

Untuk Para Pekerja Asing ~ Peraturan Hukum di Jepang Berkaitan dengan Ketenagakerjaan ~

Peraturan ketenagakerjaan juga berlaku bagi tenaga kerja asing, dan hak pekerja asing dilindungi sama seperti pekerja Jepang.

Contoh kasus seperti di bawah ini sangat mungkin melanggar peraturan ketenagakerjaan Jepang

① Diharuskan membayar denda 50.000 yen karena merusak barang perusahaan.

→ ke 1(4)

② Sebagian dari upah diharuskan untuk ditabung, dan buku tabungan dipegang oleh pemilik perusahaan.

→ ke 1(5)

③ Upah belum dibayar walaupun sudah jatuh tempo.

→ ke 1(8)

④ Bekerja lebih dari 8 jam sehari, tetapi upah lembur hanya dibayar 350 yen per jam.

→ ke 1(11)

⑤ Saat keluar asrama harus meminta izin sehingga tidak ada kebebasan.

→ ke 1(14)

⑥ Upah minimum yang ditetapkan adalah 700 yen per jam, tetapi pada kenyataannya upah dihitung 500 yen per jam.

→ ke 2

⑦ Walaupun telah bekerja lebih dari setahun sebagai pekerja magang, tetapi belum pernah mengikuti cek kesehatan.

→ ke 3(4)

⑧ Mengalami luka pada saat bekerja, tetapi tidak menerima biaya kompensasi untuk pengobatan dan istirahat kerja.

→ ke 4



Kutipan dari Peraturan Ketenagakerjaan Jepang

1. Undang-undang Ketenagakerjaan

(1) Larangan pengambilan keuntungan oleh pihak ketiga (Pasal 6)

Siapa pun, kecuali diperbolehkan oleh hukum, tidak boleh mengambil keuntungan dari campur tangan di dalam pekerjaan orang lain.

< Contoh pelanggaran >

Badan pengawas meminta pihak perusahaan untuk menggelapkan sebagian dari upah pekerja magang ke dalam rekening sendiri.

(2) Pembatalan kontrak yang melanggar hukum (Pasal 13)

Kontrak kerja yang tidak memenuhi standar ketenagakerjaan adalah tidak sah, dan bagian yang tidak sah diganti dengan standar ketenagakerjaan.

(3) Penyerahan surat kontrak kerja (Pasal 15)

Pada waktu pengesahan kontrak kerja, pihak pemberi kerja harus memberikan surat kontrak kerja dan lain-lain kepada pekerja dengan mencantumkan hal-hal berikut ini.

- ① Masa kontrak kerja
 - ② Standar pembaruan kontrak untuk kontrak kerja yang masa kerjanya telah ditetapkan (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, PKWT)
 - ③ Tempat kerja dan jenis pekerjaan
 - ④ Jam kerja (Jam masuk & selesai kerja, jam istirahat, hari libur dan lain-lain)
 - ⑤ Upah (Jumlah upah, cara pembayaran, tanggal jatuh tempo dan pembayaran)
 - ⑥ Hal-hal yang berhubungan dengan pensiun (ada tidaknya pensiun, alasan pemberhentian dan sebagainya)
- ※ Lembaga pelaksana magang diwajibkan memberikan dokumen ini dalam bahasa Jepang dan bahasa ibu dari pekerja praktisi dalam bentuk yang dapat dimengerti oleh pekerja tersebut.

< Contoh pelanggaran >

Pada saat mengikat kontrak dengan lembaga pelaksana, kontrak kerja tidak diberikan dalam bentuk dokumen.

(4) Larangan penetapan biaya ganti rugi (Pasal 16)

Dilarang membuat kontrak yang menetapkan biaya penalti akibat kegagalan memenuhi kontrak kerja atau biaya ganti rugi kerusakan.

(Walaupun tidak diperbolehkan untuk menetapkan terlebih dahulu biaya ganti rugi, tetapi pada kenyataannya tidak dilarang untuk meminta biaya ganti rugi kepada pekerja jika kerusakan terjadi karena tanggung jawab pekerja.)

< Contoh pelanggaran >

Kontrak kerja dengan syarat harus membayar sejumlah 50.000 yen jika merusak peralatan perusahaan.

(5) Larangan paksaan untuk menabung (Pasal 18)

Dilarang untuk membuat kontrak menabung terkait kontrak kerja, ataupun kontrak mengenai pengelolaan tabungan.

