Osaka Prefectural Government

フィリピン語版

Pitong Points na Kailangan Mong Malaman Bago Ka Magtrabaho sa Japan

Para sa mga Foreign National!

Ang librito na ito ay nagbibigay sa iyo ng kapayapaan ng isip sa pamamagitan ng pagturo sa iyo ng mga pangunahing kaalaman na kailangan mong malaman para makapagtrabaho sa Japan

Osaka Labor Consultation Center (Labor Environment Division, Employment Promotion Office, Department of Commerce, Industry and Labor, Osaka Prefectural Government)

Talaan ng Nilalaman

Panimula

■ **Point 1 Mga Kondisyon at Kontrata sa Paggawa**

■ **Point 2 Sahod (Suweldo)**

■ **Point 3 Mga Oras ng Trabaho**

■ **Point 4 Overtime na Trabaho**

■ **Point 5 Taunang Bayad na Bakasyon**

■ **Point 6 Pagkakasisante at Pagbibitiw**

■ **Point 7 Panliligalig sa Lugar ng Trabaho**

Panimula

Suriin ang iyong residence card

Una, suriin kung maaari kang magtrabaho sa Japan o hindi!

* Immigration Control and Refugee Recognition Act

① 就労制限なし
Walang pagbabawal na magtrabaho

② 在留資格に基づく就労活動のみ可
Limitado sa trabaho batay sa status ng iyong paninirahan

③ 指定書により指定された就労活動のみ可
Limitado sa trabaho batay sa iyong sertipiko ng pagtatalaga

Maaari kang magtrabaho. Inilapat ang "mga panuntunan sa pagtatrabaho" ng Japan.

④ 就労不可
Pagtrabaho HINDI pinapayagan

Hindi ka maaaring magtrabaho.

Kapag umaasa kang makapagtrabaho, kailangan mo ng pahintulot para sa mga pagbabago ng status ng paninirahan para sa pahintulot na makisali sa isang aktibidad na bukod sa mga pinapahintulutan sa ilalim ng status ng paninirahan na naunang ipinagkaloob sa Immigration Bureau.

Panimula

Kailangan ang "Notification Relating to the Organizations of Affiliation" (Abiso Kaugnay sa Mga Organisasyon na Kinabibilangan)

*Immigration Control and Refugee Recognition Act, Artikulo 19-16

Dapat mong isumite ang abiso kaugnay sa mga organisasyong kinabibilangan kapag:

- Tinanggap ka sa trabaho
- Umalis ka sa isang kompanya
- Nagpalit ka ng trabaho (nagtratrabaho para sa ibang kompanya)

*Obligado ang mga mid hanggang long-term na residente na magsumite ng abiso sa Commissioner of the Immigration Services Agency nang sila mismo.

Kung hindi mo isusumite ang abiso, may ipapataw na multa na hindi hihigit sa 200,000 yen.

*Kung magsusumite ka ng huwad na abiso, parurusahan ka ng pagkaka-kulong na may trabaho nang hindi hihigit sa isang taon o multang hindi hihigit sa 200,000 yen.

Mga detalye na nasa "Notification Relating to the Organizations of Affiliation"

<table>
<tr><th>Kategorya</th><th>Status ng paninirahan</th><th>Kapag kailangan ang abiso</th><th>Mga bagay na dapat iabiso</th><th>Legal na batayan</th><th>Mga kaparusahan ng batas</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Abiso Kaugnay sa Mga Organisasyon na Kinabibilangan</td><td>Professor, Highly skilled professional (1)-(c), (2)-(c) Business manager, Legal/accounting services, Medical services, Instructor, Intra-company transferee, Technical intern training, Student o Trainee</td><td>-Pagbabago sa pangalan o lokasyon, o pagkalipol ng organisasyon kung saan itinakda ang mga aktibidad
-Aalis o inilipat mula sa organisasyon</td><td rowspan="2">Ang sumusunod ① hanggang ⑦ ng isang mid- hanggang long-term na residente na nagsumite ng abiso ay dapat abisuhan:

