

Bản Tiếng Việt

Laws & Regulations

on Setting up Business
in Japan

THỦ TỤC THÀNH LẬP CÔNG TY TẠI NHẬT BẢN

LỜI MỞ ĐẦU

Tổ chức Xúc tiến Thương mại Nhật Bản (JETRO) đang cung cấp cho các doanh nghiệp nước ngoài những thông tin đa dạng liên quan đến thành lập công ty tại Nhật Bản nhằm thúc đẩy việc đầu tư vào Nhật Bản.

Tài liệu “Pháp luật và Quy tắc về Đầu tư kinh doanh ở Nhật Bản” là tài liệu hệ thống một cách dễ hiểu các thông tin về chế độ pháp luật và các loại thủ tục như đăng ký thành lập công ty, visa, chế độ thuế, nhân sự - lao động, nhân hiệu - kiều dân công nghiệp mà JETRO đã tiếp nhận nhiều câu hỏi từ các doanh nghiệp nước ngoài đang xem xét đầu tư vào Nhật Bản. Tài liệu này được xuất bản lần đầu vào tháng 10 năm 2004, sau đó hàng năm được cập nhật những điểm sửa đổi của các chế độ nêu trên, và đây là bản thứ 13 được phát hành.

Chính phủ Nhật Bản trong những năm gần đây đang xúc tiến việc cải cách các quy định và thủ tục hành chính mà vốn bị đánh giá là làm phức tạp việc doanh nghiệp nước ngoài thực hiện hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản, ví dụ như đơn giản hóa thủ tục góp vốn tại thời điểm thành lập pháp nhân, mở rộng phạm vi tiếp nhận các giấy chứng nhận chữ ký của người nước ngoài (chứng nhận chữ ký), cho ra đời “Thẻ xanh phiên bản Nhật dành cho nhân lực chất lượng cao người nước ngoài” nhanh hàng đầu thế giới. Thêm vào đó, Chính phủ cũng đẩy nhanh việc cải cách hướng tới xây dựng một môi trường kinh doanh thuận lợi cho doanh nghiệp, ví dụ như kể từ tháng 3 năm 2018 đã bắt đầu thực hiện chế độ thẩm tra nhanh, theo đó ưu tiên giải quyết đối với thủ tục đăng ký thành lập công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn. Tài liệu này cung cấp những thông tin mới nhất dựa trên nội dung của các quy định và thủ tục hành chính đã được đơn giản hóa nhờ những nỗ lực này của Chính phủ.

Chúng tôi hi vọng rằng tài liệu này sẽ có giá trị tham khảo đối với các doanh nghiệp nước ngoài khi đầu tư vào Nhật Bản, đồng thời sẽ góp phần hỗ trợ cho các doanh nghiệp có thể tiến hành hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản một cách thuận lợi hơn sau khi đầu tư.

Ngoài ra, nội dung của tài liệu này cũng được đăng tải và được cập nhật các sửa đổi của mỗi chế độ trên trang web dưới đây của JETRO. Thêm vào đó, mẫu của một số loại giấy tờ đăng ký cần thiết khi thành lập công ty cũng được đăng tải, xin kính mời quý độc giả tham khảo cùng với tài liệu này.

(https://www.jetro.go.jp/invest/setting_up.html)

Tháng 7 năm 2018

Tổ chức Xúc tiến Thương mại Nhật Bản (JETRO)
Ban Đầu tư vào Nhật Bản

MỤC LỤC

CHƯƠNG 1: ĐĂNG KÝ

1.1 Các hình thức đầu tư vào Nhật Bản.....	4
1.2 So sánh các hình thức đầu tư.....	5
1.3 Thủ tục đăng ký thành lập.....	9
1.4 Nội dung quy định của điều lệ công ty.....	14
1.5 Giấy chứng nhận nội dung đăng ký công ty và Giấy chứng nhận con dấu của công ty.....	14
1.6 Các loại thủ tục sau khi hoàn thành đăng ký.....	15
1.7 Đóng cửa, giải thể, thanh lý.....	16

CHƯƠNG 2 : VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ

2.1 Thủ tục nhập cảnh.....	20
2.2 Quan hệ giữa visa và tư cách lưu trú.....	20
2.3 Quá trình từ khi nhận được Giấy chứng nhận tư cách lưu trú đến khi được cấp visa.....	20
2.4 Các loại tư cách lao động.....	21
2.5 Visa và tư cách cư trú ngắn hạn.....	24
2.6 Miễn trừ visa cư trú ngắn hạn song phương.....	24
2.7 Thẻ lưu trú và chế độ quản lý lưu trú.....	24
2.8 Cho phép tái nhập cảnh.....	27
2.9 Về gia đình đi cùng với người nước ngoài làm việc tại Nhật Bản.....	28
2.10 Gia hạn lưu trú và thay đổi tư cách lưu trú.....	28
2.11 Chế độ ưu đãi thông qua cơ chế tính điểm đối với người nước ngoài là nhân lực chất lượng cao.....	29
2.12 Tăng cường tiếp nhận nhân lực người nước ngoài.....	30

CHƯƠNG 3 : CHẾ ĐỘ THUẾ

3.1 Khái quát chế độ thuế thu nhập doanh nghiệp của Nhật Bản đối với hoạt động đầu tư tại Nhật Bản.....	33
3.2 Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản.....	33
3.3 Khái quát về chế độ thuế đối với thu nhập doanh nghiệp (Thuế thu nhập doanh nghiệp, Thuế cư trú của pháp nhân, Thuế kinh doanh).....	34
3.4 Khái quát về thuế thu nhập tại nơi phát sinh.....	40
3.5 Điều ước quốc tế về thuế.....	41
3.6 Khái quát về thuế tiêu dùng.....	41
3.7 Khái quát về chế độ thuế đối với cá nhân.....	43
3.8 Các loại thuế chủ yếu khác.....	47

3.9 Chế độ thuế thu nhập doanh nghiệp chủ yếu khác liên quan đến giao dịch quốc tế.....	48
3.10 Xử lý chủ yếu đối với thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế địa phương, thuế tiêu dùng theo quy mô lớn nhỏ của vốn.....	49

CHƯƠNG 4 : NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

4.1 Áp dụng pháp luật.....	51
4.2 Tuyển dụng.....	51
4.3 Hợp đồng lao động.....	52
4.4 Tiền lương.....	55
4.5 Thời giờ làm việc, nghỉ giữa giờ, ngày nghỉ.....	56
4.6 Nội quy lao động.....	60
4.7 An toàn vệ sinh.....	61
4.8 Pháp luật về thôi việc và cho thôi việc.....	62
4.9 Chế độ bảo đảm xã hội của Nhật Bản.....	64

CHƯƠNG 5 : CHẾ ĐỘ NHÃN HIỆU, KIỂU DÁNG CÔNG NGHIỆP

5.1 Pháp luật về nhãn hiệu và kiểu dáng công nghiệp.....	75
5.2 Khái quát về chế độ nhãn hiệu của Nhật Bản.....	75
5.3 Hậu quả pháp lý và số năm có hiệu lực của đăng ký nhãn hiệu.....	77
5.4 Chế độ hủy bỏ đăng ký.....	78
5.5 Quá trình từ khi nộp đơn đến khi nhãn hiệu được đăng ký.....	78
5.6 Chế độ đăng ký quốc tế đối với nhãn hiệu.....	79
5.7 Chế độ bảo hộ kiểu dáng công nghiệp.....	80
5.8 Quá trình từ khi nộp đơn đến khi được đăng ký kiểu dáng công nghiệp.....	82
5.9 Chế độ đăng ký quốc tế kiểu dáng công nghiệp.....	83

CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

1.1 Các hình thức đầu tư vào Nhật Bản

Các doanh nghiệp nước ngoài thường tiến hành hoạt động tại Nhật Bản theo một trong ba hình thức chính sau đây.

1.1.1 Văn phòng đại diện

Văn phòng đại diện được mở ra làm đơn vị chuẩn bị và hỗ trợ cho các doanh nghiệp nước ngoài có thể chính thức thực hiện hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản. Văn phòng đại diện có thể tiến hành các hoạt động như điều tra thị trường, thu thập thông tin, mua sắm hàng hóa, tuyên truyền quảng cáo, nhưng không được phép thực hiện các hoạt động kinh doanh trực tiếp. Hơn nữa, khi thành lập văn phòng đại diện không cần phải làm thủ tục đăng ký. Ngoài ra, thông thường, không thể lấy danh nghĩa văn phòng đại diện để mở tài khoản ngân hàng và thuê bất động sản, do vậy, trụ sở chính của doanh nghiệp nước ngoài hoặc cá nhân là trưởng văn phòng đại diện với tư cách là người được ủy quyền sẽ đứng ra ký kết các hợp đồng để thực hiện các công việc này.

1.1.2 Chi nhánh

Trong trường hợp các doanh nghiệp nước ngoài thực hiện giao dịch liên tục tại Nhật Bản thì bắt buộc phải đăng ký tại Nhật Bản (Tham khảo Điều 818 Luật Doanh nghiệp). Do đó, ít nhất thì các doanh nghiệp cần phải (1) Đăng ký bổ nhiệm người đại diện tại Nhật Bản, (2) Đăng ký thành lập chi nhánh, (3) Đăng ký pháp nhân Nhật Bản hoặc (4) Đăng ký tổ hợp tác. Trong đó, phương pháp thành lập chi nhánh là phương pháp dễ dàng và tiện lợi nhất để các doanh nghiệp nước ngoài thành lập một cơ sở hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản. Nếu đảm bảo được các hoạt động như một chi nhánh, thì sau khi quy định về người đại diện của chi nhánh và đăng ký những nội dung cần thiết, chi nhánh có thể bắt đầu hoạt động kinh doanh được. Theo pháp luật, chi nhánh không có tư cách pháp nhân, chi nhánh được coi như là một phần nằm trong tư cách pháp nhân của doanh nghiệp nước ngoài. Do vậy, nói chung, trách nhiệm đối với quyền và nghĩa vụ phát sinh từ các hoạt động của chi nhánh cuối cùng sẽ trực tiếp thuộc về do doanh nghiệp nước ngoài đó. Tuy vậy, chi nhánh có thể mở tài khoản ngân hàng và cho thuê bất động sản trên danh nghĩa chi nhánh.

1.1.3 Công ty con (Pháp nhân Nhật Bản)

Trường hợp doanh nghiệp nước ngoài thành lập công ty con (pháp nhân Nhật Bản) tại Nhật Bản, doanh nghiệp sẽ lựa chọn pháp nhân mà mình muốn thành lập từ trong các hình thức pháp nhân là công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn. Mặc dù theo Luật Doanh nghiệp, hai tư cách pháp nhân khác là công ty hợp danh chỉ có thành viên hợp danh và công ty hợp danh có cả thành viên hợp danh và thành viên góp vốn cũng được công nhận, tuy nhiên nhà đầu tư không có trách nhiệm hữu hạn mà có trách nhiệm vô hạn nên trên thực tế hai hình thức này hầu như không được lựa chọn. Doanh nghiệp có thể thành lập các pháp nhân Nhật Bản bằng cách đăng ký theo các thủ tục được pháp luật quy định. Công ty con (pháp nhân Nhật Bản) là một pháp nhân tách biệt với doanh nghiệp nước ngoài, bởi vậy, doanh nghiệp nước ngoài sẽ chịu trách nhiệm về quyền và nghĩa vụ phát sinh từ các hoạt động của công ty con (pháp nhân Nhật Bản) với vai trò là một nhà đầu tư theo quy định của pháp luật. Hơn nữa, ngoài phương pháp thành lập công ty con (pháp nhân Nhật Bản) còn có các phương pháp khác cho doanh nghiệp nước ngoài sử dụng pháp nhân Nhật Bản để đầu tư vào Nhật Bản, đó là thành lập công ty liên doanh với doanh nghiệp Nhật Bản và công ty đầu tư, hoặc là tham gia góp vốn vào doanh nghiệp Nhật Bản.

Giữa công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn giống nhau về việc nhà đầu tư chỉ chịu trách nhiệm trong phạm vi phần tài sản đã góp, tuy nhiên nếu so với công ty cổ phần thì mức độ tự do, tự định đoạt trong điều lệ của công ty trách nhiệm hữu hạn là cao hơn, và khác với công ty cổ phần là không có quy định của pháp luật liên quan đến việc xác định báo cáo tài chính hàng năm, công ty trách nhiệm hữu hạn có thể tự quy định về phương pháp lập và phê duyệt báo cáo tài chính trong điều lệ của công ty và không cần công bố báo cáo quyết toán. Hơn nữa, về nguyên tắc, thành viên của công ty trách nhiệm hữu hạn cần phải điều hành các hoạt động của công ty, nhưng trong điều lệ của công ty cũng có thể quy định về thành viên điều hành.

1.2 So sánh các hình thức đầu tư

Hình thức phổ biến mà các doanh nghiệp nước ngoài sử dụng để thực hiện hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản là thành lập chi nhánh hoặc thành lập công ty con (pháp nhân Nhật Bản). Chúng tôi xin tóm tắt những điểm khác nhau về tính chất pháp lý của các hình thức này trong bảng dưới đây:

<Bảng 1-1>

	Chi nhánh	Công ty con (Pháp nhân Nhật Bản)	
		Công ty cổ phần	Công ty trách nhiệm hữu hạn
Vốn đầu tư	Không có vốn	Từ 1 Yên trở lên * ¹	Từ 1 Yên trở lên* ¹
Số lượng nhà đầu tư	—	Từ 1 người trở lên	Từ 1 người trở lên
Trách nhiệm của nhà đầu tư / trụ sở đối với chủ nợ của công ty	Không giới hạn	Trong giới hạn phần vốn góp	Trong giới hạn phần vốn góp
Chuyển nhượng vốn góp	Không có vốn góp	Về nguyên tắc, có thể tự do quy định trong điều lệ rằng điều kiện chuyển nhượng cổ phần phải có sự chấp thuận của công ty	Cần có sự đồng ý của toàn bộ thành viên góp vốn vào công ty (thành viên công ty)
Số lượng người quản lý cần thiết	Đại diện tại Nhật Bản Từ 1 người trở lên * ²	Tham khảo Bảng 1-2, 1-3* ²	Không có người quản lý theo luật định Về nguyên tắc, tất cả các thành viên công ty sẽ là thành viên điều hành, tuy nhiên cũng có thể quy định khác trong điều lệ * ²
Nhiệm kỳ theo luật định của người quản lý	Không có nhiệm kỳ theo luật định	Tham khảo bảng 1-2, 1-3	Không có nhiệm kỳ theo luật định
Hợp Đại hội đồng cổ đông (thành viên công ty) định kỳ	Không cần thiết phải tổ chức	Về nguyên tắc, phải tổ chức hàng năm	Không cần thiết phải tổ chức
Có thể hay không thể công khai cổ phần (Phần vốn góp)	Không có phần vốn góp	Có thể	Không thể
Có thể hay không thể chuyển đổi loại hình sang công ty cổ phần	Không thể Cần thực hiện từng bước: đóng cửa chi nhánh, toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản đăng ký từ nhiệm và thành lập công ty cổ phần * ³	— (Có thể chuyển đổi loại hình sang công ty trách nhiệm hữu hạn)	Có thể
Phân chia lợi nhuận	—	Phân chia theo tỷ lệ góp vốn	Có thể quy định tại điều lệ một tỷ lệ phân chia lợi nhuận khác với tỷ lệ góp vốn
Thuế phải chịu đối với phần lợi nhuận	Về nguyên tắc, sẽ phải chịu thuế đối với phần thu nhập phát sinh tại Nhật Bản	Phải chịu thuế đối với lợi nhuận của công ty cổ phần và phần lợi nhuận phân chia cho cổ đông	Chịu thuế đối với lợi nhuận của công ty trách nhiệm hữu hạn và phần lợi nhuận phân chia cho thành viên công ty

※ Bất kể là loại hình hoạt động nào, đối với các ngành nghề thuộc đối tượng phải thông báo trước thời điểm đầu tư trong nước theo Luật Ngoại hối, thì đều phải thông báo trước cho Ngân hàng Nhật Bản.

*1 Có ý kiến cho rằng số vốn có thể là 0 Yên, nhưng điều đó chỉ được chấp nhận nếu là trường hợp số vốn giảm xuống còn 0 Yên sau khi đã thành lập, không thể thành lập một công ty mà không góp vốn trên thực tế.

*2 Trong trường hợp thành lập chi nhánh, ít nhất 1 người trong số những người đại diện tại Nhật Bản phải là người có địa chỉ tại Nhật Bản và đang cư trú tại Nhật Bản. Thành viên hội đồng quản trị đại diện công ty (hoặc giám đốc điều hành đại diện công ty) của công ty cổ phần và thành viên đại diện của công ty trách nhiệm hữu hạn (trường hợp là pháp nhân thì là người điều hành) thì không bị áp dụng điều kiện về địa chỉ này. (Từ ngày 16 tháng 3 năm 2015)

*3 Tham khảo mục 1.7.1 về “Đóng cửa chi nhánh, bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản”

CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

Bảng so sánh về người quản lý của công ty cổ phần (trường hợp không thành lập Ủy ban bổ nhiệm hay Ủy ban kiểm soát*1)

<Bảng 1-2>

		Doanh nghiệp vừa và nhỏ (Công ty cổ phần có số vốn dưới 500 triệu Yên và tổng nợ dưới 20 tỷ Yên)		Doanh nghiệp lớn (Công ty cổ phần có số vốn từ 500 triệu Yên trở lên hoặc tổng số nợ từ 20 tỷ Yên trở lên)	
		Công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần (Công ty cổ phần bị giới hạn chuyển nhượng đối với toàn bộ số cổ phần mà công ty phát hành)	Công ty đại chúng (Công ty cổ phần không phải công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần)	Công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần (Công ty cổ phần bị giới hạn chuyển nhượng đối với toàn bộ số cổ phần mà công ty phát hành)	Công ty đại chúng (Công ty cổ phần không phải công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần)
Thành viên hội đồng quản trị	Số lượng thành viên	Cần phải bầu ra từ 1 thành viên trở lên Thành viên hội đồng quản trị có quyền điều hành hoạt động kinh doanh. Nếu không bầu ra thành viên đại diện công ty thì từng thành viên hội đồng quản trị sẽ nắm quyền đại diện.*2	Cần phải bầu ra từ 3 thành viên trở lên	Cần phải bầu ra từ 1 thành viên trở lên Thành viên hội đồng quản trị có quyền điều hành hoạt động kinh doanh. Nếu không bầu ra thành viên đại diện công ty thì từng thành viên hội đồng quản trị sẽ nắm quyền đại diện.*2	Cần phải bầu ra từ 3 thành viên trở lên *3
	Nhiệm kỳ	1 năm ~ 10 năm Có thể kéo dài đến 10 năm	2 năm	1 năm ~ 10 năm Có thể kéo dài đến 10 năm	2 năm
Hội đồng quản trị (Từ 3 thành viên trở lên)		Có thể thành lập hoặc không Nếu có thành lập Ban kiểm soát thì phải thành lập Hội đồng quản trị	Cần phải thành lập	Có thể thành lập hoặc không Nếu có thành lập Ban kiểm soát thì phải thành lập Hội đồng quản trị	Cần phải thành lập
Thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty		Có thể bổ nhiệm nếu có từ 2 thành viên trở lên. Có quyền đại diện và là người điều hành hoạt động kinh doanh*2	Cần bổ nhiệm từ 1 người trở lên Có quyền đại diện và là người điều hành hoạt động kinh doanh *2	Có thể bổ nhiệm nếu có từ 2 thành viên trở lên. Có quyền đại diện và là người điều hành hoạt động kinh doanh*2	Cần bổ nhiệm từ 1 thành viên trở lên Có quyền đại diện và là người điều hành hoạt động kinh doanh *2
Kiểm soát viên	Số lượng	Có thể bổ nhiệm từ 1 người trở lên Tuy nhiên, trong trường hợp Hội đồng quản trị được thành lập và không có cố vấn kế toán nào được bổ nhiệm, thì bắt buộc bổ nhiệm ít nhất 1 người	Cần bổ nhiệm từ 1 người trở lên		Cần bổ nhiệm từ 3 người trở lên
	Nhiệm kỳ	Về nguyên tắc là 4 năm Có thể kéo dài đến 10 năm	4 năm	Về nguyên tắc là 4 năm Có thể kéo dài đến 10 năm	4 năm
Ban kiểm soát (Từ 3 thành viên trở lên)		Có thể thành lập			Có thể thành lập
Kiểm toán viên	Có bổ nhiệm hay không	Có thể bổ nhiệm		Cần phải bổ nhiệm	
	Nhiệm kỳ	1 năm			
Cố vấn kế toán*4	Có bổ nhiệm hay không	Có thể bổ nhiệm Tuy nhiên, trong trường hợp thành lập Hội đồng quản trị và không bổ nhiệm kiểm	Có thể bổ nhiệm		

		soát viên nào, thì bắt buộc bổ nhiệm ít nhất 1 người			
	Nhiệm kỳ	Quy định 2 năm Có thể kéo dài đến 10 năm	2 năm	Quy định 2 năm Có thể kéo dài đến 10 năm	2 năm

- *1 Công ty có thành lập Ủy ban kiểm soát được quy định mới bởi Luật Doanh nghiệp sửa đổi (thi hành ngày 1 tháng 5 năm 2015). Trước lần sửa đổi này thì công ty có thành lập Ủy ban bổ nhiệm được gọi là công ty có thành lập các ủy ban.
- *2 Về thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty, điều kiện về địa chỉ theo đó phải có ít nhất 1 người phải có địa chỉ thường trú tại Nhật Bản sẽ không được áp dụng. (Từ ngày 16 tháng 3 năm 2015)
- *3 Vào ngày cuối năm kinh doanh, công ty thuộc đối tượng áp dụng của Luật Giao dịch công cụ tài chính mà không có thành viên hội đồng quản trị ngoài công ty thì phải giải thích lý do tại sao không có thành viên hội đồng quản trị ngoài công ty tại Đại hội đồng cổ đông định kỳ.
- *4 Cần phải là cố vấn thuế hoặc kiểm toán viên đã được công nhận. Cùng với thành viên hội đồng quản trị chuẩn bị báo cáo tài chính và không thể kiêm nhiệm các chức vụ như "thành viên hội đồng quản trị", "kiểm soát viên", "kiểm toán viên" v.v...

Bảng so sánh về người quản lý của công ty cổ phần (trường hợp có thành lập Ủy ban bổ nhiệm^{*1})

<Bảng 1-3>

		Doanh nghiệp vừa và nhỏ (Công ty cổ phần có số vốn dưới 500 triệu Yên và tổng nợ dưới 20 tỷ Yên)	Doanh nghiệp lớn (Công ty cổ phần có số vốn từ 500 triệu Yên trở lên hoặc tổng số nợ từ 20 tỷ Yên trở lên)
		Công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần (Công ty cổ phần bị giới hạn chuyển nhượng đối với toàn bộ số cổ phần mà công ty phát hành)	Công ty đại chúng (Công ty cổ phần không phải công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần)
Thành viên hội đồng quản trị	Số lượng thành viên	Cần bổ nhiệm từ 3 người trở lên	
	Nhiệm kỳ	1 năm	
Hội đồng quản trị (Từ 3 thành viên hội đồng quản trị trở lên)		Cần thành lập	
Thành viên hội đồng quản trị đại diện công ty		Không thể bổ nhiệm	
Người điều hành	Số lượng	Cần tuyển ít nhất 1 người Trường hợp từ 2 người trở lên thì cần bổ nhiệm nhân viên điều hành ^{*2}	
	Nhiệm kỳ	1 Năm	
Kiểm soát viên		Không thể bổ nhiệm	
Ban kiểm soát (Từ 3 kiểm soát viên trở lên)		Không thể thành lập	
Kiểm toán viên	Có thể hay không thể bổ nhiệm	Cần bổ nhiệm	
	Nhiệm kỳ	1 năm	
Cố vấn kế toán	Có thể hay không thể bổ nhiệm	Có thể bổ nhiệm	
	Nhiệm kỳ	1 năm	
Ủy ban kiểm soát		Cần thiết phải thành lập (thực hiện kiểm soát v.v... về việc thực thi nhiệm vụ của người điều hành) Được cấu thành bởi ít nhất 3 thành viên hội đồng quản trị, trong đó, số thành viên hội đồng quản trị thuê ngoài công ty ^{*3} phải chiếm hơn nửa.	

CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

Ủy ban bổ nhiệm	Cần phải thành lập (thực hiện việc quyết định phương án bổ nhiệm, bãi nhiệm thành viên hội đồng quản trị đã được nộp cho đại hội đồng cổ đông) Được cấu thành bởi ít nhất 3 thành viên hội đồng quản trị, trong đó, số thành viên hội đồng quản trị thuê ngoài công ty* ³ phải chiếm hơn nửa.
Ủy ban thù lao	Cần phải thành lập (thực hiện việc quyết định thù lao của người điều hành) Được cấu thành bởi ít nhất 3 thành viên hội đồng quản trị, trong đó, số thành viên hội đồng quản trị thuê ngoài công ty* ³ phải chiếm hơn nửa.

*1 Trước Luật Doanh nghiệp sửa đổi (có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 5 năm 2015) thì được gọi là công ty có thành lập các ủy ban.

*2 Về thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty, điều kiện về địa chỉ theo đó phải có ít nhất 1 người trở lên là người có địa chỉ cư trú tại Nhật Bản sẽ không được áp dụng. (Kể từ ngày 16 tháng 3 năm 2015)

*3 Cần lưu ý rằng điều kiện về thành viên hội đồng quản trị thuê ngoài công ty đã được thay đổi từ khi Luật Doanh nghiệp sửa đổi có hiệu lực thi hành.

Bảng so sánh về người quản lý của công ty cổ phần (Trường hợp có thành lập Ủy ban kiểm soát*¹)

<Bảng 1-4>

		Doanh nghiệp vừa và nhỏ (Công ty cổ phần có số vốn dưới 500 triệu Yên và tổng nợ dưới 20 tỷ Yên)	Doanh nghiệp lớn (Công ty cổ phần có số vốn từ 500 triệu Yên trở lên hoặc tổng số nợ từ 20 tỷ Yên trở lên)		
		Công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần (Công ty cổ phần bị giới hạn chuyển nhượng đối với toàn bộ số cổ phần mà công ty phát hành)	Công ty đại chúng (Công ty cổ phần không phải công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần)	Công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần (Công ty cổ phần bị giới hạn chuyển nhượng đối với toàn bộ số cổ phần mà công ty phát hành)	Công ty giới hạn chuyển nhượng cổ phần (Công ty cổ phần bị giới hạn chuyển nhượng đối với toàn bộ số cổ phần mà công ty phát hành)
Thành viên hội đồng quản trị (Thành viên Ủy ban kiểm soát)	Số lượng	Từ 3 người trở lên * ²			
	Nhiệm kỳ	2 năm			
Thành viên hội đồng quản trị (Trừ thành viên Ủy ban kiểm soát)	Số lượng	Cần bổ nhiệm từ 1 người trở lên			
	Nhiệm kỳ	1 năm			
Hội đồng quản trị		Cần thiết thành lập			
Thành viên hội đồng quản trị đại diện công ty		Cần bổ nhiệm* ³			
Kiểm soát viên		Không thể bổ nhiệm			
Ban kiểm soát		Không thể thành lập			
Kiểm toán viên	Cần hay không cần thiết phải bổ nhiệm	Cần bổ nhiệm			
	Nhiệm kỳ	1 năm			
Cố vấn kế toán	Cần hay không cần thiết phải bổ nhiệm	Có thể bổ nhiệm			
	Nhiệm kỳ	1 năm			
Ủy ban kiểm soát		Cần phải thành lập (Kiểm soát việc thi hành nhiệm vụ của thành viên hội đồng quản trị) Được cấu thành bởi ít nhất 3 thành viên hội đồng quản trị, trong đó, số thành viên hội đồng quản trị thuê ngoài công ty * ³ phải chiếm hơn nửa.			

*1 Được thành lập mới theo Luật Doanh nghiệp sửa đổi (Thi hành ngày 1 tháng 5 năm 2015).

*2 Số thành viên hội đồng quản trị ngoài công ty phải chiếm hơn nửa. Không cần thiết phải thường trực.

*3 Về thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty, điều kiện về địa chỉ theo đó phải có ít nhất 1 người là người có địa chỉ tại Nhật Bản. (Từ ngày 16 tháng 3 năm 2015)

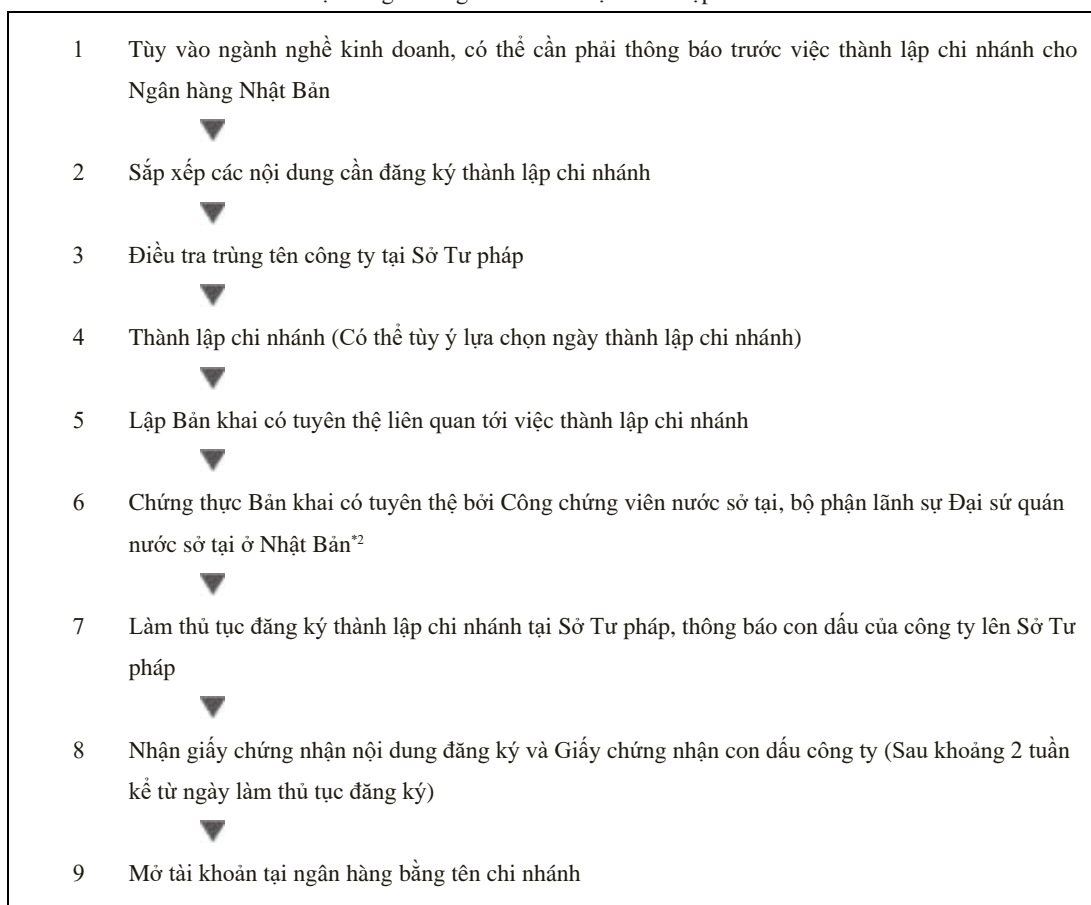
1.3 Thủ tục đăng ký thành lập

1.3.1 Đăng ký thành lập chi nhánh

Chi nhánh có thể bắt đầu hoạt động kinh doanh bằng cách đăng ký thành lập chi nhánh tại Sở Tư pháp. Tuy nhiên, chi nhánh của doanh nghiệp nước ngoài phải đăng ký theo dựa trên các điều kiện về đăng ký đối với pháp nhân Nhật Bản có loại hình tương tự nhất với loại hình của doanh nghiệp nước ngoài đó. Để lựa chọn pháp nhân Nhật Bản có loại hình tương tự nhất, và chuẩn bị các nội dung cần phải đăng ký của pháp nhân Nhật Bản đó, cần phải xem xét các tài liệu như Điều lệ, Giấy chứng nhận thành lập, Giấy chứng nhận đăng ký v.v... của doanh nghiệp nước ngoài đó. Thêm nữa, có thể xác định các vấn đề cần phải đăng ký nếu quyết định được các nội dung đăng ký chi áp dụng cho doanh nghiệp nước ngoài được quy định tại Điều 933 Luật Doanh nghiệp (cụ thể là địa chỉ chi nhánh, người đại diện tại Nhật Bản, ngày thành lập chi nhánh, phương pháp công bố bảng cân đối kế toán).

Ngoài ra, khi làm thủ tục đăng ký chi nhánh, doanh nghiệp nước ngoài cần phải nộp tài liệu chứng minh liên quan đến các nội dung đăng ký và các tài liệu này phải là các tài liệu được cấp bởi cơ quan chức năng có thẩm quyền thích hợp tại quốc gia sở tại của doanh nghiệp nước ngoài đó. Thay cho các tài liệu chứng nhận này, sẽ rất thuận tiện khi sử dụng "bản khai có tuyên thệ" về các vấn đề đã được đăng ký có chứng thực của công chứng viên nước sở tại của công ty nước ngoài hoặc bộ phận lãnh sự của Đại sứ quán nước sở tại đó tại Nhật Bản. Trên thực tế, các tài liệu cần thiết sẽ được xác định cho từng công ty. Khi sử dụng các tài liệu chứng minh bằng tiếng nước ngoài được cấp ở nước ngoài để đăng ký, thì phải gửi bản dịch tiếng Nhật của các phần cần thiết cho việc thực hiện thủ tục đăng ký. *1

< Trình tự thông thường khi làm thủ tục thành lập chi nhánh >



※ Thời gian cần thiết: Khoảng một tháng sau khi các nội dung đăng ký chi nhánh được xác định

*1 Có thể lược bỏ phần dịch các nội dung không liên quan đến việc đăng ký. Chi tiết vui lòng tham khảo mục "Về bản dịch của các tài liệu được lập bằng tiếng nước ngoài trong bộ hồ sơ đăng ký thương mại" trên trang web của Bộ Tư pháp. http://www.moj.go.jp/MINJI/minji06_00102.html

*2 Nếu đại sứ quán nước sở tại ở Nhật Bản không chứng thực các nội dung này trong nước Nhật thì cần chứng thực bởi công chứng viên tại nước đó.

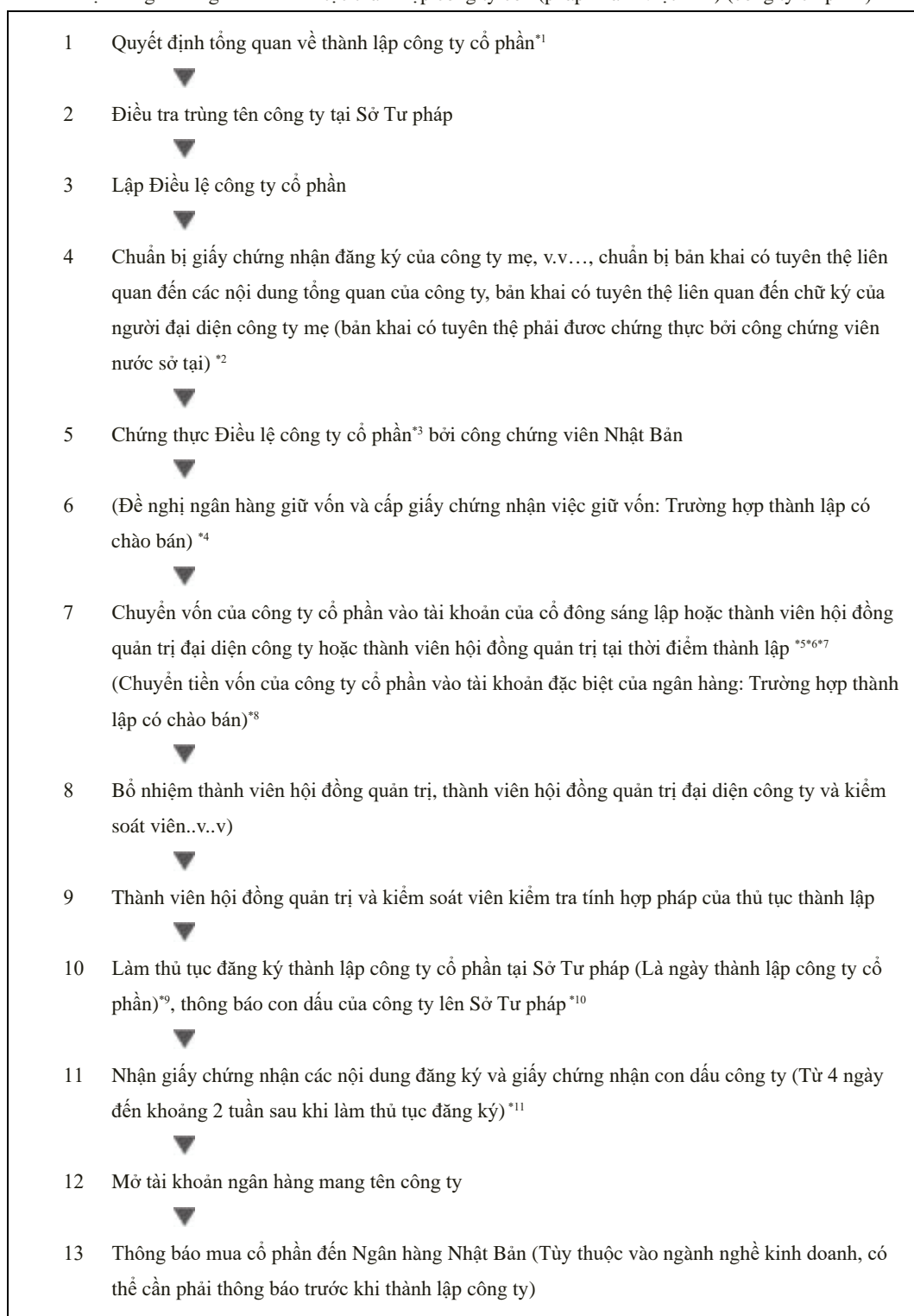
CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

1.3.2 Đăng ký thành lập công ty con (Pháp nhân Nhật Bản)

Công ty con (pháp nhân Nhật Bản) sẽ được thành lập bởi thủ tục đăng ký tại Sở Tư pháp. Ngày làm thủ tục đăng ký sẽ là ngày thành lập, và công ty có thể thực hiện hoạt động kinh doanh kể từ ngày đó. Trong bộ hồ sơ cần thiết cho thủ tục thành lập công ty con (pháp nhân Nhật Bản), có một số tài liệu cần phải chuẩn bị tại nước sở tại nơi doanh nghiệp nước ngoài được thành lập. Như là, tài liệu chứng minh các nội dung khái quát về doanh nghiệp nước ngoài đó, các tài liệu chứng minh quyền đại diện của người đại diện doanh nghiệp nước ngoài, tài liệu chứng minh tính xác thực của chữ ký người đại diện doanh nghiệp nước ngoài, tài liệu chứng minh chữ ký của người được bổ nhiệm làm nhân viên quản lý của công ty con (pháp nhân Nhật Bản) (nếu có).

Thông thường sẽ sử dụng các văn bản công như Điều lệ, Giấy chứng nhận thành lập, giấy chứng nhận đăng ký, v.v... và “Bản khai có tuyên thệ”, “Giấy chứng nhận chữ ký” có chứng thực bởi công chứng viên nước sở tại của doanh nghiệp nước ngoài. Những giấy tờ này là cần thiết khi làm thủ tục chứng thực Điều lệ của công ty con (pháp nhân Nhật Bản) tại Nhật. Ngoài ra, khi đề nghị tổ chức tín dụng giữ vốn cho công ty con (pháp nhân Nhật Bản) và cấp giấy chứng nhận việc giữ vốn, cũng có trường hợp doanh nghiệp nước ngoài phải nộp các tài liệu chứng minh cho quyết định thành lập công ty con (pháp nhân Nhật Bản). Nếu công ty nước ngoài chuyển tiền vào tài khoản đặc biệt được chỉ định bởi tổ chức tín dụng mà doanh nghiệp đã đề nghị, Giấy chứng nhận việc giữ vốn cho công ty con (pháp nhân Nhật Bản) sẽ là Giấy chứng nhận do tổ chức tín dụng đó ban hành. Ngoài ra, các giấy tờ như Điều lệ đã được chứng thực, Giấy chứng nhận việc giữ vốn cũng là những thành phần cần thiết trong hồ sơ khi làm thủ tục đăng ký thành lập công ty con. Và trên thực tế, các tài liệu cần thiết sẽ được xác định cho từng công ty.

<Trình tự thông thường khi làm thủ tục thành lập công ty con (pháp nhân Nhật Bản) (công ty cổ phần)>



※ Thời gian cần thiết: Khoảng 2 tháng sau khi quyết định tổng quan về việc thành lập công ty

*1 Các vấn đề về thành lập cần phải quyết định là tên thương mại, địa chỉ trụ sở chính, mục tiêu kinh doanh, năm tài chính, giá trị vốn, giá cổ phần phát hành, có hay không quy định giới hạn chuyển nhượng cổ phần, có hay không việc thành lập hội đồng quản trị, bổ nhiệm thành viên hội đồng quản trị, thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty, nhiệm kỳ của thành viên hội đồng quản trị, giá trị vốn góp và thành viên góp vốn v.v...

*2 Trong trường hợp cá nhân hoặc pháp nhân có địa chỉ ở Nhật Bản sẽ trở thành cổ đông sáng lập của công ty và doanh nghiệp ở nước ngoài sẽ trở thành người nhận chuyển nhượng cổ phần tại thời điểm thành lập công ty cổ phần (điều này được gọi là thành lập có chào bán), thì bản khai có tuyên thệ của công ty mẹ có thể trở nên không cần thiết trong một số trường hợp. Tuy nhiên hãy tham khảo mục 6.*4

*3 Khi một công dân nước ngoài, đại diện của một pháp nhân nước ngoài, v.v... ký các văn bản bao gồm nhiều trang như điều lệ, thì có thể dùng phương pháp đóng dấu giáp lai, ký giáp lai, ký vào cạnh dán, ký vào khoảng trống (Hoặc ký nháy).

CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

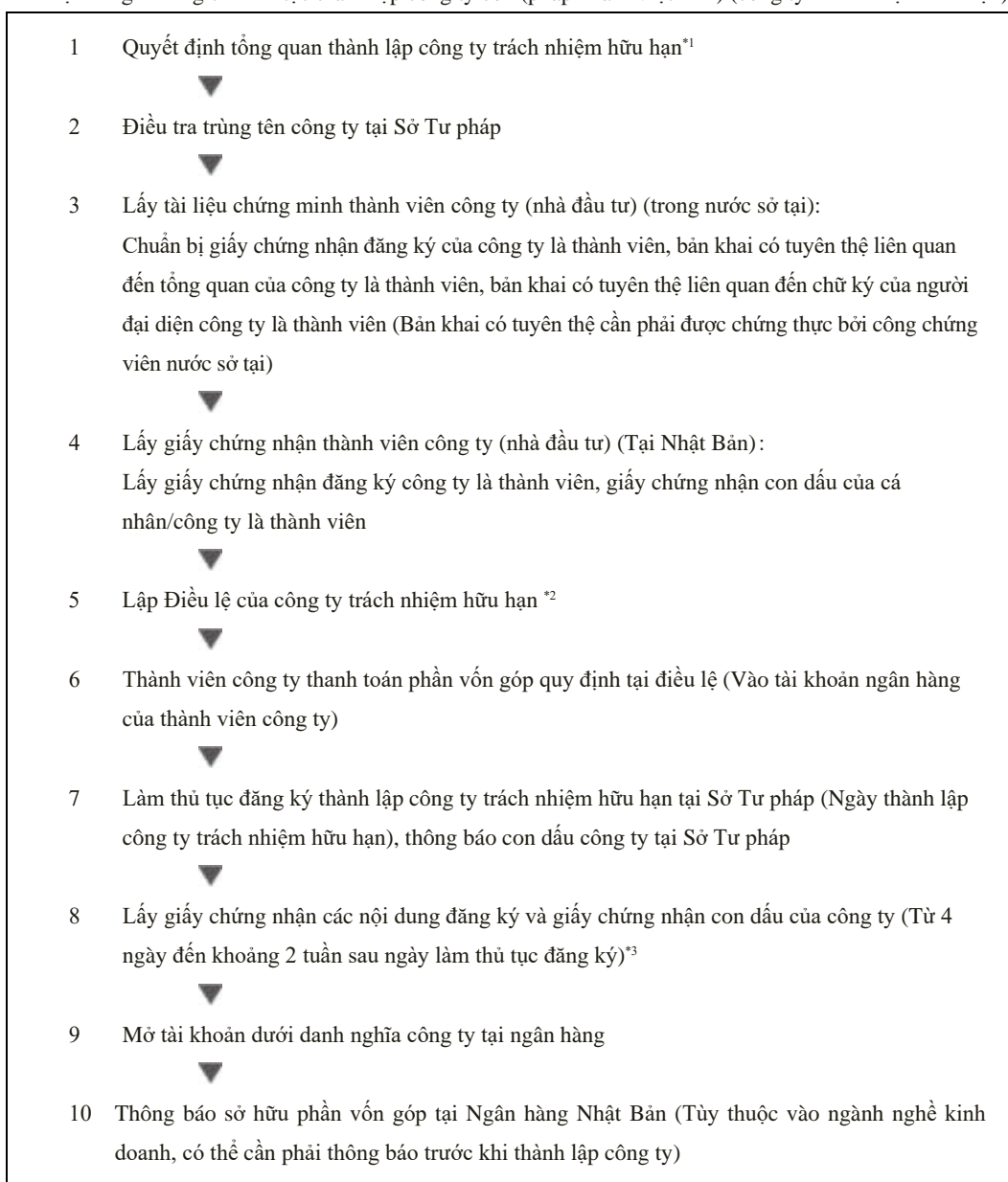
- *4 Phương pháp thành lập công ty cổ phần gồm có phương pháp thành lập mà người sáng lập công ty góp toàn bộ vốn tại thời điểm đăng ký (gọi là thành lập không chào bán) và phương pháp thành lập mà tại thời điểm đăng ký người sáng lập công ty chỉ góp 1 phần vốn, phần vốn còn lại được đem chào bán (gọi là thành lập có chào bán), nhìn chung thành lập không chào bán có thủ tục đơn giản được ưa thích hơn. Theo như nội dung trong () của mục 6. và 7., trường hợp thành lập có chào bán, đối với số tiền đã góp từ cả hai bên cổ đông sáng lập và người nắm giữ cổ phần khác tại thời điểm thành lập đều cần phải có giấy chứng nhận việc giữ vốn của ngân hàng.
- *5 Tài khoản ngân hàng sử dụng trong thanh toán góp vốn phải là tài khoản được lập tại trụ sở chính tại Nhật Bản của ngân hàng ở Nhật Bản, chi nhánh của ngân hàng ở Nhật Bản tại nước ngoài, hoặc chi nhánh của ngân hàng nước ngoài tại Nhật Bản.
- *6 Trường hợp cùng đầu tư thành lập công ty cổ phần với các cá nhân hoặc pháp nhân có tài khoản ngân hàng có thể sử dụng cho thanh toán (Gọi là thành lập không chào bán. Bao gồm cả trường hợp chỉ có duy nhất 1 nhà đầu tư), chỉ cần thanh toán tiền vốn đầu tư vào tài khoản ngân hàng mang tên của người cùng đầu tư đó rồi nộp các giấy tờ chứng minh có việc thanh toán vốn đầu tư do thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty của công ty cổ phần lập và bản copy sao kê tài khoản ngân hàng đó. (Không cần giấy chứng nhận việc giữ vốn từ ngân hàng)
- *7 Trường hợp toàn bộ cổ đông sáng lập, thành viên hội đồng quản trị đại diện công ty, thành viên hội đồng quản trị có địa chỉ thường trú tại nước ngoài, thì cổ đông sáng lập có thể ủy quyền nhận thanh toán phần vốn góp cho bên thứ ba không phải những người trên. Nếu áp dụng phương pháp này, thì cần phải có tài liệu chứng minh có việc chuyển tiền thanh toán phần vốn góp do thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty của công ty cổ phần lập, giấy ủy quyền của cổ đông sáng lập ủy quyền việc nhận thanh toán cho người thứ ba, bản copy sao kê tài khoản ngân hàng đứng tên người thứ ba đó. (Không cần phải có giấy chứng nhận thanh toán phần vốn góp từ ngân hàng)
- *8 Trường hợp thành lập không chào bán, có thể lựa chọn sử dụng phương pháp chuyển tiền vào tài khoản đặc biệt tại ngân hàng, tuy nhiên phương pháp này hầu như không được sử dụng trên thực tế do chi phí phát hành giấy chứng nhận việc giữ vốn của ngân hàng rất cao và các ngân hàng thường không mở các tài khoản đặc biệt nếu không có lịch sử giao dịch đã tồn tại.
- *9 Khi một doanh nghiệp nước ngoài hợp tác với một cá nhân hoặc công ty có địa chỉ tại Nhật Bản để thành lập một công ty cổ phần dưới hình thức thành lập có chào bán hoặc thành lập không chào bán, cá nhân hoặc pháp nhân đó và doanh nghiệp nước ngoài sẽ cùng nắm giữ cổ phần tại thời điểm thành lập công ty con. Sau khi thành lập xong, doanh nghiệp nước ngoài sẽ mua lại toàn bộ cổ phần do cá nhân hoặc pháp nhân đó nắm giữ, từ đó biến công ty thành công ty con của doanh nghiệp nước ngoài.
- *10 Để người nước ngoài cư trú tại nước ngoài trở thành thành viên hội đồng quản trị, thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty, thành viên thực hiện thực thi nhiệm vụ đại diện công ty thì cần phải có giấy chứng nhận chữ ký của người đó. Ví dụ, người nước ngoài A cư trú tại nước B thì giấy chứng nhận chữ ký có thể là bản khai tuyên thệ được chứng thực bởi ① cơ quan hành chính, công chứng viên của nước A, ② Lãnh sự nước A thường trú tại nước B, ③ Lãnh sự nước A thường trú tại Nhật Bản (Trong một số trường hợp nhất định, giấy chứng nhận được chứng thực bởi công chứng viên Nhật Bản hoặc công chứng viên nước B cũng được chấp nhận)
- *11 Từ ngày 12 tháng 3 năm 2018, đăng ký thành lập công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn bắt đầu được ưu tiên xử lý nhanh hơn các thủ tục đăng ký khác. Thời gian hoàn thành về nguyên tắc sẽ là đến ngày làm việc thứ 3 tính từ ngày kế tiếp ngày nhận hồ sơ (trường hợp hồ sơ nộp trực tuyến có tài liệu gửi riêng thì là ngày mà nơi đăng ký nhận được tất cả các văn bản), trừ thời điểm có nhiều vụ việc yêu cầu đăng ký.

Chi tiết xin vui lòng tham khảo website dưới đây:

- ▶ Website của Bộ Tư pháp: “Về thủ tục đăng ký thương mại, đăng ký pháp nhân của người nước ngoài và người cư trú ở nước ngoài”

http://www.moj.go.jp/MINJI/minji06_00104.html

< Trình tự thông thường của thủ tục thành lập công ty con (pháp nhân Nhật Bản) (công ty trách nhiệm hữu hạn)>



※ Thời gian cần thiết: Khoảng một tháng sau khi quyết định các nội dung thành lập công ty

*1 Các vấn đề cần phải quyết định khi làm thủ tục thành lập là tên thương mại, địa chỉ trụ sở chính, mục tiêu kinh doanh, năm tài chính, giá trị vốn, thành viên công ty và giá trị phần vốn góp tương ứng, thành viên đại diện công ty, người thực thi nhiệm vụ (Trường hợp thành viên đại diện là pháp nhân), v.v...

*2 Khi một công dân nước ngoài, đại diện của một pháp nhân nước ngoài v.v... ký các văn bản bao gồm nhiều trang, thì có thể dùng phương pháp đóng dấu giáp lai, ký giáp lai, ký vào cạnh dán, ký vào khoảng trống (Hoặc ký nháy).

*3 Từ ngày 12 tháng 3 năm 2018, đăng ký thành lập công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn bắt đầu được ưu tiên xử lý nhanh hơn các thủ tục đăng ký khác. Thời gian hoàn thành về nguyên tắc sẽ là đến ngày làm việc thứ 3 tính từ ngày kể tiếp ngày làm thủ tục (trường hợp hồ sơ nộp trực tuyến có tài liệu gửi riêng thì là ngày mà nơi đăng ký nhận được tất cả các văn bản), trừ khi có nhiều vụ việc yêu cầu đăng ký.

CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

1.4 Nội dung quy định của điều lệ công ty

Các nội dung quy định trong điều lệ của công ty bao gồm các nội dung mang tính tương đối và nội dung mang tính tuyệt đối. Các mục mang tính tuyệt đối là các nội dung mà nếu không quy định tại điều lệ thì điều lệ đó sẽ bị vô hiệu, các nội dung tương đối là các nội dung sẽ chỉ có hiệu lực pháp lý nếu được quy định trong điều lệ.

1.4.1 Nội dung được quy định trong điều lệ của công ty cổ phần

- Nội dung mang tính tuyệt đối
Mục tiêu, tên thương mại, địa chỉ trụ sở chính của công ty; giá trị hoặc giá trị thấp nhất của tài sản đầu tư khi thành lập công ty; họ và tên cá nhân hoặc tên pháp nhân và địa chỉ.
- Các nội dung mang tính tương đối chính
Các quy định liên quan đến họ tên người đầu tư bằng hiện vật, tài sản và giá trị tài sản đầu tư, loại và số lượng cổ phần phát hành tương ứng với tài sản đó; tài sản và giá trị tài sản nhằm mục đích chuyển nhượng sau khi thành lập công ty, tên người chuyển nhượng; chi phí thành lập do công ty chịu, việc thành lập ban kiểm soát, hội đồng quản trị, cổ tức thặng dư.

1.4.2 Nội dung quy định tại điều lệ của công ty trách nhiệm hữu hạn

- Nội dung mang tính tuyệt đối
Mục tiêu, tên thương mại, địa chỉ trụ sở chính của công ty; tên và địa chỉ của thành viên; quy định rõ toàn bộ thành viên công ty đều có trách nhiệm hữu hạn; mục đích góp vốn của các thành viên.
- Nội dung mang tính tương đối
Được tự do quy định nhưng không được trái với quy định của pháp luật.

1.5 Giấy chứng nhận nội dung đăng ký công ty và Giấy chứng nhận con dấu của công ty

Đối với cả chi nhánh và công ty con (pháp nhân Nhật Bản), sau khi hoàn thành việc đăng ký thành lập công ty, thì có thể nhận được giấy chứng nhận nội dung đăng ký công ty từ Sở Tư pháp. Giấy chứng nhận nội dung đăng ký công ty là tài liệu do nhà nước ban hành chứng minh các nội dung mà công ty đăng ký.

Các nội dung chính mà công ty cổ phần đăng ký là:

- Tên thương mại;
- Địa chỉ trụ sở chính;
- Mục tiêu kinh doanh;
- Phương thức công bố;
- Tổng số cổ phần phát hành;
- Loại và số lượng cổ phần đã phát hành;
- Quy định liên quan đến giới hạn chuyển nhượng cổ phần;
- Giá trị vốn;
- Thành viên hội đồng quản trị;
- Thành viên hội đồng quản trị đại diện cho công ty;
- Thành viên ban kiểm soát;
- Ngày thành lập công ty.

Công ty thường được yêu cầu nộp Giấy chứng nhận nội dung đăng ký công ty khi mở tài khoản ngân hàng, thực hiện các thủ tục với cơ quan hành chính nhà nước, mua tài sản cần đăng ký danh tính (bất động sản, chứng khoán có giá, xe,

điện thoại cố định v.v...), ký kết hợp đồng quan trọng với đối tác kinh doanh v.v...

Có trường hợp công ty sẽ được yêu cầu nộp cả Giấy chứng nhận nội dung đăng ký doanh nghiệp và Giấy chứng nhận con dấu công ty. Giấy chứng nhận con dấu công ty là tài liệu chứng nhận một cách chính thức con dấu công ty đã đăng ký. Giấy chứng nhận này được sử dụng để xác nhận con dấu đóng trên Giấy đề nghị, thông báo, hợp đồng có chính xác đúng thẩm quyền hay không. Vì vậy giấy chứng nhận này có thể được nhận từ Sở Tư pháp sau khi hoàn thành việc đăng ký thành lập. Con dấu của công ty được yêu cầu phải đăng ký với Sở Tư pháp tại thời điểm đăng ký thành lập, và nó được yêu cầu đăng ký cùng với việc đăng ký người có thẩm quyền sử dụng nó. Hơn nữa, người có thẩm quyền sử dụng con dấu của công ty là người đại diện công ty con, chi nhánh, tại thời điểm đăng ký con dấu công ty, người đăng ký phải nộp giấy chứng nhận đăng ký con dấu hoặc giấy chứng nhận chữ ký của cá nhân người đại diện đó.

Ngoài ra, trong trường hợp có sự thay đổi về nội dung đăng ký và con dấu công ty thì cần phải nhanh chóng làm thủ tục thay đổi. Thủ tục nộp hồ sơ yêu cầu thay đổi nội dung đăng ký là có thời hạn. Đối với công ty con thì thời hạn là trong vòng 2 tuần sau khi có sự thay đổi, đối với chi nhánh thì thời hạn là trong vòng 3 tuần sau khi có sự thay đổi, công ty phải làm thủ tục đăng ký thay đổi tại Sở Tư pháp.

1.6 Các loại thủ tục sau khi hoàn thành đăng ký

Sau khi hoàn thành thủ tục đăng ký thành lập công ty hoặc mở chi nhánh, cần phải làm các thủ tục sau tại các cơ quan chính phủ.

1.6.1 Cơ quan thuế (Tham khảo CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ)

- Thông báo thành lập pháp nhân (Trường hợp thành lập công ty con)
Trong vòng 2 tháng kể từ ngày thành lập công ty
- Thông báo pháp nhân nước ngoài thông thường (Trường hợp mở chi nhánh)
Trong vòng 2 tháng kể từ ngày trở thành pháp nhân nước ngoài thông thường
- Thông báo thành lập phòng thanh toán lương v.v...
Trong vòng 1 tháng kể từ khi thành lập phòng
- Giấy đề nghị chấp thuận kê khai thuế màu xanh (Về chế độ kê khai thuế màu xanh, hãy tham khảo mục 3.3.10(3))
Ngày liền trước ngày cuối cùng của 3 tháng sau khi thành lập hoặc ngày liền trước ngày cuối cùng của năm kết thúc năm tài chính đầu tiên kể từ sau khi thành lập pháp nhân tùy thuộc vào ngày nào sớm hơn.
※Về thông báo về thuế khác, thông báo về thuế sẽ khác nhau tùy thuộc vào tình trạng của pháp nhân, hãy tham khảo ý kiến chuyên gia.

1.6.2 Cơ quan quản lý thuế đô - đạo - phủ - tỉnh hoặc thành phố - thị trấn - thôn

- Thông báo thành lập pháp nhân
Cần phải có thông báo thành lập pháp nhân đến cả đô - đạo - phủ - tỉnh và thành phố - thị trấn - thôn nơi nộp thuế địa phương.
Về hình thức hồ sơ, cần xác nhận trên trang chủ do có sự khác nhau giữa các địa phương.
(Ví dụ) Trường hợp trụ sở chính tại Tokyo thì trong vòng 15 ngày kể từ ngày bắt đầu kinh doanh.

1.6.3 Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động (Tham khảo CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG)

- Báo cáo ngành nghề áp dụng
Nộp (không được chậm trễ) báo cáo khi ngành nghề kinh doanh thuộc đối tượng áp dụng của Luật Tiêu chuẩn lao động (khi tuyển dụng lao động).
- Bảo hiểm lao động: Thông báo thiết lập mối quan hệ bảo hiểm và Bản kê khai tiền đóng bảo hiểm ước tính
Dù chỉ tuyển dụng 1 người lao động thì bảo hiểm lao động cũng được áp dụng và phải thực hiện thông báo nêu

CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

trên (trong vòng 10 ngày kể từ ngày tuyển dụng) và chi đóng bảo hiểm (trong vòng 50 ngày).

- Thỏa thuận liên quan đến làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ

Nộp (trước) trong trường hợp cơ sở kinh doanh tổ chức cho người lao động làm thêm giờ ngoài thời gian làm việc luật định (quá 8 tiếng 1 ngày hoặc quá 40 giờ 1 tuần) hoặc làm việc vào ngày nghỉ theo luật định (1 ngày nghỉ 1 tuần).

- Nội quy lao động

Trong trường hợp sử dụng thường xuyên từ 10 người lao động trở lên thì phải lập và nộp nội quy lao động (không được chậm trễ).

※Những chức danh người đại diện chẳng hạn như thành viên hội đồng quản trị đại diện công ty v.v... cũng bao gồm trong “nhân viên”.

1.6.4 Văn phòng Ổn định Việc làm Công cộng (Tham khảo CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG)

- Thông báo thành lập đơn vị áp dụng bảo hiểm thất nghiệp (bao gồm thông báo nhận tư cách người được bảo hiểm thất nghiệp)

Nộp khi tuyển dụng người lao động lần đầu (trong vòng 10 ngày sau khi nhận tuyển dụng).

1.6.5 Văn phòng Hưu trí (Tham khảo CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG)

- Thông báo tham gia mới bảo hiểm y tế, bảo hiểm hưu trí an sinh

Khi tuyển dụng nhân viên lần đầu tại cơ sở áp dụng bảo hiểm xã hội của pháp nhân (trong vòng 5 ngày sau khi tuyển dụng).

- Thông báo nhận tư cách người được bảo hiểm y tế và bảo hiểm hưu trí an sinh

Khi tuyển dụng nhân viên (trong vòng 5 ngày).

- Thông báo người phụ thuộc bảo hiểm y tế (thay đổi)

Trường hợp người được bảo hiểm y tế (là nhân viên) có người phụ thuộc (trong vòng 5 ngày).

- Thông báo nhận tư cách người được bảo hiểm hưu trí nhân dân số 3

Trường hợp người phụ thuộc của người được bảo hiểm (nhân viên) là vợ hoặc chồng (trong vòng 5 ngày).

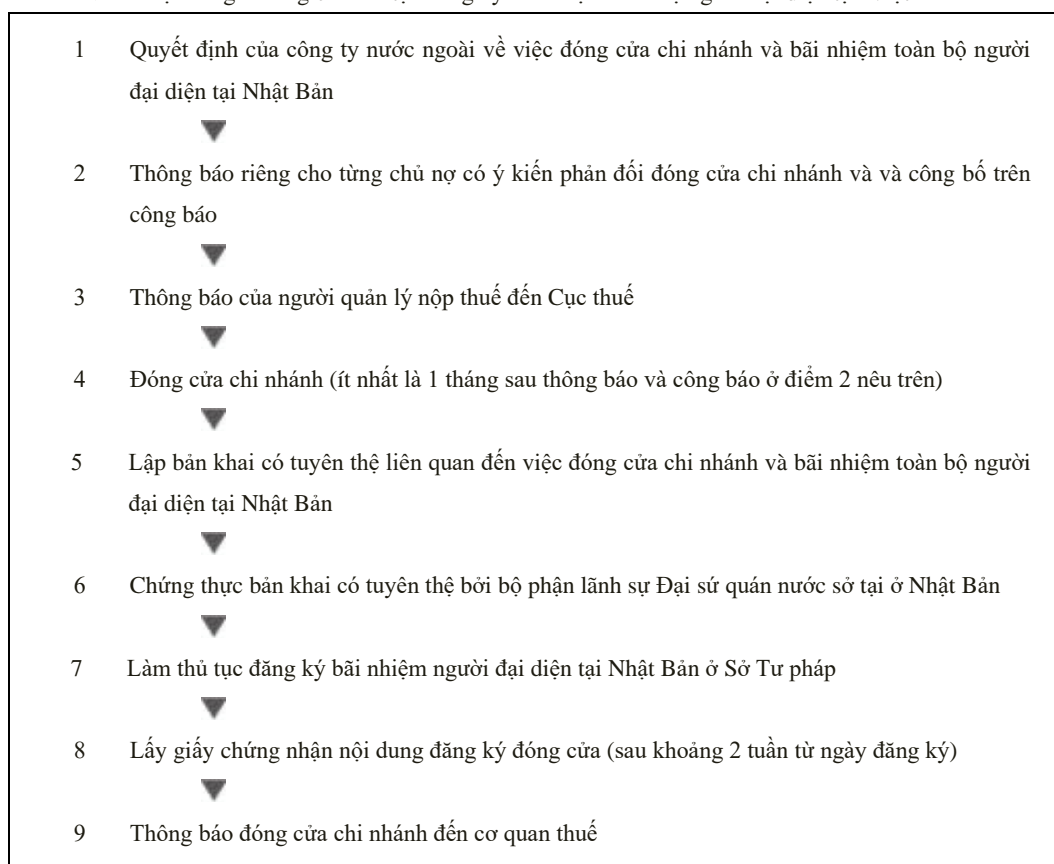
※Thành viên hội đồng quản trị đại diện cho pháp nhân, v.v... cũng bao gồm trong “nhân viên”.

1.7 Đóng cửa, giải thể, thanh lý

1.7.1 Đóng cửa chi nhánh, bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản

Đóng cửa chi nhánh, về mặt thủ tục, cần phải đăng ký đóng cửa chi nhánh tại Nhật Bản và bãi nhiệm toàn bộ người đại diện. Nếu không bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản thì không thể đóng sổ đăng ký chi nhánh tại Nhật Bản. Đó là vì nếu có đăng ký người đại diện tại Nhật Bản thì vẫn có thể tiếp tục kinh doanh tại Nhật. Ngược lại, nếu bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản thì chi nhánh tại Nhật Bản sẽ bị đóng cửa. Trên thực tế, có rất nhiều phương pháp đăng ký bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản. Trường hợp đăng ký bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản, thông thường, cần phải thực hiện các thủ tục dưới đây. Ngoài ra, cần đảm bảo một khoảng thời gian là ít nhất 1 tháng để các chủ nợ của chi nhánh khiếu nại về việc đóng cửa chi nhánh.

<Trình tự thông thường của thủ tục đăng ký bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản>



Ngoài ra, khi thay đổi cơ sở kinh doanh từ chi nhánh sang công ty con (pháp nhân Nhật Bản) cũng cần phải làm thủ tục đóng cửa chi nhánh. Do không thể thay đổi trực tiếp từ chi nhánh sang công ty cổ phần hay công ty trách nhiệm hữu hạn được, cho nên cần phải thực hiện đồng thời thủ tục đóng cửa chi nhánh (pháp nhân Nhật Bản) và thủ tục thành lập công ty con. Trong trường hợp đó, tài sản của chi nhánh có thể tiếp tục được công ty con (pháp nhân Nhật Bản) tiếp nhận nhờ thực hiện đầu tư bằng hiện vật.

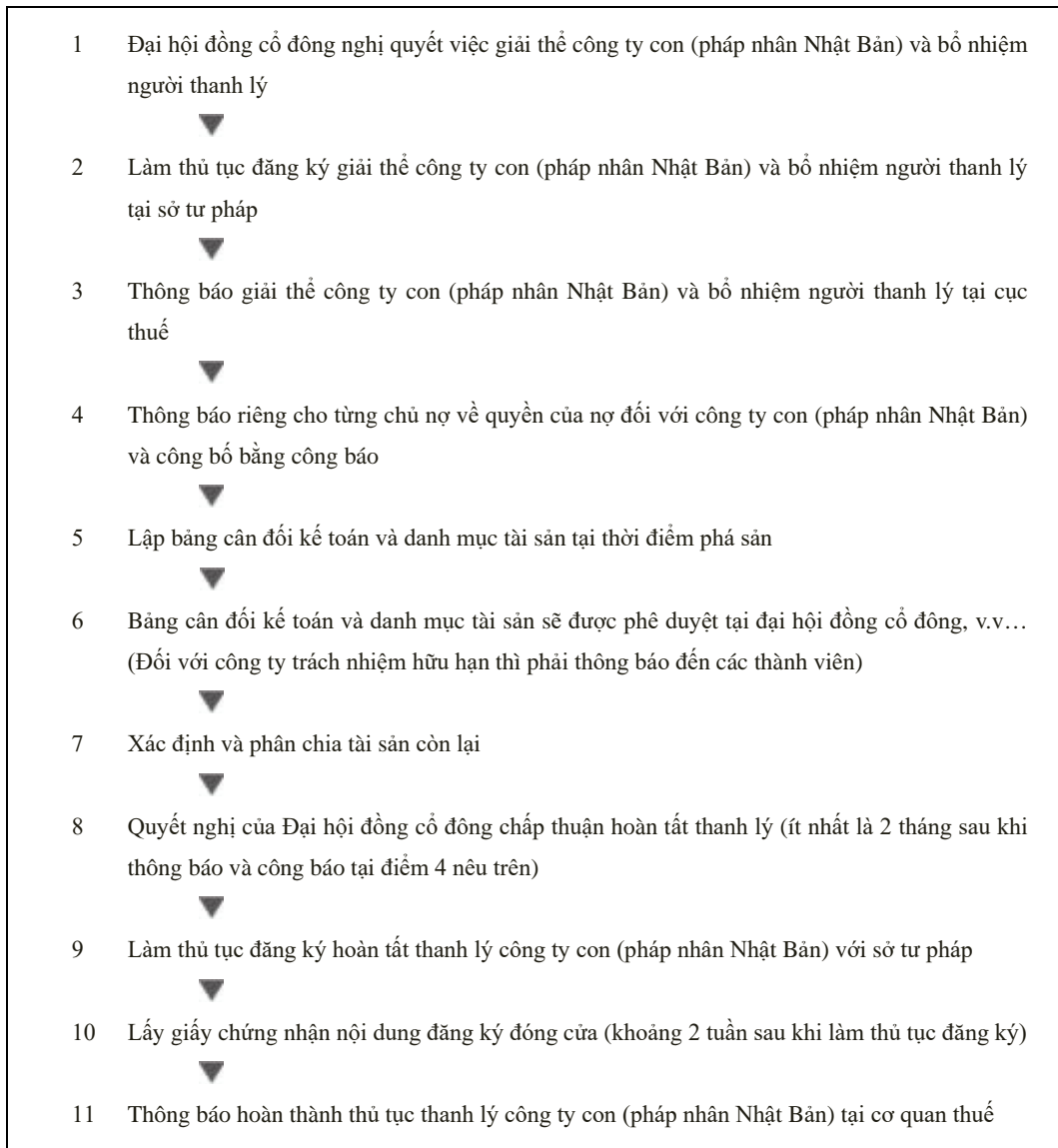
Trường hợp đăng ký bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản, sẽ không ghi ngày đóng cửa của chi nhánh, số đăng ký sẽ được phong tỏa. Thông thường, chỉ cần ghi ngày đóng cửa chi nhánh vào bản khai có tuyên thệ là đủ, tuy nhiên nếu cần thiết phải ghi ngày đóng cửa chi nhánh vào sổ đăng ký thì cần phải đăng ký cả (1) đóng cửa chi nhánh, (2) bãi nhiệm toàn bộ người đại diện tại Nhật Bản. Tuy nhiên, trường hợp sở tư pháp tại địa phương ở nơi đặt chi nhánh và sở tư pháp tại địa chỉ của người đại diện tại Nhật Bản là khác nhau, thì cần phải làm thủ tục đăng ký thay đổi địa điểm kinh doanh và thủ tục giống như trên tại sở tư pháp tại địa chỉ của người đại diện.

1.7.2 Giải thể, thanh lý công ty con (pháp nhân Nhật Bản)

Trường hợp giải thể, thanh lý công ty con (pháp nhân Nhật Bản), thì phải thực hiện các thủ tục sau. Khi thực hiện, cần phải có thời gian đảm bảo ít nhất là 2 tháng để chủ nợ của công ty con (pháp nhân Nhật Bản) có thể thực hiện quyền của chủ nợ đối với công ty con đó. Ngoài ra, nếu giá trị tài sản ròng của công ty con (pháp nhân Nhật Bản) là âm (-) thì không thể tự mình thực hiện các thủ tục thanh lý dưới đây mà phải thực hiện thủ tục thành lý đặc biệt theo sự chỉ đạo của tòa án.

CHƯƠNG 1 ĐĂNG KÝ

< Trình tự thông thường của thủ tục giải thể, thanh lý công ty con
(pháp nhân Nhật Bản) (Công ty cổ phần, Công ty trách nhiệm hữu hạn)>



Tham khảo

1. Tham khảo ý kiến chuyên gia liên quan đến vấn đề thành lập cơ sở

Các chuyên gia có thể tư vấn về vấn đề thành lập công ty là luật sư, chuyên gia tư pháp, chuyên gia về thủ tục hành chính. Có thể nhờ các chuyên gia này soạn thảo các loại tài liệu (ví dụ như các tài liệu liên quan đến thành lập chi nhánh và công ty con (pháp nhân Nhật Bản), di chuyển địa điểm, thay đổi nhân viên quản lý, thay đổi mục đích kinh doanh, tăng vốn, thay đổi tổ chức, sáp nhập, giải thể v.v...) Ngoài ra, luật sư và chuyên gia tư pháp có thể đại diện làm các thủ tục đăng ký thương mại tại sở tư pháp.

2. Thủ tục thành lập văn phòng đại diện

Có thể tự do thành lập văn phòng đại diện với mục đích thu thập và cung cấp thông tin, theo luật doanh nghiệp không cần thiết phải đăng ký, do không thực hiện hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản nên không thuộc đối tượng chịu

thuế thu nhập doanh nghiệp và không cần phải thông báo đến Cục thuế. Tuy nhiên, có một số trường hợp ngoại lệ như các tổ chức tài chính nước ngoài như ngân hàng, công ty bảo hiểm, công ty chứng khoán, v.v... của nước ngoài thành lập văn phòng đại diện thì cần phải thông báo trước đến Cơ quan Dịch vụ Tài chính (Theo quy định tại các văn bản pháp luật chuyên ngành như luật ngân hàng, luật giao dịch chứng khoán v.v...)

Hơn nữa, do không thể mở tài khoản ngân hàng dưới danh nghĩa văn phòng đại diện nên phải mở tài khoản bằng danh nghĩa của trụ sở chính của công ty nước ngoài hoặc cá nhân đại diện cho Văn phòng đại diện (tham khảo mục 1.1.1). Khi mở tài khoản dưới danh nghĩa người đại diện cho văn phòng đại diện, thông thường sẽ ghi cả tên văn phòng đại diện và tên cá nhân chẳng hạn như “Văn phòng đại diện tại Nhật Bản của công ty ××××, Ông/Bà ○○○○ (tên cá nhân người đại diện)”.

Trong trường hợp này, thông thường các tài liệu cần thiết là các tài liệu dưới đây:

- Hộ chiếu của người đại diện;
- Thẻ cư trú của người đại diện;
- Hồ sơ giới thiệu công ty;
- Hợp đồng thuê;
- Dấu ngân hàng;

3. Tư vấn liên quan đến vấn đề mở tài khoản ngân hàng của pháp nhân

Về tư vấn mở tài khoản ngân hàng liên quan đến một pháp nhân công ty con của một doanh nghiệp nước ngoài

Dựa trên nội dung thảo luận của nhóm làm việc về cải cách các quy định và thủ tục hành chính thuộc Hội nghị xúc tiến đầu tư trực tiếp từ nước ngoài vào Nhật Bản của Chính phủ, dựa trên các cuộc thảo luận nhóm, vào tháng 10/2016, Cơ quan Dịch vụ Tài chính đã yêu cầu 3 ngân hàng lớn chuẩn bị khung thực hiện. Địa chỉ giải đáp tư vấn của các ngân hàng như sau:

- Ngân hàng Mizuho:
Đường dây hỗ trợ mở tài khoản, Phòng xúc tiến thương mại quốc tế, Ban phụ trách thương mại doanh nghiệp
Điện thoại: 03-6838-7391
(Tiếng Nhật) https://www.mizuho.com/corporate/account/non_japanese/index.html
(Tiếng Anh) <https://www.mizuho.com/japan/corporate/index.html>
- Ngân hàng Sumitomo Mitsui:
Phòng Xúc tiến Kinh doanh Toàn cầu Bộ phận Tư vấn Đầu tư Nước ngoài vào Nhật Bản
Điện thoại: 03-6706-3518
http://www.smbc.co.jp/hojin/global_biz_contact.html
- Ngân hàng MUFJ, Ltd.:
Phòng Pháp nhân quốc tế Global Subsidiary Banking Group
Điện thoại: 03-6259-6994
http://www.bk.mufg.jp/hojin/kouza_kaiset.html

CHƯƠNG 2 VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ

2.1 Thủ tục nhập cảnh

Người nước ngoài muốn nhập cảnh vào Nhật Bản phải có hộ chiếu còn hiệu lực, và về nguyên tắc, trong hộ chiếu đó phải có visa tương ứng với mục đích nhập cảnh nhận được từ cơ quan đại diện ngoại giao của Nhật Bản tại nước ngoài như là Đại sứ quán hoặc Lãnh sự quán Nhật Bản tại nước ngoài (sau đây gọi tắt là “cơ quan đại diện ngoại giao của Nhật Bản ở nước ngoài”). Đồng thời khi đặt chân xuống lãnh thổ Nhật Bản, tại cửa khẩu xuất nhập cảnh, người nước ngoài phải tiếp nhận sự kiểm tra và được đóng dấu cho phép nhập cảnh từ nhân viên kiểm tra nhập cảnh, tư cách lưu trú và thời gian lưu trú của người nước ngoài cũng sẽ được những nhân viên này quyết định (tuy nhiên, trừ trường hợp miễn trừ song phương đối với visa ngắn hạn và trường hợp cho phép tái nhập cảnh như được nêu ở mục 2.6 và 2.8 dưới đây).

2.2 Quan hệ giữa visa và tư cách lưu trú

Trong thủ tục nhập cảnh, lưu trú, visa và tư cách lưu trú là hai thuật ngữ dễ bị nhầm lẫn.

2.2.1 Visa (Thị thực)

Visa là điều kiện cần thiết phải có để nhập cảnh vào Nhật Bản, được cơ quan đại diện ngoại giao của Nhật Bản cấp vào hộ chiếu trước khi nhập cảnh, visa có thể coi như là thư tiến cử cho việc nhập cảnh với nội dung ý nghĩa là “Hộ chiếu này có hiệu lực, và để cho người mang hộ chiếu này nhập cảnh vào Nhật Bản trong phạm vi được ghi tại visa cũng sẽ không có vấn đề gì cả” (tuy nhiên, loại trừ trường hợp miễn visa cư trú ngắn hạn song phương và trường hợp cho phép tái nhập cảnh nêu tại các mục 2.6 và 2.8).

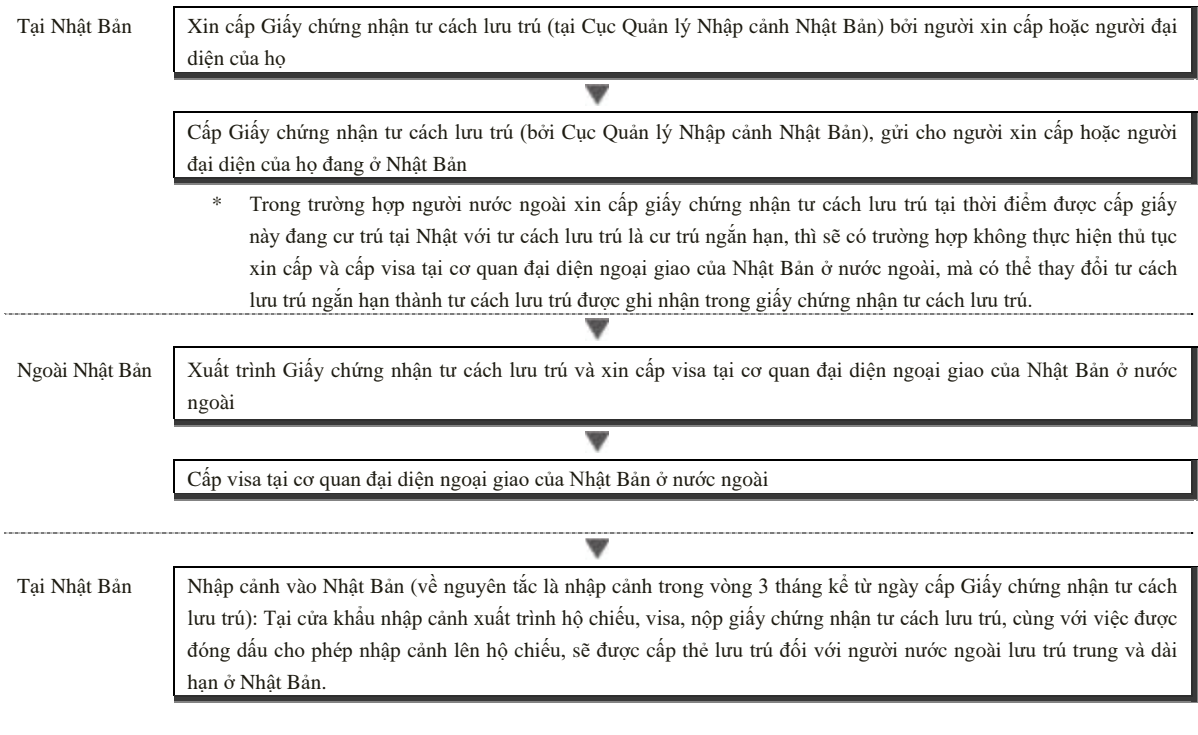
2.2.2 Tư cách lưu trú

Người nước ngoài nhập cảnh vào và lưu trú tại Nhật Bản về nguyên tắc sẽ lưu trú với tư cách lưu trú được quyết định khi được đóng dấu cho phép nhập cảnh ở cảng xuất nhập cảnh. Nói cách khác, tư cách lưu trú là căn cứ để một người nước ngoài cư trú tại Nhật Bản, là tư cách để họ thực hiện các hoạt động được quy định trong “Luật Quản lý xuất nhập cảnh và Công nhận người tị nạn”, thể hiện rằng “Bạn có thể ở lại Nhật Bản để thực hiện hoạt động...”. Ngoài ra, phạm vi các hoạt động mà người nước ngoài có thể thực hiện trong thời gian lưu trú tại Nhật Bản được quy định riêng tương ứng theo tư cách lưu trú của họ, ngoại trừ trường hợp được cấp “Cho phép hoạt động ngoài tư cách”, thì về nguyên tắc, người nước ngoài không được thực hiện các hoạt động làm phát sinh thu nhập ngoài các hoạt động được cho phép đối với tư cách của họ.

2.3 Quá trình từ khi nhận được Giấy chứng nhận tư cách lưu trú đến khi được cấp visa

Visa được thực hiện xin và cấp tại cơ quan đại diện ngoại giao của Nhật Bản ở nước ngoài. Trong trường hợp xin cấp visa để cư trú dài hạn ví dụ như là trường hợp vì mục đích lao động, thì so với trường hợp cư trú ngắn hạn sẽ tốn nhiều thời gian thẩm tra hơn. Do vậy trong nhiều trường hợp, Cục Quản lý Nhập cảnh ở Nhật Bản sẽ tiến hành thẩm tra trước các hoạt động do người nước ngoài muốn nhập cảnh và cư trú tại Nhật Bản thực hiện có thỏa mãn các điều kiện đối với từng tư cách lưu trú hay không, trong trường hợp công nhận thỏa mãn các điều kiện đó thì sẽ cấp chứng thư là giấy chứng nhận tư cách lưu trú. Nếu xuất trình cho cơ quan đại diện ngoại giao của Nhật Bản ở nước ngoài giấy chứng nhận tư cách lưu trú khi xin visa, thông thường trong 5 ngày làm việc có thể được cấp visa. Ngoài ra về tư cách lưu trú “cư trú ngắn hạn”, thì không phải là đối tượng cấp giấy chứng nhận tư cách lưu trú.

Trình tự thông thường từ khi xin giấy chứng nhận tư cách lưu trú đến khi nhận visa, nhập cảnh vào Nhật Bản



(Chú ý) Tại các sân bay Narita, Haneda, Chubu, Kansai, Shinchitose, Hiroshima và Fukuoka, khi nhập cảnh sẽ đóng dấu cho phép nhập cảnh trên hộ chiếu của người nước ngoài, đồng thời, đối với người lưu trú trung và dài hạn tại Nhật Bản theo cho phép nhập cảnh đó (sau đây gọi là “người lưu trú trung và dài hạn”) sẽ được cấp “Thẻ lưu trú”. Tại các cảng xuất nhập cảnh khác, sau khi đóng dấu cho phép nhập cảnh trên hộ chiếu, người nước ngoài lưu trú trung và dài hạn sau khi nộp bản khai nơi cư trú cho cửa sổ tiếp nhận của thành phố - quận - thị trấn - thôn nơi cư trú sẽ được cấp “Thẻ lưu trú” (gửi đến nơi cư trú từ nơi ban hành thẻ lưu trú). Ngoài ra, “Thẻ lưu trú” được cấp cho người lưu trú trung và dài hạn dựa trên các cho phép liên quan đến việc lưu trú như cho phép nhập cảnh, cho phép thay đổi tư cách lưu trú, cho phép gia hạn thời hạn lưu trú (tham khảo mục 2.7)

2.4 Các loại tư cách lao động

2.4.1 Các tư cách lao động chính liên quan đến đầu tư vào Nhật Bản

Dưới đây là tư cách cư trú chính liên quan đến đầu tư vào Nhật Bản và các hoạt động có thể được thực hiện tại Nhật Bản với tư cách đó.

Đối với các tư cách khác, vui lòng tham khảo trang web sau:

- ▶ Trang web của Cục Quản lý Nhập cảnh: <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qqq5.html>

<Bảng 2-1>

Kinh doanh - quản lý	Các hoạt động thương mại và kinh doanh khác tại Nhật Bản hoặc quản lý dự án liên quan
Kỹ thuật - kiến thức nhân văn - nghiệp vụ quốc tế	Những nghiệp vụ cần có kỹ thuật và kiến thức thuộc về khoa học, kỹ thuật, và các lĩnh vực khoa học tự nhiên khác hoặc pháp luật, kinh tế, xã hội và các lĩnh vực khoa học nhân văn khác, hoặc các nghiệp vụ cần phải có suy nghĩ hoặc tính cảm thụ dựa trên nền tảng là văn hóa nước ngoài
Chuyển việc trong nội bộ công ty	Nhân viên của địa điểm kinh doanh công và tư tại nước ngoài có trụ sở chính, chi nhánh, địa điểm kinh doanh khác tại Nhật bản sẽ chuyển công tác để thực hiện những hoạt động nghiệp vụ kỹ thuật • tri thức nhân văn • quốc tế tại địa điểm kinh doanh tại Nhật Bản đó trong 1 khoảng thời gian được quy định.
Nghiệp vụ pháp luật - kế toán	Tham gia vào công việc pháp lý hoặc kế toán mà phải được thực hiện bởi luật sư nước ngoài đã đăng ký, hoặc kế toán viên được chứng nhận hoặc những người có tư cách pháp lý khác.

CHƯƠNG 2 VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ

Kỹ năng	Tham gia vào các công việc đòi hỏi kỹ năng tay nghề cao thuộc các lĩnh vực đặc thù trong công việc sản xuất dựa theo hợp đồng ký kết với tổ chức công tư tại Nhật Bản
---------	---

2.4.2 Hồ sơ cần thiết khi xin giấy chứng nhận tư cách lưu trú

Các tài liệu sau đây thường được yêu cầu khi xin Giấy chứng nhận tư cách lưu trú cho tư cách lao động.

- (1) Đơn đề nghị cấp giấy chứng nhận tư cách lưu trú;
- (2) 01 Ảnh chân dung (Cao 4cm, rộng 3cm);
- (3) Phong bì dùng cho việc trả lời (Dán tem 392 Yên);
- (4) Hợp đồng lao động (Bản sao);
- (5) Giấy chứng nhận lịch sử học vấn (Tuy nhiên, tùy theo tư cách lưu trú, có trường hợp không cần);
- (6) Sơ yếu lý lịch (Tuy nhiên, tùy theo tư cách lưu trú, có trường hợp không cần);
- (7) Bản sao sổ đăng ký của cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc tại Nhật Bản;
- (8) Giấy giới thiệu công ty của cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc tại Nhật Bản
- (9) Bản sao hồ sơ quyết toán của cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc tại Nhật Bản (Kế hoạch kinh doanh ghi rõ về lợi nhuận dự kiến của cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc nếu cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc là một công ty, chi nhánh hoặc văn phòng đại diện được thành lập mới tại Nhật Bản);
- (10) 1) (Bản sao) báo cáo hàng quý v.v... trong trường hợp cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc tại Nhật Bản là một công ty niêm yết;
2) (Bản sao) bảng tổng danh sách tuyên bố khấu trừ thu nhập của năm trước trong trường hợp cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc tại Nhật Bản không phải là một công ty niêm yết;
3) Nếu không thể nộp được các tài liệu trên do cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc là pháp nhân vừa mới thành lập thì phải nộp các tài liệu sau:
 - Giấy chứng nhận miễn trừ khấu trừ tại nguồn của pháp nhân nước ngoài, các tài liệu khác chứng minh rõ việc không cần khấu trừ tại nguồn trong trường hợp tổ chức được miễn khấu trừ tại nguồn.
 - Trường hợp tổ chức không được miễn trừ khấu trừ tại nguồn thì, bản sao thông báo thành lập phòng trả lương v.v..., và a) báo cáo thu thuế thu nhập như thu nhập tiền lương và thu nhập hưu trí trong ba tháng qua (bản sao có con dấu ghi ngày nhận) hoặc b) trường hợp được hưởng thời hạn đặc biệt thì phải có tài liệu chứng minh cho điều đó.

