

## Gửi các bạn thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài ~ Về các luật liên quan đến tiêu chuẩn lao động tại Nhật Bản ~

Luật liên quan đến tiêu chuẩn lao động cũng được áp dụng đối với các thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài, và với vai trò là người lao động, các điều kiện lao động được bảo vệ như đối với người Nhật.

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

① Nếu làm hỏng trang thiết bị, đồ dùng của công ty, tiền phạt sẽ phải trả là 50.000 yên.

chuyển đến →1.(5)

② Bị bắt buộc để dành một phần tiền lương, phía người sử dụng lao động cất giữ sổ ngân hàng.

chuyển đến →1.(6)

③ Quá ngày qui định trả lương nhưng tiền lương vẫn chưa được trả.

chuyển đến →1.(9)

④ Một ngày làm quá 8 tiếng nhưng phần lương làm thêm chỉ được tính 1 giờ là 350 yên.

chuyển đến →1.(12)

⑤ Khi ra khỏi ký túc xá, phải có sự đồng ý của người sử dụng lao động, không được tự do.

chuyển đến →1.(15)

⑥ Mức lương tối thiểu được qui định cho 1 giờ làm việc là 1,000 yên, nhưng thực tế tiền lương chỉ được trả 600 yên 1 giờ.

chuyển đến →2

⑦ Đã làm việc quá 1 năm với tư cách là một thực tập sinh kỹ năng nhưng không được khám sức khỏe.

→chuyển đến 3.(4)

⑧ Bị thương trong lúc làm việc nhưng không được bồi thường tiền chữa bệnh và tiền nghỉ việc.

chuyển đến →4



Các luật liên quan đến tiêu chuẩn lao động Nhật Bản có những luật như nêu dưới đây (trích đoạn).

## 1. Luật tiêu chuẩn lao động

### (1) Cấm cưỡng bức lao động (Điều 5)

**Nghiêm cấm hành vi cưỡng ép lao động trái ý muốn bằng cách đe dọa hành hung.**

### (2) Cấm bóc lột trung gian (Điều 6)

**Ngoài những trường hợp được pháp luật cho phép, cấm mọi hành động xen vào việc tuyển dụng việc làm của người khác để thu lợi nhuận.**

#### < Ví dụ vi phạm >

Nhiệm vụ quản lý yêu cầu người sử dụng lao động chuyển khoản một phần tiền lương của thực tập sinh kỹ năng vào tài khoản của nhiệm vụ quản lý và biển thủ khoản tiền này.

### (3) Vô hiệu hợp đồng vi phạm luật tiêu chuẩn lao động (Điều 13)

**Điều kiện lao động không đáp ứng các tiêu chuẩn quy định bởi luật tiêu chuẩn lao động thì không có hiệu lực, và phần bị vô hiệu đó sẽ phải được sửa đổi tuân theo các tiêu chuẩn quy định bởi luật tiêu chuẩn lao động.**

### (4) Làm rõ điều kiện lao động (Điều 15)

**Khi ký kết hợp đồng lao động, đối với người lao động, cần làm rõ các điều kiện lao động bằng cách ban hành bản thông báo các điều kiện lao động theo các hạng mục dưới đây:**

- ① Thời hạn hợp đồng làm việc
- ② Tiêu chuẩn trong trường hợp gia hạn hợp đồng lao động có quy 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 kết thúc, giờ nghỉ giải lao, ngày nghỉ v.v...)
- ⑤ Tiền lương (khoản tiền lương, hình thức trả lương, ngày chốt sổ lương và ngày trả lương)
- ⑥ Các đề mục liên quan đến nghỉ việc (có hoặc không có qui chế nghỉ hưu, lí do sa thải v.v...)

※ Yêu cầu các cơ quan thực hiện việc thực tập ngoài việc lập các văn bản liên quan bằng tiếng Nhật còn phải lập văn bản bằng tiếng mẹ đẻ của thực tập sinh kỹ năng sao cho thực tập sinh có thể hiểu đầy đủ nội dung của các văn bản này.

#### < Ví dụ vi phạm >

Thực tập sinh không được thông báo về điều kiện lao động bằng văn bản khi ký kết hợp đồng lao động với cơ quan thực hiện thực tập.

