

陝西省企業賃金支給条例

2004年6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る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。

陝西省企業賃金支給条例

(2004年6月4日陝西省第十期人民代表大会常務委員会第十一次會議で通過)

陝西省人民代表大会常務委員会公告〔第十六号〕

『陝西省企業賃金支給条例』は2004年6月4日に陝西省第十期人民代表大会常務委員会第十一次會議で通過され、現に公布し、2004年10月1日から施行する。

陝西省人民代表大会常務委員会

2004年6月4日

目次

第一章 総則

第二章 賃金支給

第一節 一般規定

第二節 残業賃金支給

第三節 休日賃金支給

第四節 特殊な状況における賃金支給

第三章 賃金支給監察

第四章 法律責任

第五章 附則

第一章 総則

第一条 使用者の賃金支給行為を規範化させ、労働者が労働報酬を獲得する合法的權益を守るために、『中華人民共和國労働法』及び関連法律・法規の規定により、本省の実際状況と結び付けて本条例を制定する。

第二条 本条例は本省行政区域内の企業、個人經濟組織（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。

第三条 省人民政府は本省の経済、社会発展レベルに応じて、最低賃金基準と年度賃金ガイドラインを定期的に発布する。

区を設ける市の労働と社会保障行政部門は現地の賃金レベルに応じて、労働力市場賃金指導価格を定期的に発布する。

第四条 使用者は労働力市場賃金指導価格を参照し、労働者との平等な協議を経て、労働者の賃金を合理的に確定するが、省人民政府が発布する現地最低賃金基準を下回ってはいけない。

使用者は省人民政府が発布する賃金ガイドラインに基づき、自社の経済効率に応じて、正常な賃金上昇制度を制定し、逐次に労働者の賃金レベルをアップさせる。

第五条 県級以上の労働と社会保障行政部門は労働監察管轄権限に基づき、使用者の賃金支給に対する監察を担当する。

県級以上の関連部門は各自の職責に基づき、労働と社会保障行政部門による使用者の賃金支給状況に対する監察活動に協力する。

第六条 各級労働組合は法に基づき、使用者の賃金支給行為に対し監督を行う。

何れの組織と個人も賃金支給の違法行為を報告・告発する権利を有する。

第二章 賃金支給

第一節 一般規定

第七条 使用者は法に基づき労働者と労働契約を締結し、賃金支給の事項について確認するものとする。

使用者は労働組合または従業員代表と集団契約を締結する場合、集団契約に賃金支給の事項を含めるものとする。労働組合または従業員代表が労働者を代表して使用者と平等に協議し、賃金契約を締結することができる。

労働契約に規定される賃金は集団契約または賃金契約に規定される最低賃金を下回ってはいけない。集団契約または賃金契約に規定される最低賃金は現地の最低賃金基準を下回ってはいけない。

第八条 使用者は雇用の日から労働者の賃金を計算し、毎日で8時間、毎週で40時間、月間で20.92日間に換算して労働時間を計算する。

第九条 使用者は時間通りに満額で労働者に賃金を支給し、上前を取ったり労働者の賃金を滞納したりしてはいけない。

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できる。使用者が臨時に雇用し、一括的な業務事項の完成について約定する場合、労働者が該当事項を完成した後、使用者が直ちに賃金を支給するものとするが、使用者は少なくとも月間に一回で労働者に賃金を支給するものとする。年俸制を実行する場合、使用者が労働者との契約通りに月間で基本賃金を支給するものとする。

賃金支給期日が法定祝祭日または休日である場合、使用者は早めに労働者に賃金を支給するものとする。

第十条 使用者は通貨で賃金を支給するものとし、通貨の代わりに実物または有価証券で支給してはいけない。

使用者は直接的に賃金を労働者本人に支給するものとする。使用者が金融機構を通じて月間に労働者に賃金を支給することを提唱する。

第十一条 使用者は労働者に賃金を支給したり金融機構に委託して支給したりする場合、労働者に賃金支給明細を提供するものとする。

使用者は賃金支給周期により賃金支給表を作成し、検査に備えて少なくとも三年間に保存しておくものとする。賃金支給表には主に労働者賃金の支給項目、金額、時間、受取者のサインなどの事項を記載する。

