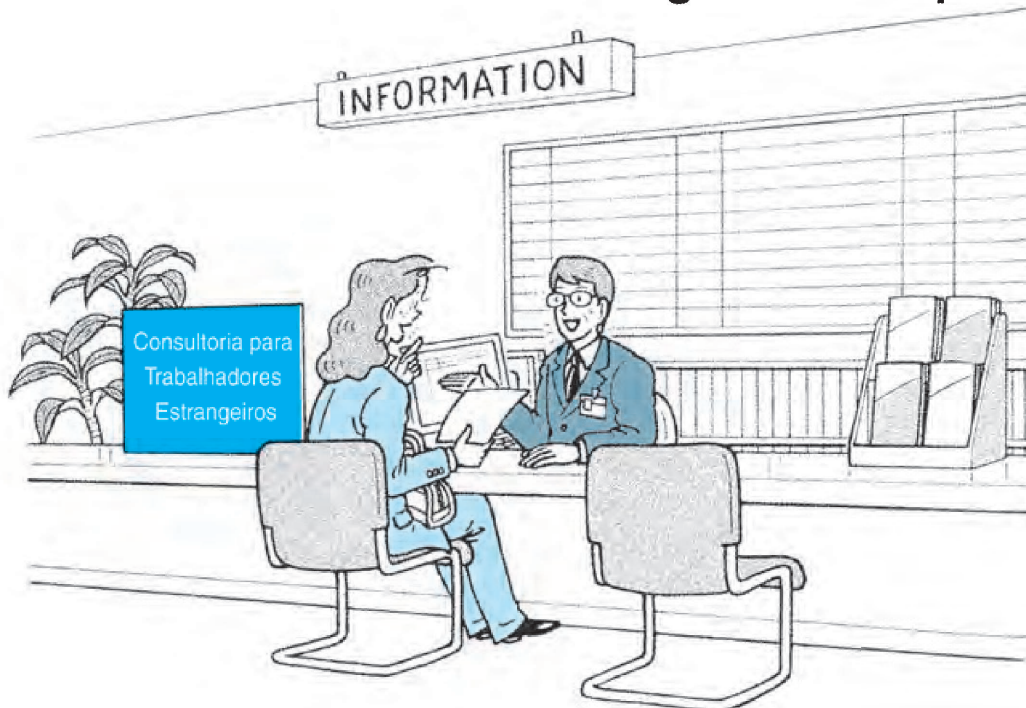


Está com Problemas Relacionados às Condições de Trabalho?

Para os Trabalhadores Estrangeiros no Japão



As leis e os regulamentos relacionados com as normas trabalhistas, ou seja, a Lei de Normas Trabalhistas, a Decreto sobre Contratos de Trabalho, a Lei de Salários Mínimos, a Lei de Segurança e Higiene Industrial e a Lei de Seguro de Indenização por Acidentes no Trabalho, também se aplicam aos estrangeiros que trabalham no Japão.

Nos casos abaixo mencionados, solicitamos consultar um dos “Consultores para Trabalhadores Estrangeiros” (que atendem nas Divisões de Inspeção dos Departamentos de Normas Trabalhistas das principais Delegacias de Trabalho do Japão) ou nos Escritórios de Inspeção de Normas Trabalhistas .

- * Não-pagamento de salários.
- * Não-pagamento de horas-extras.
- * Demissão durante o tratamento de lesões sofridas no trabalho.
- * Demissão repentina sem pagamento de aviso prévio.
- * Não-compensação dos gastos médicos e não-pagamento do salário dos dias de licença por acidente no trabalho.
- * Falta de clareza nas condições de trabalho, tais como salários, horário de trabalho, etc., na hora de firmar o contrato de trabalho.
- * Existência de riscos de acidente no trabalho devido à falta de medidas de segurança e higiene.
- * Outros problemas similares.

No balcão de Consultoria para Trabalhadores Estrangeiros, aceita consultas sobre condições de trabalho em línguas estrangeiras.



No Japão, aplicam-se as seguintes leis e regulamentos relacionados com as normas trabalhistas (extrato):

1. Lei de Normas Trabalhistas

(1) Igualdade de tratamento (Artigo 3)

É proibido o tratamento discriminatório por razões de nacionalidade. Proíbe-se, também, o tratamento discriminatório baseado no argumento de que as condições trabalhistas do país de origem do trabalhador são inferiores às do Japão.

