

# BIPO TIMES

July 2023 Vol. 71

www.biposervice.com

## 日本劳动法及雇佣条例解读

Understanding Japan's Labour Laws and Employment Regulations

### 概述

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。

### 基本概况



首都  
东京



人口  
1.249亿



货币  
日元 (JPY)  
(1日元≈0.0503人民币)



人均GDP  
USD 33,911  
(截至2022年)

# 一、简介

## 日本商业文化

日本是一个非常重视遵守规则、团队协作、同情心以及信任的国家，在商业领域，也更加重视合规性和诚信，质量和服务的准确性等。此外，日本也是一个高语境国家，沟通往往更加婉转隐晦，因此在组织内部和人际关系中保持信息交流的同步性非常重要。

此外，目前所有公司都采用了一种退休后持续就业的制度，随着老龄人口的增长，退休年龄也在不断上升。到2025年，日本法定退休年龄将设定为65岁。

## 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:多是直接了当的表达 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)	主要是欧美等西方国家

## 如何在日本建立新的法律实体

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。

	准备工作	内容	提交地	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

# 二、劳动法及雇佣条例解读

## 《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:

主要的劳动法	规格
《劳动基准法》	旨在为保护雇员的基本权利,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、工作条例等雇员的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。2022年10月,进行了一次重大修订,设立了“产后父亲假”,并使分批育儿假成为可能,这将鼓励男性休育儿假。
《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劳动关系中的相关违反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”。

## 日本EOR派遣法

日本的EOR名义雇主服务受《临时人员劳动法》的管辖,该法规定了向公司派遣雇员的相关规定。这项法律适用于为其他公司提供临时工人的人事代理公司。临时人员派遣机构必须从卫生、劳动和福利部获得许可证,才能合法地派遣雇员。

需要注意的事项	
每日派遣	要求合同期至少为31天。
双重调度	将派遣人员派遣到另一家公司是法律所不允许的。
对派遣合同期限的限制	最长为3年,超过3年需要转为直接就业。
禁止在接受派遣雇员时对其进行考核	基本上,接受被派遣雇员的公司不能对其进行考核。然而,临时工转正(转为长期雇佣)是可以的,但最多只有六个月。
禁止接受离职一年内的派遣雇员	一年内离开公司的员工不能被接受为临时雇员,必须直接雇佣。

禁止的派遣工作	
与建筑工作有关/与林业工作有关	建筑、土木工程工作,或危险工作。
港口运输工作	禁止定期调度,因为有一个专门的系统专门为港口运输协会的港口运输工作服务。
安全工作	与安全有关的工作受《安全法》管制,因此禁止正常的派遣。
医院和医疗相关工作	禁止对医生、护士和其他全职医疗服务进行定期派遣。
专业服务(国家认证类)	禁止派遣律师、注册税务师、注册劳动和社会保障律师、注册行政书士和其他专业的国家认证服务。

## 工作时间

在《劳动基准法》中，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条规定的有关“加班和休假”的法律。

类型	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)。

## 弹性工作时间和WFH

弹性工作时间在日本正变得越来越流行,其允许雇员调整他们的工作时间表,以更好地适应他们的个人需求,同时仍然履行他们的工作职责。

在日本,自COVID-19大流行以来,WFH在家工作已经变得越来越普遍。但是,即使在家里工作,也要遵守公司的规定。这包括守时,清楚地沟通,并保持专业的态度。

类型	定义
弹性工作	公司需要在公司条例中规定弹性工作时间的规则。比如说: 工作时间从上午9点到下午6点,休息1小时,每天共8小时(每月160小时)。 弹性工作时间规则 - 核心时间上午11点至下午3点 *雇员必须在这段时间内工作。 雇员必须合理调整自己的工作时间,使每月的实际工作时间为160小时。
WFH (在家工作)	公司需要在公司条例中明确规定WFH工作规则。例如,让他们通过考勤管理系统提前申请。同时,应明确通勤和交通费用的相关规定。

## 加班类型及加班费计算

- 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。
- 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）。

## 休假类型

### 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：

服务年限	6个月	1年又6个月	2年又6个月	3年又6个月	4年又6个月	5年又6个月	6年又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，或者转为“特殊假”。

