

致在日本国内就业的外国人士

# 劳动条件 手册



厚生劳动省  
都道府县劳动局  
劳动基准监督署

# 在日本工作的诸位外国人劳动者， 您是否因职场发生的下列纠纷而感到困

在日本，有旨在确保劳动者的劳动条件和健康、安全，对工作和通勤之时受伤和患病等情况规定应予以补偿，维护劳动者权益的各种法律。

不论您的国籍如何，这些法律均与日本人劳动者同等适用。

本手册将就这些日本的劳动法，摘取主要内容进行介绍。

并且，还开设有以外国人劳动者为对象，用母语就劳动问题提供免费咨询的机构。万一您在日本的职场遇到下列纠纷，请前往最近的“外国人劳动条件咨询处”以及拨打“劳动条件咨询服务热线”进行咨询。



## 拿不到工资

虽然努力工作，但到了应发工资之日，却没有领到工资。社长说，现在没有钱，请稍等一下，但感到非常不安。



## 突然被解雇

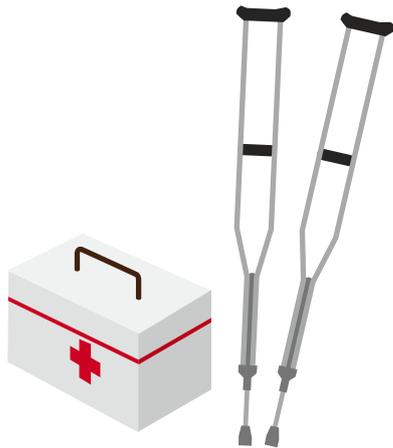
突然被社长告知“从明天起不用来了”。  
突如其来被解雇，生活遇到困难。



## 不给加班费

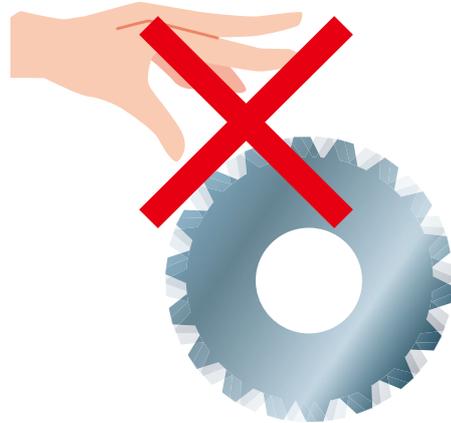
虽然每天都加班，但看了一下工资明细单，  
只给了少许一点加班费。无论如何都无法接受。

惑？



### 不给办理劳灾 保险手续

工作中受伤无法工作。对治疗费及休息期间的生活费感到担心。



### 有可能因危险的作业而受伤

职场存在只要稍许失误便有可能受伤的危险的作业。希望充分采取安全对策。



### 不清楚劳动条件

关于劳动条件，公司仅以口头形式简单地进行了说明，不是非常清楚。希望充分了解劳动条件。

首先请利用本手册，  
确认您所在的职场的劳动条件是否适当。

#### CONTENTS

■ 事例研究.....	P.01	■ 劳动者灾害补偿保险法 .....	P.10
■ 劳动基准法.....	P.03	■ 常见问题.....	P.11
■ 労働契約法.....	P.08	■ 咨询窗口介绍.....	P.14
■ 最低工资法.....	P.08	■ 外国人劳动者咨询处.....	封底
■ 劳动安全卫生法.....	P.09		

日本的劳动基准法等劳动相关法令包括以下内容（摘要）。

# 1 劳动基准法

## 01 均等待遇（第3条）

雇佣方不得以劳动者的国籍、信仰、社会身份为理由，对于工资和劳动时间等劳动条件，进行差别性的对待。

## 02 禁止强制劳动（第5条）

雇佣方不得以不当的手段，束缚劳动者的精神与肉体，不得违背劳动者的意愿，强制其劳动。

## 03 禁止中间盘剥（第6条）

除了法律允许的情况之外，任何人不得介入他人的就业以获取利益。

## 04 违反劳动基准法的合同（第13条）

雇佣方与劳动者商定的劳动条件，如果不符合劳动基准法规定的基准，则适用劳动基准法规定的劳动条件。

## 05 合同期限（第14条）

劳动合同如果规定有期限，则其长度应以3年为上限。

但是，①与具有高度专业知识等的劳动者之间签订的劳动合同，以及与满60岁以上的劳动者之间签订的劳动合同，上限为5年；②关于就完成一定的项目（建设施工等）规定了必要期限的劳动合同，以该期限为上限。

