

## Ур чадварын дадлагажигч гадаад ажилтанд зориулав ~ Япон улсын хөдөлмөр эрхлэх холбогдох хууль журмын тухай ~

Ур чадварын дадлагажигч гадаад ажилтанд Япон улсын хөдөлмөрийн стандартын тухай холбогдох хууль журмууд үйлчлэх бөгөөд япон ажилтантай нэгэн адил хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангагдана.

Доорх нөхцөлүүд нь Япон улсын хөдөлмөрийн стандартын тухай холбогдох хууль журмыг зөрчинө.

① Компаний эд хөрөнгийг эвдэж хохирол учруулсны улмаас 50 мянган иений торгууль төлөх болсон.

→1.(5)

② Ажил олгогч хөдөлмөрийн хөлсний тодорхой хэсгийг ажилтанд өгөлгүй хүчээр хуримтлал үүсгэж, банкны дэвтрийг өөрөө хадгалдаг.

→1.(6)

③ Хөдөлмөрийн хөлсөө цаг хугацаанд нь авч чаддаггүй.

→1.(9)

④ Өдөрт 8 цагаас илүү ажилласан боловч илүү цагийн хөлсөнд 350 иен л авсан.

→1.(12)

⑤ Дотуур байрнаас чөлөөтэй гарч болдоггүй. Заавал зөвшөөрөл авах шаардлагатай байдаг.

→1.(15)

⑥ 1 цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 1000 иен боловч бодит байдал дээр хөдөлмөрийн хөлсийг 600 иенээр тооцож олгодог.

→2

⑦ Ур чадварын дадлагажигчаар ажиллаад 1 жилээс илүү хугацаа өнгөрч байгаа хэдий ч эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдаагүй.

→ 3.(4)

⑧ Үйлдвэрийн осолд орсон боловч эмчилгээний зардал болон амралтын тэтгэмж олгодоггүй.

→4



Эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн яам, Муж орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэх газар, Хөдөлмөрийн стандартын хяналтын газар

Япон Улсад хөдөлмөрийн стандартын тухай дараах хууль тогтоомжууд (түүвэрлэсэн агуулга) байдаг.

## 1. Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль

### (1) Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглох (5 дугаар зүйл)

Хүч хэрэглэх болон заналхийлэх зэргээр хүсээгүй хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

### (2) Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийн зуучлалыг хориглоно (6 дугаар зүйл)

Хуулиар зөвшөөрөгдсөн этгээдээс гадна бүлэг этгээд бусдын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс зуучлах хэлбэрээр оролцож ашиг орлого олохыг хориглодог.

#### < Хууль зөрчсөн жишээ >

Хариуцагч байгууллага өөрийн нэрийн дансанд ажил олгогчоор дамжуулан ур чадварын дадлагажигчийн хөдөлмөрийн хөлсний тодорхой хэсгийг хууль бусаар шилжүүлсэн.

### (3) Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийг зөрчсөн гэрээг хүчингүй болгох (13 дугаар зүйл)

Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуульд заасан стандартыг хангахгүй хөдөлмөрийн нөхцөл нь хүчин төгөлдөр биш юм. Хүчингүй болсон хэсэг нь уг хуульд заасан стандартын дагуу мөрдөгдөнө.

### (4) Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тодорхойлолт (15 дугаар зүйл)

Хөдөлмөрийн гэрээг байгуулахдаа ажилтанд дараах агуулгыг тодорхой заасан хөдөлмөрийн нөхцөлийн мэдэгдэх хуудсыг өгөх ёстой.

- ① Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа
- ② Хугацаат хөдөлмөрийн гэрээг сунгах стандарт
- ③ Ажиллах газар болон хариуцах ажил
- ④ Ажлын цаг (Эхлэх, дуусах цаг, Завсарлага, Амралтын өдөр гэх мэт)
- ⑤ Хөдөлмөрийн хөлс (Хөдөлмөрийн хөлсний дүн, олгох хэлбэр, хөдөлмөрийн хөлсийг эцэслэн тооцох болон олгох өдөр)
- ⑥ Ажлаас гарах тухай агуулга (Тэтгэвэр, ажлаас халах үндэслэл зэрэг)

※ Ур чадварын дадлага хийлгэх байгууллага нь энэхүү мэдэгдэх хуудсыг дадлагажигч агуулгыг хангалттай сайн ойлгож чадахаар япон хэл болон тухайн дадлагажигчийн эх хэл дээр боловсруулан бэлдэх шаардлагатай.

