

คำจำกัดความกฎหมายแรงงาน



นายธีระ หงส์เจริญ

003785

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๔

I158A125X

Wages in Labour Law

Mr. Thira Hongchareon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School

Chulalongkorn University

1981

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คำจ้างตามกฎหมายแรงงาน

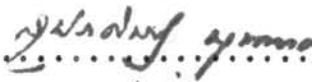
โดย นายธีระ หงส์เจริญ

ภาควิชา นิติศาสตร์

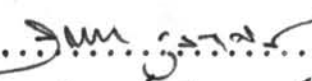
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงฆุลธนา

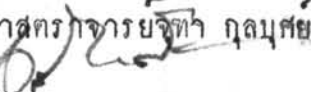
นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประสิทธิ์ อนุภาค)

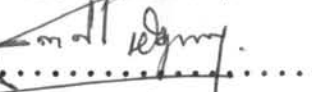
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..........ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จिता กุลบุศย์)

..........กรรมการ
(นายเจริญ ศิริพันธ์)

..........กรรมการ
(นายสมบูรณ์ บุญภินนท์)

..........กรรมการ
(นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงฆุลธนา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กัจจางตามกฎหมายแรงงาน
ชื่อนิสิต	นายธีระ หงส์เจริญ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาศิริ เสงี่ยมธนา อาจารย์เกษมสันต์ วัฒารวม
ภาควิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	๒๕๒๔



บทคัดย่อ

ปัญหาในเรื่องกัจจางที่ว่า เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ โบนัส เบี้ยเลี้ยง เงินเดินทาง หรือค่าอาหาร เป็นกัจจางหรือไม่ เป็นเพียงปัญหาเล็กน้อยซึ่งเกิดขึ้นจากการกำหนดคณียาม คำว่า "กัจจาง" เพื่อให้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินประเภทยื่น ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานไทยบัญญัติไว้ โดยแท้จริงแล้วปัญหาในเรื่องกัจจางเกิดจากปัญหาหลาย ๆ ด้านสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม นโยบายกัจจาง หรือการบริหารแรงงาน เป็นเหตุให้ค่านึงว่าการบัญญัติกฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือในการควบคุม เพื่อสร้างสรรให้เกิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมและความมั่นคงในสังคม ไม่มีการศึกษาวิจัยปัญหาต่าง ๆ ทางด้านแรงงานที่เกี่ยวกับเรื่องกัจจางอย่างเพียงพอหรือไม่ และการดำเนินนโยบายของรัฐใดให้ความสนใจที่จะช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างจริงจังหรือไม่ น่าที่จะมีการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายแรงงานของประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศที่ใช้นิ่งกับข้อเท็จจริงของสภาพการจ้างงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายต่อไป

การวิจัยครั้งนี้จึง เป็นการศึกษาสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับกัจจางในการจ้างงาน เช่น สภาพการทำงาน ข้อตกลงการจ้างงาน ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน ระเบียบการศึกษารองคณงาน ตลอดจนแรงงาน กฎบัตรกัจจาง นโยบายกัจจาง และการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นที่มาของ

การบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดนิยามคำว่า "คางจาง" การให้ความคุ้มครอง
 เรื่องคางจาง และการกำหนดอัตราคางจางขั้นต่ำ รวมทั้งศึกษาบทบัญญัติกฎหมายแรงงาน
 ของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคเอเชียที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ
 และมีวิชาการก้าวหน้าทางกฎหมายแรงงาน ไคแก ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ อินเดี๋ย
 และญี่ปุ่น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น
 ป้องกันการเอาเปรียบ และลดปัญหาเกี่ยวกับการตีความบทบัญญัติของกฎหมาย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า กระทำโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร
 สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง คำพิพากษาของศาล ความคิดเห็นของนักวิชาการ ตัวบทกฎหมายของ
 ต่างประเทศและอนุสัญญาและขอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ชำนาญวิเคราะห์
 ปัญหาทางกฎหมายของประเทศไทย และชี้ให้เห็นวิธีการบัญญัติกฎหมายแรงงานของต่าง
 ประเทศ เพื่อเป็นแนวทางและ เหตุผลประกอบขอเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า คางจาง เป็นสาระสำคัญของการจ้างงานที่มีพื้นฐานเกี่ยวพัน
 กับสภาพการจ้างงานในเรื่องอื่น ๆ ด้วย การแก้ปัญหาในเรื่องคางจางจึงอยู่ที่การบัญญัติกฎหมาย
 เสียใหม่ให้เป็นระบบที่สมบูรณ์ เพื่อให้ความคุ้มครองคางจางของผู้ใช้แรงงาน เพราะบท-
 บัญญัติกฎหมายแรงงานปัจจุบันบัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ และไม่ละเอียดครอบคลุมข้อเท็จจริง
 ในสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกัน และไม่แสดงออกถึงความมุ่งหมายของกฎหมายใน-
 แต่ละกรณีให้แน่ชัด จึงทำให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและ
 การแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานแต่ละประเทศ ยิ่งกว่านั้นยังพบว่า การ
 กำหนดนโยบายของรัฐเท่าที่ผ่านมา รัฐมิได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้ความคุ้มครอง
 และช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามรัฐได้ดำเนินนโยบายไปคาม
 แรงผลักดันทางการเมือง เพื่อรักษาเสถียรภาพของรัฐบาลและเพื่อชดเชยให้เกิดปัญหา
 แรงงานอันอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของสังคมในขณะนั้น เท่านั้น ผู้เขียนจึง เสนอแนะแนว
 ทางในการแก้ไขปัญหาคางจาง ให้มีการรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยปัญหาคางจางให้
 เป็นระบบอย่างแท้จริง เพื่อแก้ไขกฎหมายแรงงานให้ปฏิบัติได้ครบถ้วนรัดกุมแน่นอน
 และเหมาะสมกับสภาพการจ้างงาน ทั้ง เช่นที่บัญญัติและถือปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของ
 ต่างประเทศและอนุสัญญาและขอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

Thesis Title Wages in Labour Law
Name Mr. Thira Hongchareon
Thesis Advisor Assistant Professor Sudasiri Hengpoontana
 Mr. Kasemsan Wilawan
Department Law
Academic Year 1931

ABSTRACT

The questions which whether certain kinds of payment such as living allowance, annual bonus, travelling or food allowance should be interpreted as wage, arise out of defining wage term as a basic calculation for other payments according to Thai labour law, are slightly significant. Actually, problems of wage have involved many factors together either social and economic matter, wage policy or labour administration. It is doubtful whether labour legislation which is controlling machinery to create industrial peace and social security, has been deeply considered into wage problems, or whether state policy has been attentively implemented to help and support labour force which is powerful resource in developing the country. There should be the study of labour law in Thailand comparing with those provisions of labour law in foreign countries, based upon internal facts of conditions of employment, in order to be a guide to regulate the law in the future.

This thesis is intended to study economic and social

circumstances affecting wage in employment; that is working conditions, terms of employment, economic and social status of workers, education level of workers, labour market, wage theory, wage policy and practices between employer and employee, which result in labour legislation concerning wage term, protection of wage and prescription of minimum wage rate. And to study the provisions of labour law in those countries, especially in Asian region; The Philippines, Singapore, India and Japan which have developed economic growth and already made progressive labour law. For the purpose of being a guide for better improvement of labour law in Thailand and to protect against disadvantage of employment and to decrease abuse of interpretation and construction of labour law.

Methodology used in the thesis was conducted by collecting data from documents involving papers, court decisions and judgments, intellectual's opinions, the provisions of labour law in foreign countries and conventions and recommendations of the ILO. Then analysing the legal problems of Thailand and stating the technique for labour legislation of foreign countries in order to be a guide and contribute grounds for suggestions.

The result of the study has shown that wage is essential part of employment which is basically linked with other conditions of employment. To solve wage problems is to revise the provisions of the law to enable to protect wage matters because the present law is rather broad and coarse, unable to apply facts to different conditions of employment and shows vague intention

of the law for each case. Thus, bring about consequently the problems of vague implication of the law and of impracticable way to protect labour force to attain its purpose. Above all so far the state policy on labour has not been determined distinctly to protect and support labour force, on the contrary, the implementation of policy has been carried under political pressure just to keep up or maintain stability of government and to suspend striking problems which may be harmful to social security at the time.

My proposal is that there should be useful collection of data and to make systematic study about wage problems to enable to improve the labour law more practical, with clear and certain provisions suitable for conditions of work as being prescribed and practised under the labour laws of foreign countries and recommendation of the International Labour Organisation.

