

สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

คู่มือ เงื่อนไขการทำงาน



กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ
สำนักงานแรงงานจังหวัด
สำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน

ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นทุกท่าน คุณเจอปัญหาแบบนี้ในที่ทำงานหรือไม่?

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายจำนวนมากเพื่อปกป้องผู้ทำงาน เช่น การรักษาเงื่อนไขการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ทำงาน ค่าทดแทนกรณีที่เกิดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานหรือระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน ฯลฯ กฎหมายเหล่านี้จะมีผลบังคับใช้กับคุณเทียบเท่ากับผู้ทำงานชาวญี่ปุ่น ไม่ว่าคุณจะเป็นคนประเทศอะไรก็ตาม โบรชัวร์นี้จะแนะนำประเด็นสำคัญของกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นดังนี้

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาแรงงานสำหรับผู้ทำงานชาวต่างชาติด้วยภาษาแม่ของตนฟรีด้วย หากคุณประสบปัญหาดังต่อไปนี้ในที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น ฯลฯ กรุณาไปปรึกษา

“มัมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานของชาวต่างชาติ”
ใกล้บ้าน หรือ “สายด่วนให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน”



อยู่ดี ๆ ก็ถูกเลิกจ้าง

อยู่ดี ๆ ก็ถูกประธานบริษัทบอกว่า
“พรุ่งนี้ไม่ต้องมาแล้ว”
ถูกเลิกจ้างกะทันหันทำให้ใช้ชีวิตลำบาก



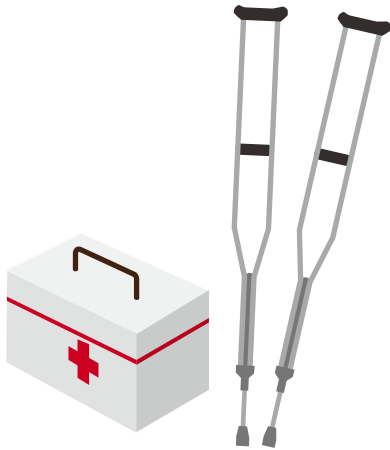
ไม่ได้รับเงินเดือน

พยายามทำงานอย่างเต็มที่
แต่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันเงินเดือนออก
ประธานบริษัทบอกว่าตอนนี้ไม่มีเงินให้ร่อนอวย
แต่รู้สึกกังวลมาก



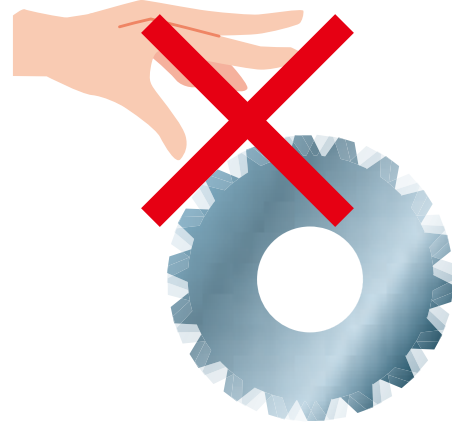
ไม่ได้ค่าทำงานล่วงเวลา

ทำงานล่วงเวลาทุกวันแต่พอดูใบเงินเดือนแล้วพบว่า
ได้ค่าทำงานล่วงเวลาเพียงแค่เล็กน้อย
ยังงัยก็ยอมรับไม่ได้



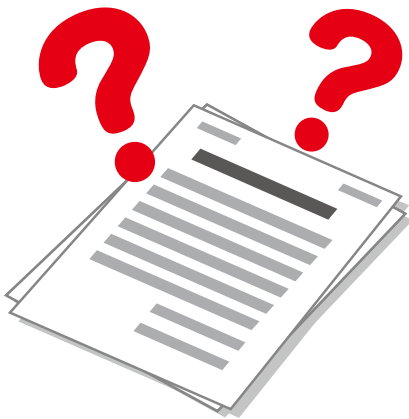
ไม่ทำประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุ ในอุตสาหกรรมให้

ได้รับบาดเจ็บระหว่างทำงาน
จนทำให้ไม่สามารถทำงานได้
มีความกังวลเรื่องค่ารักษาและค่าใช้จ่าย
ระหว่างหยุดงาน



เกือบได้รับบาดเจ็บ จากงานที่อันตราย

มีงานที่อันตรายอาจได้รับบาดเจ็บหากพลาด
แม้เพียงเล็กน้อยในที่ทำงาน
อยากให้มีความปลอดภัยที่ดี



ไม่ทราบเงื่อนไขการทำงาน

บริษัทอธิบายเงื่อนไขการทำงานให้ฟังง่าย ๆ
ด้วยวาจาเท่านั้น ไม่ได้รับรู้อย่างละเอียด
อยากรู้เงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน

ก่อนอื่น

ให้ใช้คู่มือนี้เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน ในสถานที่ทำงานของคุณว่าเหมาะสมหรือไม่

CONTENTS

■ กรณีศึกษา	————— P.01	■ กฎหมายประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม	————— P.10
■ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน	————— P.03	■ คำถามที่พบบ่อย (FAQ)	————— P.11
■ กฎหมายสัญญาจ้าง	————— P.08	■ แนะนำสถานที่ตั้ง มุมให้ค่าปรึกษา	————— P.14
■ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ	————— P.08	■ สถานที่ตั้ง มุมให้ค่าปรึกษาสำหรับผู้ทำงานชาวต่างชาติ	————— ปกหลัง
■ กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานอุตสาหกรรม	————— P.09		

