

FESCO · Adecco

外企德科



全球出海雇佣政策指南

8国劳工政策实务汇编 2026年版

扫码加入人力资源学习社群



雇佣合同 | 工时加班 | 社保福利 | 薪资个税 | 公假休假 | 离职赔偿



○ 东南亚

马来西亚	0 4
越南	1 2
泰国	2 0
印度尼西亚	2 6

○ 拉美

巴西	3 5
墨西哥	5 5

○ 中东

阿联酋	6 6
-----------	-----

○ 东亚

日本	7 5
----------	-----

东南亚地区 | 成本优势明显

马来西亚 · 越南 · 泰国 · 印度尼西亚



添加【外企德科内容运营Belle】

获取更多国家雇佣政策指南

及 HR 资讯/报告/活动...

FESCO · Adecco

外企德科

马来西亚

劳工政策分享

劳动合同期限

劳动合同可以是固定期限或无限期。超过一个月的定期合同必须采用书面形式。但是，如果员工的定期合同被多次续签，那么在解雇的情况下，该员工将被视为正式员工。

为了降低雇佣风险，Adecco签订的劳动合同的期限一般为1年，可以无限期续签。

劳动合同内容

马来西亚的雇佣合同通常是书面形式。它必须详细说明雇佣条款和条件，例如工作地点、工作描述、工资、加班、工作时间、假期和权利、健康和安全问题、试用期和解雇。书面合同必须包括规定终止合同条件的语言。

试用期

试用期最长为三个月，如果雇员不称职，雇主有权在试用期内终止合同。

此外，马来西亚上诉法院裁定，试用期雇员享有与永久或确认雇员相同的权利，即无法因为试用期无理由解雇员工。

工作时间

- 在马来西亚，正常的工作时间是每天八小时或每周45小时。雇主还需要为每五小时的工作提供至少30分钟的休息时间。

加班及加班费

- 1955年就业法在2022年7月的修订中，引入了每月最多104小时的加班工作上限；
- 马来西亚员工的加班费率可参考：

加班时长	每小时加班工资标准
普通工作日（如周一到周六）	1.5倍工资
休息日（如周日）	2倍工资
公共节假日	3倍工资

- 值得注意的是，一些员工，如经理、高级职员和担任机密职位的人员，可能不受1955年就业法的规定限制。

法定社保

Item	Rate*	Noted
EPF- Pension Fund	13.00%	外籍员工无需缴纳*
SOCSO-Social Security	1.75%	Maximum MYR 69.05
HRD- 人力资源发展基金	1.00%	外籍员工无需缴纳*
EIS-Employment Insurance System	0.20%	Maximum at MYR 7.9, 外籍员工无需缴纳*
Total	15.95%	

涉及外籍员工豁免、缴费上限的细节，需要结合政策更新（2024-2025年新规）和员工身份/薪资条件进一步细化，才能满足当前的合规要求。

常见福利

- 由于法定社保整体较低，雇主通常会向员工提供商业医疗保险；
- 此外，由于马来的伊斯兰信仰，通常雇主也会提供额外的朝圣假期，这不是强制的。

年假

- ✓ 服务1-2年的员工：每年8天年假
- ✓ 服务2-5年的员工：每年12天年假
- ✓ 服务超过5年的员工：每年16天年假

年假转结

- ✓ 在马来西亚，年假的转结问题，在法律上没有明确的规定；
- ✓ 一些雇主提供“转结”未使用的年假的选择。这意味着累积的天数会转结到下一年，供员工使用。公司政策可能规定可以转结的天数上限，或设定必须使用转结假期的截止日期；
- ✓ 另外，雇主也可以选择支付员工未使用的年假。这种支付应以员工的普通工资率进行。

其他假期

假期类型	天数及标准	是否计薪
病假	14天，不可累计，需提供医院/医师病例	是
住院假	60天，不可累计	是
产假	98天，至少在生育前3个月加入公司	是
陪产假	7天，至少在公司工作1年以上	是
丧假	2天-直属家人过世（父母，配偶， 子女） 1天-祖父母，兄弟，姐妹过世	是

04 Public Holiday & Leave 公假与休假

马来西亚法定假期 2026以吉隆坡为例

日期	星期	假日名称	假期属性	补休 / 备注
2026-01-01	星期四	元旦	全国通用	无补休，吉隆坡正常放假
2026-02-01	星期日	大宝森节 + 联邦直辖区日	双节叠加 (印度教假日 + 联邦直辖区专属)	吉隆坡核心补休： 2月2日（周一）补联邦直辖区日 2月3日（周二）补大宝森节 可连休4天（1.31-2.3）
2026-02-17	星期二	农历新年（正月初一）	全国通用	无补休
2026-02-18	星期三	农历新年（正月初二）	全国通用	无补休，吉隆坡连放2天
2026-03-21	星期六	开斋节第一天	全国通用（伊斯兰核心假日）	官方暂未公布补休，若按惯例将顺延至下周一
2026-03-22	星期日	开斋节第二天	全国通用（伊斯兰核心假日）	与周六连休，吉隆坡多企业额外调休1天
2026-05-01	星期五	劳动节	全国通用	无补休，遇周五可连休周末
2026-05-27	星期三	哈芝节	全国通用（伊斯兰核心假日）	无补休
2026-05-31	星期日	卫塞节	全国通用（佛教假日）	补休6月2日（周二），遇周日法定补休
2026-06-01	星期一	最高元首诞辰	全国通用	无补休，与卫塞节补休衔接可连休3天
2026-06-17	星期三	回历元旦（穆哈兰姆节）	全国通用（伊斯兰新年）	无补休
2026-08-25	星期二	先知穆罕默德诞辰	全国通用（伊斯兰假日）	无补休
2026-08-31	星期一	国庆日（独立日）	全国通用	无补休，吉隆坡全市举办庆祝活动
2026-09-16	星期三	马来西亚日	全国通用	无补休，纪念马来西亚成立
2026-11-08	星期日	屠妖节	全国通用（印度教假日）	补休11月10日（周二），遇周日法定补休
2026-12-25	星期五	圣诞节	全国通用	无补休，遇周五可连休周末

值得注意的是，马来西亚是一个由不同统治者管辖的邦联国家，在不同城邦，对于公共假期的规定取决于该邦的统治者和民族习惯，因此会存在极大的区别。

如果需要吉隆坡外其他省邦的假期，可参考：

<https://publicholidays.com.my/>

产假

经修订的 1955 年就业法将于 2022 年 9 月 1 日生效。

关于产假修正案，从60天增加到98天。请注意，目前，根据《就业法》第 44A 条，《就业法》（EA）下的产假适用于所有女性雇员，无论其工资如何。但是，此部分将从新的 EA 中删除。因此，新的修正案将只适用于月收入低于 2,000.00 令吉或从事指定职业的女性雇员，除非部长修改 EA 的新范围。根据我们来自劳工部的非官方内部消息，新的 EA 将适用于所有员工。因此，一旦部长宣布 EA 的新范围，产假将适用于所有女性雇员。

陪产假

至于陪产假，该法案引入了连续七天的雇主带薪陪产假。资格仅限于在当前雇主服务 12 个月的已婚男性雇员。符合条件的员工最多可享受五个孩子的假期。雇员还必须在预计分娩后至少30天或分娩后尽早通知雇主其配偶怀孕。

该法案禁止雇主在怀孕期间解雇雇员，除非基于以下理由：

- a) 根据第 13(2) 款故意违反雇佣合同；
- b) 第 14(1) 款下的不当行为；
- c) 关闭雇主的业务。

通知期

在马来西亚，根据雇佣期限，员工需要提供以下的通知期：

- 雇佣期少于2年：4周的通知期；
- 雇佣期在2年至5年之间：6周的通知期；
- 雇佣期超过5年：8周的通知期；
- 雇主和雇员都可以放弃通知的权利或支付雇员在通知期内应获得的工资数额的代通知金。

解雇

雇主可以在不提供通知的情况下，因员工的不当行为、不称职或刑事或民事犯罪而解雇员工。如果故意违反雇佣合同，任何一方都不需要通知。

解雇风险

马来西亚文化形态较为多元，解雇过程中将涉及较为敏感的宗教以及文化问题，政府的管制力度比较大，且对于特定宗教的本地员工，公司日常应匹配对应的假期福利。如果未按照相关要求提供，也会有潜在的“不全备”的风险，造成解雇不充分或违规雇佣产生额外赔偿，最长可以到24个月赔偿。



