

# モンゴル労働法の留意点の概要

弁護士・モンゴル外国弁護士 岡英男

## 目次

|                |    |
|----------------|----|
| 募集・採用          | 1  |
| 労働契約           | 2  |
| 労働契約で定めるべき内容   |    |
| 労働契約の期間        |    |
| 契約書の作成と交付      |    |
| 就業規則           | 3  |
| 労働契約の展開        | 4  |
| 兼業             |    |
| 配転・出向          |    |
| 労働契約の終了        | 5  |
| 辞職             |    |
| 解雇             |    |
| 妊婦等にかかわる解雇制限一覧 |    |
| 社会保険           | 6  |
| 労働時間・休暇        | 7  |
| 年次有給休暇         |    |
| 賃金             | 8  |
| 最低賃金・給与支払回数    |    |
| 労災・福利厚生        | 9  |
| 日本との違い         | 10 |

## 募集・採用

モンゴル国内で従業員を募集する方法はさまざまある。新聞やインターネットに広告を載せることが一般的に行われている。募集段階では、年齢制限や男女の別などの表現も一般に行われている<sup>1</sup>。日本のように募集段階で男女いずれかを排除することなどが禁じられていたり（男女雇用機会均等法）、年齢不問であることが原則であったり（雇用対策法）といった制限はない。募集広告には、労働者が従事する業務内容、1. 労働期間、2. 就業場所、3. 始業・終業時刻、4. 時間外労働の有無、5. 休憩時間・休日、6. 賃金などを記載することが望ましいといえるが、広告スペースの関係でこれらを掲載できないこともあるだろう。

採用にあたっては、筆記試験や面接試験が通常行われている。ところで、使用者は、業務と関係のない私生活、信条、配偶者の有無、所属政党、宗教、妊娠の有無について質問してはならない。また、それらの質問に対して労働者は回答義務を負わない。実際にはこれらは守られていないことが多いと思われる。ただ、日本式の履歴書には配偶者について記載する欄もあり、これは書類として残るものであるので、そのままモンゴル語に翻訳するなどして使用する際には注意を要する。採用段階では、顔写真付きの履歴書のほかに、労働者の国民登録証、卒業証明書、資格証明書などの提出を求めることが一般的である。

---

<sup>1</sup> 労働法や憲法に定める均等待遇の趣旨には反しているように思われる。また、理由の説明は省くが、年齢による差別のほうが男女の別による差別よりも均等原則違反の程度は低いと考えられる。

## 労働契約

### 労働契約で定めるべき内容

労働契約においては、以下の内容を定めることが求められている。

1. 職種および役職
2. 職務記述書に規定される職務内容
3. 基本給および役職給の額
4. 労働条件

重要なのは、職務記述書である。モンゴルでは当該労働者の業務内容を列記した職務記述書を作成する必要がある。この職務記述書によって、労働者が労務提供義務を負う業務内容が定義されることとなる。また、職務記述書は、整理解雇の際にも重要である。日本の場合、労働者の就いている業務がなんらかの理由（たとえば業績不振や企業内の組織編成の変更による当該職務の廃止）で消滅した場合、職場内に他の業務があればそこに転属させることによって雇用を維持することが求められるが、モンゴルにおいては当該職務がなくなった場合、整理解雇の対象とすることができる。モンゴルでも、解雇に際しては日本と同様に厳しい条件が課されているのであるが、職務の消滅による解雇は比較的認められやすい。

職務記述書の記載は、配転・出向にも関わる。モンゴルでは配転・出向を求められる場合は限定されており、配転・出向の判断基準は職務記述書であることから、職務記述書の記載方法には注意を要する。

### 労働契約の期間

労働契約の期間であるが、常勤の労働者については期間の定めのない労働契約を締結する必要がある。常勤の労働者であっても労働者と使用者の合意があれば、有期労働契約を締結できるが、この要件は非常に限定的に理解されており、実務的には、使用者と労働者の間で、有期労働契約を締結する理由を労働契約に明記しておく必要があると解されている。また、理由として「一時的業務」、「臨時的業務」とされることが多く見受けられるが、こういった記載は不適當であり理由とならないと解されている。

試用期間を設けることは可能である。この場合、試用期間としての労働契約を締結する。試用期間中に問題がなければ改めて正規の労働契約を締結することとなる。試用期間は6か月を超えてすることはできない。

### 契約書の作成と交付

労働契約を締結する場合、労働契約書を作成し、この1部を労働者に交付する必要がある。書面による労働契約の締結義務は使用者の義務である。労働契約書（採用命令書）を作成しなかった使用者には罰則が科される。

## 就業規則

使用者は労働者の代表の意見を考慮の上、法令に適合する内容の就業規則を策定する義務がある。就業規則では、労務管理、使用者及び労働者の権利、義務、責任等について定める。

就業規則は、特に、懲戒処分を行う際に重要となる。就業規則で懲戒事由が明記されていない場合、労働者を懲戒処分には非常に困難である。就業規則で、従業員の義務と違反の際の罰則について明記しておくことが望ましい。

就業規則には、一般的には、下記の事項を含む慣行がある。

1. 労働管理
2. 業務計画、報告、その管理体制
3. 他社との提携活動、協力活動
4. 職員の採用および契約解除条件
5. 労働時間、休暇時間
6. 賃金、賞与、給付金、休暇手当
7. 懲戒処分
8. 労働者の権利義務
9. 使用者の権利義務

## 労働契約の展開

### 兼業

モンゴルでは、労働者は原則として複数の使用者と労働契約を並行して結ぶことができる。法律で認められた兼業禁止の場合以外には、就業規則等で兼業を禁止しても労働者はこれに拘束されないと解される。使用者としては、労働契約に際して秘密保持規定を盛り込むなど、業務上の秘密保持に関する工夫が必要となるだろう。

### 配転・出向

モンゴルでは、労働者を職務記述書記載以外の職務に配置転換したり出向させたりすることは非常に困難である。もともと、従事する仕事の内容や職務の価値で給与を決定する職務給が考え方の基礎にあり、労働者はより高条件の職務、職位、給与を求めて転職することも多い。

モンゴルで労働者を雇用する場合、日本における通常の採用のような意識で雇用を開始してしまうと、労働者の職務内容の変更が容易でないことから、将来的に問題が生じる場合が多い。やはり、採用段階から労働契約書において、出来る限り配転・出向などについてのあらかじめの合意を得ておくことが将来の紛争を防ぐために効果的である。

## 労働契約の終了

### 辞職

労働契約は、労働者の一方的な申し出により解除できる。ここで労働契約とは、期間の定めのないものだけでなく、有期のものも含むことに注意。

その手続としては、原則として労働者は離職する日の30日前に契約解除を使用者に申し出る。この労働者からの辞職の申し出は書面で行われる必要がある<sup>2</sup>。

### 解雇

使用者が一方的に労働契約を解除できる解雇は、労働法で限定されている。企業の解散、整理解雇、人員削減、労働能力の不足・低下、定年、懲戒解雇、金銭出納者の不法行為による解雇、人事異動による解雇、独立業務請負契約における特別の規定による解雇。

### 妊婦等にかかわる解雇制限一覧

|                          |        | 休暇を取っていない | 休暇を取っている       |
|--------------------------|--------|-----------|----------------|
| 妊娠中                      | 懲戒解雇   | ○（可能）     | ×（不可）          |
|                          | 賃金支払義務 | ○（あり）     | ×（なし）          |
| 出産中                      | 懲戒解雇   | ○         | ×              |
|                          | 賃金支払義務 | ○         | ×              |
| 育児中（子が3歳に達するまでの期間で自由に取得） | 懲戒解雇   | ○         | ×              |
|                          | 賃金支払義務 | ○         | ×              |
| 新生児養子縁組（105条の場合）         | 懲戒解雇   | ○         | ○ <sup>3</sup> |
|                          | 賃金支払義務 | ○         | ×              |

<sup>2</sup> 使用者がからの解約（解雇）については、解雇事由が制限されている。解雇事由によって異なるが、たとえば整理解雇等は原則30日前の通知を要する。また、それとは別に、使用者には、解雇事由によっては1か月分以上の解雇手当の支払い義務が規定されている。懲戒解雇による場合には、このような条件はない。

<sup>3</sup> 新生児を養子に取った労働者は、妊産婦に準じて60日の休暇を取得できる（105条）が、35条に定める「職務または役職が維持されている労働者」に新生児養子縁組休暇を取得した労働者が含まれていないことから、懲戒解雇のみならず、法定のあらゆる解雇が可能であると解される。

## 社会保険

社会保険料は、労働契約に限らず、すべてのサービス提供に関わる収入について、報酬を支払う者に源泉義務がある（社会保険事務所からの聴き取り）。ただし、実務的には1回限りで終了するような業務については社会保険料の源泉徴収は行っていないとのことである（会計士からの聴き取り）。

社会保険の金額は次の表のとおりである（この表は、社会保険法15条1項（表）に基づいて作成した）。

| 社会保険の種類     | 使用者                 | 労働者  |
|-------------|---------------------|------|
|             | 賃金およびこれに類する所得を基準として |      |
| 年金保険        | 7%                  | 7%   |
| 給付金保険       | 0.5%                | 0.5% |
| 健康保険        | 2%                  | 2%   |
| 労働災害・職業疾病保険 | 1～3% <sup>4</sup>   | なし   |
| 失業保険        | 0.5%                | 0.5% |
| 保険料合計       | 11～13%              | 10%  |

---

<sup>4</sup> 労働災害及び職業疾病保険料額は、原則として賃金の1%である。ただし、一定の危険が大きい業種については、2-3%まで増額されている。これらの業種のリストは、モンゴル国内閣決定2008年4月18日第142号によって規定されている。

## 労働時間・休暇

通常の労働日の継続する時間は8時間、1週間につき40時間を超えてはならない。また、連続する2労働日間の継続休憩時間は12時間を下回ってはならない。土日は週の法定休日とされ、公休日は1年に10日間である。

### 年次有給休暇

労働者に毎年年次有給休暇を与え、実際に取得させなければならない。年次有給休暇期間は次の通り算定する<sup>5</sup>。

| 勤続年数   | 基本期間   | 追加期間  |
|--------|--------|-------|
| 1～5年   | 15日労働日 | なし    |
| 6～10年  |        | 3労働日  |
| 11～15年 |        | 5労働日  |
| 16～20年 |        | 7労働日  |
| 21～25年 |        | 9労働日  |
| 26～31年 |        | 11労働日 |
| 32年以上  |        | 14労働日 |

なお、18歳未満の労働者、障害を持つ労働者の年次有給休暇の基本期間は20労働日である。年次有給休暇中の労働者に対しては、年次休暇手当<sup>6</sup>が支給される。また、業務の必要上、実際に年次有給休暇を使うことができなかつた労働者に対して金銭による補償金を支給できる<sup>7</sup>。補償金支給手続は、労働協約または労働者と協議の上、使用者が決定する。

<sup>5</sup> ここでは年次有給休暇としているが、正しくは年次有給休暇手当であり、日本における年休制度とはことなる点に注意。年次有給休暇手当の金額は次の計算式による。

有給休暇手当＝有給休暇手当の1日単価（※）×有給休暇日数

※有給休暇手当の1日単価＝前年度（過去1年間）の総支給額（源泉徴収前）/前年度の総勤務日数

<sup>6</sup> 手当を計算する場合、平均賃金÷労働日×取得日数と計算する。（保健社会保障大臣 2000年166号決定第4条）

<sup>7</sup> いわゆる年休の買い上げを認めた規定である。



## 賃金

### 最低賃金・給与支払回数

賃金は、出来高払制および時給制、その他の形態により労働の成果に応じて支払われ、月2回以上、一定の期日に支払われる。

月2回以上の支払いは労働者保護のための規定であり、労働者の真摯な同意があればこれに反する合意も許容される余地があるものの、そのような場合は非常に限定されていると考えられる。月1回の支払を定める日本企業も多いが、これは労働者の真摯な同意がない違法な行為と認定される可能性の高い状態であり、仮にそのように認定されれば、厳密に言えば現実の支払日までの利息の支払いが必要となるはずであるし、行政指導の対象となりうる。

割増給は、基本給に加え、労働成果に応じて支払うことができるほか、本職以外の職務および役職を兼任した場合、欠勤者の職務を代行した場合、職務記述書に記載のない業務を遂行した場合、深夜労働および時間外労働をした場合に支払う。時間外労働をした労働者に代休を与えなかった場合、基本給の1.5倍以上の割増給<sup>8</sup>、祝祭日に勤務した労働者に代休を与えなかった場合、当該労働者に対して平均賃金<sup>9</sup>を2倍に割増して支払う。付加給は、労働協約<sup>10</sup>において決定され、支払われる。

最低賃金額は、時給1142トグリグ85ムング、月給19万2000トグリグ<sup>11</sup>である。なお、専門性や高度な知識を要する職種の労働力評価はより高くなければならない。

---

<sup>8</sup>時間外、休日労働および次条の深夜労働の割増給の算定にあたっては、基本給が基準となる(50.2)。

<sup>9</sup>祝祭日の割増給の算定にあたっては、平均賃金が基準となる。

<sup>10</sup>「労働協約」とは、当該企業および組織の全労働者の労働基本権および関連する利益を法律の基準以上に保障する旨、さらに本法律に規定のない事項等について使用者および労働者の代表間で結ぶ合意。

<sup>11</sup> 2017年1月1日以降、24万MNTとなる予定である。

## 労災・福利厚生

労働安全・衛生に関する法律(以下、「労働安全衛生法」)に従い、使用者は職場環境の労働条件を評価し、労働安全規則を策定し、事業費の1%以上を労働安全及び衛生の確保、労働災害、急性中毒、職業性疾病の予防のために使用する義務がある。また、従業員数が50名以上の使用者は、1名以上の労働安全・衛生係を設置し、従業員数が20名以上の使用者は労働安全・衛生委員会を設置する義務を負う。

労働安全・衛生に関する法律によれば、保健省の決定する規則に基づいて事前および定期的な健康検診を労働者に受診させ、その費用を負担することを使用者に義務付けている。

労働災害、急性中毒にあった、あるいは職業性疾病にかかった労働者に対して、あるいはこれらを原因として死亡した労働者の家族に対して、当該労働者が労働災害・職業疾病保険に加入している否かにかかわらず、使用者が次の補償金を給付する義務を負う。

| 労働能力喪失割合             | 保証金<br>(平均賃金相当の給付金) | 給付頻度 |
|----------------------|---------------------|------|
| 30%未満                | 5か月分                | 1回以上 |
| 31～50%               | 7か月分                |      |
| 51～70%               | 9か月分                |      |
| 71%以上                | 18か月分               |      |
| 労働者の死亡<br>(遺族に対して支給) | 36か月及びそれを超える月分      |      |

## 日本との違い

モンゴル労働法が、日本の労働基準法等と比較して強い規制を有しており、契約や就業規則作成の際に注意が必要となる主な事項は、以下の通りである。

- 兼業（副業）が法律上認められている。したがって、これを禁止したい場合には、就業規則で明確に定めること自体は違法とまではいえないかもしれないが、労働者はこれに拘束されるものではない。
- 60歳定年制を許容しているが、それ以下の年齢での定年制は認められない。
- 大量整理解雇の場合には、45日前告知が必要である。
- 独立業務請負契約を解除する場合には、2か月前告知及び平均賃金の3か月分の解雇手当の支払いが必要である。
- 時間外割増賃金等については、割増率が日本よりも高く設定されている。
- 給与の支払いは月2回以上必要である。
- 妊婦や授乳中の女性を、健康を害しない職務へ異動させたことにより、その賃金が低下した場合の差額の補償義務が定められている。
- 労働者との合意により、当該労働者を、健康を害しない職務へ異動させたことにより、その賃金が低下した場合、6か月間の差額の補償義務が定められている。
- 未成年者、過酷な職場環境の場合、研修期間中の労働者に関しては、労働時間の短縮をしなければならない。また、身体障害者に関しては、労働時間を短縮することができる。
- 深夜労働は、午後10時から午前6時までである。
- 年次有給休暇について、日本よりも多くの休暇日数が定められている。
- 年次有給休暇日数計算の基礎となる勤続年数は、社会保険手帳の記載に基づいて以前勤務していた企業等における勤務年数も通算される。
- 労働災害に対する補償に関して、労災保険加入の有無にかかわらず、使用者が労働者に対して補償金を支給する義務がある。
- 3歳未満の子を持つ母親及び3歳未満の子を養育する独身男性の解雇禁止が定められている。
- 妊婦及び8歳未満の子を持つ母親及び16歳未満の子を持つ独身の母親ないし父親をその許可なしに深夜労働及び時間外労働、出張させることが禁止されている。

- 授乳及び育児のための休憩時間の追加付与義務が定められており、母親のみでなく、独身の父親にも適用される。
- 妊産婦に対する妊娠出産休暇は120日であり、日本よりも長期間である。
- 新生児を養子にとった母親ないし独身の父親に対し、60日の休暇を与えなければならない。
- 育児休暇を取得できる者は、3歳未満の子を持つ母親及び父親であり、日本よりも取得可能期間が長い。
- 就業規則に定める必要はないが、集団的労使紛争が発生し、労働者側が調停を申し立てた場合、使用者側はこれを拒否することができない旨が定められている。
- 減給は、3か月以下の期間における平均賃金の20%を超えない金額で行うことができる。
- 懲戒処分は、違反から6か月以内、発覚から1か月以内にしなければならない。
- 懲戒処分後1年経過により、懲戒履歴は抹消される。
- 労働者の使用者に対する賠償責任額は、当該労働者の1か月分の平均賃金に制限されている。