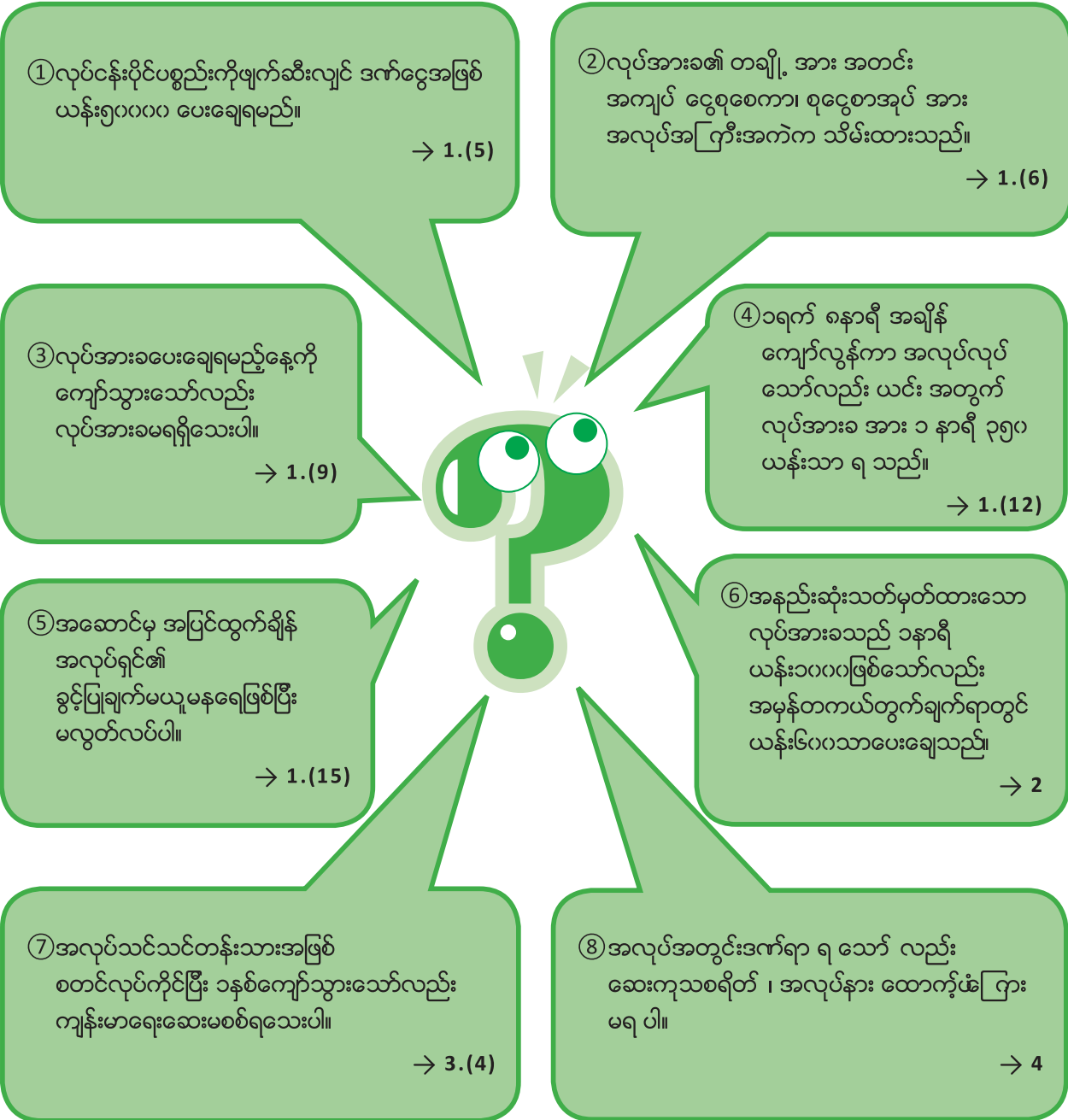


နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သင်သင်တန်းသားအားလုံးသို့ ~ဂျပန်နိုင်ငံအလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍~

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သင်သင်တန်းသားအားလုံး အတွက် အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေကိုကျင့်သုံးနေပြီး အလုပ်သမားအနေဖြင့် ဂျပန်လူမျိုးနှင့်အတူတူအလုပ်သမားခံစားခွင့်များကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

အောက်ပါအခြေအနေများသည် ဂျပန်အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေချိုးဖောက်နိုင်ချေရှိသည်။



ဂျပန်အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေတွင် အောက်ပါအချက်များပါရှိသည်။(ထုတ်နုတ်ချက်)

1. အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေ

(1) အတင်းအကျပ်အလုပ် စေခိုင်းမှု တားမြစ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၅)

အကြမ်းဖက်ခြိမ်းခြောက်မှုတို့ကြောင့်ဆန္ဒမပါပဲ အတင်းအကျပ် အလုပ်စေခိုင်းမှုကို တားမြစ်ထားသည်။

(2) တရားမဝင် ငွေကြေးရယူခြင်း (ပုဒ်မ ၆)

ကွီးကွယ်အဖွဲ့အစည်းက ယင်းတို့စီမံခန့်ခွဲသော ဘဏ္ဍာရင်းထဲသို့ အလုပ်ပေးသူအား အလုပ်ပေးသူ၏လစာတစ်စုတစ်စုကို ငှက်ပျောစေပြီး အလုပ်သုံးစားလုပ်ပေးခြင်းသည်။

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

ကြီးကြပ်အဖွဲ့အစည်းက ယင်းတို့စီမံခန့်ခွဲသောဘဏ်အကောင့် ထဲသို့ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သင်သင်တန်းသားထံသို့ ပေးချေမည့် လုပ်အားခကို လွှဲစေကာ အလုပ်သုံးစားလုပ်ခဲ့သည်။

(3) အလုပ်သမားစံနှုန်းဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့်စာချုပ်ပျက်ပြယ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၁၃)

အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသော အခြေခံစံနှုန်းမပြည့်မီသော အလုပ်သတ်မှတ် ချက်များသည် ပျက်ပြယ်မည်ဖြစ်ပြီး ပျက်ပြယ်သောအပိုင်းများသည် အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသော အခြေခံစံနှုန်းနှင့်အညီသတ်မှတ်သွားမည်။

