



2017.3.13

コチ コンサルティング

2月24日、日本では初のプレミアムフライデーが実施されました。経済効果と働き方改革の両方の側面が期待されているとのこと。日本では過重労働改善の為に残業時間上限の実質的な法制化が議論されていますが、在中現地法人においても残業時間に関わるお問合せが増加しています。中国各地の特殊労働時間制（総合労働時間制、不定時労働時間制）許可の厳格化も、残業管理の問題が顕在化している一因と考えられます。

本号では、主にホワイトカラーの残業管理の留意点と特殊労働時間制である「不定時労働制」についてご報告致します。



注目Q&A：定年退職後の再雇用契約では未使用有給休暇の買い取りは必要か？>[リンク](#)
 労働契約満了後、1か月のみ延長する場合、労働契約再締結は必要か？>[リンク](#)

内容 【人事・労務情報】

- ホワイトカラーの残業管理の留意点
- 「不定時労働制」の運用状況

【ご案内】 3月22日開催 総経理対象・労務コンプライアンスの再検証 研修会（15名限定）

人事・労務情報

■ ホワイトカラーの残業管理の留意点

中国の法定労働時間は、日本と同じく一日8時間・週40時間です。残業時間は原則として一日1時間まで、最大でも3時間を超えてはならない、月間の残業時間は36時間を超えてはならないとされています。月間36時間以上の残業は残業代を支給しても、特殊労働時間制の許可を受けていない場合は法規違反です。ホワイトカラーで申請・許可が可能な不定時労働時間制は、労働時間を設定せず、残業時間管理をしない労働制ですが、原則として中国の超過勤務時間は月間36時間以内です。下表は日中の残業管理に関わる原則的な規定の比較です。

	中国（標準労働時間制）	日本（一般的な労働の場合）
法定労働時間	1日8時間、週40時間	
法定休日	週（連続する7日間）に1日以上	週1日、または4週間に4日以上
残業時間上限	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1日1時間（最大でも3時間） ・ 月間36時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 36協定締結の場合：原則45時間/月 & 360時間/年 ・ 特別条項付き36協定締結の場合： 限度時間を超える一定時間を定める事が可能。
超過勤務手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平日：基数の150% ・ 休日：代休付与が不可能な場合は基数の200% ・ 法定祝日：基数の300% * 残業代基数は地域条例にて規定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定労働時間外：時間当たり賃金の25%増し ・ 法定休日：時間当たり賃金の35%増し ・ 60時間/月超過部分：50%増しまたは代休付与（大企業のみ適用）
超過勤務手当対象者	全労働者（管理職、経営層も含む）	労働基準法適用者（非管理職）
特殊労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不定時労働時間制 ・ 総合労働時間制 * 届け出・許可制 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 裁量労働時間制 ・ 変形労働時間制 ・ 事業場外労働時間制 ・ 企画業務型裁量労働時間制 等 * 届け出・許可制
有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> * 社会累計就労年数に応じる ・ 1年～10年：5日/年 ・ 10年～20年：10日/年 ・ 20年～：15日/年 * 未消化有給は原則として買取（1年のみ持越し可） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入社6か月（出勤率80%）～：10日 ・ 入社1.5年～：1日/年で増加 ・ 最大：20日/年 * 原則として未消化有給の買い取りは不可

Consulting

【残業管理にかかわる再確認事項】

- ・ 中国では残業時間の上限設定は明確に36時間。
- ・ 休日残業は代休支給が優先。代休が付与できない場合に休日の残業手当比率に応じた残業代支給も可。
- ・ 残業代の基数は全国統一ではなく、地域条例に従う。
 * 主要都市の残業代基数 : <http://cochicon.com/1172.html>
- ・ 特殊労働時間制許可を受けていない管理職は残業代支給対象。
- ・ 未消化の法定有給休暇は会社規定で規定した場合は1年間の持越しは可能であるが、基本的は日当の3倍で買い取らなくてはならない。

NAVI 本来自己裁量で業績責任を負うべき管理職にも残業手当の支給が法制化されていることへの違和感から、管理職には、残業手当を支給しない、または管理職手当の支給と引き換えに残業手当を支給しないことを内規で定めているケースが多くみられます。

日本国内では月次の残業時間実績に応じた残業代の支払いではなく、「みなし残業代」「固定残業代」として、あらかじめ月次報酬に組み込むことが認められていますが、業務手当の算定方法として固定の時間外労働時間手当相当額を適用していることになり、本来は、超過時間労働手当とは言えず、設定した残業時間を超過した場合は、残業代の追加支給をすることが原則です。

在中日系企業では、日本式の残業管理を持ち込み、「●●時間相当額を管理職手当として支給し、残業手当は支給しない」と規定しているケースが散見されますが、中国では法規に合致した運用ではなく、社内規定化することにはリスクがあります。

就業規定と労務管理運用の調整により労務リスクを低減することは可能ですが、根本解決には業務効率向上の為の業務改善・変革を促す評価制度の工夫が必要と思われます。

* 「管理職の残業代を抑制する方法はありますか?」 : <http://cochicon.com/1406.html>

■ 「不定时労働制」の運用状況

最近、各地の労働局の特殊労働時間制の許可において、管理職、営業職の残業手当調整の為に運用されてきた「不定时労働制」の“管理職”に関わる許可基準が厳格化されています。下表は管理職の不定时労働時間制許可の各地の状況です。* [不定时労働時間制 : http://cochicon.com/90.html](http://cochicon.com/90.html)

管理職不定时労働制ポイント	上海市	江蘇省	北京市	広州市	大連市
高級管理職の定義	* 区ごとに運用が異なる 【区1】 総経理/副総経理/財務総監 【区2】 定款に定める高級管理職	【一般的な運用】 ● 職位条件(例) : 蘇州: 副総経理以上 常熟: 総監以上 ● 賃金条件: 市平均賃金の3倍以上	労使の協議により、企業ごとに確定可能	会社組織図に応じる。 (組織図の提出(要))	総経理、副総経理を含む、決定権、指揮権を有する職位
高級管理職不定时労働制	申請・許可要		不要	申請・許可要	
法定祝日の残業代支給	通常賃金の300%の支給要	蘇州市: 不要 常熟市: 通常賃金の300%支給要。	支給不要	支給不要	通常賃金の300%の支給要

ご案内

若干の空席があり、最終ご案内です。

CoChi 小規模セミナー【総経理限定・労務コンプライアンスの再検証】

日本でも労務管理に関わる議論が盛んです。経営基盤である労務管理は盤石でしょうか?
 労務管理の基本である就業規則を基に、ご参加各社の労務管理基盤を自己検証する研修会を開催します。

【日時】3月22日(水) 14:00~16:30 【会場】CoChi会議室(淮海中路918号 陝西南路地下鉄直結)
 【費用】300元/人 【対象】日系企業総経理様 定員15名
 【お申込み/お問合せ】E-mail:seminar@cochicon.com TEL: 21-6418-8983 担当: 横矢/Mr. 李/Ms.