1

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน อาทิ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ของประเทศไทย
มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (คัดมาบางส่วน)

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน

01 การรักษาความเท่าเทียม (มาตรา 3)

ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติในเงื่อนไขการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ฯลฯ โดยใช้สัญชาติ ความเชื่อ และสถานะทางสังคมของพนักงานเป็นเหตุผล

02 การห้ามบังคับใช้แรงงาน (มาตรา 5)

ห้ามนายจ้างบังคับพนักงานให้ทำงานโดยขัดต่อความต้องการของพนักงาน ด้วยวิธีการผูกมัดทางร่างกายหรือทางจิตใจโดยมิชอบ

03 การห้ามหักค่าหัวคิว (มาตรา 6)

ห้ามหาผลกำไรจากการแทรกแซงงานของผู้อื่นไม่ว่าจะกี่คนก็ตาม ยกเว้นกรณีที่อนุญาตให้ทำได้ตามกฎหมาย

04 สัญญาขัดต่อกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (มาตรา 13)

กรณีที่เงื่อนไขการทำงานที่กำหนดขึ้นระหว่างนายจ้างและพนักงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ให้ใช้เงื่อนไขการทำงานตามที่กำหนดในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

05 ระยะเวลาของสัญญา (มาตรา 14)

กรณีที่สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา ให้ระยะเวลาดังกล่าวสูงสุดไม่เกิน 3 ปี ยกเว้น ① สัญญาจ้างพนักงานที่มีความรู้เฉพาะทางชั้นสูง ฯลฯ และสัญญาจ้างพนักงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ให้ระยะเวลาสูงสุดเป็น 5 ปี และ ② สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาที่จำเป็นเพื่อให้เสร็จสิ้นงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (การก่อสร้าง ฯลฯ) ให้ระยะเวลาสูงสุดเป็นไปตามระยะเวลาดังกล่าว

06 การแสดงเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน (มาตรา 15)

นายจ้างต้องแสดงเงื่อนไขการทำงานต่อไปนี้อย่างชัดเจน เมื่อจ้างพนักงาน

[ข้อกำหนดที่ต้องระบุอย่างชัดเจน]

- ① ระยะเวลาของสัญญาจ้าง
- ② เกณฑ์ในการต่อสัญญาของสัญญาแบบมีกำหนดระยะเวลา
- ③ สถานที่ทำงานและเนื้อหางาน
- ④ เวลาทำงาน (เวลาเริ่มและเลิกงาน มีการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ เวลาพัก วันหยุด การลา ฯลฯ)
- ⑤ ค่าจ้าง (จำนวนเงิน วิธีคำนวณและชำระเงิน วันตัดรอบและวันเงินเดือนออก)
- ⑥ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน
- ⑦ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (รวมถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง)

[ข้อกำหนดที่ต้องระบุอย่างชัดเจน หากมี]

- ⑧ ผู้รับเงินชดเชยการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง วิธีคำนวณและชำระเงิน ชวงเวลาชำระเงิน ⑨ ข้อกำหนดเกี่ยวกับโบนัส ค่าจ้างพิเศษ ฯลฯ ⑩ ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่ผู้ทำงานต้องรับผิดชอบเอง เช่น ค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์ทำงาน ฯลฯ ⑪ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน ⑫ อื่น ๆ (การฝึกอบรมการทำงาน ค่าทดแทนกรณีประสบภัย รางวัลและบทลงโทษ การลา การชำระค่าเดินทาง ฯลฯ)

นายจ้างต้องระบุข้อ ① - ⑤ และ ⑦ ช่างต้นเป็นลายลักษณ์อักษร (เป็นโทรสาร อีเมล โซเชียลมีเดีย ฯลฯ ก็ได้ ตามความต้องการของผู้ทำงาน) อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ หากนายจ้างจ้างผู้ทำงานระยะสั้น ผู้ทำงานที่จ้างแบบมีระยะเวลาสัญญา ต้องระบุข้อกำหนดต่อไปนี้เพิ่มเติม จากข้างต้นอย่างชัดเจนและรวดเร็ว โดยการมอบให้เป็นเอกสาร ฯลฯ (กฎหมายเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการจ้าง ผู้ทำงานระยะสั้น ผู้ทำงานที่จ้างแบบมีระยะเวลาสัญญา ฯลฯ มาตรา 6)

- ① มีการขึ้นเงินเดือนหรือไม่ ② มีเงินชดเชยการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือไม่ ③ มีโบนัสหรือไม่ ④ ช่องทางปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการจ้างงาน ฯลฯ

● สามารถดาวน์โหลดหนังสือแจ้งเงื่อนไขการทำงานสำหรับผู้ทำงานชาวต่างชาติได้จากเว็บไซต์ของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการประเทศญี่ปุ่น

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

07 การห้ามระบุ หรือกำหนดเงินชดเชย (มาตรา 16)

ห้ามทำสัญญาที่มีกำหนดเงินชดเชยความเสียหายหรือกำหนดค่าผิดสัญญาในกรณีที่ไม่นำเนินการตามสัญญาจ้าง (ไม่ได้ห้ามไปถึงการเรียกค่าชดเชยความเสียหายในกรณีที่เกิดขึ้นจริง)

08 การจำกัดการเลิกจ้าง (มาตรา 19)

