

Greater China 日资企业 HR REPORT

Q2
2023年

Vol.06

- > 日企人力资源需求
- > 人力资源相关新闻纵览
- > 2023年PERSOLKELLY中国
日企联合招聘会

> 总经理采访

爱发科商贸(上海)有限公司

> 人事劳务专栏

改变我人生观的书籍(3)



▶ 日企人力资源需求	
中国大陆	3
中国香港	5
中国台湾	6
▶ 总经理采访：爱发科商贸(上海)有限公司	7
▶ 人事劳务专栏：改变我人生观的书籍(3)	10
▶ 人力资源相关新闻纵览	13
▶ 2023年 PERSOLKELLY中国日企联合招聘会	16
▶ PERSOLKELLY服务介绍	17

本报告书是由PERSOLKELLY China进行编写,每季度发行一次。
旨在概括在华日企的人事信息,重要的劳务新闻、知名企业采访等内容。

每季度发布的人力资源需求情况,是以PERSOLKELLY China每年超过1万件的人才中介数据而统计得出。

总经理采访,是以知名的在华日企为采访对象,通过实例向大家介绍人事组织的成长与变革。

PERSOLKELLY China作为一家综合性人才服务公司,秉持着“实现员工与企业共成长”的理念。
希望本报告书能对企业客户的员工与公司成长有所帮助。

PERSOLKELLY CHINA Co.,Ltd. All Rights Reserved.

このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。

本文の知识产权归PERSOLKELLY China所有,未经许可,不得转载。

> 日企人力资源需求(中国大陆)



以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

图片可看出全年每个季度变化的同时,各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

※以下数据分析最终解释权归PERSOLKELLY China所有。

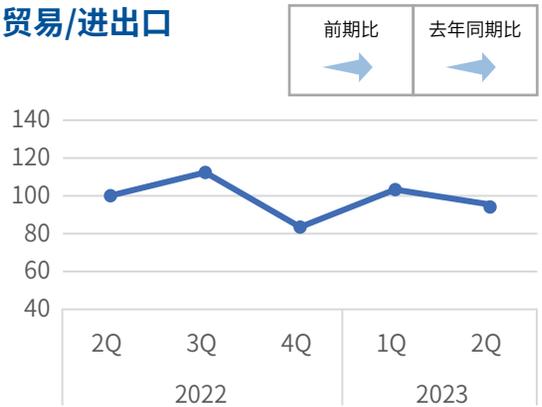
图例: 去年同期比 快速上涨 平稳增长 基本持平 小幅下降 大幅下降

- 国家统计局7月18日公布数据显示,经初步核算,2023年上半年国内生产总值为593,034亿元,按不变价格计算,同比增长5.5%。其中,二季度国内生产总值308,038亿元,同比增长6.3%。
- 国民经济恢复向好,就业形势总体稳定。全国城镇调查失业率平均值为5.3%,比一季度下降0.2个百分点。
- 2023年第二季度招聘需求有所下降,日企整体招聘需求与上一季度相比减少11%,去年同期相比减少8%。
- 制造业招聘需求与上一季度相比有所下降,减少14%,与去年同期相比减少13%。
- 贸易/进出口行业的招聘量与上一季度相比减少10%,与去年同期相比减少8%。

制造业

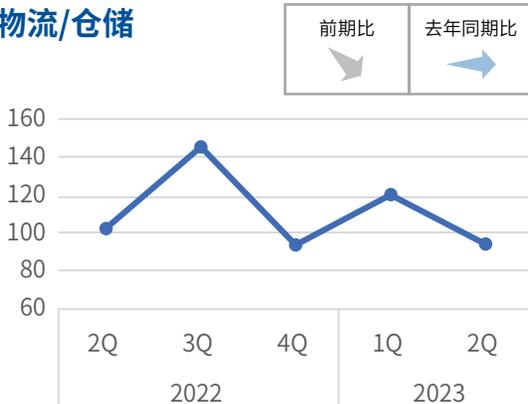


贸易/进出口

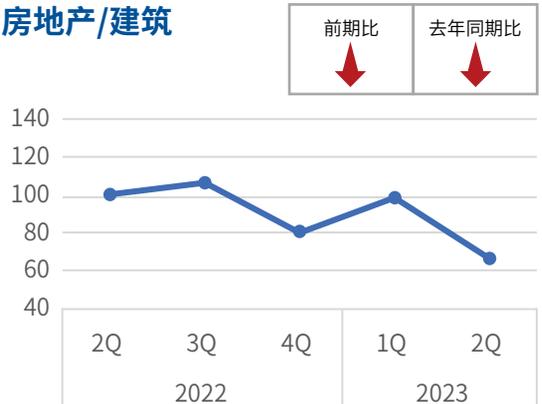


- 物流/仓储行业的招聘需求与上一季度相比减少28%,与去年同期相比减少7%。
- 房地产/建筑行业的招聘需求与上一季度相比大幅减少32%,与去年同期相比减少32%。

