

# BIPO TIMES

Apr 2026 Vol. 102

www.biposervice.com

## 澳大利亚劳动法与雇佣条例解读 Australia's Labour Law & Employment Regulations

### 概述

澳大利亚经济发展稳健且开放，2025年的GDP增长率为2.1%。目前已和26个国家签署了15项自由贸易协定（FTA），引入外国投资，这些投资为新兴产业提供了资金，并推动了现有产业的发展。

如今，澳大利亚拥有2,809万人口，他们来自近200个国家。所有澳大利亚人都可以获得高质量且负担得起的医疗服务，包括身体健康和心理健康方面的保障。超过30%的澳大利亚常住人口出生于海外。

### 基本概况



首都  
堪培拉



人口  
2,809 万



货币  
澳大利亚元 (AUD, \$)  
(1 澳大利亚元 ≈ 4.7413 人民币)



人均GDP  
USD 69,360

## 1. 劳动法与雇佣条例

与亚洲周边许多国家相比，澳大利亚的劳动法规更加完善、监管更严格，员工的工作条件也更有保障。《2009年公平工作法》确立了国家最低就业标准，并建立了相应的监管机构体系，用于规范雇佣关系。

近年来，澳大利亚政府通过了一系列法案，对《公平工作法》及相关法律进行了更新。这些新法规对整个劳资关系体系产生了重要影响，重新界定了雇主与员工各自的权利和责任。

其中，“Closing the Loopholes”改革旨在防止员工和合同工被低薪剥削，强化基本劳动权益保障，并要求企业遵守现代奴役法相关政策。此外，近期还引入了多项新权益，包括带薪家庭暴力假，以及“断联权”：员工在非工作时间有权拒绝回应雇主或客户的联系，除非这种拒绝被认定为不合理。

## 2. 断联权

员工有权在非工作时间拒绝查看、阅读或回复来自他人的联系（或尝试联系），除非这种拒绝被认定为不合理。这里的“联系”包括来自雇主或第三方的沟通。

在判断员工的拒绝是否“不合理”时，应综合考虑以下因素：

- 联系的原因；
- 联系的方式，以及对员工造成的干扰程度；
- 员工是否因在被联系期间保持可工作状态而获得额外报酬，或是否因在正常工作时间之外加班而获得补偿；
- 员工在企业中的岗位及其职责级别；
- 员工的个人情况，包括家庭责任或照护责任。

此外，还可以根据具体情况考虑其他相关因素。

需要注意的是，如果相关联系或沟通是法律所要求的，那么员工拒绝查看、阅读或回应联系信息将被视为不合理。

## 3. “工资少付”入罪及其他问题

故意少付员工工资或相关福利待遇，可能构成刑事犯罪。本规定不适用于无意的错误。在以下情形下，雇主可能构成刑事犯罪：

- 法律要求其支付相关款项，但未履行义务，包括：
  - 支付给员工的工资或带薪休假等权益；
  - 代表员工或为员工利益支付的款项，如养老金或其他薪资牺牲供款（指员工自愿放弃部分薪资以换取其他福利）。
- 雇主故意采取行动，导致上述款项未能在规定的到期日或之前支付。

该刑事责任仅适用于相关法律条款生效后发生的故意少付行为。但如果该行为属于一系列连续行为的一部分，即使该行为开始于法律生效之前，也可能被纳入适用范围。

## 4. 发薪日缴纳养老金 (Payday Super)

自2026年7月1日起，雇主需在发薪日同时缴纳员工的养老金，且相关款项必须在7个工作日内到账至员工的养老金账户。在某些情况下适用例外规定。例如，对于新入职员工，其首次养老金缴纳可在支付工资后的20个工作日内完成。

