

# 天津市賃金支給規定

二〇〇三年十二月

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。

## 天津市賃金支給規定

天津市労働と社会保障局が『天津市賃金支給規定』を発行することに関する通知

津労局[2003]440号

各区、県、局(总公司)及び関連単位へ

社会主義市場経済体制における労働雇用多元化の需要に応じて、使用者の賃金支給行為を規範化させ、労働者の合法權益を守るために、『中華人民共和国労働法』に基づき、本市の実際情況を結びつけて改めて『天津市賃金支給規定』を制定し、発行して配り、その通りに実行するものとする。

二〇〇三年十二月二十二日

天津市賃金支給規定

第一条 労働者の労働報酬權益を守り、使用者の賃金支給行為を規範化させるために、『中華人民共和国労働法』及び関連法律法規の規定に基づき、本市の実際情況と結びつけて、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、労働者を雇う个体経済組織(以下「使用者」と総称)と労働関係を形成した労働者に適用する。

国家機関、事業組織、社会团体、民間非企業単位と労働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 本規定による賃金とは使用者が国家関連規定に基づき、労働契約、集団契約により通貨の形で労働者に支給する労働報酬のことである。

第四条 市、区県級労働と社会保障行政部門(以下労働保障行政部門と略す)は法律により本行政区域内の使用者が賃金支給法律、法規を執行する情況に対し監督と検査を行う。

第五条 使用者は本単位の生産経営特徴を踏まえて法律により賃金支給制度を制定し、本単位の労働者全員に知らせるものとする。労働者は関連法律、法規の規定に基づき、職員大会または職員代表大会、賃金団体交渉などの形で本単位の支給配分制度の制定と執行に参加し、民主決定、民主管理と民主監督を実行するものとする。

第六条 使用者と労働者は労働契約において労働者の職場に応じる賃金基準などの内容を明確に定めるものとする。労働者の職場が異動となる場合、職場異動後に約定する賃金基準で支給するものとする。

第七条 使用者の賃金支給制度には下記の基本的内容を含めるものとする。

- (一)賃金決定方法
- (二)賃金支給項目
- (三)賃金支給基準
- (四)賃金支給形式
- (五)賃金支給周期と期日
- (六)残業賃金の計算基数
- (七)各種の休日賃金支給基準
- (八)賃金控除事項
- (九)特殊な状況における賃金支給
- (十)ほかの賃金支給内容。

第八条 法定通貨の形で賃金を支給するものとし、実物または有価証券などで支給してはいけない。

第九条 使用者は賃金支給登記制度を実行する。使用者は精確に労働者賃金支給データを統計するために労働者賃金元帳を作成するものとし、主な内容には支給単位名称、支給時間、支給対象氏名、支給項目と金額、残業時間と残業賃金金額、労働時間数、支払うべき金額、控除項目と金額、手取り金額、受取人などの書面記録が含まれており、検査に備えて二年間以上に保存しておく。