#### < Хууль зөрчсөн жишээ >

Ажил олгогчтой гэрээ хийх үед хөдөлмөрийн нөхцөлийн мэдэгдэх хуудсыг бичгээр аваагүй.

### (5) Гэрээнд нөхөн төлбөрийн талаар урьдчилан заахыг хориглоно (16 дугаар зүйл)

Хөдөлмөрийн гэрээг биелүүлээгүйн улмаас үүсэх төлбөр болон нөхөн төлбөрийн талаар урьдчилан заасан хөдөлмөрийн гэрээг хийхийг хориглоно.

(Нөхөн төлбөрийг урьдчилан тооцохыг хориглодог боловч бодит байдал дээр тухайн ажилтны хариуцлагагүйн улмаас үүссэн хохирлыг нэхэмжилж болдог.)

#### < Хууль зөрчсөн жишээ >

Компанийн эд хөрөнгийг эвдэж хохирол учруулсны улмаас 50 мянган иений торгууль төлөх гэрээг шинээр хийсэн.

### (6) Хүчээр мөнгөн хуримтлал үүсгэхийг хориглоно (18 дугаар зүйл)

Хөдөлмөрийн гэрээний хамтаар хуримтлал үүсгэх гэрээг хийлгэж тухайн ажилтны хадгаламжийг хариуцан хянахыг хориглодог.

※ Тухайн ажилтны хүсэлтээр тодорхой нөхцөлтэйгөөр хадгаламжийг хариуцаж болох боловч ажил олгогч байгууллагаас дадлагажигчийн зүгээс хүсэлт гаргасан ч хадгаламжийн дэвтрийг аль болох хадгалахгүй байхыг шаарддаг.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Ажил олгогч хөдөлмөрийн хөлсний тодорхой хэсгийг ажилтанд өгөлгүй хуримтлал үүсгэж, банкны дэвтрийг өөрөө хадгалдаг.

**(7) Ажлаас чөлөөлөх хориотой заалт (19 дүгээр зүйл)**

Үйлдвэрийн осол, өвчний улмаас эмчлүүлэх зорилгоор ажлаас чөлөө авах хугацаанд болон түүний дараах 30 хоног, мөн амаржихын өмнөх ба дараах чөлөөтэй байх хугацаанд болон дараах 30 хоногт ажлаас чөлөөлөхийг хориглоно.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Үйлдвэрийн ослын дараа ажил хийх чадвартайгаар эргээд ажилдаа орсон боловч шууд халагдсан.

※ Мөн 1 жил гэх мэт хугацаат хөдөлмөрийн гэрээг хүндэтгэх шалтгаангүйгээр гэрээний хугацаа дуусахаас өмнө цуцалж (Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуулийн 17 дугаар зүйлийн 1 дүгээр хэсэг) болохгүй.

**(8) Ажлаас чөлөөлөх тухай мэдэгдэх (20,21 дүгээр зүйл)**

Тухайн ажилтанг ажлаас чөлөөлөх бол журмын дагуу 30 хоногийн өмнө урьдчилан мэдэгдэх шаардлагатай. Урьдчилан мэдэгдэлгүй ажлаас халсан нөхцөлд ажилтан 30-аас дээш өдрийн хөдөлмөрийн хөлсний дундажтай дүйцэх тэтгэмжийг (Урьдчилан мэдэгдсэн хугацаа нь 30 хоногт хүрэхгүй бол зөрүү хоногийн тэтгэмжийг хөдөлмөр өдрийн хөлсний дунджаар тооцон ) ажил олгогчоос авах ёстой.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Урьдчилан мэдэгдэл авалгүй гэнэт ажлаас халагдсан боловч, ажлаас халахыг урьдчилан мэдэгдээгүйн тэтгэмж олгоогүй.

