Япон улсад ажиллаж буй
гадаадын иргэдэд зориулав

Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаарх гарын авлага

Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
Хот мужуудын хөдөлмөрийн товчоо
Хөдөлмөрийн стандарт хяналтын газар

Японд ажиллаж буй гадаад ажилчид та бүхэн ажлын байрандаа иймэрхүү асуудалтай тулгарч байна уу?

Японд ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалж, ажил үүргээ гүйцэтгэх үед болон ажилдаа ирж очих үед гэмтэл бэртэл, өвдсөн тохиолдолд нөхөн төлбөр олгох гэх мэтийн агуулгатай ажилчдыг хамгаалах янз бүрийн хуулиуд байдаг. Эдгээр хууль нь таныг аль улсын иргэн байлаа ч гэсэн, япон ажилчдын адил тэгш үйлчилдэг. Энэхүү гарын авлагад, Японы хөдөлмөрийн хуулиудын голлох хэсгүүдээс оруулав.

Түүнчлэн, гадаадын ажилчдад хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар эх хэлээр үнэ төлбөргүй зөвлөгөө өгдөг байгууллагууд бас байдаг. Хэрэв та ажлын байрандаа дараахь асуудалтай тулгарвал, хамгийн ойрхон байгаа “Гадаад ажилчдад зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ болон "Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн тухай зөвлөгөө өгөх утас" руу холбоо барина уу.

Цалин өгөхгүй байна

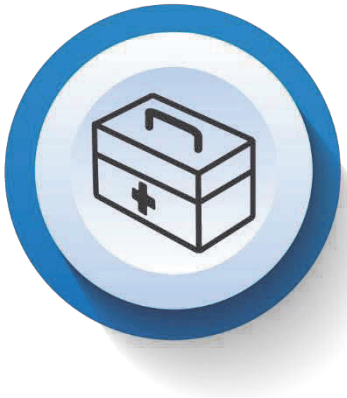
Шаргуу хичээж ажилласан боловч цалин олгох өдөр цалингаа авч чадаагүй. Захирал яг одоо мөнгө байхгүй, түр хүлээ гэж байсан боловч, цалингаа бүрэн авч чадах эсэхэд санаа зовж байна.

Гэнэт ажлаас халагдсан

Захирал гэв гэнэт “Маргаашнаас ирэх хэрэггүй” гэж хэлсэн” Ажлаас гэнэт халагдвал амьжиргааны орлогогүй хэцүүднэ.

Илүү цагийн цалин хөлсийг тооцохгүй байна

Өдөр бүр илүү цагаар ажилладаг боловч цалингийн хуудсаа үзэхэд илүү цагийн цалин хөлсийг их багаар тооцсон байсан. Үүнтэй эвлэрч чадахгүй байна.



Хөдөлмөрийн ослын даатгал хийж өгөхгүй байна

Ажил дээрээ гэмтэл авснаас болж, ажиллаж чадахгүй болсон. Эмчилгээний зардал, эмчлүүлэх улмаас чөлөө авсан хугацаанд амьжиргааны орлогогүй байх вий хэмээн санаа зовниж байна.

Аюултай орчинд ажилладаг тул гэмтэж бэртэх эрсдэл ихтэй

Ажил дээрээ, өчүүхэн төдий алдаа гаргавал гэмтэж бэртэх аюултай ажлууд байдаг. Аюулгүй байдлын талаар зохих арга хэмжээ аваасай гэж хүсэж байна.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийг ойлгоогүй

Компаниас товчхон тайлбарласан болоод өнгөрсөн тул хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар сайн ойлгоогүй. Хөдөлмөрийн нөхцөлөө мэдэж авахыг хүсэж байна.

Юуны өмнө энэхүү гарын авлагаас таны ажлын байранд хөдөлмөрийн нөхцөл зөв зохистой хэрэгжиж буй эсэхийг мэдэцгээе.

CONTENTS

- Кейс судалгаа — P. 01
- Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль — P. 03
- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль — P. 08
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль — P. 08
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль — P. 09
- Ажилчдын гэнэтийн ослын нөхөн олговрын даатгал — P. 10
- Түгээмэл асуултууд — P. 11
- Зөвлөгөө өгөх газруудын мэдээлэл — P. 14

Япон улсын Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль зэрэг хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан хууль тогтоомжид дараах зүйлсийг багтаасан байдаг.（Ишлэл）

1 Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль

01 Эрх тэгш байдал（3-р зүйл）

Цалин олгогч нь ажилтны харьяалал, шашин шүтлэг, нийгмийн эрх мэдлээс шалтгаалан цалин хөлс, ажлын цаг, зэргийн хөдөлмөрийн нөхцлөөр ялгавөрлан гадуурхах ёсгүй.

02 Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглох（5-р зүйл）

Ажил олгогч нь оюуны болон бие махбодийн эрх чөлөөг үндэслэлгүйгээр хязгаарлаж, ажилчны хүсэл зорилгыг үл тоомсорлон албадан хөдөлмөр эрхлүүлж болохгүй.

03 Хөдөлмөрийн мөлжлөгийг хориглох（6-р зүйл）

Хуулиар зөвшөөрөгдсөнөөс бусад тохиолдолд, хэнд ч бусдын хөдөлмөрийг мөлжихийг хориглоно.

04 Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийг зөрчсөн гэрээ（13-р зүйл）

Ажил олгогч ба ажилчдын хооронд тохиролцсон хөдөлмөрийн нөхцөл нь хөдөлмөрийн стандартын тухай хуульд заасан стандартыг хангаагүй бол энэ хэсэгт хөдөлмөрийн стандартын тухай хуульд заасны дагуу дагаж мөрдөнө.

