

2025 日韩出海手册

The Essential
Global Expansion Handbook:
Japan & South Korea

www.biposervice.com

关于BIPO

BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 亚太总部在新加坡, 中国总部在上海, BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区, 服务版图遍布亚洲、欧洲、美洲、非洲和大洋洲, 已在全球建立了50多个自营办公室, 帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions, 含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球薪酬外包 (GPO), 名义雇主服务 (EOR)、独立承包服务 (Contractor) 等服务的高效交付, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

BIPO Total HR Solutions

 HRMS

 全球薪酬外包 (GPO)

 Butter

 名义雇主服务 (EOR)

 Athena BI

 独立承包服务 (Contractor)

BIPO Footprint

新加坡 | 中国大陆 | 中国港澳台地区 | 阿根廷 | 澳大利亚 | 孟加拉国 | 巴西
文莱 | 加拿大 | 柬埔寨 | 智利 | 丹麦 | 哥伦比亚 | 迪拜 | 埃及 | 德国 | 关岛
匈牙利 | 印度 | 印度尼西亚 | 日本 | 肯尼亚 | 老挝 | 马来西亚 | 毛里求斯
墨西哥 | 摩洛哥 | 缅甸 | 新西兰 | 尼日利亚 | 巴基斯坦 | 秘鲁 | 波兰 | 菲律宾
沙特阿拉伯 | 南非 | 韩国 | 罗马尼亚 | 西班牙 | 斯里兰卡 | 泰国 | 荷兰
东帝汶 | 土耳其 | 英国 | 美国 | 乌兹别克斯坦 | 越南 ...

15

成立年数

50+

全球办公室

900+

全球员工人数

200

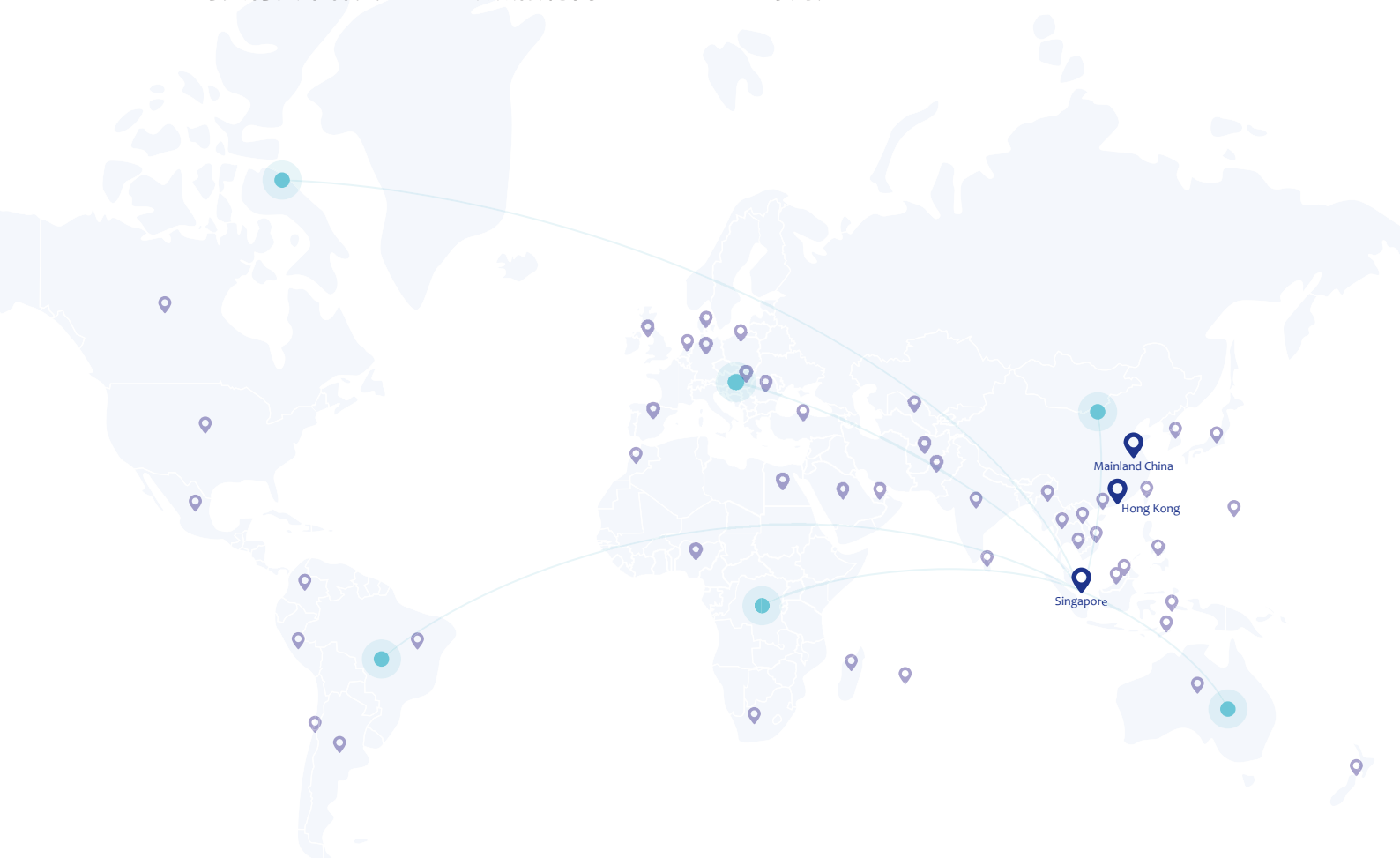
可支付货币种类

23

亚太薪酬引擎

560,000+

全球用户



Content

Part A 日本

1	国家基本概况	02
2	劳动法及适用范围	03
3	劳动合同的期限类型和适用对象	04
4	最低工资和薪资管理	05
4.1	最低工资	05
4.2	发薪周期	07
4.3	常见福利	07
5	工作及休息时间	08
5.1	标准工作时间	08
5.2	休息时间	08
5.3	夜班时间	08
5.4	加班时间	08
6	假期类型	10
7	试用期	11
8	离职通知期及补偿金	12
8.1	雇主解雇	12
8.2	雇员辞职	13
8.3	解雇限制	13
8.4	补偿金	13
9	雇佣相关保险	14
10	个人所得税	15
10.1	纳税年度	15
10.2	个税规则及税表	15
11	常见外派签证类型	17
11.1	商务签证	17
11.2	工作签证	17

