



亚太劳动力管理 白皮书

2023

A Great Workforce, Gaia Works.

A Great Workforce, Gaia Works.
劳动力管理，盖雅搞得定

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

目录

03

中国企业的亚太扩张

05

如何更好管理海外工厂和劳动力

06

亚太劳动力管理要点

越南篇

泰国篇

新加坡篇

马来西亚篇

印度尼西亚篇

中国台湾篇

中国香港篇

中国澳门篇

日本篇

韩国篇

36

总结

37

关于盖雅

近几年来，随着全球化深化、中国企业走出去步伐加快，越来越多的中国企业将业务拓展至海外市场。东南亚低廉的劳动力吸引中国企业纷纷在此开厂，也有不少企业基于战略扩张、海外并购，转向日本、韩国等亚太经济发达国家和地区增设分点。

由于不同国家的政策、文化、习惯等原因，如何管理这些劳动力成为企业的一大难题，盖雅工场一直致力于劳动力管理软件研发与服务，作为亚太地区劳动力管理软件云服务的佼佼者，此次推出**亚太劳动力管理白皮书**，旨在帮助进军亚太的企业分析劳动力管理面临的挑战以及该如何管理。

本文以越南、泰国、新加坡、马来西亚、印度尼西亚、中国台湾、中国香港、中国澳门、日本、韩国等国家与地区的劳动力管理法规为例，阐述如何在亚太国家依法合规有效地管理劳动力。如需了解更多国家和地区的相关法律法规或咨询如何帮助你在亚太进行劳动力管理，请联系我们。

中国企业的亚太扩张

许多制造商转向东南亚

优衣库、耐克、富士康、三星等世界知名企业不断投向东南亚市场，众多中国企业为了节约成本，也纷纷前往东南亚地区投资设厂。

- 企业转移产能的主要动机是中国的劳动力短缺推动薪资上涨；
- 根据《经济学人》的数据，中国制造业领域的平均劳动力成本是每小时3.27美元，比越南高三分之二，比马来西亚高四分之一。

如此有诱惑的劳动力成本，自然使得更多的企业选择关闭中国工厂，转战越南、印度尼西亚、孟加拉国、柬埔寨等东南亚国家。不止是外资企业，越来越多的中国公司，也已大举投资东南亚，在越南、柬埔寨、老挝、泰国等地开办工厂，招募人手搬迁产线，增加当地产能。





对于制造行业而言

- 人工成本只是整个制造成本中的一部分，却是最大的可控成本，而当外资涌入东南亚，东南亚国家的劳动力成本也在迅速上升；
- 一方面，劳动力需求增加导致工资水平上涨；
- 另一方面，出于政治稳定的考虑，有些东南亚国家的政府也强制要求资方给工人涨薪。

而且，工人工资低，并不意味着制造成本低。员工技能、忠诚度、生产率等都是影响制造成本的因素，再加上东南亚很多国家在法律上承认工会的独立地位，允许工人通过罢工方式与资方议价，企业在东南亚工厂反而面临很多劳动力管理方面的新问题。

在日韩等国增设分点

- 商务部数据显示，2018年中国对外直接投资1430.4亿美元，成为全球第二大对外投资国。中国企业也迅速发展壮大，活跃于国际舞台；
- 随着互联网科技快速发展和渗透，新的商业模式不断产生，传统行业积极通过技术和管理创新转型升级，新经济为中国注入新的增长动能。

在此背景下，以购买先进技术、成熟品牌和渠道为主要目的，中国企业「走出去」意愿强烈，纷纷通过战略扩张、并购等方式转向日本、韩国等周边发达国家，增设分点，探索当地市场的「价值洼地」。

提升劳动力生产率，同时符合当地法律法规，降低合规风险，是企业往亚太进军所面临的一大挑战。对于中国公司来说，全球化步伐往往从亚太开始，如何实现全集团范围内统一的劳动力管控制度，在同一个平台上管理、服务海外员工与国内员工，更是巨大的挑战。

如何更好管理海外工厂和劳动力

从人入手 优化劳动力管理

1. 标准和规范

建立标准化的劳动力管理系统和规范化的全球薪酬体系。标准化和规范化的第一步是清楚掌握所有信息，因此，企业需要一套完整的劳动力管理系统和薪酬体系，让海外员工和中国员工一样，遵照相同的制度、享受相同的服务；

只有清晰看到海外的劳动力数据，才能更好地开展管理。建立全球规范统一的薪酬体系和系统方面，跨国公司普遍做得比中国公司更领先。目前，大部分走出去的中国公司，还没有建立起规范统一的薪酬体系，海外部分的薪酬体系还是独立于总部，这样的操作虽然考虑到了地区差异化，但是在成本和合规上都存在风险。

2. 在统一标准和规范的基础上， 差异化和精细化管理

各国的制度差异很大，即使在假期和加班这种基础的员工时间管理上，每个国家乃至每个地区都有其独特性，因此在员工的时间管理上，要充分考虑到差异性。在薪酬体系方面，充分考虑到地区差异、对标当地市场、在全球统一标准的基础上提供地区弹性。

比如：不同国家对于加班工资和调休的规定不同，精确的假勤数据，结合针对不同国家的假勤规则，也能自动计算出正确的薪资和休假安排，让管理更加规范。

3. 智能化和效率化

从提升劳动效率的角度，企业需要结合当地法律法规、工厂产能或者店面营业额、员工技能，智能安排生产和零售班次。

比如，某全球领先的法资汽车零部件供应商在泰国的工厂，精确统计员工工时，智能安排包括四班三运转在内的复杂排班、实时追踪生产过程中的人员活动、在制品状态和加工中心利用率等信息，分析劳动力生产效能、提高劳动力利用率，同时降低加班费用，也实现合规运营。让该企业在泰国成为当地最受欢迎的雇主品牌。



最近，一家大型汽车零部件制造商在越南的工厂，和一家跨国高科技电子制造商在泰国的工厂，都实施了盖雅工场基于云端的劳动力管理解决方案，正是通过信息系统在东南亚迎接劳动力管理挑战的实例。

总的来说，企业将产能从中国转移到东南亚，并辐射至整个亚太地区，是制造业全球化转移的大势所趋。但是，千万不要认为工人工资降低就万事大吉，却忽视了提升管理的重要性。

实际上，劳动力管理对于企业的海外运营，更加重要。清晰可视的劳动力数据、智能高效的劳动力效率分析，才能够让企业降低更多成本，在市场上立于不败之地。否则，现在从中国转移到了亚太，五年后十年后，再从亚太转移去哪里呢？

对此，我们以越南、泰国、新加坡、马来西亚、印度尼西亚、中国台湾、中国香港、中国澳门、日本、韩国等国家与地区为例，为你分析如何在亚太合规高效且低成本地管理劳动力。

亚太劳动力管理要点

越南篇



工时制度

标准工时：·按天工作制：8小时/日，48小时/周

·按周工作制：10小时/日，48小时/周

周休日：每周至少休息一天

周休日的合并使用：劳工若因作业周期性而无法周休的特殊情况下，雇主负责确保劳工每月至少平均可休息4天；

雇主可以安排雇员在周日或者周内其他天休息，需企业内部劳动规定记录。

加班限额

- 劳工加班时数不得超过一天正常工作时数的50%
- 按周计算时间的雇员，正常工作加加班总时数不得一天不得超过12个小时，一个月的加班时间不得超过40个小时
- 雇员一年内加班不得超过300个小时，下列情况除外：
 - 从事纺织成服、皮革、鞋业、电机、电子产品加工外销、农林、盐业、水产加工等生产活动；
 - 电力发电与供应、电信、炼油、供水、排水等产业；
 - 需要具备高水准之专业技术人员处理工作而劳务市场无法及时充足供应之情况；
 - 因产品、原料之季节性与时间性而无法延后之紧急工作处理，或因意外客观因素、天灾、火灾、天气负面影响、战争、缺电、缺乏生产原料、生产线事故等所衍生之工作处理；
 - 由政府规定之其他情况：

加班费计算

日班8小时制	工作日	休息日	法定假日及有薪假期
1-8H	100%	200%	300%
8-12H (未到夜间工作时间)	150%	200%	300%
8H-12H (到夜间工作时间)	150%+30%+20%*150% (加班+夜间工作+夜间加班)	200%+30%+20%*200%	300%+30% +20%*300%
12H之后	禁止	禁止	禁止
夜班:晚10点-早6点	工作日	休息日	法定假日及有薪假期
正常夜班	100%+30%	/	/
该夜班为加班	150%+30%+20%	200%+30% +20%*200%	300%+30% +20%*300%