①Pangalan
②Petsa ng kapanganakan
③Kasarian
④Nasyonalidad/rehiyon
⑤Address
⑥Numero ng residence card
⑦Mga bagay na dapat iabiso depende sa kaso</td><td rowspan="2">Immigration Control and Refugee Recognition Act, Artikulo 19-16

Regulasyon sa Pagpapatupad ng Immigration Control and Refugee Recognition Act, Artikulo 19-15, Idinagdag na Talaan 3-3</td><td rowspan="2">Immigration Control and Refugee Recognition Act, Artikulo 71-2-1 (huwad na abiso)

Immigration Control and Refugee Recognition Act, Artikulo 71- 5-3 (paglabag sa tungkulin sa pag-abiso)</td></tr>
<tr><td>Highly skilled professional (1)-(a)(b), (2)-(a)(b), Researcher, Engineer /Specialist in humanities/ International services, Nursing care, Entertainer, Skilled labor o Specified skilled worker</td><td>-Pagbabago sa pangalan o lokasyon o pagkalipol ng organisasyon kung saan natapos ang kontrata, o pagwawakas ng kontrata
-Pagtatapos ng bagong kontrata</td></tr>
</table>

Panahon ng abiso: sa loob ng 14 na araw mula sa petsa na maganap ang batayan

Paano isumite ang abiso:

- Pagsumite sa Internet sa website ng Immigration Services Agency (Kailangan ang pagarehistro ng user gamit ang "E-notification system")
- Direktang pagdala sa lokal na tanggapan ng immigration services
- Pagpadala sa ahensiya ng Tokyo Immigration Services sa pamamagitan ng koreo

(Tandaan) Mangyaring sumangguni sa website sa ibaba para sa template ng application form http://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/index.html

Ang mga employer (mga kompanya) ay mayroon ding mga tungkulin

*Act on Comprehensive Promotion of Labor Measures, Artikulo 28

Kung ang may bagong kinuha ang isang kompanya na dayuhang nasyonal o kung ang isang dayuhang mamamayan na nagtatrabaho sa kompanya ay humiwalay sa trabaho (umalis sa trabaho), ang kompanya ay dapat magsumite ng "Notification of the Employment Status of Foreign Nationals (Abiso sa Status ng Pagtrabaho ng Mga Dayuhang Nasyonal)!"

Kung ang kompanya ay hindi nagsumite ng abiso, isang multa na hindi hihigit sa 300,000 yen ang ipapataw.

Ang abiso ay dapat isumite sa Hello Work

Kapag ang isang kompanya ay kumuha ng isang dayuhang nasyonal, hinihingi sa kompanya na kumpirmahin kung ang dayuhan ay lehitimong makakapagtrabaho sa Japan!
(tulad ng kanyang status sa paninirahan at petsa ng pag-expire nito)

■ Kaso # 1

Mga kondisyon sa pagtatrabaho at kontrata

Ano ang dapat mong gawin sa ganitong kaso?

■ Point 1

1 Kontrata (mga pangako) sa pagtatrabaho: "Kontrata sa Paggawa"

Kapag ikaw ay nagtatrabaho sa isang kompanya, ikaw at ang iyong kompanya ay makabubuo sa isang "kontrata sa paggawa," na nangangako sa pagtatrabaho. Ang isang kontrata sa paggawa ay maaaring mabuo nang pasalita, gayunpaman, isang nasusulat na kontrata ay lubos na inirerekomenda bilang prinsipyo, para maiwasan ang mga problema.

*Labor Contracts Act, Artikulo 6

2 Hindi mababago ng iyong kompanya ang "mga kondisyon sa pagtatrabaho" nang walang pagsang-ayon mo

Hindi mababago ng iyong kompanya ang mga kondisyon mo sa pagtatrabaho nang walang pagsang-ayon mo. Kinakailangan ang kasunduan sa pagitan mo at ng iyong kompanya.

*Labor Contracts Act, Artikulo 8

Ang isang kontrata sa paggawa (isang kontrata para sa trabaho mo) ay mabubuo lamang kung nauunawaan at tatanggapin mo ang lahat na kondisyon sa pagtatrabaho.

