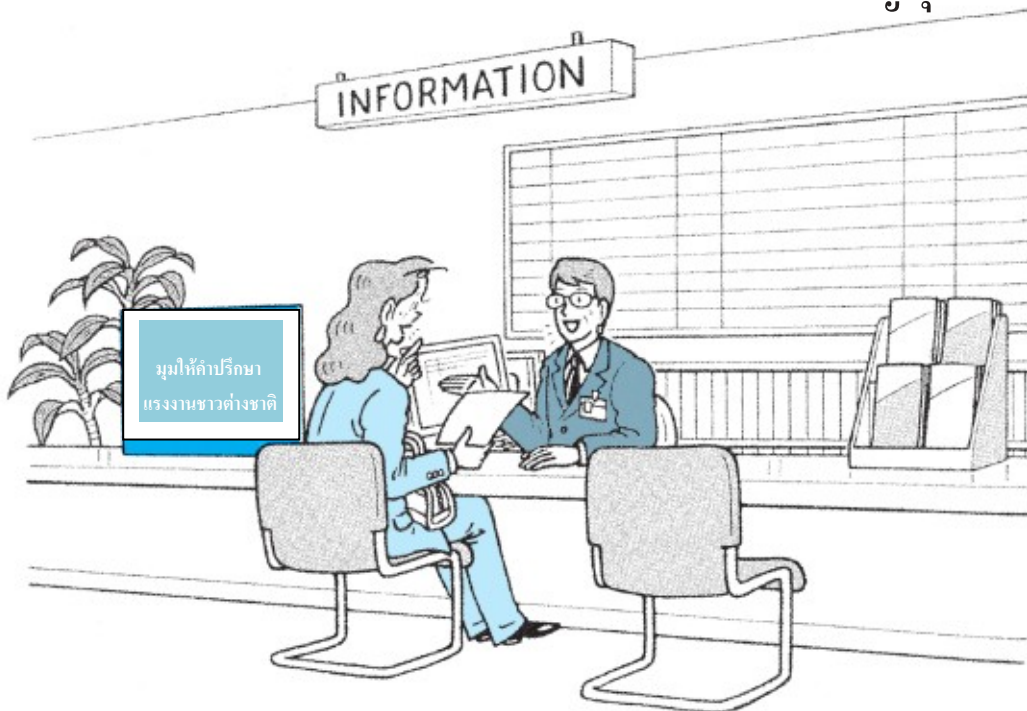


คุณกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับ เงื่อนไขแรงงานหรือไม่?

สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยญี่ปุ่น



การบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างๆในประเทศไทยญี่ปุ่น เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน, กฎหมายสัญญาว่าจ้างแรงงาน, กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแรงงานนั้น ได้ครอบคลุมรวมไปถึงชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยญี่ปุ่นด้วย

ชาวต่างชาติที่ประสบปัญหาต่างๆดังต่อไปนี้ สามารถขอรับคำปรึกษาได้ที่ “มอบให้คำปรึกษาแรงงานชาวต่างชาติ” (แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงานประจำสำนักแรงงานในจังหวัดต่างๆ) ในสำนักแรงงานใกล้บ้านที่สะดวก

ยกตัวอย่างเช่น.....

- การไม่ได้รับค่าจ้างแรงงาน
- การไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลา
- การถูกเลิกจ้างระหว่างหยุดพักงานเนื่องจากการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
- การไม่ได้รับเงินชดเชยจากการถูกเลิกจ้างโดยที่นายจ้างไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- การไม่ได้รับคำรักษาพยาบาลหรือค่าจ้างชดเชยระหว่างหยุดพักงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน
- การไม่ได้รับการชี้แจงที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขแรงงาน เช่น เรื่องค่าจ้างและเวลาทำงานเมื่อทำสัญญาว่าจ้าง
- ความอันตรายหรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานอันเนื่องมาจากการควบคุมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ไม่

เพียงพอภายในสถานที่ทำงาน ฯลฯ

ทางหน่วยงานยินดีให้คำปรึกษาเป็นภาษาต่างประเทศ

กฎหมายที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานต่างๆในประเทศญี่ปุ่นมีดังนี้ (คัดเลือกมาเพียงส่วนหนึ่ง)

1 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน

(1) การปฏิบัติที่เท่าเทียม (มาตรา 3)

ห้ามปฏิบัติกับแรงงานโดยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

รวมถึงการเอาเปรียบหรือการอ้างเหตุผลว่าเงื่อนไขแรงงานของประเทศนั้นๆ ค่อนข้างกว่า

(2) การบีบบังคับ (มาตรา 5)

ห้ามกระทำการบีบบังคับที่ขัดต่อความประสงค์ของแรงงานซึ่งเป็นการจำกัดและผูกมัดที่ไม่เหมาะสมทางร่างกายและทางจิตใจ

(3) การเข้าแทรกแซงระหว่างกลาง (มาตรา 6)

ห้ามเข้าแทรกแซงระหว่างกลางในการทำงานของผู้อื่นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

(4) การทำสัญญาว่าจ้างที่ผิดต่อกฎหมายแรงงาน (มาตรา 13)

เงื่อนไขแรงงานที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายแรงงานถือว่าไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย

(5) ระยะเวลาของสัญญาว่าจ้าง (มาตรา 14)

ในการทำสัญญาว่าจ้างที่มีระยะเวลาที่กำหนด กฎหมายได้กำหนดให้ทำได้อย่างมากที่สุด 3 ปี แต่มีข้อยกเว้น ดังนี้

- การทำสัญญาว่าจ้างแรงงานที่มีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านมากที่สุด 5 ปี
- การทำสัญญาว่าจ้างแรงงานที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมากที่สุด 5 ปี
- การทำสัญญาว่าจ้างแรงงานที่มีความจำเป็นต้องว่าจ้างจนกว่าจะเสร็จสิ้นแผนงานตามระยะเวลาที่กำหนด (เช่น แผนงานก่อสร้างที่มีระยะเวลาดำเนินการ)ตามระยะเวลาแผนงานจริง

(6) การชี้แจงเงื่อนไขแรงงาน (มาตรา 15)

ต้องชี้แจงเงื่อนไขแรงงานให้ชัดเจนเมื่อทำสัญญาว่าจ้างโดยมอบเอกสารชี้แจงเงื่อนไข หรือเอกสารอื่นๆที่มีรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- สิ่งที่ต้องชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร
 - ① ระยะเวลาว่าจ้าง
 - ② สถานที่ทำงานและรายละเอียดของงาน
 - ③ เวลาทำงาน (เวลาเริ่มและเลิกงาน เวลาพักและวันหยุดต่างๆ)
 - ④ ค่าจ้างแรงงาน (อัตราค่าจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้าง วันปิดบัญชีและวันกำหนดจ่ายค่าจ้าง)
 - ⑤ เรื่องการเลิกจ้าง (อายุเกษียณงาน เหตุผลและเงื่อนไขของการเลิกจ้าง ฯลฯ)
- สิ่งที่ต้องชี้แจงอื่นๆ
 - ① เรื่องการปรับค่าจ้างแรงงาน
 - ② ค่าจ้างที่จ่ายในกรณีพิเศษ ค่าอาหารและค่าที่พัก ฯลฯ ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง ค่าชดเชยเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน การอบรมงานต่างๆ การมอบรางวัลและการลงโทษ เรื่องการหยุดพักงาน และค่าเดินทางต่างๆ.....ในกรณีที่มีการกำหนดเงื่อนไขต่างๆเหล่านี้
 - ③ การต่ออายุสัญญาและเกณฑ์การพิจารณาในการต่ออายุสัญญา สำหรับสัญญาว่าจ้างที่มีระยะเวลาดำเนินการ

(7) การห้ามกำหนดค่าชดเชย (มาตรา 16)

ห้ามไม่ให้นายจ้างทำสัญญากำหนดค่าชดเชยจากการที่แรงงานไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้าง หรือห้ามกำหนดจำนวนเงินชดเชยความเสียหายอื่นๆ

(กฎหมายกำหนดห้ามไม่ให้นายจ้างกำหนดจำนวนเงินไว้ล่วงหน้า แต่หากมีความเสียหายที่เกิดขึ้นจากความผิดของแรงงาน นายจ้างสามารถเรียกร้องค่าชดเชยจากบุคคลนั้นๆ ได้)

(8) ข้อจำกัดการเลิกจ้าง (มาตรา 19)

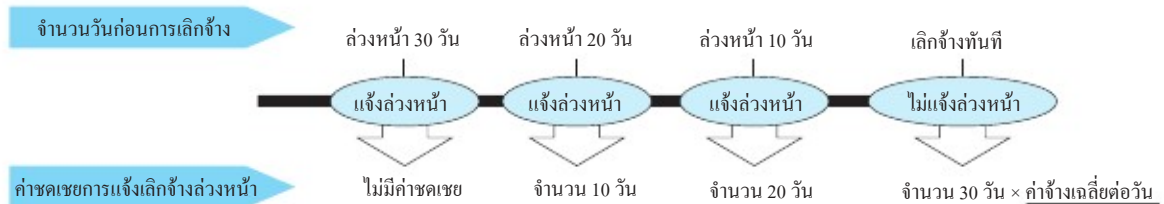
ห้ามนายจ้างเลิกจ้างแรงงานภายในระยะเวลา 30 วัน หลังจากการหยุดพักงานเนื่องจากได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน และการลาหยุดก่อนและหลังคลอดบุตร

(9) การแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง (มาตรา 20 และ มาตรา 21)

กรณีเลิกจ้าง นายจ้างจำเป็นต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันขึ้นไป

(เพียงแต่ระยะเวลาวันที่ต้องแจ้งล่วงหน้าสามารถลดหย่อนได้ โดยการจ่ายค่าชดเชยเป็นค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันตามจำนวนวันที่ลดลง)

หากไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันเป็นจำนวน 30 วัน



(10) การรับรองการทำงานเมื่อออกจากงาน (มาตรา 22)

นายจ้างต้องออกเอกสารรับรองการทำงานตามคำร้องขอของแรงงานเมื่อมีการลาออกจากงาน และในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า นายจ้างต้องออกเอกสารรับรองการทำงานรวมถึงเหตุผลของการเลิกจ้างตามคำร้องขอถึงแม้ยังไม่ถึงกำหนดวันเลิกจ้างก็ตาม แต่ห้ามนายจ้างออกเอกสารโดยเพิ่มเติมรายละเอียดที่นอกเหนือจากความต้องการของแรงงาน

