



兩岸企業加班制度 成本差異分析

文／蕭新永

一、前言

加班工資一向占薪資成本有一定的份量，特別是基層員工的薪資結構，加班工資的占比一向很高。2017年以來，我國的一例一休政策實施以來不盡人意，企業經營者頗有怨言；而中國大陸在1995年實施的加班制度，台商也詬病連連，有關加班工資的勞動爭議，層出不窮。由於兩岸的加班制度，除了加班費率的差異外，月薪的計薪工作日數、加班費率、加班時數的限制，因根據之基礎不一樣，其結果亦有相當之差異。本文從實務觀點，論述兩岸加班制度的規定內容並提出見解。

二、兩岸勞動法律法規有關加班制度的規定

我國的加班制度設計在《勞動基準法》（以下簡稱勞基法），大陸則規範在《勞動法》，以下是現階段的規定。

（一）我國加班制度的規定

依照《勞基法》第24、32、38、39、40條規定，有關加班費率、加班時段及限制條件，綜合整理如下表一，本表以正常工作時間（每天8小時、每週40小時，每星期有兩日之休息）為討論標的。

（二）大陸加班制度的規定

依據《勞動法》第36、38條、《國務院關於職工工作時間的規定》第3條規定，有關加班費率、加班時段及限制條件，綜合整理如表二，本表以正常工作時間（每天8小時、每週40小時，每星期至少休息一日）（第38條）為討論標的。

三、兩岸勞工加班的工資成本分析

從表一、表二的兩岸加班之法定費率，加班時段之規定，分析兩岸各自的加班工資成本，舉例說明之。

以「台灣某員工月薪36,000元，日薪1,200元，時薪150元」及「大陸某員工月薪人民幣8,000元，日薪368元，時薪46元」為例子（人民幣兌換新台幣為1比4.5），說明我國及大陸加班工資的計算方式¹。

假設平日延長工時為4小時（4H），星期六、日與國定假日加班為一天，該員工的特休（帶薪年休假）假設為一天，計算兩岸加班工資成本的差異性，請看表三：兩岸勞工加班的工資分析表。

表一：我國有關加班工資的法規分析表

項次	加班種類及內容
1	平日延長工作時間： (1) 2小時以內者，加班費率為1.34倍，即支付1.34倍的加班工資。 (2) 超出2小時以上4小時以內者，加班費率為1.67倍，即支付1.67倍的加班工資。(24條)
2	休息日加班（每星期有兩日之休息，一日為休息日，一日為例假）： (1) 休息日加班（24條）： ① 2小時以內者，加班費率為1.34倍，即支付2.34倍（1+1.34倍）工資；工作2小時後再繼續工作者，加班費率為1.67倍，即支付2.67倍（1+1.67倍）的工資。 ② 4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。 (2) 例假日，強制休息。除非因天災、事變或突發事件始可加班（40條），請看下述的第5項
3	休假日（適合勞基法行業的12天國定假日）加班： 雇主任徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。即當天支付2倍工資。（39條）
4	特休日應休未休，應發給工資： 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主任應發給工資。（38條）
5	假期（例假日、國定休假日、特休日）之加班： 因天災、事變或突發事件，雇主任認有繼續工作之必要時，得停止例假之假期。但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。即當天支付2倍工資外再補假一天。（40條）
6	《勞基法》第32條第2項所定延長工作時間總數，勞工每月不得超過46小時，含雇主任使勞工於休息日工作之時間。

表二：大陸有關加班工資的法規分析表

1	平日延長工作時間：加班費率150%，即支付工資的1.5倍的工資報酬。（44條）
2	休息日加班（每星期有兩日之休息，原則上每星期至少休息一日）：加班費率200%。可先安排補休，不能安排補休的，支付工資的2倍為工資報酬。（44條）
3	法定節假日（符合《全國年節及紀念日放假辦法》的11天國定假日）加班：加班費率300%。即支付工資的4倍（1+3倍）為工資報酬。（44條）
4	帶薪年休假（即台灣的特休），企業因工作需要，經職工本人同意不休假。應當按照該職工日工資收入的300%支付年休假工資報酬（含當天的1倍工資。即支付工資的3倍（1+2倍）為工資報酬。）（《職工帶薪年休假條例》第5條）
5	《勞動法》第41條所定的加班時數限制，一般每日不得超過1小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過3小時，但是每月不得超過36小時。
6	《勞動法》第42條規定，發生自然災害、事故或者因其他原因，威脅勞動者生命健康和財產安全，需要緊急處理的，其延長工作時間不受本法第41條的限制。

四、兩岸加班制度的差異解析

吾人從表三的內容加以解析，可了解兩岸在加班制度之政策理念，加班費率與加班工資成本、月薪的計算日數標準、法定加班時數之限制，都有相當的差異。分析其差異如下：

（一）兩岸的加班政策與制度之差異

我國的加班政策與制度設計比較有嚴謹規定，更加細化，照顧到行業差異與員工的權益，例如變形工時的設計，就是照顧到行業的差異。又如休息日加班的設計，就是照顧到員工，這種

