定」）を適法に締結し、労働基準監督署に届け出た場合、同協定の範囲内で時間外・休日労働を行わせることができます。

2 36協定に定める時間外労働の延長時間数は1か月45時間および年360時間以内で定めることが原則です（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は、1か月42時間および年320時間以内）。

3 例外として特別の事情があって臨時の必要がある場合には2の基準を超えることが可能ですが、その場合も以下の限度を遵守しなければなりません。

- 年間の時間外労働時間数は年720時間以内
- 単月は、時間外労働と休日労働を合算した時間数が100時間未満
- 直前の2か月、3か月、4か月、5か月および6か月の期間における時間外労働と休日労働を合算した時間数の1か月当たりの平均時間は80時間以内。
- 時間外労働が1か月45時間を超える月は年6か月以内



(※) 3については、建設業、自動車運転業務等には2024年4月1日から適用（一部例外あり）、新商品等の研究開発業務は適用除外となっています。

4 以上の基準を満たした36協定を常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが使用者に義務づけられています。

16 時間外・休日労働および深夜の割増賃金（第37条）

使用者が時間外、深夜（午後10時～午前5時）、休日に労働者を労働させた場合には、以下の割増率による割増賃金を支払わなければなりません。

- 時間外労働割増賃金・・・25%以上の率
- 深夜労働割増賃金・・・25%以上の率
- 休日労働割増賃金・・・35%以上の率

また、1か月に60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は50%です。現在は大企業のみ適用されていますが、中小企業についても、2023年4月から適用されます。

17 年次有給休暇 (第 39 条、第 136 条)

1 使用者は 6 か月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して以下の年次有給休暇（以下、年休）を与えなければなりません。

●一般の労働者（週の所定労働日数が 5 日以上または週の所定労働時間が 30 時間以上の労働者）

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	1 0	1 1	1 2	1 4	1 6	1 8	2 0

●週所定労働時間が 30 時間未満の労働者

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
4 日	169～216 日	7	8	9	1 0	1 2	1 3	1 5
3 日	121～168 日	5	6	6	8	9	1 0	1 1
2 日	73～120 日	3	4	4	5	6	6	7
1 日	48～72 日	1	2	2	2	3	3	3

2 労働者が時季指定した日に年休取得されることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者に時季変更権が認められます。また、労使協定の締結により、付与された年休のうち 5 日を超える日数分につき、計画年休制度を導入することが可能です。また、同じく労使協定の締結により、5 日の範囲内で時間単位年休を設けることも認められています。

3 使用者に対し、2019 年 4 月 1 日以降に 1 0 日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者を対象に、1 年以内に 5 日の年休付与義務が課せられています。

4 年休は権利が発生した日より 2 年間で消滅します。使用者は年休を取得した労働者に対して不利益な取扱いをなすことが禁止されています。

18 就業規則と制裁規定の制限 (第 89 条、第 91 条)

労働者を常時 1 0 人以上使用する使用者は、就業規則（労働時間、賃金、懲戒等に関する規定）の作成および届出が必要です。就業規則は必ず常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが義務づけられています。

就業規則に懲戒処分の一つとして減給制裁規定を定める場合、減給は 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半分を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の 1 0 分の 1 を超えてはなりません。

～外国人労働者を雇用する皆様へ～

文化的差異から、外国人労働者は日本の労働慣行等について不慣れなところがあります。そのため就業規則や労働条件通知書の内容について、外国人労働者から質問があった際は密にコミュニケーションをとっていただき、働きやすい職場環境の整備をしていただきますようお願いいたします。

2 労働契約法

01 期間の定めのない労働契約の場合の解雇 (第16条)

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとされ、無効となります。

02 有期労働契約の場合の解雇 (第17条)

使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間中に労働者を解雇することはできません。

03 無期労働契約への転換 (第18条)

有期労働契約が、同一の使用urerとの間で通算5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換することができます。

04 有期労働契約労働者の雇い止め (第19条)

有期労働契約は原則として契約期間が満了すれば終了します。しかし、解雇と社会通念上同視できると認められる場合や、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合に、労働者からの契約更新の申出を使用者が拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前と同じ労働条件で契約の申込みを承諾したものとみなされます。



3 最低賃金法

01 最低賃金の種類 (第9条、第15条)