## 06 劳动条件的明示（第15条）

雇佣方录用劳动者时，必须明示下列劳动条件。

### 【必须明示的事项】

①劳动合同的期限、②有期劳动合同更新时的基准、③就业场所·从事的业务的内容、④劳动时间（上班·下班时间、有无时间外劳动、休息时间、节假日、休假等）、⑤工资（金额、计算·支付的方法、工资的结算日·支付日）、⑥涨薪相关事项、⑦退职相关事项（包括解雇理由。）

## 【如有规定则必须明示的事项】

⑧发放退职金的对象人员、计算·支付方法、支付时期、⑨奖金、临时工资等相关事项、⑩劳动者负担的餐费·作业用品等的事项、⑪职场安全卫生相关事项、⑫其他（职业培训、灾害补偿、表彰·惩罚、停职、旅费的支付等）

雇佣方关于上述①～⑤及⑦，必须以书面形式（根据劳动者的希望，也可利用传真、电子邮件或者 SNS 等。）进行明示。并且，雇佣方在录用短期和长期劳动者时，除了上述事项之外，必须通过交付文书等，迅速明示下列事项。（关于短期劳动者和长期劳动者的雇用管理改善等法律的第 6 条）

①有无涨薪、②有无退职补贴、③有无奖金、④关于雇用管理改善等的咨询窗口

- 可从厚生劳动省的网站下载针对外国人劳动者的劳动条件通知书。

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

## 07 禁止预先设定赔偿（第 16 条）

禁止劳动合同预先设定不履行劳动合同就要支付违约金的条款、或预先设定赔偿金额。（并非禁止对实际发生的损害要求赔偿。）

## 08 解雇限制（第 19 条）

- 1 劳动者因业务负伤或者患病，为了治疗养病而休假的期间内，以及之后的 30 天内，雇佣方不得将其解雇。
- 2 根据劳动基准法的规定，女性劳动者在产前 6 周（多胎怀孕时为 14 周）以及产後 8 周，可以休假，在休假期间内及之后 30 天内，雇佣方不得将其解雇。

解雇限制：下列期间内，不得解雇劳动者。

因业务而负伤·患病，治疗养病而休假期间

+

之后 30 天

产前 6 周·产后 8 周的休假期间

+

之后 30 天

## 09 解雇预告（第20条）

解雇劳动者时，至少需要在30天前预先通知本人。未进行预先通知的情况下，必须支付相当于30天的平均工资。这被称为解雇预告补贴。平均工资是指以解雇预告之日的前3个月的工资总额除以该期间的总天数得出的金额。

但是，预告的天数可通过支付相当于1天的平均工资而相应缩短天数。例如，如果支付了相当于10天的平均工资，则可在20天前进行解雇预告，支付了相当于20天的平均工资，则可在10天前进行解雇预告。



## 10 退职时等的证明（第22条）

劳动者在退职之时，就下列①~⑤事项要求提供证明书时，雇佣方应及时交付该证明书。并且，接到解雇预告的劳动者，要求就解雇理由提供证明书之时，雇佣方也必须及时交付该证明书。但是，不得记载劳动者未请求的事项。

①雇佣期间、②业务种类、③工作单位中的地位、④工资、⑤退职事由（解雇时其理由）

## 11 金钱的返还（第23条）

劳动者退职之时，雇佣方必须将未支付的工资等，在接到劳动者请求后7天以内予以支付。

## 12 工资的支付（第24条）

雇佣方必须将工资①以货币、②对劳动者直接、③全额、④每月1次以上、⑤规定一定的日期进行支付。并且，也可通过向金融机构的账户汇款进行工资支付。

## 13 休假补贴（第26条）

雇佣方对于应归咎自身责任的事由，而让劳动者休假时，必须支付放假补贴（平均工资的60%）。

## 14 劳动时间·休息·节假日的原则（第32条、第34条、第35条）

雇佣方让劳动者工作原则上每周应在40小时、每天应在8小时以内。并且，劳动时间1天超过6小时之时必须给予45分钟、超过8小时之时必须给予60分钟的休息。并且，必须每周给予1天、或者4周以内给予4天以上的休息日。但是，农业、畜产·水产业不适用上述规定。

