

BIPO TIMES



日本劳动法和雇佣条例解读 Understanding Japan Labour Law & Employment Regulations

日本简介

日本是高度发达的资本主义国家，作为世界第三大经济体，日本以其先进技术和经济实力而闻名。

其自然资源匮乏并极端依赖进口，发达的制造业是国民经济的支柱，科研、航天、制造业、教育水平均居世界前列。同时，日本的服务业，尤其银行业、金融业、航运业、保险业以及商业服务业占GDP的较大比重，且处于世界领导地位。

截至2019年，日本的劳动人口为6700万人，失业率为2.4%，相对较低。

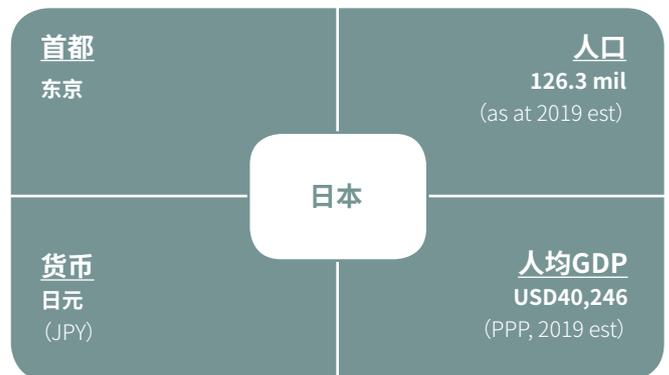
概述

1. 日本商业文化

日本是一个非常重视遵守规则、合作、信任和信誉的国家。在业务环境中，日本非常重视合规性、完整性、质量和服务的准确性。此外，日本作为一个高语境文化国家，尤为注重彼此信任和在组织内部和人际关系中的和谐。

商业文化类型

类型	特点	代表国家
高语境文化(重视“语境”而非“内容”)	工作:注重团队合作和人际关系 沟通:多是间接含蓄的表达 应对变革:尊重传统,不大容易做出重大变化(关注过去)	主要是中国、日本等亚洲国家



低语境文化(高度依赖语言表述,注重信息内容本身)	工作:以任务为导向,实现个人目标 沟通:多是直接的当的表达 应对变革:不拘泥于形式,容易做出重大变化(关注当前和未来)	主要是中国、日本等亚洲国家
--------------------------	---	---------------

2. 在日本新建法律实体

在日本,要为新成立的公司开立公司银行账户,注册代表的住所必须在日本,且为日本居民。

*自2019年3月以来,银行规则发生了改变,如果代表居住在日本以外,就不再可能在日本开设企业银行账户。

在日本新建法律实体的5个步骤

操作步骤	准备工作	相关文件	提交文件的地点	代理人
1	注册准备	公司名称、经营目的、总部所在地、注册资本等。		
2	创建公司章程并获得认证	根据第1步中确定的内容创建公司章程,并获得官方认证	公证处	律师/合格的行政经办人
3	公司设立登记册	在第2步中编制的公司章程和其他相关文件	法律事务局(登记处)	律师/合格的行政经办人
4	与税务相关的程序	公司成立相关文件通知及第一份纳税申报单	税务局(地方税、公司税、所得税)	税务顾问
5	劳动保险/社会保险	雇佣一名员工后的程序	劳动基准监督署、养老处、健康保险处	合格的社会保险劳动顾问

3. 劳动基准法

《劳动基准法》是一部为雇员工作条件设定最低标准,以保障劳动关系中所涉及到的相关权益的法律,于1947年根据《日本宪法》第27条第二款颁布。这项法律是一部统一的雇员保护法,因此,即使雇主和雇员之间达成协议,也不允许其工作条件低于劳动基准法的最低标准。

在劳动雇佣关系中,公司必须遵循下列主要劳动法律条款:

主要劳动法律条款

名称	概述
《劳动基准法》	旨在为保护雇员基本权利,这是一部对劳动合同、工资、工作时间、节假日、带薪休假、工伤补偿、工作条例等雇员工作条件制定最低标准的法律。
《劳动合同法》	这项法律相对较新,于2007年通过。旨在避免涉及劳动合同的相关纠纷,制定关于订立和修改劳动合同的规则。
《工业安全与健康法案》	这是一项关于雇员健康安全和卫生的法律,以保障其拥有一个舒适的工作环境,确保了雇员在工作中的安全和健康。此外,定期健康检查也有法律规定,雇主必须每年对雇员提供健康检查。
《平等就业法》	这是一项确保就业领域男女机会和待遇平等的法律。它主要规定了,在工作场所内不得因性别而产生不平等的待遇。
《兼职劳动法》	这是一项关于改善兼职雇员就业管理的法律。即使是对兼职雇员,也应规定适当的工作条件和给予转换为全职工作岗位的机会。
《育儿休假法案》	这是一项促进雇员福利的补充法律,以保证儿童保育和工作之间的平衡。法律主要禁止雇主对相关雇员采取限制加班、缩短工时和解职、降级等不利举措。
《最低工资法》	雇主支付给雇员的最低工资因地区而异。如果低于法律规定的最低工资标准,则会受到处罚。(罚款50万日元或以下)
关于违反处罚条例	此条例主要针对上述法律和在工作关系中的相关违法行为制定了处罚标准,其中最严厉的刑罚是“1至10年的监禁或20万至300万日元的罚款”。

4. 工作时间

在《劳动基准法》中,其规定了日常工作、休息时间和休息日等规则。工作过程中,即使雇主支付了加班费,也必须有提前签订劳动管理协议(第36项协议)。如果没有该协议,则禁止雇员工作时间超过法定时间或在节假日工作。

*第36项协议是《劳动基准法》中第36条规定的“加班和休假”的法律。

工作、休息时间和休息日

名称	定义
工作时间	雇主不得让雇员每天工作超过8小时和每周工作超过40小时(不包括休息时间)。
休息时间	雇员每工作超过6小时,至少休息45分钟;每工作超过8小时,至少休息1小时。
休息日	休息日定义为劳动合同中规定的雇员不含有劳动义务的一天。雇主应为雇员提供每周至少一天或4周至少4天的休息日(法定休息日)。

5. 加班时间及加班费

*如果公司要求员工加班或在节假日工作,则必须提前将签订好的第36项协议提交给相关的劳动基准监督署。

加班时间及加班费

	加班的类型	时间规定	加班费率
①	平日加班	每天工作8小时或以上	25%
②	法定休息日或公共假期加班	公司规定的休息日(例如:周日)	35%
③	深夜工作	在晚上10点到第二天凌晨5点之间	25%
④	平日加班+深夜加班	①+③	25%+25%=50%
⑤	法定休息日加班+深夜加班	②+③	35%+25%=60%
⑥	非法定休息日加班	非法定休息日去上班工作(例如:周六)	0%
⑦	非法定休息日加班+平日加班	⑥+①	0%+25%=25%
⑧	超出法定工作时间的加班	超过60小时/月	50%

*如果雇佣双方达成协议,雇主可提供带薪休假来代替加班工资。

其他说明:

- 如果每周有两天休息日(例如:周六和周日),则一个是法定休息日,另一个是非法定休息日,具体按相关公司规定,企业必须规定一周内的一天为法定休息日。
- 无法领取加班补偿的情况:
 - 在公司注册名单中包含的所有人员,如总经理和高级管理人员。
 - 经理/主管职位或以上(因其工作职责超出工作时间、休息时间、休息日等规定,但午夜加班补偿仍然适用)。

6. 休假类型

a. 年假

雇主雇佣雇员连续6个月,且其出勤率达到全部工作日数的80%以上时,必须予以连续或分期地让其享受10个工作日的带薪休假。对于每年度获得10天以上带薪休假的雇员,公司须使其每年切实享受5天的年度带薪休假。但是,如果雇员申请的带薪休假日期有碍业务的正常运营时,雇主可以要求变更休假时期。

工龄与每年可享受的带薪休假天数的关系如下表所示：

带薪休假天数

服务年限	6个月	1年6个月	2年6个月	3年6个月	4年6个月	5年6个月	6年6个月或以上
天数	10天	11天	12天	14天	16天	18天	20天

年度带薪休假的权利2年内有效。即当年应享受的有薪假期的未休假部分可算入次年。因此上年未休部分与当年新获部分合计之后，每年最多可以享受40天（工龄7年6个月以上者）带薪休假。若雇员并未行使年度带薪休假的权利，且由于时效或离职等原因失去该权利的，则由公司来决定是否根据其剩余的休假天数给予金钱上的调整补偿。

*每周工作少于4天、每周正常工作少于30小时的兼职工人，另规定带薪休假。

b. 其他休假类型

在法律上，必须给予一下符合条件的雇员相应的休假。此外，禁止辞退、减薪、因下列休假而降职等行为。但是，每名适用雇员在获得以下休假前，必须满足6个月或以上的工龄。

其他休假类型

名称	条件	备注
临产假	分娩前6周（双胞胎期为14周）、分娩后8周	无薪休假/福利由社会保险支付
育儿假	直到孩子1岁（根据情况最多2岁）	无薪休假/福利由社会保险支付
护理工作假	最长93天	无薪休假/福利由社会保险支付
病假	因工作以外的原因而生病或受伤而休假，最多可达1年和6个月	无薪休假/福利由社会保险支付
经期假	仅限女性	按公司规定发放的带薪休假或无薪休假
公民义务假期	雇员符合履行公共投票权和其他民事权利或公职义务的条件	公司不得拒绝雇员在工作时间内行使这些权利