(2) Trabalho forçado (Artigo 5)

É proibido obrigar empregados a trabalhar contra sua vontade por meio do constrangimento indevido de sua liberdade mental ou física.

(3) Exploração intermediária (Artigo 6)

Salvo quando permitido pela Lei, nenhuma pessoa poderá obter lucro por intermediação no emprego de outras.

(4) Contratos em violação à Lei de Normas Trabalhistas (Artigo 13)

Um contrato de trabalho que especifique condições de trabalho que não atendam os parâmetros da Lei de Normas Trabalhistas será inválido no que respeita a essas especificações. Neste caso, as partes inválidas serão regidas pelas normas especificadas na referida Lei.

(5) Período de contratação (Artigo 14)

Contratos de trabalho com período definido não terão validade superior a três anos, em princípio, com as seguintes exceções:

- Contratos de trabalho celebrados com empregados de conhecimentos, habilidades ou experiência especializada..... Máximo de cinco anos
- Contratos de trabalho celebrados com empregados com idade igual ou superior a 60 anosMáximo de cinco anos
- Contratos de trabalho com período definido relacionado à necessária conclusão de determinadas realizações (p.ex., obras de construção com período definido) O período necessário

(6) Determinação clara das condições trabalhistas (Artigo 15)

Ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador deverá indicar claramente os seguintes detalhes, emitindo uma notificação de condições de trabalho para os empregados:

- Teor das condições de trabalho que devem ser claramente indicadas por escrito:
 - ① Período do contrato de trabalho
 - ② O padrão em caso de renovação de um contrato de trabalho com prazo determinado (contrato de trabalho por prazo determinado)
 - ③ Local de trabalho e atividade em que os empregados serão engajados
 - ④ Jornada de trabalho (p.ex., horário de início e fim do expediente, horário dos intervalos, folgas)
 - ⑤ Salários (quantia dos salários, método de pagamento, dia de encerramento para cálculo do salário e dia do pagamento)
 - ⑥ Questões relativas à dispensa (p.ex. se incorrem limites de idade, motivos para despedir)
- Teor de outras condições de trabalho que devem ser claramente indicadas por escrito:
 - ① Questões relativas a aumento de salários
 - ② Salários especiais, despesas com alimentação, dormitório e outras a serem arcadas pelos empregados, questões referentes a indenização por acidentes industriais, treinamento vocacional, elogios e punições, licença administrativa etc., questões referentes a despesas de viagem..... Em caso de disposições referentes a estes assuntos

(7) Não-determinação antecipada de indenização (Artigo 16)

O empregador está proibido de efetuar contrato com os valores das penalidades por não-cumprimento do contrato ou das indenizações por perdas e danos estabelecidos antecipadamente.

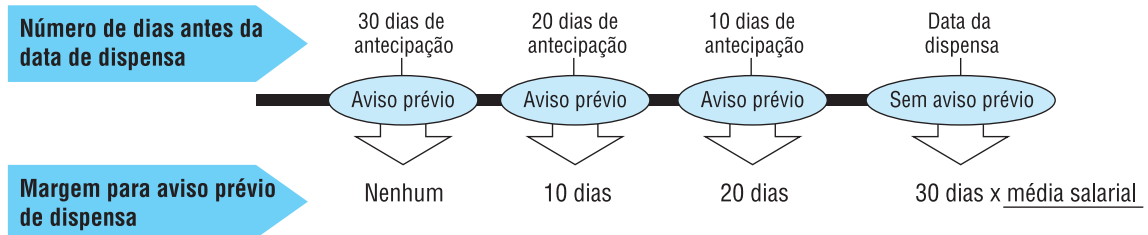
(É proibido fazer um contrato que determine previamente uma quantia para indenização por prejuízos. Porém, isto não proíbe a reclamação por qualquer prejuízo efetivamente havido por conta de razão atribuível a um empregado.

(8) Restrições para demissão do trabalhador (Artigo 19)

O empregador está proibido de demitir o trabalhador em licença para tratamento médico por doenças ou por lesões sofridas no trabalho, assim como no período de 30 dias seguintes. O empregador não poderá, também, demitir a trabalhadora no período pré-parto e pós-parto, assim como no período de 30 dias seguintes.