\*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。

### 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（或参加社会保险1年或以上）的工龄。

假期类型	定义	注意事项
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。

## 解雇和离职金

### 解雇类型

日本的《劳动标准法》对解雇的规定非常严格，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	定义	注意事项
普通解雇	基于劳动基准法和劳动合同法。被解雇的理由需要追求客观理性,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),且该理由公司规定中有明确写明。
企业重组	对于员工由于公司的业务连续性而发生的“重组”情况,原则上需要满足四个条件,并提前通知劳动基准监察机构。	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 企业不得已必须减少雇员</li> <li>• 努力避免解雇行为的发生</li> <li>• 确保进行该决策的合理性</li> <li>• 雇佣双方经过协商</li> </ul>

如有必要解雇一名雇员,只有该公司相关人员(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(但是,解雇时需要有合理的、社会认可的理由)。

### 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:

类型	规定
普通遣散费计划 *公司内部规定	根据雇员服务年限确定。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。

## 最低工资

日本的最低工资标准因地区而异。它每年10月修订,请参考以下:

关东地区	每小时工资(日元)	关西地区	每小时工资(日元)
东京	1,072	大阪	1,023
神奈川	1,071	兵库县	960
埼玉	987	京都	968
千叶	984	奈良	896
群马	895	滋贺	927
栃木	913	和歌山	889

来源:截至2022年10月,关东和关西地区

## 法定缴款

日本的社会保障制度依法为雇员及其家庭提供疾病、受伤、残疾和老年等风险提供相应的保障，主要由以下四个主要类型组成：

类型	定义
医疗保险	日本的所有雇员都必须参加医疗保险计划。这为医疗费用提供了保障，例如看病、住院和处方药。
养老保险	日本的雇员也被要求加入养老保险计划，主要提供了退休福利、残疾补贴和遗属抚恤等。
失业保险	由于非自己的过错而失去工作的雇员才有资格通过失业保险计划获得失业津贴。
工伤保险	作为因工作而受伤或生病的雇员提供福利。

\*在日本，有两种可用的健康保险，分别是全国健康保险(協会けんぽ)和健康保险组合(健康保険組合)。

- 全国健康保险(協会けんぽ)是一项国民健康保险计划，所有规模的公司，无论行业如何，都有资格加入，保费率因地区而异。
- 健康保险组合(健康保険組合)通常由同一行业或地区的多个公司共同组成，其中包括雇主和其雇员。这些组合一般会与当地的劳工组织或工会合作，共同管理和提供健康保险计划。它们可以根据成员的需求和特定的条件，提供一些与健康相关的福利和服务，例如更多的健康检查补贴、免费疫苗、医疗费用报销等。与全国健康保险(協会けんぽ)不同，加入健康保险组合需要满足特定的条件和审核程序，审核通常需要大约六个月或更长时间才能完成。不同的组合可能对加入者有不同的要求，例如特定行业的从业者或特定地区的居民。

\*初创企业和少于20名员工的公司只能加入全国健康保险(協会けんぽ)。

## 外籍人士签证

日本有几种不同的签证类别，每一种都有自己的标准和要求。每种签证类别的具体要求可能因个人的情况和资格而有所不同，同样对于工作签证也取决于担保公司的规模。考试时间取决于移民局，没有明确规定(通常为2-3个月)。重要的是，在申请之前要仔细审查每个签证类别的要求，以确保你符合必要的标准。以下是一些最常见的签证类别：

类型	规定
工作签证	这是计划在日本工作的外国公民最常见的签证类型。工作签证有几个子类别，包括人文/国际服务专家、工程师、研究员、教员等等。
学生签证	这种类型的签证适用于计划在日本大学或语言学校学习的外国公民。 *如果学生想做兼职，必须单独申请“特定活动”身份，以获得兼职资格。国际学生被限制在28小时/周。
受抚养人签证	该签证适用于日本国民或日本永久居民的配偶或子女。 *不限于在日本工作。
家庭签证	该签证适用于持有工作签证或学生签证的人的配偶或子女。 *如果想做兼职，必须单独申请“特定活动”资格以获得兼职工作。国际学生被限制在28小时/周。
永久居民签证	这种签证允许外国公民在日本长期生活和工作。
投资者/业务经理签证	该签证适用于计划在日本创业或投资于现有企业的外国公民。
文化活动签证	该签证适用于计划在日本从事文化活动的外国公民，如传统艺术、音乐或舞蹈。