กิตติกรรมประกาศ



งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์
สุภาศิริ เสงี่ยมธรรมา และ ท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่-
ปรึกษา และช่วยการตรวจแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์อย่างละเอียด และขอขอบคุณ คุณกำจร
นาคชื่น ที่ช่วยในการแปลเรียงบทคัดย่อเป็นภาษาอังกฤษ

ในการค้นคว้าหาข้อมูล ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณวาสนา รอดเยี่ยม ที่ช่วยในการ
ค้นคว้าและช่วยแปลเอกสารภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาเป็นอันมาก มา
ณ โอกาสนี้ด้วย.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	๖
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๗
กิตติกรรมประกาศ	๗
บทที่		
บทนำ	๑
๑. บททั่วไป	๑๑
การจ้างแรงงาน	๑๑
ก. การจ้างแรงงานในประเทศไทย	๑๒
๑. สภาพการทำงานของผู้จ้าง	๑๔
๒. การปฏิบัติของรัฐบาล	๑๔
ข. ความสำคัญของแรงงาน	๑๖
๑. แรงงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจ	๑๗
๒. แรงงานกับการพัฒนาสังคม	๑๘
ค. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้จ้าง	๑๘
๑. หน้าที่ของนายจ้าง	๑๘
๒. หน้าที่ของผู้จ้าง	๒๐
สัญญาจ้างแรงงาน	๒๑
ก. องค์ประกอบของสัญญา	๒๑
๑. การตกลงทำสัญญา	๒๒
๒. การตกลงเรื่องสิ่งจ้าง (ค่าจ้าง)	๒๒
ข. แบบของสัญญา	๒๓



	หน้า
ค. ข้อเสียเปรียบของลูกจ้าง	๒๔
๑. ฐานะทางเศรษฐกิจ	๒๔
๒. ความรู้ความสามารถ	๒๕
๓. ทักษะแรงงาน	๒๕
กฎหมายแรงงาน	๒๘
ก. ที่มาของกฎหมายแรงงาน	๒๘
๑. ข้อตกลงระหว่างประเทศ	๓๐
๒. กฎหมายภายในประเทศ	๓๑
ข. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่สำคัญ	๓๒
๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	๓๒
๒. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๓๒
๓. กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์	๓๓
ค. ลักษณะของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย	๓๔
๑. แนวความคิดของกฎหมาย	๓๔
๒. รูปแบบของกฎหมาย	๓๕
ก) การรวบรวม	๓๕
ข) สถานภาพของกฎหมาย	๓๖
๒. คำตอบแทนการทำงาน	๓๘
ค. ค่าจ้าง	๓๘
ก. ทฤษฎีค่าจ้าง	๓๘
๑. ทฤษฎีราคาขายปลีก	๓๘
๒. ทฤษฎีราคาค่าจ้างระบับพอประทังชีพ	๔๐

๓. ทฤษฎีกองทุนค้ำจาง	๔๒
๔. ทฤษฎีผู้ใกล้ชิดที่ส่วนเหลือ	๔๓
๕. ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการ เอรักเอาเปรียบแรงงาน	๔๓
๖. ทฤษฎีผลลัพท์เพิ่ม	๔๔
๗. ทฤษฎีการครองค้ำจาง	๔๖
ข. ค้ำจางในความหมายของกฎหมายแรงงาน	๔๕
๑. ค้ำจางควรจะเป็นเงินเท่านั้นหรือ เป็นเงินและสิ่งของบางส่วน	๕๑
๒. ค้ำจางจะกองจ่ายให้ เป็นการตอบแทนการทำงานของผู้จ้าง	๕๒
ค. โครงสร้างวิธีการจ่ายค้ำจาง	๕๓
๑. การจ่ายค้ำจางตามระยะเวลาการทำงาน	๕๓
๒. การจ่ายค้ำจางตามผลงานที่ผู้จ้างทำได้	๕๔
ง. ค้ำจางที่จ่ายให้ เป็นการตอบแทนการทำงาน	๕๔
๑. จ่ายเพื่อจูงใจให้ผู้จ้างมาทำงาน	๕๕
๒. จ่ายเพื่อจูงใจให้ผู้จ้างขยันทำงาน	๕๕
ก. ค้ำจางปกติ	๕๕
ข. ค้ำจางพิเศษ	๕๗
๓. จ่ายเพื่อจูงใจให้ผู้จ้างทำงานพิเศษ	๕๘
๔. จ่ายเพื่อจูงใจให้ผู้จ้างทำงานมากขึ้น	๕๘
๕. การจ่ายค้ำจางในลักษณะอื่นๆ	๖๑
๖. สวัสดิการ	๖๑
ก. สวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้จ้าง	๖๒
ข. สวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสังคมหรือการสงเคราะห์ผู้จ้าง	๖๓
ค. สวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน	๖๔

