

知っておくべき労働法

ข้อควรรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน



ナロンリット ワンナソー
法務部長
労働保護・福祉局

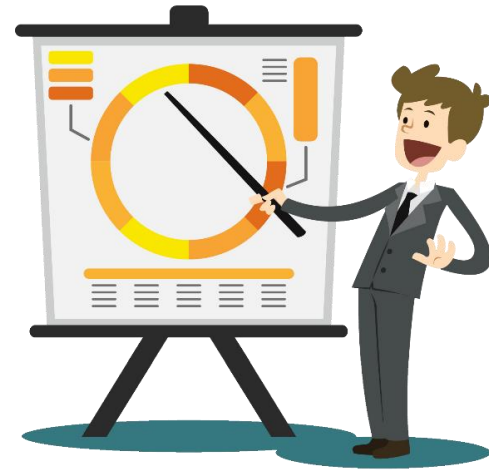
นายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส
ผู้อำนวยการกองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

講演概要

หัวข้อบรรยาย



- ❖ **主要な労働法** กฎหมายแรงงานที่สำคัญ
- ❖ **裁判制度** ระบบศาล
- ❖ **現在進行中の重要事項** เรื่องสำคัญที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ
- ❖ **法律の執行方法** วิธีการบังคับใช้กฎหมาย
- ❖ **事例** กรณีศึกษา



- 1.解雇と解雇補償金** การเลิกจ้างและค่าชดเชย
- 2.不当解雇と従業員保護** การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมกับการคุ้มครองลูกจ้าง
- 3.妊産婦従業員保護に関する課題** ประเด็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์
- 4.最低賃金の改定** การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- ❖ **質疑応答** ถาม - ตอบ

主要な労働法

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ



➤ 民商法典：労働雇用形態

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ : ลักษณะจ้างแรงงาน

➤ 仏暦2518年（西暦1975年）労働関係法

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

➤ 仏暦2541年（西暦1998年）労働者保護法

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

➤ 仏暦2543年（西暦2000年）国営企業労働関係法

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

➤ 仏暦2553年（西暦2010年）在宅労働者保護法

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

主要な労働法

続き

ต่อ

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ



➤ 仏暦2554年（西暦2011年）労働安全衛生環境法

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

➤ 仏暦2558年（西暦2015年）海上労働法

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558

➤ 仏暦2522年（西暦1979年）労働裁判所設置および労働訴訟法

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522



裁判制度

ระบบศาล



憲法裁判所

ศาลรัฐธรรมนูญ

司法裁判所 (労働裁判所を含む)

ศาลยุติธรรม (รวมศาลแรงงาน)

行政裁判所

ศาลปกครอง

軍事裁判所

ศาลทหาร



現在進行中の重要事項

เรื่องสำคัญที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ

➤ 仏暦2518年（西暦1975年）労働関係法

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

➤ 仏暦2543年（西暦2000年）国営企業労働関係法

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

➤ 仏暦2541年（西暦1998年）労働者保護法

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

➤ 2024年までに法的成果の評価を完了する

ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางกฎหมายให้แล้วเสร็จภายในปี 2567

➤ 国際労働機関 ILO 条約の第87・98・144・155号の批准に関する方針

นโยบายการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO C. 87 C. 98 C. 144 C. 155

補足：国際労働機関（ILO）条約の第87号：結社の自由及び団結権の保護条約、第98号：団結権及び団体交渉権条約、第144号：国際労働基準の実施を促進するための三者協議に関する条約、第155号：職業上の安全及び健康に関する条約

法律の執行方法

วิธีการบังคับใช้กฎหมาย



➤ 担当官による労働監督

การตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่

➤ 担当官の発令

การออกคำสั่งของเจ้าหน้าที่

➤ 刑事訴訟の手続き

การดำเนินคดีอาญา

➤ 労働裁判所での民事訴訟提起

การฟ้องคดีแพ่งที่ศาลแรงงาน

1. 解雇と解雇補償金

การเลิกจ้างและค่าชดเชย

解雇

การเลิกจ้าง

- ❖ 雇用主が従業員の就労継続を認めず、賃金を支払わない。なお、事業停止を含む

นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้รวมทั้งการเลิกกิจการ

- ❖ 従業員が規則に従い、60歳で定年退職

ลูกจ้างเกษียณอายุตามระเบียบ 60 ปี

- ❖ 従業員が重大な違反を犯さなかった場合、雇用主は勤続年数に応じて、補償金を支払わなければならない

เหตุที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดร้ายแรง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอายุงาน

- ❖ 雇用主が解雇した従業員に対し、支払わなければならないお金

เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

解雇補償金

ค่าชดเชย

事例 กรณีศึกษา

1. 解雇と解雇補償金 การเลิกจ้างและค่าชดเชย

解雇の補償額 อัตราค่าชดเชย

続き

ต่อ

1. 勤続期間が120日以上1年未満の場合、賃金の30日分を支払う

ทำงานครบ 120 วัน ไม่ครบ 1 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน

2. 勤続期間が1年以上3年未満の場合、賃金の90日分を支払う

ทำงานครบ 1 ปี ไม่เกิน 3 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 90 วัน

3. 勤続期間が3年以上6年未満の場合、賃金の180日分を支払う

ทำงานครบ 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 180 วัน

4. 勤続期間が6年以上10年未満の場合、賃金の240日分を支払う

ทำงานครบ 6 ปี ไม่เกิน 10 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 240 วัน

5. 勤続期間が10年以上20年未満の場合、賃金の300日分を支払う

ทำงานครบ 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 300 วัน

6. 勤続期間が20年以上の場合、賃金の400日分を支払う

ทำงานครบ 20 ปี ขึ้นไป จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 400 วัน

課題として雇用主が今後各従業員に解雇補償金の支払いを保証する必要があるか どう管理するか

ประเด็นนายจ้างจะต้องจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้างให้ลูกจ้างแต่ละคนในอนาคตหรือไม่ และจะจัดอย่างไร

2. 不当解雇と従業員の保護

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมกับการคุ้มครองลูกจ้าง



➤ 従業員が雇用主から解雇による不当な扱いを受ける

ลูกจ้างถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม โดยการเลิกจ้าง

➤ 従業員が労働関係委員会に申立て、雇用主に従業員を同等の賃金で復職させるよう命令する

ลูกจ้างยื่นคำร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้างเดิม

➤ 雇用主が労働裁判所に訴えたが、労働関係委員会の命令に従わない

นายจ้างนำคดีไปยังศาลแรงงานแต่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

➤ 担当官は調査官の命令に従わない雇用主に刑事訴訟手続きをしなければならない

เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินคดีอาญานายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานสอบสวน

3. 妊産婦従業員保護に関する課題

ประเด็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

➤ 女性従業員は産休を98日まで取得可能

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน

➤ 女性従業員は45日分の賃金の受取が可能

ลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้าง 45 วัน

➤ 賃金の4日分を追加で支払うとともに、男性従業員が、合意に基づき子育て支援休暇を取得できるよう、法律を改正予定

กำลังจะแก้ไขกฎหมายให้จ่ายเพิ่มอีก 4 วัน และให้สิทธิลูกจ้างชายลาไปช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรตามที่ตกลงกัน

4. 最低賃金の改定

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



➤ 最低賃金第12号が2024年1月1日に発効

ค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 12 มีผลใช้บังคับ วันที่ 1 ม.ค. 2567

➤ 最低賃金330バーツ/日 最大賃金370バーツ/日

อัตราต่ำสุดวันละ 330 บาท สูงสุดวันละ 370 บาท

➤ 2024年の目標は400バーツ/日

เป้าหมายปี 2567 วันละ 400 บาท

➤ 2027年の目標は600バーツ/日

เป้าหมายปี 2570 วันละ 600 บาท

➤ 政府の方針は投資誘致のために最低賃金を売りにしない

นโยบายรัฐบาลไม่ขายนักลงทุนด้วยค่าแรงขั้นต่ำ

質疑応答

ถาม - ตอบ



**THANK
YOU!**