特殊工作的特殊工时规定：陆运、铁路、水运、空运等具有特殊性质工作、海底石油、天然气勘探开采、艺术工作、辐射与核能技术使用、高频电波技术应用、资讯学、资讯技术、高科技研究应用、工业设计、潜水工作、矿炉坑内工作、从事季节性按订单加工生产、预24小时连续执勤的作业、由政府规定之其他具有特殊性质之工作项目由产业部门经与社会荣军劳动部达成共识后，具体规定劳工的作息时间表。



公共假期

New Year's Day	元旦	2023/1/1
		2023/1/20 2023/1/21 2023/1/22 2023/1/23 2023/1/24 2023/1/25 2023/1/26
Tet	农历新年*	
Hung Kings Commemoration Day	越南雄王纪念日	2023/4/29
Reunification Day Holiday	南方解放日	2023/4/30
International Labor Day	国际劳动节	2023/5/1
Independence Day	越南国庆节*	2023/9/1 2023/9/2 2023/9/3 2023/9/4

年假

- 综合雇主/单一雇主：单一雇主
- 年假资格：工作满12个月后，雇员即有权获得年假。
- 年假长度：
 - 一般情况下，初始12天，每工作满5年，增加1天。
 - 未成年人、身心障碍劳工、从事具有繁重、毒害及危险性质的工作、职业项目者，初始14天，每工作满5天，增加1天。
 - 从事具有特别繁重、毒害及危险性质的工作、职业项目者，初始16天，每工作满5天，增加1天。
- 年假期间待遇：按照日工资的100%付薪
- 年假折算：离职时，雇员未休取的假期应当折算为现金发放，包括当年度工作不满12个月的已工作天数部分折算而来的年假
- 未休年假补偿：按照日工资的100%付薪

病假

假期资格和假期长度：

社保缴费年度 (n)	假期长度
n<15	30天/40天(有毒有害工作)
15年≤n<30年	40天/50天(有毒有害工作)
n≥30年	60天/70天(有毒有害工作)

假期津贴：由社保按照参保基数的75%付薪；

特殊疾病：对于卫生部所列的长期治疗疾病，无论参保期限长短，均可获得180天的假期，包括公共假期和周末。在180天内可获得上述75%的津贴。超出180天的病假则将适当减少津贴。

产假

资格要求：分娩前12个月内，女性雇员已参保满6个月；

假期长度：	单胎	二胎	三胎以上
	6个月	+30天	+30天/胎

且分娩前不得使用超过2个月的产假

假期津贴：日工资的100%付薪



其他假期

陪产假：分娩后30天内使用完毕；

	单胎	二胎	三胎以上
妻子自然分娩	5工作日	10工作日	+3天/胎 (自第三胎起)

妻子剖腹产或者在怀孕未满32周前早产：7天

双胎及且接受分娩手术：14天

产前检查假：5次，每次1天或者每次2天（若居住地距离医疗机构偏远，或有病理征兆或异常妊娠）

领养假：可休假自领养日到孩子满6个月（父母亲仅一人可享有此假期）

病童假：3岁以下子女生病：20天；3-7岁子女生病：15天

流产，人流，死胎，病理性流产：怀孕不满5周10天；怀孕5周以上，不满13周 20天；怀孕13周以上，不满25周 40天；怀孕25周以上 50天孩子出生后死亡、孩子未满2个月死亡：4个月（女性雇员）；孩子满2个月后死亡：2个月（女性雇员），在该情况下产假不得超过6个月

避孕手术假：女性植入子宫内器械：7天，采取绝育措施：15天

疗养及康复假：休完病假后返回工作岗位30天内，其健康状况仍未恢复：5-10天

婚丧假

本人结婚	3天（全薪）
子女结婚	1天（全薪）
本人或配偶的双亲、配偶或子女亡故	3天（全薪）
祖父母、外祖父母或亲兄弟姐妹亡故，或劳工的父亲或母亲，或亲兄弟姐妹结婚时	1天（全薪）

最低工资

区域	越南盾/月
第一区域	4,680,000
第二区域	4,160,000
第三区域	3,640,000
第四区域	3,250,000



泰国篇

雇佣员工的工作年龄

泰国雇佣员工最低年龄限制为15岁

工作时间

- 泰国雇主需要公布每日工作时间起止，不得超过法定时数，每天8小时，每周48小时为上限；
- 有危险可能性的工作每日工作时间不超过7小时，平均每周工作时间不超过42小时；
- 禁止安排未满18周岁的员工以及孕期女职工在22:00至6:00工作；
- 若由于工作性质或状况特殊，致雇主无法公布每天的上班及下班时间，则雇主可与员工双方共同协议，决定每天的工作时间不超过8个小时，每周累计工时不超过48个小时。

工作日内休息时间

- 雇主须在工作日内安排员工连续工作不超过5个小时前小休，即员工每天至少要有不少于1个小时的休息时间。雇主和员工也可双方协议决定每次的休息时间的长短，但一天内合计的休息时间，不应少于1个小时；
- 一般来说，工作日内的休息时间不计入工作时间，但一天中休息时间如果合计超过2个小时以上，那么超过2个小时的时间则算作正常工作时间；
- 若员工在工作一天后仍要加班不少于2个小时，则雇主主要安排员工至少休息20分钟后才可加班。

工资及加班费

在泰国，所有休息日均需支付工资，每年30天以内病假、产假要支付工资。

雇主应该规定员工工资、假期以及加班工资标准。下述情况中，雇主须向劳动者支付比在一般情况下更多的工作报酬：

1. 在工作日安排延长劳动者工作时间的，支付不低于150%的工作报酬；
2. 休息日安排工作的，标准工时数以内部分支付有权获得该工资报酬的劳动者不低于200%的工资报酬；

3. 在休息日安排工作且延长工作时间的，对超出标准工时数以外部分支付有权获得该工资报酬的劳动者不低于300%的工资报酬。

提示：

员工所有类型的加班时数合计后，每天不应超过8小时上限；每周不应超过36小时上限。





报酬支付

代通知金必须在劳动关系解除生效之日起支付。同时，工资、加班工资、节假日工资必须在劳动关系解除之日起3天内支付给雇员。

下列逾期发放的报酬须依15%年利率设算计息：

- 逾期发放之代通知金；
- 逾期发放之暂时休业时期的工资。

暂时休业期间的工资发放时点及地点：

- 若雇主有必要因不可抗力以外的任何原因部分或全部暂停业务，雇主须在整个暂停期间向雇员支付至少75%的日工资。
- 此类支付应在雇员的工作地点进行。
- 若需在其他地方或通过其他方式付款，则必须获得雇员的同意。

假期与常年假日

雇主应该给劳动者安排每周1日的休假，且连续工作时间不能超过6日，雇主和劳动者可以提前约定每周的假期。雇主应提前通知劳动者公共假期安排计划，公共假期安排一年不低于13日，且必须包括国际劳动节。

- 若员工已连续工作满一年以上，则员工有权享受另外的「常年假日」，即不少于6个工作日；
- 在员工工作第二年后，雇主可规定员工享有的「常年假日」超过6个工作日。
- 若员工的工作期限未满一年，雇主可按照工作时间的长短来规定员工的常年假日天数；
- 雇主可与员工双方协议，决定将累积的该年度「常年假日」移到下一年度来休假。

产假、病假及事假

- 员工一年享有30天的带薪病假，如果员工病假超过3日，雇主有权让员工提供医疗证明，如果不能提供，雇主可以不支付假期的薪资；
- 女职工生育可以享受最多98天（包括周末和节假日）的产假，可获得最多45个工作日的全薪，产前护理休假视作产假的一部分；
- 一年最低为期3天事假，休假期间可获得全薪（企业可自行规定哪种形式支付全薪，也可自由规定事假时间，但不可低于法律规定3天）

女性职工保障

泰国劳动法禁止安排女性职工从事以下劳动：

- 矿井作业、水下、洞穴、管道中作业；
- 高于地面十米的脚手架作业；
- 制造或运输易燃易爆物品；
- 其他法律法规规定的工作。

性别平等

雇主对从事相同性质、相同质量、相同数量或者相同价值的劳动的男女职工，须按照相同的标准支付工资、加班费、节假日工作报酬和节假日加班报酬。

禁止安排孕期女职工在22:00至次日6:00期间工作、禁止安排孕期妇女加班及以下所规定的工作：

- 操作震动性机器或发动机；
- 独自或合作操作货车；
- 双手抬举、身背、搬运作业，肩背搬运作业、头顶搬运作业，以拖曳或推动货物超过十五公里的运输作业；
- 在船内的工作；
- 其他法律法规所规定的工作。

雇员工作岗位变动通知

- 雇主若将雇员现时的工作地点变更至新的或其他现有的工作地点，应在变更前连续30天在明显地点张贴变更公告或通知；
- 雇员若因变更会明显影响其工作或生活方式或影响其家庭，而不愿变更的，须在雇主公告发布后30天内书面通知雇主；
- 雇员若因此而遭解雇，则有权获得按正常费率计算的遣散费。

