

北京市賃金支給規定

2007年11月

日本貿易振興機構（ジェトロ） 北京事務所 編

※本資料は仮訳の部分を含みます。ジェトロでは情報・データ・解釈などをできる限り正確に記すよう努力しておりますが、本資料で提供した情報などの正確性についてジェトロが保証するものではないことを予めご了承下さい。

北京市賃金支給規定

(2003年12月22日北京市人民政府第142号令により発布)

2007年11月23日北京市人民政府第200号令により改定)

目次

第一章 総則

第二章 一般規定

第三章 特別規定

第四章 保障と救済

第五章 法的責任

第六章 附則

第一章 総則

第一条 賃金支給行為を規範化させ、労働者の合法的權益を守るために、『中華人民共和国労働法』及び関連法律・法規の規定により、本市の実際状況と結び付けて本規定を制定する。

第二条 本規定は本市行政区域内の企業、個人経済組織及び民営非企業単位（以下「使用者」と総称する）並びに労働関係を形成した労働者に適用する。

本市の国家機関、事業単位、社会団体と労働契約関係を形成した労働者は本規定に基づき執行する。

第三条 政府は本市の社会経済発展と労働力需給状況に応じて、即時に本市の賃金レベルマクロ指導政策を制定・発布するものとする。

使用者は政府によるマクロ指導政策と本単位の経済効率により、労働者との平等な協議を踏まえて、合理的に賃金支給レベルを確定・調整するものとする。

第四条 市と区、県労働と社会保障行政部門（以下労働保障部門と略す）は本行政区域内の賃金支給の管理と監督検査活動を担当するものとする。

市と区、県人事部門は職務通りに、法により本市の国家機関、事業単位と社会団体の賃金支給に対し管理と監督を行うものとする。

第五条 各級労働組合組織は法により、使用者が賃金支給の関連法律、法規、規定を遵守しているか否かについて監督を行い、使用者の違法賃金支給行為に対し意見を出したり関連部門に報告したりする権利を有し、労働者が法に基づき合法権益を守ることを支持・協力する。

第二章 一般規定

第六条 使用者は法に基づき、本単位の賃金支給制度を制定するものとする。賃金支給制度を制定するには労働組合或は職員代表に意見を求め、本単位の労働者全員に公布するものとする。

賃金支給制度には主に下記の事項について規定するものとする。

(一) 賃金支給の項目、基準と形式

(二) 賃金支給の周期と期日

(三) 賃金控除事項。

第七条 使用者と労働者は労働契約に賃金基準について確認するものとする。賃金基準は労働者の持ち場或は職種により確定することが可能である。

使用者と労働者は労働契約に賃金基準調整と変更の事項について約定を設けることができる。

使用者と労働組合或は職員代表は集団契約に賃金支給事項について約定を設けることができる。

第八条 使用者は貨幣の形で賃金を支給するものとする。貨幣の代わりに実物、有価証券などで支給してはいけない。

使用者は賃金を直接的に労働者本人に支給するものとする。本市は使用者が労働者のために銀行で個人口座を開き、月次に銀行を通じて労働者に賃金を支給するよう励まし、逐次に押し広める。

使用者は労働者に賃金を支給するにあたり、本人に賃金支給明細を提出するものとする。

第九条 使用者は雇用日から労働者の賃金を算出するものとする。

使用者は時間、日間、週間、月間を周期として賃金を支給することが可能である。仕事任務完成で賃金を支給する場合、仕事任務が完了次第、即時に労働者に賃金を支給するものとする。ただし、使用者は少なくとも月一回で労働者に賃金を支給するものとする。

使用者は労働者に賃金を支給するには規定期日通りに満額で支給するものとする。上前を取ったり理由なく滞納したりしてはいけない。賃金支給期日が法的祝日或は休日である場合、早めに最も近い前の勤務日に支給するものとする。

