

日本でのモンゴル人
就労支援パンフレット
Японд Монгол
иргэдийн хөдөлмөр
эрхлэлтийг дэмжих
ТОВХИМОЛ



日本とモンゴルのよりよい未来のために
Япон Монголын илүү сайхан ирээдүйн төлөө

目次 Гарчиг

1.	はじめに Удиртгал.....	3
1.1	モンゴルの方へ Монгол хөдөлмөр эрхлэгчдэд.....	4
1.2	日本の受入企業の方へ Японы ажил олгогчдод	5
2.	日本への入国・上陸に関して Япон Улсын хилээр нэвтрэх, газардах.....	5
2.1	在留資格及び査証 Оршин суух зөвшөөрөл ба Виз	5
2.2	技能実習と特定技能の違い Ур чадварын дадлагажигч, Тусгай ур чадвартай ажилтны ялгаа.....	7
2.3	日本側・モンゴル側の関係機関・団体の機能や行う業務 Холбогдох байгууллагуудын чиг үүрэг.....	10
2.4	モンゴルで実施中の特定技能試験 Монгол Улсад зохион байгуулагддаг ТУЧ-ын шалгалт.....	12
3.	日本での就労 Японд хөдөлмөр эрхлэх.....	13
3.1	関連法律について Холбогдох хууль тогтоомжийн тухай.....	13
3.2	残業時間割増率早見表 Илүү цагийн, бүх нийтийн амралтын өдрийн нэмэгдэл хөлс тооцох хүснэгт.....	15
3.3	外国人材受入企業が準備すべきこと Гадаадаас ажиллах хүч хүлээн авахад бэлтгэх зүйлс.....	17
4.	日本での生活 Япон дахь аж амьдрал.....	17
4.1	生活費シミュレーションを作ってみよう Амьжиргааны зардлын жишээ тооцож үзье	17
4.2	外国人が日本で就労し、残念ながらうまくいかなかったケース(実例) Гадаад иргэн Японд хөдөлмөр эрхэлдэг боловч харамсалтай нь санаснаараа сайхан амьдарч чадахгүй байсан тохиолдол (бодит жишээ).....	19
5.	異文化理解の重要性 Соёл, зан заншлын хоорондын ойлголтын ач холбогдол	20
5.1	異文化理解に関して双方が考えなくてはいけないこと Соёл хоорондын ойлголтын талаар хоёр тал заавал мэдэх ёстой зүйл.....	20
5.2	実際にモンゴル人を受け入れている企業の声 Монгол иргэнийг ажилд авсан компанийн сэтгэгдэл.....	21
6.	さいごに Эцэст нь.....	23
	付録 Хавсралт.....	26

写真提供:株式会社 コージツ

Фото зураг : Kohjitsu Co., Ltd.

1. はじめに Удиртгал

外国人労働者の権利を保護し、労働環境・生活環境を改善することは日本を含めた世界的な社会課題とされています。

モンゴルの方々から就労する場所として信頼され選ばれる日本となること、雇用主や受入団体の方々に外国人労働者を法的順守の精神で責任を持って安定的に受入を行っていただくこと、そしてお互いの理解不足から起きる問題をできるだけ減らし、双方が幸せとなる日本滞在の実現のために本パンフレットを作成しました。

パンフレットを手にするモンゴルの方々が日本での就労に際して働く場と生活の場の両方で、安心して相互理解を深めるための手助けになることを期待するとともに、モンゴル人材を受け入れる日本企業・団体の皆様が、両国の関係法令を遵守し、信頼関係を醸成していくことで日本及び国際社会の発展と安定に貢献できることを願っています。

Гадаадын хөдөлмөр эрхлэгч иргэдийн эрхийг хамгаалж, хөдөлмөрлөх амьдрах нөхцөлийг сайжруулах нь Япон болон дэлхийн улс орнуудын нийгмийн асуудал болоод байна. Монгол иргэд хөдөлмөр эрхлэхэд таатай орон хэмээн сонгож итгэсэн Япон улс байхын тулд, ажил олгогч болон хүлээн авагч байгууллага нь хууль тогтоомжоо чанд мөрдөхөөс эхлээд гадаадын хөдөлмөр эрхлэгч иргэдийн өмнө хариуцлагатай, тогтвортой хөдөлмөрийн харилцааг бий болгож, хоёр талын хувьд Японд сэтгэл хангалуун ажиллаж амьдрах, аливаа үл ойлголцлоос үүдэн гарах асуудлыг багасгах үүднээс энэхүү товхимлыг гаргаж байна. Уг товхимолтой танилцсанаар монгол иргэд Японд ажиллаж хөдөлмөрлөхөд ажлын байр болон ахуйн тал дээр харилцан ойлголцоход тус нэмэр болно хэмээн найдаж байна. Монголоос ажиллах хүчин хүлээн авагч байгууллага, нийгэмлэгүүд хоёр орны холбогдох хууль тогтоомжийг чанд мөрдөж, харилцан итгэлцлийг бий болгосноор Япон болон олон улсын хамтын нийгэмлэгийн хөгжил, тогтвортой байдалд хувь нэмрээ оруулна гэдэгт итгэж байна.

このパンフレットの使い方 Энэхүү товхимлыг ашиглах заавар

このパンフレットは、次のページの表の様に、読んで頂きたい人、その時の目的を想定して作成しています。本パンフレットの最大の特徴は、モンゴルの方と受入側日本企業・団体の方が一緒に読んで頂き、相互理解を深めるところにあります。労働契約の締結、労働条件通知書を渡す前に、雇用主とモンゴルの方が双方で読み合わせをしていただき、もし可能であれば、巻末にある確認欄に双方が署名して、お互いの信頼関係を醸成する一助になれば幸いです。

Дараах хүснэгтэд заасанчлан, энэхүү товхимлыг унших хүн, тухайн үеийн зорилгыг бодолцон боловсруулсан болно. Энэ товхимлын гол онцлог нь монгол иргэн болон хүлээн авагч Япон талын ААН, нийгэмлэг хамтдаа уншиж танилцаж харилцан ойлголцлоо гүнзгийрүүлэхэд оршино. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай танилцуулгыг өгөхөөс өмнө ажил олгогч болон монгол иргэн хамтдаа уншиж танилцан, товхимлын төгсгөлд байгаа акт үлдээх” хэсэгт хоёр тал гарын үсэг зурж итгэлцлээ нэмэгдүүлэхэд тус болно хэмээн найдаж байна.

読んで頂きたいとき Хэзээ унших	読んで頂きたい人 Хэн унших	目的 Зорилго
1. 日本で働きたいと考えているとき Японд ажиллахыг хүссэн үед	日本で働こうとするモンゴル人 Японд ажиллах хүсэлтэй монгол иргэн	日本で働くことの現実を考え、自分が本当に可能かどうかをもう一度確認する。 Японд ажиллах бодит байдлыг тооцож боломжтой эсэхийг дахин нэг нягталж үзэх
2. 日本の企業と労働契約を締結するとき Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад	日本側の雇用主及び日本で働く予定のモンゴル人 Японд ажиллах Монгол иргэн болон Япон талын ажил олгогч	双方の誤解や、理解不足をなくすため、双方が労働の基本的な知識を確認し、労働条件を確認する。そのことにより日本に渡ってからの双方のギャップをできるだけなくす。 Хоёр талын үл ойлголцлыг арилгахын тулд хөдөлмөрийн тухай суурь мэдлэгийг бататгаж хөдөлмөрийн нөхцөлийг тохиролцох. Ингэснээр Японд ирсэний дараа хоёр талын ойлголцлын зөрүүг багасгана.
3. 職場で何か困ったとき Ажлын байран дээр ямар нэгэн асуудал гарсан үед	日本で働いているモンゴル人 Японд ажиллаж буй монгол иргэн	モンゴル人が何か労働問題で困ったときに、助けを求められる方法を知る。 Монгол иргэн хөдөлмөрийн тал дээр ямар нэгэн асуудалтай тулгарсан үед тусламж авах аргыг мэдэж авах

1.1 モンゴルの方へ Монгол хөдөлмөр эрхлэгчдэд

このパンフレットを手にとっている時、あなたは日本で働くことを考え始めているのだと思います。そして、日本で働いたら今と違う世界が待っているという期待に胸が膨らんでいるのかも知れません。しかし日本とモンゴルの文化や慣習は全く異なるため、日本での実際の生活とあなたが思い描いている生活との間で、大きなギャップが生じる可能性があります。そして、あなたの目にはおかしいなと映る日本独特のルールや習慣が数多くあると思います。

このパンフレットでは、その様な事例や実際に日本で直面するお金の問題も紹介しています。あなたが日本に行く前に繰り返し読んで頂き、日本に行ってあなたがどうしたいのかと考える一助にさせていただきたいと考えています。

Энэхүү товхимлыг олж авснаар уншигч та Японд ажиллах талаар бодож эхэлсэн гэсэн үг биз ээ. Японд ажиллаж амьдарснаар одоогийнхоос өөр амьдрал угтаж байгаа гэдэг хүлээлтээр дүүрэн байгаа болов уу. Гэвч Япон, Монголын соёл, зан заншил огт өөр учраас Японд амьдрах бодит амьдрал таны төсөөлснөөс их ялгаатай байж магадгүй. Мөн таны нүдэнд “Ямар сонин юм бэ” гэж санагдах Японы өвөрмөц дүрэм, ёс заншил олон гарч ирэх байх. Энэ товхимол дээр тийм тохиолдол, Японд очсоны дараа тулгарч болох мөнгө санхүүгийн асуудлын талаар ч гэсэн танилцуулна. Япон явахын өмнө ахин дахин уншиж, очсоны дараа юу хиймээр байгаагаа бодоход тусална гэж бодож байна.

1.2 日本の受入企業の方へ Японы ажил олгогчдод

皆様の会社では外国人材の受入態勢は整っていますか。「うちは外国人材を特別扱いしない！」という方もいらっしゃるかも知れません。しかし、外国人材を受入した時点で皆様の会社は、日本国内の企業から、国際的な企業に変わったのです。にも関わらず、社内は何も変わらなくて良いのでしょうか。例えば、職場の「安全第一」の看板は日本語だけで書かれていませんか。外国人材を特別扱いするのではなく、皆様の企業が国際的になって行くという意味で、今一度社内の労働環境、関連規定、社員とのコミュニケーションのあり方を見直し、そのために何をすれば良いのかを考え、日本人も外国人も働きやすい職場を実現するための一助に本パンフレットをご活用ください。

Танай компани гадаадаас ажиллах хүч хүлээн авахад бэлэн үү. “Манайх гадаад ажилтныг тусгайлан харж үздэггүй” гэх ажил олгогч ч байж магадгүй. Гэхдээ гадаад ажилтан урьж ажиллуулснаар танай компани Японы дотоодын компаниас олон улсын харилцаатай компани болж өөрчлөгдлөө гэсэн үг. Тийм хэдий ч компани доторх үйл ажиллагаа өөрчлөгдөхгүй байж болно гэж үү? Жишээлбэл, ажлын байран дээрх “Нэгдүгээрт аюулгүй байдал” гэх самбар зөвхөн япон хэл дээр л бичигдсэн байна гэж үү? “Гадаад ажилтанг тусгайлан харж үзэх” биш танай байгууллага олон улсын шинж чанартай болсон гэдэг утгаараа компани доторх хөдөлмөрийн нөхцөл, холбогдох журам, ажилтан хоорондын харилцаагаа ахин нэг харж юу хийвэл дээр вэ гэдгийг бодож япон хүн ч, гадаад хүн ч ажиллахад таатай ажлын байрыг бий болгоход энэхүү товхимлыг ашиглана уу.

