

中華人民共和國 最低賃金規定

中華人民共和國労働社会保障部令 第 21 号

「最低賃金規定」は 2003 年 12 月 30 日、労働社会保障部の第 7 回部務会議で可決されたので、ここに公布し、2004 年 3 月 1 日から施行する。

部長 鄭 斯林

2004 年 1 月 20 日

第 1 条 労働者の労働報酬を得る適法な權益を擁護し、労働者個人及びその世帯構成員の基本的生活を保障するため、労働法及び国务院の関係規定に基づき、本規定を制定する。

第 2 条 本規定は、中華人民共和國国内の企業、民営非企業事業所、労働者を雇用する個人経営商工業者（以下、使用者と総称する）、及びこれと雇用関係を形成する労働者に適用する。

国家機関、事業単位、社会团体、及びこれと労働契約関係を結ぶ労働者については、本規定によるものとする。

第 3 条 本規定でいう最低賃金基準とは、労働者が法定労働時間または法により締結した労働契約で約定する労働時間内に正常な労働を提供したという前提のもとで、使用者が法により支払うべき最低労働報酬を指す。

本規定でいう正常な労働とは、労働者が、法により締結した労働契約の約定にしたがい、法定労働時間または労働契約で約定する労働時間内に従事する労働を指す。労働者が法により、年次有給休暇、帰省休暇、冠婚葬祭休暇、出産休暇、避妊手術休暇等、国が定める休暇を享受する期間、及び法定労働時間内に法により社会活動に参加する期間は、正常な労働を提供したものとみなす。

第 4 条 県級以上の地方人民政府労働保障行政部門は、当該行政区域内における使用者の本規定実施状況について監督検査を担当する。

各級労働組合組織は、法により本規定の実施状況について監督をおこない、使用者の本規定に違反する労働者への賃金支払いを知ったときは、当地の労働保障行政部門に対処を求める権利を有する。

第 5 条 最低賃金基準は、通常は月当たり最低賃金基準と時間当たり最低賃金基準の形式をとる。月当たり最低賃金基準は、全日制で就業する労働者に適用し、時間当たり最低賃金規定は、非全日制で就業する労働者に適用する。

第6条 月当たり最低賃金基準の決定と調整にあたっては、当地の就労者及びその扶養家族の最低生活費、都市部住民消費物価指数、従業員個人が納付する社会保険料と住宅積立金、従業員平均賃金、経済発展水準、就業状況等の要素を参考にしなければならない。

時間当たり最低賃金基準の決定と調整にあたっては、公布された月当たり最低賃金基準を基礎として、事業所が納付すべき基本養老保険料と基本医療保険料の要素を考慮しなければならない。同時に労働安定性、労働条件と労働強度、福利等の点における非全日制労働者の全日制就業者との差を考慮しなければならない。

月当たり最低賃金基準と時間当たり最低賃金基準の具体的な計算方法は、附属文書のとおりとする。

第7条 省・自治区・直轄市の範囲内のそれぞれの行政区域ごとに、それぞれ異なる最低賃金基準を設けることができる。

第8条 最低賃金基準の決定及び調整の案は、省・自治区・直轄市人民政府労働保障行政部門が同級の労働組合、企業連合会／企業家協会とともに検討して作成し、作成した案を労働保障部に提出する。

案の内容には最低賃金の決定及び調整の根拠、適用範囲、決定しようとする基準及びその説明を含む。労働保障部は決定しようとする案を受け取った後、全国総工会、中国企業連合会／企業家協会の意見を求めなければならない。

労働保障部は案について修正意見を示すことができ、案を受け取った後14日以内に修正意見を示さないときは、同意したものとみなす。

第9条 省・自治区・直轄市労働保障行政部門は、当該地区の最低賃金基準案を省・自治区・直轄市人民政府に提出して承認を受け、承認後7日以内に当地の政府公報及び少なくとも1種類の全地区性新聞で公表しなければならない。省・自治区・直轄市労働保障行政部門は、公表後10日以内に最低賃金基準を労働保障部に報告しなければならない。

第10条 最低賃金基準の公表実施後、本規定第6条で定める関係要素に変化が生じたときは、適時調整しなければならない。最低賃金基準は2年ごとに少なくとも1回は調整しなければならない。

第11条 使用者は、最低賃金基準の公表後10日以内にその基準を自らの事業所の全労働者に公示しなければならない。

第 12 条 労働者が正常な労働を提供する場合、使用者が労働者に支払うべき賃金は、次に掲げる項目を差し引いた後の額が当地の最低賃金基準を下回ってはならない。

- (1) 延長労働時間賃金。
- (2) 夕勤、夜勤、高温、低温、坑道内、有毒有害等の特殊な労働環境・条件における手当。
- (3) 法律、法規及び国が定める労働者福利給付等。