新规还引入了以下术语：

- 合格收入 (QE)：指需要缴纳养老金的工资或薪资；
- QE日：指养老金应缴纳的日期，即发薪日。

此外，对于未按时缴纳或未缴纳养老金的行为，相关处罚规定也有所调整，包括行政罚款等。但如果雇主主动披露迟缴情况，相关罚款可能获得减免。

建议雇主尽早审查自身的薪资管理系统和业务流程，确保符合新规要求。这可能包括与薪资软件服务商、会计师或注册税务专业人士沟通，以做好相应准备。

## 5. 员工权益与保障

澳大利亚员工在工作中依法享有一系列权益和保障，包括：

| 公平工作法   | 行业裁定   | 企业协议   | 雇佣合同  |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>为所有员工规定最低权益标准</li> <li>包括《国家就业标准》</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>规定特定行业或职业的最低工资和工作条件</li> <li>覆盖澳大利亚大多数员工</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>规定特定工作场所的最低工资和工作条件</li> <li>通过正式程序协商并获批准</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>为个别员工提供额外的雇佣条件</li> <li>不得削减或取消法定最低权益</li> </ul> |

国家最低工资适用于未受行业裁定或经注册企业协议覆盖的员工。这是《2009年公平工作法》规定的最低工资标准，并会每年进行审查。截至2025年7月1日，国家最低工资为每小时24.95澳元，或每周948澳元。

## 6. 国家就业标准

国家就业标准 (NES) 是适用于所有员工的最低法定权益保障。NES涵盖的内容包括：员工有权获得特定的信息说明文件、有权申请灵活工作安排，以及有权由雇主缴纳养老金。

下表概述了NES规定的其他员工权益、适用规则及相关例外情况。行业裁定或企业协议可能会提供更优的条件：

|                               | 全职和兼职员工  | 临时员工   |
|-------------------------------|--|--|
| 年假                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年享有4周带薪年假。兼职员工按比例享有相应假期；符合条件的轮班员工可额外享有1周年假。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>不享有带薪年假。</li> </ul>   |
| 个人假<br>(病假 / 照护假)             | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年享有10天带薪年假。兼职员工按比例享有相应假期。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>不享有带薪年假。</li> </ul>   |
| 照护假                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>在带薪年假用尽后，员工在每次申请符合条件的情况下，可享有2天无薪照护假。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>在每次申请符合条件的情况下，可享有2天无薪照护假。</li> </ul>  |
| 丧假                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>在每次申请符合条件的情况下，可享有2天带薪年假。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>在每次申请符合条件的情况下，可享有2天带薪年假。</li> </ul>   |
| 家庭与家暴假                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年享有10天带薪年假。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年享有10天带薪年假。</li> </ul>   |
| 社区服务假<br>(陪审团服务假 / 志愿应急管理活动假) | <ul style="list-style-type: none"> <li>因履行陪审团义务，可享有最多10天带薪年假(含补足工资)，此后如有需要还可继续享有无薪假。</li> <li>可享有无薪假，以参加符合条件的社区服务活动。包括志愿应急管理活动。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>因履行陪审团义务，可按实际需要享有无薪假。</li> <li>可享有无薪假，以参加符合条件的社区服务活动，其中包括志愿应急管理活动。</li> </ul> |
| 长期服务假                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>员工可能依据国家就业标准 (NES)、企业协议，或州/领地法律享有长期服务假。具体时长及适用资格因规定不同而有所差异。</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>员工可能依据国家就业标准 (NES)、企业协议，或州/领地法律享有长期服务假。具体时长及适用资格因规定不同而有所差异。</li> </ul>        |

|                                   | 全职和兼职员工  | 临时员工  |
|-----------------------------------|--|---|
| <b>育儿假</b><br>(需连续工作满12个月后方可享有)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 可享受有12个月无薪育儿假;经雇主同意,可延长至最多24个月。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 符合“固定且规律性工作”条件的临时员工,可享受有12个月无薪育儿假;经雇主同意,可延长至最多24个月。</li> </ul> |
| <b>最大工时</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 全职员工:每周工作38小时,另加合理的额外工作时间。</li> <li>✓ 兼职员工:每周工作38小时或其通常每周工作时数,以较少者为准;也可能需要承担合理的额外工作时间。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 每周工作38小时,或按员工通常每周工作时数计算,以较少者为准;也可能需要承担合理的额外工作时间。</li> </ul>    |
| <b>公共假日</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 如该日原本为员工正常工作日,则员工有权享受带薪公共假日。如被要求在公共假日工作,员工在合理情况下可拒绝。</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 可享受一天无薪公共假日休假。如被要求在公共假日工作,员工在合理情况下可拒绝。</li> </ul>              |
| <b>终止雇佣通知期</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 按员工的任职年限和年龄,需提前1至5周通知终止雇佣,或支付代通知金。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ 无权享有终止雇佣通知期。</li> </ul>  |
| <b>裁员补偿金</b><br>(需连续工作满12个月后方可享有) | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 根据员工的任职年限,可获得相当于4至16周工资的裁员补偿金。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ 无权享有裁员补偿金。</li> </ul>  |
| <b>临时雇佣选择权</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ 不适用</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 在某些情况下,员工有权通知雇主,希望转为全职或兼职雇佣。具体适用规则另有规定。</li> </ul>             |