*政策更新有时效性,以当下发布时间为准,仅供参考。如需了解更多,欢迎联系我们。

Part B 韩国

1	国家基本概况	20
2	劳动法及适用范围	21
3	劳动合同的期限类型和适用对象	22
3.1	合同类型	22
3.2	一般原则	22
4	最低工资和薪资管理	23
4.1	最低工资	23
4.2	发薪周期	23
4.3	常见福利	23
5	工作及休息时间	24
5.1	标准工作时间	24
5.2	休息时间	24
5.3	夜班时间	25
5.4	加班时间	25
6	假期类型	26
7	试用期	27
8	离职通知期及补偿金	28
8.1	雇主解雇	28
8.2	雇员辞职	28
8.3	解雇限制	28
8.4	补偿金	29
9	雇佣相关保险	30
10	个人所得税	31
10.1	纳税年度	31
10.2	个税规则及税表	31
11	常见外派签证类型	33
11.1	短期工作签证(C-3-4、C-4•90天以内)	33
11.2	就业签证(E-7、D-7等)	33

*政策更新有时效性,以当下发布时间为准,仅供参考。如需了解更多,欢迎联系我们。

The background of the entire page is a soft-focus photograph of cherry blossoms. The flowers are a pale pink color with visible yellow stamens. They are clustered along thin, dark brown branches that extend from the left side of the frame towards the center. The background is a light, hazy blue, suggesting a clear sky. The overall aesthetic is clean and minimalist.

Part A

日 本

1. 国家基本概况



国家概况	
官方语言	日语 (にほんご)
官方货币	日元Yen (JPY)
统计人口	123,753,041 (2024年)
国土面积	377,962平方公里
GDP总量	约4.1万亿美元
主要宗教	神道教/佛教
国家政体	单一制/议会制君主立宪制

2. 劳动法及适用范围

适用法律	适用范围
劳动基准法	全员适用



3. 劳动合同的期限类型和适用对象



日本劳动合同(工作合约)4种类型

- 临时合同 Part-time Job or Arubaito
- 派遣合同 Dispatch or Haken-shain
- 固定期合同 Fixed Contract or Keiyaku-shain
- 无固定期合同 Non-fixed Contract or Seishain

由于《劳动基准法》施行条例的修改,自2024年4月起劳动条件的明确规定发生变化。订立或者续订劳动合同时必须载明:

a. 所有劳动合同签订时和续订固定期限劳动合同时需明确声明

- 工作地点和职责变更范围

这里的“变更范围”是指就业地点和工作地点,因未来调动等原因可能发生变化的职责。

- 有无续订期限及其详细情况(合同总期限或最多续订次数)

在初次签订劳动合同后是否设定或者缩短合同续订期限,变更原因必须提前向劳动者说明。

b. 合同续签时,根据无限期转换规则产生申请无限期转换的权利,明确声明:

- 申请无限期转换的机会
 - 不定转换后的工作条件
-

4. 最低工资和薪资管理

4.1 最低工资

都道府县	最低时薪	生效日期
北海道	1,010日元	2024.10.01
青森县	953日元	2024.10.05
岩手县	952日元	2024.10.27
宫城县	973日元	2024.10.01
秋田	951日元	2024.10.01
山形县	955日元	2024.10.19
福岛县	955日元	2024.10.05
茨城县	1,005日元	2024.10.01
栃木县	1,004日元	2024.10.01
群馬县	985日元	2024.10.04
埼玉	1,078日元	2024.10.01
千叶县	1,076日元	2024.10.01
东京	1,163日元	2024.10.01
神奈川县	1,162日元	2024.10.01
富山县	998日元	2024.10.01
石川县	984日元	2024.10.05
福井县	984日元	2024.10.05
新潟县	985日元	2024.10.01
山梨县	988日元	2024.10.01
长野县	998日元	2024.10.01
岐阜县	1,001日元	2024.10.01
静冈县	1,034日元	2024.10.01

都道府县	最低时薪	生效日期
爱知县	1,077日元	2024.10.01
三重县	1,023日元	2024.10.01
滋贺县	1,017日元	2024.10.01
京都	1,058日元	2024.10.01
大阪府	1,114日元	2024.10.01
兵库县	1,052日元	2024.10.01
奈良县	986日元	2024.10.01
和歌山县	980日元	2024.10.01
鸟取县	957日元	2024.10.05
岛根县	962日元	2024.10.12
冈山县	982日元	2024.10.02
广岛	1,020日元	2024.10.01
山口县	979日元	2024.10.01
德岛县	980日元	2024.11.01
香川县	970日元	2024.10.02
爱媛县	956日元	2024.10.13
高知县	952日元	2024.10.09
福冈县	992日元	2024.10.05
佐贺县	956日元	2024.10.17
长崎县	953日元	2024.10.12
熊本县	952日元	2024.10.05
大分县	954日元	2024.10.05
宫崎县	952日元	2024.10.05
鹿儿岛县	953日元	2024.10.05
冲绳县	952日元	2024.10.09



4.2 发薪周期

日本企业一般按月在固定日期付薪，实操中一般在每个月25日以日元发放。通常离职雇员最后薪资在离职之日起3日内发放。

4.3 常见福利

- 通勤补贴
- 家庭津贴
- 住宅相关补贴/房租补贴
- 补充商业团体保险
- 年度体检补贴
- 自我发展和技能提升津贴
- 用餐补贴
- 节日津贴
- 生日补贴
- 公司活动,如生日派对、年会或根据节日举办party等
- 居家办公/远程办公
- 弹性工作时间

5. 工作及休息时间

5.1 标准工作时间

- 《劳动基准法》规定标准工时为每天不超过8小时, 每周不超过40小时;
- 工作时间通常为早上8:30-下午5点。

5.2 休息时间

- 员工工作时间超过6小时, 雇主应为其提供至少45分钟的休息时间;
- 工作时间超过8小时, 雇主应为员工提供至少1小时的休息时间;
- 雇主必须为员工提供每周至少1天的休息日或在4周内提供至少4天休息日。