### Article contributed by

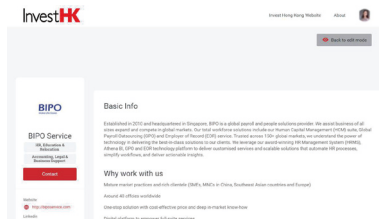
Kayoko Tahara  
Deputy General Manager, Japan  
E: [kayoko.tahara@biposervice.com](mailto:kayoko.tahara@biposervice.com)

Shizuko Kuroda  
HR Consulting Manager, Japan  
E: [shizuko.kuroda@biposervice.com](mailto:shizuko.kuroda@biposervice.com)

BIPO作为亚太地区领先的人力资源服务供应商，近日荣幸入选香港投资推广署 (InvestHK) 服务供应商名录。BIPO将通过投资推广署这一平台，为中国内地和海外的投资者/企业提供更全面、专业的人力资源服务支持，助力他们在香港的商务环境进一步发展，并以香港为据点进一步向海外或中国内地拓展业务。

投资推广署是香港特区政府属下部门，专责为香港促进外来直接投资，致力协助海外及中国内地企业在香港开设和拓展业务，致力引进有助香港经济发展的外来投资，并鼓励这些投资项目留港发展。以热诚态度、重视诚信、专业服务、方便营商，以及迅速回应为原则，因应企业的需要提供服务。投资推广署的办事处遍布亚太区、欧洲、中东以及南北美洲多个主要商业城市。

香港作为亚洲最具竞争力和开放性的国际金融中心之一，吸引了众多国际投资者和企业。此次入选是对BIPO专业服务能力的肯定，也是对公司在香港商业生态系统中的地位的认可。



## BIPO x VISA CARE | 欧洲热门国家用工合规以及签证申请面临的挑战和解决方案

自今年2月份以来，欧洲部分国家签证处于预约难的状态，另外还有部分国家的签证流程、工签政策复杂，拒签率高，HR需要对外派到欧洲员工的签证申请资质提前做好规划和充分预评估避免拒签。5月31日，BIPO特别联合VISA CARE于上海举办线下分享会活动，特别邀请到了周凯刚 (BIPO海外HR政策研究主理) 和Mindy Hu (VISA CARE COO与V ACADEMY主理人) 来同大家一起交流和分享欧洲用工合规政策以及签证近期所遇到的挑战和解决方案。

上半场，周凯刚老师聚焦英国、德国、荷兰、西班牙和土耳其五国，同大家探讨了工作签证政策对企业人才派驻策略的影响。同时，就工资给付规则、超时工作管制及特殊休息休假规范予以了详细介绍，并对如何进行当地人员待遇设计、提升企业工作效率和规划用工成本预算做了专业解读，提出相应的解决方案。

下半场，Mindy Hu就申根签证、工签/就业许可政策给大家做了细致整理，并针对其中的实操流程、可能面临的合规风险以及各类被拒的主要原因，引以实际案例进行了总结及分析，最后根据大家可能会遇到的各类难题，给予了参考意见。



## “半导体企业在出海过程中的人力资源考量与应对策略”线下分享会

6月15日，BIPO与半导体HR公会联合举办了“半导体企业在出海过程中的人力资源考量与应对策略”线下分享会，特邀BIPO全球用工方案资深顾问Hebe Huang围绕着半导体企业海外用工及国际派遣管理中的注意事项以及合规问题带来详细讲解，让企业对相关政策及实操有更深入的了解。