Tùy theo loại tư cách lưu trú, ngoài những tài liệu trên còn cần bản sao giấy chứng nhận nội dung mô tả công việc, giấy chứng nhận công việc hiện tại/quá khứ, bản giới thiệu pháp nhân nước ngoài, giấy phép kinh doanh v.v... Ngoài ra, nếu cơ quan mà người nước ngoài trực thuộc tại Nhật Bản là văn phòng đại diện của một công ty nước ngoài thì nó không thể có được tài liệu bản sao sổ đăng ký ở mục (6), thay vào đó, sẽ cần phải có hợp đồng thuê văn phòng, kế hoạch, nghị quyết thành lập văn phòng đại diện tại Nhật Bản của nước sở tại như là tài liệu cho thấy sự tồn tại của văn phòng đại diện.

2.4.3 Loại tài liệu cần thiết khi làm thủ tục xin visa lao động

Sau đây là những ví dụ chung về tài liệu cần thiết để xin visa lao động tại cơ quan ngoại giao của Nhật Bản ở nước ngoài sau khi được cấp giấy chứng nhận tư cách lưu trú.

- (1) Đơn xin thị thực;
- (2) Hộ chiếu;
- (3) Giấy chứng nhận tư cách lưu trú và bản sao của nó;
- (4) Ảnh chân dung (1~2 tấm) (Chiều dọc 4,5cm, chiều ngang 4,5cm).

2.4.4 **Mối quan hệ giữa hình thức đầu tư vào Nhật Bản và tư cách lưu trú**

Trường hợp doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Nhật Bản, có 3 trường hợp được nêu tại 1.1 “Hình thức đầu tư vào Nhật Bản”, thông thường là hình thức văn phòng đại diện, chi nhánh tại Nhật Bản, công ty con (pháp nhân Nhật Bản). Tư cách lưu trú do người đề nghị quyết định dựa trên nội dung hoạt động của người đó tại Nhật Bản, không phải dựa trên hình thức đầu tư, tuy nhiên thông thường mối quan hệ giữa hình thức đầu tư và tư cách lưu trú của người đại diện như sau:

Người đại diện của văn phòng đại diện	: “Chuyên việc trong nội bộ doanh nghiệp”
Người đại diện của chi nhánh	: “Chuyên việc trong nội bộ doanh nghiệp” hoặc “Kinh doanh - quản lý”
Đại diện công ty con (pháp nhân Nhật Bản)	: “Kinh doanh - quản lý”

Tư cách lưu trú của người nước ngoài được tuyển dụng vào làm việc tại văn phòng đại diện, chi nhánh tại Nhật Bản, công ty con (pháp nhân Nhật Bản) sẽ là tư cách “chuyên việc trong nội bộ doanh nghiệp” hoặc tư cách phù hợp với lịch sử học vấn, lịch sử làm việc của người đó và công việc mà người đó đảm nhiệm (như “Kỹ thuật - kiến thức nhân văn - nghiệp vụ quốc tế”, v.v...).

2.4.5 **Tư cách lưu trú của nhân lực IT người nước ngoài**

Nhân sự IT người nước ngoài, thông thường được hiểu là người có tư cách lưu trú “Kỹ thuật - kiến thức nhân văn - nghiệp vụ quốc tế”. Hơn nữa, trường hợp được công nhận là nhân lực chất lượng cao do được đánh giá bởi “chế độ chấm điểm” thì có thể hưởng các biện pháp ưu đãi trong quản lý xuất nhập cảnh với tư cách lưu trú “công việc chuyên môn chất lượng cao loại số 1 (I)” hoạt động chuyên môn chất lượng cao, hoạt động kỹ thuật (tham khảo mục 2.11). Trường hợp lấy tư cách lưu trú “Kỹ thuật - kiến thức nhân văn - nghiệp vụ quốc tế” với tư cách nhân lực IT thì có thể nhận được thù lao bằng hoặc cao hơn thù lao mà nhân viên người Nhật nhận được và phải thuộc một trong những trường hợp dưới đây:

- (1) Tốt nghiệp từ một trường đại học chuyên ngành về các môn học liên quan đến kỹ thuật hoặc kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên hoặc lĩnh vực khoa học nhân văn, hoặc cấp bậc tương đương hoặc cao hơn.
- (2) Đã hoàn thành một khóa học chuyên ngành tại trường dạy nghề ở Nhật Bản chuyên về các môn học liên quan đến kỹ thuật hoặc kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên hoặc lĩnh vực khoa học nhân văn (Chỉ đối với những người mang danh hiệu "chuyên gia" hoặc "chuyên gia cấp cao")
- (3) Phải có hơn 10 năm kinh nghiệm thực tế (bao gồm thời gian học chuyên ngành liên quan tại các trường đại học, v.v...)

Tuy nhiên, không cần phải thỏa mãn các trường hợp từ (1) đến (3) ở trên nếu có các bằng cấp liên quan hoặc thi đỗ các kỳ thi liên quan đến IT do Bộ trưởng Bộ Tư pháp quy định.

2.4.6 **Tính cần thiết của việc bảo đảm cơ sở kinh doanh**

Để được công nhận tư cách "kinh doanh - quản lý", thì pháp nhân, chi nhánh, văn phòng đại diện, v.v... tại Nhật Bản là cơ quan trực thuộc phải có địa điểm đặt cơ sở kinh doanh trên thực tế và độc lập với các công ty khác. Có nhiều trường hợp các công ty nước ngoài đầu tư vào Nhật Bản sử dụng địa điểm đặt cơ sở kinh doanh không thực tế như văn phòng ảo, văn phòng dùng chung với các pháp nhân liên quan, các không gian mở như không gian làm việc chung và chia sẻ văn phòng thì khả năng cao là sẽ không được chấp nhận tư cách lưu trú “kinh doanh - quản lý” (trường hợp không thể ngay lập tức đảm bảo có địa điểm kinh doanh độc lập, có thể áp dụng “Dự án thúc đẩy việc tiếp nhận nhân lực lập nghiệp là người nước ngoài” nêu tại mục 2.12 dưới đây) .

Ngoài ra, đối với trường hợp bảo đảm bằng cách thuê văn phòng, thì theo nguyên tắc, mục tiêu sử dụng ghi trong hợp đồng thuê văn phòng phải ghi rõ là mục đích kinh doanh, tên bên thuê cũng phải là tên pháp nhân đó. Hơn nữa, trường hợp

CHƯƠNG 2 VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ

sử dụng không gian thuê trong thời gian ngắn tính theo tháng, mà thời gian thuê ngắn, thì sẽ bị đánh giá là cơ sở kinh doanh không đảm bảo.

Bên cạnh đó, trong trường hợp xin tư cách lưu trú ngoài tư cách “kinh doanh - quản lý”, trường hợp có sự nghi ngờ về tính thực tế của địa điểm kinh doanh như khi công ty có văn phòng dịch vụ khác ngoài trụ sở tại địa phương theo sổ đăng ký hoặc khi địa chỉ người đại diện giống với địa chỉ trụ sở tại địa phương thì tùy theo vụ việc, có trường hợp sẽ bị Cục Quản lý Nhập cảnh yêu cầu nộp hợp đồng thuê văn phòng, ảnh chụp bên ngoài hoặc ảnh nội thất bên trong địa điểm kinh doanh.

2.5 Visa và tư cách cư trú ngắn hạn

Tư cách lưu trú “cư trú ngắn hạn” là cư trú ngắn hạn tại Nhật Bản để tham quan, giải trí, thể thao, thăm gia đình, tham quan với mục đích học hỏi, tham gia khóa học hoặc tham gia gặp gỡ, liên lạc hoặc các hoạt động tương tự khác. Tư cách cư trú ngắn hạn không thể thực hiện hoạt động lao động. Mục tiêu hoạt động cụ thể liên quan đến thương mại trong phạm vi hoạt động của tư cách lưu trú này như sau:

- Tham quan với mục đích học hỏi, cư trú với mục đích giám sát (ví dụ như người tham quan tại công trường với mục đích học hỏi, người giám sát các hội chợ thương mại v.v...);
- Người tham gia các khóa học hoặc các buổi giới thiệu tại doanh nghiệp v.v...;
- Người tham gia hội nghị hoặc các buổi gặp mặt khác;
- Người công tác đến Nhật Bản để thực hiện các hoạt động liên lạc, hợp thương mại, ký hợp đồng, dịch vụ hậu mãi, quảng cáo, điều tra thị trường và các hoạt động thương mại ngắn hạn khác.

Các hoạt động chuẩn bị như điều tra thị trường nhằm bắt đầu kinh doanh, đầu tư vào Nhật Bản thường thuộc phạm vi hoạt động cư trú ngắn hạn. Thời hạn cư trú ngắn hạn là 90 ngày hoặc 30 ngày hoặc 15 ngày.

2.6 Miễn trừ visa cư trú ngắn hạn song phương

Các quốc gia được đăng trên trang web sau có thỏa thuận miễn visa song phương với Nhật Bản và được miễn thị thực cho mục đích hoạt động nằm trong phạm vi hoạt động cư trú ngắn hạn. Tuy nhiên, tất nhiên việc miễn visa sẽ không áp dụng với các mục đích để thực hiện việc làm hoặc các hoạt động được hưởng thù lao liên quan khác.

Để biết danh sách các quốc gia miễn thị thực song phương, vui lòng tham khảo trang web sau:

- ▶ Trang web của Bộ Ngoại giao Nhật Bản: <http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/tanki/novisa.html>

2.7 Thẻ lưu trú và chế độ quản lý lưu trú

Trong chế độ quản lý lưu trú của Nhật Bản có cấp “thẻ lưu trú”.

Về chế độ quản lý lưu trú và thẻ lưu trú vui lòng tham khảo trang web dưới đây:

- ▶ Trang web của Cục Quản lý Nhập cảnh: http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_1/index.html

2.7.1 Thẻ lưu trú là gì?

Thẻ lưu trú được cấp cùng với các cho phép liên quan đến lưu trú như cho phép nhập cảnh, cho phép thay đổi tư cách lưu trú, cho phép gia hạn thời hạn lưu trú, v.v... cho người nước ngoài có tư cách lưu trú theo Luật Nhập cảnh và lưu trú trung và dài hạn ở Nhật (người lưu trú trung và dài hạn). Người lưu trú trung và dài hạn mang theo thẻ lưu trú và sống ở Nhật Bản, trở thành đối tượng của chế độ sổ danh bạ dân trú cơ bản giống như người Nhật. Trên thẻ lưu trú có

hiển thị ảnh (trừ thẻ lưu trú được cấp với thời hạn hiệu lực cho đến ngày trước ngày sinh nhật 16 tuổi), và có ghi thông tin danh tính, nơi cư trú, tư cách lưu trú, v.v...; trong trường hợp thay đổi các thông tin này thì có nghĩa vụ thông báo thay đổi.

2.7.2 Đối tượng của thẻ lưu trú

Đối tượng cấp thẻ lưu trú là người lưu trú trung và dài hạn, cụ thể là những người không thuộc bất cứ trường hợp nào trong các trường hợp từ (1) đến (6) dưới đây:

- (1) Người mà thời hạn lưu trú đã được quyết định là không quá “3 tháng”;
- (2) Người mà tư cách lưu trú đã được quyết định là thuộc loại “cư trú ngắn hạn”;
- (3) Người mà tư cách lưu trú đã được quyết định là “ngoại giao” hoặc “công vụ”
- (4) Người mà được thông tư của Bộ Tư pháp quy định là tương tự với người nước ngoài nêu tại (1) đến (3) trên đây;
- (5) Người vĩnh trú đặc biệt;
- (6) Người không có tư cách lưu trú.

2.7.3 Nội dung ghi trong thẻ lưu trú

Trên thẻ lưu trú có ghi các thông tin dưới đây:

- (1) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính và quốc tịch hoặc vùng lãnh thổ;
- (2) Nơi cư trú (địa chỉ nơi ở chính tại Nhật Bản);
- (3) Tư cách lưu trú, thời hạn lưu trú và ngày hết thời hạn lưu trú;
- (4) Loại cho phép và ngày cấp;
- (5) Số thẻ lưu trú, ngày cấp và ngày hết thời hạn có hiệu lực;
- (6) Có hay không hạn chế làm việc;
- (7) Trường hợp đã được cho phép hoạt động ngoài tư cách lưu trú thì ghi rõ điều đó.

2.7.4 Thời hạn hiệu lực của thẻ lưu trú

Thẻ lưu trú có thời hạn hiệu lực. Thời hạn hiệu lực đó như sau:

<Bảng 2-2>

Tuổi	Người vĩnh trú, người thuộc diện công việc chuyên môn chất lượng cao số 2	Những người khác ngoài người vĩnh trú và người thuộc diện công việc chuyên môn chất lượng cao số 2
Từ 16 tuổi trở lên	7 năm từ ngày cấp	Đến ngày hết thời hạn lưu trú
Dưới 16 tuổi	Đến ngày sinh nhật 16 tuổi	Đến ngày hết thời hạn lưu trú hoặc ngày sinh nhật 16 tuổi, tùy vào ngày nào đến sớm hơn

2.7.5 Thông báo liên quan đến thẻ lưu trú

Người lưu trú trung và dài hạn nếu trong thời gian lưu trú đó mà có sự thay đổi nội dung ghi trên thẻ lưu trú hoặc các nội dung nhất định khác thì phải thông báo về các thay đổi đó. Thông báo liên quan đến thẻ lưu trú có thể được chia thành (1) “thông báo về nơi cư trú” và (2) “thông báo khác ngoài nơi cư trú”.

- (1) Thông báo về nơi cư trú (thủ tục tại thành phố, quận, thị trấn, thôn)
 - 1) Người nước ngoài mới đến Nhật (người lưu trú trung và dài hạn)

Trong vòng 14 ngày kể từ khi quyết định nơi cư trú phải mang theo thẻ lưu trú đến thông báo nơi cư trú đó tại

CHƯƠNG 2 VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ

cửa sổ tiếp nhận của thành phố, quận, thị trấn, thôn nơi cư trú (tuy nhiên, đối với người nước ngoài mà không được cấp thẻ lưu trú khi nhập cảnh thì mang theo hộ chiếu).

- 2) Người nước ngoài chuyển nơi ở (người lưu trú trung và dài hạn)

Trong vòng 14 ngày từ ngày chuyển đến nơi ở mới phải mang theo thẻ lưu trú đến thông báo về nơi ở đó tại cửa sổ tiếp nhận của thành phố, quận, thị trấn, thôn nơi chuyển đến.

- (2) Thông báo khác ngoài nơi cư trú (thủ tục tại Cục Quản lý Nhập cảnh)

Khi thực hiện thủ tục thông báo, xin phép dưới đây phải mang theo hộ chiếu, ảnh và thẻ lưu trú. Về nguyên tắc, thẻ lưu trú mới sẽ được cấp vào ngày thực hiện thủ tục thông báo, xin phép.

- 1) Thông báo thay đổi họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, quốc tịch, vùng lãnh thổ

Khi có thay đổi họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, quốc tịch, vùng lãnh thổ thì phải thông báo trong vòng 14 ngày.

- 2) Xin gia hạn thời hạn hiệu lực của thẻ lưu trú

Người nước ngoài là người vĩnh trú, người thuộc diện công việc chuyên môn chất lượng cao số 2, người nước ngoài dưới 16 tuổi có thời hạn hiệu lực của thẻ lưu trú là ngày sinh nhật 16 tuổi, trước khi hết thời hạn hiệu lực phải thực hiện thủ tục xin gia hạn thời hạn hiệu lực của thẻ lưu trú.

- 3) Xin cấp lại thẻ lưu trú

Trường hợp làm mất, bị trộm cướp, bị hủy hoại do hỏa hoạn v.v... thì phải xin cấp lại trong vòng 14 ngày kể từ ngày biết về sự thật đó (từ ngày tái nhập cảnh nếu khi biết đang ở nước ngoài).

Thủ tục thông báo, xin phép nêu trên về nguyên tắc phải do chính bản thân người đó đến Cục Quản lý Nhập cảnh để thực hiện, nhưng nếu không thể đi được vì những lý do như dưới 16 tuổi hoặc bị bệnh thì người thân đang ở cùng phải đi thay. Ngoài ra, nếu được Cục trưởng Cục Quản lý Nhập cảnh công nhận là thỏa đáng thì ngoài người đại diện theo pháp luật, những người dưới đây nhận được yêu cầu cũng có thể thực hiện thủ tục nộp hồ sơ thông báo, xin phép.

- Những người là nhân viên của tổ chức tiếp nhận, nhân viên của pháp nhân công ích, và được Cục trưởng Cục Quản lý Nhập cảnh công nhận là phù hợp;
- Những người là luật sư hoặc chuyên gia thủ tục hành chính, và đã thực hiện đăng ký với Cục trưởng Cục Quản lý Nhập cảnh thông qua Đoàn Luật sư, Hội Chuyên gia thủ tục hành chính mà người đó trực thuộc.

Ngoài ra, trong một số trường hợp nhất định, người thân, người cùng ở chung với người đó hoặc những người khác tương tự với người cùng ở chung, mà được Cục trưởng Cục Quản lý Nhập cảnh công nhận là phù hợp thì cũng có thể thực hiện thủ tục nộp hồ sơ thông báo, xin phép.

2.7.6 Thông báo địa chỉ theo Luật Sổ Danh bạ dân trú cơ bản

Khi những người là đối tượng cấp thẻ lưu trú quyết định nơi ở của mình thì cần phải thực hiện thủ tục chuyển và làm thẻ cư dân theo Luật Sổ Danh bạ dân trú cơ bản. Chi tiết hồ sơ cần thiết vui lòng liên hệ với thành phố, quận, thị trấn, thôn nơi cư trú.

2.7.7 Về mã số cá nhân (My Number)

Sau 2 đến 3 tuần từ khi được làm thẻ cư dân lần đầu tiên ở Nhật thì thẻ thông báo về mã số cá nhân sẽ được gửi đến địa chỉ theo thẻ cư dân của người đó bằng đường bưu điện (thư đăng ký đơn giản có đảm bảo). Mã số cá nhân là mã số bao gồm 12 chữ số được sử dụng trong 3 lĩnh vực là bảo hiểm xã hội, thuế và ứng phó thiên tai tại Nhật Bản, không được tiết lộ lung tung cho người khác và bản thân người đó phải bảo quản cẩn thận. Giải thích chi tiết về mã số cá nhân vui lòng tham khảo dưới đây:

- ▶ Trang web của Nội các: <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido>

※Ngoài tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Hàn còn được hướng dẫn bằng tổng cộng 26 ngôn ngữ.

2.7.8 Thông báo theo chế độ quản lý lưu trú

Thông báo về cơ quan trực thuộc (thủ tục tại Cục Quản lý Nhập cảnh)

(1) Thông báo về cơ quan trực thuộc

Nếu người lưu trú trung và dài hạn là những người nước ngoài lưu trú với tư cách lao động như “kỹ thuật, kiến thức nhân văn, nghiệp vụ quốc tế” (trừ “nghệ thuật”, “tôn giáo” và “truyền thông”) và tư cách học tập như “du học”, mà cơ quan họ trực thuộc (nơi tuyển dụng hoặc cơ sở giáo dục) thay đổi tên, thay đổi địa chỉ, giải thể, hoặc người nước ngoài đó rời khỏi cơ quan (kết thúc hợp đồng) hoặc chuyển cơ quan trực thuộc (ký kết hợp đồng mới), thì họ có nghĩa vụ thông báo trong vòng 14 ngày bằng cách đến Cục Quản lý Nhập cảnh địa phương (mang theo thẻ lưu trú), gửi theo đường bưu điện (kèm theo bản sao thẻ lưu trú) đến Cục Quản lý Nhập cảnh Tokyo hoặc qua internet theo “Hệ thống thông báo điện tử Cục Quản lý Nhập cảnh” (<https://www.ens-immi.moj.go.jp/NA01/NAA01SAction.do>).

(2) Thông báo về vợ/chồng

Nếu người lưu trú trung và dài hạn thuộc trường hợp người nước ngoài lưu trú với tư cách “đoàn tụ gia đình” là vợ/chồng, mà ly hôn hoặc chồng/vợ chết, thì có nghĩa vụ thông báo trong vòng 14 ngày bằng cách đến Cục Quản lý Nhập cảnh địa phương (mang theo thẻ lưu trú), gửi theo đường bưu điện (kèm theo bản sao thẻ lưu trú) đến Cục Quản lý Nhập cảnh Tokyo hoặc qua internet theo “Hệ thống thông báo điện tử Cục Quản lý Nhập cảnh” (<https://www.ens-immi.moj.go.jp/NA01/NAA01SAction.do>).

2.8 Cho phép tái nhập cảnh

2.8.1 Cho phép tái nhập cảnh là gì?

Cho phép tái nhập cảnh cần phải có trong trường hợp người nước ngoài đang lưu trú tại Nhật Bản mà tạm thời rời khỏi Nhật Bản trong thời gian lưu trú đã được cho phép và sau khi xuất cảnh về nước hoặc đến một nước thứ ba lại nhập cảnh vào Nhật Bản tiếp tục lưu trú với tư cách lưu trú giống như trước đó. Đây là chế độ mà nếu đã nhận được cho phép tái nhập cảnh này trước khi xuất cảnh thì trước khi nhập cảnh lại vào Nhật Bản sẽ không cần phải xin visa nhập cảnh tại cơ quan đại diện ngoại giao của Nhật Bản ở nước ngoài một lần nữa, và sau khi nhập cảnh lại cũng có thể tiếp tục lưu trú tại Nhật Bản với tư cách lưu trú cũ. Cần phải lưu ý rằng, ngược lại, nếu xuất cảnh mà chưa được cho phép tái nhập cảnh này thì tư cách lưu trú và thời hạn lưu trú của người nước ngoài đó sẽ mất hiệu lực.

2.8.2 Các loại cho phép tái nhập cảnh

Cho phép tái nhập cảnh bao gồm: “cho phép tái nhập cảnh một lần” chỉ có hiệu lực cho một lần nhập cảnh lại vào Nhật trong thời hạn có hiệu lực của cho phép đó, và “cho phép tái nhập cảnh nhiều lần” có thể xuất nhập cảnh không giới hạn số lần trong thời hạn có hiệu lực của cho phép đó. Những người cần đi đi lại lại nhiều đến công ty mẹ hoặc các cơ sở kinh doanh ở các nước khác thì xin cho phép tái nhập cảnh nhiều lần sẽ thuận tiện hơn. Bên cạnh đó, cho phép tái nhập cảnh sẽ không được cấp nếu vượt quá thời hạn cho phép lưu trú tại Nhật Bản. Ngoài ra, thông thường, những người đang cư trú với tư cách lưu trú thuộc loại cư trú ngắn hạn thì sẽ không thuộc đối tượng được cấp cho phép tái nhập cảnh.

2.8.3 Cách thức xin cấp

Về nguyên tắc, người xin cấp sẽ phải tự mình đến Cục Quản lý nhập cảnh địa phương, chi cục hoặc văn phòng của Cục này mà có thẩm quyền quản lý đối với nơi người nước ngoài đó cư trú để thực hiện thủ tục xin cấp. Tuy nhiên, trường hợp người xin cấp dưới 16 tuổi, hoặc bị bệnh hoặc các lý do khác không thể tự mình đến được thì bố mẹ hoặc vợ/chồng có thể đến thực hiện thủ tục thay người đó. Ngoài ra, nếu người đã được Cục Quản lý Nhập cảnh chứng nhận hoặc người đã thực hiện thủ tục đăng ký là đại diện xin cấp phép làm thủ tục xin cấp phép thay cho người xin, thì bản

CHƯƠNG 2 VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ

thân người xin cấp phép cũng không cần phải đến Cục Quản lý Nhập cảnh.

2.8.4 Hồ sơ cần thiết và chi phí

- Đơn xin cấp cho phép tái nhập cảnh;
- Hộ chiếu (cho phép tái nhập cảnh sẽ được cấp vào hộ chiếu);
- Thẻ lưu trú (hoặc giấy chứng nhận đăng ký người nước ngoài mà được coi như thẻ lưu trú);
- Nộp phí cho tem thuế.
(đối với trường hợp cho phép nhập cảnh một lần là 3.000 Yên, cho phép nhập cảnh nhiều lần là 6.000 Yên)

2.8.5 Cho phép tái nhập cảnh quy ước

Từ sau ngày 9 tháng 7 năm 2012, chế độ quản lý lưu trú mới được áp dụng, theo đó chế độ “cho phép tái nhập cảnh quy ước” được áp dụng. Theo chế độ này, khi người nước ngoài có hộ chiếu và thẻ lưu trú có hiệu lực xuất cảnh, nếu có sự thể hiện rõ ràng về ý định tái nhập cảnh trong vòng 1 năm sau khi xuất cảnh nhằm tiếp tục hoạt động ở Nhật thì về nguyên tắc sẽ không cần phải xin được cho phép tái nhập cảnh trước khi xuất cảnh nữa. Tuy nhiên, nếu thời hạn lưu trú còn lại sau khi xuất cảnh là dưới 1 năm thì phải tái nhập cảnh trước khi hết thời hạn lưu trú đó.

✘ Trường hợp có hộ chiếu đã được ghi “Thẻ lưu trú sẽ được cấp sau” thì cũng là đối tượng của chế độ cho phép tái nhập cảnh quy ước.

2.9 Về gia đình đi cùng với người nước ngoài làm việc tại Nhật Bản

Đối với vợ/chồng và con do người nước ngoài đến làm việc tại Nhật Bản nuôi dưỡng thì có tư cách lưu trú là “Đoàn tụ gia đình”, theo đó công nhận những hoạt động thương mại với tư cách là vợ/chồng, con được lao động người nước ngoài đang lưu trú tại Nhật Bản nuôi dưỡng. Hoạt động đi học cũng nằm trong phạm vi tư cách lưu trú đoàn tụ gia đình, nhưng về nguyên tắc, việc đi làm có thu nhập bị cấm, chỉ có đi làm bán thời gian (không quá 28 giờ một tuần) được cho phép với điều kiện phải được cấp phép “hoạt động ngoài tư cách lưu trú”.

Việc xin giấy chứng nhận tư cách lưu trú “đoàn tụ gia đình” và xin visa sau đó có thể thực hiện đồng thời với thủ tục xin cho bản thân lao động người nước ngoài, hoặc cũng có thể để sau khi lao động người nước ngoài chính thức xin được tư cách lưu trú lao động tại Nhật Bản rồi mới thực hiện thủ tục xin “đoàn tụ gia đình”.

2.10 Gia hạn lưu trú và thay đổi tư cách lưu trú

2.10.1 Gia hạn thời gian lưu trú

Thời gian lưu trú được quyết định theo tư cách lưu trú khi nhập cảnh hay khi thay đổi tư cách lưu trú, người nước ngoài chỉ có thể lưu trú tại Nhật Bản trong phạm vi thời gian lưu trú đã được quyết định đó. Do vậy, khi đến hết thời hạn lưu trú mà vẫn muốn tiếp tục hoạt động lưu trú cũ, tiếp tục lưu trú quá thời hạn lưu trú hiện tại với tư cách lưu trú đang có thì cần phải thực hiện thủ tục gia hạn thời gian lưu trú muộn nhất vào ngày hết hạn lưu trú. Bên cạnh đó, việc gia hạn thời gian lưu trú sẽ không được cho phép trong trường hợp mục đích lưu trú đã đạt được hoặc có vấn đề trong tình hình lưu trú. Ngoài ra, việc gia hạn thời gian lưu trú của “cư trú ngắn hạn” về nguyên tắc chỉ được công nhận trong trường hợp có lý do thật sự bất khả kháng về mặt nhân đạo hoặc lý do đặc biệt khác tương tự.

Có thể xin gia hạn từ khoảng 3 tháng trước khi hết thời hạn lưu trú đối với trường hợp thời hạn lưu trú từ 6 tháng trở lên. Trong trường hợp xin gia hạn trước hoặc vào ngày hết hạn lưu trú, mà thủ tục giải quyết không được thực hiện xong trước khi hết hạn lưu trú thì về nguyên tắc người nước ngoài đó sau khi hết hạn lưu trú vẫn có thể tiếp tục lưu trú ở Nhật Bản theo tư cách lưu trú đó cho đến ngày thủ tục được tiến hành xong hoặc ngày sau 2 tháng kể từ ngày hết thời hạn lưu trú, tùy thuộc vào ngày nào sớm hơn.

Về thời hạn lưu trú xin hãy tham khảo website sau đây:

- ▶ Trang web của Cục Quản lý Nhập cảnh: <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>

2.10.2 Thay đổi tư cách lưu trú

Người nước ngoài lưu trú tại Nhật Bản khi muốn dừng hoạt động đang thực hiện để tập trung thực hiện một hoạt động thuộc tư cách lưu trú khác với tư cách lưu trú hiện tại đang có thì phải thực hiện thủ tục xin phép thay đổi tư cách lưu trú và được sự cho phép đó. Ví dụ như, người nước ngoài được phái cử từ công ty mẹ ở nước ngoài sang công ty con ở Nhật Bản đang lưu trú với tư cách “Chuyên công tác từ công ty con sang công ty mẹ” nếu thôi việc ở công ty được phái cử đến đó và tự mình đầu tư thành lập công ty, thì phải xin thay đổi sang tư cách lưu trú “Kinh doanh - quản lý” và phải được chấp thuận. Tuy nhiên, việc xin phép thay đổi tư cách lưu trú không phải là cứ xin là được, nếu không đáp ứng được những điều kiện về tư cách và tiêu chuẩn của hoạt động mới đang muốn thực hiện thì sẽ không được cấp phép. Ngoài ra, xin phép thay đổi tư cách lưu trú của người đang lưu trú với tư cách cư trú ngắn hạn sẽ chỉ không được chấp thuận nếu không phải là trường hợp có lý do đặc biệt bất khả kháng.

Trong trường hợp đã xin phép thay đổi tư cách lưu trú mà cho đến ngày hết thời hạn lưu trú của tư cách lưu trú hiện tại của người nước ngoài mà thủ tục giải quyết chưa được tiến hành, thì về nguyên tắc, người nước ngoài đó sau khi hết hạn lưu trú vẫn có thể tiếp tục lưu trú ở Nhật Bản theo tư cách lưu trú đó cho đến ngày thủ tục được tiến hành xong hoặc ngày sau 2 tháng kể từ ngày hết thời hạn lưu trú, tùy thuộc vào ngày nào sớm hơn.

2.11 Chế độ ưu đãi thông qua cơ chế tính điểm đối với người nước ngoài là nhân lực chất lượng cao

2.11.1 Chế độ tính điểm đối với người nước ngoài là nhân lực chất lượng cao

Đây là chế độ áp dụng cơ chế tính điểm đối với người lao động nước ngoài là nhân lực chất lượng cao, từ đó đưa ra những biện pháp ưu đãi về mặt quản lý xuất nhập cảnh đối với những người nước ngoài là nhân lực chất lượng cao đạt mức tổng điểm nhất định (70 điểm), nhằm mục đích thúc đẩy việc tiếp nhận người nước ngoài là nhân lực chất lượng cao có năng lực và tư chất tốt được kỳ vọng là có thể đóng góp cho sự phát triển kinh tế Nhật Bản. Đối với người nước ngoài là nhân lực chất lượng cao mới nhập cảnh thì đầu tiên sẽ được hưởng tư cách lưu trú là công việc chuyên môn chất lượng cao số 1 và hưởng các ưu đãi. Người nước ngoài có tư cách lưu trú là công việc chuyên môn chất lượng cao số 1 đã lưu trú từ 3 năm trở lên thì được trao tư cách lưu trú công việc chuyên môn chất lượng cao số 2 và được áp dụng các biện pháp ưu đãi hơn nữa là.

Chi tiết vui lòng tham khảo trang web dưới đây:

- ▶ Trang web của Cục Quản lý Nhập cảnh: http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/index.html

2.11.2 Đánh giá điểm

Nội dung hoạt động của nhân lực chất lượng cao người nước ngoài được phân loại như dưới đây theo nguyện vọng của bản thân người xin tư cách lưu trú, theo đó thực hiện việc tính điểm và đánh giá theo từng tiêu chuẩn học lịch, kinh nghiệm làm việc, thu nhập năm, thành tích nghiên cứu v.v... tương ứng với đặc điểm của mỗi hoạt động.

- (1) Hoạt động nghiên cứu học thuật chất lượng cao “công việc chuyên môn chất lượng cao số 1 (イ)”
- (2) Hoạt động chuyên môn kỹ thuật chất lượng cao “công việc chuyên môn chất lượng cao số 1 (ロ)”
- (3) Hoạt động kinh doanh, quản lý chất lượng cao “công việc chuyên môn chất lượng cao số 1 (ハ)”

Chi tiết về phương thức tính điểm vui lòng tham khảo trang web của Cục Quản lý Nhập cảnh nêu trên.

2.11.3 Biện pháp ưu đãi

Những người được công nhận là nhân lực chất lượng cao người nước ngoài sẽ được công nhận áp dụng các ưu đãi về

CHƯƠNG 2 VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ

mặt quản lý xuất nhập cảnh như sau:

- Trường hợp “công việc chuyên môn chất lượng cao số 1”
 - (1) Cho phép nhiều hoạt động lưu trú;
 - (2) Cho thời gian lưu trú 5 năm;
 - (3) Nói lỏng điều kiện cho phép vĩnh trú liên quan đến lịch sử lưu trú;
 - (4) Vợ/chồng được đi làm;
 - (5) Bố mẹ được sang cùng với một số điều kiện nhất định;
 - (6) Người giúp việc được sang cùng với một số điều kiện nhất định;
 - (7) Ưu tiên giải quyết thủ tục nhập cảnh, lưu trú
- Trường hợp “công việc chuyên môn chất lượng cao số 2”
 - (1) Có thể thực hiện hầu hết các hoạt động của tư cách lưu trú lao động cùng với các hoạt động của [công việc chuyên môn chất lượng cao số 1];
 - (2) Thời gian lưu trú trở thành vô thời hạn;
 - (3) Được hưởng các biện pháp ưu đãi từ (3) đến (6) nêu ở trên.

2.11.4 Nói lỏng điều kiện công nhận là nhân lực chất lượng cao người nước ngoài

Biện pháp cộng điểm được bổ sung nhằm tăng cường tiếp nhận nhân lực chất lượng cao người nước ngoài (tháng 4 năm 2017).

- (1) Cộng điểm cho những người làm việc cho các dự án mũi nhọn trong lĩnh vực tăng trưởng (ví dụ như IT) mà cơ quan có thẩm quyền có can dự (10 điểm);
- (2) Cộng điểm cho nhà đầu tư ở mức vốn cao (5 điểm)
- (3) Cộng điểm cho người tốt nghiệp đại học thuộc top dẫn đầu (10 điểm);
- (4) Cộng điểm cho người đã hoàn thành các khóa đào tạo nhận lực có sử dụng nguồn vốn ODA (5 điểm);
- (5) Cộng điểm cho người tốt nghiệp đại học trong các lĩnh vực nghiên cứu học thuật chất lượng cao (10 điểm);
- (6) Cộng điểm cho những người có nhiều bằng thạc sỹ hoặc tiến sĩ (5 điểm);
- (7) Cộng điểm cho những người có năng lực tiếng Nhật đạt tiêu chuẩn nhất định (10 điểm).

2.11.5 Sửa đổi thời gian lưu trú cần có để xin vĩnh trú (xây dựng chế độ thẻ xanh cho nhân lực chất lượng cao người nước ngoài phiên bản Nhật)

Đề thúc đẩy việc tiếp nhận nhân lực chất lượng cao người nước ngoài, việc sửa đổi thời hạn lưu trú là điều kiện để xin phép vĩnh trú đã được thực hiện, có thể gọi đây là tạo ra “thẻ xanh phiên bản Nhật cho nhân lực chất lượng cao người nước ngoài” (sửa đổi ngày 26 tháng 4 năm 2017).

- (1) Đối với những người đã được công nhận là nhân lực chất lượng cao với 70 điểm trở lên thì thời gian lưu trú cần thiết để xin vĩnh trú sẽ được rút ngắn từ 5 năm xuống còn 3 năm.
- (2) Đối với những nhân lực chất lượng cao người nước ngoài được công nhận là đặc biệt chất lượng cao (được công nhận với từ 80 điểm trở lên) thì thời gian lưu trú cần thiết để xin vĩnh trú sẽ được rút ngắn rất nhiều từ 5 năm xuống còn 1 năm.

2.12 Tăng cường tiếp nhận nhân lực người nước ngoài

Thúc đẩy khởi nghiệp của người nước ngoài áp dụng đặc khu chiến lược quốc gia

Tại một số chính quyền địa phương có tổ chức thực hiện “Dự án thúc đẩy việc tiếp nhận nhân lực lập nghiệp người nước ngoài” có áp dụng trường hợp đặc biệt của Luật Nhập cảnh đối với đặc khu chiến lược quốc gia.

Trong trường hợp người nước ngoài lập nghiệp tại Nhật Bản thì thông thường cần phải xin được tư cách lưu trú “kinh

doanh - quản lý”, nhưng theo chế độ hiện hành thì để xin được tư cách lưu trú này thì có điều kiện là đảm bảo về địa điểm đặt cơ sở kinh doanh và có vốn đầu tư từ 5 triệu Yên trở lên hoặc sử dụng từ 2 nhân viên thường xuyên trở lên. Với “Dự án thúc đẩy việc tiếp nhận nhân lực lập nghiệp người nước ngoài”, người nước ngoài có ý định lập nghiệp tại các địa phương dưới đây sẽ được công nhận tư cách lưu trú “kinh doanh - quản lý” với thời gian 6 tháng như một trường hợp đặc biệt bằng cách nộp kế hoạch hoạt động lập nghiệp cho chính quyền địa phương đó và được chính quyền địa phương đó xác nhận kế hoạch kinh doanh, mà không cần phải đáp ứng các điều kiện của tư cách lưu trú “kinh doanh - quản lý” như đã nêu ở trên. Nhờ đó, nhân lực lập nghiệp người nước ngoài có thể thực hiện các hoạt động chuẩn bị khởi nghiệp bao gồm cả việc đáp ứng các điều kiện nói trên trong khi vẫn đang ở trng nước Nhật.

Về dự án thúc đẩy việc tiếp nhận nhân lực lập nghiệp người nước ngoài của các địa phương vui lòng tham khảo các trang web dưới đây:

- ▶ Tokyo: http://www.seisakukikaku.metro.tokyo.jp/invest_tokyo/japanese/invest-tokyo/fhr.html
- ▶ Fukuoka: <https://www.city.fukuoka.lg.jp/keizai/r-support/business/startupviza.html>
- ▶ Niigata: https://www.city.niigata.lg.jp/business/boeki/kokukei_jigyoku/kokusaitokkusougyou.html
- ▶ Imabari: <http://www.city.imabari.ehime.jp/eigyoku-s/gaikokujin>
- ▶ Sendai: <http://www.city.sendai.jp/kikakushien/jigyosha/keizai/jigyosho/joho/startupvisa.html>
- ▶ Hiroshima: <https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/innovation/gaikokujinsougyo.html>
- ▶ Aichi: <http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kinyu/gaikokujinsougyo.html>

Tham khảo

1. Tham khảo ý kiến của chuyên gia về thủ tục xuất nhập cảnh, lưu trú

Ở Nhật Bản, có các chuyên gia có thể tư vấn về các nghiệp vụ liên quan đến xuất nhập cảnh, lưu trú nêu trên được gọi là Chuyên gia thủ tục hành chính (Certified Administrative Procedures Specialist).

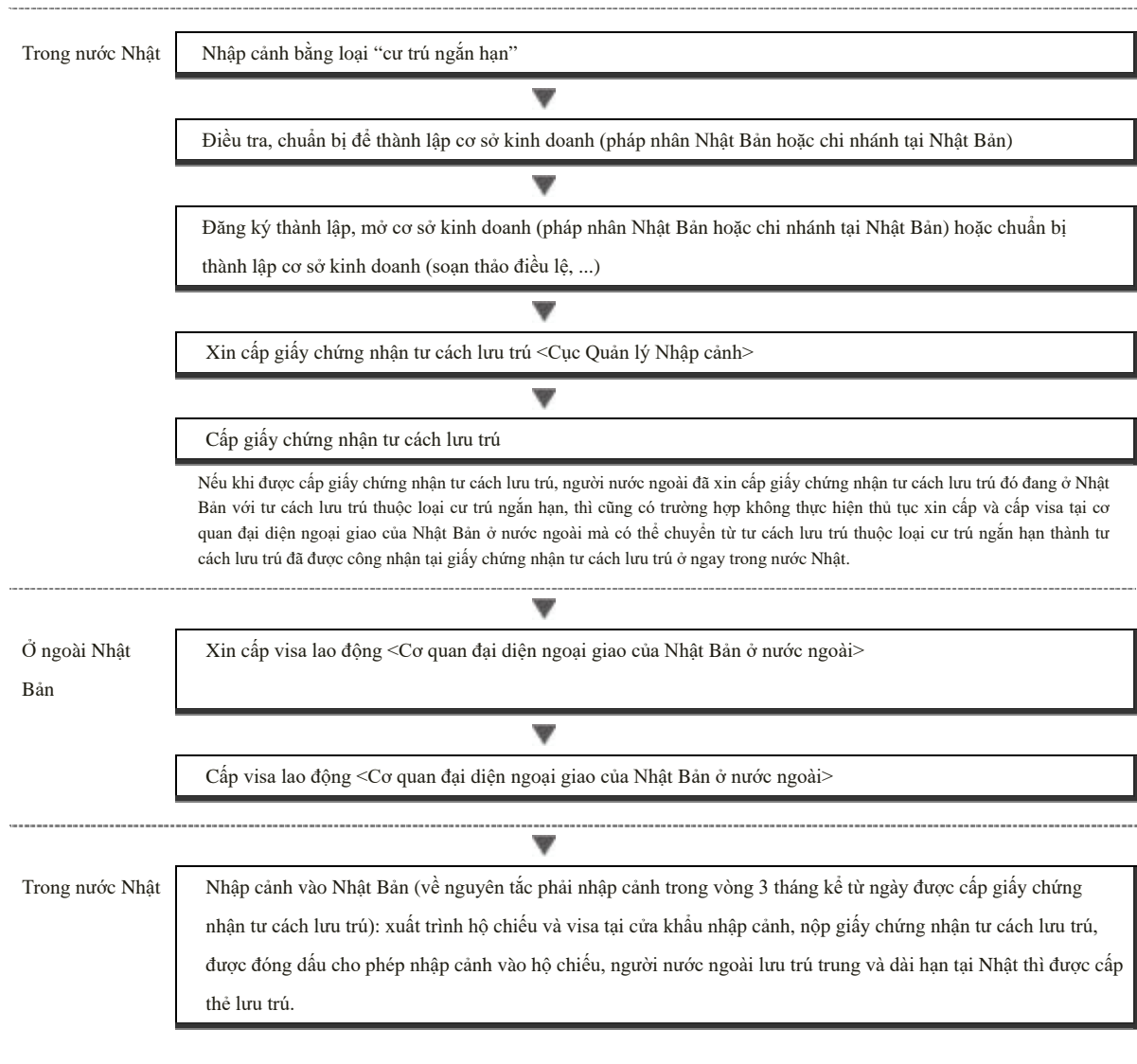
Chuyên gia thủ tục hành chính đại diện nộp đơn là người đã thực hiện việc đăng ký làm đại diện nộp đơn tại Cục Quản lý Nhập cảnh, có tri thức về nghiệp vụ quản lý xuất nhập cảnh, có thể đại diện thực hiện thủ tục xin giấy chứng nhận tư cách lưu trú, xin gia hạn thời gian lưu trú, xin tái nhập cảnh, v.v... tại Cục Quản lý Nhập cảnh (phạm vi nghiệp vụ của Chuyên gia thủ tục hành chính rất rộng, chia thành nhiều lĩnh vực chuyên ngành, nên không phải là tất cả mọi chuyên gia thủ tục hành chính đều đã đăng ký hoạt động này). Chuyên gia này cũng cung cấp những hướng dẫn về hồ sơ cần thiết để xin cấp phép và tư vấn về việc soạn thảo hồ sơ đó, đồng thời cũng có thể lập hồ sơ thay nếu cần thiết.

Đối với bản thân người nước ngoài là người xin phép và doanh nghiệp tuyển dụng người nước ngoài đó thì điều này có ưu điểm là bản thân người nước ngoài đó không cần trực tiếp đi xin và thủ tục xuất nhập cảnh cũng có thể được tiến hành một cách chính xác và nhanh chóng.

2. Trình tự thực hiện thủ tục thành lập địa điểm kinh doanh tại Nhật Bản và thủ tục xin visa, lưu trú

Dưới đây sẽ nêu một ví dụ chung về trình tự thực hiện trong trường hợp người nước ngoài đăng ký thành lập và mở cơ sở kinh doanh mới tại Nhật Bản (pháp nhân Nhật Bản hoặc chi nhánh tại Nhật Bản) và làm người đại diện của cơ sở đó, đồng thời tiến hành thủ tục xin visa và thủ tục lưu trú.