- ① ระยะเวลาทำงาน ② ประเภทของงาน ③ ตำแหน่งงาน
④ อัตราค่าจ้าง ⑤ เหตุผลที่ออกจากงาน (รวมถึงเหตุผลในกรณีเลิกจ้าง)

(11) การจ่ายเงินคืน (มาตรา 23)

ต้องจ่ายค่าจ้างและเงินตกค้างส่วนอื่นๆ เมื่อแรงงานลาออกภายในระยะเวลา 7 วันหลังจากมีการเรียกร้อง

(12) การจ่ายค่าจ้าง (มาตรา 24)

ต้องเป็นไปตามรายละเอียดดังนี้

- ① จ่ายตามหน่วยเงินที่ใช้ในประเทศ ② จ่ายโดยตรงให้แก่แรงงาน ③ จ่ายเต็มจำนวน
④ จ่ายอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน ⑤ กำหนดวันจ่ายที่แน่นอน

(13) ค่าชดเชยการหยุดพักงาน (มาตรา 26)

ต้องจ่ายค่าชดเชยการหยุดพักงานให้แก่แรงงาน (อัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้าง) ในกรณีที่มีการหยุดพักงานซึ่งมีสาเหตุมาจากนายจ้าง

ถึงแม้มีการยกเลิกสัญญาว่าจ้างในระหว่างที่ระยะสัญญายังไม่ครบกำหนด สัญญาว่าจ้างระหว่างนายหน้าแรงงาน และแรงงานยังคงมีผลต่อไปจนกว่าจะหมดระยะสัญญา และนายหน้าแรงงานต้องจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานนั้นๆ นอกจากนี้การพักงานเนื่องจากการยกเลิกสัญญาว่าจ้างในระหว่างที่ระยะสัญญายังไม่ครบกำหนดนั้น โดยทั่วไปถือว่าเป็นการพักงานอันมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยการหยุดพักงานให้แก่แรงงาน

(14) เวลาทำงาน (มาตรา 32 มาตรา 34 และ มาตรา 35)

(ข้อกำหนดนี้ ไม่รวมงานภาคเกษตรกรรม ภาคปศุสัตว์ และภาคการประมง)

ห้ามให้แรงงานทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 8 ชั่วโมงต่อวัน

ต้องกำหนดให้มีเวลาพัก 45 นาที และ 60 นาที เมื่อเวลาทำงานเกิน 6 ชั่วโมง และ 8 ชั่วโมงตามลำดับ

นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ หรือมากกว่า 4 วันขึ้นไปใน 4 สัปดาห์

ในกรณีที่ให้ทำงานล่วงเวลาหรือให้ทำงานในวันหยุดตามกฎหมายกำหนด ต้องทำสัญญาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว และแจ้งต่อกรมกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานประจำพื้นที่

(15) ค่าแรงล่วงเวลา ค่าแรงในวันหยุด และค่าแรงในช่วงเวลากลางคืน (มาตรา 37)

การให้แรงงานทำงานล่วงเวลา และในช่วงเวลากลางคืน (ระหว่างเวลา 22:00 – 05:00น.) และการให้ทำงานในวันหยุด ต้องจ่ายค่าแรงตามอัตราดังต่อไปนี้

- ค่าแรงล่วงเวลา..... มากกว่าร้อยละ 25
- ค่าแรงในช่วงเวลากลางคืน..... มากกว่าร้อยละ 25
- ค่าแรงในวันหยุด มากกว่าร้อยละ 35

ตามข้อกำหนดใหม่ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ได้มีการเปลี่ยนอัตราค่าล่วงเวลาเป็นร้อยละ 50 เมื่อมีการทำงานล่วงเวลาเกิน 60 ชั่วโมงต่อเดือน แต่ข้อกำหนดนี้ยังไม่บังคับใช้กับบริษัทธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(16) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 39)

ต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่แรงงานที่ทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 6 เดือนและมาทำงานเป็นจำนวนวันรวมกันมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป

ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	วันทำงานต่อสัปดาห์	วันทำงานต่อปี	6 เดือน	1 ปี 6 เดือน	2 ปี 6 เดือน	3 ปี 6 เดือน	4 ปี 6 เดือน	5 ปี 6 เดือน	มากกว่า 6 ปี 6 เดือน
30 ชั่วโมงขึ้นไป			10 วัน	11 วัน	12 วัน	14 วัน	16 วัน	18 วัน	20 วัน
น้อยกว่า 30 ชั่วโมง	5 วันขึ้นไป	217 วันขึ้นไป	10 วัน	11 วัน	12 วัน	14 วัน	16 วัน	18 วัน	20 วัน
	4 วัน	169 - 216 วัน	7 วัน	8 วัน	9 วัน	10 วัน	12 วัน	13 วัน	15 วัน
	3 วัน	121 - 168 วัน	5 วัน	6 วัน	6 วัน	8 วัน	9 วัน	10 วัน	11 วัน
	2 วัน	73 - 120 วัน	3 วัน	4 วัน	4 วัน	5 วัน	6 วัน	6 วัน	7 วัน
	1 วัน	48 - 72 วัน	1 วัน	2 วัน	2 วัน	2 วัน	3 วัน	3 วัน	3 วัน

