

Cùng các bạn tu nghiệp sinh người nước ngoài ~ về luật lệ quan hệ tiêu chuẩn lao động tại Nhật Bản ~

Luật lệ quan hệ tiêu chuẩn lao động cũng được thích dụng với các tu nghiệp sinh người nước ngoài, là một người lao động nên điều kiện lao động được bảo vệ giống như người Nhật Bản.

Những sự việc như dưới đây có thể vi phạm đến luật lệ quan hệ tiêu chuẩn lao động Nhật Bản.

① Nếu làm hỏng những đồ dùng của công ty, tiền phạt sẽ phải trả là 50.000 yen.
chuyển đến → 1 (4)

② Bị bắt buộc để dành một phần tiền lương, phía chủ cất giữ sổ ngân hàng.
chuyển đến → 1 (5)

③ Quá ngày qui định trả lương nhưng tiền lương vẫn không được trả.
chuyển đến → 1 (8)

④ Một ngày làm quá 8 tiếng nhưng phần lương làm thêm chỉ được tính 1 tiếng là 350 yen.
chuyển đến → 1 (11)

⑤ Khi ra khỏi ký túc xá, phải có sự đồng ý của người trách nhiệm, không được tự do.
chuyển đến → 1 (14)

⑥ Mức lương tối thiểu được qui định của 1 giờ làm việc là 1,000 yen nhưng thực tế tiền lương chỉ được tính 600 yen 1 tiếng.
chuyển đến → 2

⑦ Đã làm việc quá 1 năm với tư cách là một tu nghiệp sinh nhưng không được khám sức khỏe.
chuyển đến → 3 (4)

⑧ Dù bị thương trong lúc làm việc nhưng không được bồi thường tiền nghỉ bệnh và lệ phí chữa trị.
chuyển đến → 4



Luật lệ liên quan tiêu chuẩn lao động Nhật Bản có những luật như dưới đây (trích đoạn).

1. Luật tiêu chuẩn lao động

(1) Cấm chỉ việc bóc lột trung gian (điều 6)

Ngoài trường hợp được pháp luật cho phép, cấm chỉ bất cứ ai có hành động xen vào việc thuê mướn việc làm của người khác để lấy lợi nhuận.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Đoàn thể giám-quản yêu cầu phía chủ chuyên vào trương mục mà mình (đoàn thể giám-quản) tự quản lý một phần tiền lương của tu nghiệp sinh và biến thủ những khoản tiền này.

(2) Vô hiệu của hợp đồng vi phạm luật tiêu chuẩn lao động (điều 13)

Điều kiện lao động không hội đủ tiêu chuẩn quy định bởi luật tiêu chuẩn lao động là điều kiện vô hiệu, phần vô hiệu đó là những điều dựa theo tiêu chuẩn định bởi luật tiêu chuẩn lao động.

(3) Minh thị rõ ràng điều kiện lao động (điều 15)

Qui định: trong trường hợp ký kết điều kiện lao động, đối với người lao động, những điều kiện dưới đây phải được minh thị rõ ràng từ bản thông tri điều kiện lao động gửi cho người lao động.

- ① Thời gian hợp đồng làm việc
 - ② Tiêu chuẩn trong trường hợp gia hạn hợp đồng lao động có qui định thời hạn (Hợp đồng lao động có thời hạn)
 - ③ Nơi làm việc và công việc phải làm
 - ④ Giờ lao động (giờ bắt đầu - giờ làm thêm - giờ nghỉ - ngày nghỉ v.v...)
 - ⑤ Tiền lương (tiền lương, cách thức trả lương, ngày khoá sổ lương và ngày trả lương)
 - ⑥ Các mục liên quan đến việc thoái hăng (có hay không có qui chế về hưu, lý do sa thải v.v...)
- ※ Các cơ quan thực thi việc thực tập được yêu cầu thực hiện các văn bản liên quan bằng tiếng của nước tu nghiệp sinh kèm theo tiếng Nhật và làm sao cho tu nghiệp sinh hiểu rõ nội dung của các văn bản này.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Tu nghiệp sinh không được trao văn bản điều kiện lao động đã ký kết với cơ quan thực thi thực tập.