ง. สวัสดิการที่เป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างที่สำคัญ ๖๕

 ๑. เงินชดเชยค่าครองชีพ ๖๕

 ๒. โบนัสประจำปี ๖๖

 การกำหนดนโยบายค่าจ้าง ๖๗

 ก. ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง ๖๘

 ๑. ปัจจัยทางค่านายจ้าง ๖๘

 ๒. ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ๗๐

 ๓. ปัญหาทางกฎหมาย ๗๐

 ข. นโยบายของรัฐ ๗๐

 ๓. ค่าจ้างในความหมายของกฎหมายแรงงาน ๗๕

 การตีความคำว่าค่าจ้าง ๗๕

 ก. หลักการตีความ ๗๖

 ๑. ค่าจ้างจะคง เป็นเงินหรือ เป็นเงินและสิ่งของ ๗๖

 ๒. ค่าจ้างจะคง เป็นสิ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นกรตอบแทน
 การทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ๗๘

 ข. เหตุผลในการกำหนดค่านियาม ๗๘

 ๑. โดยลักษณะของการบัญญัติกฎหมาย ๗๘

 ๒. มุ่งกันมิให้นายจ้าง เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ๘๐

 ค. การตีความในทางปฏิบัติ ๘๑

 ๑. การจ่ายเป็นเงิน ๘๑

 ก. ค่าจ้างปกติ ๘๑

 ข. ค่าจ้างส่วนจูงใจ ๘๑

 ค. เงินประเภทที่มีลักษณะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง ๘๔

- ๕. การจ่ายเป็นสิ่งของ ๘๖
- ง. การตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ๘๗
 - ๑. การตกลงโดยชัดแจ้ง ๘๗
 - ๒. การตกลงโดยปริยาย ๘๘
- จ. เหตุผลในการตีความ ๘๙
- ฉ. นิยามคำว่าค่าจ้างในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ๙๐
 - ๑. ประเทศฟิลิปปินส์ ๙๑
 - ๒. ประเทศสิงคโปร์ ๙๒
 - ๓. ประเทศอินเดีย ๙๔
 - ๔. ประเทศญี่ปุ่น ๑๐๓
- การจัดระบบในกฎหมายแรงงาน ๑๐๕
 - ก. ค่าจ้างตอบแทนการทำงาน ๑๐๖
 - ข. กรณีที่ถือว่า เป็นค่าจ้าง ๑๐๖
 - ค. สวัสดิการ เพื่อการประกันสังคม ๑๐๘
- การคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่นๆ ๑๑๑
 - ก. หลักเกณฑ์การคำนวณ ๑๑๑
 - ข. ปัญหาในการคำนวณ ๑๑๓
 - ๑. ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างไม่แน่นอน ๑๑๓
 - ๒. การยอมรับค่าจ้าง เป็นสิ่งของ ๑๑๕
- ๔. การให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้าง ๑๑๗
 - การคุ้มครองจำนวนเงินค่าจ้าง ๑๑๗
 - ก. ผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง ๑๑๗
 - ๑. นายจ้าง ๑๑๘
 - ๒. ผู้รับเหมา ๑๒๐

ก. ความรับผิดชอบของผู้รับเหมา	๑๖๐
ข. ลักษณะของการรับเหมา	๑๖๓
ข. เจาหนี้ของนายจ้าง	๑๖๓
ค. เจาหนี้ของลูกจ้าง	๑๖๕
ง. ความเสมอภาคระหว่างลูกจ้าง	๑๖๕
จ. การคุ้มครองจำนวนเงินค่าจ้างในต่างประเทศ	๑๖๗
๑. การรับเหมา	๑๖๘
๒. เจาหนี้ของนายจ้าง	๑๖๙
๓. การห้ามหักค่าจ้าง	๑๖๙
การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง	๑๓๐
ก. วิธีจ่ายค่าจ้าง	๑๓๑
ข. สถานที่จ่ายค่าจ้าง	๑๓๒
ค. ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง	๑๓๓
ง. การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในต่างประเทศ	๑๓๓
๑. วิธีจ่ายค่าจ้าง	๑๓๒
๒. สถานที่จ่ายค่าจ้าง	๑๓๒
๓. ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง	๑๓๓
การคุ้มครองอัตราค่าจ้าง	๑๓๓
ก. การกำหนดค่าจ้าง โดยคุณกรณี	๑๓๔
๑. กรณีนายจ้างกับลูกจ้างรายบุคคล	๑๓๔
๒. กรณีนายจ้างกับลูกจ้างหลายคน	๑๓๔
ข. การกำหนดค่าจ้าง โดยรัฐ	๑๓๕
๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๓๕
๒. การระงับข้อพิพาทแรงงาน	๑๓๖