最低賃金には、次の2種類があります。

- 1 地域別最低賃金** 都道府県ごとに、必ず定められる最低賃金。産業や職種にかかわらず、それぞれの都道府県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。
- 2 特定最低賃金** 特定の産業について定められる最低賃金。(全ての産業に定められているものではない。)

02 最低賃金の効力 (第4条、第6条)

- 1** 使用者は、労働者に対して最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。
- 2** 労働者と使用者との間で、最低賃金に達しない賃金を支払う労働契約を締結しても、その賃金額は無効となります。その場合、最低賃金と同額の賃金を支払う契約がなされたものとみなされます。
- 3** 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。
- 4** 派遣労働者には派遣先に適用される最低賃金が適用されます。

4 労働安全衛生法

01 危険および健康障害の防止措置

事業者は、労働者の危険または健康障害を防止するために、安全装置の設置、保護具の着用、適切な作業方法の指示など法令で定められた措置を講じなければなりません。

高所作業における開口部に覆い・囲い等の設置、プレス・木工機械等の適切な安全装置の設置および点検、有害物の適切な管理 等

02 安全衛生教育（第59条）

事業者は、労働者を雇い入れまたは配置転換する場合には、必要な安全衛生教育を実施し、また、法令で定める危険・有害な業務に従事させる場合には教育を実施しなければなりません。

03 就業制限（第61条）

事業者は、危険物・有害物の取扱い等法令で定める作業には、資格を有する労働者以外に従事させてはなりません。
〈法令で定める業務〉

- クレーン(つり上げ荷重5トン以上のもの)の運転
- フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン以上のもの)の運転
- 移動式クレーン(つり上げ荷重1トン以上のもの)の運転
- ガス溶接
- 玉掛け業務(つり上げ荷重1トン以上のクレーン等に係るもの)
- 車両系建設機械(機体重量が3トン以上のもの)の運転 等

04 健康診断（第66条）

事業者は、労働者を雇い入れる際および法定の期間ごとに、法令で定める事項について労働者の健康診断を行わなくてはなりません。

- 一般健康診断 … 労働者に対し、雇入れ時および定期（1年以内に1回※）などに健康診断を実施
※深夜業等に従事する労働者等については、配置替え時および6か月以内ごとに1回実施
- 特殊健康診断 … 有害業務に従事する労働者※に対し、雇入れ時、配置替え時および一定期間ごとに特別の項目についての健康診断を実施
※石綿業務等に従事させたことのある労働者で現に使用しているものについても実施

05 面接指導（第66条の8）

事業者は、週当たり40時間を超える労働時間が月80時間を超える労働者から申出があったときは、過重労働による健康障害防止のための医師による面接指導を行わなければなりません。

06 ストレスチェック（第66条の10）

事業者は、50人以上の労働者を使用する事業場において、定期的（1年以内に1回）にストレスチェックを実施し、その結果、高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行わなければなりません。

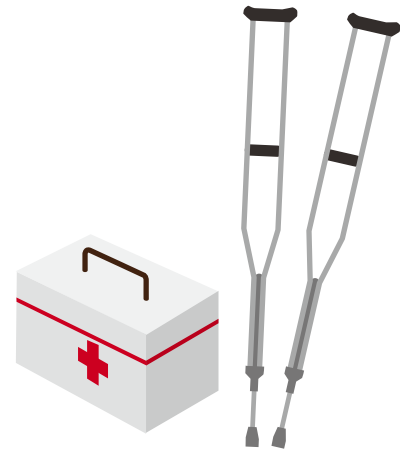
07 労働者の義務（第26条）

労働者は、事業主が講じるこれらの措置に応じて、必要な事項を守らなければなりません。

5 労働者災害補償保険法

労働者が業務災害または通勤災害により負傷・死亡等した場合、労災保険制度においては、被災労働者またはその遺族の請求に基づき、次のような給付を行います。

療養が必要な場合、療養の給付または療養の費用を支給	▶ 療養（補償）給付
療養のため労働することができず賃金を受けることができない場合、その4日目から給付基礎日額の80%を支給	▶ 休業（補償）給付
傷病等が治った後も障害が残った場合、障害の程度に応じ年金または一時金を支給	▶ 障害（補償）給付
死亡した場合、遺族の数等に応じ年金または一時金を支給	▶ 遺族（補償）給付 等



