

最低工资标准的概念（内涵）明晰、趋势判断、对企业影响

2015 年 03 月 30 日，上海市人力资源和社会保障局按往年惯例发布了本年度实施的最低工资标准（即，2020 元/月、18 元/小时），这是自 1993 年起实行最低工资标准制度以来，上海最低工资标准连续 22 年保持了增长态势。上海之外的其他地区，虽然各自执行的最低工资标准在金额上各有差异，但均保持了与上海相似的增长态势。事实上，自推行最低工资标准制度以来，中国各地区的最低工资标准多年来均保持了持续增长的总体态势。

以下，律师将就最低工资标准相关问题进行分析和探讨。

一、最低工资标准的概念（内涵）明晰

1. 最低工资标准的定义：

《最低工资规定》第 3 条明确规定“最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”

根据该定义：

- 1) 员工获得最低工资标准的前提是，必须在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动；
- 2) 若员工没有提供正常劳动，则应视其未提供正常劳动的原因依法对待，若无特别规定，则不受最低工资标准的限制，例如：员工事假或旷工的，可不支付工资；员工病假的，有的地区（北京、江苏、广东等）规定可以只支付最低工资标准的 80% 等。

2. 最低工资标准的范围：

由于工资项目比较广泛，法律在界定最低工资标准的范围时，使用了排除法，即，将部分工资项目排除，剩下的工资项目便应统计入最低工资标准的包含范围，对此，律师现根据有关规定，就有关地区的情况举例说明如下：

最低賃金基準の概念、及びその傾向的判断、企業への影響を考える

2015 年 3 月 30 日、上海市人的資源社会保障局は、これまでの慣例通り、本年度実施の最低賃金基準（即ち、2,020 元/月、18 元/時間）を公布したが、1993 年より始まった最低賃金基準制度が実施されてから、上海の最低賃金基準は連続して 22 年間、上昇を維持している。上海以外の他の地域では、各自で実施している最低賃金基準に金額的な違いがあるものの、いずれも上海と相似する上昇傾向を維持している。実際に、最低賃金基準制度が推進されてからは、中国各地区的最低賃金基準は長年に亘りいずれも全国的に持続的に上昇傾向を維持している。

以下、最低賃金基準に関する問題について、分析し検討する。

一、最低賃金基準の概念とは

1. 最低賃金基準の定義：

「最低賃金規定」第 3 条にて、「最低賃金基準とは、労働者が法定の労働時間又は法に依拠して締結した労働契約に約定する労働時間内に正常な労働を提供したことを前提として、使用者が法に依拠して支払うべき最低限の労働報酬を指す」旨が明確に規定されている。

本定義によると、以下の通りである。

- 1) 従業員が最低賃金基準を獲得する前提は、法定の労働時間又は法に依拠して締結した労働契約に約定する労働時間内に正常な労働を提供することである。
- 2) 従業員が正常な労働を提供しなかった場合、同従業員が正常な労働を提供しなかった原因の如何に応じて、法に照らし対処しなければならず、特段の規定がない場合、最低賃金基準による制限を受けない。例えば、従業員が私用休暇を取得した場合又は無断欠勤した場合であれば、賃金を支払わなくてもよいとされ、従業員が病欠休暇を取得する場合は、一部地区（北京、江苏、广东など）では最低賃金基準の 80% を支払うだけでよいと規定されている。

2. 最低賃金基準の範囲：

賃金項目は比較的広範であるため、法律で最低賃金基準の範囲を画定する際には、消去法（即ち、一部の賃金項目を除外し、残りの賃金項目を最低賃金基準の範囲内に組み込んで一括して計上すること）が使用されるが、これについて関係規定に基づき、関係地区の状況を例にとりながら以下に説明する。

表【1】

城市	不计入最低工资标准项目
国家	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 延长工作时间工资。 ▪ 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴。 ▪ 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。
上海	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 延长工作时间的劳动报酬 ▪ 中班、夜班、高温、低温、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴。 ▪ 个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金。 ▪ 伙食补贴（饭贴）、上下班交通费补贴、住房补贴。
江苏	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 加班加点的工资； ▪ 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴； ▪ 个人按下限缴存住房公积金； ▪ 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。
北京	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 加班、加点工资； ▪ 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴； ▪ 个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金； ▪ 根据国家和本市规定不计入最低工资标准的其它收入。

