

## 일본에서 종업원 고용하기

### 1. 근로조건: 서면(노동조건통지서)으로 명시함.

(1) 계약 기간 (기간의 규정이 없는 경우는 그 사유)

3년이 상한이지만 노동계약기간 첫날로부터 1년을 경과한 날 이후에 대해서는 노동자는 언제라도 그 사업주에게 퇴직 신청을 할 수 있다.

(2) 근무 장소 및 그 업무 내용

(3) 출퇴근 시각, 초과 근로의 유무, 휴식 시간, 휴일, 휴가 등

\* 노동시간

1 주일에 40시간, 1일 8시간(법정노동시간)을 초과하면 안 된다. 다만 상시10인 미만의 노동자를 고용한 소매·이미용등의사업, 영화·연극 사업, 보건위생 사업, 음식점·오락장 사업에 대해서는 1주일에 44시간·1일 8시간까지 노동시간을 연장이 가능하다.

\* 휴식시간

노동시간이 6시간을 초과할 경우에는 45분 이상, 8시간을 초과할 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 노동시간 중간에 주어야 한다.

#### \* 휴일

1주일에 1일 이상, 또는 4주를 기준으로 4일 이상 주어야 한다(법정휴일). 휴일이란 일요일이나 경축일의 구분없이 사업주가 임의로 결정할 수 있다.

#### \* 유급휴가

사업주는 노동자를 고용하고나서 6개월간 계속하여 또한 전 노동일의 8할 이상을 출근한 노동자에 대하여 노동일 10일의 유급휴가를 주어야 한다.

#### \* 산전·산후의 휴가

출산 예정인 여성노동자로부터 출산 예정일 6주(쌍둥이 임신의 경우에는 14주)전부터 휴가 신청이 있을 경우, 사업주는 그 신청을 인정하여야 한다. 또한 출산 다음날부터 8주 사이에는 원칙적으로 일을 하게 해서는 안 된다.

#### \* 육아 휴가

1세 미만의 아이를 양육하는 노동자로부터 휴가신청이(원칙적으로 아이가 1세에 이르기까지의 기간, 일정 조건을 충족시킨 경우에는, 1.5세에 이르기까지의 기간) 있을 경우, 사업주는 그 신청을 인정하여야 합니다. 고용 후 1년 미만인 자, 배우자가 정상적인 상태로서 아이를 양육할 수 있는 자 등에 대해서는 육아 휴가 제도의 적용대상에서 제외할 수도 있습니다.

#### \* 개호(介護) 휴가

일정한 개호가 요구되는 상태의 가족이 있는 노동자로부터 그 개호를 위한 휴가신청이(해당 1인 가족에 대해 통상적으로 계산하여 93일간을 한도로 함) 있을 경우, 사업주는 그 신청에

대해 해당 1인 가족당 상시 개호를 필요로 하는 상태로 될 때마다 1회에 한하여 인정하여야 한다. 다만 고용이 1년 미만인 자, 3개월 이내에 고용 관계가 종료하는 자 등에 대해 적용대상에서 제외할 수도 있다.

#### (4) 임금, 임금의 계산 및 지불 방법, 임금 지불의 시기 등

- \* 사업주는 노동자에 대하여 그 최저 임금 이상의 임금을 지불하여야 한다. 현재, 도쿄도(東京都)의 최저 임금은 시간급 기준 739엔(2007년 10월 개정)이다.
- \* 법정노동시간을 초과한 노동, 법정휴일의 노동, 심야(밤 22시부터새벽 5시)의 노동에 대해서는 일반적인 임금에 하기표와 같이 일정하게 할증된 임금을 지불하여야 한다.

|                     | 임금의 할증율 |
|---------------------|---------|
| 법정노동시간을 초과한 노동      | 25% 증가  |
| 법정휴일의 노동            | 35% 증가  |
| 심야(밤 22시부터새벽 5시) 노동 | 25% 증가  |
| 법정노동시간을 초과한 심야 노동   | 50% 증가  |
| 법정휴일의 심야 노동         | 60% 증가  |