5.3 夜班时间

晚上10点至次日凌晨5点之间工作被视为夜班时间。

5.4 加班时间

任何超出标准工作时间的的工作时间视为加班

- 工作日加班

标准工作时间为早晨8:30至下午5:00, 其中1小时午休。

7.5H	0.5H	4.5H	7H
标准工作时间	超过标准工时加班		超过标准工时夜间加班
	加班费率: 额外25%		加班费率: 额外50%

- 非工作日加班

早晨8:30至午夜12点。

12H	2H
非工作日加班	超过标准工时夜间加班
加班费率: 额外35%	加班费率: 额外60%



加班计算费率表

	加班类型	加班定义	额外费率
①	普通加班	工作日超过8小时部分	25%
②	非工作日加班	公司规定的非工作日工作时间 (如周日)	35%
③	夜间加班	晚10点至次日凌晨5点的时间	25%
④	加班+夜班	① + ③	25% + 25% = 50%
⑤	非工作日加班+夜班	② + ③	35% + 25% = 60%
⑥	非法定节假日加班	非法定节假日的工作时间	0%
⑦	非法定节假日工作+普通加班	⑥ + ①	0% + 25% = 25%

- 加班限制：雇主对于每周劳动超过40小时，累计每月劳动超过80小时的雇员，为了防止其因过重劳动而导致出现健康障碍，必须由医师进行面谈指导；
- 如果企业要在法定工作时间外或在法定休息日安排工作，必须向所管辖的劳动基准监督署备案《与工作时间、休息日以外的劳动相关的协定》，即三六协定。企业未签订三六协定而要求劳动者加班的属于违法行为，劳动基准监督署将给予企业处罚；
- 为了合规并拥有良好的公司形象，实操中加班时间遵循规则为：不超过5小时/天、45小时/月和360小时/年。公司必须记录每个月所有雇员的加班小时数，并且必须在每年的1月提交三六协定。

期间	1周	2周	4周	1个月	2个月	3个月	1年
上限 时间	15小时	27小时	43小时	45小时	81小时	120小时	360小时

- 实操中，通常加班记录由雇主管理和保管，以便在审查时出示。审查员根据雇主提供的加班记录审核其是否真正以合法的方式管理加班，以确保雇员不会因此而过度工作，危害身体健康。雇主还需采取以下措施保障雇员身体健康：
 - 实行雇员工作间隔制度，限制夜间加班；
 - 限制雇员每月或每三个月的总工作时间；
 - 雇员每年至少有连续两周的休假；
 - 对超过一定工作时间的人安排身体健康检查。

6. 假期类型

类型	适用于	总长
带薪年假	受雇满6个月出勤率达80%以上的员工	10-20天 (根据工作小时、服务年限不同)
怀孕和产假	女性员工	产前6周(多胞胎为14周)+产后8周(标准日薪的2/3)+产检假
育儿假	受雇满一年、每周工作2天以上的员工	1年 (非全薪, 至孩子1岁)
哺乳假	孩子≤1岁的女性员工	2次, 每次30分钟 (无薪)
生理假	女性员工	根据情形 (无薪)
家庭看护假	所有员工	5-93天 (如未在工作准则中规定则可为无薪假)
看护假	学龄前儿童员工适用, 2025年4月1日起子女3 年级以下员工也适用	5天(1个孩子)-10天(两个或以上孩子)
公民权/公共职责假	所有员工	根据投票、执行公共职责需要时间





7. 试用期

- 日本没有试用期的概念, 但是可以在合同开始后的14天内终止雇佣关系;
- 实操中可约定3-6个月试用期。

8. 离职通知期及补偿金

8.1 雇主解雇

- 通知期:需要给雇员发送正式的《解雇通告》,通知期为30天,通常雇主会提前3个月准备并与雇员沟通。
- 非客观原因在日本基本不可能解雇雇员。因业务停工而发生裁员时,以下条件须经所管辖的劳动基准监督署批准后方可解雇:
 - 合同终止的必要性;
 - 尝试协助雇员不被解雇;
 - 证明解雇的雇员为合适的人选。

正确的终止雇佣流程



- 平均工资=解雇通告之日之前3个月的工资总额除以该期间的总天数得出的金额。
- 有效终止雇佣关系的举例:
 - 包括雇员盗窃,暴力(如对雇主、雇主家人和雇主指定的管理人员),欺诈(如撒谎),或非工作相关的疾病或伤害会严重影响雇员的工作能力,甚至失能。此外,雇主需要表明他们已采取一切合理措施以避免雇佣关系终止,例如发出正式警告,进行绩效评估审核会,进行各种培训,转岗职位等。
- 劳动争议案件均由法院处理。06年4月起日本全国地方法院内部设置了“劳动审判”制度以集中处理劳动纠纷。劳动审判由一名法官和2名具有劳动法相关专业知识的劳动审判员组成劳动审判委员会审理劳动争议案件。与中国的劳动仲裁制度不同,劳动审判并非诉讼的前置程序,争议的当事人可以自由选择提起劳动审判还是直接进行诉讼。劳动审判的开庭次数至多3次,争议双方可以和解形式解决纠纷,达不成和解的由劳动审判委员做出审判。当事人对结果有异议的,该审判即失去效力,案件将自动转移至诉讼程序。
- 依照第六十五条规定用人单位不得解雇因工伤、病假、病假后30天、孕妇、产假或产假后30天的雇员。
- 当公司因自然灾害不可抗力而无法继续经营时雇主依照第八十一条规定支付遣散费。
- 孩子不足一岁的雇员可免除解雇。
- 因雇员揭发雇主的违法行为而被解雇是被禁止的,法律视为无效。

8.2 雇员辞职

- 通知期: 实操中大多数日本企业都会在正式签署的劳动合同中规定雇员提供一个月的通知期;
- 如果劳动合同没有明确的结束日期, 雇员应根据《劳动基准法》规定, 提前2周向雇主发送辞职通知。

8.3 解雇限制

日本的劳动法非常严格, 只允许四种合法解雇 (正常解雇, 裁员解雇, 建议解雇及纪律性解雇)。解雇员工的理由必须客观合理。除四种 (如上所述) 允许的合同终止类型之外的任何情况都是不公平解雇, 被称为“不正当解雇”。