物流/仓储



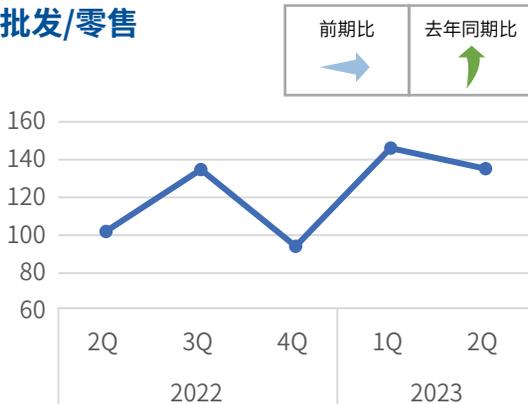
房地产/建筑





- 上半年, 社会消费品零售总额227,588亿元, 同比增长8.2%。其中, 除汽车以外的消费品零售额205,178亿元, 增长8.3%。
- 批发/零售行业的招聘需求与上一季度相比减少11%, 去年同期相比大幅增加35%。
- 咨询业的招聘需求与上一季度相比减少13%, 与去年同期相比减少13%。

批发/零售



咨询业



- IT/通信行业的招聘需求有所增加, 与上一季度相比增加14%, 与去年同期相比减少20%。
- 金融/银行业的招聘需求与上一季度相比增加14%, 与去年同期相比增加14%。

IT/通信



金融/银行



图例: 对比前一季度和前一年同期

- ↑ 快速上涨 (超过120%)
- ↗ 平稳增长 (106-120%)
- ↘ 小幅下降 (70-90%)
- ↙ 大幅下降 (不到70%)
- ↔ 基本持平 (91-105%)

> 日企人力资源需求(中国香港)



以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

图片可看出全年每个季度变化的同时,各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

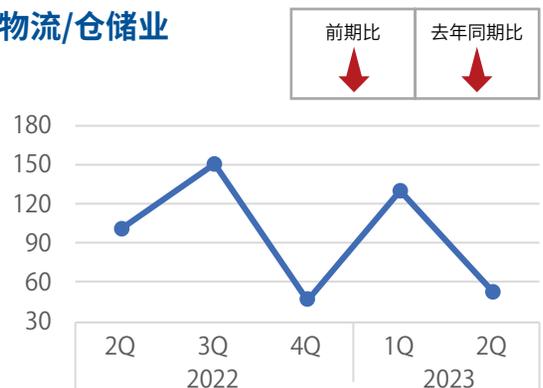
图例: 去年同期比 快速上涨 平稳增长 基本持平 小幅下降 大幅下降

- 2023年第二季度的制造业(贸易)的招聘数量与上一季度相比和去年同期相比均有所下降,去年同期比下降了约32%。其背景原因是经济的持续不确定性导致招聘数量降至最低要求。一些后台职位(如会计)正在填补,而一些公司则维持现状,即使出现空缺,也不招聘销售和其他职位。在求职方面,人力资源仍然短缺。随着大学生毕业期的临近,许多应届毕业生倾向于把时间花在旅游和参加实习上,而不是在毕业后立即找工作,因此,人力资源的确保预计将是一个挑战。
- 2023年第二季度的物流/仓储业的招聘数量出现了下降,去年同期比降幅约为45%。上一季度,春节过后有一些动向,虽然有回暖趋势,但动向也有所放缓。本季度,企业继续保持观望态势,招聘活动按兵不动。一些公司已进入新业务领域,因此正在招聘新职位,但由于整个行业的复苏尚需时日,预计招聘活动将继续呈现放缓迹象。

制造业(贸易)

