



2013.9.24
 コチ コンサルティング

中秋節休暇が終了しましたが、来週には国慶節の大型連休が控えています。本号では実務上の問い合わせの多い、他休暇と法定休暇関連・取扱いに関して改めて確認・ご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】

■ 法定休暇の取り扱い

- ① 本年の国慶節休暇期間の残業手当
- ② 総合時間労働制従業員の法定休暇の出勤
- ③ 不定時労働制従業員の法定休暇の出勤
- ④ 結婚休暇期間の公休日、法定休暇の取り扱い
- ⑤ 傷病休暇期間の公休日、法定休暇の取り扱い
- ⑥ 産休期間の公休日、法定休暇の取り扱い

【コラム】 <お客様からの相談事例 1 -評価制度part2>

人事・労務情報

■ 休暇時の待遇

① 本年の国慶節休暇期間の残業手当

休暇時の残業手当計算は、法定休日は本人の通常日当の300%、公休日は代休を調整することが可能な場合は本人の通常日当の200%の残業代支給と規定されています。

* 通常日当の計算：労働契約に約定した月次賃金÷21.75

労働契約に賃金の約定がない場合や集団契約がない場合は、正常出勤月の給与の70%でかつ最低賃金を下回らないとされています。

【本年の国慶節休暇期間の運用】

9月		10月								
29	30	1	2	3	4	5	6	7	8~11	12
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火~金	土
出勤		国慶節			9/29 (日) 振替休日	公休日		10/12 (土) 振替休日	出勤	出勤 10/7 公休日 調整分
		法定休暇			公休日					

NAVI 土日を公休日（通常休日）としている場合は、本年の国慶節休暇中に休日出勤させた際の残業手当は、10月1日（火）、2日（水）3日（木）は通常日当の3倍、10月4日（金）～7日（月）は代休を支給するかまたは通常日当の2倍の残業手当を支給することとなります。

また、就業規則に休日の残業時間単位を規定している場合は、半日や時間単位の代休、残業手当支給で対応することとなります。就業規則はさまざまな事態を想定して、多様な状況を包括できる規定の設定を工夫する必要があります。

② 総合時間労働制従業員の法定休日出勤

総合労働時間制が管轄の役所より認可されている場合、法定休日のみ通常時給の3倍の時給が支払われ、公休日の代休、残業手当の支給は不要です。本年の国慶節では、10月1日、2日、3日の3日間のみ法定休日の残業手当が支給されることとなります。その他の日は認可された総合労働時間制を延長した部分に関して150%の通常残業手当が支給されます。

NAVI 総合労働時間制（総合計算工時工作制）は業務の特殊就労状況、あるいは季節性・自然条件の影響を受ける職種において、標準労働時間制（1日の労働時間を固定する）制定が困難な場合、週、月、四半期、年間で周期とし、関連法規に従い期間総合の労働時間を設定することを認可する制度です。人力資源社会保障行政部門の地域の出先機関に申請し、認可を受けた場合に運用できます。一般的には店舗従業員やサービススタッフ、工場現場労働者に認可されます。

③不定時労働制従業員の法定休暇の出勤

不定時労働時間制の認可を受けた職種・職位の場合も法定休日の残業のみ通常日当の3倍の休日残業手当の支給が必要であり、その他の残業手当の支給は不要です。

NAVI 不定時労働時間制（不定時工作制）は企業の業務が特殊であり、フレキシブルな就労時間設定を要し、標準労働時間制（1日の労働時間を固定する）制定が困難な場合、勤務時間を設定しない事を認可する制度です。人力資源社会保障行政部門の地域の出先機関に申請し、認可を受けた場合に運用できます。一般的には営業職、高級管理職、ドライバー等の職種に認可されます。

④結婚休暇期間の公休日、法定休暇の取り扱い

結婚休暇は地域条例で規定されていますが、上海市では法定結婚年齢に達した男女の結婚では結婚休暇は3日間、法定の晩婚年齢（男性25歳以上、女性23歳以上）の場合は晩婚休暇7日間が追加支給されます。結婚休暇が法定休日及び公休日（一般的には土日）に重なった場合は繰り延べ措置はありません。晩婚休暇中の法定休日のみ繰り延べが可能です。

NAVI 上海市の場合、本年は中秋節に引き続き、9月22日（日）から結婚・晩婚休暇を申請した場合、9月22日（日）、23日（月）24日（火）が結婚休暇、25日（水）～10月1日（火）が晩婚休暇となりますが、10月1日は法定休日にあたるため、繰り延べが可能です。国慶節連休終了後（～10/7）一日分の休暇繰り延べとなり、10月8日（火）までの長期休暇を取得することが可能となります。