### (5) Cấm dự kiến bồi thường (Điều 16)

**Cấm hợp đồng qui định trước tiên vi phạm hợp đồng vì không thi hành hợp đồng lao động hoặc dự kiến khoản tiền bồi thường thiệt hại.**

(Việc quyết định trước khoản tiền bồi thường thiệt hại bị nghiêm cấm, nhưng trên thực tế nếu thiệt hại phát sinh do trách nhiệm của người lao động thì việc yêu cầu bồi thường không bị cấm).

#### < Ví dụ vi phạm >

Bắt thực tập sinh ký trước hợp đồng trả 50.000 yên làm tiền phạt nếu làm hỏng trang thiết bị của công ty.

### (6) Cấm ép buộc để tiền tiết kiệm (Điều 18)

**Cấm ép buộc ký hợp đồng để tiền tiết kiệm kèm theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng quản lí tiền tiết kiệm.**

※ Dưới một số điều kiện nhất định được sự ủy thác tự nguyện của thực tập sinh thì việc quản lí tiền tiết kiệm không cấm nhưng yêu cầu cơ quan thực tập kỹ năng không cất giữ sổ tiết kiệm ngay cả khi thực tập sinh yêu cầu.

< Ví dụ vi phạm >

Người sử dụng lao động cất giữ một phần tiền lương vào tài khoản ngân hàng theo tên chủ tài khoản là người lao động, và người sử dụng lao động giữ sổ ngân hàng đó.

(7) Giới hạn của việc sa thải (Điều 19)

**Cấm sa thải người lao động trong thời hạn đang nghỉ vì tai nạn lao động hoặc vì dưỡng bệnh phát sinh trong lúc làm việc và 30 ngày sau đó; và trong thời hạn nghỉ thai sản và 30 ngày sau đó.**

< Ví dụ vi phạm >

Người lao động nghỉ vì nguyên nhân bị thương trong lúc làm việc, khi đi làm lại trong tình trạng có thể làm việc được thì ngay lập tức bị sa thải.

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

(8) Báo trước việc sa thải (Điều 20, Điều 21)

**Trong trường hợp sa thải người lao động, về nguyên tắc phải thông báo trước từ 30 ngày trở lên. Trường hợp không thông báo trước, người lao động có thể nhận được trợ cấp thông báo sa thải tương đương với phần lương bình quân của 30 ngày trở lên (trường hợp thời gian báo trước không đủ 30 ngày thì sẽ được trả phần lương bình quân của những ngày thiếu đó).**

< Ví dụ vi phạm >

Dù bị sa thải tức thời mà không được thông báo trước, người lao động vẫn không được trả phần trợ cấp thông báo sa thải.

(9) Trả lương (Điều 24)

**Tiền lương phải được trả ①bằng tiền, ②trực tiếp cho người lao động, ③toàn bộ số tiền, ④mỗi tháng 1 lần trở lên, ⑤theo đúng ngày qui định.**

(Tiền lương sẽ được khấu trừ những khoản như (thuế, bảo hiểm xã hội v.v...) theo quy định của pháp luật và những khoản được qui định trong Thỏa thuận Sử Dụng Lao Động (chi phí tiền nhà, tiền ăn thực tế v.v...). Tuy nhiên, không thể khấu trừ những khoản mà cách sử dụng không rõ ràng cụ thể.

< Ví dụ vi phạm >

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

※ Về nguyên tắc, tiền lương của thực tập sinh kỹ năng phải được thanh toán bằng hình thức chuyển khoản. (Quy định thi hành Luật tối ưu hóa đào tạo thực tập kỹ năng Điều 14)

(10) Trợ cấp nghỉ việc (Điều 26)

**Trong trường hợp phải cho người lao động nghỉ việc mà lý do thuộc về trách nhiệm của người sử dụng lao động, người sử dụng lao động cần phải trả trợ cấp nghỉ việc (từ 60% lương bình quân trở lên) .**

< Ví dụ vi phạm >

Vì lý do “không có việc” phải cho người lao động nghỉ việc vài ngày mà không trả tiền trợ cấp nghỉ việc tương ứng với số ngày nghỉ đó.