- 1 นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างผู้ทำงานในช่วงเวลาที่ผู้ทำงานดังกล่าวหยุดงานเพื่อพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานและ 30 วันหลังจากนั้น
- 2 ผู้ทำงานผู้หญิงสามารถหยุดงานได้ก่อนคลอด 6 สัปดาห์ (14 สัปดาห์ในกรณีที่ตั้งครรภ์ลูกแฝด) และ 8 สัปดาห์หลังคลอดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยนายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างภายในระยะเวลาการหยุดงานดังกล่าวและ 30 วันหลังจากนั้น

การจำกัดการเลิกจ้าง: ไม่สามารถเลิกจ้างผู้ทำงานในช่วงระยะเวลาต่อไปนี้

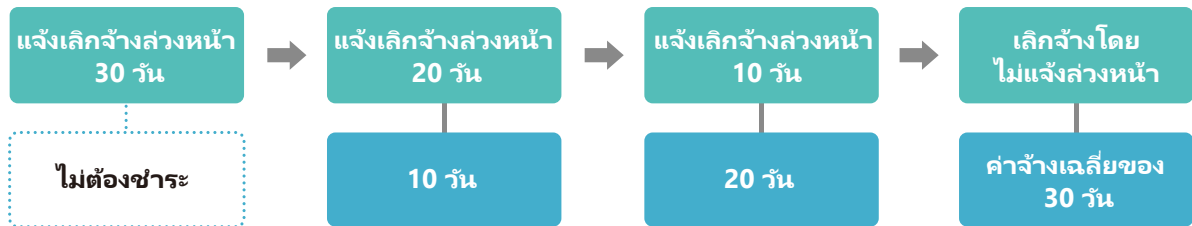
ระยะเวลาหยุดงานเพื่อพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในการทำงาน + 30 วันหลังจากนั้น

ระยะเวลาหยุดงานก่อนคลอด 6 สัปดาห์และหลังคลอด 8 สัปดาห์ + 30 วันหลังจากนั้น

09 การแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้า (มาตรา 20)

กรณีที่จ้างเลิกจ้างผู้ทำงาน ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หากไม่แจ้งล่วงหน้า ต้องชำระค่าจ้างเฉลี่ยเป็นจำนวน 30 วัน ซึ่งเรียกว่าเงินชดเชยการแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้า ทั้งนี้ ค่าจ้างเฉลี่ย หมายถึง ค่าจ้างรวมของ 3 เดือนก่อนวันแจ้งเลิกจ้างหารด้วยจำนวนวันรวมของระยะเวลาดังกล่าว

โดยให้สามารถลดจำนวนวันที่ต้องชำระค่าจ้างเฉลี่ยได้ตามจำนวนวันที่แจ้งล่วงหน้า เช่น แจ้งเลิกจ้างล่วงหน้า 20 วันและชำระค่าจ้างเฉลี่ย 10 วัน หรือแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้า 10 วันและชำระค่าจ้างเฉลี่ย 20 วันก็ได้



10 การรับรองเมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ฯลฯ (มาตรา 22)

กรณีที่ผู้ทำงานขอหนังสือรับรองข้อมูลใน ① - ⑤ ด้านล่างนี้เมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องมอบหนังสือรับรองดังกล่าวให้โดยไม่ล่าช้า

และกรณีที่ผู้ทำงานที่ได้รับการแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้าขอหนังสือรับรองเหตุผลการเลิกจ้าง นายจ้างต้องมอบหนังสือรับรองดังกล่าวให้โดยไม่ล่าช้า นอกจากนี้ ห้ามระบุข้อมูลที่ผู้ทำงานไม่ได้ขอ

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

11 การคืนเงินและสิ่งของ (มาตรา 23)

กรณีที่ผู้ทำงานพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องชำระค่าจ้างค้างชำระ ฯลฯ ภายใน 7 วันหลังจากที่ผู้ทำงานร้องขอ

12 การชำระค่าจ้าง (มาตรา 24)

นายจ้างต้องชำระค่าจ้าง ① เป็นเงิน ② ให้แก่ผู้ทำงานโดยตรง ③ เต็มจำนวน ④ เดือนละครั้งขึ้นไป ⑤ ในวันที่กำหนด ทั้งนี้ สามารถชำระค่าจ้างโดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารได้

13 เงินชดเชยการหยุดงาน (มาตรา 26)

นายจ้างต้องชำระเงินชดเชยการหยุดงาน (60% ของค่าจ้างเฉลี่ย) หากผู้ทำงานต้องหยุดงานด้วยเหตุผลที่เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง

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

นายจ้างต้องให้ผู้ทำงานทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงและวันละ 8 ชั่วโมง และหากเวลาทำงานต่อวันเกิน 6 ชั่วโมงต้องให้เวลาพัก 45 นาที และเกิน 8 ชั่วโมงต้องให้เวลาพัก 60 นาที นอกจากนี้ ต้องให้วันหยุดอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 วันหรืออย่างน้อย 4 วันใน 4 สัปดาห์

ทั้งนี้ ข้อกำหนดข้างต้นไม่ใช้กับการเกษตร การปศุสัตว์ และการประมง

15 การจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงานเพิ่มเติมตามที่กำหนดในข้อตกลง ร่วมตามมาตรา 36 และความจำเป็นในการแจ้งเรื่องดังกล่าว (มาตรา 36)