(9) Aviso prévio de demissão (Artigos 20 e 21)

Caso o empregador deseje despedir o trabalhador, é necessário dar ao trabalhador um aviso prévio de no mínimo 30 dias. (Contudo, este prazo poderá ser reduzido em números de dias, mediante o pagamento do salário médio diário correspondente a esses dias.) Caso não houver aviso prévio de 30 dias, o empregador deverá pagar um valor correspondente ao salário médio de no mínimo 30 dias.



(10) Certificado de demissão, etc. (Artigo 22)

Quando um trabalhador, ao deixar o emprego, solicitar um certificado com os itens abaixo, o empregador deverá emitir imediatamente o certificado correspondente. Ainda, quando o trabalhador que recebeu o aviso de demissão solicitar um certificado mencionando o motivo da demissão, o empregador deverá emitir imediatamente esse certificado, mesmo que o trabalhador ainda esteja no período de aviso prévio. Contudo, o empregador não deverá incluir dados que não tenham sido solicitados pelo trabalhador.

1) Período que trabalhou, 2) Tipo de trabalho, 3) Função na empresa, 4) Salário, e 5) Causa da demissão (inclusive motivos no caso de demissão por parte do empregador)

(11) Devolução de dinheiro e objetos (Artigo 23)

Em caso de demissão do trabalhador, o empregador deverá pagar os salários e outros pagamentos em débito dentro de 7 dias subseqüentes à solicitação de pagamento.

(12) Pagamento de salários (Artigo 24)

Os salários deverão ser pagos 1) em espécie, 2) diretamente ao trabalhador, 3) no valor total, 4) pelo menos uma vez por mês e, 5) em um dia preestabelecido.

(13) Compensação por ausência do trabalho (Artigo 26)

Em caso de ausência do trabalho por razões atribuíveis ao empregador, este pagará ao empregado uma compensação por ausência (60% do salário médio do empregado).

Se um contrato de trabalho terceirizado for encerrado pela empresa tomadora antes do seu término, o contrato entre o empregado e a entidade que o enviou continuará até o término do período de emprego, devendo essa entidade pagar ao empregado o seu salário.

No caso em que a rescisão antecipada de um contrato de trabalho terceirizado faz com que o empregado se ausente do trabalho, esta ausência costuma ser considerada falta ao trabalho por razões atribuíveis ao empregador, que deverá, portanto, pagar-lhe uma compensação.

(14) Jornada de trabalho (Artigos 32, 34 e 35) (Estas disposições não se aplicam à agricultura, pesca e indústria avícola e pecuária).

Em princípio, nenhum empregador fará o empregado trabalhar mais de 40 horas por semana ou mais de oito horas por dia.

O empregador facultará aos empregados períodos de descanso de 45 minutos em jornadas com mais de seis horas e de uma hora em jornadas com mais de oito horas de trabalho.

O empregador dará aos empregados pelo menos um dia livre por semana ou quatro ou mais dias livres durante um período de quatro semanas.

Se o empregador precisar que o empregado trabalhe mais do que a jornada legal ou em dia livre, terá de lhe propor um contrato escrito referente às horas e dias extras e comunicar o fato à competente Repartição de Normas Trabalhistas.

(15) Aumento de salário por trabalho em horas extras, dias livres ou durante a noite (Artigo 37)

Se o empregador precisar que o empregado faça horas extras à noite (das 22:00 às 05:00 h) ou durante dias de folga, terá de lhe pagar um adicional de acordo com a seguinte tabela de acréscimos:

- Acréscimo no salário por trabalho em horas extras Mínimo de 25%
- Acréscimo de salário por trabalho noturno. Mínimo de 25%
- Acréscimo de salário por trabalho em dias de folga. Mínimo de 35%

Devido a uma revisão da Lei de Normas Trabalhistas, o índice legal de acréscimo no salário por trabalho acima de 60 horas por mês foi alterado para 50%. Porém, para pequenas e médias empresas, a referida mudança no índice legal de acréscimo no salário por enquanto fica suspensa.

(16) Férias anuais remuneradas (Artigo 39)

O empregador dará férias anuais remuneradas ao trabalhador que trabalhou por mais de 6 meses consecutivos e que tenha comparecido ao trabalho por mais de 80% do total de dias úteis.

