

~ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ~ สำหรับผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวต่างชาติทุกท่าน

เอกสารนี้ช่วยให้ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวต่างชาติทุกท่านสามารถทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นและรักษาเงื่อนไขการทำงานในฐานะของผู้ทำงานได้เช่นเดียวกับชาวญี่ปุ่น

สถานการณ์ดังต่อไปนี้มีความเสี่ยงที่จะละเมิดกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น

① ทำอุปกรณ์ของบริษัทเสียหาย ถูกปรับเป็นเงิน 50,000 เยน

→ไปข้อ 1.(5)

② ถูกบังคับให้ออมเงินค่าแรงส่วนหนึ่งไว้ โดยนายจ้างเป็นผู้ถือบัญชีเงินฝาก

→ไปข้อ 1.(6)

③ ยังไม่ได้รับเงินค่าจ้าง และเลยกำหนดวันชำระค่าจ้างมาแล้ว

→ไปข้อ 1.(9)

④ ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ได้รับค่าแรงส่วนดังกล่าวเพียง 350 เยนต่อชั่วโมง

→ไปข้อ 1.(12)

⑤ ต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างตอนจะออกนอกที่พัก จังรู้สึกไม่เป็นอิสระ

→ไปข้อ 1.(15)

⑥ ค่าแรงขั้นต่ำที่ระบุไว้เป็นเงินจำนวน 1,000 เยน แต่ในความเป็นจริง เมื่อคำนวณแล้วได้รับแค่ 600 เยนต่อชั่วโมง

→ไปข้อ 2

⑦ เริ่มทำงานในฐานะผู้ฝึกงานด้านเทคนิคมากกว่า 1 ปีแล้วแต่ยังไม่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ

→ไปข้อ 3.(4)

⑧ ได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน แต่ไม่ได้รับการชดเชยค่ารักษาพยาบาลหรือวันหยุด

→ไปข้อ 4



กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นมีดังต่อไปนี้ (ส่วนสำคัญ)

1. กฎหมายมาตรฐานแรงงาน

(1) ขอรหัสบีบบังคับแรงงาน (มาตราที่ 5)

ห้ามมิให้นายจ้างบังคับลูกจ้างให้ทำงานตามความประสงค์ ด้วยการบีบบังคับ คุกคามหรือใช้ความรุนแรง

(2) ห้ามหาประโยชน์จากการเป็นคนกลาง (มาตราที่ 6)

ห้ามมิให้ผู้เข้าไปแทรกแซง และรับประโยชน์จากการจ้างงานของผู้อื่น ยกเว้นผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจตามกฎหมาย

<ตัวอย่างการละเมิด>

หน่วยงานผู้ควบคุมดูแลให้นายจ้าง โอนเงินค่าจ้างส่วนหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิคไปยังบัญชีส่วนตัวและชักออกมาเป็นของตน

(3) การเป็น โฆษะของสัญญาที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน (มาตราที่ 13)

เงื่อนไขในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานกำหนดจะถือเป็น โฆษะและส่วนที่เป็น โฆษะนั้นให้ว่ากันตามเกณฑ์ที่กฎหมายแรงงานกำหนด

(4) การระบุเงื่อนไขการทำงาน (มาตราที่ 15)

ในการทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างต้องระบุเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้างให้ชัดเจน โดยการออกหนังสือชี้แจงเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งเนื้อหาที่ต้องระบุมีดังต่อไปนี้

- ① ระยะเวลาของสัญญาจ้างแรงงาน
- ② เกณฑ์การต่อสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา (สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา)
- ③ สถานที่ทำงานและเนื้อหางาน
- ④ เวลาทำงาน (เวลาเริ่ม - เลิกงาน , เวลาพัก , วันหยุด เป็นต้น)
- ⑤ ค่าจ้าง (จำนวนเงิน , วิธีการจ่ายค่าจ้าง , การตัดงวดค่าจ้างและวันที่จ่ายค่าจ้าง)
- ⑥ การออกจากงาน (การมีหรือไม่มีอายุเกษียณ , เหตุผลในการเลิกจ้าง เป็นต้น)

※ หนึ่งหน่วยงานที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิคสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาของเอกสารได้อย่างถ่องแท้ เช่น การจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องของเป็นภาษาของผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น

<ตัวอย่างการละเมิด>

ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับเอกสารเงื่อนไขการทำงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อทำสัญญาจ้างกับบริษัทที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงาน

(5) ห้ามกำหนดค่าชดเชยเงินชดเชยจากลูกจ้าง (มาตราที่ 16)

ห้ามมิให้ทำสัญญาที่กำหนดเงินค่าผิดสัญญาหรือค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่มิปฏิบัติตามสัญญา

(ห้ามมิให้กำหนดค่าสินไหมทดแทนไว้ล่วงหน้าแต่มิได้ห้ามการเรียกร้องการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงตามความรับผิดชอบของลูกจ้าง)

<ตัวอย่างการละเมิด>

ถูกให้ทำสัญญาล่วงหน้าว่า จะต้องถูกปรับเป็นเงิน 50,000 เยนหากทำอุปกรณ์ของบริษัทเสียหาย

(6) การห้ามบังคับออมทรัพย์ (มาตราที่ 18)

ห้ามมิให้ทำสัญญาออมทรัพย์ แนบกับสัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้นายจ้างเป็นผู้จัดการเงินออมของลูกจ้าง

※ มิได้ห้ามไปถึงการจัดการเงินออมที่นายจ้างกระทำตามความสมัครใจของลูกจ้างภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ทว่าแม้ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิคจะมีความประสงค์ดังกล่าวบริษัทที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานก็ไม่สามารถรับฝากบัญชีเงินฝากได้

<ตัวอย่างการละเมิด>

นายจ้างรับฝากค่าจ้างส่วนหนึ่งไว้ในบัญชีธนาคารที่เป็นชื่อของลูกจ้าง และเป็นผู้เก็บรักษาสมุดบัญชีนั้น

(7) ข้อจำกัดในการเลิกจ้าง (มาตราที่ 19)

ห้ามมิให้เลิกจ้างในเวลาที่ลูกจ้างพักฟื้นจากอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน และช่วง 30 วันนับจากนั้นหรือช่วงหยุดงานก่อน-หลังคลอด และช่วง 30 วันนับจากนั้น

<ตัวอย่างการละเมิด>

หยุดงานเนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน แต่เมื่ออาการดีขึ้นจนสามารถกลับมาทำงานได้และมาทำงาน กลับถูกเลิกจ้างทันที

※ อนึ่ง สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา เช่น สัญญาจ้าง 1 ปีผู้จ้างไม่สามารถเลิกจ้างกลางคันในระหว่างที่สัญญาดังกล่าวยังคงดำเนินอยู่ เว้นแต่จะมีเหตุที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้(กฎหมายสัญญาจ้าง มาตราที่ 17 วรรค 1)

(8) การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า (มาตราที่ 20, มาตราที่ 21)

ในกรณีที่จ้างลูกจ้าง โดยทั่วไปนายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้ามากกว่า 30 วันขึ้นไป กรณีที่ไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้า ลูกจ้างสามารถร้องขอเงินชดเชยการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าในส่วนของค่าจ้างเฉลี่ย 30 วันขึ้นไป (กรณีที่ระยะเวลาการแจ้งเลิกจ้างไม่ถึง 30 วัน จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยในส่วนของวันที่ขาดไป)

<ตัวอย่างการละเมิด>

ถูกเลิกจ้างกะทันหันโดยไม่มีการแจ้งใด ๆ ถึงกระนั้นก็ยังไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างล่วงหน้า

(9) การจ่ายค่าจ้าง (มาตราที่ 24)

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ①เป็นเงิน, ②จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรง, ③จ่ายเต็มจำนวน, ④จ่ายเดือนละไม่ต่ำกว่า 1 ครั้ง, ⑤จ่ายตามวันที่กำหนด (ค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด (ภาษี ค่าประกันสังคม เป็นต้น) หรือ ค่าใช้จ่ายตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ค่าใช้จ่ายตามจริง เช่น ค่าหอ ค่าอาหาร เป็นต้น) สามารถหักออกจากเงินค่าจ้างได้ แต่ไม่สามารถหักค่าใช้จ่ายส่วนที่ไม่ทราบที่มาที่ไปอย่างชัดเจนได้)