第十条 使用者は本市の最低賃金規定を遵守するものとする。労働者に支給する賃金は最低賃金基準を下回ってはいけない。

第十一条 使用者は理由なく労働者の賃金を控除してはいけない。法律、法規、規定規定による事項を除いて、使用者は労働者の賃金を控除するには集団契約、労働契約による規定或は本単位の規定制度の規定に合致するものとする。労働者本人の原因で使用者に経済的損害をもたらした場合、使用者は前述の規定に基づき労働者の賃金を控除するには、控除後の残高が本市の最低賃金レベルを下回ってはいけない。

第十二条 使用者と労働者双方は法に基づき労働契約を終了・解除する場合、使用者は一括的に労働者に満額で賃金を支給するものとする。

第十三条 使用者は賃金支給周期により賃金支給記録表を編制し、少なくとも二年間にわたり検査に備えて保存しておくものとする。賃金支給記録表には主に使用者の名称、労働者の氏名、支給時間及び支給項目と金額、残業賃金金額、支給すべき金額、控除項目と金額、手取り額などの事項を含めるものとする。

労働者は本人の賃金支給記録を照会する権利を有する。

第三章 特別規定

第十四条 使用者は法に基づき、労働者の基準勤務時間以外に仕事を手配するには、下記の基準通りに労働者に残業賃金を支給するものとする。

(一) 日間基準勤務時間以外に勤務時間を延長した場合、時給賃金基数の150%を下回らず残業賃金を支給するものとする。

(二) 休日に仕事をした場合、同じ時間の振替休日を取らせるものとし、振替

休日を取らせることが不可能な場合、日給或は時給基数の200%を下回らず残業賃金を支給するものとする。

(三)法定祝祭日に仕事をした場合、日給或は時給基数の300%を下回らず残業賃金を支給するものとする。

第十五条 出来高賃金制を実行する場合、労働者は出来定額の任務を果たした後で、使用者は基準勤務時間以外に仕事を手配するには、本規定第十四条の原則に則り、各々に出来単価の150%、200%、300%を下回らず残業賃金を支給するものとする。

第十六条 使用者は承認を得て労働時間総合計算制を実行する場合、総合で労働時間を計算する周期内に、使用者は労働者の実働時間で賃金を計算するものとする。労働者の総実働時間が総基準労働時間を上回る部分を延長労働時間と見なす場合、本規定第十四条第(一)項の規定により残業賃金を支給するものとする。法定祝祭日に労働者に仕事を手配するには、本規定第十四条第(三)項の規定により残業賃金を支給するものとする。

第十七条 使用者は承認を得て不定时労働制を実行する場合、本規定第十四条の規定を適用しない。

第十八条 非全日制仕事に従事する労働者に対し時給制を実行する。時給は使用者と労働者が協議して確定するが、本市に規定される非全日制従業員の時給最低賃金基準を下回ってはいけない。

使用者は非全日制業務の労働者を招聘・雇用するには、本規定第十四条の規定を執行しなくてよいが、使用者は法定祝祭日に仕事を手配する場合、時給が本市に規定される非全日制従業員の時給最低賃金基準を下回ってはいけない。非全日制従業員の時給最低賃金基準と法定祝祭日時給最低賃金基準は市労働保障部門に確定・調整・公布される。

第十九条 労働者は法に基づき、休日、帰省休暇、結婚休暇、忌引きなどの休暇を享受する期間中に、使用者は賃金を支給するものとする。

第二十条 婦人節、青年節など一部の国民休日期間中に、使用者は労働者に休憩を取らせたり休日イベントに参加させたりする場合、正常な労働活動に見なして賃金を支給するものとする。労働者は通常通りに仕事をする場合、残業賃金を支給しなくてよい。

第二十一条 労働者は病気或は非公務負傷で休憩を取る期間中に、使用者は労働契約或は集団契約の規定通りに病欠賃金を支給するものとする。使用者が支

給する病欠賃金は本市の最低賃金基準の80%を下回ってはいけない。

第二十二條 使用者は私用休暇期間中に労働者に賃金を支給しなくてよい。

第二十三條 労働者は生育或は計画生育手術で法に基づき休暇を享受する期間中に、使用者は賃金を支給するものとする。労働者は産前検査と哺乳で法に基づき休暇を取る場合、使用者は正常な労働と見なして賃金を支給するものとする。