雇主变更须取得雇员同意

在雇主发生变更，包括雇主因职能改变或其所属雇员从一个法人转移到另一个法人，以及雇主与另一个法人之间的注册合并导致产生新的实体时，雇主须征得将被转让员工的同意。新雇主将承担前雇主对转让雇员的所有权利和责任。

试用期

雇主必须支付工作满120日的劳动者工资，一般情况下，雇主将试用期设置为119日。

合同终止

劳动合同在合同约定的终止条件出现时终止，提前终止劳动合同的，需要在下一个发薪日之前通知员工，雇主与员工发生劳动争议，当事人应首先进行协商和解，和解不成的可以申请调解，调解不成的，雇主与员工可以选定仲裁员进行仲裁。

公司提前解除劳动合同的，须要向员工支付相当于当年未休年假天数工资的补偿金。

公司给员工提供劳动报酬，是希望员工拥有能给公司提升利润和效率的 专业技能以及经验。员工有时会表现得不尽如人意，甚至很大程度上低于公司的预期，公司因为员工表现不佳而终止与员工的劳动合同，不会被视为员工违反了工作规定或者违反劳动法。

如果企业要解除劳动合同通常要支付员工补偿金。

- 工作超过120天但不足1年的员工有权取得30天工资的解雇费；
- 工作时间在1-3年的员工，有权取得不少于90天工资的解雇费；
- 工作时间在3-6年的，有权获得不少于180天工资的解雇费；
- 工作时间为6-10年的，有权获得不少于240天工资的解雇费；
- 工作时间为10-20年的，有权获得不少于300天工资的解雇费；
- 工作时间超过20年的，有权获得不少于400天工资的解雇费。



新加坡篇

工时

标准工时	工作时间
周工作时间少于5天	9小时/天 44小时/周
周工作时间为6天	8小时/天 44小时/周
每隔一周少于44小时	最高48小时/周, 连续两周工作时间不得超过88小时
轮班员工12小时/天	连续三周平均工作时间不得超过44小时/周

加班工作：雇主必须向雇员支付每小时基本工资的1.5倍必须在工资最后一天的十四天内支付。每周至少一天休息日，休息时间由雇主决定。如果雇员一天工作超过8小时或一周工作超过44小时，多出来的时间都视为超时工作。如果雇主要求雇员超时工作，超时工资为每小时基本工资的1.5倍。每月最高超时工作时数上限为72小时。

休息日

雇佣法令规定，员工每周都应获得一天的无薪休息日。对于轮班工人，休息日可以连续 30 小时。在星期日下午 6 点之前开始的 30 小时休息时间被认为是一周内的 1 休息日，即使它延伸到下周的星期一。雇主决定休息日，可以在星期天或任何其他日子。如果休息日不是星期天，雇主应准备一份月度名册，并提前通知员工每月休息日。2 个休息日之间最大间隔为 12 天。

如果员工在休息日工作，雇主应根据以下图表计算工资：

如果员工工作是	不超过合约中规定的每日工作工时数的一半		标准工时	工作时间
	一天工资	半天工资		
因雇主要求	一天工资	半天工资	周工作时间少于5天	9小时/天 44小时/周
因员工要求	半天工资	半天工资	周工作时间为6天	8小时/天 44小时/周

在雇佣法令下有关休息日的条款只适用于每月基本工资不超过 4500 元的劳力员工，以及每月基本工资不超过 2600 元的其他员工（非劳力员工）。不适用于经理及行政主管。

假期

每年应享有 11 天有薪公共假期。如果须安排员工在公共假期工作,雇主应该多支付一天的工资,或让员工在另一天补假。

如果员工不受雇佣法令第四章的保护,雇主可以让员工请时假,以替代公共假期工作的时间。时假的时数应得到双方的同意。如果无法得到双方的同意,雇主可以:

- 日正常工时内的工作按两日工资支付
- 如果在公共假期工作不超过 4 小时,可以让员工在工作日补假 4 小时
- 如果在公共假期工作超过 4 小时,可以让员工在工作日补假一天

公共假期

公历新年	New Year's Day	2023/1/1
农历新年	Chinese New Year	2023/1/22-23
耶稣受难日	Good Friday	2023/4/7
开斋节	Hari Raya Puasa	2023/4/22
劳动节	Labour Day	2023/5/1
卫塞节	Vesak Day	2023/6/2
哈芝节	Hari Raya Haji	2023/6/29
国庆日	National Day	2023/8/9
屠妖节	Deepavali	2023/11/12
圣诞节	Christmas Day	2023/12/25

病假

员工可在符合以下情形条件下,享受有薪病假及住院病假:

- 在任职的公司工作至少 3 个月;以及
- 在 48 小时内通知或试图通知雇主病假

获得有薪病假的条件

得到在医疗注册法令或牙医注册法令下注册的医生证明员工不宜工作

获得有薪住院病假的条件

- 住院或进行日间手术
- 在任何成文法令下被隔离
- 由医生诊断住院,包括国家专科中心和门诊外科中心的医生

有薪病假和住院病假以员工服务的月数计算:

已服务月数	有薪门诊病假 (天数)	有薪住院病假 (天数)
3 个月	5	15
4 个月	8	30
5 个月	11	45
6 个月以上	14	60

年假

如果员工已在公司工作至少 3 个月,就可享有有薪年假。具体有薪年假天数以员工连续服务的年数计算:

连续服务的年数	年假 (天数)
1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12
7	13
8或以上	14

如果员工工作至少 3 个月但不超过一年,年假将按已做满的月数比例计算。这也适用于试用期员工。例如员工已工作 6 个月,按比例计算年假,应享有的年假为:

$$\frac{6 \text{ 个月做满的天数}}{1 \text{ 年里的 12 个月}} \times \frac{7 \text{ 天}}{\text{第一年可享有的年假}} = \frac{4 \text{ 天}}{\text{以最靠近的天数计算}}$$

产假

带薪产假天数

	16 周	12 周
母亲	孩子为新加坡公民	
	出生前,为雇主连续工作至少 3 个月	在孩子出生前为雇主连续工作至少 3 个月
	休产假前一周通知雇主*	
假期待遇	日工资的 100% 支付	
	16 周(前 8 周雇主支付,后 8 周政府支付),12 周(仅前 8 周全薪)	
	带薪陪产假天数(GPPL)2 周(取决于雇员每周工作小时数)	
父亲	孩子为新加坡公民	
	孩子出生前,为雇主连续工作至少 3 个月	
	在孩子受孕和出生之间,与孩子的母亲是或曾经是合法的夫妻	
假期待遇	日工资的 100% 支付	

备注:

1. 若雇员未连续工作满 3 个月,无津贴,但有假期资格
2. 在休产假之前,必须至少提前一周通知雇主,分娩后要尽快通知雇主。否则,产假将不能获得全薪,而是一半薪水(除非有正当理由)。

领养假

带薪领养假（12周）

农历新年	16周有正式的领养意向*且孩子为12个月以下	
	在有正式收养意图之前，为雇主连续工作至少 三个月	
	收养令必须在有正式收养意图一年内通过	
	新加坡孩子	外国孩子
假期待遇	领养父母中的一方必须是新加坡 公民	
	/	孩子必须在收养后6个月内成为 新加坡公民
	如果雇员在2017年7月1日或之后有正式收养意 向，有权享受12周的收养假，每休4周的假期上 限为10000美元，包括公积金。如果正式收养 意向是在2017年7月1日之前，有权享受4周的 收养假，上限为10.000美元，包括公积金。由 雇主/政府按照日工资的100%支付。	
	带薪领养假(两周GPPL) (取决于雇员每周工作 时数)	
父亲	孩子是新加坡公民	
	在有正式收养意图之前，为雇主连续工作至少 三个月	
*正式的意向 新加坡孩子：当你向法院提出收养申请时 外国孩子：当原则上批准受抚养人的通行证时		

其他假期

（其他假期里的所有假期均要求雇员已经在雇主处工作满3个月）

育儿假：对于未满7岁的孩子，父母双方可各自获得每年6天/2天（外籍孩子）的育儿假

延长育儿假：对于7岁以上未满12岁的新加坡籍孩子，父母双方可各自获得每年两天的育儿假

无薪婴儿护理假：对于未满2岁的新加坡籍孩子（包括合法收养的孩子或继子女），可以获得每年6天的无薪假期（无论有几个孩子）

共享育儿产假：孩子是新加坡公民，孩子的母亲有资格获得政府带薪产假（GPML）并且已与孩子的母亲合法结婚，孩子的父亲则有权享受最多四周的育儿假。

社保

中央公积金

适用范围：如果雇员是新加坡公民或新加坡永久居民，每月工资超过 50 元，雇主就必须缴交公积金。公积金缴交率取决于下列三个要素：

1. 年龄层
2. 工资级别
3. 公民身份（新加坡公民或新加坡永久居民）

Employee's age (years)	Contribution rates from 1 January 2023 (for monthly wages > \$750)		
	By employer (% of wage)	By employee (% of wage)	Total (% of wage)
55 and below	17	20	37
Above 55 to 60	14.5	15	29.5
Above 60 to 65	11	9.5	20.5
Above 65 to 70	8.5	7	15.5
Above 70	7.5	5	12.5