05 Гэрээний хугацаа（14-р зүйл）

Хөдөлмөрийн гэрээ нь тодорхой хугацаатай байх тохиолдолд хамгийн дээд хугацаа нь 3 жил байна. Гэвч, (1) өндөр мэргэшлийн ажилчинтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, 60 ба түүнээс дээш насны ажилчинтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах бол хөдөлмөрийн гэрээний хамгийн дээд хугацаа 5 жил, (2) тодорхой заалт (барилгын ажил гэх мэт) -р тогтоосон хөдөлмөрийн гэрээний хувьд хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хугацааг хамгийн дээд хугацаа гэж тооцно.

06 Хөдөлмөрийн нөхцөлийг тодорхой мэдэгдэх（15-р зүйл）

Ажил олгогч ажилчин ажилд авахдаа, дараах хөдөлмөрийн нөхцөлийг тодорхой мэдэгдэх ёстой байдаг..

【Заавал мэдэгдэх ёстой зүйлс】
①Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа, ②Хугацаат гэрээний сунгалтын заалт（нийт гэрээний хугацаа эсвэл хугацаат гэрээг сунгах тоо хязгаартай бол, түүний дээд хязгаарыг заасан байх.）, ③Ажиллах газар, ажлын агуулга（ажиллах газар болон гүйцэтгэх ажил өөрчлөгдөх эсэхийг заасан байх.）, ④Ажлын цаг（эхлэх, дуусах цаг, илүү цагаар ажиллах эсэх, завсарлагааны цаг, амралтын өдөр, чөлөө авах）, ⑤Цалин хөлс（цалин тогтоох, тооцох, цалин олгох хэлбэр, цалин тооцох хугацаа, олгох өдөр）, ⑥Цалин хөлсний нэмэгдэлтэй холбоотой зүйлс, ⑦Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болохтой холбоотой зүйлс（ажлаас халах шалтгааныг заасан байх.）, ⑧Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаанд ажилтан хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу тодорхойгүй хугацаагаар хөрвөх хүсэлт гаргахыг зөвшөөрсөн хугацаат хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан тохиолдолд тодорхойгүй хугацаагаар хөрвөх өргөдөл гаргах, тодорхойгүй хугацаагаар хөрвүүлсний дараа ажиллах хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой асуудлууд

【Шийдвэр гаргах тохиолдолд мэдэгдэх ёстой зүйлс】

⑨ Ажлаас халагдсаны тэтгэмж авах хүн, тооцох хэлбэр, олгох арга, олгох хугацаа ⑩ Урамшуулал, нэг удаагийн цалин хөлс гэх мэттэй холбогдох зүйл, ⑪ Хоол хүнсний зардал, ажлын хувцас хэрэгслийг ажилтан өөрөө төлөхтэй холбогдох зүйл, ⑫ Ажлын байран дахь эрүүл ахуй, аюулгүй байдалтай холбогдох зүйл, ⑬ Бусад (мэргэжлийн сургалт, гамшгийн нөхөн олговор, шагнал, хориг арга хэмжээ, амралт чөлөөтэй холбоотой зүйлс)

Ажил олгогч нь ажилчинд дээр бичигдсэн ①～⑤ болон ⑦-г бичгээр үйлдэж (Ажилчны хүсэлтээр факс, имэйл, SNS гэх мэтийг ашиглаж болно.) мэдэгдсэн байх шаардлагатай.

Мөн, ажил олгогч богино хугацааны болон хугацаат гэрээний ажилчныг ажилд авах бол, дээр дурьдсан зүйлсээс гадна, дараахь зүйлийг бичгээр үйлдэж нэн даруй мэдэгдэх ёстой байдаг. (Богино хугацааны болон хугацаат гэрээний ажилчны хөдөлмөр эрхлэлтийн менежментийг сайжруулахтай холбоотой хууль 6-р зүйл)

① Цалингийн нэмэгдэл байгаа эсэх, ② Ажлаас халагдсаны тэтгэмж байгаа эсэх, ③ Урамшуулал байгаа эсэх, ④ Хөдөлмөр эрхлэлтийн менежментийг сайжруулах талаар зөвлөгөө авч болох эсэх

～Гадаад ажилтан ажиллуулж буй та бүхэнд～

Соёлын ялгаатай байдлаас шалтгаалан гадаадын ажилчид Японы хөдөлмөрийн дадал зуршилд дасахгүй байх зарим тал бий. Иймд гадаад ажилтнаас ажлын журам, хөдөлмөрийн нөхцлийн мэдэгдэлтэй холбоотой асуулт асуувал ойр дотно хандан харьцаж, ажиллах тав тухтай орчинг бүрдүүлэхийг хүсье.

＊ Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны вэбсайтаас Гадаадын ажилчдад зориулсан Хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын талаарх мэдэгдлийг татаж авах боломжтой.
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html

07 Торгууль ногдуулахыг хориглох（16-р зүйл）

Хөдөлмөрийн гэрээгээ зөрчсөн ажилчинд торгууль ногдуулах, хохирол барагдуулах төлбөрийн хэмжээг урьдчилан тогтоох гэрээ хийхийг хориглодог.
(Бодит хохирлын талаар компаний зүгээс нөхөн төлбөр нэхэмжлэхийг хориглодоггүй)

08 Ажлаас халахыг хориглох（19-р зүйл）

1 Ажил олгогч ажилчныг ажлын байран дахь гэмтэл, өвчний улмаас эмчлүүлэхийн тулд амралтын чөлөө авсан хугацаанд болон дараагийн 30 хоногт ажлаас халж болохгүй.

