Sa mga dayuhang nagtatrabaho sa bansang Hapon

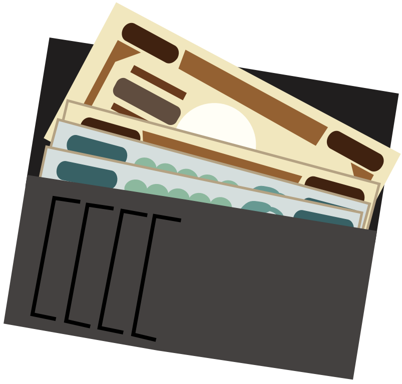
Handbook ng Kondisyon sa Pagtatrabaho

Ministry of Health, Labour & Welfare
Prefectural Labour Bureaus
Labour Standards Inspection Offices

Sa lahat ng mga dayuhang manggagawang
Hindi ba kayo namumroblema sa ganitong

Sa bansang Hapon, mayroong iba't ibang batas para sa proteksyon ng mga taong nagtatrabaho, na may kinalaman sa pagsisiguro ng kondisyon sa pagtatrabaho, kalusugan at kaligtasan ng taong nagtatrabaho, pagbabayad sa pinsala kung nagkasakit o nagkaroon ng pinsala sa katawan sa trabaho o sa pagpasok sa at pag-uwi mula sa trabaho, at iba pa. Kahit ano pa man ang inyong nasyonalidad, iniuukol ang mga batas na ito sa inyo nang pantay sa manggagawang Hapones. Tinutukoy sa pamphlet na ito ang mga pangunahing paksa ng ganitong batas sa paggawa ng bansang Hapon.

At mayroon ding institusyong pangkonsultasyon para sa mga dayuhang manggagawa, kung saan maaaring magkonsulta nang libre sa sariling wika tungkol sa problema sa paggawa. Kung sakali mang masangkot kayo sa sumusunod na suliranin o iba pa sa inyong pinagtatrabahuhan sa bansang Hapon, magkonsulta lamang sa pinakamalapit na "Tanggapan ng Konsultasyon ukol sa Kondisyon sa Pagtatrabaho para sa mga Dayuhan" o "Hotline ng Konsultasyon ukol sa Kondisyon sa Pagtatrabaho."



Hindi matanggap ang suweldo

Kahit nagsikap magtrabaho, hindi binayaran ang sahod sa araw ng suweldo. Sabi ng presidente ng kumpanya na walang pera ngayon kaya maghintay lang ng sandali, pero hindi ako mapalagay.

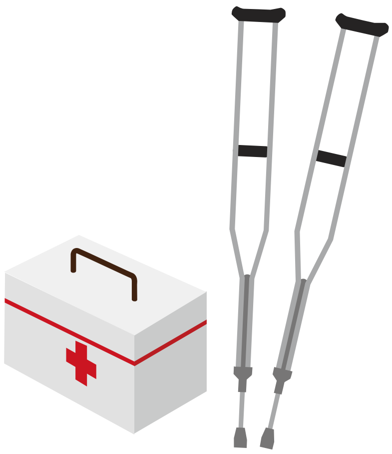
Walang anu-anong inalis sa trabaho

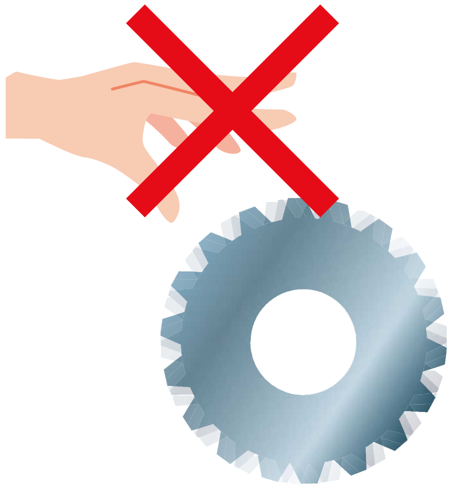
Walang anu-ano, sinabihan ng presidente ng kumpanya na "Hindi mo na kailangang pumasok mula bukas." Kapag biglang inalis sa trabaho, mahihirapan sa pamumuhay.

Hindi binibigyan ng bayad ang overtime

Araw-araw akong nag-oovertime, pero nang tingnan ko ang detalyadong tala ng suweldo, kaunti lang ang ibinigay na bayad sa overtime. Talagang hindi ko matanggap ang ganito.

nagtatrabaho sa bansang Hapon, suliranin sa inyong pinagtatrabahuhan?



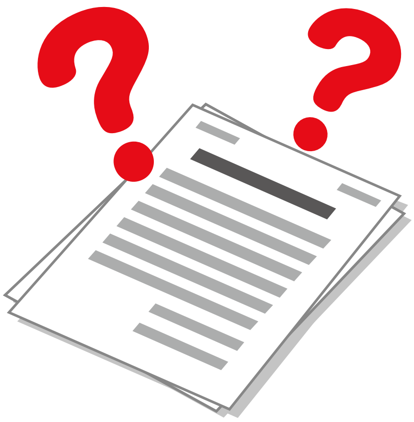


Ayaw gawin para sa akin ang proseso para sa Workers' Accident Compensation Insurance

Hindi ako makapagtrabaho dahil napinsala ang katawan habang nagtatrabaho. Nag-aalala ako sa gastusin sa pagpapagamot at gastusin sa pamumuhay habang lumiliban sa trabaho.

Wari bang mapipinsala ang katawan dahil sa mapanganib na gawain

May mapanganib na gawain sa pinagtatrabahuhan at kung magkamali ng kahit kaunti lang, wari bang magtatamo ng pinsala sa katawan. Gusto kong magsagawa ang kumpanya ng maayos na hakbang para sa kaligtasan.



Hindi naiintindihan ang kondisyon sa pagtatrabaho

Hindi naiintindihan nang husto dahil binigyan lang ng kumpanya ng simpleng paliwanag nang pasalita tungkol sa kondisyon sa pagtatrabaho. Gusto kong malaman nang maayos ang kondisyon sa pagtatrabaho.

Tiyakin muna sa handbook na ito kung wasto ang kondisyon sa pagtatrabaho sa inyong pinagtatrabahuhan.

CONTENTS

- Pag-aaral ng Kaso P.01
- Batas ng Pamantayan sa Paggawa P.03
- Batas hinggil sa Kontrata sa Paggawa P.08
- Batas hinggil sa Minimum na Sahod P.08
- Batas hinggil sa Kaligtasan at Kalusugan ng mga Manggagawa P.09
- Batas hinggil sa Seguro ng Kabayaran sa Sakuna para sa Manggagawa P.10
- Madalas na Itanong P.11
- Patnubay sa Tanggapan ng Konsultasyon P.14
- Tanggapan ng Konsultasyon para sa mga Dayuhang Manggagawa .... Pabalat sa likod

Mayroong nilalaman tulad ng mga sumusunod sa mga batas kaugnay sa paggawa tulad ng Batas ng Pamantayan sa Paggawa sa bansang Hapon at iba pa (sinipi).

1 Batas ng Pamantayan sa Paggawa

01 Pantay na Pagtrato (Artikulo 3)

Bawal tratuhin ng employer ang manggagawa nang may diskriminasyon tungkol sa pasahod, oras ng trabaho at iba pang kondisyon sa pagtatrabaho dahil sa nasyonalidad, paniniwala o katayuang panlipunan nito.

02 Pagbabawal ng Sapilitang Pagpapatrabaho (Artikulo 5)

Bawal magpatrabaho nang sapilitan ang employer nang labag sa kalooban ng manggagawa, sa pamamagitan ng hindi makatuwirang paghihigpit sa mental o pisikal na kalayaan.

03 Pagbabawal ng Mapagsamantalang Pamamagitan (Artikulo 6)

Liban sa pinahihintulutan sa ilalim ng batas, bawal ang sinuman na mamagitan at magtamo ng kita sa pagpasok sa trabaho ng ibang tao.