(4) Cấm chỉ dự định bồi thường (điều 16)

Cấm chỉ hành động qui định tiền vi phạm vì không thi hành điều kiện lao động hay hợp đồng dự định tiền bồi thường tổn hại.

(Việc quyết định trước tiền bồi thường tổn hại bị cấm chỉ, nhưng trên thực tế nếu sự tổn hại phát sinh do trách nhiệm của người lao động thì không bị cấm chỉ).

<Một vài thí dụ vi phạm>

Bắt tu nghiệp sinh làm trước hợp đồng trả 50.000 yen tiền phạt nếu làm hỏng những đồ dùng của công ty.

(5) Cấm chỉ việc bắt buộc để dành tiền (điều 18)

Cấm chỉ việc cho làm hợp đồng để dành tiền kèm với điều kiện lao động hay hợp đồng quản lý tiền để dành.

※ Không cấm việc quản lý tiền để dành, với một số điều kiện nhất định, do sự ủy thác bất kỳ của tu nghiệp sinh, nhưng yêu cầu các cơ quan thực thi việc thực tập không cất giữ sổ ngân hàng v.v... dù có sự yêu cầu từ tu nghiệp sinh.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Phía chủ cất giữ một phần tiền lương vào trương mục tên của người lao động và phía chủ giữ sổ ngân hàng đó.

(6) Giới hạn của việc sa thải (điều 19)

Cấm sa thải người lao động khi đang nghỉ vì bị thương hay dưỡng bệnh vì bị bệnh trong lúc làm việc hoặc 30 ngày sau đó; trong thời hạn nghỉ trước và sau thời kỳ sinh nở hoặc 30 ngày sau đó.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Nghỉ vì nguyên nhân bị thương trong lúc làm việc, khi đi làm lại trong tình trạng có thể làm việc thì bị sa thải tức thời.

※ Trong hợp đồng lao động có qui định thời hạn như hợp đồng thời hạn 1 năm v.v., ngoại trừ lý do bất khả kháng, không thể sa thải người lao động đang trong thời gian hợp đồng. (Điều 17 mục 1 Luật Hợp Đồng Lao Động)

(7) Báo trước việc sa thải (điều 20, điều 21)

Trong trường hợp sa thải người lao động, trên nguyên tắc phải thông báo trước 30 ngày trở lên. Trường hợp không thông báo trước, người lao động có thể nhận được trợ cấp thông báo sa thải phần lương bình quân của 30 ngày trở lên (trường hợp thời gian báo trước chưa đủ 30 ngày thì là phần lương bình quân của những ngày thiếu đó).

<Một vài thí dụ vi phạm>

Mặc dù bị sa thải tức thời không thông báo trước, vẫn không được trả phần trợ cấp thông báo sa thải.

(8) Trả tiền lương (điều 24)

Tiền lương phải được trả ①bằng tiền, ②trực tiếp với người lao động, ③toàn thể số tiền, ④một tháng 1 lần trở lên, ⑤đúng ngày qui định.

(Trong tiền lương sẽ được khấu trừ những khoản như (thuế, bảo hiểm xã hội v.v...) được định bởi pháp luật và những khoản được qui định trong Hiệp Ước Lao Động (lệ phí y tế, thực phí ăn uống v.v...)). Tuy nhiên, không thể khấu trừ những khoản mà cách sử dụng không rõ ràng cụ thể.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Quá ngày trả lương nhưng tiền lương vẫn không được trả.

(9) Trợ cấp nghỉ việc (điều 26)

Qui định: trong trường hợp trách nhiệm về phía chủ phải cho người lao động nghỉ việc, việc trả trợ cấp nghỉ việc (trên 60% tiền lương bình quân) là cần thiết.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Với lý do [không có việc] rồi cho người lao động nghỉ một thời gian nhưng không trả phần tiền trợ cấp nghỉ việc đó vào ngày trả lương.

(10) Giờ lao động (điều 32, điều 34, điều 35)

(Qui định này không thích dụng với các công việc về nông nghiệp, chăn nuôi, thủy sản).

Trên nguyên tắc, việc cho người lao động làm quá 8 tiếng 1 ngày, 40 tiếng 1 tuần bị cấm chỉ.