■ Point 1

3 Abiso ng mga kondisyon sa pagtatrabaho

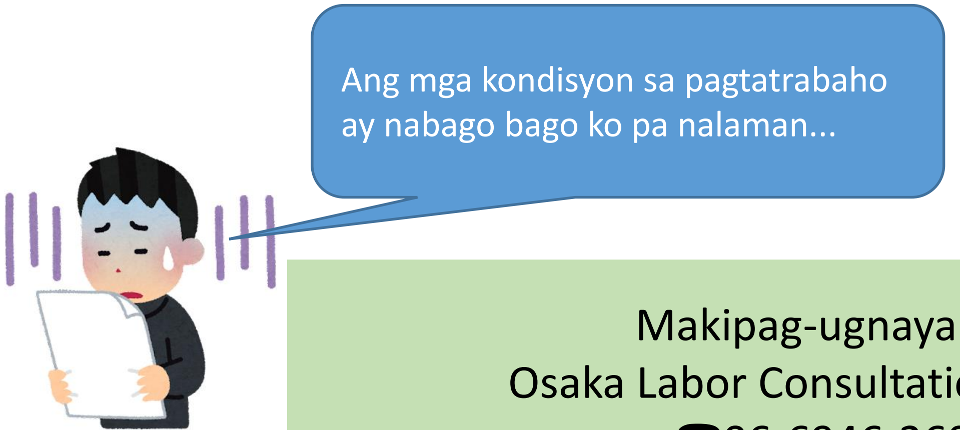
Dapat ipaalam sa iyo ng iyong kompanya (isang empleyado) ang sumusunod na anim na kondisyon sa nasusulat na anyo☆.

*Labor Standards Act, Artikulo 15, Ordinansa para sa Pagpapatupad ng Labor Standards Act, Artikulo 5. (1)

☆Kung ikaw (isang empleyado) ay umaasa, ang notification sa pamamagitan ng fax, email, at social media ay magagamit din

①Ang iyong panahon ng pagtatrabaho
(Mula at hanggang kailan ka maaaring magtrabaho)
②Kung ang iyong kontrata sa trabaho ay maaaring ipagpatuloy o hindi
(kung ang iyong panahon ng trabaho ay nakapirmi o hindi)
③Saan ka nagtatrabaho at kung anong uri ng trabaho ang iyong gagawin
④Ang mga oras ng trabaho mo, oras ng pahinga, at mga pista-opisyal
⑤Ang halaga ng iyong sahod at paraan ng pagbabayad
⑥Mga pamamaraan at tuntunin kapag huminto sa kompanya

Halimbawa, sa ganitong kaso…



Makipag-ugnayan sa
Osaka Labor Consultation Center!
☎06-6946-2600

■ Kaso # 2

Sahod (Suweldo)

Ano ang dapat mong gawin sa ganitong kaso?

■ Point 2

1 *Chingin* (Mga sahod)

Ang "*Chingin*" ay nangangahulugang sahod, suweldo, allowance, bonus, at anumang iba pang ibinabayad sa mga manggagawa bilang kabayaran sa paggawa, anuman ang tawag dito.
Dapat bayaran ng employer ang sahod ①sa pamamagitan ng pera ②nang direkta sa iyo ③na buong halaga ④hindi bababa sa minsanan sa isang buwan ⑤ sa isang nakapirming petsa.

*Labor Standards Act, Artikulo 11 at 24

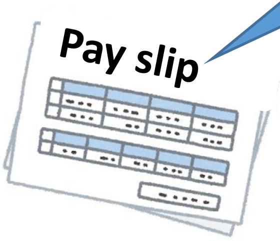
2 Minimum na Sahod

Dapat bayaran ng employer ang bawat manggagawa ng sahod na hindi bababa sa minimum na halaga ng sahod na itinakda ng batas.