CHƯƠNG 2 VISA (THỊ THỰC) và TƯ CÁCH LƯU TRÚ



※Trong < > là cơ quan xin phép hoặc nộp đơn đăng ký

Lưu ý: Tại sân bay Narita, sân bay Haneda, sân bay Chubu, sân bay Kansai, sân bay Shinchitose, sân bay Hiroshima và sân bay Fukuoka, cùng với việc đóng dấu cho phép nhập cảnh vào hộ chiếu, người nước ngoài lưu trú trung và dài hạn ở Nhật Bản sẽ được cấp “thẻ lưu trú” theo cho phép nhập cảnh đó. Tại các sân bay khác thì đóng dấu cho phép nhập cảnh vào hộ chiếu, sau đó người nước ngoài lưu trú trung và dài hạn sẽ được cấp “thẻ lưu trú” sau khi nộp đơn xin cấp tại cửa sổ tiếp nhận của thành phố, quận, thị trấn, thôn (về nguyên tắc, Cục Quản lý Nhập cảnh địa phương sẽ gửi theo đường bưu điện đến nơi cư trú).

3.1 Khái quát chế độ thuế thu nhập doanh nghiệp¹ của Nhật Bản đối với hoạt động đầu tư tại Nhật Bản

3.1.1 Tính trung lập của chế độ thuế đối với các loại hình đầu tư (chi nhánh hay pháp nhân bản địa)

Các pháp nhân có thực hiện hoạt động kinh tế tại Nhật Bản là đối tượng bị đánh thuế tại Nhật đối với lợi nhuận phát sinh từ những hoạt động kinh tế đó. Tuy nhiên, trong trường hợp các doanh nghiệp đa quốc gia thực hiện hoạt động kinh tế tại Nhật Bản, một số cơ chế được quy định để đảm bảo chế độ thuế không áp đặt nghĩa vụ một cách không công bằng đối với loại hình đầu tư này.

Thu nhập của pháp nhân thành lập tại Nhật Bản về nguyên tắc là đối tượng bị đánh thuế bất kể nơi phát sinh (được gọi là nước phát sinh thu nhập), ngoại trừ một số thu nhập nhất định không phải là đối tượng chịu thuế hoặc là đối tượng được miễn thuế. Nhưng trong trường hợp thu nhập bao gồm lợi nhuận thu được tại nước ngoài và lợi nhuận đó đã bị đánh thuế tại nước phát sinh thu nhập, các quy định về khấu trừ thuế nước ngoài theo đó số tiền thuế đã bị đánh ở nước ngoài sẽ được khấu trừ thuế tại Nhật Bản trong phạm vi nhất định đã được đưa ra để loại trừ việc đánh thuế hai lần ở nước phát sinh thu nhập và Nhật Bản.

Mặt khác, đối với chi nhánh tại Nhật Bản của pháp nhân nước ngoài, các cơ chế để đảm bảo không phát sinh việc đánh thuế hai lần tại Nhật Bản cũng được quy định, ví dụ như là chỉ quy định một bộ phận thu nhập của chi nhánh là đối tượng chịu thuế. Về phạm vi thu nhập của chi nhánh tại Nhật Bản của pháp nhân nước ngoài là đối tượng chịu thuế, kể từ năm tài chính bắt đầu từ ngày 1 tháng 4 năm 2016 trở đi đã có sự sửa đổi đáng kể, coi chi nhánh tại Nhật Bản và trụ sở của pháp nhân là những pháp nhân độc lập để thực hiện việc đánh thuế. Nhờ sửa đổi này, thu nhập của chi nhánh tại Nhật Bản là đối tượng chịu thuế sẽ bao gồm thu nhập thuộc về chi nhánh tại Nhật Bản đó (cơ sở thường trú) (thu nhập nhận được trong trường hợp coi chi nhánh tại Nhật Bản là một doanh nghiệp độc lập đã tách khỏi trụ sở chính) và một số thu nhập khác. Trong khi tính toán thu nhập thuộc về chi nhánh tại Nhật Bản (cơ sở thường trú), đối với các giao dịch nội bộ giữa chi nhánh và trụ sở v.v..., lợi nhuận/lỗ của giao dịch nội bộ được ghi nhận dựa trên giá định giao dịch được thực hiện theo giá giữa các doanh nghiệp độc lập. Với sự thay đổi phạm vi thu nhập là đối tượng chịu thuế của chi nhánh tại Nhật Bản (cơ sở thường trú), quy định mới về khấu trừ thuế nước ngoài cũng được xây dựng cho pháp nhân nước ngoài. Khi thu nhập thuộc về chi nhánh tại Nhật Bản (cơ sở thường trú) phát sinh tại nước thứ ba đã bị đánh thuế tại nước thứ ba đó, số tiền thuế đã bị đánh ở nước ngoài sẽ được khấu trừ vào tiền thuế tại Nhật Bản trong một phạm vi nhất định để tránh đánh thuế hai lần có tính quốc tế.

3.1.2 Thu tại nguồn hoặc nộp kê khai

Trong trường hợp doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động tại Nhật Bản có một bộ phận thu nhập là đối tượng chịu thuế tại Nhật Bản, tiền thuế sẽ được tính và nộp theo thủ tục thu tại nguồn hoặc thủ tục kê khai, bằng phương pháp đã được quy định tùy theo loại hình doanh nghiệp và loại thu nhập đó.

3.2 Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản

3.2.1 Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản trong những năm tài chính bắt đầu kể từ ngày 1 tháng 4 năm 2016 trở đi

Như đã nêu trong mục 3.1.1, loại và phạm vi đánh thuế đối với thu nhập phát sinh tại Nhật Bản cũng được thay đổi kể từ năm tài chính bắt đầu từ ngày 1 tháng 4 năm 2016. Thu nhập chính phát sinh tại Nhật Bản trong năm tài chính bắt đầu từ ngày 1 tháng 4 năm 2016 bao gồm những thu nhập sau đây. Ngoài ra, phạm vi đánh thuế cụ thể như được nêu ở phần tiếp theo (tham khảo mục 3.3.4) là khác nhau tùy theo loại hình hoạt động tại Nhật Bản của pháp nhân nước ngoài.

(1) Thu nhập thuộc về cơ sở thường trú;

¹ Trong tiếng Nhật được gọi là “法人税”, tức là “thuế pháp nhân” (chủ thích của người dịch).

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

- (2) Thu nhập từ việc khai thác, sở hữu tài sản ở Nhật Bản;
- (3) Thu nhập từ việc chuyển nhượng tài sản ở Nhật Bản;
- (4) Giá dịch vụ cho thuê lại lao động là nhân viên kỹ thuật v.v...
- (5) Tiền cho thuê bất động sản tại Nhật Bản v.v...
- (6) Các thu nhập phát sinh tại Nhật Bản khác

3.2.2 Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản trong những năm tài chính bắt đầu từ ngày 31 tháng 3 năm 2016 trở về trước (tham khảo)

Trong những năm tài chính bắt đầu từ ngày 31 tháng 3 năm 2016 trở về trước, trong số những thu nhập phát sinh tại Nhật Bản sau khi xem xét được coi là cơ bản để đánh thuế đối với pháp nhân nước ngoài, những thu nhập tiêu biểu như sau:

- (1) Thu nhập từ hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản;
- (2) Giá dịch vụ cho thuê lại lao động là nhân viên kỹ thuật v.v...;
- (3) Tiền cho thuê bất động sản tại Nhật Bản;
- (4) Thu nhập từ chuyển nhượng bất động sản tại Nhật Bản;
- (5) Thu nhập từ khai thác tài sản tại Nhật Bản;
- (6) Tiền lãi từ tiền gửi đã gửi giữ tại cơ sở kinh doanh tại Nhật Bản;
- (7) Lợi tức nhận được từ pháp nhân tại Nhật Bản;
- (8) Tiền lãi từ tiền cho vay đối với chủ thể thực hiện hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản;
- (9) Phí nhượng quyền, tiền bản quyền, phí sử dụng máy móc, thiết bị nhận được từ chủ thể thực hiện hoạt động kinh doanh tại Nhật Bản.

3.3 Khái quát về chế độ thuế đối với thu nhập doanh nghiệp (Thuế thu nhập doanh nghiệp, Thuế cư trú của pháp nhân, Thuế kinh doanh)

3.3.1 Thành lập pháp nhân tại Nhật Bản, mở chi nhánh tại Nhật Bản và đăng ký thuế

Trong một số trường hợp như thành lập mới pháp nhân tại Nhật Bản theo pháp luật Nhật Bản, hoặc thiết lập mới chi nhánh tại Nhật Bản và một số trường hợp khác, trong một thời hạn nhất định sau khi thành lập pháp nhân hay thiết lập chi nhánh đó, pháp nhân phải nộp hồ sơ đăng ký thuế liên quan tới việc thiết lập này cho cơ quan thuế. Đối với chi nhánh của pháp nhân nước ngoài sẽ thực hiện như dưới đây.

(Thành lập chi nhánh tại Nhật Bản của pháp nhân nước ngoài và đăng ký thuế)

Trong trường hợp thành lập mới chi nhánh tại Nhật Bản (trường hợp tương ứng với phần (1) của bảng 3-5 mục 3.3.4 dưới đây), trong một thời hạn nhất định sau khi thành lập phải nộp hồ sơ đăng ký thuế liên quan tới việc thiết lập này cho cơ quan thuế. Ngoài ra, kể cả trong trường hợp pháp nhân nước ngoài dù không mở chi nhánh nhưng có phát sinh một bộ phận thu nhập là đối tượng chịu thuế của thuế thu nhập doanh nghiệp tại Nhật Bản (trường hợp tương ứng với phần (2) của bảng 3-5 mục 3.3.4 dưới đây) thì vẫn phải nộp hồ sơ đăng ký thuế.

3.3.2 Thuế đối với thu nhập của doanh nghiệp và thuế suất

Các loại thuế được áp tại Nhật Bản đối với thu nhập phát sinh từ hoạt động của pháp nhân bao gồm thuế thu nhập doanh nghiệp (thuế quốc gia), thuế thu nhập doanh nghiệp địa phương (thuế quốc gia), thuế cư trú của pháp nhân (thuế địa phương), thuế kinh doanh (thuế địa phương), thuế đặc biệt đối với pháp nhân địa phương (thuế quốc gia, nhưng việc kê khai và nộp thì thực hiện tại chính quyền địa phương cùng với thuế kinh doanh) (sau đây gọi là “Thuế Thu Nhập Doanh Nghiệp”). Phạm vi thu nhập, việc tính toán thu nhập chịu thuế của thuế cư trú của pháp nhân, thuế kinh doanh (bao gồm cả thuế đặc biệt đối với pháp nhân địa phương, dưới đây cũng được hiểu tương tự) sẽ áp dụng phương thức xử lý của thuế thu

nhập doanh nghiệp, ngoại trừ một số xử lý mang tính ngoại lệ. Đối với thuế cư trú của pháp nhân, ngoài thuế đối với thu nhập còn thực hiện đánh thuế bình quân dựa trên tiêu chuẩn đánh thuế là mức vốn và số lượng người lao động. Ngoài ra, đối với thuế kinh doanh, thực hiện việc đánh thuế theo quy ước, đối tượng là pháp nhân có vốn trên 100 triệu Yên (tham khảo mục 3.3.3).

Thuế Thu Nhập Doanh Nghiệp đánh vào thu nhập này dựa trên tiêu chuẩn đánh thuế là thu nhập được tính theo từng năm tài chính của công ty. Ngoài ra còn có Thuế Thu Nhập Doanh Nghiệp khác đánh vào quỹ dự phòng tiền hưu trí thôi việc, v.v... (dùng đánh thuế đối với những năm tài chính bắt đầu từ ngày 31 tháng 3 năm 2020 trở về trước).

Thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế cư trú của pháp nhân và thuế kinh doanh đối với thu nhập của từng năm tài chính (nghĩa vụ thuế và tỷ lệ đối với thu nhập của pháp nhân) như dưới đây. Ngoài ra, đối với thuế địa phương thì có trường hợp thuế suất có khác biệt nhỏ do quy mô kinh doanh, chính quyền địa phương sở tại.

Hơn nữa, xin lưu ý rằng thuế suất áp dụng có thay đổi theo từng thời kỳ.

<Bảng 3-1. Thuế suất có hiệu lực (cơ sở thuế suất tiêu chuẩn) (làm tròn đến chữ số thập phân thứ 2)>

Phân loại Ngày bắt đầu năm tài chính	Pháp nhân vừa và nhỏ ^{*1}			Pháp nhân khác ^{*3} ngoài pháp nhân vừa và nhỏ ^{*1}
	Mức thu nhập chịu thuế			
	Đến 4 triệu Yên	Từ trên 4 triệu Yên đến 8 triệu Yên	Trên 8 triệu Yên	
Ngày 1 tháng 4 năm 2016 ~ Ngày 31 tháng 3 năm 2017	21,42%	23,20%	33,80%	29,97%
Ngày 1 tháng 4 năm 2017 ~ Ngày 31 tháng 3 năm 2018	21,42%	23,20%	33,80%	29,97%
Ngày 1 tháng 4 năm 2018 ~ Ngày 31 tháng 3 năm 2019	21,42%	23,20%	33,59%	29,74%
Ngày 1 tháng 4 năm 2019 ~ Ngày 30 tháng 9 năm 2019	(Tham khảo ^{*2}) 25,90%	(Tham khảo ^{*2}) 27,58%	33,59%	29,74%

*1 Về pháp nhân vừa và nhỏ, lấy tiền đề là những pháp nhân dưới đây.

- Vốn đến 100 triệu Yên. Không áp dụng đối với công ty con 100% của pháp nhân lớn với vốn từ 500 triệu Yên trở lên.
- Tiền thuế thu nhập doanh nghiệp đến 10 triệu Yên mỗi năm, và giá trị thu nhập đến 25 triệu Yên.
- Văn phòng, địa điểm kinh doanh nằm trong phạm vi không quá 2 tỉnh.

*2 Sử dụng thuế suất tham khảo với tiền đề là các biện pháp đặc biệt về giảm thuế suất dành cho pháp nhân vừa và nhỏ sẽ bị bãi bỏ vào ngày 31 tháng 3 năm 2019.

*3 Đối với thuế suất có hiệu lực cho pháp nhân khác ngoài pháp nhân vừa và nhỏ, áp dụng đối với các pháp nhân có vốn trên 100 triệu Yên và có văn phòng nằm trong phạm vi từ 3 tỉnh trở lên, và được tính toán dựa trên thuế suất tiêu chuẩn.

<Bảng 3-2. Nghĩa vụ thuế đối với thu nhập của pháp nhân (làm tròn đến chữ số thập phân thứ 2)>

Năm tài chính bắt đầu trong khoảng thời gian từ ngày 1 tháng 4 năm 2018 đến ngày 31 tháng 3 năm 2019

Phân loại giá trị thu nhập chịu thuế	Đến 4 triệu Yên	Trên 4 triệu Yên đến 8 triệu Yên	Trên 8 triệu Yên
Thuế thu nhập doanh nghiệp	15,00%	15,00%	23,20%
Thuế thu nhập doanh nghiệp địa phương	0,66%	0,66%	1,02%
Thuế cư trú của pháp nhân	0,48%	0,48%	0,74%
(1) Thuế cư trú đô - đạo - phủ - tỉnh	1,46%	1,46%	2,25%
(2) Thuế cư trú quận - thành phố - thị trấn - thôn	3,40%	5,10%	6,70%
Thuế kinh doanh	1,47%	2,20%	2,89%
Thuế đặc biệt của pháp nhân địa phương			
Thuế suất tổng hợp	22,46%	24,90%	36,81%

※ Đối với thuế cư trú của pháp nhân và thuế kinh doanh, trên đây là ví dụ của Tokyo. Tuy nhiên, giá định điều kiện là pháp nhân vừa và nhỏ theo <Bảng 3-1> ※1.

Ngoài ra, do làm tròn đến chữ số thập phân thứ hai nên có trường hợp thuế suất trên thực tế có sự khác biệt.

(Ví dụ tính) Tính toán thuế trong trường hợp mức thu nhập chịu thuế là 10 triệu Yên/năm

Tổng cộng 2.630.800 Yên

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

Phân loại mức thu nhập chịu thuế	Phần thu nhập đến 4 triệu Yên	Phần thu nhập từ trên 4 triệu Yên đến 8 triệu Yên	Phần thu nhập trên 8 triệu Yên	Tổng cộng
Thuế thu nhập doanh nghiệp	4 triệu Yên x 15,00% = 600.000 Yên	4 triệu Yên x 15,00% = 600.000 Yên	2 triệu Yên x 23,2% = 464.000 Yên	1.664.000 Yên
Thuế thu nhập doanh nghiệp địa phương	4 triệu Yên x 0,66% = 26.400 Yên	4 triệu Yên x 0,66% = 26.400 Yên	2 triệu Yên x 1,02% = 20.400 Yên	73.200 Yên
Thuế cư trú của pháp nhân				
(1) Thuế cư trú đô - đạo - phủ - tỉnh	4 triệu Yên x 0,48% = 19.200 Yên	4 triệu Yên x 0,48% = 19.200 Yên	2 triệu Yên x 0,74% = 14.800 Yên	53.200 Yên
(2) Thuế cư trú quận - thành phố - thị trấn - thôn	4 triệu Yên x 1,46% = 58.400 Yên	4 triệu Yên x 1,46% = 58.400 Yên	2 triệu Yên x 2,25% = 45.000 Yên	161.800 Yên
Thuế kinh doanh	4 triệu Yên x 3,40% = 136.000 Yên	4 triệu Yên x 5,10% = 204.000 Yên	2 triệu Yên x 6,70% = 134.000 Yên	474.000 Yên
Thuế đặc biệt của pháp nhân địa phương	4 triệu Yên x 1,47% = 58.800 Yên	4 triệu Yên x 2,20% = 88.000 Yên	2 triệu Yên x 2,89% = 57.800 Yên	204.600 Yên

※ Thuế suất trong ví dụ tính được làm tròn đến chữ số thập phân thứ hai, đồng thời số tiền thuế cuối cùng được làm tròn đến đơn vị 100 Yên, nên có trường hợp khác biệt so với con số thực tế.

Năm tài chính bắt đầu trong khoảng thời gian từ ngày 1 tháng 4 năm 2016 đến ngày 31 tháng 3 năm 2018 (tham khảo)

Phân loại giá trị thu nhập chịu thuế	Đến 4 triệu Yên	Từ trên 4 triệu Yên đến 8 triệu Yên	Trên 8 triệu Yên
Thuế thu nhập doanh nghiệp	15,00%	15,00%	23,40%
Thuế thu nhập doanh nghiệp địa phương	0,66%	0,66%	1,03%
Thuế cư trú của pháp nhân			
(1) Thuế cư trú đô - đạo - phủ - tỉnh	0,48%	0,48%	0,75%
(2) Thuế cư trú quận - thành phố - thị trấn - thôn	1,46%	1,46%	2,27%
Thuế kinh doanh	3,40%	5,10%	6,70%
Thuế đặc biệt của pháp nhân địa phương	1,47%	2,20%	2,89%
Thuế suất tổng hợp	22,46%	24,90%	37,04%

※ Giá định điều kiện là pháp nhân vừa và nhỏ theo <Bảng 3-1> ※1. Ngoài ra, do làm tròn đến chữ số thập phân thứ hai nên có trường hợp thuế suất trên thực tế có sự khác biệt.

<Bảng 3-3. Thuế cư trú của pháp nhân Phần thuế đánh theo bình quân>

Giá trị vốn	Số nhân viên	Chia bình quân
Trên 5.000.000.000 Yên	--	Trên 50 người
Trên 5.000.000.000 Yên	--	Đến 50 người
Trên 1.000.000.000 Yên	Đến 5.000.000.000 Yên	Trên 50 người
Trên 1.000.000.000 Yên	Đến 5.000.000.000 Yên	Đến 50 người
Trên 100.000.000 Yên	Đến 1.000.000.000 Yên	Trên 50 người
Trên 100.000.000 Yên	Đến 1.000.000.000 Yên	Đến 50 người
Trên 10.000.000 Yên	Đến 100.000.000 Yên	Trên 50 người
Trên 10.000.000 Yên	Đến 100.000.000 Yên	Đến 50 người
--	Đến 10.000.000 Yên	Trên 50 người
--	Đến 10.000.000 Yên	Đến 50 người

3.3.3 Đánh thuế theo quy ước đối với thuế kinh doanh

Đối với pháp nhân có vốn hoặc vốn đầu tư trên 100 triệu Yên, sẽ thực hiện đánh thuế theo quy ước dựa trên tiêu chuẩn đánh thuế là thu nhập, giá trị gia tăng và vốn. Thuế suất tiêu chuẩn theo thu nhập, giá trị gia tăng và vốn như dưới đây.

<Bảng 3-4. Thuế suất đánh thuế theo quy ước>

Các năm tài chính bắt đầu trong khoảng thời gian từ ngày 1 tháng 4 năm 2016 đến ngày 30 tháng 9 năm 2019

		(Ví dụ) Tokyo	Thuế suất tiêu chuẩn
Theo thu nhập	Đến 4 triệu Yên/năm	0,395 %	0,3 %
	Từ trên 4 triệu Yên đến 8 triệu Yên/năm	0,635 %	0,5 %
	Trên 8 triệu Yên/năm	0,88 %	0,7 %
Theo giá trị gia tăng		1,26 %	1,2 %
Theo vốn		0,525 %	0,5 %
Thuế đặc biệt đối với pháp nhân địa phương		414,2 % của tiền thuế theo thu nhập đã được tính theo thuế suất tiêu chuẩn	

※ Tùy theo chính quyền địa phương mà có trường hợp thuế suất khác so với thuế suất tiêu chuẩn.

3.3.4 Phạm vi thu nhập chịu thuế của pháp nhân

Thu nhập của pháp nhân được thành lập tại Nhật Bản bất kể địa điểm phát sinh của thu nhập đều là đối tượng chịu thuế tại Nhật Bản. Mặt khác, đối với pháp nhân thành lập ở nước ngoài có thể được phân loại vào 1 trong các nhóm dưới đây tùy theo thời điểm bắt đầu năm tài chính của pháp nhân đó, và theo phân loại đó mà các thu nhập được quy định tương ứng trong số các thu nhập phát sinh trong nước đã được quy định trong mục 3.2.1 ở trên sẽ chịu thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập doanh nghiệp địa phương, thuế cư trú của pháp nhân, thuế kinh doanh tại Nhật Bản. Tuy nhiên, đối với những pháp nhân nước ngoài không có PE theo phần (2) <Bảng 3-5> dưới đây sẽ không bị đánh thuế cư trú của pháp nhân và thuế kinh doanh.

<Bảng 3-5. Khái quát quan hệ thuế của thuế thu nhập doanh nghiệp và thuế thu nhập đối với pháp nhân nước ngoài>

Năm tài chính bắt đầu trong khoảng thời gian kể từ ngày 1 tháng 4 năm 2016 trở đi

Phân loại thu nhập (Tham khảo 3.2.1)		(1) Pháp nhân nước ngoài có PE* ¹		(2) Pháp nhân nước ngoài không có PE
		Thu nhập thuộc về PE	Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản không thuộc về PE	
Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản	Thu nhập từ kinh doanh	Thuế thu nhập doanh nghiệp	Thuế thu nhập doanh nghiệp	Thuế thu nhập doanh nghiệp
	Khai thác, sở hữu tài sản tại Nhật Bản			
	Chuyển nhượng tài sản tại Nhật Bản* ²			
	Giá dịch vụ cho thuê lao động là nhân viên kỹ thuật v.v...* ²			
	Tiền cho thuê bất động sản tại Nhật Bản* ²			
	Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản khác			
	Tiền lãi tiền gửi* ²		Chi thu tại nguồn	Chi thu tại nguồn

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

	Lợi tức*2			
	Tiền lãi cho vay*2			
	Phí sử dụng*2			

*1 PE là cơ sở thường trú (Permanent Establishment), gồm những địa điểm, khu vực, đại diện v.v... của pháp nhân nước ngoài thuộc trường hợp sau đây:

- Pháp nhân nước ngoài có một số địa điểm nhất định tổ chức hoạt động của chi nhánh, văn phòng địa phương, địa điểm kinh doanh, văn phòng, công xưởng v.v...

Tuy nhiên, những địa điểm sau đây không được coi là “một số địa điểm nhất định” được nêu ở trên.

(a) Địa điểm pháp nhân nước ngoài sử dụng chỉ để thực hiện hoạt động kinh doanh có chức năng hỗ trợ cho việc thực hiện quảng cáo, tuyên truyền, cung cấp thông tin, điều tra thị trường, nghiên cứu cơ bản và các hoạt động khác (tham khảo 3.3.5);

(b) Địa điểm pháp nhân nước ngoài sử dụng chỉ cho nghiệp vụ mua tài sản;

(c) Địa điểm pháp nhân nước ngoài sử dụng chỉ để bảo quản tài sản;

- Pháp nhân nước ngoài thực hiện hoạt động thông qua địa điểm hoặc người được nêu tại phần (1) hoặc (2) của mục 3.3.1 trên đây

Ngoài ra, kể từ năm tài chính bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2019, các hoạt động được thực hiện tại các địa điểm của chủ thể có quan hệ đặc thù với pháp nhân nước ngoài nếu có chức năng hỗ trợ như là một phần của nghiệp vụ thống nhất sẽ được coi là PE.

*2 Kể cả trong trường hợp kê khai thuế thu nhập doanh nghiệp thì việc thu tại nguồn vẫn là cần thiết. Đối với việc chuyển nhượng tài sản tại Nhật Bản, chi việc chuyển nhượng đất đai v.v... mới là đối tượng áp dụng thu tại nguồn. Tuy nhiên, pháp nhân nước ngoài có PE sẽ được miễn thuế thu tại nguồn nếu nhận được giấy chứng nhận miễn trừ thu tại nguồn đối với thu nhập thuộc về PE.

3.3.5 Thu nhập của văn phòng đại diện

Đối với pháp nhân nước ngoài có hoạt động tại Nhật Bản thông qua văn phòng đại diện, trong trường hợp văn phòng đại diện đó thực hiện các hoạt động có tính chất hỗ trợ cho việc tiến hành hoạt động kinh doanh của pháp nhân như quảng cáo, tuyên truyền, cung cấp thông tin, điều tra thị trường, nghiên cứu cơ bản và các hoạt động khác, thì sẽ coi như không phát sinh thu nhập là đối tượng chịu thuế thu nhập doanh nghiệp từ những hoạt động đó (tham khảo 3.3.4). Ngoài ra, kể từ năm tài chính bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2019, trong trường hợp dù các hoạt động đó là nghiệp vụ hỗ trợ hoặc có tính chất hỗ trợ nhưng nếu có chức năng bổ sung như là một bộ phận của một hoạt động thống nhất thì sẽ được coi là PE.

3.3.6 Tính toán thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp

Mức thu nhập lấy làm tiêu chuẩn đánh thuế của Thuế Thu Nhập Doanh Nghiệp đối với thu nhập của từng năm tài chính sẽ được tính toán sau khi điều chỉnh thuế cần thiết đối với lợi nhuận của doanh nghiệp tính trên tiêu chuẩn xử lý kế toán được công nhận chung là công bằng và phù hợp. Ngoài trừ một số xử lý có tính ngoại lệ nhất định được nêu dưới đây, thì giá gốc và chi phí phát sinh cho việc kiếm được lợi nhuận đó có thể được khấu trừ.

Trong trường hợp của pháp nhân nước ngoài, không có hạn chế nào đối với địa điểm phát sinh giá gốc, chi phí đáng ra được khấu trừ khi tính toán thu nhập phát sinh tại Nhật Bản bị đánh thuế. Tuy nhiên, trong trường hợp phân phối để khấu trừ giá gốc, chi phí phát sinh ở nước ngoài vào thu nhập tại Nhật Bản, cần phải lập bảng chi tiết. Ngoài ra, việc phân phối đó phải được thực hiện phù hợp theo phương pháp đã được quy định.

<Ví dụ về một số nội dung nhất định có hạn chế trong việc khấu trừ giá gốc, chi phí>

- Thuế Thu Nhập Doanh Nghiệp và tiền phạt;
- Khoản vượt quá giới hạn chi phí được trừ của tiền quyên tặng;
- Khoản vượt quá giới hạn chi phí được trừ của chi phí việc xã giao;
- Khoản nhập vào các loại quỹ dự phòng;
- Khoản vượt quá giới hạn được khấu hao đối với tài sản khấu hao và tài sản hoãn lại;
- Mất giá của tài sản;
- Lương thưởng, chi trả thôi việc cho cán bộ quản lý.

3.3.7 Đánh thuế khoản giữ lại đối với công ty gia đình

Đối với một số pháp nhân nhất định trong số các pháp nhân Nhật Bản là công ty gia đình, có thể áp dụng đánh thuế đối với khoản giữ lại ngoài thuế thu nhập doanh nghiệp đối với thu nhập thông thường. Việc đánh thuế đối với khoản

giữ lại được tính toán bằng cách nhân thuế suất đặc biệt với khoản giữ lại phải chịu thuế được tính sau khi trừ đi giá trị khấu trừ bị giữ lại trong khoản giữ lại của từng năm tài chính. Thuế suất đặc biệt tùy theo mức thu nhập, cụ thể là 10% đối với mức đến 30 triệu Yên/năm, 15% đối với mức từ trên 30 triệu đến 100 triệu Yên/năm, 20% đối với mức trên 100 triệu Yên/năm.

3.3.8 Xử lý lỗ

Giá trị lỗ phát sinh khi tính toán thu nhập cho từng năm tài chính được chuyển sang trong vòng 10 năm sau đó (9 năm đối với các khoản lỗ phát sinh trong các năm tài chính bắt đầu trong khoảng thời gian từ ngày 31 tháng 3 năm 2018 trở về trước). Chế độ chuyển lỗ chỉ áp dụng trong trường hợp có nộp bản kê khai màu xanh trong năm tài chính có phát sinh lỗ, và sau đó liên tục nộp các bản kê khai xác định thuế. Ngoài ra, nếu vốn của pháp nhân đạt trên 100 triệu Yên, hoặc công ty con 100% vốn của pháp nhân lớn có vốn từ 500 triệu Yên trở lên (bao gồm pháp nhân nước ngoài), giá trị lỗ có thể khấu trừ vào thu nhập có trần là 50% giá trị thu nhập theo năm tài chính bắt đầu của pháp nhân. (Đối với các năm tài chính bắt đầu trong khoảng thời gian từ ngày 1 tháng 4 năm 2015 đến ngày 31 tháng 3 năm 2018 sẽ áp dụng tỷ lệ từ 55% đến 65% theo cơ chế chuyển tiếp). Hơn nữa, đối với một số pháp nhân nhất định như là pháp nhân vừa và nhỏ có nộp bản kê khai màu xanh, khi hoàn lại lỗ trong năm tài chính bắt đầu trong vòng 1 năm trước ngày bắt đầu của năm tài chính phát sinh lỗ, thì có thể được nhận hoàn lại toàn bộ hoặc một phần tiền thuế thu nhập doanh nghiệp của năm tài chính đã thực hiện hoàn lại.

Tuy nhiên, đối với một số pháp nhân nhất định khác như doanh nghiệp vừa và nhỏ hay doanh nghiệp đang tái cấu trúc kinh doanh thì tỷ lệ khấu trừ trong một thời hạn nhất định là 100%.

3.3.9 Chế độ thuế tái cơ cấu tổ chức doanh nghiệp

Trong trường hợp pháp nhân chuyển quyền tài sản do chia tách, hợp nhất, góp vốn v.v... (tái cơ cấu tổ chức), về nguyên tắc sẽ thực hiện việc đánh thuế đối với lãi/lỗ chuyển nhượng của tài sản chuyển quyền. Tuy nhiên, đối với một số hoạt động tái cơ cấu tổ chức nhất định như giữa các pháp nhân có quan hệ cổ phần sở hữu trực tiếp hoặc gián tiếp 100%, giữa các pháp nhân có quan hệ cổ phần sở hữu trực tiếp hoặc gián tiếp trên 50%, hoặc việc tái cơ cấu tổ chức nhằm thực hiện hoạt động hợp tác kinh doanh mà thỏa mãn một số điều kiện nhất định, thì có thể hoãn đánh thuế đối với lãi/lỗ chuyển nhượng của tài sản chuyển quyền như là việc tái cơ cấu tổ chức một cách thích đáng.

3.3.10 Kê khai và nộp thuế

(1) Kê khai xác định và nộp thuế

Trong vòng 2 tháng kể từ ngày tiếp theo ngày kết thúc của từng năm tài chính, pháp nhân phải nộp bản kê khai thuế về thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập doanh nghiệp địa phương, thuế cư trú của pháp nhân, thuế kinh doanh, thuế đặc biệt của pháp nhân địa phương đối với thu nhập của pháp nhân. Tuy nhiên, trong trường hợp nếu vì việc cuộc họp đại hội đồng cổ đông không được triệu tập trong vòng 2 tháng do quy định trong điều lệ hoặc tình huống đặc thù của pháp nhân, hoặc vì lý do bất khả kháng khác mà việc quyết toán không xác định được, do đó mà không thể nộp được bản kê khai xác định, sau khi nhận được sự đồng ý của người đứng đầu cơ quan thuế, pháp nhân có thể yêu cầu kéo dài thời hạn nộp. Mức thu nhập và số thuế được ghi trong bản kê khai xác định phải được tính toán dựa trên quyết toán đã xác định theo nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông.

Ngoài ra, số thuế đã được tính toán phải được nộp trong cùng thời hạn đó. Kể cả trường hợp được gia hạn thời hạn nộp bản kê khai như đã nêu ở trên thì thời hạn nộp thuế vẫn không được gia hạn, nên trong trường hợp nộp thuế trong khoảng thời gian được gia hạn, pháp nhân sẽ bị tính thuế lãi chậm trả và tiền phạt chậm trả tương ứng với thời gian đó (tính vào chi phí được trừ). Trong trường hợp sau khi tính toán số thuế xác định phải nộp, mà có số thuế nộp trong kỳ đã được nộp trước thì sẽ được khấu trừ.

(2) Kê khai và nộp thuế giữa kỳ

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

Với pháp nhân mà năm tài chính đã qua được 6 tháng, pháp nhân phải nộp kê khai thuế giữa kỳ về khoảng thời gian từ ngày bắt đầu năm tài chính đến ngày đủ 6 tháng sau đó trong vòng 2 tháng kể từ ngày đủ 6 tháng đầu năm, và phải nộp thuế giữa kỳ (ngoại trừ trường hợp số thuế được tính theo công thức quy định không quá một mức nhất định).

(3) Kê khai thuế màu xanh

Tờ kê khai thuế của pháp nhân được phân biệt thành tờ khai thuế màu trắng và màu xanh. Pháp nhân có thể nộp tờ khai thuế màu xanh sau khi nhận được sự cho phép của cơ quan thuế. Các pháp nhân nộp kê khai thuế màu xanh thường được nhận quyền lợi đặc thù các loại về thuế. Để nhận được sự cho phép của cơ quan thuế về việc nộp kê khai thuế màu xanh, pháp nhân phải nộp cho cơ quan thuế đơn xin chấp thuận theo mẫu nhất định muộn nhất là ngày liền trước ngày bắt đầu năm tài chính đó. Trong trường hợp pháp nhân được thành lập mới hoặc pháp nhân nước ngoài đã mở chi nhánh tại Nhật Bản muốn được áp dụng việc kê khai thuế màu xanh kể từ năm tài chính mà pháp nhân hoặc chi nhánh thành lập, thì chậm nhất là đến ngày sớm hơn trong 2 ngày là ngày đủ 3 tháng kể từ khi thành lập hoặc ngày kết thúc của năm tài chính đầu tiên mà pháp nhân, chi nhánh thành lập, pháp nhân đó phải nộp đơn xin chấp thuận.

3.3.11 Chuyển tiền về nước

Việc chuyển tiền về công ty mẹ (ở ngoài Nhật Bản) của pháp nhân Nhật Bản được thực hiện dựa trên giao dịch giữa các doanh nghiệp, và được xử lý như là thanh toán giá gốc, chi phí, phân chia lợi tức, hoặc cho vay (hoặc trả nợ) theo nội dung của giao dịch đó. Một bộ phận trong giá gốc hoặc chi phí sẽ được khấu trừ khi tính toán thu nhập pháp nhân Nhật Bản thực hiện viện thanh toán. Về thu nhập của công ty mẹ và một phần giá trị thanh toán được thực hiện (ví dụ thanh toán lãi, lợi tức, phí sử dụng, v.v...), sẽ có trong đó bộ phận bị chịu thuế về thuế thu nhập tại nơi phát sinh vào thời điểm thanh toán (tham khảo mục 3.4.4).

Mặt khác, đối với việc chuyển tiền về trụ sở của chi nhánh của pháp nhân nước ngoài, như đã nêu ở mục 3.1.1 trên đây, được coi là lãi/lỗ giao dịch nội bộ với chi nhánh là một doanh nghiệp độc lập khỏi trụ sở. Hơn nữa, về việc cung cấp tài chính thành lập chi nhánh của trụ sở cho chi nhánh hay việc chuyển lợi nhuận từ chi nhánh về trụ sở thì được phân chia thành giao dịch vốn, không phát sinh lợi nhuận. Ngoài ra, liên quan đến giao dịch nội bộ thì không phải chịu thuế thu nhập tại nơi phát sinh.

3.4 Khái quát về thuế thu nhập tại nơi phát sinh

Thuế thu nhập do người đóng thuế tự tính toán mức thu nhập của năm và số thuế phải nộp trên thu nhập đó, sau đó chủ động kê khai và nộp thuế, hay nói cách khác dựa trên nguyên tắc “chế độ kê khai nộp thuế”. Tuy nhiên, cùng với đó thì đối với một số thu nhập nhất định được áp dụng chế độ thu tại nguồn, theo đó người nộp thuế sẽ trung thu và nộp thuế thu nhập tại thời điểm thu nhập được chi trả. Thuế được trung thu tại nguồn này được gọi là thuế thu nhập tại nguồn. Việc trung thu tại nguồn là bắt buộc cho các trường hợp thực hiện thanh toán một số thu nhập nhất định là đối tượng chịu thuế, bất kể đó là cá nhân hay pháp nhân. Thu nhập là đối tượng áp dụng chế độ thu tại nguồn được quy định theo phân loại thu nhập và người nhận thu nhập đó.

3.4.1 Thủ tục trung thu tại nguồn và nộp thuế

Người thực hiện việc thanh toán các thu nhập phải được trung thu tại nguồn phải nộp số thuế đã được trung thu tại nguồn chậm nhất là ngày 10 của tháng kế tiếp tháng thực hiện việc thanh toán. Tuy vậy, trong trường hợp người nộp thuế có địa chỉ hoặc địa điểm kinh doanh tại Nhật Bản, khi việc thanh toán được thực hiện cho người không cư trú tại Nhật Bản hoặc pháp nhân nước ngoài, thuế thu nhập tại nguồn phải được nộp chậm nhất là ngày cuối của tháng kế tiếp tháng thực hiện việc thanh toán. Về thuế thu nhập tại nguồn đối với lương, v.v... thanh toán cho người cư trú tại Nhật Bản, giới hạn trong những cơ sở kinh doanh có quy mô nhỏ với số người nhận thanh toán là dưới 10 người, theo lựa

chọn của cơ sở đó, có quy định ngoại lệ về việc nộp thuế thu nhập tại nguồn một năm 2 lần, mỗi lần cho mỗi 6 tháng (đến ngày 10 tháng 7 và đến ngày 20 tháng 1).

3.4.2 Trưng thu tại nguồn đối với người cư trú (cá nhân)

Một số việc thanh toán khác dưới đây được thực hiện tại Nhật Bản cho người cư trú là đối tượng trưng thu tại nguồn:

- Lãi;
- Lợi tức;
- Tiền lương, thưởng và các loại thù lao tương tự khác;
- Trợ cấp thôi việc;
- Thù lao, phí đối với một số chuyên gia nhất định.

3.4.3 Trưng thu tại nguồn đối với pháp nhân tại Nhật Bản

Một số thanh toán khác dưới đây được thực hiện tại Nhật Bản cho pháp nhân Nhật Bản là đối tượng trưng thu tại nguồn.

- Lãi;
- Lợi tức.

3.4.4 Trưng thu tại nguồn đối với người không cư trú, pháp nhân nước ngoài

Đối với người không cư trú hoặc pháp nhân nước ngoài, trong trường hợp thanh toán các thu nhập nhất định được nêu tại phần (4) và (5) của mục 3.2.1 “Thu nhập phát sinh tại Nhật Bản”, khi thực hiện thanh toán tại Nhật Bản, hoặc kể cả trong trường hợp thực hiện thanh toán ngoài Nhật Bản mà người thanh toán có địa chỉ hoặc địa điểm kinh doanh tại Nhật Bản thì phải trưng thu tại nguồn. Trong đó, đối với một số thu nhập nhất định được quy định theo phân loại người không cư trú và pháp nhân nước ngoài, trong trường hợp người không cư trú hoặc pháp nhân nước ngoài là người nhận thu nhập có cơ sở thường trú tại Nhật Bản, việc trưng thu tại nguồn sẽ được miễn với điều kiện là thu nhập đó thuộc về cơ sở thường trú đó, và người nhận thu nhập đã cho người thanh toán xem chứng thư của cơ quan thuế thể hiện rằng thu nhập đã được tính gộp vào thu nhập kinh doanh và là đối tượng chịu thuế theo kê khai.

3.5 Điều ước quốc tế về thuế

Nhằm tránh việc đánh thuế hai lần có tính quốc tế, Nhật Bản đã ký kết các Điều ước quốc tế về thuế với nhiều nước với mục đích điều chỉnh phạm vi thu nhập chịu thuế liên quan đến hoạt động đầu tư, hoạt động kinh tế giữa hai quốc gia.

Quy định của các Điều ước quốc tế về thuế sẽ được ưu tiên áp dụng so với luật Nhật Bản. Về việc áp thuế tại Nhật Bản đối với cá nhân hoặc pháp nhân là người cư trú tại các quốc gia ký kết Điều ước, địa điểm phát sinh thu nhập của các loại thu nhập được quy định là đối tượng chịu thuế theo luật Nhật Bản (quy định liên quan đến nơi phát sinh thu nhập là căn cứ chịu thuế) được sửa đổi từ Nhật Bản thành quốc gia đối tác ký kết Điều ước (hoặc từ quốc gia đối tác ký kết Điều ước thành Nhật Bản) theo quy định của Điều ước. Ngoài ra, một số quy định về giảm thuế tại Nhật Bản đối với các loại thu nhập khi Nhật Bản là nơi phát sinh thu nhập cũng đã được ban hành.

Về danh sách các nước đã ký kết Điều ước quốc tế về thuế với Nhật Bản xin hãy tham khảo trang web sau đây:

- ▶ Trang web của Bộ Tài chính Nhật Bản:
https://www.mof.go.jp/english/tax_policy/tax_conventions/international_182.htm

3.6 Khái quát về thuế tiêu dùng

Đối với các giao dịch trong nước và giao dịch nhập khẩu sau đây sẽ bị áp thuế tiêu dùng, trừ một số giao dịch nhất định được miễn thuế. Thuế suất thuế tiêu dùng là 8% trên đơn giá (bao gồm 1,7% thuế tiêu dùng địa phương).

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

- (1) Giao dịch trong nước: chuyển nhượng tài sản, cho vay tài sản, cung cấp dịch vụ do cơ sở kinh doanh tại Nhật Bản thực hiện như một hoạt động kinh doanh để nhận ngang giá.
- (2) Giao dịch nhập khẩu: tiền tệ, hàng hóa nước ngoài được nhập về từ khu ngoại quan

Giao dịch tín dụng, giao dịch vốn và một số giao dịch nhất định trong các lĩnh vực y tế, phúc lợi xã hội, giáo dục là đối tượng không chịu thuế. Các giao dịch xuất khẩu và các giao dịch tương tự xuất khẩu như thông tin quốc tế, vận chuyển quốc tế được miễn thuế tiêu dùng.

* Lưu ý: Thuế suất thuế tiêu dùng kể từ ngày 1 tháng 10 năm 2019 được tăng lên thành 10% (bao gồm 2,2% thuế tiêu dùng địa phương). Đồng thời, chế độ giảm thuế suất của thuế tiêu dùng cũng được thực hiện, đối với việc chuyển nhượng thực phẩm không bao gồm rượu bia và ăn uống tại nhà hàng và chuyển nhượng bảo được phát hành từ 2 lần trở lên một tuần (có hợp đồng mua báo định kỳ) thì áp dụng thuế suất giảm 8% (bao gồm 1,76% thuế tiêu dùng địa phương).

