

中国（上海市）人事・労務
法律・法規、日本語解説集

人事・労務の 法知識2010

上海クイックマイツ

Shanghai Quick-Myts

Sample 版

第4部 労働時間

第1章 労働時間制

1. 標準労働時間制（全国共通）

従業員の労働時間は一日 8 時間、一週 40 時間である。仕事の性質または生産の特性により、標準労働時間制を実行できない場合、国家の関連規定に応じてその他の労働時間、休日方法を実施することができる。

根拠 法令・通達	国务院关于职工工作时间的规定 (国务院令第 146 号 1994 年 2 月 3 日、国务院令第 174 号修正 1995 年 3 月 25 日)		
発布	中華人民共和国国务院	施行日	1995. 5. 1

会社は、従業員に毎週少なくとも 1 日の休日を保障しなければならない。

根拠 法令・通達	中华人民共和国劳动法（中华人民共和国主席令第 28 号）		
発布	全国人民代表大会常務委員会	施行日	1995. 1. 1

★標準労働時間制（上海）

従業員の労働時間は一日 8 時間、一週平均 40 時間を超えないとする。会社は、従業員に毎週少なくとも 1 日の休日を保障しなければならない。

会社は生産経営の特性により、その他の労働時間、休日方法を実施する場合、労働行政部門の許可を得なければならない。

根拠 法令・通達	上海市劳动保护监察条例		
発布	上海市人民代表大会常務委員会公告	施行日	1998. 1. 1

2. 不定时労働時間制（全国共通）

会社が業務上の特殊な事情により「労働法」の第 36 条（国家は労働者の 1 日の労働時間が 8 時間を越えず、週平均労働時間が 44 時間を越えない労働時間制度を実施する）、第 38 条（会社は従業員に毎週少なくとも 1 日の休日を保障しなければならない）の規定を実施できない場合、不定時労働時間制、総合計算労働時間制を採用することができる。

●従業員が下記のいずれかに該当する場合は、不定時労働時間制を適用できる

- (1) 会社中の高級管理者、外勤人員、営業人員、一部の当直人員など標準労働時間で計れない従業員
- (2) 会社中の長距離運輸人員、タクシー運転手及び鉄道、港、倉庫などの積み卸しに従事する人員及び仕事が特殊で、随時働く必要がある従業員
- (3) その他、生産、業種上のニーズあるいは職責でこの不定時労働時間制に適する従業員

根拠 法令・通達	关于企业实行不定时工作制的审批办法（劳部发[1994]503 号）		
発布	中華人民共和国労働部	施行日	1995. 1. 1

★不定時労働時間制（上海）

不定時労働時間制とは、会社が業務上の特殊な事情により従業員に随時働く必要があり、標準労働時間制で実施できない場合、労働時間を確定しない労働時間制を採用する。

根拠 法令・通達	关于印发《本市企业实行不定时工作制的审批办法》的通知（沪劳保福发[2006]40 号）		
発布	上海市労働社会保障局	施行日	2007. 1. 1

不定時労働時間制を実施する従業員は労働部が労発（1994）503 号の規定範囲以外に、生産特徴、仕事の特殊需要または職責範囲の関係によって、例えば会社の消防及び当直人員、当直の運転手なども不定時労働時間制を実施することができる。

根拠 法令・通達	《关于贯彻实施〈关于企业实行不定时工作制的审批办法〉若干具体问题的说明》的通知（沪劳保发[1995]16 号）		
発布	上海市労働社会保障局	施行日	1995. 2. 21

解説：不定時労働時間制を採用する折は、会社は工商登録所在地の区、県労働社会保障局に届けを出さなければならない。

I 必要書類

- 1、「会社実行不定期労働時間制と総合計算労働時間制申請表」の記入
- 2、会社の営業許可証副本と組織コードのコピー
- 3、従業員の仕事と休憩に関する計画書

*確実に必要がある会社に、労働保障行政部門が関連従業員名簿、勤怠記録などの資料を提出するよう求めることができる。

II 受理期間

労働保障行政部門は受理日から 20 日間(稼働日)以内に不定時労働時間制の実施を許可するかどうかの決定を出さなければならない。そして書面書類にて会社に通知しなければならない。

