

## 「企業の賃金支払いを規範化することに関する問題 に関する通知」

2003年7月23日 公布

日本貿易振興機構（ジェトロ）大連事務所 編

※ 本資料のご利用にあたって

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・解釈等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等の正確性についてジェトロが保障するものではないことを予めご了承ください。

## 企業の賃金支払いを規範化することに関する問題に関する通知

### 大労発〔2003〕65号

各区、市、県の労働及び社会保障局、市直属の各委員会・弁公室・局、中央・省・市直属の企業及び各雇用単位に通知する。

企業の賃金支払いをより一層規範化し、労働者の賃金の支払遅延行為を抑制し、労働者が労働報酬を取得する適法な権益を維持保護するため、「中華人民共和国労働法」、「賃金支払暫定施行規定」（労部発〔1994〕489号）等の法律及び法規により、ここに、企業の賃金支払いを規範化することに関する問題について、次のように通知する。

1、雇用単位は、労働法及び関係規定に厳格に従い、貨幣により期限どおりに満額にて労働者の得べき賃金を支払わなければならない、労働者の賃金を支払遅延し、及び控除してはならない。

2、雇用単位は、本単位の規定又は労働者と約定した給料日に従い、労働者の賃金を支払わなければならない、法定休日にあたる場合には、事前に支払い、又は支払いを順延することができる。全日制労働者を使用する単位は、月ごとに労働者の賃金を支払わなければならない、その他の労働者使用形式については、雇用単位は、毎月少なくとも1回賃金を支払わなければならない。延期せざるを得ない場合には次回の給料日を超えてはならず、延期して次回の給料日を超えたときは労働者の賃金を支払遅延したものとみなす。

3、雇用単位は、賃金を支払う場合には、労働者と約定した、又は集団協議により確定した職位賃金標準に従い労働者に支払わなければならない。労働者に支払う賃金は、市政府の定める最低賃金標準を下回ってはならない。

4、企業の賃金分配については、企業の経済効果と連動させた賃金分配メカニズムを確立しなければならない。企業の経済効果が上がった場合には、賃金水準を適切に上げなければならない、企業が赤字の場合又は経済効果が下がった場合には、賃金水準を適切に下げることができる。

5、企業の生産経営上の原因により、業務上の職位を離脱しているが企業と労働契約を解除又は終了していない仕事を休んでいる人員（休暇・休息・帰休）及び職位離脱休養人員（内部退職）については、雇用単位は、生活費を支払わなければならない、生活費標準は、

雇用単位が従業員と集団協議して確定する。ただし、それぞれ市政府の定める最低賃金標準の 80%及び 90%を下回ってはならない。雇用単位が仕事を休んでいる人員及び職位離脱休養人員に支払う生活費には、個人が納付すべき各種社会保険料が含まれる。個人が納付すべき各種社会保険料を控除した後に、実際に仕事を休んでいる人員及び職位離脱休養人員に支払う生活費は、当市の都市・鎮住民の最低生活保障ラインを下回ってはならない。

6、雇用単位に、労働者の賃金を支払遅延する状況が発生した場合には、市労働及び社会保障局、市総工会等の 8 部門が共同で示達した「賃金未払報告制度の実行に関する通知」（大労発[2002]35 号）の規定に従い、必ず主管部門又は労働保障行政部門に報告し、かつ、積極的に有効な措置を講じて遅滞なく支払遅延している賃金を支払わなければならない。賃金を 3 か月以上支払遅延している雇用単位は、必ず当該地区の労働保障行政部門に毎月 1 回報告し、償還を完了するまで監督及び監察を受けなければならない。

7、雇用単位に賃金の 3 か月以内の支払遅延が発生した場合には、労働組合又は従業員全体（又は代表）と集団協議をし、償還時間を確定し、かつ、労働組合又は従業員側の同意を取得しなければならない。賃金を 3 か月以上支払遅延している場合には、従業員と償還合意を締結し、期限どおりに満額にて償還することを確保しなければならない。不可抗力の客観的事由が発生する場合を除き、次に掲げる事由の 1 つがある場合には、理由なくしての支払遅延とみなす。