若想计算员工的公积金缴交额，请浏览 cpf.gov.sg，并使用“CPF Contribution Calculator”
[CPFB | CPF contribution calculator](http://CPFB.CPFcontributioncalculator)

如果雇员每月工资超过 50 元但少于 500 元，员工无须缴交公积金。雇主将独自缴交员工的公积金。

- 雇主必须在下个月的 14 日之前缴纳员工本月的公积金。
- 缴交公积金后，符合条件的员工将可获得就业补助金（WIS）。欲知详情，请浏览 www.workfare.sg。公积金将以整数计算。

最低工资

新加坡没有最低工资，工资一般由员工或工会与用人单位协商决定。





马来西亚篇

工时

- **标准工时**：8小时/日，45小时/周
- **弹性工时**：9小时/日，45小时/周
- **周休日**：每周至少休息一天
- **工作时间豁免情形**：不适用于从事因其性质而需要长时间不工作或待命工作的雇员。

加班补偿

雇员类型	工作时间	应获得的工资
按日、小时或其他类似工资率雇佣的雇员	不超过正常工作时间的一半	1天工资
	超过正常工作时间的一半 不超过正常工作时间	2天工资
	超过正常工作时间	不少于其小时工资的2倍
按月薪率雇佣的雇员	不超过正常工作时间的一半	半天工资
	超过正常工作时间的一半 不超过正常工作时间	1天工资
	超过正常工作时间	不少于其小时工资的2倍
按件计酬的雇员	/	每件工资的2倍

备注

加班限制：每月加班工作时间不能超过104小时

加班补偿豁免情形：月工资在4000林吉特以上的西马员工

任何雇主在任何情况下均不得要求任何雇员在任何一天内工作超过12个小时，除下列情形外：

1. 在其工作场所或与之有关的实际的、有威胁的事故；
2. 从事对社会生活至关重要的工作；
3. 对马来西亚的国防或安全至关重要的工作；
4. 需要对机器或设备进行的紧急工作；
5. 不可能预见的工作中断。

休假

公共假期

New Year	新年	2023/1/1
CNY	农历新年	2023/1/22-24
Thaipusam	大宝森节	2023/2/2
Nuzul Al Quran	可兰经降世日	2023/4/8
Hari Raya	开斋节	2023/4/22-24
LabourDay	劳动节	2023/5/1
Wesak Day	卫塞节	2023/5/4
Gawai Festivals	达雅节	2023/6/1-02
The Yang di-Pertuan Agong's Birthday	国家最高元首诞辰	2023/6/5
Hari Raya Haji	哈芝节	2023/6/29
AwalMuharram	回历元旦	2023/7/19
National Day	国庆节	2023/8/31
Malaysia Day	马来西亚日	2023/9/16
The Prophet Muhammad's Birthday	回教先知穆罕默德诞辰	2023/9/27
Deepavali	屠妖节	2023/11/12
Sultan Selangor's Birthday	雪兰莪苏丹诞辰	2023/12/11
Christmas	圣诞节	2023/12/25

备注

1. 如果假期与周日重叠，则必须将下一个工作日作为补休。若次日仍是假期，则将再次日作为补休。

2. 如果假期与假期重叠，则必须将下一个工作日作为补休。

加班补偿：8小时内工作按照200%加班费计算，计件工资按每件200%的费率计算。超过8小时的工作按照300%加班费计算，计件工资的费率应不低于每件普通费率的三倍。

加班补偿豁免情形：月工资在4000林吉特以上的西马员工

年假

综合雇主/单一雇主：单一雇主

年假资格：在未得到雇主允许且无合理理由的情况下，若旷工超12个月内总工作日的10%，则取消年假资格。

年假长度：

- 受雇不满2年，8天；
- 受雇2年以上不满5年，12天；
- 受雇5年以上，16天

年假积累：若雇员没有在年假发放的12个月内使用年假，则年假无效。

年假期间待遇：由雇主按照日平均工资的100%支付。
年假折算：有资格享受年假的雇员在离职时（雇员过失性解雇的情况除外），可享受前一年（从劳动合同终止之日起倒推）未使用的年假和当年享有的年假*且雇主须向其支付年假工资。

*雇员离职时在当年未服务满12个月，则其当年享有的年假根据其服务的完整月数，按比例四舍五入计算（不超过半天不算，超过半天的以1天计算）

未休年假补偿：由雇主按照日平均工资的100%支付。

病假

病假资格：提供注册医生，牙科医生签发的医疗证明且48小时内通知或意图通知雇主。

假期长度：

- 门诊病假
 - 受雇不满2年：14天/年；
 - 受雇2年以上，不满5年：18天/年；
 - 受雇5年以上，22天/年；
- 住院病假：60天的住院假
- 门诊病假和住院病假可叠加使用
- 病假津贴：由雇主按照日平均工资的100%支付

产假和陪产假

产假资格：在单一雇主下，分娩前4个月里任何时间有工作过且分娩前9个月里工作天数总共达到90天。

假期长度：98天/年，产假休放时间不得早于预产期前30天或晚于分娩日后30天；

产假津贴：由雇主按照日平均工资的100%支付或部长规定女雇员在符合条件的期间有权领取的产妇津贴的数额，以较高者为准。雇主不能解雇怀孕或者因怀孕而生病的女性雇员，除非该女性雇员故意违约、犯错、或公司倒闭。另外，雇主必须在显眼处展示通知，以提高对工作场所性骚扰的认识。如果雇主没有妥善查询女性雇员在职场被性骚扰相关的投诉，雇主也可以被罚款至RM50,000.00。

陪产假：已婚男性雇员每次分娩将有权享受连续7天的带薪陪产假，最多分娩5次（不论配偶人数）。

该权利前提是男性雇员在陪产假开始前至少受雇于同一雇主12个月，并且在得知其预计分娩后至少30天或婴儿出生后的最早期限内，通知其雇主其配偶怀孕。

最低工资

2022年5月1日实施 最低工资标准

月	日	小时	适用范围
一周内的工作日天数			雇用五名或五名以上雇员的雇主 雇主： 无论雇用多少雇员：从事人力资源部正式发布的马来西亚标准职业分类(MASCO)分类的专业荷 据谤矾矫涵刁麒帽赤同涯克
6	5	4	
RM1,500	RM57.69	RM69.23	
		RM86.54	

2022年5月1日至2022年12月31日实施最低工资标准

地区	月	日	小时	适用范围
一周内的工作日天数			RM5.77	全员适用
市议会或市议会区域	RM1,200	6	RM46.15	
		5	RM55.38	
		4	RM69.23	
市议会或市议会区域以外	RM1,100	6	RM42.31	
		5	RM50.77	
		4	RM64.47	

印度尼西亚篇

工时

标准工时			假期		
日	周	周休日			
7小时	40小时	1天	New Year's Day	新年	2023年1月1日
8小时		2天	Chinese New Year	农历新年	2023年1月22日

周休日：如上表所示，若每日工作7小时，则每周休息一天；若每日工作8小时，则每周休息2天。

加班补偿

加班时长	工作日加班	节假日加班 (5*8工作制)	The Ascension Day of Jesus Christ	耶稣基督升天节	2023年5月18日
1H	1.5倍	2.0倍	Pancasila Day	建国五基纪念日	2023年6月1日
2-3H	2.0倍		Waisak Day	卫塞节	2023年6月4日
4-5H	禁止		Idul Adha	宰牲节	2023年6月29日
6-7H			Islamic New Year	伊斯兰新年	2023年7月19日
8H		Independence Day	国庆节	2023年8月17日	
9H	禁止	3.0倍	Birthday of the Prophet Muhammad SAW	穆罕默德诞辰	2023年9月28日
10H		4.0倍	Christmas Day	圣诞节	2023年12月25日
11H					