Tempo de trabalho prescrito por semana	Número de dias de trabalho prescrito por semana	Número de dias de trabalho prescrito por ano	6 meses	1 ano e meio	2 ano e meio	3 ano e meio	4 ano e meio	5 ano e meio	6 anos e meio ou mais
30 horas ou mais	/		10 dias	11 dias	12 dias	14 dias	16 dias	18 dias	20 dias
Menos de 30 horas	5 dias ou mais	217 dias ou mais	7 dias	8 dias	9 dias	10 dias	12 dias	13 dias	15 dias
	4 dias	169 a 216 dias	5 dias	6 dias	6 dias	8 dias	9 dias	10 dias	11 dias
	3 dias	121 a 168 dias	3 dias	4 dias	4 dias	5 dias	6 dias	6 dias	7 dias
	2 dias	73 a 120 dias	1 dia	2 dias	2 dias	2 dias	3 dias	3 dias	3 dias
	1 dia	48 a 72 dias							

Se a concessão de licença paga anual no período solicitado vier a interferir com o funcionamento normal da empresa, o empregador terá o direito de alterar as datas da licença.

Ao firmar um contrato de gestão de mão-de-obra, os empregados podem fazer jus a até cinco dias de licença paga anual por horas.

A licença paga anual será invalido quando houver transcorrido dois anos a partir do momento em que o direito a ela tenha sido adquirido.

O empregador não tratará de nenhuma forma desvantajosa o empregado que fizer jus à licença paga anual.

(17) Regras de emprego (Artigo 89)

O empregado que continuamente empregar 10 ou mais empregados deverá redigir regras de emprego (regulamentos referentes a jornada, salários, dispensa etc.) e apresentar o documento à devida repartição governamental.

O empregado deverá divulgar as regras de emprego para seus empregados, afixando-as em local apropriado ou de alguma outra forma tal que todos tenham acesso aos documentos.

(18) Restrições sobre regulamentos de sanções (Artigo 91)

Caso o regulamento de trabalho estabeleça sanção de redução salarial, o valor de cada sanção aplicada não deverá exceder a metade do salário médio de uma jornada e o valor total das sanções não deverá exceder a décima parte do valor total do salário pago por um período preestabelecido.

2. Decreto sobre Contratos de Trabalho

- (1) Demissão em caso de um contrato de trabalho sem qualquer provisão para um período definido (Artigo 16)
Qualquer caso de demissão que não tenha objetivamente motivos justos e que seja considerada inadequada com base em convenções sociais, deverá ser considerada como abuso de um direito, sendo portanto, anulado e cancelado.
- (2) Demissão em caso de um contrato de trabalho rescindível a qualquer momento por qualquer das partes (contrato de trabalho com provisão para um período definido) (Parágrafo 1 do Artigo 17)
Um empregador não poderá demitir funcionários durante o período de contrato sem motivo inevitável.
A validade da dispensa será julgada com maior atenção do que no caso de um contrato de trabalho sem período definido.

Se o período de um contrato terceirizado for encerrado antes do seu término, isto não constituirá imediatamente razão inevitável para dispensar o respectivo empregado.

- (3) Conversão para um contrato de trabalho sem prazo determinado (Artigo 18).
Caso um contrato de trabalho por prazo determinado tenha sido repetidamente renovado com o mesmo empregador por um período superior a cinco anos, este contrato de trabalho deve ser convertido para um contrato de trabalho sem prazo determinado, a pedido do trabalhador em questão.

3. Lei do Salário Mínimo

- (1) Tipos de salário mínimo
Existem dois tipos de salário mínimo, a saber:
 - ① Salário mínimo regional (definido separadamente para cada prefeitura)
 - ② Salário mínimo especificado (por setor) (definido para os empregados básicos de cada ramo de atividade)
- (2) Efeito do salário mínimo (Artigo 4)
O empregador pagará aos empregados salários de valor nunca inferior ao do mínimo (Parágrafo 1).
Ainda que seja celebrado entre empregador e empregado um contrato de trabalho especificando o compromisso de pagar salário inferior ao mínimo, a quantia prometida será inválida, passando a se considerar que o contrato tenha sido firmado pelo valor do salário mínimo (Parágrafo 2).
Além disso, caso o mínimo regional e o mínimo setorial apliquem-se igualmente ao caso, o salário a ser pago será o de maior valor dentre os dois (Artigo 6).

