



## Vol.21

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★残業代の基数

ある日系企業は、基本給のみを基数として残業代計算をしており、役割給、役職手当、食事手当を残業代の基数として算入していませんでした。

ところが、勤務態度不良のベテラン中国人従業員が退職する際、思わぬ要求を行なってきました。「この会社では役割給、役職手当、食事手当を残業代の基数に入れて計算していないので、残業代の未払いがある。私は勤続10年なので10年分の未払い残業代を請求する。」

今回は、日系企業で起こりうる頭の痛い問題を取り上げたいと思います。日本と異なり、中国では残業代の基数の計算については、法律上定めはあるものの分かりにくく、日系企業によっては計算方法がまちまちです。

たかが残業代の基数と言っても、多くの従業員に関係するものであるため、場合によっては労務トラブルに発展することがあります。

#### 1. 残業代の基数に関する制度

例えば、ある日系企業において賃金項目を基本給、役割給、役職手当、食

事手当と定めていたとします。

法令で残業代の計算方法を時給×割増率、時給計算を月給÷21.75÷8時間と定めております。

問題は、この時給計算の分子である月給とは何を指すのかが明確になっていないことです。

そのため、多くの日系企業は、基数の定義について何ら就業規則や賃金規則に定めず独自に運用するか、就業規則や賃金規則で残業代の基礎となる賃金について、「残業代の計算基礎は基本給、役割給とする」等の条項を定め運用しています。

しかし、「上海市高级人民法院关于劳动争议若干问题的解答(上海高级人民法院民一庭调研指导【2010】34号)」は、毎月の給料は変動性の賞与、福利厚生やリスクに関する賃金を除いた全ての賃金項目を残業代の基数にしないといけないと通知しています。労働者保護の為に、紛争が起こりやすい残業代の基礎となる月給について規制を定めたわけです。

そうすると、上記事例では、基本給のみならず役割給、役職手当を残業代の基礎に入れないといけなくなり、未払い残業代が発生していたことにな

ります(食事手当は福利厚生に関する費用ですので残業代の基礎にはいれなくともよくなります)。

また、「上海市企業賃金支払規則(上海市企業工资支付办法)」にもとづいて賃金の70%を残業代の基数として計算している事例もありますが、これは上記裁判所の通達の趣旨から現在は多くの事例で違法な取り扱いであると解釈されております(食事手当や変動性の賞与が多額に上る場合は賃金の70%を残業代の基数として計算してもよいとされています)。

## 2. リスク

日本と異なり中国では、未払賃金について消滅時効がなく、十数年前の未払い残業代でも請求することは可能です。

そのため、基数の計算を誤っている場合、多額の残業代を支払うことになる可能性があります。

もともと、賃金支払暫定規定6条3項では、使用者に対し、従業員に支払う賃金の金額、時期、受領者の氏名を記載した書面を残し、受領者の署名を得た上で2年以上保管することを義務付けています。

これを受けて、労働仲裁実務においては、過去2年以内の残業代については企業側が、それより前の残業代につ

いては従業員側が挙証責任を負うものとしています。従業員側がきちんとした労働時間の立証資料を提出しない限り、会社の未払い残業代の支払い債務は2年に留まることとなります。

## 3. 解決策

この残業代基数の問題は非常に厄介で、急に是正することは非常に危険です。是正したことで却って問題点に気づかれてしまうからです。

残業代基数をあえて変えないのもやむを得ないかと思えます。日本と事情が異なり、従業員の集団請求がありうるからです。

そのため、退職時のトラブルは極力避ける(未払い残業代は退職時のトラブルが原因であることが多いです)、就業規則・賃金規則の全面的な改定と一緒に改定し、法律違反であったことはあえて触れないようにする、未払い残業代を極力抑えるための残業管理の厳格化等を行うこととなります。

何とも割り切れない解決策ですが、実務上、根本的に解決することが非常に難しい問題です。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982