使用者は労働者に個人賃金支給明細を提供するものとし、労働者は使用者に本人の賃金元帳を照会する権利を有する。

第十条 使用者は賃金を直接的に労働者本人に支給するものとし、労働者本人は何れかの原因で受け取ることができない場合、他人に委託して代わりに受け取ることができる。

使用者は銀行に委託して代わりに賃金を支給することができる。

第十一条 使用者は集団契約または労働契約に規定される期日に労働者に賃金を支給するものとする。

規定する賃金支給期日は法定祝祭日または祝祭日である場合、早めに最も近い前の勤務日に支給するものとする。

使用者は少なくとも月間に一回で賃金を支給するものとする（経営者年給制を実行する場合は関連規定により執行する）。

使用者は週給、日給、時給で労働者に賃金を支給する場合、労働時間を換算するには日間で8時間、週間で40時間、月間で平均20.92日間により計算するものとする。

一回的臨時仕事任務を完成する労働者に、労働者は仕事任務を完成してから3日間の勤務日内に賃金を支給するものとする。

第十二条 使用者は時間通りに満額で労働者に賃金を支給するものとし、上前を取ったり理由なく労働者の賃金を滞納したりしてはいけない。

第十三条 使用者は本市の最低賃金保障関連規定に基づき、本市の最低賃金基準を下回らず労働者に賃金を支給するものとする。

非全日制雇用の時給は本市の規定による非全日制雇用時給の最低賃金基準を下回ってはならない。

使用者は政府が最低賃金基準を發布してから三日間以内に本単位の労働者全員に知らせるものとする。

第十四条 新規雇用の労働者につき、使用者は入社日から賃金を計算するものとする。

第十五条 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、労働契約終了・解除の処理を取り扱ったと同時に、一括的に労働者に満額で賃金を支給するものとする。

第十六条 使用者は法に基づき労働者に残業を手配するには、下記の規定により賃金を支給するものとする。

(一)法定基準労働時間以外に労働者の労働時間を延ばす場合、本人の時給賃金基準の150%を下回らず残業賃金を支給する。

(二)休日に労働者に仕事を手配する場合、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できない場合、本人の日給賃金または時給の200%を下回らず残業賃金を支給する。

(三)法定祝祭日に労働者に仕事を手配する場合、本人の日給賃金または時給の300%を下回らず残業賃金を支給する。

第十七条 残業賃金を計算する基数は労働者の職場で得るべき賃金報酬を下回ってはならない。本市の最低賃金基準を下回る場合、本市の最低賃金基準を基数とすることになる。

国家機関、事業組織、社会団体の残業賃金基数は本人の基本賃金を基数とする。

第十八条 出来高賃金制を実行する労働者について、出来定額の任務を果し、使用者が法定基準労働時間以外に労働時間を延ばす場合、法定労働時間出来高単価の 150%を下回ってはならない。休日に仕事を手配する場合、法定労働時間出来高単価の 200%を下回ってはならない。法定祝祭日に仕事を手配する場合、法定労働時間出来高単価の 300%を下回らず賃金を支給しなければならない。

第十九条 労働保障部門に承認を得て労働時間総合計算制を実行する使用者は総合計算周期内における実働時間が法定基準総時間を上回る部分を延長労働時間と見なし、本規定第十六条（一）の規定に基づき労働者に延長労働時間の残業賃金を支給するものとする。法定祝祭日に労働者仕事を手配する場合、本規定第十六条（三）の規定により労働者に法定祝祭日の残業賃金を支給するものとする。

第二十条 労働保障部門に承認を得て、不定時労働時間制を実行する使用者は不定時労働時間制が実行される職場に付く労働者に対し、残業賃金の関連規定を執行しなくてよい。

第二十一条 日給制と非全日制雇用時給制を実行する場合、労働者が土曜日、日曜日に労働を提供する場合、正常な仕事と見なし、残業賃金待遇を享受しない。法定祝祭日に労働を提供する場合、使用者は規定に基づき残業賃金を支給するものとする。

第二十二条 婦人節、青年節など一部の公民祝祭日期间中に、使用者が労働者に仕事を割り当てたり、祝賀行事に参加させたりする場合、労働者は残業賃金待遇を享受しない。

少数民族伝統祝祭日期间中に、使用者は少数民族系の労働者に仕事を手配する場合、国家と本市の関連規定に基づき執行する。

第二十三条 労働者は法律により休日、帰省休暇、結婚休暇、忌引き、及び女性職員生育（出産）休暇、計画生育手術休暇などの休日を楽しむ期間中に、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し、明確に規定されていない場合、本人の休暇前の 12 ヶ月間の平均手取り賃金で労働者に賃金を支給する。

第二十四条 労働者は公務で負傷する場合、障害鑑定を行う前に、月間で負傷前の 12 ヶ月の平均手取り賃金で支給する。労働者の労働期間が 12 ヶ月を満たさない場合、実際の労働月数の平均手取り賃金で計算する。

第二十五条 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、規定する医療期間内に使用者は関連規定により病欠賃金を支給する。使用者が労働者に支給する病欠賃金は本市最低賃金基準の 80%を下回ってはならない。

