

# BIPO TIMES

Nov 2024 Vol. 87

www.biposervice.com

## 中国港澳台、日本、韩国的主要雇佣 条例解读

### 概述

不同国家、不同地区的工作文化、经济生产力、劳动法的差异明显。

例如，韩国和日本的员工平均工作时间和工作天数较多，这使得他们在工作时长方面要高于包括法国、德国和英国在内的大多数欧洲国家。

在欧盟（EU），所有员工都有权享受每年至少四天的带薪假期。与之形成鲜明对比的是，美国不保证为员工提供带薪假期。

本期内容将探讨中国港澳台、日本、韩国的主要雇佣实践，并深入分析这些地区在法规要求和职场标准方面的应对方式。

### 一、各国/地区平均工作时间

国家/地区	年平均工作时间	8小时工作日的数量
韩国	1,872 小时	234 天
美国	1,799 小时	225 天
日本	1,611 小时	201 天
英国	1,524 小时	191 天

国家/地区	年平均工作时间	8小时工作日的数量
法国	1,500 小时	188 天
德国	1,343 小时	168 天

## 二、各国/地区主要雇佣条例的比较

### 1. 试用期与法定通知期

国家/地区	试用期	法定通知期
中国香港	无明确规定试用期, 但标准做法是设定3-6个月 (视公司和职位而定)	<ul style="list-style-type: none"> <li>试用期第一个月内: 无需通知</li> <li>试用期第二个月起: 按协议规定, 但不少于7天</li> </ul>
中国澳门	<ul style="list-style-type: none"> <li>无固定期限合同: 试用期为90天</li> <li>从事高度技术性工作或具有特殊资格的员工, 以及担任领导和管理职位的员工: 试用期为180天</li> <li>固定期限合同的员工: 试用期为30天</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇主单方面解除劳动合同: 需提前15天通知</li> <li>员工单方面解除劳动合同: 需提前7天通知</li> </ul>
中国台湾	无明确规定试用期, 但标准做法通常为3个月或以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>工作3个月至不到1年: 需提前10天通知</li> <li>工作超过1年至不到3年: 需提前20天通知</li> <li>工作超过3年: 需提前30天通知</li> </ul>
日本	常见试用期为3-6个月	<ul style="list-style-type: none"> <li>根据《劳动基准法》, 需提前14天通知</li> <li>雇主终止劳动合同: 至少提前30天通知</li> </ul>
韩国	无明确规定试用期, 但标准做法是设定3-6个月	<ul style="list-style-type: none"> <li>《劳动标准法》未提及员工需提前通知</li> <li>雇主需提前30天通知</li> <li>按《民法》协议规定</li> </ul>

### 2. 最低工资和法定社会保险

国家/地区	最低工资	法定社会保险
中国香港	每小时HK\$40 (约合人民币¥36)	<ul style="list-style-type: none"> <li>强制性公积金 (MPF)</li> <li>雇员赔偿保险</li> </ul>
中国澳门	每月MOP\$7,072 (约合人民币¥6,132)	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会保障基金</li> <li>雇员赔偿保险</li> </ul>
中国台湾	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月NT\$27,470 (约合人民币¥5,992), 每小时NT\$183 (约合人民币¥40)</li> <li>即将上调至每月NT\$28,590, 每小时NT\$190 (约合人民币¥6,237和¥42)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>劳工保险</li> <li>全民健康保险</li> <li>国民年金</li> <li>劳动退休基金</li> </ul>
日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>根据各都道府县的规定</li> <li>自2024年10月起, 东京每小时¥1,163 (约合人民币¥55)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金保险</li> <li>国家健康保险</li> <li>雇佣保险</li> <li>工伤保险</li> </ul>
韩国	<ul style="list-style-type: none"> <li>每小时KRW9,860 (约合人民币¥51)</li> <li>将于2025年上调至每小时KRW10,030 (约合人民币¥52)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国民年金</li> <li>国家健康保险</li> <li>雇佣保险</li> <li>工伤保险</li> </ul>