<ตัวอย่างการละเมิด>

ยังไม่ได้รับค่าจ้างในขณะที่เลขกำหนดวันที่จ่ายค่าจ้างมาแล้ว

※ โดยทั่วไป ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคจะได้รับค่าจ้างผ่านการ โอนเข้าบัญชี (ระเบียบการบังคับใช้กฎหมายเพื่อทำให้การฝึกงานด้านเทคนิคเป็นไปอย่างเหมาะสม มาตราที่ 14)

(10) เงินชดเชยการหยุดงาน (มาตราที่ 26)

กรณีที่ลูกจ้างต้องหยุดงานด้วยเหตุอันเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเงินชดเชยการหยุดงานแก่ลูกจ้าง (มากกว่า 60% ของค่าจ้างเฉลี่ย)

<ตัวอย่างการละเมิด>

ถูกสั่งให้หยุดงานเป็นเวลาหลายวันด้วยเหตุผลว่า “ไม่มีงาน” แต่ไม่ได้รับเงินชดเชยการหยุดงานส่วนนั้นในวันจ่ายค่าจ้าง

(11) เวลาทำงาน (มาตราที่ 32, มาตราที่ 34, มาตราที่ 35)

(กฎข้อนี้มีให้ใช้กับผู้ที่ทำงานด้านเกษตรกรรม ปศุสัตว์และการประมง ทั้งนี้ สำหรับผู้ทำงานด้านเทคนิคชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานทางด้านเกษตรกรรม จะต้องปฏิบัติตามกฎข้อนี้ภายใต้คำแนะนำของกระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมงญี่ปุ่น และในส่วนของแผนการฝึกปฏิบัติงานจำเป็นต้องทำให้สอดคล้องกับกฎข้อดังกล่าวเช่นกัน)

โดยทั่วไปห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กรณีที่ทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต้องให้ลูกจ้าง พัก 45 นาทีขึ้นไป และในกรณีที่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต้องให้พัก 60 นาทีขึ้นไป นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดอย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า 4 ครั้งในช่วง 4 สัปดาห์ทั่ว หากนายจ้างยื่น “เอกสารขอตกลงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด” ไปยังสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานที่ดูแล จะสามารถทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดภายในขอบเขตที่แจ้งไว้โดยบริษัทให้ทำงานล่วงเวลาเกินจำนวนชั่วโมงที่กำหนดไว้ใน “เอกสารขอตกลงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด”

<ตัวอย่างการละเมิด>

บริษัทให้ทำงานล่วงเวลาเกินจำนวนชั่วโมงที่กำหนดไว้ใน “เอกสารขอตกลงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด”

(12) ค่าจ้างเพิ่มเติมสำหรับการทำงานล่วงเวลา, ทำงานวันหยุด และทำงานรอบดึก (มาตราที่ 37)

(กฎค่าจ้างเพิ่มเติมสำหรับการทำงานล่วงเวลา, ทำงานวันหยุด และทำงานรอบดึกมิให้ใช้กับผู้ทำงานทางด้านเกษตรกรรม ปศุสัตว์และการประมง ทว่ากรณีที่ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามสัญญาจ้าง ผู้ว่าจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมในส่วนนั้น อนึ่ง ผู้ทำงานด้านเทคนิคชาวต่างชาติที่ทำงานในสาขาการเกษตรจะต้องปฏิบัติตามกฎข้อนี้ภายใต้คำแนะนำของกระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมงญี่ปุ่น และในส่วนของแผนฝึกปฏิบัติงานจำเป็นต้องทำให้สอดคล้องกับกฎข้อดังกล่าวเช่นกัน)

กรณีที่ให้ทำงานล่วงเวลา, ทำงานรอบดึก (22:00 นาฬิกา ถึงเวลา 05:00 นาฬิกา) และทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย นายจ้างต้องชำระค่าจ้างเพิ่มเติมตามอัตราที่ระบุไว้ด้านล่าง

- ค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานล่วงเวลา : อัตรา 25% ขึ้นไป
(หากทำงานล่วงเวลาเกิน 60 ชั่วโมงต่อ 1 เดือน อัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นเป็น 50% ทว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กลงจะได้รับผ่อนผันจนถึงวันที่ 31 มีนาคม ปี.ศ.2023)
 - ค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานรอบดึก : อัตรา 25% ขึ้นไป
 - ค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานวันหยุด : อัตรา 35% ขึ้นไป
- ※ แม้จะได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง แต่หากค่าจ้างต่ำกว่าจำนวนเงินที่คำนวณด้วยอัตราเพิ่มเติมตามกฎหมายที่กำหนด จะถือเป็นการละเมิดกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