此外，公司通常会为特殊的带薪假期制定政策，如“婚礼和葬礼假”、“暑假”、“志愿者休假”等，作为员工福利计划的一部分。

7. 解雇和离职金

a. 解雇

解雇必须要有客观而合理的理由，被认为符合社会一般理念，否则视为滥用解雇权而无效。因此正当的解雇，首先要于工作守则等文件上事先明确规定可以解雇的理由。再者，在日本，除了当事人自己和解外，支付一定的金额以解除劳动合同的方式并不受法律承认。

解雇类型

名称	定义	备注
普通解雇	基于劳动基准法和劳动合同法。被解雇的理由需要客观的理性，而且在社会上必须是合理的。	需要提前30天或以上发出解雇通知（或支付30天的工资），若理由无效不合理，则解雇可能将不予被接受。
开除处分	因严重扰乱公司秩序而被解雇的雇员。	需要提前30天或以上发出解雇通知。（或支付30天工资），且该理由由公司规定中有明确写明。

企业重组	为保证公司的业务连续性而被解雇。	因公司业务连续性导致雇员被解雇，必须满足以下四个条件，并提前通知劳动基准监督署： 1. 企业不得已必须减少雇员 2. 努力避免解雇行为的发生 3. 确保进行该决策的合理性 4. 雇佣双方经过协商
------	------------------	---

如果有必要解雇一名雇员，只有该公司的相关人员（如管理层、HR）或作为第三方的律师才能出席讨论。其他人员在法律上不被允许。

*若雇员处在试用期，在加入公司后的14天内，可立即解雇。

b. 离职金

由于法律上没有规定离职金，公司不需要把它纳入公司制度。因此，它可以作为一个公司特定的额外项目来引入。许多公司也将其作为他们的雇员额外离职后福利的一部分。此外，在引入离职金制度时，有必要在工作条例中制定相关规定。以下是离职金制度的一个示例：

离职金制度示例

类型	规定
普通遣散费计划 *公司内部规定	按雇员服务年限确定。例如：对于工作了3年或以上的雇员，将服务年限乘以月薪（3年x30万日元=90万日元）等，计算方法因公司而异。
缴费确定模式(DC) *企业年金	确定缴费水平，一般由企业和雇员共同缴费，实行个人账户管理，待遇水平只与个人账户积累额直接联系。
收益确定模式(DB) *企业年金	事先明确或基本明确雇员未来的待遇水平。待遇水平高低一般直接与工资水平、职务高低、贡献大小和工龄长短相关，缴费多少由待遇水平决定，雇员个人缴费一般较少。
缴费-收益确定模式(CB) *企业年金	“缴费-收益确定模式”是指公司确定缴纳费用，并负责管理运营，雇员未来收益固定。该模式同时具有“缴费确定模式(DC)”和“收益确定模式(DB)”的特征。

8. 公众假期

日本每年有16个公众假日。然而，由于2021年今年的东京奥运会，公众假期的数量已经增加到17个（7月23日-体育节通常不是假日）。因此，从明年开始，它将像往常一样回到16个。

2021年的公众假期

日期	祝日名	中文名
2021年1月1日（星期五）	元日	元旦
2021年1月11日（星期一）	成人の日	成人日
2021年2月11日（星期四）	建国記念の日	建国纪念日
2021年2月23日（星期二）	天皇誕生日	天皇誕生日
2021年3月20日（星期六）	春分の日	春分
2021年4月29日（星期四）	昭和の日	昭和纪念日
2021年5月3日（星期一）	憲法記念日	宪法纪念日
2021年5月4日（星期二）	みどりの日	树节
2021年7月22日（星期四）	海の日	海洋节
2021年7月23日（星期五）	スポーツの日	体育节
2021年8月8日（星期日）	山の日	山节
2021年8月9日（星期一）	振替休日	调休假
2021年9月20日（星期一）	敬老の日	敬老节
2021年9月23日（星期四）	秋分の日	秋分
2021年11月3日（星期三）	文化の日	文化节
2021年11月23日（星期二）	勤労感謝の日	劳动感恩节