- ※ Walaupun tidak dilarang bagi perusahaan untuk mengelola tabungan dengan seizin pekerja dan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, tetapi lembaga pelaksana diwajibkan untuk tidak menyimpan buku tabungan dan lain-lain walaupun ada permintaan dari pihak pekerja magang.

<Contoh pelanggaran>

Pemilik perusahaan menyimpan sebagian dari upah pekerja di dalam tabungan atas nama pekerja itu, tetapi buku tabungannya disimpan oleh perusahaan.

(6) Batasan mengenai pemutusan hubungan kerja (Pasal 19)

Pegawai yang mengalami luka saat bekerja atau mengalami sakit dan harus menjalani istirahat, atau mengambil cuti melahirkan, tidak boleh dipecat selama masa cuti dan 30 hari setelah masa cuti berakhir.

<Contoh pelanggaran>

Pegawai yang cuti karena luka saat bekerja, dan saat hendak kerja setelah pulih malah dipecat saat itu juga.

✘ Untuk kontrak kerja setahun dan kontrak lain yang masa kontrak kerjanya telah ditetapkan, kecuali ada hal khusus yang tidak dapat dihindari, tidak diperbolehkan untuk melakukan pemecatan selama masa berlaku kontrak. (Hukum kontrak tenaga kerja pasal 17 ayat 1)

(7) Pemberitahuan sebelum pemutusan hubungan kerja (Pasal 20, 21)

Pekerja harus diberitahu selambat-lambatnya 30 hari sebelum pemutusan hubungan kerja. Jika tidak diadakan pemberitahuan, pekerja dapat meminta biaya kompensasi minimal sebesar upah rata-rata untuk 30 hari (Jika pemberitahuan diberikan kurang dari 30 hari sebelumnya, sejumlah upah rata-rata per hari dikalikan jumlah hari yang kurang dari 30 hari tersebut).

<Contoh pelanggaran>

Sudah di-PHK tanpa pemberitahuan, tidak diberikan biaya kompensasi pula.

(8) Pembayaran upah (Pasal 24)

Upah harus dibayar (1) dalam bentuk mata uang, (2) langsung kepada pekerja, (3) seutuhnya, (4) sebulan minimal sekali, (5) pada waktu yang ditetapkan.

(Hal yang ditetapkan hukum (pajak, biaya asuransi) dan hal yang ditetapkan dalam perjanjian (pembayaran biaya asrama, biaya makan dan lain-lain) dapat dikurangi langsung dari upah. Tetapi, untuk pembayaran biaya yang tidak jelas penggunaannya tidak dapat dikurangi dari upah.)

<Contoh pelanggaran>

Upah tidak dibayar walaupun sudah lewat tanggal pembayaran.

(9) Kompensasi cuti (Pasal 26)

Jika pekerja diliburkan oleh majikan, maka majikan harus membayar kompensasi cuti (60% dari upah rata-rata atau lebih) kepada pekerja.

<Contoh pelanggaran>

Pekerja diliburkan dengan alasan "Tidak ada pekerjaan", tetapi tidak menerima biaya kompensasi pada saat pembayaran upah.

(10) Jam kerja (Pasal 32, 34, 35)

(Peraturan ini tidak berlaku untuk bidang pertanian, peternakan dan perikanan)

Dalam peraturan, tidak diperbolehkan bekerja seminggu lebih dari 40 jam dan sehari lebih dari 8 jam.

Jika jam kerja melebihi 6 jam maka harus diberi istirahat lebih dari 45 menit, dan jika melebihi 8 jam maka harus diberi istirahat lebih dari 60 menit.

Libur harus diberikan sehari dalam seminggu, atau minimal 4 hari dalam 4 minggu.

Jika majikan melaporkan "surat perjanjian bekerja di luar jam kerja/pada hari libur" kepada pihak ketenagakerjaan yang berwenang, maka diperbolehkan untuk bekerja di luar jam kerja/pada hari libur sesuai dengan batas yang ditetapkan dalam perjanjian tersebut.

< Contoh pelanggaran >

Pekerja disuruh bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan dalam "surat perjanjian bekerja di luar jam kerja/pada hari libur".

(11) Penambahan upah bila bekerja di luar jam kerja dan pada hari libur (Pasal 37)

(Peraturan ini tidak berlaku untuk bidang pertanian, peternakan dan perikanan. Tetapi, jika di dalam kontrak kerja dituliskan mengenai penambahan upah bila bekerja di luar jam kerja atau pada hari libur, maka harus dibayarkan seperti itu.)

