

中国会計・税務実務ニュースレター

今回のテーマ：中国における残業割増賃金及び代休制度について

中国の法律の枠組みでは、《労働基準法》が存在しないため、労働時間に関する法制度は憲法、労働法及び国務院の行政規則を中心に、労働保障の行政部門が公布する若干の部門規則を分枝とする制度体系となっています。

《労働法》による残業に関する規定

《労働法》において、労働時間と休暇に関して規定されています。1日の労働時間は8時間を超えてはならず、1週間の平均労働時間は44時間を超えないこととされ、使用者は1週間に少なくとも1日の休日を労働者に保証しなければなりません。

時間外労働の上限規制と割増賃金について、下記のとおり、日中での差異を比較します。

	中国	日本
時間外労働の上限規制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1日1時間または3時間（特殊な事情で労働時間を延長する必要がある場合も（労働者の健康を保障すること）） ・ 1か月では36時間 	36 協定で定められる一定期間についての延長時間の限度（法定） <ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月 45時間 ・ 1年間 360時間 特別条項の場合でも以下の制限（罰則あり） <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外労働は年 720 時間以内 ・ 時間外労働と休日労働は合計月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内 ・ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 か月まで
時間外労働の割増賃金率	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定 8 時間以上の労働：50%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定 8 時間以上の労働：25%以上 ・ 深夜労働（午後 10 時から午前 5 時）：25%以上 ・ （時間外労働との重複は 50%以上）
休日労働の割増賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休息日に労働者を働かせて代休を手配できない場合、賃金の 200%以上を支払わなければならない ・ 法定休日に労働者を働かせた場合、賃金の 300%以上を支払わなければならない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 週 1 日又は 4 週 4 日以上の日を与えなければならない ・ 割増賃金率：35%以上（深夜労働との重複は 60%以上）

お見逃しなく！

日本において、「休日の振り替え」と「代休」があります。「休日の振り替え」とは、予め休日と定められていた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすることを言います。これにより、予め休日と定められた日が「労働日」となり、そのかわりとして振り替えられた日が「休日」となります。従って、もともとの休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払義務も発生しません。一方、「代休」とは、休日労働が行われた場合に、その代償と

して以後の特定の労働日を休みとするものであって、前もって休日を振り替えたことにはないため、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。

なお、中国における「代休」は、「休日の振り替え」とはいえ、代休を手配する場合、割増賃金を支払わなくても問題ありません。実務処理上は、専門家のサポートを得ながら対応することをお勧めします。