04 Kontratang Labag sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa (Artikulo 13)

Kung hindi natutupad ng kondisyon sa pagtatrabaho na pinagkasunduan ng employer at manggagawa ang pamantayang nakatakda sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa, ang kondisyon sa pagtatrabahong nakatakda sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa ang ipaiiral.

05 Panahon ng Kontrata (Artikulo 14)

Kung magtatakda ng panahon para sa kontrata sa paggawa, hindi lalampas sa 3 taon ang tagal nito.

Subalit, ① tungkol sa kontrata sa paggawa sa pagitan ng manggagawang mayroong mataas na kaalaman bilang dalubhasa atbp, at sa kontrata sa paggawa sa pagitan ng manggagawang 60 taong gulang o higit pa, hindi lalampas sa 5 taon, at ② tungkol sa kontrata sa paggawa na nagtatakda ng kinakailangang panahon para sa pagtatapos ng takdang proyekto (trabaho sa konstruksyon atbp.), hindi lalampas sa panahong iyon.

06 Malinaw na Pagtutukoy ng Kondisyon sa Pagtatrabaho (Artikulo 15)

Sa pagkuha ng manggagawa bilang tauhan, kinakailangang malinaw na tukuyin ng employer ang mga sumusunod na kondisyon sa pagtatrabaho.

[Mga bagay-bagay na kailangang siguraduhing malinaw na tukuyin]

① Panahon ng kontrata sa paggawa, ② Batayan kung ire-renew ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon, ③ Lugar ng papasukang trabaho at nilalaman ng trabahong gagawin, ④ Oras ng paggawa (oras ng pagsisimula at pagtatapos, kung mayroon o walang overtime, oras ng pahinga, holiday, bakasyon atbp.), ⑤ Sahod (halaga, paraan ng pagkukuwenta at pagbabayad, huling araw para sa pagkukuwenta at araw ng pagbabayad ng sahod), ⑥ Bagay-bagay kaugnay sa pagtaas ng posisyon, ⑦ Bagay-bagay kaugnay sa pag-alis sa trabaho (kasama ang dahilan ng pagtanggal sa trabaho).

[Mga bagay-bagay na kailangang malinaw na tukuyin kung magtatakda]

⑧ Taong sakop sa bayad sa pagreretiro, paraan ng pagkukuwenta at pagbabayad, panahon ng pagbabayad, ⑨ Bagay-bagay kaugnay sa bonus, ekstrang sahod atbp, ⑩ Bagay-bagay tulad ng gastusin sa pagkain, kagamitan sa trabaho at iba pang papasanin ng manggagawa, ⑪ Bagay-bagay kaugnay sa kaligtasan at kalusugan sa pinagtatrabahuhan, at ⑫ Iba pa (pagsasanay sa trabaho, kabayaran sa sakuna sa trabaho, gantimpala at parusa, paghinto sa pagtatrabaho, pagbabayad ng gastusin sa paglalakbay atbp.)

Kinakailangang malinaw na tukuyin ng employer sa kasulatan (Maaari rin sa fax email, SNS o iba pa kung hilingin ng manggagawa.) ang nakasulat sa itaas na ①- at ⑦.

At kapag kumuha ang employer ng part-time/fixed term na manggagawa bilang tauhan, bukod sa mga bagay-bagay na nakasulat sa itaas, kinakailangan ding malinaw na tukuyin agad ang mga sumusunod na bagay-bagay sa pamamagitan ng pagkakaloob ng dokumento, atbp. (Artikulo 6 ng Batas kaugnay sa Pagpapabuti sa Pangangasiwa ng Empleyo ng Part-time/Fixed Term na Manggagawa)

① Kung mayroon o walang pagtaas ng suweldo, ② Kung mayroon o walang allowance sa pagreretiro, ③ Kung mayroon o walang bonus, ④ Tanggapan ng konsultasyon kaugnay sa pagpapabuti ng pangangasiwa ng empleyo atbp.

- Maaaring i-download mula sa website ng Ministry of Health, Labour and Welfare ang paunawa sa kondisyon sa pagtatrabaho para sa mga dayuhang manggagawa.

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

07 Pagbabawal ng Paunang Pagtatakda ng Bayad-Pinsala (Artikulo 16)

Ipinagbabawal ang kontratang nagtatakda ng multa sa paglabag ng kontrata tungkol sa hindi pagtupad ng kontrata sa paggawa, o paunang nagtatakda ng halaga ng bayad-pinsala. (Hindi nito ipinagbabawal ang pagsingil ng kabayaran para sa aktuwal na pinsalang natamo.)

08 Limitasyon sa Pagtanggal sa Trabaho (Artikulo 19)

1 Hindi maaaring tanggalin ng employer ang manggagawa sa trabaho sa panahon habang lumiliban ito sa trabaho para magpagaling mula sa pinsala sa katawan o sakit na may kaugnayan sa trabaho at sa 30 araw pagkatapos ng panahong ito.

2 Maaaring lumiban sa trabaho ang babaeng manggagawa sa 6 na linggo bago ng panganganak (14 na linggo kung dalawa o higit pa ang pinagdadalantao) at 8 linggo pagkatapos ng panganganak batay sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa, ngunit hindi maaaring tanggalin ng employer ang babaeng manggagawa sa panahon ng paglibang ito at sa 30 araw pagkatapos nito.

Limitasyon sa Pagtanggal sa Trabaho: Hindi maaaring tanggalin sa trabaho ang manggagawa sa sumusunod na panahon

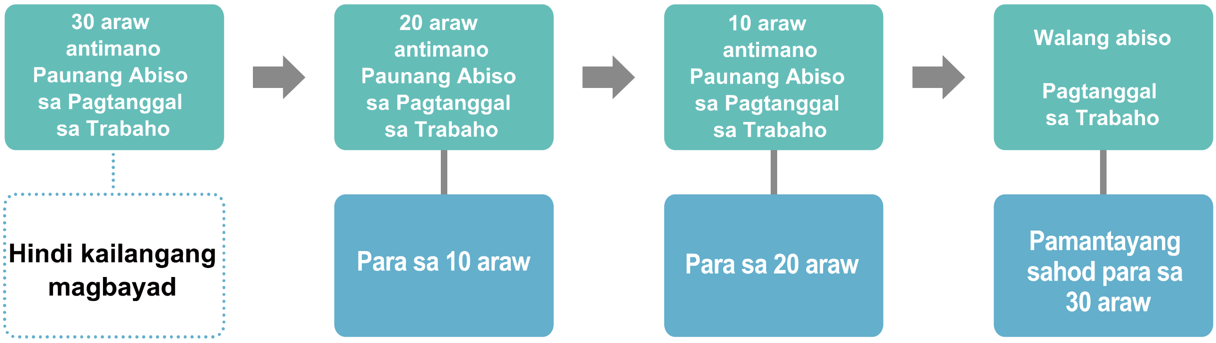
Panahon ng pagliban sa trabaho para magpagaling mula sa pinsala sa katawan o sakit na may kaugnayan sa trabaho + 30 araw pagkatapos nito

Panahon ng pagliban sa trabaho sa 6 na linggo bago ng panganganak at 8 linggo pagkatapos ng panganganak + 30 araw pagkatapos nito

09 Paunang Abiso sa Pagtanggal sa Trabaho (Artikulo 20)

Kung tatanggalin ang manggagawa sa trabaho, kinakailangang magbigay ng paunang abiso na hindi bababa sa 30 araw bago ng pagtanggal sa trabaho. Kung hindi magbibigay ng paunang abisong ito, kinakailangang magbayad ng pamantayang (average na) sahod para sa 30 araw. Tinatawag itong *kaiko-yokoku te-ate* o pataan para sa paunang abiso sa pagtanggal sa trabaho. Ang pamantayang sahod ang halagang kinalkula sa pamamagitan ng pag-divide ng kabuuang halaga ng sahod sa loob ng 3 buwan bago ng araw ng antimanong abiso ng pagtanggal sa trabaho sa kabuuang bilang ng araw sa panahong iyon.