(4) အလုပ်သတ်မှတ်ချက်ဖော်ပြချက် (ပုဒ်မ ၁၅)

အလုပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရာတွင် အလုပ်သမားအား အောက်ဖော်ပြပါအချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သတ်မှတ်ချက် အကြောင်းကြားစာကိုပေးပို့သည့်အခါ အလုပ်သတ်မှတ်ချက်ကိုဖော်ပြရမည်။

- ① အလုပ်စာချုပ် ကာလ
- ② ကာလသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်စာချုပ် (ကာလကန့်သတ်ထားသောစာချုပ်) ကို သကျတမ်းတိုးပါက အခြေခံစံနှုန်း
- ③ လုပ်ငန်းခွင်နေရာနှင့် လုပ်ကိုင်ရမည့်အလုပ်တာဝန်
- ④ အလုပ် လုပ်ချိန် (အလုပ်၊ အလုပ်ပြီး၊ နားချိန်၊ နားရက်စသည်)
- ⑤ လုပ်အားခ(လုပ်အားခပမာဏ၊ ပေးချေပုံနည်းလမ်း၊ လုပ်အားခတွက် သည့်နေ့နှင့်ပေးချေသည့်နေ့)
- ⑥ အလုပ်ထွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့်အချက်များ(ပင်စင်ရိုက်ရုံ၊ အလုပ်ဖြုတ်အကြောင်းရင်းစသည်)

※ တဖန် လကျတရန်နည်းပညာသင်တန်းမှအားပေးလုပ်သည့်ကုမ္ပဏီတွင် သက်ဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းများသည် ဂျပန်ဘာသာအပြင် အလုပ်သင်သင်တန်းသား၏မိခင်ဘာသာစကားဖြင့်လည်း ရေးသားရခြင်းစသည့်အကြောင်းအရာများကို အလုပ်သင်သင်တန်းသားများ အပြည့်အဝနားလည်ရန်လုပ်ဆောင်ဖို့လိုအပ်သည်။

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

လကျတရန်နည်းပညာ သင်တန်းမှအားပေးလုပ်သည့်ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားစာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုခြင်း တွင် အလုပ်သတ်မှတ်ချက်ကို စာရွက်စာတမ်းဖြင့် မပေးထားပါ။

(5) လျော်ကြေးငွေ အစီအစဉ်ကိုတားမြစ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၁၆)

အလုပ်စာချုပ်၏ စာချုပ်ဖောက်ဖျက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လျော်ကြေးငွေကိုသတ်မှတ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုလျော်ကြေးငွေ ပမာဏကို စီမံထားသောစာချုပ်ကိုတားမြစ်ထားသည်။

(ကြိုတင်၍ ပျက်စီး ဆုံးရှုံးမှုလျော်ကြေးငွေပမာဏ သတ်မှတ်ထားခြင်းကို တားမြစ်ထားသော်လည်း တကယ်တမ်းအလုပ်သမား၏တာဝန်ကွာ ငွေလွှာလာသော ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ လျော်ကြေးငွေတောင်းခြင်းကို မတားမြစ်ထားပါ။)

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

ကုမ္ပဏီပစ္စည်းများကို ပျက်စီးပါက ဒဏ်ငွေအဖြစ် ယန်း၅၀၀၀ပေးချေမည့်စာချုပ်ကို ကြိုတင်ချုပ်ဆိုစေခဲ့သည်။

(6) အတင်းအကျပ်ငွေစုစေခြင်းကိုတားမြစ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၁၈)

အလုပ်သမားစာချုပ်နှင့်တွဲလျက် စုစုပေါင်းစာချုပ်ကိုချုပ်ဆိုစေခြင်း သို့မဟုတ် စုစုပေါင်း စီမံခန့်ခွဲသော စာချုပ်ကိုတားမြစ်ထားသည်။

※ အလုပ်သမား၏ဆန္ဒသဘောတူညီချက်ကိုရယူကာ သကျတရန်နည်းပညာမှအားပေးလုပ်သည့်ကုမ္ပဏီအား စုစုပေါင်း စီမံခန့်ခွဲသည့် ကိစ္စအထိ တားမြစ်ထားသော်လည်း လကျတရန်နည်းပညာ သင်တန်းမှအားပေးလုပ်သည့်ကုမ္ပဏီ အပေါ် သင်တန်းသားထံမှတောင်းဆိုချက်ရှိလာစေကာမူ စုစုပေါင်းစာချုပ် စသည်တို့ မသိမ်းထားရန် လိုအပ်သည်။

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

အလုပ်အကြီးအကဲက အလုပ်သမားနာမည်ဖြင့် ဘဏ်အကောင့်တွင် လုပ်အားခတစ်စိတ်တပိုင်းကို အပ်ထားပြီး ထိုဘဏ်စာအုပ်ကို အလုပ်အကြီးအကဲက ထိန်းသိမ်းထားခဲ့သည်။

(7) အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း ကန့်သတ်မှု (ပုဒ်မ ၁၉)

အလုပ်လုပ်ကိုင်ရင်းဒဏ်ရာရခြင်း သို့မဟုတ် ရောဂါရကာ ဆေးကုသရန် အတွက် အလုပ်နားသည့် ကာလနှင့်နောက်ရက်ပေါင်း၃၀။ ထို့အပြင် မီးဖွားခင်းနှင့်မီးဖွားပြီးနောက် အလုပ်နားသည့်ကာလနှင့်နောက်ရက်ပေါင်း၃၀ကြာ ကာလ တွင် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

အလုပ်လုပ်ကိုင်ရင်းဒဏ်ရာရခြင်းကြောင့် အလုပ်နားပြီးနောက် အလုပ်လုပ်နိုင်သော အခြေအနေရောက်လာကာ အလုပ်တက်သည့်အခါ ချက်ချင်းအလုပ်ထုတ်ခံရခဲ့သည်။