越南

劳工政策分享

劳动合同期限

在越南的雇佣合同必须是书面的，一式两份（一份给雇主，一份给雇员）。口头合同只允许少于三个月的临时工作。签订 1 个月及以上劳动合同的越南籍员工（含兼职，月收入达社保底线）均强制缴纳失业保险；外籍员工社保/ 医保合规审查收紧，无失业保险强制要求。

越南的雇佣合同通常是以下类型之一：

- 无限期合同
- 12 至 36 个月的固定期限合同
- 少于 12 个月的季节性或固定期限合同

通知期：

- 无限期合同：45天
- 12-36个月：30天
- 少于12个月：3天

员工工作时间&加班费用

周休日：

- 每周至少休息一天，一般以双休日为主。
- 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。

加班补偿：

- 夜间工作（10pm-6am）：可额外获得30%的工资。
- 工作日加班：可额外获得50%的加班费，夜间加班可再额外获得20%的加班费（即为， $150\%+30\%+20\%*150\%$ ）。
- 周休日工作：按200%的加班工资支付

社保

ITEMS	Percentage	Note
Social Insurance	17.50%	Cap at the salary of VND 29,800,000 per month
Medical Insurance	3.00%	Cap at the salary of VND 29,800,000 per month
Unemployment Insurance	1.00%	UI contribution rate of ERs is reduced from 1; Duration of 12 months
Trade Union	2.00%	
Personal Accident Insurance	0.42%	估算比率，需根据入职员工薪资时间看保险公司收取规则，本年度预估每月计算公式为 =ROUND((salary*30*0.09%+salary*6*0.36%+279450)/12;0)
Yearly Medical Check-up	VND 100,000.00	Monthly paid
System fee	VND 30,000.00	Adecco's system fee
Total	23.92%	

年假&产假&病假

年假

员工在服务 12 个月后可享受 12 天带薪年假，然后在同一雇主工作每五年多享受 1 天。服务不足 12 个月的员工按比例休假。如果在年底前没有休假，员工可以获得代替年假的工资。
员工最多可以携带5天年假至第二年3月31日之前。一般而言，可与雇主约定分期休年假或合并年假，最长每三年一次。

病假

员工可享受 30 至 70 天的带薪病假，具体取决于对越南社会保障体系和行业的贡献数量。在危险工作环境中工作的员工和做出更多贡献的员工有权享受更多病假。
员工在休假期间会收到一定比例的工资。

产假

女性员工可享受六个月的带薪产假，如果生双胞胎或多胞胎，每增加一个孩子，可额外享受 30 天的产假。男性员工可享受 5 至 14 天的带薪休假，具体取决于婴儿是自然分娩、剖腹产，还是单胞胎或多胞胎。

04 Public Holiday & Leave 公假与休假

Date	Day	Holiday
1-Jan	Mon	New Year's Day
9 Feb to 15 Feb	Fri to Thu	Tet
18-Apr	Thu	Hung Kings Commemoration Day
30-Apr	Tue	Reunification Day
1-May	Wed	Labor Day
2-Sep	Mon	National Day

合同终止

雇主和雇员都可以通过提供通知终止雇佣合同。通知期为 3 至 45 天，具体取决于合同类型和通知人。在有限的情况下，不需要通知。

雇主一般必须向服务满 12 个月的员工支付遣散费，除非员工因违反公司规定被解雇、员工领取养老金退休或员工非法或单方面解除合同。遣散费种类较为繁多，多数员工会在支付遣散费后仍然产生 legal claim 来寻求更多的赔偿，遣散费计算不准确将会面对潜在的更多的赔偿。遣散费是每服务一年的半个月工资。

解除合同

提前45天通知如果签署indefinite-term contract

提前30天通知如果签署definite-term contract

条件：和员工达成协议

Final payment

最后一个月工资

兑现没有使用的年假

遣散费和裁员费

服务年金

终止补偿:通常情况下，是2个月的工资，但也可以根据你的协商，只要员工同意终止合同

合同终止

有3种情况下，雇主不需要支付服务年金，包括：

1. 雇员正常工作的时间不足12个月；
2. 公司在他整个工作期间（从开始工作到辞职）为他缴纳了失业保险（UI）；
3. 雇员非法终止了劳动合同。

另外，在以下情况下，雇主不能为雇员缴纳失业保险：

1. 雇员生病并休了超过14天的无薪病假
 2. 女性雇员休产假因为法律规定，每月休无薪病假/产假14天以上的员工（不包括周休日），当月没有资格享受UI缴费。
- 还有许多其他情况，雇主不能为雇员缴纳UI，但这是最常见的两种情况。



泰国

劳工政策分享

泰国的雇佣合同可以是口头的或书面的。但是，建议签订书面雇佣合同，其中规定了所有雇佣条款和条件，并且在实践中，泰国的大多数雇佣合同都是书面的。

在泰国，Adecco通常签订无固定协议；Adecco对于固定协议也可以签署，但是有一定限制。

- ①首先，合同的期限最短不少于1年，最长不能超过两年；
- ②其次，合同必须明确约定起始日期；
- ③最后，固定期限合同通常使用在以下场景。

对于雇主的商业或贸易而言不正常的特殊项目，并且开工和竣工的时间表是固定的；
临时性质的工作，有固定的开工和竣工时间表；
或季节性工作，只在特定季节工作。

试用期：不超过119天，一般实操会设置为3个月。

泰国的正常工作时间为每天8小时和每周48小时，但对于执行危险任务或可能损害健康的工作的员工来说可能更少。加班时间限制为每周36小时。加班的员工有权从其正常工资的150%开始获得额外工资。

加班补偿

- 工作日：按150%的加班工资支付；
- 周休日：日工时内的工作应按照200%的加班工资支付；超出日工时的应按照300%的加班工资支付。

例如，如果一个员工正常工作时间是早上8点到下午5点，有一个小时的午休时间，而每周的假期是周六和周日，那么在本例中，计算员工的加班工资如下所示：

- 周一至周五上午8点至下午5点以外的时间-加班费为1.5倍；
- 周六和周日上午8点至下午5点-加班费为2倍；
- 周六和周日上午8点至下午5点以外-加班费为3倍。

注：小时费率是指每日工资费率除以8小时。根据泰国劳动法，对于按月支付工资的员工，日工资是他们的基本工资除以30天。（即使在有28天、29天或31天的月份，也必须使用30天）。

年假：工作满12个月后，雇员即有权获得年假。年假至少为6个工作日，但是通常雇主都会从10个工作日给。年假由雇主按照日平均工资的100%支付。

如果员工入职未满1年，年假计算方式： $[\text{员工应得年假的总数}/12] * \text{已经工作的时长}$

例：如果员工入职只有8.5个月，假设其应得年假总数为15天，则该员工的年假为 $15/12 * 8.5 = 10.5 \text{ days}$

根据泰国法律，年假是员工收入的一部分。员工每年未休完的年假，可累积至下一年，但有效期不超过2年。员工未使用的年假可以折现。

该年假折现计算方式为： $[\text{Salary}/30] * \text{No. of unused annual leave} / \text{员工基本薪资}/30 * \text{未使用年假天数}$