通常理解，规定不计入最低工资标准的项目更多的地区，其最低工资标准概念中所内含的企业应支付的用工成本，相对于其公布的最低工资标准金额更高一些，如表【1】中的上海、北京；相反的，如表【1】中的江苏，最低工资标准并没有排除个人应缴纳的社会保险费（即，在江苏，个人应缴纳的社会保险费计入最低工资标准），因此，相对于其公布的最低工资标准金额，企业支付的用工成本明显低一些。

二、最低工资标准的趋势判断

律师经研究了相关数据后得出，总体上，最低工资标准呈现逐年持续增长的趋势：

1. 最低工资标准总体呈持续增长态势：

律师在具有代表性的一线城市选取了几个样本数据，并介绍、对比如下表：

表【1】

都市	最低賃金基準に計上しない項目
国家	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 勤務時間が延長された部分の賃金。 ▪ 遅番、夜勤、高温、低温、坑内、有毒有害などの特別な作業環境、条件下での手当。 ▪ 法律、法規および国家規定の労働者福利待遇など。
上海	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 勤務時間が延長された部分の労働報酬 ▪ 遅番、夜勤、高温、低温、有毒有害などの特別な作業環境、条件下での手当。 ▪ 個人が法に依拠して納付する社会保険料及び住宅積立金。 ▪ 食事手当、出・退勤の交通費手当、住宅手当。
江苏	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 時間外労働の賃金。 ▪ 遅番、夜勤、高温、低温、坑内、有毒有害などの特別な作業環境、条件下の手当。 ▪ 個人が最低限度額に基づき預け入れる住宅積立金。 ▪ 法律、法規および国家規定の労働者福利待遇など。
北京	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 時間外労働賃金。 ▪ 遅番、夜勤、高温、低温、坑内、有毒有害などの特別な作業環境、条件下の手当。 ▪ 個人が納付すべき各社会保険料及び住宅積立金。 ▪ 国家及び本市規定に基づき、最低賃金基準に計上しないその他収入。

通常理解では、最低賃金基準に計上しないことが定められている項目が多い地区では、最低賃金基準の金額のほか、係る項目に対応するコストも企業が別途負担しなければならないため、企業が支払うべき労働コストは、同地区にて公布されている最低賃金基準の金額よりも若干高くなる。具体的には、表【1】にいう上海、北京などが挙げられる。反対に、表【1】の江苏などの最低賃金基準では、個人が納付すべき社会保険料が除外されていない（即ち、江苏においては、個人が納付すべき社会保険料が最低賃金基準に計上される）ため、この部分も最低賃金基準を構成するものではあるが、実際には企業は負担せずに済み、同市で公布されている最低賃金基準金額よりも、企業が支払う労働コストはやや低くなる。

二、最低賃金基準の傾向的判断

関係データを研究する限りでは、全国的に見ても、最低賃金基準は年を追うごとに持続的に上昇している。

1. 最低賃金基準は全国レベルで持続的に上昇している。

代表的な一線都市の中からいくつかサンプルデータを抜き出し下表にて比較してみる。

表【2】

年度	北京	深圳	上海
2008	800	特区外 900	960
2009	800	特区内 1000	960
2010	960	1100	1120
2011	1160	1320	1280
2012	1260	1500	1450
2013	1400	1600	1620
2014	1560	1808	1820
2015	1720	2030	2020

值得注意的是，即使受到始于 2008 年下半年发生的金融危机影响，表【2】中，没有一个城市下调次年度（2009 年度）执行的最低工资标准，深圳甚至还略有提高。

2. 最低工资标准增幅的绝对值总体也在加速增长：

除了各地区执行的最低工资标准总体呈现逐年持续增长的态势外，最低工资标准的增幅绝对值本身也在加速增长。对此，以上海的相关数据为例，对比说明如下表：

表【3】

年度	当年度金额 (RMB)	增幅绝对值 (RMB)
1993	210	---
1994	220	+10
1995	270	+50
2003	570	+45
2004	635	+65
2005	690	+55
2013	1620	+170
2014	1820	+200
2015	2020	+200

