

## 法定休暇と割増賃金

国民性が異なる労働者を雇用するためには業務に対する権限と義務、労働の対価に対する考え方、社会保障制度の違い、有給休暇に対する権利、家族感や生活スタイルの違いなどを理解する必要性がありますが、労働者に共通することは給与が高く労働時間が短いことが、労働条件がいい会社と考えられます。

法律は、その国の文化や風習が前提となっているため最低限のことしか定めていませんので社会の意識の変化にも注意が必要かと思えます。

### 1 2019年の法定休暇日が決定

国務院から2019年の法定休暇日の手配に関する通知がされました。

2019年の元旦、春節、清明節、労働節、端午節、中秋節と国慶節の休日について具体的な調整は以下の通りとする。

祝祭日	休暇日と内容	振替出勤日
元旦	2018年12月30日～2019年1月1日までの3日間	2018年 12月29日(土)
春節	2月4日～2月10日までの7日間 旧正月 新年の最初の日を盛大に祝う。	2月2日(土) 2月3日(日)
清明節	4月5日 先祖のお墓参りをする。	
労働節	5月1日	
端午節	6月7日 粽を食す。ドラゴンボートレースが行われる。 日本の子供の日とは異なる。	
中秋節	9月13日 満月をめぐる日。月餅を配る。	
国慶節	10月1日～10月7日までの7日間 中華人民共和国の建国記念日	9月29日(日) 10月12日(土)

これとは別に一部の従業員にのみ与えられる休日として婦人節(3月8日)及び青年節(5月4日)の半日休暇があります。

## 2 休曜日における割増賃金の取り扱い

上記に定める法定休日に労働者を勤務させる場合、賃金の**300%**を下回らない賃金を支給する。

休日に労働者を勤務させ、かつ**代替休暇を手配できない場合**、賃金の**200%**を下回らない賃金を支給する。

### 短期的な利益と長期的な損失？

製造業における人材不足から長時間労働や休日出勤となることがあります。

一般的に労働者を解雇するときには賃金未払請求がされますので、将来の損失とせず毎期ごとに正しい割増賃金（時間外手当）の支給をすること。残業時間の削減などの改善が求められます。

また、労働部門に訴えられると離職者だけでなく全従業員が対象となること。本来の賃金のみでなく、労働部門に対する罰金等の支払いが生じることから、企業側の交渉力がなくなり、個別対応せざる日本企業が多いのも問題です。

その他にも、割増賃金の計算や社会保険の基礎となる基数を基本給与のみだけとし過少に計算しているような場合も同様に、将来の大きな損失となる可能性がありますので、2018年の給与総額が確定した年初において、法律とおりの計算をした場合との差を再確認してみてもいいでしょうか？