※ တဖန် ၁နှစ်စာချုပ်စသည့် ကာလသတ်မှတ်ချက်ရှိသည့်အလုပ်စာချုပ်သည် မလှဲမရှုငြာသာသောကြောင့် ရင်းမရှိသရွေ့ စာချုပ်သက်တမ်းတဝက်တွင် အလုပ်ဖြုတ်လိုမရပါ။ (အလုပ်စာချုပ် ဥပဒေပုဒ်မ ၁၇ အပိုဒ် ၁)

(8) အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကို ကြိုတင်သတိပေးခြင်း (ပုဒ်မ ၂၀၊ ပုဒ်မ ၂၁)

အလုပ်သမားကိုအလုပ်ဖြုတ်သည့်အခါ အခြေခံအားဖြင့် ရက်၃၀အထက်မတိုင်မီ ကြိုတင်သတိပေးရမည်။ ကြိုတင်သတိပေးခြင်း မရှိလျှင် ပျမ်းမျှလုပ်အားခ၏ ရက် ၃၀စာ အထက် အလုပ်ဖြုတ်ကြိုတင်အသိပေးထောက်ပံ့စရိတ် (ကြိုတင်အသိပေးကာလက ရက် ၃၀ မပြည့်လျှင် ထိုမပြည့်သောကာလ၏ပျမ်းမျှလုပ်အားခ) ပေးချေမှုကို လက်ခံယူနိုင်သည်။

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိပဲ ချက်ချင်းအလုပ်ဖြုတ်ခံရသော်လည်း အလုပ်ဖြုတ် ကြိုတင်အသိပေးထောက်ပံ့စရိတ်ကို မပေးချေခဲ့ပါ။

(9) လုပ်အားခပေးချေခြင်း (ပုဒ်မ ၂၄)

လုပ်အားခသည် ① ငွေကြေးဖြင့် ② အလုပ်သမားသို့တိုက်ရိုက် ③ ငွေပမာဏကို ④ လစဉ်ခကြိမ်နှင့်အထက် ⑤ ပုံမှန်ပေးချေနေ့ကိုသတ်မှတ်ထားကာ ပေးချေရမည်။

(ဥပဒေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသောအချက်များ (အခွန်၊ လူမှုအာမခံကွေးစသည်) နှင့်အလုပ်သမားစီမံရေး သဘော တူညီ ချက်တွင် သတ်မှတ်ထားသောအချက်များ (အဆောင်ခ၊ စားစရိတ်စသည့် တကယ်ကုန်ကျငွေ) သည်လုပ်အားခမှနှုတ်နိုင်သည်။ (သို့သော် တိတိကျကျ ပိုက်ဆံအသုံးပြုပုံကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမဖော်ပြထားသည့်အချက်များကို နှုတ်လိုမရပါ။)

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

လုပ်အားခပေးချေနေ့ကို ကျော် သော် လည်း လုပ်အားခပေးချေခဲ့ပါ။

※ အလုပ်သင်သင်တန်းသားသို့လုပ်အားခကို ဘဏ်အကောင့်ဖြင့်လွှဲခြင်းသည် အခြေခံစည်းမျဉ်းဖြစ်သည်။ (အလုပ်သင်သင်တန်းသားအသုံးချအကောင်အထည်ဖော်စည်းမျဉ်းဥပဒေပုဒ်မ ၁၄)

(10) အလုပ်နားထောက်ပံ့စရိတ် (ပုဒ်မ ၂၆)

အလုပ်ရှင်အလှူပျံ့ငှ၏ သဘာဝနှင့်အညီ အခွင့်အနေကွေ့စာမျှ အလုပ်သမားကို အလုပ်နားစေသောအခါ အလုပ်နားထောက်ပံ့စရိတ် (ပျမ်းမျှလစာ၏ ၆၀ရာခိုင်နှုန်းအထက်) ပေးချေရန်လိုအပ်သည်။

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

အလုပ်မရှိ ဟူသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရက်ပေါင်းများစွာအလုပ်နားခံရသော်လည်း ထိုကာလအတွက် အလုပ်နားထောက်ပံ့စရိတ်ကို လုပ်အားခပေးချေသည့် နေ့ တွင် မပေးချေခဲ့ပါ။

(11) အလုပ်ချိန် (ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မ ၃၄၊ ပုဒ်မ ၃၅)

(လယ်ယာလုပ်ငန်း၊ မွေးမြူရေး၊ ရေထွက် ပစ္စည်း လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဤစည်းမျဉ်းဥပဒေကို အသုံးမပြုနိုင်ပါ။ တစ်ကျွမ်းကျင်မှုစာချုပ်ပေးရန်အတွက် နယ်ပယ်တွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သင် သင်တန်းသားများနှင့်ပတ်သက်၍လယ်ယာသစ်တောနှင့် ရေထွက် ပစ္စည်းဝန်ကြီးဌာန၏ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ ဤစည်းမျဉ်းကိုအခြေခံကာ လိုကျနာကမြှင့်သုံးလျှော့ရရှိစွမ်းအလုပ်သင်သင်တန်းသားအစီအစဉ်သည် ဤစည်းမျဉ်းဥပဒေကိုအခြေခံထားကာ လိုကျနာကမြှင့်သုံးရန်လိုအပ်သည်။)

အခွဲခံ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အဖွဲ့ချုပ် တစ်ဖက်လျှင် နာရီ ၄၀၊ တစ်ရက်လျှင် နာရီ ၈ ကျော်ကျော်ကာအလုပ်လုပ်နိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။ အလုပ်လုပ်ချိန်က နောက်ကျော် ကျော်လွန်သောအခါ ၄၅မိနစ်နှင့်အထက်၊ နောက်ကျော် ကျော်လွန် သောအခါ ၆၀ မိနစ် နှင့် အထက် နားချိန်ကိုပေးရမည်။ အနည်းဆုံးပတ်လျှင် ၁ရက် သို့မဟုတ် ၄ပတ်လျှင် ၄ရက်အထက်နားရက်ကို ပေးရမည်။ သို့သော် အလုပ်ရှင်က အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ပိတ်ရက်အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သဘောတူညီချက်အကြောင်းကြားစာကို အလုပ်သမားအခြေခံနှုန်းကြီးကြပ်ရေး တရားစီရင်ဌာနထံ ပေးပို့သည့်အခါ ထိုအတိုင်းအတာ အတွင်း အချိန်ပို သို့မဟုတ် ပိတ်ရက် အလုပ်လုပ်နိုင်သည်။