上表显示，在不同时期，上海最低工资标准增幅的绝对值本身总体也呈持续增长的态势，并且增长速度也在逐年加快。

结合上述数据，可以推测，最低工资标准逐年增长的态势总体上仍将可能持续，短期内不会发生较大的变化，可能的原因主要有：

- 1) 中国政府在经济、社会事务中扮演相对强势的角色，虽然政府不再直接干涉企业工资分配制度等企业自主经营管理权，但是，为了确保、扩大劳动报酬在市场初次分配中的比例，使员工能够共享经济发展的成果，政府通常以最低工资标准作为主要调整工具。
- 2) 中国国务院《关于深化收入分配制度改革的若干意见》(国发[2013]6号)明确提出，对收入分配实行“限高、扩中、提低”的基本指导原则，中国政府今后的目标是使最低工资标准达到不低于社会平均工资的 40%，这使得各地区的最低工资标准仍有较大提升空间。

表【2】

年度	北京	深セン	上海
2008	800	特区外 900	960
2009	800	特区内 1000	960
2010	960	1100	1120
2011	1160	1320	1280
2012	1260	1500	1450
2013	1400	1600	1620
2014	1560	1808	1820
2015	1720	2030	2020

2008 年下半年から発生した金融危機による影響を受けつつも、表【2】では、翌年度(2009 年度)実施の最低賃金基準を下方調整した都市はなく、深センなどでは若干引き上げている。

2. 最低賃金基準の上昇幅も全国的に拡大が加速化している。

各地区で実施している最低賃金基準が全国的に年々上昇しているほか、最低賃金基準の上昇幅そのものの拡大も加速化している。関係データを例にとり、下表に整理する。

表【3】

年度	当年度の金額 (RMB)	上昇幅 (RMB)
1993	210	---
1994	220	+10
1995	270	+50
2003	570	+45
2004	635	+65
2005	690	+55
2013	1,620	+170
2014	1,820	+200
2015	2,020	+200

上表は、異なる時期において、上海の最低賃金基準の上昇幅そのものも全国的に拡大しており、また拡大ペースが年々加速化していることを示している。

上記データから、最低賃金基準が年々上昇する傾向は全国的に今後も持続して行くと思われ、短期間で比較的大きな変化が生じることはないと思われるが、その主な原因は以下の通りである。

- 1) 中国政府は、経済や社会面で、相対的に強い立場にあり、政府は企業の賃金分配制度などの企業の自主経営管理権について直接干渉することはないものの、労働報酬の市場での初回分配時の比率が保証され、それが更に拡大し、従業員が経済発展の恩恵を受けられるよう、政府は通常、最低賃金基準を主要な調整ツールにしている。
- 2) 中国国务院の「所得分配制度改革推進に関する若干意见」(国発[2013]6号)では、所得分配にあたり、「高所得者所得の抑制、中間所得層の拡大、低所得者の所得引上げ」の基本指導原則を実施し、中国政府の今後の目標は、最低賃金基準を社会平均賃金の 40%を下回らないものにする事である旨が明確に言及されていることから、各地区の最低賃金基準は今後においても大きな上昇の余地があると言える。

三、快速增长的最低工资标准对企业的影响

不可否认,最低工资标准的逐年增长会对企业产生非常重要的影响,典型的就直接提高了企业用工成本:

1. 最低工资标准的增长,相当于强制性的提高了企业向员工支付的工资水平,企业在最低工资标准金额及以下,失去了工资标准的议价能力,企业只能在最低工资标准及以上与员工约定工资标准,这对于以最低工资标准为正常出勤工资的企业所带来的影响最为明显,即,直接导致用工成本大幅增长;
2. 加班工资计算基数不得低于最低工资标准,那么,最低工资标准的增长也导致了加班工资计算基数最低标准的增长,同样的,这对于以最低工资标准为加班工资计算基数的企业所带来的影响尤为明显,即,直接导致加班工资的大幅增长;
3. 在规定病假工资不低于最低工资标准80%的地区(北京、江苏、广东等),最低工资标准的增长,会直接导致病假工资的提高,这也将间接的导致“泡病假”现象的增加,增大企业的劳动管理难度;
4. 企业如遇到停工停产,在停工停产超过一个工资支付周期后的其他工资支付周期内,若员工提供劳动,企业通常按不低于最低工资标准向员工支付工资,若员工未提供劳动,则企业通常支付一定比例的最低工资标准(北京为70%、江苏为80%等),最低工资标准的增长,也直接导致了企业停工停产阶段的成本提高;
5. 其他:员工在劳动合同解除或终止前12个月的平均工资低于最低工资标准的,经济补偿金按最低工资标准计算;工伤人员停工留薪期工资不得低于最低工资标准等。

目前来看,因最低工资标准增长导致的企业用工成本增加,似乎是比较刚性的,因此,企业也不得不面对和承受。而诸如,跟随最低工资标准线进行薪资调整,寻找最低工资标准相对更低的区域进行投资,提高劳动生产率并精简人员,加强管理水平、合理利用资源、节省成本等,是一些在最低工资标准线上下运营的企业正在面临和考虑的话题。

(里兆律师事务所 2015 年 06 月 12 日编写)

三、最低賃金基準の上昇ペース加速化による企業への影響

最低賃金基準が年々上昇することは、企業に非常に重要な影響を及ぼすことを否定できず、企業の労働コストを直接引き上げていることは、その典型である。

1. 最低賃金基準の上昇は、企業が従業員に支払う賃金水準が強制的に引き上げられたに等しく、企業は最低基準金額を下回る賃金基準での金額交渉能力を喪失し、企業は最低賃金基準を上回る金額で従業員と賃金基準を約定するしかなく、特に最低賃金基準を正常な出勤賃金としている企業にもたらされる影響は最も顕著であり、労働コストの大幅上昇が直接生じることになる。
2. 時間外労働賃金の計算基数が最低賃金基準を下回ってはならないとなれば、最低賃金基準の上昇により時間外労働賃金の計算基数の最低基準が上昇することにもなり、特に最低賃金基準を時間外労働賃金の計算基数に設定している企業にもたらされる影響は最も顕著であり、時間外労働賃金の大幅上昇が直接生じることになる。
3. 病気休暇賃金が最低賃金基準の80%を下回らないとの規定を行っている地区(北京、江蘇、広東など)では、最低賃金基準の上昇に伴い、病気休暇賃金の上昇が直接生じることになるが、これは、「仮病を使って病気休暇を取得する」現象の増加を間接的に招いてしまい、企業による労働管理の難易度が高まることになる。
4. 企業で操業・生産停止が生じた場合、操業・生産停止期間が1賃金支払周期を超えた後の賃金支払周期内において、従業員が労働を提供した場合、企業は通常、最低賃金基準を下回らない金額の賃金を従業員に支払うが、従業員が労働を提供していない場合、企業は通常、一定割合の最低賃金基準(北京は70%、江蘇は80%など)の金額を支払うため、最低賃金基準の上昇により、企業の操業・生産停止段階のコスト上昇を直接に招くことにもなる。
5. その他:従業員の労働契約解除又は終了前12ヶ月間の平均賃金が最低賃金基準を下回る場合、経済補償金は最低賃金基準に基づき計算する。労災に遭った職員の有給休職期間の賃金は最低賃金基準を下回ってはならないなど。

現状から見ると、最低賃金基準の上昇による企業労働コストの上昇は、ほぼ免れることはできないものであり、企業もこれに向き合い且つ受け入れざるを得ない。例えば、最低賃金基準値に応じて、報酬賃金を調整し、最低賃金基準値が相対的に更に低い地域を探して投資を行い、労働生産性を向上させ、職員数を削減し、管理水準を強化し、資源を合理的に利用し、コスト節約を行うことなどは、最低賃金基準ライン上ギリギリで運営している企業が現在直面し検討すべき課題であると言える。

(里兆法律事務所が 2015 年 6 月 12 日付で作成)