### 3. 法定退休年龄和离职赔偿

国家/地区	法定退休年龄	离职补偿
中国香港	无法定要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工工作满2年可享有离职或长期服务支付</li> <li>离职赔偿计算: 最后一个月工资或平均日工资 x 2/3 (上限HK\$15,000) x 服务年限</li> </ul>
中国澳门	65岁	根据工作年限, 赔偿金额为7天至最多20天的基本工资
中国台湾	65岁	<ul style="list-style-type: none"> <li>每满1年工作, 支付0.5个月的平均工资作为离职赔偿</li> <li>离职赔偿总额不得超过6个月的平均工资</li> </ul>
日本	60岁 <ul style="list-style-type: none"> <li>公司需为员工提供工作机会, 直到员工满65岁, 若员工希望继续工作</li> <li>2025年起, 退休年龄将调整为65岁</li> </ul>	解除劳动合同时无法定离职补偿义务
韩国	60岁	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工工作满1年即可享受离职赔偿</li> <li>每满1年连续服务支付30天的平均工资</li> <li>适用于解雇、退休及辞职</li> </ul>

### 4. 集体谈判、劳动争议与双重就业

国家/地区	集体谈判	劳动争议	双重就业
中国香港	×	劳资关系科办事处	无法定限制; 取决于公司政策
中国澳门	×	劳动事务局 (DSAL)	无法定限制; 取决于公司政策
中国台湾	✓	劳动部 - 劳动诉讼法(LPA)	无法定限制; 取决于公司政策 *注意: 可能会触发对第二代健康保险附加费的额外缴纳
日本	✓	劳动局	无法定限制; 取决于公司政策 *注意: 社会保险的计算有可能会受到影响
韩国	✓	工会和/或劳动部门	无法定限制; 取决于公司政策 *注意: 可能会达到国家养老金计算的月收入上限

## 三、加班与假期比较

### 1. 工作时间与加班

国家/地区	工作时间	加班费
中国香港	无法定限制	没有法定要求
中国澳门	<ul style="list-style-type: none"> <li>每周48小时或每天8小时</li> <li>每日工作时间不得超过12小时或16小时(视情况而定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由雇主要求但不考虑雇员同意: 通常适用于强制性加班, 支付较高的加班费, 可能为150% 或 2倍(根据不同地区的法规而定)</li> <li>由雇主要求且雇员同意, 或者由雇员发起且获得雇主同意: 这种情况下加班费可能会相对较低, 通常为 120% 或相近标准</li> </ul>

国家/地区	工作时间	加班费
中国台湾	<ul style="list-style-type: none"> <li>每周40小时或每天8小时</li> <li>每日工作时间不得超过12小时</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>前2小时:134%;之后每小时:167%</li> <li>在休息日加班超过8小时:267%</li> <li>在休息日加班每小时:200%</li> </ul>
日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>每周40小时或每天8小时</li> <li>每月最多允许加班45小时,每年最多加班360小时</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根据加班情况,从125%到175%不等</li> <li>在一个月内工作超过法定工作时间60小时的夜间工作:175%</li> </ul>
韩国	<ul style="list-style-type: none"> <li>每周40小时</li> <li>员工可同意每周最多加班12小时</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加班工作至少为150%</li> <li>工作日夜间工作:150%</li> <li>假期工作不超过8小时:150%</li> <li>假期工作超过8小时:200%</li> </ul>

## 2. 年假和病假

国家/地区	年假	病假
中国香港	根据服务年限,年假从7天逐渐增加至最多14天	<ul style="list-style-type: none"> <li>前12个月:员工每工作满一个月,可以累积2天的病假</li> <li>12个月后:在工作满一年后,员工每个完成的月度可以累积4天的病假</li> <li>累计上限:病假累计总数不能超过120天</li> </ul>
中国澳门	在第二个服务年,至少6个工作日的年假	完成试用期的员工每年有6天带薪病假或者事故假
中国台湾	<ul style="list-style-type: none"> <li>6个月至不到1年:3天</li> <li>1年 ≤ 2年:7天</li> <li>2年 ≤ 3年:10天</li> <li>3年 ≤ 5年:14天</li> <li>5年 ≤ 10年:15天</li> <li>服务满10年后,每增加一年增加1天假期,最多30天</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>非住院病假每年最多30天</li> <li>住院病假在两年内最多1年</li> <li>病假总天数不得超过1年</li> </ul>
日本	按服务年限,年假从10天逐渐增加至最多20天	N/A
韩国	<ul style="list-style-type: none"> <li>在工作第一年,年假为1至11天</li> <li>第二年:15天年假</li> <li>从第三年开始,每两年增加一次年假,直到最多25天</li> </ul>	N/A

