

สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

# คู่มือ เงื่อนไขการทำงาน



กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ  
สำนักงานแรงงานจังหวัด  
สำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน

# ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นทุกท่าน ท่านเจอปัญหาแบบนี้ในที่ทำงานหรือไม่?

ประเทศญี่ปุ่นมีเงื่อนไขการทำงาน และกฎหมายมากมายเพื่อรักษาสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตลอดจนเพื่อปกป้องลูกจ้าง เช่น ค่าทดแทนกรณีที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานหรือระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน ฯลฯ ไม่ว่าท่านจะเป็นคนชาติใดก็ตาม กฎหมายเหล่านี้จะมีผลบังคับใช้กับท่านเหมือนกับลูกจ้างชาวญี่ปุ่น ซึ่งเอกสารนี้จะอธิบายสาระสำคัญในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

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



## ไม่ได้รับเงินเดือน

พยายามทำงานอย่างเต็มที่ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันเงินเดือนออก ประสานบริษัทมากกว่าตอนนี้ไม่มีเงิน ให้อ่อนโยน รู้สึกกังวลมาก



## อยู่ดี ๆ ก็ถูกเลิกจ้าง

อยู่ดี ๆ ประสานบริษัทมาบอกว่า "พຽງนี้ไม่ต้องมาทำงานแล้ว" พอถูกเลิกจ้างกะทันหัน ทำให้ชีวิตลำบาก



## ไม่ได้ค่าทำงานล่วงเวลา

ทำงานล่วงเวลาทุกวัน แต่พอดูใบเงินเดือนแล้ว พบว่าไม่ได้ค่าทำงานล่วงเวลาเพียงแค่เล็กน้อย รับไม่ได้จริงๆ



## บริษัทไม่ทำประกันค่าทดแทน อุบัติเหตุในอุตสาหกรรมให้

ได้รับบาดเจ็บระหว่างทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้  
และกังวลเรื่องค่ารักษา ค่าใช้จ่ายระหว่างหยุดงาน



## เกือบได้รับบาดเจ็บจาก งานที่อันตราย

ในที่ทำงาน มีงานที่เป็นอันตรายโดยอาจได้รับบาดเจ็บ  
หากพลาดแม้เพียงเล็กน้อย อยากให้มีมาตรการด้าน  
ความปลอดภัยที่ดี



## ไม่ทราบเงื่อนไขการทำงาน

บริษัทอธิบายเงื่อนไขการทำงานให้ฟังง่าย ๆ ด้วยวาจา  
เท่านั้น ไม่เข้าใจในรายละเอียด อยากทราบเงื่อนไข  
การทำงานอย่างชัดเจน

**ก่อนอื่น ให้ใช้คู่มือนี้เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานของ  
ท่าน ว่าเหมาะสมหรือไม่**

### สารบัญ

|                                                      |       |                         |       |
|------------------------------------------------------|-------|-------------------------|-------|
| ■ กรณีศึกษา                                          | P. 01 | ■ กฎหมายประกันค่าทดแทน  |       |
| ■ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน                                | P. 03 | อุบัติเหตุจากการทำงาน   | P. 10 |
| ■ กฎหมายสัญญาจ้าง                                    | P. 08 | ■ คำถามที่พบบ่อย        | P. 11 |
| ■ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ                               | P. 08 | ■ คำแนะนำเกี่ยวกับศูนย์ |       |
| ■ กฎหมายความปลอดภัย<br>และอาชีวอนามัยในงานอุตสาหกรรม | P. 09 | ให้คำปรึกษา             | 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)

กรณีที่เงื่อนไขการทำงานที่กำหนดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยกฎหมาย มาตรฐานแรงงาน 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 ⑦ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (รวมถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง) ⑧ ขอร้องขอเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา และเงื่อนไขการทำงานหลังจากเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาในกรณีที่ภายในช่วงอายุสัญญา มีการทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาโดยลูกจ้างสามารถขอให้เปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาดตามกฎหมายสัญญาจ้างมาตราที่ 18.1

หัวข้อสีแดงจะถูกเพิ่มเติมหลังจากเดือนเมษายน ค.ศ.2024

### [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 ในเอกสารต้องระบุหัวข้อต่อไปนี้อย่างเพิ่มเติมจากข้างต้นอย่างรวดเร็ว 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)