## 7. 雇佣合同

雇佣合同是雇主与员工之间就雇佣条款和条件达成的协议。合同可以是书面形式,也可以是口头形式。

- 全职长期员工通常平均每周工作 38小时;兼职长期员工平均每周工作时间少于38小时,并通常按固定规律工作。
- 固定期限的全职和兼职员工签订的劳动合同将在约定期限届满时终止。固定期限合同的最长期限不得超过2年,其中包括任何续签或延期。
- 临时员工没有保证的工作时数,工作时间通常不固定;他们无权享有带薪个人假或带薪年假。

## 8. 法定缴费

### a. 雇主承担的法定缴费

- 养老金: 在2025/26财年,法定缴费比例为12%。养老金是一种长期储蓄安排,旨在为退休后的生活提供收入保障。澳大利亚没有法定退休年龄。大多数养老金基金允许员工在年满65岁后,不受限制地提取其养老金投资。
- 工伤赔偿保险: 雇主必须投保,以便在员工因工作受伤时提供保障。
- 工资税: 各州标准不同,税率约为4.85%至6.85%。当雇主的工资总额超过法定门槛时,需缴纳工资税。

### b. 员工承担的缴费

- 预扣所得税: 员工受雇工作期间,需要就从雇主处获得的收入缴纳所得税。雇主会从工资中代扣税款,并将该款项缴交给澳大利亚税务局 (ATO)。
- 自愿养老金缴费: 指员工额外存入养老金账户的款项,主要包括两种形式:
  - 税后缴费: 使用到手工资或其他个人资金缴纳;
  - 税前薪资牺牲供款: 在税前从工资中划入养老金账户的缴费。

## 9. 工作健康与安全

2011年《工作健康与安全法》自2012年1月1日起生效。该法的主要目的是通过消除或尽量降低工作中产生的风险，保护劳动者及其他相关人员的健康、安全与福祉，避免其受到伤害。

工伤赔偿是一种保险保障机制。如果员工在工作中受伤，或因工作原因患病，可获得相应赔偿。澳大利亚各州和领地的雇主都必须购买工伤赔偿保险，以保障雇主自身及其员工。工伤赔偿通常包括以下内容：

- 员工因暂时无法工作期间的工资补偿；
- 医疗费用及康复费用。

PCBU的职责：PCBU是指经营业务或开展经营活动的人或实体。PCBU负有首要注意义务，必须确保员工在工作期间的健康与安全，同时也要保障其他可能因工作开展而受到影响的人员，例如访客。

员工的职责：员工是指为某项企业或经营活动提供劳动的人。“工作”一词在示范性工作健康与安全法律中并未作专门定义，一般按照其通常含义理解。在工作过程中，员工必须对自身健康与安全尽到合理注意义务，同时也应注意避免自己的行为或疏忽对他人造成影响。若员工未履行相关义务，也可能被依法追责。

Article contributed by

Clara Tang

HR Service Delivery Manager

E: [clara.tang@biposervice.com](mailto:clara.tang@biposervice.com)

## BIPO NEWS

### 荣誉 | BIPO荣获2025/26年度香港人力资源管理学会卓越人力资源奖三项大奖

近日，由香港人力资源管理学会 (HKIHRM) 主办的“2025/2026年度卓越人力资源奖”评选重磅揭晓。BIPO在本次评选中一举斩获三项殊荣，分别为薪酬服务供应商金奖、创新合作伙伴银奖以及三年卓越表现嘉许奖。BIPO香港团队也受邀出席颁奖典礼，共同见证这一重要时刻。