产假：女性雇员享有最多120天/次怀孕的全薪产假，包括周末，其中60天由雇主支付，其余60天由社会保障基金支付。没有陪产假。除病假外，还提供产假。

病假：员工通常每年最多可享受30天的带薪病假。员工因病缺勤三天以上必须提供医疗证明。病假在员工离职时不参与折现。

育儿假：休满产假后，若新生儿存在医疗并发症/残疾，员工可额外休15天育儿假，雇主支付50%工资（需提供医生证明）

配偶陪产假：员工可休15天带薪陪产假（配偶分娩前后/90天内均可），雇主支付全薪，原政策无陪产假。

日期	星期	节日名称 (中文/泰文/英文)	备注/重要说明
1月1日	星期四	元旦 / วันขึ้นปีใหม่ / New Year's Day	法定假日
1月2日	星期五	元旦特别假日 / Extra Holiday	内阁特批, 2026 新增
3月3日	星期二	万佛节 / วันมาฆบูชา / Makha Bucha Day	佛教节日, 全国禁酒
4月6日	星期一	却克里王朝纪念日 / วันจักรี / Chakri Day	纪念王朝开国
4月 13-15 日	星期一~三	宋干节 (泼水节) / สงกรานต์ / Songkran	泰国新年, 连放3天
5月1日	星期五	劳动节 / วันแรงงาน / Labour Day	私企、政府均放假
5月4日	星期一	国王登基纪念日 / วันฉัตรมงคล / Coronation Day	拉玛十世加冕日
5月31日	星期日	佛诞节 / วันวิสาขบูชา / Visakha Bucha Day	佛陀诞辰、成道、涅槃, 禁酒
6月3日	星期三	苏提达王后诞辰 / วันพระราชสมภพสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา	王室纪念日
7月28日	星期二	拉玛十世诞辰 (国王生日) / วันพระราชสมภพพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้า เจ้าอยู่หัว	国庆、父亲节
7月29日	星期三	三宝节 / วันอาสาฬหบูชา / Asalha Bucha Day	佛教节日, 禁酒
7月30日	星期四	守夏节 / วันเข้าพรรษา / Khao Phansa	佛教雨季安居开始
8月12日	星期三	母亲节 / วันแม่แห่งชาติ / Mother' s Day	诗丽吉王太后诞辰
10月13日	星期二	拉玛九世纪念日 / วันรัฐสภาคมพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	先王逝世纪念
10月23日	星期五	朱拉隆功大帝纪念日 / วันจุฬาลงกรณ์ / Chulalongkorn Day	纪念拉玛五世改革
12月5日	星期六	父亲节 / วันพ่อแห่งชาติ / Father' s Day	拉玛九世诞辰
12月10日	星期四	宪法纪念日 / วันรัฐธรรมนูญ / Constitution Day	1932 年宪法颁布
12月31日	星期四	新年前夜 / วันสิ้นปี / New Year' s Eve	部分机构半天/放假

雇佣合同可以在合同期结束时（如果雇佣合同是固定期限的）由雇主或雇员终止。雇主可以解雇雇员而无需因故或不当行为提供通知或支付遣散费。

否则，雇主必须提供通知。通知期基于员工最多三个月的支付间隔。遣散费介于30至300天之间，具体取决于员工的服务年限。请参考下方：

服务年限	遣散费（日薪★天数）
120天 ~ 1年	30
1 ~3年	90
3 ~6年	180
6 ~10年	240
10 ~20年	300
20年以上	400

印度尼西亚 劳工政策分享

劳动合同形式与期限



合同形式：书面与语言合规

必须签订印尼语书面合同，外语版本仅作参考。员工手册需翻译备案，否则视为程序违法。



试用期规定 (Probation Period)

薪资不得低于当地最低工资标准；法律未规定最长期限，行业惯例通常为1-3个月。



无固定期限合同（永久雇佣）

唯一可约定试用期的合同类型，提供长期稳定的雇佣关系保障。



通知期约定 (Notice Period)




无法定统一标准，需在合同中明确约定；行业惯例通常为提前30天通知。



固定期限合同

期限最长3年，仅可续签1次。严格禁止设立试用期。

标准工时制度

-  每日工时：8小时/天
-  每周工时：40小时/周
-  休息制度：每周至少休息1天

加班费计算标准

-  工作日加班：150%基础工资
-  周休日加班：200%基础工资
-  法定节假日：300%基础工资



夜间加班补贴 (22:00 - 05:00)

在上述加班费计算基础上，额外增加30%的夜班津贴。

法定津贴



THR 宗教节日津贴

- 发放时间：开斋节前至少7天支付。
- 发放标准：满12个月至少支付1个月工资；未满足按比例支付。
- 特别提示：2026年劳动监察部门将加强此项检查力度。



交通津贴与伙食津贴

- 支付形式：若企业未提供实物福利，需以现金形式支付。
- 核算要求：此类津贴需计入员工最低工资核算基数。



最低工资趋势

实行城市差异化标准，2026年多地预计涨幅在**5-8%**之间。



核心城市标准

雅加达、泗水、万隆等核心城市约**600-650万印尼盾/月**（折合人民币2400-2600元）。



薪资结算要求

需包含所有法定津贴，员工实际收入不得低于当地最低工资标准。

年应税收入（印尼盾）

税率（%）

0 - 5,000万

0%

5,000万 - 2.5亿

5%

2.5亿 - 5亿

15%

5亿 - 10亿

25%

10亿以上

30%



关键备注：外籍员工与本地员工适用同一个税标准，无免税优惠。计算基数为年应税收入，采用超额累进税率。

法定节假日

全年共计 **13-15**天

- 主要节日：元旦、开斋节(2天)、宰牲节(2天)、印度尼西亚、圣诞节等
- 注：部分宗教节日日期按伊斯兰历每年调整

带薪年假 (AL)

基础天数 **12**天/年(逐年递增)

- 资格：工作满12个月后享有
- 递增：每满3年增加1天，上限14天
- 结算：未休可折现，离职时按实际结算



重要提示： 法定节假日日期可能随伊斯兰历调整；年假天数计算从入职周年日起算，具体请参照公司《员工手册》相关章节。



产假权益

- ✓ 女性员工享有**3个月**全薪产假。
- ✓ 多胞胎每增加1孩额外休15天。
- ✓ 产后可申请6个月无薪哺乳假，每日享2次1小时哺乳时间。



陪产假权益

- ✓ 男性员工配偶生育时，可享受**2天**带薪陪产假。
- ✓ 假期需在配偶产假期间使用，一次性休完。



病假权益

- ✓ 每年最多可请**120天**带薪病假。
- ✓ 薪资按年限计发：1-5年发75%，5-10年发80%，10年以上发100%。

合法解雇条件

1. 法定理由

- 严重违反公司规章制度
- 不胜任工作经培训/调岗后仍无法胜任
- 企业经营严重困难需裁员

2. 程序合规:

- 必须取得**工会书面同意**
- 程序违法将直接导致解雇非法

解雇结算 (合法解雇)

1. 应支付项目

- 结清已工作时段的所有工资
- 未休年假折算薪资 (按比例)
- 未支付的THR (十三薪) 津贴

2. 无需支付项目:

- 无需支付额外的遣散费
- 无服务年金 (Severance Pay) 要求



关键提示: 在印尼解雇员工时，程序合规性（特别是工会同意）与法定理由同等重要，缺一不可。



非法解雇赔偿

若被认定为非法解雇，员工有权选择：

- 要求恢复劳动关系
- 或获得经济赔偿（按年限计算，最高不超过12个月工资）



员工主动离职

员工需履行以下义务：

- 提前30天以书面形式通知雇主
- 结清工资及法定福利后，企业无需支付额外补偿



关键提示：企业应规范解雇流程以避免法律风险；员工离职也应遵守法定程序，确保双方权益得到保障。

拉美地区 | 诉讼风险高

巴西 · 墨西哥



添加【外企德科内容运营Belle】

获取更多国家雇佣政策指南

及 HR 资讯/报告/活动...



巴西

劳工政策分享



- 巴西人口- 2.08亿
- 每平方公里24.3人
- 四分之一的人口(26.5%)处于世界银行贫困线以下
- 7%的人口是文盲
- 劳动人口1.05亿
- 巴西失业率- 7.8% (2026年一季度)
- 目前有高等教育机构2199所，其中公立大学252所，私立大学1947所，在校生共计640.8万。著名高等学府有圣保罗大学、坎皮纳斯大学、巴西利亚大学、里约热内卢天主教大学等。巴西实行九年义务教育制（6—14岁），对贫困生入学实行国家助学金制度。

复杂多变的劳工法律体系

巴西属于大陆法体系，其体系根据葡萄牙法律发展而来，源于罗马法，但是近年来引进了英美法系的判例法的一些要素。巴西联邦法与26个州及一个联邦区的州法，造成跨州经营的难度风险。

拥有强大权威与影响力的工会

巴西各行各业都有自己的工会，工会不仅在参与处理雇主与员工关系，同时在劳动法的制定与执行上也发挥着巨大作用。

复杂的福利和算薪体系

巴西的员工福利除法定的社保金外，还有包括家庭补贴，教育补贴等十多项根据行业不同而需要缴纳的补贴。休假出法定假日，带薪年假外，还有当地特色的“搭桥假”和休假补贴。

世界上98%的劳工诉讼都发生在巴西

《劳工保护法》和《劳动法》的目的是捍卫和保护没有自主权的工人将自己强加于资本之上，假设雇员总是资本和劳动关系中最薄弱的部分。

劳工诉讼成本低

巴西约有250万起劳工诉讼，占巴西劳动力的1.8%。
通常一个公司会有20%的员工参与劳动诉讼。



2013年，韩国某电子科技巨头就因违反了巴西对有关劳工权利的要求，被巴西政府起诉索赔逾1亿美元。

巴西劳工部调查发现，该企业位于巴西北部马瑙斯自由区的这家工厂**工作环境极差**，工人每天需要站着工作10到15个小时，并要在85秒内完成手机装配，6秒内完成包装。