การคุ้มครองค่าจ้างที่ควรกำหนด	๑๓๖
ก. ข้อกำหนดกรณีนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ	๑๓๖
ข. หลักประกันในระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน	๑๓๗
มาตรการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม	๑๓๘
ก. การจัดทำเอกสารหลักฐาน	๑๓๘
ข. การห้ามเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์	๑๔๐
ค. การคุ้มครองโดยเจ้าหน้าที่	๑๔๑
ง. การลงโทษ	๑๔๕
๕. ค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๔๘
ความเป็นมา	๑๔๘
ก. วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๔๘
ข. แนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๔๘
การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๕๐
ก. วิธีกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๕๐
๑. กำหนดโดยรัฐ	๑๕๐
๒. กำหนดโดยนายจ้างและลูกจ้าง	๑๕๑
ข. หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๕๒
๑. ขนาดของครอบครัว	๑๕๒
๒. ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว	๑๕๓
ค. รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๕๔
การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	๑๕๔
ก. องค์กรที่ทำหน้าที่กำหนด	๑๕๕
ข. ขั้นตอนในการกำหนด	๑๕๖

ค. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๕๗
๑. ขนาดของครอบครัว	๑๕๗
๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๕๘
ก. ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว	๑๕๘
ข. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง	๑๕๘
ค. ค่าครองชีพและการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ	๑๖๐
๓. รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๖๑
ก. ลักษณะของการกำหนด	๑๖๑
ข. ขอบเขตของการกำหนด	๑๖๑
ค. กรณีจ่ายค่าจ้างตามผลของงานที่ลูกจ้างทำได้	๑๖๒
๔. การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๖๓
๕. การประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๖๔
ปัญหาในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๖๔
ก. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๖๕
ข. ปัญหาที่เกิดจากการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๗๐
๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนด	๑๗๐
๒. ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๗๑
๓. ปัญหาเกี่ยวกับการตีความกฎหมาย	๑๗๒
๔. ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง	๑๗๓
การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศ	๑๗๔
ก. ประเทศฟิลิปปินส์	๑๗๔
ข. ประเทศสิงคโปร์	๑๗๖
ค. ประเทศอินเดีย	๑๗๖
ง. ประเทศญี่ปุ่น	๑๗๘

ขอควรพิจารณาในการประกาศกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๗๕

๖. สรุปและเสนอแนะ ๑๘๐

ค่าจ้าง ๑๘๑

ก. ปัญหาเรื่องค่าจ้าง ๑๘๒

๑. สภาพการจ้าง ๑๘๒

ก) ระบบการจ่ายค่าจ้าง ๑๘๒

ข) การเรียกชื่อในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ๑๘๓

ค) โครงสร้างทาง เศรษฐกิจและสังคม ๑๘๔

๒. การบัญญัติกฎหมายแรงงาน ๑๘๔

ก) คำนิยาม ๑๘๔

ข) การให้ความคุ้มครอง ๑๘๖

๑) การคุ้มครองจำนวนเงินค่าจ้าง ๑๘๖

๒) การคุ้มครองค่าจ้างที่ควรกำหนด ๑๘๗

๓) มาตรการในการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม ๑๘๘

ค) บทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๑๘๘

ข. การตีความเรื่องค่าจ้าง ๑๘๙

๑. นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ๑๘๙

๒. การให้ความคุ้มครอง ๑๙๐

ค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๙๑

ก. มูลเหตุแห่งการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๙๑

ข. มาตรฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๙๑

ค. หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๙๒

ง. การประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๙๒

บรรณานุกรม ๑๙๔

ประวัติผู้เขียน ๒๐๐