3.6.1 Chế độ miễn thuế cho cơ sở kinh doanh

Đối với những cơ sở kinh doanh mà trong thời hạn tiêu chuẩn^{*1} doanh thu chịu thuế ở mức từ 10 triệu Yên trở xuống^{*2}, sẽ được miễn trừ nghĩa vụ nộp thuế tiêu dùng (sau đây gọi những cơ sở kinh doanh này là “cơ sở kinh doanh được miễn trừ”). Ngoài ra, dù là cơ sở kinh doanh được miễn trừ thì bằng việc nộp thông báo trước vẫn có thể trở thành cơ sở kinh doanh chịu thuế.

Đối với pháp nhân thành lập mới có vốn từ 10 triệu Yên trở lên, pháp nhân được thành lập mới có vốn dưới 10 triệu Yên mà được thành lập bởi một nhóm các cơ sở kinh doanh có doanh thu chịu thuế trên 500 triệu Yên góp vốn trên 50% (trong mọi trường hợp chỉ giới hạn trong vòng 2 năm kể từ ngày thành lập mới), những cơ sở kinh doanh mà doanh thu chịu thuế của năm liền trước hoặc 6 tháng đầu năm của năm tài chính liền trước^{*3} đạt mức trên 10 triệu Yên, sẽ được miễn nghĩa vụ nộp thuế.

*1 Các pháp nhân mà thời gian của năm tài chính liền trước là 1 năm thì sẽ lấy năm tài chính liền trước là thời gian tiêu chuẩn. Đối với các pháp nhân mà thời gian của năm tài chính liền trước dưới 1 năm, sẽ lấy thời hạn theo năm tài chính bắt đầu trong khoảng thời gian kể từ ngày liền trước 2 năm từ ngày bắt đầu năm tài chính cần tính đến ngày đủ 1 năm kể từ cùng ngày đó.

*2 Đối với các pháp nhân mà thời gian tiêu chuẩn không phải là 1 năm, sẽ xác định sau khi tính toán giá trị trong 1 năm với doanh thu chịu thuế trong thời gian tiêu chuẩn.

*3 Ngoài doanh thu chịu thuế thì có thể xác định giá trị lương thường được thanh toán.

3.6.2 Khấu trừ thuế đầu vào

Khi tính toán số thuế tiêu dùng phải nộp, có thể khấu trừ thuế tiêu dùng liên quan đến đầu vào đã chịu thuế khỏi số thuế tiêu dùng trên doanh thu chịu thuế (khấu trừ thuế đầu vào). Để được khấu trừ thuế đầu vào như trên, cơ sở kinh doanh phải lưu trữ sổ sách ghi chép lại một số nội dung nhất định và phiếu yêu cầu thanh toán, v.v.... Hơn nữa, việc khấu trừ thuế đầu vào sẽ có sự khác biệt theo tỉ lệ doanh thu chịu thuế (doanh thu chịu thuế/tổng doanh thu). Ngoài ra, đối với một số giao dịch thương mại điện tử nhất định do cơ sở kinh doanh nước ngoài cung cấp qua biên giới, chỉ công nhận khấu trừ thuế đầu vào về các giao dịch có áp dụng phương thức bên bán trả ngược (Reverse Charge, tham khảo mục 3.6.3 dưới đây) hoặc các giao dịch do cơ sở kinh doanh nước ngoài đã đăng ký cung cấp.

Các cơ sở kinh doanh có doanh thu chịu thuế trong thời gian tiêu chuẩn là từ 50 triệu Yên trở xuống, thì nếu nộp trước tờ khai, thì giá trị tính toán tiền thuế tiêu dùng trên doanh thu chịu thuế dựa trên một tỷ lệ nhất định theo quy định theo từng ngành nghề sẽ được coi là giá trị thuế được khấu trừ đầu vào, sẽ có thể thực hiện khấu trừ thuế đầu vào (dưới đây gọi là “chế độ áp thuế rút gọn”).

(Lưu ý) Trong 4 năm kể từ khi thực hiện chế độ thuế suất giảm (từ ngày 1 tháng 10 năm 2019 đến ngày 30 tháng 9 năm 2023), để được khấu trừ thuế đầu vào, cơ sở kinh doanh phải lưu trữ sổ sách ghi chép một số nội dung cần thiết cho kế toán phân loại và phiếu yêu cầu thanh toán ghi chép phân loại, v.v.... Ngoài ra, từ ngày 1 tháng 10 năm 2023, ngoài việc lưu trữ các phiếu yêu cầu thanh toán có ghi chép phân loại, v.v..., cần phải lưu trữ các phiếu phù hợp được cơ sở kinh doanh chịu thuế giao cho và đã được đăng ký với người đứng đầu cơ quan thuế (Phương thức lưu trữ phiếu yêu cầu

thanh toán phù hợp (hay còn gọi là chế độ hóa đơn)).

3.6.3 Kê khai, nộp thuế

Cơ sở kinh doanh thực hiện các giao dịch trong nước và giao dịch nhập khẩu có nghĩa vụ kê khai và nộp thuế tiêu dùng (trong trường hợp giá trị thuế khấu trừ đầu vào lớn hơn số thuế tiêu dùng trên doanh thu chịu thuế, có thể được bồi hoàn phần chênh lệch nếu kê khai). Ngoài ra, đối với một số giao dịch thương mại điện tử nhất định do cơ sở kinh doanh nước ngoài cung cấp qua biên giới, cơ sở kinh doanh trong nước nhận cung cấp dịch vụ đó có nghĩa vụ kê khai và nộp thuế (phương thức trả ngược (Reverse Charge)).

3.7 Khái quát về chế độ thuế đối với cá nhân

Tất cả các cá nhân không phân biệt quốc tịch được phân loại thành người cư trú hoặc người không cư trú. Thuế thu nhập đối với cá nhân áp dụng đối với cá nhân trong năm dương lịch.

3.7.1 Khái niệm cư trú và thu nhập chịu thuế

(1) Người cư trú

Người cư trú là người có địa chỉ tại Nhật Bản^{*1}, người có nơi cư trú tại Nhật Bản từ 1 năm trở lên^{*2}. Đối với người cư trú, không phân biệt nơi phát sinh thu nhập, đều phải chịu thuế thu nhập đối với toàn bộ thu nhập.

*1 “Địa chỉ” trong phần (1) nêu trên là nơi sinh hoạt chính. Nơi cư trú là địa điểm cư trú liên tục trong thời gian nhất định, nhưng không đạt được mức độ là nơi sinh hoạt chính.

*2 Trong số những người cư trú, những người không có quốc tịch Nhật Bản, và có địa chỉ hoặc nơi cư trú trong vòng 5 năm trở xuống trong 10 năm gần nhất được gọi là người không định cư. Phạm vi chịu thuế của người không định cư áp dụng tương tự phạm vi chịu thuế của người cư trú, nhưng về thu nhập phát sinh tại nước ngoài, thì nếu không được chi trả tại Nhật Bản, không chuyển tiền về Nhật Bản, sẽ không bị áp thuế tại Nhật Bản. Tuy nhiên, đối với lương thưởng được chi trả theo công việc tại Nhật Bản thì dù là lương thưởng được chi trả ở nước ngoài vẫn thuộc thu nhập phát sinh tại Nhật Bản, và sẽ được gộp vào lương thưởng được chi trả tại Nhật Bản để tính thuế thu nhập.

(2) Người không cư trú

Những người không phải người cư trú được gọi là người không cư trú. Đối với người không cư trú, thì chỉ chịu thuế thu nhập tại Nhật đối với thu nhập phát sinh tại Nhật Bản. Như đã nêu trong mục 3.4.4 ở trên, do đã quy định phạm vi chịu thuế của thuế phát sinh đối với người không cư trú một cách tổng hợp đối với thu nhập phát sinh tại Nhật Bản, nên ngoại trừ một số trường hợp nhất định, đang ngày càng có nhiều trường hợp đối với người không cư trú thì chỉ trung thu tại nguồn là hoàn thành việc thu thuế.

<Bảng 3-6. Phạm vi thu nhập chịu thuế của cá nhân>

Phân loại thu nhập		Thu nhập khác ngoài thu nhập phát sinh ở nước ngoài		Thu nhập phát sinh ở nước ngoài		
		Thanh toán tại Nhật Bản	Thanh toán ở nước ngoài	Thanh toán tại Nhật Bản	Thanh toán ở nước ngoài	
Trạng thái cư trú					Phần chuyển tiền tại Nhật Bản	Khác
Người cư trú	Người định cư	Chịu thuế				
	Người không định cư					
Người không cư trú		Không chịu thuế				

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

3.7.2 Thuế thu nhập kê khai

(1) Thuế thu nhập kê khai đối với người cư trú

Thu nhập sẽ được phân loại thành các loại thu nhập, và giá trị thu nhập sẽ được tính theo phương pháp được quy định riêng cho từng phân loại thu nhập. Sau khi khấu trừ thu nhập các loại từ tổng giá trị thu nhập, sẽ tính toán số tiền thuế theo thuế suất lũy tiến dưới đây trên giá trị thu nhập chịu thuế sau khi khấu trừ. Trong trường hợp có số thuế trung thu tại nguồn được rõ ràng áp lên thu nhập thì số thuế đó sẽ được khấu trừ.

(2) Thuế thu nhập kê khai đối với người không cư trú

Người không cư trú được phân loại tùy theo tình trạng của họ, (a) người không cư trú có địa điểm kinh doanh tại Nhật Bản, (b) người không cư trú thực hiện hoạt động xây dựng liên tục trong vòng 1 năm trở lên hoặc người không cư trú thực hiện kinh doanh thông qua người đại diện cụ thể, (c) những người cư trú khác.

Tùy theo phân loại tình trạng như trên, thu nhập chịu thuế sẽ được tính toán theo phạm vi được quy định riêng biệt. Hơn nữa, về phương pháp áp thuế đối với người không cư trú thì cũng áp thuế sau khi phân loại thu nhập thuộc về cơ sở thường trú tùy theo có hay không có cơ sở thường trú và thu nhập phát sinh tại Nhật Bản khác. Số thuế thu nhập kê khai áp cho người không cư trú được tính toán theo nguyên tắc tương tự như người cư trú (có sự chênh lệch về áp dụng mức khấu trừ thu nhập được áp dụng, khấu trừ thuế nước ngoài). Những người không cư trú mà thu nhập lương thường được thanh toán cho dịch vụ được cung cấp tại Nhật Bản do được thanh toán tại nước ngoài mà không được trung thu tại nguồn ở Nhật Bản thì phải kê khai và nộp thuế theo mức 20,42% của tổng giá trị lương thường (Đánh thuế từng phần).

(3) Thuế suất thuế thu nhập kê khai của cá nhân (trường hợp người cư trú và trường hợp đánh thuế toàn phần đối với người không cư trú) như sau:

<Bảng 3-7. Thuế suất thuế thu nhập cá nhân>

Phân loại mức thu nhập chịu thuế		Thuế suất
—	Đến 1.950.000 Yên	5 %
Trên 1.950.000 Yên	Đến 3.300.000 Yên	10 %
Trên 3.300.000 Yên	Đến 6.950.000 Yên	20 %
Trên 6.950.000 Yên	Đến 9.000.000 Yên	23 %
Trên 9.000.000 Yên	Đến 18.000.000 Yên	33 %
Trên 18.000.000 Yên	Đến 40.000.000 Yên	40 %
Trên 40.000.000 Yên	—	45 %

(4) Về thu nhập lương thường, sẽ tính toán số thuế thu nhập dựa trên giá trị sau khi đã khấu trừ giá trị khấu trừ đối với thu nhập lương thường như dưới đây từ tổng mức thu nhập.

<Bảng 3-8. Bảng tính nhanh giá trị khấu trừ thu nhập lương thường (áp dụng cho lương thường của năm 2018 và năm 2019)>

Mức thu nhập lương thường		Mức khấu trừ thu nhập lương thường
—	Đến 1.625.000 Yên	650.000 Yên
Trên 1.625.000 Yên	Đến 1.800.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 40%
Trên 1.800.000 Yên	Đến 3.600.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 30% + 180.000 Yên
Trên 3.600.000 Yên	Đến 6.600.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 20% + 540.000 Yên
Trên 6.600.000 Yên	Đến 10.000.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 10% + 1.200.000 Yên
Trên 10.000.000 Yên	—	2.200.000 Yên

<Bảng 3-8. Bảng tính nhanh giá trị khấu trừ thu nhập lương thường (áp dụng cho lương thường kể từ năm 2020)>

Mức thu nhập lương thường		Mức khấu trừ thu nhập lương thường
—	Đến 1.625.000 Yên	550.000 Yên
Trên 1.625.000 Yên	Đến 1.800.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 40% - 100.000 Yên
Trên 1.800.000 Yên	Đến 3.600.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 30% + 80.000 Yên
Trên 3.600.000 Yên	Đến 6.600.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 20% + 440.000 Yên
Trên 6.600.000 Yên	Đến 8.500.000 Yên	(Giá trị thu nhập lương thường) x 10% + 1.100.000 Yên
Trên 8.500.000 Yên	—	1.950.000 Yên

3.7.3 Thuế thu nhập tại nguồn

Thuế thu nhập tại nguồn đối với người cư trú và người không cư trú theo như đã nêu tại mục 3.4.2 và 3.4.4 nêu trên.

3.7.4 kê khai, nộp thuế

Người cư trú ngoại trừ trường hợp thủ tục nộp thuế theo trung thu tại nguồn đã hoàn thành, phải nộp tờ kê khai thuế và nộp thuế trong thời gian từ ngày 16 tháng 2 đến ngày 15 tháng 3 của năm kế tiếp. Tuy nhiên, người mà tổng mức thu nhập không vượt qua tổng mức khấu trừ các loại, hoặc người mà trong trường hợp nhận thanh toán lương thường là đối tượng trung thu tại nguồn (điều chỉnh vào cuối năm) từ một nơi chi trả, thu nhập lương thường của năm đó là từ 20 triệu Yên trở xuống, và thu nhập khác từ 200.000 Yên trở xuống thì về nguyên tắc không phải kê khai thuế.

Việc kê khai và nộp thuế của người không cư trú về nguyên tắc sẽ áp dụng tương tự quy định của người cư trú. Hơn nữa, người không cư trú xuất cảnh mà không báo cáo cho người đứng đầu cơ quan thuế về việc chỉ định người quản lý việc nộp thuế sẽ phải nộp tờ kê khai thuế và nộp thuế trước khi xuất cảnh.

3.7.5 Thuế thu nhập đặc biệt cho phục hưng kinh tế

Cá nhân và pháp nhân từ ngày 1 tháng 1 năm 2013 đến ngày 31 tháng 12 năm 2037 phải chịu thuế thu nhập đặc biệt cho phục hưng kinh tế ở mức 2,1% trên giá trị thuế thu nhập. Ngoài ra, kể cả trong trường hợp tổ chức trung thu tại nguồn, sẽ thực hiện trung thu kết hợp với thuế thu nhập đặc biệt dùng cho phục hưng kinh tế ở mức 2,1% trên giá trị thuế thu nhập tại nguồn. Ví dụ, thuế suất thuế thu nhập tại nguồn trên lãi thanh toán cho pháp nhân nước ngoài là 20%, cộng thêm thuế thu nhập đặc biệt cho phục hưng kinh tế (20 x 2,1%), tổng cộng trung thu tại nguồn ở mức 20,42%.

Chú ý rằng trong trường hợp thuế suất thu nhập tại nguồn quy định bởi luật nội địa được miễn giảm hoặc được miễn thuế theo quy định của Điều ước quốc tế về thuế, cũng sẽ không áp thuế thu nhập đặc biệt cho phục hưng kinh tế.

3.7.6 Thuế cư trú của cá nhân, thuế kinh doanh của cá nhân

Thuế cư trú của cá nhân tồn tại dưới tên gọi thuế thị dân đô - đạo - phủ - tỉnh và thuế thị dân quận - thành phố - thị trấn - thôn, áp dụng với những người đang có địa chỉ tại Nhật Bản tại thời điểm ngày 01 tháng 01 hàng năm. Thuế cư trú của cá nhân được cấu thành bởi bộ phận theo thu nhập và bộ phận đồng nhất (giá trị xác định). Bộ phận theo thu nhập được tính bằng cách áp thuế với thu nhập của năm trước, việc tính toán thu nhập chịu thuế đó ngoại trừ trường hợp đặc thù sẽ được tính dựa trên quy định về tính toán thuế thu nhập. Việc kê khai thuế cư trú của cá nhân phải thực hiện chậm nhất là đến ngày 15 tháng 3, trường hợp nộp kê khai xác định thuế thu nhập thì không cần kê khai thuế cư trú của cá nhân nữa. Thuế suất tiêu chuẩn thuế cư trú của cá nhân (bộ phận theo thu nhập) như dưới đây.

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

<Bảng 3-9. Thuế suất tiêu chuẩn thuế cư trú của cá nhân (bộ phận theo thu nhập)>

Thuế cư trú đô - đạo - phủ - tỉnh	Thống nhất	4%
Thuế cư trú quận - thành phố - thị trấn - thôn	Thống nhất	6%

- ※ Thuế suất tiêu chuẩn của bộ phận đồng nhất đối với thuế cư trú đô - đạo - phủ - tỉnh là 1000 Yên, thuế cư trú quận - thành phố - thị trấn - thôn là 3000 Yên, nhưng trong vòng 10 năm từ 2014 đến 2023 áp dụng ở mức lần lượt là 1500 Yên và 3500 Yên.
- ※ Tùy theo địa phương mà có trường hợp thuế suất sẽ khác với thuế suất tiêu chuẩn.

Cá nhân có một số hoạt động kinh doanh nhất định được quy định trong luật thuế địa phương phải nộp thuế kinh doanh. Thu nhập chịu thuế kinh doanh ngoài các trường hợp có quy định đặc biệt thì về nguyên tắc được tính toán dựa trên quy định về tính toán thuế thu nhập. Việc kê khai được thực hiện chậm nhất là đến ngày 15 tháng 3, và phải nộp vào tháng 8 và tháng 11 theo thông báo nộp thuế do đô - đạo - phủ - tỉnh đưa ra. Thuế suất thuế kinh doanh của cá nhân ở mức 3% ~ 5% tùy theo ngành nghề kinh doanh.

3.7.7 Thuế thừa kế và thuế tặng cho

(1) Người có nghĩa vụ nộp thuế và phạm vi tài sản chịu thuế

<Bảng 3-10. Người có nghĩa vụ nộp thuế và phạm vi tài sản chịu thuế đối với thuế thừa kế, thuế tặng cho>

Người thừa kế, người được di chúc và người được tặng cho (người nhận tài sản)		Có địa chỉ tại Nhật Bản	Không có địa chỉ tại Nhật Bản		
		Người nước ngoài tạm trú ^{*1}	Có quốc tịch Nhật Bản		Không có quốc tịch Nhật Bản
Người để lại di sản, người tặng cho (Người cho tài sản)			Có địa chỉ tại Nhật Bản trong vòng 10 năm	Có địa chỉ tại Nhật Bản trên 10 năm	
Có địa chỉ tại Nhật Bản		Đánh thuế cả tài sản trong và ngoài Nhật Bản			
Người nước ngoài tạm trú ^{*1}					
Không có địa chỉ tại Nhật Bản	Có địa chỉ tại Nhật Bản trong vòng 10 năm ^{*2}	Chỉ đánh thuế với tài sản tại Nhật Bản	Chỉ đánh thuế với tài sản tại Nhật Bản		
	Người nước ngoài tạm trú ^{*3}	Chỉ đánh thuế với tài sản tại Nhật Bản	Chỉ đánh thuế với tài sản tại Nhật Bản		
	Có địa chỉ tại Nhật Bản trên 10 năm		Chỉ đánh thuế với tài sản tại Nhật Bản		

(Lưu ý) Đối với phần tối trong bảng trên thì đánh thuế cả tài sản trong và ngoài Nhật Bản. Phần trắng trong bảng thì chỉ đánh thuế tài sản tại Nhật Bản.

*1 Những người có tư cách lưu trú theo Bảng Phụ lục số 1 của Luật Quản lý Xuất Nhập cảnh và Công nhận người tị nạn, đồng thời có địa chỉ tại Nhật Bản trong thời gian từ 10 năm trở xuống trong vòng 15 năm trước thời điểm thừa kế, tặng cho.

*2 Kể từ ngày 1 tháng 4 năm 2018, đối với việc thừa kế, tặng cho được thực hiện sau khi xuất cảnh thì các tài sản ở ngoài Nhật Bản sẽ được loại trừ khỏi đối tượng chịu thuế thừa kế, thuế tặng cho. Tuy nhiên, loại trừ trường hợp trong vòng 2 năm kể từ khi xuất cảnh đã chuyển địa chỉ trở lại Nhật Bản.

*3 Là người không có quốc tịch Nhật Bản, và là người mà tổng thời gian có địa chỉ tại Nhật Bản đến 10 năm trong vòng 15 năm trước thời điểm thừa kế, tặng cho trong số những người đã có địa chỉ tại Nhật Bản trong vòng 10 năm trước thời điểm thừa kế, tặng cho.

Dưới đây sẽ gọi người để lại di sản, người tặng cho là “Người cho tài sản”, người thừa kế, người được tặng cho là “Người nhận tài sản”.

(2) Trường hợp trường đại diện là người nước ngoài nhận tài sản từ thừa kế, tặng cho trong khi có mặt Nhật Bản

Trong trường hợp người có địa chỉ tại Nhật Bản nhận tài sản tại thời điểm thừa kế, tặng cho, người nhận tài sản

đó sẽ là người có nghĩa vụ nộp thuế thừa kế, thuế tặng cho. Đồng thời, bất kể quốc tịch của người nhận tài sản hay địa chỉ của người cho tài sản, sẽ áp thuế đối với toàn bộ tài sản đã nhận. Tức là, không chỉ tài sản tại Nhật Bản, đối tượng chịu thuế đối với thuế thừa kế, thuế tặng cho còn có cả tài sản ngoài Nhật Bản. Kể cả trường hợp trường đại diện là người nước ngoài nhận tài sản ở nước nước do thừa kế, v.v... từ gia đình của người đó cư trú tại nước mà họ mang quốc tịch trong thời gian ở Nhật Bản cũng là đối tượng chịu thuế thừa kế, thuế tặng cho tại Nhật Bản nên cần phải chú ý. Tuy nhiên, đối với trường hợp tạm trú (Tham khảo *1 ở trên) thì chỉ đánh thuế đối với tài sản tại Nhật Bản.

(3) Trường hợp trường đại diện là người nước ngoài chết hoặc thực hiện tặng cho trong thời gian có mặt tại Nhật Bản
Kể cả trong trường hợp người nước ngoài cư trú là người thừa kế của trường đại diện là người nước ngoài có mặt tại Nhật Bản nhận tài sản từ thừa kế, v.v..., nếu địa chỉ của người cho tài sản ở thời điểm nhận tài sản đó là ở Nhật Bản, thì bất kể quốc tịch của người nhận tài sản, toàn bộ tài sản đã nhận sẽ bị áp thuế. Tức là, không chỉ tài sản tại Nhật Bản, tài sản ở ngoài Nhật Bản cũng là đối tượng chịu thuế thừa kế, thuế tặng cho. Trong trường hợp trường đại diện là người nước ngoài chết do tai nạn không lường trước được, v.v... trong thời gian có mặt tại Nhật Bản, thì kể cả gia đình thừa kế tài sản có cư trú ở nước mà họ mang quốc tịch, trường hợp này vẫn sẽ là đối tượng chịu thuế thừa kế của Nhật Bản nên cần chú ý. Tuy nhiên, trong trường hợp trường đại diện tạm trú (tham khảo *1 ở trên) thì chỉ đánh thuế tài sản tại Nhật Bản.

(4) Xử lý sau khi trường đại diện là người nước ngoài kết thúc thời gian có mặt ở Nhật Bản và về nước
Trong trường hợp cả người cho tài sản và người nhận tài sản đều không có địa chỉ ở Nhật Bản, thì chỉ những tài sản ở Nhật Bản mới là đối tượng chịu thuế thừa kế, thuế tặng cho. Tuy nhiên, trong trường hợp người nhận tài sản có quốc tịch Nhật Bản, thì khi người cho tài sản hoặc người nhận tài sản có địa chỉ tại Nhật Bản trong vòng 10 năm trước thời điểm thừa kế, tặng cho, cần chú ý rằng không chỉ tài sản tại Nhật Bản mà tài sản ở ngoài Nhật Bản cũng là đối tượng chịu thuế thừa kế, thuế tặng cho. Tuy nhiên, từ quan điểm thúc đẩy sự tiếp nhận nhân lực người nước ngoài chất lượng cao và việc ở lại lâu dài của họ, kể từ ngày 01 tháng 04 năm 2018, về việc thừa kế, tặng cho được thực hiện sau khi người nước ngoài đã xuất cảnh thì tài sản ở nước ngoài được loại trừ khỏi phạm vi đối tượng chịu thuế thừa kế, thuế tặng cho. Mặc dù vậy, vẫn sẽ đánh thuế đối với trường hợp trong vòng 2 năm sau khi xuất cảnh mà chuyển địa chỉ trở lại Nhật Bản.

(5) Thuế suất thuế thừa kế, thuế tặng cho
Cả thuế thừa kế, thuế tặng cho đều áp dụng theo mức thuế suất từ 10% đến 55%, tuy nhiên có sự khác nhau về mức giá chịu thuế sẽ áp dụng các mức thuế suất giữa thuế thừa kế và thuế tiêu dùng.

(6) Khấu trừ thuế nước ngoài
Trong trường hợp người nhận tài sản ở nước ngoài từ thừa kế hay tặng cho, mà thuế tương tự như thuế thừa kế, thuế tặng cho đã được áp cho tài sản ở nước ngoài đó tại nước mà tài sản nước ngoài tồn tại (đối với tặng cho thì bao gồm cả trường hợp người cho tài sản đã bị đánh thuế), sẽ thực hiện điều chỉnh tránh đánh thuế hai lần theo quy định về khấu trừ thuế nước ngoài, trong đó khấu trừ từ thuế thừa kế, thuế tặng cho tại Nhật Bản số thuế đã bị đánh tại nước ngoài trong một phạm vi nhất định.

3.8 Các loại thuế chủ yếu khác

Ngoài các loại thuế trên đây, sẽ có trường hợp thu nhập, việc nhận hay chiếm hữu tài sản, việc tiêu dùng sẽ bị đánh một số loại thuế khác. Thuế đánh vào việc chiếm hữu tài sản, thì có thuế tài sản cố định, thuế quy hoạch đô thị giống như nhiều cơ sở kinh doanh. Thuế tài sản cố định được áp ở mức thuế suất 1,4% đối với chủ sở hữu đất đai, công trình xây dựng và tài sản khấu hao dùng cho kinh doanh tại thời điểm ngày 01 tháng 01 hàng năm. (Đối với tài sản khấu hao dùng cho kinh doanh thì không cần kê khai)

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

Thuế quy hoạch đô thị được áp ở mức thuế suất 0,3% đối với đất đai, công trình xây dựng nằm trong khu vực có quy hoạch đô thị. Mặt khác, đối với những cơ sở kinh doanh tại các đô thị lớn như Tokyo hay Osaka, trong trường hợp diện tích sàn trên 1000 m² và/hoặc có số lượng nhân viên trên 100 người, sẽ bị áp thuế địa điểm kinh doanh. Thuế suất là 600 Yên trên một m², và 0,25% trên tổng quỹ lương.

Ngoài ra, có thuế đăng ký, cấp phép là thuế áp tại thời điểm đăng ký bắt động sản và/hoặc công ty, hay nhận những giấy phép kinh doanh đặc biệt. Đồng thời, có thuế tem là thuế có đối tượng chịu thuế là các văn bản được quy định. Ngoài các loại thuế kể trên, cần luôn chú ý rằng có thuế tặng cho, thuế thừa kế (tham khảo 3.7.7 ở trên) và các loại thuế có mục đích đặc biệt khác.

3.9 Chế độ thuế thu nhập doanh nghiệp chủ yếu khác liên quan đến giao dịch quốc tế

3.9.1 Chế độ khấu trừ thuế nước ngoài và không tính gộp lợi nhuận của công ty con ở nước ngoài

Để loại trừ việc đánh thuế hai lần giữa các quốc gia đối với thu nhập, việc khấu trừ số thuế nước ngoài đối với một số thu nhập nhất định của pháp nhân Nhật Bản từ số thuế tại Nhật Bản trong phạm vi khấu trừ được công nhận. Trong chế độ khấu trừ thuế nước ngoài này, có các loại như (1) đối với tài sản mà pháp nhân Nhật Bản đã nhận ở nước ngoài, số thuế nước ngoài đã tự mình trực tiếp nộp sẽ là đối tượng khấu trừ (khấu trừ thuế trực tiếp), (2) chế độ căn cứ quy định của Điều ước quốc tế về thuế, số thuế được đặc biệt miễn giảm tại nước ký kết Điều ước là đối tượng khấu trừ (khấu trừ thuế), (3) coi số thuế nước ngoài đối với thu nhập của những công ty con ở nước ngoài nhất định đã được tính gộp vào thu nhập của pháp nhân Nhật Bản nhờ việc áp dụng chế độ thuế đối phó cái gọi là thiên đường thuế.

Ngoài ra, đối với lợi tức từ một số công ty con ở nước ngoài nhất định của pháp nhân Nhật Bản thỏa mãn một số điều kiện về cổ phần, v.v..., chế độ không tính gộp lợi nhuận của công ty con nước ngoài sẽ được áp dụng, theo đó khấu trừ thuế đánh hai lần giữa các quốc gia thông qua việc loại trừ một số tiền nhất định ra khỏi đối tượng chịu thuế.

3.9.2 Chế độ thuế trên giá chuyển nhượng

Để phòng chống việc xác định giá trị của giao dịch với các công ty có liên quan như công ty mẹ ở nước ngoài khác với giá trị thông thường (giá giữa các doanh nghiệp độc lập), trong trường hợp thu nhập chịu thuế ít đi do giá chuyển nhượng đó khác với giá giữa các doanh nghiệp độc lập, tiền thuế sẽ được xác định trên cơ sở coi giao dịch đó được thực hiện theo giá giữa các doanh nghiệp độc lập. Hơn nữa, các pháp nhân thuộc về một số tập đoàn doanh nghiệp đa quốc gia sẽ phải nộp một bản báo cáo được quy định trước kể từ năm tài chính bắt đầu kể từ ngày 01 tháng 04 năm 2016 của công ty mẹ cuối cùng như là chế độ báo cáo nhằm đảm bảo cơ quan thuế vụ của các nước có thể nắm bắt được bức tranh toàn cảnh về hoạt động của các công ty toàn cầu.

3.9.3 Chế độ thuế đối phó thiên đường thuế

Để phòng chống việc pháp nhân Nhật Bản trốn thuế nhờ giữ lại thu nhập thông qua một số công ty con nước ngoài nhất định nằm ở cái gọi là thiên đường thuế hay một số công ty con tại nước ngoài khác, giá trị tương ứng với phần vốn góp của pháp nhân trong số thu nhập được giữ lại của công ty con ở nước ngoài đó sẽ được gộp vào thu nhập chịu thuế của pháp nhân Nhật Bản và áp thuế.

3.9.4 Chế độ thuế đối với vốn siêu nhỏ

Trong trường hợp vốn vay mà pháp nhân nhận từ một số cổ đông chi phối nước ngoài nhất định đạt mức trên 3 lần (hoặc một tỉ lệ thích hợp thay vào đó) vốn của pháp nhân, phần lãi vay tương ứng với giá trị vượt sẽ không được khấu trừ khi tính toán thu nhập chịu thuế.

3.9.5 Chế độ thuế đối với lãi thanh toán quá lớn

Trong trường hợp pháp nhân thanh toán lãi cho công ty có liên quan như công ty mẹ ở ngoài Nhật Bản, giá trị vượt trên 50% giá trị sau khi điều chỉnh nhất định đối với giá trị thu nhập trong phần lãi thanh toán đó sẽ không được khấu trừ khi tính toán thu nhập chịu thuế. Tuy nhiên, giá trị lãi thanh toán cho công ty có liên quan từ 10 triệu Yên trở xuống, và chiếm từ 50% trở xuống tổng giá trị lãi thanh toán của pháp nhân đó thì không áp dụng chế độ này.

Hơn nữa, trong trường hợp áp dụng cả chế độ này và chế độ thuế đối với vốn siêu nhỏ đã nêu tại phần 3.9.4 ở trên, sẽ áp dụng phần giá trị không thể khấu trừ lớn hơn.

3.10 Xử lý chủ yếu đối với thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế địa phương, thuế tiêu dùng theo quy mô lớn nhỏ của vốn

Các nội dung chủ yếu về xử lý thuế khác nhau theo giá trị vốn, v.v... được tóm tắt như dưới đây.

3.10.1 Quan hệ thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế cư trú của pháp nhân và thuế kinh doanh

Liên quan đến thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế cư trú của pháp nhân và thuế kinh doanh thì các nội dung chính về xử lý thuế khác nhau tùy theo giá trị vốn như trong Bảng 3-11 dưới đây. Để được áp dụng các biện pháp đặc biệt, do có nhiều điều kiện như nộp tờ quyết toán màu xanh (liên tục), v.v... chi tiết nhất định hãy xác nhận riêng với chuyên gia.

<Bảng 3-11. Xử lý chủ yếu đối với thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế địa phương theo quy mô lớn nhỏ của vốn>

Mục	Điều kiện vốn	Tóm tắt (Biện pháp đặc biệt)
Thuế suất giảm của thuế thu nhập doanh nghiệp	Đến 100 triệu Yên ^{*1}	Áp dụng thuế suất giảm ở mức 15% cho phần thu nhập năm đến 8 triệu Yên (Tham khảo 3.3.2 ở trên)
Bộ phận đồng nhất trong Thuế cư trú của pháp nhân	Theo giá trị vốn ^{*2*3}	Áp thuế phù hợp với giá trị vốn hoặc số lượng người lao động làm việc tại các địa điểm kinh doanh hoặc tổng hợp các yếu tố đó (tham khảo Bảng 3-3 trong mục 3.3.2).
Thuế đánh theo tiêu chuẩn quy ước của thuế kinh doanh	Đến 100 triệu Yên	Miễn thuế (tham khảo mục 3.3.3)
Thuế suất đặc biệt đối với các công ty gia đình nhất định	Đến 100 triệu Yên ^{*1}	Miễn thuế đối với bộ phận giữ lại (tham khảo mục 3.3.7)
Khấu trừ chuyển lỗ	Đến 100 triệu Yên ^{*1}	Không áp dụng quy định về giới hạn tính gộp lỗ với lỗ chuyển ^{*4} (Tham khảo mục 3.3.8)
Bồi hoàn lỗ	Đến 100 triệu Yên ^{*1}	Có thể bù trừ lỗ của năm tài chính liền kề với thu nhập của năm tài chính liền kề và được bồi hoàn số thuế đã nộp (Tham khảo 3.3.8)

*1 Đối với các pháp nhân sau, kể cả vốn là từ 100 triệu Yên trở xuống thì cũng không được áp dụng các biện pháp đặc biệt về thuế như nêu trong cột tóm tắt.

- Pháp nhân có quan hệ chi phối toàn diện với pháp nhân lớn (pháp nhân có vốn hoặc vốn đầu tư từ 500 triệu Yên trở lên, một số công ty nhất định khác như công ty tương hỗ được quy định trong Luật kinh doanh bảo hiểm)
- Trong trường hợp một trong số tất cả các pháp nhân lớn có quan hệ chi phối toàn diện với pháp nhân Nhật Bản nắm giữ toàn bộ cổ phần hoặc phần vốn góp thì pháp nhân Nhật Bản mà có quan hệ chi phối toàn diện với pháp nhân lớn đó sẽ thuộc đối tượng này.

*2 Giá trị đã cộng thêm hoặc giảm đi giá trị tăng thêm hoặc giá trị giảm đi giá trị của vốn phát sinh do tăng vốn không đầu tư thêm hoặc bù lỗ đã thực hiện sau một năm tài chính nhất định trong quá khứ vào giá trị vốn được quy định trong Luật Thuế Thu nhập Doanh nghiệp.

*3 Trong trường hợp giá trị vốn tại thời điểm ngày kết thúc năm tài chính không đủ giá trị vốn và dự trữ vốn tại thời điểm cùng ngày, giá trị vốn sẽ là giá trị của tổng vốn và dự trữ vốn hoặc là giá trị của vốn đầu tư (áp dụng từ năm tài chính bắt đầu tổng thời gian kể từ ngày 01 tháng 04 năm 2015)

*4 Tuy nhiên, về các pháp nhân chưa niêm yết hoặc các pháp nhân đang tái cơ cấu, thì trong một thời gian nhất định, bất kể giá trị vốn tỷ lệ khấu trừ là 100%.

*5 Ngoài các nội dung trên, còn có các biện pháp đặc biệt theo quy mô lớn nhỏ của giá trị vốn trong việc tính gộp lỗ đối với dự phòng nợ xấu, ngoại lệ của thuế đánh vào phí xã giao, khấu hao đặc biệt các loại, khấu trừ giá trị thuế.

CHƯƠNG 3 CHẾ ĐỘ THUẾ

3.10.2 Quan hệ thuế tiêu dùng

Các nội dung chủ yếu trong xử lý thuế khác nhau theo giá trị vốn liên quan đến thuế tiêu dùng như Bảng 3-12 dưới đây. Về việc có thỏa mãn điều kiện miễn thuế tiêu dùng hay không, nhất định hãy xác nhận riêng với chuyên gia.

<Bảng 3-12. Xử lý chủ yếu về thuế tiêu dùng theo quy mô lớn nhỏ của mức vốn>

Mục	Điều kiện vốn	Tóm tắt (Biện pháp đặc biệt)
Chế độ miễn thuế cho cơ sở kinh doanh	Dưới 10 triệu Yên	Trong trường hợp pháp nhân không có thời hạn tiêu chuẩn thỏa mãn một số điều kiện nhất định, nghĩa vụ nộp thuế được miễn trừ (tham khảo 3.6.1)

Tham khảo

Thảo khảo ý kiến của chuyên gia về kế toán, thuế

Ở Nhật Bản với tư cách chuyên gia hỗ trợ doanh nghiệp trong lĩnh vực kế toán và thuế có các kế toán viên công chứng và Kế toán viên thuế. Cả hai đều có tư cách được công nhận trong luật, các nghĩa vụ độc lập được quy định trong luật sao cho phải là từng người mang tư cách đó mới có thể thực hiện. Kế toán viên công chứng có thực hiện nghĩa vụ độc lập về kiểm toán dựa trên luật kế toán viên công chứng, kế toán viên thuế thực hiện nghĩa vụ độc lập về đại diện thuế, lập các tài liệu thuế và thảo luận về thuế. Cả hai đều có các nghĩa vụ khác về nhiều mặt như tư vấn về kế toán, kinh doanh ngoài những nghĩa vụ độc lập của riêng họ.

4.1 Áp dụng pháp luật

Các quy định pháp luật về bảo vệ người lao động như “Luật Tiêu chuẩn lao động” quy định điều kiện lao động tối thiểu, “Luật Vệ sinh An toàn lao động” quy định về bảo đảm an toàn và sức khỏe cho người lao động tại nơi làm việc, “Luật Tiền lương tối thiểu” quy định tiền lương tối thiểu v.v... sẽ được áp dụng với tất cả các doanh nghiệp tại Nhật Bản, bất kể chủ doanh nghiệp là người Nhật Bản hay người nước ngoài, là pháp nhân Nhật Bản hay pháp nhân nước ngoài. Cũng tương tự như vậy, đối với người nước ngoài làm việc tại Nhật Bản, chỉ cần người lao động nước ngoài đó thuộc trường hợp người lao động được định nghĩa trong các luật này thì, về nguyên tắc, họ cũng được áp dụng các quy định pháp luật về lao động này.

4.2 Tuyển dụng

4.2.1 Phương thức tổ chức tuyển dụng

Ở Nhật Bản, cơ quan hành chính được gọi là Hellowork (Văn phòng Ôn định Việc làm Công cộng) thực hiện việc hỗ trợ miễn phí cho hoạt động tuyển dụng và tìm kiếm việc làm đối với tất cả các nghề nghiệp trên phạm vi toàn quốc. Bên cạnh đó, các đoàn thể công cộng địa phương, các cơ sở giáo dục như trường đại học cũng có khi tổ chức hoạt động giới thiệu việc làm miễn phí. Mặt khác, còn có rất nhiều các công ty giới thiệu việc làm (theo hình thức đăng ký tìm việc và trả thù lao nếu giới thiệu thành công, hình thức tìm kiếm nhân sự cấp cao v.v...). Ngoài ra, việc cung cấp thông tin tuyển dụng thông qua báo chí (tạp chí thông tin chuyên việc làm, các tạp chí ngành nghề v.v...) và mạng internet cũng rất phổ biến.

4.2.2 Pháp luật về tuyển dụng

Nguyên tắc “Tự do giao kết hợp đồng” được áp dụng đối với việc tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động có thể quyết định tuyển dụng những người lao động như thế nào và tuyển bao nhiêu người. Tuy nhiên cũng có một vài hạn chế. Ví dụ như, Luật Bình đẳng giới về cơ hội việc làm quy định: “Chủ cơ sở kinh doanh khi tuyển dụng lao động phải tạo ra cơ hội bình đẳng không phân biệt giới tính.”. Do vậy, khi đưa ra quảng cáo tuyển lao động, không được đăng tuyển theo kiểu xác định rõ giới tính nam hay nữ, trừ một số công việc nhất định. Ngoài ra, Luật Biện pháp Việc làm quy định chủ cơ sở kinh doanh khi tuyển dụng lao động phải đem lại cơ hội bình đẳng không phân biệt tuổi tác, nghiêm cấm việc đặt ra hạn chế về độ tuổi khi tuyển dụng, chỉ trừ một số trường hợp ngoại lệ.

Bên cạnh đó, cần phải lấy điều kiện tuyển dụng là bản thân người ứng tuyển có phù hợp và có năng lực đủ để thực hiện công việc hay không, không đặt ra những điều kiện ứng tuyển và tiêu chuẩn tuyển dụng mà không liên quan đến sự phù hợp hay năng lực cho công việc như quốc tịch, gia đình, tư tưởng, tín ngưỡng v.v...

4.2.3 Nêu rõ về điều kiện lao động

Khi đăng tuyển lao động trên báo chí, mạng internet và đăng ký tìm người tại Hellowork hay các công ty giới thiệu việc làm, cần phải nêu rõ về điều kiện lao động. Cụ thể, phải nêu rõ các nội dung điều kiện lao động sau đây bằng văn bản:

- Nội dung công việc mà người lao động phải làm;
- Thời hạn hợp đồng (trường hợp không xác định thời hạn thì cũng phải ghi rõ điều đó);
- Địa điểm làm việc;
- Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc trong ngày, có làm thêm ngoài thời giờ quy định hay không, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ, nghỉ phép v.v.;
- Mức tiền lương;
- Áp dụng bảo hiểm y tế, chế độ hưu trí, bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động, bảo hiểm thất nghiệp.

Hơn nữa, từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, theo Luật Ôn định việc làm sửa đổi, trong trường hợp điều kiện lao động

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

đã nêu rõ theo quy định nêu trên và nội dung của hợp đồng lao động có sự khác nhau thì phải thể hiện rõ điểm khác đó (có thể nghĩ đến các biện pháp như giao văn bản mà có thể đối chiếu các điểm thay đổi, hoặc highlight các điểm thay đổi trong văn bản nêu điều kiện lao động được trình bày trong mục 4.3.1). Ngoài ra, cũng từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, cần phải nêu rõ các nội dung dưới đây:

- Thời hạn thử việc (tham khảo mục 4.3.3);
- Họ tên cá nhân hoặc tên của doanh nghiệp muốn tuyển dụng lao động;
- Trường hợp tuyển dụng làm lao động cho thuê lại thì phải nêu rõ điều đó.

4.3 Hợp đồng lao động

4.3.1 Điều kiện lao động

Khi tuyển dụng người lao động thì sẽ ký hợp đồng lao động. Khi đó, người sử dụng lao động phải thể hiện rõ bằng văn bản những nội dung sau đây về điều kiện lao động:

- Thời hạn hợp đồng (trường hợp không xác định thời hạn thì cũng phải ghi rõ điều đó);
- Địa điểm làm việc và công việc phải làm;
- Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc trong ngày, có làm thêm ngoài thời giờ quy định hay không, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ, nghỉ phép và nội dung về thay ca làm việc trong trường hợp chia người lao động thành từ 2 trở lên tổ luân phiên nhau;
- Quyết định tiền lương, phương thức tính toán và trả lương, thời hạn chốt và trả lương, nâng lương;
- Nội dung về thôi việc (bao gồm cả lý do sa thải)

※ Tuy nhiên, trong trường hợp người lao động bán thời gian thì ngoài những nội dung trên còn phải nêu rõ bằng văn bản “có chế độ nâng lương hay không”, “có trợ cấp thôi việc hay không”, “có tiền thưởng hay không”.