<ตัวอย่างการละเมิด>

ทำสัญญาทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่แม้จะทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ก็ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มในอัตรา 25% ขึ้นไปของการทำงานล่วงเวลาส่วนนั้น

(13) การลาพักผ่อนประจำปี (มาตราที่ 39)

ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกัน 6 เดือน และไปทำงานมากกว่า 80% ของจำนวนวันทำงานทั้งหมดจะได้สิทธิ์ลาพักผ่อนประจำปี

อายุการทำงาน	6 เดือน	1 ปี 6 เดือน	2 ปี 6 เดือน
จำนวนวันที่สามารถลาได้	10	11	12

<ตัวอย่างการละเมิด>

ยื่นขอใช้สิทธิ์ลาพักผ่อนประจำปีต่อผู้ว่าจ้างและลาพักเรียบร้อยแล้ว แต่ไม่ได้รับค่าจ้างส่วนของวันที่หยุดในวันจ่ายค่าจ้าง

(14) ข้อจำกัดในการลงโทษ (มาตราที่ 91)

สำหรับการลงโทษโดยการปรับลดค่าจ้างของลูกจ้าง ห้ามลดค่าจ้างในหนึ่งครั้งเกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยในส่วนของหนึ่งวัน และจำนวนเงินทั้งหมดห้ามเกิน 1 ใน 10 ของค่าจ้างรวมทั้งหมดในหนึ่งรอบการจ่ายค่าจ้าง

<ตัวอย่างการละเมิด>

เขางานสาย 1 ชั่วโมงแต่กลับถูกหักค่าจ้างไปเท่ากับทำงาน 1 วัน

(15)บ้านพักพนักงาน (มาตราที่ 96 เป็นต้น)

ในกรณีที่ลูกจ้างพำนักอาศัยอยู่ในบ้านพักพนักงาน ห้ามนายจ้างจำกัดอิสระในการใช้ชีวิตของลูกจ้าง เช่น การที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างเพื่อขอออกไปข้างนอก เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องมีการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยที่กำหนดต่าง ๆ เช่น บันไดหนีไฟ อุปกรณ์ดับเพลิง เป็นต้น

※ "บ้านพักพนักงาน" ในที่นี้คือ การให้พนักงานพักอยู่ในที่พักที่จัดหาไว้ให้ และใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน (เช่น มีห้องน้ำ ห้องครัว ห้องอาบน้ำแบบใช้ร่วมกัน, การรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น) กรณีที่มีห้องส่วนตัวแยกและมีห้องน้ำ ห้องครัว ห้องอาบน้ำ ฯลฯ ในตัว จะไม่ถือเป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันและไม่ตรงตามความหมายของบ้านพักพนักงาน

<ตัวอย่างการละเมิด>

ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคที่อาศัยอยู่ในบ้านพักพนักงานต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างก่อนออกนอกเคหสถานหรือค้างคืนข้างนอก

2. กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ

เงินค่าจ้างต้องไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ (มาตราที่ 4)

หากมีการทำสัญญาจ้างที่กำหนดค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ จำนวนเงินที่ระบุไว้จะถือเป็นโมฆะ และเปลี่ยนจำนวนเงินค่าแรงที่จะได้รับดังกล่าวให้เป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

※ ค่าแรงขั้นต่ำแบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามที่ระบุไว้ด้านล่าง หากสามารถใช้ได้ทั้งสองประเภท ให้ใช้ประเภทที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่า (มาตราที่ 6)

- ① ค่าแรงขั้นต่ำแยกตามท้องที่ (ค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดแยกไว้ในแต่ละจังหวัด)
- ② ค่าแรงขั้นต่ำแบบ(แยกตามอุตสาหกรรม)พิเศษ (ค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานหลักตามอุตสาหกรรมพิเศษ)

<ตัวอย่างการละเมิด>

ค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามท้องที่กำหนดไว้เป็นเงิน 1,000 บาทต่อชั่วโมง แต่นายจ้างทำสัญญาจ้างกับผู้ฝึกงานโดยระบุค่าจ้าง 600 บาทต่อชั่วโมง และจ่ายค่าจ้างแค่จำนวนเงินที่ระบุไว้

3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

(1)การป้องกันอันตรายต่าง ๆ (มาตราที่ 20 เป็นต้น)