(11) Thời gian lao động (Điều 32, Điều 34, Điều 35)

(Quy định này không áp dụng với các công việc về nông nghiệp, chăn nuôi, thủy sản. Ngoài ra, đối với thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài trong lĩnh vực nông nghiệp sẽ áp dụng quy định này dưới sự hướng dẫn của Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản, và Kế hoạch đào tạo thực tập kỹ năng cũng cần phải tuân theo quy định này.)

Về nguyên tắc, việc cho người lao động làm quá 8 tiếng 1 ngày, 40 tiếng 1 tuần bị nghiêm cấm. Trường hợp làm việc quá 6 tiếng phải cho nghỉ giải lao từ 45 phút trở lên, quá 8 tiếng phải cho nghỉ giải lao từ 1 tiếng trở lên.

Tối thiểu phải cho người lao động nghỉ 1 ngày 1 tuần hoặc từ 4 ngày nghỉ trở lên trong 4 tuần. Tuy nhiên, trường hợp phía người sử dụng lao động có nộp đơn “Đăng ký thỏa thuận về lao động ngoài giờ/ lao động vào ngày nghỉ” lên Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động có thẩm quyền, có thể cho người lao động làm việc ngoài giờ hoặc làm việc vào ngày nghỉ trong phạm vi thỏa thuận đó.

< Ví dụ vi phạm >

Buộc người lao động làm ngoài giờ vượt quá thời gian qui định trong “Thỏa thuận về lao động ngoài giờ / lao động ngày nghỉ”.

(12) Tiền lương phụ trội do làm việc ngoài giờ, làm việc vào ngày nghỉ và làm việc ban đêm (Điều 37)

(Quy định về tiền lương phụ trội liên quan đến làm việc ngoài giờ, làm việc vào ngày nghỉ không áp dụng với các ngành nông nghiệp, chăn nuôi, thủy sản. Tuy nhiên, trường hợp người lao động đã làm việc ngoài giờ, làm việc vào ngày nghỉ theo hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải trả phần tiền lương phụ trội tương ứng. Ngoài ra, đối với thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài trong lĩnh vực nông nghiệp sẽ áp dụng quy định này dưới sự hướng dẫn của Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản, và Kế hoạch đào tạo thực tập kỹ năng cũng cần phải tuân theo quy định này.)

Trong trường hợp cho người lao động làm việc ngoài giờ qui định, ban đêm (từ 10 giờ tối đến 5 giờ sáng) hoặc 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: từ 25% trở lên.  
(Sẽ là 50% nếu một tháng số giờ làm việc ngoài giờ qui định vượt quá 60 tiếng. Tuy nhiên, việc áp dụng này vẫn còn bị trì hoãn đến ngày 31 tháng 3 năm 2023 bởi các doanh nghiệp vừa và nhỏ.)
- Tiền lương phụ trội ca đêm: từ 25% trở lên.
- Tiền lương phụ trội vào ngày nghỉ: từ 35% trở lên.

※ Dù có sự đồng ý của chính thực tập sinh kỹ năng, việc trả phần tiền lương phụ trội dưới mức được tính theo tỉ suất qui định của pháp luật vẫn là hành động vi phạm luật tiêu chuẩn lao động.

< Ví dụ vi phạm >

Theo hợp đồng thì 1 ngày làm việc 8 tiếng, dù người sử dụng lao động đã buộc người lao động phải làm việc quá 8 tiếng, nhưng vẫn không trả tiền lương phụ trội cho phần làm thêm ngoài giờ đó theo tỉ suất từ 25% trở lên.

(13) Ngày nghỉ phép được trả lương hàng năm (Điều 39)

Người lao động làm việc liên tục 6 tháng và đi làm từ 80% tổng số ngày làm việc trở lên sẽ được cấp ngày nghỉ phép được trả lương hàng năm.

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

< Ví dụ vi phạm >

Mặc dù người lao động đã xin phép chủ lao động và nghỉ những ngày nghỉ có lương trong năm nhưng đến ngày trả lương vẫn không được trả phần tiền lương đó.

