



2015.8.31
コチ コンサルティング

既に号外でご報告しましたが、8月18日に、9月3日の戦勝記念日休暇は公休日扱いとするという正式発表がありました。ご参照：<http://cochicon.com/?p=2201>

今回9月3日に勤務した場合は、労働者の健康維持の観点から代休の付与が優先とされており、代休を付与できない場合、通常賃金の200%の残業手当を支給することとされています。（※総合労働時間制、不定時労働制を採用している場合、この日の出勤に関しては通常の公休日とは異なり200%の残業手当支給が必要です。）代休の扱いに関しては特段の法規の定めがなく、また、休日の出張・移動が増加傾向にあることから、運用に関するお問い合わせが多い事項です。また、本年9月は、27日の中秋節休暇も特別措置も講じられています。本号では本年9月の休日状況にあわせ休日出勤、出張の取り扱いに関してご報告します。

内容 【人事・労務情報】
■ 休日残業の処理
・ 代休制度
・ 休日の出張
【コラム】
夏季週末2.5日休暇奨励 ～弊社の夏休み事例ご紹介～

人事・労務情報

■ 休日残業時間の処理

本年9月、10月の標準定休日カレンダーは下記です。

9月27日（日）の中秋節（旧暦8月15日/法定休日）が日曜日と重なり、通常措置《國務院の<全国年節及び記念日休暇弁法>に関する修正の決定》では28日（月）が振替休日とされること、本年は国慶節休暇と接近しているため、中秋節休暇は連休とせず国慶節法定休暇後に振替休日を設定する措置が取られています。

9月

月	火	水	木	金	土	日
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

■ 法定休日

■ 振替休日

■ 振替出勤日

10月

月	火	水	木	金	土	日
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

9/3（木）:戦勝記念日【公休日】

4（金）:9/6（日）の振替休日【休息日】

5（土）:通常土曜日【休息日】

6（日）:振替出勤日

27（日）:中秋節【法定休日】

10/1（木）～3（土）:国慶節【法定休日】

4（日）:通常日曜日【休息日】

5（月）:9/27振替休日【休息日】

6（火）:10/3振替休日【休息日】

7（水）:10/10振替休日【休息日】

10（土）:10/7振替出勤日

参考：法定休暇：<http://cochicon.com/2-4-1/>

NAVI 公休日（≒休息日）

公休日は“公衆休息日”の略で、休息日と完全に一致するものではないとされていますが運用は同一です。《労働法》（1994年）では、休息日に関して、労働者の労働時間を8時間/日、毎週（7日間）少なくとも1日の休息日を与えなくてはならないと規定しています。議論を経て、《國務院 従業員労働時間に関する規定》修正決定（1995.5.1）にて、週次40時間労働が規定され、同時に標準的な休息日を土日連続休息日とすることとし、週休二日制（双休日）が定着することになりました。

休息日は、8時間/日・40時間/週労働、7日間に1日の休息日付与の範囲内で、企業があらかじめ規定して運用することは可能です。休息日は年間104日（52週×2）と規定されています。

* 総合労働時間制はこの範囲内で労働時間を週、月、季、年の単位で設定するものです。

参考：総合労働時間制：<http://cochicon.com/2-3-2/>

残業代の計算は下記と定められていますが、

- ①平日残業日当：労働契約賃金÷21.75÷8×150%を下回らない
- ②休息日残業日当：労働契約賃金÷21.75÷8×200%を下回らない
- ③法定休日残業日当：労働契約賃金÷21.75÷8×300%を下回らない

*参考：法定休日残業代の議論：<http://cochicon.com/?p=2237>

②休息日の残業は、代休を手配できない場合、上記の計算による残業手当を支給することと定められていますが、代休に関する規定、運用が定かでない例が散見されます。

●代休制度

休息日の残業に関わる代休を手配するためには、下記が留意点です。

1、休日使用順位の明示

休日の使用順位は下記が最も合理的です；

法定休日⇒休息日（企業ごとに確定）⇒法定医療/産休/労災 等休暇⇒特別休暇（組合、党、自治体等の要請による休暇）⇒**代休**⇒法定年次有給休暇⇒福利有給休暇⇒私用休暇

*法定医療休暇等の申請があった場合は、休息日出勤の代休の強制使用はさせられません。福利有給医療休暇を付与される企業が散見されますが、休暇の趣旨から、代休に優先付与されるものと考えられます。

*自然災害その他の災害（天津の爆発事故等）による特別休暇は法定年次休暇、福利年次休暇の手配（強制使用）は可能です。

2、代休の使用期間の設定

代休使用期間を設定し、

①代休を強制手配する

②一定の期間内に合理的な理由がなく（多忙で休暇取得が不可等）代休利用申請をしない場合は権利放棄とみなす

等の定めを、社内規定で設けることが必要です。

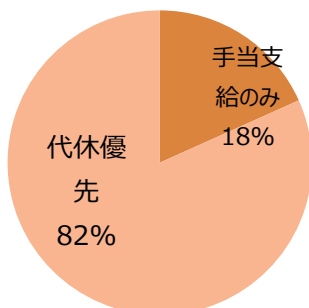
3、運用可能な代休の付与時間単位と休日残業許可時間単位の確認

残業時間の申請・許可の最小単位は15分～1時間が通常です。休日残業時間分を代休付与で処理するためには、代休の付与単位と休日残業の許可単位を統一する等、運用可能な制度の設定が必要です。