雇员一天加班时间不得超过3小时，一周不得超过14个小时。

加班补偿豁免情形：无

备注：

如果假期与周休日重叠，无法定补休义务

加班补偿豁免情形：无

年假

综合雇主/单一雇主：单一雇主

年假资格：工作满12个月后，雇员即有权获得年假。

年假长度：

- 第1-6年：12个工作日；
- 第7-8年：1个月；
- 8年为一个周期。

年假适用的企业由部长决定年假累积：跨年清零，但经同意可以结转至次年，但结转不超过6个月年假期间待遇：由雇主按照日平均工资的100%支付。
年假折算：无规定

病假

病假资格：公司可安排雇员到公司门诊或者合作的公共门诊的指定医生处就诊，出具证明，若医生诊断出雇员已无法胜任所在岗位，公司可以进行调岗。

病假长度：14天/年

病假长度和病假津贴：

第1-4个月	由雇主按照日平均工资的100%支付
第5-8个月	由雇主按照日平均工资的75%支付
第9-12个月	由雇主按照日平均工资的50%支付
第13个月起到合同终止日	由雇主按照日平均工资的25%支付

12个月仍不能治愈的，可以与雇员解除合同。

产假

产假资格：出具医生证明

产假长度：3个月（产前1.5个月，产后1.5个月）

产假津贴：由雇主按照日平均工资的100%支付。



其他假期

带薪陪产假：若雇员的妻子生产或者流产，雇员可获得2天带薪陪产假。

带薪生理假：女性雇员在月经期的第一天或者第二天因疼痛而不能工作

带薪流产假：流产的雇员可获得1.5个月或者由产科医生或助产医生出具的医疗证明中规定的休息时间

其他特殊假期：雇员可根据具体情况获得宗教信仰假、非员工理由的停工假、履行国家及工会义务假以及培训假期

婚丧假

- 雇员结婚，可获得3天带薪休假。
- 雇员的子女结婚，可获得2天带薪休假。
- 雇员的儿子行割礼，可获得2天带薪休假。
- 雇员的子女受洗礼，可获得2天带薪休假。
- 雇员的配偶、（养）子女、（岳）父母去世，可获得2天带薪休假。
- 雇员的其他家人去世，可获得1天带薪休假。

最低工资

生效时间：2022年

雅加达的最低工资：4,461,854印尼盾/月

中国台湾篇

劳工

1. 受雇人及其他基于从属关系提供其劳动力而获致报酬之人；
2. 技术生、养成工、见习生、建教生、学徒及其他与技术生性质相类之人；
3. 求职者。

雇主

- 雇用人、代表雇主行使管理权之人，或依据要派契约，实际指挥监督管理派遣劳工从事工作之人；
- 招收技术生、养成工、见习生、建教生、学徒及其他与技术生性质相类之人者或建教合作机构；
- 招募求职者之人。

其中较为人瞩目的为「求职者」及「招募求职者之人」被规定为劳工、雇主，并非指「求职者」与「招募求职者之人」就会发生实体法上劳雇关系，而是指求职者若在招募时受到就业歧视、性别歧视或性骚扰时，得依本法程序对「招募求职者」之雇主主张权利。

法律依据：

《劳动事件法》第3条（2021年1月1日施行）

工时

「工时」的争议通常发生在加班费的计算，究竟超出正常工时的时间，员工是否取得公司的同意执行公务，亦或是仅利用该时间私事，往往难以界定和证明。

劳动事件法明文规定，劳工只要在出勤记录所载的出勤时间工作，即推动劳工于该时间内经雇主同意而执行公务。雇主须举证证明并未同意劳工加班，更甚者，证明劳工并未于该时间内处理公事。因此，企业应透过雇佣契约、工作规则或公司加班规则，明确订定加班申请程序和办法并彻底落实。此外，应加强对工作日志或工作记录的管控，以确保未来发生争议时，能提出充分证据。

法律依据：《劳动事件法》第38条

休息

劳工继续工作四小时，至少应有三十分钟之休息。但实行轮班制或其工作有连续性或紧急性者，雇主得在工作时间内，另行调配其休息时间。

法律依据：《劳基法》第35条

加班时间

- 正常情况下，一日工作不得超过12小时，平时加班一个月不得超过46个小时；
- 经工会或劳资会议同意的，平时加班一个月不得超过54个小时，三个月不得超过138个小时。

法律依据：《劳基法》第32条

工时制度

- 正常工作时间，每日不得超过八小时，每周不得超过四十小时；
- 变形工时制：变形工时制需要经过工会或是劳资会议同意，且须是中央主管机关指定之行业；

1. 二周变形工时

雇主将二周内二日之正常工作时数，分配于其他工作日。其分配于其他工作日之时数，而每日不得超过二小时。但每周工作总时数不得超过四十八小时，一日最多工作10小时。每七日中至少应有一日之例假，每二周内之例假及休息日至少应有四日。

2. 八周变形工时

雇主将八周内之正常时数加以分配。但每日正常工作时间不得超过八小时，每周工作总时数不得超过四十八小时。此种则是可以用在需要连续六天上班的情形。每七日中至少应有一日之例假，每八周内之例假及休息日至少应有十六日。

3. 四周变形工时

雇主将四周内正常工作时数分配于其他工作日之时数，每日不得超过二小时。每七日中至少应有一日之例假，每八周内之例假及休息日至少应有十六日。所以配合下来，这种可以出现在连续上班12日，不需要七日中至少应有一日之例假，但是需要在其他的周里面将例假、休假补上。

- 责任制：每周没有明确的工作时长限制，但有严格的适用条件。



工时制度对比：

工时制度	每周	每日正常	延长	一周工作日数	七休一	例休
一般（四周）	40	8	4	5	O	4例4休
二周弹性	48	10	2	4	O	2例4休
八周弹性	48	8	4	6	O	8例8休
四周弹性	无限制	10	2	6	X	4例4休
责任制	自定义	10	2	6	X	4例

工资

「工资」的争议发生在难以判断企业提供给劳工的金额，属于经常性给予、劳务对价的工资，抑或是恩惠性给付。工资的认定会影响到薪资、退休金或资遣费之金额计算。

劳动事件法明文规定，劳工只要证明雇主是在劳动关系下给付该金额，即推定属于工资。雇主须举证证明该给付为恩惠性给予，而非工资。因此，企业在发放奖金、红利或佣金时，应订定明确的发放规则，包含发放资格、条件、计算方式、适用期间和支付方式，以做为未来证明该笔款项属于恩惠性给予的依据。

法律证据：《劳动事件法》第37条。

加班工资

- 平时加班2小时内加班工资为一又三分之一倍；
- 平时加班2-4小时内，加班工资为一又三分之二倍；
- 如因“天灾、事变或突发事件”导致加班的，加班工资为二倍。
- 如休息日加班的：加班2小时内，加班工资为二又三分之一倍；加班2-4小时内，加班工资为二又三分之二倍；



假别	上班要件	工资发给	加班费	补假	是否计入46小时
休息日	工会、劳资会议同意	半日：2*4/3+2*5/3=6	+8/3*4=70/3	X	O
休假日	劳工同意	8	4/3 5/3	X	前8不计入 超过计入
例假	天灾、事变、突发事件	8	2	O	前8不计入 超过计入

例假和休假

- 例假：保障不可以强制或者要求劳动者出勤（特殊情况除外，即使特殊状况，也需要之后补休例假），即这一天雇主就是不能要求劳动者上班，即使发加班费也不行，属于一种对劳动者的保障。
- 休假：指的是这一天属于假期，但是劳动者和雇主可以在双方同意的基础上，假期可以上班也不用事后补偿假期，需要发给加班费，保障力度较弱但对企业来讲比较受欢迎，尤其是中小企业。

特别休假

《劳基法》中的“特别休假”，对应的《劳动法》中的“带薪年假”制度；具体规定为：

- 六个月以上一年未满者，三日；
- 一年以上二年未满者，七日；
- 二年以上三年未满者，十日；
- 三年以上五年未满者，每年十四日；
- 五年以上十年未满者，每年十五日；
- 十年以上者，每一年加给一日，加至三十日为止。

特别休假当年没修完，可以再延长一年。

法律依据：《劳基法》第38条



童工相关规定

- 十五岁以上未满十六岁之受雇从事工作者，为童工。童工及十六岁以上未满十八岁之人，不得从事危险或有害性的工作；
- 未满十八岁之人受雇从事工作者，雇主应置备其法定代理人同意书及其年龄证明书；
- 童工每日之工作时间不得超过8小时，每周工作时间不得超过四十小时，例假日不得工作；
- 童工不得于午后八时至翌晨六时之时间内工作。

法律依据：《劳基法》第44条、第46条、第47条、第48条

女工相关规定

- 雇主不得使女工在晚上10:00到次日6:00内工作；
- 但如果经工会同意或劳资会议同意后，且符合下列各款规定者，不在此限：一、提供必要之安全卫生设施。二、无大众运输工具可资运用时，提供交通工具或安排女工宿舍。这部分经同意后于夜间工作的规定，于妊娠或哺乳期间之女工也是不适用的。