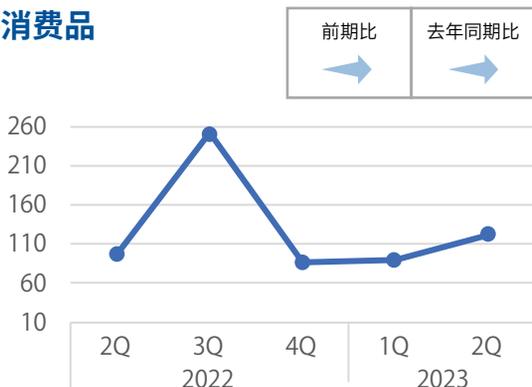


物流/仓储业

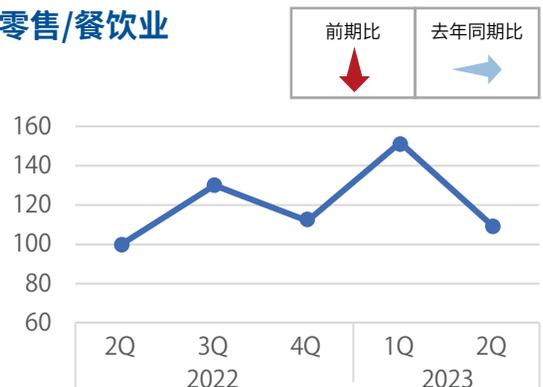


- 2023年第二季度的消费品行业延续了上一季度的逐步复苏趋势。招聘背景仍以空缺职位为主,其中大部分为会计和人力资源等后台职位。随着香港边境的全面开放,人流更加活跃,一些因疫情而被冻结的职位也开始招聘或增加员工数量。预计今后应届毕业生的人数会有所变动,但由于近年来越来越多的讲日语的年轻人扩大了求职选择的范围,不仅在日资企业,还在非日资企业求职,因此,如何确保优秀人才的问题仍将是一个难题。
- 与上一季度相比,2023年第二季度的零售和餐饮服务业出现大幅下降。其主要原因是上一季度常见的“为迎接游客增加而招聘一线员工”的现象已趋于平静。本季度的特点是,不仅有为填补空缺而进行的招聘,也有为额外职位和新出现的职位进行的招聘,一些迹象表明,业务正在复苏。另一方面,许多公司继续关注市场趋势,因此预计下半年该行业的招聘活动将会增加。

消费品



零售/餐饮业



> 日企人力资源需求(中国台湾)



以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

图片可看出全年每个季度变化的同时,各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

图例: 去年同期比 快速上涨 平稳增长 基本持平 小幅下降 大幅下降

- 台湾行政院主计总处数据,2023年5月台湾地区的失业率为3.46%,与2023年2月的3.53%相比略有下降。根据敝司的统计数据显示,2023年第2季度日企整体的人才需求案件数与去年同期相比略为增长,为去年同期的108%。分行业来看,制造业为去年同期的95%,服务/其他为去年同期的142%,贸易/商社为去年同期的74%,Web/IT/通信为去年同期的94%。
- 关于人才需求数,与台湾劳动部于2023年1月实施的《2023年第1次人力需求调查(23年4月底)》的结果相比,4月底的需求人数增加了5.7万人。其中以制造业的人才需求最多,增加了2.2万人。其次为住宿和餐饮业,增加0.7万人。
- 关于2023年第3季度的人才需求趋势,依据2023年4月实施的《2023年第2次人力资源需求调查(7月底)》,7月底的人才需求数增加6万人,与上一季度相比增加5.26%。其中人才需求仍以制造业最多,增加2万人,与上一季度相比减少约10%。其次为批发和零售业,增加0.9万人,与上一季度相比大幅增长。分行业来看,制造业、住宿和餐饮业的人才需求增加的最大原因是“事业扩大或经营多元化”,分别占49.3%和49.9%。其次原因为“退职补充”,分别为34.6%和39.4%。而其他行业的人才需求增加的主要原因也是“事业扩大或经营多元化”。

制造业



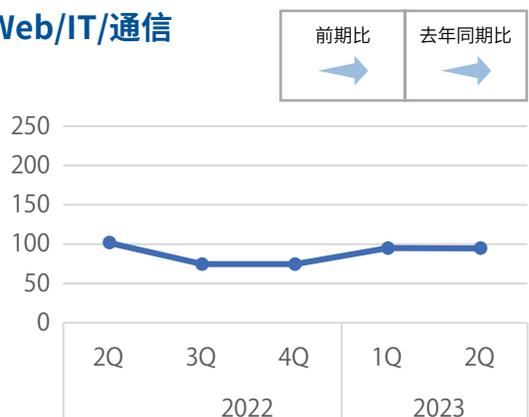
贸易/商社



服务/其他



Web/IT/通信





爱发科是一家以在各领域获得广泛应用的真空技术为基础,以开创精细加工工艺为追求目标的研究开发型综合企业。本期我们就请爱发科商贸(上海)有限公司的杨总谈一下公司的事业发展和组织运营情况。

ULVAC

Leading the Word In Vacuum Technology

爱发科商贸(上海)有限公司

总经理: **杨秉君**



① 请您介绍一下贵公司的主要产品和事业战略。

好的。在中国市场,我们主要销售五大类产品,包括:第一类产品是平板显示设备,第二类产品是逻辑电路和存储器用的溅射设备,第三类产品面向于电子部品和光学市场,在国内叫半导体领域,如功率器件,光学,通讯, MEMS 此类非逻辑和存储之外的领域。第四类产品是电子材料方面,主要是溅射用的靶材。第五类产品主要是Component,我们称为规格品、电源、真空泵、真空计、Heliot 类产品。到目前,在中国市场份额最大的是在平板显示领域,最近 2、3 年,在半导体和电子领域的增速加快,尤其是电子领域,几乎是几倍的增长。在中国市场一些快速发展的新兴领域将作为我们今

后发展的重点,目前来讲分为几个领域,第一个是在微显示领域, Micro Oled, Micro led这两个是重点方向。第二个是功率器件 (Power Device);第三个是锂电池 (Lithium Battery);第四个是MEMS传感器,第五个是在通讯器件里的 SAW/BAW Device作为重点方向,提高市场份额,不断拓展,实现更大的发展。另外,我们通过**商务平台、供应链平台、仿真设计平台、实验验证开发平台、教育平台**这五大平台战略,为客户提供**更专业更全面的**解决方案。

② 贵公司事业发展非常不错,具体来说是怎样实现如此好的增长?