ผู้ประกอบการจะต้องวางมาตรการตามที่กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกำหนด เพื่อป้องกันอันตรายหรือปัญหา คานสุขภาพต่างๆของลูกจ้าง

<ตัวอย่างการละเมิด>

ไม่มีการจัดเตรียมราวจับและไม่ได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันการตกจากที่สูง ขณะปฏิบัติงานบนที่สูงมากกว่า 2 เมตร
ไม่มีการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยที่เครื่องกวดขึ้นรูป
ไม่มีการติดตั้งอุปกรณ์ระบายอากาศหรือโชหนากากกันฝุ่น ขณะปฏิบัติงานเชื่อมไฟฟ้า ในที่ร่ม

(2)การอบรมเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มาตราที่ 59)

ในกรณีที่รับลูกจ้างใหม่หรือเปลี่ยนเนื้อหาของงานของลูกจ้าง ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่จำเป็นต่อการทำงานนั้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการอบรมพิเศษในกรณีที่ให้ลูกจ้างปฏิบัติงานที่ถือว่าเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด

<ตัวอย่างการละเมิด>

ทั้งที่ลูกจ้างไม่ได้รับการอบรมพิเศษ แต่ต้องขยับป้อน (แบบยกของน้ำหนักน้อยกว่า 5 ตัน), ขยับป้อนชนิดเคลื่อนที่ (แบบยกของน้ำหนักน้อยกว่า 1 ตัน), ปฏิบัติงานที่ไหลวนสลิ้ง(ครอบคลุมถึงการขยับป้อนชนิดยกของน้ำหนักไม่ถึง 1 ตันและป้อนชนิดเคลื่อนที่), ติดตั้งและถอดแม่พิมพ์ของเครื่องปั๊มโลหะ, เชื่อมไฟฟ้า เป็นต้น

(3)ข้อจำกัดในการทำงาน (มาตราที่ 61)

ห้ามมิให้ผู้ประกอบการให้ลูกจ้างอื่นนอกเหนือจากผู้ที่มิใช่คนสมบัตติ เช่น มีใบอนุญาตพิเศษ ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงพิเศษ

<ตัวอย่างการละเมิด>

ทั้งที่ลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติที่จำเป็น แต่ต้องขยับป้อน (แบบยกของน้ำหนัก 5 ตันขึ้นไป), ขยับป้อนชนิดเคลื่อนที่ (แบบยกของน้ำหนัก 1 ตันขึ้นไป), ปฏิบัติงานที่ไหลวนสลิ้ง(ครอบคลุมถึงการขยับป้อนชนิดยกของน้ำหนักไม่ถึง 1 ตันและป้อนชนิดเคลื่อนที่), ขับรถโฟล์คลิฟต์ (น้ำหนักสูงสุด 1 ตันขึ้นไป), เชื่อมแก๊ส, ไขเครื่องจักรสำหรับการก่อสร้าง (ตัวเครื่องน้ำหนัก 3 ตันขึ้นไป)

(4)การตรวจสุขภาพ (มาตราที่ 66)

ผู้ประกอบการจะต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพหลังรับลูกจ้างเข้าทำงานและตามรอบที่กำหนด (ทุกๆ 6 เดือน หรือ 1 ปี)

<ตัวอย่างการละเมิด>

เริ่มทำงานในฐานะผู้ฝึกงานด้านเทคนิคมากกว่า 1 ปีแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ

4. กฎหมายการประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม

กรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน

ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนดังต่อไปนี้ตามที่ตนหรือครอบครัวร้องขอ

① กรณีที่จำเป็นต้องพักฟื้น จะได้รับการรักษาหรือพักฟื้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ : ค่า (ทดแทนการ) พักฟื้น

② กรณีที่ไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้จากการพักฟื้น จะได้รับชำระค่าจ้าง

80%ของค่าจ้างพื้นฐานรายวันตั้งแต่วันที่ 4 เป็นต้นไป: ค่า (ทดแทนการ) หยุดงาน

③ กรณีที่เมื่ออาการเจ็บป่วยต่าง ๆ ทุเลาลงแล้ว แต่ยังคงเหลือความบกพร่องจากอาการเจ็บป่วยนั้นอยู่

จะได้รับชำระเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามระดับความบกพร่อง: ค่า (ทดแทน) ความบกพร่อง