## 15 36 协定之中规定的延长劳动时间的限度及其周知必要性（第36条）

1 雇佣方与员工超过半数代表合法签订关于时间外·节假日劳动的劳资协定申报（以下简称“36 协定”），向劳动基准监督署提交之时，可在该协定的范围内，让员工进行时间外·节假日劳动。

2 36 协定规定的时间外劳动的延长时间数原则上规定为1个月45小时以及1年360小时以内（对象期间超过3个月的以1年为单位的变形劳动时间制的情况下，为1个月42小时以及1年320小时以内）。

3 作为例外，出现特别的情况，而临时需要之时，可超过 2 的基准，但此时也必须遵守以下限度。

- 全年的时间外劳动时间数为1年720小时以内。
- 单年的时间外劳动与节假日劳动合算的时间数未滿100小时。
- 对最近2个月、3个月、4个月、5个月及6个月的期间内的时间外劳动与节假日劳动进行合算的时间数的1个月的平均时间数在80小时以内。
- 时间外劳动1个月超过45小时的月份，1年在6个月以内。



(※) 关于 3，从2024年4月1日起适用于建设业、汽车驾驶业务等（存在部分例外情况）。新产品等的研究开发项目除外。

4 雇佣方有义务将满足以上基准的36协定始终张贴在各作业场所容易看见的地方，让劳动者周知。

## 16 时间外·节假日劳动及深夜的增额工资（第37条）

雇佣方在时间外、深夜（下午10时～上午5时）、节假日让劳动者劳动之时，必须按照下列增额比例支付增额工资。

- 时间外劳动增额工资 ..... 25%以上的比例
- 深夜劳动增额工资 ..... 25%以上的比例
- 节假日劳动增额工资 ..... 35%以上的比例

并且，对于1个月超过60小时的时间外劳动，增额工资率为50%。目前仅适用于大企业，但关于中小企业，也将从2023年4月起适用。

## 17 年度带薪休假 (第 39 条、第 136 条)

1 雇佣方对于连续 6 个月以上工作，全劳动日 8 成以上出勤的劳动者，必须赋予下列年度带薪休假（以下简称为年假）。

●一般劳动者（每周规定劳动天数为 5 日以上或者每周规定劳动时间为 30 小时以上的劳动者）

连续工作年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
赋予天数	1 0	1 1	1 2	1 4	1 6	1 8	2 0

●每周规定劳动时间未满 30 小时的劳动者

每周规定劳动天数	全年规定劳动天数	连续工作年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
4 日	169~216日	7	8	9	10	12	13	15
3 日	121~168日	5	6	6	8	9	10	11
2 日	73~120日	3	4	4	5	6	6	7
1 日	48~72日	1	2	2	2	3	3	3

2 如果劳动者在指定时节之日获得年假，但妨碍工作的正常运营之时，雇佣方有权对时节进行变更。并且，通过签订劳资协定，

关于赋予的年假之中超过 5 天的天数，可导入计划年假制度。并且，通过签订劳资协定，可在 5 天的范围内，设定时间单位年假。

3 雇佣方有义务以在 2019 年 4 月 1 日以后赋予 10 天以上的年度带薪休假的所有劳动者为对象，1 年以内赋予 5 天的年假。

4 年假从产生权利之日起 2 年消失。雇佣方禁止使获得年假的劳动者受到不利的对待。

## 18 就业规章及惩罚规定的限制 (第 89 条、第 91 条)

通常雇佣 10 名以上劳动者的雇佣方，必须制定和申报就业规章（关于劳动时间、工资、惩戒等的规定）。企业有义务将就业规章始终张贴在各作业场所的容易看见的位置，让劳动者周知。