- 1 หากนายจ้างทำข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "ข้อตกลงร่วมตามมาตรา 36") เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและทำงานวันหยุดกับตัวแทนพนักงานจำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง
- 2 จำนวนชั่วโมงทำงานเพิ่มเติมของการทำงานล่วงเวลาที่กำหนดในข้อตกลงร่วมมีตามมาตรา 36 ต้องไม่เกิน 45 ชั่วโมงต่อเดือนและ 360 ชั่วโมงต่อปี (กรณีที่ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นระบบนับชั่วโมงทำงานเป็นรายปีที่มีระยะเวลาเกิน 3 เดือน ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อเดือนและ 320 ชั่วโมงต่อปี)
- 3 กรณีที่มีความจำเป็นในช่วงเวลาหนึ่งด้วยเหตุผลพิเศษ สามารถเกินเกณฑ์ในข้อ 2 ได้เป็นกรณียกเว้น แต่ยังคงปฏิบัติตามข้อจำกัดต่อไปนี้

- ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อปีไม่เกิน 720 ชั่วโมง
- ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานวันหยุดรวมกันไม่ถึง 100 ชั่วโมงต่อเดือน
- ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานวันหยุดรวมกันของ 2 เดือน 3 เดือน 4 เดือน 5 เดือน และ 6 เดือนก่อนหน้าเฉลี่ยต้องไม่เกิน 80 ชั่วโมงต่อเดือน
- เดือนที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเกิน 45 ชั่วโมงต้องไม่เกิน 6 เดือน

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

- 4 นายจ้างมีหน้าที่ติดประกาศข้อตกลงร่วมตามมาตรา 36

ที่เป็นไปตามเกณฑ์ข้างต้นในสถานที่ที่มองเห็นได้ง่ายในทุกสถานที่ ที่ปฏิบัติงานตลอดเวลา ฯลฯ และต้องมีการแจ้งให้ผู้ทำงานทราบ

16 ค่าจ้างเพิ่มเติมสำหรับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และทำงานช่วงดึก (มาตรา 37)

กรณีที่นายจ้างให้ผู้ทำงานทำงานล่วงเวลา ทำงานช่วงดึก (22.00 - 05.00 น.) หรือทำงานวันหยุด จะต้องชำระค่าจ้างเพิ่มเติมให้ตามอัตราดังต่อไปนี้

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

และการทำงานล่วงเวลาเกิน 60 ชั่วโมงต่อเดือน จะมีอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมเป็น 50%

ปัจจุบันมีผลบังคับใช้กับบริษัทขนาดใหญ่ สำหรับบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กจะเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2023



การลาพักผ่อนประจำปี (มาตรา 39 และ 136)

1 นายจ้างต้องให้สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "ลาพักผ่อน") ต่อไปนี้แก่ผู้ทำงานที่ทำงานต่อเนื่องนาน 6 เดือนขึ้นไปและมาทำงาน 80% ขึ้นไปของจำนวนวันทำงานทั้งหมด

●ผู้ทำงานทั่วไป (ผู้ทำงานที่มีวันทำงานสัปดาห์ละ 5 วันขึ้นไปหรือมีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงขึ้นไป)

จำนวนปีที่ทำงานต่อเนื่อง	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 ขึ้นไป
จำนวนวันที่ได้	1 0	1 1	1 2	1 4	1 6	1 8	2 0

●ผู้ทำงานที่มีชั่วโมงทำงานไม่ถึง 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์	จำนวนวันทำงานต่อปี	จำนวนปีที่ทำงานต่อเนื่อง						
		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 กรณีที่การลาพักผ่อนของผู้ทำงานจะทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างปกติ

นายจ้างมีสิทธิในการเปลี่ยนช่วงเวลาการลาดังกล่าวได้

และสามารถใช้ระบบลาพักผ่อนตามแผนที่กำหนดไว้ตามจำนวนวันลาพักผ่อนที่ได้รับในส่วนที่เกิน

5 วันตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งสามารถกำหนดการลาพักผ่อนเป็นหน่วยชั่วโมงได้ภายใน

5 วันตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3 นายจ้างมีหน้าที่ให้ผู้ทำงานทุกคนที่มีสิทธิการลาพักผ่อนประจำปี 10 วันขึ้นไปตั้งแต่ 1 เมษายน 2019 ใช้วันลา 5 วันภายใน 1 ปี

4 ให้วันลาพักผ่อนเป็นโมฆะเมื่อครบ 2 ปีนับตั้งแต่วันที่ได้สิทธิดังกล่าว

และห้ามไม่ให้นายจ้างกระทำการอันทำให้ผู้ทำงานที่ใช้วันลาพักผ่อนเสียประโยชน์

18 ระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและการจำกัดบทลงโทษ (มาตรา 89 และ 91)

นายจ้างที่มีผู้ทำงานประจำ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำและส่งระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน (ข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงาน ค่าจ้าง บทลงโทษ ฯลฯ)

และมีหน้าที่ติดประกาศระเบียบเกี่ยวกับการทำงานในสถานที่ที่มองเห็นได้ง่ายในทุกสถานที่ปฏิบัติงานตลอดเวลา ฯลฯ และแจ้งให้ผู้ทำงานทราบ

กรณีที่กำหนดให้มีการลดค่าจ้างเป็นหนึ่งในบทลงโทษในระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน ห้ามให้ค่าจ้างที่จะลด