8.4 补偿金

• 遣散费及长期服务金

日本没有法律强制规定必须支付遣散费, 除非雇佣合同中另有规定。不过, 许多公司都会自愿提供遣散费, 尤其是在裁员或员工为公司服务了很长时间的条件下。

• 遣散费计算

在提供遣散费的公司中, 遣散费的数额通常取决于员工的服务年限和工资。虽然没有法律要求提供遣散费, 但许多企业将其作为公司政策的一部分, 以确保公平对待并保持良好的雇主声誉。除了遣散费外, 长期服务金也可能作为对为公司奉献多年的员工的一种补偿形式。

9. 雇佣相关保险

类别	雇主缴交	员工缴交
健康保险 (Health Insurance) 40岁以下员工	4.955% 封顶1,390,000 JPY 各区县略不同	4.955% 封顶1,390,000 JPY 各区县略不同
介護保险(Nursing Care Insurance) 超过40岁员工	0.8% 封顶1,390,000 JPY	0.8% 封顶1,390,000 JPY
厚生年金 (Pension)	9.15% 封顶 650,000 JPY	9.15% 封顶 650,000 JPY
劳灾保险 (Workers' Compensation)	根据不同行介于0.25%-11.8%之间	-
雇用保险 (Employment insurance)	0.95%	0.6%
抚养小孩保险 (Child Care Insurance)	0.36% 封顶: 650,000 JPY	
综合合计	约16.5-28%	约15.5%



10. 个人所得税

10.1 纳税年度

每年1月1日至12月31日。



10.2 个税规则及税表

在日本个人所得税的征税对象是纳税人所得。

由于现实生活中个人收入的来源渠道多种多样,各种渠道收入的成本、劳动付出不同,且征税部门信息掌握的情况也不同,因此,日本将纳税人的征税收入分为10大类,分别进行计算处理。具体分类如下:

- **工资薪金收入:**指工资、薪水、奖金以及其他类似收入;
- **利息收入:**指债券与存款利息和贷款信托、债券信托的收益;
- **红利收入:**指股票、入股的分红和证券投资信托(不包括债券信托)的收益;
- **营业收入:**指从事农业、渔业、制造业、批发业、零售业、服务业等经营而取得的收入;
- **租金收入:**指出租土地、房屋等不动产的收入;
- **退職收入:**指退職时得到的退職金和一次性补贴等;
- **转让收入:**指出售土地、房屋、高尔夫俱乐部会员权、股票等资产的收入(不包括出售库存资产的收入);
- **山林收入:**指出售拥有五年以上所有权的山林或该山林的树木、活树等的收入;
- **一次性收入:**指抽奖、赛马中彩的奖金,人寿保险合同到期等一次性收入。一次性收入是指无需付出劳动服务即得到的收入或通过转让资产而得到的收入,以营利为目的的连续性行为所产出的收入以外的一次性收入;
- **杂项收入:**指公共津贴、养老保险收入、非专业作者的稿费以及非营业性借款的利息等,以上1-9项所不能涵盖的收入。

国家所得税税率

应税收入	税率
195万日元以下	应税收入的5%
195万～330万日元	应纳税收入的10%减去97,500日元
330万至695万日元	应纳税收入的20%减去427,500日元
695万～900万日元	应税收入的23%减去636,000日元
900万至1800万日元	应税收入的33%减去1,536,000日元
1,800万至4,000万日元	应税收入的40%减去2,796,000日元
4,000万日元以上	应税收入的45%减去4,796,000日元



非纳税居民规则

非居民纳税人在日本所得的薪酬(就业收入)须缴纳固定的20.42%国家所得税(按薪酬总额计算),无任何扣除。此税率包括上述附加税的2.1% ($20\% \times 102.1\% = 20.42\%$)。如果非居民纳税人自次年1月1日起在地方市政当局登记为居民,则可能需要缴纳10%的当地居民税。

11. 常见外派签证类型

11.1 商务签证

允许持有人入境他国进行短期商务活动(如会议、谈判、考察、培训等)的非移民签证。

11.2 工作签证

就业签证

- 艺术家:像摄影师、作曲家、词作者、雕塑家等;
- 企业管理人员:比如公司总经理、董事等;
- 工程师或人文/国际服务领域专家:像科学或IT方面的工程师、翻译、文案撰写人员、外语教师、设计师等;
- 演艺人员:比如演员、音乐家、歌手、舞蹈演员、运动员等;
- 中小学或高中教师;
- 公司内部调派人员(从国外调到日本分公司工作的);
- 记者:像报纸或杂志的记者、编辑、摄像师、播音员等;
- 法律或会计工作者:比如律师、司法书士、注册会计师、税务师等;
- 医疗工作者:像医生、牙医、药剂师、护士等;
- 护理人员;
- 教授:像大学教授或者副教授等;
- 宗教活动人员:像僧侣、主教、传教士等;
- 研究人员:在研究机构工作的人;
- 技术工人:如外籍厨师、动物训练师、飞行员、体育教练,或是在某些工业领域有专长和技能的外国人等;
- 技术实习生。

打工度假签证

很多国家都与日本签署了双边协议,允许18-30岁(大多数情况下)的游客在日本生活和工作一段时间。但是有很多不同的要求,比如国籍、可从事工作类型及拥有可在日本停留所需的资金等。

高技能专业人才签证

为吸引外国优秀人才的签证,需要通过高级人才专业考试。

特定技能签证

- 护理
- 建筑物打扫
- 制造业
- 产业机械制造业
- 电力、电子
- 建设
- 造船、船舶用工业
- 汽车保养维修
- 航空
- 住宿
- 农业
- 渔业
- 饮料食品制造
- 餐饮

