

# 労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説  
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

## 残業代の計算方法について

### 第37回 残業代の計算方法について

中国において残業代に関する紛争は、労使間で最も生じやすい紛争の一つです。今回は、標準労働時間制度を適用する労働者についての残業時間、残業代の支給基準などを解説します。

### 1. 残業時間

使用者は、生産経営の必要性に基づき、労働組合と労働者とが協議を経た後に、労働時間を延長することができます。ただし、一般的に1日1時間を超えてはなりません。特段の事由により、労働時間の延長を必要とする場合は、労働者の身体の健康を保障するという条件の下で、延長する労働時間は、1日3時間を超えてはなりません。1カ月間では36時間を超えてはなりません。

### 2. 残業代の支給基準

使用者は下記の支給基準に従い、残業代を支払わなければならない。

(1) 労働者に労働時間の延長を指示する場合は、賃金の150%を下回らない賃金報酬を支払います。

(2) 労働者に休日労働を指示し、代休を与えることが出来ない場合は、賃金の200%を下回らない賃金報酬を支払います。

(3) 労働者に法定休日の労働を指示した場合は、賃金の300%を下回らない賃金報酬を支払います。

一般的に残業代は、残業した時間、日数および上記の支給基準に基づき、労働契約に定められた賃金を確定するものです。しかし、賃金が労働契約に定められない場合、法律で統一されておらず、各地の規定もまちまちです。北京市では、労働者本人の正常労働により取得すべき賃金に従い確定します。一方、上海市では、労働者の職位における正常出勤時月給の70%が計

算基数となります。

### 3. 残業代の算出方法

日数の残業代:(労働契約に定められた賃金)÷21.75  
×倍率(1.5/2.0/3.0)

時間の残業代:(労働契約に定められた賃金)÷21.75  
÷8×倍率(1.5/2.0/3.0)

なお上海では、賃金が労働契約に定められていない場合、賃金の70%を計算基数とし、調整します。

注釈:上式における倍率(1.5/2.0/3.0)は、「2. 残業代の支給基準」で説明した(1)(2)(3)の基準です。

#### <筆者紹介>

世澤法律事務所中国律師陳軼凡、黄曉軍

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里16号  
CBD国際ビル701室

Tel: 010-8513-1818(中国語、英語) 010-8513-1800  
(日本語専用)

Fax: 010-8513-1919

【上海支所】上海市淮海中路93号大上海時代広場  
1109室

Tel: 021-5386-1618(中国語、英語) 021-5386-1109  
(日本語専用)

Fax: 021-5386-1619



アジア経済ビジネス情報を  
スマートフォンで!

会員サイト「NNA POWER」がパワーアップ。今すぐ使って便利さ実感



詳しくはこちら

※一部の機種・地域においては、仕様や通信状況により正しく表示されない場合や一部の機能が使用できない場合がございます。