就业规章之中，作为惩戒处分之一，设定减薪惩罚规定之时，1 次减薪额不得超过 1 天平均工资的一半，总额不得超过一个工资支付期之中的工资总额的 10 分之 1。

## 2 劳动合同法

### 01 未规定期限的劳动合同情况下的解雇 (第16条)

缺乏客观合理的理由,不被认可符合社会通常观念的解雇,被视为滥用权利而无效。

### 02 有期劳动合同情况下的解雇 (第17条)

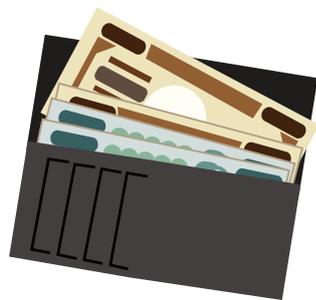
雇佣方对于规定有期限的劳动合同,若非有不得已事由,在该合同期间内,不得解雇劳动者。

### 03 向无期劳动合同的转换 (第18条)

有期劳动合同与同一雇佣方之间累计超过5年反复被更新之时,根据劳动者的申请,可转换为无期劳动合同。

### 04 拒绝有期劳动合同劳动者的雇用合同续约 (第19条)

有期劳动合同原则上伴随合同期限的到期而终止。但是在解雇和社会通常观念上被视为等同于解雇时,有合理的理由期待续签该有期劳动合同时,雇佣方拒绝劳动者续签合同的申请因缺乏客观合理的理由而被认为不符合社会通常观念时,视为雇佣方按照与以往相同的劳动条件,对合同的申请予以同意。



## 3 最低工资法

### 01 最低工资的种类 (第9条、第15条)

最低工资分为下列2种。

- 1 **不同地区最低工资** 各都道府县必然分别规定的最低工资。不受产业和职业种类的影响,适用于在各都道府县内的事业场所工作的所有劳动者。
- 2 **特定最低工资** 针对特定产业规定的最低工资。(并非针对所有产业。)

### 02 最低工资的效力 (第4条、第6条)

- 1 雇佣方对于劳动者必须支付最低工资以上的工资。
- 2 即使劳动者与雇佣方之间签订了支付工资未达最低工资标准的劳动合同,该工资额也无效。此时,视为签订了将支付与最低工资标准等额工资的合同。
- 3 同时适用不同地区最低工资与特定最低工资两者之时,适用较高一方的最低工资。
- 4 派遣劳动者适用的工资为适用于派遣对象的最低工资。

# 4 劳动安全卫生法

## 01 危险及健康障碍的防止措施

企业为了防止劳动者发生危险或者健康障碍，必须采取设置安全装置、佩戴防护器具、指导适当的作业方法等法令规定的措施。

进行高处作业之时，在开口部设置覆盖物、围栏等，冲压、木工机械等设置适当的安全装置，并进行检查，对有害物进行适当的管理等。

## 02 安全卫生教育（第59条）

企业录用劳动者或者对其岗位进行调换之时，必须实施必要的安全卫生教育，并且，使其从事法令规定的危险、有害业务之时，实施教育培训。

## 03 就业限制（第61条）

企业对于操作危险物、有害物等法令规定的作业，不得让拥有资格的劳动者以外的其他人员从事作业。

〈法令规定的业务〉

- 吊车（起吊承重 5 吨以上的吊车）的操作
- 叉车等货物装卸运输机械（最大承重 1 吨以上的机械）的操作
- 移动式吊车（起吊承重 1 吨以上的吊车）的操作
- 气体焊接
- 吊挂业务（与起吊承重 1 吨以上的吊车等相关的业务）
- 车辆类建设机械（机体重量 3 吨以上的机械）的操作等