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ပိတ်ရက်အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သဘောတူညီချက်အကြောင်းကြားစာတွင်သတ်မှတ်ထားသော အချိန်နာရီကို ကျော်လွန် ကာ အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်စေခဲ့သည်။

(12) အချိန်ပို၊ ပိတ်ရက်နှင့် ညနက် ထပ်တိုးလုပ်အားခ (ပုဒ်မ ၃၇)

(လယ်ယာလုပ်ငန်း၊ မွေးမြူရေး၊ ရေထွက် ပစ္စည်း လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အချိန်ပို၊ ပိတ်ရက် အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့်ထပ်တိုးလုပ်အားခ၏သတ်မှတ်ချက်ကို အသုံးမပြုနိုင်ပါ။ သို့သော် အလုပ်ချုပ်စာချုပ်တွင် အချိန်ပို၊ နားရက် အလုပ်လုပ်သည့်အခါ ထပ်တိုး လုပ်အားခပေးချေမည်ဟုပါရှိလျှင် ပေးချေရန်လိုအပ်သည်။ တဖန် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း နယ်ပယ် တွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သင် သင်တန်းသားများနှင့်ပတ်သက်၍ လယ်ယာသစ်တောနှင့်ရေထွက်ပစ္စည်းဝန်ကြီးဌာန၏ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ ဤစည်းမျဉ်းဥပဒေကိုအခြေခံကာ လိုကျနာကမြှင့်သုံးလျှော့ရရှိစွမ်းအလုပ်သင်သင်တန်းသားအစီအစဉ်သည် ဤစည်းမျဉ်းဥပဒေကိုအခြေခံထားကာ လိုကျနာကမြှင့်သုံးရန်လိုအပ်သည်။)

- အချိန်ပို ညနက် (ည ၁၀နာရီမှ မနက် ၅ နာရီ)၊ ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်စေလျှင် အောက်ပါထပ်တိုးနှုန်းများအတိုင်းထပ်တိုးလုပ်အားခကို ပေးချေရမည်။
- အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ခြင်းထပ်တိုးလုပ်အားခ: 25% နှင့်အထက်နှုန်း
(လလျှင် နာရီပိုက် ကျော်လွန်သော အချိန်အလုပ်လုပ်ခြင်းနှုန်းပတ်သက်၍ 50% ဖြစ်သည်။ သို့သော် အသားအစားအလုပ်လုပ်ငန်းများတွင် ထိုပမာဏပေးချေမှုကို ၂၀၂၃ ခုနှစ် ဖတ်လ ၃၀ရက်နေ့ထိ ပေးချေရန်လိုအပ်ပါသည်။)
 - ညနက်အလုပ်လုပ်ခြင်းထပ်တိုးလုပ်အားခ: 25% နှင့်အထက်နှုန်း
 - ပိတ်ရက် အလုပ်လုပ်ခြင်းထပ်တိုး လုပ်အားခ: 35% နှင့်အထက်နှုန်း

※ အလုပ်သင်သင်တန်းသားကို ယ်တိုင်၏ သဘောတူညီချက်ရှိ စေကာမူ ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသောထပ်တိုးနှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထားသော ပမာဏထက်လျော့နည်းခြင်းသည် အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေ ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

၁ရက်လျှင် နာရီ ၈ ကျော်ကျော် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော်လည်း နာရီ ၈ ကျော်ကျော် ပြီး အလုပ်လုပ်ခိုင်းသော်လည်း ထိုအချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ခြင်း အတွက် 2 5 % နှင့်အထက် နှုန်းဖြင့်ထပ်တိုးလုပ်အားခကို မပေးချေခဲ့ပါ။

(13) နှစ်စဉ် လစာပေး ခွင့်ရက် (ပုဒ်မ ၃၉)

လေ့ကျက်တိုက်အလုပ်လုပ်ပြီးအလုပ်လုပ်သည့်ရက်အားလုံး၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းအထက် အလုပ်ဆင်းခဲ့သည့်အလုပ်သမားသည် နှစ်စဉ်လုပ်သကုန်ရက်ရရှိနိုင်သည်။

| ဆက်တိုက်အလုပ်လုပ်သည့်နှစ် | လေ | ၁နှစ် လေ | ၂နှစ် လေ |
|---------------------------|----|----------|----------|
| ရမည့်ရက်ပေါင်း | ၁၀ | ၁၁ | ၁၂ |

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

နှစ်စဉ်လုပ်သကုန်ရက်ကိုသုံးပြီး အနားယူမည်ဟုအလုပ်ရှင်ထံ လျှောက်ထားပြီးအနားယူ ခဲ့သော်လည်း လုပ်အားခပေးချေသည့် နေ့ တွင် ထိုနေ့များအတွက်လုပ်အားခကို မပေးချေခဲ့ပါ။

(14) ပြစ်ဒဏ်စည်းမျဉ်း ကန့်သတ်ချက် (ပုဒ်မ ၉၁)

အလုပ်သမားကိုလစာလျှော့ခြင်းပြစ်ဒဏ်သည် ၁ကြိမ်ပမာဏသည် ပျမ်းမျှလုပ်အားခ၏ ၁ရက်စာပမာဏ၏တဝက်ကိုကျော်ပြီး၊ စုစုပေါင်းပမာဏက လုပ်အားခပေးချေကာလတစ်ခု၏လုပ်အားခစုစုပေါင်း၏ ၁၀ပုံ ၁၀ ကို ကျော်လွန်ရပါမည်။

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

၁နာရီအလုပ်ကို နောက်ကျလျှင် ဒဏ်ငွေအဖြစ် ၁ရက်စာလုပ်အားခ နှုတ်ခံခဲ့ရသည်။

(15) အဆောင် (ပုဒ်မ ၉၆စသည်)