นายจ้างมีสิทธิปรับเปลี่ยนวันหยุดที่แรงงานขอเอาไว้ได้ในกรณีที่วันหยุดนั้นเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการ หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินกิจการ

การใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีสามารถแบ่งใช้เป็นหน่วยชั่วโมงได้รวมไม่เกิน 5 วัน ตามข้อตกลงในสัญญาว่าจ้าง วันหยุดพักผ่อนประจำปีมีระยะเวลาใช้ 2 ปี นับจากวันที่เริ่มใช้วันหยุดพักผ่อนได้

ห้ามกระทำการใดๆ ที่เป็นการเอาไรด์เอาเปรียบแรงงานที่ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 136)

(17) กฎข้อบังคับการทำงาน (มาตรา 89)

การที่มีแรงงานทำงานเป็นประจำมากกว่า 10 คนขึ้นไป ต้องมีการกำหนดกฎข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน (เช่น เรื่องเวลาทำงาน ค่าจ้าง การออกจางาน เป็นต้น) และต้องแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แรงงานต้องได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับกฎข้อบังคับของบริษัท โดยอาจแสดงไว้ในที่ๆสามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ตามบอร์ดติดประกาศ ฯลฯ

(18) ข้อจำกัดในการกำหนดคบทองโง (มาตรา 91)

การลงโทษแรงงานโดยลดค่าจ้างนั้น จำนวนเงินต้องไม่เกินอัตราส่วน 1 ใน 10 ของค่าจ้างที่จ่ายในหนึ่งครั้งและจำนวนเงินที่ลดต่อครั้งต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน

2 กฎหมายสัญญาว่าจ้างแรงงาน

- (1) การเลิกจ้างแรงงานสำหรับสัญญาว่าจ้างที่ไม่มีระยะเวลากำหนด (มาตรา 16)
การเลิกจ้างที่ไม่สมเหตุสมผล และ ไม่มีเหตุผลที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ถือว่าไม่มีผลตามกฎหมาย
- (2) การเลิกจ้างสำหรับสัญญาว่าจ้างที่มีระยะเวลากำหนด (มาตรา 17 หัวข้อที่ 1)
นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างแรงงานในระหว่างระยะเวลาสัญญาได้ หากไม่มีเหตุผลที่จำเป็นจริงในการเลิกจ้างและ
การยกเลิกสัญญาว่าจ้างประเภทนี้จะมีบทพิจารณาที่เข้มงวดกว่าสัญญาที่ไม่มีระยะเวลากำหนด

ถึงแม้จะเป็นกรณีที่สัญญาว่าจ้างแบบผ่านนายหน้าแรงงานถูกยกเลิกในระหว่างที่ระยะเวลาสัญญายังไม่ครบกำหนดก็ไม่ถือว่าเป็นเหตุผลที่จำเป็นต้องให้เลิกจ้างทันที

3 กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

- (1) ประเภทของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - ① ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามเขตพื้นที่ (ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ถูกกำหนดไว้ตามแต่ละจังหวัด)
 - ② ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแบบเจาะจงเฉพาะ (ตามประเภทอุตสาหกรรม)
(ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กำหนดเฉพาะสำหรับแรงงานหลักในประเภทอุตสาหกรรมที่เจาะจง)
- (2) ประสิทธิภาพของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (มาตรา 4)
นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานมากกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กำหนด (หัวข้อที่ 1)
ยกตัวอย่างเช่น การตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและแรงงานเรื่องค่าจ้างว่าให้มีอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดนั้น ไม่มีผลตามกฎหมาย และให้ถือว่าค่าจ้างแรงงานในการทำสัญญานั้นเทียบเท่ากับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด (หัวข้อที่ 2)
นอกจากนี้ ในการพิจารณาค่าจ้าง หากเข้าข่ายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำทั้ง 2 ประเภท นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามประเภทที่มีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า (มาตรา 6)

การเปรียบเทียบว่าค่าจ้างที่ได้รับอยู่จริงสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กำหนดหรือไม่นั้นสามารถเปรียบเทียบได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

- กรณีค่าจ้างรายชั่วโมง ค่าจ้างรายชั่วโมง \geq ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (ต่อชั่วโมง)
- กรณีค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายเดือน \div ชั่วโมงทำงานต่อเดือน \geq ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (ต่อชั่วโมง)
(ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแบบเฉพาะรายวัน ค่าจ้างรายวัน \geq ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (ต่อวัน))
- กรณีค่าจ้างรายเดือน ค่าจ้างรายเดือน \div ชั่วโมงทำงานต่อเดือน \geq ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (ต่อชั่วโมง)

(กรณีที่ชั่วโมงทำงานในแต่ละเดือนไม่เท่ากัน

$$(\text{ค่าจ้างรายเดือน} \times 12 \text{ เดือน}) \div \text{ชั่วโมงทำงานต่อปี} \geq \text{ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (ต่อชั่วโมง)}$$