2. 日本への入国・上陸に関して Япон Улсын хилээр нэвтрэх, газардах

日本へ行く際、入国と上陸という別の言葉が使われている様に、外国人材を日本に受け入れるには様々な法律が関係しており、制度は複雑です。ここでは、主な在留資格を取り上げ、日本への上陸に何が必要なのか、どのような手続きが必要なのかということを考えてみたいと思います。

Юуны өмнө, Япон руу хилээр нэвтрэх, газардах талаар танилцуулъя. Хилээр нэвтрэх, газардах гэдэг хоёр өөр үг гарч байгаатай адил гадаад иргэнийг Японд урьж ажиллуулахад олон хууль тогтоомж хамаарах бөгөөд тогтолцоо нь ч төвөгтэй байдаг. Энэ бүлэгт гол **Оршин суух зөвшөөрөл** (цаашид “**ОСЗ**” гэх)-үүдийн талаар авч үзэх ба Японд газардахад юу бүрдүүлэх, ямар шат дамжлага шаардлагатай талаар танилцуулна.

2.1 在留資格及び査証 Оршин суух зөвшөөрөл ба Виз

- 在留資格と査証の違い ОСЗ, визийн ялгаа

日本に行き(入国)、上陸するためには**査証と在留資格**の両方が必要です。モンゴルの方が日本に行くには、目的に関わらず日本国の領事官等からの**査証**を受ける必要があり、日本に上陸するためには入国審査官が決定する**在留資格**が必要です。(さらに**3か月以上の中・長期滞在目的の場合、在留カード**が交付されます)

Япон улсад очих (хилээр нэвтрэх), газардахад **Виз** болон **ОСЗ** аль аль нь шаардлагатай. Монгол улсын иргэн Япон руу явахад зорилгоос үл хамааран Япон улсын консулаас **визээ** авах шаардлагатай бөгөөд Японд газардахад хилийн шалган нэвтрүүлэх албаны ажилтан шийдвэрлэж олгосон **ОСЗ** шаардлагатай. (Цаашлаад **3 сараас дээш** дунд, урт хугацаагаар оршин суух

тохиолдолд **Оршин суух үнэмлэх** олгогдоно.)

- **主な在留資格の種類** ОСЗ-ийн төрөл

モンゴル人が日本で仕事をする際に取得する主な在留資格

Монгол иргэн Японд хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай голлох ОСЗ

主な在留資格 ОСЗ-ийн төрөл		
技術・人文知識・国際業務(技人国)	ぎじゅつ・じんぶんちしき・こくさいぎょうむ (ぎじんこく) Engineer/Specialist in Humanities/International Services	Технологи-Хүмүүнлэг-Олон улс буюу Үндсэн ажилтан
技能実習	ぎのうじっしゅう Technical intern training	Ур чадварын дадлагажигч /УЧД/
特定技能	とくていぎのう Specified skilled worker	Тусгай ур чадвар /ТУЧ/-тай ажилтан

図 1: 査証と在留資格、入国と上陸

Зураг1: Виз ба ОСЗ, Хилээр нэвтрэх ба газардах



入国と上陸の違い Хилээр нэвтрэх, газардахын ялгаа

入国(にゆうこく): 日本国の領海、領空に入ること。無断で入っても入国という言葉が使われます。

上陸(じょうりく): 入国審査を受け「上陸許可」の証印を受けたのち日本に滞在することです。

Хилээр нэвтрэх: Япон улсын далай болон агаарын хилээр нэвтрэхийг хэлнэ.

Газардах: Хил хяналтын байцаагчаас “**газардах зөвшөөрөл**” авч Японд оршин суухыг хэлнэ.

- **在留資格認定証と在留資格の違い** ОСЗ-ийн гэрчилгээ ба ОСЗ-ийн ялгаа

在留資格認定証明書は、外国人が出国前に受け入れ企業を通じて管轄の出入国在留管理局に申請し、交付を受けます。申請手続きは主に受け入れ企業が代理人として行います。

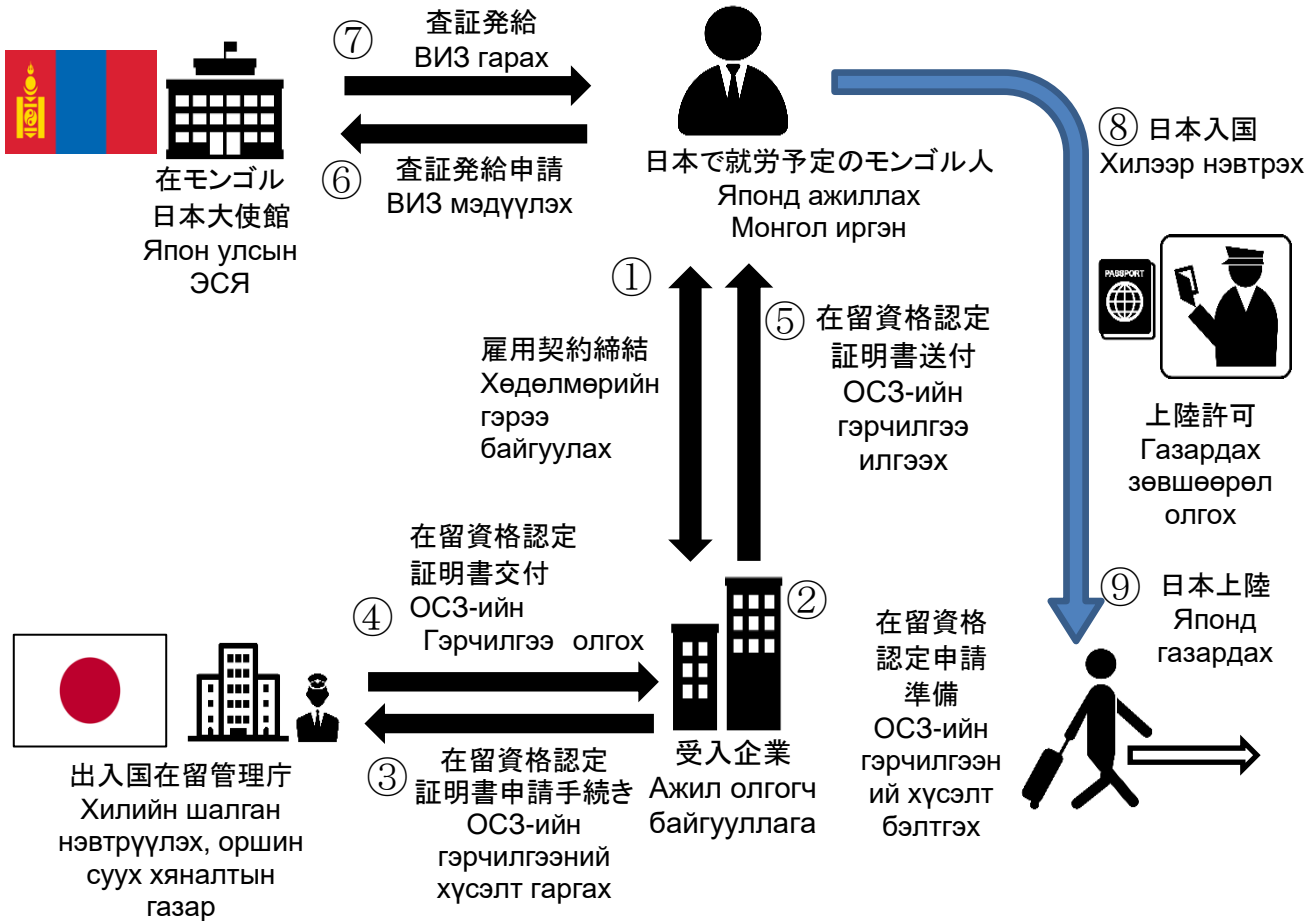
在留資格は入国審査場で入国審査官が上陸を許可する際に決定されるものです。

ОСЗ-ийн гэрчилгээ нь гадаадын иргэн хилээр нэвтрэхээс өмнө ажил олгогч байгууллагаар дамжуулан тухайн Орон нутгийн Гадаадын иргэн харьяатын газарт хүсэлт гаргаж олгогдоно. Хүсэлт гаргахад холбогдох бичиг баримтын бүрдүүлбэр ажил олгогч байгууллага төлөөлөн хийнэ. ОСЗ нь хилийн шалган

нэвтрүүлэх албаны ажилтан газардахыг зөвшөөрөхөд шийдвэрлэгдэнэ.

図 2: 在留資格取得手続きのフローチャート

Зураг 2 : ОСЗ авах үе шат



2.2 技能実習と特定技能の違い Ур чадварын дадлагажигч, Тусгай ур чадвартай ажилтны ялгаа
技能実習と特定技能とがモンゴル語で混同して使われているケースを良く見ます。ここでは技能実習と特定技能の違いを少し考えましょう。まずはそれぞれの違いに関して、簡単にまとめてみました。

Ур чадварын дадлагажигч (цаашид “УЧД” гэх), тусгай ур чадвар (цаашид “ТУЧ” гэх)-тай ажилтан хоёрыг эндүүрэх тохиолдол их бий. Энэ хоёрын ялгааг доорх хүснэгтээр тодруулъя.

	技能実習 Ур чадварын дадлагажигч/УЧД/	特定技能 Тусгай ур чадвар/ТУЧ/-тай ажилтан
制度の定義	日本が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術または知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とした制度	特定産業分野に属する相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する(特定技能1号)または熟練した技能を要する業務に従事する(特定技能2号)外国人向けの在留資格
Тогтолцооны нэр томьёо	Япон улс хөгжингүй орны үүргээ биелүүлж олон улсын хамтын нийгэмлэгтэй эв найрамдалтай хөгжихийн тулд ур чадвар, технологи, мэдлэгээ хөгжиж буй орнуудад түгээх, тэдгээр орнуудын эдийн засгийн хөгжлийн ирээдүй	Тусгайлан заасан аж үйлдвэрийн салбарт тодорхой хэмжээний мэдлэг, туршлага бүхий ур чадвар шаардсан ажил хөдөлмөр эрхлэх (ТУЧ-ын 1-р зэрэг), мөн бүрэн мэргэшсэн ур чадвар шаардсан ажил хөдөлмөр эрхлэх (ТУЧ-ын 2-р зэрэг) гадаад иргэнд зориулсан оршин суух зөвшөөрөл