恶劣的工作环境导致员工出现肌腱炎、肌肉骨骼疾病、背部疾病等健康问题，15天内工人因病请假的次数高达2018次。员工提交过**1200**多份对工作环境不满的诉讼。



2017年5月 抗议政府劳工法和养老金改革

2018年8月 巴西银行员工工会罢工

2020年3月 巴西三家汽车生产商拒绝停工，工会宣布罢工

2020年9月 巴西邮政的近10万名员工罢工已持续近两周，大量邮件、快递堆积，派送延误

2021年7月 巴西全国独立卡车司机抗议柴油价格上涨，要求政府调控

2023年11月 圣保罗地铁和城际铁路员工反对州政府公共服务私有化提议，举行罢工

2024年10月 巴西全国5万多名港口员工反对修改《港口法》，举行大罢工

2024年11月 巴西联邦税务局审计员要求调整工资结构、补偿通胀损失，举行无限期罢工

2025年12月 巴西国家石油公司员工反对集体劳动协议提案、要求涨薪，举行全国性大罢工

2026年3月 桑托斯等三市散装货物司机抗议码头使用费，计划罢工后达成协议取消；桑托斯等四市码头工人举行12小时停工，维护临时雇佣权

2026年3月 圣保罗和奥萨斯科市约350名外卖骑手要求提高配送费、延后培训截止日期，举行示威……



以上案例均整理自公开渠道新闻报道，仅供参考。

巴西的劳动合同期限以非固定劳动合同为主。固定期劳动合同通常只针对季节性或者临时性的工作岗位，固定期合同最长为2年，2年后延期则转为无固定期合同。

试用期：劳资双方应签订试用协议，一般情况下，劳工试用期为45天，可延期一次（45天）

劳工证的登记

决定聘用後才登记的说法是不正确的。法律规定劳工上班的第一天就必须登记，就算是试用期的九十内。劳动法第二十九条规定，资方需在登记後四十八小时内退还劳工证给雇员，以签收为凭，逾时者，可罚鍰。

员工的健康检查

一般员工的健康检查为正式聘用前与解雇时，但在以下情形时，劳动法也要求实施健康检查：

- ✓ 更换对员工有危险性的新职务
- ✓ 员工因意外、生产、或病假超过三十天以上
- ✓ 十八岁以下、四十五岁以上，需每年定期健康检查
- ✓ 十八至四十五岁以下从事危险性工作的员工，需每二年定期健康检查。

除在“自主谈判”或“集体劳工公约”内另行规定外，CLT（《统一劳工法》）规定：在巴西境内，雇员每周的最长工作小时数为44小时，或每天工作八小时。

此外，每天工作时间超过六小时的雇员有权在工作日当日获得一小时的休息时间。

在两个工作日之间，雇员必须获得至少11个小时的休息时间。正常每个工作日的八小时工作时间可以每天被延长两个小时。

如在工作日加班，雇员可以获得的每小时加班工资最少须为其正常每小时工资的1.5倍；如在周日和公共假日加班，雇员可以获得的每小时加班工资最少须为其正常每小时工资的2倍。

须注意的是：没有固定工作时间或工作时间不受控制的经理和“现场”雇员无权获得加班费，但雇主仍须遵守相关法律所作的各项规定。

巴西《劳工法》还规定了严格的工作休息时间，如在4-6小时的连续工作期间，劳工应有15分钟休息时间；从事连续6小时以上的工作，劳工应有1-2小时的休息或用餐时间，等等

入职一年可享受30天年假，年假不能转结至下一年。至少一个假期需要 14 天，两个至少 5 天。除了休假期间的正常工资外，雇主还必须为员工提供相当于其月薪三分之一的假期奖金。

超过法律规定每天八小时，每周四十四小时工时，如果没有补假，必须支付加班费。平日加班最少多付50%，周日、假日则多付100%，以工会协议为准。

- ✓ 对经理、主管级员工的工时因不同一般员工，不支付加班费，需得到工会的同意。
- ✓ 未成年员工只在特殊条件下，方可增加工时。
- ✓ 加班工时每日不得超过二小时。
- ✓ 员工定期加班至少一年以上，如果取消加班，资方须赔偿员工所损失的加班费；

计算方式: [当下钟点工资 + 加班钟点工资] X 整年平均加班工时 X 加班年数 (超过六个月，以年计算)。

- ✓ 周日或假日加班的员工，之後资方如无补假，必须支付双倍工资。

晚间十点至凌晨五点上夜班的津贴：

- ✓ 每52分30秒以一小时计，平常的钟点工资再加20%。
- ✓ 享有同样中间休息时间，四至六小时休息十五分钟，六小时以上六十分钟。
- ✓ 上日班员工，加班时间介於22点至五点，累积领取加班费及夜班津贴。
- ✓ 夜班调换日班时，需经员工书面同意，且不得造成其权益损失。

巴西政府有一个综合的社会保障体系包含了医疗、养老等各方面，旨在保障雇佣工人退休后的收入。由巴西社保机构INNS负责征收每个月的费用。任何适用CLT合并劳动法的雇员都自动参与INSS社保缴纳。雇主须对雇员的每月INSS保费进行代扣代缴。

5.2 缴纳比例

5.3 缴纳方式

公司付款至政府账户，并在政府系统中注册员工信息关联社保，最迟缴纳时间为次月20日。

员工应缴纳保费费率 (收入区间对应费率)	月总收入区间单位：雷亚尔	适用费率	缴纳时间
0-1,757.34	8%	当地雇员须在次月7日之前支付，若次月7日为周末或节假日，则提前至上一个工作日； 自雇人士须在次月15日之前支付，若次月15日为周末或节假日，则提前至上一个工作日	
1,757.35-2,934.92	9%		
2,934.93-5,869.84(上限)	11%		
劳务freelancer/ self-employed individual 适用费率	月总收入区间单位：雷亚尔	适用费率	备注
0~954.00	5%	园丁、司机等在主人家里工作的人	
11%	自雇人士		
954.00~5,645.80(上限)	20%		

具体数字仅供参考，会根据工会协议每年调整

03 Statutory Cost & Incremental Benefits 法定支出&补充福利

类型	注释	雇主福利成本	员工福利成本
Transportation Voucher	根据员工住所远近确定日额度，基于上班天数足额发放；员工需要自行承担不超过月工资的6%的部分	申报额度-月工资6%	月工资6%
Meal Voucher	每个月通过餐卡发放，额度为660/月，员工需要承担15%	561	99
Vale Food	如果工资不超过4933.79/月，发放108.4/月	108.4	
Health Care	提供不同价位的方案，员工可自行选择，公司承担693.15	693.15	如有upgrade，自行承担相关成本
Dental Care	提供不同价位的方案，员工可自行选择,公司承担	33.15	如有upgrade，自行承担相关成本
体检	51雷亚尔/次	51/次	
Life insurance		1.61	
Participacao nos lucros	利润分红，工会集体协议约定具体金额，每半年发放一次	124.8/次	-

具体数字仅供参考，会根据工会协议每年调整

十三薪的发放

通常13薪(年终奖金)分二次支付，第一期於每年的十一月三十日前支付，第二期则为十二月二十日前支付。法律允许员工可於每年一月三十一日前，以书面通知资方，於其年休时，提前支领第一期的年终奖金，期限可介於二月至十一月间。但法律不规定同一个月內提前支付所有员工的第一期年终奖金。

每年三十天的年休薪水福利

除了正常月薪，另外添加薪水三分之一的福利。最迟必须於休假前二天支付。原则上，法律不允许累积年休，也不鼓励员工将年休卖给资方，除非经工会协议。

纳税身份认定

在巴西，居民与非居民适用的个税预扣税率不同。居民就其全球收入纳税，非居民就其在巴西获取的收入纳税。

居民定义：在巴西居住的巴西人、持有长期签证的外国人、持有临时签证（有效期不超过2年）但是在巴西签有就业合同的外国人、持有临时签证且12个月内在巴西停留超过183天的自第184天起作为巴西居民纳税。

应纳税收入包括基本收入和各类补助。

- 1) 月应纳税收入=月收入-员工负担社保INSS-抚养家属扣除额
- 2) 按税表查对应税率，计算月应纳所得税，表如下：

居民月收入个人所得税税率表		
月应纳税收入区间 (单位: 雷亚尔R\$)	适用税率	速算扣除数
até 2.428,80	0% (免税)	0.00
2.428,81 – 2.826,65	7.5%	182.16
2.826,66 – 3.751,05	15%	394.16
3.751,06 – 4.664,68	22.5%	675.49
acima de 4.664,68	27.5%	908.73