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

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

#### < Ví dụ vi phạm >

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

#### (15) Ký túc xá (Điều 96 v.v...)

**Trong trường hợp người lao động sống ở ký túc xá, cấm hành động hạn chế tự do sinh hoạt của người lao động, ví dụ khi ra ngoài phải cần sự đồng ý của người sử dụng lao động v.v... Cần phải trang bị những thiết bị đã được qui định như cầu thang tránh nạn hoặc thiết bị chữa cháy v.v...**

※ “Ký túc xá” ở đây là trường hợp sống tập thể trong ký túc xá do công ty chuẩn bị, cùng sinh hoạt chung (dùng chung nhà vệ sinh, nhà bếp, phòng tắm, cùng 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 áp dụng với “ký túc xá”.

#### < Ví dụ vi phạm >

Những tu nghiệp sinh đang sống trong ký túc xá khi muốn ra ngoài hoặc qua đêm ở ngoài phải được sự đồng ý của người sử dụng lao động.

## 2. Luật mức lương tối thiểu

**Mức lương phải từ mức lương tối thiểu trở lên theo luật qui định. (Điều 4).**  
**Ví dụ, dù có 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 áp dụng cùng lúc cả 2 mức lương, thì mức lương tối thiểu cao hơn sẽ được áp dụng (Điều 6).

- ① Mức lương tối thiểu theo khu vực (mức lương tối thiểu được qui định tùy theo tỉnh thành huyện).
- ② Mức lương tối thiểu đặc thù (theo ngành nghề riêng biệt) (mức lương tối thiểu được qui định với đối tượng là những người lao động cốt cán của từng ngành nghề đặc thù).

#### < Ví dụ vi phạm >

Dù mức lương tối thiểu theo khu vực riêng biệt là 1.000 yên/giờ, nhưng chỉ người lao động chỉ được trả theo ký kết hợp đồng lao động với thực tập sinh kỹ năng là 600 yên/giờ.

## 3. Luật vệ sinh an toàn lao động

#### (1) Phòng ngừa nguy hiểm v.v... (Điều 20 v.v...)

**Nhằm mục đích phòng ngừa nguy hiểm hoặc tổn hại đến sức khỏe v.v...phía người sử dụng lao động phải trang bị những trang thiết bị được qui định bởi Luật vệ sinh an toàn lao động.**

#### < Ví dụ vi phạm >

Khi làm việc ở một độ cao từ 2 mét trở lên, tay vịn không được lắp đặt, cũng không sử dụng thiết bị phòng ngừa tai nạn. Những máy đập cơ khí không được gắn thiết bị an toàn. Khi làm việc hàn xì trong nhà, không gắn thiết bị thoát khí, không sử dụng mặt nạ bảo hộ.



## (2) Đào tạo vệ sinh an toàn (Điều 59)

Khi tuyển dụng người lao động vào làm hoặc thay đổi nội dung công việc, người sử dụng lao động phải thực hiện việc đào tạo vệ sinh an toàn lao động cần thiết liên quan đến những công việc mà người lao động sẽ làm.

Và khi cho người lao động làm những việc có hại và nguy hiểm, người sử dụng lao động phải thực hiện việc đào tạo đặc biệt cho người lao động khi làm việc tuân theo quy định của pháp luật.

### < Ví dụ vi phạm >

Dù không được huấn luyện đặc biệt, nhưng người lao động vẫn phải làm những việc như lái cần cầu (cầu những vật có trọng tải chưa đến 5 tấn), lái cần cầu di động (cầu những vật có trọng tải chưa đến 1 tấn), công việc thao tác cần hàng (cầu những vật trên xe cần có trọng tải chưa đến 1 tấn, những vật liên quan đến cần di động), lắp ráp, tháo rời khuôn kim loại ép động lực, hàn xì v.v...

## (3) Giới hạn trong công việc (Điều 61)

Người sử dụng lao động không được cho bất kỳ người lao động nào ngoài những người lao động có bằng hoặc chứng chỉ chuyên môn làm những công việc đặc biệt nguy hiểm.

### < Ví dụ vi phạm >

Dù không có chứng chỉ chuyên môn cần thiết, người lao động vẫn phải làm những việc như lái cần cầu (cầu những vật trọng tải từ 5 tấn trở lên), lái cần cầu di động (cầu những vật trọng tải từ 1 tấn trở lên), công việc thao tác cần hàng (cầu những vật liên quan đến cần cầu có tải trọng từ 1 tấn trở lên, những vật liên quan đến cần cầu di động), lái xe nâng chuyên hàng (trọng tải tối đa từ 1 tấn trở lên), hàn (khí) ga, vận chuyển máy móc cơ khí xây dựng (tải trọng thân máy từ 3 tấn trở lên).