အဆောင်တွင် အလုပ်သမားနေထိုင်သောအခါ ဥပမာ အပြင် ထွက် သည့် အခါ အလုပ်ရှင်၏ခွင့်ပြုချက်လိုအပ်ခြင်းစသည့် အလုပ်သမား၏နေထိုင်မှုဘဝ လွတ်လပ်မှု ကို ကန့်သတ်ခံရသောကိစ္စများကို တားမြစ်ထားသည်။ တဖန် အရေးပေါ်လှေကား၊ မီးသတ်ပစ္စည်းများစသည့်သတ်မှတ်ထားသော ပစ္စည်းပစ္စယတပ်ဆင်စီမံထားမှု လည်းလိုအပ်သည်။

※ အထကျဇာပပါ အဆောင် ဆိုသည်မှာ ပြင်ဆင်ထားသောအဆောင်တွင်နေထိုင်စေပြီး အတူတူနထေထိုငှခွဲငှး(အိမ်သာ၊မီးဖိုချောင်၊ရေချိုးခန်းစသည်တို့ အတူတူသုံးစွဲရပြီး အတူတူစားသောက်ခြင်းစသည်) ကိုဆောင်ရွက်ခြင်းအားဆိုလိုသည့် တစ်ဦးချင်း စီကိုယ်ပိုင်အခန်းပေးထားပြီး အခန်းအသီးသီးတွင် အိမ်သာ၊ မီးဖိုချောင်၊ ရေချိုးခန်းစသည်တို့ စုံလင်နေသောအခြေအနေသည် အတူတူနထေထိုငှခွဲငှးဟု မယူဆပဲ အဆောင်ဟုမသတ်မှတ်ပါ။

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

အဆောင်နေသောအလုပ်သင်သင်တန်းသားကအပြင်ထွက်ခြင်းနှင့်အပြင်ထွက်အိပ်သည့်အခါ အလုပ်ရှင်၏ခွင့်ပြုချက်ကိုမယူလိုမရ ဖြစ်ခဲ့သည်။

2. အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခဥပဒေ

လုပ်အားခပမာဏသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခပမာဏနှင့်အထက်ဖြစ်ရမည်။ (ပုဒ်မ ၄)

အကယ်၍ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခပမာဏထက်နည်းပါးသော လုပ်အားခကို သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုသောလျှောက် ထိုလုပ်အားခပမာဏသည် ပျက်ပြယ်ကာ၊ ပေးချေရမည့်ပမာဏသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခပမာဏဖြစ်ရမည်။

※ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခပမာဏသည် အောက်ပါအတိုင်း ၂မျိုးရှိပြီး တချိန်တည်းအသုံးပြုသည့်အခါ ပိုမြင့်သောပမာဏကို အသုံးပြုရမည်။ (ပုဒ်မ ၆)

- ① ဒေသအလိုက် အနည်းဆုံးလုပ်အားခ(ခရိုင်ဒေသ အသီးသီး တွင် သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးလုပ်အားခ)
- ② သတ်မှတ်ထားသော(ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းသီးသန့်) အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ(သတျမှတျ ထုတျလုပျရေးလုပျငန်း တစ်ခုစီ၏ အလုပ်သမားမပြီး အပျေ သတျမှတျထားသော အခွခေ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ)

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

ဒေသအလိုက်အနည်းဆုံးလုပ်အားခသည် ၁နာရီ ယန်း၁၀၀၀ ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သင် သင်တန်းသားနှင့် ၁နာရီ ယန်း၆၀၀သတ်မှတ်သည့် အလုပ်သမားစာချုပ်ကိုချုပ်ဆိုကာ ထိုပမာဏပဲ ပေးချေခဲ့သည်။

3. အလုပ်သမားဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဥပဒေ

(1) အန္တရာယ်ကာကွယ်တားဆီးရေး (ပုဒ်မ ၂၀စသည်)

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ အန္တရာယ် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်စသည်ကို ကာကွယ်တားဆီးရန်အတွက် အလုပ်သမားဘေးကင်းရေးဥပဒေဖြင့်သတ်မှတ်ထားသော အစီအမံများကိုလုပ်ဆောင်ရမည်။

ဥပဒေ ရှိဖောက် ဥပမာ

၂မီတာအထကျ မြင့်သောနေရာတု အလုပ်လုပ်သည့်အခါ လကျကိုငှစရာ မတပျထားပဲ ခန်စာကိုယျကိုထိန်းပေးသော ကိုးမပြီးလည်း မသုံးခဲ့ဘူး။ သံသတ်တုမပြီး ပုံသုငှးသည့် ဖိစကျတွင် ဘေးကင်းအစီအမံများလည်းမပြုလုပ်ထားပါ။ အခန်း အတွင်း လျှပ်စီးဂဟေဆော်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်သည့်အခါ အိတ်ဇေပိုက်များကို မတပ်ဆင်ထားပဲ အမှန်ကာနာခေါင်းစီးများလည်း အသုံးမပြုခဲ့ပါ။

(2) ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးပညာပေး (ပုဒ်မ ၅၉)

လုပ်ငန်းရှင်သည် အလုပ်သမားကိုအလုပ်ခန့်ပြီး သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏အလုပ်အကြောင်းအရာကို ပြောင်းလဲ သည့် အခါ လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့်အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် လိုအပ်သော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးပညာပေးကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရမည်။ တဖန် အန္တရာယ်ရှိသည့်လုပ်ငန်းများတွင် ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားကို လုပ်ကိုင်စေသည့်အခါ သီးသန့်ပညာပေးမှုကို လုပ်ဆောင်ရမည်။

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

သီးသန့်ပညာပေးမှုကို မရရှိသော်လည်း ကရိန်းမောင်းခြင်း (မတင် ဝန်ချိန် ၅တန်မပြည့်သော ပစ္စည်း)၊ ရွှေ့ပြောင်းကရိန်းမောင်းခြင်း (မတင် ဝန် ချိန် ၁တန်မပြည့်သောပစ္စည်း)၊ ဆွဲပင့် လုပ်ငန်းများ (မတင် ဝန်ချိန် ၁တန်မပြည့်သော ကရိန်း၊ ရွှေ့ပြောင်းကရိန်းနှင့်သက်ဆိုင်သောပစ္စည်းများ)ပါဝါဖိနှိပ်သတ္တုပုံစံသည်တို့ တပ်ဆင်ခြင်းနှင့်ဖြုတ်ခြင်း၊ လျှပ်စီးဂဟေဆော်ခြင်းစသည့်လုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။