ห้ามทำสัญญาที่มีกำหนดเงินชดเชยความเสียหายหรือกำหนดค่าผิดสัญญาในกรณีที่ไม่นำเนินการตามสัญญาจ้าง (ไม่ได้ห้ามการเรียกร้องค่าชดเชยความเสียหายในกรณีที่เกิดขึ้นจริง)

## 08 ข้อจำกัดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (มาตรา 19)

1 นายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงที่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานและ 30 วันหลังจากนั้น

2 ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ก่อนคลอด 6 สัปดาห์ (14 สัปดาห์ในกรณีที่ตั้งครรภ์ลูกแฝด) และ 8 สัปดาห์หลังคลอด ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยนายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างในช่วงที่ลาคลอดและ 30 วันหลังจากนั้น

ข้อจำกัดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง: นายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงระยะเวลาต่อไปนี้

ช่วงเวลาพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในการทำงาน

+

30 วันหลังจากนั้น

ช่วงลาก่อนคลอด 6 สัปดาห์และหลังคลอด 8 สัปดาห์

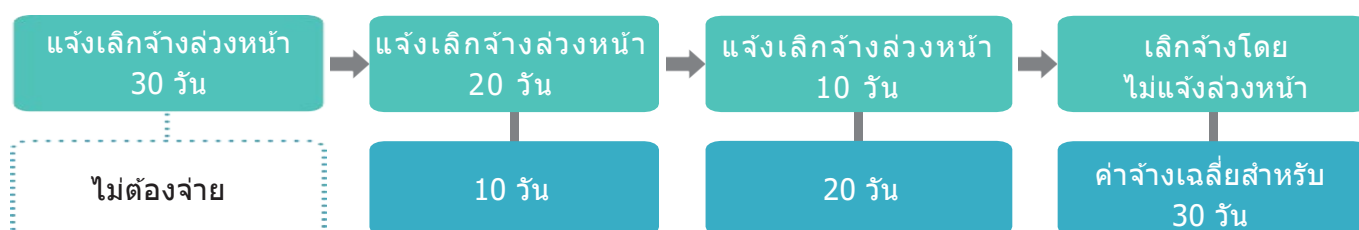
+

30 วันหลังจากนั้น

## 09 การบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า (มาตรา 20)

กรณีที่จ้างลูกจ้าง 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 ทำการขอหนังสือรับรองเหตุการณ์เลิกจ้าง 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)

นายจ้างมีสิทธิกำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 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 (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "ข้อตกลงร่วมตามมาตรา 36") เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด และยื่นขอต่อสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน นายจ้างสามารถสั่งให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ภายในขอบเขตแห่งข้อตกลง

2 จำนวนชั่วโมงทำงานเพิ่มเติมของการทำงานล่วงเวลาที่กำหนดในข้อตกลงร่วมตามมาตรา 36 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 (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "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 นายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนช่วงเวลาการลางดงกล่าวได้ และจะใช้ระบบให้สิทธิการลาแบบกำหนดล่วงหน้าได้ตามจำนวนวันลาในส่วนที่เกิน 5 วันตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อีกทั้งจะกำหนดการลาเป็นรายชั่วโมงได้โดยไม่เกิน 5 วันตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 3 นายจ้างมีหน้าที่ให้ลูกจ้างที่มีสิทธิการลาพักผ่อนประจำปี 10 วันขึ้นไป ใช้วันลาอย่างน้อย 5 วันภายใน 1 ปี
- 4 วันลาพักผ่อนจะเป็นโมฆะเมื่อครบ 2 ปีนับตั้งแต่วันที่ได้อิทธิดังกล่าว 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 นายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างระยะเวลาสัญญาได้ ยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

### 03 การเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 18)

ผู้ที่ทำงานกับนายจ้างรายเดิมเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไปโดยการต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา สามารถยื่นเรื่องขอให้เปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาได้

### 04 การหยุดจ้างลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 19)

สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลายจะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา แต่จะถือว่านายจ้างอนุมัติให้ต่อสัญญาด้วยเงื่อนไขการทำงานเดิม ในกรณีเป็นที่ยอมรับตามบรรทัดฐานการจ้างงานและทางสังคม หรือกรณีที่มีความคาดหวังที่สมเหตุสมผลที่จะได้ต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา หรือกรณีที่ไม่มีเหตุผลที่สมเหตุสมผลตามหลักคิดทั่วไปของสังคม ไม่เป็นที่ยอมรับตามบรรทัดฐานทางสังคมหากนายจ้างจะปฏิเสธสัญญาที่ลูกจ้างจะขอต่อ