Subalit maaaring paiksiin ang bilang ng araw para sa paunang abiso sa pamamagitan ng pagbabayad ng pamantayang sahod para sa bawat 1 araw. Halimbawa, kung babayaran ang pamantayang sahod para sa 10 araw, maaaring 20 araw bago ng pagtanggal sa trabaho ang paunang abiso, at kung babayaran ang pamantayang sahod para sa 20 araw, maaaring 10 araw bago ng pagtanggal sa trabaho ang paunang abiso.



10 Katibayan sa Oras ng Pag-alis sa Trabaho atbp. (Artikulo 22)

Kung humingi ang manggagawa ng sertipiko ukol sa mga bagay-bagay sa ① hanggang ⑤ sa ibaba sa oras ng pag-alis sa trabaho, kailangang ipagkaloob ng employer ang kinauukulang sertipiko nang walang pagkaantala. At kung humingi ang manggagawang tumanggap ng abiso sa pagtanggal sa trabaho ng sertipiko tungkol sa dahilan ng pagtanggal sa trabaho, kailangan ding ipagkaloob ng employer ang kinauukulang sertipiko nang walang pagkaantala. Subalit bawal itala ang mga bagay-bagay na hindi hiningi ng manggagawa.

① Panahon ng pagpapatrabaho, ② Uri ng trabaho, ③ Posisyon sa negosyong iyon, ④ Sahod, ⑤ Kadahilanan ng pag-alis sa trabaho (kung tinanggal sa trabaho ang dahilan para rito)

11 Pagsasauli ng Pera at iba pang bagay na tulad nito (Artikulo 23)

Kung aalis ang manggagawa sa trabaho, kailangang bayaran ng employer ang hindi pa nababayarang sahod atbp. sa loob ng 7 araw pagkatapos itong singilin ng manggagawa.

12 Pagbabayad ng Sahod (Artikulo 24)

Kailangang bayaran ng employer ang sahod ① sa salapi, ② nang direkta sa manggagawa, ③ nang buong halaga, ④ 1 beses o higit pa buwan-buwan, ⑤ sa itinakdang pirmihang araw. Pinahihintulutan din ang pagbabayad ng sahod sa pamamagitan ng *furikomi* o pagpapadala sa account sa institusyong pinansyal.

13 Pataan sa Pagliban sa Trabaho (Artikulo 26)

Kung ipapaliban ang manggagawa ng employer sa kadahilanang dapat ipalagay na pananagutan nito, kinakailangang magbayad ng pataan sa pagliban sa trabaho (60% ng pamantayang (average na) sahod).

14 Pangunahing Patakaran sa Oras ng Paggawa, Pahinga at Holiday (Artikulo 32, 34 at 35)

Sa patakaran, kailangang pagtrabahuhin ng employer ang manggagawa sa loob ng 40 oras sa 1 linggo, at 8 oras sa 1 araw. At kailangang magbigay ng 45 minuto ng pahinga kung lampas sa 6 na oras, at 60 minuto ng pahinga kung lampas sa 8 oras, ang oras ng paggawa sa 1 araw. Bukod dito, kailangang magbigay ng 1 araw linggo-linggo, o 4 na araw ng pahinga sa loob ng 4 na linggo, o higit pa rito.

Hindi ipinaiiral ang probisyong nakasulat sa itaas sa pagsasaka, industriya ng livestock at palaisdaan.

15 Hangganan ng Bilang ng Pinahabang Oras na Nakatakda sa Kasunduan ng Artikulo 36 at Pangangailangan ng Pagpapalaganap nito (Artikulo 36)

1 Kung nakipagkasundo nang naaayon sa batas ang employer sa kinatawan ng mayorya ng mga empleyado sa kasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer kaugnay sa trabaho na lampas sa takdang oras o trabaho sa holiday (tatawaging “Kasunduan ng Artikulo 36” mula rito), at iniulat ito sa Labour Standards Inspection Office, maaaring ipagawa ang trabaho na lampas sa takdang oras at trabaho sa holiday sa loob ng nasasaklaw sa nasabing kasunduan.

2 Patakaran ang pagtatakda sa loob ng 45 oras sa 1 buwan at 360 oras sa isang taon na bilang ng pinahabang oras ng trabaho na lampas sa takdang oras na itatakda sa Kasunduan ng Artikulo 36 (kung sistema ng paiba-ibang oras ng trabaho sa sukat ng 1 taon kung saan lampas sa 3 buwan ang sakop na panahon, sa loob ng 42 oras sa 1 buwan at 320 oras sa isang taon).

3 Maaaring lumampas sa batayan ng 2 kung may bukod-tanging mga pangyayari at may pansamantalang pangangailangan bilang eksepsyon, ngunit kailangang sundin ang mga sumusunod na hangganan kahit sa ganoong pangyayari.

- **Sa loob ng 720 oras sa isang taon ang taunang bilang ng oras ng trabaho na lampas sa takdang oras**
- **Hindi aabot sa 100 oras ang buwanang bilang ng pinagsamang oras ng trabaho na lampas sa takdang oras at trabaho sa holiday**
- **Sa loob ng 80 oras ang pamantayang (average na) oras para sa bawat 1 buwan kung ipagsama ang bilang ng oras ng trabaho lampas sa takdang oras at trabaho sa holiday sa panahon ng naunang na 2 buwan, 3 buwan, 4 na buwan, 5 buwan at 6 na buwan**
- **Sa loob ng 6 na buwan sa isang taon ang buwan kung kailan lumampas sa 45 oras sa 1 buwan ang trabaho na lampas sa takdang oras**

(*) Ukol sa 3, paiiralin ito simula sa Abril 1, 2024 para sa industriya ng konstruksyon, trabaho ng pagmamaneho ng sasakyan, atbp. (may ilang eksemsiyon), at hindi kasama sa pagpapairal ang trabaho ng pananaliksik at pagpapaunlad ng bagong produkto atbp.

4 May obligasyon ang employer na ipalaganap sa mga manggagawa ang Kasunduan ng Artikulo 36 na tumutupad sa mga nabanggit na batayan sa pamamagitan ng patuloy na pagpaskil sa lugar kung saan madaling makita sa bawat lugar ng trabaho, at iba pa.

16 Karagdagang Sahod para sa Trabaho na Lampas sa Takdang Oras, Trabaho sa Holiday at Trabaho sa Hatinggabi (Artikulo 37)

Kung nagpagawa ng trabaho na lampas sa takdang oras, trabaho sa hatinggabi (10:00 pm hanggang 5:00 am), o trabaho sa holiday, kailangang magbayad ang employer ng karagdagang sahod na ayon sa sumusunod na porsyento ng pagdagdag.

- **Karagdagang sahod para sa trabaho na lampas sa takdang oras......... 25% o higit pang porsyento**
- **Karagdagang sahod para sa trabaho sa hatinggabi .... 25% o higit pang porsyento**
- **Karagdagang sahod para sa trabaho sa holiday.................................... 35% o higit pang porsyento**

Ukol naman sa trabaho na lampas sa takdang oras na lalampas sa 60 oras sa 1 buwan, 50% ang porsyento ng karagdagang sahod. Sa kasalukuyan, ipinaiiral lamang ito sa malalaking kumpanya, ngunit ipaiiral din sa maliliit at katamtamang laking kumpanya mula Abril 2023.

17 Taunang Bayad na Bakasyon (Artikulo 39 at 136)

1 Kailangang magkaloob ang employer ng sumusunod na taunang bayad na bakasyon (tatawaging taunang bakasyon mula rito) sa manggagawang patuloy na nagtrabaho nang 6 na buwan o higit pa, at pumasok sa trabaho sa 80% o higit pa ng lahat ng araw ng trabaho.