Para conferir se o salário efetivamente pago é igual ou superior ao mínimo prescrito, a quantia paga será comparada com o mínimo aplicável usando-se o seguinte método:

- Em caso de remuneração horária: $\text{Remuneração horária} \geq \text{Salário mínimo (por hora)}$
- Em caso de remuneração diária:
$$\text{Remuneração diária} \div \text{Horas de trabalho prescritas por dia} \geq \text{Salário mínimo (por hora)}$$

(Em caso do salário mínimo especificado (setorial) prescrever um valor por dia:
$$\text{Remuneração diária} \geq \text{Salário mínimo (por dia)}$$
- Em caso de salário mensal:
$$\text{Salário mensal} \div \text{Horas de trabalho prescritas por mês} \geq \text{Salário mínimo (por hora)}$$

(Caso as horas de trabalho prescritas diferirem conforme o mês:
$$(\text{Quantia do salário mensal} \times 12 \text{ meses}) \div \text{Horas de trabalho prescritas por ano} \geq \text{Salário mínimo (por hora)}$$

- (3) Os trabalhadores terceirizados são aplicados aos salários mínimos regionais e setoriais específicas no local de trabalho onde foram alocados.

4. Lei de Segurança e Higiene Industrial

- (1) Para evitar os riscos e os problemas de saúde dos trabalhadores, o empregador deverá adotar as medidas estabelecidas por lei e regulamentos, tais como a instalação de dispositivos de segurança, uso de equipamentos de proteção e o fornecimento de instruções de procedimentos apropriados de trabalho.

Instalar coberturas, cercas etc. nas aberturas de locais de trabalho elevados
Instalar em prensas/máquinas de serraria os devidos sistemas de segurança e conferir as referidas máquinas e sistemas

(2) Caso o empregador admita novos trabalhadores ou mude o conteúdo do serviço do pessoal, deverá realizar um treinamento sobre segurança e higiene e, caso faça o trabalhador efetuar serviços perigosos ou tóxicos estipulados por lei, ele deverá fornecer cursos especiais de capacitação.

(3) O empregador não deixará que os trabalhadores manipulem substâncias perigosas ou tóxicas determinadas por lei, à exceção dos trabalhadores devidamente qualificados.

Trabalhos prescritos por lei.....

Operação de guindastes (com capacidade de levantamento de cinco toneladas ou mais)

Operação de guias móveis (com capacidade de levantamento de uma tonelada ou mais)

Operação de içamento (relativa a grua etc. com capacidade de levantamento de uma tonelada ou mais)

Operação de máquinas de movimentação de cargas como empilhadeiras (com carga máxima de uma tonelada ou mais)

Solda a gás, operação de máquinas veiculares de construção (com tara de três toneladas ou mais) etc.

(4) Caso o empregador admita novos trabalhadores, ele deverá fazer com que os trabalhadores se submetam ao exame médico dos itens estabelecidos por lei, com a frequência estipulada por lei.

▪ Exame médico geral:

Será promovido o exame médico dos empregados no ato do emprego e em ocasiões regulares (uma vez por ano*) etc.

* Para empregados do horário noturno etc., por ocasião da realocação e a cada seis meses.

▪ Exame médico especial:

Será promovido exame médico para questões especiais de empregados engajados em trabalho perigoso* no ato do emprego, da realocação e em ocasiões regulares.

* Empregados que tenham trabalhado com amianto etc. e estejam trabalhando no momento também passarão por este exame.

(5) Para empregados antigos, o empregador terá de tomar as providências necessárias, como orientação direta por um médico etc.

▪ Se a duração total do trabalho em horas extras e dias de folga ultrapassar 100 horas por mês e o

empregado solicitar..... Obrigação

▪ Se a duração total do trabalho em horas extras e dias de folga ultrapassar 80 horas por mês e o empregado

solicitar..... Obrigação de tentar

▪ Se a situação se enquadrar na norma prescrita para o local de trabalho Obrigação de tentar

(6) Os trabalhadores deverão respeitar as questões necessárias segundo as medidas estipuladas pelo empregador.