## 3 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ



### 01 ประเภทของค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 9 และ 15)

ค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

- 1 ค่าจ้างขั้นต่ำแยก 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 กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในงานอุตสาหกรรม



### 01 มาตรการป้องกันอันตรายและปัญหาสุขภาพ

ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีมาตรการตามกฎหมาย เช่น การติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ป้องกัน การแนะนำวิธีทำงานที่เหมาะสม ฯลฯ เพื่อป้องกันอันตรายและปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง

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

### 02 การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (มาตรา 59)

ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่จำเป็นในกรณีที่มีการจ้างลูกจ้างใหม่หรือเปลี่ยนตำแหน่ง และจัดให้มีการฝึกอบรมในกรณีที่ให้ทำงานที่อันตรายหรือมีพิษตามความในกฎหมาย

### 03 การจำกัดการทำงาน (มาตรา 61)

สำหรับงานที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีใบอนุญาต เช่น การใช้วัตถุอันตรายหรือสารพิษ ฯลฯ ห้ามผู้ประกอบการมอบหมายให้ลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตปฏิบัติงานนั้น

<งานที่กฎหมายกำหนด>

- การทำงานกับบันจัน (แบบยกของหนัก 5 ดันขึ้นไป)
- การทำงานกับบันจันแบบเคลื่อนที่ได้ (แบบยกของหนัก 1 ดันขึ้นไป)
- การยกของโดยใช้สลิง (กับบันจันแบบยกของหนัก 1 ดันขึ้นไป ฯลฯ)
- การทำงานกับเครื่องจักรสำหรับเคลื่อนย้ายสิ่งของ เช่น รถโฟล์คลิฟท์ (ที่รองรับของหนักสูงสุด 1 ดันขึ้นไป)
- งานเชื่อมแก๊ส
- การทำงานกับเครื่องจักรในงานก่อสร้างที่เป็นรถ (น้ำหนักตัวเครื่อง 3 ดันขึ้นไป) ฯลฯ

### 04 การตรวจสุขภาพ (มาตรา 66)

เมื่อรับเข้าทำงานและในรอบระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้างตามรายการที่กฎหมายกำหนด

- การตรวจสุขภาพ ทั่วไป... เป็นการตรวจสุขภาพลูกจ้างเมื่อรับเข้าทำงานและตามรอบ (อย่างน้อยปีละครั้ง\*) ฯลฯ  
\*ในกรณีของผู้ที่ทำงานกะดึก ฯลฯ จะตรวจสุขภาพเมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง และทุก 6 เดือนเป็นอย่างน้อย
- การตรวจสุขภาพ พิเศษ... เป็นการตรวจสุขภาพตามรายการพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ทำงานอันตราย\* ในกรณีรับเข้าทำงาน เปลี่ยนตำแหน่ง หรือตามรอบ  
\*รวมผู้ที่เคยทำงานเกี่ยวกับแร่ใยหินและยังใช้แร่ใยหินอยู่ในปัจจุบันด้วย

### 05 การปรึกษาแพทย์ (มาตรา 66 (8))

หากมีค่าช้อจากลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และรวมกันเกิน 80 ชั่วโมงต่อเดือน ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการปรึกษาแพทย์เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจากการทำงานหนักเกินไป

### 06 การตรวจเช็คความเครียด (มาตรา 66 (10))

สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการตรวจเช็คความเครียดตามรอบระยะเวลา (อย่างน้อยปีละครั้ง) และหากมีการร้องขอจากลูกจ้างที่ผลการตรวจพบว่ามี ความเครียดสูงและจำเป็นต้องปรึกษาแพทย์ ก็จะต้องจัดแพทย์มาให้คำปรึกษา

### 07 หน้าที่ของลูกจ้าง (มาตรา 26)

ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามสิ่งที่จำเป็นเหล่านี้ในการสนองตอบการจัดการโดยเจ้าของกิจการ