## (5) 퇴직에 관한 사항 (해고 사유 포함)

| 보험                | 급부  | 적용 대상   | 보험료율                       |                             | 비고                                       |
|-------------------|---|---|----------------------------|-----------------------------|--|
|                   |   |   | 사업주부담                      | 노동자부담                       |  |
| 노동자<br>재해보상<br>보험 | 업무상, 통근중 재해로 인한 부상, 질병, 장해, 사망 등의 경우, 요양비, 휴가, 장해, 사망에 대한 보상 등이 지급됨 | 모든 사업소  | 0.45%<br>(사무 업종)           | -                           | 사업주에 대한 특별가입제도 있음<br><br>보험료율은 업종에 따라 다름 |
| 고용보험              | 실업자에게 급부, 육아 휴가<br>취득자·고령자에게 급부 등                                   | 주당 소정노동시간이 20시간 이상                                  | 0.9%                       | 0.6%                        | 해외 본사로부터의 부임자는 가입면제                      |
| 건강·개호<br>보험       | 업무상, 통근중 이외의 부상, 질병, 출산 등에 대한 급부                                    | 법인에 근무하는 모든 일반 노동자 및 소정노동시간이 일반노동자의 3/4 이상인 단시간 노동자 | 4.1%<br>(40세 이상 4.665%)    | 4.1%<br>(40세 이상 4.665%)     | 보험료율은 정부관장 건강보험의 경우                      |
| 후생연금<br>보험        | 노령, 장해, 사망에 대한 급부   |   | 7.498%                     | 7.498%                      | 외국인에 대한 탈퇴일시금제도 있음                       |
| 아동수당<br>거출금       | 사회복지제도(아동수당)에 대한 거출금이며 노동자에 대한 복리후생과는 차지가 다름                        |   | 0.13%                      | -                           |  |
| 합계                |   |   | 13.078%<br>(40세 이상 3.643%) | 12.198%<br>(40세 이상 12.763%) |  |

## \* 노동조건통지서 샘플

(一般労働者用；常用、有期雇用型)  
労働条件通知書

|   |  |       |
|---|--|-------|
|   |  | 年　月　日 |
| <u>(労働者名)</u> 殿<br>事業場名称・所在地<br>使用者職氏名                            |  |       |
| 契約期間  | 期間の定めなし、期間の定めあり（年　月　日～年　月　日）   |       |
| 就業の場所   |  |       |
| 従事すべき業務の内容  |  |       |
| 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項 | <p>1 始業・終業の時刻等<br/>           (1) 始業（時 分） 終業（時 分）</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】<br/>           (2) 変形労働時間制等；（）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。<br/> <input type="checkbox"/> 始業（時 分）終業（時 分）（適用日）<br/> <input type="checkbox"/> 始業（時 分）終業（時 分）（適用日）<br/> <input type="checkbox"/> 始業（時 分）終業（時 分）（適用日）</p> <p>(3) フルクスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。<br/>           (ただし、フルシフターワーク（始業）時 分から時 分、(終業)時 分から時 分、コアタイム時 分から時 分)</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業（時 分）終業（時 分）</p> <p>(5) 裁量労働制；始業（時 分）終業（時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（）分</p> <p>3 所定時間外労働の有無（有，無）</p> |       |
| 休　日   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（）</li> <li>・非定例日：週・月当たり 日、その他（）</li> <li>・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</li> </ul> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>  |       |
| 休　暇   | <p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日<br/>           継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）<br/>           → か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇 有給（）<br/>           無給（）</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>  |       |

|          |   |
|----------|---|
| 賃金       | <p>1 基本賃金 イ 月給( 円)、ロ 日給( 円)<br/>     ハ 時間給( 円)、<br/>     ニ 出來高給(基本単価 円、保障給 円)<br/>     ホ その他( 円)<br/>     ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-top: 10px;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法<br/>     イ ( 手当 円 / 計算方法 : )<br/>     ロ ( 手当 円 / 計算方法 : )<br/>     ハ ( 手当 円 / 計算方法 : )<br/>     ニ ( 手当 円 / 計算方法 : )</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率<br/>     イ 所定時間外 法定超( %) %、所定超( %) %、<br/>     ロ 休日 法定期休日( %) %、法定外休日( %) %、<br/>     ハ 深夜( %) %</p> <p>4 賃金締切日( ) - 毎月 日、( ) - 毎月 日<br/>     5 賃金支払日( ) - 每月 日、( ) - 每月 日</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>6 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無 , 有( ))<br/>     7 昇給(時期等)<br/>     8 賞与( 有(時期、金額等 ) , 無 )<br/>     9 退職金( 有(時期、金額等 ) , 無 )</p> </div> |
| 退職に関する事項 | <p>1 定年制( 有( 歳) , 無 )<br/>     2 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること)<br/>     3 解雇の事由及び手続</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-top: 10px;"></div> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>  |
| その他の     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険の加入状況( 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他( ))</li> <li>・雇用保険の適用( 有 , 無 )</li> <li>・その他</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-top: 10px;"></div>  |