6 よくあるご質問

Q.1 労働契約は必ず契約期間を定めなければなりません。また、期間満了の時には契約を更新することはできますか。

ANSWER 労働契約は、期間の定めをする場合には上限が定められていますが、期間の定めのない契約とすることもできます。また、契約期間の満了の際に、使用者と労働者が合意の上で契約を更新することもできます。このように有期労働契約が更新され、通算で5年を超える場合には、労働者の申込みにより期間の定めのない契約に転換することができます。

▶ **1** (05)、**2** (03) 参照

Q.2 3年の契約期間で働いていますが、使用者から、期間が満了する前に退職したら罰金50万円を支払うよう言われましたが、本当に支払う必要がありますか。

ANSWER 使用者は、労働者が契約期間の前に退職したら違約金を支払ってもらう、というような取決めをすることは禁止されています。

▶ **1** (07) 参照

Q.3 職場の事故でケガをしたため治療のため休業していましたが、会社経営が行き詰ったとの理由で解雇されました。このような解雇は許されるのでしょうか？

ANSWER 使用者は、労働者が業務上の負傷によって療養のために休業している期間は解雇できません。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合には、この解雇制限の規定は適用されません。

▶ **1** (08) 参照

Q.4 労働災害による療養のための休業や産前産後の休業の期間とその後30日間の他にも、労働者の解雇が禁止されている場合があると聞きました。それはどのような場合でしょうか？

ANSWER 以下に該当する場合の解雇は、法律上禁止されています。

- ①国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- ②労働者が労働基準監督署へ申告したこと、都道府県労働局へ個別労働関係の紛争の解決援助を求めたことを理由とする解雇

- ③労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇
- ④女子であること、あるいは女子が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業したことを理由とする解雇
- ⑤育児休業及び介護休業の申し出をしたこと、又は、育児休業・介護休業したことを理由とする解雇

▶ **1** (08) 参照

Q.5 退職する際にまだ支払日に来ていない賃金を支払ってもらえますか。

ANSWER 労働者が退職する際には、所定の賃金支払日の前でも、精算されていない賃金を7日以内に支払ってもらうことができます。

▶ **1** (11) 参照

Q.6 仕事がないので工場を1週間休みにすると言われましたが、賃金は補償してもらえますか。

ANSWER 使用者の都合で仕事が休みになった場合は、使用者は労働者に対して、支払われるはずの賃金の額の約60%以上を支払わなければなりません。

▶ **1** (13) 参照

Q.7 普段は1日8時間勤務ですが、仕事が忙しい時には1日13時間以上、時に夜10時を過ぎて働かされる場合があります。この場合も1時間あたりの時給1200円に働いた時間を乗じた給料しか支払われませんが、問題はないのでしょうか。

ANSWER 1日8時間を超えた労働時間に対しては時間外割増賃金の支払が必要であり、通常の賃金の125%、設問例では1時間あたり1500円以上の額を賃金として支払わなければなりません。また、夜10時から朝5時までの間に働いた場合には深夜割増賃金として通常の賃金の25%の割増賃金の支払が必要となり、時間外労働と合わせると150%、設問例では1時間あたり1800円以上の額の支払が会社に義務づけられます。

▶ **1** (16) 参照

Q.8

3日間連続で年次有給休暇を取得しようと会社に申し出たところ、会社から恒常的な人手不足のため、年休取得は認められないと言われましたが、問題はないのでしょうか

ANSWER 年次有給休暇は原則として、「労働者の請求する時季」に与えなければなりません。労働者が指定した具体的な月日が年休付与日となり、年休を分割してとるか、又は何日間か連続してとるかも、原則として労働者が決定できます。他方で労働者から指定された時季に休暇を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合には、事業運営との調整を図るため、使用者は時季変更権を行使することができますが、「恒常的な人手不足」を時季変更権の事由とすることは許されません。

▶ **1** (17) 参照

Q.9

先輩社員から工場で、フォークリフトの運転をするように言われました。私は、特に資格を持っているわけではないのに、運転してもよいものでしょうか？

ANSWER 事業者は、工場内でフォークリフトの運転をさせる場合には、最大積載荷重1トン未満のフォークリフトであれば、特別教育を修了した者を、最大積載荷重1トン以上のフォークリフトであれば、フォークリフト運転技能講習を修了した者を就かせなければなりません。