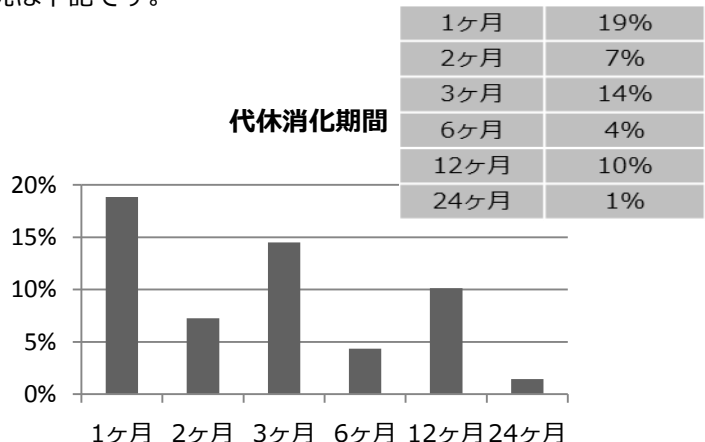
NAVI 弊社調査による休息日残業の処理状況は下記です。

休日残業時の残業代支払方法（社数）

残業手当支給のみ	代休優先
15	67



代休消化期間



● 休日の出張

中国国内市場に広域にビジネスを広げられる企業が増加するにともない、出張が増加しています。出張経費の抑制、出張拒否者への対応が課題となっています。休日の出張移動、出張に関わるよくある質問；

Q：移動時間の残業手当は必要？

A：業務に関わる移動であっても、法的には労働時間と見なす必要はありません。労働報酬は実労働に対する対価ですので、出退勤時間に対して労働報酬が支払われないことと同様です。

よって、休息日の移動に対して残業手当、代休の支給は法規上は不要です。ただし、中国では法定休日が非常に重視されるため、法定休日の場合は残業手当を支給されるケースが多くみられます。

Q：移動日の出張手当は必要か？

A：出張手当は通常の生活ができない為の費用補填が主目的です。よって、移動日も出張勤務日同様に出張手当を支給することが妥当です。交通機関の発達により、移動時間の短縮化が進んでいるため、日帰り出張の手当を見直す動きや、半日移動の手当見直しをされる企業が多くみられます。

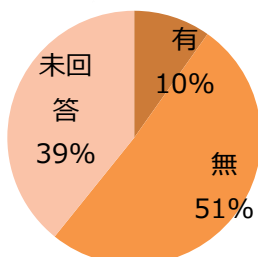
Q：出張時の残業手当支給は必要か？

A：出張時は残業管理が難しいこともあり、出張手当支給で残業手当を代替するのが一般的です。長時間残業が顕かな場合は申請により支給される企業もあります。また海外出張等で中国の法定休日に勤務した場合は、法規に従った残業手当支給が必要です。

NAVI 出張手当に関する調査

出張時の事前出発、事後帰着に対する手当(社数)

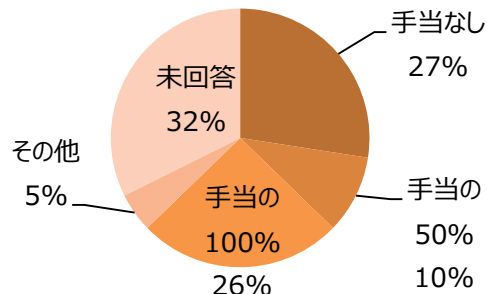
有	無	未回答
10	52	40



調査概要：[人事管理運用状況調査アンケート概要](#)

出張中の移動日に対する手当(社数)

手当無し	手当の50%	手当の100%	その他	未回答
28	10	26	5	33



コラム

夏季週末2.5日休暇奨励 ～弊社の夏休み事例～

8月11日に国务院より公布された《レジャー投資と消費促進に関する若干の意見》（実施できる状況にある企業・地域は夏季の金曜日半日と週末をあわせ2.5日の小連休創出を奨励する）が思いのほか話題となっています。旅行消費刺激のため有給休暇取得の促進をガイドするものですが、湖南省の一つの県では、規模や対象、期間などの詳細は不明ですが制度的に試行が始まったというニュースもあります。夏季期間中、1日9時間×4日勤務+金曜日半日勤務（4時間）とし金曜日午後から2.5日の休暇を設定することという妙案まで議論されていますが、有給休暇制度を見直す契機かもしれません。

弊社では日本でよくみられる“夏休み”制度を導入しています。

概要は6月～9月の間に連続3日間の夏季有給休暇

（期間中未取得の場合は権利放棄とみなす）を付与するというもので、

福利休暇（法定外年次有給休暇）の付与日数は多くありませんが、

日本人社員も含め、この夏季休暇の消化率は非常に高く、

皆もれなく旅行に利用しているようで、中国国家旅遊局ご推奨の制度かと自画自賛しています。（笑）

