

労働法最前線

— 企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

生育手当に関する司法実践

第 90 回

「社会保険法」によると、生育手当は従業員が属する雇用企業の前年度の従業員月平均賃金に基づき計算・支給すると規定されていますが、上海市の規則では、生育基金が負担する生育手当は上海市の前年度の従業員月平均賃金の 300% を超えないと規定されています。実務上は、企業の平均賃金が市の平均賃金の 3 倍を超える状況が発生しえます。今回は、上海市のある事案を例にして、この種の状況下で上海司法実務の処理について分析します。

事例概要

周さんは某ファイナンスリース会社の社員で、月給は 3,000 元余り。2012 年、周さんは出産した。11 年の当該ファイナンスリース会社の企業平均賃金は 2 万 6,000 元余りであるため、上海市社会保険基金は上海市の 11 年平均賃金の 3 倍、すなわち 1 万 2,993 元に基づき生育手当を周さんに支給した。周さんは、企業は、企業平均賃金と市平均賃金の 3 倍の額との差額を補うべきと主張し、労働仲裁を提起した。

見解

本案で、周さんの主張の依拠とされるのは『上海市人民政府の「社会保険法」の本市現行生育保険に関する政策調整の徹底実施に関する通知』の以下の規定です。

「婦女が出産または流産するとき、所属企業の前年度の従業員月平均賃金が上海市の前年度の全従業員の月平均賃金の 300% 以上である場合、超過部分は雇用企業が補う」。当該条項の解釈については、実務上 2 つの見解があります。

1. 当該条項は従業員本人の賃金が上海市前年度の月平均賃金の 300% を上回る場合にのみ適用される。

「社会保険法」の規定により、企業がすでに女性従業員のために生育保険料を支払った場合、生育手当では生育保険から支払われる。同時に、「女性従業員労働保護特別規定」では、雇用企業は女性従業員の出産により賃金待遇を引き下げてはならないと規定されている。

よって、1 つ目の見解によると、女性従業員の賃金待遇が市の平均賃金の 3 倍を下回る場合、受領する生育手当ではすでにその賃金待遇を上回っており、雇用企業は別途補填する義務がない。当該規定は規範性文書であり、「社会保険法」、「女性従業員労働保護特別規定」を超えて雇用企業の支払い義務を追加すべきではない。

2. 当該条項は、従業員本人の賃金が上海市の前年度の月平均賃金の 300% を下回る状況下でも適用される。

もう 1 つは、条文そのものからみて、本条項は従業員本人の賃金が上海市の前年度の月平均賃金の 300% を超える状況に限定されないという見解である。上海市は「社会保険法」を実施するため、規範性文書を通じて生育保険政策に関する「社会保険法」との矛盾を調整した。よって、従業員本人の賃金が上海市の前年度の月平均賃金の 300% を下回るとしても、雇用企業は差額を補填する必要がある。

判決結果

労働仲裁委員会および一審、二審法院は、いずれも前述の 2 つ目の見解を採用し、周さんの請求を支持しました。

実務上のアドバイス

「社会保険法」の徹底実施では、各地の実際状況に基づき、関連政策に対し相応の調整が加えられる可能性があります。企業は雇用実務で、当地の関連規定及び実務の動向に注意し、前述の事例に類する雇用リスクを避けることが必要です。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱誉鳴、許文実

世澤法律事務所は北京に本部を持ち、上海・広州・香港・東京に拠点を展開。世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で、中国国内外のお客様にワンストップの法律サービスを提供しており、主な業務分野は、外商直接投資および M & A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【上海支所】

Add: 淮海中路 93 号大上海時代広場 1109 室

Tel: 021-5386-1618, 021-5386-1109 (日本語専用)