

労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

労働ノルマ

第51回

今回は、労働ノルマ(中国語:労働定額)について解説します。

1. 労働ノルマの定義と位置づけ

統計局が1990年に公布した「賃金総額の構成」によると、労働ノルマとは、完成した仕事を単価で計算する労働報酬の一種です。「労働法」第37条によると、「出来高払業務を実行する労働者に対し、企業は、労働法第36条に定める労働時間制度に基づき、合理的にその労働ノルマおよび出来高払いの基準を確定しなければならない」とあります。労働法第36条は、標準労働時間制度についての基本規定です。つまり、標準労働時間制度においては、労働者の1日あたりの労働時間が8時間を超えないこと、そして「国务院の従業員労働時間に関する規定」では、労働者の1週間の平均労働時間が40時間を超えないことを基準として採用しています。よって、労働ノルマは実際に標準労働時間制度に属され、標準労働時間制度に関する規定に従わなければならないなりません。

2. 労働ノルマの報酬基準

労働ノルマを実施する労働者に対し、企業は、標準労働制度に定めた労働時間および現状の技術レベルと一般労働者の能力に基づき、合理的に労働ノルマの基準を定めなければならないなりません。企業が故意に労働ノルマや基準を引き上げて労働者がノルマを達成できないようにすることを禁止しています。たとえ労働者が標準労働制度に定めた労働時間においてノルマの基準を達成できない場合でも、企業は最低賃金基準を下回らない賃金を支払わなければならないなりません。

さらに、労働ノルマの適用範囲が異なることによって、労働ノルマの基準は国家基準・業界基準・地方基準・企業基準の4等級に分かれます。そのため企業は適用可能な労働ノルマの関連の国家基準などの内容を深く調べたうえ、これをもとに合理的に企業の労働ノルマ制度を確定し、上述の基準における強制的な基準を遵守しなければならないなりません。

例えば、上海市労働部門が2007年に公布した「企業内部の賃金分配の強化に関する指導意見」によると、企業は、同一持場で90%以上の労働者が標準労働時間内に達成できる労働ノルマ標準を作成しなければならないという項目がありました。

3. 労働ノルマの制度制定

労働ノルマは、労働者の身近な権益に直接かかわる規則

制度または重大事項に属するため、労働ノルマ制度の制定は、「労働契約法」第4条に定められた民主手続きなどに従わなければならないなりません。

企業は一度労働ノルマの基準を制定すると、厳格に実施しなければならないならず、自由にノルマ基準を変更したり、労働者に時間外労働を強要したりしてはなりません。

また、労働ノルマの基準を達成できない少数の従業員に対し、労働者のための研修または職場の調整などが考えられます。研修または職場調整を行い、なお業務に堪えない場合、企業は労働者に経済補償金を支払い、労働契約を解除することができます。

4. 残業代

企業は、時間外労働を手配する場合、国の関連規定に基づき、労働者に時間外による残業代を支給しなければならないなりません。

例えば、労働ノルマの基準は、一件ごとに100元の賃金を支払われ、毎月の標準労働時間内に最低限の完成数量が50件とします。一方、標準労働時間外に、すなわち残業した場合、国の関連規定に基づき、労働者に時間外による残業代を支給しなければならないなりません。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所中国律師陳軼凡、黄曉軍

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。

Web : www.broadbright.com

E-mail : broadbright@broadbright.com

【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里16号
CBD 国際ビル701室

Tel : 010-8513-1818 (中国語、英語) 010-8513-1800
(日本語専用)

Fax : 010-8513-1919

【上海支所】上海市淮海中路93号大上海時代広場
1109室

Tel : 021-5386-1618 (中国語、英語) 021-5386-1109
(日本語専用)

Fax : 021-5386-1619