法律依据：《劳基法》第49条

- 女工分娩前后，应停止工作，给予产假八星期；妊娠三个月以上流产者，应停止工作，给予产假四星期；
- 前项女工受雇在六个月以上者，停止工作期间工资照给；未满六个月者减半发给；
- 女工在妊娠期间，如有较为轻易之工作，得申请改调，雇主不得拒绝，并不得减少其工资；
- 子女未满一岁须女工亲自哺乳者，于第三十五条规定之休息时间外，雇主应每日另给哺乳时间二次，每次以三十分钟为度；
- 前项哺乳时间，视为工作时间。

法律依据：《劳基法》第50条、第51条、第52条



中国香港篇

工时

标准工时：无规定，可由雇主与雇员自由协商决定。

周休日：每周至少休息一天。

加班补偿：周休日工作需补休。另定休息日安排在原定休息日后的30天之内。

加班补偿豁免情形：无

假期

- 由于2023年的1月1日及国庆日皆为星期日，故该两天的次日将订为补假。此外，由于2023年的农历年初一为星期日，故农历年初四将订为补假。
- 冬节和圣诞节由私营部门雇主选择其一。
- 如雇员在紧接法定假日之前已按连续性合约受雇满3个月，便可享有假日薪酬；
- 雇主最迟须于法定假日后的第一个发薪日支付假日薪酬给雇员。

加班补偿：

1. 如果雇主要求雇员在法定假日工作，便须在事前至少48小时通知雇员，并在该法定假日前或后60天内安排另定假日给雇员。
2. 如双方同意，雇主可在法定假日或另定假日的30天内安排代替假日给雇员。
3. 禁止雇主以任何形式的款项代替发放法定假日给雇员。

加班补偿豁免情形：无

公共假期

New Year's Day	元旦	2023/1/1
Lunar New Year	农历年初一	2023/1/22
The Second Day of Lunar New Year	农历年初二	2023/1/23
The Third Day of Lunar New Year	农历年初三	2023/1/24
Ching Ming Festival	清明节	2023/4/5
Good Friday	耶稣受难节	2023/4/7
Easter Monday	复活节星期一	2023/4/10
Labour Day	劳动节	2023/5/1
Birthday of Buddha	佛诞	2023/5/26
Tuen Ng Festival	端午节	2023/6/22
HKSAR Establishment Day	香港特别行政区成立纪念日	2023/7/1
The Day Following Mid-Autumn Festival	中秋节	2023/9/29
National Day	国庆日	2023/10/1
Chung Yeung Festival	重阳节	2023/10/23
Christmas Day	圣诞节或者冬节	2023/12/25

年假

综合雇主/单一雇主：单一雇主

年假资格：在连续性合约下工作满12个月

年假长度：

服务年期	年假日数
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9或以上	14

年假期间待遇：由雇主按照日平均工资的100%支付。

年假折算：

1. 受雇不满3个月，无年假折算；
2. 受雇3-12月，非过失性离职或辞职，获得年假折算；
3. 受雇12月以上，但该假期年内受雇少于3个月，无年假折算；
4. 该假期年内受雇3-12个月，非过失性离职或辞职，获得年假折算。

未休年假补偿：如雇员同意，可由雇主按照日平均工资的100%支付来代替超过10天的年假部分。

年假

病假资格：

第一类病假：有注册医生、注册中医或注册牙医签发的医生证明书

第二类病假：放取的病假日数超过第1类病假的尚余日数；如雇主提出要求，须出示由在医院门诊部或留院时注册医生所签发的医生证明书；如雇主提出要求，亦提交该证明书的签发者的诊断及治疗的简略纪录

由2022年6月17日起，雇员因遵守《第599章》的指定规定以致活动范围受限制而缺勤，不论雇员放取的病假属第1类或第2类有薪病假，雇员只须出示由政府发出的书面、电子形式文件或电子数据作为证明。

病假长度：

- **假期累积：**按连续性合约工作满12个月以下，每一个月即获得2天病假；工作超过12个月，每一个月即获得4天病假，累积上限为120天。
- **两类假期：**第一类病假上限36天；第二类病假上限84天，合计120天。

病假津贴：不足四天的连续假期无付薪义务，4天以上的连续假期，雇主应按照日平均工资的80%支付该假期总天数。

产假

产假资格：按连续性合约受雇40周，并给予雇主怀孕及准备放取产假的通知和医疗证明（若雇员按连续性合约未受雇满40周，可获得假期，但无产假津贴。）

产假长度： 14星期

产假津贴：由雇主按照日平均工资的80%支付。

其他假期

- 因产前检查、产后治疗或流产而缺勤的天数，如有适当医生证明书，可作病假计算。
- 员工因怀孕或分娩而引致疾病或不能工作，可延长额外4星期的假期，视为病假。
- 待产假：若雇员1) 为初生婴儿的父亲或有婴儿即将出生；2) 按连续性合约受雇；3) 已按法例的规定通知雇主，若雇员满足以上条件，则其配偶/伴侣每次分娩享有5天待产假。
- 雇员可享有3天婚假



社保

适用范围：强积金不适用于工作不满13个月或受海外退休计划保障的非港籍人员以及未满18岁或年届65岁的雇员

社会保险种	下限	上限	雇员比例	雇主比例
强积金	7,100元/月	30,000元/月	5%（未达下限免缴）	5%
雇员补偿保险	不超过200人的公司要求每宗事故的投保金额不少于港币1亿元； 超过200人的公司要求每宗事故的投保金额不少于港币2亿元		0%	商保选择

最低工资

生效时间：2019年5月1号

最低工资：37.5HKD/小时



中国澳门篇

工时

标准工时：8小时/日，48小时/周

周休日：每周至少休息一天

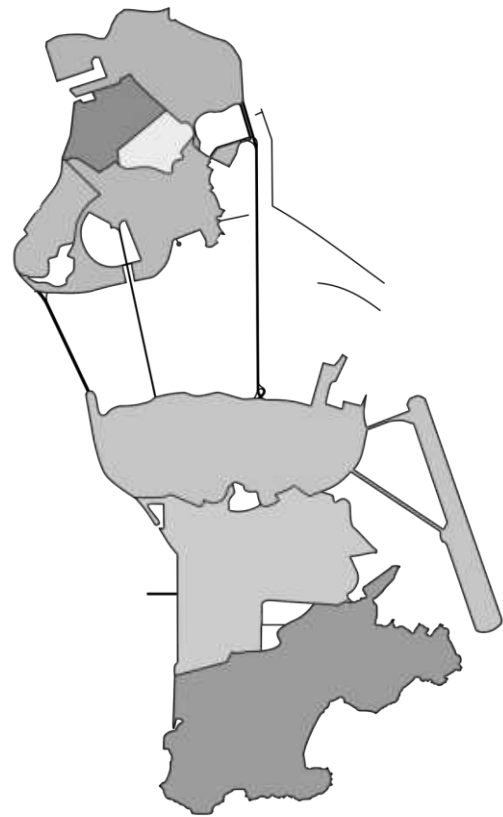
加班补偿：

- **工作日：**

两种加班情形	加班补偿
超时工作在下列情况下提供： • 在下款规定的情况及限制内，由雇主预先决定，不论雇员同意与否； • 由雇主预先要求并征得雇员的同意； • 由雇员主动提供并预先征得雇主的同意	150%的加班费
遇有下列情况时，雇主可无须征得雇员的同意而安排加班： • 发生不可抗力的情况，日工时不可超过十六小时； • 雇主面临重大的损失，日工时不可超过十六小时； • 雇主面对不可预料的工作增加的情形，日工时不得超过十二小时	120%的加班费+如下补休： • 如工作时间达至相关的每日上限，休息时间不少于二十四小时； • 如工作时间未达至相关的每日上限休息时间根据工作期间按比例计算。 左列第三项只有在雇员连续两日提供超时工作的情况下才能获得补休。

- **周休日工作：**补偿休息时间的权利须在提供超时工作15日内享受，日期由雇员选择，但必须得到雇主的同意。如果雇主和雇员无法达成一致，则有关日期由雇主制定。

加班补偿豁免情形：无



休假

公共假期	
元旦	1月1日
农历正月初一	1月22日
农历正月初二	1月23日
农历正月初三	1月24日
清明节	4月5日
耶稣受难日	4月7日
复活节前日	4月8日
劳动节	5月1日
佛诞节	5月26日
端午节	6月22日
中秋节翌日	9月30日
中华人民共和国国庆日	10月1日
中华人民共和国国庆日翌日	10月2日
重阳节	10月23日
追思节	11月2日
圣母无原罪瞻礼	12月8日
澳门特别行政区成立纪念日	12月20日
冬至	12月22日
圣诞节前日	12月24日
圣诞节	12月25日