需通过特定技能考试及日语能力考试

J-Skip签证

针对年收入2,000万日元以上的研究人员或工作经历满10年者;及年收入4,000万日元以上且工作经历满5年者,只要在日本居住满一年,即可以申请无限期居留。

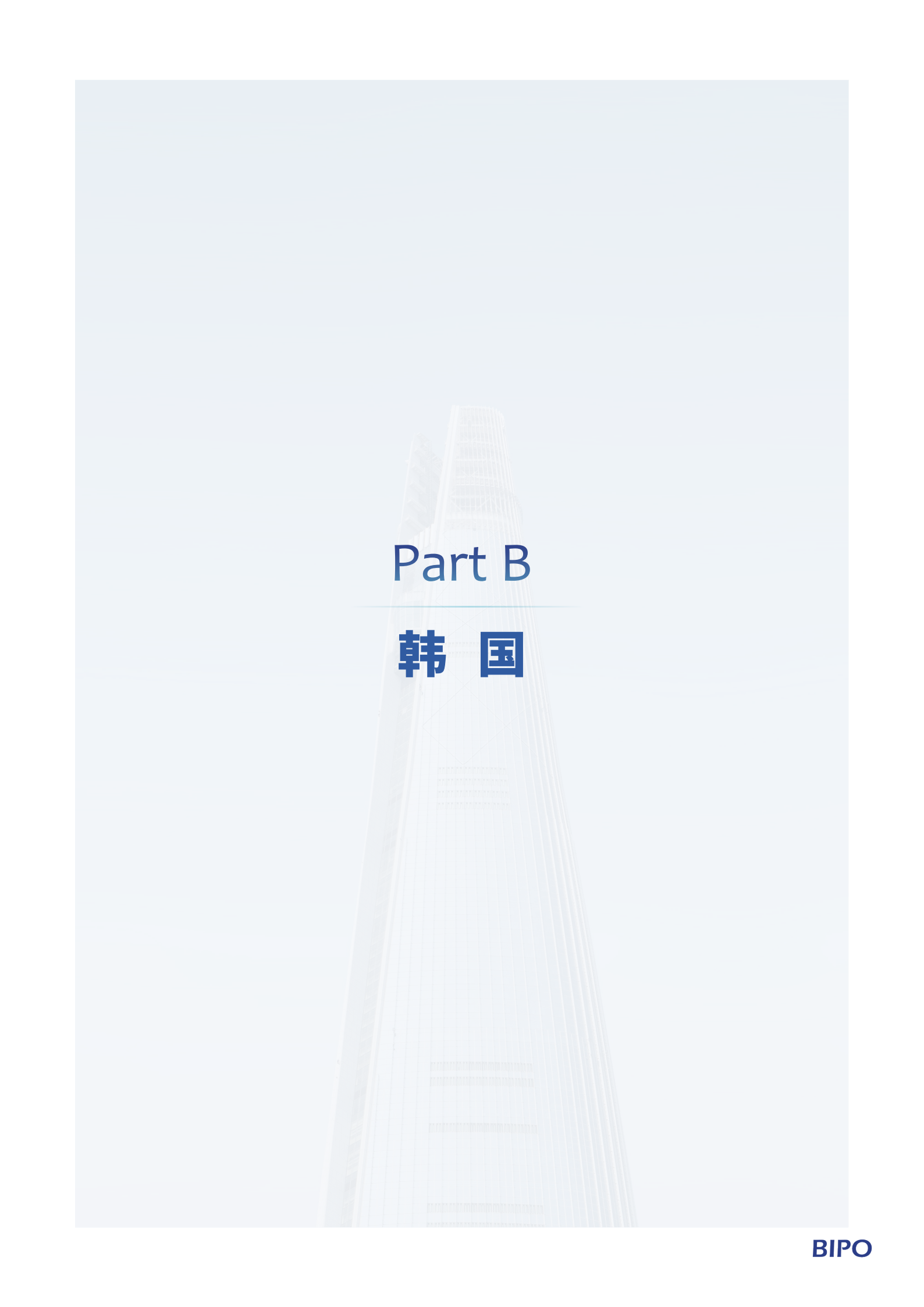
J-find 签证

J-Find签证是为培养未来人才,符合毕业世界大学排行榜前100名的大学或研究所,毕业后5年内即可申请2年的居留权。

经营管理类签证

面向外国企业家或投资者的长期居留签证,要求在日本设立公司(注册资本500万日元以上)、有实际办公场所及可行商业计划,获批后可续签并最终申请永住或入籍。



A faded, light blue background image of a tall skyscraper, likely the Lotte World Tower in Seoul, South Korea, viewed from a low angle looking up. The building's glass facade and structural details are visible but semi-transparent.

Part B

韩国

1. 国家基本概况



国家概况	
官方语言	韩语
官方货币	韩元(KRW)
统计人口	51,717,590 (2024年)
国土面积	100,210平方公里
GDP总量	1.7131万亿美元
主要宗教	基督新教、佛教、天主教
国家政体	单一制/总统制/地方分权制/共和立宪制

2. 劳动法及适用范围

劳动基准法	
豁免范围	原则上,《劳动基准法》适用于所有通常雇用五名或五名以上工人的企业或工作场所。但是,根据财务状况和遵守法律的能力,部分条款(例如关于周休、休息时间、工资、解雇提前通知、退休福利等)甚至也适用于通常雇用四名或四名以下工人的企业或工作场所。



3. 劳动合同的期限类型和适用对象



3.1 合同类型

雇佣合同可以是无限期或固定期限的,并且可以针对全职或兼职工作签订。

大多数韩国企业会将提供给雇员的其他福利项目列入雇佣合同,LSA中规定劳动合同不需要说明固定期限,可为无固定期限。固定期限员工法案第四条规定固定期合同可最长签署2年,之后需转为无固定期;合同保存期限为员工离职后至少3年。

3.2 一般原则

《劳动基准法》将雇佣合同定义为雇员提供工作,雇主支付相应工资而签订的合同。雇员是指在企业或工作场所提供劳动以赚取工资的个人(无论其从事何种职业);雇主是指企业主、企业管理负责人或代表企业主处理与雇员有关事务的人。

雇员(受就业法律保护)与独立承包商(不受法律保护)的区别在于,雇员与雇主之间存在从属关系。表明存在雇佣关系/合同(无论是否如此描述)的因素包括:

- 雇主决定要履行的职责以及在何时何地履行职责;
- 雇主具体直接地指导和控制个人的工作;
- 是否存在适用于该关系的雇佣规则(请参阅雇佣规则)或类似规定;
- 个人有义务亲自完成工作(并且无法将其委托给另一方);
- 雇主拥有工具、设备和原材料;
- 支付正常工资;
- 双方之间存在持续的关系。

雇佣合同可以是书面的,也可以是口头的。但是,雇主必须向雇员提供一份书面文件,说明主要的雇佣条件:

- 员工的法定姓名和身份证号码;
- 雇主姓名及地址;
- 职位、雇佣期限、工作时间安排和工作地点;
- 试用期;
- 工资:基本工资,加班费,津贴,年终奖金及其他福利项(如有);
- 休假政策(法定节假日、带薪休假);
- 员工福利(法定4项社会保险、体检和其他附加福利项);
- 薪资构成项目、薪资计算方法和付款方式。

4. 最低工资和薪资管理

4.1 最低工资

2025年起, 最低工资将从2024年的9,860韩元增加到10,030韩元/时, 增幅为1.7%。2,096,270韩元/月(以209小时为基准, 以公告为准)

4.2 发薪周期

劳动法没有关于发薪日期的法定规定, 因而常规发薪日期应在雇佣合同和雇佣规则上阐明。

实操中韩国企业通常在薪酬周期当月25日或薪酬周期结束的次月10日向雇员发薪。

通常离职雇员应该在离职之日后的14天内收到雇主支付的所有款项, 包括最后一笔工资和遣散费。

4.3 常见福利

- 退休金养老计划
- 定期体检
- 节假日奖金
- 绩效奖金
- 交通津贴
- 餐饮补贴
- 商业医疗保险



5. 工作及休息时间



5.1 标准工作时间

- 每周标准工作时间不得超过40小时, 延长工作时间不得超过12小时;
- 每天最大工作小时为12小时, 每个工作周*至多工作52小时。
- 灵活用工指雇主可以要求雇员在一天或一周内超过标准的工作时间且不必支付加班费, 但是两周期间的平均每周工作时间不超过40小时, 并且两个工作周均不超过48小时;
- 根据《劳动标准法》第51条, 弹性工作时间系统可以在两周内以及三个月内运行, 但是2022年12月之后, 所有员工每周至多工作52小时;
- 根据《劳动基准法》2018年修正案, 18岁以下雇员工作时间不超过7小时/天, 一周不超过40小时, 经过本人及家长同意, 工作时间可每天延长1小时, 每周最多延长6小时。

5.2 休息时间

- 雇主应允许雇员每工作4小时内有不少于30分钟的休息时间, 或工作8个小时内有不少于1小时的休息时间, 休息期间雇员没有工作的义务;
- 实操中此休息时间将作为雇员的用餐时间, 且不计入其工作时间(无薪)。
- 员工每周有一天带薪休息日, 通常是周日, 但没有特别要求。

5.3 夜班时间

- 晚上10点至早上6点作为夜班,需支付2倍工资;
- 雇主可以根据与工人代表的书面协议,休假以换取夜班费。



5.4 加班时间

- 加班的定义是每天工作超过8小时,每周工作超过40小时的任何小时数。如果每天的工作时间超过8小时,则无论每周工作时间是否超过40小时,都相当于加班。如果双方之间达成协议,则工作时间可延长至每周12小时。雇主可以在就业和劳工部长的授权下以及雇员的同意下延长工作时间。
- 每周12小时的加班时间仅缩减至五个行业-豁免行业仅缩减至五个行业即陆路运输(不包括公交公司),海上运输,航空运输,其他运输服务(例如送货)和医疗保健行业。
- 雇主可以根据与工人代表的书面协议,休假以换取加班费。

加班费率表

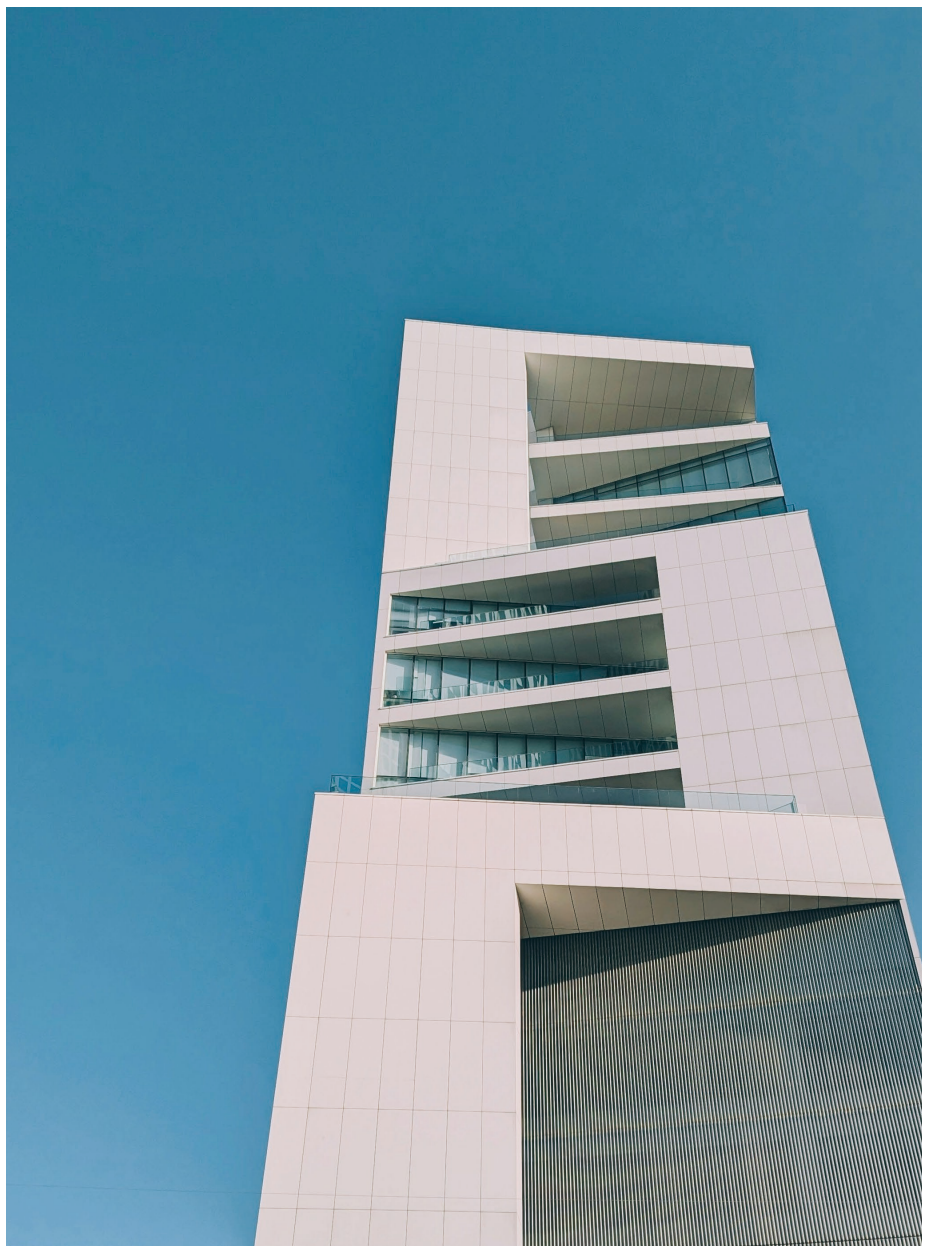
工作时间	薪资费率
日常工作时间 9AM- 6PM	1.0X
工作日 7PM-10PM 7AM-9AM	1.5X
工作日 10PM- 7AM	2.0X
周末 9AM-6PM	1.5X
周末 7PM-10PM 7AM-9AM	2.0X
周末 10PM-7AM	2.5X

