สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น

คู่มือ
เงื่อนไขการทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ
สำนักงานแรงงานจังหวัด
สำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน

ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นทุกท่าน ท่านเจอปัญหาแบบนี้ในที่ทำงานหรือไม่?

ประเทศญี่ปุ่นมีเงื่อนไขการทำงาน และกฎหมายมากมายเพื่อรักษาสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตลอดจนเพื่อปกป้องลูกจ้าง เช่น ค่าทดแทนกรณีที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานหรือระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน ฯลฯ ไม่ว่าท่านจะเป็นคนชาติใดก็ตาม กฎหมายเหล่านี้จะมีผลบังคับใช้กับท่านเหมือนกับลูกจ้างชาวญี่ปุ่น ซึ่งเอกสารนี้จะอธิบายสาระสำคัญในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานให้คำปรึกษาฟรีเกี่ยวกับปัญหาแรงงานสำหรับลูกจ้างต่างชาติ ฯลฯ โดยใช้ภาษาแม่ของตนด้วย หากท่านประสบปัญหาดังต่อไปนี้ในที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น ฯลฯ กรุณาปรึกษา "มุมให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้างต่างชาติ" ที่ท่านสะดวกหรือ "สายด่วนให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน"

ไม่ได้รับเงินเดือน

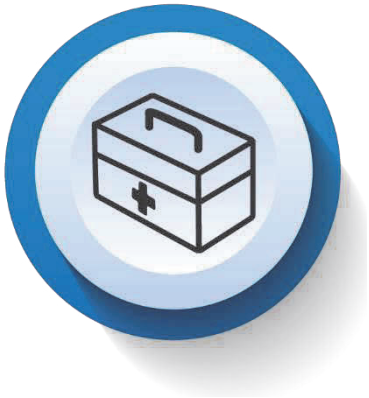
พยายามทำงานอย่างเต็มที่ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันเงินเดือนออก ประธานบริษัทบอกว่าตอนนี้ไม่มีเงิน ให้รอหน่อย รู้สึกกังวลมาก

อยู่ดี ๆ ก็ถูกเลิกจ้าง

อยู่ดี ๆ ประธานบริษัทมาบอกว่า "พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงานแล้ว" พอถูกเลิกจ้างกะทันหัน ทำให้ชีวิตลำบาก

ไม่ได้ค่าทำงานล่วงเวลา

ทำงานล่วงเวลาทุกวัน แต่พอดูใบเงินเดือนแล้ว พบว่าได้ค่าทำงานล่วงเวลาเพียงแค่เล็กน้อย รับไม่ได้จริงๆ



บริษัทไม่ทำประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมให้

ได้รับบาดเจ็บระหว่างทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ และกังวลเรื่องค่ารักษา ค่าใช้จ่ายระหว่างหยุดงาน

เกือบได้รับบาดเจ็บจากงานที่อันตราย

ในที่ทำงาน มีงานที่เป็นอันตรายโดยอาจได้รับบาดเจ็บหากพลาดแม้เพียงเล็กน้อย อยากให้มีมาตรการด้านความปลอดภัยที่ดี

ไม่ทราบเงื่อนไขการทำงาน

บริษัทอธิบายเงื่อนไขการทำงานให้ฟังง่าย ๆ ด้วยวาจาเท่านั้น ไม่เข้าใจในรายละเอียด อยากทราบเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน

ก่อนอื่น ให้ใช้คู่มือนี้เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานของท่าน ว่าเหมาะสมหรือไม่

สารบัญ

- กรณีศึกษา ——— P. 01
- กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ——— P. 03
- กฎหมายสัญญาจ้าง ——— P. 08
- กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ——— P. 08
- กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานอุตสาหกรรม ——— P. 09
- กฎหมายประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุจากการทำงาน ——— P. 10
- คำถามที่พบบ่อย ——— P. 11
- คำแนะนำเกี่ยวกับศูนย์ให้คำปรึกษา ——— P. 14

กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานเช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (คัดมาบางส่วน)

1 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน

01 การรักษาความเท่าเทียม (มาตรา 3)

ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติในเงื่อนไขการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ฯลฯ ด้วยเหตุผลทางสัญชาติ ความเชื่อ และสถานะทางสังคมของลูกจ้าง

02 ห้ามบังคับใช้แรงงาน (มาตรา 5)

ห้ามนายจ้างบังคับลูกจ้างให้ทำงานโดยขัดต่อความประสงค์ของลูกจ้าง ด้วยวิธีการผูกมัดทางร่างกายหรือทางจิตใจโดยมิชอบ

03 ห้ามหักค่าหัวคิว (มาตรา 6)

ห้ามหาผลกำไรจากการแทรกแซงงานของผู้อื่นไม่ว่าจะใครก็ตาม ยกเว้นกรณีที่อนุญาตให้ทำได้ตามกฎหมาย

04 สัญญาขัดต่อกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (มาตรา 13)

กรณีที่เงื่อนไขการทำงานที่กำหนดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ให้ใช้เงื่อนไขการทำงานตามที่กำหนดในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

05 ระยะเวลาของสัญญา (มาตรา 14)

กรณีที่สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา ระยะเวลาดังกล่าวต้องไม่เกิน 3 ปี