HKIHRM卓越人力资源奖是香港人力资源管理领域最具权威性的年度评选之一，持续表彰在人才战略与管理实践方面表现卓越的机构，评审标准严格，业内认可度极高。主办方香港人力资源管理学会成立于1977年，是香港最具代表性的人力资源管理专业机构。

此次BIPO香港荣获三项大奖，既是对团队在薪酬管理与创新服务领域专业实力的权威认可，也是BIPO连续三年在该评选中获得嘉许的有力见证。



### BIPO亮相德勤管理论坛·出海战略峰会，共议AI时代中国企业全球化运营新路径

近日，BIPO 受邀参与由Deloitte举办的“德勤管理论坛 | 出海战略峰会”。作为活动合作伙伴，BIPO不仅在现场设立展位，同时多位高管参与论坛分享，从全球组织建设、AI与HR科技等多个维度探讨企业国际化运营的关键能力。

活动上，BIPO CEO Michael Chen发表欢迎致辞并分享BIPO自身的全球化发展经验。主论坛环节，BIPO企业全球化服务方案总监 Hailong Tong发表主题演讲《中企出海之战：AI与组织进化》。在“数智化底座”分论坛中，BIPO CTO Brian Weng带来题为《全球管人怎么那么难?》的主题分享。期间，BIPO还在现场展示了其覆盖全球的人力资源服务与数字化解决方案。



## BIPO携手ISCA深化中新合作, 助力中企拓展亚洲人才与业务布局

3月26日, ISCA (新加坡特许会计师协会) 到访BIPO上海办公室。双方就共享服务中心 (SSC) 领域的合作与发展规划进行了深入探讨。次日, ISCA于南京举办“狮城扬帆, 金陵启航——链接东盟新未来”新加坡专业服务联盟启动仪式暨中资企业全球化发展对接会。南京市人民政府领导、新加坡驻沪总领事馆代总领事、ISCA会长及相关协会/商会的各方领导出席BIPO亦受邀参与此次盛会。

3月29日, ISCA于上海举办“2026 ISCA中国会员年度盛典”, BIPO受邀与现场各领域专业人士就中新合作以及中企出海进行了充分的交流和探讨。

未来, BIPO将与ISCA继续携手深化与中国及亚太市场的合作, 推动专业人才发展与行业生态的共同提升。



## 构建全球运营新能力, BIPO亮相第五届SAP全球运营高峰论坛

在全球经济周期分化与技术变革加速的背景下, 第五届SAP全球运营高峰论坛于深圳成功举办。

BIPO受邀参与本次峰会, 并在现场设立展位, 与各行业的企业高管及专家展开交流。BIPO企业全球化服务方案总监Hailong Tong带来主题为《全球人力资源整合管理能力建设》的演讲。在路演环节, BIPO China高级业务总监Ronnie Yu以《走向长期: 为规模化出海构建人力确定性》为题, 深入剖析企业在规模化出海阶段面临的人力资源不确定性问题。

展位交流期间, BIPO团队也与参会嘉宾围绕企业出海过程中的实际问题展开深入探讨。BIPO将持续携手生态伙伴, 以技术创新与本地化服务为支点, 助力企业构建面向不确定时代的全球运营能力, 实现高质量出海与长期可持续发展。



## BIPO受邀参与AWS行业交流活动, 共探AI时代SaaS创新趋势

近日, BIPO受邀参与由AWS在新加坡举办的首届AWS ISV & Digital Native Business Society行业交流活动。

圆桌讨论环节中, BIPO Principal Data Scientist, Henry Liew与多位企业嘉宾共同参与讨论, 并围绕AI Agent如何重塑SaaS产品与数字化服务模式展开深入交流。后续分享中, BIPO也结合自身在人力资源科技领域的实践经验, 介绍了如何通过AI技术与数字化平台推动人力资源管理创新。



### 关于我们

BIPO (必博) 成立于2010年, 亚太总部位于新加坡, 中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商, BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区, 在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有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, 包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具, 达成了包括全球薪酬外包(GPO), 名义雇主服务(EOR)等服务的高效交付, 实现人力资源流程自动化, 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

Copyright © 2026 BIPO Service. All rights reserved.