非居民纳税人

雇主对非居民雇员来源于巴西的雇佣收入必须以25%的税率代扣代缴个税，其离岸收入可以不扣缴个税。

报酬包括雇员的固定工资、佣金、奖金、附加福利（如：个人或家庭福利）、生活费。雇主必须以巴西货币支付雇员的报酬。有些情况下雇主可以以货币以外的其它形式向雇员支付部分报酬，如：雇主负责向雇员提供住房、食物和衣物等。巴西法律明确禁止雇主降薪（除非集体合同或劳动合同另有约定）

工资核算周期

全职员工（Adecco雇佣）

- 工资计算周期：以自然月（每月第一个自然日到最后一个自然日）为周期
- 考勤结算周期：上月第一个自然日到上月最后一个自然日之间的考勤记录为考勤计算依据

工资支付时间

全职员工（Adecco雇佣）

- 每月两次发薪：第一次为每月15日，付40%员工基本工资；
- 第二次为每月最后一个工作日，付剩余工资

入离职当月薪资

全职员工（Adecco雇佣）

- 入职：15号之前入职，第一次发薪为15日；15号之后入职，第一次发薪为当月第一个工作日
- 离职：离职后10个自然日（含）之内

05 Public Holiday & Leave 公假与休假

日期	星期	葡萄牙语名称	中文名称	类型
01-01	周四	Confraternização Universal	元旦	法定
04-03	周五	Sexta-feira Santa	耶稣受难日	法定
04-21	周二	Dia de Tiradentes	蒂拉登特斯日	法定
05-01	周五	Dia do Trabalho	劳动节	法定
09-07	周一	Independência do Brasil	独立日	法定
10-12	周一	Nossa Senhora Aparecida	守护圣母日	法定
11-02	周一	Dia de Finados	诸灵节 / 亡人节	法定
11-15	周日	Proclamação da República	共和国宣言日	法定 (周日)
11-20	周五	Dia da Consciência Negra	黑人意识日	法定
12-25	周五	Natal	圣诞节	法定

女员工产假

- ✓ 一般产假为120天。如果所服务的企业参与「市民企业」，产假为180天。
- ✓ 劳工法第392-A条规定，认养与司法监护时，依小孩的年龄，可休假30至120天；
 - 未满一岁时，休假120天。
 - 满一岁至四岁时，休假60天。
 - 满四岁至八岁时，休假30天。
- ✓ 以上情形，除了休假外，还有五个月的产後保障期。
- ✓ 不是违法的自然流产，则休假二星期。

男员工的育婴假

通常为五天连续假。如果所服务的企业参与「市民企业」时，则为20天休假。

员工病假凭医疗证明可以申请病假，且享有十二个月保障期：

- ✓ 病假超过十五天，前十五天由雇主支付100%工资，十五天后由社保支付工资。
- ✓ 必须领取社福保险局的医疗补助。
- ✓ 休职期间同样享有调薪的权利。

事假以下情形不扣薪：

- ✓ 结婚可缺勤：三天
- ✓ 首次办理选举证：二天
- ✓ 捐血：每年一天
- ✓ 近亲过世：二天
- ✓ 出席劳工法庭作证：当天
- ✓ 出具医生证明的病假
- ✓ 出具陪同未满十四岁子女就医的证明，每年最多三次

每十二个月，员工事假(缺勤)不超过五天时，可享有三十天的有薪休假：

- ✓ 缺勤六至十四天，休假二十四天
- ✓ 缺勤十五至二十三三天，休假十八天
- ✓ 缺勤二十四天至三十二天，休假十二天
- ✓ 缺勤超过三十三天以上，无权休假。

无理由解雇

- ✓ 工作满一年的雇员，无特定理由解雇时，需三十天前予以通知。
- ✓ 资方也可选择提前支付遣散费，则雇员无需再上工三十天。
- ✓ 2012年的新法规，无特定理由解雇时，除了原规定的三十天提前通知外，年资每满一年额外增加三天，最高上限增至六十天，也就是连同原规定的三十天，一共九十天。
- ✓ 资方可於发出提前通知後，撤销通知。但雇员可决定是否留任。
- ✓ 遣散费於届满三十天提前通知後的第一个工作天支付。
- ✓ 资方选择提前支付遣散费时，则於发出通知後的第十天支付。

对雇员过失的处分

劳动法第474条规定，员工犯的错不至於解雇时，可处以警告，或无薪停职。但停职连续超过三十天以上，将构成无理由辞退。

有理解雇

劳动法第482条，有下列情形之一的，构成雇主解雇雇员的理由：

- 不诚实或不忠实；
- 行为不检点或违背道德；
- 经常自行或受他人指使从事私下交易，与雇主构成竞争或给雇主造成损失；
- 经刑事判决生效后，需入狱服刑的；
- 在工作中经常性偷懒怠工；
- 日常生活或工作中习惯性酗酒；
- 对外泄露企业商业机密；
- 不服从工作指令，或对上级不敬；
- 旷工、无故缺勤连续超过 30 天，或病假期满后无故缺勤；解雇前，雇主须以挂号信件通知雇员，要求其就缺勤情况作出说明；
- 在工作时间内，以言行损毁他人名誉或对他人进行肢体侮辱，属于正当防卫的情形除外；
- 在工作中，以言行或肢体侮辱雇主或上级，属于正当防卫的情形除外；
- 经常性参与赌博。

1、考勤及打卡

Adecco 要求提交员工签字的考勤表，今后会使用线上打卡。

2、加班工资计算

员工加班的审批，需主管确认。如通知但无确认，则视为批准。

3、与员工保持友好的沟通方式。

4、解雇注意事项

解雇员工前一定要先跟Adecco沟通。



墨西哥

雇佣福利政策分享

核心法律体系

以《联邦劳动法》(LFT)为核心, 构成了全面的劳动法律框架。

权益与义务

法律旨在保护员工权益, 并明确规定了雇主与员工的双方责任。

合规运营基石

违规可能导致严厉处罚和法律诉讼, 合规是企业生存发展的前提

。



企业合规体系是稳健运营的保障

无固定期限合同

最常见的合同类型，适用于长期、稳定的工作。

固定期限合同

仅限于临时性、项目性或替代性的工作。

常见情况：

- ✓ 项目执行
- ✓ 临时替换缺席员工
- ✓ 特定行业（如矿业勘探、运动员）



试用期规定与实践建议

适用范围

- ✓ 仅适用于无固定期限合同或期限超过180天的合同。

试用期时长

- ✓ 普通岗位: 最长30天
- ✓ 管理/技术/专业岗位: 最长180天

解雇的分类与通知期



合理解雇(Justacausa)

员工存在严重过错, 如严重违纪、 重大过失等。



不合理解雇 (In just a causa)

无正当理由解雇, 雇主需承担相应法律责任。

通知期

- ✓ 合理解雇: 解雇后30天内书面通知。
- ✓ 自愿/协商: 无法定通知期, 可协商确定。
- ✓ 建议: 为流程顺畅, 建议至少提前15天通知。

遣散费的计算

适用情况

- ✓ 无正当理由解雇
- ✓ 组织调整导致的终止
- ✓ 合同到期不续签

遣散费构成

- 📄 未休年假及年假奖金
- 📄 未支付的工资、奖金
- 📄 解雇补偿金

■ 计算公式: $20 \text{天工资} \times \text{工作年限} + 3 \text{个月工资}$

标准工作时间与加班规定

工作时间

- ✓ 每周最长工作48小时
- ✓ 不同班次工作时长不同
- ✓ 员工有权工作期间获得30分钟无偿休息
- ✓ 每六天工作有权拿到24小时带薪休息 (一般周日)
- ✓ 加班每周前9小时双倍工资、超过9小时三倍工资

各类休假及政策

- 📅 带薪休假与津贴: 与服务年限相关, 25%休假津贴
- 📅 公共假期: 带薪休假, 如工作则三倍工资
- 📅 病假: 需获得医生证明, 第四天起注册工资60%补贴
- 📅 育儿假: 产假12周全薪假, 产假结束1年保护期, 陪产假5个工作日带薪假, 工资雇主支付

法定福利: 利润分享(PTU)