Hợp đồng lao động không đáp ứng được những tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật thì phần không đáp ứng đó sẽ vô hiệu. Ví dụ như, hợp đồng có quy định “Công ty lúc nào cũng có thể cho người lao động nghỉ việc vì bất cứ lý do gì.”, “Không trả phụ cấp làm thêm giờ.”, “Tiền đóng bảo hiểm xã hội tất cả đều do người lao động chịu (ở cơ sở thuộc đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội)”, những quy định đó đều vô hiệu. Thêm vào đó, việc quy định tiền phạt vi phạm đối với việc không thực hiện hợp đồng lao động cũng là vi phạm pháp luật. Ví dụ: quy định “Trường hợp thôi việc trong vòng 2 năm kể từ khi gia nhập công ty, người lao động phải trả cho công ty 500.000 Yên.” là quy định vi phạm pháp luật. Tuy vậy, điều này cũng không có nghĩa là công ty không thể yêu cầu người lao động bồi thường cho những thiệt hại thực tế đã xảy ra với công ty.

4.3.2 Thời hạn của hợp đồng lao động

Thời hạn của hợp đồng lao động thông thường sẽ không được quy định, nhưng nếu quy định thời hạn thì tối đa là 3 năm, trừ một số trường hợp ngoại lệ. Đối với hợp đồng lao động có quy định thời hạn, khi tổng thời gian kể cả thời gian gia hạn vượt quá 5 năm thì hợp đồng sẽ trở thành hợp đồng lao động không quy định thời hạn theo đề xuất của người lao động.

4.3.3 Thời hạn thử việc

Trước khi quyết định chính thức tuyển dụng người lao động, người sử dụng lao động được phép đặt ra một thời hạn thử việc nhất định để có thể xác nhận rõ ràng năng lực và mức độ phù hợp của người lao động đó. Tuy nhiên, việc từ chối chính thức tuyển dụng người lao động trong và sau khi kết thúc thời hạn này sẽ được coi là giống với cho người lao động nghỉ việc, để điều này được công nhận thì đó phải là trường hợp mà có một sự thật nào đó về người lao động mà người sử dụng chưa hiểu rõ khi tuyển dụng nhưng đã có thể hiểu rõ trong thời gian thử việc, và việc từ chối tuyển dụng chính thức vì sự thật đó nhìn một cách khách quan là hợp lý.

4.3.4 Điều chuyển vị trí làm việc, biệt phái, cho thuê lao động

Trong các doanh nghiệp Nhật Bản, việc điều chuyển vị trí làm việc và biệt phái được tiến hành thường xuyên. Trong đó, cũng không ít trường hợp kéo theo cả thay đổi địa điểm làm việc. Nhìn chung, người sử dụng lao động có quyền hạn thay đổi công việc của người lao động, đưa người lao động đi làm việc tạm thời tại một công ty khác theo nhu cầu hợp lý của công việc. Tuy nhiên, trong trường hợp đưa người lao động đi làm việc tạm thời tại một công ty khác, cần phải thực hiện một cách thích hợp như là một hoạt động biệt phái (tham khảo mục 4.3.9(3)).

Ngoài ra, nếu đưa người lao động do mình tuyển dụng đi làm việc cho người khác và tuân theo mệnh lệnh chỉ đạo của người đó nhưng dưới quan hệ lao động với mình thì được coi là hoạt động cho thuê lại lao động (tham khảo mục 4.3.9). Trong trường hợp thực hiện cho thuê lại lao động như một hoạt động kinh doanh thì cần phải xin phép Nhà nước. Kinh doanh cho thuê lại lao động mà không có giấy phép sẽ bị xử phạt.

4.3.5 Thay đổi điều kiện lao động một cách bất lợi

Rất nhiều điều kiện lao động như tiền lương, thời gian làm việc có thể thay đổi theo thỏa thuận giữa các bên trong hợp đồng là người lao động và công ty.

Về nguyên tắc, không được thay đổi điều kiện lao động theo hướng bất lợi cho người lao động bằng cách thay đổi nội dung Nội quy lao động, nhưng nếu đã thông báo cho người lao động về Nội quy lao động sửa đổi và sự thay đổi của Nội quy lao động này là hợp lý khi xem xét mức độ bất lợi mà người lao động phải chịu, sự cần thiết phải thay đổi điều kiện lao động, tính thỏa đáng trong nội dung của Nội quy lao động sau khi sửa đổi, tình hình thương lượng với công đoàn lao động và các vấn đề khác liên quan đến việc sửa đổi Nội quy lao động, thì những nội dung được quy định trong Nội quy lao động sau khi sửa đổi sẽ trở thành điều kiện lao động mới.

4.3.6 Luật áp dụng

Trong hợp đồng quốc tế, việc lấy luật pháp của quốc gia nào làm luật áp dụng của hợp đồng có thể quyết định theo thỏa thuận giữa các bên (Điều 7 Luật Nguyên tắc chung về Áp dụng pháp luật). Hợp đồng lao động cũng không phải là ngoại lệ. Tuy nhiên, những quy định pháp luật thể hiện ý chí mang tính chính sách mạnh mẽ nhằm bảo vệ người lao động, ví dụ như Luật Tiêu chuẩn lao động, thì sẽ được áp dụng bắt buộc tại nơi thuộc phạm vi áp dụng của Luật đó mà không phụ thuộc vào thỏa thuận giữa hai bên. Hơn nữa, kể cả khi người lao động đồng ý với việc áp dụng pháp luật của nơi không phải nơi làm việc cho hợp đồng lao động, thì đối với những quy định bắt buộc nhất định đối với từng nơi làm việc (quy định bắt buộc tương đối), vẫn có thể yêu cầu kết quả áp dụng những quy định bắt buộc đó bằng cách biểu hiện với người sử dụng lao động về ý chí cho rằng phải áp dụng quy định đó. Ngoài ra, hợp đồng lao động không quy định luật áp dụng thì sẽ được nhận định là áp dụng luật của nơi người lao động làm việc.

4.3.7 Hợp đồng bảo đảm lý lịch

Khi tuyển dụng lao động, cũng có trường hợp công ty ký kết với người thân của người lao động hợp đồng bảo đảm lý lịch, và về mặt pháp lý, hợp đồng này có hiệu lực. Tuy vậy, thời hạn của hợp đồng này nếu không được quy định thì sẽ được coi là 3 năm, nếu có quy định thời hạn thì tối đa là 5 năm.

4.3.8 Thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc điều hành v.v... của pháp nhân (Sau đây gọi là "Thành Viên Hội Đồng Quản Trị")

Quan hệ hợp đồng giữa công ty và Thành Viên Hội Đồng Quản Trị về nguyên tắc được hiểu là hợp đồng ủy quyền mà không phải là hợp đồng lao động. Theo đó, nguyên tắc là áp dụng Luật Doanh nghiệp chứ không phải luật lao động. Tuy vậy, trong trường hợp không có quyền đại diện và tính chất lao động rất rõ ràng khi nhìn từ thực tế làm việc, thì pháp luật lao động cũng đồng thời được áp dụng cho người đó với tư cách là người lao động kiêm Thành Viên Hội Đồng Quản Trị.

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

4.3.9 Sử dụng người lao động của doanh nghiệp khác

Trong trường hợp sử dụng người lao động của doanh nghiệp khác thì có 3 hình thức chủ yếu là cho thuê lại lao động, thầu công việc và biệt phái.

(1) Cho thuê lại lao động

Về nguyên tắc, ngoài công việc vận tải cảng, xây dựng, bảo vệ và một số công việc y tế thì các công việc khác đều có thể được thực hiện bởi người lao động cho thuê lại. Một cơ sở chỉ có thể nhận lao động cho thuê lại tối đa trong thời gian 3 năm. Thời gian một người lao động cho thuê lại có thể làm việc cho một đơn vị nhận lao động cho thuê lại cũng chỉ tối đa là 3 năm. Tuy nhiên, đối với những người lao động được doanh nghiệp cho thuê lại tuyển dụng vô thời hạn thì không áp dụng các hạn chế về thời gian này. Bên cạnh đó, doanh nghiệp thuê lại lao động không được thực hiện hành vi xác định trước người lao động nào sẽ được cử đến. Việc doanh nghiệp thuê lại lao động cho một doanh nghiệp khác thuê lại người lao động đó sẽ bị coi là hành vi vi phạm Luật Ổn định việc làm và sẽ bị xử phạt. Ngoài ra, doanh nghiệp thuê lại lao động tiếp nhận người lao động cho thuê lại phải thực hiện những nghĩa vụ theo quy định của pháp luật.

(2) Thầu công việc

Trong trường hợp giao cho công ty khác (công ty A) thực hiện một phần công việc của công ty mình (công ty B), kể cả nếu người lao động mà công ty A tuyển dụng sẽ thực hiện công việc tại công ty B, thì công ty A vẫn cần phải tổ chức thực hiện công việc một cách độc lập với công ty B, bao gồm cả việc quản lý lao động đối với người lao động đó; còn công ty B thì không thể thực hiện việc chỉ đạo ra lệnh hay quản lý lao động đối với người lao động này. Không phụ thuộc vào tên gọi hay nội dung của hợp đồng, nếu thực tế hoạt động được đánh giá là thuộc hình thức (1) cho thuê lại lao động, thì những quy định pháp luật liên quan đến cho thuê lại lao động sẽ được áp dụng, đồng thời trường hợp này cũng là đối tượng của chế độ tương tự đề xuất giao kết hợp đồng lao động².

(3) Biệt phái

Việc người lao động mà công ty khác (công ty A) tuyển dụng ký kết hợp đồng lao động mới với công ty mình (công ty B) và nhận sự chỉ đạo mệnh lệnh từ công ty B để làm việc trong một thời hạn nhất định theo quy định của hợp đồng giữa công ty A và công ty B, sẽ bị coi là hoạt động cung ứng lao động bị nghiêm cấm (Điều 44 Luật Ổn định việc làm). Tuy nhiên, trong một số trường hợp nhất định ✖ có thể thực hiện một cách hợp pháp như là hoạt động “biệt phái theo hình thức duy trì quan hệ lao động”.

✖ Các trường hợp biệt phái người lao động với các mục đích như: ① không bắt buộc người lao động thôi việc, đảm bảo cơ hội được tuyển dụng ở công ty có liên quan; ② thực hiện việc hướng dẫn kinh doanh, hướng dẫn kỹ thuật; ③ thực hiện như một phần của hoạt động phát triển năng lực làm việc; ④ thực hiện như một phần của hoạt động giao lưu nhân sự trong nội bộ tập đoàn.

4.3.10 Tái cơ cấu và hợp đồng lao động

Những năm gần đây, trong bối cảnh cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng khốc liệt và các quy định pháp luật được nới lỏng hơn thì việc cơ cấu lại tổ chức của doanh nghiệp được tiến hành một cách phổ biến. Dưới đây sẽ xem xét đối với tái cơ cấu như vậy thì hợp đồng lao động sẽ được xử lý như thế nào theo các trường hợp hợp nhất, sáp nhập, chuyển nhượng hoạt động kinh doanh và chia tách công ty.

(1) Hợp nhất, sáp nhập

Trong trường hợp hợp nhất, sáp nhập doanh nghiệp, quan hệ quyền lợi và nghĩa vụ sẽ được kế thừa toàn bộ. Do vậy, dù là trường hợp hợp nhất (một công ty mới hình thành từ việc hợp nhất) hay sáp nhập (công ty đã tồn tại từ trước đó thực hiện việc sáp nhập), thì hợp đồng lao động vẫn được kế thừa tại công ty sau hợp nhất, sáp nhập.

² Chế độ tương tự đề xuất giao kết hợp đồng: là chế độ mà nếu bên thuê lại lao động biết rằng hoạt động cho thuê lại này vi phạm pháp luật mà vẫn tiếp nhận lao động cho thuê lại thì bên thuê lại lao động đó sẽ bị coi là đã đề xuất với người lao động cho thuê lại đó về việc ký kết hợp đồng lao động có nội dung là điều kiện lao động tương đương với điều kiện lao động của bên cho thuê lại.

(2) Chuyển nhượng hoạt động kinh doanh

Trong trường hợp chuyển nhượng một phần hoặc toàn bộ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cho một doanh nghiệp khác, việc kế thừa quyền lợi và nghĩa vụ sẽ được quyết định bởi hợp đồng giữa các bên (kế thừa cá biệt), kế thừa của hợp đồng lao động cũng được quyết định bởi thỏa thuận giữa 3 bên là công ty chuyển nhượng, công ty nhận chuyển nhượng và người lao động. Do vậy, nếu công ty nhận chuyển nhượng hoặc người lao động từ chối việc kế thừa quan hệ lao động thì quan hệ lao động này sẽ không được kế thừa bởi công ty nhận chuyển nhượng.

(3) Chia tách công ty

Trong chia tách công ty có “chia tách thành lập mới, tức là công ty A tách một phần hoặc toàn bộ quyền lợi nghĩa vụ liên quan đến hoạt động kinh doanh của nó sang thành lập công ty B, và “chia tách hấp thụ”, tức là một phần hoặc toàn bộ hoạt động kinh doanh của công ty A được một công ty đã tồn tại từ trước đó là công ty C tiếp nhận. Hợp đồng lao động của người lao động “làm việc chủ yếu cho hoạt động kinh doanh được kế thừa” sẽ được kế thừa bởi công ty mới thành lập hoặc công ty hấp thụ sau hoạt động chia tách công ty.

4.4 Tiền lương

4.4.1 Nguyên tắc trả lương

Tiền lương phải được trả bằng tiền đầy đủ và trực tiếp cho người lao động từ 1 lần trở lên mỗi tháng theo thời hạn đã quy định. Tuy nhiên, pháp luật công nhận việc chuyển tiền lương vào tài khoản tiền gửi của người lao động do người lao động chỉ định, và việc khấu trừ để chi trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, thuế v.v... từ tiền lương, nếu được sự đồng ý của người lao động.

4.4.2 Bảo đảm tiền lương tối thiểu

Mức tiền lương tối thiểu được quy định cho từng vùng và từng ngành nghề, nếu thuộc cả hai trường hợp thì mức tiền nào cao hơn sẽ là mức lương tối thiểu. Người sử dụng lao động phải trả cho người lao động mức lương không thấp hơn tiền lương tối thiểu đó. Mức tiền lương tối thiểu của các vùng chủ yếu như sau (thời điểm tháng 10 năm 2017):

Đô - Đạo - Phủ - Tỉnh	Mức lương tối thiểu theo giờ	Đô - Đạo - Phủ - Tỉnh	Mức lương tối thiểu theo giờ
Tokyo	958 Yên	Chiba	868 Yên
Kanagawa	956 Yên	Hokkaido	810 Yên
Osaka	909 Yên	Miyagi	772 Yên
Aichi	871 Yên	Hiroshima	818 Yên
Hyogo	844 Yên	Fukuoka	789 Yên

4.4.3 Chế độ tiền lương

Ở các doanh nghiệp Nhật thông thường thì tiền lương sẽ được thanh toán theo mỗi tháng (lương tháng). Và tiền thưởng thì thường được cấp hai lần mỗi năm vào mùa hè và mùa đông. Điểm đặc trưng là, lương tháng bao gồm lương cơ bản và các loại phụ cấp (phụ cấp nhà ở, phụ cấp gia đình, phụ cấp đi lại v.v...), và mức tiền thưởng chiếm tỷ lệ tương đối lớn trong toàn bộ tổng tiền lương thưởng^{*1}. Các loại phụ cấp và tiền thưởng chiếm tỷ lệ cao trong tiền lương thường dẫn đến kết quả là đơn giá phụ cấp làm thêm giờ trong các trường hợp làm thêm giờ sẽ bị giảm xuống thấp. Thêm nữa, nếu tình hình kinh tế khó khăn thì có thể ngay lập tức thực hiện việc cắt giảm chi phí nhân sự. Số doanh nghiệp áp dụng chế độ tiền lương theo năm cũng tăng lên, nhưng dưới chế độ pháp luật lao động Nhật Bản thì thực tế là có khá nhiều trường hợp không có lợi ích gì cho phía công ty^{*2}. Ngoài ra, Bộ Lao động và An sinh định kỳ công bố “Điều tra thống kê cơ bản về cơ cấu tiền lương” bằng tiếng Nhật và tiếng Anh có nội dung là thông tin thống kê về thực trạng tiền lương

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

của Nhật Bản.

- *1 Tiền thưởng các doanh nghiệp ngoài quốc doanh chi trả vào năm 2017 tính trung bình bằng 4,8 tháng lương cơ bản (đối với nhân viên thông thường của toàn bộ các ngành nghề) (Nguồn: Hội liên hiệp các tổ chức kinh tế Nhật Bản).
- *2 Việc áp dụng chế độ lương theo năm và áp dụng tiền lương tăng thêm khi làm thêm giờ hay không không hề có mối liên quan gì với nhau. Chế độ lương theo năm tại các doanh nghiệp của Nhật Bản hầu như là chỉ áp dụng với đối tượng là cán bộ quản lý.

4.4.4 Chế độ tiền thôi việc

Hầu hết các doanh nghiệp Nhật Bản đều có chế độ tiền thôi việc theo một hình thức nào đó. Thông thường, khi người lao động thôi việc, doanh nghiệp sẽ trả tiền này một lần tương ứng với thâm niên và lý do nghỉ việc, tiền thôi việc này không phải đóng bảo hiểm xã hội và so với tiền lương thì được ưu đãi hơn trên phương diện nộp thuế. Thêm nữa, nếu doanh nghiệp nào đáp ứng một số điều kiện nhất định gửi tiền vào các cơ quan nhà nước, các tổ chức tín dụng như một hình thức quỹ tiền thôi việc, thì có thể được tính vào chi phí được trừ khi nộp thuế.

4.5 Thời giờ làm việc, nghỉ giữa giờ, ngày nghỉ

4.5.1 Thời giờ làm việc, nghỉ giữa giờ, ngày nghỉ

- (1) Thời gian làm việc về nguyên tắc không được vượt quá 40 giờ một tuần, 8 giờ một ngày (thời gian làm việc luật định) không bao gồm thời gian nghỉ giữa giờ. Tuy nhiên, những hoạt động kinh doanh như bán lẻ, cắt tóc, vệ sinh y tế, cửa hàng ăn uống, địa điểm giải trí, mà thông thường sử dụng dưới 10 người lao động thì có thể làm việc đến 44 giờ một tuần, 8 giờ một ngày.
- (2) Trong trường hợp thời gian làm việc vượt quá 6 tiếng thì phải cho người lao động nghỉ giữa giờ từ 45 phút trở lên, vượt quá 8 tiếng thì nghỉ giữa giờ từ 1 giờ trở lên.
- (3) Ngày nghỉ tối thiểu là 1 ngày mỗi tuần, hoặc từ 4 ngày trở lên trong 4 tuần (ngày nghỉ luật định). Ngày nghỉ không nhất thiết phải là ngày chủ nhật hay ngày nghỉ lễ, mà có thể được quyết định tự do bởi chủ doanh nghiệp và người lao động.

4.5.2 Thỏa thuận về làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ (“thỏa thuận 36”)

Trong trường hợp cần làm việc vượt quá thời gian làm việc luật định hoặc làm việc vào ngày nghỉ luật định, cơ sở kinh doanh phải nộp cho người đứng đầu Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động có thẩm quyền “Thông báo về thỏa thuận làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ”. Nếu tổ chức cho người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ mà không nộp thỏa thuận 36 này thì sẽ bị xử phạt.

Không phải là chỉ cần ký kết và nộp thỏa thuận 36 rồi là được phép làm thêm giờ và làm việc vào ngày nghỉ mà không có bất cứ giới hạn nào. Trong trường hợp này giới hạn như bảng sau đây:

<Bảng 4-1>

Khoảng thời gian	1 tuần	2 tuần	4 tuần	1 tháng	2 tháng	3 tháng	1 năm
Thời gian giới hạn	15 giờ	27 giờ	43 giờ	45 giờ	81 giờ	120 giờ	360 giờ

Tuy vậy, có thể quy định vào thỏa thuận rằng, chỉ trong trường hợp đã quy định trước thời gian trong giới hạn cho phép như bảng trên đây, mà xảy ra tình huống đặc biệt khiến cho buộc phải kéo dài thời gian làm việc vượt quá thời gian giới hạn, thì trong mỗi khoảng thời gian nhất định có thể kéo dài thời gian làm việc đến một mức thời gian nhất định vượt quá thời gian giới hạn sau khi đã thực hiện thủ tục do người sử dụng và người lao động quy định.

4.5.3 “Nghĩa vụ nắm rõ và tính toán thời gian làm việc” của người sử dụng lao động

Thời gian làm việc là thời gian được đặt dưới sự chỉ đạo mệnh lệnh của người sử dụng lao động, những thời gian mà người lao động thực hiện công việc theo sự chỉ đạo rõ ràng hay ám chỉ của người sử dụng lao động đều được coi là

thời gian làm việc. Luật Tiêu chuẩn lao động có quy định về thời gian làm việc, ngày nghỉ, làm thêm giờ ban đêm v.v... nên người sử dụng lao động có nghĩa vụ quản lý thời gian làm việc một cách hợp lý, ví dụ như phải hiểu một cách chính xác về thời gian làm việc. Việc nắm rõ thời gian làm việc về nguyên tắc cần phải thực hiện bằng ghi chép khách quan như thẻ chấm công hay thời gian sử dụng máy vi tính, kể cả trong trường hợp buộc phải quản lý bằng hình thức người lao động tự kê khai thì cũng cần phải có biện pháp xác nhận tính chính xác của thời gian đã được kê khai.

4.5.4 Tiền lương trả thêm

Làm việc vượt quá thời gian làm việc luật định, làm việc vào ngày nghỉ luật định, làm việc ban đêm (từ 22 giờ đến 5 giờ) phải được trả tiền lương đã thêm mức tăng nhất định theo bảng sau đây vào tiền lương thông thường:

<Bảng 4-2>

	Tỷ lệ trả thêm tiền lương
1 Làm việc vượt quá thời gian làm việc luật định	Thêm 25 %
2 Làm việc vượt quá thời gian làm việc luật định và quá 60 giờ một tháng ^{*1}	Thêm 50 %
3 Làm việc vào ngày nghỉ luật định	Thêm 35 %
4 Làm việc ban đêm (từ 22 giờ đến 5 giờ)	Thêm 25 %
5 Làm việc ban đêm vượt quá thời gian làm việc luật định	Thêm 50 %
6 Làm việc ban đêm vượt quá thời gian làm việc luật định và quá 60 giờ một tháng ^{*1}	Thêm 75 %
7 Làm việc ban đêm vào ngày nghỉ luật định	Thêm 60 %

*1 Trong trường hợp quá 60 giờ một tháng, đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hiện nay, việc nâng tỷ lệ trả thêm tiền lương theo quy định pháp luật đang bị trì hoãn. Ngoài ra, nếu ký kết thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động thì, thay vì chỉ trả tiền lương trả thêm được nâng lên theo luật sửa đổi (mức chênh lệch 25% giữa mức 25% cũ là mức 50% mới), người sử dụng lao động có thể cho người lao động nghỉ có lương.

(Thi hành Luật Tiêu chuẩn lao động sửa đổi ngày 01 tháng 4 năm 2010)

4.5.5 Ngoại lệ đối với người quản lý, giám sát

Những người giữ chức vụ quản lý, giám sát và những người làm việc có liên quan đến những nội dung bí mật và đồng thời cũng là người điều hành cơ sở thì không được áp dụng những quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi và ngày nghỉ, ngoại trừ quy định về làm việc ban đêm. Bên cạnh đó, việc một người có phải là người quản lý, giám sát hay không sẽ được đánh giá một cách tổng hợp dựa trên các vấn đề thực tế như: người đó có ở địa vị như một người điều hành quyết định điều kiện lao động và quản lý các vấn đề lao động khác hay không; có được trao cho quyền hạn và địa vị như một người quản lý, giám sát về mặt thực chất hay không, bất kể tên gọi chức danh là gì; có phải chịu các hạn chế nghiêm khắc về thời gian làm việc như thời gian có mặt, thời gian ra về hay không; chế độ về vật chất tương ứng cho các chức danh này có được thể hiện trong lương cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng v.v... của người đó hay không...

4.5.6 Chế độ thời gian làm việc biến thể

Tùy theo từng loại công việc mà thời gian làm việc theo đơn vị năm, tháng, tuần có sự khác biệt lớn. Trong những trường hợp như vậy, chế độ thời gian làm việc như dưới đây được cho phép áp dụng, theo đó chỉ cần thời gian làm việc bình quân trong một khoảng thời gian nhất định nằm trong phạm vi thời gian làm việc luật định thì đối với một tuần hay một ngày nào đó dù có vượt quá thời gian làm việc luật định cũng không cần phải thanh toán tiền lương trả thêm do làm thêm giờ. Khi áp dụng chế độ nào thì phải quy định trước vào thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc vào Nội quy lao động.

(1) Chế độ thời gian làm việc biến thể theo đơn vị năm

Là chế độ làm việc cho phép thời gian làm việc theo tuần khi tính trung bình trong khoảng thời gian hơn 1 tháng và không quá 1 năm sẽ không quá 40 giờ. Nếu áp dụng chế độ này thì kể cả ở những cơ sở kinh doanh có thời gian làm việc luật định của 1 tuần theo trường hợp đặc biệt (tham khảo Mục 4.5.1(1)) là 44 giờ cũng phải bảo đảm 1 tuần không quá 40 giờ.

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

(2) Chế độ thời gian làm việc biến thể theo đơn vị tháng

Trong trường hợp lựa chọn quy định thời gian làm việc của 1 tuần khi tính bình quân trong một khoảng thời gian nhất định không quá 1 tháng sẽ không quá 40 giờ^{*1}, thì có thể cho người lao động làm việc quá 40 giờ trong một tuần nào đó, quá 8 giờ trong một ngày nào đó.

(3) Chế độ thời gian linh hoạt (Flexitime)

Có một chế độ mà có thể điều chỉnh thời gian làm việc theo đơn vị tháng là chế độ thời gian linh hoạt (flexitime). Đây là chế độ quy định sẵn tổng thời gian làm việc của một khoảng thời gian nhất định không quá 1 tháng (thời gian tính toán), người lao động có thể tự do quyết định thời điểm bắt đầu và kết thúc công việc của từng ngày trong phạm vi tổng thời gian đó.

(4) Chế độ thời gian làm việc biến thể theo đơn vị tuần

Có thể làm việc với thời gian làm việc 1 tuần trong phạm vi 40 giờ, một ngày có thể quá 8 giờ nhưng không quá 10 giờ. Tuy nhiên, chỉ có những cơ sở kinh doanh bán lẻ, nhà nghỉ, cửa hàng thực phẩm và cửa hàng ăn uống thường xuyên sử dụng dưới 30 người lao động mới có thể áp dụng chế độ này. Bên cạnh đó, nếu áp dụng chế độ này thì kể cả ở những cơ sở kinh doanh có thời gian làm việc luật định của 1 tuần theo trường hợp đặc biệt (tham khảo mục 4.5.1(1)) là 44 giờ cũng phải bảo đảm 1 tuần không quá 40 giờ.

*1 Đối với những cơ sở kinh doanh có thời gian làm việc luật định 1 tuần là 44 giờ theo chế độ đặc biệt (tham khảo Mục 4.5.1(1)) thì là 44 giờ.

4.5.7 Chế độ thời gian làm việc tự do

Trường hợp người lao động làm việc ở bên ngoài công ty và trường hợp giao phó hầu hết cho người lao động toàn quyền tiến hành công việc, thì phương thức tính toán thời gian làm việc thông thường nhiều khi không phù hợp. Có một chế độ mà người lao động được coi như là đã làm việc trong một thời gian nhất định được gọi là “chế độ thời gian làm việc công nhận” dành riêng cho những trường hợp như vậy. Nếu thời gian làm việc công nhận vượt quá thời gian làm việc luật định thì số thời gian vượt quá đó được trả tiền lương tăng thêm do làm thêm giờ.

(1) Chế độ thời gian làm việc công nhận khi làm việc bên ngoài

Đây là chế độ mà trong trường hợp người lao động làm việc bên ngoài công ty như đi tiếp thị, thu thập thông tin, khiến cho khó có thể tính toán thời gian làm việc, thì người lao động được coi như là đã làm việc trong thời gian làm việc đã quy định. Tuy nhiên, nếu thông thường cần phải làm việc quá thời gian làm việc đã quy định mới có thể hoàn thành công việc đó, thì chỉ có “thời gian thông thường cần thiết để thực hiện công việc đó” hoặc “thời gian đã được quy định trong thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động” mới được coi là thời gian người lao động đã làm việc.

(2) Chế độ làm việc tự do cho công việc chuyên môn

Đối với một số công việc nhất định mà tính chuyên môn cao, khó có thể chỉ đạo cụ thể về phương thức tiến hành và phân bổ thời gian thực hiện công việc, bằng cách quy định thời gian làm việc trong thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động và nộp thỏa thuận đó cho người đứng đầu Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động, thì người lao động sẽ được coi như là đã làm việc chỉ trong thời gian quy định trong thỏa thuận, bất kể thời gian làm việc thực tế là bao nhiêu.

(3) Chế độ thời gian làm việc tự do cho công việc lập kế hoạch

Đối với những người làm công việc lập kế hoạch, đề án, điều tra nghiên cứu và phân tích mà phương pháp thực hiện hầu hết cần phải giao phó cho người lao động tự quyết thì, nếu ủy ban của người lao động và người sử dụng lao động ra nghị quyết thông qua bởi 4/5 số ủy viên trong đó quyết định những nội dung nhất định và nộp cho người đứng đầu Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động, thì người lao động sẽ được coi là đã làm việc chỉ trong thời gian đã được quyết định bởi ủy ban lao động này, bất kể thời gian làm việc thực tế là bao nhiêu.

4.5.8 Nghỉ phép có lương

Người sử dụng lao động phải cho người lao động đã làm việc liên tục 6 tháng từ khi được tuyển dụng và đã đi làm 80% số ngày làm việc trở lên được nghỉ 10 ngày làm việc có hưởng lương. Tuy nhiên, khi người lao động xin phép nghỉ có hưởng lương, nếu xét thấy cản trở đến sự vận hành bình thường của công việc thì người sử dụng lao động có thể thay đổi thời điểm nghỉ. Mỗi quan hệ giữa số năm làm việc và số ngày nghỉ phép năm có lương được hưởng như bảng sau đây:

<Bảng 4-3: Số ngày nghỉ phép năm có lương được hưởng>

Số năm làm việc	6 tháng	1 năm 6 tháng	2 năm 6 tháng	3 năm 6 tháng	4 năm 6 tháng	5 năm 6 tháng	Từ 6 năm 6 tháng trở lên
Số ngày được hưởng	10 ngày	11 ngày	12 ngày	14 ngày	16 ngày	18 ngày	20 ngày

Quyền lợi nghỉ phép năm có lương sẽ mất hiệu lực sau 2 năm. Điều đó có nghĩa là, những ngày phép năm được nghỉ trong một năm mà chưa sử dụng thì có thể mang sang năm tiếp theo. Như vậy, người lao động có thể nghỉ phép năm với tổng số ngày phép mang sang từ năm trước và ngày nghỉ phép năm của năm nay có thể lên tới tối đa 40 ngày một năm (đối với người đã làm việc từ 7 năm 6 tháng trở lên). Bên cạnh đó, nếu người lao động không thực thi quyền nghỉ phép năm và quyền này mất hiệu lực do hết hạn, thôi việc hoặc các lý do khác thì việc có trả tiền cho những ngày chưa nghỉ hay không là do công ty quyết định. Tuy nhiên, nếu cách xử lý như vậy dẫn đến hạn chế việc người lao động nghỉ phép thì đây là điều không được mong đợi, ngược lại, điều quan trọng là xây dựng một môi trường mà người lao động có thể dễ dàng nghỉ phép.

Thêm nữa, trước đây ngày nghỉ phép năm có lương chỉ được sử dụng theo đơn vị ngày, nhưng hiện nay đã có thể nghỉ theo đơn vị giờ với giới hạn là tương đương với 5 ngày trong 1 năm (thi hành Luật Tiêu chuẩn lao động sửa đổi ngày 01 tháng 4 năm 2010).

Đối với trường hợp người lao động nghỉ do bị ốm đau không liên quan đến công việc thì không cần phải cho nghỉ có hưởng lương ngoài ngày nghỉ phép có lương nêu trên. Mặt khác, các trường hợp như người lao động kết hôn, người thân của người lao động chết, vợ sinh con thì ngoài ngày nghỉ phép năm nêu trên, có rất nhiều doanh nghiệp Nhật cho người lao động nghỉ vài ngày có hưởng lương.

Đối với người lao động có thời gian làm việc cho công ty chưa lâu, làm việc bán thời gian với thời gian làm việc trong 1 tuần ngắn thì được hưởng ngày nghỉ phép năm có lương theo tỷ lệ ứng với số ngày làm việc theo quy định đó.

4.5.9 Sinh con, nuôi con nhỏ, chăm sóc người nhà

(1) Nghỉ trước và sau sinh

Khi lao động nữ có thai xin nghỉ trước ngày dự kiến sinh 6 tuần (14 tuần đối với trường hợp mang đa thai) thì người sử dụng lao động phải chấp thuận. Trong 8 tuần từ ngày sinh con về nguyên tắc cũng không được yêu cầu người lao động đi làm.

(2) Nghỉ nuôi con nhỏ

Khi người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 1 tuổi xin nghỉ (về nguyên tắc là trong thời gian cho đến ngày con của người lao động được 1 tuổi, nếu đáp ứng một số điều kiện nhất định thì có thể tối đa cho đến khi được 2 tuổi), thì người sử dụng lao động phải chấp thuận. Tuy nhiên, cũng có thể không áp dụng chế độ nghỉ nuôi con nhỏ này đối với người lao động chưa làm việc đủ 1 năm nếu được quy định trong thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.

(3) Miễn làm thêm ngoài quy định, nghĩa vụ áp dụng chế độ làm việc rút ngắn thời gian, hạn chế làm thêm giờ

Khi người lao động nuôi con nhỏ dưới 3 tuổi yêu cầu được miễn làm thêm ngoài quy định thì người sử dụng lao động không được bắt người lao động làm việc quá thời gian làm việc đã được quy định. Tương tự như vậy, nếu người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 3 tuổi yêu cầu thì người sử dụng lao động phải áp dụng chế độ

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

thời gian làm việc rút ngắn. Bên cạnh đó, khi người lao động đang nuôi con chưa đi học tiểu học có yêu cầu thì người sử dụng lao động không được bắt người lao động làm thêm giờ quá 24 giờ một tháng và 150 giờ một năm.

(4) Nghỉ chăm sóc người thân

Khi người lao động có gia đình ở trong tình trạng già yếu hoặc ốm đau cần có sự chăm sóc nhất định xin nghỉ để chăm sóc người thân, người sử dụng lao động phải chấp thuận yêu cầu đó trong phạm vi tối đa 3 lần tổng cộng 93 ngày cho mỗi người thân cần chăm sóc. Tuy nhiên, có thể không áp dụng chế độ này đối với người được tuyển dụng chưa đủ 1 năm, hoặc người mà quan hệ lao động sẽ chấm dứt trong thời gian 6 tháng tính từ sau 93 ngày kể từ ngày xin nghỉ đầu tiên, nếu có quy định trong thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

(5) Nghỉ chăm con ốm đau, nghỉ phép chăm sóc người thân

Người lao động đang nuôi con nhỏ chưa đi học tiểu học có thể nghỉ để chăm sóc con bị ốm đau, tai nạn tối đa 5 ngày 1 năm (tối đa 10 ngày đối với trường hợp có từ 2 con trở lên ở độ tuổi trước tiểu học). Ngoài ra, người lao động phải chăm sóc người thân trong tình trạng già yếu, ốm đau cần điều dưỡng thì có thể nghỉ phép để chăm sóc với thời gian tối đa 5 ngày cho 1 người thân cần chăm sóc, tối đa 10 ngày 1 năm nếu có từ 2 người thân trở lên cần chăm sóc. Cả hai loại nghỉ này đều có thể sử dụng theo đơn vị nửa ngày.

Các thời gian nghỉ nêu trên cũng có thể là nghỉ không lương. Tuy nhiên, nếu đáp ứng một số điều kiện nhất định thì người lao động có thể được hưởng chế độ chi trả nhất định từ bảo hiểm y tế đối với thời gian nghỉ (1) và từ bảo hiểm thất nghiệp đối với thời gian nghỉ (2) và (4) nêu trên.

4.5.10 Điều tra của Thanh tra tiêu chuẩn lao động

Thanh tra tiêu chuẩn lao động là chuyên viên của Bộ Lao động và An sinh có nhiệm vụ đến các cơ sở kinh doanh (nhà xưởng, văn phòng, v.v...) yêu cầu chủ cơ sở tuân thủ pháp luật, đồng thời bảo đảm góp phần nâng cao điều kiện lao động và bảo đảm sức khỏe của người lao động, thực hiện nghiệp vụ bồi thường tai nạn đối với những người không may gặp tai nạn lao động theo quy định của pháp luật về tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản.

4.6 Nội quy lao động

Nội quy lao động là những quy tắc tại nơi làm việc quy định cụ thể về các điều kiện lao động như thời giờ làm việc, tiền lương v.v... và những kỷ luật cần thiết cho hoạt động kinh doanh mà người lao động phải tuân thủ khi làm việc. Người sử dụng lao động thường xuyên sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải ban hành Nội quy lao động và nộp cho Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động. Khi đó cần phải nộp kèm ý kiến bằng văn bản của đại diện người lao động. Các cơ sở kinh doanh sử dụng dưới 10 người lao động được khuyến khích ban hành Nội quy lao động. Bên cạnh đó, những gì quy định tại Nội quy lao động chỉ cần có nội dung hợp lý thì sẽ có hiệu lực pháp lý tương tự như hợp đồng lao động.

4.6.1 Nội dung phải quy định vào Nội quy lao động

Khi soạn thảo Nội quy lao động nhất định phải ghi những nội dung sau:

- (1) Thời điểm bắt đầu và kết thúc một ngày làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ, nghỉ phép (bao gồm cả nghỉ nuôi con và nghỉ chăm sóc người thân), và các nội dung về thay ca trong trường hợp chia người lao động thành từ 2 tổ trở lên luân phiên làm việc.
- (2) Quyết định tiền lương (trừ những tiền lương mang tính chất tạm thời), phương thức tính toán và chi trả tiền lương), thời hạn chốt và trả lương, chế độ nâng lương.
- (3) Những nội dung liên quan đến thôi việc (bao gồm cả lý do cho nghỉ việc).

Phải ghi rõ vào Nội quy lao động nếu có quy định về những nội dung sau:

- (1) Trợ cấp thôi việc;
- (2) Tiền lương tạm thời;
- (3) Phụ trách tiền ăn;
- (4) An toàn vệ sinh lao động;
- (5) Đào tạo nghề;
- (6) Bồi thường tai nạn;
- (7) Khen thưởng, kỷ luật;
- (8) Những nội dung khác.

4.6.2 Nghĩa vụ thông báo

Người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết về Nội quy lao động cũng như các thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động theo quy định của Luật Tiêu chuẩn lao động.

4.7 An toàn vệ sinh

Chủ cơ sở kinh doanh phải chú ý về mặt an toàn vệ sinh lao động để người lao động không bị thương hoặc bị bệnh tật khi làm việc.

4.7.1 Bổ nhiệm người quản lý an toàn

Tùy theo mỗi loại công việc nhất định và quy mô của cơ sở kinh doanh phải cử người quản lý an toàn và giao cho người đó trách nhiệm quản lý những vấn đề an toàn mang tính kỹ thuật trong những nghiệp vụ về an toàn vệ sinh lao động.

4.7.2 Bổ nhiệm người quản lý vệ sinh

Mỗi cơ sở kinh doanh có quy mô nhất định phải cử người quản lý vệ sinh và giao cho người đó trách nhiệm quản lý những vấn đề vệ sinh mang tính kỹ thuật trong những nghiệp vụ về an toàn vệ sinh lao động.

4.7.3 Bổ nhiệm bác sĩ doanh nghiệp

Ở những cơ sở kinh doanh thường xuyên sử dụng từ 50 lao động trở lên thì phải tuyển bác sĩ doanh nghiệp đảm nhiệm việc quản lý sức khỏe cho người lao động.

4.7.4 Đào tạo sau khi tuyển dụng

Sau khi tuyển dụng người lao động phải tổ chức đào tạo cho người lao động đó về an toàn hoặc vệ sinh liên quan đến công việc mà người lao động đó thực hiện.

4.7.5 Khám sức khỏe khi tuyển dụng

Khi tuyển dụng người lao động sử dụng thường xuyên phải tổ chức khám sức khỏe theo quy định trước khi tuyển dụng.

4.7.6 Khám sức khỏe định kỳ

Chủ cơ sở kinh doanh phải tổ chức khám sức khỏe do bác sĩ thực hiện cho người lao động 1 lần mỗi năm (1 lần mỗi 6 tháng đối với những công việc có nguy cơ tổn hại sức khỏe như công việc ban đêm, công việc sử dụng X-quang.

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

4.7.7 Chế độ kiểm tra stress

Ở những cơ sở sử dụng thường xuyên từ 50 người lao động trở lên, mỗi năm 1 lần phải tổ chức kiểm tra stress và phỏng vấn định hướng dựa trên kết quả kiểm tra đó cho những người lao động sử dụng thường xuyên.

4.7.8 Nghĩa vụ nộp báo cáo tình hình thương vong bệnh tật của người lao động

Khi người lao động chết hoặc phải nghỉ do tai nạn lao động hay các nguyên nhân tương tự khác thì chủ cơ sở phải nộp cho người đứng đầu Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động có thẩm quyền báo cáo tình hình thương vong bệnh tật của người lao động.

4.8 Pháp luật về thôi việc và cho thôi việc

Việc người lao động có hợp đồng lao động không xác định thời hạn tự thôi việc (hợp đồng lao động chấm dứt do người lao động đơn phương thể hiện ý chí chấm dứt với người sử dụng lao động) sẽ phát sinh hiệu lực bằng hành vi thông báo trước 2 tuần. Trong trường hợp Nội quy lao động hay văn bản nội bộ khác có quy định phải thông báo sớm hơn cả 2 tuần trước ngày dự định thôi việc, tuy không có án lệ nào được xác định nhưng cũng có bản án cho rằng quy định về nghĩa vụ thông báo trước từ 1 tháng trở lên sẽ không có hiệu lực. Đối với trường hợp người lao động có hợp đồng lao động xác định thời hạn tự thôi việc, sau 1 năm từ ngày đầu tiên của thời hạn hợp đồng thì có thể thôi việc bất cứ lúc nào bằng cách đề nghị với người sử dụng lao động, nhưng nếu có lý do bất khả kháng buộc phải nghỉ thì có thể chấm dứt hợp đồng ngay lập tức.

Mặt khác, đối với trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc (hợp đồng lao động chấm dứt do người sử dụng lao động đơn phương thể hiện ý chí chấm dứt với người lao động), thì phải đáp ứng một số điều kiện. Trách nhiệm chứng minh khi có tranh chấp thuộc về người sử dụng lao động. Ngoài ra, đối với trường hợp hợp đồng lao động xác định thời hạn thì người sử dụng lao động không thể cho người lao động thôi việc trong thời gian thời hạn hợp đồng chưa kết thúc nếu không có lý do bất khả kháng.

4.8.1 Các trường hợp cho thôi việc được công nhận là chính đáng

Cho thôi việc nếu không phải là trường hợp có lý do khách quan, hợp lý, được công nhận là thỏa đáng trên quan điểm xã hội thông thường thì sẽ bị coi là lạm dụng quyền cho thôi việc và bị vô hiệu. Bên cạnh đó, để cho thôi việc được công nhận là chính đáng thì trước hết, cần phải quy định sẵn một cách rõ ràng các lý do có thể bị cho thôi việc vào Nội quy lao động hay văn bản nội bộ khác. Ngoài ra, ở Nhật Bản, không có chuyện việc chấm dứt hợp đồng lao động được đương nhiên công nhận về mặt pháp lý nếu trả một khoản tiền nhất định, trừ trường hợp hòa giải giữa các bên đương sự. Nhận định về hiệu lực của hành vi cho thôi việc đối với từng trường hợp cụ thể là rất khó, do vậy nên trao đổi ý kiến trước với những chuyên gia về luật lao động (luật sư, chuyên gia lao động bảo hiểm xã hội v.v.).

Đối với trường hợp cho thôi việc do tái cơ cấu (cho thôi việc để sắp xếp lại nhân sự do tình hình kinh doanh chuyển biến xấu), nhiều bản án của Tòa án cho rằng cần phải đáp ứng được 4 điều kiện dưới đây thì việc cho người lao động thôi việc mới được công nhận là hợp lý:

(1) Sự cần thiết phải cho thôi việc

Có việc vấn đề không thể tránh được về mặt kinh doanh khiến cho doanh nghiệp buộc phải tiến hành sắp xếp lại nhân sự.

(2) Nỗ lực tránh cho người lao động thôi việc

Đã thể hiện những nỗ lực về mặt kinh doanh để tránh phải cho thôi việc, như thay đổi vị trí công tác, kêu gọi những người có nguyện vọng thôi việc v.v...

(3) Sự thỏa đáng của việc lựa chọn đối tượng cho thôi việc

Tiêu chuẩn lựa chọn đối tượng cho thôi việc hợp lý và việc lựa chọn đó được tiến hành một cách công bằng.