●Karaniwang manggagawa (manggagawang 5 araw o higit pa ang takdang araw ng trabaho sa isang linggo o 30 oras o higit pa ang takdang oras ng trabaho sa isang linggo)

Bilang ng taon ng patuloy na pagtatrabaho	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 o higit pa
Bilang ng araw na ipagkakaloob	10	11	12	14	16	18	20

●Manggagawang hindi umaabot sa 30 oras ang takdang oras ng trabaho sa isang linggo

Bilang ng takdang araw ng trabaho sa isang linggo	Bilang ng takdang araw ng trabaho sa loob ng isang taon	Bilang ng taon ng patuloy na pagtatrabaho						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 o higit pa
4 na araw	169 - 216 araw	7	8	9	10	12	13	15
3 araw	121 - 168 araw	5	6	6	8	9	10	11
2 araw	73 - 120 araw	3	4	4	5	6	6	7
1 araw	48 - 72 araw	1	2	2	2	3	3	3

2 Kung sasagabal sa wastong pagpapatakbo ng negosyo ang pagkuha ng taunang bakasyon sa araw ng itinalagang panahon ng manggagawa, kinikilala ang karapatan sa pagbabago ng panahon ng employer. At sa pamamagitan ng pakikipagkasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer, maaaring magpasimula ng sistema ng nakaplanong taunang bakasyon para sa bilang ng araw na lampas sa 5 araw mula sa ipinagkaloob na taunang bakasyon. At sa pamamagitan din ng pakikipagkasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer, pinapayagan ang pagtatag ng taunang bakasyon sa sukat ng oras sa loob ng saklaw ng 5 araw.

3 Pinapatawan ang employer ng obligasyong magkaloob ng 5 araw na taunang bayad na bakasyon sa loob ng 1 taon sa lahat ng manggagawang pagkakalooban ng taunang bayad na bakasyon na 10 araw o higit pa mula Abril 1, 2019.

4 Mawawalan ng bisa ang taunang bakasyon pagkatapos ng 2 taon mula sa araw na nagkaroon ng karapatan para rito. Ipinagbabawal ang pagtrato ng employer na makahahamak sa manggagawang nagkamit ng taunang bakasyon.

18 Tuntunin sa Trabaho at Limitasyon sa Probisyon ng Parusa (Artikulo 89 at 91)

Kinakailangan ang paglikha at pag-ulat ng tuntunin sa trabaho (tuntunin kaugnay sa oras ng paggawa, sahod, parusang pandisiplina atbp.) ng employer na patuloy na nagpapatrabaho sa 10 katao o higit pang manggagawa. May obligasyong ipalaganap sa mga manggagawa ang tuntunin sa trabaho sa pamamagitan ng patuloy na pagpaskil sa lugar kung saan madaling makita sa bawat lugar ng trabaho, at iba pa.

Kung magtatakda ng probisyon ng parusang pagbabawas sa suweldo bilang isa sa mga parusang pandisiplina sa tuntunin sa trabaho, bawal na lumampas ang halaga ng 1 beses na pagbabawas sa suweldo sa kalahati ng pamantayang (average na) sahod para sa 1 araw, o lumampas ang kabuuang halaga sa 10% ng kabuuang halaga ng sahod sa panahon ng pagbabayad ng isang sahod.

2 Batas hinggil sa Kontrata sa Paggawa

01 Pagtanggal sa Trabaho kung Kontrata sa Paggawa na Walang Pagtatakda ng Panahon (Artikulo 16)

Ituturing na pang-aabuso ng karapatan at walang bisa ang pagtanggal sa trabahong walang obhetibong makatuwirang dahilan at hindi maaaring kilalaning nararapat ayon sa kalakarang panlipunan.

02 Pagtanggal sa Trabaho kung Kontrata sa Paggawa na May Takdang Panahon (Artikulo 17)

Ukol sa kontrata sa paggawa na may pagtatakda ng panahon, kung walang hindi maiiwasang kadahilanan, hindi maaaring tanggalin ng employer ang manggagawa sa kanyang trabaho sa loob ng panahon ng kontratang iyon.

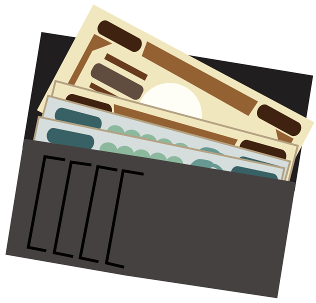
03 Pagpapalit sa Kontrata sa Paggawa na Walang Takdang Panahon (Artikulo 18)

Kung paulit-ulit na ini-renew nang lampas sa total na 5 taon ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon sa pagitan ng parehong employer, maaari itong ipagpalit sa kontrata sa paggawa na walang takdang panahon ayon sa paghiling ng manggagawa.

04 Pagtatapos ng Pagpapatrabaho sa Manggagawang Kinontrata sa Paggawa na May Takdang Panahon (Artikulo 19)

Sa patakaran, matatapos ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon kapag nagwakas ang panahon ng kontrata. Ngunit, kung maituturing na pareho iyon sa pagsesante ayon sa ideyang karaniwan sa komunidad, o maituturing na may makatuwirang dahilan na umasang i-renew ang nabanggit na kontrata sa paggawa na may takdang panahon, at saka kung walang obhetibong makatuwirang dahilan, at hindi maaaring kilalaning nararapat ayon sa kalakarang panlipunan ang pagtanggi ng employer sa paghiling mula sa manggagawa para sa pag-renew ng kontrata, ituturing na tinanggap ng employer ang paghiling ng kontrata na pareho sa dating kondisyon sa pagtatrabaho.

3 Batas hinggil sa Minimum na Sahod



01 Uri ng Minimum na Sahod (Artikulo 9 at 15)

Mayroong 2 uri ng minimum na sahod:

1 Minimum na Sahod ayon sa Rehiyon

Ito ang siguradong itinatakdang minimum na sahod sa bawat prefecture. Ipinaiiral ito sa lahat ng manggagawang nagtatrabaho sa lugar ng negosyong nasa loob ng kinauukulang prefecture, anuman ang industriya o uri ng hanapbuhay.

2 Tiyak na Minimum na Sahod

Ito ang minimum na sahod na itinakda para sa tiyak na industriya . (Hindi naman ito itinatakda sa lahat ng industriya.)

02 Bisa ng Minimum na Sahod (Artikulo 4 at 6)

1. Kailangang bayaran ng employer ang manggagawa ng sahod na katumbas o higit sa minimum na sahod.
2. Kahit magkasunduan ang manggagawa at employer sa kontrata sa paggawa na magbabayad ng sahod na hindi umaabot sa minimum na sahod, walang bisa ang halaga ng sahod na iyon. Sa ganitong pangyayari, ituturing na nakipagkontrata na magbabayad ng sahod na pareho ang halaga sa minimum na sahod.
3. Kung ipinaiiral nang sabay ang minimum na sahod sa rehiyon at ang tiyak na minimum na sahod, ipaiiral ang mas mataas na minimum na sahod.
4. Ipaiiral ang minimum na sahod na ipinaiiral sa lugar kung saan ipinadala ang dispatch worker.

4 Batas hinggil sa Kaligtasan at Kalusugan ng mga Manggagawa

01 Hakbang para sa Pag-iwas sa Panganib at Peligro sa Kalusugan

Kinakailangang gumawa ang nagpapatakbo ng negosyo ng hakbang na nakatakda sa mga batas tulad ng paglalagay ng aparatong pangkaligtasan, pagpapasuot ng gamit na pamproteksyon, pagtuturo ng wastong paraan ng paggawa ng trabaho atbp, upang maiwasan ang panganib o peligro sa kalusugan ng manggagawa.

Pagtakip, paglagay ng bakod o iba pa sa puwang o bukas na bahagi sa gawain sa mataas na lugar, paglalagay at inspeksyon ng naaangkop na aparatong pangkaligtasan sa press machine, makina para sa woodwork atbp, wastong pangangasiwa sa nakapipinsalang bagay at iba pa

02 Edukasyon sa Kaligtasan at Kalusugan (Artikulo 59)

Kailangang maglaan ang nagpapatakbo ng negosyo ng kinakailangang edukasyon sa kaligtasan at kalusugan kung kukunin ang manggagawa bilang tauhan o ililipat ito sa ibang lugar sa trabaho, at maglaan ng edukasyon kung magpapatrabaho ng mapanganib o nakapipinsalang gawain na nakatakda sa mga batas.