作为一家技术型企业,首先我们始终保持着技术领先,独特性的战略。中国市场产品更新迭代非常迅速,最早的时候我们制作PV,并且投入了很大的力量,但两年后摆在我们面前的课题是对于整个公司的战略和组织人员需要做出一些调整。其次,是来自中国国产设备的竞争压力,原来我们主要和欧美企业竞争,价格压力没有那么大,国产设备的政策扶持加之价格的优势,是我们面临的一个挑战。但我们通过**加速新技术研发,利用技术领先性的优势,和客户**

一起在研发验证的阶段就进行合作,提前进行中国市场的布局。另外,由于我们产品品类丰富,除了给客户和设备以外,我们还可以给客户解决解决方案,帮助客户做到更好。所以,凭借产品在中国市场上数一数二的技术领先性优势,来不断拓展中国市场。其次和我们有着本土化战略也有密切的关系。在十几年前,总部推进本土化战略的时候,在中国投资了很多企业,这些企业的**总经理都是中国人**。从文化背景,人脉资源方面,可能会更好的理解和渗透到中国市场。



③ 很多日本企业,想实现本土化却没有真正做到,你们是如何做到的呢?

我们能够执行本土化战略,首先得益于总部的历任社长,非常看重中国的市场,也相信**中国人做总经理可能会做的更好**。本土考虑问题的第一方式是我们的企业在中国是不是可持续发展的,在中国市场,我们所采取的决定是不是对企业是有利的,并不是一定按照日本总部100%的指示去执行的。在这个过程中,通过相互去理解各自的观点,再加上实际的做法来证明这可能更加符合中国国情,更容易在中国扩大市场,进行折中的磨合和多次证明,总部对我们的信任感也更加加深了。

④ 那非常了不起，杨总您在组织和人员方面，重视的点是什么？

首先是为了one team工作而组织的委员会项目，比如，我们专门成立了一个改革委员会，其中的项目由我**亲自抓**，每月召开一次会议。其次是企业文化吧，对于员工来说，只有在了解了公司未来的发展方向，结合自己本身的工作，员工才能够得以自我提升。每年的最后一天，我会给员工写一个新年寄语来总结上一年的工作和未来的方向。我也会**亲自去参与举办一些座谈会**，让一线的新员工有机会和总经理对话，了解在工作上的想法。企划部门也会制作新闻简报，向员工宣传公司发展方向和重大事项。在晋升的考评中加入企业文化是必考项。



⑤ 最后您想对读者说些什么呢？

我们非常重视人才，希望优秀的人才可以加入到我们团队中来。在爱发科，**晋升通道是无限的**，员工的发展没有天花板，当然也会有一定的压力。通过希望和压力的平衡来调动出员工的积极性。另外，为了让人类的生活变得更加美好，作为企业需要有开放、包容、挑战、创新的精神。

~~采访的最后~~

作为一家可以给客户提供解决方案的企业，爱发科通过本土化战略和技术领先独特性在中国市场一直保持着持续增长，通过本次采访，杨总作为爱发科株式会社在中国区域两家全资子公司的总经理，强烈的责任感给我留下了深刻的印象，让我更加坚信爱发科在产品和服务迅速更新迭代的中国市场，可以始终保持领先，无惧挑战。

—— PERSOLKELLY China 总经理 喜岛孝广

人事劳务专栏

改变我人生观的书籍(3)

—对人与企业工作者的感悟—

继《时间不存在》和《什么是生命》之后,想向你们介绍一本名为《什么是历史》的书。

我看到一本书,让我对“历史”的性质进行了深入思考,我曾认为它是对过去发生的事情的语言记录。作者是日本人冈田英弘,在维基百科上搜索他,发现2015年4月,王岐山(时任中华人民共和国中央政治局常委)在弗朗西斯·福山(注1)等人访问中南海时这样评价冈田英弘:“他对蒙古历史以及欧洲和中国之间的地区的微观研究非常出色,他在民族语言学方面也非常熟练,知识渊博,特别是在根基意义的研究方面”。

我想引用该书中的一些内容(为了更容易表达文本的意思,做了一些删节、更正和补充),与大家分享。

注1:美国政治学家和政治经济学家。他的著作包括《历史的终结》。

为大家介绍的书籍:

《什么是历史》作者:冈田英弘 2013年 藤原书店

1) 作者为历史学家。1931年生于东京,2017年去世。毕业于东京大学文学院东洋史系,留学美国和西德后,曾任华盛顿大学和东京外国语大学亚非语言文化研究所的客座教授。

2) 我所看到的这本书的主要观点:

一个结论是,历史就是文化。另一个分析是,世界历史始于蒙古人。

超越对错的争论,该书让读者对“历史”的本质有了一个鸟瞰。

前言:

- 我的作品集的第一卷《什么是历史》,既是我的原创,也是我的历史理论的综合。
- 我的研究领域已经扩大到中国、朝鲜、蒙古和西藏地区,这使我清楚地认识到不同文化之间对历史事实的认知存在差距。同样的历史可以用完全不同的方式来写,这取决于写历史的语言。是否有这样一种超越文化的真理,如果有,我们如何才能达到它,成为我在历史学方面的普遍挑战。

第一部分

什么是历史:

- 在筑摩书店(现为筑摩文库,1992年)出版的《世界历史的诞生》一书中,我指出,历史在不同的文明中是一个非常不同的概念,历史是一种文化,不一定是一种普遍的事情。
- 在《世界历史的诞生》中,我认为只有在蒙古帝国之后,东方和西方的历史才应该统一起来,而在此之前,它们应该作为独立的实体来传授。
- 现在,东方的历史是由汉族人民创造的东西构成的。地中海世界的人们所创造的东西是西方历史的基础。东方和西方的历史在历史的接受、结构和书写方式上存在着根本的区别。换句话说,这两者原本就是两种完全不同的历史,尽管它们也是历史。于是我们不得不重新思考历史和过去现实之间的关系。这

就是为什么我们决定重新思考历史是什么。

- 世界上第一部成文的历史是希罗多德用希腊文写的《ヒストリアイ(historiai)》，他是公元前五世纪的地中海人。
- 希腊语的historiai是复数，单数是historia，意思是“被调查和发现的东西”。所以historiai的原意并不是指历史。原因是，在希罗多德写下《ヒストリアイ》之前，世界上任何地方都没有历史这一说。后来，“historia”这个词被采纳为希罗多德的书名，于是“historia”这个词就成了历史的意思。英语中的“history”和法语中的“histoire”也是由此而来。
- 另一方面，中国人并没有为历史的概念设定一个汉字。现在的“历史”这个词本身就是从日本的“歴史”这个词借来的，而日本的“歴史”这个词本来就是日文。(注2)日语的“歴史”一词是日本人在明治时代发明的，作为“history”的翻译。在此之前，“史”这个词在当时的清朝就已经存在，但它最初的意思并不是现在的“历史”。“史”来自于象形文字，表示右手拿着账本。“历史”一词最初不是指历史，而是指一个人。
- 《ヒストリアイ》写于公元前5世纪，而中国的第一部历史是《史记》，由司马迁在公元前100年左右撰写。我们现在认为《史记》是一种历史记录，其实并不意味着如此。
- 作者司马迁是一位太史令，即前汉武帝身边的首席宫廷占卜师。这本书之所以被冠以“史记”之名，是因为它是由这位太史令写的。《史记》中的“史”与“历史”的“史”不同。然而，《史记》的意义是由司马迁所写的这一事实次要地创造出来的。这在东方和西方都是一样的。

注2：明治维新后由中国留学生重新输出到中国的所谓和汉词。经济学、哲学、艺术、文化、时间、空间、社会主义、共产党、人民、共和国、权利、义务等。

- 说起来，这两部在东西方都独立产生的历史，有一些共同点。首先，它们是由一位天才的力量新创造的文学体裁。其次，它是第一部历史，在此之前，没有历史的概念。
- 从不同的角度来看，《ヒストリアイ》中蕴含着两种思想：一种是历史是关于两个阵营之间的冲突和争斗所引起的变化。另一种是正义的一方取得了胜利，历史在快乐的气氛中结束。
- 相比之下，史迁的《史记》则完全不同。从《史记》中可以看出的是，黄帝时期，即宇宙的开端，与汉代武帝时期完全相同。因此，两者之间必须没有变化。如果世界上有变化，那么就不会有正统的天子。因此，世界上一定没有变化。根据正统性的理论，在任何时候，世界上总有一个正统的天子。这就是为什么司马迁写了正统皇帝的历史。

- 在我自己对历史的定义中，历史不是对过去发生的事情的记录。历史是解释世界的一种方式。然而，没有故事的解释无法进入人的头脑，但现实世界却没有故事。(注3)历史不过是无数巧合和偶然事件的积累。但为了在人的头脑中解释它，需要一个情节。

注3：这与专栏《时间不存在》中描述的以下两件事有关。①不存在客观的、普遍的“现在”。②当这个被称为记忆的广阔空间与我们持续的预期过程相结合时，我们将时间视为时间，将自己视为自己。我认为我们可以说，历史是一个“故事”，它不存在于现实世界，而是由一种文化中的人们(我们)构思的，从过去到现在。

- 1206年，成吉思汗在现在的蒙古国东部的奥农河畔登上了王位。随后，蒙古帝国开始了爆炸性的扩张，在13世纪，蒙古帝国的东边是现在的中国，西边是伏尔加河畔，把乌克兰、克里米亚和现在的俄罗斯都置于其控制之下。在西南部，它征服了伊朗高原，并扩展到幼发拉底河之前的广大地区。这是世界历史上最大的帝国，史无前例，此后没有出现如此庞大的帝国，最重要的是，“世界历史”才刚刚开始。

·世界上只有两个文明有自己坚实的历史文化。一个是中华文明，另一个是地中海和西欧文明。然而，这两种历史文化是完全独立发展的。蒙古帝国是第一个将这两个历史阶段联系起来的国家。