- (4) Sự thỏa đáng của thủ tục cho thôi việc
Đã tổ chức nói chuyện đầy đủ với công đoàn và người lao động.

Mặt khác, có một chế độ là, trong tình hình đến mức cần phải cho người lao động thôi việc do tái cơ cấu, thay vì cho người lao động thôi việc thì có thể cho họ nghỉ làm và tiền trợ cấp nghỉ việc chi trả trong khoảng thời gian đó theo nguyên tắc 2/3 (1/2 đối với doanh nghiệp lớn) tiền hỗ trợ (có hạn chế mức tối đa) do nhà nước cấp (tiền hỗ trợ điều chỉnh việc làm).

4.8.2 Những trường hợp bị hạn chế cho thôi việc

Trong những trường hợp như dưới đây sẽ bị hạn chế cho thôi việc, nếu vi phạm sẽ bị xử phạt:

- (1) Trong thời gian người lao động bị thương hoặc bị bệnh có liên quan đến công việc phải nghỉ việc và thời gian 30 ngày sau đó;
- (2) Trong thời gian lao động nữ nghỉ 6 tuần trước khi sinh con (14 tuần trong trường hợp mang đa thai), 8 tuần sau khi sinh và thời gian 30 ngày sau đó.

4.8.3 Những trường hợp cho thôi việc bị cho là vô hiệu

Cho thôi việc như những trường hợp dưới đây sẽ bị vô hiệu:

- (1) Cho lao động nữ đang mang thai hoặc trong thời gian 1 năm sau sinh thôi việc;
- (2) Cho người lao động thôi việc vì đã trình báo với cơ quan có thẩm quyền về hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động.

4.8.4 Thủ tục cho thôi việc

Người sử dụng lao động muốn cho người lao động thôi việc thì phải báo trước ít nhất 30 ngày. Nếu cho thôi việc ngay lập tức mà không báo trước thì phải trả tiền lương của 30 ngày cùng lúc cho thôi việc (trợ cấp báo trước). Tuy nhiên, những trường hợp dưới đây có thể cho thôi việc mà không cần phải báo trước và không cần trả trợ cấp báo trước, nếu được sự chấp thuận của người đứng đầu Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động có thẩm quyền:

- (1) Trường hợp không thể tiếp tục kinh doanh vì những lý do bất khả kháng như thiên tai;
- (2) Trường hợp buộc phải cho thôi việc do nguyên nhân thuộc trách nhiệm của người lao động:
 - Người lao động có hành vi cấu thành tội phạm hình sự như trộm cắp, tham ô, gây thương tích tại nơi làm việc;
 - Người lao động làm rối loạn đáng kể trật tự dẫn đến phá vỡ kỷ luật nơi làm việc, gây ảnh hưởng xấu đến người lao động khác;
 - Người lao động lừa dối về những yếu tố trong lý lịch là điều kiện tuyển dụng;
 - Người lao động tự ý nghỉ việc về nguyên tắc là từ 2 tuần trở lên không có lý do chính đáng, không đáp ứng yêu cầu quay trở lại làm việc của người sử dụng lao động;
 - Người lao động lặp lại nhiều lần việc đi muộn, về sớm, bỏ việc, mặc dù đã bị nhắc nhở nhiều lần nhưng không cải thiện.

4.8.5 Thực tế tình hình cho thôi việc

Tại Nhật Bản, khi buộc phải cho người lao động thôi việc vì một lý do nào đó, ngoài cách sử dụng thủ tục cho thôi việc theo quy định của pháp luật, trên thực tế, rất nhiều trường hợp người sử dụng lao động giải thích rõ ràng cho người lao động về tình hình kinh doanh và tình hình công việc, thuyết phục người lao động thôi việc và cuối cùng người lao động sẽ đáp ứng sự thuyết phục đó, chủ động thôi việc. Tuy vậy, nếu khuyến khích thôi việc quá mức cũng có thể bị coi

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

là cho thôi việc. Cũng có trường hợp nhiều điều kiện để người lao động đồng ý thôi việc được đưa ra trao đổi (ví dụ như tăng cao mức tiền thôi việc). Tuy nhiên, cũng cần phải lưu ý rằng đã có bản án cho rằng, hành vi thuyết phục như vậy có tính chất vi phạm pháp luật nếu hành vi đó bị đánh giá là đã vượt quá mức giới hạn mà có thể được chấp nhận là một hành vi thúc đẩy sự hình thành ý chí thôi việc một cách tự do của người lao động, ngược lại hành vi đó đã gây khó khăn cho sự quyết định ý chí tự do về thôi việc của người lao động.

4.8.6 Hợp đồng tránh cạnh tranh sau khi thôi việc

Ở Nhật Bản, tự do lựa chọn nghề nghiệp được bảo hộ bởi Hiến pháp. Do vậy, những hợp đồng cấm làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong một thời hạn nhất định sau khi thôi việc chỉ có hiệu lực nếu có sự hợp lý khi xem xét đến thời hạn, khu vực, lĩnh vực công việc, có sự bồi thường thỏa đáng hay không v.v... Tuy nhiên, đối với bí mật kinh doanh của doanh nghiệp thì, cả hành vi của người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh của công ty mà mình đã làm việc trước đó và hành vi của doanh nghiệp lấy được bí mật đó một cách bất chính đều bị pháp luật nghiêm cấm (Luật Phòng chống cạnh tranh không lành mạnh).

4.8.7 Hết nhiệm kỳ, từ nhiệm, miễn nhiệm đối với thành viên Hội đồng quản trị

Thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần sẽ hết nhiệm kỳ khi nhiệm kỳ kết thúc. Bên cạnh đó, thành viên Hội đồng quản trị cũng có thể tự nguyện từ nhiệm bất cứ lúc nào. Tuy nhiên, nếu vì thế mà thiếu số lượng thành viên cần thiết thì người đó không được miễn nghĩa vụ của thành viên Hội đồng quản trị cho đến khi nào thành viên Hội đồng quản trị mới được bổ nhiệm.

Thành viên Hội đồng quản trị có thể bị miễn nhiệm bởi nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông bất cứ lúc nào và bất kể vì lý do gì. Tuy nhiên, trường hợp miễn nhiệm thành viên Hội đồng quản trị trước khi kết thúc nhiệm kỳ mà không có lý do chính đáng thì công ty phải bồi thường thiệt hại gây ra do việc miễn nhiệm đó.

4.9 Chế độ bảo đảm xã hội của Nhật Bản

Nhật Bản áp dụng chế độ bảo hiểm toàn dân, bất cứ người nào có nơi cư trú ở Nhật về nguyên tắc đều phải tham gia bảo hiểm sức khỏe (y tế) và bảo hiểm hưu trí của Nhà nước.

4.9.1 Khái quát về chế độ bảo hiểm lao động, xã hội

Ở Nhật Bản, chế độ bảo hiểm mà doanh nghiệp có nghĩa vụ phải tham gia cho những người lao động đáp ứng một số điều kiện nhất định bao gồm 4 loại như sau:

- (1) Bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động: bảo hiểm cho những thương tật, bệnh tật trong quá trình làm việc hoặc trên đường đi làm hoặc đi làm về;
- (2) Bảo hiểm thất nghiệp: bảo hiểm để chi trả khi người lao động thất nghiệp và để ổn định việc làm (tiền trợ cấp, tiền khuyến khích v.v...);
- (3) Bảo hiểm y tế, bảo hiểm điều dưỡng cho người cao tuổi: bảo hiểm cho chi phí y tế, điều dưỡng;
- (4) Bảo hiểm hưu trí an sinh: bảo hiểm để chi trả cho hưu trí, tử tuất, khuyết tật.

Thông thường, bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động và bảo hiểm thất nghiệp được gọi chung là “bảo hiểm lao động”, bảo hiểm y tế, bảo hiểm điều dưỡng và bảo hiểm hưu trí an sinh được gọi chung là “bảo hiểm xã hội”.

Về thủ tục tham gia bảo hiểm, khi doanh nghiệp lần đầu tuyển dụng nhân viên, người lao động, hoặc trở thành pháp nhân, dẫn đến trở thành đối tượng áp dụng các loại bảo hiểm này, phía doanh nghiệp phải thực hiện thủ tục thông báo tham gia bảo hiểm lao động và bảo hiểm xã hội với cơ quan có thẩm quyền. Tiền đóng bảo hiểm thông thường được doanh nghiệp khấu trừ phần đóng thuộc trách nhiệm của nhân viên, người lao động từ tiền lương của họ và trả cho cơ quan có thẩm quyền cùng với phần đóng thuộc trách nhiệm của chủ doanh nghiệp.

4.9.2 Chế độ bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động

<Bảng 4-4>

Đối tượng áp dụng	Về nguyên tắc, áp dụng bắt buộc cho tất cả mọi người lao động. Tuy nhiên, cũng có trường hợp không được áp dụng với cán bộ quản lý của pháp nhân, người thân sống cùng nhà. Chủ doanh nghiệp vừa và nhỏ (thành viên Hội đồng quản trị kiêm đại diện công ty, v.v...) cũng có thể tham gia như một trường hợp đặc biệt nếu có nguyện vọng.
Chế độ chi trả	Chi trả cho những thương tích, bệnh tật, thương tật, tử vong mà người lao động phải chịu do tai nạn trong quá trình làm việc hoặc trên đường đi làm, đi làm về.
Mức đóng bảo hiểm	Về nguyên tắc được tính bằng cách nhân tỷ lệ đóng bảo hiểm với tổng tiền lương của người lao động. Tỷ lệ đóng bảo hiểm khác nhau tùy thuộc vào loại hình kinh doanh của cơ sở kinh doanh, cao nhất là 8,8% (ngành kim loại, phi kim loại, khai thác than đá), thấp nhất là 0,25% (ngành ngân hàng, bảo hiểm, thông tin, truyền thông...). Tiền đóng bảo hiểm chi do chủ cơ sở kinh doanh chịu. Tiền đóng góp để cứu trợ thiệt hại sức khỏe do Amiang là 0,002% của tỷ lệ đóng bảo hiểm nêu trên.
Thông báo tham gia	Nộp cho Cơ quan Giám sát Tiêu chuẩn lao động có thẩm quyền trong vòng 10 ngày kể từ ngày tiếp theo của ngày mà quan hệ bảo hiểm hình thành.

4.9.3 Chế độ bảo hiểm thất nghiệp

<Bảng 4-5>

Đối tượng áp dụng	Về nguyên tắc là tất cả mọi người lao động thông thường. Tuy nhiên, phải là trường hợp dự kiến có thời gian làm việc theo quy định trong tuần từ 20 giờ trở lên và tuyển dụng từ 31 ngày trở lên. Những người đi công tác từ công ty mẹ ở nước ngoài và đã đang tham gia chế độ tương tự với bảo hiểm thất nghiệp ở nước ngoài thì được miễn tham gia.
Chế độ chi trả	Khi người lao động là người được bảo hiểm thôi việc hoặc mất việc làm, họ sẽ được chi trả tiền trợ cấp thất nghiệp theo mức và với thời gian tương ứng với lý do không còn việc làm, thời gian đóng bảo hiểm, độ tuổi... Ngoài ra còn có những loại trợ cấp khác để ổn định việc làm.
Mức đóng bảo hiểm	Là mức tiền được tính bằng cách nhân tỷ lệ đóng bảo hiểm với tổng tiền lương của người lao động. Tỷ lệ đóng bảo hiểm là 0,9%, trừ một số ngành nghề. Chủ cơ sở kinh doanh đóng 0,6%, người lao động đóng 0,3% (sửa đổi tháng 4 năm 2017).
Thông báo tham gia	Nộp cho Văn phòng Ổn định Việc làm Công cộng có thẩm quyền trong vòng 10 ngày kể từ ngày tiếp theo của ngày mà quan hệ bảo hiểm hình thành.

4.9.4 Chế độ bảo hiểm y tế và bảo hiểm điều dưỡng

<Bảng 4-6>

Đối tượng áp dụng	Cơ sở kinh doanh được áp dụng	Tất cả mọi pháp nhân, và cá nhân kinh doanh một số ngành nghề nhất định thường xuyên sử dụng từ 5 nhân viên trở lên, là đối tượng áp dụng bắt buộc (chi nhánh, địa điểm kinh doanh đặt tại Nhật Bản của doanh nghiệp nước ngoài được áp dụng tương tự như pháp nhân, văn phòng đại diện được áp dụng tương tự như cá nhân kinh doanh).
	Người được bảo hiểm	Về nguyên tắc là tất cả nhân viên mà cơ sở kinh doanh là đối tượng áp dụng sử dụng. Tuy nhiên, đối với những người lao động làm việc với thời gian ngắn thì phải là người có thời gian làm việc theo quy định ít nhất bằng 3/4 thời gian làm việc theo quy định của nhân viên thông thường ^{*1} . Những người đi công tác từ công ty mẹ ở nước ngoài, thành viên Hội đồng quản trị kiêm đại diện, người đại diện của pháp nhân v.v... cũng thuộc đối tượng được bảo hiểm. Tuy nhiên, những người được phái cử từ Mỹ, Bỉ, Pháp, Hà Lan, Cộng hòa Séc, Thụy Sĩ, Hungary và Luxembourg nếu đã đang tham gia bảo hiểm y tế của các nước này thì sẽ được miễn tham gia ở Nhật.

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

	Người phụ thuộc	Những người có huyết thống trực hệ, vợ hoặc chồng, con, cháu, anh chị em mà chủ yếu được người được bảo hiểm duy trì sinh kế cũng là đối tượng chi trả bảo hiểm này.
	Bảo hiểm điều dưỡng	Chỉ áp dụng cho người từ 40 tuổi trở lên.
Chế độ chi trả	Chi trả chi phí điều trị	70% chi phí cần thiết cho điều trị tại các cơ sở y tế bảo hiểm (là cơ sở y tế được chỉ định áp dụng bảo hiểm y tế, hầu hết các cơ sở y tế trong nước Nhật đều thuộc loại này) được người mua bảo hiểm thanh toán trực tiếp cho cơ sở y tế, 30% còn lại do người được bảo hiểm chịu. Chế độ này áp dụng với cả điều trị nha khoa.
	Phí điều trị ở nước ngoài	Trong trường hợp đã chi trả phí điều trị tại cơ sở y tế trong quá trình cư trú hoặc du lịch ở nước ngoài, về nguyên tắc, bằng cách nộp đơn xin sau khi về nước, 70% của số tiền mà đã được quy đổi từ số tiền đã trả đó sang phí điều trị của Nhật sẽ được chi trả bởi người mua bảo hiểm cho người được bảo hiểm. Đối với trường hợp người được bảo hiểm là người nước ngoài được điều trị ở nước ngoài đó hoặc nước khác cũng tương tự như vậy.
	Phí điều trị cao	Khi mức tiền do người được bảo hiểm chịu để trả cho cùng 1 cơ sở y tế trong cùng 1 tháng dương lịch vượt quá một mức nhất định thì mức tiền vượt quá đó sẽ được cấp như là phí điều trị cao.
Mức đóng bảo hiểm	Mức đóng bảo chung của bảo hiểm y tế do Hiệp hội Bảo hiểm y tế Toàn quốc chủ quản là 9,90% (đối với Tokyo ^{*2} , người dưới 40 tuổi) của mức thù lao theo tháng tiêu chuẩn ^{*3} (tối đa là 1.390.000 Yên) và tiền thưởng tiêu chuẩn ^{*4} (tổng cộng một năm tối đa 5.730.000 Yên) của người được bảo hiểm, đối với người từ 40 tuổi trở lên là 11,47%, người được bảo hiểm và chủ cơ sở kinh doanh mỗi bên chịu 1/2 (sửa đổi tháng 4 năm 2018). Đối với bảo hiểm y tế do liên hiệp chủ quản ^{*5} thì quyền tự quyết mức đóng bảo hiểm được công nhận ở một mức độ nhất định.	
Thông báo tham gia	Thông báo cho Văn phòng Hưu trí có thẩm quyền hoặc Liên hiệp bảo hiểm trong vòng 5 ngày kể từ ngày liền sau ngày mà quan hệ bảo hiểm hình thành.	

Trường hợp không thuộc đối tượng áp dụng (bảo hiểm y tế nhân dân)

Đối tượng	Những người không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế nêu trên thì tham gia bảo hiểm y tế nhân dân do thành phố - phường - thị trấn - xã nơi cư trú quản lý.
Chế độ chi trả	Chế độ chi trả của bảo hiểm y tế nhân dân hầu như tương tự với bảo hiểm y tế nêu trên, trừ một số trường hợp.
Mức đóng bảo hiểm	Là mức đóng do các thành phố - phường - thị trấn - xã quyết định trong một phạm vi nhất định.

※ Bởi vì ở Nhật Bản việc tham gia chế độ bảo hiểm sức khỏe (y tế) công lập như nêu trên là nghĩa vụ bắt buộc nên trong trường hợp đã tham gia bảo hiểm y tế ngoài quốc doanh ở nước ngoài và đến Nhật Bản làm việc thì nên cố gắng lựa chọn loại bảo hiểm nào mà nội dung chi trả của nó không quá trùng lặp với bảo hiểm y tế của Nhật Bản.

*1 Đối với doanh nghiệp có từ 501 nhân viên trở lên, những người lao động thời gian ngắn nhưng dự kiến tuyển dụng từ 1 năm trở lên, thời gian làm việc theo quy định là từ 20 giờ trở lên 1 tuần, tiền lương tháng từ 88.000 Yên trở lên, thì cũng thuộc đối tượng được bảo hiểm. Ngoài ra, kể cả những doanh nghiệp từ 500 nhân viên trở xuống thì những người lao động thời gian ngắn thỏa mãn những điều kiện nêu trên cũng được tham gia bảo hiểm nếu có sự thỏa thuận giữa người lao động và doanh nghiệp. (Không áp dụng với sinh viên.)

*2 Mức đóng bảo hiểm của bảo hiểm y tế do Hiệp hội Bảo hiểm y tế chủ quản trước đây là thống nhất trên toàn quốc nhưng sau đó chuyển thành mức đóng bảo hiểm khác nhau theo từng Đô - Đạo - Phủ - Tỉnh từ tháng 9 năm 2009.

*3 Mức thù lao theo tháng tiêu chuẩn là mức phân chia cấp độ tiền lương, thù lao tháng theo các khung phân chia hợp lý.

*4 Mức tiền thưởng tiêu chuẩn là mức tiền thưởng đã bỏ phần lẻ dưới 1.000 Yên.

*5 Bảo hiểm y tế do liên hiệp chủ quản là chế độ bảo hiểm của liên hiệp bảo hiểm y tế do một doanh nghiệp hoặc nhiều doanh nghiệp cùng điều hành quản lý.

4.9.5 Chế độ bảo hiểm hưu trí an sinh

<Bảng 4-7>

Đối tượng áp dụng	Cơ sở kinh doanh được áp dụng	Tất cả các pháp nhân, và các cá nhân kinh doanh một số ngành nghề nhất định có sử dụng thường xuyên từ 5 nhân viên trở lên, là đối tượng áp dụng bắt buộc (chi nhánh, địa điểm kinh doanh đặt tại Nhật Bản của doanh nghiệp nước ngoài được áp dụng tương tự như pháp nhân, văn phòng đại diện được áp dụng tương tự như cá nhân kinh doanh).
	Người được bảo hiểm	Về nguyên tắc là tất cả các nhân viên được sử dụng bởi cơ sở kinh doanh thuộc đối tượng phải tham gia (trừ những người trên 70 tuổi). Tuy nhiên, đối với những người lao động làm việc với thời gian ngắn thì phải là người có thời gian làm việc theo quy định ít nhất bằng 3/4 thời gian làm việc theo quy định của nhân viên thông thường*1. Những người đi công tác từ công ty mẹ ở nước ngoài, thành viên Hội đồng quản trị kiêm đại diện, người đại diện của pháp nhân v.v... cũng thuộc đối tượng được bảo hiểm.
Chế độ chi trả	Chế độ hưu trí cao tuổi	Về nguyên tắc, khi tổng thời gian đã đóng bảo hiểm và thời gian được miễn đóng bảo hiểm là từ 10 năm trở lên và từ đủ 65 tuổi trở lên thì người đó sẽ được trả tiền hưu trí với mức được tính toán tương ứng với tiền bảo hiểm đã đóng và thời gian đã đóng.
	Chế độ hưu trí khuyết tật	Nếu những bệnh tật và thương tích là nguyên nhân gây nên khuyết tật xảy ra trong khi đang là đối tượng được bảo hiểm thì sẽ được trả tiền hưu trí hoặc trợ cấp một lần tương ứng với mức độ khuyết tật, mức tiền bảo hiểm đã đóng và thời gian đã đóng bảo hiểm.
	Chế độ hưu trí từ tuất	Khi người được bảo hiểm, người đang hưởng chế độ hưu trí cao tuổi nêu trên, hoặc người đang hưởng chế độ khuyết tật mà đáp ứng một số điều kiện nhất định chết thì người thân sẽ được cấp tiền hưu trí từ tuất.
Tiền đóng bảo hiểm	Tỷ lệ đóng và trách nhiệm đóng	18,3% của mức thù lao theo tháng tiêu chuẩn (tối đa là 620.000 Yên) và mức tiền thưởng tiêu chuẩn (tối đa 1.500.000 Yên), người được bảo hiểm và chủ cơ sở kinh doanh mỗi bên chịu một nửa.
	Hiệp ước bảo đảm xã hội	Hiện nay, Nhật Bản đã ký kết hiệp ước song phương về bảo đảm xã hội với Đức, Anh, Hàn Quốc, Mỹ, Bỉ, Pháp, Canada, Úc, Hà Lan, Cộng hòa Séc, Tây Ban Nha, Ireland, Brasil, Thụy Sĩ, Hungary, Ấn Độ và Luxembourg, những người đang tham gia chế độ hưu trí của các quốc gia này thì khi được cử đến Nhật Bản làm việc tạm thời sẽ được miễn tham gia chế độ hưu trí công lập của Nhật Bản. Tùy từng trường hợp có thể cần phải xuất trình giấy chứng nhận áp dụng do cơ quan có liên quan của Nhật Bản cấp tại quốc gia nơi đã phái cử. Ý, Philippines, Slovakia và Trung Quốc đã ký kết hiệp ước, còn Thụy Điển, Thổ Nhĩ Kỳ và Phần Lan thì đang trong quá trình thương lượng giữa hai bên chính phủ. Ngoài ra, Nhật Bản cũng đang tiến hành thương lượng sơ bộ với Áo.
	Tiền trả một lần khi dừng tham gia bảo hiểm	Người nước ngoài có thời gian được bảo hiểm từ 6 tháng trở lên thì nếu về nước khi chưa đáp ứng điều kiện về thời gian để được hưởng chế độ hưu trí, thì có thể yêu cầu thanh toán khoản tiền được tính tương ứng với thời gian mà người đó đã là đối tượng được bảo hiểm.
Thông báo tham gia	Nộp cho Văn phòng Hưu trí có thẩm quyền trong vòng 5 ngày từ ngày liền sau ngày quan hệ bảo hiểm hình thành.	

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

Trường hợp không thuộc đối tượng áp dụng (chế độ hưu trí nhân dân)

Những người từ 20 tuổi đến dưới 60 tuổi có đăng ký địa chỉ ở Nhật Bản mà không tham gia bảo hiểm hưu trí an sinh thì tham gia chế độ hưu trí nhân dân. Mức đóng bảo hiểm theo tháng là một mức cố định (từ tháng 4 năm 2018 đến tháng 3 năm 2019 là 16.340 Yên), có chế độ hưu trí cao tuổi, chế độ hưu trí khuyết tật và chế độ hưu trí tử tuất. Ngoài ra, cũng có chế độ chi trả một lần khi dừng tham gia bảo hiểm đối với người nước ngoài tương tự như bảo hiểm hưu trí an sinh.

*1 Đối với doanh nghiệp có từ 501 nhân viên trở lên, những người lao động thời gian ngắn nhưng dự kiến tuyển dụng từ 1 năm trở lên, thời gian làm việc theo quy định là từ 20 giờ trở lên 1 tuần, tiền lương tháng từ 88.000 Yên trở lên, thì cũng thuộc đối tượng được bảo hiểm. Ngoài ra, kể cả những doanh nghiệp từ 500 nhân viên trở xuống thì những người lao động thời gian ngắn thỏa mãn những điều kiện nêu trên cũng được tham gia bảo hiểm nếu có sự thỏa thuận giữa người lao động và doanh nghiệp. (Không áp dụng với sinh viên.)

4.9.6 Áp dụng bảo hiểm lao động và bảo hiểm xã hội đối với văn phòng đại diện

Bảo hiểm lao động (bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm thất nghiệp): đối với những người làm việc trong văn phòng đại diện của các chủ thể kinh doanh nước ngoài đặt tại Nhật Bản, nếu những người đó là “người lao động” theo quy định của Luật Tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản thì họ sẽ được áp dụng bảo hiểm lao động. Người đại diện của văn phòng đại diện có phải là người lao động hay không sẽ được đánh giá riêng theo thực tế tình hình làm việc. Nếu người đại diện của văn phòng đại diện không phải là người lao động thì sẽ không được áp dụng bảo hiểm lao động, tuy nhiên, đối với riêng bảo hiểm tai nạn lao động thì có thể tham gia theo phương thức là chế độ tham gia đặc biệt nếu đáp ứng một số điều kiện nhất định.

Bảo hiểm xã hội (bảo hiểm y tế, bảo hiểm hưu trí an sinh): nếu số nhân viên dưới 5 người thì có thể tham gia tự nguyện lấy người đại diện của văn phòng làm chủ cơ sở (người đại diện sẽ không được là đối tượng được bảo hiểm). Nếu số nhân viên từ 5 người trở lên mà thuộc một số ngành nghề nhất định thì về nguyên tắc sẽ bị áp dụng bắt buộc. Người đại diện sẽ trở thành cá nhân kinh doanh nên về nguyên tắc không thể trở thành đối tượng được bảo hiểm, nhưng cũng có trường hợp có thể trở thành người được bảo hiểm như một ngoại lệ bằng cách nộp văn bản chứng minh rằng có quan hệ lao động với trụ sở ở nước ngoài. Quyết định cuối cùng sẽ do cơ quan hành chính có thẩm quyền đánh giá tùy theo từng trường hợp.

4.9.7 Tổng kết chế độ bảo hiểm lao động và bảo hiểm xã hội

<Bảng 4-8>

Bảo hiểm	Chế độ chi trả	Đối tượng áp dụng	Tỷ lệ đóng bảo hiểm (tỷ lệ % trên tổng tiền lương năm)		Chú ý
			Tỷ lệ chủ cơ sở đóng	Tỷ lệ người lao động đóng	
Bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động	Chi trả tiền bồi thường cho việc điều trị, nghỉ làm, thương tật, tử vong trong những trường hợp bị thương tích, bệnh tật, thương tật, tử vong do tai nạn trong quá trình làm việc hoặc trên đường đi làm, đi làm về.	Áp dụng cho tất cả những cơ sở kinh doanh có sử dụng lao động	0,35% (trường hợp kinh doanh nhập khẩu bán buôn, phân phối)	—	<ul style="list-style-type: none"> • Có chế độ tham gia đặc biệt cho chủ cơ sở. • Tỷ lệ đóng bảo hiểm khác nhau tùy theo ngành nghề kinh doanh.
Bảo hiểm thất nghiệp	Chi trả cho người thất nghiệp, chi trả cho người xin nghỉ nuôi con nhỏ, người cao tuổi...	Áp dụng đối với tất cả những người lao động có thời gian làm việc quy định từ 20 giờ trở lên một tuần.	0,6%	0,3%	Những người đang tham gia chế độ bồi thường thất nghiệp ở nước ngoài được miễn.
Bảo hiểm y tế, điều dưỡng	Chi trả cho thương tích, bệnh tật ngoài công việc và không phải trên đường đi làm hay đi làm về, thai sản...	Tất cả mọi pháp nhân, và cá nhân kinh doanh một số ngành nghề nhất định thường xuyên sử dụng từ 5 nhân viên trở lên	4,950% (Người từ 40 tuổi trở lên là 5,735%)	4,950% (Người từ 40 tuổi trở lên là 5,735%)	Đối với bảo hiểm y tế do Hiệp hội Bảo hiểm y tế chủ quản (khu vực Tokyo) Mức thù lao theo tháng tiêu chuẩn tối đa là 1.390.000 Yên.
Bảo hiểm hưu trí an sinh	Chi trả cho người cao tuổi nghỉ hưu, khuyết tật, tử vong		9,15%	9,15%	Có chế độ chi trả một lần khi dừng tham gia đối với người nước ngoài. Mức thù lao theo tháng tiêu chuẩn tối đa là 620.000 Yên.
Tiền đóng góp cho trẻ em, nuôi con	Là tiền đóng góp cho các chế độ phúc lợi xã hội (trợ cấp trẻ em), có mục đích khác với chế độ an sinh phúc lợi dành cho người lao động.		0,29%	—	Mức thù lao theo tháng tiêu chuẩn tối đa là 620.000 Yên.
Tổng cộng			15,340% (Người từ 40 tuổi trở lên là 16,125%)	14,400% (Người từ 40 tuổi trở lên là 15,185%)	

※ Tỷ lệ đóng bảo hiểm là tỷ lệ của thời điểm tháng 6 năm 2018.

※ Tỷ lệ đóng bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động trong một thời gian dài sẽ tiếp tục bị cộng thêm 0,002% là tiền đóng góp cứu trợ thiệt hại sức khỏe do Amiăng.

※ Tỷ lệ đóng bảo hiểm trong trường hợp tiền lương vượt quá mức tối đa của mức thù lao theo tháng tiêu chuẩn sẽ là tỷ lệ đóng tại mức tối đa.

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

<Bảng 4-9> Hiệp ước bảo đảm xã hội đã có hiệu lực và đang chuẩn bị có hiệu lực

Đối tác ký kết	Ngày hiệp ước có hiệu lực	Cộng đồng thời gian bảo hiểm	Chế độ bảo đảm xã hội là đối tượng phòng chống áp dụng hai lần	
			Nhật Bản	Nước đối tác ký kết
Đức	Tháng 2 năm 2000	Có	Hưu trí	Hưu trí
Anh	Tháng 2 năm 2001	Không		
Hàn Quốc	Tháng 4 năm 2005	Không		
Mỹ	Tháng 10 năm 2005	Có	Hưu trí, bảo hiểm y tế	Hưu trí, bảo hiểm y tế
Bi	Tháng 1 năm 2007	Có		Hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp
Pháp	Tháng 6 năm 2007	Có		Hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động
Canada	Tháng 3 năm 2008	Có	Hưu trí	Hưu trí (ngoại trừ chế độ hưu trí của Quebec)
Úc	Tháng 1 năm 2009	Có		Hưu trí thôi việc
Hà Lan	Tháng 3 năm 2009	Có	Hưu trí, bảo hiểm y tế	Hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp
Cộng hòa Séc	Tháng 6 năm 2009	Có		
Tây Ban Nha	Tháng 12 năm 2010	Có	Hưu trí	Hưu trí
Ireland	Tháng 12 năm 2010	Có		
Brasil	Tháng 3 năm 2012	Có		
Thụy Sĩ	Tháng 3 năm 2012	Có	Hưu trí Bảo hiểm y tế	Hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp
Hungari	Tháng 1 năm 2014	Có		
Ấn Độ	Tháng 10 năm 2016	Có	Hưu trí	Hưu trí
Luxembourg	Tháng 8 năm 2017	Có	Hưu trí, bảo hiểm y tế	Hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm thất nghiệp
Ý	Đang chuẩn bị có hiệu lực	Không	Hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp	Hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp
Philippines	Đang chuẩn bị có hiệu lực	Có	Hưu trí	Hưu trí
Slovakia	Đang chuẩn bị có hiệu lực	Có	Hưu trí	Hưu trí, bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm thất nghiệp
Trung Quốc	Đang chuẩn bị có hiệu lực	Không	Hưu trí	Hưu trí

(Tính đến tháng 6 năm 2018)

Tham khảo

1. Chi phí phúc lợi an sinh của doanh nghiệp

Chi phí phúc lợi an sinh mà doanh nghiệp chi cho nhân viên được chia thành 2 loại là chi phí phúc lợi luật định là chi phí cần thiết theo quy định của pháp luật như tiền đóng bảo hiểm lao động, bảo hiểm xã hội, và chi phí phúc lợi an sinh ngoài luật định là những chi phí khác ngoài chi phí phúc lợi luật định. Tỷ lệ chi phí phúc lợi an sinh so với tổng mức tiền lương thưởng theo điều tra năm 2016*¹ (từ tháng 4 năm 2016 đến tháng 3 năm 2017) là 19,8%. Trong đó chi phí phúc lợi luật định là 15,3%, chi phí phúc lợi ngoài luật định là 4,5% (không bao gồm tiền trợ cấp một lần khi thôi việc, tiền hưu trí thôi việc). Phúc lợi ngoài luật định có loại như liên quan đến nhà ở ví dụ như cung cấp ký túc xá công ty, liên quan đến bảo hiểm y tế như khám sức khỏe, liên quan đến hỗ trợ sinh hoạt như cung cấp bữa ăn, liên quan đến nghỉ ngơi giải trí như cung cấp nhà thể dục thể thao... Ngoài ra, tỷ lệ tiền trợ cấp một lần khi thôi việc và tiền hưu trí thôi việc so với tổng mức tiền lương thưởng là 9,3%.

*1 Điều tra của Hội liên hiệp các tổ chức kinh tế Nhật Bản (do liên quan đến vấn đề làm tròn số nên tổng có thể không tròn 100%)

2. Công đoàn lao động

Ở Nhật Bản, hoạt động của công đoàn lao động được bảo đảm bởi pháp luật. Không được lấy việc không gia nhập công đoàn làm điều kiện tuyển dụng, và cũng không được đối xử bất lợi vì lý do người lao động là công đoàn viên. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng không được từ chối đề nghị thương lượng tập thể từ phía công đoàn nếu không có lý do chính đáng.

Tỷ lệ thành lập công đoàn lao động ước tính của Nhật Bản theo điều tra của Bộ Lao động An sinh là 17,1% vào thời điểm tháng 6 năm 2017 và có xu hướng suy giảm. Hơn nữa, nếu xem xét tỷ lệ thành lập này theo quy mô doanh nghiệp (chỉ lấy đối tượng là doanh nghiệp ngoài quốc doanh) thì có thể thấy một tình trạng thực tế là tỷ lệ thành lập công đoàn ước tính của doanh nghiệp có từ 1.000 nhân viên trở lên là 44,3%, trong khi đó tỷ lệ này chỉ là 11,8% ở doanh nghiệp từ 100 đến dưới 1.000 nhân viên và 0,9% đối với doanh nghiệp có dưới 100 nhân viên.

3. Áp dụng pháp luật lao động đối với người lao động cho thuê lại

Người lao động cho thuê lại là người lao động theo chỉ thị của công ty mà mình đã ký kết hợp đồng lao động (công ty cho thuê lại) đến công ty có yêu cầu mà đang ký kết hợp đồng thuê lại lao động với công ty cho thuê lại (công ty thuê lại) để làm việc theo sự chỉ đạo và mệnh lệnh của công ty thuê lại đó.

Pháp luật về lao động như Luật Tiêu chuẩn lao động, Luật Vệ sinh An toàn lao động, Luật Bình đẳng giới về Cơ hội việc làm, ... cũng được áp dụng với người lao động cho thuê lại. Về thời gian làm việc, nghỉ ngơi, ngày nghỉ thì trách nhiệm tuân thủ Luật Tiêu chuẩn lao động thuộc về công ty thuê lại, vấn đề làm thêm giờ sẽ được ký kết thỏa thuận 36 tại công ty cho thuê lại (công ty cho thuê lại lao động) và công ty thuê lại có thể đưa ra các mệnh lệnh về làm thêm giờ trong phạm vi đó. Việc chi trả tiền lương tăng thêm trong trường hợp này thuộc trách nhiệm của công ty cho thuê lại. Trách nhiệm đảm bảo ngày nghỉ phép năm có lương cũng thuộc về công ty cho thuê lại, công ty cho thuê lại có nghĩa vụ cử người lao động thay thế đến công ty thuê lại nếu cần thiết. Về bảo hiểm lao động (bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động, bảo hiểm thất nghiệp) và bảo hiểm xã hội (bảo hiểm hưu trí an sinh, bảo hiểm y tế) thì sẽ áp dụng cho công ty cho thuê lại nên công ty cho thuê lại sẽ thực hiện thủ tục tham gia và chi trả tiền đóng các loại bảo hiểm này.

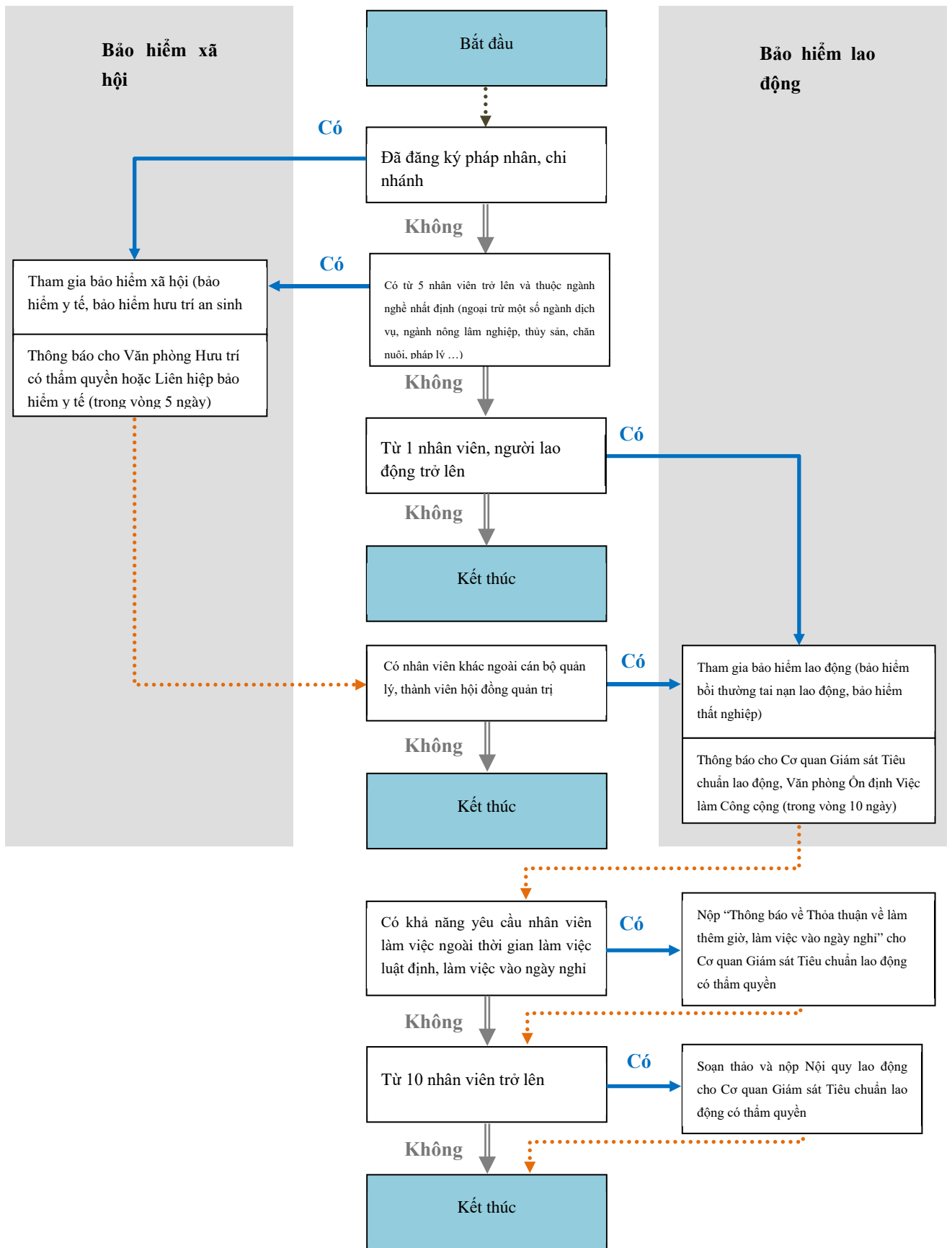
Nếu công ty thuê lại nhận sự cho thuê lại lao động trái pháp luật (vi phạm hạn chế thời hạn cho thuê lại, hợp đồng dịch vụ giả tạo, cho thuê lại không có giấy phép ...) thì sẽ bị coi là quan hệ lao động trực tiếp đã hình thành tại thời điểm đó giữa công ty thuê lại và người lao động cho thuê lại.

CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

4. Tham khảo ý kiến của các chuyên gia về nhân sự, lao động

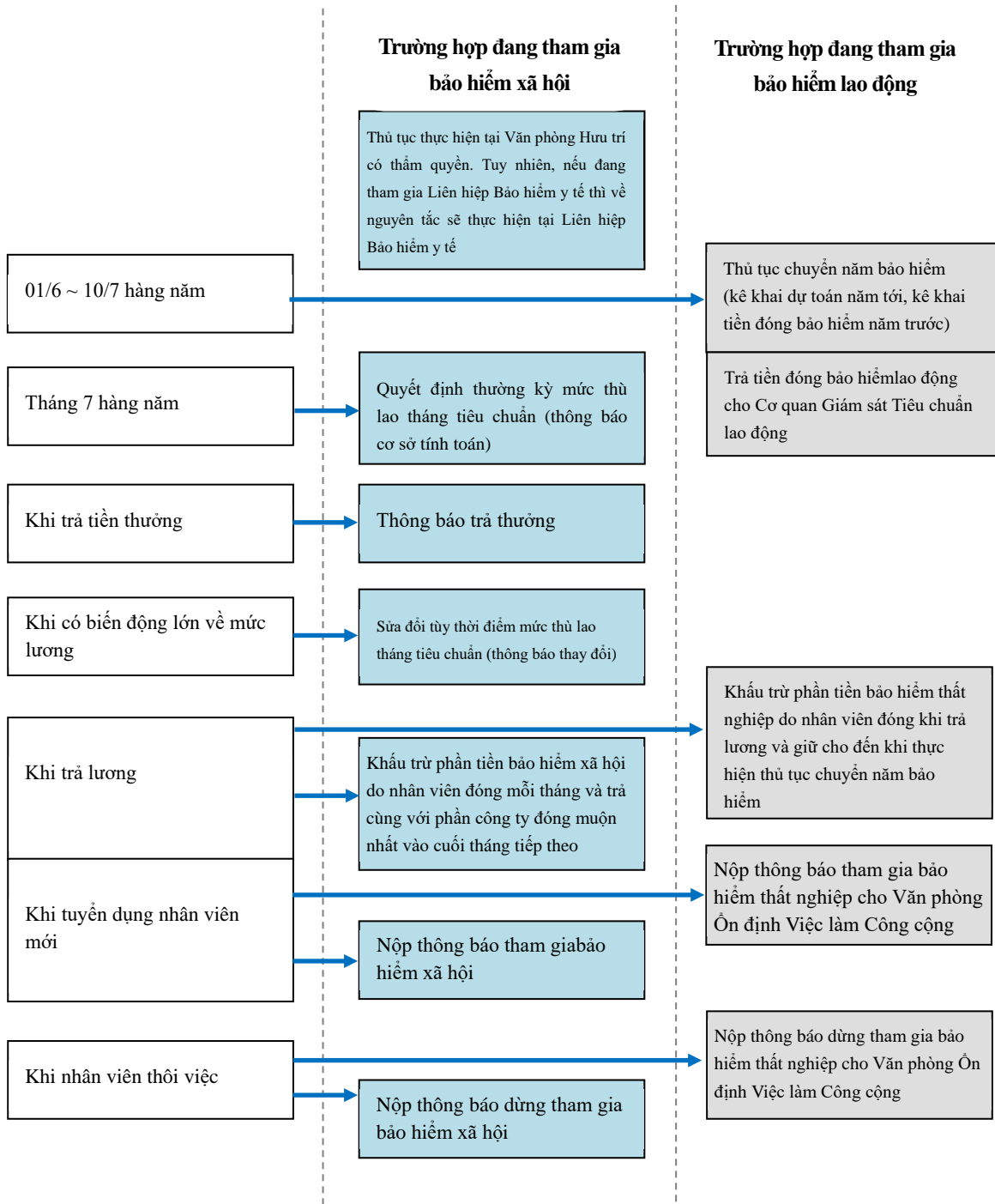
Cố vấn lao động bảo hiểm xã hội là người có chứng chỉ quốc gia với tư cách là chuyên gia về nhân sự và lao động. Họ thực hiện các nghiệp vụ theo yêu cầu của doanh nghiệp, từ nghiệp vụ tính toán lương đến (1) đại diện thực hiện công tác hành chính về lao động như các công tác về bảo hiểm lao động, bảo hiểm xã hội...; (2) tư vấn về quản lý lao động (soạn thảo Nội quy lao động, thiết kế và chỉnh sửa chế độ tiền lương, cải thiện vấn đề lao động, ...) và về vệ sinh an toàn lao động; (3) đại diện điều đình các tranh chấp lao động cá nhân, (4) giải đáp thắc mắc và yêu cầu về hưu trí; (5) các nghiệp vụ liên quan đến lao động khác. Đặc biệt, đối với nghiệp vụ (1) và (3), luật pháp nghiêm cấm những người không phải là cố vấn lao động bảo hiểm xã hội đang hành nghề, pháp nhân cố vấn lao động bảo hiểm xã hội, hoặc luật sư thực hiện công việc này.