(3) အလုပ်ကန့်သတ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၆၁)

အလုပ် ရှင် သည် သတ်မှတ်ထားသောအန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ် တွင် လိုင်စင်စသည့် လကျမှုတို့ရှိသည့် အလုပ်သမားအပြင် တခြားသူကိုအလုပ်လုပ်ခိုင်း၍မရပါ။

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

လိုအပ်သည့်အရည်အချင်းမရှိသော်လည်း ကရိန်းကားမောင်းခြင်း (မတင် ဝန်ချိန် ၅တန်အထက်ပစ္စည်း၊ ရွှေ့ပြောင်းကရိန်းမောင်းခြင်း (မတင် ဝန်ချိန် ၁တန်အထက်ပစ္စည်း)၊ ဆွဲပင့်လုပ်ငန်းများ (မတင် ဝန်ချိန် ၁တန်အထက်ကရိန်း၊ ရွှေ့ပြောင်းကရိန်းနှင့်ပတ်သက်သောပစ္စည်း)၊ ဝန်တင်ထရပ်ကားမောင်းခြင်း(အများဆုံး၁တန်အထက်)၊ ဂတ်စစ်ဂဟေဆော်ခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးပစ္စည်း(စက်အလေးချိန် ၃တန်အထက်ရှိသောပစ္စည်း)များ မောင်းနှင်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

(4) ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၆၆)

အလုပ်ရှင်သည်အလုပ်သမားကို အလုပ်ခန့်အပ်သည့်အချိန်နှင့် ပုံမှန်ကာလ(၁နှစ် သို့ မ ဟုတ် ၆လအတွင်း) တိုင်း ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ခြင်းကို လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရမည်။

ဥပဒေ ချိုးဖောက် ဥပမာ

အလုပ်သင်သင်တန်းသားအဖြစ် စတင်လုပ်ကိုင်ပြီး၁နှစ် ကျော်လွန် ခဲ့သော်လည်း ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ခြင်းကို မရရှိခဲ့ပါ။

4. အလုပ်သမားထိခိုက်ဒဏ်ရာရထောက်ပံ့အာမခံဥပဒေ

အလုပ်လုပ်ရင်းအကြောင်းတရားကြောင့် သို့ မ ဟုတ် အလုပ် အသွား အပြန် ကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်သည့်အခါနှစ်နာသော အလုပ်သမားများ၊ ကျန်ရစ်သူ မိသားစုဝင်များ၏ တောင်းဆိုချက်အပေါ်အခြေခံကာ အဓိကအားဖြင့် အောက်ပါထောက်ပံ့စရိတ် ရရှိမည်။

- ① ဆေးကုသမှုလိုအပ်သောအခါ စရိတ် မကုသသော ဆေးကုသမှု သို့မဟုတ် ဆေးကုသစရိတ် : ဆေးကုသမှု(ထောက်ပံ့စရိတ်) ထောက်ပံ့ခြင်း
- ② ဆေးကုသရန်အတွက် အလုပ် မလုပ် နိုင် သောကြောင့် လုပ်အားခမရရန် နိုင်သောအခါ ထို ငှေရက်မြောက် နေ့မှ ထောက်ပံ့ခြင်းအခြေခံနေ့တွက် လုပ်အားခ၏ ၈၀% : အလုပ်နား(ထောက်ပံ့စရိတ်) ထောက်ပံ့ခြင်း
- ③ ဒဏ်ရာ၊ရောဂါများပျောက်ကင်းပြီးသည့်နောက်လည်း ထိုထိခိုက်မှုက အတိုင်းတာတမျှရစေ ဆကျလကျ ခံစား ကြုံရုံရှိနေပါက ထိခိုက်မှုမဟုတ်ပေါ်လိုက်၍ ပင်စင်ငွေ သို့မဟုတ် တလုံးတည်းပေးငွေ ထိခိုက်မှုအား(ထောက်ပံ့စရိတ်)ထောက်ပံ့ခြင်း
- ④ ကွယ်လွန်သည့် အခါ ကျန် ရစ်သူ မိသားစုအရေအတွက် ပေါ်လိုက်၍ ပင်စင်ငွေ သို့မဟုတ် တလုံးတည်းပေးငွေ : ကျန်ရစ်သူမိသားစုအား (ထောက်ပံ့စရိတ်) ထောက်ပံ့ခြင်း

※ အခြားအနေဖြင့် ဆေးကုသမှုစတင်ပြီးနောက် သတ်မှတ်ထားသောကာလ ကျော်လွန် သွားလည်း မသက်သာ (ရောဂါလက္ခဏာပုံသေ) မဖြစ်ပဲ ထိခိုက်မှုမဟုတ် များသည့်အခါ ထောက်ပံ့ခံရမည့် ဒဏ်ရာ၊ ရောဂါမပြီးအတိုင်း (ထောက်ပံ့ခံရမည့်) ပဌာနငွေငွေ၊ ကိုးမားသော ထိခိုက်မှုကွေ့ငွေ၊ မိသားစုငွေ၊ စောင့်ရှောက်ကျရင်း ဝန်ဆောင်မှုအတိုင်းမှ ကုသမှုရှာဖွေရကျခံရသည့် ဝန်ဆောင်မှုကို ခံယူရသည့် အနထေး ဖွဲ့စည်းပုံ ယင်းစောင့်ရှောက်ကျရင်း ဝန်ဆောင်မှုအတိုင်းမှ (ထောက်ပံ့ခံရမည့်) ပေးငွေအား သတ်မှတ်ထားသော အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီပါက လကျခံရယူနိုင်ပါသည်။ အာမခံ ထောက်ပံ့ခံရမည့် ငွေမပြီးလျှင် ရှိပါသည်။ တဖန် အထူးခါတုပေးခါတုပေးတို့ကြောင့်ဖြစ်သော ရောဂါတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ရောဂါပျက်စီးမှုကြောင့်လွန်ပြီးနောက် ရောဂါဖြစ်သောအခြေအနေလည်းရှိတာကွေ့ငွေ တိုင်းပြည်ပြန်ပြီးသည့်နောက်တွင်လည်း ထောက်ပံ့ကြေးတောင်းခံနိုင်ပါသည်။