## 04 体检（第66条）

企业在录用劳动者以及每个法定期限，必须按照法令规定的事项，让劳动者进行体检。

- 一般体检…在录用劳动者之时以及每隔一定期限（1 年以内 1 次※）让劳动者接受体检。

※对于从事深夜劳动等的劳动者等，在调换工作岗位之时以及每 6 个月以内，应实施 1 次体检。

- 特殊体检…对于从事有害业务的劳动者※，在录用、调换工作岗位以及每隔一定期限，针对特定项目实施体检。

※对于曾经令其从事石棉业务等并且目前仍然雇佣的劳动者，也需要实施。

## 05 面谈指导（第66条之8）

在每周超过 40 小时的劳动时间累计每月超过 80 小时的劳动者提出申请时，为了防止因过重劳动而导致出现健康障碍，企业必须派遣医师进行面谈指导。

## 06 压力检查（第66条之10）

员工人数超过50人以上的工作单位应定期（一年以内一次）实施压力检查，当评价结果为压力大的劳动者提出申请时，应由医生面谈指导。

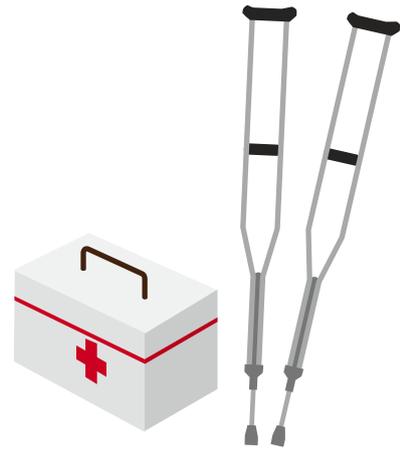
## 07 劳动者的义务（第26条）

劳动者必须响应事业主采取的这些措施，遵守必要事项。

# 5 劳动者灾害补偿保险法

劳动者因业务灾害或者通勤灾害而出现负伤、死亡等情况之时，按照劳灾保险制度，根据受灾劳动者或者其遗属的请求，进行下列补助。

需要进行疗养时，为其提供疗养或者支付疗养费用。	▶ 疗养（补偿）补助
因疗养而无法从事劳动，不能领取工资之时，从第 4 日开始支付基础日额的 80%。	▶ 停工（补偿）补助
伤病等进行治疗之后，仍然遗留障碍之时，根据障碍的程度，支付年金或者一次性补助。	▶ 障碍（补偿）补助
死亡之时，根据遗属的人数等，支付年金或者一次性补助。	▶ 遗属（补偿）补助等



## 6 常见问题

### Q.1 劳动合同是否必须设定合同期限？ 并且，合同到期时是否能够更新合同？

**ANSWER** 劳动合同设定期限之时，该上限有规定，但也可制定不设定期限的合同。并且，合同期限到期之时，在雇佣方与劳动者达成协议的基础上，可对合同进行更新。像这样被更新有期劳动合同，合计超过5年时，根据规定，及劳动者的申请，可转换为不设定期限的合同。

▶ 参照 [1](#) (05)、[2](#) (03)

### Q.2 签订了为期3年的工作合同，但雇佣方称，如果在合同到期之前辞职，需要支付50万日元的罚款，真的有必要支付吗？

**ANSWER** 如果劳动者在合同到期之前辞职，雇佣方如果要求其支付违约金，这样的规定是被禁止的。

▶ 参照 [1](#) (07)

### Q.3 因在职场发生的事故而受伤，为了治疗而休假，但被公司以经营遇到困境为由而解雇了。这样的解雇是被允许的吗？

**ANSWER** 雇佣方在劳动者因业务而受伤，为了疗养而休假期间，不得将其解雇。但是，因自然灾害及其它不得已事由，无法继续工作时，不适用此限制解雇的规定。

▶ 参照 [1](#) (08)

### Q.4 听说除了因劳动灾害进行疗养而停工及产前产后停工的期间，以及其后30天的期间之外，还有禁止解雇劳动者的情形。其中包括哪些情形？

**ANSWER** 符合下列情况的解雇是被法律禁止的。

- ①以国籍、信仰、社会身份为理由进行的解雇；
- ②以劳动者向劳动基准监督署提出申告、向都道府县劳动局要求就个别劳动相关纠纷的解决提供援助为理由进行的解雇；

- ③以员工为工会会员、以及从事工会正当行为为理由进行的解雇；
- ④以员工为女性、或者因女性结婚·怀孕·分娩、产前产后停工为理由而进行的解雇；
- ⑤因员工申请育儿休假及照护理休、或者因育儿休假，护理休假而被解雇。

▶ 参照 1 (08)

### Q.5 退职之时，尚未迎来支付日的工资是否能够得到支付？

ANSWER 劳动者退职之时，即使是在规定的工资支付日之前，未结算的工资也可在 7 日以内得到支付。

▶ 参照 1 (11)