03 Limitasyon sa Trabaho (Artikulo 61)

Bawal magpatrabaho ang nagpapatakbo ng negosyo ng gawaing nakatakda sa mga batas tulad ng pamamahala sa mapanganib na bagay at nakapipinsalang bagay, liban sa manggagawang may lisensya o kwalipikasyon para rito.

<Trabahong nakatalaga sa mga batas>

- **Pagpapatakbo ng crane (5 ton o higit pa ang bigat ng mabubuhat pataas)**
- **Pagpapatakbo ng mobile crane (1 ton o higit pa ang bigat ng mabubuhat pataas)**
- **Slinging operation (kaugnay sa crane na 1 ton o higit pa ang bigat ng mabubuhat pataas)**
- **Pagpapatakbo ng forklift at iba pang makinang ginagamit sa paghahakot ng kargada (1 ton o higit pa ang maximum na bigat)**
- **Gas welding**
- **Pagpapatakbo ng sasakyang makina para sa konstruksyon (3 ton o higit pa ang bigat ng makina) at iba pa**

04 Pagsusuri ng Kalusugan (Artikulo 66)

Kailangang magsagawa ang nagpapatakbo ng negosyo ng pagsusuri ng kalusugan ng manggagawa ukol sa mga bagay-bagay na nakatakda sa mga batas, sa oras ng pagkuha sa manggagawa bilang tauhan at sa bawat panahong nakatakda sa batas.

- **Pangkalahatang pagsusuri ng kalusugan** ... pagsasagawa ng pagsusuri ng kalusugan ng manggagawa sa oras ng pagkuha nito bilang tauhan, regular na panahon (1 beses sa loob ng 1 taon*) at iba pa
  * Ukol sa manggagawang gumagawa ng trabaho sa hatinggabi atbp, pagsasagawa 1 beses sa oras ng paglilipat sa ibang lugar sa trabaho at tuwing 6 na buwan
- **Bukod-tanging pagsusuri ng kalusugan** ... pagsasagawa ng pagsusuri ng kalusugan ukol sa bukod-tanging bagay-bagay sa manggagawang gumagawa ng trabahong kaugnay sa nakapipinsalang bagay*, sa oras ng pagkuha nito bilang tauhan, paglilipat sa ibang lugar sa trabaho at tuwing takdang panahon
  * Isasagawa rin ukol sa manggagawang pinagawa ng trabahong may kaugnayan sa asbestos atbp, at kasalukuyang pinagtatrabaho.

05 Pamamatnubay sa Pakikipanayam (Artikulo 66-8)

Kailangang magsagawa ang nagpapatakbo ng negosyo ng pamamatnubay sa pakikipanayam ng doktor upang maiwasan ang peligro sa kalusugan dulot ng labis na pagtatrabaho sa manggagawang nag-ulat na nagtrabaho nang lampas sa 80 oras sa isang buwan ang oras ng paggawa na lampas sa 40 oras sa isang linggo.

06 Pagsusuri sa Stress (Artikulo 66-10)

Kailangang magsagawa ang nagpapatakbo ng negosyo na may mahigit 50 manggagawa ng regular na pagsusuri sa stress (minsan sa loob ng isang taon). Kapag nag-ulat ang mga manggagawa na nasuri na may sintomas ng matinding stress bilang resulta nito, kailangang magsagawa sa kanila ng pamamatnubay sa pakikipanayam ng doktor.

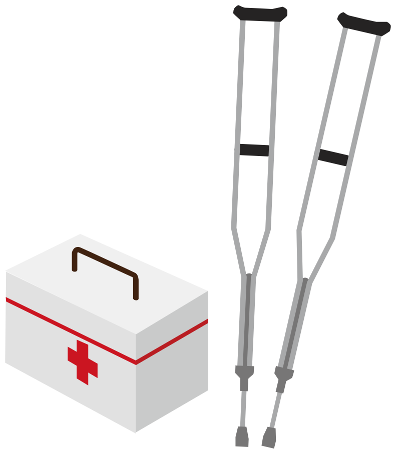
07 Obligasyon ng Manggagawa (Artikulo 26)

Kailangang sundin ng manggagawa ang kinakailangang bagay-bagay bilang pagtugon sa mga hakbang na itong ginawa ng nagpapatakbo ng negosyo.

5 Batas hinggil sa Seguro ng Kabayaran sa Sakuna para sa Manggagawa

Kung magkapinsala sa katawan, mamatay o iba pa ang manggagawa dahil sa sakuna sa pagtatrabaho o sakuna sa pagpasok sa at pag-uwi mula sa trabaho, sa sistema ng seguro para sa sakuna sa trabaho, ibibigay ang sumusunod na benepisyo batay sa pagsingil ng manggagawang naging biktima ng sakuna o ng naiwang pamilya ng manggagawa.

Pagbabayad ng benepisyo para sa pagpapagaling o gastusin sa pagpapagaling kung kailangang magpagaling ng manggagawa	▶ **benepisyo (kabayaran) para sa pagpapagaling**
Pagbabayad ng 80% ng halaga ng arawang batayang benepisyo mula sa ika-4 na araw kung hindi makapagtrabaho at hindi makatatanggap ng sahod dahil nagpapagaling ang manggagawa	▶ **benepisyo (kabayaran) sa pagliban sa trabaho**
Pagbabayad ng pensyon o kabuuang halaga nito batay sa antas ng kapansanan kung kahit pagkatapos gumaling ng pinsala, sakit o iba pa, mayroon pa ring kapansanan ang manggagawa	▶ **benepisyo (kabayaran) para sa kapansanan**
Pagbabayad ng pensyon o kabuuang halaga nito batay sa bilang ng naiwang pamilya atbp. kung namatay ang manggagawa	▶ **benepisyo (kabayaran) para sa naiwang pamilya at iba pa**



6 Madalas na Itanong

Q.1 Kailangan bang siguraduhing magtakda ng panahon ng kontrata sa kontrata sa paggawa? At maaari bang i-renew ang kontrata sa oras ng pagwawakas ng panahon ng kontrata?

ANSWER Itinatakda ang hangganan kapag magtatakda ng panahon sa kontrata sa paggawa, ngunit maaari ring gawing kontrata na walang pagtatakda ng panahon. At maaari ring i-renew ang kontrata sa oras ng pagwawakas ng panahon ng kontrata, kung magkasundo ang employer at manggagawa. Sa ganitong paraan, mare-renew ang kontrata sa paggawa na may takdang panahon, at kung lalampas ang total sa 5 taon, maaaring ipalit sa kontratang walang pagtatakda ng panahon ayon sa paghiling ng manggagawa.

▶ Sanggunian ang 1 (05) at 2 (03)

Q.2 Nagtatrabaho ako sa panahon ng kontrata na 3 taon. Sinabihan ako ng employer na kung aalis ako sa trabaho bago magwakas ang panahong ito, magbabayad ako ng multang 500,000 yen. Totoo bang kailangang magbayad nito?

ANSWER Ipinagbabawal ang paggawa ng employer ng kasunduan kung saan pagbabayarin ang manggagawa ng multa sa paglabag sa kontrata kung aalis sa trabaho bago ng pagwawakas ng panahon ng kontrata.

▶ Sanggunian ang 1 (07)

Q.3 Lumiliban ako sa trabaho para sa pagpapagamot dahil nagkapinsala sa katawan sa aksidente sa pinagtatrabahuhan, ngunit tinanggal ako sa trabaho sa dahilang nagigipit daw ang pangasiwaan ng kumpanya. Pinapayagan ba ang ganitong pagtanggal sa trabaho?

ANSWER Hindi maaaring tanggalin ng employer ang manggagawa sa trabaho sa panahon ng pagliban nito sa trabaho para magpagaling mula sa pinsala sa katawan na may kaugnayan sa pagtatrabaho. Subalit kung hindi na maipagpapatuloy ang negosyo dahil sa likas na sakuna o iba pang hindi maiiwasang kadahilanan, hindi ipaiiral ang probisyon ng limitasyon sa pagtanggal sa trabahong ito.