强制性要求

企业需将年度税前利润的10%用于员工利润分享。



豁免情况

- 年收入低于30万比索的公司
- 成立不满2年的初创企业
- 非盈利机构等



计算方式

按员工年薪占公司总薪资支出的比例进行分配。

法定福利: 圣诞奖金(Aguinaldo)



资格要求

在12月20日前在职的所有员工, 无论入职时间长短。



发放时限

必须在每年12月20日前完成发放。



计算方式

最低标准为15天的日工资; 未满一年的员工按实际工作天数折算。

计算公式: $(\text{实际工作天数}/365) \times 15\text{天日薪}$

年假天数(Dfasdevacaciones)



工作1年
享有6天年假



工作2-4年
享有8天年假



工作5-9年
享有10天年假



工作10年以上
享有12天年假

年假奖金(prima vacacional)



计算基数
应休假期对应的工资总额



奖金比例
应休假期工资的25%



计算公式
 $\text{日工资} \times \text{应休天数} \times 25\%$







日工资计算
 $\text{月工资} \div 30\text{天}$

日期	星期	节日名称	类型	备注
1月1日	星期四	新年元旦	强制性休假	固定日期假期。
2月5日	星期四	宪法日	可移动的假期	法定日期为2月5日（周四）。根据“桥假”原则，很可能在2月2日（周一）放假。
3月21日	星期六	贝尼托·华雷斯诞辰纪念日	可移动的假期	法定日期为3月21日（周六）。根据“桥假”原则，很可能在3月16日（周一）放假。
3月26日	星期四	濯足节/圣周四	传统假期（非法定）	圣周期间的重要节日，许多企业和政府机构会放假。
3月27日	星期五	耶稣受难日	强制性休假	复活节前的星期五，全国强制放假。
5月1日	星期五	劳动节	强制性休假	固定日期假期。
5月5日	星期二	普埃布拉战役纪念日	非强制假期	纪念历史战役，通常不放假，但学校停课。
9月16日	星期三	独立日	强制性休假	固定日期假期。庆祝活动从9月15日晚开始。
11月2日	星期一	亡灵节	可移动的假期	法定日期为11月2日（周一）。本身就在周一，形成长周末。
11月16日	星期一	革命纪念日	可移动的假期	法定日期为11月20日（周五）。根据“桥假”原则，很可能在11月16日（周一）放假。
12月12日	星期六	瓜达卢佩圣母节	宗教节日	非全国性强制假期，但许多机构和公司可能放假。
12月25日	星期五	圣诞节	强制性休假	固定日期假期。

企业人文关怀的体现

补充福利是企业为吸引和保留人才而提供的额外待遇，是企业文化与关怀的重要组成部分。

-  补充医疗保险
提供更全面的医疗保障，覆盖法定保险范围之外的费用。
-  人寿保险
为员工家庭提供经济保障，体现企业的社会责任感。
-  交通与餐食补贴
减轻员工日常通勤与餐饮负担，提升工作幸福感。
-  员工激励计划



协作、激励与伙伴关系

中东地区 | 零个税优势

阿联酋



添加【外企德科内容运营Belle】

获取更多国家雇佣政策指南

及 HR 资讯/报告/活动...



阿联酋 劳工政策分享

合同期限：从2023年2月2日(新劳动法生效一年后)开始，新法律明确了有期限的合同。该等合约的有效期以三年为限，除非提前终止、按议定条款续订或按相同条款延长同一期间或不延长，否则合约届满即告终止。

试用期：最多6个月；

考勤管理：纸面和电子考勤

通知期：

- ✓ 法律要求至少提前30天发出通知。 如果选择，雇主可以选择支付薪水代替通知。
- ✓ 在6个月的试用期内，雇主需要在解雇前14天书面通知员工。员工在阿联酋的试用期内辞职，必须提前一个月书面通知。

其他

- ✓ 雇主雇佣外籍员工时，需要负责员工往返故乡的机票。

工作时长

- ✓ 迪拜的工作周往往在 40 到 48 小时之间变化，具体取决于特定公司的政策。
- ✓ 办公时间通常是从早上 8.30 或 9.00 到下午 5.30 或 6.00。
- ✓ 在斋月，工作日减少到六个小时，这在法律上应该适用于所有员工，但许多公司只适用于在白天禁食的穆斯林。
- ✓ 工作日一般是周日到周四，周五是穆斯林的休息日，周末是周五和周六。

加班 & 加班费

- ✓ 加班费以正常工资的125%的比率支付，但是，对于在晚上9点至凌晨4点之间工作的加班时间，加班费按正常工资的150%计算。
- ✓ 对于周五的工作，该员工有权获得带薪休息日和加班工资，其工资为常规工资的150%。
- ✓ 规定适用范围包括所有雇员，包括担任监督或管理职务的人。法规明确，加班工资只按基本工资计算，不包括津贴等。

社保

Charge	Employer(only for local)	Employee(only for local)
Social Security (contributions are for Emiratis only, no contributions for expats)	12.50%	5%
Medical Insurance	Depends on employee's personal information	0%
Total	12.5%	5%

薪资架构

- ✓ 迪拜的薪资架构一般会按照Basic Salary+HRA（House Rent Allowance房补）+Transportation Allowance（车补）进行拆分；
- ✓ 在员工服务满1年离职时，会有法定服务年金（end of service fee）支付给员工；该年金的计算基础是以basic salary的数字进行计算，因此建议对员工的薪资进行上述拆分，以确保basic salary的数值不至于太高。

个税： No personal income tax

05 Public Holiday & Leave 公假与休假

Date	Day	Holiday
1-Jan	Mon	New Year's Day
8-Apr	Mon	Eid al-Fitr Holiday
9-Apr	Tue	Eid al-Fitr Holiday
10-Apr	Wed	Eid al-Fitr
11-Apr	Thu	Eid al-Fitr Holiday
12-Apr	Fri	Eid al-Fitr Holiday
15-Jun	Sat	Arafat Day
16-Jun	Sun	Eid al-Adha
17-Jun	Mon	Eid al-Adha Holiday
18-Jun	Tue	Eid al-Adha Holiday
7-Jul	Sun	Islamic New Year
15-Sep	Sun	Prophet Muhammad's Birthday
1-Dec	Sun	Commemoration Day
2-Dec	Mon	National Day

产假

- ✓ 女性雇员不论工作年限，均可权享受60天的带薪产假。45天的工资是全额的，另外15天的工资是员工工资的一半。
- ✓ 女职工每天可以享受两次哺乳休息时间，每次1小时，总共6个月。
- ✓ 对于根据DIFC雇佣法工作的妇女，如果妇女工作至少1年，则其产假为65天。前33天以正常工资的100%的比率支付，其余32天以正常工资的50%的比率支付。

陪产假

- ✓ 对于私营部门的雇员，父母双方均可享有5天带薪假。此权力直到孩子满6个月大为止。

年假

- ✓ 全职员工有权享受一年30天的带薪假。
- ✓ 雇员最多可将其未用年假的一半结转至每年。未用完的假期可在终止雇佣时按基本工资计算兑现。

丧假

- ✓ 雇员现在有权在配偶死亡的情况下享有5天带薪假，在父母、子女、兄弟姐妹、孙子或祖父母死亡的情况下享有3天带薪假。

学习假

- ✓ 当阿联酋认证机构提供相关课程时，至少服务两年的员工有权获得10个工作日的学习假期。

由于以下原因，雇佣合同以“正当理由”通知终止：

- ✓ 双方协议
- ✓ 合同期限届满

如果发生以下情况，不另行通知：

- ✓ 雇员死亡或永久残疾
- ✓ 将雇员监禁三个月或以上
- ✓ 雇主永久关闭或破产

服务终止福利抚恤金 End of Service Benefits (EOSB) :

阿联酋法律规定在员工离职时，雇主需要给员工支付一笔金额以感谢员工的付出，因严重不当行为而被解雇的员工也将被允许获得全部的服务终了酬金。具体金额如下：

- ✓ 年限小于1年，不需支付；
- ✓ 年限1~4年，每年累计21天日薪；
- ✓ 年限5年以上，每年累计30天日薪。
- ✓ 例如：员工工作满2年后离职，雇主支付41天日薪；该金额可以被折算。

东亚地区 | 合规要求最高

日本



添加【外企德科内容运营Belle】

获取更多国家雇佣政策指南

及 HR 资讯/报告/活动...