2 Эмэгтэй ажилтан хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн дагуу төрөхөөс 6 долоо хоногийн өмнө (ихэр жирэмслэлтийн тохиолдолд 14 долоо хоног), төрснөөс хойш 8 долоо хоногийн хугацаагаар амралтын чөлөө авч болно, ажил олгогч тэрхүү чөлөө авсан хугацаанд болон түүний дараах 30 хоногт ажлаас халж болохгүй.

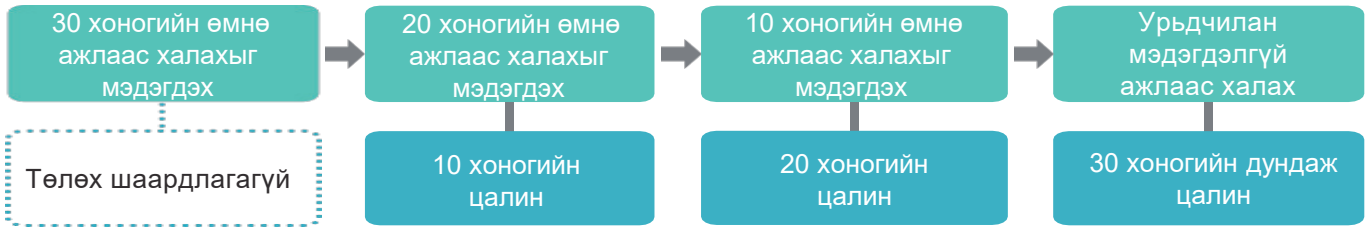
Ажлаас халахыг хориглох: Дараах хугацаанд ажилтныг ажлаас халах боломжгүй.

Ажлын байран дахь гэмтэл, өвчний улмаас эмчлүүлэх амралтын чөлөө авсан хугацаа	+	түүнээс хойш 30 хоног
Төрөхөөс 6 долоо хоногийн өмнө, амаржсаны дараа 8 долоо хоногийн амралтын чөлөө авсан хугацаа	+	түүнээс хойш 30 хоног

09 Ажлаас халах тухай мэдэгдэх (20-р зүйл)

Ажилчныг ажлаас халах тохиолдолд, хамгийн багадаа 30 хоногийн өмнө урьдчилан мэдэгдэх ёстой. Ажлаас халахыг урьдчилан мэдэгдээгүй тохиолдолд, 30 хоногийн дундаж цалинг олгож халах шаардлагатай. Үүнийг ажлаас халахыг урьдчилан мэдэгдээгүйн тэтгэмж гэдэг. Түүнчлэн, дундаж цалинг тооцохдоо, ажлаас халах тухай мэдэгдэхээс өмнөх 3 сарын нийт цалингийн хэмжээг тухайн хугацааны нийт өдрийн тоонд хуваана.

Гэвч, өдрийн дундаж цалинг тооцож төлснөөр, ажлаас халахыг урьдчилан мэдэгдэх өдрийн тоог багасгаж болдог. Жишээлбэл, 10 хоногийн дундаж цалинг олговол, ажлаас халах тухай мэдэгдлийг 20 хоногийн өмнө, 20 хоногийн дундаж цалинг төлсөн тохиолдолд ажлаас халах тухай мэдэгдлийг 10 хоногийн өмнө өгч болно.



10 Ажлаас гарах үед тодорхойлолт олгох (22-р зүйл)

Ажилчин ажлаас гарах үедээ дараах ①～⑤ зүйлийн тухай тодорхойлолт гаргуулахыг хүсвэл, ажил олгогч тодорхойлолтыг цаг алдалгүй гаргаж өгөх ёстой. Мөн, ажлаас халах тухай мэдэгдэл хүлээн авсан ажилчин ажлаас халсан шалтгааны талаарх тодорхойлолт авахыг хүссэн тохиолдолд ажил олгогч цаг алдалгүй гаргаж өгөх ёстой. Гэвч, ажилчны хүсээгүй зүйлийг бичиж болохгүй.

①Ажиллах хугацаа, ②Ажлын төрөл, ③Тухайн ажлын албан тушаалын ангилал,④Цалин хөлс, ⑤Ажлаас гарах шалтгаан (Ажлаас халсан шалтгаан)

11 Цалин хөлсийг нөхөн олгох тухай (23-р зүйл)

Ажилчин ажлаас гарах тохиолдолд, ажил олгогч олгогдоогүй цалин хөлсийг ажилчин хүсэлт гаргаснаас хойш 7 хоногийн дотор төлөх ёстой.

12 Цалин хөлс олгох тухай (24-р зүйл)

Ажил олгогч нь цалинг ① мөнгөн хэлбэрээр, ② шууд ажилчинд, ③ бүрэн хэмжээгээр, ④ сард дор хаяж нэг удаа, ⑤ тогтсон өдөр төлөх ёстой. Харин ажилчинтай зөвшөлцсөн тохиолдолд, банкны дансанд шилжүүлэх замаар цалин хөлс олгохыг зөвшөөрдөг.

13 Амралтын тэтгэмжийн тухай (26-р зүйл)

Ажил олгогчийн хариуцлагаас шалтгаалан ажилчинг амраасан тохиолдолд амралтын тэтгэмж (дундаж цалингийн 60-с дээш хувьтай тэнцэх) олгох шаардлагатай байдаг.

14 Ажлын цаг, засварлага, амралтын өдрийн журам（32-р зүйл, 34-р зүйл, 35-р зүйл）

Ажил олгогч ажилчныг өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 40 цаг хүртэл ажиллуулна хэмээн заасан байдаг. Мөн ажилчны ажиллах цаг нь өдөрт 6 цагаас дээш ажиллавал 45 минут, 8 цагаас дээш ажиллавал 60 минутын завсарлагыг тус бүрийн ажлын цагийн дундуур өгөх шаардлагатай. Түүнчлэн, ажилчинд долоо хоног бүрт 1 өдөр эсвэл 4 долоо хоногт 4-өөс доошгүй өдөр амралт олгох шаардлагатай.