## 四、主要挑战

### 1. 韩国的加班规定

在韩国,有一项52小时规则。

对于从事夜间工作的员工(指晚上10点至第二天早晨6点之间的工作),雇主除了支付常规工资之外,还必须支付至少50%的额外工资。

对于在假期工作的员工,雇主应在支付常规工资的基础上,至少支付以下加班费:

- 假期工作不超过8小时:支付常规工资的50%
- 假期工作超过8小时:支付常规工资的100%



## 2. 日本的加班规定

- 每月最多允许加班45小时，每年最多360小时。
- 公司需支付额外工资，具体支付标准如下：

加班情况	加班费比例
超过法定工作时间的加班	25%
每月超过60小时的加班	50%
在法定休息日工作的加班	35%
夜间工作(晚上10点至早上5点之间)	25%
每月超过60小时的加班	50%
每月超过60小时的加班中的夜间工作	75%
在法定休息日上的夜间工作	60%

### 日本的加班管理

- 实施“第36条协议”（日本）

对于经常加班的公司，必须准备并向劳动标准监察局提交“第36条协议”，该协议是雇员与雇主之间关于加班工作的协议。

- “固定工资制”

将一定数量的加班时间包含在基本工资中，且必须在劳动合同中明确注明。

- 弹性工作时间
- 用补偿假代替加班费
- 提前申请加班

## 五、香港强积金 (MPF) 系统的更新

### eMPF平台

自2000年12月强积金 (MPF) 系统推出以来，香港的强积金制度经历了重大变革，进入了数字化的重要阶段，并推出了eMPF平台，目前已正式启用并投入使用。

该集成化电子平台旨在标准化、简化并自动化强积金计划的管理流程。通过提高运营效率、降低行政成本，并为计划成员和雇主提供无缝的用户体验，eMPF平台标志着强积金制度演变的重要里程碑。

在eMPF平台启用后，所有强积金行政流程，包括加入强积金计划、缴纳强积金、整合强积金账户、管理强积金投资组合、查看投资表现等，都将在eMPF平台上集中处理，提升效率和准确性。

强积金计划和受托人接入eMPF平台的进程分为四个阶段。目前，第一批受托人已经成功接入eMPF平台。

强积金计划	强积金信托公司	接入日期
万全强制性公积金计划	友邦人寿信托有限公司	2024年6月26日
中国人寿强积金集成信托计划	中国人寿信托有限公司	2024年7月29日
交通银行愉盈退休强积金计划	交通银行信托有限公司	2024年9月3日
新地强积金雇主主办计划	渣打信托(香港)有限公司	2024年10月2日

强积金计划	强积金信托公司	接入日期
东亚 (强积金) 享惠计划	东亚银行 (信托) 有限公司	2024年10月29日
东亚 (强积金) 行业计划 东亚 (强积金) 集成信托计划	东亚银行 (信托) 有限公司	2025年第一/第二季度 (暂定)
信安强积金 - 易富之选 信安强积金 - 明智之选 信安强积金计划 800系列	信安信托 (亚洲) 有限公司	2025年第一/第二季度 (暂定)
中银保诚简易强积金计划 我的强积金计划	中银国际英国保诚信托有限公司	2025年第一/第二季度 (暂定)
AMTD 强积金计划 BCT (强积金) 行业计划 BCT基金之选 (集成信托计划) BCT强基金策略计划计划 宏利退休精选 (强积金) 计划	银行联营信托有限公司	2025年第一/第二季度 (暂定)
友邦强积金优选计划	友邦 (信托) 有限公司	2025年第二/第三季度 (暂定)
永明彩虹强积金计划	永明信托有限公司	2025年第二/第三季度 (暂定)
宏利环球精选 (强积金) 计划	宏利公积金信托有限公司	2025年第三/第四季度 (暂定)
富达退休集成信托 (强积金) 海通MPF退休金 恒生强积金智选计划 汇丰强积金智选计划	汇丰公积金信托 (香港) 有限公司	2025年第三/第四季度 (暂定)

BIPO的人力资源管理系统 (HRMS) 现在已与eMPF平台实现API集成, 能够直接提交汇款报表、员工数据进行入职登记和离职处理。

请立即联系我们, 了解更多细节, 并确保与eMPF平台的无缝集成过程。

## 六、联系方式

如果您希望了解更多关于北亚地区的用工合规信息, 请联系我们的代表:

北亚	<b>Florence Mok</b> Managing Director, BIPO North Asia E: <a href="mailto:florence.mok@biposervice.com">florence.mok@biposervice.com</a>
中国香港 & 澳门	<b>Joiee Ching</b> Associate Director, HR Service Delivery, BIPO North Asia E: <a href="mailto:joiee.ching@biposervice.com">joiee.ching@biposervice.com</a>
中国台湾	<b>Sabrina Chiu</b> Deputy General Manager, BIPO Taiwan E: <a href="mailto:sabrina.chiu@biposervice.com">sabrina.chiu@biposervice.com</a>
日本	<b>Kayoko Tahara</b> General Manager, BIPO Japan E: <a href="mailto:kayoko.tahara@biposervice.com">kayoko.tahara@biposervice.com</a>
韩国	<b>Tommy Kim</b> Deputy General Manager, BIPO South Korea E: <a href="mailto:tommy.kim@biposervice.com">tommy.kim@biposervice.com</a>

# BIPO NEWS

## 共聚进博 畅想未来 | BIPO受新加坡工商联合总会之邀连续七届亮相进博会

2024年11月5日至10日，第七届中国国际进口博览会（简称“进博会”）在国家会展中心盛大启幕。BIPO作为全球领先的一站式人力资源服务合作伙伴，自首届进博会以来便受邀参展，今年也再次接受新加坡工商联合总会（SBF）邀请，连续第七年亮相这一贸易盛宴，彰显其全球视野。

展会期间，BIPO有幸接受了多位政府领导的莅临指导。BIPO CEO Michael Chen与静安区委副书记、区长翟磊进行了面对面的交流，分享BIPO在全球化进程中的业务版图及发展愿景。静安区常委、常务副区长傅俊、静安区人力资源和社会保障局党组书记、局长程蓓蓓等实地走访了BIPO展台。新加坡驻华大使陈海泉以及新加坡文化、社区及青年部部长兼律政部第二部长唐振辉也亲自来到新加坡服务贸易展区与参展商企业合影留念，唐振辉部长还特别到访BIPO展位，深入了解BIPO服务如何助力中国企业适应新加坡商业环境。

同时，BIPO Country Head, Central Asia, Yury Karp在现场接受静安融媒体的采访，向大家介绍了BIPO正在通过覆盖全球的服务网络及灵活的解决方案，积极支持企业在复杂的国际环境中实现顺畅运营。今年新加坡工商联合总会再次为新加坡参展企业特设了云直播、云洽谈等线上版块，为参展企业搭建更全面的品牌宣传及产品展示的平台。BIPO CEO办公室总监Immensee Cheng也作为直播嘉宾坐镇直播间，通过与主持人的交流互动，为线上观众介绍了BIPO的各项服务。

11月9日，BIPO于苏河湾全球人力资源服务联合展区进行了专场分享，BIPO企业与国际关系总监Crystal Zhao就全球人力资源发展新格局，跨境人才管理和企业出海实践做了分享。自2018年进博会创办以来，BIPO秉持开放合作的信念，年年如约而至，见证中国经济的开放与活力。进博会不仅是展示创新成果的平台，更是促进全球经济深度融合的重要桥梁。借助这一舞台，BIPO不断拓展与中国及全球市场的紧密联系，共享前沿的商业理念与发展机遇。



## BIPO “Global Voices 2024”：融界对话，共启未来

2024年10月18日，BIPO以“Global Voices 2024”为主题，盛邀BIPO全球各地的管理团队以及客户朋友齐聚上海浦江，共同开启了一场跨界融合的全球对话。下午3点，活动正式在黄浦滨江拉开序幕。来自全球不同区域的BIPO负责人分享了他们在人力资源管理中的前沿见解和实践经验。讨论涵盖了从文化适应到法律合规、从区域发展到技术创新等多个重要话题，为与会者提供了对未来人力资源管理的全新认知。

首先登场的是BIPO Singapore & Indochina Managing Director, Albert Liew，他围绕“区域业务拓展中的文化与合规”这一主题，深入剖析了跨文化沟通与合规挑战对企业发展的影响。随后，BIPO北亚区总经理Florence Mok女士为大家带来了关于“北亚地区人力资源合规实践”的分享，重点探讨了该区域法律法规不断演变背景下的合规管理策略。Workday亚洲区企业架构师经理Bobby Wu为与会者解读了“AI在全球人力资源管理中的应用探索”，展示了AI技术如何为全球人力资源管理提供数据支持与创新解决方案。东南亚及大洋洲区总经理Karen Lee女士的分享则聚焦于“东南亚与大洋洲地区的就业挑战”，她深入剖析了该区域复杂的劳动法规与跨文化沟通带来的管理难题。最后，BIPO欧洲区域总监Laurent Sans就“欧洲业务扩展中的HR与GDPR合规挑战”展开讨论，探讨了如何在扩展欧洲业务时，平衡隐私保护与业务合规的需求。