ยกเว้น ① สัญญาจ้างลูกจ้างที่มีความรู้เฉพาะทางขั้นสูง ฯลฯ และสัญญาจ้างลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปให้ระยะเวลาสูงสุดเป็น 5 ปี และ ② สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาที่จำเป็นเพื่อให้เสร็จสิ้นงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (การก่อสร้าง ฯลฯ) ให้ระยะเวลาสูงสุดเป็นไปตามระยะเวลาดังกล่าว

06 การแสดงเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน (มาตรา 15)

ในการจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องแสดงเงื่อนไขการทำงานต่อไปนี้อย่างชัดเจน

[ข้อกำหนดที่ต้องระบุอย่างชัดเจน]

① ระยะเวลาของสัญญาจ้าง ② เกณฑ์ในการต่อสัญญาของสัญญาแบบมีกำหนดระยะเวลา (หรือค่าสูงสุดในกรณีที่มีการกำหนดเพดานระยะเวลาของสัญญารวมทั้งหมดหรือจำนวนครั้งในการต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา) ③ สถานที่ทำงานและเนื้อหางาน (รวมขอบเขตในการเปลี่ยนสถานที่ทำงานและเนื้อหางานที่สมควร) ④ เวลาทำงาน (เวลาเริ่มและเลิกงาน มีการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ เวลาพัก วันหยุด การลา ฯลฯ) ⑤ ค่าจ้าง (จำนวนเงิน วิธีคำนวณและจ่ายเงิน วันตัดรอบและวันเงินเดือนออก) ⑥ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน ⑦ข้อกำหนดเกี่ยวกับการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (รวมถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง) ⑧ ข้อร้องขอเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา และเงื่อนไขการทำงานหลังจากเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาในกรณีที่ภายในช่วงอายุสัญญา มีการทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาโดยลูกจ้างสามารถขอให้เปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายสัญญาจ้างมาตราที่ 18.1

[ข้อบ่งชี้หากจะต้องกำหนดไว้]

⑨ ผู้รับเงินชดเชยการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง วิธีคำนวณและจ่ายเงิน ช่วงเวลาจ่ายเงิน ⑩ ข้อกำหนดเกี่ยวกับโบนัส ค่าจ้างพิเศษ ฯลฯ ⑪ ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเอง เช่น ค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์ทำงาน ฯลฯ ⑫ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน ⑬ อื่น ๆ (เรื่องการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ค่าทดแทนกรณีประสบภัย รางวัลและบทลงโทษ การลา)

นายจ้างต้องระบุข้อ ① - ⑤ และ ⑦ ข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (จะใช้โทรสาร อีเมล โซเชียลมีเดีย ฯลฯ ก็ได้ตามความประสงค์ของลูกจ้าง)

นอกจากนี้ หากนายจ้างทำการจ้างลูกจ้างระยะสั้น หรือจ้างลูกจ้างที่จ้างแบบมีระยะเวลาสัญญา ในเอกสารต้องระบุหัวข้อต่อไปนี้เพิ่มเติมจากข้างต้นอย่างรวดเร็ว ฯลฯ และแจ้งลูกจ้างให้ทราบโดยออกเอกสาร ฯลฯ (กฎหมายเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการจ้าง ลูกจ้างระยะสั้น ลูกจ้างที่จ้างแบบมีระยะเวลาสัญญา ฯลฯ มาตรา 6)

① มีการขึ้นเงินเดือนหรือไม่ ② มีเงินชดเชยการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือไม่ ③ มีโบนัสหรือไม่ ④ ช่องทางปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการจ้างงาน ฯลฯ

- สำหรับผู้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติ -

เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม ลูกจ้างต่างชาติอาจไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น หรือเรื่องอื่นๆ ดังนั้น หากลูกจ้างต่างชาติสอบถามเกี่ยวกับข้อบังคับการทำงาน หรือหนังสือแจ้งเงื่อนไขการทำงาน ขอให้ท่านแจ้งข้อมูลโดยละเอียดเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

*ดาวน์โหลดหนังสือแจ้งเงื่อนไขการทำงานสำหรับลูกจ้างต่างชาติได้จากเว็บไซต์ของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการประเทศญี่ปุ่น

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html

07 ห้ามระบุหรือกำหนดเงินชดเชย (มาตรา 16)

ห้ามทำสัญญาที่มีกำหนดเงินชดเชยความเสียหายหรือกำหนดค่าผิดสัญญาในกรณีที่ไม่ดำเนินการตามสัญญาจ้าง (ไม่ได้ห้ามการเรียกร้องค่าชดเชยความเสียหายในกรณีที่เกิดขึ้นจริง)

08 ข้อจำกัดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (มาตรา 19)

1 นายจ้างไม่มีสิทธิ์เลิกจ้างลูกจ้างในช่วงที่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานและ 30 วันหลังจากนั้น

2 ลูกจ้างหญิงมีสิทธิ์ลาคลอดได้ก่อนคลอด 6 สัปดาห์ (14 สัปดาห์ในกรณีที่ตั้งครรภ์ลูกแฝด) และ 8 สัปดาห์หลังคลอดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยนายจ้างไม่มีสิทธิ์เลิกจ้างในช่วงที่ลาคลอดและ 30 วันหลังจากนั้น