Гэвч, газар тариалан, мал аж ахуй, загасны аж ахуйд дээрх заалт хамаарахгүй.

15 36-р заалтын гэрээнд заасан илүү цагаар ажиллуулах дээд хязгаар, түүнийг мэдэгдэх үүрэг（36-р зүйл）

1 Ажил олгогч ажилтны олонхийг төлөөлөх хүнтэй илүү цаг, амралтын өдрөөр ажиллуулахтай холбоотой гэрээ (цаашид “36-р заалтын гэрээ”)-г бичгээр байгуулж Хөдөлмөрийн стандартын хяналтын газарт мэдэгдсэн бол гэрээний дагуу илүү цагаар эсвэл амралтын өдөр ажиллуулах боломжтой.

2 36-р заалтын гэрээнд заасан цагаас илүү цагаар ажиллуулах тохиолдолд энэхүү дээд хязгаарыг сард 45 цаг, жилд 360 цаг гэж тогтоосон байдаг. (3 сараас 1 жилийн хугацааны илүү цагийн хөдөлмөрийг сард 42 цаг, жилд 320 цаг гэж тогтоосон байдаг.)

3 Түр хугацаанд онцгой нөхцөлтэй ажиллуулах тохиолдолд, 2 -н стандартаас хэтрэх боломжтой ч Гэсэн дараах хязгаарлалтыг дагаж баримтлах ёстой

- Жилд илүү цагаар ажиллуулах цагийн тоо 720 цагийн дотор багтсан байх
- Илүү цаг, амралтын өдрүүдэд ажиллуулах нийт цаг сард 100 цаг хүртэл байх
- Өмнөх 2 сар, 3 сар, 4 сар, 5 сар болон 6 сарын хугацаанд илүү цагаар болон амралтын өдрүүдэд ажиллуулах нийт цаг сард дунджаар 80 цагийн дотор байх.
- Сард 45 цагаас дээш илүү цагаар ажиллуулах тохиолдол жилд 6 сар хүртэл байх

(※) 3 -н тухайд, барилга, автомашины салбар зэрэгт 2024 оны 4 сарын 1 өдрөөс эхлэн хэрэгжих（зарим хэсэгт хамааралгүй）ба ）, шинэ бүтээгдэхүүний судалгаа шинжилгээний ажилд энэ хамааралгүй.

4 Дээрх шалгуурыг хангасан 36-р заалтын гэрээг ажлын байр бүрт амархан харагдахуйц газарт байрлуулах гэх мэтээр ажилчдад мэдээлэх үүрэгтэй.

16 Илүү цаг, амралтын өдөр, шөнийн цагаар ажиллуулах нэмэгдэл цалин（37-р зүйл）

Ажил олгогч ажилчнаа илүү цаг, шөнийн цаг（22 цагаас өглөөний 5 цаг хүртэл）амралтын өдрөөр ажиллуулсан тохиолдолд, дараах хувиар нэмэгдэл цалин олгох шаардлагатай.

- Илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд‥‥‥‥ 25% -с дээш хувиар нэмэгдэнэ
- Шөнийн цагаар ажиллуулсан тохиолдолд‥‥‥25%-с дээш хувиар нэмэгдэнэ
- Амралтын өдрөөр ажиллуулсан тохиолдолд‥‥35%-с дээш хувиар нэмэгдэнэ

Мөн, 1 сард 60-аас дээш цаг илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд 50% нэмэгдсэн цалин олгох шаардлагатай

17 Цалинтай амралт（39-р зүйл, 136-р зүйл）

1 Ажил олгогч 6 сар тасралтгүй ажилласан, нийт ажлын өдрийн 80-аас доошгүй хувь ажиллаж байгаа ажилтанд дараах жилийн цалинтай чөлөө（цаашид “цалинтай амралт” гэх）олгоно.

● Жирийн ажилчин (долоо хоногт ажлын 5 ба түүнээс дээш өдөр эсвэл долоо хоногт 30 ба түүнээс дээш цаг ажилласан ажилчин)

Тасралтгүй ажилласан жил	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5-с дээш
Олгох цалинтай амралт	10	11	12	14	16	18	20

● Долоо хоногт 30-с доош цаг ажилласан ажилчин

Долоо хоногт ажилласан өдрийн тоо	Жилд ажилласан өдрийн тоо	Тасралтгүй ажилласан жилийн тоо						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5-сдээш
4 өдөр	169～216 өдөр	7	8	9	10	12	13	15
3 өдөр	121～168 өдөр	5	6	6	8	9	10	11
2 өдөр	73～120 өдөр	3	4	4	5	6	6	7
1 өдөр	48～ 72 өдөр	1	2	2	2	3	3	3

2 Ажилчны цалинтай амралт авахаар тогтсон өдөр ажлын ачаалалтай давхцсан бол ажил олгогч цалинтай амралт авах улирал, өдрийг өөрчлөх эрхтэй. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаар 5 хоногоос дээш олгогдох цалинтай амралтыг жил бүр төлөвлөсөн амралтын тогтолцоогоор зохицуулах боломжтой. Мөн, хөдөлмөрийн гэрээний дагуу, 5 хоногийн цалинтай амралтыг цагаар бодож олгохыг зөвшөөрдөг.

3 Ажил олгогч 10-аас дээш өдөр цалинтай амралт авах эрхтэй ажилтанд жилд 5 өдрийн амралтыг компаний зүгээс заавал олгох үүрэгтэй байдаг.

4 Цалинтай амралтыг 2 жилийн хугацаанд ашиглах эрхтэй. Ажил олгогч цалинтай амралтаа авсан ажилчидтай зүй бус харьцахыг хориглоно.