Ang minimum na sahod sa Osaka Prefecture: **1,114 yen kada oras** (Mula noong Oktubre, 2024)
<u>Kung ang iyong sahod ay mas mababa sa halagang ito, maaari mong i-claim ang pagbabayad ng balanse sa iyong kompanya.</u>

* Minimum Wage Act, Artikulo 4.(1)

Halimbawa, sa ganitong kaso…



Makipag-ugnayan sa
Osaka Labor Consultation Center!
☎06-6946-2600

■ Kaso # 3

Oras ng trabaho

Ano ang dapat mong gawin sa ganitong kaso?

■ Point 3

1 Oras ng trabaho

Nangangahulugan ito ng mga oras na ipinangako mong magtrabaho sa iyong "kontrata sa paggawa" sa kompanya. Obligado kang magtrabaho nang tapat sa mga oras na iyon. Ang pinakamataas na limitasyon ng oras ng pagtatrabaho ay itinakda ng batas.

2 "Mga oras ng pagtatrabaho ayon sa batas": Mga oras ng trabaho na itinakda ng batas

Mga oras ng pagtatrabaho bawat araw: sa loob 8 oras
(hindi kasama ang mga break period)
Mga oras ng pagtatrabaho bawat linggo: sa loob 40 oras
(hindi kasama ang mga break period)

*Labor Standards Act, Artikulo 32

3 Mga break (pahinga)

Ang mga sumusunod na panahon ng pahinga ay kinakailangan:
Kapag ang oras ng trabaho ay lumampas sa 6 na oras bawat araw:
45 minuto man lang
Kapag ang oras ng trabaho ay lumampas sa 8 oras bawat araw:
1 oras man lang

*Labor Standards Act, Artikulo 34

Appendix: Kapag ang isang internasyonal na mag-aaral ay nakakuha ng pahintulot na makisali sa part-time na trabaho

※Immigration Control and Refugee Recognition Act, Artikulo 19-2

Halimbawa, kapag mayroon kang status sa paninirahan na "mag-aaral" at magtrabaho nang part-time na may pahintulot, kailangang sundin ng iyong employer ang mga sumusunod na kondisyon:

-Mga oras ng paggawa kada linggo: sa loob 28 oras

-Mga oras ng paggawa kada araw sa panahon ng pagsasara ng paaralan tulad ng mga holiday sa tag-araw: sa loob ng 8 oras

Para makakuha ng pahintulot, mangyaring gawin ang proseso sa tanggapan ng mga immigration services.

＜Ano-ano ang kinakailangan para sa aplikasyon:＞

- Application form
- Mga dokumento para linawin ang mga aktibidad para sa permit na ina-apply mo
- Residence card (card ng paninirahan)
- Visa o certificate ng status ng iyong paninirahan

* Walang bayad ang mga proseso

Halimbawa, sa ganitong kaso…

Makipag-ugnayan sa
Osaka Labor Consultation Center!
☎06-6946-2600

■ Kaso # 4

Zangyou (Overtime na trabaho)

Nauunawaan at kinukumpirma mo ba nang wasto ang mga kondisyon mo sa paggawa at mga kontrata (mga pangako)?

■ Point 4

1 *Zangyou* (Overtime na trabaho o Off-hour na trabaho)

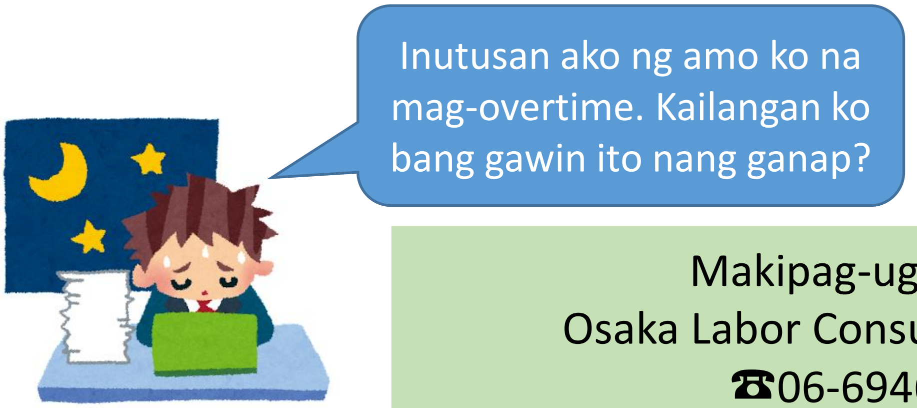
Zangyou nangangahulugan na nagtatrabaho ka ng mas mahabang oras kaysa sa sinang-ayunan mo sa iyong kontrata. Sa ganoong kaso, babayaran ka ng iyong kompanya ng mas malaking sahod kaysa karaniwan (premium na sahod). (May mga hindi kabilang.)