1 ครั้งเกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน และมูลค่ารวมห้ามเกิน 1 ใน 10 ของมูลค่ารวมค่าจ้างใน 1 รอบชำระค่าจ้าง

2 กฎหมายสัญญาจ้าง

01 การเลิกจ้างในกรณีสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 16)

การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลอันตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล ไม่เป็นที่ยอมรับตามบรรทัดฐานทางสังคม จะถือเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบและมีผลเป็นโมฆะ

02 การเลิกจ้างในกรณีสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 17)

นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างผู้ทำงานในระยะเวลาสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาได้ หากไม่ มีเหตุผลที่ไม่สามารถเลี่ยงได้

03 การเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 18)

กรณีที่ผู้ทำงานทำงานกับนายจ้างรายเดิมเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไปโดยการต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาและผู้ทำงานยื่นเรื่องขอ ให้สามารถเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาได้

04 การหยุดจ้างผู้ทำงานที่ทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา (มาตรา 19)

สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาจะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา แต่ในกรณีเป็นที่ยอมรับได้ตามบรรทัดฐานการจ้างงานและทางสังคม หรือกรณีความคาดหวังที่จะต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลานั้น มีเหตุผลอันสมเหตุสมผลและหากผู้ทำงานขอต่อสัญญาและนายจ้างปฏิเสธโดยไม่มีเหตุผลอันตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล ไม่เป็นที่ยอมรับตามบรรทัดฐานทางสังคม จะถือว่านายจ้างอนุมัติให้ต่อสัญญาด้วยเงื่อนไขการทำงานเดิม

3 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

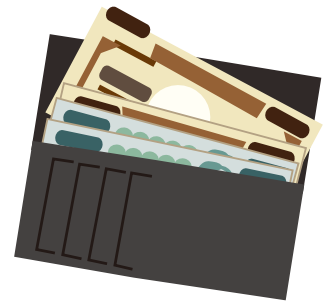
01 ประเภทของค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 9 และ 15)

ค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

- 1 ค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามท้องที่** ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดแยกตามแต่ละจังหวัด
ค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้ต่อผู้ทำงานทุกคนที่ทำงาน
ในสถานที่ทำงานในแต่ละจังหวัดโดยไม่แยกประเภทงานหรืออุตสาหกรรม
- 2 ค่าจ้างขั้นต่ำพิเศษ** ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดตามอุตสาหกรรมพิเศษ (ไม่ มีกำหนดในทุกประเภทอุตสาหกรรม)

02 การบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 4 และ 6)

- 1** นายจ้างต้องชำระค่าจ้างให้ผู้ทำงานไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2** แม้ระหว่างนายจ้างและผู้ทำงานจะทำสัญญาจ้างที่ระบุว่า จะชำระค่าจ้างเป็นจำนวนไม่ถึงค่าจ้างขั้นต่ำก็ให้มูลค่าค่าจ้างดังกล่าวเป็นโมฆะ ในกรณีดังกล่าว จะถือว่าเป็นสัญญาที่ระบุว่า จะชำระค่าจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ
- 3** กรณีที่ค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามท้องที่และค่าจ้างขั้นต่ำพิเศษมีผลบังคับใช้ทั้งสองประเภท ให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำประเภทที่สูงกว่า
- 4** สำหรับผู้ทำงานที่ถูกส่งไปทำงานที่อื่น ให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้ในสถานที่ที่ถูกส่งไปทำงาน



4

กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในงานอุตสาหกรรม

01 มาตรการป้องกันอันตรายและความเสียหายต่อสุขภาพ

ผู้ประกอบการต้องมีมาตรการตามกฎหมาย เช่น การติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ป้องกัน การแนะนำวิธีทำงานที่เหมาะสม ฯลฯ เพื่อป้องกันอันตรายและความเสียหายต่อสุขภาพของพนักงาน ติดตั้งที่ปิด ที่ล้อม ฯลฯ ในส่วนเปิดของการทำงานในที่สูง ติดตั้งและตรวจเช็คอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมของเครื่องอัด เครื่องแปรรูปไม้ ฯลฯ จัดการสารอันตรายอย่างเหมาะสม ฯลฯ

02 การให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (มาตรา 59)

ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่จำเป็นในกรณีที่มีการจ้างผู้ทำงานใหม่ หรือเปลี่ยนตำแหน่ง และจัดให้มีการศึกษาในกรณีที่ให้ทำงานที่อันตรายตามที่กำหนดในกฎหมาย

03 การจำกัดการทำงาน (มาตรา 61)

ผู้ประกอบการต้องไม่ให้ผู้ทำงานที่ไม่มีใบอนุญาตมาทำงานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การใช้สิ่งอันตรายหรือสารอันตราย ฯลฯ <งานที่กฎหมายกำหนด>

- การบังคับขึ้นบันได (แบบยกของหนัก 5 ตันขึ้นไป)
- การบังคับขึ้นบันไดแบบเคลื่อนที่ได้ (แบบยกของหนัก 1 ตันขึ้นไป)
- งานแขวนของเข้ากับบันได (บันไดแบบยกของหนัก 1 ตันขึ้นไป ฯลฯ)
- การบังคับเครื่องจักรสำหรับเคลื่อนย้ายสิ่งของ เช่น รถโฟล์คลิฟท์ (ที่รองรับของหนักสูงสุด 1 ตันขึ้นไป)
- งานเชื่อมแก๊ส
- การบังคับเครื่องจักรในงานก่อสร้างที่เป็นรถ (นำหนักตัวเครื่อง 3 ตันขึ้นไป) เป็นต้น