ข้อจำกัดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง: นายจ้างไม่มีสิทธิ์เลิกจ้างลูกจ้างในช่วงระยะเวลาต่อไปนี้

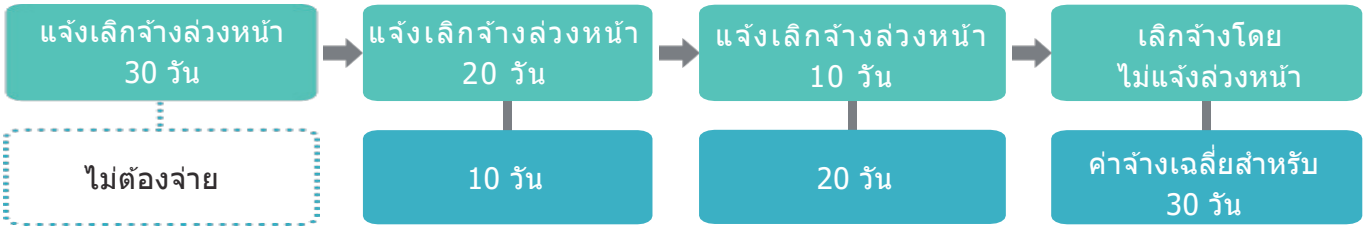
ช่วงลาพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในการทำงาน + 30 วันหลังจากนั้น

ช่วงลาก่อนคลอด 6 สัปดาห์และหลังคลอด 8 สัปดาห์ + 30 วันหลังจากนั้น

09 การบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า (มาตรา 20)

กรณีที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หากไม่แจ้งล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยเป็นจำนวน 30 วัน ซึ่งเรียกว่าเงินชดเชยการแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้า ทั้งนี้ ค่าจ้างเฉลี่ย หมายถึง ค่าจ้างรวมของ 3 เดือนก่อนวันบอกกล่าวเลิกจ้างหารด้วยจำนวนวันรวมของระยะเวลาดังกล่าว

ทั้งนี้ จะลดจำนวนวันที่แจ้งล่วงหน้าได้ โดยจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยเช่น จ่ายค่าจ้างเฉลี่ย 10 วัน และแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้า 20 วัน หรือจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย 20 วันและแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้า 10 วันก็ได้



10 การออกใบรับรองเมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ฯลฯ (มาตรา 22)

เมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างขอหนังสือรับรองข้อ ① - ⑤ ด้านล่างนี้ นายจ้างต้องออกหนังสือรับรองดังกล่าวให้โดยไม่ล่าช้า และหากลูกจ้างที่ถูกบอกเลิกจ้าง ทำการขอหนังสือรับรองเหตุผลการเลิกจ้าง นายจ้างต้องออกหนังสือรับรองดังกล่าวให้โดยไม่ล่าช้า นอกจากนี้ ห้ามระบุข้อมูลที่ลูกจ้างไม่ได้ขอ

① ระยะเวลาทำงาน ② ประเภทงาน ③ ตำแหน่งในการทำงานดังกล่าว ④ เงินเดือน ⑤ สาเหตุที่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (หรือเหตุผลในการเลิกจ้าง)

11 การคืนเงินและสิ่งของ (มาตรา 23)

กรณีที่ลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่าย ฯลฯ ภายใน 7 วันหลังจากที่ลูกจ้างร้องขอ

12 การจ่ายค่าจ้าง (มาตรา 24)

ในการจ่ายค่าจ้างโดยนายจ้าง ① ต้องจ่ายเป็นเงิน ② จ่ายให้ลูกจ้างโดยตรง ③ จ่ายเต็มจำนวน ④ จ่ายเดือนละครั้งขึ้นไป ⑤ จ่ายในวันที่กำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่ได้รับความเห็นชอบจากลูกจ้าง สามารถจ่ายค่าจ้างโดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารได้ ฯลฯ

13 เงินชดเชยการหยุดงาน (มาตรา 26)

นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยการหยุดงาน (60% ของค่าจ้างเฉลี่ย) หากลูกจ้างต้องหยุดงานด้วยเหตุผลที่เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง

14 กฎเกี่ยวกับเวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุด (มาตรา 32, 34 และ 35)

นายจ้างมีสิทธิ์กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงและวันละ 8 ชั่วโมง โดยหากเวลาทำงานต่อวันเกิน 6 ชั่วโมง ต้องให้เวลาพัก 45 นาที และหากเกิน 8 ชั่วโมง ต้องให้เวลาพัก 60 นาทีในระหว่างช่วงเวลาทำงาน นอกจากนี้ ต้องให้วันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันหรืออย่างน้อย 4 วันใน 4 สัปดาห์

ทั้งนี้ ข้อกำหนดข้างต้นไม่ใช้กับงานเกษตร ปศุสัตว์ และประมง

15 การจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงานเพิ่มเติมตามที่กำหนดในข้อตกลงร่วมตามมาตรา 36 และความจำเป็นในการแจ้งเรื่องดังกล่าว (มาตรา 36)

1 หากนายจ้างกับผู้แทนพนักงานจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนพนักงานทั้งหมด ทำข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ต่อไปนี้เรียกว่า "ข้อตกลงร่วมตามมาตรา 36") เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด และยื่นขอต่อสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน นายจ้างสามารถสั่งให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ภายในขอบเขตแห่งข้อตกลง