Trường hợp làm việc quá 6 tiếng phải cho nghỉ trên 45 phút, quá 8 tiếng phải cho nghỉ trên 1 tiếng.

Ít nhất phải cho người lao động nghỉ 1 ngày 1 tuần hoặc trên 4 ngày nghỉ qua 4 tuần.

Tuy nhiên, trường hợp phía chủ nhân có nộp bản [hiệp định liên quan đến lao động ngoài giờ - lao động ngày nghỉ] lên Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Sở Hạt thì có thể cho người lao động làm việc trong phạm vi lao động ngoài giờ hoặc lao động ngày nghỉ của hiệp định đó.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Cho làm việc lao động ngoài giờ vượt quá thời gian qui định bởi [hiệp định liên quan đến lao động ngoài giờ - lao động ngày nghỉ]

(11) Tiền lương phụ trội ngoài giờ qui định, ngày nghỉ và ban đêm (điều 37)

(Qui định của tiền lương phụ trội liên quan đến lao động ngoài giờ, lao động ngày nghỉ không thích dụng với các ngành nông nghiệp, chăn nuôi, thủy sản. Nhưng trường hợp nếu hợp đồng lao động có qui định trả tiền lương phụ trội lao động ngoài giờ, lao động ngày nghỉ thì phải trả phần tiền lương phụ trội đó).

Trong trường hợp cho người lao động làm việc ngoài giờ qui định, ban đêm (từ 10 giờ tối đến 5 giờ sáng) hay ngày nghỉ theo luật định thì phải trả phần lương phụ trội đó theo tỷ suất dưới đây:

• tiền lương phụ trội làm ngoài giờ: trên 25%.

(Sẽ là 50% nếu một tháng số giờ làm việc ngoài giờ qui định vượt quá 60 tiếng. Tuy nhiên, thích dụng này vẫn còn bị trì hoãn với các xí nghiệp vừa và nhỏ).

• tiền lương phụ trội ban đêm: trên 25%.

• tiền lương phụ trội ngày nghỉ: trên 35%.

※ Dù có sự hội ý của tu nghiệp sinh, nhưng việc trả phần tiền lương phụ trội dưới mức qui định của pháp luật vẫn là hành động vi phạm luật tiêu chuẩn lao động.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Theo hợp đồng thì 1 ngày làm việc 8 tiếng, dù phải làm việc quá 8 tiếng, nhưng phần làm thêm đó không được tính tiền lương phụ trội là trên 25%.

(12) Ngày nghỉ phép có lương hàng năm (điều 39)

Đối với những người lao động làm việc liên tục 6 tháng và đi làm trên 80% trên tổng số ngày làm việc, được cấp ngày nghỉ phép có lương hàng năm.

Số năm làm việc liên tục	6 tháng	1 năm 6 tháng	2 năm 6 tháng
Số ngày được cấp	10	11	12

<Một vài thí dụ vi phạm>

Mặc dù dùng số ngày nghỉ có lương trong năm để xin phép người chủ nghi nhưng đã không được trả phần tiền đó vào ngày lãnh lương.

(13) Giới hạn của qui định chế tài (Điều 91)

Việc chế tài giảm lương đối với người lao động 1 lần không được vượt quá 1 nửa số tiền bình quân của 1 ngày lương, tổng số tiền cũng không được vượt quá 1/10 tổng số tiền lương trả 1 kỳ.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Nếu đi làm việc trễ 1 tiếng thì sẽ bị phạt giảm 1 ngày lương.

(14) Ký túc xá (điều 96 v.v...)

Qui định: trong trường hợp người lao động sống ở ký túc xá, cấm chỉ hành động hạn chế tự do sinh hoạt của người lao động, chẳng hạn khi ra ngoài phải cần sự đồng ý của người trách nhiệm v.v.... Cần phải thiết trí những thiết bị đã được qui định như cầu thang dùng tránh nạn hay thiết bị chữa lửa v.v...

※“Ký túc xá” ở đây là trường hợp sống tập thể trong cư xá do công ty chuẩn bị (dùng chung nhà vệ sinh, nhà bếp, phòng tắm, ăn cơm chung v.v...). Trường hợp được cấp phòng riêng, mỗi phòng đều có nhà vệ sinh, nhà bếp, phòng tắm riêng biệt v.v... thì không được coi là sống tập thể và không thích dụng với “ký túc xá”.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Những tu nghiệp sinh đang sống trong ký túc xá khi muốn ra ngoài hoặc ngủ đêm ở ngoài phải được sự đồng ý của người trách nhiệm.

2. Luật mức lương tối thiểu

Mức lương phải cao hơn mức lương tối thiểu luật định. (Điều 4).

Chẳng hạn như, dù có sự ký kết hợp đồng lao động qui định tiền lương dưới mức lương tối thiểu, thì mức lương đó cũng trở nên vô hiệu và mức lương phải trả sẽ là mức lương tối thiểu.

※Có 2 loại mức lương tối thiểu, trường hợp mức lương thích dụng với cả 2 trường hợp, thì mức lương tối thiểu cao hơn sẽ thích dụng (điều 6).

- ① Mức lương tối thiểu theo khu vực (mức lương tối thiểu được qui định tùy theo tỉnh - phủ - đạo - đô).
- ② Mức lương tối thiểu đặc biệt (ngành nghề riêng biệt), mức lương tối thiểu được qui định với đối tượng là những người lao động chính yếu của từng ngành nghề đặc biệt).

<Một vài thí dụ vi phạm>

Dù mức lương tối thiểu theo khu vực riêng biệt là 1,000 yen, nhưng chỉ được trả theo ký kết hiệp ước lao động giữa tu nghiệp sinh và phía chủ là 600 yen.

3. Luật vệ sinh an toàn lao động

(1) Phòng ngừa tai nạn v.v... (điều 20 v.v...)

Qui định: để phòng ngừa nguy hiểm hoặc tổn hại đến sức khỏe v.v... phía chủ nhân phải trình bày với người lao động những thiết trí đã được quy định bởi luật vệ sinh an toàn lao động.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Khi làm việc ở một độ cao trên 2 mét, tay vịn không được thiết trí, cũng không sử dụng thắt lưng an toàn.
Những máy dập cơ khí không được gắn bộ phận an toàn.
Khi làm việc hàn xì trong phòng, không gắn bộ phận thoát hơi, không sử dụng mặt nạ.

(2) Giáo dục vệ sinh an toàn (điều 59)

Qui định: khi muốn người lao động hay thay đổi nội dung công việc, phía chủ phải thực thi việc giáo dục vệ sinh an toàn lao động cần thiết liên quan với những công việc mà người lao động sẽ làm.

Và khi cho người lao động làm những việc có hại và nguy hiểm được qui định bởi luật pháp, phía chủ nhân phải thực thi việc giáo dục đặc biệt cho người lao động.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Dù không được huấn luyện đặc biệt, nhưng vẫn cho người lao động làm những việc như vận chuyển cân cầu (cầu những vật trọng tải chưa đến 5 tấn), vận chuyển cân cầu di động (cầu những vật nặng trọng tải chưa đến 1 tấn), công việc tháo gỡ (tháo những cân cầu có trọng tải dưới 1 tấn, những vật liên quan đến cân cầu di động), gắn-tháo khuôn kim loại dùng để ép; hàn xì v.v...

(3) Giới hạn của công việc (điều 61)

Qui định: Ngoài những người lao động có bằng chuyên môn, phía chủ không được cho người lao động làm những công việc đặc biệt nguy hiểm.

<Một vài thí dụ vi phạm>

Dù không có bằng chuyên môn cần thiết, nhưng vẫn cho người lao động làm những việc như vận chuyển cân cầu (cầu những vật trọng tải quá 5 tấn), vận chuyển cân cầu di động (cầu những vật trọng tải quá 1 tấn), công việc tháo gỡ (tháo những cân cầu có trọng lượng trên 1 tấn, những vật liên quan đến cân cầu di động), vận chuyển xe nâng chuyên hàng (nâng những đồ có trọng lượng tối đa trên 1 tấn), hàn (khí) ga, vận chuyển những máy móc cơ khí (máy có trọng lượng trên 3 tấn).

(4) Khám sức khỏe (điều 66)

Phía chủ phải thực thi việc khám sức khỏe cho người lao động khi muốn và trong một thời gian định kỳ (1 năm hoặc trong vòng 6 tháng).

<Một vài thí dụ vi phạm>

Là một tu nghiệp sinh bắt đầu làm việc được trên 1 năm, nhưng không được cho đi khám sức khỏe.

4. Luật bảo hiểm bồi thường tai nạn người lao động

Trường hợp người lao động bị tai nạn trong lúc đang làm việc hay đang trên đường đến nơi làm việc, dựa trên sự yêu cầu của người bị tai nạn và gia tộc có thể nhận được những trợ cấp chính như dưới đây:

- ① Trường hợp cần phải dưỡng bệnh thì sẽ không mất tiền chữa trị hoặc được chi trả phí dụng dưỡng bệnh: trợ cấp (bồi thường) dưỡng bệnh.
- ② Trường hợp không thể làm việc vì phải dưỡng bệnh và không nhận được tiền lương thì từ ngày thứ tư trở đi sẽ được chi trả 80% của khoản trợ cấp căn bản 1 ngày: trợ cấp (bồi thường) nghỉ việc
- ③ Trường hợp thương tật sau khi đã lành, nhưng vẫn còn thương tích ở một mức độ nhất định, được trợ cấp niên kim ứng với mức độ của thương tật hoặc 1 lần tiền: trợ cấp (bồi thường) tàn tật.
- ④ Trong trường hợp bị chết, được cấp tiền niên kim ứng với số người của gia tộc hoặc 1 lần tiền: trợ cấp (bồi thường) gia tộc.

※ Ngoài ra, sau khi bắt đầu dưỡng bệnh, trải qua một thời gian nhất định (tình trạng bệnh cố định) nhưng vẫn không lành, trường hợp mức thương tật nặng, hay vì mức thương tật nặng cần gia đình hay các trung tâm phục vụ chăm sóc thì nếu hội đủ điều kiện nhất định sẽ nhận được trợ cấp bảo hiểm như niên kim (bồi thường) thương tật, trợ cấp (bồi thường) chăm sóc v.v...

Hãy thử xem lại điều kiện lao động của bạn

Tên _____ ※ Không dùng tên thật cũng được

Thời gian lưu trú từ ngày tháng năm đến ngày tháng năm

Công ty làm việc _____

Cơ quan gửi bạn đi _____

Bản thông tri điều kiện lao động _____

1. Bạn đã nhận được bản thông tri điều kiện lao động từ công ty làm việc không?
(có - không - không biết)
2. Tiền lương có được ghi trong bản thông tri điều kiện lao động không?
(lương tháng - lương ngày - lương giờ yen)
3. Bạn có được trả lương ghi đúng như trong bản thông tri điều kiện lao động không?
(có - không)

Giờ làm việc _____

1. Bạn có biết thì giờ qui định làm việc trong công ty không? (biết - không biết)
2. Bằng cách nào để bạn biết được giờ bạn đã làm việc?
(Thẻ bấm giờ - Sổ ghi ngày giờ đi làm - tự ghi - ngoài ra [] - không có gì hết)
3. Tháng trước bạn có làm thêm giờ không? (khoảng tiếng)
4. Bạn có mang việc về nhà làm không? (có - không)
5. Có giờ nghỉ không? (có - không)

Trả lương _____

1. Có bị khấu trừ tiền gì trong lương không? (có - không)
Nếu trả lời (có) thì bị trừ vào khoản gì và bao nhiêu tiền?
(ga điện nước yen cư xá yen tiền ăn yen ngoài ra [] yen)
2. Có được trả tiền làm thêm không? (có [tháng trước yen] - không)
3. Một tiếng làm thêm được trả bao nhiêu tiền? (1 tiếng yen)
4. Ai giữ sổ ngân hàng và con dấu của bạn? (công ty - tự mình - ngoài ra [])

Ngoài ra _____

1. Bạn có được khám sức khoẻ 1 năm 1 lần không? (có - không)
2. Bạn có bị thương trong giờ làm việc bao giờ không? (có - không)
Nếu trả lời (có) thì phí điều trị ai đã trả?
(công ty - tự trả - bảo hiểm tai nạn lao động)

《HƯỚNG DẪN VỀ QUẦY THẢO LUẬN DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI》

Tại Bộ Y Tế, Phúc Lợi, Lao Động, chúng tôi thiết lập “Số điện thoại tư vấn dành cho người lao động nước ngoài” bằng 6 thứ tiếng bao gồm tiếng Anh, tiếng Trung Quốc, tiếng Bồ Đào Nha, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Philippines và tiếng Việt Nam.