労働者は使用者に個人賃金収入リストを求めたり照会したりする権利を有する。

第十二条 使用者は法に基づき、労働者の賃金から下記の通りに源泉徴収とする。

- (一)労働者本人の賃金に関わる個人所得税
- (二)労働者本人が納付すべき社会保険費
- (三) 法院の判決により労働者が受け持つべき養育費、慰謝料
- (四)法律、法規に規定されるほかの費用。

第十三条 使用者と労働者が法に基づき労働契約を終了・解除する場合、使用者は労働関係解除時にまたは終了手続の前に一括的に労働者に得るべき賃金を支給するものとする。

第二節 残業賃金支給

第十四条 使用者は法定労働時間以外に労働者に業務を手配する場合、下記の基準に基づき、労働者に残業賃金を支給するものとする。

(一)勤務日に労働時間を延ばす場合、労働者本人賃金の150%を下回らず残業賃金を支給する。

(二)休日に業務を手配して同じ時間の振替休暇を取らせることができない場合、労働者本人賃金の200%を下回らず残業賃金を支給する。

(三)法定祝祭日に業務を手配する場合、労働者本人賃金の300%を下回らず残業賃金を支給する。

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、使用者は残業を手配する場合、本条例第十四条の規定に基づき、各々に法定労働時間の出来単価の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 労働時間総合計算制を実行する場合、労働者が総合計算周期内における労働総時間が法定労働時間を上回る部分を延長労働時間と見なし、使用者は本条例第十四条第（一）箇条の規定に基づき残業賃金を支給するものとし、法定祝祭日に労働者に業務を手配する場合、本条例第十四条第（三）箇条の規定に基づき残業賃金を支給するものとする。

第三節 休日賃金支給

第十七条 労働者は法に基づき、年休、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、使用者は契約書に規定される賃金基準で休日賃金を支給するものとする。

労働者は出産または計画生育で休暇を取る期間中に、賃金待遇は『中華人民共和国人工と計画生育法』と『陝西省人口と計画生育条例』の規定により執行する。

第十八条 婦人節、青年節、少数民族伝統祝日など一部の公民休日期間中に、使用者は労働者を休ませたり休日イベントに参加させたりする場合、正常な労働と見なして賃金を支給するものとする。

第十九条 労働者は公務で負傷したり職業病で生産を停止して治療を受けたりする場合、規定医療期間内での賃金待遇は国務院による『労災保険条例』と省人民政府の規定により執行する。

第二十条 労働者は病気または非公務負傷で治療を受ける期間中に、規定医療期間内で使用者は労働契約による賃金基準の70%を下回らず病欠賃金を支給するものとするが、病欠賃金が現地最低賃金基準の80%を下回ってはいけない。

第四节 特殊な状況における賃金支給

第二十一条 労働者は労働時間内に法定職務を履行して社会活動に参加する場合、使用者は正常な出勤と見なして賃金を支給するものとする。

第二十二条 非全日制雇用を実行する使用者の賃金支給方法は省人民政府により別途で規定する。

第二十三条 労働者が法に基づき拘留・逮捕されたり、法律により人身自由が制限されたりして労働契約の履行を中止させる場合、使用者は労働契約中止期間中の賃金を支給しなくてよい。

労働者は人民法院に管制や執行猶予の判決を下されたが、使用者は労働者と労働契約を解除しておらず、労働者は正常な労働を提供する場合、使用者は労働契約に規定される賃金基準で労働者に賃金を支給するものとする。