2 Premium na sahod

Halimbawa, kung nagtatrabaho ka nang higit sa 8 oras bawat araw/40 oras bawat linggo, ikaw ay babayaran nang 1.25 beses o higit pa sa karaniwang sahod. Nalalapat din ito kapag nagtatrabaho ka ng hatinggabi (mula 10:00 pm hanggang 5:00 am).
Kung magtratrabaho ka sa araw na day-off mo, babayaran ka nang 1.35 beses o higit pa sa karaniwang sahod.

*Labor Standards Act, Artikulo 37

Halimbawa, sa ganitong kaso…



Makipag-ugnayan sa
Osaka Labor Consultation Center!
☎06-6946-2600

■ Kaso # 5

Taunang Bayad na Leave

Tama ba ang sinasabi ng employer?

■ Point 5

1 Taunang Bayad na Leave

*Labor Standards Act, Artikulo 39

May karapatan kang magbakasyon sa kailanmang inaasahan mo, na natatanggap ang iyong sahod. Ito ay itinakda ng batas. Nararapat ang lahat na empleyadong nakasasapat sa mga kondisyon sa ibaba kabilang ang mga part-time na manggagawa.

Kondisyon: Para makuha ang iyong bayad na bakasyon, dapat ay nagtrabaho ka para sa iyong kompanya nang 6 magkakasunod na buwan at naging naroroon sa trabaho nang hindi bababa sa 80% ng panahong iyon.
(→Halimbawa, kung nagtatrabaho ka ng 5 araw sa isang linggo, maaari kang kumuha ng 10 araw ng bayad na bakasyon bawat taon.)

Mga dahilan para mag-leave: Makukuha mo ang bayad na bakasyon mo nang hindi tinatanong ang mga dahilan.
(*Gayunpaman, kung makahahadlang ang pagbakasyon mo sa normal na operasyon ng iyong kompanya, maaaring papalitan sa iyo ng kompanya ang mga araw ng bayad na bakasyon mo.)

Halimbawa, sa ganitong kaso…

Hindi ako binibigyan ng kompanya ko ng anumang bayad na bakasyon.

Makipag-ugnayan sa
Osaka Labor Consultation Center!
☎06-6946-2600

■ Kaso # 6

Kaiko at Taishoku
(Pagkasisante at Pagbibitiw)

Madali bang matatanggal ng ang isang kompanya ang mga empleyado?

■ Point 6

1 *Kaiko* (Pagkasisante)

*Labor Contracts Act, atbp.

Ang *Kaiko* nangangahulugan na inutusan ka ng iyong kompanya na umalis sa lugar ng trabaho, gayunpaman, hindi ka maaaring sisantehin ng kompanya nang walang lehitimong dahilan. Iwasang tanggapin kaagad ang pagsisante, at alamin muna ang mga dahilan para rito.

(Ang isang kompanya ay dapat magbigay ng hindi bababa sa 30 araw na paunang abiso. Kung wala ang abisong ito, dapat bayaran ng kompanya ang manggagawa ng karaniwang sahod na kikitain nila sa pagtatrabaho sa loob ng hindi bababa sa 30 araw, kapareho ng haba ng oras ng kinakailangang paunawa.)