**(9) Хөдөлмөрийн хөлс олгох (24 дүгээр зүйл)**

Хөдөлмөрийн хөлсийг сар болгон тогтсон хугацаанд 1 буюу түүнээс дээш удаа ажилтанд Мөнгөн дэвсгэртээр шууд олгох ёстой. Хуулиар заасан татвар, нийгмийн даатгалын төлбөр болон хөдөлмөрийн гэрээнд заасан орон байрны төлбөр, амьжиргааны төлбөрийг цалингаас суутгаж болно. Гэхдээ тодорхойгүй зардлуудыг цалингаас суутгаж болохгүй.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Хөдөлмөрийн хөлсийг тогтсон хугацаандаа олгодоггүй.

※ Ур чадварын дадлагажигчийн цалинг журмын дагуу дансаар олгох шаардлагатай (Ур чадварын дадлагыг оновчтой хэрэгжүүлэх хуулийг хэрэгжүүлэх журмын 14 дүгээр зүйл ).

**(10) Амралтын тэтгэмж (26 дугаар зүйл)**

Ажил олгогчийн зүгээс ажилтанг амраасан тохиолдолд хөдөлмөрийн дундаж хөлсний 60 хувиас дээш дүнг ажилтанд олгох шаардлагатай.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Ажилгүй гэдэг шалтгаанаар ажилтанг 2-5 хоног сул зогсолт хийлгэсэн хэдий ч тэр хугацааны амралтын хөлсийг олгоогүй.

**(11) Ажлын цаг (32, 34, 35 дугаар зүйл)**

Газар тариалан, мал аж ахуй, загасны аж ахуйн салбарт энэхүү журам нь хамаарахгүй. Газар тариалангийн салбарын ур чадварын дадлагажигчийн тухайд Япон Улсын Хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуйн яамны удирдамжийн дагуу энэхүү журамд нийцүүлэн зохицуулна гэж заасан бөгөөд ур чадварын дадлагын төлөвлөгөөг уг журамд нийцүүлэх шаардлагатай.

Журмын дагуу долоо хоногт 40 цаг, өдөрт 8 цагаас илүү ажиллуулахыг хориглодог. Ажилтны ажлын цаг 6 цагаас илүү байвал 45 минутаас дээш, 8 цагаас илүү байвал 60 минутаас дээш амралтын цаг олгох ёстой. Хамгийн багадаа 7 хоногт 1 өдөр, 4 долоо хоногт 4 өдөр амраах шаардлагатай.

Гэхдээ ажил олгогч “Ажлын бус цаг, амралтын өдрүүдэд ажиллуулах гэрээ хэлцэл”-ийг өөрийн харьяаллын Хөдөлмөрийн стандартын хяналтын газарт өгсөн бол тухайн агуулгын хүрээнд ажлын бус цаг, амралтын өдрүүдэд ажиллаж болно.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

“Ажлын бус цаг, амралтын өдрүүдэд ажиллуулах гэрээ хэлцэл”-д заасан цагаас илүү цагаар ажиллуулсан.

**(12) Ажлын бус цаг, амралтын өдрийн хөдөлмөрийн хөлс олгох (37 дугаар зүйл)**

Газар тариалан, мал аж ахуй, загасны аж ахуйн салбарт ажлын бус цаг, амралтын өдөр ажиллахад нэмэгдэл хөлс олгох журам үйлчлэхгүй. Гэхдээ хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын бус цаг, амралтын өдөр ажиллавал нэмэгдэл хөлс олгоно гэж заасан бол түүнийг зайлшгүй олгох шаардлагатай.

Газар тариалангийн салбарын ур чадварын дадлагажигчийн тухайд Япон Улсын Хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуйн яамны удирдамжийн дагуу энэхүү журамд нийцүүлэн зохицуулна гэж заасан бөгөөд ур чадварын дадлагын төлөвлөгөөг уг журамд нийцүүлэх шаардлагатай. Ажлын бус цаг, шөнийн цаг (22:00 цагаас 05:00 цаг хүртэл), хуулиар заасан амралтын өдрүүдэд ажиллах бол дор заасан хувиар тооцож нэмэгдэл хөлс олгох ёстой.

