

2012.09.6
コチ コンサルティング

中国の年2回の大型連休の一つ国慶節（新暦10月1日～3日）と中秋節（旧暦8月15日、本年は9月30日）が連続し、今年は9月30日（日）から10月7日（日）まで8連休となります。中国の中秋節では月餅贈答がビジネス上も重要な役割を果たす等、中国と日本は類似する文化でありながらその慣習が異なることを人事管理の観点からも認識しておく必要があります。

本号では、国家休日、伝統行事に関わる留意点をご報告します。

- 内容 【人事・労務情報】
- 中国の国家休日
 - 国家休日の留意点：国家休日は有給休日
 - 中国の伝統行事への配慮
- 【コラム】
- «新卒の試用期間の見極めについて»

人事・労務情報

■ 中国の国家休日

中国の国家休日は《全国年節及び記念日休暇便法》（2008年1月1日執行）において、下記の“全公民対象休暇”と“一部公民対象休暇”が規定されています。

- ・全公民対象休暇は土日と重なった場合は、土日の休暇分を別途補充休暇として設定する。
- ・一部公民対象休暇が土日と重なった場合は、補充休暇は設定しない。

全公民対象休日	期日		期間
元旦	新暦	1月1日	1日間
春節	旧暦	12月30日（大晦日）～1月2日	3日間
清明節	旧暦	4月4日または4月5日	1日間
労働節	新暦	5月1日	1日間
端午節	旧暦	5月5日	1日間
中秋節	旧暦	8月15日	1日間
国慶節	新暦	10月1日～3日	3日間

一部公民対象休日	期日	期間	対象
婦女節	新暦	3月8日	女性
青年節		5月4日	28歳以下の青年
児童節		6月1日	14歳以下の児童
人民解放軍建軍記念日		8月1日	現役軍人

その他：

- ・地方政府は少数民族の習慣等を鑑みて休日を設定する。
- ・その他の記念日（二七記念日、教師節、記者節等）は一般的に休暇とはしない。

✓ 一部公民対象休暇の半日休暇は一般的に午後を休暇とされますが、外資系企業では、対象者一斉休暇にはせず、“半日休暇をとっても良い”という消極的な運用が多く見られます。

✓ 今年の国慶節休暇は下記の休日運用がなされます。

9/29	9/30	10/1	10/2	10/3	10/4	10/5	10/6	10/7
土	日	月	火	水	木	金	土	日
出勤	中秋節	国慶節			9/29 (土) 振替 休日	9/30 (日) 振替 休日	土曜日 休日	日曜日 休日
	法定休日				一般休日			

■ 法定休日の留意点：法定休日は有給祝日

中国の法定休日は基本的に有給祝日という概念で、有給の休暇となります。

- ・ 休日残業（休日出勤）手当の計算：日当×2
- ・ 法定休日出勤手当の計算：日当+日当×2 = 日当×3

* 日当=月次賃金（手取り+個人所得税+個人負担社会保険）÷21.75

* 一部公民対象休暇は、残業手当なし。

✓ 9月30日から始まる大型連休は、9月30日～10月3日に休日出勤させた場合は当人の賃金の3倍を支給、10月4日～7日に出勤させた場合は当人の賃金の2倍を支給することとなります。

✓ 出勤日数の考え方：
大型連休前に退職のタイミングを合わせ、連休明けから新しい職場に出勤するケースが多くみられます。今月も退職月の給与の日割り計算をするケースが散見されます。法定休日は「働かなくとも給与が支給される」有給休日であり、9月の月間出勤日数を計算する場合は出勤日にカウントする事になります。本年9月分給与の日割り計算の母数は9月29日（土）、30日（日）を加える事となり22日になります。例）最終出勤日（有給休暇消化済み）9月14日（金）の場合。

9月出勤日数：10日

9月分給与日割り計算：月次給与（手取り+個人所得税+社会保険料個人分）×10/22

* 日当計算に月次給与を21.75で割る計算は残業手当の計算の場合の計算方式です。

■ 伝統行事への配慮

中秋節は中国の重大な伝統行事であり、盛大に月餅の配布、贈答が行われることから、昨年は“月餅税”が社会に大きな波紋をもたらしました。下図は人事管理者が心得ておくべき中国の伝統行事です。

行事	期日（旧暦）	内容	留意点
春節	大晦日～1月6日	新春を祝う 旧正月	家族がそろう最大の祝日。最も休暇を望む。
元宵節	1月15日	一連の春節行事最終日	家族でお団子を食べる。
清明節	4月4日または5日	お墓参り	交通混雑を避けて、前後に休暇をとる傾向がある。
端午節	5月5日	故事に則った慣習	粽を振舞う。
七夕	7月7日	カップルで過ごす日	残業、宴会、出張は敬遠される。
鬼節	7月15日	夜の外出を控える	残業、宴会は敬遠される。
	冬至		
	晦日（小年夜）		
大年夜	大晦日	家族で盛大な食事	この夜にタイミングを合わせた帰省を希望。

✓ 80年後、90年後と言われる、若年層も、伝統行事、習慣には重きを置きます。休日にあたらぬ行事日には、配慮が必要です。一般的に家族で過ごす行事であり、社内行事や宴会の設定をしない様、留意すべきです。小さな心使いが従業員との信頼関係や良好なコミュニケーションを育むことは少なくありません。

コラム

「新卒の試用期間の見極めについて」

今年7月以降に大学を卒業した新卒が勤務を開始して3カ月目を迎えています。新卒採用も、中途経験者と同様に試用期間中に正式採用にするか見極めることとなります。試用期間は、契約期間が1年以上3年未満であれば2カ月となり、契約期間3年以上であれば6カ月となります。企業側として特に新卒の試用期間中についてどのような点に留意すればいいのでしょうか。

① 新人の社会人教育を実施する

新卒には社会人としての意識、身だしなみ、マナーを教え込むことが必要です。就業規則等の会社のルールを遵守することを徹底しましょう。最初が肝心です。学生から社会人への変化は思った以上に大きく、新しい環境に戸惑う新卒も多いので個別能力を判断しながら上司がお手本を示し教えていくことが大事です。

② 職務内容を明確化して期待レベルを伝える

担当の職務内容と達成する期待レベルを明確に書面で伝え、口頭で必ず説明しておくことが必要です。採用条件に合致しないと試用期間中に判断した場合、契約解除は可能ですが、警告、指導を書面にて根拠として残すことが必須です。但し、新卒の場合は中途採用と異なり、ある程度の育成期間が必要なので契約解除は慎重に判断することをお勧めします。

③ 新卒の学歴詐称や実習での経歴が本当でないと分かった場合は？

就業規則で虚偽の経歴を申告した場合、雇用契約自体が無効であることを明記していれば契約解除は可能です。