第二十四条 下記の何れかに該当する場合、労働者が労働者に支給する賃金は現地最低賃金基準を下回ってはいけない。

(一)労働者の試用期間内

(二)労働者は労働紀律に違反して、使用者に賃金を削減・控除される場合

(三)労働者は使用者に経済的損失をもたらして、賃金に賠償費を控除される場合

(四)使用者は生産経営困難で賃金基準で賃金を支給できず、集団契約、賃金契約または労働契約に規定されていなく、自社の労働組合または従業員代表との協議を経て賃金支給基準を下げることに一致する場合。

第二十五条 使用者は生産を停止したり休業したりするが、一つの賃金支給周期を超えない場合、労働契約に規定される賃金基準で労働者に賃金を支給するものとする。

使用者は一つの賃金支給周期を超えて生産を停止したり休業したりするが、労働契約を解除していなく、労働者に業務を手配しない場合、現地最低賃金基準の75%を下回らず、労働者に生活費を支給するものとする。

第二十六条 使用者は生産経営困難で時間通りに賃金を支給することがで

きない場合、自社の労働組合または従業員代表との協議を経て意見が一致した後で、延期して30日間以内で賃金を支給することができる。

第二十七条 使用者は合併または分割前に労働者の賃金を滞納する場合、合併または分割に際して滞納した賃金を精算するものとし、暫く精算することができない場合、合併または分割する前において、滞納した賃金を精算すべき責任主体または責任者を明確にし、当該主体より精算してもらうものとする。

使用者は倒産、終了または解散する場合、法律、法規の規定に基づき労働者に支払うべき賃金を精算するものとする。

第三章 賃金支給監察

第二十八条 労働と社会保障行政部門は未払警報制度を制定し、連続で3ヶ月以上に労働者の賃金を支給しない使用者に対し、未払いの情状に応じて、賃金支給重点監察を実施し、社会向けに公示することができる。

賃金支給重点監察を受ける使用者は六ヶ月以内に労働者に賃金を支給しない行為がなければ、重点監察を解除し、社会向けに公示するものとする。

第二十九条 本省は賃金支給重点監察を受ける単位に対し賃金支給保証金制度を実行する。賃金支給重点監察を受ける単位は規定通りに賃金支給保証金を前納するものとする。賃金支給保証金は専用口座に振り込み、特別費用として使用し、該当単位の労働者賃金支給に用いる。具体的な方法について省人民政府により別途で規定される。

第三十条 政府が投資する建設プロジェクト、政府購入プロジェクト及び財政支出または手当の建設プロジェクト、購入プロジェクト、サービスプロジェクトなどを賃金支給重点監察を受ける単位に発注してはいけない。

関連部門は上述のプロジェクトを実施する前に、請負単位の賃金支給信用状況について労働と社会保障行政部門に意見を求めるものとする。

第三十一条 労働と社会保障行政部門による賃金支給状況の監察を受けて、使用者は協力し、事実通りに報告し、必要な資料と証明書を提出するものとし、拒否・妨害してはいけない。

第三十二条 労働者は労働と社会保障行政部門に使用者の賃金支給違法行為について告発する権利を有する。

労働と社会保障行政部門は告発を受けた後で、5つの勤務日以内に立件するか否

かについて決定し、告発者に知らせるものとする。提起した後で違法行為を取り締まり、提起した日から30日以内に判決を下ろすものとする。複雑な情状で延長する必要がある場合、労働と社会保障行政部門の責任者に許可を得た上、延長することができるが、延長期間は30日間を超えてはならない。

第三十三条 労働と社会保障行政部門は使用者が労働者の合法労働報酬権益を侵害することに関する告発案件を取り扱うにあたり、使用者は規定の期限内で賃金支給の関連証憑を提出するものとし、期限を超えても提出できない場合または拒否する場合、労働と社会保障行政部門は労働者の提出する証憑をもって賃金金額に対し直接的に認定することになる。

第三十四条 発注者または請負人は違法で相応する資格条件を備えない単位または個人に工事を発注・分離発注し、該当単位または個人は労働者の賃金を滞納する場合、労働と社会保障行政部門は発注者または請負人が予め支払うよう命じることができる。

第三十五条 発注者が契約書通りに工事代金を決済しないことによって、請負人による労働者の賃金滞納をもたらした場合、労働と社会保障行政部門は発注者に対して、予め労働者に賃金を支給するよう命じることができる。発注者が予め支給する賃金は未決済の工事代金を限りとする。

第三十六条 労働と社会保障行政部門は悪意に労働者の賃金を滞納する使用者に対し、関連行政主管部門が休業整頓を命じ、暫時に営業許可書を没収するよう提案することができる。

第四章 法律責任

第三十七条 使用者は労働者の賃金を控除・滞納したり、本条例の規定により残業賃金、休日賃金または特殊な情況における賃金を支給しなかったりする場合、労働と社会保障行政部門は期限通りに満額で支払うべき賃金を精算し、且つその25%の補償金を支給するよう命じる。期限を超えても精算しない場合、労働と社会保障行政部門は行政処理決定を行い、未払いの賃金と保証金総額により2-5倍の罰金を課すことができる。

使用者が労働者に支給する賃金は現地最低賃金基準を下回る場合、労働と社会保障行政部門は期限通りに労働者に滞納賃金を支給し、滞納金額の1-1.5倍で労働者に賠償金を支給するよう命じる。

第三十八条 使用者は本条例の規定に違反して、下記の何れかに該当する場合、労働と社会保障行政部門は期限通りに改正するよう命じる。期限を超えても改正しない場合、使用者に対し一千元以上5千元以下の罰金を課す。労働者に損害にもたらした場合、使用者は賠償責任を受け持つものとする。

(一)労働者と集団契約または労働契約において賃金支給事項を確認していない場合

(二)通貨の代わりに実物、有価証券などで労働者に賃金を支給する場合

(三)労働者に賃金リストを提供しない場合または賃金支給表を作成していない場合

(四)生産停止・休業期間中に労働者に生活費を支給しない場合。

第三十九条 労働者と使用者は賃金支給で紛争が生じた場合、自社の労働争議調停委員会に調停を申請することができる。調停できない場合、労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することも直接的に労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することもできる。当事者は仲裁裁決に不服がある場合、人民法院に訴訟を行うことができる。

第四十条 使用者は労働と社会保障行政部門による行政処理決定または行政処罰に対し不服がある場合、法に基づき再議を申請したり行政訴訟を行ったりすることができる。

労働と社会保障行政部門は一万元以上の罰金を決定する場合、使用者に公聴会を行う権利を知らせるものとする。

使用者は期限を超えても行政再議を申請せず、行政訴訟も行わず、処理決定・処罰決定も履行しない場合、処理決定・処罰決定をする機関は人民法院が強制的に執行するよう申請することになる。

第四十一条 労働と社会保障行政部門及びその役員は下記の何れかに該当する場合、労働と社会保障行政部門または行政監察部門は行政処分を与える。犯罪に触れる場合、司法機関は法律により刑事責任を追究する。

(一)法律により受理すべき告発を受理しない場合

(二)使用者の商業機密または告発者の状況を漏洩した場合

(三)職務を怠り、職権を乱用し、情実にとらわれて不正行為を犯し、汚職する場合。

前述に該当して使用者と労働者に経済的損失をもたらした場合、労働と社会保障行政部門は法に基づき賠償する責任を受け持つ。

第四十二条 本条例の規定に違反する違法行為はほかの法律法規に行政処

罰規定がある場合、その規定に従う。

第五章 附 則

第四十三条 本条例による賃金とは、使用者が通貨の形で労働者に支給する労働報酬を指す。賃金には使用者が負担する社会保険費用、従業員福祉費用、従業員教育費用、労働保護費用、従業員住宅費用、使用者と労働者が労働関係を解除するときに支払う一括的な補償費用と法律、法規の規定により賃金に属しない他の費用を含めない。

第四十四条 本省の国家機関、事業単位、社会団体と労働契約関係を形成する労働者、民間非企業単位と労働関係を形成する労働者の賃金支給関連事項は本条例を参照して執行する。

第四十五条 本条例は2004年10月1日から施行する。