• Ажлын бус цагийн хөдөлмөрийн нэмэгдэл хөлс : 25 хувиас дээш  
(Сард 60-аас дээш цаг ажилласан бол 50 хувиар тооцно. Гэхдээ жижиг дунд үйлдвэрийн тухайд 2023 оны 3 дугаар сарын 31-ний өдрийг дуустал хойшлуулах боломжтой. )

- Шөнийн цагийн хөдөлмөрийн хөлс: 25 хувиас дээш
- Амралтын өдрийн хөдөлмөрийн хөлс 35 хувиас дээш

※ Ур чадварын дадлагажигч өөрөө зөвшөөрсөн ч гэсэн хуульд заасан хувиас доош хөдөлмөрийн нэмэлт хөлс олгох нь Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийг зөрчсөнд тооцогдоно.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Өдөрт 8 цаг ажиллах хөдөлмөрийн гэрээтэй боловч 8 цагаас илүү цагаар ажилуулан илүү цагийн хөлсийг 25-аас дээш хувиар тооцон олгоогүй.

**(13) Цалинтай амралт (39 дүгээр зүйл)**

6 сар тасралтгүй ажиллан, нийт ажиллах ёстой хугацааны 80 хувиас дээш ирцтэй ажилласан бол цалинтай амралт олгоно.

Ажилласан жил	6 сар	1 жил 6 сар	2 жил 6 сар
Амралтын өдөр	10	11	12

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Ажил олгогчид хүсэлт гарган ээлжийн амралт авсан боловч амралтын мөнгө олгогдоогүй.

**(14) Шийтгэлийн журмын хязгаарлалт (91 дүгээр зүйл)**

Ажилтны цалингаас хасах нэг удаагийн дүн өдрийн дундаж цалингийн талаас давж, нийт дүн нь олгогдох ёстой цалингийн 1/10 (аравны нэг)-ээс илүү байж болохгүй.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Ажлаас 1 цаг хоцрон 1 өдрийн хөдөлмөрийн хөлсөө хасуулсан.

**(15) Дотуур байр (96 дугаар зүйл)**

Ажилтан дотуур байрнаас гарахдаа ажил олгогчоос зөвшөөрөл авах гэх мэтээр чөлөөтэй амьдрах эрх нь хязгаарлагдахыг хориглоно. Мөн аваарын шат, гал унтраах хэргэсэл зэргийг заавал суурилуулсан байх шаардлагатай.

- ※ Энд зааж буй “Дотуур байр” гэдэг нь компаниас бэлдсэн нийтийн сууцыг хэлж буй бөгөөд бие засах өрөө, гал тогоо, усанд орох газар, хоолны өрөө нь дундын эзэмшил байдаг. Хүн болгон тусдаа өрөөтэй өрөөндөө бие засах өрөө, гал тогоо, ванны өрөөтэй бол дотуур байр гэж үзэхгүй.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Ажилтан дотуур байрнаас гарах, гадуур хонохдоо ажил олгогчоос зөвшөөрөл авч байсан.

**2. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль**

Хөдөлмөрийн хөлс нь хуульд заасан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс илүү байх ёстой (4 дүгээр зүйл). Жишээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур хөлстэй хөдөлмөрийн гэрээ хийгдсэн бол тэр дүн хүчингүйд тооцон, хуульд заасан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг олгоно.

- ※ Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь доорх 2 төрөл байдаг бөгөөд аль өндөр дүнд нь нийцүүлэн олгоно (6 дугаар зүйл).
- ① Тухайн муж орон нутгийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
  - ② Тухайн салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (Тухайн тодорхой салбарын үндсэн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ)

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

Тухайн муж орон нутгийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь 1000 иен байхад ур чадварын дадлагажигчийн 1 цагийн хөдөлмөрийн хөлсийг 600 иенээр тооцон гэрээ хийж түүнээс илүү дүн олгоогүй.

**3. Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн тухай хууль**

**(1) Аюул, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх хамгаалах (20 дугаар зүйл)**

Ажил олгогч нь ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалахын тулд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан арга хэмжээг авах шаардлагатай.