2 จำนวนชั่วโมงทำงานเพิ่มเติมของการทำงานล่วงเวลาที่กำหนดในข้อตกลงร่วมตามมาตรา36 ต้องไม่เกิน 45 ชั่วโมงต่อเดือนและ 360 ชั่วโมงต่อปี (กรณีที่ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นระบบนับชั่วโมงทำงานเป็นรายปีที่มีระยะเวลาเกิน 3 เดือน ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อเดือนและ 320 ชั่วโมงต่อปี)

3 ในกรณียกเว้นที่มีความจำเป็นเฉพาะกิจด้วยเหตุผลพิเศษ ชั่วโมงทำงานจะเกินเกณฑ์ในข้อ 2 ได้ โดยมีข้อจำกัดต่อไปนี้

- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อปีต้องไม่เกิน 720 ชั่วโมง
- ในแต่ละเดือน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลารวมกับทำงานในวันหยุดต้องไม่เกิน 100 ชั่วโมง
- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลารวมกับทำงานในวันหยุดช่วง 2 เดือน 3 เดือน 4 เดือน 5 เดือนและ 6 เดือนก่อนหน้านั้น เฉลี่ยต่อเดือนต้องไม่เกิน 80 ชั่วโมง
- เดือนที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาเกิน 45 ชั่วโมงต้องไม่เกิน 6 เดือน

(*) ข้อ 3 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2024 สำหรับงานก่อสร้าง งานขับรถ ฯลฯ (มีกรณียกเว้นบางส่วน) และไม่ใช้กับงานวิจัยและพัฒนาสินค้าใหม่

4 นายจ้างมีหน้าที่ติดประกาศข้อตกลงร่วมตามมาตรา 36 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ข้างต้นไว้ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงานให้มองเห็นได้ง่าย ฯลฯ และต้องมีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

16 ค่าจ้างเพิ่มเติมสำหรับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และทำงานช่วงดึก (มาตรา 37)

กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานช่วงดึก (22.00 - 05.00 น.) หรือทำงานในวันหยุด จะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมให้ตามอัตราดังต่อไปนี้

- ค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานล่วงเวลา..อัตรา 25% ขึ้นไป
- ค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานช่วงดึก...อัตรา 25% ขึ้นไป
- ค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานในวันหยุด....อัตรา 35% ขึ้นไป

สำหรับการทำงานล่วงเวลาเกิน 60 ชั่วโมงต่อเดือน จะมีอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมเป็น 50%

17 การลาพักผ่อนประจำปี (มาตรา 39 และ 136)

1 นายจ้างต้องให้สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี (ต่อไปนี้เรียกว่า "วันหยุดประจำปี") ต่อไปนี้แก่ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องนาน 6 เดือนขึ้นไปและมาทำงาน 80% ขึ้นไปของจำนวนวันทำงานทั้งหมด

●ลูกจ้างทั่วไป (ลูกจ้างที่มีวันทำงานสัปดาห์ละ 5 วันขึ้นไปหรือมีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงขึ้นไป)

อายุงาน (ปี)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 ขึ้นไป
จำนวนวันลา	10	11	12	14	16	18	20

●ลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานไม่ถึง 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์	จำนวนวันทำงานต่อปี	อายุงาน (ปี)						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 ขึ้นไป
4 วัน	169 - 216 วัน	7	8	9	10	12	13	15
3 วัน	121 - 168 วัน	5	6	6	8	9	10	11
2 วัน	73 - 120 วัน	3	4	4	5	6	6	7
1 วัน	48 - 72 วัน	1	2	2	2	3	3	3

2 กรณีที่การลาพักผ่อนของลูกจ้างจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการดำเนินงานปกติ นายจ้างมีสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนช่วงเวลาการลาดังกล่าวได้ และจะใช้ระบบให้สิทธิ์การลาแบบกำหนดล่วงหน้าได้ตามจำนวนวันลาในส่วนที่เกิน 5 วันตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อีกทั้งจะกำหนดการลาเป็นรายชั่วโมงได้โดยไม่เกิน 5 วันตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

3 นายจ้างมีหน้าที่ให้ลูกจ้างที่มีสิทธิการลาพักผ่อนประจำปี 10 วันขึ้นไป ใช้วันลาอย่างน้อย 5 วันภายใน 1 ปี

4 วันลาพักผ่อนจะเป็นโมฆะเมื่อครบ 2 ปีนับตั้งแต่วันที่ได้สิทธิ์ดังกล่าว และห้ามนายจ้างกระทำการในอันที่จะทำให้เกิดการเสียประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ใช้วันลา

18 ข้อบังคับการทำงานและการจำกัดบทลงโทษ (มาตรา 89 และ 91)

นายจ้างที่มีลูกจ้างประจำ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำข้อบังคับการทำงานและยื่นขออนุญาต (กำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงาน ค่าจ้าง บทลงโทษ ฯลฯ) และมีหน้าที่ติดประกาศข้อบังคับการทำงานไว้ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงานให้มองเห็นได้ง่าย ฯลฯ และต้องมีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

กรณีที่กำหนดให้การลดค่าจ้างเป็นหนึ่งในบทลงโทษในข้อบังคับการทำงาน ค่าจ้างที่จะลดใน 1 ครั้งต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน และจำนวนเงินรวมใน 1 รอบจ่ายค่าจ้าง ต้องไม่เกิน 1 ใน 10 ของค่าจ้างรวม

