

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 số 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 700 yen nhưng thực tế tiền lương chỉ được tính 500 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



Bộ lao động an sinh xã hội · Cục lao động tỉnh - phủ - đạo - đô
· Sở giám sát tiêu chuẩn lao động

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 chuyển 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)

Quy 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. Nơi làm việc và công việc phải làm
3. Giờ lao động (giờ bắt đầu - giờ làm thêm - giờ nghỉ - ngày nghỉ v.v...)
4. Tiền lương (tiền lương, cách thức trả lương, ngày khoá sổ lương và ngày trả lương)
5. 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 do sự ủy thác nhiệm ý 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 lời 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 thời hạn 1 năm v.v.. ngoại trừ lý do bất khả kháng, không thể sa thải người lao động 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 trợ cấp nghỉ việc đó vào ngày trả lương.

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

(Quy 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)

(Quy 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 trỉ 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 nghỉ 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 700 yen, nhưng chỉ được trả theo ký kết hiệp ước lao động giữa tu nghiệp sinh và phía chủ là 500 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 khoẻ 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 đập 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 mượn 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 cần cẩu (cẩu những vật trọng tải chưa đến 5 tấn), vận chuyển cần cẩu di động (cẩu những vật nặng trọng tải chưa đến 1 tấn), công việc tháo gỡ (tháo những cần cẩu có trọng tải dưới 1 tấn, những vật liên quan đến cần cẩu 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 cần cẩu (cẩu những vật trọng tải quá 5 tấn), vận chuyển cần cẩu di động (cẩu những vật trọng tải quá 1 tấn), công việc tháo gỡ (tháo những cần cẩu có trọng lượng trên 1 tấn, những vật liên quan đến cần cẩu di động), vận chuyển xe nâng chuyển 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 khoẻ (điều 66)

Phía chủ phải thực thi việc khám sức khoẻ cho người lao động khi mượn 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 khoẻ.

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 các địa điểm có đặt quầy thảo luận cho người lao động nước ngoài.

Quầy thảo luận người lao động nước ngoài được đặt trong các Khu Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động của Cục Lao Động hay tại các Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động của tỉnh, phủ, đạo, đô dưới đây nhận những thảo luận liên quan đến điều kiện lao động bằng tiếng nước ngoài. Xin liên lạc với các sở dưới đây để biết chi tiết về ngày giờ tiếp nhận thảo luận v.v... Ngay tại những Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động dù không đặt những quầy thảo luận người lao động nước ngoài nhưng vẫn nhận những thảo luận liên quan đến điều kiện lao động, nếu có thể được bạn hãy cùng đến Sở với người có thể thông dịch.