④ กรณีเสียชีวิต จะได้รับชำระเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามจำนวนครอบครัวของผู้เสียชีวิต: ค่า (ทดแทน) ให้ครอบครัว

※ นอกจากนี้ ยังมีกรรับเงินประกันที่จะจ่ายเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น เงินบำนาญ (ทดแทนการ)

บาดเจ็บที่จะได้รับในกรณีที่อาการหนักและไม่ดีขึ้น (อาการคงที่) แม้จะผ่านไประยะเวลาหนึ่งหลังเริ่มการรักษา, ค่า (ทดแทนการ) พยาบาลเนื่องจากอาการหนักที่ได้รับในกรณีที่ต้องให้ครอบครัวหรือสถานพยาบาลดูแล เป็นต้น ทั้งนี้ กรณีของการเจ็บป่วยที่เกิดจากสารเคมีชนิดพิเศษซึ่งอาจแสดงอาการของโรคหลังเวลาผ่านไประยะหนึ่ง ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าทดแทนใดแมจะกลับประเทศแล้วก็ตาม

มาตรฐานสอบ เงื่อนไขการทำงาน ของคุณกันเถอะ

ชื่อ สกุล _____ ※สามารถไม่เปิดเผยชื่อได้

ระยะเวลาพัก วัน เดือน ปี - วัน เดือน ปี

บริษัทที่ทำงาน _____

หน่วยงานที่ส่งมา _____

หนังสือแจ้งเงื่อนไขการทำงาน _____

- 1 ได้รับหนังสือแจ้งเงื่อนไขการทำงานจากบริษัทหรือไม่ (ใช่ • ไม่ • ไม่ทราบ)
- 2 ค่าจ้างที่ระบุในหนังสือแจ้งเงื่อนไขการทำงานเป็นเงินจำนวนเท่าไร (ต่อเดือน • ต่อวัน • ต่อชั่วโมง เชน)
- 3 ได้รับค่าจ้างตามที่หนังสือแจ้งเงื่อนไขการทำงานระบุไว้หรือไม่ (ใช่ • ไม่)

เวลาทำงาน _____

- 1 ทราบเวลาทำงานที่บริษัทกำหนดไว้หรือไม่ (ใช่ • ไม่)
- 2 ทราบชั่วโมงทำงานโดยวิธีอะไร
(บัตรตอกลงเวลา • บันทึกการเข้างาน • จดด้วยตัวเอง • อื่น ๆ [] • ไม่ใช่)
- 3 ทำงานล่วงเวลาในเดือนที่แล้วหรือไม่ (ประมาณ ชั่วโมง)
- 4 นำงานกลับมาทำที่ที่พักหรือไม่ (ใช่ • ไม่)
- 5 มีเวลาพักหรือไม่ (ใช่ • ไม่)

การจ่ายค่าจ้าง _____

- 1 มีค่าใช้จ่ายที่ถูกหักออกจากค่าจ้างหรือไม่ (ใช่ • ไม่)
→ กรณีที่ตอบ [ใช่] ค่าใช้จ่ายที่ถูกหักออกเป็นเงินจำนวนเท่าไร
(ค่าน้ำค่าไฟ เชน, ค่าที่พัก เชน, ค่าอาหาร เชน, อื่น ๆ [] เชน)
- 2 ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาหรือไม่ (ใช่ [เดือนที่แล้ว] เชน) • ไม่)
- 3 ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาต่อชั่วโมงเท่าไร (1 ชั่วโมง เชน)
- 4 ใครคือผู้เก็บรักษาสมุดบัญชีธนาคารและตราประทับ (บริษัท • ตนเอง • อื่น ๆ [])

อื่น ๆ _____

- 1 ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ 1 ครั้งต่อปีหรือไม่ (ใช่ • ไม่)
- 2 เคยได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงานหรือไม่ (ใช่ • ไม่)
→ กรณีที่ตอบ [ใช่] ใครคือผู้ชำระค่ารักษาพยาบาล (บริษัท • ตนเอง • ประกันอุบัติเหตุ)
- 3 เคยถูกทำร้าย - ถูกใช้ความรุนแรงตอนรับคำสั่งในการทำงานหรือไม่ (ใช่ • ไม่)

