

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第110回

中国の労働契約法（3）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

前回から、「中華人民共和国労働契約法」（以下、「労働契約法」という）につき、労働契約の締結、履行及び終了の各段階に分けて検討している。第3回目からは、労働契約の履行段階における様々な問題について説明していくが、今回は、中国国内の日系企業が労務管理を行うにあたり関心の高いテーマの一つである賃金に関する問題を取り上げる。

1 時間外労働に対する報酬について

Q 1 外商投資企業A社は、一昨年からの不況の影響を受けて一部の社員を解雇し、必要最低限の人数で業務を行っていました。その後、中国国内の景気が回復の兆しを見せてきたため顧客との取引量も徐々に増えてきましたが、会社としては、新しく社員を雇うのではなく各社員に残業してもらうことで対応する方針を採っています。

- (1) 各社員に対して、業務上の理由で毎日4時間程度の残業をさせても良いのでしょうか。
- (2) 残業代はどのように計算すればよいのでしょうか。

A 1

- (1) 労働者が行う時間外労働には法律上の制限があり、また労働者の意思に反して時間外労働を強制することはできません。
- (2) 労働者が時間外労働を行った場合、使用者は労働者に対して、法律で定める計算方法に従い算定した割増賃金を支払う必要があります。

(1) 時間外労働に対する法律上の制限

中国の憲法第43条では、労働者は休息の権利を有し、国は労働者の就業時間及び休暇制度を定める旨を規定している。これを受けて、中華人民共和国労働法（以下、「労働法」という）では、労働者の労働時間を法定すると同時に、その法定労働時間を超えた労働については使用者による割増賃金の支払義務を規

定し、さらに時間外労働の時間についても上限等を設けている。

具体的には、労働法第36条では、労働者の1日あたりの労働時間が8時間を超えないこと、そして「国务院の従業員労働時間に関する規定」(国务院令第174号)では、労働者の1週間の平均労働時間が40時間を超えないことを基準とする法定労働時間制度を採用している。

そのため、労働者が毎日8時間を超えて労働する場合には、その超過分は時間外労働となる。そして、この時間外労働について、以下のような制限が設けられている。

① 労働時間の制限

使用者は、生産経営の必要により、労働者の労働時間を延長することができるが、通常、1日につき1時間を超えてはならない。特別な事情により、労働時間の延長を必要とする場合には、労働者の身体の健康を保障するという条件の下で、1日につき3時間を超えない範囲で労働時間を延長することができる。但し、その場合にも、1ヶ月の時間外労働時間が36時間を超えてはならない(労働法第41条)。

このように、中国の労働法では、労働者の時間外労働を厳格に管理しており、下記のような緊急の場合に限って、上記第41条の制限を受けない旨を規定している(労働法第42条)。

- ア) 自然災害、事故もしくはその他の事由が発生し、労働者の生命、健康及び財産の安全が脅かされ、緊急に処理の必要な場合
- イ) 生産設備、交通輸送路線または公共施設に故障が発生し、生産及び公衆の利益に影響を与え、速やかに応急処置をしなければならない場合
- ウ) 法律及び行政法規が定めるその他の事由がある場合

② 強制的禁止

従来、中国の労使関係においては、例えば法定労働時間である8時間では到底完了できない業務目標を労働者に課して、業務目標の未達成を理由に労働者に事実上の時間外労働を強制し、その割増賃金を支払わないといったケースが多く見られた。そのため、労働者の権利保護の観点から、労働法第41条では、使用者が生産経営の必要により労働時間を延長する場合には、労働組合及び労働者との協議を経ることが必要とされており、労働契約法第31条では、使用者が労働ノルマ基準を厳格に遵守するよう要求すると共に、労働者に対して時間外労働を強制し、または形を変えて強制してはならない旨を規定している。

以上より、A社は社員に対して毎日4時間の時間外労働を要求することはで

きない。なお、上記のとおり、毎日3時間までは労働時間を延長することができるが、その場合にも1ヶ月の労働時間は36時間を超えてはならない。

また、社員が拒否しているにもかかわらず残業を強制したり、8時間の労働時間では完了できない業務ノルマを与えて実質的な時間外労働の強制をすることはできない。

(2) 時間外労働に対する残業代の計算

上記のとおり、中国では法定労働時間制の下、労働者の労働時間が厳格に規定されており、使用者が労働者に対して時間外労働を割り当てた場合には、国の関連規定に従って労働者に時間外労働手当、いわゆる残業代を支払わなければならない(労働契約法第31条)。

残業代の計算にあたっては、①残業代の計算方法、②残業代の算定基数が重要なポイントとなるため、以下では両者を区別して説明する。

① 残業代の計算方法

(残業代の計算式)

時間外労働を割り当てた場合には、総残業時間分の賃金に対して、法律で定める一定の割増賃金比率を掛け合わせた金額を残業代として支給することになる。具体的には、以下の計算方法を用いる。

$$\text{時間給} \times \text{総残業時間} \times \text{割増比率}$$

(残業代の割増賃金比率)

残業代を計算する際の割増賃金比率については、労働法第44条により以下の通り定められている。

- ア) 平日の労働時間延長の場合、賃金の150%を下回らない金額
- イ) 土日等の休日労働の場合、代休を与える。代休を与えられない場合、賃金の200%を下回らない金額
- ウ) 法定祝祭日労働の場合、賃金の300%を下回らない金額

(残業代の計算における時給計算)

残業代を計算する際の時間給の算定方法については、「労働者の年間、月間平均労働時間及び賃金の換算問題に関する通知」(労社部発[2008]3号)で以下のような計算方法が規定されている

$$1 \text{ ヶ月あたり賃金収入} \div (1 \text{ ヶ月あたり賃金計算日数} \times 8 \text{ 時間})$$

この場合、「1ヶ月あたり賃金計算日数」は、1年間の日数である365日から土、日の休日に相当する104日を差し引いた日数を、12ヶ月で割った数値、即ち21.75日となる。

なお、残業代の計算において、「1ヶ月あたり賃金計算日数」については104日が差し引かれているが、法定祝日である11日は差し引かれておらず、従って「1ヶ月あたり賃金計算日数」に含まれていることに注意する必要がある。これは、労働法第51条により法定祝日についても使用者は賃金を支払う必要があるため、日給、時間給を算定する際には通常の労働日と同様に扱い、除外されなかったものである。

② 残業代の算定基数

使用者が時間外労働を割り当てた場合には、上記の計算式に従って残業代を支払うことになるが、残業代算定の基礎となる「1ヶ月あたり賃金収入」が増えれば当然ながら残業代も増えることになる。そして、具体的に計算する際には、実務上、8時間労働分の正規賃金以外のボーナスや各種手当等額の支給金額も「1ヶ月あたり賃金収入」の中に含めるべきか否かという問題がある。

この点につき、「『労働法』の徹底的实施にあたっての若干の問題に関する意見」（労部発[1995]309号、以下、「労働法意見」という）第53条では、「労働法における『賃金』とは、使用者が国の規定または労働契約の約定に基づき、通貨でその雇用する労働者に直接支払う労働報酬をいい、一般に時間賃金、出来高賃金、ボーナス、補助金及び手当、時間外労働の割増賃金ならびに特別の状況下で支払われる賃金等を含む。」と規定されており、上記「1ヶ月あたり賃金収入」にはボーナスや各種手当が含まれるようにもみえる。しかし、残業代の算定基数となる賃金には、理論上、残業代自体は含まれないはずであり、上記「労働法意見」の「賃金」には時間外労働の割増賃金が含まれていることを考えると、当該条項から直ちにボーナス等が含まれるとはいえない。

これに対し、上記労働法意見の施行後には、地方によっては残業代の計算基数に関する規定を設けており、例えば、北京市給与支払規定（北京市人民政府第200号令）第44条では、残業代の計算基数については、労働契約や集団契約に約定がある場合にはそれに従い、約定がない場合には、労働者の正常な労働により得られるべき給与に基づく旨を規定している。また、労働契約法施行後に、広東省高級人民法院及び広東省労働争議仲裁委員会により出された「労働争議調停仲裁法及び労働契約法の適用の若干問題に関する指導意見」（粵高法発[2008]13号）では、労働者の残業代の計算基数は正常な労働時間の給与を指し、当事者でボーナス、手当、補助等の項目を正常な労働時間の給与に含めない旨の約定をした場合にはその約定に従う旨を規定している。

このように、現在までのところ「1ヶ月あたり賃金収入」に関する明文規定はなく、各地方規定を見る限り、「1ヶ月あたり賃金収入」とは通常の法定労働時間の労働報酬を意味し、必ずしもボーナスや各種の手当てを含まないと考えられる。特に、上記広東省の指導意見は、地方規定ではあるものの、当事者間でボーナス等を残業代の計算基数から排除できる点を規定している点は注目される。