18 Ажлын дүрэм, сахилгын шийтгэлийн хязгаарлалт （89-р зүйл, 91-р зүйл）

10 ба түүнээс дээш тооны ажилчидтай ажил олгогч ажлын дүрэм (ажлын цаг, цалин хөлс, хариуцлагын шийтгэл гэх мэт) гаргаж, мэдэгдэх шаардлагатай байдаг. Ажлын дүрмийг ажлын байранд харагдахуйц газарт байнга байрлуулж ажилчдад ажлын журмын талаар мэдээлэх үүрэгтэй байдаг.

Ажлын дүрэмд ажилчны цалинг тодорхой хугацаагаар хасах сахилгын шийтгэлийг тусгасан тохиолдолд, 1 удаагийн цалин хасалтын хэмжээг нэг өдрийн дундаж цалингийн тэн хагасаас хэтрэхгүй байлгах ёстой бөгөөд нийт цалин хасалтын хэмжээ нь нэг удаад нийт цалингийн аравны нэгээс хэтрэхгүй байх ёстой.

2 Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль

01 Хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох（16-р зүйл）

Хөндлөнгөөс харахад үндэслэл муутай, нийгмийн ерөнхий хандлагад нийцэхгүй байвал тухайн ажлаас халах шийдвэрийг хүчингүйд тооцно.

02 Хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох（17-р зүйл）

Ажил олгогч хугацаа заасан хөдөлмөрийн гэрээг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүй бол, ажилчныг гэрээний хугацаанд ажлаас халах боломжгүй.

03 Хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй болгож өөрчлөх（18-р зүйл）

Хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээг нэг ажил олгогчтой нийтдээ 5-с дээш жилийн хугацаагаа удаа дараалан сунгасан бол, ажилтны хүсэлтээр хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй болгож өөрчлөх боломжтой.

04 Хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээг зогсоох（19-р зүйл）

Хугацаат гэрээний хугацаа дуусах үед хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болно. Гэвч, ажил олгогч нь ажлаас халах болон нийгмийн ерөнхий хандлагын дагуу адитгаж болохыг хүлээн зөвшөөрсөн, эсхүл хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээг сунгах үндэслэлтэй тохиолдолд, ажилчнаас гэрээг сунгах саналыг гаргасныг ажил олгогч хүлээн авахнүй байгааг хөндлөнгөөс харахад үндэслэл муутай, нийгмийн ерөнхий хандлагад нийцэхгүй гэж үзвэл, ажил олгогч гэрээний өргөдлийг өмнөх ажлын нөхцлөөр хүлээн авсан гэж үзнэ.

3 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль

01 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний төрөл（9-р зүйл, 15-р зүйл）

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ дараах 2 төрөлд хуваагддаг.

1 Орон нутаг бүрээр гаргасан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	Хот мужууд түс бүрчлэн, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоосон байдаг. Ажиллах салбар, ажил төрлийн ялгааг үл харгалзан, хот мужуудад ажилладаг бүх ажилтанд үйлчилнэ.
2 Тусгай тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	Тодорхой салбарт тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ. （Бүх салбарт түгээмэл зүйл биш）

02 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний үр нөлөө（4-р зүйл, 6-р зүйл）

1 Ажил олгогч нь дор хаяж ажилчиндаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалин олгох ёстой.

2 Ажилчин, ажил олгогч хоёрын хооронд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд хүрээгүй цалин хөлс олгох тухай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдсан байсан ч тэрх хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ хүчингүйд тооцогдоно. Энэ тохиолдолд, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх хэмжээний цалин хөлс олгох гэрээ байгуулагдсан гэж үзнэ.

3 Бүс нутгийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ба тусгай тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний аль аль нь зэрэг хэрэглэгдэх тохиололд, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өндөрийг нь хэрэглэнэ.

4 Илгээлтийн ажилтанд очсон компаний хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалин олгогдоно.

4 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль

01 Эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааг хангах арга хэмжээ авах

Ажил олгогч нь ажилчныг осолд орох, өвчин тусахаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд аюулгүй ажиллагааны төхөөрөмж суурилуулах, хамгаалах хувцас хэрэгсэл өмсөх, ажлын зөв горимыг зааж өгөх гэх мэтчилэн хуульд заасан шаардлагатай арга хэмжээг авах үүрэгтэй байдаг.

Өндөр газрын ажлын хэсэгт хаалт хашилт хийх, пресс, мод боловсруулах машинд аюулгүй ажиллагааны төхөөрөмж суурилуулах, шалгах, хортой болон аюултай бодистой зөв зохистой ажиллах арга барил г.м

02 Аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн боловсрол（59-р зүйл）

Ажил олгогч нь ажилчдыг ажилд авах, ажлын байрны хуваарилалт хийхдээ, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн боловсрол олгох, мөн хуульд заасан аюултай, хор хөнөөлтэй ажил хийхэд шаардагдах боловсролыг олгох ёстой .

03 Хөдөлмөр эрхлэлтийг хязгаарлах（61-р зүйл）

Ажил олгогч нь аюултай, хортой бодистой харьцах тухай хууль тогтоомжид заасан ажилд мэргэшсэн ажилчдаас бусад ажилчдыг ажиллуулж болохгүй.

〈Хуулиар заасан ажил〉

- ●Кран（5-с дээш тонн ачаа өргөх）ажиллуулах
- ●Хөдөлгөөнт кран ажиллуулах（1-с дээш тонн ачаа өргөх）ажиллуулах
- ●Тэнжээ ажиллуулах（1-с дээш тонн өргөх даацтай кран）
- ● Ачаа өргөгч машин （1-с дээш тоннын даацтай）ажиллуулах
- ● Хийн гагнуур
- ● Барилгын машин ажиллуулах（3-с дээш тоннын жинтэй）ажиллуулах г.м

04 Эрүүл мэндийн үзлэг（66-р зүйл）

Ажил олгогч ажилтныг ажилд авах үе болон ажилд авснаас хойш, тодорхой хугацааны давтамжтайгаар, хуулийн дагуу эмчид үзүүлэх эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах ёстой.