▶ **4** (03) 参照

Q.10

仕事中にケガをして、働くことができません。会社からは、治療費は支払ってもらっていますが、休んでいる間の賃金の補償はしてもらえません。

ANSWER 労災保険は、外国人労働者も含めた全ての労働者に対して適用があります。労災保険では、業務上又は通勤途上の負傷又は疾病による療養のため労働することができず賃金を受けることができない場合、休業4日目からは休業（補償）給付を受けることができます。すぐに労働基準監督署へご相談ください。

▶ **5** 参照

7 相談窓口紹介

外国人労働者向け相談ダイヤルの御案内

厚生労働省では、「外国人労働者向け相談ダイヤル」を開設し、英語や中国語のほか、下記の13言語について、外国人労働者の方からの相談に対応しています。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」では、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」での相談は、固定電話からは180秒ごとに8.5円（税込）、携帯電話からは180秒ごとに10円（税込）の料金が発生します。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金	午前10時～午後3時 (正午～午後1時は除く)	0570-001-701
中国語			0570-001-702
ポルトガル語			0570-001-703
スペイン語			0570-001-704
タガログ語			0570-001-705
ベトナム語			0570-001-706
ミャンマー語	月		0570-001-707
ネパール語	火、水、木		0570-001-708
韓国語	木、金		0570-001-709
タイ語	水		0570-001-712
インドネシア語			0570-001-715
カンボジア語（クメール語）			0570-001-716
モンゴル語	金		0570-001-718

労働条件相談ほっとラインの御案内

「労働条件相談ほっとライン」は、厚生労働省が委託事業として実施している事業です。全国どこからでも、無料で通話できるフリーダイヤルです。固定電話・携帯電話・公衆電話のいずれからでも御利用いただけます。

「労働条件相談ほっとライン」での相談は、日本語に加え、英語や中国語のほか、下記の14言語に対応しています。都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や休日に、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
日本語	月～日 (毎日)	○平日（月～金） 午後5時～午後10時	0120-811-610
英語			0120-531-401
中国語			0120-531-402
ポルトガル語			0120-531-403
スペイン語			0120-531-404
タガログ語			0120-531-405
ベトナム語	火、木～土	○土日・祝日 午前9時～午後9時	0120-531-406
ミャンマー語	火、水、土		0120-531-407
ネパール語	水、金、土		0120-531-408
韓国語	水、日		0120-613-801
タイ語	木、日		0120-613-802
インドネシア語	木、日		0120-613-803
カンボジア語（クメール語）	月、土	0120-613-804	
モンゴル語		0120-613-805	



外国人労働者相談コーナー設置箇所の御案内

外国人労働者相談コーナーは、以下の都道府県労働局又は労働基準監督署に設置し、外国語による労働条件に関する相談を受け付けています。開設日等詳細については、それぞれの連絡先にお問い合わせいただくか、厚生労働省のHP内のポータルサイト<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>で御確認ください。

都道府県	設置場所	対応言語												所在地	連絡先	
		英語	中国語	スペイン語	ポルトガル語	タガログ語	ベトナム語	ミャンマー語	ネパール語	韓国語	タイ語	インドネシア語	カンボジア語			モンゴル語
北海道局	監督課														札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011-790-8784
	函館署		○												函館市新川町25-18 函館地方合同庁舎1階	0138-87-7605
	釧路署	○				○									釧路市柏木町2-12	0154-42-9716
	倶知安支署	○													虻田郡倶知安町南1条東3丁目1番地 倶知安地方合同庁舎4階	0136-22-2374
宮城局	監督課		○					○						仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022-299-8838	
茨城局	監督課	○	○	○										水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎	029-224-6214	
栃木局	監督課	○		○	○									宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028-634-9115	
	栃木署		○												栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766
群馬局	監督課								○						前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4735
	太田署				○										太田市飯塚町104-1	0276-45-9920
埼玉局	監督課	○													さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクセス・タワー15階	048-816-3596 048-816-3597 048-816-3598
	監督課		○													
千葉局	監督課	○													千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2304
	船橋署		○												船橋市海神町2-3-13	047-431-0182
	柏署		○					○							柏市柏255-31	04-7163-0246
東京局	外国人特別相談・支援室	○	○							○			○	○	新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13階 外国人在留支援センター（FRESOC/フレスク）内	03-5361-8728
	新宿署	○	○						○		○				新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4階	03-5338-5582
	品川署		○			○									品川区上大崎3-13-26	03-3440-7556
神奈川局	監督課	○		○	○	○	○								横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階	045-211-7351
	厚木署			○											厚木市中町3-2-6 厚木Tビル5階	046-401-1641
新潟局	監督課								○						新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階	025-288-3503
富山局	監督課		○												富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	076-432-2730
	高岡署			○	○										高岡市中山本町10-21 高岡法務合同庁舎	0766-23-6446
石川局	監督課		○					○							金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階	076-200-9771
福井局	監督課		○	○	○										福井市春山1-1-5 4 福井春山合同庁舎9階	0776-22-2652
山梨局	甲府署			○	○										甲府市下飯田2-5-51	055-224-5620
長野局	監督課								○						長野市中御所1-22-1	026-223-0553
岐阜局	監督課			○	○										岐阜県岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎3階	058-245-8102
	岐阜署		○												岐阜県岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎3階	058-247-2368
	多治見署					○									岐阜県多治見市音羽町5-39-1 多治見総合労働庁舎3階	0572-22-6381
静岡局	監督課	○	○	○	○		○								静岡市葵区追手町9-5 0 静岡地方合同庁舎	054-254-6352
	浜松署				○										浜松市中央区中央1-2-4 浜松合同庁舎	053-456-8148
	三島署	○													三島市文教町1-3-1 1 2 三島労働総合庁舎	055-986-9100
	磐田署				○										磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎	0538-32-2205
愛知局	監督課	○			○										名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館	052-972-0253
	名古屋西							○							名古屋市中村区二ツ橋町3-3 7	052-481-9533
	豊橋署				○										豊橋市大岡町111 豊橋地方合同庁舎6階	0532-54-1192
三重局	刈谷署				○										刈谷市若松町1-4-6-1 刈谷合同庁舎3階	0566-21-4885
	監督課	○													津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎4階	059-226-2106
	四日市署			○	○										四日市市新正2-5-2 3	059-342-0340
滋賀局	津署			○	○										津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎1階	059-227-1282
	大津署				○										大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎3階	077-522-6616
	彦根署			○	○										彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎3階	0749-22-0654
京都局	監督課			○	○										東近江市八日市糺町8-14	0748-22-0394
	監督課	○							○						京都市中京区南幡町通御池上ル金吹町451	075-241-3214
大阪局	監督課	○	○												大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階	06-6949-6490
	大阪中央署	○			○										大阪市中央区森ノ宮中央1-15-10 大阪中央労働総合庁舎5階	06-7669-8726
	天満署	○													大阪市北区天満橋1-8-30 OAPタワー7階	06-7713-2003
	堺署	○													堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎3階	072-340-3829
兵庫局	監督課		○											神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー	078-371-5310	
姫路署								○						姫路市北条1-8 3	079-224-8181	
鳥取局	監督課	○													鳥取市富安2-8 9-9	0857-29-1703
島根局	監督課		○												松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1156
岡山局	監督課		○												岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086-201-1651
	監督課		○	○											広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9242
広島局	広島中央署														広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館1階	082-221-2460
	福山署		○												福山市旭町1-7	084-923-0005
徳島局	監督課		○												徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088-652-9163
愛媛局	監督課		○												松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5階	089-913-6244 089-913-5653
	今治署														今治市旭町1-3-1	0898-25-3760
	監督課	○													福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4862
福岡局	福岡中央署		○												福岡市中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署4階	092-761-5607
	北九州西署							○							北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 八幡労働総合庁舎3階	093-622-6550
長崎局	監督課														長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル6階	095-895-5105
熊本局	監督課		○												熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-355-3181
	八代署		○												八代市大手町2-3-11	0965-32-3151
鹿児島局	監督課								○						鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎	099-216-6100
沖縄局	監督課	○													那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3階	098-868-1634

※1 令和4年4月1日現在のものであり、変更される可能性があります。