(1) 賃金の支払遅延が 3 か月以内で、労働組合又は従業員側と協議しておらず、かつ、同意を取得していないとき。

(2) 3 か月を超える賃金の支払遅延が発生したにもかかわらず、従業員と協議して償還合意を締結しておらず、又は償還合意の期限を越えているのに償還していないとき。

(3) 雇用単位が賃金の支払いを遅延しているが規定どおりに報告せず、労働監察部門により発見され、又は労働者により通報されたとき。

8、雇用単位が 2002 年末までに既に形成している賃金の支払遅延について、2003 年末までに「企業による従業員の賃金支払遅延の整理に係る問題に関する意見」（大政発[2001]66 号）及び関係規定どおりに精算を完了していない場合には、理由なくしての支払遅延とみなす。雇用単位が労働組合又は従業員側と協議して償還合意を締結し、かつ、市政府の関係部門の認可を経た場合には、理由なくしての支払遅延とはみなさない。

9、資産権制度改革を実行する雇用単位が従業員の賃金を支払遅延した場合には、制度改革の審査認可前に償還しなければならない。主管部門の認可を経て確実に困難がある場合には、従業員代表大会の同意を経て償還合意を締結しなければならず、償還期間は 1 年を超えてはならない旨を協議し、主管部門が具体化の監督に責任を負う。規定どおりに償還

せず、又は合意を締結しない場合には、市政府の関係部門は、従業員の安定配置費を査定しない。

10、「労働契約の違反及び解除に係る経済補償弁法」（労部発[1994]481号）により、雇用単位は、理由なくして労働者の賃金を支払遅延した場合には、労働保障行政部門が期間を限り労働者が取得すべき賃金を全額支払い、かつ、支払遅延賃金の25%の経済補償金を加算して支払うよう命じる。

11、「〈中華人民共和国労働法〉の違反に係る行政処罰法」（労部発[1994]448号）により、雇用単位が労働者の賃金を控除し、又は市政府の定める最低賃金標準を下回って労働者に賃金を支払った場合には、労働保障行政部門が期間を限り、控除した賃金又は下回る部分の賃金を補足し、かつ、控除額又は下回る額の1—5倍に従い労働者に賠償金を支払うよう命じる。次に掲げる事由の1つを労働者の賃金控除とする。

(1) 労働者が正常な労働を提供したにもかかわらず、労働者と約定した、又は集団協議により確定した賃金標準を下回って労働者に賃金を支払ったとき。

(2) 労働法及び関係する規定どおりに労働者に業務時間延長の賃金を支払わないとき。

(3) 当該単位が法により制定した出勤及び賞罰等の規則制度を執行せず、随意に労働者の賃金を控除したとき。

(4) 法律及び法規所定のその他の事由

本通知第10条及び第11条の規定にかかわる理由なくしての賃金の支払遅延及び控除については、重複して処理しない。

12、労働保障監察部門は、労働者の賃金の支払いを遅延した雇用単位に対し、即時に監察制度を実行する。理由なくして労働者の賃金の支払いを遅延し、又は控除した雇用単位は、「大連市労働及び社会保険監察条例」により、労働保障監察部門が期間を限り是正する旨の指令書を示達する。期限を限り是正する旨の指令書を執行しない場合には、行政処理決定を示達し、かつ、3000元から5000元の罰金を科する。雇用単位は、行政処罰又は行政処理決定を履行しない場合には、人民法院に提出（申請）し強制執行をする。

13、労働仲裁部門は、申立時効に適合する賃金支払遅延紛争事件について、法により仲裁をする。

14、本通知は、2003年10月1日から執行し、もとの関係規定と本通知とが一致しない場合には、本通知の規定に従い執行する。

2003年7月23日