### Q.6 公司称，因没有工作，工厂停业 1 周，工资是否能够得到补偿？

ANSWER 因雇佣方的原因而使工作休息之时，雇佣方必须对劳动者，支付应支付工资额约 60% 以上的工资。

▶ 参照 1 (13)

### Q.7 平时 1 天工作 8 小时，但工作繁忙时，会出现 1 天工作 13 小时以上、有时工作到夜里 10 点之后。此时，只是按照每小时 1200 日元的小时工资乘以工作时间，向我支付了工资，这样是否没有问题？

ANSWER 对于超过 1 天 8 小时的劳动时间，必须支付时间外增额工资，为通常工资的 125%。按照设问事例，必须按照每小时 1500 日元以上的金额支付工资。并且，从夜晚 10 点至早晨 5 点之间工作时，作为深夜增额工资，需要支付相当于通常工资的 25% 的增额工资，这样与时间外劳动合起来，达到 150%，即按照设问事例，公司有义务按照每小时 1800 日元以上的金额进行支付。

▶ 参照 1 (16)

**Q.8**

希望连续 3 天获得年度带薪休假，而向公司提出申请，但公司以始终人手不足为由，表示无法批准获得年假，这样是否没有问题？

**ANSWER** 年度带薪休假在原则上，必须在“劳动者申请的时节”赋予。劳动者指定的具体的月日为年假赋予日，年假是分开获取，还是连续数日获取，原则上可由劳动者决定。而另一方面，如果在劳动者指定的时节赋予休假，“妨碍事业的正常运营”之时，为了与事业运营进行调整，雇佣方可行使时节变更权，但是，不允许以“始终人手不足”作为时节变更权的理由。

▶ 参照 **1** (17)

**Q.9**

老员工要我在工厂操作叉车。我并未持有资格，是否可以操作？

**ANSWER** 企业让员工在工厂内操作叉车时，如果是最大承载重量未满 1 吨的叉车，则必须有完成特别培训的人员，如果是最大承载重量达到 1 吨以上的叉车，则必须由完成叉车操作技能讲习的人员进行操作。

▶ 参照 **4** (03)

**Q.10**

工作中受伤无法工作。虽然公司支付了治疗费，但休息期间的工资未能得到补偿。

**ANSWER** 劳灾保险对于包括外国人劳动者在内的所有劳动者适用。根据劳灾保险，因业务上或者通勤途中受伤或者患病，为了进行疗养而无法劳动，未能领取工资之时，可从停工的第 4 天开始接受停工（补偿）补助。

请立即向劳动基准监督署进行咨询。

▶ 参照 **5**

# 7 咨询窗口介绍

## 外国人劳动者咨询专线的简介

厚生劳动省开设“外国人劳动者咨询专线”，不仅有英语和汉语对应，总共有13种语言对应外国人劳动者的问题。该咨询专线解释说明相关法令，并就劳动条件等相关问题，向劳动者解释相关法律并且推荐相关机关。拨打“外国人劳动者咨询专线”的电话，固定电话拨打的费用为每180秒8.5日元（含税），移动电话拨打的费用为每180秒10日元（含税）。

语言	咨询服务日	服务时间	电话号码
英语	周一~周五	上午10时 下午3时 (中午 下午1时除外)	0570-001-701
汉语			0570-001-702
葡萄牙语			0570-001-703
西班牙语			0570-001-704
他加禄语			0570-001-705
越南语			0570-001-706
缅甸语	周一		0570-001-707
尼泊尔语	周二, 周三, 周四		0570-001-708
韩语	周四, 周五		0570-001-709
泰语	周三		0570-001-712
印度尼西亚语			0570-001-715
柬埔寨语(高棉语)			0570-001-716
蒙古语	周五		0570-001-718

## 劳动条件咨询热线的简介

“劳动条件咨询热线”是厚生劳动省委托的业务。该咨询电话免费，可以从日本各地以下列任何一种形式免费拨打电话：固定电话，移动电话或公用电话。

不仅有日语，英语和汉语对应，该热线提供14种语言的咨询服务。如果想在各地的劳动局或劳动基准监督署工作时间外或节假日进行咨询，可以拨打此咨询热线电话，获得相关法令的解释和说明，并就劳动条件相关问题，推荐各相关机构。