## (4) Khám sức khỏe (Điều 66)

Người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe cho người lao động khi tuyển dụng người lao động vào làm và theo thời gian định kỳ (trong vòng 1 năm hoặc 6 tháng).

### < Ví dụ vi phạm >

Thực tập sinh kỹ năng đã 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 hoặc đang trên đường đến nơi làm việc và trên đường về nhà, dựa trên yêu cầu bồi thường của người bị tai nạn và gia đình, người lao động có thể nhận được những trợ cấp chính như dưới đây:

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

※ 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 có thể được trả tiền trợ cấp hàng tháng (bồi thường) thương tật, hoặc 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 trợ cấp (bồi thường) chăm sóc v.v...

Ngoài ra, đối với các bệnh gây ra bởi các chất hóa học cụ thể v.v., thực tập sinh có thể yêu cầu bồi thường ngay cả khi đã về nước vì có những trường hợp phát bệnh sau một thời gian ủ bệnh.

## Hãy thử kiểm tra lại điều kiện lao động của bạn

Họ và 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 phái cử \_\_\_\_\_

### Bản thông báo điều kiện lao động \_\_\_\_\_

- 1 Bạn đã nhận được bản thông báo điều kiện lao động từ công ty làm việc chưa? ( Rõi - Chưa - Không biết )
- 2 Tiền lương được ghi trong Bản thông báo điều kiện lao động là bao nhiêu? ( Lương tháng - Lương ngày - Lương giờ Yên)
- 3 Bạn có được trả lương đúng với số tiền được ghi trong Bản thông báo điều kiện lao động không? ( Có - Không )

### Giờ làm việc \_\_\_\_\_

- 1 Bạn có biết giờ làm việc qui định trong công ty không? ( Biết - Không biết )
- 2 Bạn biết được thời gian bạn đã làm việc bằng cách nào?  
( Thẻ tính giờ - Sổ ghi chuyên cần - Tự ghi chép - Khác [ \_\_\_\_\_ ] - Không ghi gì cả )
- 3 Tháng trước bạn đã làm thêm bao nhiêu giờ? (Khoảng \_\_\_\_\_ Tiếng)
- 4 Bạn có mang việc về nhà làm không? ( Có - Không )
- 5 Có giờ nghỉ giải lao không? ( Có - Không )

### Trả lương \_\_\_\_\_

- 1 Có bị khấu trừ tiền gì trong lương không? ( Có - Không )  
→Nếu trả lời ( có ) thì bị trừ khoản gì và bao nhiêu tiền?  
(Ga, điện nước Yên, Ký túc xá Yên, Tiền ăn Yên, Khác [ \_\_\_\_\_ ] Yên)
- 2 Có được trả tiền làm thêm không? ( Có [Tháng trước Yên] - Không )
- 3 Một tiếng làm thêm được trả bao nhiêu tiền? (1 tiếng Yên)
- 4 Ai giữ sổ ngân hàng và con dấu của bạn? ( Công ty - Bản thân - Ngoài ra [ \_\_\_\_\_ ] )

### Khác \_\_\_\_\_

- 1 Bạn có được khám sức khoẻ 1 năm 1 lần không? ( Có - Không )
- 2 Bạn đã bị thương trong khi làm việc bao giờ chưa? ( Có - Chưa )  
→Nếu trả lời ( có ) thì ai đã trả phí điều trị? ( Công ty - Tự trả - Bảo hiểm tai nạn lao động )
- 3 Bạn đã bao giờ bị chịu bạo hành như bị đánh khi nhận chỉ thị công việc chưa? ( Có - Không )

## Giới thiệu đường dây tư vấn dành cho lao động người nước ngoài

Bộ Y tế, Lao động và Phúc Lợi Nhật Bản đã thiết lập "Đường dây tư vấn dành cho lao động người nước ngoài" nhằm giải đáp các thắc mắc từ lao động người nước ngoài bằng 13 ngôn ngữ sau đây như là tiếng Anh và tiếng Trung.