▶ Sanggunian ang 1 (08)

Q.4 Narinig kong may kasong ipinagbabawal ang pagtanggal sa trabaho ng manggagawa bukod sa pagliban para sa pagpapagaling sa sakuna sa pagtatrabaho, panahon ng pagliban bago at pagkatapos manganak at 30 araw pagkatapos nito. Anong mga kaso ito?

ANSWER Ipinagbabawal ayon sa batas ang pagtanggal sa trabahong sumasailalim sa sumusunod:

①Pagtanggal sa trabaho dahil sa nasyonalidad, paniniwala o katayuang panlipunan

②Pagtanggal sa trabaho dahil sa pag-report ng manggagawa sa Labour Standards Inspection Office, at paghingi ng tulong sa Prefectural Labour Bureau para sa paglutas ng indibidwal na tunggaliang kaugnay sa paggawa

③Pagtanggal sa trabaho dahil miyembro ng unyon ng manggagawa, o dahil gumawa ng makatuwirang kilos ng unyon ng manggagawa
④Pagtanggal sa trabaho dahil babae, o dahil nagpakasal, nagdadalantao, nanganak ang babae, o lumiban sa trabaho bago at pagkatapos ng panganganak
⑤Pagtanggal sa trabaho dahil humiling ng pagliban para sa pag-aalaga ng anak at pagliban para sa ***kaigo*** o caregiving, o dahil lumiban para sa pag-aalaga ng anak o sa caregiving

▶ Sanggunian ang 1 (08)

Q.5 Mababayaran ba ang sahod na hindi pa sumasapit ang araw ng pagbabayad sa oras ng pag-alis sa trabaho?

ANSWER Kapag aalis ang manggagawa sa trabaho, kahit bago ng takdang araw ng pagbabayad ng sahod, maaaring ipabayad sa loob ng 7 araw ang hindi pa nababayarang sahod.

▶ Sanggunian ang 1 (11)

Q.6 Sinabihan akong walang pasok ng 1 linggo sa pabrika dahil walang trabaho, ngunit makakatanggap ba ako ng kabayaran para sa sahod sa panahong ito?

ANSWER Kung nawalan ng pasok sa trabaho sa dahilan ng employer, kailangang magbayad ang employer sa manggagawa ng mga 60% o higit pa ng halaga ng dapat bayarang sahod.

▶ Sanggunian ang 1 (13)

Q.7 Sa karaniwan, nagtatrabaho ako ng 8 oras sa 1 araw, ngunit 13 oras o higit pa sa 1 araw kapag busy ang trabaho, at minsan pinagtatrabaho ako ng lampas ng alas 10 ng gabi. Kahit sa ganitong kaso, binabayaran lamang ako ng minultiplikang oras ng pagtatrabaho sa orasang suweldo para sa 1 oras na 1,200 yen. Wala bang problema dito?

ANSWER Kinakailangan ang pagbabayad ng karagdagang sahod para sa trabaho na lampas sa takdang oras sa oras ng paggawa na lampas sa 8 oras sa 1 araw, at kailangang bayaran ang 125% ng karaniwang sahod. Sa halimbawa sa tanong, kailangang bayaran ang halagang 1,500 yen o higit pa sa bawat 1 oras bilang sahod. At kung nagtrabaho sa oras na mula alas 10 ng gabi hanggang alas 5 ng umaga, kailangan ang pagbabayad ng karagdagang sahod na 25% ng karaniwang sahod, at magiging 150% kung ipagsasama ito sa trabaho na lampas sa takdang oras. Sa halimbawa sa tanong, may obligasyon ang kumpanyang magbayad ng halagang 1,800 yen o higit pa sa bawat 1 oras.

▶ Sanggunian ang 1 (16)

Q.8 Nang humingi ako sa kumpanya ng 3 tuloy-tuloy na araw ng taunang bayad na bakasyon, sinabihan ako ng kumpanya na hindi mapahihintulutan ang pagkuha ng taunang bakasyon dahil patuloy ang kakulangan sa tauhan. Wala bang problema dito?

ANSWER Sa patakaran, kailangang ibigay ang taunang bayad na bakasyon sa "panahong hiniling ng manggagawa." Ang kongkretong petsang itinalaga ng manggagawa ang araw na ibibigay bilang taunang bakasyon, at sa patakaran maaaring magpasya ang manggagawa kung paghahati-hatiin o kukunin niya ng tuloy-tuloy ang taunang bakasyon. Sa kabilang banda, kung "sasagabal sa wastong pagpapatakbo ng negosyo" ang pagbibigay ng bakasyon sa panahong itinalaga ng manggagawa, maaaring gamitin ng employer ang karapatan sa pagbabago ng panahon upang gawin ang pagsasaayos sa pagpapatakbo ng negosyo, ngunit hindi pinahihintulutan bilang kadahilanan ng karapatan sa pagbabago ng panahon ang "patuloy na kakulangan sa tauhan."

▶ Sanggunian ang 1 (17)

Q.9 Sinabihan ako ng empleyadong nakatatanda o nauna sa akin na magpatakbo ng forklift sa pabrika. Maaari ba akong magpatakbo nito kahit wala akong partikular na lisensya o kwalipikasyon para rito?

ANSWER Kung ipapatakbo ng nagpapatakbo ng negosyo ang forklift sa loob ng pabrika, kailangang ipagawa ito sa taong nagtapos ng bukod-tanging edukasyon kapag forklift na walang 1 ton ang maximum na bigat ng kargada, o sa taong nagtapos ng teknikal na kurso sa pagpapatakbo ng forklift kapag forklift na 1 ton o higit pa ang maximum na bigat ng kargada.

▶ Sanggunian ang 4 (03)

Q.10 Hindi ako makapagtrabaho dahil nagkapinsala ako sa katawan habang nagtatrabaho. Binabayaran ng kumpanya ang gastusin sa pagpapapagamot, ngunit hindi ako nakakatanggap ng kabayaran para sa sahod sa panahong lumiliban ako sa trabaho.

ANSWER Ipinaiiral ang seguro para sa sakuna sa trabaho sa lahat ng manggagawa kasama ang mga dayuhang manggagawa. Sa seguro para sa sakuna sa trabaho, kung hindi makapagtrabaho at hindi makatanggap ng sahod dahil nagpapagaling para sa pinsala sa katawan o sakit na natamo sa pagtatrabaho o sa pagpasok sa o pag-uwi mula sa trabaho, maaaring tumanggap ng benepisyo (kabayaran) sa pagliban sa trabaho mula sa ika-4 na araw ng pagliban sa trabaho.
Mangyari lamang na magkonsulta kaagad sa Labour Standards Inspection Office.

▶ Sanggunian ang 5

7 Patnubay sa Tanggapan ng Konsultasyon

Impormasyon tungkol sa consultation dial para sa mga dayuhan

Ang Ministry of Health, Labor at Welfare ay nagtatag ng isang Consultation Dial para sa mga dayuhan upang makinig sa mga konsulta mula sa mga dayuhang manggagawa sa mga sumusunod na 13 wika bilang karagdagan sa English at Chinese.

Ang Consultation dial para sa mga dayuhan ay nagpapaliwanag tungkol sa mga batas at regulasyon at sumasanguni sa mga may kaugnayan na organisasyon patungkol sa mga kondisyon sa pagtatrabaho.

Para sa pagkonsulta sa consultation dial para sa mga dayuhan, may bayad kada 180 seconds na 8.5yen (kasali natax) kung sa telephone, 20 seconds ay I0yen (kasali na tax) kung sa cellphone naman tumawag.