5. Lei de Seguro de Indenização por Acidentes no Trabalho

(1) Pelo esquema de seguro de indenização por acidentes industriais, se um empregado se acidentar ou morrer em consequência de acidente no trabalho ou no trajeto entre o trabalho e sua casa serão concedidos os benefícios a seguir com base na solicitação do acidentado ou de sua família enlutada.

▪ Caso seja necessário tratamento médico, as despesas com o tratamento ou a recuperação serão pagas gratuitamente Benefício (compensação) por tratamento médico

▪ Se o empregado não puder receber salários devido a tratamento médico, 80% do valor do benefício básico por dia, a cada dia a partir do quarto dia do tratamento Benefício (compensação) por ausência do trabalho.

▪ Se, após a recuperação do acidente, qualquer incapacidade de certo grau permanecer, uma pensão ou quantia global será paga, dependendo do grau de invalidez. Benefício (compensação) por invalidez.

▪ Se o empregado morrer, uma pensão ou quantia global coerente com o número de familiares enlutados etc. será paga Benefício (compensação) por luto familiar etc.

(2) "Acidente de trabalho" refere-se a um acidente sofrido pelo empregado devido a motivo relacionado com o trabalho.

(3) "Acidente de empregado em trânsito" refere-se a um acidente sofrido pelo empregado em seu deslocamento entre sua casa e o trabalho.

"Trânsito" refere-se aos seguintes deslocamentos feitos pelo empregado vinculados à sua ida ou volta do trabalho para casa através de um trajeto cabível e por método adequado:

▪ Deslocamentos entre a residência e o local de trabalho

▪ Deslocamentos entre locais de trabalho

▪ Deslocamentos entre a residência em local de acomodação de terceirizados sem a família e a residência do empregado.

Q & A

1

(Pergunta) Está sendo pago um salário horário de ¥600, que é inferior ao mínimo. Posso exigir o pagamento da diferença entre ele e o mínimo?

(Resposta) O pagamento de salários inferiores ao mínimo é proibido.

Se for celebrado um contrato de mútuo consentimento entre empregador e empregado para trabalho com remuneração inferior ao salário mínimo, este contrato será legalmente inválido e interpretado como se determinasse um salário equivalente ao mínimo. Portanto, você pode exigir o pagamento da diferença entre ele e o mínimo.

(Ver item 3 na página 5)

2

(Pergunta) Trabalho oito horas por dia, de segunda a sexta, com salário horário de ¥1,000. Embora às vezes eu trabalhe mais de oito horas por dia, o salário horário continua o mesmo. Há algum problema?

(Resposta) É necessário pagar um adicional pelas horas trabalhadas que ultrapassem o turno de oito horas por dia. Considerando que o trabalho em hora extra tem de ser pago pelo índice de 125% ou mais do valor da hora normal, se o salário horário normal é de ¥1,000 a hora extra terá de ser remunerada com ¥1,250 (¥1,000 x 125%) ou mais.

(Ver item (15) na página 4)

3

(Pergunta)Estive trabalhando com contrato de um ano, mas durante o sexto mês do período fui subitamente notificado de dispensa pelo empregador. Tenho direito a alguma indenização com base na Lei de Normas Trabalhistas?

(Resposta)De acordo com a Lei de Normas Trabalhistas, o empregador tem de notificar o empregado da dispensa pretendida com pelo menos 30 dias de antecipação.

Se o empregado for dispensado com efeito imediato, sem aviso prévio, terá de ser paga uma compensação por aviso prévio de dispensa no valor igual ao salário médio de 30 dias do empregado.

Além disso, no caso de um contrato de trabalho por período definido (especificando o período de emprego), o empregador não poderá despedir o empregado antes do término deste período, exceto por motivo inevitável.

(Ver (9) na página 3 e 2(2) na página 5)

4

(Pergunta)Fui despedido durante o período em que estive ausente do trabalho para receber tratamento médico por um acidente que sofri na fábrica.

(Resposta)De acordo com a Lei de Normas Trabalhistas, é proibido despedir o empregado durante um período de ausência do trabalho devido a acidente de trabalho e nos 30 dias subsequentes.

(Ver item (8) na página 3)

5

(Pergunta)Tenho de fazer o exame médico?

(Resposta)A Lei de Saúde e Segurança Industrial reza que o empregador precisa mandar seus empregados fazer exames médicos.

Portanto, os empregados precisam submeter-se aos exames médico conforme prescreve a lei.