表三：兩岸勞工加班的工資分析表

項次	加班種類	兩岸	加班工資計算方式	合計工資
1	延長工時4小時 (4H)	台灣 (平日)	$150 \times 1.34 \times 2H + 150 \times 1.67 \times 2 = 903$	當晚加班903+白天工資1,200，合計2,103
		大陸 (平日)	$46 \times 150\% \times 4H = 276$	當晚加班276+白天工資368，合計RMB644，即NTD2,898 ²
2	星期六加班 (1天)	台灣 (休息日)	$150 \times 1.34 \times 2H + 150 \times 1.67 \times 2H + 150 \times 1.67 \times 4H = 1,905$	當日加班1,905+當日工資1,200，合計3,105
		大陸 (休息日)	$368 \times 200\% = 736$	先補休，如不補休則支付加班費RMB736，即NTD3,312
3	星期日加班 (1天)	台灣 (例假)	$1,200 \times 1 = 1,200$ (需因天災、事變或突發事件，才可加班，算一天工資，且補休一天)	當日加班1,200+當日工資1,200，合計2,400，並補休。
		大陸 (休息日)	$368 \times 200\% = 736$ (可補休或支付加班工資)	先補休，如不補休則支付加班工資RMB736，即NTD3,312
4	國定假日加班 (1天)	台灣	$1,200 \times 1 = 1,200$	當日加班1,200+當日工資1,200，合計2,400
		大陸	$368 \times 300\% = 1,104$	當日加班1,104+當日工資368，合計RMB1,472，即NTD6,624
5	特休(帶薪年休)， 因公司原因而應休 未休(1天)	台灣	$1,200 \times 1 = 1,200$	當日加班1,200+當日工資1,200，合計2,400
		大陸	$368 \times 200\% = 736$	當日加班736+當日工資368，合計RMB1,104，即NTD4,968

嚴格的規定，是希望雇主減少在休息日加班。但實施以來似乎怨聲不斷。對應著經濟發展的變化趨勢與新商業模式的創新，這樣的規定對企業的勞動雇用空間，反而彈性變小，人員的雇用多了動輒得咎的顧慮；大陸的加班政策與制度設計比較粗糙，大而化之，例如對於如何因應天災、事變或突發事件，能否加班或補休等，則沒有更詳細的規範，站在維護員工權益立場來說，大陸不如我國完善的制定細節。但因應現代的新商業模式與網際網路企業，彈性用人的空間反而較大，有利於企業的人力資源操作。

(二) 兩岸加班工資成本比較

兩岸加班制度關於費率的設計，大陸的費率，一般而言高於我國所制定的費率，以至於工資成本也比較高，又因為兩岸的月薪、日薪計算基礎不一樣，台灣是以每月30日計，大陸是21.75天計（原

因如註1），以致造成同樣薪資的兩岸員工在同樣的薪資水平及加班條件下，大陸的加班工資顯然高於台灣，但大陸兩天休息日又很彈性的規定可以先採補休方式，不補休再支付加班費用，這又顯示出從用人單位觀點出發，靈活運用人力資源，這可從表一、表二、表三進行綜合分析後整理成表四：兩岸加班工資成本比較表，可得知其中的優劣差異。

從表四內容比較分析又可得知，整體而言，我國規定的加班制度與費率較複雜，且較無彈性可言，但因費率低，工資成本也比大陸較低，台商回台投資在這方面較有吸引力，然我國複雜的計算方式，連人資人員都怯步；大陸的加班費率較高，工資成本也高，使得社會保險與住房公積金費用的計算基數，也會水漲船高³，這是台商埋怨之處，但計算方式單純，容易理解與管控運用，也較能彈性處理，有利於台商經營管理操作。

表四：兩岸加班工資成本比較表

項次	加班種類	加班費率		當日合計工資 (當日工資及加班工資，以表三為依據，大陸工資換算成新台幣，以利比較)		成本高低
		我國	大陸	我國	大陸	比較
1	平日延長工時		150%	2,103	2,898	大陸較高
	2小時以內	134%				
	4小時以內	167%				
2	休息日加班(六)		200%	3,105 (以全天計)	先補休，不補休則支付加班費 3,312	大陸稍高，但有彈性運用
	2小時以內	134%				
	2小時以後	167%				
3	休息日加班(日)	100%，並補休		2,400，並補休		台灣較高
4	國定假日加班	100%	300%	2,400	6,624	大陸超高
5	特休未休	100%	200%	2,400	4,868	大陸超高

對當前在大陸投資的台商而言，大陸勞動成本，除了社保費用與住房公積金外，尚有加班工資成本，台商除了要認真思考建立合理實用的加班考勤管理制度，管制隨意加班外，更要隨時檢討加班的實際狀況與上班效率。

(三) 兩岸對於法定加班時數的限制

我國加班時數的限制有趨嚴的走向，包含休息日加班時數在內，每月不得超過46小時；大陸則一開始就嚴格規定每月加班時數不得超過36小時，包含休息日(兩天)的加班時數，只是執行是否到位而已。同時也是兩岸勞動檢查的重點。

對於加班時數的限制，立法的宗旨在於維護員工的健康，這是現代企業經營者應有的胸襟，照顧好員工就是照顧好事業。

五、小結

本文單純從兩岸加班制度的差異，進行比較分析，分析結果是在加班政策與加班制度設計上，兩

岸各有觀點與優劣勢，都是因應各自的經濟發展階段而產生的法律制度，個人見解已訴諸前述的「兩岸加班制度的差異解析」，端視台商的經營角度來確定或調整投資與經營方向，是為建言也。

(本文作者為遠通國際經營管理顧問公司總經理、海基會台商財經法律顧問)

註1:大陸的每月計薪工作日數與我國不一樣，大陸是每月21.75天，即 $365 - (52 \times 2) \div 12 = 21.75$ 天。這當中，休息日(104天)是無薪資的，所以如有加班時，其當日工資只算加班工資部分。

註2:RMB指人民幣，NTD指新台幣。

註3:大陸法定社會保險與住房公積金費用，是以該員工去年的月平均工資為計算基數，月平均工資包含基本工資、津貼、獎金、加班工資在內的工資總額。