国家法規では結婚休暇が1日～3日とのみ規定されており、地方条例により結婚休暇、晩婚休暇の詳細が規定されています。

⑤傷病休暇期間の公休日、法定休暇の取り扱い

非労災の傷病休暇中に公休日及び法定休日重なった場合は、繰り延べ措置となります。《企業従業員疾病休暇管理、従業員疾病休暇期間生活保障に関する通知》

⑥産休期間の公休日、法定休暇の取り扱い

産休期間のうち、晩婚休暇期間に法定休日重なった場合のみ繰り延べ措置となります。その他の産休期間の公休日及び国家休日、晩婚休暇期間の公休日は産休期間に含まれます。

NAVI 法定産休休暇（上海）：



晩婚休暇は地方条例によって規定されます。地域により高齢出産の年齢、高齢出産休暇日数は異なります。

上海では、24歳以上の初産の場合に高齢出産休暇が付与されます。また、第二子以降の出産の場合は年齢に関わらず、高齢出産休暇は付与されません。

《女性従業員労働特別保護規定：<http://cochicon.com/2-6-1-1-14/> 参照

コラム

＜お客様からの相談事例 1 -評価制度＞ part2

▽今回は前回のA会社がどのようにして評価に関する課題を解決していったのか具体的にご紹介してみたいと思います。

まず、プロジェクトを実行する前に下記2点を経営層でしっかりと話し合い、認識がずれないようにしました。

評価制度の導入目的は何か？

経営幹部層3名で再度、評価制度を導入する目的を話し合ってもらいました。これまで面と向かって評価制度について話し合いはしたことはありませんでしたが、最終的にA会社の方向性(企業理念)、A会社の**評価基準の軸**として何が大切なのかを明文化し、全員に浸透させ、会社の基盤を作り、業績を伸ばしていきたいということを再認識しました。

評価制度プロジェクトでは何が大切か？**1. プロジェクトは社員参画型にする**

どうすれば会社に貢献したことを評価するのか、総経理だけでなく、社内メンバー、特に中国人の中間管理職（経理職）のスタッフ4名をPJメンバーに選び、彼らを巻き込んで作成する。

＜理由＞

- ・押しつけの評価体系でなく、社内メンバーが関与して評価基準の軸を作成することにより、現場が評価内容を十分理解できる。
- ・部下に浸透できることによりその後の運用がスムーズにいく。
- ・設立から3年と若い会社で、メンバーも若いため、このプロジェクト通して自らの会社を構築していくという意識を持ってもらいたい。

2. 評価制度を実際に運用可能なものにする

これまでの反省を踏まえて、制度を絵にかいた餅にしないため、社員全員が、制度の内容と評価基準の軸が何かを社員が十分理解ができているか、運用できるかを最優先事項とする。社内全体の説明会以外に、部門ごとの説明会、上司と部下の面談を通じてコミュニケーションをよく行い、制度の作成後、半年はパイロット期間として実際に運用をして不具合があれば修正を行う。

✓CoChiコメント プロジェクトメンバー選出について

評価制度構築にあたり、まずプロジェクトメンバーを誰にするのか、どのようなプロセスでコンセンサスを取っていくかを検討することは大切です。A会社のケースでは、若い会社で15名と小規模であること、現場の意見をより重視したいこと、運用がスムーズにいくことを考えて社員参画型で進めました。

会社規模が大きく社員参画型が難しい場合、事前に各階層のインタビューを通じてプロジェクトへの期待をヒアリングすることも可能です。

▽次回は、実際のプロジェクトについてどう進めていったのかご説明します。

新規赴任者向け 人事労務の基礎知識 ～新規赴任の方対象<人事労務の基礎知識研修>開催～

【日時】2013年10月17日（木）13：30～16：00（13：00開場） 会場別途ご連絡

【対象】新規赴任者の方、中国の人事労務の基礎を学びたい方 人数10名迄

【講師】コチコンサルティング総経理 畑伴子 【言語】日本語 【費用】1,000元（CoChi会員企業様無料）

【内容】①人材市場 1.賃金 2.雇用コスト 3.教育 4.就労状況

②人事労務管理 1.雇用形態 2.労務派遣 3.人事代理 4.労働契約 5.試用期間 6.戸籍制度 等

*事前にアンケートを行い人事労務の悩み、課題をお聞きし当日ご回答します。

【お問い合わせ】E mail: info@cochicon.com TEL:021-6418-8983 担当：市村/Ms. 顧/Ms.