第二十四條 労働者は勤務時間に法に基づき社会活動に参加したり、団体交渉代表を務めて責務を履行し、団体交渉活動に参加したりする期間中に、使用者は正常な労働と見なして賃金を支給するものとする。

第二十五條 労働者は人民法院に管制や拘役の判決を下されたが執行猶予が付いたり、懲役刑に執行猶予が付いたりする場合、或は仮出所、刑務所外執行、保釈の期間中に、使用者は労働者と労働契約を解除しておらず、労働者は引き続き元単位で正常に労働する場合、使用者は労働契約の規定及び本単位の規定制度の規定により賃金を支給するものとする。

第二十六條 使用者は生産経営困難で暫時に時間通りに賃金を支給できない場合、労働者に状況について説明するものとし、労働組会或は職員代表と協議を経て意見が一致した後で、延期して賃金を支給できるが、最長で30日間を超えてはいけない。

第二十七條 労働者本人の原因によらず使用者の生産停止や休業が起こった場合、一つの賃金支給周期内で、使用者は正常な労働と見なして労働者に賃金を支給するものとする。一つの賃金支給周期を超えた場合、労働者が提供した労働に基づき双方が新たに約束した基準により賃金を支給できるが、本市の最低給料基準を下回ってはいけない。使用者は労働者に仕事を割り当てなかった場合、本市の最低給料基準の70%で基本的生活費として労働者に支給するものとする。国家或は本市は別途で規定がある場合、その規定に従う。

第二十八條 使用者は倒産・終了或は解散した場合、法により清算した後の財産を関連法律、法規、規定の規定に基づき、労働者の未払賃金と社会保険費の支給に優先的に用いるものとする。

第二十九條 建設単位、工事請負企業、専門請負企業（以下発注単位と総称する）或は労務分離請負企業は雇用主体資格のない組織或は個人に発注・分離請負或は下請けした違法行為があり、該当組織或は個人は労働者の賃金を滞納した場合、発注元或は労務分離請負企業は直接的に労働者に滞納賃金を支払うものとする。

建設単位、工事総請負企業或は専門請負企業は契約書通りに工事費用或は分離請負代金を支払わなくて専門請負企業或は労務分離請負企業が労働者の賃金を滞納した場合、未払いの工事費用或は分離請負代金が支払われた後で、専門請負企業と労務分離請負企業は得た代金を労働者の滞納賃金の支払に優先的に用いるものとする。

第四章 保障と救済

第三十条 本市は企業未払応急保障制度を制定する。本市の重点業界の企業に向けて賃金予納口座制を試行して設立する。企業は専門項目として一部の資金をリザーブしておき、労働者未払い賃金支給の応急保障に用いるものとする。

賃金予納口座を試行して設立する業界は市人民政府に認可され、具体的な管理弁法について市労働保障部門と関連行政主管部門とが共同で制定・公布する。

第三十一条 使用者は下記の何れかに該当する場合、労働者は労働保障部門に報告する権利を有し、法に基づき調停、仲裁を申請し、訴訟を起こすことができる。

- (一)約束した通りに賃金を支給しなかった場合
- (二)本市の最低賃金基準を下回って賃金を支給した場合
- (三)上前を取ったり、理由なく賃金を滞納したりした場合
- (四)残業賃金の支給を拒否したり、規定通りに支給しなかったりした場合
- (五)賃金支給規定に違反する他の情況。

本市の国家機関、事業単位と社会団体は労働者と賃金支給について争議を生じて仲裁を申請した場合、人事争議仲裁機構が受理し法に基づき裁決を下す。裁決に不服がある場合は、法に基づき人民法院に訴訟を行うことができる。

第三十二条 労働保障部門は賃金支給違法行為の告発処理制度を創設し健全化させ、告発電話を公表して労働者に告発の便利な条件を提供するものとする。

労働保障部門は告発を受けてから7日間の勤務日以内に立件するか否か決定するものとする。立件した後で即時に法に基づき調査を行い処理し、60日間以内に処理結果を告発者に知らせるものとする。