如果假期与周休日重叠，则必须将在接下去的30日内安排补休

加班补偿豁免情形：无

年假

综合雇主/单一雇主：单一雇主

年假资格：工作满三个月

年假长度：工作每满1个月，即可获得半天年假，余下时间满15日也可获得半天年假；满一年为6个工作日

年假期间待遇：由雇主按照日平均工资的100%支付

年假折算：劳动合同终止时，雇员有权就上一年度未休的年假和本年度按工作时长应有的年假获得现金折算

未休年假补偿：如雇主因可归责于本身的事实而阻止雇员享受年假，须以相应于雇员未能享受年假期间基本报酬的三倍金额向其作出赔偿。

病假

病假资格：雇员因病或意外受伤而缺勤，需提交医疗证明

病假长度：连续休假情况下为每年30日；间断休假情况下为每年45日

病假津贴：完成试用期后的雇员每年可获得6天全薪病假，由雇主按照日平均工资的100%支付。

其他假期（须提前三日通知雇主）

- 男性雇员有权因成为父亲而享受五个工作日陪产假（可连续或间断的在婴儿母亲怀孕超过三个月至婴儿出生后三十日之内使用）；
- 因配偶、第一亲等直系血亲或姻亲死亡，雇员可获得连续三个工作日的假期；
- 因结婚，雇员可获得连续六个工作日的假期；
- 因收养，雇员可获得两个工作日的假期；
- 因母亲在生产活产婴儿过程中或在产假期间死亡，婴儿之生父可获得十二个工作日的假期；
- 须向其家团成员提供不可延误的援助，雇员可因此获得每年最多十二个工作日的假期；
- 因自行参加与工作有关的考试的假期。

最低工资

生效时间：2020年11月1日

单一计薪方式	最低工资金额/月
月薪	6,656 澳门元
周薪	1,536 澳门元
日薪	256 澳门元
时薪	32 澳门元
件工或佣金制	平均32澳门元/小时



日本篇

雇主的

「劳动时间的掌握及计算义务」

劳动时间就是劳动者接受雇主指挥和命令的时间，换言之，劳动者按照雇主以明示或暗示形式发出的指示来从事业务的时间即为劳动时间。根据劳动基准法，劳动时间、假期、深夜加班都有详细规定，雇主有责任掌握及管理适当的劳动时间。在劳动时间核算方面，原则上来说需要出勤打卡或电脑使用时间等客观性记录，若不得已只能凭借劳动者自行申报来进行管理的情况下，就需要采取一些措施来确认其申报的劳动时间是否属实。

工时

I. 标准工时制：

每日工作8小时，一周工作40小时。

II. 变通工时制：

因业务种类不同，不能均匀地以周、月、年为单位安排工作时间。在此情况下，允许采用下列的工作时间制度，将一定期间的平均工作时间规定于法定工作时间之内，而在特定的周、日内，即使超过法定工作时间也未必需要支付加班工资。在采用下述各项工作时间制度时，必须事先通过劳动合同或工作守则等做出相应规定。

1. 以年为单位的变通工作时间制

在一个月以上到一年之内的期间中，每周平均工作时间不超过40小时的工作制度。采用这种制度时，即使是依据特别措施，每周法定工作时间定为44小时的公司，每周工作时间也必须保证为40小时以下。

2. 以月为单位的变通工作时间制

在规定将一个月之内的一段时间平均后的每周工作时间不超过40个小时*1的情况下，特定某周的工作时间可以超过40小时，或特定某天的工作时间可超过8小时。

3. 弹性工作时间制

弹性工作时间制是以月为单位调整工作时间的制度。这项制度定好一个月以内的一段期间(结算时间)作为工作总时间，雇员在此范围内可以自由决定每天的上下班时间。

4. 以周为单位的变通工作时间制

每周工作时间在40小时以内，一天可工作大于8小时而不超过10小时。但是，只有平均雇员人数未满30人的零售业，旅馆，饭馆及餐饮店才可采用此项制度。另外，在依据特别措施，规定每周法定工作时间为44小时的公司，每周工作时间也必须保证为40小时以下。

*1 根据特例措施每周法定工作时间定为44小时的工作地点也必须控制在每周40小时以下。

III. 裁量工作时间制：

员工在公司外工作，或将工作的进展基本交给员工自己掌握时，就不适合使用一般的工作时间计算方法。这种情况采用仅将规定的一段时间视为工作时间的“裁量工作时间制”。若被视为工作时间的超过了法定工作时间，对超过的时间部分支付加班工资。

1. 工作场所外的裁量工作时间制

员工为了进行销售或采访等，在工作场所外工作，不容易计算工作时间时，视为其在规定时间内工作的制度。但如果为了完成该项工作，一般需要超过规定工作时间工作时，视为仅在“完成该项工作一般所需的时间”或“劳动合同规定的时间”内进行了工作。

2. 专业业务型裁量工作制

对于专业性高、不方便对其完成工作的方法和时间分配进行具体指示的工作，若在劳动合同上规定工作时间，并提交给劳动基准监督署的，则无论实际工作时间为多少，均视为仅在合同规定的时间内进行了工作。

3. 企划业务型裁量工作制

对于负责进展方式需要基本上交给员工把握的企划、立案、调查、分析等业务的员工，若经劳动委员会5分之4以上的委员同意，决定了工作时间，并将其提交给劳动基准监督署的，则无论实际工作时间为多少，均视为仅在劳动委员会决定的时间内进行了工作。



工时制度

- 每周工作时间减去休息时间后，合计不得超过40个小时，每天不得超过8个小时（法定工作时间）。但是，平时雇员不到10人的零售、美容理发、电影、戏剧、保健卫生、餐饮娱乐等行业的工作时间每周可延长至44个小时，每天不得超过8个小时；
- 必须在工作时间中间安排休息时间，工作时间超过6小时的为45分钟，超过8小时的为1小时；
- 每周要有1天以上的休息日，或四周中安排4天以上的休息日（法定休息日）。休息日不必是星期日或节日假期，可根据雇主和雇员的协议而自由决定。

有关加班和假期工作的协定（三六协定）

- 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提交《关于申报加班和假期工作的协议》。如在未有提交三六协定下安排劳动者在工作时间外或在法定休息日工作会受到处罚；
- 即使提交了三六协定，也不代表可以无限度地在法定工作时间外或在法定休息日安排工作。工作时间的上限如下表所设：

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

加班工资

- 对于超过法定工作时间的的工作，必须支付按照高于正常劳动时间或劳动日的工资计算额的25%以上的比率。对于在法定休息日的出勤，必须以高于35%以上的比率支付加班费；
- 对于深夜（晚 10:00 至早 5:00）的工作，必须以正常工作时间工资计算额的 25% 以上的比率支付补贴工资；（劳动基准法第 37 条）
- 当月累计加班60个小时以上，支付工资应再上浮25%，即正常劳动时间工资的150%，若是深夜加班则175%。（2010劳动基准法修正案）

加班工资费率计算对照表：

类别	加班费率
1. 超过法定工作时间的的工作	增加25%
2. 超过法定工作时间且一个月工作超过60小时*1	增加50%
3. 法定假日的工作	增加35%
4. 深夜(22点至5点)工作	增加25%
5. 超过法定工作时间的深夜工作	增加50%
6. 超过法定工作时间的深夜工作且一个月工作超过60小时*1	增加75%
7. 法定假日的深夜工作	增加60%

*1如工作时间超过1个月60小时的中小企业，法定加班费率的增加会暂时延期。另外，如缔结了劳使协定，可给予带薪假期来替代支付根据改正法增加的加班费（由25%增加至50%的25%差额）。（根据2010年4月1日改正劳动基准法实施）。

有薪休假

雇主对于连续工作六个月、出勤率在 80% 以上的劳动者，应该给予有薪休假。年度给予的有薪休假的有效期为两年。（休假日数按连续工作的年数而不同，但第一年度规定为 10 天）。（劳动基准法第 39 条）

每星期规定的劳动时间	每星期规定的劳动天数	1年内规定的劳动天数	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
30个小时以上	5天以上	217天以上	10天	11天	12天	14天	16天	18天	20天
	4天	169天~216天	7天	8天	9天	10天	12天	13天	15天
未滿30个小时	3天	121天~168天	5天	6天	6天	8天	9天	10天	11天
	2天	73天~120天	3天	4天	4天	5天	6天	6天	7天
	1天	48天~72天	1天	2天	2天	2天	3天	3天	3天

公共假期

New Year's Day	元旦	2023/1/1
Coming of Age Day	成人节	2023/1/9
National Foundation Day	建国纪念日	2023/2/11
The Emperor's Birthday	天皇诞辰	2023/2/23
Vernal Equinox Day	春分节	2023/3/21
Showa Day	昭和之日	2023/4/29
Constitution Memorial Day	宪法纪念日	2023/5/3
Greenery Day	绿之日	2023/5/4
Children's Day	儿童节	2023/5/5
Marine Day	海洋节	2023/7/17
Mountain Day	山之日	2023/8/11
Respect for the Aged Day	敬老节	2023/9/18
Autumn Equinox Day	秋分节	2023/9/23
Health and Sports Day	体育节	2023/10/9
Culture Day	艺术节	2023/11/3
Labor Thanksgiving Day	劳动感谢节	2023/11/23