Ở “Số điện thoại tư vấn dành cho người lao động nước ngoài” này, chúng tôi tư vấn về các vấn đề liên quan đến luật lao động, giải thích về pháp lệnh và giới thiệu các cơ quan liên quan.

Ngôn ngữ	Ngày hoạt động ※1	Thời gian làm việc	Số điện thoại※2
Tiếng Anh	Từ thứ 2 đến thứ 6	Từ 10h sáng đến 3h chiều (nghỉ trưa từ 12h đến 1h chiều)	0570-001701
Tiếng Trung			0570-001702
Tiếng Bồ Đào Nha			0570-001703
Tiếng Tây Ban Nha			0570-001704
Tiếng Philippin	Thứ 3, thứ 4		0570-001705
Tiếng Việt	Thứ 4, thứ 6		0570-001706

※1 Trừ ngày nghỉ lễ và nghỉ Tết từ ngày 29 tháng 12 đến ngày 3 tháng 1.

※2 Phí điện thoại do người gọi trả.

Hướng dẫn các địa điểm có đặt quầy tư vấn cho người lao động nước ngoài

Quầy tư vấn dành cho người lao động nước ngoài được đặt tại các Phòng Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động của Cục Lao Động ở các Tỉnh, Thành phố hoặc tại các Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động nhằm tiếp nhận tư vấn các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động bằng tiếng nước ngoài. Vui lòng liên hệ trực tiếp với các quầy tư vấn để biết thêm chi tiết về thời gian nhận tư vấn.

Lưu ý, đối với các Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động chưa được thiết lập quầy tư vấn dành cho người lao động nước ngoài, chúng tôi vẫn tiếp nhận tư vấn các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động nhưng nếu có thể, hãy đi cùng người có khả năng thông dịch giúp.