第三十三条 労働争議仲裁委員会は労働争議案件を審理するに当たり、賃金

支給争議事実が明確で、即時に支給しなければ労働者に生活困難をもたらすと判明した場合、予め支給すると一部で裁決できる。

第三十四条 市労働保障行政部門と関連行政管理部門は『北京市行政機関が企業信用情報を収集・公布する管理弁法』の規定に基づき、使用者及び主要な担当者が労働者給料を掠めたり滞納したりすること及び監督検査において深刻に邪魔し、妨害し、抵抗することなどの違法行為と処理情況について、北京市企業信用情報システムに記入する。

第五章 法的責任

第三十五条 使用者は本規定に違反し、労働者の合法權益を侵害して下記の何れかに該当する場合、労働保障部門は使用者が全額で労働者に当然賃金を支給するよう命じる。期限を過ぎても支給しなかった場合、使用者が支払うべき金額の50%—100%の基準で労働者に賠償金を支払うよう命じる。

(一) 上前を取ったり、理由なく賃金を滞納したりした場合

(二) 残業賃金の支給を拒否した場合

(三) 本市規定による非全日制従業員時給最低基準と法定祝祭日時給最低基準を下回って賃金を支給した場合。

第三十六条 使用者は賃金支給制度の制定にあたり法律、法規、規定の定め違反した場合、労働部門は警告し、改正するよう命じる。労働者に損失をもたらした場合、賠償する責任を受け持つものとする。

第三十七条 使用者は本規定に違反し、本市最低賃金基準を下回って労働者賃金を支給した場合、『北京市最低賃金規定』に基づき処置を行う。

第三十八条 使用者は労働保障部門による監督監査を受けるにあたり、事実や真実を隠したり、偽りの賃金財務諸表を作成したり、賃金支給記録を隠し、廃棄したり、関連資料の提出を拒否したりした場合、及び労働保障部門による監督検査において深刻に妨害し、阻止し、抵抗した場合、労働保障部門は情状の深刻さに基づき、1,000元—1万元の罰金を課すことができる。犯罪に触れる場合、法に基づき刑事責任を追究する。

第三十九条 労働保障部門の役員は告発を受けて或は使用者の賃金支給規定違反、労働者權益侵害行為を即時に処置せず、職務を怠り、情実にとらわれて不正行為を犯して労働者に損失をもたらした場合、国家と本市の関連規定に基づき行政処分を行う。犯罪に触れる場合、法に基づき刑事責任を追究する。

第六章 附則

第四十条 本規定による賃金とは使用者が貨幣の形で労働者に支給する労働報酬のことである。時給、出来高払い、ボーナス、手当、残業賃金及び特殊な情況において支払われる賃金などが含まれる。

第四十一条 本規定による正常な労働とは労働者が労働契約通りに、法定勤務時間内に完成する仕事のことである。

第四十二条 賃金上前取りとは本規定第十一条規定による行為のほかに、使用者が労働者の賃金を控除する行為のことである。理由なく賃金を滞納するとは自然災害、戦争などの不可抗力及び本規定第二十六条に規定される情況を除き、使用者が賃金支給を延期させる行為のことである。

第四十三条 労働者の日給は国家労働時間制度の規定に基づき、月間で平均勤務時間を20.92日間に、時給を日給/8時に換算する。

第四十四条 本規定第十四条に基づき、残業賃金の日給或は時給の賃金基数を計算し、第十九条に基づき、労働者休暇期間中の賃金を支給し、第二十三条第一ヶ条に基づき労働者の産休、計画生育手術期間中の賃金を支給するには下記の原則に則り確定するものとする。

(一)労働契約に規定される労働者本人の賃金基準で確定する。

(二)労働契約に約定を設けていない場合、集団契約に規定される残業賃金基数及び休暇期間中の賃金基準で確定する。

(三)労働契約にも集団契約にも約定を設けていない場合、労働者本人の正常な労働で得るべき賃金で確定する。前述の箇条に確定される残業賃金基数及び各種の休暇賃金が本市規定の最低賃金基準を下回らない基準に準ずる。

第四十五条 本規定は2004年1月22日より施行する。1994年11月16日に市人民政府第25号令に発布され、1997年12月31日市人民政府第12号令により改定された『北京市最低賃金規定』第九条は同時に廃止することになる。