บริการให้คำปรึกษาสำหรับแรงงานต่างชาติ

กระทรวงสาธารณสุขและแรงงานได้จัดตั้งให้มี “บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับแรงงานต่างชาติ” นอกเหนือจากภาษาจีนและภาษาอังกฤษแล้ว ยังรองรับทั้งหมด 13 ภาษา ตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

“บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับแรงงานต่างชาติ” ให้บริการในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ เช่น ให้ความกระจ่างในขอกฎหมาย แนะนำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

ในการรับคำปรึกษาจาก “บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับแรงงานต่างชาติ” จะมีค่าใช้จ่ายในการให้บริการสำหรับโทรศัพท์บ้านในราคา 8.5 เยน (รวมภาษี) ต่อ 180 วินาที และสำหรับโทรศัพท์มือถือในราคา 10 เยน (รวมภาษี) ต่อ 180 วินาที

ภาษา	วันทำการ	เวลาทำการ	หมายเลขโทรศัพท์
ภาษาอังกฤษ	จันทร์-ศุกร์	10:00นาฬิกา – 15:00นาฬิกา (ยกเว้นช่วงเวลา 12:00-13:00)	0570-001-701
ภาษาจีน			0570-001-702
ภาษาโปรตุเกส			0570-001-703
ภาษาสเปน			0570-001-704
ภาษาดากาลีอก	จันทร์-ศุกร์		0570-001-705
ภาษาเวียดนาม	จันทร์-ศุกร์		0570-001-706
ภาษาพม่า	จันทร์		0570-001-707
ภาษาเนปาล	อังคาร, พุธ, พฤหัสบดี		0570-001-708
ภาษาเกาหลี	พฤหัสบดี, ศุกร์		0570-001-709
ภาษาไทย	พุธ		0570-001-712
ภาษาอินโดนีเซีย			0570-001-715
ภาษากัมพูชา (ภาษาเขมร)			0570-001-716
ภาษามองโกล			ศุกร์

สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน

“สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน” คือโครงการที่กระทรวงสาธารณสุขและแรงงานมอบหมายให้ดำเนินงานโดยเป็นหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถใช้ติดต่อได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายไม่ว่าจะติดต่อจากที่ใดในประเทศญี่ปุ่น

การรับคำปรึกษาผ่าน “สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน” นั้น นอกเหนือจากภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และภาษาอังกฤษแล้ว ยังรองรับอีก 14 ภาษาตามที่ระบุไว้ด้านล่าง โดยให้บริการในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ เช่น ให้ความกระจ่างในขอกฎหมาย แนะนำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ในเวลาหลังจากกรมแรงงานจังหวัดหรือสำนักควบคุมมาตรฐานแรงงานปิดทำการ หรือในวันหยุด

ภาษา	วันทำการ	เวลาทำการ	หมายเลขโทรศัพท์
ภาษาญี่ปุ่น	จันทร์-อาทิตย์ (ทุกวัน)	○ วันธรรมดา(จันทร์-ศุกร์) 17:00 นาฬิกา – 22:00 นาฬิกา ○ เสาร์อาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ 9:00 นาฬิกา – 21:00 นาฬิกา	0120-811-610
ภาษาอังกฤษ			0120-531-401
ภาษาจีน			0120-531-402
ภาษาโปรตุเกส			0120-531-403
ภาษาสเปน	อังคาร, พฤหัสบดี-เสาร์		0120-531-404
ภาษาดากาลีอก	อังคาร, พุธ, เสาร์		0120-531-405
ภาษาเวียดนาม	พุธ, ศุกร์, เสาร์		0120-531-406
ภาษาพม่า	พุธ, อาทิตย์		0120-531-407
ภาษาเนปาล			0120-531-408
ภาษาเกาหลี	พฤหัสบดี, อาทิตย์		0120-613-801
ภาษาไทย			0120-613-802
ภาษาอินโดนีเซีย			0120-613-803
ภาษากัมพูชา (ภาษาเขมร)	จันทร์, เสาร์		0120-613-804
ภาษามองโกล		0120-613-805	

※ มีกรณีที่ "สายรับปรึกษาเพื่อแรงงานชาวต่างชาติ" และ "สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน" อาจมีการเปลี่ยนแปลงวันทำการและรายละเอียดอื่น ๆ จึงขอให้ผู้ใช้บริการตรวจสอบข้อมูลล่าสุดผ่านทางโฮมเพจ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