## 5 กฎหมายประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุ ในอุตสาหกรรม

กรณีที่ลูกจ้างประสบภัยในการทำงานหรือระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน ทำให้บาดเจ็บ เสียชีวิต ฯลฯ จะมีสิทธิประโยชน์ตามระบบประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมแก่ลูกจ้างที่ประสบภัยหรือญาติซึ่งร้องขอดังนี้



|                                                                                                                                                 |                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| กรณีที่ต้องพักฟื้น จะได้รับค่าพักฟื้นหรือค่าใช้จ่ายในการพักฟื้น                                                                                 | ▶ เงินชดเชยด้านการรักษาพยาบาล             |
| กรณีที่ไม่สามารถรับค่าจ้างเนื่องจากทำงานไม่ได้เพราะต้องพักฟื้น จะได้รับ 80% ของค่าจ้างพื้นฐานรายวันตั้งแต่วันที่ 4 (รวมเงินจ่ายพิเศษการหยุดงาน) | ▶ เงินชดเชยกรณีหยุดงาน                    |
| กรณีที่แม้จะรักษาอาการเจ็บป่วย ฯลฯ หายแล้ว แต่ร่างกายยังบกพร่อง จะได้รับเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามระดับของความพิการ                                | ▶ เงินชดเชยกรณีพิการ                      |
| กรณีเสียชีวิต จะได้รับเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามจำนวนทายาท                                                                                         | ▶ เงินชดเชยสำหรับทายาทของผู้เสียชีวิต ฯลฯ |

## 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 บาท ต้องชำระจริงๆ หรือไม่

คำตอบ

ห้ามนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างชำระค่าผิดสัญญาหากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาสัญญา

▶ ดู 1 (07)

## Q. 3

หยุดงานเพื่อรักษาอาการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในที่ทำงาน แต่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าบริษัทดำเนินธุรกิจติดขัด การเลิกจ้างแบบนี้ทำได้หรือไม่

คำตอบ

นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาที่ลูกจ้างดังกล่าวหยุดงานเพื่อพักฟื้นจากการบาดเจ็บในการทำงาน ยกเว้นกรณีที่ไม่สามารถทำธุรกิจต่อไปได้เนื่องจากเหตุผลที่ไม่สามารถเลี่ยงได้ เช่น ภัยธรรมชาติ ฯลฯ

▶ ดู 1 (08)

**Q. 4**

นอกจากช่วงที่ลางานเพื่อพักฟื้นจากอุบัติเหตุในการทำงานและลาก่อนและหลังคลอด รวมถึง 30 วันหลังจากนั้น ทราบมาว่ามีการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีอื่นด้วย มีกรณีใดบ้าง

คำตอบ

กฎหมายห้ามการเลิกจ้างในกรณีต่อไปนี้

- ① เลิกจ้างด้วยเหตุผลทางสัญชาติ ความเชื่อ และสถานะทางสังคม
- ② เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่า ลูกจ้างรายงานต่อสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานหรือขอความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นรายกรณีไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัด
- ③ เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่า ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และกระทำการถูกต้องของสหภาพแรงงาน
- ④ เลิกจ้างเพราะลูกจ้างเป็นผู้หญิง หรือเป็นผู้หญิงที่แต่งงาน ตั้งครรภ์ คลอดบุตร หรือหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตร
- ⑤ เลิกจ้างเพราะลูกจ้างขอลาหรือได้ลาเพื่อเลี้ยงบุตร 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 พอลลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกัน 3 วัน บริษัทบอกว่า จำนวนคนทำงานไม่พอเป็นประจำอยู่แล้ว จึงไม่อนุมัติให้ลา แบบนี้เป็นปัญหาหรือไม่

คำตอบ

ตามกฎหมายแล้ว การลาพักผ่อนประจำปีต้องได้รับตาม "ช่วงเวลาที่ถูกจ้างร้องขอ" ซึ่งวันที่ถูกจ้างระบุ ให้ถือเป็นวันลาพักผ่อนตามสิทธิ์ที่ได้รับ โดยตามกฎหมายแล้วลูกจ้างสามารถกำหนดว่าจะแบ่งใช้หรือจะใช้ต่อเนื่องกันหลายวันก็ได้ แต่ในกรณีที่การให้ลาพักผ่อนในช่วงเวลาที่ลูกจ้างระบุ จะ "ทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจตามปกติ" นายจ้างสามารถเปลี่ยนช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อการดำเนินธุรกิจได้ แต่ไม่สามารถใช้สิทธิ์เปลี่ยนช่วงเวลาดังกล่าวด้วยเหตุผลว่า "มีจำนวนคนทำงานไม่พอเป็นประจำอยู่แล้ว"