**< Хууль зөрчсөн жишээ >**

2 метрээс дээш өндөрт барих бариул, өндрөөс унахаас хамгаалах хэрэгсэлгүй ажил үүрэг гүйцэтгэсэн. Пресс машины аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа байгаагүй. Агааржуулалтын системгүй байгууламжид тоосонцрын маскгүйгээр нуман гагнуур хийсэн.

## (2) Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн сургалт (59 дүгээр зүйл)

Ажил олгогч нь ажилтанг ажилд авах, эсвэл ажлыг нь өөрчлөх үед тухайн ажлын байрны хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн сургалтыг явуулах шаардлагатай. Мөн хуулиар заасан аюултай ажилд томилон ажиллуулах бол тусгай сургалт явуулах зайлшгүй шаардлагатай.

### < Хууль зөрчсөн жишээ >

Тусгай сургалтад хамрагдаагүй боловч кран жолоодох (5 тонн хүртэлх ачаа өргөх), зөөврийн кран жолоодох (1 тонн хүртэлх ачаа өргөх), ачаа өргөх ажил хийх (1 тонн хүртэлх ачаа өргөх кран, зөөгч кран ашиглах ажил), механик хөдөлгүүртэй пресс машины хэв солих ажил, нуман гагнуурын ажил хийсэн.

## (3) Хөдөлмөр эрхлэлтийн хязгаарлалт (61 дүгээр зүйл)

Ажил олгогч нь тодорхой хэмжээний аюултай ажлыг мэргэжлийн үнэмлэхгүй ажилтнаар хийлгэж болохгүй.

### < Хууль зөрчсөн жишээ >

Мэргэжлийн үнэмлэхгүй боловч кран жолоодох, зөөгч кран жолоодох (5 тонноос дээш ачаа өргөх), ачаа өргөх ажил (1 тонноос дээш ачаа өргөх кран, зөөгч кран ашиглах ажил), сэрээт ачигч жолоодох (1 тонноос дээш ачаа өргөх), хийн гагнуур, барилгын машин механизм (3 тонноос дээш даацтай)-ыг жолоодож байсан.

## (4) Эрүүл мэндийн үзлэг (66 дугаар зүйл)

Ажил олгогч нь ажилтанг ажилд авах үе болон тодорхой хугацаанд (1 жил эсвэл 6 сарын дотор) эрүүл мэндийн үзлэг оношилгоонд хамруулах шаардлагатай.

### < Хууль зөрчсөн жишээ >

Ур чадварын дадлагажигчаар ажиллаад 1 жил өнгөрч байгаа боловч эрүүл мэндийн үзлэг оношилгоонд хамрагдаагүй.

## 4. Хөдөлмөр эрхлэгчийн гэнэтийн ослын даатгалын тухай хууль

Ажилтан үйлдвэрийн осолд орсон тохиолдолд тухайн ажилтны ар гэрийнхэний хүсэлтэд тулгуурлан дараах тэтгэмжийг авах боломжтой.

- ① Эмчилгээ сувилгаанд шаардлагатай тохиолдолд үнэ төлбөргүй эмчилгээ эсвэл шаардлагатай тэтгэмжийг олгоно.
- ② Эмчилгээ сувилгааны улмаас ажиллах боломжгүй хөдөлмөрийн хөлс авч чадахгүй тохиолдолд 4 дэх хоногоос эхлэн өдрийн үндсэн цалингийн 80 хувьтай дүйцэх тэтгэмжийг олгоно.
- ③ Бэртэл гэмтэл, өвчин нь эдгэрснээс хойш хөдөлмөрийн чадвараа тодорхой хэмжээнд алдсан бол түүний зэрэгт тааруулан тэтгэвэр тэтгэмж, буцалтгүй тэтгэмж олгоно.
- ④ Тухайн ажилтан амь насаа алдсан тохиолдолд гэр бүлийн гишүүдийн тоог харгалзан тэтгэвэр тэтгэмж, буцалтгүй тэтгэмж олгоно.