第二部分

界定历史和民族国家：

- “从前是这样的”这一想法或论断是基于讲述者的个人经验。然而，仅仅依靠个人经验并试图仅从该经验中讲述历史，并不能使其成为历史。历史，似乎具有“讲述超出个人经验范围的事情”的属性。
- 历史是把握、解释、理解、说明和叙述人类生活的世界的活动，沿着时间和空间的轴线，在超越个人直接经验的范围内进行。
- 没有人类的地方就不可能有历史。宇宙的历史直到银河系的形成只是人类称之为历史的一个比喻，将地球和宇宙与人类相比较，但这种不是历史。
- 历史，跨越了时间和空间，解释了人类世界，不是从一开始就存在于自然界的東西。它不是从一开始就存在于自然界的東西，而是属于文化的范畴。历史就是文化，由于不同的人类群体有不同的文化，所以每个群体都有可能有自己的“这就是历史”的版本，这可能与其他群体所声称的历史不同。
- 历史得以确立的四个前提条件是：时间直行的观念、管理时间的技术（注4）、用文字记录事物的技术和因果关系的观念。

注4：与注3类似，在《时间不存在》中指出，宇宙中不存在单一的精确时间，时间是人类基于必然性而构想的东西。由此可以说，历史是人类所构想的东西。

你觉得如何？

许多人可能会对“历史就是文化”的解释感到惊讶。对于那些在自己国家为外国公司工作的人，外籍人士，他们如何看待他们所工作的国家或地区的历史？我从这本书中发现，接受或不接受方面的冲突是没有建设性的。相反，认识到双方存在差异，并思考从这些差异中可以创造什么，才更有意义。

将这种思维应用于公司，当一家日本公司在外国管理或经营一家公司时，如果它过分强调该公司在日本的历史（包括成立时的困难和成功），对方可能会问：“那又怎样？”或“那个老故事不适合现在的时代”。换句话说，要由当地员工来决定他们是否在这些过去的事件中找到价值。如果一家公司有想要传达给员工的公司历史，除了事件之外，仔细解释事件的“背景”，可能更容易让他们理解。

“跨文化反应”这个词在外国公司中经常被使用，但你是否真的能对不同的文化作出多方面的适当反应，并不是那么容易的，即使你刚刚读过《什么是历史》这本书。你在生活中的每一天都在承担着这样一项艰巨的任务。

—以上—



须藤洋介 Sudo Yosuke
PERSOLKELLY Consulting
Executive Advisor

30年的制造业与咨询公司的中国工作经验。
作为企业管理者和咨询顾问、拥有丰富的中国经营与人事管理经验，提供专业的建议。

著作：
《企业的精神健康危机管理——压力员工援助计划》（共同著作）高文堂出版社、2006年出版



中国大陆

人力资源社会保障部等三部门发布《关于阶段性降低失业保险、工伤保险费率有关问题的通知》

2023年3月29日,人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局共同发布了《关于阶段性降低失业保险、工伤保险费率有关问题的通知》(人社部发〔2023〕19号)。自2023年5月1日起,继续实施阶段性降低失业保险费率和工伤保险费率相关政策,实施期限延长至2024年底。

人社部相关负责人在记者会上指出,降费率政策主要是从以下三个方面来确保落实:

- 一.在政策制定中保持降费率的连续性,稳定社会预期。此次,两个险种均延续实施,并且由原来的延续12个月延长为延续20个月。
- 二.在经办执行中,保障市场主体普遍受益。此次延续实施降费率预计年均减负约1800亿元,包括中小微企业、个体工商户在内的各类经营主体将普遍受益。
- 三.在政策实施中,确保职工权益不受影响。本次通知明确要求各地要加强失业、工伤保险基金运行分析,既要落实降费率政策,也要确保失业人员、工伤人员待遇按时足额发放。

国务院发布优化调整稳就业政策措施有关事项

4月26日,国务院办公厅发布《关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》,提出四条共15项措施。《通知》明确,继续实施失业保险稳岗返还政策。参保企业上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标,30人(含)以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的,可申请失业保险稳岗返还。中小微企业按不超过企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%返还,大型企业按不超过30%返还。

国家统计局公布2022年平均工资相关数据

5月9日,国家统计局发布数据,2022年全国城镇私营单位就业人员年平均工资为65237元,比上年实际增长1.7%;2022年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为114029元,比上年实际增长4.6%。

- 城镇非私营单位:城镇地区非私营法人单位和统计上认定的视同法人单位的产业活动单位。具体包括国有单位、城镇集体单位、联营、股份制、外商投资、港澳台商投资等单位。
- 城镇私营单位:城镇地区私营法人单位和统计上认定的视同法人单位的产业活动单位,具体包括私营有限责任公司、私营股份有限公司、私营合伙企业和私营独资企业。



关于个人信息出境标准合同备案指南的发布

根据《个人信息保护法》第三十八条规定,个人信息处理者(企业)可通过安全评估、个人信息认证、签署标准合同三种方式向境外提供个人信息,而签订标准合同是三种方式中最为简便的方式。在采用该种方式时,要求须在标准合同生效之日起10个工作日内,向所在地省级网信办备案。为此,5月30日,国家互联网信息办公室发布了《个人信息出境标准合同备案指南(第一版)》(下称《备案指南》),并自2023年6月1日起施行。《备案指南》对标准合同备案的适用范围、流程、所需资料等进行了规定。《备案指南》要点介绍如下:

《要点》

□ 标准合同备案的适用范围

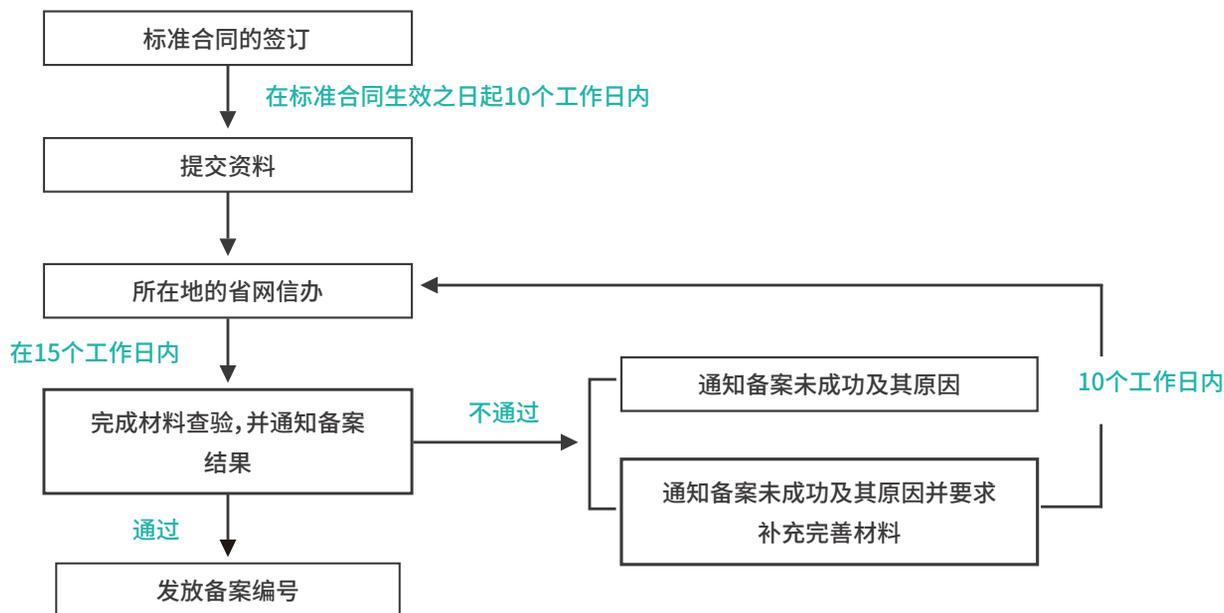
个人信息处理者同时符合下列情形的,可以通过签订标准合同的方式向境外提供个人信息。

- (一) 非关键信息基础设施运营者;
- (二) 处理个人信息不满100万人的;
- (三) 自上年1月1日起累计向境外提供未达到10万人个人信息的;
- (四) 自上年1月1日起累计向境外提供未达到1万人敏感个人信息的。

□ 标准合同备案的方式

个人信息处理者需要在标准合同生效之日起10个工作日内向当地省级网信部门备案。备案时需同时提交书面的纸质材料和材料的电子版。

□ 标准合同备案的流程





中国台湾

台湾地区劳动部宣布,《劳动请假规则》第9条已经修订,并将于2023年5月3日起生效。根据修订后的法律,如果流产不足3个月的女职工申请病假,公司将不得取消其全职津贴。

根据现行的《性别工作平等机会法》(《性别工作平等法》),“产前或产后”、“怀孕3个月以上”、“怀孕3个月以下”和“怀孕2个月以下”流产的女职工分别享有8周、4周、1周和5天的产假。其中,对于《劳动标准法》所涵盖的劳动者,规定8周和4周的产假是带薪的。

然而,根据《两性就业平等机会法》,怀孕不足三个月流产并申请一周或五天产假的女职工被视为旷工,根据《两性就业平等机会法》第21条第2款,不得从全时津贴中扣除,但没有关于薪酬的规定。如果女职工申请病假而不是产假,在一年中不超过30天的部分应获得半薪,但没有关于全时津贴的规定。

为维护《宪法》保护生育的精神,应参照《男女平等工作法》第21条第2款的规定,修改《职工休假条例》第9条,保障今后怀孕不满3个月流产申请病假的女职工获得全勤奖的权利。如果公司拒绝支付全勤津贴,经当地劳动部门证明,可处以20,000元新台币以上1,000,000元新台币以下的罚款。

根据台湾地区行政院预算局的《工资与生产力月报》,2023年4月,台湾地区工业及服务业的受雇员工的每人每月经常性薪资(基本工资加津贴)为45,363元新台币,比上月减少0.16%,比去年同期增长2.27%。其中工业行业的每人每月经常性薪资平均为43,143元新台币,比上月减少0.33%,比去年同期增长2.33%。服务业中每人每月经常性薪资平均为46,949元,比上月减少0.06%,比去年同期增长2.21%。