特別な状況により審査期間を延長する場合は、労働保障行政部門責任者の許可を得た上で、10 日間(稼働日)を延長することができる。

3. 総合労働時間制（全国共通）

会社が業務上の特殊な事情により「労働法」の第 36 条（国家は労働者の 1 日の労働時間が 8 時間を越えず、週平均労働時間が 44 時間を越えない労働時間制度を実施する）、第 38 条（会社は従業員に毎週少なくとも 1 日の休日を保障しなければならない）の規定を実施できない場合、不定時労働時間制、総合労働時間制を採用することができる。

●従業員が下記のいずれかに該当する場合は、週、月、四半期、年などを周期とする総合労働時間制を採用できるが、基本的に 1 日の平均労働時間と 1 週間の平均労働時間は法定標準労働時間に一致しなければならない。

- (1) 交通、鉄道、郵便電信、水運、航空、漁業などの業界で仕事性質の特殊により、中断できない業務に従事している従業員
- (2) 地質および資源探査、建築、製塩、製糖、旅行など季節と自然条件に制限されている業界での一部の従業員
- (3) その他、総合労働時間制に適する従業員

根拠 法令・通達	关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法（劳部发[1994]503 号）		
発布	中華人民共和国労働部	施行日	1995. 1. 1

★総合労働時間制（上海）

総合労働時間制とは、会社が業務上の特殊な事情または季節と自然条件の制限により、従業員に連続作業を命じる必要があり、標準労働制を実施できない場合、週、月、四半期、年などを周期とする総合的に労働時間を計算する労働時間制を採用する。

根拠 法令・通達	关于印发《本市企业实行不定时工作制的审批办法》的通知 (沪劳保福发[2006]40号)		
発布	上海市労働社会保障局	施行日	2007. 1. 1

総合労働時間制を実施する従業員は労働部が労発（1994）503号の規定範囲以外に、季節条件に制限され、繁忙期が明らかになっている果物、野菜などの加工業、服装生産業、ホテル、レストランと娯楽場所のサービス業に従事する人員も総合労働時間制を実施することができる。

根拠 法令・通達	《关于贯彻实施〈关于企业实行不定时工作制的审批办法〉若干具体问题的说明》的通知（沪劳保发[1995]16号）		
発布	上海市労働社会保障局	施行日	1995. 2. 21

解説：総合計算労働時間制を採用する折は、会社は工商登録所在地の区、県労働社会保障局に届けを出さなければならない。但し、会社は年を周期とする総合計算労働時間制を採用する（同時に不定期労働時間制も採用する）折は、上海市労働保障行政部門に届けを出さなければならない。

申請に必要な提出書類は不定时労働時間制と同じ為、不定时労働時間制の「解説」の部分参照。

4. 標準・不定时・総合労働時間制の比較

	申請不要	申請が必要	
種類	標準労働時間制	不定时労働時間制	総合計算労働時間制
労働時間	一日 8 時間 一週間 40 時間	労働時間を従業員が自由に決められる為、法定休日に出勤した場合を除いて残業と見なされない。その代わりに、「遅刻」という概念もなくなるため、注意が必要。	計算周期は以下の 3 種類がある。 ①年間（労働時間）： ②一つの四半期（労働時間）： ③月間（労働時間）： ※労働時間＝実際の労働日×8 時間
平日残業	①平日残業： （約定給与÷21.75 日÷8 時間×残業時間）×150% ※標準労働時間（8 時間/日）を超えた労働時間は超過労働時間と見なす。対象となる全従業員に対して残業手当の支給が必要となる。		周期労働時間を超過した残業時間に対し、平日残業計算で残業代を計算する。 公式：（約定給与÷21.75 日÷8 時間×残業時間）×150% ※ただし、法定休日の残業は別途計算する。
休日残業	②休日残業：原則として、先に代休を付与する。 ※代休を与えられない場合、残業手当を支給する。 計算式： （約定給与÷21.75 日÷8 時間×残業時間）×200%		
法定休日残業	③法定休日に出勤した場合、無条件で以下の計算式に基づいて残業手当を支給する。 計算式：（約定給与÷21.75 日÷8 時間×残業時間）×300%		