- (3) สำหรับแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างผ่านนายหน้าแรงงาน จะได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของพื้นที่ที่สำนักงานนายหน้าว่าจ้างนั้นๆ ตั้งอยู่

4 กฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแรงงาน

- (1) นายจ้างต้องจัดให้มีการติดตั้งระบบความปลอดภัยและอุปกรณ์นิรภัยที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันตัว และชี้แจงวิธีการทำงานที่เหมาะสมเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้

การทำงานในที่สูงต้องมีการติดตั้งอุปกรณ์ปิดกั้นเพื่อป้องกันการตกลง และการทำงานที่มีการใช้เครื่องพิมพ์และเครื่องเลื่อยต้องมีการตรวจเช็คเครื่องและติดตั้งระบบความปลอดภัยและอุปกรณ์นิรภัยที่เหมาะสม

(2) ในกรณีที่มีการว่าจ้างแรงงานหรือโยกย้ายตำแหน่งงาน นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และในกรณีที่มีการกำหนดให้ทำงานที่เป็นอันตรายและมีความเสี่ยงตามกฎหมาย นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับงานนั้นๆ

(3) ในการทำงานที่มีการใช้อุปกรณ์ที่มีความเสี่ยงหรือความอันตรายตามกฎหมาย นายจ้างต้องว่าจ้างแรงงานที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะทางเท่านั้น

งานที่กำหนดตามกฎหมาย งานบังคับป็นจัน (แรงยกน้ำหนักมากกว่า 5 ตัน ขึ้นไป)
งานขับเคลื่อนป็นจัน (แรงยกน้ำหนักมากกว่า 1 ตันขึ้นไป)
งานที่ใช้เครื่องจักรที่มีลวดสลิงยก (ที่ใช้กับป็นจันที่มีแรงยกมากกว่า 1 ตัน)
งานขับเคลื่อนเครื่องจักรประเภทรถยก (น้ำหนักสิ่งของ 1 ตันขึ้นไป)
งานเชื่อมที่มีการใช้แก๊ส
งานขับเคลื่อนเครื่องจักรประเภทรถในงานก่อสร้าง (น้ำหนักเครื่องจักรมากกว่า 3 ตัน) ฯลฯ

(4) นายจ้างต้องให้แรงงานตรวจสอบสุขภาพเมื่อมีการว่าจ้างและจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

- การตรวจสอบสุขภาพทั่วไป ... การตรวจสอบสุขภาพเมื่อมีการว่าจ้างและการตรวจสอบสุขภาพตามระยะเวลาที่กำหนด (1 ครั้ง ภายในระยะเวลา 1 ปี ✖) เป็นต้น
 - ✖ สำหรับแรงงานที่ทำงานในช่วงเวลากลางคืนให้ตรวจสอบสุขภาพเมื่อมีการโยกย้ายงาน และ 1 ครั้ง ภายในระยะเวลา 6 เดือน
- การตรวจสอบสุขภาพแบบเฉพาะ ... สำหรับแรงงานที่ทำงานอันตราย ✖ ให้ตรวจสอบสุขภาพเมื่อมีการว่าจ้าง และเมื่อมีการโยกย้ายงานและให้ตรวจสอบสุขภาพตามระยะเวลาที่กำหนดตามรายการตรวจที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ
 - ✖ ปัจจุบันกำหนดใช้กับแรงงานที่เคยทำงานเกี่ยวข้องกับแร่ใยหินด้วย

(5) นายจ้างต้องจัดให้มีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่จำเป็นโดยแพทย์แก่แรงงานที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน

- กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดรวมกันเกิน 100 ชั่วโมงต่อเดือนและแรงงานเรียกห้อง (หน้าที่บังคับ)
- กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดรวมกันเกิน 80 ชั่วโมงต่อเดือนและแรงงานเรียกห้อง (หน้าที่ตามความร่วมมือ)
- กรณีที่ตรงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ของสถานที่ทำงาน (หน้าที่ตามความร่วมมือ)

(6) แรงงานต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่จำเป็นต่างๆเหล่านี้ตามที่นายจ้างกำหนดไว้

5 กฎหมายประกันค่าชดเชยความเสียหายแรงงานจากการทำงาน

(1) ในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการทำงานหรือการเดินทาง เช่น การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิตของแรงงานและมีการร้องขอจากแรงงานผู้เสียหาย หรือครอบครัวของแรงงานนั้นๆ ต้องมีการประกันค่าเสียหาย ดังนี้

- การให้ค่ารักษาหรือการให้ค่าพักฟื้นในกรณีที่มีการบำบัดรักษาการพักฟื้น (เงินชดเชย)
- การให้ค่าจ้างชดเชยร้อยละ 80 ของค่าจ้างต่อวันนับจากวันลาพักฟื้นวันที่ 4 ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามปกติอันเป็นเหตุให้ไม่สามารถรับค่าจ้างตามปกติได้.....การพักงาน (เงินชดเชย)
- การให้เงินบำนาญหรือเงินช่วยเหลือเป็นระยะเวลาหนึ่ง ในกรณีที่สภาพอาการยังเป็นปัญหาและเป็นอุปสรรคในการทำงาน หลังจากรับการรักษาแล้วสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรค (เงินชดเชย)
- การให้เงินบำนาญหรือเงินช่วยเหลือเป็นระยะเวลาหนึ่งตามสภาพความเหมาะสมของครอบครัวของแรงงานในกรณีที่แรงงานเสียชีวิตครอบครัวผู้เสียชีวิต (เงินชดเชย) ฯลฯ

