



## Vol.28

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★残業代の基数について(上海市企業給与支給弁法)

上海市人力資源と社会保障局が「上海市企業給与支給弁法」を公布し、2016年8月1日から実施することになりました(赤く示す部分は、今回の修正内容)。本号ではよく問題となる残業代の基数についてお知らせ致します。

九、企業は労働者に残業させた場合、規定に従い**残業代を支払わなければならない**。労働者が結婚休暇、忌引休暇、帰省休暇、病気休暇等の休暇期間を取得した場合、企業は法律に従い、休暇期間の給与を支払わなければならない。

**残業代と休暇給与の計算基数は、労働者の所定ポジションの通常出勤月給であり、年末ボーナス、出勤退勤交通手当、食事手当、住宅手当、夜勤手当、夏の高温手当、残業手当等の特別な状況に支払う給与を含めていない。**

残業代と休暇給与の計算基数は、以下の原則に従って決定する：

a) 労働契約に、労働者の月給について明確な約束がある場合、労働契約で約定する労働者の所定ポジションの月給に従うものとする。**実際の給与と労働契約の約定が一致しない場合、実際履行されている労働契約で約定する所定ポジションの月給に従うものとする。**

b) 労働契約に、労働者月給について明確な約束がない場合、集団契約(給与専用集団契約)で約束した労働者の所定ポジションの月給に従うものとする。

c) 労働契約、集団契約(給与専用集団契約)に労働者月給について明確な約束がない場合、労働者が通常出勤した月は、**本弁法第二条で規定する給与(残業代を抜く)**の70%とする。

残業代及び休暇給与の計算基数は、本市規定する最低賃金を下回ってはいけなない。法律法規は別途定めがある場合、その規定に従うものとする。

解説：今までは、上海市の労働局の見解では、定期的、定額的に支給されている交通手当、食事手当が残業代計算基数に含まれるべきとの意見が強かったのですが、今回の法修正では、残業代の基数の計算に当たっては「年末ボーナス、出勤退勤交通手当、食事手当、住宅手当、夜勤手当、夏の高温手当、残業手当等の特別な状況に支払う給与は含まない」と明確にしました。

日系企業は概ね、今回の上記取扱に従って残業代の基数を計算しており、争われるリスクが減ったと言えます。一方、残業代の基数を総支給額の70%で計算する事例も見られますが、上記法律を読む限り、労働契約書で明確に賃金の内訳(基本給、手当等)、金額を定めている場合は、上記a)が適用されることになり、c)の70%の基数の条項は適用されません。多くの日系企業は基本給、手当を労働契約書で明確に定めておりますので、a)の事例が適用されます。この点では残業代の基数を総支給額の70%で計算している事例は今後リスクを抱えることになります。

残業代の基数は中国全土でバラバラに運用されており、労働法の難問の一つに挙られていました。しかし、上海は中国の中でもかなり先進的に明確にルールを作り取り組んでおり、今後上海に付随して残業代の基数を計算する事例が増えるように思えます。

具体的な法律原文の和訳について、以下のHPを参考していただければと思います。

<http://www.myts-hr.com/column-2.html>

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

日本：狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司(弁護士向井宛)

TEL +86+(21)6407-8585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com