2 特殊な労働時間制

Q2 外商投資企業A社は、中国国内の景気が回復の兆しを見せてきたため、新規顧客を開拓するため特に営業部門を強化する方針を決定し、各営業担当者に対して臨機応変に外回りや社内業務を行うように指示した。しかし、中国の法律では8時間の業務時間を超えると残業代が発生することから、A社は積極的に業務時間外まで外回りや社内業務を行うよう要求することができず、思うように成果が上がっていない。A社は、各従業員の労働時間をより柔軟に変更することができないか。

A2 A社は、営業担当者に対して裁量労働時間制を導入することが考えられます。

(1) 特殊な労働時間制

上記1. で記載したとおり、中国の労働法では、使用者が各労働者に対して1日8時間を超えて労働を要求する場合には、時間外労働に対する割増賃金を支払わなければならない。そして中国における割増賃金比率は150%~300%と非常に高い比率に設定されており、各企業の人件費を引き上げる要因の一つとなっている。

しかし、会社によっては全ての従業員に1日8時間の固定した労働時間制を適用すると業務を円滑に行うことができないケースもある。そのため、労働法第39条でも、企業が生産の特性から法律上の労働時間制を実行できない場合には、労働行政部門の許可を経て、その他の業務及び休息方法を実行することができる旨を規定している。そして、このような特殊な労働時間制度の一つとして、1日及び1ヶ月あたりの労働時間の制約を受けない裁量労働時間制がある。なお、特殊な労働時間制度としては、変形労働時間制（週、月、四半期、年を単位として、総合的に労働時間を計算する制度）もあるが、同制度は、一般に、季節や自然条件等により労働期間を集中的に集約する必要がある場合に採用される制度であり、本件には当てはまらない。

(2) 裁量労働時間制

裁量労働時間制とは、毎日の労働時間について固定した出退勤時間を設けていない制度をいい、業務の特徴、特殊性等から法律上の労働時間制限を採用できない場合に、労働行政部門の許可を経て認められる。そして、「労働部の企業裁量労働時間制及び変形労働時間制に関する審査許可弁法」（労部発[1994]503号、以下、「特殊労働時間制審査許可弁法」という）第4条では、以下の条件に当てはまる労働者に対しては、裁量労働時間制を実行することができる旨を規定している。

- ・ 企業の高級管理人員、外勤人員、営業販売人員、一部の当直人員その他標準の労働時間制に基づき評価することが出来ない労働者
- ・ 企業の長距離運輸人員、タクシー運転手及び鉄道、港湾、倉庫の一部の品卸人員及び業務の性質の特殊性から機動的作業が必要な労働者
- ・ その他生産の特性、業務の特殊な需要若しくは職務範囲の関係で裁量労働時間制を実施するのに適した労働者

労働行政部門の審査許可を経て、特定の労働者に対して裁量労働時間制を使用することが認められた場合、対象労働者に対しては労働法で定める1日及び1ヶ月あたりの労働時間制限及び時間外労働制限が適用されない。そのため、使用者は、対象労働者が時間外労働を行った場合であっても、残業代を支払う必要はなくなる。

しかしながら、裁量労働時間制は、業務の性質上、固定した法定労働時間制を採用できないために、労働時間の手配等を企業及び労働者の判断に委ねたものであり、無制限に労働者に時間外労働を強いることを認めたわけではない。特殊労働時間制審査許可弁法第6条でも、裁量労働時間制を採用する企業は、従業員の健康を保障し、かつその意見を十分に聴取した上で、業務や休息日の集中、変更・調整、労働時間の弾力化等適切な方法を採用し、労働者の休息・休暇の権利を確保しなければならない旨を規定している。

そして、特に、法定祝日については、労働法第44条で、法定休日・祝日に労働者に業務を行わせる場合には、賃金の300%を下回らない金額を支給しなければならない旨を規定しているが、さらに、上海、深セン、天津、大連等多くの地方都市の規定では、裁量労働時間制を採用した場合であっても、法定祝日に労働者を出勤させる場合には割増賃金を支払わなければならないとされている。

また、裁量労働時間制を採用するためには、労働行政部門による審査許可が

必要とされており、その際には、裁量労働時間制を適用する各労働者につき、適用期間、期間中の休暇の手配、賃金、要求する労働時間等について、使用者は労働行政部門に対して詳細に説明しなければならない。

以上より、上記の各制限について注意した上で、A社は一部の社員に対して、裁量労働時間制を採用することが考えられる。