中国香港

关于取消解雇补偿金与强制退休公积金(MPF)的抵消

强制退休公积金(MPF)是一项计划,劳资双方各向一家信托公司缴纳雇员月收入的5%,用于投资,以保障工人的退休生活。通过缴款投资的所有资金成为工人的资产,并可在65岁后提取。这相当于日本的养老金制度。

该制度于2000年引入,但雇主强烈反对引入该制度,因此作为妥协,允许雇主从雇主的强制退休公积金储蓄中提取(抵消)解雇补偿金(解雇补偿金和长期服务金)作为雇主的权利。然而,此举被批评为削弱工人的退休保障,多年来一直就改善有关情况进行讨论。

结果,2022年废除与强制退休公积金抵销的法案获得通过,并将于2025年5月1日生效。

一旦生效,公司将负责雇主在终止合同时支付的解雇补偿金。然而,由于取消抵消不具有追溯效力,因此仍有可能抵消生效日期之前雇佣期间的储备金金额。这有望降低在强制执行前匆忙终止合同的风险。

此外,作为一项旨在减轻企业负担的措施,政府将提供为期25年的补贴,以部分补偿之前通过抵消强制退休公积金支付的解雇补偿金。补贴与雇主供款的比例将分阶段调整,最终由雇主承担100%的费用。

取消强制退休公积金的抵消是自去年条例草案通过后在香港备受关注的课题。如上文所述,取消强制退休公积金的抵消后,雇主的财政负担不会即时显著增加,但长期来看,雇主的负担将会加重,因此未来需要高层管理人员对劳动力作出更具有策略性的规划。

主办方: PERSOLKELLY 中国

日企联合招聘会

企 业 火 热 招 募 中

参加英创人才招聘会的优势



与应聘者直接面对面交流



优秀应聘者数量质量高



提高招聘效率且降低成本



提高参会企业品牌知名度

继多年在全国各地以及日本举办多场广受好评的日企联合招聘会经验, 到场应聘者均来自国内外知名高校, 涵盖文理科应届生、留学生以及国内外日企经验者。

全国招聘会明细(下半年)

虚位以待, 静候卿来

上海



2023
11/18
周六

时间:
13:30-17:30

地点:
上海世贸展馆(兴义路99号)

电话:
021-23526152 (Ms.纪)

邮件:
info_cn@persolkelly.com

北京



2023
11/11
周六

地点:
北京新兴宾馆(海淀区西三环中路17号)

电话:
010-85172300转125(Ms.崔)

邮件:
cui_ningning@persolkelly.com

广州



2023
10/28
周六

地点:
广州建国酒店(天河区林和中路172号)

电话:
020-38350377

邮件:
野添 nozoe_yumi@persolkelly.com

电话: 021-23526000

官网: www.yingchuang.com

公司地址: 上海市淮海中路999号上海环贸广场办公楼2期1201室

作为一家综合性人才服务公司 “实现员工与企业共成长”

- 中国的市场环境变化非常快。在经济持续高速发展的环境下，企业的发展壮大与“人”息息相关。
- PERSOLKELLY中国在为求职者提供工作岗位与成长机会的同时，为支援企业客户的发展提供多种服务。

ABOUT US

劳动关系 | 人事考评 | 组织战略 | 人才中介 | 人才开发 | 薪酬福利



拥有 **27年** 的丰富经验



超过 **300名** 经验丰富的顾问



人才库总量超过 **60万人**



为超过 **13000家** 企业提供
人才招聘服务



PERSOLKELLY



PERSOLKELLY Consulting

扫描二维码关注我们,了解更多最新信息!

官网: <http://www.yingchuang.com/>



PERSOLKELLY

中国上海

英创人才服务(上海)有限公司

上海市淮海中路999号 上海环贸广场 二期 12F 1201室
Tel: 021-2352-6000
Email: client@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国苏州

英创人才服务(上海)有限公司苏州分公司

苏州市工业园区 苏州大道西9号 中海财富中心西塔2003室
Tel: 0512-6958-0058
Email: suzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国北京

英创人才服务(上海)有限公司北京分公司

北京市朝阳区东三环中路甲 10号 万科大都会5层 氟空间 555室
Tel: 010-8517-2300
Email: beijing@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国广州

英创人才服务(上海)有限公司广州分公司

广州市天河路230号 万菱国际中心 4002-4004室
Tel: 020-3835-0377
Email: guangzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国深圳

英创人力资源服务(深圳)有限公司

深圳市福田区深南大道和金田路交汇处金地中心15楼C10-C11室
Tel: 0755-2221-8481
Email: shenzhen@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOL HONG KONG

中国香港

PERSOLKELLY Hong Kong Limited

香港九龙尖沙咀 广东道25号 港威大厦2座6楼/F
Tel: (852) 2281 0000 Fax: (852) 2281 0099
Email: info_hk@persolkelly.com
URL: persolkelly.com.hk

PERSOL TAIWAN

中国台湾

台湾英创管理顾问股份有限公司

105406 台北市松山区敦化北路167号7楼D区
Tel: +886 8978 9596 Fax: +886 2731 2500
Email: info@persoltw.com
URL: persolkelly.com.tw