语言	咨询服务日	服务时间	电话号码
日语	周一~周 (日常)	○平日(周一至周五) 从下午 点到晚上10	0120-811-610
英语			0120-531-401
汉语			0120-531-402
葡萄牙语			0120-531-403
西班牙语			0120-531-404
他加禄语			0120-531-405
越南语	周二, 周四~周六		0120-531-406
缅甸语	周二, 周四~周六		0120-531-407
尼泊尔语	周三, 周五, 周六		0120-531-408
韩语	周三, 周日		0120-613-801
泰语	周四, 周日		0120-613-802
印度尼西亚语			0120-613-803
柬埔寨语(高棉语)			0120-613-804
蒙古语	周一, 周六		0120-613-805



# 外国人劳动者咨询处指南

外国人劳动者咨询处设在下面的都道府县劳动局或劳动基准监督署内，受理外语的劳动条件咨询。关于咨询服务时间等详细情况，请咨询各个联系部门，或者浏览查询厚生劳动省门户网站 (<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>)。

都道府县	设置地点	对 应 语 言											地 址	联系电话		
		英语	中国汉语	西班牙语	葡萄牙语	他加禄语	越南语	缅甸语	尼泊尔语	韩语	泰语	印尼语			柬埔寨语	蒙古语
北海道局	监督科														札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同厅舍	011-790-8784
	函馆署		○												函馆市新川町25-18 函馆地方合同厅舍1层	0138-87-7605
	钏路署	○													钏路市柏木町2-12	0154-42-9716
	俱知安支署	○													虻田郡俱知安町南1条东3丁目1番地 俱知安地方合同厅舍4层	0136-22-2374
宫城县局	监督科		○											仙台市宫城野区铁砲町1 仙台第4合同厅舍	022-299-8838	
茨城县局	监督科	○	○	○										水户市宫町1-8-31 茨城劳动综合厅舍	029-224-6214	
栃木局	监督科	○		○	○									宇都宫市明保野町1-4 宇都宫第2地方合同厅舍	028-634-9115	
	栃木署		○											栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766	
群馬局	监督科													前桥市大手町2-3-1 前桥地方合同厅舍8层	027-896-4735	
	太田署				○									太田市饭塚町104-1	0276-45-9920	
埼玉局	监督科	○														
	监督科		○											埼玉市中央区新都心11-2 Land Axis Tower15层	048-816-3596 048-816-3597 048-816-3598	
千叶局	监督科	○												千叶市中央区中央4-11-1 千叶第2地方合同厅舍	043-221-2304	
	船桥署		○											船桥市海神町2-3-13	047-431-0182	
东京局	柏署		○											柏市柏255-31	04-7163-0246	
	外国人特别 咨询及支店	○	○									○	○	新宿区四谷1-6-1 四谷塔13层 外国人在留支援中心 (FRESC) 内	03-5361-8728	
	新宿署	○	○											新宿区百人町4-4-1新宿劳动综合厅舍4层	03-5338-5582	
神奈川局	监督科	○												品川区上大崎3-13-26	03-3440-7556	
	厚木署			○	○	○								横滨市中区北仲通5-57 横浜第2合同厅舍	045-211-7351	
新潟局	监督科													厚木市中町3-2-6 厚木 T楼 5层	046-401-1641	
	监督科													新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同厅舍2号馆3层	025-288-3503	
富山局	监督科		○											富山市神通本町1-5-5 富山劳动综合厅舍	076-432-2730	
	高冈署			○	○									富山市神通本町1-5-5 富山劳动综合厅舍	076-432-2730	
石川局	监督科		○											高冈市中川本町10-21 高冈法务合同厅舍	0766-23-6446	
福井局	监督科		○	○	○									金泽市西念3-4-1 金泽站西合同厅舍5层	076-200-9771	
山梨局	甲府署			○	○									福井市春山1-1-54 福井春山合同厅舍9层	0776-22-2652	
长野局	监督科													甲府市下饭田2-5-51	055-224-5620	
岐阜局	监督科													长野市中御所1-22-1	026-223-0553	
	岐阜署		○											岐阜县岐阜市金龙町5-13 岐阜合同厅舍3层	058-245-8102	
	多治见署													岐阜县岐阜市五坪1-9-1 岐阜劳动综合厅舍3层	058-247-2368	