	болсон “боловсон хүчинг хөгжүүлэх”-эд хамтран ажиллах зорилго бүхий тогтолцоо	
制度の意味	人材育成による国際協力	日本国内の労働力不足を補う即戦力となる技能を持った外国人の雇用
Тогтолцооны зорилго	Хүний нөөц бэлтгэх ОУ-ын хамтын ажиллагаа	Япон дахь ажиллах хүчний хомсдолыг нөхөх боломжтой ур чадвартай гадаадын иргэнийг ажилд авах
対象となる国	開発途上国	日本国内での雇用は原則的に国籍は問わない
Зорилтот улс орон	Хөгжиж буй орнууд	Япон улс дотроос ажилд авах бол иргэншил харгалзахгүй
必要条件	18歳以上で実習と同種の業務の経験があること。一定程度の日本語能力があること。	特定技能試験に合格または技能実習2号を良好に修了していること。生活や業務に必要な日本語能力がある(N4 または JFT-Basic に合格)こと。
Тавигдах шаардлага	18 нас хүрсэн, дадлага хэрэгжүүлэх салбартаа ажилласан туршлагатай байх. Япон хэлний тодорхой түвшний мэдлэгтэй байх.	ТУЧ-ын шалгалтад тэнцсэн, эсвэл Ур чадварын 2-р зэргийн дадлагыг амжилттай дуусгасан байх. Амьдрах, ажиллахад шаардлагатай япон хэлний чадвартай (JLPT-N4 эсвэл JFT-Basic-д тэнцсэн) байх.
外国人に求められること	日本で技術を学んで母国へ持ち帰る	日本で自分の技術を活かして業務に従事する
Гадаад иргэний үүрэг	Японд сурч эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвараа эх орондоо авч ирэх	Японд өөрийн ур чадвараа ашиглан ажил хөдөлмөр эрхлэх
送出国	モンゴル国の法に従い許認可を得た人材あせん業者	モンゴル国政府(労働福祉サービス庁: GOLWS)
Илгээгч байгууллага	МУ-ын хуулийн дагуу тусгай зөвшөөрөл авсан ААН, байгууллага, иргэн	МУ-ын ЗГ /Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар/
実習先、就労先の変更	基本的には不可だが、企業側の実習受入態勢に問題がある場合が判明した場合は研修先の変更も考えられる	特定技能で定められた技能の中であれば、手続きを行ったうえで転職できる
Дадлага хэрэгжүүлэх, ажиллах газар өөрчлөгдөх	Өөрчлөх боломжгүй. Гэхдээ байгууллагын зүгээс дадлагажигч хүлээн авахад асуудал үүссэн тохиолдолд дадлага хэрэгжүүлэх газраа өөрчлөх шаардлагатай.	Тухайн ТУЧ-ын салбарын хүрээнд шаардлагатай бүртгэл хийсний үндсэн дээр ажиллах газраа өөрчлөх боломжтой.
実習・労働条件	日本での実習や労働においては日本の労働基準法が適用される	
Дадлага хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөл	実習生も最低賃金は保障され、同一労働同一賃金の考え方も適用される	
残業	Японд дадлага хэрэгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэхэд Япон улсын Хөдөлмөрийн Стандартын тухай хууль үйлчилнэ. Тиймээс дадлага хийлгэх байгууллага хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй цалин хөлс олгоно. Ижил хөдөлмөр, эрх тэгш цалин олгох ёстой.	
Илүү цагийн, бүх нийтийн амралтын өдрөөр ажиллах	残業に関しては労働基準法の定めに従う	
日本での滞在可能日数	各社の 36 協定 の範囲で定める範囲内で残業が可能	
Японд байх боломжтой хугацаа	Илүү цагийн, бүх нийтийн амралтын өдрөөр ажиллуулах тохиолдолд Хөдөлмөрийн Стандартын тухай хуулийн 36 дугаар заалтын дагуу хоёр талын хэлэлцээрийг байгуулж, түүний хүрээнд илүү цагаар ажиллуулж болно.	
日本での滞在可能日数	様々な条件はあるが、どちらも最大5年(特定技能2号は3年ごとの更新で更新回数に上限なし)	
Японд байх боломжтой хугацаа	Төрөл бүрийн нөхцөл байдаг боловч аль аль нь хамгийн уртдаа 5 жил байна. /ТУЧ-ын 2-р зэргийн ажилтны хувьд 3 жил тутам сунгах боломжтой бөгөөд сунгах тоонд хязгаар заагаагүй.	

出典:「新たな外国人材の受入及び共生社会実現に向けた取組」より抜粋、出入国在留管理庁(特定技能の定義)、厚生労働省

ホームページ(技能実習生の定義)より改編

Эх сурвалж: “Шинэ гадаад боловсон хүчин хүлээн авах болон симбиотик нийгэмд чиглэсэн арга хэмжээ”-ээс эш татав.
Япон улсын Хилийн шалган нэвтрүүлэх, оршин суух хяналтын газар (ТУЧ-тай ажилтны тодорхойлолт) Эрүүл мэнд,
Нийгэм Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны цахим хуудаснаас (УЧД-ийн тодорхойлолт) найруулав

2.3 日本側・モンゴル側の関係機関・団体の機能や行う業務 Холбогдох байгууллагуудын чиг үүрэг

● 送出機関: Илгээгч байгууллага

送出機関とは、日本での就労、日本の技術・知識等の習得を希望するモンゴル人を募集し、モンゴルで日本語教育や日本での生活に関する事前教育を行い、日本へ送り出すモンゴル法人のことを指します。

Илгээгч байгууллага гэдэг нь Японд ажиллах хүсэлтэй, Японы технологи, мэдлэгийг сурч эзэмших хүсэлтэй монгол иргэдийг бүртгэж, Монгол улсад япон хэлний мэдлэг, тэнд амьдрах талаар урьдчилан ойлголт олгож, Япон руу ажилтан илгээдэг Монголын тусгай зөвшөөрөл бүхий ААН, байгууллага, иргэнийг хэлнэ.

技能実習 УЧД

モンゴルから技能実習生を派遣する認定送出機関一覧: (https://www.otit.go.jp/soushutsu_kikan_list/)

Монголоос УЧД илгээх тусгай зөвшөөрөлтэй байгууллагын жагсаалт

* 上記リストに含まれない者が技能実習生を仲介すること(ブローカー)は違法ですので確認してください。

* 送出機関に支払う費用が高い・有名だからと言って、待遇の良い仕事に入れるわけではありません。

* Дээрх жагсаалтад ороогүй байгууллага нь УЧД-ийг зуучлах эрхгүй буюу зуучилсан тохиолдолд хууль зөрчсөн гэж үзэх тул шалгаж нягтлахыг зөвлөж байна.

* Тусгай зөвшөөрөл бүхий илгээгч байгууллагын нэр хүнд, зуучлалын хураамж, сургалтын төлбөрийн хэмжээ харилцан адилгүй байх бөгөөд төлбөрийн хэмжээнээс хамаарч “сайн ажил”-д зуучилна гэсэн ойлголт байхгүй юм.

特定技能 ТУЧ-тай ажилтан

日本政府と交換した特定技能に係る協力覚書に基づきモンゴル政府(労働福祉サービス庁: GOLWS)が唯一の送出機関として受入企業等と双務契約を締結し、送出業務を行っています。

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri06_00106.html

МУ-ын ЗГ (Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, цаашид “ХХҮЕГ” гэх) Япон Улсын ЗГ-тай солилцсон санамж бичгийн дагуу ТУЧ-тай ажилтныг илгээх чиг үүргийг дангаараа хариуцдаг.

モンゴル語サイト(モンゴルウェブ сайт): <https://hudulmur-halamj.gov.mn/>

● 監理団体: Хянагч байгууллага

監理団体とは、技能実習制度で定められた監理事業を行う組織で、「組合」と呼ばれることもあります。技能実習生受入のサポートや、受入後に企業が適正に実習を実施しているか確認するほか、技能実習生の仕事や生活上の問題について聞き取り調査し、必要なら対策を行います。

Хянагч байгууллага гэдэг нь ур чадварын дадлагын тогтолцоонд заасан хянах үүрэг бүхий байгууллага бөгөөд “Күмийай” гэх тохиолдол бий. УЧД-ийг хүлээн авахтай холбоотой дэмжлэг, хүлээн авсны дараа тухайн компани тохирсон дадлага хийж буй эсэхийг хянахаас гадна, дадлагажигчийн ажил амьдралтай холбоотой асуудлыг асуун судалж, шаардлагатай бол зохих арга хэмжээг авна.

- 受入企業(雇用主): Ажил олгогч байгууллага

技能実習 УЧД

技能実習における受入企業を実習実施者と言います。監理団体の実習監理の下、予め認定を受けた技能実習計画に基づき、技能実習生と雇用関係を結び、その事業所において技能等にかかる業務に従事します。УЧД-д ажил олгогч байгууллагыг дадлага хэрэгжүүлэгч байгууллага гэнэ。Хянагч байгууллагын хяналтын дор зөвшөөрөгдсөн ур чадварын дадлагын төлөвлөгөөний дагуу дадлагажигчтай хөдөлмөрийн харилцаа үүсгэж, тухайн үйл ажиллагаа явуулах газарт холбогдох ажил үүргийг гүйцэтгэнэ。

特定技能 ТУЧ-тай ажилтан

特定技能における受入企業は、特定技能所属機関と言います。特定技能外国人の職場、日常生活、社会上的支援を行うことが義務付けられています。

ТУЧ-тай ажилтныг хүлээн авах байгууллагыг Тусгай ур чадварын харьяа байгууллага гэдэг。Тус байгууллага нь ТУЧ-тай гадаад ажилтны ажлын байр, өдөр тутмын ахуй амьдрал, нийгмийн асуудалд туслалцаа үзүүлэх үүрэгтэй。

公的機関: Төрийн байгууллага

- 日本の公的機関 Япон улсын төр захиргааны байгууллага
 - 外国人技能実習機構 (OTIT) Гадаад иргэдийн ур чадварын дадлагын байгууллага

技能実習計画の認定、監理団体の許可に関する調査、実習実施者の届出の受理、監理団体・実習実施者に対する報告要求、実地検査等や技能実習生の相談対応・援助・保護を行います。

Ур чадварын дадлагын төлөвлөгөөг батлах, хянагч байгууллагын зөвшөөрөлтэй холбоотой судалгаа, дадлага хэрэгжүүлэх байгууллагын хүсэлтийг хүлээн авах, хянагч байгууллага болон дадлага хэрэгжүүлэгчээс тайлан шаардах, газар дээр хяналт тавих зэргээр дадлагажигчид зөвлөгөө өгөх, туслах, хамгаалах арга хэмжээ авна。

モンゴル語サイト(Монгол веб сайт): https://www.otit.go.jp/notebook_mn/

- 公益財団法人国際研修協力機構(JITCO) Японы Олон улсын сургалтын хамтын ажиллагааны байгууллага

監理団体・実習実施者・送出機関等の外国人技能実習制度の関係者に対して技能実習法に沿った活動が行えるよう講習等の支援を行っています。

Тус байгууллага нь “Ур чадварын дадлагын тухай” хуулийн хүрээнд гадаадын иргэнийг дадлагажуулах тогтолцоотой холбоотой Хянагч, Дадлага хэрэгжүүлэгч, Илгээгч байгууллагын үйл ажиллагаанд сургалт зохион байгуулах зэргээр дэмжлэг үзүүлдэг。

- 出入国在留管理庁 (Immigration Services Agency of Japan) Хилийн шалган нэвтрүүлэх, оршин суух хяналтын газар

日本人や外国人が出入国する際の審査や確認、入国した外国人が日本に滞在するための手続、不法滞在・犯罪者の外国人を国外に強制送還する仕事を行っています。略して「入管」と呼ばれることもあります。

Япон болон гадаад иргэн хилээр орох, гарах үеийн хяналт шалгалт, хил нэвтэрсэн гадаад иргэн Японд оршин суухад шаардлагатай бүрдүүлэлт, хууль бусаар оршин суусан, гэмт хэрэг үйлдсэн гадаад иргэнийг албадан нутаг буцаах чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг. Товчилж “Нюүкан” гэж нэрлэх нь бий.

