

การบริหารแรงงานในภาวะวิกฤตและ
การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานในกรณีที่มีการเลิกจ้าง

経済危機の状況における
労務管理と労働法に基づいた
正しい解雇の実行

ワラーノン

วรานนท์ ปิติวรรณ
पीटीワン

สถานการณ์การเลิกจ้าง 解雇状況

- ระหว่าง 1 มกราคม 2551 - 15 พฤษภาคม 2552 สถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง 1022 แห่ง ลูกจ้าง 86,271 คน

2008年1月1日～2009年5月15日までの間に、1022社において86,271人の従業員が解雇になった。

- ประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้าง 5 อันดับแรก

解雇した業種・トップ5業種

- อิเล็กทรอนิกส์ 電子製品製造業
- สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย 繊維・衣料品製造業
- ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ 自動車及び自動車部品製造業
- ผลิตเครื่องจักร 機械製造業
- เครื่องเรือน เฟอร์นิเจอร์ 家具製造業

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน 労働大臣の政策

- 3 ลด 3 減

- ลดการเลิกจ้าง 解雇の削減
- ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน 労働者の移動の削減
- ลดค่าครองชีพลูกจ้างและผู้ว่างงาน
従業員及び失業者の生活費の節減

- 3 เพิ่ม 3 増

- เพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงาน 雇用及び職務の増加
- เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ 職業の選択肢の増加
- เพิ่มฝีมือแรงงาน 労働者の熟練技術力の向上

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต ปี 2551

経済危機における労使関係推進に関する実践ガイドライン（1）

1. นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และผลการประกอบการเป็นระยะ ตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยฝ่ายแก่ลูกจ้างได้

経営者は会社の経営状況について従業員に、差し支えない範囲で事実に基づいた情報を定期的に公開するべきである。

2. ในกรณีที่สถานประกอบการประสบปัญหาอันเนื่องมาจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างควรหารือและร่วมกันดำเนินการทุกวิถีในการประหยัดค่าใช้จ่ายเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อระคับระคองให้สถานประกอบการ ดำเนินการต่อไป โดยไม่มีการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ

会社が経済不況により経営が困難になった場合は、従業員の解雇あるいは事業の閉鎖を極力回避し、事業の運営を継続していくことを目的として、経費削減方法を、経営者の代表と従業員の代表が共に相談し実行すべきである。

3. การดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้างกับลูกจ้างควรใช้ระบบทวิภาคีในการปรึกษาหารือหรือเจรจากัน โดยลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน

従業員に影響ある経費削減を実施するにあたっては、経費削減が従業員に対して最も影響が少なくなるように、経営者と従業員が相互に相談し合い検討すべきである。

4. การลดค่าใช้จ่ายดังกล่าว นายจ้างควรรับฟัง และคำนึงถึงความยินยอมพร้อมใจและการยอมรับจากลูกจ้างส่วนใหญ่ ในองค์กรเป็นหลักโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อกดดันลูกจ้างให้ยอมรับ

経費削減にあたって、経営者は従業員に強制的に認めさせようとして、経営的な権力を強く行使するようなことは避けて、従業員の意見をよく聞き、大部分の従業員からの合意・承認を得ることを原則とするように考慮すべきである

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต ปี 2551

経済危機における労使関係推進に関する実践ガイドライン（２）

5. ลูกจ้างพึงตระหนักถึงภาวะวิกฤตและควรให้ความร่วมมือลดค่าใช้จ่ายรวมทั้งควรหลีกเลี่ยงการชุมนุมเผชิญหน้าด้วยความรุนแรงหรือการใช้สิทธิโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน

従業員は、経済危機の状況をよく認識し、激しい状況に直面するような集会、又は一般市民の迷惑を考慮しないような権利の行使を避け、経費削減に協力すべきである。

- . 6. ในกรณีที่การเจรจาหรือการร่วมปรึกษาหารือไม่อาจบรรลุข้อยุติ ทั้งสองฝ่ายควรแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบทันที เพื่อเข้าร่วมหารือและเสนอแนวทางในการยุติปัญหาโดยเร็ว

経営者と従業員の双方が交渉して、共に相談しあって、最終合意に達しない場合は、協議しあい、早期に問題を終結させる方向性を提案するために、両者は労働担当官に直ちに通知をすべきである。

7. ในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่จะใช้วิธีการที่เป็นกลาง ยืดหยุ่น และโดยสันติ เพื่อหาแนวทางยุติปัญหามนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม

問題の解決に際しては、労働担当官は、正しく、公平に、問題の終結方法を探すために、中立で、柔軟で、平和的な方法で調停をおこなうこととする。

8. ผู้นำองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานโดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติ

経営者団体及び労働者団体のリーダーは、両者が平和に共存する方向性を堅持して、意見の不一致や労働紛争の問題に対しては共に協力して防止及び解決を図るべきである。

มาตรการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง 従業員の協力による経費削減方法

- การลดค่าใช้จ่ายทางการบริหาร 経営におけるコスト削減
 - การประหยัดพลังงาน / ปรับปรุงระบบการผลิต / ลดต้นทุน 省エネ活動・製造工程の改善・原価の削減
- การลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน 人件費の削減
 - ลด - เลิกการทำงาน ล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด 残業・休日出勤の削減と停止をおこなう
 - จัดให้ลูกจ้างใช้วันลาพักผ่อนประจำปี 従業員に年次休暇をとらせるように設定する
 - ให้ลูกจ้างได้สับเปลี่ยนวันหยุดโดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย 経営者と従業員の合意により従業員に休日の振替を実行させる
 - ลดชั่วโมงการทำงาน - ลดวันทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ตกลงกัน
合意事項に従って、ある部分は有給で、就業時間・就業日の削減をおこなう
 - ลดการทำงานกะ - สลับการทำงานกะ โดยได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกัน
合意事項に従って、有給で、シフト勤務の削減・交代をさせる
 - ลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน
従業員に最も有益でないと思われる福利厚生を経費の削減を優先する
 - เพิ่มค่าจ้างประจำปีในสัดส่วนที่น้อยลงหรือไม่เพิ่มถ้ามีความจำเป็น
年次賃上げ率の縮小あるいは必要に応じて年次賃上げを凍結する
 - ลดค่าจ้าง โดยพิจารณาจากผู้ได้รับค่าจ้างสูงก่อน
高賃金従業員の賃金を優先的に削減する

มาตรการปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคล

人事管理の改善方法

- การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมตามความจำเป็น
必要度に基づいた適切な人員計画の作成をおこなう
- พัฒนาศักยภาพลูกจ้างเพื่อการเพิ่มผลผลิต
生産性向上のための従業員の潜在能力の開発をおこなう
- เตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนสายงาน
担当のラインの変更のための準備の実施をおこなう
- เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการหางานใหม่
転職を成功させるための準備の実施をおこなう

มาตรการในการลดจำนวนลูกจ้าง 従業員の人員削減の方法

- งดรับลูกจ้างเพิ่ม 新規採用の中止
- โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 早期定年制度の導入
- โครงการสมัครใจลาออก 希望退職制度の導入
- เลิกจ้าง 解雇
 - ผู้ที่เข้าทำงานหลังสุดก่อน 勤続年数が短い者から
 - ผู้ที่มีประวัติการลา การขาดงาน มาสายก่อน 欠勤、早退、遅刻歴の多い者から
 - ผู้ที่มีประวัติทางวินัยก่อน 懲戒履歴のある者から
 - ผู้ที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงานก่อน
仕事に悪影響を及ぼす習性や振る舞いのある者から
 - ผู้ที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดก่อน
能力や成績が最も低い者から
 - ผู้ที่มีความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน 家族的に最も心配が少ない者から

มาตรการที่ควรนำมาใช้ในระยะแรก 初期におこなわれるべき対応

- อย่ารอให้มีผลกระทบรุนแรง การรีบส่งสัญญาณคือการสื่อสาร
激しい状況に落ち込むまで待ってはいけない。早急にコミュニケーションを取ること。
- นำมาตรการอ่อนๆมาใช้ทันที เช่น มาตรการประหยัดต่างๆ
迅速にソフトな方法を導入すること。例えば様々な経費削減等の方法等。
- ให้คำแนะนำพนักงานในการปฏิบัติตัวช่วงวิกฤต ผ่านหลายๆช่องทาง
経済危機時、従業員に実行面に関して、様々な方法を通じてアドバイスを与えること。
- จัดกิจกรรมลดค่าครองชีพเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน
従業員に対する福利厚生として、生活費の節減運動の実施。
- ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่าง ทำให้เห็นมีผลดีกว่าพูด
経営者は従業員の模範でなければならない。話すよりも結果を見せることが大事。
- ให้พนักงานได้รับทราบสถานการณ์ที่บริษัทกำลังเผชิญอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเข้าใจและสื่อสารกับพนักงานในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย
従業員に会社が直面している状況を正確に継続的に知らせ、各レベルの責任者は状況を理解し、同じ方向に向かう姿勢で、従業員とコミュニケーションを取らねばならない。全ての部門から意見や提案をよく聞くことも重要。
- ร่วมหารือกับสหภาพแรงงาน ผู้แทนลูกจ้างให้มากขึ้น
労働組合や従業員代表と共に相談し合うこと
- การดำเนินการที่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ควรดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
雇田各社の合意事項の変更の場合、労働関係法に基づいて正しく実施すべきである。

แนวทางในการลดจำนวนลูกจ้าง

解雇に関するガイドライン (1)

- จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจแบบทวิภาคีเพื่อพิจารณาความจำเป็น หลักเกณฑ์ และผลประโยชน์ตอบแทน

必要性、選定基準、退職金を検討するため、経営者と従業員、両者の特別委員会を設置する

- ชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้ทราบในประเด็น

対象になっている従業員に要点を知らせるために説明する

เหตุผลการเลิกจ้าง 解雇の理由をよく説明する

- ผลของการดำเนินการตามมาตรการต่างๆไปแล้วแต่ยังมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

多くの方法で実行してみたが、結果的にまだ解雇の必要性があること

- หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเลิกจ้าง

解雇される対象者の選定の基準

แนวทางในการลดจำนวนลูกจ้าง 解雇に関するガイドライン（２）

- จำนวนและตำแหน่งที่จะเลิกจ้าง
解雇する人数と対象職務
- กำหนดวันที่จะเลิกจ้างรายละเอียดที่ลูกจ้างจะได้รับและมาตรการที่จะบรรเทาความเดือดร้อน
解雇日、退職金の詳細、苦痛を軽減する方法を設定する
- หลีกเลี่ยงการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน
従業員代表または労働組合幹部の解雇を極力回避する
- ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีที่จะพิจารณาบรรจุเข้าทำงานใหม่
新規採用を検討する場合、解雇された従業員を優先的に再雇用する
- ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการหางานใหม่
解雇された従業員の就職活動を支援する

อัตราค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 労働者保護法に基づいた解雇補償金

อายุงาน 勤続年数	ค่าชดเชย (วัน) 解雇補償金
120 วัน (120日間)	30日分
1 ปี (1年以上)	90日分
3 ปี (3年以上)	180日分
6 ปี (6年以上)	240日分
10 ปี (10年以上)	300日分

นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง
遅くとも前回の賃金支払い期日までに従業員に事前通知する必要がある