Wika	Araw	Oras	Numero
Ingles	Lunes - Biyemes	10 am to 3 pm (maliban mula 12 pm hanggang 1 pm)	0570-001-701
Intsik			0570-001-702
Portuges			0570-001-703
Espanyol			0570-001-704
Tagalog			0570-001-705
Vietnamese			0570-001-706
Myanmar	Lunes		0570-001-707
Nepali	Lunes～Huwebes		0570-001-708
Koreano	Huwebes, Biyemes		0570-001-709
Thai	Miyerkules		0570-001-712
Indonesian			0570-001-715
Cambodian (Kluner)			0570-001-716
Mongolian	Biyemes		0570-001-718

Impormasyon tungkol sa Labor Conditions Consultation Hotline

Ang Employment Conditions Consultation Hot Line ay isang proyekto na isinagawa ng Ministry of Health, Labor and Welfare bilang isang consignment na proyekto. Ito ay free dial, libreng tawag kahit saang banda sa bansa. Makakatawag kahit alin man sa telephone, cellphone at public telephone.

Sa Employment Conditions Consultation Hotline, bilang karagdagan narin ng Japanese, English at Chinese makapag konsulta nar in sa 14 na wika na nasa baba. Matapos magsara o tuwing holiday, ang mga prefect ural labor bureau at ang Labor Standards Inspection Office nagp apaliwanag sila tungkol sa mga batas at regulasyon at sumasanguni sa mga may kaugnayan na organisasyon patungkol sa mga kondisyon sa pagtatrabaho.

Wika	Araw	Oras	Numero
Hapones	Lunes - Linggo (Araw-araw)	○ Weekdays (Lunes hanggang Biyemes) 5pm to 10pm ○ Sat, Sun· araw ng pista 9 am to 9 pm	0120-811-610
Ingles			0120-531-401
Intsik			0120-531-402
Portuges	Lunes～Sabado		0120-531-403
Es panyol	Huwebes, Biyernes, Sabado		0120-531-404
Tagalog	Martes, Huwebes, Sabado		0120-531-405
Vietnamese	Martes, Miyerkules Biyernes～Linggo		0120-531-406
Myanmar	Miyerkules, Linggo		0120-531-407
Nepali			0120-531-408
Koreano	Huwebes, Linggo		0120-613-801
Thai			0120-613-802
Indonesian			0120-613-803
Cambodian (Kluner)	Lunes, Sabado		0120-613-804
Mongolian			0120-613-805

Mga Impormasyon Ukol sa Mga Tanggapang Tagapagpayo Para sa Mga Dayuhang Manggagawa

Ang Foreign Workers Counselling Corner ay naitatag sa mga sumusunod na Prefectural Labor Bureaus o Labor Standards Inspection Office upang tanggapin ang mga konsulta ukol sa kondisyon sa pagtatrabaho sa mga ibat ibang wika. Para sa mga detalye tulad ng araw ng konsultasyon at iba pa, mangyaring makipag-ugnay sa nasabing opisina o kumpirmahin sa portal site ng Minsteryo ng Kalusugan, Paggawa, at Kapakanan (Ministry of Health, Labor, and Welfare) https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html