- ● Энгийн эрүүл мэндийн үзлэг… Ажилчныг ажилд авах үе болон тодорхой хугацаа（жилд 1 удаа※）-нд эрүүл мэндийн үзлэгт харуулах
  ※Шөнийн ээлжийн ажилчны тухайд, ажлын хуваарилалт хийх үед болон 6 сард 1 удаа эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах
- ● Эрүүл мэндийн тусгай үзлэг… Хортой болон аюултай нөхцөлд ажилладаг ажилчны※ хувьд, ажилд авах үед болон ажлын хуваарилалт хийх, тогтсон хугацаа тутамд эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах
  ※Асбестын ажил хийдэг ажилчдыг одоо хэрэгжүүлж буй үзлэгт хамруулах

05 Ярилцлага зөвлөгөө өгөх（66-р зүйлийн 8）

Ажил олгогч илүү цагаар ажилласан цаг нь долоо хоногт 40 цаг, 1 сарын хугацаанд 80 цагаас хэтэрсэн ажилчныг санал хүсэлт гаргавал, ядаргаанд орохоос урьдчилан сэргийлэхийн тулд эмчийн шууд зааварчилгаанд хамруулах ёстой .

06 Стресст орсон байдлыг шалгах（66-р зүйлийн 10）

Ажил олгогч нь 50-с дээш орон тоотой ажлын байранд тогтмол (жилд нэг удаа) стрессийн шалгалт хийж, өндөр стресстэй, ярилцлага зөвлөгөө авах шаардлагатай гэж үнэлэгдсэн ажилтнаас хүсэлт ирсэн тохиолдолд, эмчийн ярилцлага зөвлөгөөнд хамруулна.

07 Ажилчны үүрэг（26-р зүйл）

Ажилчин нь ажил олгогчоос авсан эдгээр арга хэмжээний хариуд, шаардлагатай шаардлагыг дагаж мөрдөх ёстой.

5 Үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалын тухай

Ажил мэргэжлээс шалтгаалан хөдөлмөрийн чадвараа алдсан, нас барсан тохиолдолд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас даатгуулагч эсвэл даатгуулагчийн ар гэрийнхэний нэхэмжлэлд үндэслэн дараах нөхөн олгоьор, тэтгэмжийг олгоно.

Эмчлүүлэх шаардлагатай тохиолдолд, эмчилгээний нөхөн олговор эсвэл эмчилгээний зардал олгоно	▸ Эмчилгээний (нөхөн олговор) зардал олгоно
Эмчлүүлэхийн тулд ажлаас амрахаас өөр аргагүй болсон тохиолдолд, чөлөө авсан 4 дэх өдрөөс эхлэн дундаж цалинтай дүйцэх мөнгөн дүнгийн 80 хувийг （тусгай амралтын тэтгэмж багтана）олгоно	▸ Амралтын (нөхөн олговор) тэтгэмж олгоно
Гэмтэл, өвчин эдгэрсэн ч хөгжлийн бэрхшээлтэй үлдвэл, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан зэрэглэлээс хамаарч тэтгэвэр эсвэл нэг удаагийн тэтгэмж олгоно	▸ Тахир дутуугийн тэтгэвэр (нөхөн олговор) олгоно
Нас барсан тохиолдолд, даатгуулагчийн ар гэрийнхэнд тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж эсвэл нэг удаагийн нөхөн олговор олгоно	▸ Тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж (нөхөн олговор) олгоно

6 Түгээмэл асуултууд Q&A

Q. 1 Хөдөлмөрийн гэрээнд заавал гэрээний хугацааг заасан байх ёстой юу? Мөн хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусах үед гэрээг сунгаж болох уу?

ANSWER Хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаатай байх тохиолдолд дээд хязгаарыг заасан байдаг бөгөөд хугацаагүй гэрээ ч хийж болно. Ажил олгогч, ажилчин нь хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусах үед гэрээг сунгахаар тохиролцож болно. Хугацаат хөдөлмөрийн гэрээг ийм байдлаар сунгаж, нийт 5 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол, хөдөлмөрийн гэрээг ажилтны хүсэлтээр хугацаагүй гэрээ болгон өөрчилж болно.

▸ 1 (05) 、2 (03) -г үзнэ үү.

Q. 2 3 жилийн гэрээгээр ажиллаж байгаа боловч, гэрээний хугацаа дуусгавар болохоос өмнө ажлаас гарвал 500,000 иэнийн торгууль төл гэсэн, үнэхээр төлөх шаардлагатай юу?

ANSWER Ажил олгогч ажилчинд гэрээний хугацаанаас өмнө ажлаас гарсан тохиолдолд торгууль ногдуулахыг хориглоно.

▸ 1 (07) -г үзнэ үү.

Q. 3 Ажлын байранд бэртэл авч эмчлүүлэхээр чөлөө авсан боловч, компаний үйл ажиллагааны доголдлоос шалтгаалан ажлаас халагдсан. Ийм байдлаар ажлаас халахыг зөвшөөрдөг үү?

ANSWER Ажил олгогч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан гэмтэл бэртэл, өвчнийг эмчлүүлэхээр чөлөө авсан хугацаанд ажилтныг ажлаас халж болохгүй.
Гэвч, байгалийн гамшгийн улмаас эсвэл зайлшгүй шалтгаанаар компанийн үйл ажиллагааг тасралтгүй явуулах боломжгүй болсон тохиолдолд ажлаас халахыг хязгаарлах энэхүү заалт үйлчлэхгүй.