▶ ดู 1 (17)

## Q. 9 พนักงานรุ่นพี่บอกให้ขั้บรโพล์คลิฟท์ในโรงงาน ฉันไม่มีใบอนุญาตจะขั้บได้หรือไม่

คำตอบ

ในการมอบหมายหน้าที่ขั้บรโพล์คลิฟท์ในโรงงาน หากเป็นรโพล์คลิฟท์สำหรับชนของหนักสูงสุดไม่เกิน 1 ตัน ผู้ประกอบกิจการต้องมอบหมายให้ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมพิเศษเป็นคนขั้บ และหากเป็นรโพล์คลิฟท์สำหรับชนของหนัก 1 ตันขึ้นไป ต้องให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมทักษะการขั้บรโพล์คลิฟท์เป็นคนขั้บ

▶ ดู 4 (03)

## Q. 10 ได้รับบาดเจ็บระหว่างทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ บริษัทจ่ายค่ารักษาให้ แต่ไม่ให้ค่าทดแทนค่าจ้างระหว่างที่หยุดงาน

คำตอบ

ประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนรวมถึงลูกจ้างต่างชาติ โดยตามระบบประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม จะมีสิทธิ์ได้รับเงินชดเชยกรณีหยุดงาน ฯลฯ ได้ตั้งแต่วันที่ 4 ที่หยุดงานในกรณีที่ "ไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในการทำงานหรือในระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน" ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ กรุณาปรึกษาสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานด่วน

▶ ดู 5

# 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.<br><br>(ยกเว้นเวลา<br>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          | เวลา 10.00 - 15.00 น.<br><br>(ยกเว้นเวลา<br>12.00 - 13.00 น.) | 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" เป็นโครงการที่ริเริ่มโดยกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ หมายเลขโทรศัพท์นี้สามารถใช้ติดต่อได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทั่วประเทศญี่ปุ่นไม่ว่าจะติดต่อจากที่ไหน และจากโทรศัพท์ระบบใดเช่น โทรศัพท์ตั้งโต๊ะ โทรศัพท์มือถือ หรือโทรศัพท์สาธารณะ

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

| ภาษา                  | วันทำการ                     | เวลาทำการ                                                        | หมายเลขโทรศัพท์ |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------|
| ภาษาญี่ปุ่น           | จันทร์ – อาทิตย์<br>(ทุกวัน) | ○ วันธรรมดา (จันทร์ – ศุกร์)<br>เวลา 17.00 - 22.00 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                 | ○ เสาร์ อาทิตย์ และวันหยุด<br>นักขัตฤกษ์<br>เวลา 9.00 - 21.00 น. | 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                |                                                                  |                 |
| ภาษามองโกล            |                              |                                                                  | 0120-613-805    |

## มุมให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้างต่างชาติ

มุมให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้างต่างชาติจะตั้งอยู่ในบางสาขาของสำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน และรับปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานด้วย ภาษาต่างประเทศ โปรดดูข้อมูลสถานที่ตั้ง วันทำการ และรายละเอียดอื่น ๆ สำหรับ แต่ละภาษาได้จากเว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

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



## มุมให้คำปรึกษาเรื่องการทำงานทั่วไป

มุมให้คำปรึกษาเรื่องการทำงานทั่วไปจะตั้งอยู่ในสำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงาน ตรวจสอบมาตรฐานแรงงานทั่วประเทศทั้งหมด 379 แห่ง โดยให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่รับปรึกษาปัญหาในที่ทำงาน และให้ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา โปรดดูข้อมูลสถานที่ตั้ง และรายละเอียดอื่น ๆ ได้จากเว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

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



## 8 คู่มือเงื่อนไขการทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการได้จัดทำคู่มือเงื่อนไขการทำงานสำหรับชาวต่างชาติที่ ทำงานในประเทศญี่ปุ่น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อควรระวังที่สำคัญในเงื่อนไขการทำงาน และแปล เป็น 13 ภาษา (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาโปรตุเกส ภาษาสเปน ภาษาตากาล็อก ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาเนปาล ภาษาเกาหลี ภาษาไทย ภาษาอินโดนีเซีย ภาษากัมพูชา และภาษามอง โกล)

ท่านสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/foreign/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html)

หรือสอบถามสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานที่ท่านสะดวก