モンゴル語サイト(Монгол веб сайт): <https://www.isa.go.jp/mn/index.html>

- **モンゴルの公的機関** МУ-ын төр захиргааны байгууллага

- **駐日モンゴル国大使館** Япон улсад суугаа МУ-ын ЭСЯ

日本国内におけるモンゴル国民の保護、在留届や旅券の再発行、在外選挙、公証は領事部が担当しています。

Япон улсад оршин суугаа Монгол улсын иргэдийг хамгаалах, оршин суугчийн бүртгэл, гадаад паспорт дахин олголт, сонгуулийн саналыг өгөх, нотариатын үйлчилгээг Консулын хэлтэс үзүүлдэг. URL: <http://www.tokyo.embassy.mn/> Facebook: <https://www.facebook.com/MongolEmb/>

- **モンゴル労働・社会保障サービスセンター** МУ-ын ХНХЯамны харьяа Япон дахь “Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв”

モンゴル労働・社会保障省が東京に設立したモンゴルの公的機関です。技能実習・特定技能だけでなく、アルバイトも含め賃金・労災などモンゴル人のあらゆる労働問題にモンゴル語で相談に対応しています。駐日モンゴル国大使館領事部、GOLWS や日本側の各機関(出入国在留管理庁、厚生労働省、OTIT、労働基準監督署など)とも連携しています。

Тус төв нь ХНХЯам байгуулсан Токио хот дахь МУ-ын төрийн захиргааны байгууллага юм. УЧД төдийгүй, цагийн ажилтан, цалин хөлс, үйлдвэрлэлийн осол гэх мэт монгол иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой аливаа асуудлаар монгол хэл дээр зөвлөгөө өгдөг. Монгол улсаас Япон улсад суугаа ЭСЯ-ны Консулын хэлтэс, ХХҮЕГ болон Япон талын байгууллагууд (Хилийн шалган нэвтрүүлэх, оршин суух хяналтын газар, Эрүүл мэнд, Нийгэм Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам, ОТИТ, Хөдөлмөр стандартын хяналтын алба гэх мэт)-тай холбоотой ажилладаг. TEL: [03-6806-5903](tel:03-6806-5903)

Facebook: <https://www.facebook.com/mlspmgl/> e-mail: info@japancenter.mlsp.gov.mn

2.4 **モンゴルで実施中の特定技能試験** Монгол Улсад зохион байгуулагддаг ТУЧ-ын шалгалт

モンゴルで実施中の特定技能試験に関する情報は、在モンゴル日本国大使館と GOLWS のサイトにモンゴル語で詳しく記載されています。(2022年1月現在、介護分野と航空分野(航空機整備)と農業分野のみ)今後、試験を受けられる分野が変更される場合もありますので、希望者は大使館と GOLWS のホームページで最新の情報を確認してください。

Монголд зохион байгуулдаг ТУЧ-ын шалгалтын талаар Япон улсын ЭСЯ болон ХХҮЕГ-ын цахим хуудсан дээр монголоор дэлгэрэнгүй мэдээлэл тавьсан байгаа. /2022 оны 1 сарын байдлаар зөвхөн “Асаргаа сувилгаа”, “Агаарын тээвэр (Агаарын хөлгийн засвар үйлчилгээ)”, “Хөдөө аж ахуй”-н салбар байна/ Цаашид авах шалгалтын төрөл өөрчлөгдөж магадгүй бөгөөд ЭСЯ болон ХХҮЕГ-ын цахим хуудаснаас шинэ мэдээлэл авч болно.

在モンゴル日本大使館 (Японы ЭСЯ): https://www.mn.emb-japan.go.jp/itpr_ja/11_000001_00027.html

GOLWS (ХХҮЕГ): <https://hudulmur-halamj.gov.mn/>

3. 日本での就労 Японд хөдөлмөр эрхлэх

3.1 関連法律について Холбогдох хууль тогтоомжийн тухай

日本でも労働者の権利や、安全を守るための法律があります。詳しくは出入国在留管理庁が発行している「生活・就労ガイドブック」の第三章、雇用・労働の章に書かれていますので、日本での就労を決める前や労働契約を締結する前に必ず読んでください。<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004717.pdf>(日本語)

Японд хөдөлмөр эрхлэх иргэдийн эрх, аюулгүй байдлыг хамгаалах хууль тогтоомж байдаг. Энэ талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хилийн шалган нэвтрүүлэх, оршин суух хяналтын газраас гаргасан “Япон улсад ажиллаж амьдрах гарын авлага”-ын 3-р бүлэг “Ажил олгох, хөдөлмөр эрхлэх” хэсэгт байгаа тул Японд ажиллах шийдвэр гаргахаасаа өмнө, мөн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахын өмнө заавал уншиж танилцана уу.

(Монгол хэл) <https://www.moj.go.jp/isa/content/930005385.pdf>

ここでは、日本での労働において気を付けるべき項目に関して記載します。

Японд хөдөлмөр эрхлэх явцад анхаарах зүйлсийг доор дурдлаа.

1) 最低賃金以下での雇用はしてはいけない

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалингаар ажиллуулж болохгүй

日本では都道府県ごとに最低賃金が決まっています。その賃金以下で雇用することはできません。最低賃金は日本で就労中に改定される場合がありますので、こまめにチェックをしてください。

厚生労働省 最低賃金情報 <https://pc.saiteichingin.info/>

Японы муж бүр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоосон байдаг. Уг заасан хэмжээнээс бага цалингаар ажиллуулж болохгүй бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь Японд ажиллаж байх хугацаанд өөрчлөгдөх тохиолдол байдаг тул нягтлах шаардлагатай. Эрүүл мэнд, Нийгэм Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай мэдээллийн веб сайт <https://pc.saiteichingin.info/>

2) モンゴル語の労働条件通知書を使用する

Монгол хэл дээрх Хөдөлмөрийн нөхцөлийг мэдэгдэх хуудсыг ашиглах

日本では労働者が働く際、法的には労働契約書の締結を必要としませんが、雇用関係が成立した場合には、「労働条件通知書」を原則として書面で渡す必要があります。この労働条件通知書に書かれた事項は、雇用主も被雇用者も守らなくてはなりません。下記リンクにモンゴル語版の労働条件通知書(モデル)がありますので活用してください。モンゴル人労働者は、労働条件通知書を熟読し、勤務地、業務内容、労働時間・休日、賃金などの労働条件を理解し、納得した上で労働条件通知書に受け取りのサインをしてください。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040325-10.pdf>

Японы хуулиар хөдөлмөр эрхлэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг шаарддаггүй боловч ер нь хөдөлмөрийн харилцаа үүссэн бол “Хөдөлмөрийн нөхцөлийн мэдэгдэх хуудас”-ыг бичгээр өгөх шаардлагатай. Уг хуудсанд бичигдсэн зүйлсийг ажил олгогч, хөдөлмөр эрхлэгч аль аль нь дагаж мөрдөх ёстой. Дээрх линкээр монгол хэл дээрх хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаарх мэдэгдэх хуудасны загварыг татаж авч ашиглана уу. Монгол ажилтан та энэ хуудсыг сайтар уншиж ажиллах газар, ажил үүрэг, ажлын цаг, амралтын өдөр, хөдөлмөрийн хөлс гэх мэт хөдөлмөрийн нөхцөлүүдийг ойлгож



хүлээн зөвшөөрсөн тохиолдолд тус хуудасны “хүлээн авсан” хэсэгт гарын үсэг зурахыг анхаарна уу.

3) 労働時間と休日について理解する

Ажлын цаг ба амралтын өдрийн талаарх ойлголт

日本では1日8時間、週40時間労働が基本です(農業・漁業を除く)。また週に一日以上は休みの日を設けなければなりません。それを超える残業を企業が従業員にさせるには、従業員の代表と36協定を締結しなくてはなりません。雇用主は労働者に36協定について説明してください。

Япон улсад ХАА, Загасны АА-н салбараас бусад салбарт ажлын цагийг 1 өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 40 цаг, амралтын өдөр долоо хоногт 1-ээс дээш байх ёстой. Түүнээс олон цаг ажиллуулах тохиолдолд ажил олгогч нь хуулийн 36 дугаар заалтын хүрээнд хоёр талын хэлэлцээр байгуулах бөгөөд уг хэлэлцээрийн агуулгын талаар ажилтанд тайлбарлаж өгөх шаардлагатай.

4) 給料から控除される項目

Цалингаас суутгагдах суутгалууд

承諾が無くても控除が認められる項目: Ажилтнаас заавал зөвшөөрөл авахгүйгээр суутгаж болох зүйлс

①所得税や住民税の源泉徴収、②社会保険料、③労使協定・就業規則で控除規定があるその他の項目

1. ХХОАТ, оршин суугчийн албан татвар/цаашид “ОСАТ” гэх/-ын суутгал, 2. НДШ, 3. Ажилтан ба ажил олгогч хооронд байгуулсан хэлэлцээр, байгууллагын дотоод журмаар суутгахаар заасан бусад зүйлс

承諾が無ければ控除が認められない項目の例: Ажилтны зөвшөөрөлгүйгээр суутгаж болохгүй зүйлс

①部屋の代金、②食事代、③故意にではなく業務上仕方のない形で壊れた工具・商品など

(注)特に給与から控除されるものに関して書かれた書類に安易に署名をすることは危険です。雇用主は、必ず控除項目を相手方に明記して書面で通知し、承諾を得る必要があります。

1. Байрны мөнгө, 2. Хоолны мөнгө, 3. Ажил үүрэг гүйцэтгэх явцад санамсаргүйгээр эвдсэн багаж хэрэгсэл, эд хөрөнгийн төлбөр төлөөс

Жич: Ялангуяа цалингаас суутгагдах суутгалуудыг тусгасан бичиг баримтад сайн нягталж шалгахгүйгээр гарын үсэг зурах нь эрсдэлтэй. Ажил олгогч нь суутгалын тухай ажилтанд заавал бичгээр мэдэгдэж зөвшөөрөл авах шаардлагатай.

5) 各種保険・税金等

НДШ, татвар

日本で就労する場合、支払わなくてはならない保険・税金があります。税金(所得税、住民税)、年金(国民年金、厚生年金)、社会保険(雇用保険、健康保険)、労災保険には雇用主負担と本人負担があります。労働者の方は、次章 4.1 で実際にあなたの給料から控除される社会保険料・税金がいくらになるか雇用主の方に聞きながら計算してみましょう。

Японд хөдөлмөр эрхлэх тохиолдолд заавал төлөх ёстой даатгал, татвар байдаг. Татвар (ХХОАТ, ОСАТ), тэтгэвэр (суурь тэтгэврийн даатгал, ажил эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгал), нийгмийн даатгал (ажилгүйдлийн даатгал, ЭМД), үйлдвэрлэлийн ослын даатгалд ажил олгогч болон ажилтан

төлөх ёстой хувь хэмжээтэй байдаг. Дараагийн бүлэг 4.1 хэсэгт таны цалингаас НДШ, татвар хэр зэрэг суутгагдах талаар ажил олгогчоосоо асууж тооцож үзээрэй.