6. 假期类型

类 型	适用于	总 长
带薪休假	所有员工 (服务期满一年的员工)	15-25天, 包含育儿假。 入职第一年超过80%出勤率, 15天; 否则按每个月1天累计。
怀孕和产假	女性员工	90天, 早产100天 (2025年2月23日起) 自2024年10月22日起, 怀孕期间工作时间缩短福利(即每天减少2 小时工作时间)可一直延续到怀孕12周以内和怀孕32周以后(旧规 定是36周以后)
哺乳假	孩子≤1岁的女性员工	每天2次, 每次30分钟
陪产假	男性员工	20天 (2025年2月23日起)
育儿假	单亲父母;有严重残疾儿童的父母; 或父母双方各休育儿假超过三个月	1.5年 (2025年2月23日起)
无薪生理假	女性员工	1天/月
生育治疗假	所有员工	6天(其中2天带薪) (2025年2月23日起)
家庭看护假	所有员工	90天/年, 每次不超过30天
病假	因工负伤、生病员工	根据医生指示(支付工资的60%)
服役&培训假	男性员工	根据政府通知
其他休假	所有员工	履行公民权或公共职责有关, 包括投票

7. 试用期

- 法律并未规定试用期；
- 实操中大多数韩国企业会设置3-6个月的试用期，与解雇正式雇员相比，法院允许在试用期期间或期满时解雇雇员的条件比正式用工期间解雇雇员更为宽松，但要求应有客观合理的理由；
- 根据《劳动基准法》，雇主必须提前30天通知或支付代通知金(30天常规薪资)给予被解雇的雇员。但此要求不适用于处于 ≤ 3 个月试用期的雇员。



8. 离职通知期及补偿金

8.1 雇主解雇

- 通知期:30天或支付相应的工资;

以下情况不适用上述通知期或代通知金规则:

- 雇员受雇服务雇主时间少于三个月;
 - 由于自然灾害、事故或其他不可抗力导致企业无法正常运行;
 - 依照雇佣劳动部规定的理由,雇员因故意或不作为对公司业务或运营;
 - 造成严重不利影响或导致企业财产损失。
- 解雇通知书自送达雇员时生效,解雇通知期自送达次日起开始计算。

举例:如企业计划在10月1日解雇一名雇员,必须最迟在9月1日送达解雇通知书以告知他/她。

8.2 雇员辞职

雇员通知期:无法律规定,仅在道德层面建议雇员提前30天通知雇主,但雇员突然辞职没有法定惩罚。

8.3 解雇限制

- 根据《劳动基准法》规定,雇主不得无正当理由解雇、遣散、停职或者调任雇员,对雇员降薪或采取其他惩罚措施(以下简称“不公平解雇”)。
- 雇主可以因紧急运营需要解雇雇员,例如业务转让、合并或被收购以防止经营状况恶化。雇主必须尽最大努力避免和尽量减少解雇雇员。此外,雇主在做出解雇决定时应采用公平合理标准。如果涉及一半以上的雇员,雇主应该至少在计划解雇日期前50天通知工会并与其善意协商。
- 自解雇之日起三年内,雇主拟聘用因运营原因被解聘的雇员相同的岗位时,需优先聘用被解聘的雇员。
- 员工可在向劳动关系委员会提交投诉的同时向地区民事法院提交关于不公平解雇的诉讼以寻求复职或补偿,地区法院判决可被上诉至中高等法院,继而上诉至韩国大法院(最高院)。



8.4 补偿金

- 根据《雇员退休收益保障法案》(Employee Retirement Benefit Security Act -ERBSA)规定,雇主必须在劳动关系结束时支付雇员离职金,或经雇员同意建立退休金制度并向雇佣劳动部提交详细说明该计划的细则。
- 工人必须至少受雇满一年,每周至少工作15小时或每月至少工作60小时。
 - 以工作年限为基础,受雇满一年的雇员,可以按相当于30日的平均工资(以劳动关系终止前3个月的全部工资来计算)*连续工作年限来计算领取离职金。
 - 平均工资:是根据前三个月的收入而不是年工资计算的。此外,该金额包括基本工资和其他支出,包括加班费和奖金。
 - 遣散费 = 平均日薪 x 30 (天) x (连续服务的总天数/365)。
 - 关于奖金支付:如果它们是在不同时间支付的并且仅来自公司的收入,则它们将被排除在外。2024年12月19日起,在雇员目前受雇或满足特定工作日的情况下才支付的有条件定期奖金也包含在普通工资中。(最高法院裁决)
 - 持续服务年:韩国法院裁定,“连续服务年”是指从雇佣协议开始到终止之间的时间段。
- 在韩国雇佣的外籍人员的雇主应按照《外籍人员就业法》第13条的规定,以月保险费的形式,将其月薪的8.3%以出国满期保险的保费形式支付给保险公司。根据《出国满期保险信托》第三项的规定,缴纳出国满期保险的雇主视为加入《劳动者退职薪资保障法》第8条第一项的退职金的设定,如果外籍雇员依法符合领取条件,在离境满期时则可以通过保险公司获偿。