在下午分享的同时，2楼露台正式开启六大跨界展位，通过沉浸式的互动体验，生动展示了BIPO在全球人力资源管理中的创新解决方案。随着露台晚宴的开启，上海市人力资源和社会保障局人力资源市场管理处（国际合作交流处）处长、二级巡视员林华先生首先致辞，随后，BIPO首席执行官Michael Chen发表了讲话。“Global Voices 2024”不仅是一场汇聚全球思想的盛会，更是一扇展望未来的窗户。通过各区域专家的深刻洞见和跨文化对话的交流，与会者不仅在全球人力资源管理的宏观趋势中找到了方向，还在观点碰撞中看到了全球化未来的多重可能性。





## 喜讯 | BIPO赋能孟加拉国达卡大学, 塑造人才未来!

近日, BIPO孟加拉团队与达卡大学达成深度合作! 以BIPO先进的HRMS平台为基础, 辅以联合研讨会、研究项目等, 为管理学专业的学生提供宝贵的人力资源技能、实践经验与专业见解。此次合作是BIPO在全球化与科技赋能领域的不懈努力, 也是我们在推动当地教育与人才培养方面的持续承诺。

我们相信, 通过这一合作, 学生们不仅将成为未来的管理人才, 更会在推动该国人力资源管理标准和创新方面发挥重要作用。BIPO也将持续为孟加拉国以及全球商业和人力资源管理领域的未来发展做出贡献。



## 荣誉 | BIPO荣获2024中国香港HR年度供应商四大权威奖项!

近日, 2024年中国香港人力资源年度供应商奖 (HR Vendors of the Year Awards Hong Kong 2024) 隆重揭幕。本次奖项由HR Magazine Online及众多行业专家和评审团共同评选, 旨在表彰在香港人力资源领域中表现卓越的供应商和服务提供者。

BIPO凭借在人力资源领域的深耕以及对产品与服务的不断探索和创新, 荣获今年的四个权威奖项, 包括: 中国香港HRVOTY人力资源供应商年度大奖; 最佳薪酬外包合作伙伴--金奖; 最佳薪酬软件--金奖; 最佳人力资源管理系统--银奖。



## BIPO巡回公开课 | 《匈牙利、沙特与墨西哥用工合规新挑战》圆满落幕

继9月上海站后, 10月巡回公开课《解码2024全球出海焦点: 匈牙利、沙特与墨西哥用工合规新挑战》在广州、深圳、北京三地成功举办, 至此本次巡回课圆满落幕。

期间, BIPO匈牙利、沙特、墨西哥分公司的三位派驻专家现场连线与大家简单分享了三国的出海市场与前景。BIPO全球用工方案资深顾问Hebe老师分享了当代企业出海人力资源战略, 深入探讨三国用工环境与法律体系的差异化对比。通过劳动法、用工管理、派遣管理、工时等方面以及多样的案例, 为与会嘉宾解析各国用工合规管理的多方面挑战。



## BIPO荷兰荣幸接待深圳市龙华区人力资源和社会保障局, 推动中荷人才合作

近日, BIPO荷兰办公室荣幸接待深圳市龙华区人力资源和社会保障局政务团, 双方就中荷两地在文化创新和人才流动领域的机遇与挑战展开了深度交流。此行汇聚了中荷两地人力资源专业智慧, 为未来的合作奠定了坚实基础。

此外, 龙华区政府还赠与BIPO一幅精美的画作作为纪念礼品, 象征着双方合作的美好愿景和深厚友谊。未来, 我们期待与龙华区政府及相关机构继续携手, 推动更多跨国人力资源合作项目, 共同赋能中荷人才战略的可持续发展。



### 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, 全球服务网络已覆盖160多个国家和地区, 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。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solution, 包含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球人力资源及薪酬外包 (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!

www.biposervice.com

bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

biposvc

bipo-svc

wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