Bila seseorang bekerja di luar jam kerja, pada tengah malam (pukul 10 malam-5 pagi), atau pada hari libur resmi, maka harus dibayarkan penambahan upah sesuai dengan yang tertulis di bawah ini.

• Di luar jam kerja : Penambahan upah sebesar 25% ke atas

(Jika bekerja lebih dari 60 jam sebulan maka penambahan upah menjadi 50% ke atas. Tetapi hal ini tidak berlaku untuk perusahaan kecil dan menengah untuk saat ini.)

• Pada tengah malam : Penambahan upah sebesar 25% ke atas

• Pada hari libur : Penambahan upah sebesar 35% ke atas

✘Walaupun ada persetujuan dari pekerja magang, tetapi jika nilai upah setelah dihitung dengan perhitungan di atas, masih berada di bawah standar hukum maka hal itu melanggar hukum ketenagakerjaan.

< Contoh pelanggaran >

Kontrak kerja sehari 8 jam, tetapi walaupun bekerja lebih dari 8 jam sehari, tidak dilakukan penambahan upah sebesar 25% atau lebih untuk waktu di luar jam kerja tersebut.

(12) Cuti Berbayar Tahunan (Pasal 39)

Jika seseorang bekerja secara berkelanjutan selama 6 bulan dan bekerja lebih dari 80% dari seluruh hari kerja perusahaan, maka ia berhak mendapatkan cuti berbayar tahunan.

Lama bekerja	6 bulan	1 tahun 6 bulan	2 tahun 6 bulan
Cuti yang diperoleh	10 hari	11 hari	12 hari

< Contoh pelanggaran >

Pekerja meminta cuti berbayar dan beristirahat, tetapi pada saat pembayaran upah, upah pada saat cuti itu tidak dibayar.

(13) Pembatasan Penalti (Pasal 91)

Penalti pengurangan upah pekerja tidak boleh melebihi setengah upah rata-rata harian per penalti, dan total penalti tidak boleh melebihi 1/10 dari total upah yang dibayarkan pada saat pembayaran upah.

<Contoh pelanggaran>

Terlambat masuk kerja 1 jam, dikenakan penalti pengurangan upah sebesar upah rata-rata 1 hari.

(14) Asrama Pekerja (Pasal 96 dan lain-lain)

Untuk pekerja yang tinggal di asrama pekerja, maka tidak diperbolehkan untuk membatasi kebebasan kehidupan pekerja misalkan dengan keharusan meminta izin untuk keluar rumah. Asrama pekerja pun harus memiliki peralatan yang ditetapkan seperti tangga darurat, alat pemadam kebakaran dan lain-lain.

※Di sini, yang disebut “asrama pekerja” adalah, pekerja ditempatkan di tempat yang telah disiapkan, dan tinggal bersama orang lain (WC, tempat masak, tempat mandi dan lain-lain dipakai bersama, makan bersama dan lain-lain). Jika pekerja diberi kamar pribadi, di setiap kamar ada WC, dapur dan kamar mandi, maka itu tidak dianggap sebagai tinggal bersama orang lain, dan tidak termasuk dalam hitungan “asrama pekerja”.

<Contoh pelanggaran>

Pekerja magang yang tinggal di asrama saati ingin keluar rumah atau menginap, harus meminta izin kepada majikan.

2. Undang-undang upah minimum

Besar upah tidak boleh kurang dari upah minimum. (Pasal 4)

Walau pekerja mengikat kontrak kerja dengan upah di bawah standar upah minimum sekalipun, kontrak kerja itu tidak sah dan upah yang harus dibayarkan adalah sesuai dengan standar upah minimum.

Upah minimum ada 2 jenis, dan jika keduanya memenuhi syarat, yang berlaku adalah nilai upah yang lebih tinggi. (Pasal 6)

- ① Upah minimum wilayah (Upah minimum yang ditentukan oleh masing-masing prefektur)
- ② Upah minimum khusus (berdasarkan bidang usaha) (Upah minimum yang ditentukan untuk pekerja inti di setiap bidang usaha)

<Contoh pelanggaran>

Walau upah minimum wilayah adalah 700 yen per jam, pekerja magang dikontrak dengan upah 500 yen per jam dan hanya dibayar sejumlah itu.

3. Undang-undang keselamatan dan kesehatan pekerja

(1) Pencegahan bahaya (Pasal 20 dan lain-lain)

Pihak perusahaan harus melakukan langkah-langkah sesuai undang-undang untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja.