CEO专访 | 对话企航新加坡:抓住全球化机遇

BIPO CEO Michael Chen日前接受企航新加坡“大咖会客厅”的专访,在栏目中,Michael就全球化的大趋势环境下,企业在出海进入新市场的过程中会遇到的挑战与困难,以及如何运用当地的人才与资源以兼顾全球化的趋势与本地化的管理,分享了自己的独到见解。[了解更多>>](#)



BIPO亮相第一届全国人力资源服务业发展大会

7月28日-29日,第一届全国人力资源服务业发展大会在重庆盛大召开,本次大会由人力资源和社会保障部和重庆市人民政府主办,以“新时代、新动能、新发展”为主题,并举行成果产品展示会,集中展示人力资源服务业发展成果。大会设置“会、赛、展、论”四大板块六项活动,全面展示全国及各地人力资源服务业发展成果和创新产品,提升行业知名度和影响力。在大会现场,BIPO也与参观众众深入交流,向大家介绍BIPO的各项服务。BIPO独创出一套适合中国企业海外落地服务的模式,能够更好的满足广大企业走出中国,扩大规模的内在需求,也能帮助许多海外企业在当地的人事服务需求。面对人力资源行业数字化创新的变革与挑战,BIPO自主研发的 BIPO HRMS 平台以及 Workio App 也受到了参观众众的关注,BIPO以创新的数字化解决方案为传统的企业人力资源管理带来了全新体验,实现了“科技赋能,以人为本”的发展理念。



开展期间,BIPO也有幸接受了主办媒体及中国劳动保障报的采访。BIPO华西区负责人Amy Huang表示在人力资源环境快速变革的大环境下,更多企业选择全球化出海的发展方向,面对出海过程中的难题与困境,BIPO独创的海外落地服务能够有效赋能有海外拓展需求的中国企业,提供一站式合规化、数字化、专业化的海外落地服务。帮助企业扩大服务领域,优化服务结构,完善服务品质,提供国内、外企业全球化的专业支持。

BIPO日本用工超级研讨会 | 日本劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

日本是一个高度发达的资本主义国家,世界第三大经济体,毗邻中国,有文化共通,相似的汉字文化、佛教、儒家文化,以其高度发达的市场环境和潜在商机成为各类企业出海的优先选择。但同时日本的用工环境和法律制度仍然具有其特殊性,企业在海外的合规问题需倍加关注。7月15日,BIPO特别邀请了 Kayoko Tahara 来到本次海外用工超级研讨会,为大家详细分享日本的出海攻略。活动中,Tahara san分析了日本当地环境和企业该如何在日本新建法律实体,并就日本劳动法和相关工作时间制度进行了深入解读。



荣誉 | BIPO Workio成功荣获2021员工体验大奖

2021年7月9日,由 HRTech China 主办的2021员工中国体验峰会在北京丽晶酒店盛大召开,峰会同期揭晓了“2021员工体验大奖”获奖企业,BIPO凭借其在员工体验领域内的快速发展和创新的产品服务,成功荣获该项大奖,并受邀参与了此次颁奖仪式。

在工作的数字化时代,员工对工作的数字体验变得非常重要,员工体验也将成为未来工作的新思维模式。员工体验平台更有可能成为未来人力资源战略的核心,能够为企业和员工提供支持。BIPO通过对人力资源行业发展的不断洞察,坚持科技赋能人力资源,BIPO所研发的 Workio App 以此为企业的员工体验带来全新的转变,更能够帮助企业实现劳动力管理的提效。同时结合以人为本的设计理念,通过洞察不同的用户人群及特征,帮助企业量化劳动力效能,实现更为便捷的管理流程。通过无处不在的体验终端满足员工的工作需求,从而弱化系统的存在感,更大程度上为企业人力资源管理提供精准高效的解决方案。



BIPO参与上海美国商会2021年薪酬与福利展示会

7月9日, BIPO参与了上海美国商会举办2021年薪酬与福利展示会, 本次展示会通过探讨与薪酬、福利相关的具体议题, 为人力资源从业人员提供对日常工作有帮助的信息及建议。

在本次展示会上, BIPO高级顾问周凯刚先生也带来了精彩分享, 以“破局2021·被“疫”提速的人力资源成本规划变局”为主题, 详细解读了在个税“税优”平移的最后一年, 对于即将重构的人员“成本-收入”效率认知, 说明体系外的税务优惠寿终正寝, 转向对特殊(含外籍)人才定向激励, 并深入分析了疫情过后, 社保纾困红利回收对冲企业用人成本的现象。而对于目前兴起的共享用工是否能够真正化解用工成本困局, 周老师也讲述了其中利弊, 提供了有效的建议和参考。在活动现场, HR们也纷纷在BIPO展位前驻足交流, BIPO的海外落地服务也引了许多客户前来咨询。