2 *Taishoku* (Pagbibitiw)

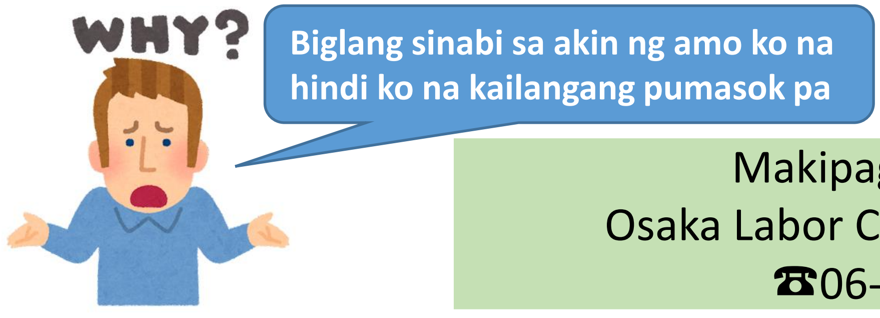
*Civil Code, Artikulo 627, atbp.

Ang *Taishoku* ay nangangahulugang umalis ka ng kompanya sa sarili mongkapasyahan. Ang mga hindi fixed-term (walang takdang haba) na manggagawa (mga regular na empleyado, halimbawa) ay maaaring umalis sa kanilang lugar ng trabaho dalawang linggo pagkaraang abisuhan nila ang kompanya tungkol sa balak nilang pagbitiw.
Sa pangkalahatan, ang mga fixed-term (may takdang haba) na manggagawa ay hindi maaaring umalis sa kanilang lugar ng trabaho sa loob ng nakatakdang panahon. Gayunpaman, kung may mga hindi maiiwasang dahilan, maaari kang umalis sa iyong kompanya.

(Kung mayroon kang mga lehitimong dahilan para magbitiw, tulad ng isang malubhang sakit, kumonsulta sa kompanya. Maaari kang managot para sa mga pinsalang hahabulin ng kompanya kung bibitiw ka nang walang sapat na dahilan.)

Ang *Taishokukanshou* (Paghihikayat na magbitiw) ay ang tawag dito kapag hiniling ng kompanya mo sa iyo ang maagang pagbitiw o pagretiro. Makapagpapasya ka kung magbibitiw ka o hindi. Kung ayaw mong magbitiw, ipaalam nang malinaw sa kompanya ang iyong intensyon.

Halimbawa, sa ganitong kaso…



Makipag-ugnayan sa
Osaka Labor Consultation Center!
☎06-6946-2600

■ Kaso # 7

Panliligalig sa lugar ng trabaho

Pinapagalitan at sinisigawan ako ng amo ko sa harap ng lahat bawat araw. Nakaramdam ako ng kahihiyan, takot at lungkot...

Ano ang dapat mong gawin sa ganitong kaso?

■ Point 7

1 Tugon sa panliligalig sa lugar ng trabaho

*Act on Comprehensive Promotion of Labor Measures, atbp.

Itinakda ng batas na ang mga employer ay dapat tumugon sa mga konsultasyon tungkol sa panliligalig sa lugar ng trabaho at gumawa ng naaangkop na mga hakbang para malutas ang problema.

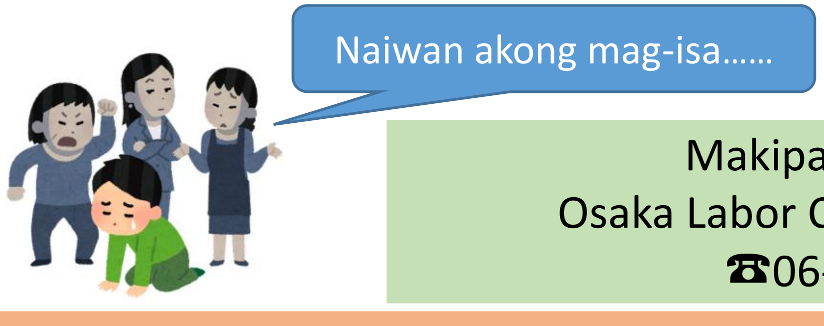
1. Una, ipahayag ang iyong intensyon sa pagsasabing, "Itigil mo na ito!!"

2. Kung hindi mo malutas ang problema kahit na pagkatapos gawin ang panukala sa itaas, gumawa ng record (kailan at saan ginawa ito at kung ano ang iyong naramdaman) at kumonsulta sa kompanya.