2 กฎหมายสัญญาจ้าง

01 การเลิกจ้างในกรณีสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 16)

การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลที่เป็นกลางและสมเหตุสมผล ไม่เป็นที่ยอมรับตามบรรทัดฐานทางสังคม จะถือเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบและเป็นโมฆะ

02 การเลิกจ้างในกรณีสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 17)

กรณีของสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา นายจ้างไม่มีสิทธิ์เลิกจ้างลูกจ้างระหว่างระยะเวลาสัญญาได้ ยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

03 การเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 18)

ผู้ที่ทำงานกับนายจ้างรายเดิมเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไปโดยการต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา สามารถยื่นเรื่องขอให้เปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาได้

04 การหยุดจ้างลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 19)

สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาจะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา แต่จะถือว่านายจ้างอนุมัติให้ต่อสัญญาด้วยเงื่อนไขการทำงานเดิม ในกรณีเป็นที่ยอมรับตามบรรทัดฐานการจ้างงานและทางสังคม หรือกรณีที่มีความคาดหวังที่สมเหตุสมผลที่จะได้ต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา หรือกรณีที่ไม่มีเหตุผลที่สมเหตุสมผลตามหลักคิดทั่วไปของสังคม ไม่เป็นที่ยอมรับตามบรรทัดฐานทางสังคมหากนายจ้างจะปฏิเสธสัญญาที่ลูกจ้างจะขอต่อ

3 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

01 ประเภทของค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 9 และ 15)

ค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามท้องที่ — ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดแยกตามแต่ละจังหวัด โดยมีผลบังคับใช้ต่อลูกจ้างทุกคนที่ทำงานในสถานที่ทำงานในแต่ละจังหวัดโดยไม่แยกประเภทงานหรืออุตสาหกรรม
2. ค่าจ้างขั้นต่ำพิเศษ — ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดสำหรับอุตสาหกรรมพิเศษ (เฉพาะอุตสาหกรรมบางประเภท)

02 การบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 4 และ 6)

1. ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง ต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ
2. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ถือว่าเป็นโมฆะ ในกรณีดังกล่าว จะถือว่าเป็นสัญญาที่ระบุว่า จะจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ
3. กรณีที่ค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามท้องที่และค่าจ้างขั้นต่ำพิเศษ มีผลบังคับใช้ได้พร้อมกันทั้งสองประเภท ให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำตัวที่เป็นจำนวนเงินมากกว่า
4. สำหรับลูกจ้างที่ถูกส่งไปทำงานที่อื่น ให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้ในสถานที่ที่ถูกส่งไปทำงาน

4 กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานอุตสาหกรรม

01 มาตรการป้องกันอันตรายและปัญหาสุขภาพ

ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีมาตรการตามกฎหมาย เช่น การติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ป้องกัน การแนะนำวิธีทำงานที่เหมาะสม ฯลฯ เพื่อป้องกันอันตรายและปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง

เช่น ในกรณีมีช่องเปิดตอนทำงานในที่สูง ให้ติดตั้งตัวคลุม รั้วล้อม ฯลฯ ในกรณีเครื่องเพรส เครื่องจักรสำหรับงานไม้ ให้ติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และตรวจเช็ค ในกรณีมีสารอันตราย ให้ควบคุมอย่างเหมาะสม ฯลฯ

02 การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (มาตรา 59)

ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่จำเป็นในกรณีที่มีการจ้างลูกจ้างใหม่ หรือเปลี่ยนตำแหน่ง และจัดให้มีการฝึกอบรมในกรณีที่ให้ทำงานที่อันตรายหรือมีพิษตามความในกฎหมาย

03 การจำกัดการทำงาน (มาตรา 61)

สำหรับงานที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีใบอนุญาต เช่น การใช้วัตถุอันตรายหรือสารพิษ ฯลฯ ห้ามผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้ลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตปฏิบัติงานนั้น

<งานที่กฎหมายกำหนด>

- การทำงานกับปั้นจั่น (แบบยกของหนัก 5 ตันขึ้นไป)
- การทำงานกับปั้นจั่นแบบเคลื่อนที่ได้ (แบบยกของหนัก 1 ตันขึ้นไป)
- การยกของโดยใช้สลิง (กับปั้นจั่นแบบยกของหนัก 1 ตันขึ้นไป ฯลฯ)
- การทำงานกับเครื่องจักรสำหรับเคลื่อนย้ายสิ่งของ เช่น รถโฟล์คลิฟท์ (ที่รองรับของหนักสูงสุด 1 ตันขึ้นไป)
- งานเชื่อมแก๊ส
- การทำงานกับเครื่องจักรในงานก่อสร้างที่เป็นรถ (น้ำหนักตัวเครื่อง 3 ตันขึ้นไป) ฯลฯ

04 การตรวจสุขภาพ (มาตรา 66)

เมื่อรับเข้าทำงานและทุกรอบระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้างตามรายการที่กฎหมายกำหนด