国家機関、事業組織、社会団体の労働者病欠賃金は機関、事業単位の病欠賃金関連規定に基づき執行する。

第二十六条 労働者は法定労働時間内に法律により下記の活動に参加する場合、使用者は正常な労働を提供したと見なして賃金を支給するものとする。

(一)法律により選挙権または被選挙権を行使する場合。

(二)代表に当選して政府、党派、労働組合、青年団、婦女連合会などの組織の会議に出席する場合。

(三)人民法定の証明人を務める場合。

(四)労働模範、先進工作者大会に出席する場合。

(五)『工会法』に規定される基層労働組合非専任委員が生産または勤務時間を利用して労働組合の活動に参加する場合

(六) 労働者は団体交渉代表を担当する期間中に、代表の職務を履行し、勤務時間を利用して団体交渉に参加する場合。

(七)法律によりほかの社会活動に参加する。

第二十七条 労働者本人の原因によらず使用者は生産を停止したり休業し、一つの賃金支給周期を超えない場合、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。一つの賃金支給周期を超え、使用者は労働者に仕事を手配する場合、労働者と合意の元、労働契約を改定し、賃金基準を調整できるが、本市の最低賃金基準を下回ってはならない。

労働者本人の原因で使用者の生産停止や休業をもたらす場合、前述の箇条を適用しない。

第二十八条 使用者は法律により倒産する場合、『中華人民共和国企業破産法』の規定による弁済順序に従い、優先的に本単位の労働者に賃金を支給するものとする。使用者は法律により終了・解散する場合、優先的に本単位の労働者に賃金を支給するものとする。

第二十九条 労働者は紀律処分を受けたり法律により刑事責任を追究されたりする期間中に、労働単位は労働者と労働契約を解除しておらず、且つ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に基づき労働者に賃金を支給するものとする。労働契約に規定されていない場合、本市の最低賃金基準を下回らず賃金を支給するものとする。

第三十条 労働者は違法犯罪に触れて収容教育、強制麻薬矯正、拘置、逮捕などで人身自由が制限される期間中に正常な労働を提供しない場合、使用者は暫時に労働契約の履行を停止することができ、労働契約の暫時停止期間中に賃金を支給しなくてよい。

第三十一条 労働者は人身自由制限または犯罪判決が誤りだと証明された場合、誤った人身自由制限または誤った判決が 1994 年 12 月 31 日前に起こされた場合、当時の国家

関連規定により執行するものとする。誤った人身自由制限または誤った判決が 1995 年 1 月 1 日以後に起こされた場合、『国家賠償法』を適用する。誤った人身自由制限または誤った判決が 1994 年 12 月 31 日以前に起こされたが、1995 年 1 月 1 日以後にまで持続した場合、1994 年 12 月 31 日以前に属する賠償すべき部分につき、当時の国家関連規定により執行し、1995 年 1 月 1 日以後に属する賠償すべき部分につき、『国家賠償法』を適用する。

第三十二条 復員軍人、退役義務兵の賃金待遇は企業が自主的に確定する。初めて企業に配置される軍隊転職幹部、転職志願兵の賃金待遇は企業が国家と本市の関連規定に基づき確定する。

第三十三条 企業、事業、機関などの使用者から招集に応じて入隊する義務兵に対し、服役期間中に元使用者は通常通りに賃金を支給するものとし、且つ本市の最低賃金基準を下回ってはならない。

第三十四条 労働者は国家規定の見習い期、熟練期、徒弟期または使用期における賃金待遇は本市の最低賃金基準を下回ってはならない。

第三十五条 労働関係の存続期間中に、使用者は労働者の賃金から下記の費用を源泉徴収として天引きするものとする。

- (一)労働者個人が納付すべき賃金給料の所得税金
- (二)労働者個人が納付すべき社会保険費
- (三)労働者個人が納付すべき積立金
- (四)法院の判決・裁定により労働者が受け持つべき扶養費、慰謝料などの費用
- (五)国家法律法規に規定されるほかの費用。