<Contoh pelanggaran>

Saat bekerja pada tempat tinggi dengan ketinggian 2 m atau lebih, tidak ada pegangan dan pekerja tidak menggunakan tali pengaman.
Tidak ada alat pengaman pada mesin press.
Saat mengelas kapal dalam ruangan, tidak ada alat pembuang udara kotor dan juga tidak mengenakan topeng pelindung.

(2) Pelatihan untuk keamanan dan kesehatan (Pasal 59)

Pihak perusahaan pada saat memasukkan pekerja atau mengganti pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, harus melaksanakan pelatihan keamanan dan kesehatan untuk bidang pekerjaan itu.

Jika bidang pekerjaan adalah pekerjaan berbahaya, maka harus dilaksanakan pelatihan khusus bagi pekerja itu sesuai undang-undang.

<Contoh pelanggaran>

Melakukan pekerjaan berikut tanpa pelatihan khusus: Mengendalikan crane (muatan angkut di bawah 5 ton), mengemudikan mobil crane (muatan angkut di bawah 1 ton), pemasangan rantai untuk muatan crane (muatan angkut yang terpasang pada crane atau mobil crane di bawah 1 ton), pemasangan dan pelepasan cetakan logam pada mesin press, pengelasan kapal dll.

(3) Pembatasan pekerjaan (Pasal 61)

Pihak perusahaan dilarang untuk mempekerjakan pekerja yang tidak memiliki kualifikasi seperti ijin/sertifikasi dan lain-lain di bidang pekerjaan yang berbahaya.

<Contoh pelanggaran>

Melakukan pekerjaan berikut tanpa sertifikasi: Mengendalikan crane (muatan angkut di bawah 5 ton), mengemudikan mobil crane (muatan angkut di bawah 1 ton), pemasangan rantai untuk muatan crane (muatan angkut yang terpasang pada crane atau mobil crane di bawah 1 ton), mengendalikan forklift (muatan maksimum 1 ton atau lebih), pengelasan dengan gas, mengendalikan alat-alat konstruksi (berat alat 3 ton atau lebih).

(4) Pemeriksaan kesehatan (Pasal 66)

Pihak perusahaan harus mengadakan pemeriksaan kesehatan pada saat memasukkan pekerja dan setiap jangka waktu tertentu (dalam waktu setahun atau 6 bulan).

<Contoh pelanggaran>

Pekerja magang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun, tetapi tidak pernah mendapatkan pemeriksaan kesehatan.

4. Undang-undang Asuransi Kerja

Jika pekerja mengalami luka pada saat bekerja maupun saat berangkat dan pulang kerja, maka berdasarkan klaim dari pekerja atau keluarga pekerja, dapat meminta kompensasi utama sebagai berikut.

- ① Kompensasi biaya perawatan: Jika memerlukan perawatan, maka perawatan atau pengobatan pekerja harus tanpa dikenai biaya.
- ② Kompensasi cuti: Jika untuk perawatan pekerja tidak dapat bekerja dan tidak dapat menerima upah, maka mulai dari hari ke 4 pekerja dapat menerima biaya kompensasi sebesar 80% dari upah harian per hari.
- ③ Kompensasi cacat: Jika pekerja menderita cacat yang tidak sembuh setelah perawatan, maka pekerja dapat menerima kompensasi per tahun atau sekali bayar sesuai dengan cacat yang diderita.
- ④ Kompensasi keluarga: Jika pekerja meninggal, maka keluarga pekerja dapat menerima kompensasi per tahun atau sekali bayar sesuai jumlah anggota keluarga.

※Selain itu, jika setelah perawatan dimulai pun, dalam jangka waktu tertentu pekerja tidak sembuh, maka jika cacat yang diderita berat, dapat menerima kompensasi sakit per tahun. Ada pula layanan asuransi yang menyediakan kompensasi layanan perawatan jika cacat berat mengakibatkan pekerja harus dirawat oleh keluarga atau layanan perawatan, asal pekerja memenuhi syarat-syarat tertentu.