FESCO · Adecco

外企德科



日本 劳工政策分享

劳动合同期限

- ✓ 劳动合同可以是固定期限或无限期；
- ✓ 一般签署无固定期限合同；
- ✓ 固定期合同赔付风险较高，如果员工在合同期限内被解雇，雇主一般需要赔偿剩余期限的所有工资；
- ✓ 持有工签的员工，可以签署随工签有效期的合同，也可以签署无固定协议。

试用期

- ✓ 试用期为3-6个月，一般为3个月；
- ✓ 试用期解雇实操较困难，需要赔偿整个试用期薪资，雇主也需要提供特定的理由。

加班

- ✓ 如果员工每周超过45个小时，则雇主有义务支付加班费。如果员工是经理，则应加班，公司没有义务付款。建议在合同中拆分出一部分为固定加班费。
- ✓ 未避免未来可能的纠纷，请每个月妥善记录员工的timesheet。
- ✓ 通勤津贴的免税上限为一个月 150,000 日元。然而，它必须是相同数量的实际交通费用（相同的通勤票费用）。还请注意交通被添加到计算健康和劳动保险的保险费率。
- ✓ 日本无13or14薪的硬性规定。

加班费

- ✓ 125% 工作日加班；
- ✓ 135%- 160% 休息日需企业与员工提前签订《36协定》（日本劳动基准法第36条协定）；
- ✓ 200% 节假日加班费；
- ✓ 150% 工作日晚10点至早5点加班或者每个月超过60小时的加班；
- ✓ 160% 休息日晚10点至早5点加班，女性员工原则上禁止深夜加班；
- ✓ 175% 晚10点至早5点且超过每个月60小时的加班。

03 Statutory Cost & Incremental Benefits 法定支出&补充福利

社保险种	基本社保基数：（基本工资+固定补贴）				备注
	计算公式-雇主部分	计算公式-雇员部分	入职首月缴纳情况	离职月缴纳情况	
健康福利保险/Health insurance	=【基本社保基数】*4.935%-5.83%	=【基本社保基数】*4.935%-5.83%	N	Y*2	双方各承担50%，按地区/行业浮动
护理险/Nursing insurance	=【基本社保基数】*0.80%	=【基本社保基数】*0.80%	N	Y*2	
年金/Welfare insurance	=【基本社保基数】*9.15% 基数上限JYP 650,000 /月	=【基本社保基数】*9.15% 基数上限JYP 650,000 /月	N	Y*2	
雇佣险/Labor insurance	=应发收入合计*0.8%-1%	=应发收入合计*0.5%-0.6%	Y	Y	企业承担比例高于个人
工伤险/Worker injuries	=应发收入合计*0.25%-8.8%	/	Y	Y	按行业风险等级划分，企业全额承担
育儿险/Contribution to child allowance	=【基本社保基数】*0.360% 基数上限JYP 650,000/月	/	N	Y*2	
注释及备注	<p>【基本社保基数】：举例，当月基本工资+固定补贴落于某区间，则当月对应基数应为第二列的数字。 应发收入合计：当月基本工资+固定补贴+奖金（如有）+加班费（如有）+不固定补贴（如有）。</p>				

* 社会保险税在到期的次月支付；因此，新员工在第一个月的工资中无需支付社会保险，但是会在离职当月补足；

03 Statutory Cost & Incremental Benefits 法定支出&补充福利

社会保险种	奖金社保基数			
	前三次奖金		第四次起	
	计算公式-雇主部分	计算公式-雇员部分	计算公式-雇主部分	计算公式-雇员部分
健康福利保险/Health insurance	=【奖金社保基数】*4.99%	=【奖金社保基数】*4.99%	/	/
护理险/Nursing insurance	=【奖金社保基数】*0.80%	=【奖金社保基数】*0.80%	/	/
年金/Welfare insurance	=【奖金社保基数】*9.15%	=【奖金社保基数】*9.15%	=【奖金社保基数*】*9.15%	=【奖金社保基数*】*9.15%
雇佣险/Labor insurance	=应发收入合计*0.95%	=应发收入合计*0.6%	=应发收入合计*0.95%	=应发收入合计*0.6%
工伤险/Worker injuries	=应发收入合计*0.3%	/	=应发收入合计*0.3%	/
育儿险/Contribution to child allowance	=【奖金社保基数】*0.360%	/	=【奖金社保基数*】*0.360%	/
注释及备注	【奖金社保基数】：当月的奖金合计		【奖金社保基数*】：从第四次奖金发放起，当月的奖金合计/12，作为当月的奖金社保基数，并分摊在本年度剩余月份中。第五次奖金发放，逻辑同上，即不停叠加。 以此类推。	

Commission与Bonus的区别

- ✓ Commission（佣金） - 与工资一起支付的佣金不影响社会保险。连续支付三个月的佣金将被征收额外的社会保险。佣金 - 加入工资金额，因此税表与工资相同。
- ✓ Bonus（奖金） - 税表不同- 如果一年支付的奖金少于3次（7月至次年6月），奖金的社会保险费用在支付奖金的当月产生。每年支付4次以上的奖金 - 支付4次以上的奖金的社会保险费被平均分摊并计入每月的社会保险费，具体请参考接下来的社保明细部分。

同行业福利参考

- ✓ 通勤补贴，随住所和公司的距离确定金额，每月上限为5W日元，随月度薪资发放；
- ✓ 餐补：每月2W/月；
- ✓ 加班打车报销（如因加班错过最后地铁、电车），每月一般不超过3W5日元；
- ✓ 住房津贴（针对外籍员工）；

个税

应税收入 (日元)		税率 (%)	扣除	第 1 栏税额 (日元)
超过 (第 1 栏)	还没结束			
0	1,950,000	5	0	0
1,950,000	3,300,000	10	97,500	97,500
3,300,000	6,950,000	20	427,500	232,500
6,950,000	9,000,000	23	636,000	962,500
9,000,000	18,000,000	33	1,536,000	1,434,000
18,000,000	40,000,000	40	2,796,000	4,404,000
40,000,000		45	4,796,000	13,204,000

在日本，永久居民纳税人需就其全球收入纳税。非居民纳税人仅需就其日本来源的收入纳税。非永久居民纳税人需就其未汇入日本的外国来源收入以外的收入（特别是某些资本收益）以及可能支付或汇入日本的部分外国来源收入纳税。

最低薪资

- ✓ 日本厚生劳动省的中央最低工资审议会小委员会于2025年5将全国平均最低时薪上调至1121日元
- ✓ 实习生平均时薪一般会到1200日元到 1500日元

薪资水平参考

Average Annual Salary by in Japan by Industry (2016)					
Rank	Industry/Field	Currency	Total	Men	Women
1	Medical	JPY	5,290,000	6,250,000	3,950,000
		USD	48,091	56,818	35,909
2	Finance	JPY	4,850,000	5,890,000	3,820,000
		USD	44,091	53,545	34,727
3	Manufacturing	JPY	4,790,000	5,180,000	3,730,000
		USD	43,545	47,091	33,909
4	IT/Communications	JPY	4,790,000	5,050,000	3,990,000
		USD	43,545	45,909	36,273
5	General trading company	JPY	4,540,000	5,040,000	3,650,000
		USD	41,273	45,818	33,182
6	Construction/Real Estate	JPY	4,210,000	4,620,000	3,340,000
		USD	38,273	42,000	30,364
7	Internet/Advertising/Media	JPY	4,170,000	4,500,000	3,690,000
		USD	37,909	40,909	33,545
8	Specialized-services company	JPY	4,080,000	4,380,000	3,420,000
		USD	37,091	39,818	31,091
9	Service industry	JPY	3,790,000	4,180,000	3,320,000
		USD	34,455	38,000	30,182
10	Retail/Restaurant	JPY	3,630,000	3,860,000	3,130,000
		USD	33,000	35,091	28,455

年假

员工的带薪休假的最低天数根据服务时间的长短而有所不同：

- ✓ 6个月的资历：10天带薪休假
- ✓ 1.5年资历：11天带薪假期
- ✓ 2.5年资历：12天带薪假期
- ✓ 后续每累积1年（3.5年、4.5年.....）多一天，上限20天；

年假转结

- ✓ 所有假期并不是入职后就享受，而是在6个月后开始享受。
- ✓ 年假滚动结转上限2年，之后将会取消。离职年假会强制结算。

其他假期

假期类型	天数及标准	是否计薪
病假	无法律规定，可由公司自己规定	否
产假	在日本，产假为14周。这分为出生前6周和出生后8周。 该妇女获得基本工资的2/3，并享受社会保险。	是
家庭护理假	无薪假，用于照顾配偶，子女，父母或祖父母，长达3个月。在日本正常情况下是无病假计提，但是雇主可以将此作为福利补充给员工	否
陪产假	日本男性可在孩子出生8周内申请休至多4周的陪产假，只要在休假2周前向公司提出申请即可。法案预计将于2021年10月起正式施行。按照正常工资的80%支付	是
丧假	5天，直属家人过世（父母，配偶，子女） 3天，祖父母，兄弟，姐妹过世	是

