日本的劳动合同

就业时确认劳动条件非常重要。

日本的劳动基本法、劳动合同法、最低工资法、劳动安全卫生法、劳动者灾害补偿保险法等基本劳动法令，都适用于在日本国内就业的外国人。

所谓劳动合同，是员工就业时与雇主所签订的合同。签劳动合同时雇主必须将明确记载着工资、劳动时间等劳动条件的书面文件交给员工。

雇主必须以书面形式通知员工的劳动条件有：1）劳动合同期限；2）工作地点、工作内容；3）工作开始时间与工作结束时间，有无加班，休息时间，休息日，休假等；4）工资的决定方法、计算方法、支付方式，工资计算截止日期与支付日期；5）有关辞职事宜等

如果公司的《就业规定（公司规则）》中有关于劳动条件或服务规定的条款，有必要确认其内容。

劳动合同的变更

员工与雇主双方协议，可以更改劳动合同。

通过协议更改合同时劳动条件不能低于就业规则所规定的劳动条件。

劳动合同的终止

一定情况下，法律是禁止解雇员工的。例如，员工因受伤或患病疗养而停止工作的期间以及回到岗位 30 天以内不得解雇；女员工产前产后的休息期间以及回到岗位 30 天内是禁止解雇的。

换句话说，解雇若没有客观合理的理由，社会普通观念无法认可时视为滥用权利，即无效。

有合同期限的员工，除了不得已的理由以外合同期限终止为止不能解雇员工。

雇主对员工不得不进行解雇时，必须 30 天之前进行通知，若没有进行通知必须支付解雇预告补贴。