注：当国定假日适逢在星期日，将第一个平日定为补假。加班补偿：应按135%的加班工资支付，晚上10点至早上5点间应按160%的加班工资支付。另外，如果达成协议，可以补休替代加班费。

其他假期

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

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

韩国篇

休假

公共假期

New Year's Day	元旦	2023/1/1
Korean New Year	农历春节	2023/1/21-23
March 1st movement	三一节	2023/3/1
Labour day	劳动节	2023/5/1
Children's day	儿童节	2023/5/5
Buddha's Birthday	释迦诞辰	2023/6/6
Memorial day	显忠日	2023/8/15
Liberation day	光复节	2023/9/28
Chuseok	秋夕节	2023/9/29-30
National foundation day	开天日	2023/10/3
Hangeul day	谚文日	2023/10/9
Christmas day	圣诞节	2023/12/25

- 若农历新年或中秋节与星期日重叠，则于下一个工作日补休；
- 若三一节、儿童节、光复节、开天日、谚文日与星期六或星期日重叠，则于下一个工作日补休；
- 其他假期与周休日重叠不补休；
- 对于不满5人的企业，除劳动节之外的上述假期均不属于强制公共假期，雇主可在工作规章或合同自行约定假期；
- 加班补偿豁免情形：不满5人的经营场所。

年假

综合雇主/单一雇主：单一雇主

年假资格和年假长度：

- 工作不满1年或者年度出勤率不满80%：每一个全勤月即可获得1天假期；
- 工作满一年以上且年度出勤率满80%：第一年为15天，之后每工作满2年，即可增加一天假期，上限为25天。

年假累积：非雇主原因的情况下，如果年假未在发放的1年内使用完毕，则过期。

非雇主原因※的判定-雇主采取以下措施的，无义务向雇员补偿年假，也不得将年假的未使用视为雇主原因：

对于工作满1年且出勤率80%以上的情况：

- 在未使用假期过期前6个月的前10天内，雇主应将其未使用的休假日数通知每个工人，并以书面形式敦促他们决定何时使用请假并告知雇主确定的休假期限；
- 尽管前项的敦促，如果工人仍未能决定何时会使用未使用的假期，并不能在他们被催促后的10天内通知雇主已决定的休假期，雇主应决定工人何时使用未使用的假期，并在未使用的假期被没收前2个月以书面形式通知工人。

对于工作未满1年或者出勤率未满80%的情况：

- 应在第一年工作期结束前的3个月内的10天内，雇主应将其未使用的休假日数通知每个工人，并以书面形式敦促他们决定何时使用请假并告知雇主确定的休假期限；
- 尽管前项的敦促，如果工人仍未能决定何时会使用未使用的假期，并不能在他们被催促后的10天内通知雇主已决定的休假期，雇主应在未使用的假期被没收前1个月以书面形式通知工人使用剩余假期的时间限制。

年假期间待遇：由雇主按照日平均工资的100%支付

年假折算：由于离职而未能休完的年假是否可以获得现金折算，可自由协商

未休年假补偿：由于离职而未能休完的年假是否可以获得现金折算，可自由协商

产假

产假资格：雇员需在产假开始前参保180天才可享受产假权益；

产假长度：

流产或死产：

怀孕11周及以内	5天
怀孕12周-15周	10天
怀孕16周-21周	30天
怀孕22周-27周	60天
怀孕28周及以上	90天

正常分娩：90天/120天（多胞胎）

怀孕不超过12周以及怀孕36周及以上的女雇员可以向雇主要求每天减少两小时的工作时间。

产假津贴：前60日/75日（多胞胎）由雇主按照日平均工资的100%支付，剩下的天数由雇佣保险支付。

其他假期

- 女性雇员可获得每月1天的经期假；
- 女性雇员可申请怀孕检查假期，假期长度同检查时间；
- 雇主应根据要求给予那些有一岁以下婴儿的女雇员每天两次三十分钟或更长的带薪哺乳时间；
- 配偶分娩时，雇员还可获得最长10天的陪产假，陪产假要在分娩后90天内申请；
- 对于有8岁或2年级以下的子女且雇员在计划育儿假之前已工作满6个月，可申请最长1年的育儿假，同时可申请减少工作时间，减少后的工作时间每周至少15小时，但不超过每周35小时；
- 若父母，配偶，子女，孙子女，祖父母和配偶的父母生病或发生事故，雇员可申请每年90天的家庭（临时退休）照顾假；
- 雇员可获得每年10天的家庭护理假（由于大流行病或者灾难假期可延长为20天，单亲家庭可延长为25天）；
- 当雇员有需要照顾家庭，健康出现问题，准备退休（55岁或以上的雇员）或学习等情况时，可向雇主申请减少工作时间，每周工作时间至少为15小时或每周不超过30小时；
- 雇员需履行公民义务时雇主当准予其假期申请；
- 员工可获得每年3天不育治疗假，用作接受人工授精或者体外受精等不育治疗。



最低工资

生效时间：2023年1月1号

全国最低工资：

9,620KRW/小时（2,010,580KRW/月）

总结

为什么盖雅是中国企业管理亚太员工的好伙伴？

- 1 「一个平台，多套规则」——一个平台上统一管理国内员工和亚太员工；
- 2 在亚太多国的成功实施经验；
- 3 多语言多时区的云平台方便各国员工随时访问和管理；
- 4 产品符合亚太各国的劳工管理法规，预配置各国劳动力管理典范实践；
- 5 快速迭代以应对亚太各国频繁变化的劳工管理规定，确保合规性；

亚太各国劳动力管理规定各不相同，无论是多套假期设定日历，还是多国家加班合规限额规则定义，甚至是复杂的加班类型与计算方式，盖雅工场都已经通过标准产品功能做到了完美满足。

配合着中国企业走出去以及全球化企业海外扩张的进程，盖雅工场自2016年起的每两周迭代更新中更添加了多时区、多国家规则账套等国际化预配置规则，结合成熟的海外实施经验，最终帮助更多中国企业走出去，在一带一路上披荆斩棘。

如果你的企业正在从中国走向海外，如果你的企业也面临国际化管理的挑战，欢迎联系我们。

关于盖雅

盖雅工场是一家提供全球劳动力管理云服务的中国公司，以「科技让劳动力更高效」为使命，通过劳动力管理和灵活用工云平台，助力全新劳动力结构下的企业数字化转型。

盖雅工场专注于解决企业在劳动用工方面的四大问题：「需要多少人」「实际多少人」「干得怎么样」「怎样找到人」，利用科技手段预测劳动力需求并排班，优化调度劳动力安排并补充灵活劳动力，管理多样化劳动力队伍的出勤与时间，分析并提升劳动力效率与销售效能，同时连接劳动力市场中的企业与一线员工，实现降本增效、满意合规。

目前，盖雅工场的客户分布在全球24个国家与地区，每天，全球1,700余家客户的600余万员工使用盖雅提供的服务。他们包括华润、京东方、英格索兰、太古可口可乐、康师傅、徐福记、雅诗兰黛、周大福、7-Eleven、杭州联华华商集团、药明生物、立邦、北京奔驰、延锋、融创、中外运、爱玛客、中铁沈阳局等。

盖雅工场成立于2009年，总部位于苏州，在北京、上海、广州、深圳、杭州、武汉，及新加坡等地设有分支机构。投资方包括GGV纪源资本、腾讯、老虎环球基金、华平投资、经纬中国、EDBI等。

劳动力管理，盖雅搞得定

更多信息请访问

www.GaiaWorks.cn

或拨打

400-629-6868

A Great Workforce, Gaia Works.



添加客服微信
了解更多资讯



400-629-6868

www.gaiaworks.cn

盖雅工场总部（苏州）

苏州市高新区竹园路 209 号 1 号楼 3001 室

苏州工业园区星湖街 328 号创意产业园 10 幢 601

苏州市高新区狮山路 22 号人才广场 24 楼

苏州高新区金山东路 78 号苏州高新区集成电路中心 5 楼西

上海分公司

静安区天目西路547号联通国际大厦C座1207

北京分公司

朝阳区东三环北路 38 号 3 号楼 510-511

深圳分公司

南山区大冲商务 A 栋 510 室

广州分公司

天河区天河路 490 号壬丰大厦东塔 2806 室

杭州分公司

拱墅区祥茂路166号华滋科欣设计创意园2幢10层1002

武汉分公司

光谷大道 77 号金融港后台服务中心基地建设项目一期 A3 栋
2 层 01-02 室

更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn