

เกี่ยวกับการค้างชำระค่าจ้างพิเศษนอกเวลาทำงาน

Q: ผมเป็นผู้ฝึกปฏิบัติงานที่กำลังจะเดินทางกลับประเทศ เงินค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา ในปี 1 ชั่วโมงละ 300 เยน ปีที่ 2 ชั่วโมงละ 350 เยน ปีที่ 3 ชั่วโมงละ 400 เยน นอกจากนี้เดือนกลางคืนหลัง 11 น. ยังรับงานมาทำที่หอพักโดยได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 200 เยน ทำงานจนแทบจะไม่มีเวลาพักผ่อน เคยพูดคุยกับท่านประธานของบริษัทที่รับเข้าฝึกงานและล่ามขององค์กรกำกับควบคุมดูแลแล้วแต่ถูกเพิกเฉย ก่อนกลับประเทศผมอยากได้เงินส่วนที่ขาดหายไปคืน ควรจะทำอย่างไรดี

A: กรุณารวบรวมหลักฐานอันได้แก่ สำเนาสัญญาการว่าจ้าง สำเนาสลิปเงินเดือน ไทม์การ์ดบันทึกเวลาการเข้า-ออกงานหรือบันทึกเวลาการทำงาน แล้วรีบแจ้งมายังกรมควบคุมมาตรฐานแรงงานที่ทำหน้าที่ควบคุม

Q: กรุณาบอกบทบาทหน้าที่ของกรมควบคุมมาตรฐานแรงงาน

A: กรมควบคุมมาตรฐานแรงงานเป็นหน่วยงานในส่วนต้น ๆ ของ กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ มีสำนักงานอยู่ทั้งหมด 321 แห่ง ทั่วประเทศ

องค์กรภายในของกรมควบคุมมาตรฐานแรงงานประกอบไปด้วยแผนกกำกับควบคุมที่ทำหน้าที่รับแจ้งเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบบัญญัติที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดำเนินการตักเตือน และมี “ฝ่ายมาตรการด้านภัยพิบัติ” ที่ให้ความช่วยเหลือการประกันภัยพิบัติ เช่น ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น

Q: เมื่อเป็นเช่นนี้ ในกรณีที่ต้องการปรึกษาเรื่องการถูกค้างชำระเงินค่าจ้างพิเศษนอกเวลาทำงาน ก็ต้องแจ้งไปยังกรมควบคุมมาตรฐานแรงงานใช่ไหม

A: หน้าที่หลักของกรมควบคุมมาตรฐานแรงงานคือ ให้คำปรึกษาที่เกี่ยวกับเงื่อนไขแรงงานที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย รับแจ้งให้ไปตักเตือนบริษัทที่กระทำผิดกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

หลังจากนั้น จะมีการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการ (โรงงานหรือสำนักงาน) เป็นระยะ ๆ หรือเมื่อได้รับแจ้งจากผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการดังกล่าว ตามที่ระบุเอาไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยจะเข้าไปดำเนินการตรวจสอบบัญชีและเงื่อนไขในการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้อง จากผลการตรวจสอบผลดังกล่าว หากมีการยอมรับว่าทำผิดกฎจริง ทางเจ้าของสถานประกอบการจะถูกตักเตือนชี้แนะให้ทำการแก้ไข

ทั้งนี้หากเจ้าของสถานประกอบการไม่ทำการแก้ไขทั้ง ๆ ที่ถูกตักเตือนซ้ำแล้วก็ตาม ในกรณีที่มีความรุนแรงและเลวร้ายลง จะมีการตรวจสอบโดยถือว่าเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ดำเนินการใช้อำนาจสืบสวน สืบหา อาัยต์ และจับกุม และส่งเรื่องไปยังสำนักงานอัยการต่อไป

Q: กรุณาบอกเนื้อหาหลักที่ถูกกำหนดเอาไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

A: กฎหมายกำหนดให้เจ้าของสถานประกอบการมีหน้าที่ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

(1) ระบุเงื่อนไขแรงงานให้ชัดเจน

เวลาที่มีกรว่าจ้างพนักงาน จำเป็นต้องระบุหัวข้อที่บัญญัติเอาไว้ในกฎหมายอันได้แก่ ค่าแรง เวลาทำงาน ฯลฯ โดยทำเป็นเอกสาร

(2) เวลาทำงาน-วันหยุด

เวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนดคือ วันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ส่วนวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดคือ สัปดาห์ละ 1 วัน หรือ 4 วันใน 4 สัปดาห์

(3) การทำงานล่วงเวลา-การทำงานในวันหยุด

กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด จะต้องแจ้งเวลาสูงสุดที่จำกัดเอาไว้ต่อกรมควบคุมมาตรฐานแรงงานที่ควบคุมดูแลเขตที่ทางสถานประกอบการตั้งอยู่

อีกทั้ง ในกรณีที่มีการให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด จะต้องมีการจ่ายเงินค่าจ้างพิเศษ

(4) การเลิกจ้างงาน

กรณีที่เลิกจ้างงานผู้ใช้แรงงาน จะต้องแจ้งล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 30 วัน หากไม่แจ้งล่วงหน้า จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างโดยเฉลี่ยของเงินค่าแรง 30 วัน ขึ้นไป