သဌ့အလုပုရဲသတုမှတုခတြုမတြဲကို စစ်ဆေးကြည့်ရအောင်

အမည် _____ ※အမညုရုး မဟုတုပဲ အမညုပုကုလညုး သုံးနိဂုသညု
 နေထိုင်သည့်ကာလ နှစ် လ ရက် ~ နှစ် လ ရက်
 အလုပ်လုပ်သည့်ကုမ္ပဏီ _____
 စေလွှတ်သည့်ကုမ္ပဏီ _____

စလေ့တုသညု အေးဂတြုကုမ်ပကီချက်အကြောင်းကြားစာ

- 1 အလုပ်လုပ်သည့်ကုမ္ပဏီမှ အလုပုရဲသတုမှတုခတြုမတြဲအကြောင်းကြားစာကို ရရှိခဲ့ပါသလား (ရ • မရ • မသိ)
- 2 အလုပုရဲသတုမှတုခတြုမတြဲချက်အကြောင်းကြားစာတွင် ဖော်ပြထားသည့် လုပ်အားခပမာဏသည် ဘယ်လောက်လဲ (လစာ • နှုစားလုပုခ • တရုနာရီလုပုခ ယန်း)
- 3 အလုပုရဲသတုမှတုခတြုမတြဲအကြောင်းကြားလွှာတွင် ရေးသားထားသော လုပ်အားခပမာဏအတိုင်း ပေးချေနေပါသလား (ပေး • မပေး)

အလုပ်လုပ်ချိန်

- 1 အလုပ်လုပ်သည့်ကုမ္ပဏီ၏ သတ်မှတ်ထားသောအလုပ်လုပ်ချိန်ကို သိပါသလား (သိ • မသိ)
- 2 အလုပ်လုပ်ချိန်ကို မည်သည်ဖြင့်သိရှိပါသလဲ
(အလုပုတကုခိန္နုဆငုးခိန္နုရီကုသဓာ တိုငုးမုကဒု • အလုပ်တက်ဆင်းယေး • မိမိမှတ်စု • အခြား[] • ဘာမှမရှိ)
- 3 ယခင်လက ဘယ်နှနာရီအချိန်ပိုဆင်းခဲ့ပါသလဲ (အကွမ်းဖြူး နာရီခန့်)
- 4 မိမိအိမ်သို့အလုပ်တွေ့သယ်ပြီးအလုပ်လုပ်နေပါသလား (လုပ် • မလုပ်)
- 5 အနားပေးသည့်အချိန်ရှိပါသလား (ရှိ • မရှိ)

လုပ်အားခပေးချေမှု

- 1 လုပ်အားခထဲမှ နှုတ်ခံရသောအရာများရှိပါသလား (ရှိ • မရှိ)
 ရှိ ဟုဖြေလျှင်၊ နှုတ်ခံရသောအရာများနှင့်ငွေပမာဏမှာ မည်မျှနည်း
 (မီးဖိုဂတုစုဖိုး ယနူး၊ အဆဓာငုခ ယနူး၊ စားစရိတု ယနူး၊ အခွား ယနူး)
- 2 အချိန်ပိုခကို ရပါသလား (ရ [ယခင်လ ယန်း] • မရ)
- 3 အချိန်ပိုခကို တစ်နာရီကို ဘယ်လောက်ရပါသလဲ (ခနာရီ ယန်း)
- 4 ဘက်စာအုပ်နှင့်တံဆိပ်တုံးတို့ကို တစ်ယောက်ယောက်က သိမ်းထားပါသလား (ကုမ္ပဏီ • မိမိ • အခြား[])

အခြား

- 1 ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ခြင်းကို ခနှစ်တွင်ကြိမ်ရရှိပါသလား (ရ • မရ)
- 2 အလုပ်လုပ်ရင်းဒဏ်ရာရဖူးပါသလား (ရ • မရ)
 ရ ဟုဖြေဆိုလျှင်၊ ဆေးကုသစရိတ်ကို မည်သူကပေးချေခဲ့ပါသလဲ (ကုမ္ပဏီ • မိမိ • အလုပ်တွင်းထိခိုက်အာမခံ)
- 3 အလုပ်ညွှန်ကြားချက်ကိုရရှိချိန်တွင်အရိုက်ခံရသည့်အကြမ်းဖက်မှုအင်အားသုံးခံရသည့် ကိစ္စရှိဖူးပါသလား (ရှိ • မရှိ)

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက်ဆုဒုံဒေသတိုက်ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဝန်ထမ်းများ ဖုံးနံ့ပါးတုမပြေးလမ်းညွှန်ချက်

ကျန်းမာရေးနှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် ဆုဒုံဒေသတိုက်ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဝန်ထမ်းများကို ဖုံးနံ့ပါးတုမပြေးလမ်းညွှန်ချက်ကို ဖွင့်လှစ်ထားရှိပြီး၊ အင်္ဂလိပ်ဘာသာ၊ တရုတ်ဘာသာတို့အပြင် အောက်ပါဘာသာစကား ၁၃မျိုးတို့နှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားတို့ထံမှ ဆွေးနွေးမှုများကို လက်ခံဖွဲ့ကွေးပေးလျက်ရှိသည်။