3.2 残業時間割増率早見表 Илүү цагийн, бүх нийтийн амралтын өдрийн нэмэгдэл хөлс тооцох хүснэгт

ここでいう残業とは時間外労働と休日労働のどちらも含みます。

「労働基準法」には残業時間と割増率について下表のように定められています。(出典:東京労働局)

Энд дурдсан илүү цаг гэдэгт ажлын тогтсон цагаас илүү, ажлын болон амралтын өдөр ажилласан цагийг багтаана. Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуульд илүү цагийн, амралтын өдрөөр ажилласан нэмэгдэл тооцох хувийг доорх хүснэгтээр заасан байна. (Эх сурвалж: Токио хотын хөдөлмөрийн алба)

項目 Илүү цагийн төрөл	内容 Дэлгэрэнгүй агуулга	割増率 Нэмэгдэл тооцох хувь
時間外労働 Тогтсон ажлын цагаас гадна ажил	1日8時間若しくは週40時間を超える場合 Ердийн ажлын өдөр 8 цагаас илүү эсвэл долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүү гарсан тохиолдолд	x1.25
1か月に60時間を超える Сард 60 цагаас илүү ажилласан цаг	月に時間外労働が60時間を超える場合 Сард ажилласан илүү цаг 60 цагаас илүү байх тохиолдолд	x1.5※3
法定休日労働 Хуульд заасан амралтын өдрүүдэд ажилласан цаг	法定休日※1に行う労働の場合 Хуульд заасан амралтын өдрүүд ※1-ээр ажилласан тохиолдолд	x1.35
深夜労働※2 Шөнийн цагаар ажилласан	22:00~5:00の間に労働が行われる場合 22:00-5:00 цагийн хооронд ажилласан тохиолдолд	+25%
時間外労働+深夜残業 Тогтсон ажлын цагаас илүү ажилласан цаг нь шөнийн цаг байвал	22:00~5:00の間に行われる時間外労働 22:00~5:00 цагийн хооронд ажилласан тогтсон цагаас гадна ажил хийсэн тохиолдолд	x1.5
法定休日+深夜労働 Хуульд заасан амралтын өдөр + шөнийн цагаар ажилласан	法定休日の22:00~5:00の間に行われる労働 Хуульд заасан амралтын өдрийн 22:00-5:00 цагийн хооронд ажилласан тохиолдолд	x1.6

残業時間は法律により上限が決められています。原則は年360時間以内・月45時間以内です。臨時的な特別な事業がある場合だけ年間6か月まで、月80時間を限度に原則の時間を超えることができます。しかし、いかなる理由があろうとも、年720時間を超える・複数月で平均80時間を超える・単月で100時間を超える残業をすることはできません。これに違反すると雇用主は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されるおそれがあります。

Илүү цагаар ажиллах цагийн хязгаарыг хуулиар тогтоосон байдаг. Жилд 360 цагаас илүүгүй, сард 45 цагаас илүүгүй байна. Тусгай үйл ажиллагаа, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх тохиолдолд жилд 6 сар хүртэл, сард 80 цагаас илүүгүй ажиллаж болно. Гэхдээ ямар ч шалтгаантай байсан жилд 720 цагаас илүү, олон сард дунджаар 80 цагаас илүү, нэг сард 100 цагаас илүү цаг ажиллаж болохгүй. Үүнийг зөрчвөл ажил олгогчийг 6 сараас илүүгүй хорих, мөн 300,000 иенээс ихгүй дүнгээр торгууль төлөх шийтгэл оногдуулна.

※1 法定休日とは、労働基準法によって、原則として雇用主は週に1日以上の休日を労働者に与えなければならず、この週1日の休日が法定休日になります。労働条件通知書を事前に双方で確認してください。

※2 例えば基準となる時給が1,000円の場合、22:00~5:00の間の時給は1,250円となります。

※3 中小企業は2023年3月まではx1.25

※1 Хуульд заасан амралтын өдрүүд гэдэг нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу ажил олгогч нь долоо хоногт 1-ээс илүү хоногийн амралтыг ажилтанд олгох ёстой ба долоо хоногийн 1 хоног нь хуульд заасан амралтын өдөр байна.

Хөдөлмөрийн нөхцөл мэдэгдэх хуудсыг хоёр тал урьдчилан нягтлах шаардлагатай.

※2 Жишээ нь, Үндсэн цалин цагт 1,000 иен байдаг бол 22:00-05:00 цагийн хооронд ажилласан цагийн хөлс 1,250 иен байна.

※3 ЖДҮ-ийн хувьд 2023 оны 3-р сар дуустал х1.25

3.3 外国人材受入企業が準備すべきこと Гадаадаас ажиллах хүч хүлээн авахад бэлтгэх зүйлс

茨城県外国人材支援センターが外国人材受入の準備等のチェックシートを下記リンクで提供しています。社内での外国人材受入環境が整っているか確認するために参考にしてください。

(出典：茨城県外国人材支援センター)

(<https://ifc.ibaraki.jp/wp-content/uploads/2019/08/36ce094215ed721f39d9f8508c9829ed.pdf>)

Ибараки мужийн гадаадын ажиллах хүч дэмжих төвийн цахим хуудаснаас гадаадаас ажилтан хүлээн авах бэлтгэл хяналтын хуудсыг дээрх линкээр орж танилцаж болно. Компани тань гадаадаас ажиллах хүч хүлээн авахад таатай орчин бүрдүүлсэн эсэхийг шалгахад ашиглаж болно.

4. 日本での生活 Япон дахь аж амьдрал

4.1 生活費シミュレーションを作ってみよう Амьжиргааны зардлын жишээ тооцож үзье

- **モンゴル人 AさんとBさんの事例** Монгол иргэн А, Б хоёрын жишээ

技能実習生 Ур чадварын дадлагажигч /УЧД/	Aさんの例 Иргэн А-ийн жишээ	Bさんの例 Иргэн Б-ийн жишээ
勤務地 Ажиллах газар	東京 Токио хот	東京 Токио хот
来日年数 Японд оршин сууж буй хугацаа	1年目 1 дэх жил	2年目 2 дахь жил
住居 Амьдардаг байр	会社の寮で4人1部屋 Байгууллагын нийтийн байранд 4 хүнтэй 1 өрөөнд	アパートで単身 Түрээсийн байранд ганцаараа
①月給 Сарын цалин(*1)	¥216,600	¥216,600
②控除 Суутгал	¥36,137	¥43,979
うち所得税 үүнээс ХХОАТ		¥3,683
住民税 ОСАТ (*2)		¥7,842
社会保険料 НДШ		¥30,954
技能実習生総合保険 УЧД-ийн даатгал(*3)		¥1,500
③家賃 Байрны түрээс	¥25,000	¥58,500
うち水道光熱費 үүнээс ус, цахилгаан, газ		(込み орсон) ¥8,500
④手取り額 Гарт олгох дүн ④=①-②-③	¥155,463	¥114,121
⑤支出 Зардал	¥70,000	¥114,000
うち食費 Хоол хүнсний зардал(*4)		¥54,000
携帯 Гар утасны төлбөр(*5)		¥1,000
雑費 Хувийн зардал(*6)		¥15,000
⑥貯金 Хадгаламж ⑥=④-⑤	¥85,463	¥121

*1: 1か月 21日出勤、月 10 時間の残業代を含む Сард 21 хоног ажилласан ба үүнд илүү цагийн 10 цаг багтсан.

*2: 住民税は 2 年目から控除される ОСАТ (Оршин суугчийн албан татвар) нь 2 дахь жилээс суутгагдана.

- * 3: 技能実習生総合保険は年額 18,000 円を月割り УЧД-ийн даатгал болох жилийн 18,000 иенийг 12 сард хуваасан
- * 4: 夕食を Aさんは自炊、Bさんは外食でビールも飲む Оройн хоолоо A нь өөрөө хийж иддэг. B нь гадуур хооллож пиво уудаг.
- * 5: AさんはWiFiを4人で分担、BさんはSIMを購入 A нь интернетийн төлбөрөө 4-үүлээ хувааж төлдөг бол B нь интернет орох эрх бүхий SIM карт худалдаж авсан.
- * 6: Aさんは月1回、Bさんは毎週モンゴル人の飲み会に参加 A нь сард 1 удаа, B нь долоо хоног бүр монголчуудтайгаа уулзан наргиж цэнгэдэг.

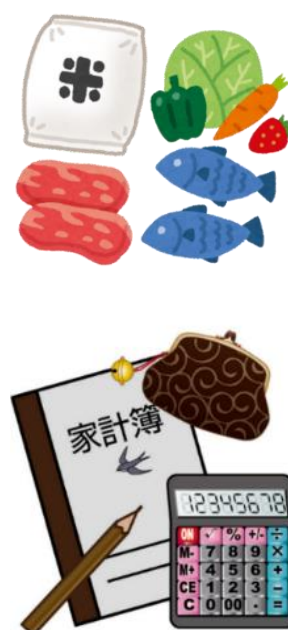
- あなたの場合はいくらになりますか。労働条件通知書を見ながら記入し、計算してみましょう。

Таных хэд болох вэ? Хөдөлмөрийн нөхцөлийн мэдэгдэх хуудсын дагуу бөглөж, тооцож үзээрэй.

AさんとBさんの例から、あなたはどんなことに気を付けようと思いますか。

A, B хоёрын жишээнээс та ямар зүйлд анхаарах хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?

技能実習生 Ур чадварын дадлагажигч /УЧД/	あなたの名前 Таны нэр
勤務地 Ажиллах газар	
来日年数 Японд оршин сууж буй хугацаа	1 年目 1 дэх жил
住居 Амьдардаг байр	
①月給 Сарын цалин	
②控除 Суутгал	
うち所得税 үүнээс ХХОАТ	
住民税 ОАТ (* 2)	—
社会保険料 НДШ	
技能実習生総合保険 УЧД-ийн даатгал(* 3)	
③家賃 Байрны түрээс	
うち水道光熱費 үүнээс ус, цахилгаан, газ	
④手取り額 Гарт олгох дүн ④=①-②-③	
⑤支出 Зардал	
うち食費 Хоол хүнсний зардал	
携帯 Гар утасны төлбөр	
雑費 Хувийн зардал	
⑥貯金 Хадгаламж ⑥=④-⑤	



4.2 外国人が日本で就労し、残念ながらうまくいかなかったケース(実例) Гадаад иргэн Японд хөдөлмөр эрхэлдэг боловч харамсалтай нь санаснаараа сайхан амьдарч чадахгүй байсан тохиолдол (бодит жишээ)

● 外国人(モンゴル人)に原因があるケース Гадаад иргэн (монгол иргэн)-ээс шалтгаалсан тохиолдол

1) 翌日仕事があるのにも関わらず、モンゴル人同士の飲み会で飲みすぎて、寝坊し遅刻した。また酒によった勢いで喧嘩などの犯罪行為を行い警察に逮捕された。

Маргааш өдрөө ажилтай хэр нь Монголчуудтайгаа уулзаж, хэтрүүлэн ууснаас өглөө нь цагтаа сэргж чадалгүй хоцорчээ. Түүгээр зогсохгүй согтууруулах ундаа хэтрүүлэн хэрэглэсний улмаас маргаан зодоон хийх зэрэг гэмт хэрэгт холбогдон цагдаад баригдсан.

2) 嘘の理由を言って同僚や上司からお金を借りたが返金しないため、就職先での居心地が悪くなった(日本人は金の貸し借りを嫌う)。

Худал шалтгаан хэлж хамт ажиллагсад болон дээд албан тушаалтнаасаа мөнгө зээлэн буцааж өгөөгүйн улмаас ажил дээрээ байхад хэцүү болсон. (Япончууд мөнгө зээлүүлэх, зээлэх дургүй)

3) 会社には話さず副業をしており、その副業の疲れから本業に遅刻するようになった。

Компанидаа мэдэгдэлгүйгээр давхар ажил хийн, ажлын ачааллаа дааж чадахгүйн улмаас үндсэн ажилдаа хоцрох зэрэг асуудал үүсгэж эхэлсэн.

4) 会社の規則で、病欠する場合は診断書の提出が必要であるにも関わらず、診断書を提出せず病気を理由に安易かつ頻繁に休暇を取っている。

Компаний дотоод журмаар эрүүл мэндийн шалтгаанаар чөлөө авахдаа эмчийн магадлагаа өгөх ёстой боловч өгөлгүй удаа дараалан ажлаас чөлөө авдаг.

5) 職位の差や作業内容、資格の有無など明確な作業内容の違いがあるにも関わらず、同僚と比較して、賃金が不当に低い、自分は彼らより優秀だ、との理由で会社側と係争した。

Албан тушаал, эрх мэдлийн ялгаа, ажил мэргэжил, ажлын агуулга зэргийг харгалзаж ажил хуваарилсан байхад түүнийг үл ойшоож бусад ажиллагсадтайгаа харьцуулан цалин хөлсөө голох, өөрийгөө хэт өндрөөр үнэлэх гэх мэт шалтгаанаар компанитайгаа маргаан үүсгэсэн.

● 日本の企業に責任があるケース Япон талын байгууллагаас шалтгаалсан тохиолдол

1) 当初予定されていた、または当初説明を受けていた仕事以外の仕事を無理やりさせられることになった。

Анх төлөвлөсөн болоод тохирсон ажлаас гадна өөр ажил хүчээр хийлгэсэн

2) 作業現場での暴力・暴言・過度の叱責などのハラスメント行為の横行、またそれらの行為を経営者、管理者が容認し、「経営者に不満があるのなら帰れ」といった横暴な対応をされた。

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, хэл амаар доромжлох, сүрдүүлэх, хэт буруушаан зэмлэх зэрэг явдал улам даамжирч, ийм үйлдлүүдийг компанийн захирал, хяналтын ажилтан үл тоомсорлосон ч “удирдлага таалагдахгүй байгаа бол буц” гэх мэтээр үл тоосон хандлага гаргасан

- 3) 残業時間の未払い(会社の命令により集合場所から遠方の現場へ移動した際の移動時間も残業時間に含まれるべきだが支払いがなかった)。

Илүү цагийн хөлс олгохгүй байсан (компанийн удирдлагын тушаалаар цугларсан газраас хол ажлын талбай руу тээврийн хэрэгслээр зорчсон хугацааг илүү цагт тооцох ёстой боловч илүү цагийн цалинг тооцож олгоогүй.)

- 4) 雇用関係の書類が多言語化されていなかったため、外国人労働者が雇用条件を理解しておらず、労使間で係争となった(多言語化には助成金の利用もご検討ください)。

Ажил олгогч талаас бэлдэх шаардлагатай баримт бичгийг гадаад хэл дээр хөрвүүлэн бэлтгээгүйгээс хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэн хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар бүрэн ойлголт авч чадалгүй удирдлага болон ажилтан хооронд маргаан үүссэн (гадаад хэл дээр хөрвүүлэхэд төрөөс санхүүгийн дэмжлэг авах боломжтой)

- 5) 事前の約束で決められていなかった控除項目などがあり、想定していた手取り金額にならなかった。

Урьдчилан тохироогүй татвар, хураамж суутгаснаас гарт олгосон цалин санаснаас бага байсан

5. 異文化理解の重要性 Соёл, зан заншлын хоорондын ойлголтын ач холбогдол

モンゴル人の日本文化理解、受入企業のモンゴル文化理解は共に重要
Монгол иргэн Японы соёлыг, ажил олгогч байгууллага Монголын соёлыг харилцан ойлгох нь чухал ач холбогдолтой.

5.1 異文化理解に関して双方が考えなくてはいけないこと Соёл хоорондын ойлголтын талаар хоёр тал заавал мэдэх ёстой зүйл

「郷に入っては郷に従え」ということわざに似た言葉はモンゴルにもあるくらい、世界共通の価値観といってもいいのではないかと思います。この言葉は誰がこの様に心得るものなのでしょう？ それは、郷に入る人であり、外国人材の方がこの様に思って皆様の社会に入ることは重要だと思しますので、是非、日本の企業で働くことになったら、日本の文化や慣習を学んで欲しいと思います。その一方、現在では、外国人が働く場所を選ぶ時代と言われています。受入れる側の企業や、地域社会が外国人材の方々に『郷に入っては郷に従え』と自分たちのルールや慣習を無理に押し付けるのは、今の時代では通用しにくく、むしろ雇用者と外国人材との間のトラブルとなり得ます。お互いを理解しあう姿勢が大切です。

外国人材の方が、日本の文化や、習慣を学べる機会を作り、企業や地域社会の中で最大の能力を発揮できる様な環境を整備しましょう。

“Усыг нь уувал ёсыг нь дага” гэдэгтэй ойролцоо зүйр үг Японд бас байдаг нь энэ ойлголт дэлхий нийтийн үнэт зүйл болов уу. Дээрх үгийг хэн нь ингэж хүлээж авах хэрэгтэй вэ? Энэ бол усыг нь ууж байгаа хүн бөгөөд гадаадаас ирсэн ажиллах хүчин ийм ухамсартайгаар нийгэмд оролцох нь чухал юм. Тиймээс япон компанид ажиллахдаа Японы соёл, ёс заншил зэргийн талаар суралцах нь чухал юм. Нөгөө талаас сүүлийн жилүүдэд гадаадын иргэн ажиллах газраа сонгодог болсон гэж яригддаг. Ажил олгогч компани болон тухайн орон нутгийн нийгэм ч мөн адил гадаад иргэнд “усыг нь уувал ёсыг нь дага” хэмээн өөрийн зан заншлыг хэт тулгах нь өнөө үед тохиромжгүй бөгөөд ажил олгогч

болон гадаадын ажиллах хүчний хооронд асуудал үүсэж болзошгүй. Харилцан ойлголцол чухал юм. Гадаад иргэнд японы соёл, уламжлалыг суралцах боломжийг бүрдүүлж, байгууллага болон орон нутгийн нийгэмд өөрийн мэдлэг чадвараа бүрэн дүүрэн харуулж чадахуйц орчин нөхцөлийг бий болгоё.

異文化理解の上で気を付けること Өөр соёлыг ойлгоход анхаарах зүйлс

以下のことについて話し合しましょう。Доорх зүйлсийн талаар илэн далангүй ярилцацгаая。

<p>モンゴルでのマナーやタブー(雇用主の方へ) Монгол ёс заншил болон хориглох зүйлс (ажил олгогчид)</p>	<p>日本でのマナーやタブー(モンゴル人の方へ) Япон ёс заншил болон хориглох зүйлс (монгол иргэнд)</p>
<p>頭を叩く、頭をなでる行為はタブー Хүний толгойг цохих, толгойнд хүрч илж болохгүй</p> <p>人前でミスを叱る行為はタブー Бусдын өмнө алдааг нь буруушаан зэмлэхээс зайлсхийх</p> <p>足がぶつかった時に握手する習慣がある Бусдын хөл дээр гишгэсэн бол гар барих</p> <p>帽子やかばんは地面に置かない Малгай болон цүнхийг дор газар тавьдаггүй</p> <p>がんばって！と励ましの意味で軽く叩いても殴られたと誤解された Урам өгөх утгаар зөөлөн цохивол буруугаар ойлгогдох тул анхаарах</p> <p>モンゴル語の相槌「アーハン」は馬鹿にしているのではない Монголоор яриан дунд “аанхан” гэж хариулж байгаа нь доромжилсон утга биш</p>	<p>食事の時のマナー(特に箸の使い方)に気を付ける Зөв хооллох ёс (ялангуяа савх ашиглах)-д анхаарах https://www.maff.go.jp/j/pr/aff/1605/spe2_02.html 出典: 農林水産省 Эх сурвалж: ХАА, Загас агнуурын Яам</p> <p>仕事中は私用の携帯電話に出ない Ажлын үеэр хувийн асуудлаар утсаар ярихгүй байх</p> <p>手鼻や痰・つばを吐く行為はタブー Нус, цэр, шүлсээ хаяхгүй байх</p> <p>食事をごちそうになったときにはお礼を言う Хоолоор дайлуулсан бол заавал талархал илэрхийлэх</p> <p>注意されたら謝りましょう Анхааруулга авсан бол уучлал гуйх</p> <p>笑顔で挨拶、返事は「はい」 Мэндлэхдээ инээмсэглэх, хариулахдаа чанга тод хэлэх</p>

5.2 実際にモンゴル人を受け入れている企業の声 Монгол иргэнийг ажилд авсан компанийн сэтгэгдэл

- **モンゴル人を実際に雇用している企業のグッドプラクティス** Монгол хүнийг ажиллуулж буй компанийн сайн жишээ

JICA では、実際にモンゴル人を雇用している企業に聞き取り調査を行いました。その結果、いくつかのグッドプラクティスを発見することができましたので、ここではその一部をご紹介します。

ЖАЙКА-аас монгол иргэнийг ажиллуулж буй ААН-ийн дунд судалгаа явуулжээ. Түүний үр дүнд хэд хэдэн сайн жишээ байсан тул дор дурдаж байна.

➤ 事例 1: Жишээ 1

ある介護事業者のモンゴル人担当の職員の方は、モンゴルの技能実習生が月末に近づくと元気がなくなるといふことに気が付き、ある日理由を聞いてみると、「私たちモンゴル人は肉が主食なのですが、日本の肉は高いので給料日前になるとあまり食べることができません。なので元気が出ないのです」と答えました。それを聞いた担当職員の方は会社と相談し、時々給料日前になると技能実習生に会社から肉を差し入れているとのことでした。そのことでモンゴルの実習生は元気に働けるようになりました。

Нэгэн асаргаа сувилгааны чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагын монгол ажилтан хариуцсан ажилтан: Монголоос ирсэн ур чадварын дадлагажигч сарын сүүл дөхөөд ирмэгц жаахан ядрангуй цовоо биш болчихдогийг анзаарсан. Учрыг асууж үзтэл, “Монголчуудын гол хоол нь мах байдаг. Японы мах өндөр үнэтэй учир цалин буухаас нааш авч идэж чаддаггүй. Тийм болохоор амархан ядраад байдаг” гэсэн хариултыг өгсөн юм. Үүнийг сонссон япон ажилтан удирдлагатайгаа зөвлөлдөж, үе үе цалин буухын өмнө дадлагажигч нартаа компаниас мах авч өгч урамшуулдаг болсон ба үүний ачаар ажлаа илүү шамдан хийх болжээ.

➤ 事例 2: Жишээ 2

ある運送事業者では、技人国の在留資格で 1 名、技能実習生で 2 名のモンゴル人を受入れており、会社の社是・理念・ミッションなどをモンゴル語に翻訳し、理解の促進を図っています。またこの企業では、定期的に社員とモンゴルの従業員、実習生が交流できる「モンゴルパーティー」を開催し、モンゴル料理や日本料理を作ってみんなで食べて楽しみながら異文化理解を深めるという活動を行っています。当初はモンゴルの従業員に喜んでもらう目的で始めましたが、結果的に会社全体の雰囲気も良くなったそうです。「日本人だけだったらこの様な効果は得られなかった」と経営者も喜んでいきます。

Нэгэн тээврийн компани үндсэн ажилтнаар 1, УЧД-аар 2 монгол иргэнийг ажиллуулдаг бөгөөд эдгээр ажилчдаа зориулж компанийнхаа алсын хараа, зорилго зорилтыг монгол хэл үрүү орчуулж тэдэнд ойлголт өгөх тал дээр ихэд анхаардаг байв. Мөн тус компани тогтсон хугацаанд “Монгол үдэшлэг” зохион байгуулж япон, монгол ажилчид хоорондоо харилцан бие биенээ таньж мэдэх боломжийг олгодог байв. Монгол үндэсний хоол, япон хоолыг хийж хамтдаа идэж хөгжилдөн, өөр соёлын талаарх ойлголтоо илүү гүнзгийрүүлэх зорилгоор зохион байгуулдаг байна. Анх монгол ажилчдаа урамшуулах зорилгоор эхэлсэн ч аажимдаа компанийн бүх хамт олны уур амьсгал ч сайжирсан байна. “Зөвхөн япон ажилчидтай байсан бол ийм үр дүн гарахгүй байсан” хэмээн захирал нь баяртайгаар өгүүлсэн байна.

この様な事例の他にも外国人材を受入れる過程において、会社のシステムを見直し、**快適な労働環境を整備することにより、日本人の定着率が高まった**など、外国人材の雇用をきっかけに良い効果が出る場合も少なくありません。このパンフレットを読んでいる皆様にも様々なグッドプラクティスを作って頂きたいと考えます。JICA ではこうしたグッドプラクティスをみなさんに紹介したいと考えております。もし、あなたの会社のグッドプラクティスがあれば、ぜひ体験談を写真と共に巻末の連絡先までお送りください。

Эдгээр жишээнээс гадна гадаад иргэн ажиллуулснаар компани доторх систем тогтолцоогоо ахин сайжруулж, **хөдөлмөрийн таатай орчин нөхцөлийг бий болгосноор япон ажилтны тогтвор суурьшил илүү нэмэгдсэн** гэх мэтчилэн гадаад иргэн ажиллуулснаар сайн үр дүнд хүрч чадсан жишээ цөөнгүй. Энэ товхимлыг уншиж буй та бүхэн ч бас сайн жишээнүүдийн нэг болно гэдэгт итгэж байна. ЖАЙКА нь энэ мэт сайн жишээнүүдийг хуваалцах бодолтой байна. Хэрэв танай компанийн сайн жишээ байвал фото зурагтай нь хамт энэ товхимлын сүүлд байгаа хаяг руу илгээнэ үү.



6. さいごに Эцэст нь

- 失踪者・犯罪者にならないために

Ажлын байраа орхиж хууль зөрчин гэмт хэрэгтэн болохгүйн тулд

残念なことではありますが、主に技能実習生に対して最低賃金を守らない、時間外労働や深夜勤務に対する割増賃金を支払わない、勤務記録の改ざん、ハラスメント、旅券や在留カードを取り上げるという違法行為を行う等、悪質な実習先がニュースで報じられるケースがあるのも事実です。

一方、外国人技能実習生もこれまで様々な理由から失踪したり、犯罪に手を染めたりする者がいましたが、最終的に困るのは実習生自身です。他人任せにせず、本パンフレットをよく読み、内容を理解することが大切です。失踪や不法行為をする前に、もし困ったことがあったら、巻末付録の相談窓口に連絡してください。

また、すでに失踪、不法就労しているモンゴル人からの誘いがあっても乗ってはいけません。残念ながら、モンゴル人をだまして金儲けしようとするモンゴル人が少なからずいることも事実です。高い給料に釣られて失踪しても、後から騙されたと気づいた時には手遅れです。甘い話ほど気をつけましょう。

Харамсалтай нь УЧД нарт хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс ч бага цалин олгодог, илүү цаг, шөнийн цагаар ажилласан нэмэгдэл цалинг олгодоггүй, ажиллах хуваарийг хуурамчаар үйлдэх, дарамтлах, паспорт болон оршин суух үнэмлэхийг нь хурааж авах зэрэг хууль зөрчсөн үйлдлүүд хийдэг ажил олгогчийн талаар хэвлэл мэдээллээр гарах тохиолдол ч бий. Нөгөө талаас гадаадаас ирсэн УЧД нь олон шалтгаанаар ажлаа хаяж алга болох, гэмт хэрэгт холбогдох явдал байдаг ч эцэст нь хохирох нь дадлагажигч өөрөө л юм. Бусдад даатгалгүйгээр энэхүү товхимлыг сайн уншиж танилцан агуулгыг сайтар ойлгож авах нь чухал. Дээрх асуудлууд үүсэхээс өмнө ямар нэгэн асуудал гарвал энэ товхимлын хавсралтад оруулсан зөвлөгөө мэдээллийг олгох газарт хандаарай. Мөн Японд хууль бусаар оршин сууж, ажиллаж байгаа монгол иргэнээс санал ирсэн ч эсэргүүцээрэй. Монгол иргэд хоорондоо бие биенээ хуурч мөнгө залилах явдал ч цөөнгүй гарч байна. Өндөр цалин амласны төлөө одоогийн ажлаа хаяж дараа нь залилангийн хохирогч болсноо мэдэхэд хэдийн оройтсон байх тул анхааралтай байцгаая. **Ятгах тусам нягтал!**

- 受入企業・監理団体が不正の誘惑に負けないために

Ажил олгогч, хянагч байгууллага хууль бус арганд автахгүйн тулд

OTIT の調査で受入企業や監理団体の不正が明らかになった場合、OTIT から労働基準監督署にも通報され、処罰されることとなります。労働者に快適な労働環境の維持に努めることは、日本人、外国人に関係なく大切なことです。受入企業や監理団体は、日本人、外国人双方にとって働きやすい環境を構築することで、人材がいき

いきと活躍し、その結果として企業の業績が向上し、自社が発展・成長できるような関係性を構築することが大切です。

OTIT-ийн шалгалтаар ажил олгогч болон хянагч байгууллага хууль бус үйлдэл гаргасан нь тодорхой болсон бол OTIT-оос Хөдөлмөр стандартын хяналтын албанд мэдээлж, хариуцлага хүлээлгэн арга хэмжээ авдаг. Хөдөлмөр эрхлэгчдэд хөдөлмөрийн таатай нөхцөлийг ханган ажиллуулах нь япон, гадаадын иргэн гэлтгүй чухал асуудал юм. Ажил олгогч, хянагч байгууллага нь япон болон гадаад иргэн хоёр талын хувьд хөдөлмөр эрхлэхэд таатай орчинг бий болгосноор ажиллах хүчний ажлын бүтээмж нэмэгдэж, үр дүнд нь байгууллагын үзүүлэлт ч өсч, компани тань илүү өргөжин хөгжихөд хувь нэмэр болохуйц харилцааг үүсгэх нь чухал билээ.

● **不法就労とは？ Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт гэж юу вэ？**

不法就労となるのは、次の3つの場合です。 Доорх 3 тохиолдыг хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт гэж үздэг.

1	<p>不法滞在者や被退去強制者が働くケース Хууль бус оршин суугч, албадан гаргах тушаал авсан хүн хөдөлмөр эрхлэх тохиолдол</p>	<p>・密入国した人や在留期限の切れた人が働く Хууль бусаар хилээр нэвтэрсэн, оршин суух зөвшөөрлийн хугацаа дууссан хүн хөдөлмөр эрхлэх ・退去強制されることが既に決まっている人が働く Албадан гаргах тушаал авсан хүн хөдөлмөр эрхлэх</p>
2	<p>就労できる在留資格を有していない外国人で出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース Оршин суух зөвшөөрөлтэй гадаадын иргэн нь Хилийн шалган нэвтрүүлэх, оршин суух хяналтын газрын зөвшөөрөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлэх тохиолдол</p>	<p>・観光等の短期滞在目的で入国した人が許可を受けずに働く Аялал жуулчлал зэрэг богино хугацаагаар оршин суух зорилгоор ирсэн хүн зөвшөөрөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлэх ・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く Оюутан, дүрвэгчээр тогтоолгох өргөдөл гаргасан хүн зөвшөөрөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлэх</p>
3	<p>出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース Хилийн шалган нэвтрүүлэх, оршин суух хяналтын газраас олгосон зөвшөөрлөөс гадуур хөдөлмөр эрхлэх тохиолдол</p>	<p>・外国料理のシェフや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く Гадаад хоолны тогооч, хэлний сургуулийн багшаар зөвшөөрөл авсан хүн үйлдвэрт ажиллах ・留学生が許可された時間数を超えて働く Оюутан зөвшөөрөгдсөн цагаас хэтрүүлэн ажиллах</p>

出典: 出入国在留管理庁 <https://www.moj.go.jp/isa/content/001331800.pdf>

注意: 不法就労は事業主も処罰の対象となります。

Анхааруулга: Хууль бусаар хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол ажил олгогч мөн адил хуулийн хариуцлага хүлээнэ.

- 不法就労させたり, 不法就労をあっせんした人

Хууль бусаар хөдөлмөр эрхлүүлсэн, хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийг зуучилсан этгээд

⇒3 年以下の懲役・300 万円以下の罰金 3 хүртэлх жилийн хорих ял, 3 сая хүртэлх иений торгууль
 (外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。)

(Гадаад иргэнийг ажилд авахад тухайн гадаад иргэн нь хууль бус хөдөлмөр эрхлэгч болохыг мэдээгүй байсан ч ОСүнэмлэхийг шалгаагүй зэрэг гэм буруутай тохиолдолд хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.)

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主

Хууль бусаар хөдөлмөр эрхлүүлсэн, хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийг зуучилсан ажил олгогч гадаадын иргэн

⇒退去強制の対象 Албадан гаргах

- 外国人の雇入れまたは離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人

Гадаадын иргэнийг ажилд авсан эсвэл ажлаас гарсан тухай “Hello Work”-д мэдэгдээгүй, худал мэдүүлсэн этгээд

⇒30 万円以下の罰金 300 мянган хүртэлх иений торгууль

付録 Хавсралт

日本における相談窓口・ホットライン Японд зөвлөгөө өгөх холбоосууд

技能実習生で何か困ったことがあった場合：УЧД-д асуудал тулгарсан үед

①何か問題があれば、まずは会社に相談する。

②会社が聞いてくれない場合、監理団体に相談する。

監理団体にはモンゴル語の通訳もいるのでモンゴル語で相談できます。記録を添えて、事実を正確に伝えることが大切です。(ノートに出退勤時間を記録、携帯の動画・音声録音でいじめや暴言の証拠を残す等)

③監理団体に対応してくれない場合、外国人技能実習機構(OTIT)に通報する。

OTIT がモンゴル語の通訳と一緒に助けに来てくれるので、それまで絶対に失踪はしないでください。

1. Ямар нэгэн асуудал үүссэн бол эхлээд компанидаа мэдэгдэж зөвлөлдөх

2. Компани зөвлөгөө өгөхгүй байх тохиолдолд хянагч байгууллагад хандах

Хянагч байгууллагад монгол хэлтэй орчуулагч байдаг тул монгол хэл дээр зөвлөгөө авч болно.

Бодит болсон явдлыг үнэн зөв хэлэх нь чухал. (Дэвтэр дээр өөрийн ажилласан хоног хугацааг

тэмдэглэж, утсан дээрээ дүрс, дуут бичлэг хийж

нотолгоо баримт үлдээх г.м.)

3. Хянагч байгууллага асуудлыг хүлээж авахгүй байгаа

тохиолдолд OTIT-д мэдэгдэх

Тус байгууллага нь монгол орчуулагчийн хамт танд

туслах тул түүнээс өмнө **ажлаа хаяж алга болж огт**

болохгүй.

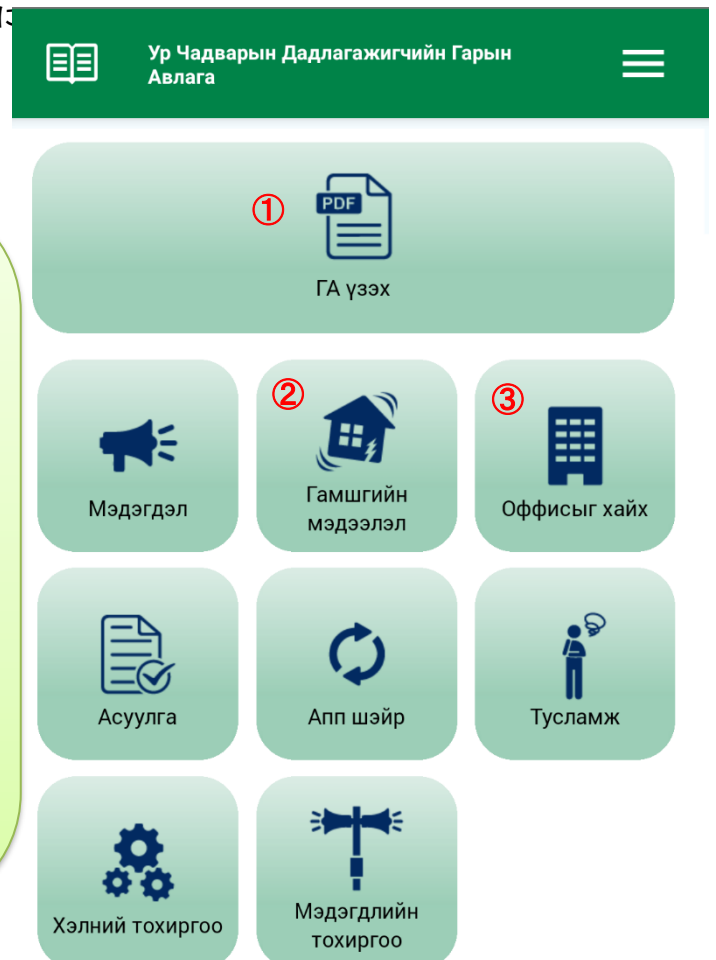


OTIT のアプリを携帯にインストールしておくといざという時に

役に立ちます(モンゴル語対応)QR コードから入手

OTIT アプリ-ыг гар утсанд суулгасан байвал хэрэг

болно (монгол хэл дээр) QR кодоор татах



OTIT アプリがあれば

OTIT アプリ-ыг суулгаснаар

①モンゴル語の技能実習手帳を携帯で読めます。

Монгол хэл дээр УЧД-ийн гарын авлагыг унших боломжтой.

②災害情報が届きます。

Гамшгийн тухай мэдээлэл авах боломжтой.

③必要なら最寄りの OTIT の地方事務所の連絡先を見ることができます。

Шаардлагатай бол хамгийн ойр OTIT-ийн оффистой холбоо барих утасны дугаарыг харах боломжтой.

日本での就労に関する用語 Японд хөдөлмөр эрхлэхэд ашиглагдах нэр томьёо

日本への入国・上陸に関わる用語や日本での就労時に出てくる用語、官公庁などの名前に関して対比表を掲載いたします。できるだけ広範囲に共通する用語を掲載しておりますが、一部のガイドブックや官公庁によってはモンゴル語訳が異なる場合もありますのでご注意ください。

Япон улсын хилээр нэвтрэх, газардахтай холбоотой болон ажиллаж амьдрахад түгээмэл хэрэглэгдэх үг хэллэг, яам тамгын газрын нэртэй холбоотой харьцуулсан хүснэгтийг харна уу. Аль болох өргөн хүрээнд нийтлэг ашигладаг үг хэллэгийг оруулсан ба зарим гарын авлага, яам тамгын газраас хамаарч монгол хэлээр орчуулахдаа өөр байж болох тул анхаарна уу.

入国・上陸等に係る用語 Хилээр нэвтрэх, газардахтай холбоотой нэр томьёо

在留資格	ざいりゅうしかく	Оршин суух зөвшөөрөл
査証(ビザ)	さしょう(びざ)	Виз
旅券(パスポート)	りょけん(ぱすぽーと)	Паспорт
出入国在留管理庁 (通称:入管)	しゅつにゆうこくざいりゅうかんりちよう (にゆうかん)	Хилийн шалган нэвтрүүлэх, оршин суух хяналтын газар (Нююкан)
法務省	ほうむしょう	Хууль зүйн яам
在モンゴル日本国大使館	ざいもんごるにほんこくたいしかん	Япон улсаас Монгол улсад суугаа ЭСЯ
領事部	りょうじぶ	Консулын хэлтэс
在留資格認定証明書	ざいりゅうしかくにんていしょうめいしょ	Оршин суух зөвшөөрлийн гэрчилгээ (Шар хуудас)
在留カード	ざいりゅうかーど	Оршин суух үнэмлэх
在留期間	ざいりゅうきかん	Оршин суух хугацаа

労働条件に係る用語 Хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой нэр томьёо

労働条件通知書	ろうどうじょうけんつうちしょ	Хөдөлмөрийн нөхцөлийн мэдэгдэх хуудас
労働基準法	ろうどうきじゆんほう	Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль
労働基準監督署	ろうどうきじゆんかんとくしよ	Хөдөлмөр стандартын хяналтын алба
雇用契約、労働契約	こようけいやく、ろうどうけいやく	Хөдөлмөрийн гэрээ
最低賃金	さいていちんぎん	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
社会保険	しゃかいほけん	Нийгмийн даатгал
健康保険	けんこうほけん	Эрүүл мэндийн даатгал
雇用保険	こようほけん	Ажилгүйдлийн даатгал
国民年金	こくみんねんきん	Суурь тэтгэврийн шимтгэл
厚生年金	こうせいねんきん	Ажил эрхлэгчдийн тэтгэврийн шимтгэл
36 協定	さぶろくきょうてい	Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 36 дугаар заалтын дагуу илүү цагийн талаарх хоёр талын хэлэлцээр
労働災害(労災)	ろうどうさいがい(ろうさい)	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ハラスメント	はらすめんと	Ажлын байрны дарамт шахалт

労働問題で困ったときの連絡先 Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар зөвлөгөө авах

①外国人労働者向け相談ダイヤル Гадаад ажилчдад зориулсан зөвлөгөө өгөх утас
[TEL : 0570-001718](tel:0570-001718) モンゴル語対応 Монгол хэлээр зөвлөгөө өгөх боломжтой
毎週木曜日 10:00-15:00 (12:00-13:00 は除く 12:00-13:00 цайны цаг)
*祝日・年末年始 12月29～1月3日は休み
*Нийтээр амрах амралтын өдрүүд болон 12 сарын 29-өөс 1 сарын 3 хүртэл амарна

②モンゴル労働・社会保障サービスセンター
МУ-ын Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яамны харьяа Япон улс дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв
[TEL : 03-6806-5903](tel:03-6806-5903) モンゴル語対応 Монгол хэлээр зөвлөгөө өгөх боломжтой
Facebook: <https://www.facebook.com/mlspmgjl/> e-mail: info@japancenter.mlsp.gov.mn

日本の生活面で困ったときの連絡先 Японд амьдрах талаар зөвлөгөө авах

①各自治体の外国人相談窓口へ
Орон нутаг дахь гадаадын иргэнд туслах албанд хандах

②駐日モンゴル国大使館・領事部 Монгол улсын ЭСЯ-ны Консулын хэлтэс
150-0047 東京都渋谷区神山町21-4
[TEL:03-3469-2088](tel:03-3469-2088) モンゴル語対応 Монгол хэлээр зөвлөгөө өгөх боломжтой
21-4 Kamiyamacho, Shibuya-ku, Tokyo
URL: <https://www.tokyo.embassy.mn/>

③在大阪モンゴル国総領事館 Осака дахь Ерөнхий Консулын газар
541-0059 大阪府大阪市中央区博労町 3-5-1 御堂筋グラントワー19階
[TEL:06-6241-7761](tel:06-6241-7761) モンゴル語対応 Монгол хэлээр зөвлөгөө өгөх боломжтой
19F Midosuji Gran Tower, 3-5-1 Bakurumachi, Chuo-ku, Osaka-shi, Osaka

確認欄: Акт үлдээх

本パンフレットを熟読し内容を理解しました Энэхүү товхимлыг сайтар уншиж агуулгыг ойлгосон

雇用主 ажил олгогч

被雇用者 ажилтан

(署名 гарын үсэг)

(署名 гарын үсэг)

注意書き：

1. 本書の内容及び表現については、JICAにて万全を期しておりますが、文章の記載の誤りあるいは文章の配布、内容、利用にともなう生じる偶発的、結果的損害に関しては、JICAは一切の法的責任を負うものではありません。外国人材就労に関する政策、法令、関連情報は変更が生じる可能性がありますので、本パンフレットに加え適宜最新情報をご確認ください。
2. 本パンフレットに関するすべての権利はJICAに帰属します。本書の内容は著作権によって保護されています。

Анхаарах зүйлс:

1. Энэхүү товхимлын агуулга болон үг хэллэгийг ЖАЙКА-ийн зүгээс хянасан ба бичигдсэн агуулга алдаатай эсвэл тараах, ашигласнаас үүдэн санамсаргүй гарсан эцсийн үр дүн, хохирлыг ЖАЙКА хуулийн хүрээнд хариуцлага хүлээхгүй болно. Мөн гадаадаас ажиллах хүчний бодлого, тогтолцоотой холбоотой мэдээлэлд нэмэлт өөрчлөлт орж болзошгүй тул, энэхүү товхимлоос гадна хамгийн сүүлд шинэчлэгдсэн мэдээллийг заавал өөрийн биеэр нягталж шалгана уу.
2. Энэхүү товхимолтой холбоотой бүх эрх нь ЖАЙКА-д хамаарах бөгөөд доторх агуулга нь зохиогчийн эрхээр хамгаалагдсан болно.



独立行政法人 国際協力機構

JICA モンゴル事務所

Японы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Байгууллага
ЖАЙКА-ийн Монгол дахь төлөөлөгчийн газар

TEL: +976-11-312393, 311329 [Email: mg_oso_rep@jica.go.jp](mailto:mg_oso_rep@jica.go.jp)

March 2022