



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.77

### ★残業代の計算基数について

#### 1 残業代の計算基数について

残業代の計算基数はどのように確定しているのでしょうか？実務には各地で異なる方法があります。おおむね①労使双方の約定残業代計算基数を採用する②最低賃金を残業代計算基数とする③実際に支給される賃金を計算基数とする④実際に支給される賃金の70%を残業代計算基数とするという4つの方法に分かれます。

上海は「上海市企業賃金支払弁法」により③が採用されており、残念ながら今回の記事は参考になりません。地方にある系列法人や工場などで参考になるかと思ひ、ご紹介致します。

#### 2 最高裁判決

以下のケースでは、会社は最低賃金を残業代計算基数とし、労働者は実際に支払われた賃金を計算基数とすることを主張しましたが、最終的に最高裁は会社の計算方法を支持しました。

以下は最高裁判決((2015)民申字第610号)の要約です。

王(一審原告)の残業代計算問題について、労働契約法第31条及び中華人民共和国労働法第44条第1項の規定により、使用者が労働者の残業代を支払う場合は、国の規定に従って労働者に賃金150%を下回らない残業代を支払わなければならない。そのため、労働社会保障部が公布した賃金支払い暫定規定第13条は、残業代計算基数の計算基準をさらに具体的に規定している。つまり労働者の一般的な残業代計算基数は、労働契約に規定されている労働者本人の時間賃金を計算根拠とする。

本件使用者が王の残業代を十分に支払っているかどうかについては、原審裁判所は、労

働社会保障部賃金支払暫定規定第13条、遼寧省賃金支払規定第22条にもとづいて労働契約において約束された基準に基づいて決定しなければならない。王と会社は労働契約書において残業代基数を最低賃金基準とする約束をしていた。そのため、最低賃金を基数として王の残業代を計算することは、法律の規定に適合しており、不当ではない。

#### 3 実務上の留意点

上海では「上海市企業賃金支払弁法」(滬人社綜发【2016】29号)第9条により実際に支払われた賃金を基数として計算することが定められています。ただし、年間ボーナス、通勤手当、食事手当、住宅手当、中夜勤手当、高温手当、残業代などの特殊状況に支払われた給与を含まないと定めています。そのため、今回の最高裁判決は適用されません。

一方、江蘇省では《江蘇省給与支給条例》第27条により、会社と労働者の間に約定がある場合、それに従うとの定めがありますので、雇用契約書に残業代計算基数を最低賃金と定めることは法的には問題ありません。なかなかこれまでの計算方法を変えることは難しいと思いますが、ご参考にしていただければと思います。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所

(9:00~17:00)

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)64078585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com