- การตรวจสุขภาพ ทั่วไป… เป็นการตรวจสุขภาพลูกจ้างเมื่อรับเข้าทำงานและตามรอบ (อย่างน้อยปีละครั้ง*) ฯลฯ
  *ในกรณีของผู้ที่ทำงานกะดึก ฯลฯ จะตรวจสุขภาพเมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง และทุก 6 เดือนเป็นอย่างน้อย
- การตรวจสุขภาพ พิเศษ… เป็นการตรวจสุขภาพตามรายการพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ทำงานอันตราย* ในกณีรับเข้าทำงาน เปลี่ยนตำแหน่ง หรือตามรอบ
  *รวมผู้ที่เคยทำงานเกี่ยวกับแร่ใยหินและยังใช้แร่ใยหินอยู่ในปัจจุบันด้วย

05 การปรึกษาแพทย์ (มาตรา 66 (8))

หากมีคำขอจากลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และรวมกันเกิน 80 ชั่วโมงต่อเดือน ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีการปรึกษาแพทย์เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจากการทำงานหนักเกินไป

06 การตรวจเช็คความเครียด (มาตรา 66 (10))

สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีการตรวจเช็คความเครียดตามรอบระยะเวลา (อย่างน้อยปีละครั้ง) และหากมีการร้องขอจากลูกจ้างที่ผลการตรวจพบว่ามีความเครียดสูงและจำเป็นต้องปรึกษาแพทย์ ก็จะต้องจัดแพทย์มาให้คำปรึกษา

07 หน้าที่ของลูกจ้าง (มาตรา 26)

ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามสิ่งที่จำเป็นเหล่านี้ในการสนองตอบการจัดการโดยเจ้าของกิจการ

5 กฎหมายประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม

กรณีที่ลูกจ้างประสบภัยในการทำงานหรือระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน ทำให้บาดเจ็บ เสียชีวิต ฯลฯ จะมีสิทธิประโยชน์ตามระบบประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมแก่ลูกจ้างที่ประสบภัยหรือญาติซึ่งร้องขอดังนี้

กรณีที่ต้องพักฟื้น จะได้รับค่าพักฟื้นหรือค่าใช้จ่ายในการพักฟื้น	▸ เงินชดเชยด้านการรักษาพยาบาล
กรณีที่ไม่สามารถรับค่าจ้างเนื่องจากทำงานไม่ได้เพราะต้องพักฟื้น จะได้รับ 80% ของค่าจ้างพื้นฐานรายวันตั้งแต่วันที่ 4 (รวมเงินจ่ายพิเศษการหยุดงาน)	▸ เงินชดเชยกรณีหยุดงาน
กรณีที่แม้จะรักษาอาการเจ็บป่วย ฯลฯ หายแล้ว แต่ร่างกายยังบกพร่องจะได้รับเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามระดับของความพิการ	▸ เงินชดเชยกรณีพิการ
กรณีเสียชีวิต จะได้รับเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามจำนวนทายาท	▸ เงินชดเชยสำหรับทายาทของผู้เสียชีวิต ฯลฯ

6 คำถามที่พบบ่อย Q&A

Q. 1 สัญญาจ้างต้องกำหนดระยะเวลาของสัญญาหรือไม่ และเมื่อครบระยะเวลาสัญญาแล้ว สามารถต่อสัญญาได้หรือไม่

คำตอบ กรณีที่สัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาของสัญญา จะมีการกำหนดระยะเวลาสูงสุด แต่ก็สามารถทำสัญญาแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ด้วย และเมื่อครบระยะเวลาสัญญาแล้ว สามารถต่อสัญญาได้โดยการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเมื่อต่อสัญญาเช่นนี้ไปเป็นเวลาเกิน 5 ปี จะเปลี่ยนเป็นสัญญาแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาตามที่ลูกจ้างยื่นขอได้

▶ ดู 1 (05) 、2 (03)

Q. 2 ทำงานภายใต้สัญญา 3 ปี แต่นายจ้างบอกว่า หากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนครบกำหนดสัญญา จะต้องชำระค่าปรับ 500,000 เยน ต้องชำระจริงๆ หรือไม่

คำตอบ ห้ามนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างชำระค่าผิดสัญญาหากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาสัญญา

▶ ดู 1 (07)

Q. 3 หยุดงานเพื่อรักษาอาการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในที่ทำงาน แต่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าบริษัทดำเนินธุรกิจติดขัด การเลิกจ้างแบบนี้ทำได้หรือไม่

คำตอบ นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาที่ลูกจ้างดังกล่าวหยุดงานเพื่อพักฟื้นจากการบาดเจ็บในการทำงาน ยกเว้นกรณีที่ไม่สามารถทำธุรกิจต่อได้เนื่องจากเหตุผลที่ไม่สามารถเลี่ยงได้ เช่น ภัยธรรมชาติ ฯลฯ

▶ ดู 1 (08)

Q. 4 นอกจากช่วงที่ลางานเพื่อพักฟื้นจากอุบัติเหตุในการทำงานและลาก่อนและหลังคลอด รวมถึง 30 วันหลังจากนั้น ทราบมาว่ามีการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีอื่นด้วย มีกรณีใดบ้าง

คำตอบ กฎหมายห้ามการเลิกจ้างในกรณีต่อไปนี้

①เลิกจ้างด้วยเหตุผลทางสัญชาติ ความเชื่อ และสถานะทางสังคม

②เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่า ลูกจ้างรายงานต่อสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานหรือขอความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นรายกรณีไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัด

③เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่า ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และกระทำสิ่งถูกต้องของสหภาพแรงงาน

④เลิกจ้างเพราะลูกจ้างเป็นผู้หญิง หรือเป็นผู้หญิงที่แต่งงาน ตั้งครรภ์ คลอดบุตร หรือหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตร

⑤เลิกจ้างเพราะลูกจ้างขอลาหรือได้ลาเพื่อเลี้ยงบุตร หรือเพื่อดูแลผู้สูงอายุ

▶ ดู 1 (08)

Q. 5 ตอนพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างที่ยังไม่ถึงวันเงินเดือนออกหรือไม่

คำตอบ เมื่อลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง สามารถขอรับค่าจ้างที่ค้างจ่ายภายใน 7 วันได้ แม้จะยังไม่ถึงวันเงินเดือนออกที่กำหนดไว้ก็ตาม

▶ ดู 1 (11)

Q. 6 บริษัทบอกว่าไม่มีงานเลยจะปิดโรงงาน 1 สัปดาห์ แบบนี้จะได้รับค่าทดแทนค่าจ้างหรือไม่

คำตอบ กรณีที่หยุดงานด้วยเหตุผลของนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยการหยุดงาน (เป็นจำนวนเงิน 60% ของค่าจ้างเฉลี่ย) ให้แก่ลูกจ้าง

▶ ดู 1 (13)

Q. 7 ปกติทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แต่ช่วงที่งานยุ่ง บริษัทสั่งให้ทำงานวันละ 13 ชั่วโมงขึ้นไป บางครั้งทำเกิน 22.00 น. โดยได้รับเงินเพียงชั่วโมงละ 1,200 เยนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน แบบนี้เป็นปัญหาหรือไม่

คำตอบ กรณีที่ชั่วโมงทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานล่วงเวลาคิดเป็น 125% ของค่าจ้างปกติ ซึ่งในกรณีตัวอย่างข้อนี้ จะต้องจ่าย 1,500 เยนขึ้นไปต่อชั่วโมง นอกจากนี้ กรณีที่ทำงานในช่วงเวลา 22.00 - 05.00 น. บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานช่วงดึกอีก 25% ของค่าจ้างปกติ เมื่อรวมกับการทำงานล่วงเวลาแล้ว จะเป็น 150% โดยในกรณีนี้ บริษัทจะต้องจ่าย 1,800 เยนขึ้นไปต่อชั่วโมง

▶ ดู 1 (16)

Q. 8 พอขอลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกัน 3 วัน บริษัทบอกว่า จำนวนคนทำงานไม่พอเป็นประจำอยู่แล้ว จึงไม่อนุมัติให้ลา แบบนี้เป็นปัญหาหรือไม่

คำตอบ ตามกฎแล้ว การลาพักผ่อนประจำปีต้องได้รับตาม "ช่วงเวลาที่ลูกจ้างร้องขอ" ซึ่งวันที่ลูกจ้างระบุ ให้ถือเป็นวันลาพักผ่อนตามสิทธิ์ที่ได้รับ โดยตามกฎแล้วลูกจ้างสามารถกำหนดว่าจะแบ่งใช้หรือจะใช้ต่อเนื่องกันหลายวันก็ได้ แต่ในกรณีที่การให้ลาพักผ่อนในช่วงเวลาที่ลูกจ้างระบุ จะ "ทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจตามปกติ" นายจ้างสามารถเปลี่ยนช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อการดำเนินธุรกิจได้ แต่ไม่สามารถใช้สิทธิ์เปลี่ยนช่วงเวลาดังกล่าวด้วยเหตุผลว่า "มีจำนวนคนทำงานไม่พอเป็นประจำอยู่แล้ว"

▶ ดู 1 (17)

Q. 9 พนักงานรุ่นพี่บอกให้ขับรถโฟล์คลิฟท์ในโรงงาน ฉันไม่มีใบอนุญาตจะขับได้หรือไม่

คำตอบ ในการมอบหมายหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ในโรงงาน หากเป็นรถโฟล์คลิฟท์สำหรับขนของหนักสูงสุดไม่เกิน 1 ตัน ผู้ประกอบกิจการต้องมอบหมายให้ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมพิเศษเป็นคนขับ และหากเป็นรถโฟล์คลิฟท์สำหรับขนของหนัก 1 ตันขึ้นไป ต้องให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมทักษะการขับรถโฟล์คลิฟท์เป็นคนขับ

▶ ดู 4 (03)

Q. 10 ได้รับบาดเจ็บระหว่างทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ บริษัทจ่ายค่ารักษาให้ แต่ไม่ให้ค่าทดแทนค่าจ้างระหว่างที่หยุดงาน

คำตอบ ประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนรวมถึงลูกจ้างต่างชาติ โดยตามระบบประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม จะมีสิทธิ์ได้รับเงินชดเชยกรณีหยุดงาน ฯลฯ ได้ตั้งแต่วันที่ 4 ที่หยุดงานในกรณีที่ไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในการทำงานหรือในระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ กรุณาปรึกษาสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานด่วน

▶ ดู 5

7 คำแนะนำเกี่ยวกับศูนย์ให้คำปรึกษา

บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับลูกจ้างต่างชาติ

กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการได้จัดให้มี "บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับลูกจ้างต่างชาติ" โดยรองรับทั้งหมด 13 ภาษาตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

หากมีปัญหาเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ทางศูนย์ "บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับลูกจ้างต่างชาติ" จะอธิบายกฎหมาย แนะนำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือให้บริการอื่นๆ

ในการรับคำปรึกษาจาก "บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับลูกจ้างต่างชาติ" จะมีค่าใช้จ่ายในการให้บริการสำหรับโทรศัพท์ตั้งโต๊ะ ในราคา 8.5 เยน (รวมภาษี) ต่อ 180 วินาที และสำหรับโทรศัพท์มือถือในราคา 10 เยน (รวมภาษี) ต่อ 20 วินาที

ภาษา	วันทำการ	เวลาทำการ	หมายเลขโทรศัพท์
ภาษาอังกฤษ	จันทร์ – ศุกร์	เวลา 10.00 - 15.00 น. (ยกเว้นเวลา 12.00 - 13.00 น.)	0570-001-701
ภาษาจีน			0570-001-702
ภาษาโปรตุเกส			0570-001-703
ภาษาสเปน			0570-001-704
ภาษาตากาล็อก			0570-001-705
ภาษาเวียดนาม			0570-001-706
ภาษาพม่า	ศุกร์		0570-001-707
ภาษาเนปาล	จันทร์ – พฤหัส		0570-001-708
ภาษาเกาหลี	พุธ – ศุกร์		0570-001-709
ภาษาไทย	พฤหัส		0570-001-712
ภาษาอินโดนีเซีย	อังคาร		0570-001-715
ภาษากัมพูชา(ภาษาเขมร)	พุธ		0570-001-716
ภาษามองโกล	ศุกร์		0570-001-718

สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน

"สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน" เป็นโครงการที่ว่าจ้างโดยกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ หมายเลขโทรศัพท์นี้สามารถใช้ติดต่อได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทั่วประเทศญี่ปุ่นไม่ว่าจะติดต่อจากที่ใด และจากโทรศัพท์ระบบใดเช่น โทรศัพท์ตั้งโต๊ะ โทรศัพท์มือถือ หรือโทรศัพท์สาธารณะ

การรับคำปรึกษาผ่าน "สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน" รองรับ 14 ภาษาตามที่ระบุไว้ด้านล่าง โดยให้บริการด้านปัญหาที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ เช่น อธิบายกฎหมาย แนะนำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ในเวลาหลังจากสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานปิดทำการ หรือในวันหยุด

ภาษา	วันทำการ	เวลาทำการ	หมายเลขโทรศัพท์
ภาษาญี่ปุ่น	จันทร์ – อาทิตย์ (ทุกวัน)	○ วันธรรมดา (จันทร์ – ศุกร์) เวลา 17.00 - 22.00 น. ○ เสาร์ อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ เวลา 9.00 - 21.00 น.	0120-811-610
ภาษาอังกฤษ			0120-531-401
ภาษาจีน			0120-531-402
ภาษาโปรตุเกส	จันทร์ – เสาร์		0120-531-403
ภาษาสเปน	พฤหัส, ศุกร์, เสาร์		0120-531-404
ภาษาตากาล็อก	อังคาร, พุธ, เสาร์		0120-531-405
ภาษาเวียดนาม	อังคาร,พุธ,ศุกร์–อาทิตย์		0120-531-406
ภาษาพม่า	พุธ, อาทิตย์		0120-531-407
ภาษาเนปาล			0120-531-408
ภาษาเกาหลี	พฤหัส, อาทิตย์		0120-613-801
ภาษาไทย			0120-613-802
ภาษาอินโดนีเซีย			0120-613-803
ภาษากัมพูชา(ภาษาเขมร)	จันทร์, เสาร์		0120-613-804
ภาษามองโกล			0120-613-805

มุมให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้างต่างชาติ

มุมให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้างต่างชาติจะตั้งอยู่ในบางสาขาของสำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน และรับปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานด้วยภาษาต่างประเทศ โปรดดูข้อมูลสถานที่ตั้ง วันทำการ และรายละเอียดอื่น ๆ สำหรับแต่ละภาษาได้จากเว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html

มุมให้คำปรึกษาเรื่องการทำงานทั่วไป

มุมให้คำปรึกษาเรื่องการทำงานทั่วไปจะตั้งอยู่ในสำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานทั่วประเทศทั้งหมด 379 แห่ง โดยให้บริการแบบเบ็ดเสร็จตั้งแต่รับปรึกษาปัญหาในที่ทำงาน และให้ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา โปรดดูข้อมูลสถานที่ตั้ง และรายละเอียดอื่น ๆ ได้จากเว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

8 คู่มือเงื่อนไขการทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการได้จัดทำคู่มือเงื่อนไขการทำงานสำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อควรระวังที่สำคัญในเงื่อนไขการทำงาน และแปลเป็น 13 ภาษา (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาโปรตุเกส ภาษาสเปน ภาษาตากาล็อก ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาเนปาล ภาษาเกาหลี ภาษาไทย ภาษาอินโดนีเซีย ภาษากัมพูชา และภาษามองโกล)

ท่านสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html

หรือสอบถามสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานที่ท่านสะดวก

(2025. 11)