出来高払制賃金または歩合制賃金等の賃金形式を実施する使用者は、科学的で合理的な労働ノルマを基礎として、労働者に支払う賃金が相当する最低賃金基準を下回ってはならない。

労働者が本人の都合により法定時間内または法により締結した労働契約で約定する労働時間内に正常な労働を提供しなかったときは、本条の規定は適用しない。

第 13 条 使用者が本規定第 11 条の定め違反したときは、労働保障行政部門が期限を定めて是正を命じる。本規定第 12 条の定め違反したときは、労働保障行政部門が期限を定めて不足分の労働者賃金を支払うよう命じるものとし、併せて不足賃金の 1 倍から 5 倍を賠償金として労働者に支払うよう命じることができる。

第 14 条 労働者と使用者の間に最低賃金基準の執行について紛争が発生したときは、労働紛争処理の関係規定により処理する。

第 15 条 本規定は 2004 年 3 月 1 日から実施する。1993 年 11 月 24 日に旧労働部が公布した「企業最低賃金規定」は同時に廃止する。

附属文書：最低賃金基準計算方法についての附属文書

最低賃金基準計算方法

一、最低賃金基準の決定にあたり考慮すべき要素

最低賃金基準の決定にあたっては通常、都市部住民生活費支出、従業員個人が納付する社会保険料、住宅積立金、従業員平均賃金、失業率、経済発展水準等の要素を考慮する。次の計算式により示すことができる。

$$M = f(C, S, A, U, E, a)$$

- M 最低賃金基準。
- C 都市部住民一人当たり生活費。
- S 従業員個人が納付する社会保険料、住宅積立金。
- A 従業員平均賃金。
- U 失業率。

E 経済発展水準。

a 調整要素。

二、最低賃金基準決定の一般的方法

1、比重法；都市部住民に対する家計調査データに基づき、一人当たり収入が最も低い一定割合の世帯を貧困世帯と決め、貧困世帯の一人当たり生活費支出水準の統計を算出し、就労者一人当たりの扶養係数を乗じ、調整数値を加える。

2、エンゲル係数法；国家栄養学会が提供する年度標準食物表及び標準食物摂取量に基づき、標準食物の市場価格をふまえて最低食物支出標準を計算し、エンゲル係数で割り、最低生活費基準を算出し、さらに就労者一人の扶養係数を乗じ、調整数値を加える。

以上の方法で月当たり最低賃金基準を計算した後、従業員個人が納付する社会保険料、住宅積立金、従業員平均賃金水準、社会救済金及び失業保険金基準、就業状況、経済発展水準等を考慮して必要な修正をくわえる。

例：ある地区の最低収入グループの一か月の一人当たり生活費支出が 210 元、就労者一人の扶養係数が 1.87、最低食物費が 127 元、エンゲル係数が 0.604、平均賃金が 900 元の場合。

1、比重法で当該地区の月当たり最低賃金基準を算出すると次のようになる：

$$\text{月当たり最低賃金基準} = 210 \times 1.87 + a = 393 + a \text{ (元)} \quad \dots (1)$$

2、エンゲル係数法で当該地区の月当たり最低賃金基準を算出すると次のようになる：

$$\text{月当たり最低賃金基準} = 127 \div 0.604 \times 1.87 + a = 393 + a \text{ (元)} \dots (2)$$

計算式(1)と(2)のaの調整要素は、主に当地の個人が納付する養老保険料・失業保険料・医療保険料・住宅積立金等の費用を考慮する。

また、月当たり最低賃金基準は国際的に一般に月平均賃金の40～60%に相当することから、当該地区の月当たり最低賃金基準は360元から540元の範囲内であるべきである。

時間当たり最低賃金基準 = [(月当たり最低賃金基準 ÷ 20.92 ÷ 8) × (1 + 事業所が納付すべき基本養老保険料・基本医療保険料比率の和)] × (1 + 変動係数) 変動係数の決定は、主に労働安定性、労働条件、労働強度、福利等の点における非全日制で就業する労働者の全日制就業者との差を考慮する。

各地では以上の計算方法を参考にして、地元の実情に基づき月・時間当たり最低賃金基準を決定することができる。

注記：

中国内において最低賃金規定に関する法的効力を有する正式な文書は中国語で制定され公布されたものであり、この日本語版は参考として使用することは出来ませんが、中国内において法的効力をもつ正式な文書ではありません。