04 การตรวจสอบสุขภาพ (มาตรา 66)

ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพผู้ทำงานตามรายการที่กฎหมายกำหนด เมื่อรับเข้าทำงานและทุกรอบระยะตามที่กฎหมายกำหนด

- การตรวจสอบสุขภาพทั่วไป...ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพผู้ทำงานเมื่อรับเข้าทำงานและเป็นระยะ (1 ครั้งใน 1 ปี*) ฯลฯ
* สำหรับผู้ทำงานที่ทำงานช่วงดึก ฯลฯ ดำเนินการเมื่อเปลี่ยนตำแหน่งและ 1 ครั้งในไม่เกิน 6 เดือน
- การตรวจสอบสุขภาพพิเศษ...ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพผู้ทำงานที่ทำงานอันตราย*ตามรายการพิเศษ เมื่อรับเข้าทำงาน เมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง และเป็นระยะ
* ดำเนินการต่อผู้ทำงานที่เคยทำงานเกี่ยวกับแร่ใยหินซึ่งยังค้างอยู่ในปัจจุบันด้วย

05 การปรึกษาแพทย์ (มาตรา 66 (8))

หากมีคำขอจากผู้ทำงานที่มีชั่วโมงทำงานที่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์รวมกันเกิน 80 ชั่วโมงต่อเดือน ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการปรึกษาแพทย์เพื่อป้องกันความเสียหายต่อสุขภาพจากการทำงานหนักเกินไป

06 การตรวจเช็คความเครียด (มาตรา 66 (10))

สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการตรวจเช็คความเครียดตามรอบระยะเวลา (1 ครั้งภายใน 1 ปี) และหากมีการร้องขอจากลูกจ้างที่ผลการตรวจพบว่ามี ความเครียดสูงก็จะต้องจัดแพทย์มาให้คำปรึกษา

07 หน้าที่ของผู้ทำงาน (มาตรา 26)

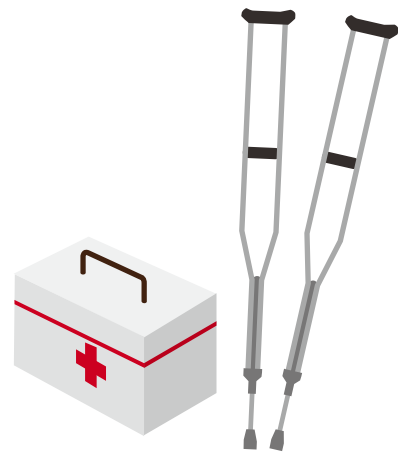
ผู้ทำงานต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่จำเป็นตามมาตรการเหล่านี้ที่เจ้าของกิจการกำหนด

5

กฎหมายประกัน ค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม

กรณีที่ผู้ทำงานประสบภัยในการทำงานหรือระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน ทำให้บาดเจ็บ เสียชีวิต ฯลฯ ตามระบบประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม ต้องให้สิ่งต่อไปนี้อย่างที่ผู้ทำงานที่ประสบภัยหรือญาติร้องขอ

กรณีที่ต้องพักฟื้น ชำระค่าพักฟื้นหรือค่าใช้จ่ายในการพักฟื้นโดยเป็นการให้เปล่า	▶ ค่า (ทดแทนการ) พักฟื้น
กรณีที่ไม่สามารถรับค่าจ้างเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้เพราะการพักฟื้น ชำระ 80% ของค่าจ้างพื้นฐานรายวันตั้งแต่วันที่ 4	▶ ค่า (ทดแทนการ) หยุดงาน
กรณีที่แม้จะรักษาอาการเจ็บป่วย ฯลฯ หายแล้ว แต่ยังคงมีความบกพร่องเหลืออยู่ ชำระเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามระดับของความบกพร่องดังกล่าว	▶ ค่า (ทดแทน) ความบกพร่อง
กรณีที่เสียชีวิต ชำระเงินบำนาญหรือบำเหน็จตามระดับญาติ	▶ ค่า (ทดแทน) ให้ญาติ เป็นต้น



6 คำถามที่พบบ่อย (FAQ)

Q.1 สัญญาจ้างต้องกำหนดระยะเวลาของสัญญาหรือไม่ และเมื่อครบระยะเวลาสัญญาแล้ว สามารถต่อสัญญาได้หรือไม่

ANSWER กรณีที่สัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาของสัญญาจะมีระยะเวลาสูงสุดที่สามารถกำหนดได้อยู่ แต่ก็สามารถทำสัญญาแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ด้วย และเมื่อครบระยะเวลาสัญญาแล้ว สามารถต่อสัญญาได้โดยการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและพนักงาน และเมื่อต่อสัญญาเช่นนี้ไปเป็นเวลาเกิน 5 ปี ให้สามารถเปลี่ยนเป็นสัญญาแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามการยื่นเรื่องของพนักงานได้

▶ ดู **1** (05) และ **2** (03)

Q.2 ทำงานด้วยระยะเวลาสัญญา 3 ปีอยู่ แต่นายจ้างบอกว่าหากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนครบกำหนด ระยะเวลาจะต้องชำระค่าปรับ 500,000 เยน ต้องชำระจริง ๆ หรือไม่