静岡局	监督科	○	○	○	○									岐阜县多治见市音羽町5-39-1多治见综合劳动厅舍3层	0572-22-6381	
	滨松署													静冈市葵区追手町9-50 静冈地方合同厅舍	054-254-6352	
	三岛署	○												滨松市中区中央1-12-4 浜松合同厅舍	053-456-8148	
	磐田署													三岛市文教町1-3-112 三岛劳动综合厅舍	055-986-9100	
	岛田署													磐田市见付3599-6 磐田地方合同厅舍	0538-32-2205	
爱知局	监督科	○												岛田市本通1-467-4 岛田劳动综合厅舍	0547-37-3148	
	名古屋西													名古屋市中区三之九2-5-1 名古屋合同厅舍第2号馆	052-972-0253	
	丰桥署													名古屋市中村区二桥町3-37	052-481-9533	
三重局	刘谷署													丰桥市大国町111 丰桥地方合同厅舍6层	0532-54-1192	
	监督科	○												刘谷市若松町1-46-1 刘谷合同厅舍3层	0566-21-4885	
滋贺局	四日市署			○	○									津市岛崎町327-2 津第2地方合同厅舍4层	059-226-2106	
	津署			○	○									四日市市新正2-5-23	059-342-0340	
德岛局	大津署													津市岛崎町327-2 津第2地方合同厅舍1层	059-227-1282	
	彦根署													大津市打出浜14-15 滋贺劳动综合厅舍3层	077-522-6616	
	东近江署													彦根市西金町58-3 彦根地方合同厅舍3层	0749-22-0654	
京都局	监督科	○											东近江市八日市绿町8-14	0748-22-0394		
大阪局	监督科	○	○											京都市中京区西替町通御池上1金吹町451	075-241-3214	
	大阪中央署	○												大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同厅舍第2号馆9层	06-6949-6490	
	天满署	○												大阪府中央区森之宫中央1-15-10大阪中央劳动综合厅舍5层	06-7669-8726	
	堺署	○												大阪府北区天满桥1-8-30 OAP TOWER 7层	06-7713-2003	
兵库局	监督科		○											堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同厅舍3层	072-340-3829	
	姫路署													神户市中央区东川崎町1-1-3 神户 Crystal Tower 16层	078-371-5310	
鸟取局	监督科	○											姫路市北条1-83	079-224-8181		
岛根局	监督科		○										鸟取市富安2-89-9	0857-29-1703		
冈山局	监督科		○											松江市向岛町134-10 松江地方合同厅舍5层	0852-31-1156	
	监督科		○	○	○									冈山市北区下石井1-4-1 冈山第2合同厅舍	086-201-1651	
广岛局	监督科		○											广岛市中区上八丁堀6-30 广岛合同厅舍第2号馆5层	082-221-9242	
	福山署		○											广岛市中区上八丁堀6-30 广岛合同厅舍第2号馆1层	082-221-2460	
德岛局	监督科		○										福山市旭町1-7	084-923-0005		
爱媛局	监督科		○											德岛市德岛町城内6-6 德岛地方合同厅舍	088-652-9163	
	今治署													松山市若草町4-3 松山若草合同厅舍5层	089-913-6244 089-913-5653	
福冈局	监督科	○												今治市旭町1-3-1	0898-25-3760	
	福冈中央署		○											福冈市博多区博多站东2-11-1 福冈合同厅舍新馆4层	092-411-4862	
长崎局	监督科													福冈市中央区长浜2-1-1 福冈中央劳动基准监督署4层	092-761-5607	
	监督科													北九州市八幡西区岸之浦1-5-10 八幡劳动综合厅舍3层	093-622-6550	
熊本局	监督科													长崎市万才町7-1 TDM长崎大楼6层	095-895-5105	
	八代署		○											熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同厅舍A栋9层	096-355-3181	
鹿儿岛局	监督科													八代市大手町2-3-11	0965-32-3151	
冲绳局	监督科	○												鹿儿岛市山下町13-21 鹿儿岛合同厅舍	099-216-6100	
	监督科													那霸市OMORO町2-1-1 那霸第2地方合同厅舍3层	098-868-1634	

※1 令和4年4月1日定稿，今后可能会有所变动。