※ Түүнээс гадна бэртэл гэмтэл, өвчин нь эдгэрснээс хойш тодорхой хугацаа өнгөрсөн ч гэмтлийн зэрэг хүнд байгаа тохиолдолд олгогдох тэтгэвэр, тэтгэмж, хүнд зэргийн хөгжлийн бэрхшээлтэй болсны улмаас гэр бүлийн дэмжлэг болон асаргааны үйлчилгээ авах шаардлагатай үед олгох тэтгэвэр тэтгэмж зэрэг тодорхой шалгуурыг хангасан нөхцөлд авч болдог даатгалууд байдаг. Мөн түүнчлэн тодорхой нэг химийн бодисоос үүсэлтэй өвчин далд үеийн дараа илэрсэн тохиолдолд эх орондоо буцсаны дараа ч гэсэн тэтгэмж авах хүсэлт гаргах боломжтой.

## Өөрийн хөдөлмөрийн нөхцөлийг хянах хуудас

Овог нэр \_\_\_\_\_ ※ Нэр бичихгүй байж болно.

Оршин суух хугацаа \_\_\_\_\_ оны сарын \_\_\_\_\_ -ны/ний өдрөөс \_\_\_\_\_ оны сарын \_\_\_\_\_ -ны/ний өдөр хүртэл

Ажил олгогч компанийн нэр \_\_\_\_\_

Илгээгч компанийн нэр \_\_\_\_\_

### Хөдөлмөрийн нөхцөлийн заалт \_\_\_\_\_

- 1 Ажил олгогч компаниас хөдөлмөрийн нөхцөлийн заалт бүхий мэдэгдэх хуудас авсан эсэх? ( Тийм / Үгүй / Мэдэхгүй )
- 2 Хөдөлмөрийн нөхцөлийн заалтад тусгасан хөдөлмөрийн хөлс хэд вэ? (Сарын хөлс /Өдрийн хөлс/ Цагийн хөлс \_\_\_\_\_ иен)
- 3 Хөдөлмөрийн нөхцөлийн мэдэгдэх хуудсанд заасны дагуу хөдөлмөрийн хөлс олгогдож байгаа эсэх. ( Тийм / Үгүй )

### Хөдөлмөр эрхлэх цаг \_\_\_\_\_

- 1 Ажил олгогч Компанийн хуулиар зөвшөөрөгдсөн ажиллах цагийг мэдэж буй эсэх. ( Тийм / Үгүй )
- 2 Ажлын цагийг хэрхэн тооцдог вэ?  
(Цаг бүртгэлийн карт / Ажлын бүртгэлийн дэвтэр/ Өөрийн бүртгэл/ Бусад/ Ямарч бүртгэл байхгүй)
- 3 Өнгөрсөн сард хэдэн цаг илүү цагаар ажилласан бэ? (Ойролцоогоор \_\_\_\_\_ цаг)
- 4 Гэрээр ажлаа хийдэг эсэх. ( Тийм / Үгүй )
- 5 Амралтын цаг байдаг эсэх. ( Тийм / Үгүй )

### Хөдөлмөрийн хөлсөө хэрхэн авдаг тухай \_\_\_\_\_

- 1 Хөдөлмөрийн хөлснөөс тодорхой дүн суутгуулдаг эсэх. ( Тийм / Үгүй )  
→Тийм бол хэдэн иен суутгуулдаг вэ?  
(Цахилгаан,дулааны төлбөр \_\_\_\_\_ иен, байрны төлбөр \_\_\_\_\_ иен, хоол хүнсний төлбөр \_\_\_\_\_ иен, бусад \_\_\_\_\_ төлбөр \_\_\_\_\_ иен)
- 2 Илүү цагийн хөлс олгодог эсэх. (Тийм. Өнгөрсөн сарын илүү цагийн хөлс \_\_\_\_\_ иен / Үгүй )
- 3 1 цагийн илүү цагийн хөлс хэд вэ? ( 1 цаг нь \_\_\_\_\_ иен)
- 4 Банкны дэвтэр болон хувийн тамгыг хэн хадгалж, хянадаг болох. (Ажил олгогч компани / Өөрөө / Бусад ( \_\_\_\_\_ ))