ANSWER ห้ามนายจ้างกำหนดให้พนักงานชำระค่าผิดสัญญาหากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนครบกำหนด ระยะเวลาสัญญา

▶ ดู **1** (07)

Q.3 หยุดงานเพื่อรักษาอาการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในที่ทำงาน แต่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าบริษัทไปต่อไม่ได้ การเลิกจ้างแบบนี้ทำได้หรือไม่

ANSWER นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างพนักงานในช่วงเวลาที่พนักงานดังกล่าวหยุดงานเพื่อพักฟื้นจากการบาดเจ็บ ในการทำงาน ยกเว้นกรณีที่ไม่สามารถทำธุรกิจต่อได้เนื่องจากเหตุผลที่ไม่สามารถเลี้ยงได้ เช่น ภัยธรรมชาติ ฯลฯ

▶ ดู **1** (08)

Q.4 ได้ยินว่ามีการห้ามเลิกจ้างพนักงานในกรณีอื่น นอกจากช่วงที่หยุดงานเพื่อพักฟื้นจากอุบัติเหตุในการทำงานและหยุดงาน ก่อนและหลังคลอด รวมถึง 30 วันหลังจากนั้นด้วย ต้องเป็นกรณีแบบใด

ANSWER การเลิกจ้างในกรณีดังเช่นต่อไปนี้ ถูกห้ามทำตามกฎหมาย

- ① เลิกจ้างด้วยเหตุผลทางสัญชาติ ความเชื่อ และสถานะทางสังคม
- ② เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าพนักงานรายงานต่อสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน หรือขอความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นรายกรณี ไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัด

- ③เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานกระทำไม่เหมาะสม
- ④เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าเป็นผู้หญิงหรือผู้หญิงแต่งงาน ตั้งครรภ์ คลอดบุตร หรือหยุดงานก่อนและหลังคลอด
- ⑤เลิกจ้างด้วยเหตุผลว่าหยุดงานหรือขอหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร และหยุดงาน หรือขอหยุดงานเพื่อดูแลผู้สูงอายุ

▶ ดู **1** (08)

Q.5 ตอนพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจะได้รับชำระค่าจ้างที่ยังไม่ถึงวันเงินเดือนออกหรือไม่

ANSWER เมื่อผู้ทำงานพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง สามารถขอให้ชำระค่าจ้างค้างชำระภายใน 7 วันได้ แม้จะยังไม่ถึงวันเงินเดือนออกที่กำหนดก็ตาม

▶ ดู **1** (11)

Q.6 ถูกบอกว่าไม่มีงานเลยจะปิดโรงงาน 1 สัปดาห์แบบนี้จะได้รับค่าทดแทนค่าจ้างหรือไม่

ANSWER กรณีที่หยุดงานด้วยเหตุผลของนายจ้าง นายจ้างต้องชำระค่าทดแทนเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าประมาณ 60% ของค่าจ้างที่ควรได้รับให้แก่ผู้ทำงาน

▶ ดู **1** (13)

Q.7 ปกติทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แต่ช่วงที่งานยุ่งถูกให้ทำงานวันละ 13 ชั่วโมงขึ้นไป บางครั้งทำเกิน 22.00 น. ด้วย ซึ่งได้รับเงินเพียงชั่วโมงละ 1,200 เยนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานแบบนี้เป็นปัญหาหรือไม่

ANSWER กรณีที่ชั่วโมงทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ต้องชำระค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานล่วงเวลา รวมเป็นจำนวน 125% ของค่าจ้างปกติ ซึ่งในกรณีของตัวอย่างในคำถามจะต้องชำระ 1,500 เยนขึ้นไปต่อชั่วโมง นอกจากนี้ กรณีที่ทำงานช่วงระหว่าง 22.00 - 05.00 น. ต้องชำระค่าจ้างเพิ่มเติมกรณีทำงานช่วงดึกอีก 25% ของค่าจ้างปกติ เมื่อรวมกับการทำงานล่วงเวลาแล้วจะเป็น 150% ซึ่งในกรณีของตัวอย่างในคำถามบริษัทจะต้องชำระ 1,800 เยนขึ้นไปต่อชั่วโมง

▶ ดู **1** (16)

Q.8**พอลลาพัคผ่อนประจำปีต่อกัน 3 วัน****บริษัทบอกว่ามีคนทำงานไม่พอลตามจำนวนปกติจึงไม่อนุมัติให้ลาแบบนี้เป็นปัญหาหรือไม่**

ANSWER ตามกฎแล้วการลาพัคผ่อนประจำปีต้องได้รับตาม “ช่วงเวลาของผู้ปฏิบัติงานร้องขอ” วันที่ผู้ทำงานระบุถือเป็นวันลาพัคผ่อนตามสิทธิ์ที่ได้รับ โดยตามกฎแล้วผู้ทำงานสามารถกำหนดว่าจะแบ่งใช้หรือจะใช้ต่อเนื่องกันหลายวันก็ได้ แต่ในกรณีที่ให้ลาพัคผ่อนในช่วงเวลาที่ผู้ทำงานระบุจะ “ทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจตามปกติ” นายจ้างสามารถเปลี่ยนช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อการดำเนินธุรกิจได้ แต่ไม่สามารถใช้สิทธิ์เปลี่ยนช่วงเวลาดังกล่าวด้วยเหตุผลว่า “มีคนทำงานไม่พอลตามจำนวนปกติ”

