



雇佣员工以后要做什么？

您在日本成立公司，业务顺利发展规模扩大并雇佣了第一位员工，这是可喜可贺的一件事。但是同时也是会让您头痛的一件事。入职手续怎么办？之后要加哪些保险？怎么管理员工？。。。

在这里，我们来详细为您讲解。

首先，关于我们要跟员工签劳动合同。在日本，劳动基准法规定了一些必须要明确写进合同的劳动条件。另外一些跟员工约定的内容，比如关于保密，退职，惩罚等等内容，如果全部写在一个合同里的话，合同内容会变得庞大。我们的建议是把明示劳动条件和约的定内容分开，前者我们用《劳动条件通知书》，后者我们做成《雇佣合同书》。不同的员工，只需要改换劳动条件通知书里面的内容即可对应。当然，以后公司壮大，员工达到 10 人以上时，我们可以制定《就业规则》，依法制定公司内部的一切行事准则。这个时候我们就可以废除《雇佣合同书》，一切以就业规则为准了。

合同签好以后，要准备好一些资料，在接下来的申请里面需要提交。包括，社员名簿，个人台账，工资台账，勤务表，员工的一些个人信息相关的情报等等。

接下来，我们要把公司变成社会保险和劳动保险适用企业。这里需要办的手续是

社保：健康保险・厚生年金保险新规适用申请

劳动保险：労働保険 保険関係成立申請

労働保険 概算保険料申告書

所谓的概算保险料申请书，这个是就本年度（4 月至来年 3 月）的预发工资需要缴纳的雇佣保险和劳灾保险的保费做一个大概的预测，预先缴纳一部分的意思。在来年的 7 月我们会再做一个叫做“年度更新”的手续，对保费进行精算，多退少补。另外，劳灾保险的保费是由公司全额缴纳的，其他保费差不多由公司和个人各承担一半，在每月工资里扣除。

公司的手续都办好了，各种代表公司的番号，证书也都拿到了以后，就可以办理员工的社保及雇佣保险的手续了。主要有：健康保险・厚生年金被保险人资格取得申请，雇佣保险被保险人资格取得申请。如果员工要把家人纳入自己的抚养范围内的话，还要办理被扶养家属的各种资格取得手续。

这个时候特别容易被忘记的一个手续，就是“外国人雇佣状况届出”。雇佣了外国员工的话一定要报告。如果这位员工加入雇佣保险则此手续可免除。

还有一个就是住民税。一般来说是自己交到所住地区的，但是被雇佣以后，公司就有义务帮员工缴纳了。一般是每月在工资里扣除，然后 12 月的时候集中行缴纳。



手续都办好了以后，就可以愉快的工作啦！那么，问题又来了，劳动时间怎么管理？加班费怎么算？可以不允许员工按小时休带薪假吗？下班以后在微信群里布置第二天的工作违法吗？员工工作态度不好经常迟到，我可以开除他吗？解雇了员工被告到劳动局了怎么办。。。。

您放心，一切的疑问我们都可以为您回答，在您背后做您最坚实的后盾。

更多详细咨询，欢迎联系：吴群社会保险劳务士事务所

- 官网：<https://www.pfs-shoji.com/laboroffice/>
- WeChat: shelaoshiwuqun

2025 年 10 月 16 日