

中国労働法における 労働時間制度について

中国では労働時間制度についての法律用語は「工時制」(工作時間制度)です。

中国現行の法律では、労働時間制度には「標準工時制」、「総合工時制」、「不定时工時制」と三種類があります。それぞれは、日本の法定労働時間(制)、変形労働時間制、フレックスタイム制と共通なところがあります。

	中国	日本
1	標準工時制	法定労働時間
2	総合工時制	変形労働時間制
3	不定时工時制	フレックスタイム制

1、標準工時制について

標準工時制とは、毎日の労働時間、毎週の労働時間が法律に基づいて決める工作時間制度です。日本の法定労働時間と同じ、1日8時間、週40時間の労働時間制度です。標準工時制が一番使われる制度です。

一定の期間に労働時間が決められたため、この制度の下で労働時間を延長すると残業になります。残業には、残業代はもちろん払わなければなりませんし、残業時間にも制限があります。更に、法律の定める残業時間を越えると、労働部門に罰金等の処罰を科される可能性があります。

残業時間制限について下記の表をご参照ください。

	労働時間	残業時間	備考
日	8時間以下	3時間以下	
週	40時間以下		少なくとも週に1日の休みを設ける
月		36時間以下	

中国労働法における労働時間制度について

標準工時制における残業代計算

標準工時制の元で残業すると、会社は下記の表のように残業代を支払わなければなりません。なお、休日(土日)に出勤する場合、残業代の代わりに、代休を与えることができます。通常、企業はコストを削減するため、休日の出勤に対し、残業代の代わりに代休を与えます。しかし、注意してほしいのは、平日の勤務時間外の残業と法定休日の出勤に対して、残業代を支払わなければなりません。代休を与えても、残業代は支払う必要があります。

残業	残業代
平日	給与*150%
休日(土日)	給与*200%か代休
法定休日(祝祭日)*	給与*300%

*中国の法定休日:元旦(1日)、春節(3日)、清明節(1日)、国際労働節(1日)、端午節(1日)、中秋節(1日)、国慶節(3日)。

2、総合工時制について

総合工時制は、週/月/四半期/年を周期にして労働時間を総合的に計算する工作時間制度です。日本の変形労働時間制に似ています。この制度を実施する会社は、周期(月/四半期/年)の労働時間は法定労働時間を超えてはいけません。

総合工時制の法定労働時間は、その周期の勤務日の日数×8時間/日となります。

周期	労働時間	残業時間(最高)
月	(当月の日数-休日の日数-法定休日の日数)×8時間/日	36時間
四半期	(当四半期の日数-休日の日数-法定休日の日数)×8時間/日	108時間
年	(当年度の日数-休日の日数-法定休日の日数)×8時間/日	432時間

周期を月にする場合、2012年3月総合工時制を実施する従業員の法定労働時間:

$(31日-9日-0日) \times 8時間/日 = 176時間$

つまり、2012年3月、当該従業員に対し、合計176時間の勤務時間が必要です。残業するとしても、労働時間は212時間(176+36=212)を超えてはいけません。

四半期を実施する従業員には、2012年4月から6月までの法定労働時間：
(91日-26日(土日)-3日(清明節、国際労働節、端午節))*8時間/日=496時間
つきまして、2012年4月から6月まで、当該従業員の法定労働時間は496時間です。
この枠内に、法定休日を除き、土日に出勤しても残業と見なされません。

適用と承認

総合工時制は①連続作業が必要とする、②当番作業、③定期的に集中的に休み、休暇を手配できる職種に適用されます。例えば、会社の運転手、レストラン関係の従業員、デパートの店員、工場現場の作業員等。

なお、注意してほしいのは、総合工時制を実施するには労働部門に申請手続きを行わなければなりません。労働部門の承認を得なければならず、企業は勝手に実施することはできません。

総合工時制における残業代計算

総合工時制を適用する従業員の残業代計算について、次の表をご参考ください。注意すべき点は、残業代の代わりに、代休を与えることはできません。

残業状況	残業代の計算式
勤務時間が法定労働時間を超過した場合 (法定休日の出勤を含まない)	月給÷21.75日÷8時間×残業時間×150%
法定休日に出勤した場合	月給÷21.75日÷8時間×残業時間×300%

3、不定時工時制について

不定時工時制とは、労働時間を固定しない勤務制度です。それは日本のフレックスタイム制と共通点があります。

適用と承認

会社が経営、生産上の原因で、標準の労働時間制度を実行できないため、労働部門の審査承認を得た後、不定時工時制を実施することができます。不定時工時制は以下の場合しか適用できません。

- 1) 企業の高級管理者、外勤、営業マン、一部の当番及び標準労働時間制において労働時間の計算ができない者。
- 2) 長距離運送者、タクシー運転手、鉄道、港、倉庫の一部の積み下ろし業者及び流動作業をする者。
- 3) アウトソーシングサービス企業のソフトウェア設計者、技術開発者。
- 4) 長期外地に駐在する者。

不定時工時制における残業代計算

不定時工時制における残業代の計算公式は下記の通り:

残業状況	残業代の計算式
平日労働時間外の勤務、土日出勤	残業代を支払わない
法定休日の出勤	月給÷21.75日÷8時間×残業時間×300%

4、実務

ここ数年、物価急騰や給与上昇等で、人件費コストをいかに削減するかは、経営者の大きな課題になります。このような背景で、総合工時制と不定時工時制を活用する会社が増えてきました。

ところが、総合工時制と不定時工時制を実施するには、まず労働部門の承認が必要です。このような制度はすべての従業員に適用するわけではないため、労働部門に申請するとき、特定の職場、その職場にいる従業員の名簿、従業員本人がこの制度を実施してもいいという確認書、従業員のタイムカードや給与明細を労働部門に提出しなければなりません。

また、会社は承認を得た後、従業員との労働契約書に“総合工時制へ変更する”のような言葉を入れる必要があります。このような書面変更がない場合、会社は政府から承認をもらったとしても、本人は納得していないと見なされます。万が一労働仲裁等が発生したら、書面変更がないため、標準工時制を実行すると認められ、会社は従業員に平日と休日の残業代を支払うよう要求される場合があります。