第三十六条 労働関係存続期間中に、使用者は労働者の賃金から下記の費用を控除することができる。

- (一)使用者と労働者との約定を経て労働者の賃金から控除する費用
- (二)法に基づき締結した契約書に明確に規定されて控除できる費用
- (三)使用者が法に基づき制定し、職員代表会に承認を得た企業内部規定制度に明確に規定されて控除できる費用
- (四)労働者が本人の原因によって使用者にもたらした経済的損失への賠償に関わる費用。労働者は使用者と経済損失賠償の月間控除部分について協議することができるが、控除した後の賃金残高が本市の最低賃金基準を下回ってはならない。

第三十七条 各級労働保障行政部門は法律により使用者の賃金支給状況に対し監察を行い、違法行為に対し処理を行う。使用者は監察、処理を受ける際に如実に状況を報告し、関連資料と証明書を提出するものとする。

第三十八条 使用者に下記の何れかの状況を有する場合、何れかの組織や個人も労働保障部門に告発する権利を有する。

(一)契約書または労働者との約定通りに労働報酬を支給しない場合

(二)労働者に支給する賃金が本市の最低賃金基準を下回る場合

(三)労働者の賃金を無断に控除したり、滞納したりする場合

(四)労働者の残業賃金支給を拒否する場合または、支給基準において法律法規と関連規定に合致しない場合

(五)使用者は賃金滞納で悪意に財産を移転し、法定代表人または経営担当者が故意に回避し逃げ隠れる場合

(六)労働者の賃金支給状況に影響・侵害するほかの状況。

労働保障部門は告発者、使用者が報告・提出する資料を秘密にしておき、その合法權益を守るものとする。

第三十九条 各級労働組合組織は使用者が賃金支給法律、法規を遵守する状況に対し監督を行い、違法情報を発見する場合、意見と建議を出す権利を有する。

第四十条 使用者は本規定第三十八条に規定される何れかの場合に該当する場合、労働保障部門は使用者に対して、一定の期限内における賃金支給表の月次届けを命じて、使用者の賃金支給状況に対し監督を行うことができる。

第四十一条 パートナー性企業は労働者に賃金を滞納し、支給できなくて逃げ隠れるパートナーがいる場合、労働保障部門はほかのパートナーが予め労働者に賃金を支給するよう命じることができる。パートナーは予め支給した後で、法律によりほかのパートナーに弁済を求めることができる。

第四十二条 建築下請け業者が労働者に賃金を滞納する場合、元請側または発注側が下請け側と工事代金を決済していない場合、労働保障部門は元受側または発注側に対して、予め労働者に賃金を支給するよう命じることができる。元受側または発注側が予め支給する賃金金額は未決済の工事代金を限りとする。

第四十三条 本規定における賃金の滞納とは、使用者が本規定第三十五条、三十六条による理由なく労働者の受け取るべき賃金をピン撥ねする行為を指す。

本規定における無断賃金滞納とは自然災害、戦争などの不可抗力によらず、協議を経ず勝手に賃金支給を延期させる行為を指す。

第四十四条 労働者は使用者と賃金支給について労働争議が生じた場合、本企業の労働争議調停委員会に調停を申請できる。調停できなかつた場合、労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てることもできる。また、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、人民法院に訴訟を提起することができる。

第四十五条 労災など特殊な状況における労働賃金争議につき、労働者は労働仲裁において先行支給を申請できる。

第四十六条 使用者が賃金支給法律法規及び本規定の関連条項に違反する場合、国家と本市の規定により執行する。

第四十七条 本規定は2004年1月1日より施行する。

元天津市労働局が1995年1月8日に発布した『「賃金支給試行規定」の発行に関する通知』（津劳工字[1995]7号）、1995年8月25日に発布した『「賃金支給試行規定」発行関連問題の補充規定に関する通知』（津劳工字[1995]278号）、1994年12月6日に発布した『「残業賃金支給弁法に関する試行規定」』（津劳工字[1994]342号）、1995年3月7日に発布した『「残業賃金支給弁法に関する試行規定」の補充規定』（津劳工字[1995]81号）は同時に廃止することになる。