Thủ tục khi thành lập công ty hoặc tuyển dụng nhân viên, người lao động



CHƯƠNG 4 NHÂN SỰ - LAO ĐỘNG

Thủ tục phát sinh hàng năm



5.1 Pháp luật về nhãn hiệu và kiểu dáng công nghiệp

Chế độ nhãn hiệu quy định việc bảo hộ những dấu hiệu gắn theo hàng hóa và dịch vụ, hay còn gọi là nhãn hiệu, bằng việc xác định cho nhãn hiệu chức năng thể hiện xuất xứ của hàng hóa dịch vụ mà nó được gắn lên, chức năng bảo đảm về chất lượng sản phẩm và chức năng quảng cáo, chế độ đó hướng đến mục tiêu một mặt đóng góp vào sự phát triển của sản xuất, mặt khác cũng bảo hộ lợi ích của người tiêu dùng thông qua việc duy trì độ tin cậy về nghiệp vụ của người sử dụng nhãn hiệu. Chế độ nhãn hiệu của Nhật Bản được quy định bởi “Luật Nhãn hiệu”.

Ngoài ra, kiểu dáng công nghiệp yêu cầu sản phẩm có hình dáng bên ngoài đẹp hơn, tiện nghi hơn. Chế độ kiểu dáng công nghiệp của Nhật Bản được quy định bởi “Luật Kiểu dáng công nghiệp”, một mặt bảo hộ những kiểu dáng công nghiệp đã được sáng tạo mới như là tài sản của người sáng tạo, mặt khác bằng việc quy định về việc sử dụng kiểu dáng công nghiệp để nhằm khuyến khích sự sáng tạo ra kiểu dáng công nghiệp và đóng góp vào sự phát triển của sản xuất.

5.2 Khái quát về chế độ nhãn hiệu của Nhật Bản

5.2.1 Nguyên tắc bình đẳng đối với người mang quốc tịch Nhật Bản và quốc tịch nước ngoài




Luật Nhãn hiệu bảo hộ một cách bình đẳng đối với người mang quốc tịch Nhật Bản cũng như người mang quốc tịch nước ngoài, không chỉ người có địa chỉ tại Nhật Bản mà cả những người không có địa chỉ, nơi cư trú tại Nhật Bản thì Luật cũng được áp dụng chế độ bảo hộ một cách bình đẳng theo những điều kiện về đăng ký giống như người Nhật. Theo đó, người không có địa chỉ tại Nhật Bản, kể cả những pháp nhân không có trụ sở, chi nhánh hay địa điểm kinh doanh ở Nhật Bản tại thời điểm hiện tại đều sẽ được bảo hộ, và đây là chế độ pháp lý có thể bảo hộ các quyền về nhãn hiệu khi họ sang Nhật trong tương lai.

5.2.2 Vận dụng nguyên tắc đăng ký

Luật Nhãn hiệu quy định chế độ mà kể cả khi không sử dụng một nhãn hiệu nào đó trên thực tế (bất kể nơi sử dụng ở trong hay ngoài Nhật Bản), nhưng nếu có ý định sử dụng trong tương lai và chỉ cần thỏa mãn một số điều kiện nhất định thì sẽ được đăng ký. Do đó, để chuẩn bị cho việc phát triển doanh nghiệp tại Nhật Bản trong tương lai thì việc xem xét nộp hồ sơ đăng ký nhãn hiệu mà doanh nghiệp dự định sử dụng trước khi tiến hành đầu tư thành lập doanh nghiệp tại Nhật Bản là rất quan trọng. Tuy nhiên, có khả năng các quyền lợi sẽ mất đi nếu không sử dụng nhãn hiệu đó trong vòng 3 năm sau khi đăng ký như được nêu ở dưới đây, nên về điểm này bạn cần hết sức chú ý (Mặc dù vậy, chỉ cần sử dụng 1 lần trong thời gian 3 năm đó thì sẽ không bị xóa đăng ký).

5.2.3 Đối tượng bảo hộ của nhãn hiệu (Định nghĩa nhãn hiệu)

Nhãn hiệu được bảo hộ theo Luật Nhãn hiệu gồm các nhãn hiệu sau đây.

(1) Nhãn hiệu bằng chữ viết (Ký tự tiếng Nhật, Ký tự Alphabet, v.v...) Ví dụ: SONY	(4) Nhãn hiệu ba chiều (Nhãn hiệu này là đối tượng bảo hộ mới theo Luật sửa đổi năm 1996, và hiện tại bao gồm các đối tượng bảo hộ như búp bê, biển quảng cáo thể cầu, 3 chiều, v.v...) Ví dụ: 
(2) Nhãn hiệu bằng hình vẽ, ký hiệu Ví dụ: 	
(3) Nhãn hiệu kết hợp chữ viết và hình vẽ, ký hiệu Ví dụ: 	

CHƯƠNG 5 CHẾ ĐỘ NHÃN HIỆU, KIỂU DÁNG CÔNG NGHIỆP

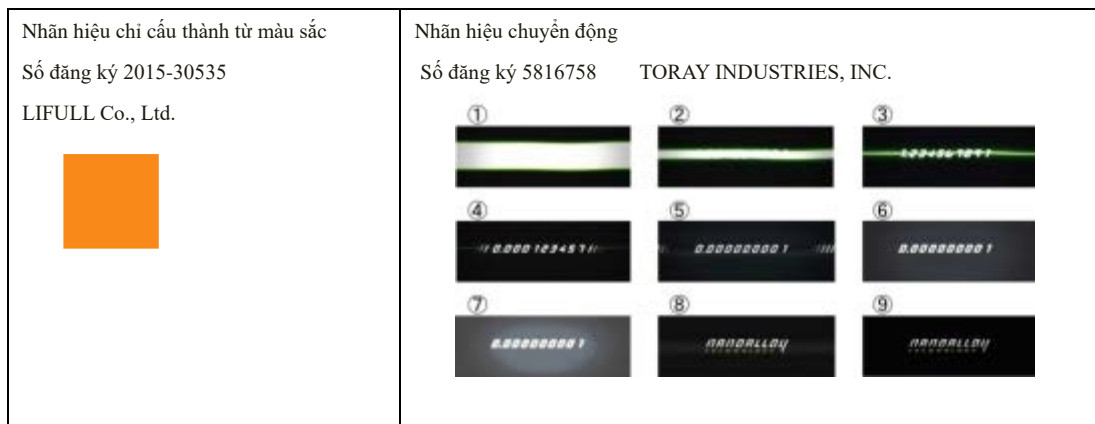
Ngoài định nghĩa bảo hộ được hình thành từ các yếu tố cấu thành nhãn hiệu như trên, thì “chế độ đăng ký nhãn hiệu tập thể” cũng được đưa ra. Đây là chế độ bảo hộ nhãn hiệu được quy định bổ sung mới theo sửa đổi của Luật năm 1996. Đây là chế độ cho các nhóm được cấu thành từ các cơ sở kinh doanh (ngoại trừ những nhóm không có tư cách pháp nhân) đăng ký nhãn hiệu để cho phép các thành viên cùng sử dụng. Cụ thể, chế độ này hướng đến bảo hộ tên tuổi của những hàng hóa độc đáo có nhãn hiệu riêng do các nhóm sử dụng, nhằm phát triển kinh tế địa phương hay một số ngành nghề nhất định.

Hơn nữa, trong lần sửa đổi năm 2005, nhằm bảo hộ, tăng cường phát triển nhãn hiệu địa phương, “Chế độ nhãn hiệu tập thể địa phương” đã được quy định, theo đó kể cả những dấu hiệu được cấu thành bởi tên địa phương và tên thương hiệu của hàng hóa, dịch vụ (ví dụ như *Matsuzaka-Gyu* (thịt bò sản xuất ở vùng Matsuzaka), *Aomori-Ringo* (táo Aomori)), nếu thỏa mãn các điều kiện về mức độ được biết đến trong một khu vực nhất định thì cũng có thể được đăng ký bảo hộ.

Đồng thời, trước đây, việc nộp đơn đăng ký nhãn hiệu của Hiệp hội Công Thương nghiệp, Phòng Thương mại và Công nghiệp, các pháp nhân là tổ chức phi chính phủ đối với nhãn hiệu tập thể chưa được quy định, nhưng trong lần sửa đổi năm 2014, việc nộp đơn đăng ký nhãn hiệu của Hiệp hội Công Thương nghiệp, Phòng Thương mại và Công nghiệp, các pháp nhân là tổ chức phi chính phủ đã được công nhận.

5.2.4 Bắt đầu bảo hộ “Nhãn hiệu loại mới”

Trước đây, “Nhãn hiệu loại mới” không được coi là đối tượng bảo hộ. Tuy nhiên, nhận thấy nhu cầu về bảo hộ các nhãn hiệu loại này của các doanh nghiệp Nhật Bản đang ngày càng rõ ràng hơn, hơn nữa các doanh nghiệp đó có thể thu được lợi ích thực tế từ việc bảo hộ, Luật sửa đổi đã được thông qua năm 2014, và được thi hành từ ngày 1 tháng 4 năm 2015, quy định bảo hộ (1) nhãn hiệu âm thanh, (2) nhãn hiệu chi cấu thành từ màu sắc, (3) nhãn hiệu chuyển động, (4) nhãn hiệu vị trí, (5) nhãn hiệu Hologram (Hình chiếu ba chiều), mà ở các nước Âu – Mỹ đã coi là đối tượng bảo hộ từ trước đó. Theo đó, Nhật Bản đã bắt đầu áp dụng chế độ nhãn hiệu loại mới với đối tượng như đã nêu từ (1) đến (5) ở trên. Ví dụ cho “nhãn hiệu chi cấu thành từ màu sắc” và “nhãn hiệu chuyển động” như dưới đây.



5.2.5 Bảo hộ nhãn hiệu đối với các ngành như bán lẻ

Theo sửa đổi năm 2006, (hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 4 năm 2007), “Các dịch vụ như bán lẻ, v.v...” có thể được công nhận như là dịch vụ được chi định có mục đích là bảo hộ tên của cửa hàng bán buôn, cửa hàng bán lẻ, tên gọi của dịch vụ mua bán qua thư tín (bao gồm cả mua bán trực tuyến) mà trước đây chưa được công nhận.

Theo đó, kể từ ngày 1 tháng 4 năm 2007, không chỉ tên gọi của từng mặt hàng, tên gọi của các cửa hàng như cửa hàng bán lẻ cũng có thể được đăng ký bảo hộ.

5.2.6 Xem xét tính tương tự của nhãn hiệu

Nhãn hiệu sẽ được xem xét có tính tương tự hay không một cách tổng hợp từ 3 yếu tố tên gọi, hình dáng bên ngoài và ý nghĩa của nhãn hiệu đó.

(1) Tên gọi của nhãn hiệu

Bao gồm từ phát âm cho đến cách gọi của nhãn hiệu bằng chữ viết đó. Theo tiêu chuẩn giáo dục chữ La-tinh hay tiếng Anh tại Nhật Bản, có thể nói rằng hầu hết người Nhật sẽ có thể hiểu phát âm chính xác của những từ tiếng Nhật được viết bằng chữ La-tinh hay các từ đơn tiếng Anh. Tuy nhiên, không thể hiểu tương tự rằng người Nhật sẽ biết cách đọc chính xác những từ ngữ của các ngôn ngữ khác. Do đó, đối với các nhãn hiệu được cấu thành từ ký tự tiếng nước ngoài, để tránh sự nhầm lẫn trong cách đọc, khuyến khích người đăng ký đăng ký bảo hộ đối với tên gọi đúng của nhãn hiệu, bằng cách nộp đơn đăng ký bảo hộ nhãn hiệu có ghi kèm cách đọc đúng bằng ký tự kana, v.v...

(2) Ý nghĩa của nhãn hiệu

Chỉ ý nghĩa được hiểu từ nhãn hiệu. Trường hợp nhãn hiệu được cấu thành từ ký tự tiếng nước ngoài, ví dụ “BLACK CAT” sẽ có ý nghĩa là “mèo đen”. Tuy nhiên, những từ như “SCHWARZ KATZE” trong tiếng Đức hay “GATO NEGRO” trong tiếng Tây Ban Nha thì không thể suy đoán ngay ra được ý nghĩa là “mèo đen”, mà có khả năng nó sẽ được hiểu là từ được tạo ra không có ý nghĩa cụ thể, cho dù được đăng ký nhãn hiệu đi chăng nữa thì cũng có khả năng không thể loại trừ nhãn hiệu của bên thứ ba có ý nghĩa là “mèo đen”. Trong trường hợp đó, khuyến khích đăng ký bảo hộ riêng biệt đối với cả nhãn hiệu được cấu thành từ các ký tự tiếng Nhật dịch ra từ cụm từ gốc tiếng nước ngoài.

(3) Hình dạng bên ngoài của nhãn hiệu

Các nhãn hiệu mà người Nhật nói chung không thể hiểu chữ viết như tiếng Mông Cổ hay tiếng Hindu thì sẽ được nhận biết như là nhãn hiệu hình học. Trong trường hợp này chủ sở hữu sẽ không thể nhận những lợi ích thực tế giống như nhãn hiệu ký tự, nên việc xin bảo hộ đối với nhãn hiệu được cấu thành từ các ký tự tiếng Nhật dịch ra hoặc các ký tự tiếng Nhật tương ứng với phát âm của cụm từ gốc tiếng nước ngoài cũng là một phương án để bảo hộ các quyền lợi về thương hiệu.

5.3 Hậu quả pháp lý và số năm có hiệu lực của đăng ký nhãn hiệu

5.3.1 Hậu quả trong trường hợp được đăng ký

Trong trường hợp được đăng ký, chủ sở hữu nhãn hiệu sẽ được bảo hộ theo pháp luật dân sự, pháp luật hình sự đối với những hành vi sử dụng bất hợp pháp của người khác nhãn hiệu giống hoặc tương tự với nhãn hiệu đã được đăng ký như là một hành vi xâm phạm quyền nhãn hiệu. Đặc biệt, đối với nhãn hiệu, trong trường hợp người dân bình thường mua phải hàng hóa có nhãn hiệu giả, thì chủ sở hữu nhãn hiệu sẽ phải chịu bất lợi, nên theo ý nghĩa đó, người vi phạm pháp luật về vấn đề này sẽ bị xử lý nghiêm khắc, đặc biệt nếu trong vụ việc nhãn hiệu nổi tiếng ở Nhật Bản thì có thể thấy rất nhiều vụ trở thành đối tượng bị xử lý hình sự.

5.3.2 Chế độ gia hạn đăng ký nhãn hiệu

Nhãn hiệu nếu đã được đăng ký một lần thì chỉ cần sau khi đăng ký không bị vô hiệu hay không bị hủy bỏ thì sẽ được bảo hộ trong thời gian 10 năm kể từ ngày đăng ký, và có khả năng gia hạn không giới hạn số lần với thời gian gia hạn mỗi lần là 10 năm.

5.3.3 Bảo hộ nhãn hiệu nổi tiếng thế giới

Chế độ nhãn hiệu của Nhật Bản áp dụng theo nguyên tắc đăng ký, nên trong trường hợp chủ sở hữu nhãn hiệu mong muốn một sự bảo hộ tích cực về mặt pháp lý cho nhãn hiệu của họ, thì về nguyên tắc phải nộp đơn đăng ký nhãn hiệu

CHƯƠNG 5 CHẾ ĐỘ NHÃN HIỆU, KIỂU DÁNG CÔNG NGHIỆP

cho Văn phòng Sáng chế của Nhật Bản. Tuy nhiên, có một ngoại lệ là đối với các nhãn hiệu nổi tiếng và được biết đến rộng rãi kể cả không cần đến thủ tục đăng ký nhãn hiệu, thì không chỉ trường hợp nổi tiếng và được biết đến rộng rãi tại Nhật Bản mà kể cả trường hợp nổi tiếng và được biết đến tại nước ngoài cũng là đối tượng bảo hộ.

5.4 Chế độ hủy bỏ đăng ký

5.4.1 Chế độ xem xét hủy bỏ đăng ký nhãn hiệu không sử dụng

Luật Nhãn hiệu Nhật Bản là chế độ cho phép đăng ký kể cả khi không sử dụng nhãn hiệu trên thực tế tại thời điểm đăng ký, tuy nhiên đối với những nhãn hiệu không được sử dụng trong một thời gian nhất định sau khi đăng ký (cụ thể là các nhãn hiệu hoàn toàn không được sử dụng trong vòng 3 năm kể từ sau khi đăng ký), sẽ có trường hợp đăng ký bị hủy bỏ nếu có yêu cầu hủy bỏ đăng ký, nên cần phải hết sức chú ý về điểm này. Hơn nữa, về việc sử dụng nhãn hiệu, thì không chỉ trường hợp nhãn hiệu đó được gắn trực tiếp lên sản phẩm, mà việc sử dụng trong các trường hợp nhãn hiệu được ghi cùng với sản phẩm trên tờ bướm, trường hợp quảng cáo sản phẩm có gắn nhãn hiệu khi quảng cáo trên báo, gắn nhãn hiệu lên sản phẩm của công ty mình trên Internet, v.v... cũng được coi là sử dụng theo Luật Nhãn hiệu.

[Vấn đề]

Do sự phổ biến của Internet một cách nhanh chóng ngày nay, bất kỳ ai cũng có thể dễ dàng truy cập đến rất nhiều trang web đa dạng về thể loại trên thế giới. Trong bối cảnh đó, trong các trường hợp nhãn hiệu chỉ được sử dụng trên trang web, đang có tranh luận về việc sử dụng đó có phải là sử dụng nhãn hiệu hay không. Giả sử việc sử dụng nhãn hiệu trên trang web có mục đích để bán hàng hóa sang Nhật một cách rõ ràng, thì có thể coi đó là việc sử dụng theo Luật Nhãn hiệu, nhưng ngược lại đối với việc sử dụng nhãn hiệu trên trang web có mục đích chính là bán sang nước khác, thì còn tồn tại vấn đề tranh luận liên quan đến việc có thể coi đó là việc sử dụng theo Luật Nhãn hiệu Nhật Bản hay không.

5.4.2 Chế độ hủy bỏ theo đăng ký của người đại diện

Trong trường hợp hàng hóa, dịch vụ nước ngoài được cung cấp tại Nhật Bản mà có hợp đồng đại lý với pháp nhân Nhật Bản, thì nếu bên đại lý đó tự ý nộp đơn đăng ký nhãn hiệu mà không có lý do chính đáng, chủ sở hữu nhãn hiệu có quyền lợi chính đáng có thể yêu cầu xem xét để hủy bỏ đăng ký, bảo hộ chủ sở hữu nhãn hiệu chính đáng.

5.5 Quá trình từ khi nộp đơn đến khi nhãn hiệu được đăng ký

5.5.1 Nộp đơn và phí đăng ký

Về việc nộp đơn ở Nhật, tuy có quy định phân loại hàng hóa, dịch vụ từ loại 1 đến loại 45, đồng thời trước đây đã có phân loại đối với hàng hóa, dịch vụ chỉ có ở Nhật Bản, nhưng kể từ sửa đổi Luật Nhãn hiệu năm 1992, đã áp dụng phân loại quốc tế giống như các quốc gia khác phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế. Việc nộp đơn có thể được thực hiện theo từng phân loại, hoặc cùng lúc xin bảo hộ trong 1 lần nộp đơn cho nhiều phân loại (nộp đơn nhiều phân loại).

Về việc nộp đơn, khuyến nghị thảo luận với chuyên gia như benrishi (đại diện sở hữu công nghiệp). Ngoài ra, chi phí kể từ khi nộp đơn đăng ký nhãn hiệu đến thời điểm được đăng ký là như sau:

- (1) Chi phí khi nộp đơn
 - a. Trường hợp 1 nhãn hiệu 1 phân loại thì phí tem thuế là 12.000 Yên/ 1 phân loại
 - b. Trường hợp 1 nhãn hiệu nhiều phân loại thì phí tem thuế cơ bản là 12.000 Yên, cho mỗi phân loại tăng thêm thì cần thêm 8600 Yên.
 - c. Ngoài ra, trong trường hợp nhờ tư vấn của đại diện sở hữu công nghiệp, thì ngoài phí tem thuế sẽ cần tiền phí dịch vụ cho đại diện sở hữu công nghiệp riêng.

- (2) Chi phí tại thời điểm đăng ký

Khi nộp đơn, tùy theo nộp 1 phân loại hay nhiều phân loại mà phí tem thuế là khác nhau, nhưng tại thời điểm đăng ký, bất kể hình thức nộp đơn như thế nào đều cần phí tem thuế 28.200 Yên cho 1 nhãn hiệu 1 phân loại.

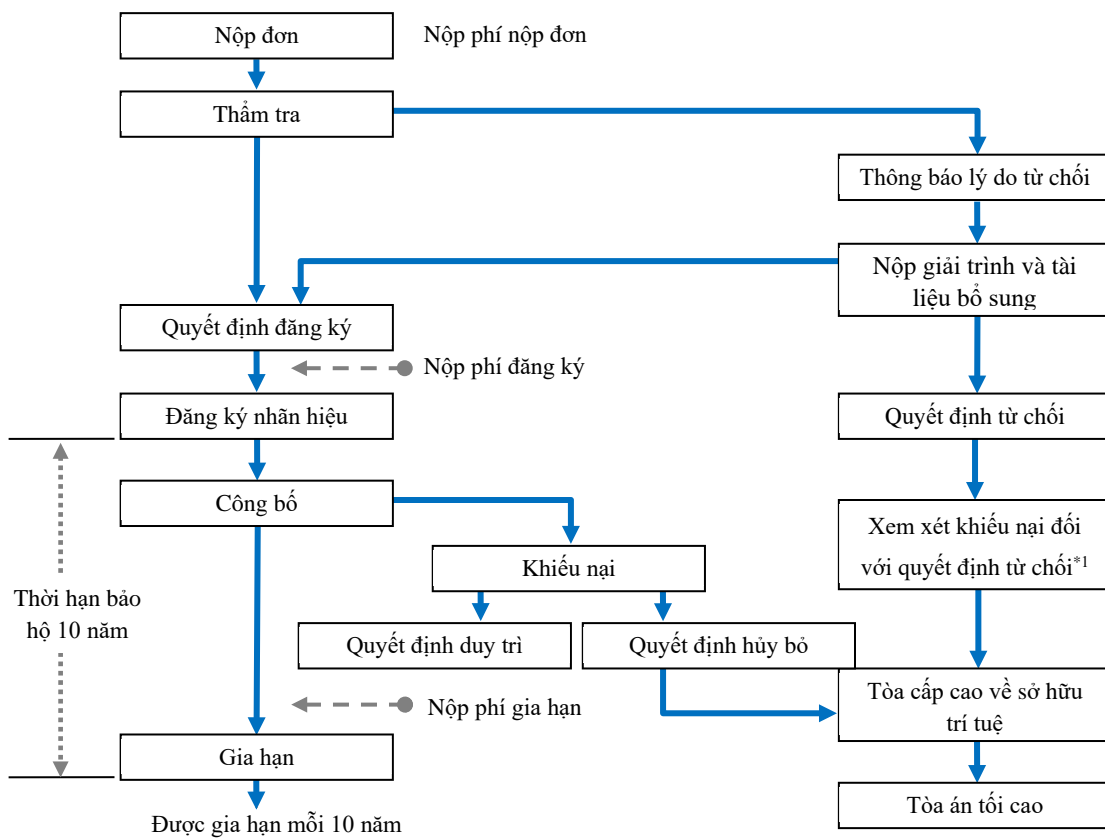
Ngoài ra, trong trường hợp nhờ tư vấn của đại diện sở hữu công nghiệp, thì ngoài phí tem thuế sẽ cần phí dịch vụ cho đại diện sở hữu công nghiệp riêng.

(3) Chi phí khi gia hạn

Khi gia hạn, cần phí tem thuế 38.800 Yên cho 1 phân loại như là phí đăng ký gia hạn. Ngoài ra, cũng giống như khi nộp đơn và khi đăng ký, trong trường hợp nhờ tư vấn của đại diện sở hữu công nghiệp, thì ngoài phí tem thuế sẽ cần phí dịch vụ riêng cho đại diện sở hữu công nghiệp.

5.5.2 Trình tự thông thường từ khi nộp đơn đến khi đăng ký

Trong trường hợp việc thẩm tra diễn ra thuận lợi thì thường sẽ kết thúc trong khoảng 6 tháng, sau đó mất thêm khoảng 1~2 tháng nữa cho đến khi hoàn thành đăng ký, tổng cộng là khoảng 8 tháng từ sau khi nộp đơn việc đăng ký sẽ hoàn thành.



*1 Theo sửa đổi năm 2008 thì thời hạn yêu cầu xem xét là trong vòng 3 tháng (trước khi sửa đổi là trong vòng 30 ngày) kể từ ngày gửi bản sao quyết định từ chối đăng ký.

5.6 Chế độ đăng ký quốc tế đối với nhãn hiệu

Đề từ nước mình cũng có thể có được sự bảo hộ nhãn hiệu tại Nhật Bản, về nguyên tắc chủ sở hữu nhãn hiệu cần nộp đơn đăng ký nhãn hiệu cần thiết cho Văn phòng Sáng chế của Nhật Bản, nhưng cũng có thể vận dụng chế độ dưới đây.

5.6.1 Chế độ nộp đơn theo Công ước Paris

Trong trường hợp chỉ nộp đơn ở Nhật Bản hoặc số lượng nước nộp đơn ít, thì có thể nộp đơn theo Công ước Paris.

5.6.2 Chế độ nộp đơn đăng ký theo Công ước Madrid

Khi nộp đơn quốc tế tại Nhật Bản, do Nhật Bản cũng đã tham gia Công ước Madrid, nên có thể áp dụng chế độ nộp

CHƯƠNG 5 CHẾ ĐỘ NHÃN HIỆU, KIỂU DÁNG CÔNG NGHIỆP

đơn, đăng ký đối với đăng ký nhãn hiệu quốc tế theo Công ước Madrid bằng việc nộp đơn tại nước mình.

5.7 Chế độ bảo hộ kiểu dáng công nghiệp

5.7.1 Đối tượng bảo hộ của kiểu dáng công nghiệp

Luật Kiểu dáng công nghiệp định nghĩa kiểu dáng công nghiệp được bảo hộ là “hình dạng, trạng thái hoặc màu sắc của sản phẩm hoặc sự kết hợp các yếu tố đó, là những gì gây ra mỹ cảm thông qua thị giác”. Chế độ bảo hộ kiểu dáng công nghiệp nếu nói rõ ra là chế độ bảo hộ hình dáng thể hiện ra bên ngoài của sản phẩm, hay chính là hình thái, hình dáng của sản phẩm, trạng thái thể hiện ra bên ngoài của sản phẩm.

(1) Điều kiện

- a. Kiểu dáng công nghiệp tạo ra mỹ cảm giác thông qua thị giác
Ví dụ, những vật mà thông qua mắt thường khó có thể nhận ra được trạng thái, như vật dạng bột hay một đơn vị của vật dạng bột sẽ không phải là đối tượng bảo hộ.
- b. Kiểu dáng công nghiệp có khả năng ứng dụng công nghiệp (Tính ứng dụng công nghiệp)
Phải là thiết kế của vật có thể được sản xuất liên tục và sản xuất ở quy mô lớn thông qua quy trình sản xuất có tính công nghiệp (máy móc hoặc thủ công).

(2) Tiêu chuẩn thẩm tra

- a. Có phải là kiểu dáng hoàn toàn mới chưa từng có không? (Tính mới)
Không có kiểu dáng trùng hoặc tương tự với kiểu dáng đăng ký trước thời điểm nộp đơn, tức là phải có tính mới.
- b. Có thể sáng tạo ra một cách đơn giản hay không? (Độ sáng tạo)
Dù là kiểu dáng mới, nhưng những kiểu dáng được nhận định là có độ sáng tạo thấp thì cũng sẽ không được đăng ký kiểu dáng công nghiệp.
- c. Có trùng hoặc tương tự một phần kiểu dáng công nghiệp đã được nộp đơn trước hay không?
Kiểu dáng trùng hoặc tương tự với một phần của kiểu dáng công nghiệp đã được nộp đơn và đăng ký trước sẽ không được coi là kiểu dáng được sáng tạo mới, và sẽ không được đăng ký kiểu dáng công nghiệp, trừ trường hợp được nộp đơn bởi cùng một người.
- d. Có phải là kiểu dáng không được đăng ký kiểu dáng công nghiệp hay không? (Trường hợp không được đăng ký)
Những trường hợp được nêu dưới đây sẽ không được đăng ký kiểu dáng công nghiệp từ quan điểm lợi ích công cộng.
 - Kiểu dáng có nguy cơ trái với thuần phong mỹ tục;
 - Kiểu dáng có nguy cơ gây nhầm lẫn với hàng hóa liên quan đến công việc của người khác;
 - Kiểu dáng chỉ cấu thành từ hình dạng không thể thiếu cho việc đảm bảo chức năng của sản phẩm.
- e. Trong một đơn đăng ký có thể hiện nhiều kiểu dáng hay không? (Một kiểu dáng một đơn)
Đơn đăng ký kiểu dáng công nghiệp phải nộp theo từng kiểu dáng. Ngoài ra, kể cả đăng ký nhiều sản phẩm, vẫn có trường hợp được công nhận là “Kiểu dáng bộ” nếu thỏa mãn một số điều kiện nhất định.
- f. Có nộp đơn sớm hơn người khác hay không (Nộp đơn trước)
Trong trường hợp có 2 đơn trở lên về kiểu dáng công nghiệp trùng hoặc tương tự nhau, chỉ có đơn của người nộp đơn đăng ký kiểu dáng công nghiệp sớm nhất mới được đăng ký (nếu cùng ngày thì có thể là một trong những đơn được nộp). Ngoài ra, nếu một người có một kiểu dáng gốc, đồng thời nộp đơn trong một thời hạn nhất định cho những kiểu dáng liên quan là các kiểu dáng tương tự như kiểu dáng gốc đó thì cũng có thể được đăng ký (“Chế độ kiểu dáng liên quan”)

5.7.2 Thời hạn bảo hộ kiểu dáng công nghiệp

Kiểu dáng công nghiệp bắt đầu trở thành đối tượng bảo hộ kể từ thời điểm được đăng ký, thời hạn có hiệu lực được bảo hộ là 20 năm kể từ ngày đăng ký. Tuy nhiên, trong trường hợp muốn tiếp tục đăng ký thì phải thanh toán phí đăng ký hàng năm, khác với nhãn hiệu. Ngoài ra, thông thường quyền được bảo hộ sẽ chấm dứt sau 20 năm, nhưng trong trường hợp hình dáng đó đã được biết đến rộng rãi thì vẫn có thể được bảo hộ theo Luật Phòng chống cạnh tranh không lành mạnh như nêu sau đây (Tham khảo 1 “Xử lý nhãn hiệu, kiểu dáng công nghiệp chưa đăng ký”) ngay cả sau khi quyền đối với kiểu dáng công nghiệp đã mất hiệu lực.

5.7.3 Chế độ bảo hộ riêng của Nhật Bản

Luật Kiểu dáng công nghiệp Nhật Bản quy định chế độ bảo hộ riêng của Nhật Bản tại thời điểm bảo hộ, một số hoạt động bảo hộ cụ thể điển hình cho chế độ đó được giới thiệu sau đây:

(1) Chế độ kiểu dáng liên quan

Luật Kiểu dáng công nghiệp tùy theo trạng thái được bảo hộ mà bảo hộ không chỉ bản thân kiểu dáng được đăng ký mà còn bảo hộ cả những kiểu dáng tương tự với kiểu dáng được đăng ký đó mà đã nộp đơn trong một thời hạn nhất định. Mặc dù vậy, trong trường hợp thấy cần thiết phải xác nhận trước về phạm vi tương tự, thì có thể đăng ký kiểu dáng tương tự.

(2) Kiểu dáng bộ

Luật Kiểu dáng công nghiệp của Nhật Bản liên quan đến việc đăng ký thì thông thường áp dụng nguyên tắc nộp đơn và đăng ký cho từng kiểu dáng từng sản phẩm, tuy nhiên có một số ngoại lệ đối với sản phẩm theo tập quán luôn được bán thành bộ như bộ dao, đĩa và thìa thì có chế độ cho phép đăng ký bằng một đơn đối với bộ sản phẩm với tư cách là kiểu dáng bộ, ưu điểm là tiết kiệm chi phí khi sử dụng chế độ này.

(3) Chế độ kiểu dáng bí mật

Trong trường hợp kiểu dáng công nghiệp đã được đăng ký, về nguyên tắc kiểu dáng đã được đăng ký sẽ được công bố bằng cách đăng tải trên công báo về kiểu dáng công nghiệp, nhưng cũng có chế độ cho phép giữ bí mật kiểu dáng đã được đăng ký trong một thời hạn nhất định nếu có yêu cầu. Đó gọi là chế độ kiểu dáng bí mật. Do kiểu dáng công nghiệp bị chi phối sâu sắc bởi xu hướng, hoặc cũng có những sản phẩm mà thời gian thịnh hành kết thúc rất nhanh, nên đây là chế độ nhằm giữ bí mật những kiểu dáng đã được đăng ký trong một thời hạn nhất định để bảo vệ chủ sở hữu kiểu dáng. Tuy nhiên, trong trường hợp này nếu khởi kiện với tư cách là bên có quyền và lợi ích bị xâm hại thì sẽ có một số hạn chế nhất định.

(4) Bảo hộ kiểu dáng bộ phận

Trước đây, kiểu dáng công nghiệp có đối tượng bảo hộ là toàn bộ sản phẩm, nên có khuyết điểm là khi người khác sao chép chỉ một bộ phận thì sẽ không được bảo hộ, do vậy, lần sửa đổi luật năm 1998 đã quy định chế độ kiểu dáng bộ phận, theo đó công nhận đăng ký đối với trạng thái, hình dạng chỉ mang tính đặc trưng về bộ phận. Nếu sử dụng chế độ mới về đăng ký kiểu dáng bộ phận này sẽ có ưu điểm là bằng việc thực hiện đăng ký chỉ đối với bộ phận có đặc trưng, thì có thể truy cứu trách nhiệm đối với bên thứ ba như là bên xâm phạm quyền nếu họ sử dụng bộ phận mang đặc trưng đó mặc dù khác nhau về tổng thể. Chế độ này là một trong những chế độ quan trọng nhất trong chế độ kiểu dáng công nghiệp của Nhật Bản.

(5) Bảo hộ thiết kế màn hình

Theo lần sửa đổi năm 2006, đối với thiết kế màn hình (ví dụ, thiết kế màn hình thao tác ghi hình của máy quay DVD, thiết kế màn hình lựa chọn người nghe điện thoại của điện thoại di động, thiết kế màn hình lựa chọn cài đặt in của máy in ảnh), cũng sẽ được bảo hộ như là kiểu dáng bao gồm hình dạng của bộ phận sản phẩm với một số điều kiện nhất định.

CHƯƠNG 5 CHẾ ĐỘ NHÃN HIỆU, KIỂU DÁNG CÔNG NGHIỆP

5.8 Quá trình từ khi nộp đơn đến khi được đăng ký kiểu dáng công nghiệp

5.8.1 Chi phí nộp đơn và đăng ký

(1) Chi phí khi nộp đơn

- Phí tem thuế 16.000 Yên trên 1 bộ đơn đăng ký kiểu dáng công nghiệp
- Ngoài ra, trong trường hợp nhờ tư vấn của đại diện sở hữu công nghiệp, thì ngoài phí tem thuế sẽ cần tiền dịch vụ riêng cho đại diện sở hữu công nghiệp.

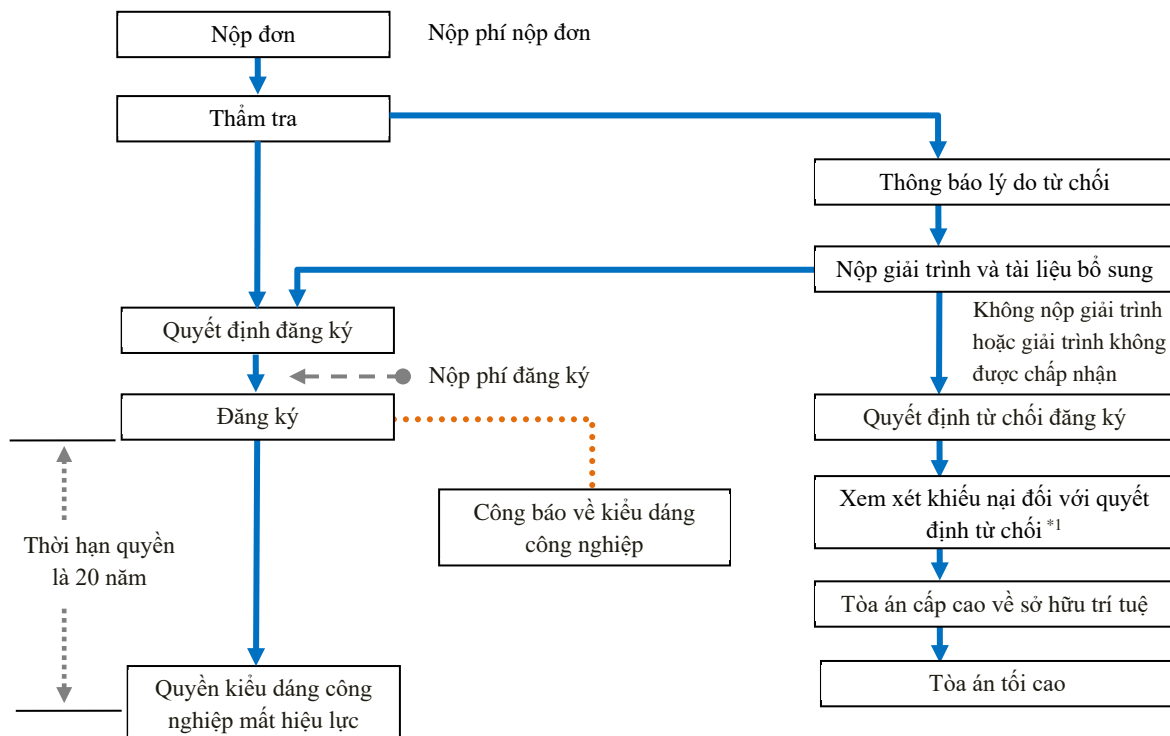
(2) Chi phí khi đăng ký

Lệ phí đăng ký tối thiểu là 8.500 Yên cho 1 năm đầu tiên. Tuy nhiên, kiểu dáng công nghiệp có thời hạn hiệu lực là 20 năm, để duy trì quyền lợi thì phải chi trả lệ phí đăng ký hàng năm theo như dưới đây. Hơn nữa, trong trường hợp nhờ tư vấn của đại diện sở hữu công nghiệp, thì ngoài phí tem thuế sẽ cần tiền dịch vụ riêng cho đại diện sở hữu công nghiệp.

Từ năm thứ nhất đến năm thứ 3	Hàng năm	8.500 Yên
Từ năm thứ 4 đến năm thứ 20	Hàng năm	16.900 Yên

5.8.2 Quá trình chung từ khi nộp đơn đến khi đăng ký

Trong trường hợp việc thẩm tra diễn ra thuận lợi thì việc thẩm tra sẽ kết thúc nếu sớm là trong vòng 3~4 tháng, hoặc thông thường là trong vòng 6 tháng kể từ ngày nộp đơn, sau đó mất thêm khoảng 1~2 tháng nữa cho đến khi hoàn thành đăng ký, tổng cộng là khoảng 8 tháng từ sau khi nộp đơn việc đăng ký sẽ hoàn thành.



*1 Theo sửa đổi năm 2008 thì thời hạn yêu cầu xem xét là trong vòng 3 tháng (trước khi sửa đổi là trong vòng 30 ngày) kể từ ngày gửi bản sao quyết định từ chối đăng ký.

5.9 Chế độ đăng ký quốc tế kiểu dáng công nghiệp

Theo sự tham gia của Nhật Bản vào “Thỏa ước Giơ-ne-vơ sửa đổi Thỏa ước Lahay về đăng ký quốc tế kiểu dáng công nghiệp”, chế độ nộp đơn đăng ký quốc tế về kiểu dáng công nghiệp thông qua người đứng đầu Văn phòng Sáng chế Nhật Bản đã được quy định. Theo lần sửa đổi luật năm 2014, đã có thể nộp đơn một lần về kiểu dáng công nghiệp cho nước mục tiêu là những nước tham gia thỏa ước. Thỏa ước có hiệu lực từ ngày 13 tháng 5 năm 2015, và việc áp dụng chế độ trên được bắt đầu vào cùng ngày.

Tham khảo

Tham khảo ý kiến chuyên gia về sở hữu trí tuệ

Người được công nhận một cách rộng rãi với tư cách là người đại diện thực hiện thủ tục nộp đơn sáng chế, kiểu dáng công nghiệp, nhãn hiệu là đại diện sở hữu công nghiệp. Nghiệp vụ trên cũng có thể do luật sư thực hiện. Tuy nhiên, đối tượng quyền sở hữu trí tuệ như sáng chế đòi hỏi kiến thức mang tính chất chuyên môn, nên trong trường hợp mong muốn có được quyền lợi liên quan đến đối tượng đó, hoặc trường hợp quyền lợi về sáng chế hay nhãn hiệu bị xâm hại, nhìn chung trong các vụ việc đều sẽ thảo luận với đại diện sở hữu công nghiệp trước.

Hơn nữa, trong pháp luật Nhật Bản, về nguyên tắc thì giải quyết về mặt pháp lý khi quyền lợi bị xâm hại là lĩnh vực riêng của luật sư, nhưng từ năm 2003 thì kể cả đại diện sở hữu công nghiệp nếu đã thi đỗ kỳ thi quốc gia nhất định thì cũng có thể được công nhận là đại diện tham gia tố tụng giống như luật sư.

Chú ý khi sử dụng:

Trong phạm vi có thể, JETRO cố gắng cung cấp thông tin, dữ liệu và các khuyến nghị một cách chính xác. Tuy nhiên việc xác nhận cũng như quyết định việc có sử dụng thông tin này hay không hoàn toàn do phía Quý khách tự chịu trách nhiệm. JETRO sẽ hoàn toàn không chịu trách nhiệm ngay cả trong trường hợp phát sinh tổn thất cho Quý khách liên quan đến việc sử dụng tài liệu này. Ngoài ra văn bản, từ ngữ được dịch ra tiếng Việt có trong tài liệu này là dịch từ bản gốc tiếng Nhật. Văn bản chính xác đề nghị Quý vị tham khảo bản gốc tiếng Nhật.

Người soạn:

Chương 1: Sakiko AKIYAMA, Chuyên gia tư pháp, Văn phòng luật sư Blakemore & Mitsuki

Chương 2: Tetsuya IIDA, Chuyên gia thủ tục hành chính, In Control Legal Support Services

Chương 3: Naoko SATO, Cố vấn thuế, Văn phòng kế toán Sato & Akasaki

Chương 4: Satoshi NAGAURA, Cố vấn về lao động và bảo hiểm xã hội, Văn phòng quản lý nhân sự Nagaura

Chương 5: Tetsuo TACHIBANA, Đại diện sở hữu công nghiệp, văn phòng sáng chế quốc tế Tachibana

Người biên tập

Tổ chức Xúc tiến Thương mại Nhật Bản (JETRO) Ban Đầu tư Nhật Bản

Copyright (c) 2018 JETRO. All rights reserved.

www.investjapan.org

JETRO

Tổ chức Xúc tiến Thương mại Nhật Bản(JETRO)

Văn phòng Đại diện tại Hà Nội

Tầng 9, Tòa nhà CornerStone, 16 Phan Chu Trinh, Quận Hoàn Kiếm, Tp.Hà Nội, Việt Nam
TEL.+84-24-3825-0630 FAX.+84-24-3825-0522

Văn phòng Đại diện tại Hồ Chí Minh

Tầng 14, Sun Wah Tower, 115 Nguyễn Huệ, Quận 1, Tp.Hồ Chí Minh, Việt Nam
TEL. +84-28-3821-9363 FAX. +84-28-3821-9362

Neither this publication nor any part of it may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of JETRO. All information in this publication is verified to the best of the writers' and the publisher's ability. However, JETRO does not accept responsibilities for any loss arising from reliance on it. (Notice for U.S. Users Only) This material is disseminated by the JETRO offices (New York, San Francisco, Los Angeles, Chicago, Houston and Atlanta), which are all registered under the Foreign Agents Registration. Act as agents of the Japan External Trade Organization, Tokyo, Japan. This material is filed with the U.S. Department of Justice where the required registration statement is available for public inspection. Registration does not indicate approval of the contents of the material by the United States Government.