同行业福利参考

- ✓ 特别休假：一次最多2天（计薪），一般在中国春节、孟兰盆节；
- ✓ 病假：一个月1天，无需提供医生证明；

05 Public Holiday & Leave 公假与休假

日本法定假期2026

节假日	日期	星期几	备注
元旦	2026年1月1日	星期四	公共节假日
成人节	2026年1月12日	星期一	公共节假日
建国纪念日	2026年2月11日	星期三	公共节假日
天皇诞辰	2026年2月23日	星期一	公共节假日
春分日	2026年3月20日	星期五	公共节假日
昭和日	2026年4月29日	星期三	公共节假日
宪法纪念日	2026年5月3日	星期日	公共节假日
绿化日	2026年5月4日	星期一	公共节假日
儿童节	2026年5月5日	星期二	公共节假日
海洋日	2026年7月20日	星期一	公共节假日
山岳日	2026年8月11日	星期二	公共节假日
敬老日	2026年9月21日	星期一	公共节假日
国民休息日	2026年9月22日	星期二	公共节假日
秋分日	2026年9月23日	星期三	公共节假日
运动日	2026年10月12日	星期一	公共节假日
文化日	2026年11月3日	星期二	公共节假日
劳动感恩节	2026年11月23日	星期一	公共节假日

通知期

在日本，解雇和离职都需要30天通知期。雇主也可以支付30天薪资作为代通知金。

遣散费

无法律标准，一般工作3年内实操赔偿会在3-4个月薪资。

解雇风险

日本解雇非常困难，首先证据需要保存充足，另外也需要按流程进行PIP，日本劳工署会更倾向于保护员工权利。

工资支付硬性要求

企业必须每月支付 1 次以上工资，支付延迟不得超过 7 天，延迟支付需支付年化 14.6% 的延迟利息

注意事项

- ✓ 日本无强制背景调查需求，可以参照客户需求而定。（前提是背景调查不会被认定为歧视）；
- ✓ 日本有竞业政策，员工与雇主可签订，在员工离职12个月内不可在业务相关竞争性公司岗位进行工作；
- ✓ 由于人多地少，日本雇佣一般采用终身制。解雇日本员工往往面临高额的赔偿和漫长的举证谈判。员工是否处于试用期对于解雇难以程度而言没有区别；
- ✓ 企业若存在欠薪、克扣工资行为，5年内禁止雇佣“技术·人文知识·国际业务”专业职签证外籍员工，且禁止引进特定技能劳工；
- ✓ 企业需向官方提交外籍员工劳动合同、详细工作日/工时管理账簿，禁止安排专业职外籍员工从事与专业无关的体力劳动；
- ✓ 外籍经营管理签证的资本金门槛从500万日元提高至3000万日元；原有内容（无强制背景调查、竞业政策12个月、终身雇佣/解雇高赔偿）均无需修改。

注意事项

禁止 60 岁以下定年

企业若设定退休年龄，必须 ≥ 60 岁，不得在 60 岁前强制员工退休（《高龄者雇用安定法》第 8 条）厚生労働省；

65 岁前雇佣保障（核心义务）

若企业设定的退休年龄低于 65 岁，必须采取以下任一措施确保员工就业至 65 岁，且适用于所有有意愿的员工：提高退休年龄至 65 岁；废除定年制，无固定退休年龄；导入 65 岁前继续雇佣制度（再雇佣 / 工作延长期制度）。

⚠ 违规后果：屡教不改的企业将被劳动部门发出劝告书，仍不执行的将公开企业名称，纳入失信监管

努力义务：65 岁~70 岁就业机会保障（2021 年新增，2026 年沿用）

针对退休年龄 ≥ 65 岁但 < 70 岁、或已导入 65 岁前继续雇佣制度的企业，法案要求尽最大努力为有意愿的员工提供 70 岁前的就业机会，需采取以下任一措施厚生労働省：

- ✓ 将退休年龄提高至 70 岁；
- ✓ 废除定年制；
- ✓ 导入 70 岁前继续雇佣 / 再雇佣制度（可与原公司签订，也可通过合作企业签订）；
- ✓ 与员工签订 70 岁前的连续业务委托合同（适用于灵活用工）；
- ✓ 安排员工参与企业自营 / 委托的社会贡献事业，直至 70 岁。

⚠ 注：该义务为“努力执行”，非绝对强制，但企业需制定明确方案并向劳动部门备案。

注意事项

退休人员再雇佣制度实操规则（法案核心配套制度）

再雇佣是日本企业雇佣退休人员的主流方式，法案对该制度的适用、合同、待遇有明确规范，2026年无调整：

适用对象：原则上为所有65岁 / 70岁前有工作意愿的退休员工，企业不得无故拒绝（仅可因岗位消失、员工能力不匹配等合理理由排除）；

合同形式：可签订固定期限劳动合同/业务委托合同，无固定期限要求，适配退休人员灵活用工；

薪酬规则：配套《同一劳动同一薪酬法》，要求同岗位、同工作内容的退休再雇佣员工，薪酬与年轻员工无显著差异；

⚠ 实操中：部分企业会根据工作时长、职责调整薪酬，但不得低于法定最低工资，且禁止单纯因“年龄”降薪（2026年东京最低时薪 1226 日元，全国平均 1121 日元）；

社保与福利：退休人员再雇佣后，若未开始领取养老金，仍需按正常标准缴纳社保（健康保险、年金等）；若已领取养老金，可自愿选择是否继续缴纳。

日本退休年龄与养老金领取直接挂钩，法案与养老金制度形成配套，核心规则：

- ✓ 基准领取年龄：65岁，按100%比例领取养老金；
- ✓ 提前领取：60~64岁领取，每提前1个月，养老金减额0.4%；
- ✓ 延迟领取：65岁后领取，每延迟1个月，养老金增额0.7%；
- ✓ 最晚领取年龄：2022年调整为75岁（原70岁），与雇佣法案的70岁就业保障形成衔接，鼓励退休人员工作至75岁再领取全额养老金。

注意事项

企业合规配套要求

- ✓ **制度备案**：企业若调整退休年龄、导入再雇佣制度，需修改就业规则，并向辖区劳动基准监督署备案（适用于员工 ≥ 10 人的企业）厚生労働省；
- ✓ **专人负责**：企业需选任高龄者雇佣等推进者，专门负责退休人员雇佣、再雇佣制度的落地，以及高龄员工工作环境改善（如岗位调整、劳动强度适配）厚生労働省；
- ✓ **劳资协商**：所有退休年龄调整、再雇佣制度制定，需与过半数劳动者代表 / 工会协商并达成一致。

退休人员权益保障补充规则

- ✓ **禁止年龄歧视**：企业不得因员工年龄过高拒绝雇佣 / 再雇佣，或在招聘、岗位安排、薪酬上设置年龄壁垒；
- ✓ **灵活用工保障**：退休人员可选择全职 / 兼职 / 业务委托等形式，企业需按实际工作内容签订合同，明确工作时长、职责、薪酬；
- ✓ **工伤保障**：再雇佣的退休人员与普通员工享受同等工伤赔偿待遇，企业需按规定缴纳工伤保险。



海外人力资源解决方案

- ✓ 海外(Staffing)人事外包服务
- ✓ 海外(EOR)名义雇主服务
- ✓ 全球独立承包商服务
- ✓ 对外劳务合作
- ✓ 海外人才吸引与招募
- ✓ 海外用工咨询服务



添加【外企德科内容运营Belle】
获取更多国家雇佣政策指南
及 HR资讯/报告/活动...

全球薪酬解决方案

- ✓ 全球薪酬管理服务
- ✓ 人力资源咨询服务
- ✓ 人力资源事务支持
- ✓ 薪酬管理定制服务

全球移动解决方案

- ✓ 出入境证件服务
- ✓ 员工背景调查
- ✓ 跨境安置服务
- ✓ 国际商务服务

涉外人才解决方案

- ✓ 中国本土人力资源管理咨询
- ✓ 员工雇佣、员工关系管理
- ✓ 定制化员工福利方案
- ✓ 外籍员工“一揽子”尊享服务