## 2. 취업 규칙

- \* 10명 이상의 종업원을 고용할 경우 노동기준감독서에 취업규칙서를 제출해야 함.
- \* 시작 및 종료 시각, 휴식 시간, 휴일, 휴가(출산, 육아휴가 포함) 및 근무조를 나누어 교체근무를 시키는 경우 근무 전환에 관한 사항
- \* 임금의 결정, 계산 및 지불 방법, 임금의 지불 시기 및 승급에 관한 사항
- \* 퇴직에 관한 사항(해고 사유 포함), 퇴직 수당, 상여, 안전위생 등

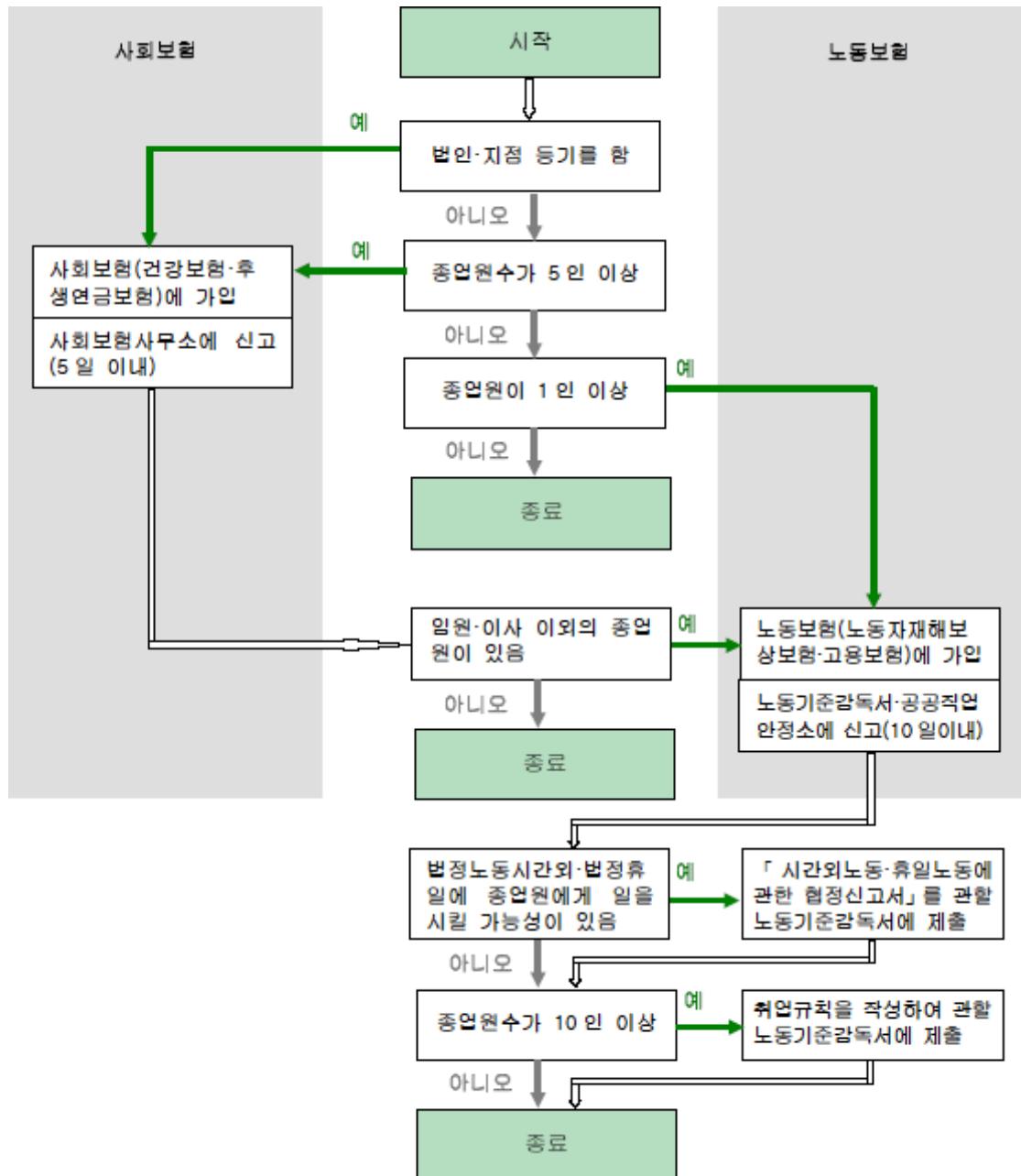
## 3. 사회보장 제도: 반드시 가입해야 함.

- \* 노동자 재해보상 보험
- \* 고용 보험
- \* 건강 보험, 육아 보험
- \* 후생 연금 보험

※ 보험료율은 2008년3월 기준

※ 노동자 재해보상 보험료율에는 서면재해거출금으로 0.005%가 추가됨.

#### 4. 종업원 채용시의 수속 흐름



## 5. 매년 발생하는 수속 흐름