▶ ดู 1 (17)

Q.9**พนักงานรุ่นพี่บอกให้ขับรถโฟล์คลิฟท์ในโรงงาน****ฉันไม่มีใบอนุญาตจะขับได้หรือไม่**

ANSWER กรณีที่จะให้ขับรถโฟล์คลิฟท์ในโรงงาน หากเป็นรถโฟล์คลิฟท์สำหรับคนของหนักสูงสุดไม่ถึง 1 ตัน ผู้ประกอบธุรกิจต้องมอบหมายให้ผู้ที่ผ่านการศึกษาพิเศษเป็นคนขับ และหากเป็นรถโฟล์คลิฟท์สำหรับคนของหนักสูงสุด 1 ตันขึ้นไป ต้องให้ผู้ที่ผ่านการอบรมทักษะการขับรถโฟล์คลิฟท์เป็นคนขับ

▶ ดู 4 (03)

Q.10**ได้รับบาดเจ็บระหว่างทำงานจนทำให้ไม่สามารถทำงานได้****บริษัทชำระค่ารักษาให้แต่ไม่ให้ค่าทดแทนค่าจ้างระหว่างที่หยุด**

ANSWER ประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมมีผลบังคับใช้กับผู้ทำงานทุกคนรวมถึงผู้ทำงานชาวต่างชาติ ซึ่งประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมให้สามารถรับค่า (ทดแทนการ) พักฟื้นได้ตั้งแต่วันที่ 4 ที่หยุดงาน ในกรณีที่ไม่สามารถรับค่าจ้างเนื่องจากไม่สามารถทำงานเพราะการพักฟื้นจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในการทำงานหรือในระหว่างเดินทางไปกลับที่ทำงาน กรุณาปรึกษาสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานทันที

▶ ดู 5

7

คำแนะนำเกี่ยวกับศูนย์ให้คำปรึกษา

บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับแรงงานต่างชาติ

กระทรวงสาธารณสุขและแรงงานได้จัดตั้งให้มี "บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับแรงงานต่างชาติ"

นอกเหนือจากภาษาจีนและภาษาอังกฤษแล้ว ยังรองรับทั้งหมด 13 ภาษา ตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

"บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับแรงงานต่างชาติ" ให้บริการในปัญหาที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ เช่น

ให้ความกระจ่างในข้อกฎหมาย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

ในการรับคำปรึกษาจาก "บริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับแรงงานต่างชาติ" จะมีค่าใช้จ่ายในการให้บริการ สำหรับโทรศัพท์บ้านในราคา 8.5 เยน (รวมภาษี) ต่อ 180 วินาที และสำหรับโทรศัพท์มือถือในราคา 10 เยน (รวมภาษี) ต่อ 180 วินาที

ภาษา	วันทำการ	เวลาทำการ	หมายเลขโทรศัพท์
ภาษาอังกฤษ	จันทร์-ศุกร์	10.00 นาฬิกา-15.00 นาฬิกา (ยกเว้นช่วงเวลา 12.00 - 13.00 นาฬิกา)	0570-001-701
ภาษาจีน			0570-001-702
ภาษาโปรตุเกส			0570-001-703
ภาษาสเปน			0570-001-704
ภาษาตากาล็อก			0570-001-705
ภาษาเวียดนาม			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	0570-001-718	

สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน

"สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน" คือโครงการที่กระทรวงสาธารณสุขและแรงงานมอบหมายให้ดำเนินงานโดยเป็นหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถใช้ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทั่วประเทศญี่ปุ่นไม่ว่าจะติดต่อจากที่ใด และโทรศัพท์ระบบใดก็ตาม การรับคำปรึกษาผ่าน

"สายด่วนสำหรับปรึกษาเงื่อนไขการทำงาน" นอกเหนือจากภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และภาษาอังกฤษแล้ว ยังสามารถรองรับอีก 14

ภาษาตามที่ระบุไว้ด้านล่างโดยให้บริการในปัญหาที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่างๆเช่นให้ความกระจ่างในข้อกฎหมายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ในเวลาหลังจากกรมแรงงานจังหวัดหรือสำนักควบคุมมาตรฐานแรงงานปิดทำการ หรือในวันหยุด

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



แนะนำศูนย์บริการเกี่ยวกับเงินใจแรงงานต่างชาติ

ศูนย์บริการปัญหาแรงงานต่างชาติ ตามที่สำนักงานแรงงานเขตการปกครองรัฐในแต่ละท้องถิ่น และสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานได้จัดตั้งขึ้นให้บริการเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างชาติ เกี่ยวกับรายละเอียด สถานที่ติดต่อในแต่ละท้องที่ที่สามารถสอบถามโดยตรง หรือใช้ขยายและขยายได้จากเว็บไซต์ของกระทรวงสาธารณสุขแรงงาน และสวัสดิการ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

Table with columns: หน่วยงานจังหวัด, ที่ตั้ง, ภาษาที่ให้บริการ (อังกฤษ, จีน, สเปน, รัสเซีย, อิตาลี, เยอรมัน, ฟิลิปปินส์, เกาหลี, ไทย, อินโดนีเซีย, ติมูตา, มอริเชียส), ที่อยู่, เบอร์โทรศัพท์. Rows list various provinces like ออากาโตะ, ยามากะ, ฮิโรชิมา, etc.

※ 1 令第3 号の改正について 2022 年 4 月 1 日現在