Memeriksa Kontrak Kerja Anda

Nama _____ *Boleh nama inisial/bukan nama sebenarnya

Jangka Waktu Tinggal: (Thn___/Bln___/Tgl___)~(Thn___/Bln___/Tgl___)

Nama Perusahaan _____

Nama Agen _____

Kontrak kerja _____

- 1 Apakah ada surat kontrak kerja dari perusahaan? (Ya • Tidak • Tidak tahu)
- 2 Berapa nilai gaji yang dicantumkan dalam kontrak kerja? (Bulanan • Harian • Per jam Yen)
- 3 Apakah gaji dibayarkan sesuai dengan yang tertulis di dalam kontrak kerja? (Ya • Tidak)

Jam Kerja _____

- 1 Tahukah Anda jam kerja standar di perusahaan Anda? (Ya • Tidak)
- 2 Bagaimana cara Anda mengetahui jam kerja Anda?
(Time card • Catatan masuk kerja • Memo pribadi • Lain-lain [] • Tidak tahu)
- 3 Berapa lama Anda lembur pada bulan lalu? (Kira-kira Jam)
- 4 Apakah sepulang kerja Anda meneruskan pekerjaan Anda di rumah? (Ya • Tidak)
- 5 Adakah waktu istirahat? (Ya • Tidak)

Pembayaran upah _____

- 1 Apakah ada biaya yang diambil langsung dari gaji Anda? (Ya • Tidak)
→Jika Anda menjawab “Ya”, tuliskan biaya apa dan berapa
(Listrik yen, Sewa rumah yen, Biaya makan yen, Lain-lain [] yen)
- 2 Apakah gaji lembur Anda dibayar? (Ya [Bulan lalu yen] • Tidak)
- 3 Berapa gaji lembur Anda per jam? (Per jam yen)
- 4 Siapa yang memegang buku tabungan dan stempel Anda? (Perusahaan • Diri sendiri • Orang lain)

Lain-lain _____

- 1 Apakah Anda mengikuti pemeriksaan kesehatan sekali dalam setahun? (Ya • Tidak)
- 2 Apakah Anda pernah mengalami luka sewaktu bekerja? (Ya • Tidak)
→Jika Anda menjawab “Ya”, siapa yang membayar biaya perawatan?(Perusahaan • Sendiri • Asuransi kerja)

Tempat Konsultasi bagi Pekerja Asing untuk Masalah Ketenagakerjaan

Departemen Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan membuka “Konsultasi telepon untuk pekerja asing” yang menangani konsultasi dari para pekerja asing dalam 5 bahasa: bahasa Inggris, Cina, Portugis, Spanyol, dan Tagalog.

“Konsultasi telepon untuk pekerja asing” memberikan penjelasan dan memperkenalkan lembaga terkait masalah-masalah syarat ketenagakerjaan.

Bahasa	Hari*1	Jam buka	Nomor telepon*2
Inggris	Senin-Jumat	10.00-15.00 (Kecuali pukul 12.00-13.00)	0570-001701
Cina			0570-001702
Portugis			0570-001703
Spanyol	Selasa, Kamis, Jumat		0570-001704
Tagalog	Selasa, Rabu		0570-001705

*1 Kecuali hari raya, tanggal 29 Desember – 3 Januari.

*2 Biaya komunikasi ditanggung penelepon.

Panduan Penempatan Tempat Konsultasi Bagi Pekerja Asing

Tempat konsultasi bagi pekerja asing berada di kantor maupun biro pengawasan standar ketenagakerjaan prefektur dan melayani konsultasi terkait syarat-syarat ketenagakerjaan dalam bahasa asing.

Konsultasi terkait syarat-syarat ketenagakerjaan juga dilayani di kantor standar ketenagakerjaan yang tidak memiliki tempat konsultasi bagi pekerja asing. Namun, sebisa mungkin harap datang bersama dengan penerjemah.