●Malaking panliligalig sa lugar ng trabaho:

- Panliligalig gamit ang kapangyarihan (karahasan, pasalitang pang-aabuso, hindi pagbibigay sa iyo ng trabaho, atbp.)
- Sekswal na panliligalig (paghawak sa iyong katawan, pagpilit sa sekswal na relasyon, pakikipag-usap tungkol sa mga paksang sekswal, atbp.)
- Panliligalig sa pagbubuntis, panliligalig sa pangangalaga (panliligalig laban sa pagbubuntis, pagdadalang-tao, pag-alaga ng bata, pangmatagalang pangangalaga, atbp.)
- Diskriminasyon laban sa mga dayuhang nasyonal (pagtanggi sa ilang mga tao dahil sa kanilang relihiyon, kultura, at hindi pagiging Hapones, atbp.)

Halimbawa, sa ganitong kaso…



Makipag-ugnayan sa
Osaka Labor Consultation Center!
☎06-6946-2600

Kapag may problema ka…

Makipag-ugnayan sa Osaka Labor Consultation Center!

TEL:06-6946-2600

※Pagpapareserba: sa Japanese lang

Sentro ng Konsultasyon Manggagawa

OFIX Osaka Foundation of International Exchange【OFIX】

Serbisyo sa Pagbibigay ng Informasyon sa Pamumuhay sa Osaka

prayoridad ang mga nakatakda

Libre!

Konsultasyon gamit ang linya o internet

Konsultasyon para sa mga Dayuhang Manggagawa

Petsa at Oras ng Buwan： (sa prinsipyo)

Ika-una Biyernes (1:30pm-5:30pm)

Ika-3 ng Huwebe (6:00pm-8:00pm)

Sahod	Oras ng trabaho	panliligalig sa sekswal
Pagpapaalis /Pagbibitiw sa tungkulin	Kontrata sa Paggawa	pang-aapi o pang -aabuso sa trabaho

Kumunsulta tungkol sa inyong mga problema sa paggawa kasama ang isang espesyalista sa paggawa mula sa Kunsultasyong Paggawa ng Osaka Prefektyur gamit ang Zoom

Maaring bumisita sa aming tanggapan o pag-akses mula sa inyong tahanan, maaring magpareserba anuman ang pamamaraan

※Sa aming pamantanan, tatanggap po kami ng mga nakatakda, dalawang araw na may opisina bago sa petsa ng konsulta

Mga wika：Ingles, Intsik, Koreyano, Portuges, Kastila, Biyetnamis, Filipino, Thai, Bahasa, Nepali, Hapon