▸ 1 (08) -г үзнэ үү.

Q. 4 Үйлдвэрийн ослын улмаас эмчилгээ хийлгэхээр чөлөө авсан, жирэмсний, төрсний дараах амралт авсан хугацаанд болон дараагийн 30 хоногийн хугацаанаас гадна ажилчныг ажлаас халахыг хориглох тохиолдол байдаг гэж сонссон. Энэ нь ямар тохиолдолд вэ?

ANSWER Дараахь тохиолдолд ажлаас халахыг хуулиар хориглодог.

①Угсаа үндэс, шашин шүтлэг, нийгмийн гарлаас шалтгаалан ажлаас халах

②Ажилчин Хөдөлмөрийн стандарт хяналтын албанд өргөдөл гаргасан, хот мужуудын Хөдөлмөрийн товчоонд маргааныг шийдвэрлүүлэх хүсэлт гаргасныг шалтаглан ажлаас халах

③Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байх, эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн хууль ёсны үйлдэл хийсний улмаас ажлаас халах

④Эмэгтэй хүн гэдгээр ялгаварлах эсвэл гэрлэсэн, жирэмсэн, амаржсан, төрөхөөс өмнө болон дараа нь амралтын чөлөө авсан гэдгээр шалтаглан ажлаас халах

⑤Хүүхэд өсгөх амралт, асаргааны амралт авах хүсэлт гаргасан эсвэл хүүхэд өсгөх амралт, асаргааны амралт авсан гэдгээр шалтаглан ажлаас халах

▸ 1 (08) -г үзнэ үү.

Q. 5 Ажлаас гарах үед авч амжаагүй цалингаа яаж авах вэ?

ANSWER Ажилчинг ажлаас гарах үед, цалин олгох өдрөөс өмнө байсан ч, олгогдоогүй цалинг 7 хоногийн дотор төлүүлэх боломжтой.

▸ 1 (11) -г үзнэ үү.

Q. 6 Ажил байхгүй учраас үйлдвэрээ 1 долоо хоног амраана гэлээ, цалингийн нөхөн олговор олгох уу?

ANSWER Ажил олгогчийн хариуцлагаас шалтгаалан ажилчдыг түр амраах тохиолдолд, амралтын тэтгэмж (дундаж ццалингийн 60%-с дээш хувьтай тэнцэх) олгох ёстой

▸ 1 (13) -г үзнэ үү.

Q. 7 Жирийн үед өдөрт 8 цаг ажилладаг боловч, ажлын ачаалалтай үед өдөрт 13 цагаас дээш, заримдаа шөнийн 22 цаг өнгөртөл ажиллах тохиолдол ч бий. Энэ тохиолдолд 1 цагийн ажлын хөлс 1200 иэн дээр нэмж илүү цагийн цалин хөлсийг бодож тооцохгүй байна, асуудалгүй юу?

ANSWER Өдөрт 8 цагаас илүү ажиллуулсан бол илүү цагийн цалин хөлсийг нэмж тооцож төлөх ёстой, ердийн цалингийн 125% буюу 1 цагийг 1500 иэнээр тооцож төлөх ёстой. Мөн, шөнийн 22 цагаас өглөөний 5 цаг хүртэл ажиллуулсан бол, шөнийн нэмэгдэл цалинг ердийн цалин дээр 25%-г нэмж төлөх шаардлагатай бөгөөд илүү цагийн 150% буюу 1 цагийг 1800 иэнээр тооцож төлөх ёстой.

▸ 1 (16) -г үзнэ үү.

Q. 8 3 өдөр дараалан жилийн цалинтай амралт авахыг хүссэн боловч компанийн зүгээс ажиллах хүчний хомсдолоос болж, чөлөө өгөх боломжгүй гэлээ, яах вэ?

ANSWER Журмын дагуу, жилийн цалинтай амралтыг "Ажилчны хүссэн цаг улирал"-д авч болдог. Цалинтай амралт авах эрхтэй ажилтан амралтаа тасалж авах эсвэл хэдэн өдөр дараалан авч болох бөгөөд ямар ч зорилгоор ашиглаж болно. Цалинтай амралт авснаар “Компанийн үйл ажиллагааг хэвийн явуулахад саад учруулж болзошгүй” тохиолдолд, компаний зүгээс цаг улирлыг заах зэрэг зохицуулалт хийх эрхтэй боловч “Ажиллах хүчний хомсдол” гэдгээр шалтаглан амралтын цаг улирлыг өөрчлөхийг зөвшөөрөхгүй.

▶ 1 (17) -г үзнэ үү.

Q. 9 Ахлах ажилтан намайг үйлдвэрт өргөгч машин дээр ажилла гэлээ. Би мэргэжлийн үнэмлэхгүй ч жолоодож болох юм уу?

ANSWER Ажил олгогч үйлдвэрийн өргөгч машин жолоодоход, 1 ба түүнээс бага тоннын даацтай бол тусгай боловсрол эзэмшсэн ажилчныг, 1 ба түүнээс дээш тоннын даацтай бол өргөгч машины жолоодлогын ур чадвар эзэмшсэн ажилчныг ажиллуулах ёстой.

▶ 4 (03) -г үзнэ үү.

Q. 10 Ажлын үеэр гэмтэл авснаас болж ажиллаж чадахгүй байна. Компанийн зүгээс эмчилгээний зардал гаргаж байгаа ч, эмчлүүлэхээр амралтын чөлөө авсан хугацаанд цалингийн нөхөн олговор өгөөгүй.