(2) ความเสียหายที่เกิดจากการทำงาน หมายถึงการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน

(3) ความเสียหายที่เกิดจากการเดินทางไปทำงาน หมายถึงการเจ็บป่วย และการบาดเจ็บที่เกิดจากการเดินทางไปทำงาน ซึ่ง 「การเดินทางไปทำงาน」 หมายถึงการเคลื่อนย้ายที่แรงงานใช้เส้นทางและวิธีการ

- การเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยกับที่ทำงาน
- การเดินทางระหว่างที่ทำงานหนึ่งกับอีกที่ทำงานหนึ่ง
- การเดินทางระหว่างที่พักอาศัยชั่วคราวกับที่พักอาศัยจริงในกรณีที่ทำงานในสถานที่ห่างไกล

Q & A

1

(ถาม) หากได้รับค่าจ้าง 600 เยนซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ สามารถเรียกร้อยส่วนต่างในส่วนที่น้อยกว่าค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำได้หรือไม่

(ตอบ) การจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำถือว่าผิดกฎหมาย

ถึงแม้การจ่ายค่าจ้างนั้นเป็นไปตามการตกลงร่วมกันในสัญญาว่าจ้างระหว่างนายจ้างและแรงงานก็ถือว่าการทำสัญญานั้น ไม่มีผลตามกฎหมาย การจ่ายค่าจ้างต้องเป็นไปตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ฉะนั้นจึงสามารถเรียกร้อยส่วนต่างที่เกิดขึ้นได้

(ดูรายละเอียดที่หน้า 5 ข้อ 3)

2

(ถาม) ปกติทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์วันละ 8 ชั่วโมงและได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 800 เยนและมีบางครั้งที่ทำงาน

ล่วงเวลาแต่ก็ได้รับค่าจ้างเท่าเดิมคือชั่วโมงละ 800 เยน

อยากทราบว่าเป็นปัญหาหรือไม่

(ตอบ) นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อมีการทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

อัตราค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลา คือ ร้อยละ 125 ขึ้นไปของอัตราค่าจ้างจริง

ดังนั้นสำหรับกรณีนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นจำนวนเงิน $800 \text{ เยน} \times 125\% = 1,000 \text{ เยน}$ ขึ้นไป

(ดูรายละเอียดที่หน้า 4 ข้อ (15))

3

(ถาม) ทำงานโดยทำสัญญาว่าจ้างเป็นระยะเวลา 1 ปีแต่ถูกนายจ้างเลิกจ้างกะทันหันเมื่อทำงานเข้าเดือนที่ 6 มีการชดเชยอะไรบ้างตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

(ตอบ) ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานนายจ้างต้องแจ้งแรงงานให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันเมื่อมีความ

ประสงค์จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่เลิกจ้างกะทันหันโดยไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างเป็นอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันจำนวน 30 วัน

นอกจากนี้ตามกฎหมายสัญญาว่าจ้าง นายจ้างไม่สามารถยกเลิกสัญญาในระหว่างระยะสัญญาได้หากไม่มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างที่สมควร สำหรับการทำสัญญาว่าจ้างที่มีระยะเวลากำหนด (สัญญาว่าจ้างที่มีการกำหนดระยะเวลาว่าจ้างที่แน่นอน)

(ดูรายละเอียดที่หน้า 3 ข้อ (9) และ หน้า 5 ข้อ 2 (2))

4

(ถาม) ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และถูกเลิกจ้างระหว่างหยุดพักรักษาตัว

(ตอบ) กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานภายใน 30 วันหลังจากการหยุดพักรักษาตัวเนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

(ดูรายละเอียดที่หน้า 3 ข้อ (8))

5

(ถาม) จำเป็นต้องตรวจสอบสุขภาพหรือไม่

(ตอบ) กฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแรงงานกำหนดว่านายจ้างต้องให้แรงงานเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพ

นอกจากนี้กฎหมายกำหนดว่าแรงงานจะต้องตรวจสอบสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนดเช่นกัน

(ดูรายละเอียดที่หน้า 6 ข้อ (4))

6

(ถาม) ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจึงไม่สามารถทำงานตามปกติได้ บริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แต่ไม่ได้รับค่าจ้างชดเชยระหว่างหยุดพักงาน

(ตอบ) ประกันอุบัติเหตุและความเสียหายที่เกิดจากการทำงานนั้นครอบคลุมถึงแรงงานชาวต่างชาติด้วย

แรงงานสามารถรับค่าจ้างชดเชยระหว่างหยุดพักงานได้ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือจากการ

เดินทางเพื่อไปทำงานจนเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถทำงานเพื่อรับค่าจ้างตามปกติได้

กรุณาปรึกษากับกรมมาตรฐานแรงงานทันที

(ดูรายละเอียดที่หน้า 6 ข้อ 5)