Pagtatanung / Reserbasyon：

Serbisyo sa Pagbibigay ng Informasyon sa Pamumuhay sa Osaka

☎ 06-6941-2297

✉ jouhou-c@ofix.or.jp

5th Floor, MyDome

Osaka, 2-5 Hommachibashi, Chuo-ku, Osaka

Iba pang mga consultation center

Mga Detalye ng Konsultasyon	Pangalan	Tel	Address/Mga oras ng opisina
• Mga kondisyon sa pagtatrabaho (kaugnay sa Labor Standards Act)	Advisory Service para sa mga Dayuhang Manggagawa	06-6949-6490	9F, Osaka Government Building No.2, 4-1-67 Otemae, Chuo-ku, Osaka City 9:30 am hanggang 5:00 pm (maliban 12:00 pm hanggang 1:00 pm) *English: Mon., Wed. at Biy, Portugese: Wed. at Huwebes. Chinese: Mar., Miy., Huwebes. at Biyernes. Vietnamese: Biyernes
• Pagpapayo sa trabaho • Serbisyo sa paghahanap ng trabaho • Impormasyon sa sanggunian ng mga alok ng trabaho	Osaka Employment Service Center para sa mga Dayuhan	06-7709-9465	16F, Hankyu Grand Building, 8-47 Kakuda-cho, Kita-ku, Osaka City Lunes hanggang Biyernes, 10:00 am hanggang 6:00 pm (maliban sa Sab., Sun. at pambansang pista opisyal) *English/Chinese/Portuguese: Mon. hanggang Biyernes. Spanish: Tue. at Huwebes, Vietnamese: Mon. at Wed. Nepali: Wed. (May magagamit na mga interpreter mula 1:00 pm hanggang 6:00 pm) *Kung kailangan mo ng interpreter, makipag-ugnayan muna sa opisina sa pamamagitan ng pagtawag sa telepono
	Hello Work Sakai Employment Service Corner para sa mga Dayuhan	072-222-5049	1F hanggang 3F, Sakai Local Government Building, 2-29 Minamikawaramachi, Sakai-ku, Sakai City (sa Hello Work Sakai) 1:00 pm hanggang 5:00 pm *Chinese: Lun. at Mar., Portugese: Huwebes, English: Ika-2 at ika-4 na Miyerkules at Biyernes *Kung kailangan mo ng interpreter, makipag-ugnayan muna sa opisina sa pamamagitan ng pagtawag sa telepono
• Rstatus ng esidence • Mga pangkalahatang bagay na kaugnay ng pang-araw-araw na buhay mo tulad ng paggawa at trabaho, pangangalagang medikal, kapakanan, at edukasyon	Osaka Foundation of International Exchange (OFIX) -Osaka Serbisyo ng Impormasyon para sa mga Dayuhang Residente-	06-6941-2297	5F, MyDome Osaka, 2-5 Hommachibashi, Chuo-ku, Osaka City Biyernes 9:00 am hanggang 9:00 pm (maliban sa mga pambansang pista-opisyal, kinakailangan ang appointment pagkalipas ng 5:30 pm) Lun., Mar., Miy. at Huwebes.: 9:00 am hanggang 5:30 pm (maliban sa mga pambansang pista-opisyal) Ika-4 na Linggo ng bawat buwan: 1:00 pm hanggang 5:00 pm *English, Chinese, Korean, Portuguese, Spanish, Vietnamese, Filipino, Thai, Indonesian at Nepali
• Mga karapatang-pantao ng mga dayuhang mamamayan	Ministry of Justice Hotline ng mga Karapatang Pantao sa wikang banyaga	0570-090911	Mga araw ng linggo (maliban sa mga pista-opisyal sa katapusan ng taon/bagong taon): 9:00 am hanggang 5:00 pm *English, Chinese, Korean, Filipino, Portuguese, Vietnamese, Nepali, Spanish, Indonesian at Thai
	Osaka Bar Association Human Rights Hotline para sa mga dayuhang mamamayan	06-6364-6251	Ika-2 at ika-4 na Biyernes ng bawat buwan: 12:00 pm hanggang 5:00 pm *English, Korean, at Chinese
• Konsultasyon/gabay tungkol sa proseso ng imigrasyon	Immigration information center para sa mga dayuhang mamamayan (Immigration Services Agency ng Japan)	0570-013904 IP-phone, PHS 03-5796-7112	Linggo: 8:30 am hanggang 5:15 pm *English, Chinese, Spanish, Portuguese, Vietnamese

Nagsimula ang konsultasyon sa paggawa ng chatbot na pinapagana ng AI!!

【Buod】

1. Mga Wikang Magagamit
   Anim na wika (Japanese, English, Chinese, Vietnamese, Indonesian, Nepalese)
2. Paano Paganahin ang Chatbot
   Bisitahin ang home page ng Osaka Prefecture Labor Consultation Center (https://roudou-soudan-center.pref.osaka.lg.jp/) at i-tap/i-click ang icon ng chatbot na matatagpuan sa kanang ibaba, bisitahin ang URL sa ibaba, o i-scan ang QR code.

URL：
https://embed.chatbot.digital.ricoh.com/shokorodo/app/index.html

***Para makita ang website sa mga wika maliban sa Japanese, piliin ang wikang gusto mo mula sa setting ng pagpili ng wika.**

©2014 大阪府もずやん

フィリピン語版

大阪府労働相談センター

Hanapin

©2014　大阪府もずやん

2025年3月発行