ANSWER Үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалд бүх ажилчдыг түүний дотор гадаадын ажилчдыг ч хамруулдаг. Үйлдвэрийн ослын нөхөн олговрын даатгалаас ажлаа гүйцэтгэж буй үедээ болон ажилдаа ирж очих үед гэмтэл бэртэл, өвчинд өртсөний улмаас ажиллаж чадахгүй болж цалин аваагүй тохиолдолд, амралтын 4 дэх өдрөөс эхлэн даатгалын сангаас нөхөн олговрыг олгоно.

Хөдөлмөрийн стандарт хяналтын газартай холбогдоно уу.

▶ 5 -г үзнэ үү.

7 Зөвлөгөө өгөх газруудын мэдээлэл

Хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх утасны мэдээлэл

Эрүүл Мэнд Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яамнаас "Хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх лавлах утас“ ажиллуулж, доорх 13 орны хэл дээр хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгч байна.

"Хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх лавлах утас“-аар хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой хууль журмын тайлбар болон холбогдох байгууллагын талаар мэдээлэл өгдөг.

"Хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх лавлах утас“ руу дуудлага хийхэд суурин утаснаас 180 секундын ярианы төлбөр 8.5 иен（татвар орсон дүн）, гар утаснаас 20 секундийн ярианы төлбөр 10 иен（татвар орсон дүн）болно.

Ашиглах хэл	Гараг	Ажиллах цаг	Утасны дугаар
Англи хэл	Даваа～Баасан	10:00-15:00 (Цайны цаг 12:00-13:00)	0570-001-701
Хятад хэл			0570-001-702
Португал хэл			0570-001-703
Испани хэл			0570-001-704
Тагалог хэл			0570-001-705
Вьетнам хэл			0570-001-706
Мьянмар хэл	Баасан		0570-001-707
Балба хэл	Даваа～Пүрэв		0570-001-708
Солонгос хэл	Лхагва～Баасан		0570-001-709
Тайланд хэл	Пүрэв		0570-001-712
Индонез хэл	Мягмар		0570-001-715
Камбож хэл（Кхмер хэл）	Лхагва		0570-001-716
Монгол хэл	Баасан		0570-001-718

Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө өгөх утас

“Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө авах утас”-г Эрүүл Мэнд Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яамнаас туслан гүйцэтгэх байгууллагаар дамжуулан ажиллуулдаг. Япон улсын аль ч муж нутгаас үнэ төлбөргүй ярих боломжтой. Суурин утас, гар утас, нийтийн утаснаас дуудлага хийж болно.

“Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө авах утас”-аар 14 орны хэлээр зөвлөгөө авч болно. Муж нутгийн Хөдөлмөр эрхлэх газар болон Хөдөлмөр стандартын хяналтын газраас ажлын бус цаг болон амралтын өдрүүдэд хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой хууль журмын тайлбар, холбогдох байгууллагын мэдээлэл өгнө.

Ашиглах хэл	Ажиллах гараг	Ажиллах цаг	Утасны дугаар
Япон хэл	Даваа～Ням (Өдөр бүр)	○Ажлын өдөр (Даваа～Баасан) 17:00-22:00	0120-811-610
Англи хэл			0120-531-401
Хятад хэл			0120-531-402
Португали хэл	Даваа～Бямба		0120-531-403
Испани хэл	Пүрэв, Баасан, Бямба		0120-531-404
Тагалог хэл	Мягмар, Лхагва, Бямба		0120-531-405
Вьетнам хэл	Мягмар, Лхагва, Баасан～Ням		0120-531-406
Мьянмар хэл	Лхагва, Ням	○Бямба, ням, бүх нийтийн амралтын өдөр 9:00-21:00	0120-531-407
Балба хэл			0120-531-408
Солонгос хэл	Пүрэв, Ням		0120-613-801
Тайланд хэл			0120-613-802
Индонез хэл			0120-613-803
Камбож хэл（Кхмер хэл）	Даваа, Бямба		0120-613-804
Монгол хэл			0120-613-805

Гадаад ажилчдад зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний цэгтэй газруудын мэдээлэл

Гадаад ажилчдад зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний цэгүүд нь зарим мужуудын хөдөлмөрийн товчоо болон хөдөлмөрийн стандартын хяналтын газарт байгуулагдан, гадаад хэл дээр хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө өгдөг. Сонгосон хэлээр зөвлөгөө авах газар, ажиллах цагийн хуваарь зэргийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг Эрүүл Мэнд Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яамны вэбсайт https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html-с үзнэ үү.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар нэгдсэн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний цэгийн мэдээлэл

Мужийн хөдөлмөрийн товчоо болон хөдөлмөрийн стандарт хяналтын алба зэрэг нийт 379 цэгт байрлуулж, ажлын байран дахь тулгамдсан асуудлын талаар нэг цэгийн зөвлөгөө өгөх,түүнийг шийдвэрлэх мэдээллээр хангадаг. Үйлчилгээний цэгийн байршил гэх мэт дэлгэрэнгүй мэдээллийг Эрүүл Мэнд Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яамны вэбсайт https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html-с үзнэ үү.

8 Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаарх гарын авлага

Эрүүл Мэнд Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яамнаас Японд хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад иргэдэд зориулсан хөдөлмөрийн нөхцлийн талаар анхаарах ёстой гол санааг агуулсан Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаарх гарын авлагын орчуулсан хувилбарыг 13 хэлээр（англи, хятад, португали, испани, тагалог, вьетнам, мьянмар, балба, солонгос, тайланд, индонези, камбож, монгол хэл）авах боломжтой.

Эрүүл Мэнд Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яамны вэбсайт https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html-с татаж авах эсвэл харьяа дүүргийн хөдөлмөрийн товчоо, хөдөлмөрийн стандартын хяналтын албатай холбогдоно уу.

(2025. 11)