รายชื่อและที่อยู่ของมูมิให้คำปรึกษาแรงงานชาวต่างชาติ

มูมิให้คำปรึกษาแรงงานชาวต่างชาติตั้งอยู่ที่แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงานประจำสำนักแรงงานและศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงานในจังหวัดต่างๆ ยินดีให้คำปรึกษาเป็นภาษาต่างประเทศ สำหรับรายละเอียดอื่นๆ ท่านสามารถสอบถามโดยตรงได้ที่เบอร์โทรศัพท์และที่อยู่ด้านล่าง นอกจากนี้ท่านสามารถรับคำปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขแรงงานที่กรมกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานอื่นๆที่ไม่มีมูมิให้คำปรึกษาแรงงานชาวต่างชาติได้เช่นกัน เพียงแต่ต้องพาผู้แปลภาษามาด้วยในกรณีที่เข้ารับคำปรึกษาเป็นภาษาต่างประเทศอื่นที่ไม่ใช่ภาษาญี่ปุ่น

จังหวัด	สถานที่ตั้ง	ภาษาที่รองรับ	รหัสไปรษณีย์	ที่อยู่	เบอร์โทรศัพท์
สกลโคโค	สำนักแรงงานสกลโคโค แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ	060-8566	ชั้นไปโร ไคอิชิ โคโคโจจะ 2-1-1 คิตะฮัจโจนิชิ คิตะ-กุ ชั้นไปโร-ชิ	011-709-2311
อิวาเตะ	สำนักแรงงานอิวาเตะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน	020-0023	ชั้น 4 อิจิโกกังโมริโอกะ โคโคโจจะ 7-25 อุจิมารุ โมริโอกะ-ชิ	019-604-3006
มียากิ	สำนักแรงงานมียากิ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน	983-8585	ชั้น 8 เซนได ไคยงโคโคโจจะ 1 เทปปอ-มาจิ มียากิโนะ-กุ เซนได-ชิ	022-299-8838
ฟูกูชิมะ	สำนักแรงงานฟูกูชิมะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ	960-8021	ชั้น 5 ฟูกูชิมะ โคโคโจจะ 1-46 คาซึมิ-โจ ฟูกูชิมะ-ชิ	024-536-4602
อิบารากิ	สำนักแรงงานอิบารากิ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ,จีน,สเปน	310-8511	1-8-31 มียะ-มาจิ มิโตะ-ชิ	029-224-6214
โทะจิกิ	สำนักแรงงานโทะจิกิ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	โปรตุเกส	320-0845	อุทซึโนะมียะ ไคนิ จิโฮโคโคโจจะ 1-4 อากโบโนะ-โจ อุทซึโนะมียะ-ชิ	028-634-9115
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน โอตะวาระ	โปรตุเกส	324-0041	2-2828-19 ฮง-โจ โอตะวาระ-ชิ	0287-22-2279
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงานโทะจิกิ	จีน	328-0042	20-24 นุมาวาตะ-โจ โทะจิกิ-ชิ	0282-24-7766
กุมมะ	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงานโอตะ	โปรตุเกส	373-0817	104-1 อีสึกะ-โจ โอตะ-ชิ	0276-45-9920
ไซตามะ	สำนักแรงงานไซตามะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ,จีน	330-6016	ชั้น 15 แลนด์แอกซีส ทาวเวอร์ ไซตามะ-ชิ 11-2 ซินโตะชิน จูโอ-กุ ไซตามะ-ชิ	048-600-6204
จิบะ	สำนักแรงงานจิบะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ	260-8612	จิบะ ไคนิ จิโฮโคโคโจจะ 4-11-1 จูโอ จูโอ-กุ จิบะ-ชิ	043-221-2304
โตเกียว	สำนักแรงงานโตเกียว แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ,จีน	102-8306	คุคัน ไคซังโคโคโจจะ 1-2-1 คุคันมินามิ จิโยตะ-กุ	03-3512-1612
คานากาวะ	สำนักแรงงานคานากาวะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ,โปรตุเกส, สเปน	231-8434	โยโกฮามะ ไคนิโคโคโจจะ 5-57 คิตะนากะ โคริ นากา-กุ โยโกฮามะ-ชิ	045-211-7351
นีกาตะ	สำนักแรงงานนีกาตะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ	951-8588	1-56 คาวะกิชิ-โจ จูโอ-กุ นีกาตะ-ชิ	025-234-5922
โทะยามะ	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน ทากาโอกะ	โปรตุเกส	933-0062	1-56 อากิมูระนากะ เอจิริ ทากาโอกะ-ชิ	0766-23-6446
ฟูกูอิ	สำนักแรงงานฟูกูอิ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน,โปรตุเกส	910-8559	ฟูกูอิ ฮารุยามะ โคโคโจจะ 1-1-54 ฮารุยามะ ฟูกูอิ-ชิ	0776-22-2652
ยามานาชิ	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงานโคฟู	โปรตุเกส,สเปน	400-8579	2-5-51 ชิโมะอิตะ โคฟู-ชิ	055-224-5611
นากาโนะ	สำนักแรงงานนากาโนะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	โปรตุเกส	380-8572	1-22-1 นากะโกะโชะ นากาโนะ-ชิ	026-223-0553