Tỉnh Thành phố	Địa điểm thiết đặt	Ngôn ngữ đối ứng						Địa chỉ	Số điện thoại
		Tiếng Anh	Tiếng Trung	Tiếng Tây Ban Nha	Tiếng Bồ Đào Nha	Tiếng Philipin	Tiếng Việt		
Hokkaido	Cục Lao Động Hokkaido – Phòng Giám Sát	○						Sapporo-shi Kita-ku Kita 8 jo nishi 2-1-1, Sapporo dai 1 godochosha	011-709-2311
Miyagi	Cục Lao Động Miyagi – Phòng Giám Sát		○					Sendai-shi Miyagino-ku Teppo machi 1, Sendai dai 4 godochosha	022-299-8838
Ibaraki	Cục Lao Động Ibaraki – Phòng Giám Sát	○	○	○				Mito-shi Miyamachi 1-8-31, Ibaraki Rodo sogo chosha	029-224-6214
Tochigi	Cục Lao Động Tochigi – Phòng Giám Sát	○		○	○			Utsunomiya-shi Akebono-cho 1-4 Utsunomiya Dai 2 Chiho godochosha	028-634-9115
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Tochigi		○					Tochigi-shi Numawada-cho 20-24	0282-24-7766
Gunma	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Ota				○			Ota-shi Izuka-cho 104-1	0276-45-9920
Saitama	Cục Lao Động Saitama – Phòng Giám Sát	○	○					Saitama-shi Chuo-ku Shintoshin 11-2 Land Axis Tower	048-600-6204
Chiba	Cục Lao Động Chiba – Phòng Giám Sát	○						Chiba-shi Chuo-ku Chuo 4-11-1, Chiba Dai 2 Chiho godochosha	043-221-2304
Tokyo	Cục Lao Động Tokyo – Phòng Giám Sát	○	○			○	○	Chiyoda-ku Kudan minami 1-2-1 Kudan dai 3 godochosha	03-3512-1612
Kanagawa	Cục Lao Động Kanagawa – Phòng Giám Sát	○		○	○			Yokohama-shi Naka-ku Kita nakadori 5-57 Yokohama dai 2 godochosha	045-211-7351
Toyama	Cục Lao Động Toyama – Phòng Giám Sát		○					Toyama-shi Jintsu honmachi 1-5-5 Toyama Rodo sogo chosha	076-432-2730
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Takaoka				○			Takaoka-shi Nakagawa honcho 10-21 Takaoka Homu godochosha	0766-23-6446
Fukui	Cục Lao Động Fukui – Phòng Giám Sát		○		○			Fukui-shi Haruyama 1-1-54 Fukui Haruyama Godochosha	0776-22-2652
Yamanashi	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Kofu			○	○			Kofu-shi Shimoiida 2-5-51	055-224-5611
Nagano	Cục Lao Động Nagano – Phòng Giám Sát				○			Nagano-shi Nakagoshu 1-22-1	026-223-0553
Gifu	Cục Lao Động Gifu – Phòng Giám Sát			○	○			Gifu-shi Kinryu-cho 5-13 Gifu Godochosha	058-245-8102
Shizuoka	Cục Lao Động Shizuoka – Phòng Giám Sát	○		○	○			Shizuoka-shi Aoi-ku Outemachi 9-50 Shizuoka Chiho Godochosha	054-254-6352
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Hamamatsu				○			Hamamatsu-shi Naka-ku Chuo 1-12-4 Hamamatsu Godochosha,	053-456-8147
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Iwata				○			Iwata-shi Mitsuke 3599-6 Iwata Chiho Godochosha	0538-32-2205
Aichi	Cục Lao Động Aichi – Phòng Giám Sát	○			○			Nagoya-shi Naka-ku Sannomaru 2-5-1 Nagoya Godochosha dai 2 go kan	052-972-0253
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Toyohashi				○			Toyohashi-shi Daikoku-cho 111 Toyohashi Chiho Godochosha	0532-54-1192
Mie	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Yokkaichi	○		○	○			Yokkaichi-shi Shinsho 2-5-23	059-351-1661
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Tsu	○		○	○			Tsu-shi Shimazaki-cho 327-2 Tsu Dai 2 Chiho godochosha	059-227-1282
Shiga	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Hikone				○			Hikone-shi Nishiima-cho 58-3 Hikone Chiho godochosha	0749-22-0654
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Higashiomi				○			Higashiomi-shi Youkaichi midori machi 8-14	0748-22-0394
Kyoto	Cục Lao Động Kyoto – Phòng Giám Sát	○						Kyoto-shi Nakagyo-ku Ryogae-cho-dori Oikeagaru Kana buki-cho 451	075-241-3214
Osaka	Cục Lao Động Osaka – Phòng Giám Sát	○	○		○			Osaka-shi Chuo-ku Otemae4-1-67 Osaka godochosha Dai 2 go kan	06-6949-6490
Hyogo	Cục Lao Động Hyogo – Phòng Giám Sát		○					Kobe-shi Chuo-ku Higashi Kawasaki cho 1-1-3 Kobe Crystal Tower	078-367-9151
Shimane	Cục Lao Động Shimane – Phòng Giám Sát		○					Matsue-shi Mukoujima cho 134-10 Matsue Chiho godochosha	0852-31-1156
Hiroshima	Cục Lao Động Hiroshima – Phòng Giám Sát		○	○	○			Hiroshima-shi Naka-ku Kami-hacchobori 6-30 Hiroshima Godochosha dai 2 go kan	082-221-9242
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Fukuyama		○					Fukuyama-shi Asahi machi 1-7	084-923-0005
Tokushima	Cục Lao Động Tokushima – Phòng Giám Sát		○					Tokushima-shi Tokushima-cho Jonai 6-6 Tokushima Chiho godochosha	088-652-9163
Fukuoka	Cục Lao Động Fukuoka – Phòng Giám Sát	○						Fukuoka-shi Hakata-ku Hakata eki higashi 2-11-1 Fukuoka Godochosha shinkan	092-411-4862

※ Đây là nội dung được cập nhật vào tháng 3 năm 2018 và có sự thay đổi.