(Ver item (4) na página 6)

6

(Pergunta)Não consigo trabalhar devido a lesão sofrida durante o trabalho. A empresa está pagando as despesas do tratamento médico, mas não estou recebendo salário nem indenização pelo período em que estou ausente.

(Resposta)O seguro de indenização por acidentes industriais aplica-se a todos os empregados, incluindo os estrangeiros.

O seguro de indenização por acidentes industriais permite que o empregado que não receber salários devido a tratamento médico por acidente/doença de trabalho ou acidente/doença em trânsito receba um benefício (indenização) por ausência do trabalho.

Nestes casos, busque orientação imediata em uma Repartição de Normas Trabalhistas.

(Ver item 5 na página 6)

<<Aviso Sobre o Telefone de Consulta para Trabalhadores Estrangeiros>>

Para atender aos trabalhadores estrangeiros, o Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-estar Social instalou a “Linha de Consulta para Trabalhadores Estrangeiros” em cinco idiomas: inglês, chinês, português, espanhol e tagalog. No "Telefone de Consulta para Trabalhadores Estrangeiros", explicaremos sobre as leis e apresentaremos os órgãos relacionados aos problemas referentes às condições de trabalho.

Idioma	Funcionamento*1	Horário de Atendimento	Nº de Telefone*2
Inglês	segunda a sexta	10:00 as 15:00 (Exceto do meio-dia as 13~00)	0570-001701
Chinês			0570-001702
Português			0570-001703
Espanhol	ter., qui., sex.		0570-001704
Tagalog	ter., qua.		0570-001705

*1: Exceto feriados e entre 29 de dezembro até 3 de janeiro.

*2: A tarifa da ligação fica a cargo daquele que entrou em contato.

Lista dos Departamentos onde Funcionam os Serviços de Consultoria para os Trabalhadores Estrangeiros (Consultores para Trabalhadores Estrangeiros)

- Os Consultores para Trabalhadores Estrangeiros atendem na Divisão de Inspeção de Normas Trabalhistas dos Departamentos de Trabalho das Províncias ou nos Escritórios de Inspeção de Normas Trabalhistas distribuídos pelo país.

O atendimento é feito em idioma estrangeiro, e podem ser feitas consultas relacionadas às questões trabalhistas. Para maiores detalhes dos dias e horários de atendimento, favor efetuar a consulta diretamente nos departamentos respectivos.

- No caso de consultas sobre as condições de trabalho, os Escritórios de Inspeção de Normas Trabalhistas não dispõem dos Serviços de Consultoria para os Trabalhadores Estrangeiros. Assim, solicitamos que o interessado venha acompanhado de alguma pessoa que sirva de intérprete.