Đường dây tư vấn này sẽ hỗ trợ giải thích các điều luật, quy định cũng như giới thiệu tới các cơ quan liên quan, v.v về các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động.

Cuộc gọi đến "Đường dây tư vấn dành cho người lao động nước ngoài" sẽ được tính cước 8.5 yên/180 giây nếu gọi bằng điện thoại cố định (đã bao gồm thuế), 10 yên/180 giây nếu gọi bằng điện thoại di động (đã bao gồm thuế).

Ngôn ngữ	Ngày làm việc	Thời gian làm việc	Số điện thoại
Tiếng Anh	Thứ hai ~ thứ sáu	Từ 10 giờ sáng đến 3 giờ chiều (Nghỉ trưa từ 12 giờ đến 1 giờ chiều)	0570-001-701
Tiếng Trung			0570-001-702
Tiếng Bồ Đào Nha			0570-001-703
Tiếng Tây Ban Nha			0570-001-704
Tiếng Philippin	Thứ hai ~ thứ sáu		0570-001-705
Tiếng Việt Nam	Thứ hai ~ thứ sáu		0570-001-706
Tiếng Myanmar	Thứ hai		0570-001-707
Tiếng Nepal	Thứ ba, thứ tư, thứ năm		0570-001-708
Tiếng Hàn	Thứ năm, thứ sáu		0570-001-709
Tiếng Thái	Thứ tư		0570-001-712
Tiếng Indonesia			0570-001-715
Tiếng Campuchia (Tiếng Khmer)			0570-001-716
Tiếng Mông Cổ	Thứ sáu		0570-001-718

## Giới thiệu đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động

"Đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động" là một dự án do Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản thực hiện dưới dạng ủy thác. Đây là đường dây miễn phí cho phép thực hiện các cuộc gọi miễn phí từ mọi nơi trên khắp đất nước Nhật bằng bất cứ hình thức nào trong các hình thức: điện thoại cố định, điện thoại di động hay điện thoại công cộng.

Ngoài tiếng Nhật, tiếng Anh và tiếng Trung, đường dây nóng này còn hỗ trợ tư vấn bằng các ngôn ngữ khác tổng cộng có 14 ngôn ngữ như dưới đây. Trường hợp muốn nhận được sự tư vấn ngoài giờ làm việc hay vào ngày nghỉ của Sở lao động địa phương hoặc Phòng Giám sát tiêu chuẩn lao động, bạn có thể gọi đến đường dây này để được tư vấn, giải thích về các điều luật, quy định cũng như được giới thiệu tới các cơ quan liên quan, v.v về các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động.

Ngôn ngữ	Ngày làm việc	Thời gian làm việc	Số điện thoại
Tiếng Nhật	Thứ hai~chủ nhật (hàng ngày)	○ Ngày thường (từ thứ hai tới thứ sáu) Từ 5 giờ chiều đến 10 giờ tối  ○ Thứ bảy, chủ nhật, ngày lễ Từ 9 giờ sáng đến 9 giờ tối	0120-811-610
Tiếng Anh			0120-531-401
Tiếng Trung			0120-531-402
Tiếng Bồ Đào Nha			0120-531-403
Tiếng Tây Ban Nha	Thứ ba, thứ năm ~ thứ bảy		0120-531-404
Tiếng Philippin	Thứ ba, thứ tư, thứ bảy		0120-531-405
Tiếng Việt Nam	Thứ tư, thứ sáu, thứ bảy		0120-531-406
Tiếng Myanmar	Thứ tư, chủ nhật		0120-531-407
Tiếng Nepal			0120-531-408
Tiếng Hàn	Thứ năm, chủ nhật		0120-613-801
Tiếng Thái			0120-613-802
Tiếng Indonesia			0120-613-803
Tiếng Campuchia (Tiếng Khmer)	Thứ hai, thứ bảy		0120-613-804
Tiếng Mông Cổ		0120-613-805	

※ Thời gian tiếp nhận tư vấn của "Đường dây tư vấn dành cho lao động người nước ngoài" và "Đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động" có thể thay đổi. Vui lòng truy cập trang web sau để biết thêm thông tin mới nhất.  
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