在活动开始前，半导体HR公会秘书长徐海燕老师向与会者们介绍了本次活动的背景与主要流程。徐老师也表示希望通过这次分享为半导体企业带来有价值的干货与经验。

首先，Hebe针对半导体企业出海的痛点与挑战进行了探讨。在全球化的背景下，半导体企业追求海外市场的拓展面临着许多挑战，包括文化差异、法律法规、用工政策等方面的困扰。通过分享实践案例，Hebe Huang向与会者展示了半导体企业在美国、新加坡、台湾地区、日本和韩国等地区的出海经验，让与会者能够从中借鉴经验。此外，Hebe还重点分享了半导体企业在重点国家和地区的政策情况。针对企业海外招聘、雇佣及管理过程中的注意事项，她提供了实用的建议和解决方案。她强调了合规问题的重要性，企业在海外运营过程中更要注意遵守当地的法律法规。最后hebe也分享了国际派遣的注意事项，派遣员工到海外工作是一个常见的方式，但需要遵守相关的规定和流程，以确保员工的权益和企业的合规性。在Q&A环节，针对与会者的提问，Hebe也给予了专业的解答与建议。





## BIPO上海公开课 | 探索出海企业全球人力资源战略及美澳用工洞察

BIPO于6月14日上海举办BIPO线下公开课, 本次特别邀请到了BIPO全球用工方案资深顾问Hebe Huang来为我们就出海企业人力资源战略和美澳用工合规相关话题予以专业解读。

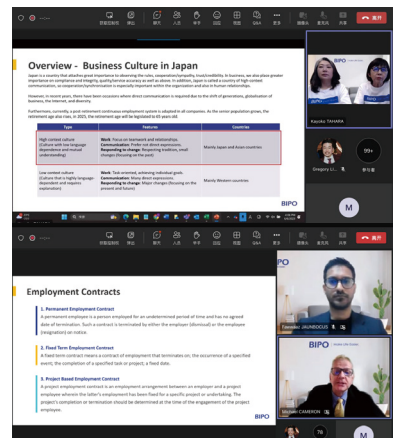
活动中, Hebe首先探讨了当前全球化浪潮中的企业出海趋势, 分析了影响中外企业出海的要素, 包括市场需求、竞争环境以及政策法规等。同时就国际派遣管理和海外员工服务等内容, 重点介绍了数字化赋能国际派遣管理的方法, 通过利用数字化工具以提高企业管理效率, 并降低常设机构风险。此外, 还分享了国际派遣过程中需要注意的事项, 包括法律、文化和管理等方面的问题, 为大家提供了宝贵的经验和指导。最后, 针对美国和澳大利亚当地的用工和法规体系, Hebe详细讲解了雇主雇人资质、招聘注意事项以及劳动法律规范等方面的内容, 并对比了美国和澳大利亚的劳动法律和用工政策, 帮助企业更好地了解和应对这两个市场的挑战。



## BIPO日本和南非海外用工超级研讨会

6月6日, 我们特别邀请到了BIPO Japan的Kayoko Tahara和Shizuko Kuroda来到本次BIPO海外用工超级研讨会, 为大家详细分析企业进入日本市场会遇到的机遇和挑战, 帮助企业更好地了解日本当地的劳动法和雇佣条例。活动中, 就日本劳动法和雇佣条例相关内容做了深入剖析, 并通过举用实际案例和具体法律条款, 对日本雇佣合同、工作时间、休假政策予以了讲解。同时针对法定缴款、公众假期政策以及外籍签证政策两位演讲者也进行了专业的说明和解读。

6月20日, 我们特别邀请到了BIPO Mauritius的Fawwaaz Jaunbocus和BIPO South Africa的Michael Cameron来到本次BIPO海外用工超级研讨会, 为大家详细分析企业进入南非市场会遇到的机遇和挑战, 帮助企业更好地了解南非当地的劳动法和雇佣条例。活动中, 就南非劳动法和雇佣条例相关内容做了深入剖析, 并通过举用实际案例和具体法律条款, 对南非雇佣合同、工作时间、休假福利政策予以了讲解。同时针对当地文化、最低工资政策以及合同终止和解雇流程, 也进行了专业的说明和解读, 帮助大家更好地理解南非当地的整体用工环境在实际业务中需要注意的各类事项。




### 关于我们


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, 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服务客户。


我们的业务遍及全球150多个国家和地区, 服务产品包括HCM系统解决方案, 全球薪酬外包 (GPO), 名义雇主服务 (EOR) 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自主研发的人力资源管理系统, 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!

 [www.biposervice.com](http://www.biposervice.com)

 [bipoinfo@biposervice.com](mailto:bipoinfo@biposervice.com)

 400-101-7100

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

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

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.



欢迎扫码订阅