Província	Escritório	Idiomas disponíveis					Endereço	Telefone
		Inglês	Chinês	Espanhol	Português	Tagalog		
Hokkaido	Divisão de inspeção	○					Edifício Comum para Escritório do Governo de Sapporo nº1, 2-1-1 Kita 8 jonishi, Kita-ku, Sapporo-shi	011-709-2311
Miyagi	Divisão de inspeção		○				Edifício Comum para Escritório do Governo de Sendai nº 4, 1 Teppo-machi, Miyagino-ku, Sendai-shi	022-299-8838
Ibaraki	Divisão de inspeção	○	○	○			1-8-31 Miya-machi, Mito-shi	029-224-6214
Tochigi	Divisão de inspeção	○		○	○		Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Utsunomiya nº 2, 1-4 Akebono-cho, Utsunomiya-shi	028-634-9115
	Agência Tochigi		○				20-24 Numawada-cho, Tochigi-shi	0282-24-7766
Gunma	Agência Ota				○		104-1 Iizuka-cho, Ota-shi	0276-45-9920
Saitama	Divisão de inspeção	○	○				Land Axis Tower ,11-2 Shintoshin, Chuo-ku, Saitama-shi	048-600-6204
Chiba	Divisão de inspeção	○					Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Chiba nº 2, 4-11-1 Chuo, Chuo-ku, Chiba-shi	043-221-2304
Tokyo	Divisão de inspeção	○	○			○	Edifício Comum para Escritório do Governo de Kudan nº 3, 1-2-1 Kudan-minami, Chiyoda-ku	03-3512-1612
Kanagawa	Divisão de inspeção	○		○	○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Yokohama do Governo nº 2, 5-57 Kita-nakadori, Naka-ku, Yokohama-shi	045-211-7351
Toyama	Divisão de inspeção		○				Edifício Geral para Escritório de Trabalho do Governo de Toyama, 1-5-5 Jinzu-honmachi, Toyama-shi	076-432-2730
	Agência Takaoka				○		Edifício Geral para Escritório de Justiça do Governo de Takaoka, 10-21 Nakagawa-honmachi, Takaoka-shi	0766-23-6446
Fukui	Divisão de inspeção		○		○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Fukui Haruyama, 1-1-54 Haruyama, Fukui-shi	0776-22-2652
Yamanashi	Agência Kofu			○	○		2-5-51 Shimo-iida, Kofu-shi	055-224-5611
Nagano	Divisão de inspeção				○		1-22-1 Nakagoshi, Nagano-shi	026-223-0553
Gifu	Divisão de inspeção			○	○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Gifu, 5-13 Kinryu-cho, Gifu-shi	058-245-8102
Shizuoka	Divisão de inspeção	○		○	○		Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Shizuoka, 9-50 Otemachi, Aoi-ku, Shizuoka-shi	054-254-6352
	Agência Hamamatsu				○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Hamamatsu, 1-12-4 Chuo, Naka-ku, Hamamatsu-shi	053-456-8147
	Agência Iwata				○		Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Iwata, 3599-6 Mitsuke, Iwata-shi	0538-32-2205
Aichi	Divisão de inspeção	○			○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Nagoya nº 2, 2-5-1 Sannomaru, Naka-ku, Nagoya-shi	052-972-0253
	Agência Toyohashi				○		Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Toyohashi, 111 Daikoku-cho, Toyohashi-shi	0532-54-1192
Mie	Agência Yokkaichi	○		○	○		2-5-23 Shinsho, Yokkaichi-shi	059-351-1661
	Agência Tsu	○		○	○		Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Tsu nº 2, 327-2 Shimazaki-cho, Tsu-shi	059-227-1282
Shiga	Agência Hikone				○		Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Hikone, 58-3 Nishiima-cho, Hikone-shi	0749-22-0654
	Agência Higashiomi				○		8-14 Yokaichi Midori-machi, Higashiomi-shi	0748-22-0394
Kyoto	Divisão de inspeção	○					451-Kinbuki-cho, Ryogaemachi-Dori Oike agaru, Nakagyo-ku, Kyoto-shi	075-241-3214
Osaka	Divisão de inspeção	○	○		○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Osaka nº 2, 4-1-67 Otemae, Chuo-ku, Osaka-shi	06-6949-6490
Hyogo	Divisão de inspeção		○				Kobe Crystal Tower 1-1-3 Higashikawasaki-cho, Chuo-ku, Kobe-shi	078-367-9151
Shimane	Divisão de inspeção		○				Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Matsue, 134-10 Mukojima-cho, Matsue-shi	0852-31-1156
Okayama	Divisão de inspeção	○			○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Okayama nº 2, 1-4-1 Shimoishi, Kita-ku, Okayama-shi	086-225-2015
Hiroshima	Divisão de inspeção		○	○	○		Edifício Comum para Escritório do Governo de Hiroshima nº 2, 6-30 KamiHatchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi	082-221-9242
	Agência Fukuyama		○				1-7 Asahi-machi, Fukuyama-shi	084-923-0005
Tokushima	Divisão de inspeção		○				Edifício Comum para Escritório Regional do Governo de Tokushima, 6-6 Jonai, Tokushima-cho, Tokushima-shi	088-652-9163
Fukuoka	Divisão de inspeção	○					Anexo de Edifício Comum para Escritório do Governo de Fukuoka, 2-11-1 Hakata Eki Higashi, Hakata-ku, Fukuoka-shi	092-411-4862
Nagasaki	Divisão de inspeção		○				Edifício de Sumitomo Seimei Nagasaki, 7-1 Manzaimachi, Nagasaki-shi	095-801-0030

*A partir do ano fiscal de 2017, está prevista a entrada em funcionamento da seção de consultas para trabalhadores estrangeiros em idioma vietnamita.

*Este documento foi expedido em janeiro de 2017 e pode sofrer alterações posteriores.