Tỉnh, Phủ, Đạo, Đô	Địa điểm thiết đặt	Ngôn ngữ đối ứng	Số bưu điện	Địa chỉ	Số điện thoại
Hokkaido	Cục Lao Động Hokkaido - Khu Giám Sát	Anh	060-8566	Sapporo Dai ichi Godochosya 2-1-1 Kita Hachijo Nishi Kita-ku Sapporo-shi	011-709-2311
Ibaraki	Cục Lao Động Ibaraki - Khu Giám Sát	Anh, Spain, Trung	310-8511	1-8-31 Miyamachi Mito-shi	029-224-6214
Tochigi	Cục Lao Động Tochigi - Khu Giám Sát	Bồ	320-0845	Utsunomiya Dai 2 Chiho Godochosya 1-4 Akebono cho Utsunomiya-shi	028-634-9115
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Ootawara	Bồ	324-0041	2-2828-19 Honcho Ootawara-shi	0287-22-2279
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Tochigi	Trung	328-0042	20-24 Numawada cho Tochigi-shi	0282-24-7766
Gunma	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Ota	Bồ	373-0817	104-1 Izuka-cho Ota-shi	0276-45-9920
Saitama	Cục Lao Động Saitama - Khu Giám Sát	Anh, Trung	330-6016	Land Axis Tower 15 F 11-2 Shintoshin Chuo-ku Saitama-shi	048-600-6204
Chiba	Cục Lao Động Chiba - Khu Giám Sát	Anh	260-8612	Chiba Dai 2 Chiho Godochosya 4-11-1 Chuo Chuo-ku Chiba-shi	043-221-2304
Tokyo	Cục Lao Động Tokyo - Khu Giám Sát	Anh, Trung	102-8306	Kudanshita Dai 3 Godochosya 1-2-1 Kudanminami Chiyoda-ku	03-3512-1612
Kanagawa	Cục Lao Động Kanagawa - Khu Giám Sát	Anh, Bồ, Trung	231-8434	Yokohama Dai 2 Godochosya 5-57 Kita Nakadori Naka-ku Yokohama-shi	045-211-7351
Niigata	Cục Lao Động Niigata - Khu Giám Sát	Anh	951-8588	1-56 Kawagisli cho Chuo-ku Niigata-shi	025-234-5922
Toyama	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Takaoka	Bồ	933-0062	1193 Ejiri Aza-Muranaka Takaoka-shi	0766-23-6446
Fukui	Cục Lao Động Fukui - Khu Giám Sát	Bồ, Trung	910-8559	Fukui Haruyama Godochosya 1-1-54 Haruyama Fukui-shi	0776-22-2652
Yamanashi	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Kofu	Bồ, Spain	400-8579	2-5-51 Shimooida Kofu-shi	055-224-5611
Nagano	Cục Lao Động Nagano - Khu Giám Sát	Bồ	380-8572	1-22-1 Nakagoshō Nagano-shi	026-223-0553
Gifu	Cục Lao Động Gifu - Khu Giám Sát	Bồ, Spain	500-8723	Gifu Godochosya 5-13 Kinryu-cho Gifu-shi	058-245-8102
Shizuoka	Cục Lao Động Shizuoka - Khu Giám Sát	Anh, Bồ, Spain	420-8639	Shizuoka Chiho Godochosya 9-50 Outemachi Aoi-ku Shizuoka-shi	054-254-6352
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Hamamatsu	Bồ, Spain	430-8639	Hamamatsu Godochosya 1-12-4 Chuo Naka-ku Hamamatsu-shi	053-456-8147
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Iwata	Bồ	438-8585	Iwata Chiho Godochosya 3599-6 Mitsuke Iwata-shi	0538-32-2205
Aichi	Cục Lao Động Aichi - Khu Giám Sát	Anh, Bồ	460-8507	Nagoya Godochosya Dai 2 go kan 2-5-1 Sannomaru Naka-ku Nagoya-shi	052-972-0253
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Toyohashi	Bồ	440-8506	Toyohashi Chiho Godochosya 111 Daikoku-cho Toyohashi-shi	0532-54-1192
Mie	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Yokkaichi	Bồ, Spain	510-0064	2-5-23 Shinsho Yokkaichi-shi	059-351-1661
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Tsu	Bồ, Spain	514-0002	Tsu Dai 2 Chiho Godochosya 327-2 Shimazaki-cho Tsu-shi	059-227-1281
Shiga	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Hikone	Bồ	522-0054	Hikone Chiho Godochosya 3F 58-3 Nishiima-cho Hikone-shi	0749-22-0654
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Higashiomi	Bồ	527-8554	8-14 Youkaichi-midori-machi Higashiomi-shi	0748-22-0394
Kyoto	Cục Lao Động Kyoto - Khu Giám Sát	Bồ, Pháp	604-0846	451 Ryogae-cho-dori Oikeagaru Kinbuki-cho Nakagyo-ku Kyoto-shi	075-241-3214
Osaka	Cục Lao Động Osaka - Khu Giám Sát	Anh, Bồ, Trung	540-8527	Osaka Godochosya Dai 2 go kan 4-1-67 Otemae Chuo-ku Osaka-shi	06-6949-6490
Hyogo	Cục Lao Động Hyogo - Khu Giám Sát	Trung	650-0044	Kobe Crystal Tower 16 F 1-1-3 Higashi-Kawasaki-cho Chuo-ku Kobe-shi	078-367-9151
Okayama	Cục Lao Động Okayama - Khu Giám Sát	Anh, Bồ	700-8611	Okayama Dai 2 Godochosya 1-4-1 Shimoishii Kita-ku Okayama-shi	086-225-2015
Hiroshima	Cục Lao Động Hiroshima - Khu Giám Sát	Bồ, Trung	730-8538	Hiroshima Godochosya Dai 2 go kan 6-30 Kami-hachobori Naka-ku Hiroshima-shi	082-221-9242
	Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Fukuyama	Trung	720-8503	1-7 Asahi machi Fukuyama-shi	084-923-0005
Tokushima	Cục Lao Động Tokushima - Khu Giám Sát	Trung	770-0851	Tokushima Chiho Godochosya 1F 6-6 Jonai Tokushima-cho Tokushima-shi	088-652-9163
Fukuoka	Cục Lao Động Fukuoka - Khu Giám Sát	Anh	812-0013	Fukuoka Godochosya Shinkan 4F 2-11-1 Hakataeki-Higashi Hakata-ku Fukuoka-shi	092-411-4862
Nagasaki	Cục Lao Động Nagasaki - Khu Giám Sát	Trung	850-0033	Sumitomo-Seimei Nagasaki Bldg 7-1 Manzai-machi Nagasaki-shi	095-801-0030

※ Anh: tiếng Anh; Bồ: tiếng Bồ Đào Nha; Spain: tiếng Tây Ban Nha; Trung: tiếng Trung Quốc; Pháp: tiếng Pháp.

※ Tài liệu này là của thời điểm hiện tại tháng 5/2010, và có thể được thay đổi.