9. 雇佣相关保险



类别	雇主缴交	雇员缴交
国民年金NP	4.5% 上限: 6,170,000 KRW 下限: 390,000 KRW	4.5% 上限: 6,170,000 KRW 下限: 390,000 KRW
国民健康保险NHI (包括长期看护险LTCI)	总收入的3.545% (LTCI=NHI*6.475%) 上限: 119,625,106KRW 下限: 4,240,910KRW	总收入的3.545% (LTCI=NHI*6.475%) 上限: 119,625,106KRW 下限: 4,240,910KRW
雇佣保险EI	1.15%-1.75% 无上下限	0.90% 无上下限
工伤赔偿保险IACI	依据行业不同费率为总收入的 0.75-22.65%, 全部由雇主承担 无上下限	
综上合计	约10.4%	约9.4%

10. 个人所得税

10.1 纳税年度

韩国的纳税年度一般为公历年度，即1月1日至12月31日。如果居民纳税人去世的，纳税年度则调整为1月1日至纳税人去世当日。如果居民纳税人转换成非居民纳税人的（由于离开韩国），纳税年度应为1月1日至该纳税人离开韩国当日。

10.2 个税规则及税表

- 韩国个人所得税实行所得分类计算，综合计征；
- 居民应税所得项目包括：利息所得、红利所得、不动产所得、经营所得、工薪所得、其他个人所得。非居民应纳税所得包括：利息所得、红利所得、不动产所得、租赁所得、经营所得、劳务所得、提供劳务而取得的工资所得、在韩国领取的养老金与退休津贴所得、出售韩国境内的土地和建筑物或其他资产所得、销售木材所得、特许权使用费所得及其他来源于韩国所得；
- 个人所得税采用超额累进税率，实行个人自行申报、按年计征的方法；
- 所有居民(包括外籍人员)均需缴纳居民附加税，即其应税收入的10%；
- 非纳税居民仅就其来自韩国境内的收入纳税，纳税居民就其全球收入纳税。

基本所得税	税率
最高可达1,400万韩元	6%
1,400万至5,000万韩元	15%
5,000万韩元至8,800万韩元	24%
8,800万至1.5亿韩元	35%
1.5亿至3亿韩元	38%
3亿韩元至5亿韩元	40%
5亿韩元至10亿韩元	42%
10亿韩元以上	45%

地方收入附加税	税率
最高可达1,400万韩元	0.6%
1,400万至5,000万韩元	1.5%
5,000万韩元至8,800万韩元	2.4%
8,800万至1.5亿韩元	3.5%
1.5亿至3亿韩元	3.8%
3亿至5亿韩元	4%
5亿韩元至10亿韩元	4.2%
10亿韩元以上	4.5%
替代性最低税 (居民个人的营业收入和非居民个人的韩国来源营业收入 - 不适用于就业收入)	以较大者为准： 免税前所得税负债的45% (3000万韩元以下的所得税负债为 35%) 或免税后的实际税额



特殊外籍人税收制度

在韩国工作的外籍员工可选择对其就业收入采用19%的统一税率，而非最高边际税率的累进所得税率。此项选择自员工在韩国就业之日起最长20年，前提是他们在2026年12月底前开始在韩国工作。

在韩国为国内实体提供服务的合格外籍技术人员/工程师，只要他们在2026年12月底前开始在韩国工作，即可自他们在韩国服务之日起10年内享受50%的工资免税待遇。此外，如果合格外籍人士在2022年12月31日前开始在韩国工作，则在最初三年内，他们在原材料、零件和设备类别工作所获得的工资可享受70%的减税。

11. 常见外派签证类型

11.1 短期工作签证(C-3-4、C-4•90天以内)

- 经韩国法务部批准,在韩国从事农作物栽培、收获(包括与栽培、收获相关的原始加工领域)以及在水产品原始加工领域进行就业活动;
- 或在韩国从事以获得收益目的进行短期就业活动,包括电影宣传、广告、时尚模式、讲课、演讲、指以研究、技术指导等收益为目的进行短期就业活动的人;
- 如果需要在韩国进行设备机器的安装、维护,例如造船厂及产业设备的建造和监管工作,也需要获得短期就业(C-4)或贸易经营(D-9)签证。

11.2 就业签证(E-7、D-7等)

E-7签证

根据与韩国国内公或私机构签署的合同,从事为提高国家竞争力而指定的特别需要引进的,具备专业知识、技术或技能的外国人才。

申请E-7工作签雇主方面要求

- 5:1雇用比率原则:雇用5名韩国雇员工才能雇用1名外国雇员;
- 需要有前一年的纳税缴税资料(如果雇用公司成立未满一年的话,要申请比较困难);
- 最低年薪限制,签约年薪需要韩国国民所得GNI的80%以上;
- 如果有主管部门(如KOTRA)等推荐,在韩国的尖端产业领域外国雇员的数量可以超过50%,一些特殊语言地区的优质出口企业的外国雇员数量甚至可以超过70%。

申请E-7工作签雇员方面要求

学历及工作要求(三择一):

- 相关科系大学学历1年以上相关工作经验;
- 相关科系研究所硕士以上学历(无相关工作经验也可);
- 相关工作经验五年以上。

学历或工作经验与工作内容必须与E7可申请的85种职种相符。

特别优待:

- 曾在世界500强企业中工作1年以上(即使学历或经验与工作内容不符也认可);
- 世界500大优秀大学毕业生(可免除1年相关工作经验要求);
- 韩国国内大学或韩国国内专门大学或韩国研究所毕业生(可免除1年相关工作经验要求);
- 高所得或政府需求高专业人才(可免除学历与相关工作经验要求)。

D-7签证

- 韩国派驻签证是针对被派到韩国分公司工作等人员发放的签证.须至少工作满1年以上,且必须是提供专门的知识,技术或技能专职人员。(科长或副研究员以上职位者);
- 海外当地法人总公司投资金额满50万美金以上的情况并具有专业技能的雇员可免除1年工作经验的要求。



Total HR Solutions for your Global Workforce

 www.biposervice.com

 bipoinfo@biposervice.com

 wechat ID: BIPO-China

 400-101-7100

 biposvc  bipo-svc



Asia Pacific • North America • Latin America • Europe • Middle East & Africa

Copyright © 2025 BIPO Service. All rights reserved.