BIPO荣获“人力资源行业领军企业奖”, 亮相2021国际人力资源科技大会

2021国际人力资源技术大会于7月7日至10日在上海世博展览馆隆重举行, BIPO受邀出席本次行业盛会。本次大会与世界人工智能大会同期举办, 聚焦“全球AI产业人才”、“AI赋能人力资源管理创新”以及“中国人力资源管理的数字化转型和国际化的人才管理与发展”, 探讨新形势下人力资源行业的机遇与挑战。本次大会同期举办了人力资源行业奖项评选活动, BIPO凭借其在人力资源科技领域内的专业服务及优质口碑, 荣获“人力资源行业领军企业奖”称号, 并受邀参与了此次颁奖仪式。在大会现场, BIPO也将先进的人力资源服务产品和服务理念传递至现场, 向人力资源行业管理者们全面展示了BIPO自主研发的BIPO HRMS平台和Workio APP, 能够打破常规的办公形态, 有效提升工作效率, 帮助推进更多企业迈向数字化、智能化、移动化的企业管理模式。



喜讯 | BIPO北京办公室乔迁新址

为不断扩大BIPO服务的辐射范围, 提升自有产品品质, 在2021年7月1日这个特别的日子, BIPO北京办公室也正式搬迁至新地址。

本次BIPO北京办公室乔迁新址, 将进一步扩大BIPO华北的业务能力, 为企业提供及时、专业、高效、合规的服务, 帮助他们实现企业的增长和发展。

BIPO北京新办公室

地址: 北京市朝阳区朝阳门外大街乙12号昆泰国际大厦912B

联系人: Sophia Yu

电话: +010-86220108



BIPO荣获“卓越人力资源管理软件服务商”奖项, 亮相WRE人力资源管理科技峰会

2021年7月13日, 由WRE World Retail Elite主办, 上海市商业经济学会, 长三角商业经济联盟和雅各布专栏官方支持的“WRE人力资源管理科技峰会2021”在上海万豪虹桥大酒店召开。

BIPO也受邀参与了此次行业盛会, 与零售消费品行业的人力资源管理者共同交流人力资源数字化转型的先进管理理念和实践, 探讨零售业人力资源的数字化、品牌和组织合力创新。

展会同期举办“WRE年度零售消费品行业人力资源管理创新与最佳雇主颁奖典礼”, BIPO凭借专业的服务产品、优质的品牌口碑和影响力, 荣获“卓越人力资源管理软件服务商”奖项, 受邀出席了现场颁奖仪式。此次获选不仅是对BIPO服务产品的认可, 更是对BIPO不断创新发展的肯定。



BIPO受邀参与HRflag 2021新旗峰会

2021年7月15日,由HRflag主办的2021新旗峰会重磅开启,BIPO也受邀参与了此次行业盛会,共同探讨后疫情时代组织面临的新挑战,探寻人力资源管理前沿趋势,分析人力资源发展新动向,共享人力资源管理变革优秀实践,帮助企业寻求人力资源管理创新的新方法与新思路。

本次展会中,BIPO Workio产品负责人Sean也带来了精彩演讲。Sean以“无感触达——用户体验新未来”为主题,详细讲解了如何通过科技赋能人力资源,以此为企业的员工体验带来全新的转变,更能够帮助企业实现劳动力管理的提效。同时结合以人为本的设计理念,通过洞察不同的用户人群及特征,帮助企业量化劳动力效能,实现更为便捷的管理流程。Sean也对多个场景案例进行了分析,详细讲解workio在多个业务场景中的运用,通过无处不在的体验终端满足员工的工作需求,从而弱化系统的存在感,更大程度上为企业人力资源发展提供精准高效的解决方案。



政策快讯

- 1.【青岛市】关于做好2021年度住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知。[More...](#)
- 2.【苏州市】苏州市住房公积金2021年度缴存基数调整公告。[More...](#)
- 3.【西安市】西安住房公积金管理委员会关于调整2021年度住房公积金缴存基数的通知。[More...](#)
- 4.【深圳市】深圳市住房公积金管理中心关于做好2021年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知。[More...](#)

关于我们

BIPO创立于2004年,作为国际化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念,分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司,研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区,服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等,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。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。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!

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 www.biposervice.com

🌐 [in bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

🌐 [f biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)



©2021 BIPO Service · All right reserved

扫码关注,留下联系方式,我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