	申請不要	申請が必要	
種類	標準労働時間制	不特定労働時間制	総合計算労働時間制
制限事項	<p>※残業は通常一日に1時間を超えてはならない。</p> <p>また特殊な事情により、従業員の健康を保障することを条件にしても、一日最大3時間を超えてはならない。</p> <p>且つ毎月36時間を超えてはならない。</p>	<p>※不特定労働時間制を実施する際にも少なくとも週に1日の休日を保障しなければならない。</p>	<p>※残業時間は計算周期内に残業できる時間（月36時間）を超えてはならない。</p>
備注	<p>●残業と見なす条件： 1、従業員と協議し、合意した場合。 2、標準労働時間を超過した労働時間。</p>		

Sample

第2章 残業時間

1. 残業時間の制限（全国共通）

- 会社は生産・経営の必要に応じ、工会及び従業員と協議した上で、労働時間を延長することができる。ただし、通常1日に1時間を越えてはならない。
- 特殊な理由により労働時間を延長する必要がある場合には、従業員の健康を保障することを条件に、1日に3時間を越えない範囲で労働時間を延長することができる。但し1ヶ月当たり36時間を越えてはならない。

★残業時間の制限（上海）

- 会社は生産・経営の必要に応じ、工会及び従業員と協議した上で、労働時間の延長、または週休日、法定休日に出勤させることができる。ただし、労働時間の延長、増加に関する時限規定を遵守し、且つ規定された標準に基づき、従業員に給与を支払わなければならない。

根拠 法令・通達	上海市劳动保护监察条例		
発布	上海市人民代表大会常务委员会公告	施行日	1998. 1. 1

2. 残業時間制限の例外（全国共通）

- 下記のいずれかに該当する場合には、労働時間の延長は上記1. 残業時間の制限の規定に制限されない。
 - (1) 自然災害の発生、事故又はその他の原因により従業員の生命、健康及び財産の安全が脅かされ、緊急に処理する必要がある場合
 - (2) 生産設備、交通運輸路線、公共施設が故障し、生産及び公共の利益に影響があるため、速やかに応急処理をする必要がある場合
 - (3) 法律、行政法規に定めるその他の事由がある場合

3. 残業命令の禁止（全国共通）

- 会社は標準的な作業量を厳格に実施しなければならず、従業員に残業を強制あるいは別の形で強要してはいけない。

- 会社が残業を割りふる場合、国家の関係規定によって従業員に残業代を支払わなければならない。

根拠 法令・通達	中华人民共和国劳动法（主席令第 28 号）		
発布	中華人民共和國人民代表大會常務委員會	施行日	1995. 1. 1

解説：季節により繁閑期がある会社等には、日本の変形労働時間制に該当する「総合計算労働時間制」、管理職や営業マン等には日本のみなし労働制、裁量労働制に該当する「不定時労働時間制」を採用することができる。ただし、共に労働行政に届け出ないと無効と見なされる。

Sample

第3章 月平均労働時間 (全国共通)

1. 労働時間の計算 (全国共通)

●労働時間数の計算：

月間、一つの四半期、年間の労働日数を8時間/日で乗じたものとする。

- (1) 月間労働日数：250日 ÷ 12日 = 20.83日/月
- (2) 一つの四半期労働日数：250日 ÷ 4つの四半期 = 62.5日/四半期
- (3) 年間労働日数：365日 - 104日(休日) - 11日(法定休日) = 250日

2. 日給、時給の換算 (全国共通)

- (1) 日給：月額賃金 ÷ 月次給与計算日数
- (2) 時給：月額賃金 ÷ (月次給与計算日数 × 8時間)
- (3) 月次給与計算日数 = (365日 - 104日) ÷ 12ヶ月 = 21.75日

根拠 法令・通達	关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知 (劳社部发[2008]3号)		
発布	国家労働社会保障部	施行日	2008. 1. 3

解説：「关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定」により、全ての国民が休みとなる祝日は従来の10日から11日に増えた。また「労働法」第51条の規定によって、法定休日も会社から賃金を支払わなければならないため、日給、時給を計算する時、法定休日の11日を除かない。