### Бусад \_\_\_\_\_

- 1 Жилд 1 удаа эрүүл мэндийн үзлэг, оношилгоонд хамрагдаж буй эсэх. ( Тийм / Үгүй )
- 2 Ажлын байран дээр бэртэл, гэмтэл авч байсан эсэх. ( Тийм / Үгүй )  
→Тийм бол эмчилгээний зардлыг хаанаас гаргасан болох. (Ажил олгогч / Хувь хүн өөрөө/ Үйлдвэрлэлийн ослын даатгалаас)
- 3 Ажлын зааварчилгаа авах үедээ зодуулах, хүчирхийлэлд өртөж байсан эсэх. ( Тийм / Үгүй )

## Хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх утас

Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас англи, хятад хэлнээс гадна доорх 13 хэл дээр хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх лавлах утсыг ажиллуулж байна. Энэхүү утсаар хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлтэй холбоотой хууль журмын тухай болон холбогдох байгууллага зэргийн талаар мэдээлэл өгдөг.

Дээрх утас руу суурин утаснаас дуудлага хийхэд 180 секундйн ярианы төлбөр 8.5 иен (татвар орсон дүн), гар утаснаас дуудлага хийхэд 180 секундйн ярианы төлбөр 10 иен (татвар орсон дүн) болно.

### Хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх утасны ажиллах цагийн хуваарь

Хэл	Гараг	Цаг	Утас
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
Тагал хэл	Даваа-Баасан		0570-001-705
Вьетнам хэл	Даваа-Баасан		0570-001-706
Мьянмар хэл	Даваа		0570-001-707
Непал хэл	Мягмар, Лхагва, Пүрэв		0570-001-708
Солонгос хэл	Пүрэв, Баасан		0570-001-709
Тай хэл	Лхагва		0570-001-712
Индонез хэл			0570-001-715
Камбож хэл (Кихмир хэл)			0570-001-716
Монгол хэл			Баасан

## Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө өгөх шууд утас

Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө өгөх шууд утсыг туслан гүйцэтгэх байгууллагаар дамжуулан ажиллуулдаг. Япон улсын аль ч муж нутгаас үнэ төлбөргүй ярих болмжтой. Суурин утас, гар утас, нийтийн утаснаас дуудлага хийж болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаарх зөвлөгөөг англи, хятад хэлнээс гадна 14 орны хэл дээр өгнө. Зөвлөгөөг тухайн муж нутгийн Хөдөлмөр эрхлэх газар болон хөдөлмөрийн стандартын хяналтын газраас ажлын бус цаг болон амралтын өдрүүдэд өгнө.

### Шууд утасны ажиллах цагийн хуваарь

Хэл	Гараг	Цаг	Утас
Япон хэл	Даваа-Ням (Өдөр бүр)	○ Ажлын өдөр (Даваа-Баасан) 17:00 - 19:00 цаг  ○ Амралтын өдөр Бямба, Ням гараг Бүх нийтийн амралтын өдөр 09:00 - 21:00 цаг	0120-811-610
Англи хэл			0120-531-401
Хятад хэл			0120-531-402
Португал хэл			0120-531-403
Испани хэл	Мягмар, Пүрэв, Бямба		0120-531-404
Тагал хэл	Мягмар, Лхагва, Бямба		0120-531-405
Вьетнам хэл	Лхагва, Баасан, Бямба		0120-531-406
Мьянмар хэл	Лхагва, Ням		0120-531-407
Непал хэл			0120-531-408
Солонгос хэл	Пүрэв, Ням		0120-613-801
Тай хэл			0120-613-802
Индонез хэл			0120-613-803
Камбож хэл (Кихмир хэл)	Даваа, Бямба		0120-613-804
Монгол хэл		0120-613-805	

※ Хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдэд зөвлөгөө өгөх утас, хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө өгөх утасны ажлын хуваарьт өөрчлөлт орох тохиолдол гарах тул шинэчилсэн мэдээллийг доорх цахим хуудаснаас цаг тухай бүрд нь авна уу.  
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