จังหวัด	สถานที่ตั้ง	ภาษาที่รองรับ	รหัสไปรษณีย์	ที่อยู่	เบอร์โทรศัพท์
กifu	สำนักงานกifu แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	โปรตุเกส, สเปน	500-8723	กifu โกโดโจจะ 5-13 คินริว-โจ กifu-ชิ	058-245-8102
ชิสึโอกะ	สำนักงานชิสึโอกะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ, โปรตุเกส, สเปน	420-8639	ชิสึโอกะ จิโฮโกโดโจจะ 9-50 โอเทะมาจิ อาโออิ-คู ชิสึโอกะ-ชิ	054-254-6352
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน ฮามะมัตทชิ	โปรตุเกส, สเปน	432-8555	146 โมโตะอุโอะ-โจ ฮามะมัตทชิ-ชิ	053-456-8147
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงานอิวาตะ	โปรตุเกส	438-8585	อิวาตะ จิโฮโกโดโจจะ 3599-6 มิทชิเกะ อิวาตะ-ชิ	0538-32-2205
ไอจิ	สำนักงานไอจิ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ, โปรตุเกส	460-8507	นาโกยะ โกโดโจจะ ไคนิกัง 2-5-1 ซังโนะมารุ นากา-คู นาโกยะ-ชิ	052-972-0253
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน โตโยฮาชิ	โปรตุเกส	440-8506	โทโยฮาชิ จิโฮโกโดโจจะ 111 ไคโคะคุ-โจ โทโยฮาชิ-ชิ	0532-54-1192
มิเอะ	ศูนย์ดูแลมาตรฐานแรงงานยกกะอิจิ	โปรตุเกส, สเปน	510-0064	2-5-23 ซินโซ ยกกะอิจิ-ชิ	059-351-1661
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงานทชิ	โปรตุเกส, สเปน	514-0002	ทชิ ไคนิจิโฮโกโดโจจะ 327-2 ซิมะซากิ-โจ ทชิ-ชิ	059-227-1281
ชิกะ	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน ฮิโกเนะ	โปรตุเกส	522-0054	ชั้น 3 ฮิโกเนะ จิโฮโกโดโจจะ 58-3 นิชิอิมะ-โจ ฮิโกเนะ-ชิ	0749-22-0654
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน ฮิกาชิมิ	โปรตุเกส	527-8554	8-14 โยะกะอิจิมิโคโร-มาจิ ฮิกาชิมิ-ชิ	0748-22-0394
เกียวโต	สำนักงานเกียวโต แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ, ฝรั่งเศส	604-0846	451 คิมบุ-โจ โออิเกะอาการุ เรียวกาเอโจโคโร นากะเกียว-คู เกียวโต-ชิ	075-241-3214
โอซากะ	สำนักงานโอซากะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ, จีนโปรตุ เกส	540-8527	โอซากะ โกโดโจจะ ไคนิโกกัง 4-1-67 โอเทะมาเอะ จูโอ-คู โอซากะ-ชิ	06-6949-6490
เสียวโกะ	สำนักงานเสียวโกะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน	650-0044	ชั้น 16 โกเบคริสตัลทาวเวอร์ 1-1-3 ฮิกาชิกาวาซากิ-โจ จูโอ-คู โกเบ-ชิ	078-367-9151
ชิมานะ	สำนักงานชิมานะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน	690-0841	ชั้น 5 มัตทชิเอะ จิโฮโกโดโจจะ 134-10 มุโตะจิมะ-โจ มัตทชิเอะ-ชิ	0852-31-1156
โอกายามะ	สำนักงานโอกายามะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ, โปรตุเกส	700-8611	โอกายามะ ไคนิโกโดโจจะ 1-4-1 ชิโมะอิจิอิ โอกายามะ-ชิ	086-225-2015
อิโรชิมะ	สำนักงานอิโรชิมะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน, โปรตุเกส	730-8538	อิโรชิมะ โกโดโจจะ ไคนิโกกัง 6-30 คามิฮังโจโบริ นากา-คู อิโรชิมะ-ชิ	082-221-9242
	ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน ฟุกุยามะ	จีน	720-8503	1-7 อาซาฮิ-มาจิ ฟุกุยามะ-ชิ	084-923-0005
โทกุชิมะ	สำนักงานโทกุชิมะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน	770-0851	ชั้น 1 โทกุชิมะ จิโฮโกโดโจจะ 6-6 โจโน โทกุชิมะ-โจ โทกุชิมะ-ชิ	088-652-9163
ฟุกุโอกะ	สำนักงานฟุกุโอกะ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	อังกฤษ	812-0013	ชั้น 4 ฟุกุโอกะโกโดโจจะ ซินกัง 2-11-1 ฮากะอะเอคิฮิกะชิ ฮากะอะ-คู ฟุกุโอกะ-ชิ	092-411-4862
นางาซากิ	สำนักงานนางาซากิ แผนกกำกับดูแลฝ่ายมาตรฐานแรงงาน	จีน	850-0033	ชิมิโตโมะ เซเม นางาซากิมิรุ 7-1 มัตทชิ-มาจิ นางาซากิ-ชิ	095-801-0030

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2011)

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานประจำจังหวัด

ศูนย์กำกับดูแลมาตรฐานแรงงาน