Prefektur	Penempatan	Bahasa					Lokasi	Kontak
		Inggris	Cina	Spanyol	Portugis	Tagalog		
Hokkaido	Kantokuka	○					2-1-1 Kita-hachijou Nishi, Kita-ku, Sapporo-shi Sapporo Dai 1 Goudouchousha	011-709-2311
Miyagi	Kantokuka		○				1 Teppo machi, Miyagino-ku, Sendai-shi Sendai Dai 4 Goudouchousha	022-299-8838
Ibaraki	Kantokuka	○	○	○			1-8-31 Miya-machi, Mito-shi	029-224-6214
Tochigi	Kantokuka	○		○	○		1-4 Akebono-cho, Utsunomiya-shi Utsunomiya Dai 2 Chihou Goudouchousha	028-634-9115
	Tochigi-sho		○				20-24 Numawada-cho, Tochigi-shi	0282-24-7766
Gunma	Ota-sho				○		104-1 Iizuka-cho, Oota-shi	0276-45-9920
Saitama	Kantokuka	○	○				11-2 Shintoshin, Chuo-ku, Saitama-shi Land Axis Tower	048-600-6204
Chiba	Kantokuka	○					4-11-1 Chuo, Chuo-ku, Chiba-shi Chiba Dai 2 Chihou Goudouchousha	043-221-2304
Tokyo	Kantokuka	○	○			○	1-2-1 Kudan-minami, Chiyoda-ku Kudan Dai 3 Goudouchousha	03-3512-1612
Kanagawa	Kantokuka	○		○	○		5-57 Kitanaka-doori, Naka-ku, Yokohama-shi Yokohama Dai 2 Goudouchousha	045-211-7351
Toyama	Kantokuka		○				1-5-5 Jinzuhonmachi, Toyama-shi Toyama Roudou Sougouchousha	076-432-2730
	Takaoka-sho				○		10-21 Nakagawahonmachi, Takaoka-shi, Takaoka Houmu Goudouchousha	0766-23-6446
Fukui	Kantokuka		○		○		1-1-54 Haruyama, Fukui-shi Fukui Haruyama Goudouchousha	0776-22-2652
Yamanashi	Koufu-sho			○	○		2-5-51 Shimo-iida, Kofu-shi	055-224-5611
Nagano	Kantokuka				○		1-22-1 Nakagoshu, Nagano-shi	026-223-0553
Gifu	Kantokuka			○	○		5-13 Kinryucho, Gifu-shi Gifu Goudouchousha	058-245-8102
Shizuoka	Kantokuka	○		○	○		9-50 Outemachi, Aoi-ku, Shizuoka-shi Shizuoka Chihou Goudouchousha	054-254-6352
	Hamamatsu-sho				○		1-12-4 Chuo, Naka-ku, Hamamatsu-shi Hamamatsu Goudouchousha	053-456-8147
	Iwata-sho				○		3599-6 Mitsuke, Iwata-shi Iwata Chihou Goudouchousha	0538-32-2205
Aichi	Kantokuka	○			○		2-5-1 Sannomaru, Naka-ku, Nagoya-shi Nagoya Goudouchousha Dai 2 Gou Kan	052-972-0253
	Toyohashi-sho				○		111 Daikoku-cho, Toyohashi-shi Toyohashi Chihou Goudouchousha	0532-54-1192
Mie	Yokkaichi-sho	○		○	○		2-5-23 Shinshou, Yokkaichi-shi	059-351-1661
	Tsu-sho	○		○	○		327-2 Shimazaki-cho, Tsu-shi Tsu Dai 2 Chihou Goudouchousha	059-227-1282
Shiga	Hikone-sho				○		58-3 Nishiima-cho, Hikone-shi Hikone Chihou Goudouchousha	0749-22-0654
	Higashi-omi-sho				○		8-14 Yokaichi-Midori-machi, Higashi-omi-shi	0748-22-0394
Kyoto	Kantokuka	○					451 Ryogae-cho-dori Oikeagaru-Kinbuki-cho, Nakagyo-ku, Kyoto-shi	075-241-3214
Osaka	Kantokuka	○	○		○		4-1-67 Otemae, Chuo-ku, Osaka-shi Osaka Goudouchousha Dai 2 Gou Kan	06-6949-6490
Hyogo	Kantokuka		○				1-1-3 Higashi-kawasaki-cho, Chuo-ku, Kobe-shi Kobe Crystal Tower	078-367-9151
Shimane	Kantokuka		○				134-10 Mukojima-cho, Matsue-shi Matsue Chihou Goudouchousha	0852-31-1156
Okayama	Kantokuka	○			○		1-4-1 Shimo-ishii, Kita-ku, Okayama-shi Okayama Dai 2 Goudouchousha	086-225-2015
Hiroshima	Kantokuka		○	○	○		6-30 Kami-hacchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi Hiroshima Goudouchousha Dai 2 Gou Kan	082-221-9242
	Fukuyama-sho		○				1-7 Asahi-machi, Fukuyama-shi	084-923-0005
Tokushima	Kantokuka		○				6-6 Jounai, Tokushima-cho, Tokushima-shi Tokushima Chihou Goudouchousha	088-652-9163
Fukuoka	Kantokuka	○					2-11-1 Hakata Eki-higashi, Hakata-ku, Fukuoka-shi Fukuoka Goudouchousha Shinkan	092-411-4862
Nagasaki	Kantokuka		○				7-1 Manzai-machi, Nagasaki-shi Sumitomo Seimei Nagasaki Building	095-801-0030

*Pada tahun 2017, direncanakan untuk memberikan konsultasi menggunakan Vietnam bagi para pekerja asing.

*Per Januari 2017 dan mungkin ada perubahan.