(5) ค่าแรงขั้นต่ำ

จะต้องจ่ายเงินค่าแรงให้แก่พนักงานที่รับค่าแรงขั้นต่ำ โดยจ่ายค่าแรงไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดที่กำหนดเอาไว้

(6) การตรวจสุขภาพ

เวลาที่จะว่าจ้างพนักงานและหลังจากนั้นจะต้องมีการตรวจสุขภาพเป็นระยะ ๆ 1 ครั้ง ภายใน 1 ปี ตามรายการที่กฎหมายกำหนด

Q: ผมไม่มีหนังสือสัญญาว่าจ้างอยู่ในมือ ถือว่าเป็นการทำผิดกฎหมายหรือไม่

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 15 ข้อที่ 1 ได้บัญญัติเอาไว้ว่า “เวลาที่ทำสัญญาว่าจ้างแรงงาน นายจ้างต้องระบุเงื่อนไขด้านแรงงาน อันได้แก่ ค่าแรง เวลาการทำงาน และอื่น ๆ เอาไว้ให้ชัดเจน” ส่วนหัวข้อที่ควรระบุให้ชัดเจนนั้นได้มีการบัญญัติเอาไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 5 ข้อที่ 1

(1) หัวข้อที่เกี่ยวกับระยะเวลาในสัญญาว่าจ้างแรงงาน

(2) หัวข้อเกี่ยวกับมาตรฐานในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาว่าจ้างแรงงานที่มีการกำหนดช่วงระยะเวลา

(3) หัวข้อเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและหน้าที่ที่ควรกระทำในการทำงาน

(4) หัวข้อที่เกี่ยวกับเวลาเริ่มและเวลาเลิกงาน มีการทำงานเกินเวลาการทำงานที่กำหนดหรือไม่ เวลาพัก วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปีและการเปลี่ยนช่วงเวลาทำงานในกรณีที่มีการให้ทำงานโดยแยกผู้ใช้แรงงานเป็นสองกลุ่มขึ้นไป

(5) หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้าง (ยกเว้นค่าตอบแทนเวลาลาออกจากงานและค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นการชั่วคราว) การคำนวณและวิธีการจ่ายเงิน ช่วงเวลาตัดเงินค่าจ้างและช่วงเวลาการจ่ายเงินรวมถึงการขึ้นเงินเดือน

(6) หัวข้อที่เกี่ยวกับการลาออกจากงาน

(7) หัวข้อที่เกี่ยวกับขอบข่ายของผู้ใช้แรงงานสามารถได้รับเงินค่าตอบแทนตอนลาออกจากงานตามที่กำหนดไว้ การตัดสินใจตอบแทนตอนลาออกจากงาน การคำนวณและวิธีการจ่ายเงิน รวมถึงช่วงเวลาที่จะจ่ายเงินค่าตอบแทนตอนออกจากงาน

(8) หัวข้อที่เกี่ยวกับค่าจ้างที่จ่ายเป็นการชั่วคราว(ไม่รวมเงินค่าตอบแทนตอนลาออกจากงาน) โบนัสและค่าจ้างที่เป็นไปตามสิ่งที่กล่าวมานี้ รวมไปถึงค่าแรงขั้นต่ำ

(9) หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับค่าอาหาร อุปกรณ์ในการทำงาน และอื่น ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานควรรับผิดชอบด้วยเอง

- (10) หัวข้อเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัย
- (11) หัวข้อเกี่ยวกับการฝึกฝนความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- (12) หัวข้อเกี่ยวกับค่าชดเชยเวลาที่เกิดภัยพิบัติหรือการช่วยเหลือเวลาที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บนอกเวลาปฏิบัติงาน
- (13) หัวข้อเกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ
- (14) หัวข้อที่เกี่ยวกับการลาพักงาน

ต้องมีการระบุหัวข้อข้างต้นนี้ให้ชัดเจน ภายในนั้นจากข้อ (1) ถึงข้อ (6) (ยกเว้นข้อ (5) หัวข้อที่เกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน) ต้องมีการระบุเป็นเอกสารให้ชัดเจน

Q: สามารถขอรับคำปรึกษาจากกรมควบคุมมาตรฐานแรงงานได้ไหม หากพูดภาษาญี่ปุ่นไม่ได้

A: ที่แผนกกำกับควบคุม ฝ่ายมาตรฐานแรงงาน กองแรงงานประจำจังหวัด หรือ กรมควบคุมมาตรฐานแรงงาน มีการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาแก่แรงงานชาวต่างชาติ ที่สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านแรงงานเป็นภาษาแม่ของผู้ฝึกปฏิบัติงานได้ สำหรับวันที่เปิดให้บริการนั้น ขอให้ติดต่อสอบถามไปยังแต่ละสำนักงานตามที่อยู่ด้านล่างนี้

อนึ่ง สำหรับกรมควบคุมมาตรฐานแรงงานที่ไม่มีศูนย์ให้คำปรึกษาแก่แรงงานชาวต่างชาติ ก็มีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขแรงงานด้วยเช่นกัน แต่หากเป็นไปได้ควรรพาคู่มือที่สามารถแปลภาษามาด้วย

แนะนำสถานที่ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาแก่แรงงานชาวต่างชาติ

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040330-6_0004.pdf#search