Prepektura	Opisina o Tanggapan	Wika													Address	Numero
		Ingles	Tsino	Español	Portuges	Tagalog	Vietnamese	Burmese	Nepali	Korean	Thai	Indonesian	Cambodian	Mongolian		
Hokkaido	Sangay ng Inspeksyon						○								Sapporo-shi Kita-ku Kita 8 Jōnishi 2-1-1 Sapporo Dai 1 Gōdōchōsha	011-790-8784
	Kawanihan ng Gawa ng Hakodate		○												Hakodate-shi Shinkawa-chō 25-18 Hakodate Chihō Gōdōchōsha 1-kai	0138-87-7605
	Kawanihan ng Gawa ng Kushiro	○				○									Kushiro-shi Kashiwagi-chō 2-12	0154-42-9716
	Kawanihan ng Gawa ng Kutchan	○													Abuta-gun Kutchan-chō Minami 1 Jōhigashi 3 Chōme 1 Banchi Kutchan Chihō Gōdōchōsha 4-kai	0136-22-2374
Miyagi	Sangay ng Inspeksyon		○				○								Sendai-shi Miyaginoku Tetsupōmachi 1 Sendai Dai 4 Gōdōchōsha	022-299-8838
Ibaraki	Sangay ng Inspeksyon	○	○	○											Mito-shi Miya-cho 1-8-31 Ibaraki Rōdō Sōgō Chōsha	029-224-6214
Tochigi	Sangay ng Inspeksyon	○		○	○										Utsunomiya-shi Akebono-chō 1-4 Utsunomiya Dai 2 Chihō Gōdōchōsha	028-634-9115
	Kawanihan ng Gawa ng Tochigi		○												Tochigi-shi Numawada-chō 20-24	0282-24-7766
Gunma	Sangay ng Inspeksyon						○								Maebashi-shi Otemachi 2-3-1 Maebashi Chihō Gōdōchōsha 8th Floor	027-896-4735
	Kawanihan ng Gawa ng Ota			○	○										Ota-shi Iizuka-cho 104-1	0276-45-9920
Saitama	Sangay ng Inspeksyon	○													Saitama-shi, Chuo-ku, Shintoshin 11-2 Land Axis Tower 15th Floor	048-816-3596
			○													048-816-3597
							○									048-816-3598
Chiba	Sangay ng Inspeksyon	○													Chiba-shi, Chuo-ku, Chuo 4-11-1, Chiba Dai 2 Chihō Gōdōchōsha	043-221-2304
	Kawanihan ng Gawa ng Funabashi		○												Funabashi-shi, Kaijincho, 2-3-13	047-431-0182
	Kawanihan ng Gawa ng Kashiwa		○				○								Kashiwa-shi, Kashiwa, 255-31	04-7163-0246
Tokyo	Ispesyal na kosultasyon, Support	○	○			○	○		○				○	○	Shinjuku-Ku, Yotsuya 1-6-1 Yotsuya tower 13th Floor, Gaikokujin Zairyu Shien Center (Inside FRESC)	03-5361-8728
	Kawanihan ng Gawa ng Shinjuku	○	○					○		○	○	○			Shinjuku-ku, Hyakunincho 4-4-1 Shinjuku Rōdō Sōgōchōsha 4th Floor	03-5338-5582
	Kawanihan ng Gawa ng Shinagawa		○			○									Shinagawa-ku, Kamiosaki 3-13-26	03-3440-7556
Kanagawa	Sangay ng Inspeksyon	○		○	○	○	○								Yokohama-shi, Naka-ku, Kitanakadori 5-57 Yokohama Dai 2 Gōdōchōsha 8th Floor	045-211-7351
	Kawanihan ng Gawa ng Atsugi			○											Atsugi-shi, Naka-cho 3-2-6 Atsugi T Building 5th Floor	046-401-1641
Niigata	Sangay ng Inspeksyon						○								Niigata-shi, Chuo-ku, Misaki-cho 1-2-1, Niigata Misaki Gōdōchōsha Building No. 2, 3rd Floor	025-288-3503
Toyama	Sangay ng Inspeksyon		○												Toyama-shi, Jinzuhon-cho 1-5-5 Toyama Rōdō Sōgōchōsha	076-441-4104
	Kawanihan ng Gawa ng Takaoka			○	○										Takaoka-shi, Nakagawa Honchō 10-21 Takaoka Hōmu Gōdōchōsha	0766-23-3130
Ishikawa	Sangay ng Inspeksyon		○				○								Kanazawa-shi, Sainen 3-4-1 Kanazawa Ekinishi Gōdōchōsha 5th Floor	076-200-9771
Fukui	Sangay ng Inspeksyon		○	○	○										Fukui-shi, Haruyama 1-1-54 Fukui Haruyama Gōdōchōsha 9th Floor	0776-22-2652
Yamanashi	Kawanihan ng Gawa ng Kofu			○	○										Kōfu-shi, Shimoīda 2-5-51	055-224-5620
Nagano	Sangay ng Inspeksyon				○										Nagano-shi, Nakagosho 1-22-1	026-223-0553
Gifu	Sangay ng Inspeksyon			○	○										Gifu-ken, Gifu-shi, Kinryūchō 5-13 Gifu Gōdōchōsha 3th Floor	058-245-8102
	Kawanihan ng Gawa ng Gifu		○												Gifu-ken, Gifu-shi, Gotsubo 1-9-1 Gifu Rōdō Sōgōchōsha 3th Floor	058-247-2368
	Kawanihan ng Gawa ng Tajimi					○									Gifu-ken, Tajimishi, Otowa-cho 5-39-1 Tajimi Sōgō Rōdōchōsha 3th Floor	0572-22-6381
Shizuoka	Sangay ng Inspeksyon	○	○	○	○		○								Shizuoka-shi, Aoi-ku, Ōte-chō 9-50 Shizuoka Chihō Gōdōchōsha	054-254-6352
	Kawanihan ng Gawa ng Hamamatsy				○										Hamamatsu-shi, Naka-ku, Chūō 1-12-4 Hamamatsu Gōdōchōsha	053-456-8148
	Kawanihan ng Gawa ng Mishima	○													Mishima-shi, Bunkyō-chō 1-3-112 Mishima Rōdō Sōgōchōsha	055-986-9100
	Kawanihan ng Gawa ng Iwata				○										Iwata-shi, Mitsuke 3599-6 Iwata Chihō Gōdōchōsha	0538-32-2205
	Kawanihan ng Gawa ng Shimada			○	○										Shimada-shi, Hondōri 1-4677-4 Shimada Rōdō Sōgō Chōsha	0547-37-3148
Aichi	Sangay ng Inspeksyon	○			○										Nagoya-shi, Naka-ku, Sannomaru 2-5-1 Nagoya Gōdōchōsha Dai 2 Gōkan	052-972-0253
	Kawanihan ng Gawa ng Nagoya Nishi						○								Nagoya-shi, Nakamura-ku, Futatsubashi-cho, 3-37	052-481-9533
	Kawanihan ng Gawa ng Toyohashi				○										Toyohashi-shi, Daikoku-chō 111 Toyohashi Chihō Gōdōchōsha 6th Floor	0532-54-1192
	Kawanihan ng Kariya				○										Kariya-shi, Wakamatsu-chō 1-46-1 Kariya Gōdōchōsha 3rd Floor	0566-21-4885
Mie	Sangay ng Inspeksyon	○													Tsu-shi, Shimasaki-chō 327-2 Tsu Dai Ni Chihō Gōdōchōsha 4th Floor	059-226-2106
	Kawanihan ng Gawa ng Yokkaichi			○	○										Yokkaichi-shi, Shinsho, 2-5-23	059-342-0340
	Kawanihan ng Gawa ng Tsu			○	○										Tsu-shi, Shimazakicho 327-2 Tsu Dai Ni Chihō Gōdōchōsha 1st Floor	059-227-1282
Shiga	Kawanihan ng Gawa ng Otsu				○										Ōtsu-shi, Uchidehama 14-15 Shiga Rōdō Sōgōchōsha 3rd Floor	077-522-6616
	Kawanihan ng Gawa ng Hikone			○	○										Hikone-shi, Nishiima-chō 58-3 Hikone Chihō Gōdōchōsha 3rd Floor	0749-22-0654
	Kawanihan ng Gawa ng Higashi Omi			○	○										Higashiomi-shi, Yokaichimidorimachi 8-14	0748-22-0394
Kyoto	Sangay ng Inspeksyon	○					○								Kyōto-shi, Nakagyō-ku, Ryōgaemachidōri, Miike Agaru Kanabuki-chō 451	075-241-3214
Osaka	Sangay ng Inspeksyon	○	○		○		○								Ōsaka-shi, Chūō-ku Ōtemae 4-1-67 Ōsaka Gōdōchōsha Dai 2 Gōkan 9th Floor	06-6949-6490
	Kawanihan ng Gawa ng Osaka Chuo	○													Ōsaka-shi, Chūō-ku, Morinomiyachūō 1-15-10 Ōsaka Chūō Rōdō Sōgōchōsha 5th Floor	06-7669-8726
	Kawanihan ng Gawa ng Tenma	○													Osaka-shi, Kita-ku, Tenmabashi 1-8-30 OAP Tower 7th Floor	06-7713-2003
	Kawanihan ng Gawa ng Sakai	○													Sakai-shi, Sakai-ku, Minamikawarama-cho 2-29 Sakai Chihō Gōdōchōsha 3rd Floor	072-340-3829
Hyogo	Sangay ng Inspeksyon		○												Kobe-shi, Chuo-ku, Higashikawasaki-cho 1-1-3 Kobe Crystal Tower	078-371-5310
	Kawanihan ng Gawa ng Himeji						○								Himeji-shi, Hojo 1-83	079-224-8181
Tottori	Sangay ng Inspeksyon	○					○								Tottori-shi, Tomiyasu 2-89-9	0857-29-1703
Shimane	Sangay ng Inspeksyon		○												Matsue-shi, Mukōjima-chō, 134-10 Matsue Chihō Gōdōchōsha 5th Floor	0852-31-1156
Okayama	Sangay ng Inspeksyon	○	○				○								Okayama-shi, Kitaku, Shimoishii 1-4-1 Okayama Dai 2 Gōdōchōsha	086-201-1651
Hiroshima	Sangay ng Inspeksyon		○	○	○										Hiroshima-shi, Nakaku, Kamihatchōbori 6-30 Hiroshima Gōdōchōsha Dai 2 Gōkan 5th Floor	082-221-9242
	Kawanihan ng Gawa ng Hirosima Chuo						○								Hiroshima-shi, Nakaku, Kamihatchōbori 6-30 Hiroshima gōdōchōsha Dai 2 Gōkan 1st Floor	082-221-2460
	Kawanihan ng Gawa ng Fukuyama		○				○								Fukuyama-shi, Asahimachi 1-7	084-923-0005
Tokushima	Sangay ng Inspeksyon		○												Tokushima-shi, Tokushimachō, Jōnai 6-6 Tokushima Chihō Gōdōchōsha	088-652-9163
Ehime	Sangay ng Inspeksyon		○												Matsuyama-shi, Wakakusa-chō 4-3 Matsuyama Wakakusa Gōdōchōsha 5th Floor	089-913-6244
							○									089-913-5653
	Kawanihan ng Gawa ng Imabari						○								Imabari-shi, Asahimachi 1-3-1	0898-25-3760
Fukuoka	Sangay ng Inspeksyon	○													Fukuoka-shi, Hakataku, Hakataekihigashi 2-11-1 Fukuoka Gōdōchōsha Shinkan 4th Floor	092-411-4862
	Kawanihan ng Gawa ng Fukuoka Chuo		○												Fukuoka-shi, Chūōku, Nagahama 2-1-1 Fukuoka Chūōrōdō Kijun Kantokusho 4th Floor	092-761-5607
	Kawanihan ng Gawa ng Kitakyushu Nishi						○								Kitakyūshū-shi, Yahatanishiku, Kishinoura 1-5-10 Yawata Rōdō Sōgōchosha 3rd Floor	093-622-6550
Nagasaki	Sangay ng Inspeksyon						○								Nagasaki-shi, Manzai-chō 7-1 TBM Nagasaki Building 6th Floor	095-895-5105
Kumamoto	Sangay ng Inspeksyon		○												Kumamoto-shi, Nishiku, Kasuga 2-10-1 Kumamoto Chihō Gōdōchōsha A-Tō 9th Floor	096-355-8449
	Kawanihan ng Gawa ng Yatsushiro		○												Yatsushiro-shi, Otemachi 2-3-11	0965-34-6796
Kagoshima	Sangay ng Inspeksyon						○								Kagoshima-shi, Yamashita-chō, 13-21 Kagoshima, Gōdōchōsha	099-216-6100
Okinawa	Sangay ng Inspeksyon	○													Naha-shi, Omoromachi, 2-1-1 Naha Dai 2 Chihō Gōdōchōsha 3rd Floor	098-868-1634

※1 Ito ay sa kasalukuyan ng Abril 1, 2023 at maaring mabago pa.