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် ဆုဒုံဒေသတိုက်ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဝန်ထမ်းများမှာ အလုပ်သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေရှင်းလင်းချက်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာဌာနများအား မိကျဆက်၍ လမ်းညွှန်ပေးခွင့်၊ စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက်ဆုဒုံဒေသတိုက်ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဝန်ထမ်းများမှာ ဆွေးနွေးမှုသည် ကြိုးဖုန်းနံပါတ်များထံမှ ၁၈၀ စက္ကန့်လျှင် ၈.၅ ယန်း(အခွန်ပါပြီး) ၊ လက်ကိုင်ဖုန်းများထံမှ ၁၈၀ စက္ကန့်လျှင်၁၀ယန်း(အခွန်ပါပြီး) အခကြေးငွေကုန်ကျပါသည်။

| ဘာသာစကား | ဖွင့်လှစ်သည့်နေ့ | ဖွင့်လှစ်သည့်အချိန် | ဖုန်းနံပါတ် |
|-------------------------------|----------------------------|---|--------------|
| အင်္ဂလိပ်ဘာသာ | တနင်္လာ မှ သောကြာ | မနက်၁၀နာရီ မှ နေ့လည်၁နာရီ (နေ့လည့်ကျနာရီ မှ နေ့လည့်ကျနာရီကွား မှလွဲ၍) | 0570-001-701 |
| တရုတ်ဘာသာ | | | 0570-001-702 |
| ပေါ်တူဂီဘာသာ | | | 0570-001-703 |
| စပိန်ဘာသာ | | | 0570-001-704 |
| ဖိလစ်ပိုင်ဘာသာ | တနင်္လာ မှ သောကြာ | | 0570-001-705 |
| ဗီယက်နမ်ဘာသာ | တနင်္လာ မှ သောကြာ | | 0570-001-706 |
| မြန်မာဘာသာ | တနင်္လာ | | 0570-001-707 |
| နီပေါဘာသာ | အင်္ဂါ၊ ဗုဒ္ဓဟူး၊ ကြာသပတေး | | 0570-001-708 |
| ကိုရီးယားဘာသာ | ကြာသပတေး၊ သောကြာ | | 0570-001-709 |
| ထိုင်းဘာသာ | ဗုဒ္ဓဟူး | | 0570-001-712 |
| အင်ဒိုနီးရှားဘာသာ | | | 0570-001-715 |
| ကမ္ဘောဒီးယားဘာသာ (ခမာဘာသာ) | | | 0570-001-716 |
| မွန်ဂိုဘာသာ | သောကြာ | 0570-001-718 | |

အလုပ်သမားတုမပြေးတုမပြေး ဆုဒုံဒေသခန်း Hot line လမ်းညွှန်ချက်

အလုပ်သမားတုမပြေးတုမပြေး ဆုဒုံဒေသခန်း Hot line သည် ကျန်းမာရေးနှင့်အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ခံလုပ်ငန်းအဖြစ်ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်သည်။ တစ်နိုင်ငံလုံးမည်သည့်နေရာမှမဆို အခမဲ့ဖုန်းဆက်နိုင်သည့် အခမဲ့ဖုန်းဖြစ်သည်။ ကြိုးဖုန်း၊ လက်ကိုင်ဖုန်း၊ အများသုံးဖုန်း မည်သည့်မှမဆို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားတုမပြေးတုမပြေး ဆုဒုံဒေသခန်း Hot line မှ ဆွေးနွေးခြင်းသည် ဂျပန်ဘာသာအပြင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာ၊ တရုတ်ဘာသာတို့အပြင် အောက်ပါဘာသာစကား၁၃မျိုးတို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ခရိုင်ဒေသအလုပ်သမားဌာနနှင့် အလုပ်သမားအခြေခံစံနှုန်းကြီးကြပ်ဌာနတို့၏ ရုံးပိတ်ချိန်နောက်ပိုင်းနှင့် ပိတ်ရက်များတွင် အလုပ်သတ်မှတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေရှင်းလင်းချက်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ မိတ်ဆက်မှုစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။

| ဘာသာစကား | ဖွင့်လှစ်သည့်ရက် | ဖွင့်လှစ်သည့်အချိန် | ဖုန်းနံပါတ် |
|-------------------------------|--------------------------|--|--------------|
| ဂျပန်ဘာသာ | တနင်္လာ မှ တနင်္ဂနွေ | ○ ကြားရက် (တနင်္လာမှသောကြာ) ညနေ၅နာရီမှ ည၁၀နာရီ ○ စနေ၊ တနင်္ဂနွေ၊ အများပြည်သူပိတ်ရက် မနက်၉နာရီမှ ည၉နာရီ | 0120-811-610 |
| အင်္ဂလိပ်ဘာသာ | | | 0120-531-401 |
| တရုတ်ဘာသာ | | | 0120-531-402 |
| ပေါ်တူဂီဘာသာ | | | 0120-531-403 |
| စပိန်ဘာသာ | အင်္ဂါ၊ ကြာသပတေးမှစနေ | | 0120-531-404 |
| ဖိလစ်ပိုင်ဘာသာ | အင်္ဂါ၊ ဗုဒ္ဓဟူး၊ စနေ | | 0120-531-405 |
| ဗီယက်နမ်ဘာသာ | ဗုဒ္ဓဟူး၊ သောကြာ၊ စနေ | | 0120-531-406 |
| မြန်မာဘာသာ | ဗုဒ္ဓဟူး၊ တနင်္ဂနွေ | | 0120-531-407 |
| နီပေါဘာသာ | | | 0120-531-408 |
| ကိုရီးယားဘာသာ | ကြာသပတေး၊ တနင်္ဂနွေ | | 0120-613-801 |
| ထိုင်းဘာသာ | | | 0120-613-802 |
| အင်ဒိုနီးရှားဘာသာ | | | 0120-613-803 |
| ကမ္ဘောဒီးယားဘာသာ (ခမာဘာသာ) | တနင်္လာ၊ စနေ | 0120-613-804 | |
| မွန်ဂိုဘာသာ | | 0120-613-805 | |

※ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် (ဆုဒုံဒေသတိုက်ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဝန်ထမ်းများ) (အလုပ်သမားတုမပြေးတုမပြေး ဆုဒုံဒေသခန်း Hot Line) လမ်းညွှန်ချက်များသည် ဖွင့်လှစ်သည့်နေ့စသည်တို့အပြင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာအခြေခံစံနှုန်းကြီးကြပ်ဌာနနှင့် နောက်ဆုံးသတင်းအချက်အလက်များကို HP တွင်စစ်ဆေးကြည့်ရှုပါ။

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

