

## 中国における最低賃金の状況について

2025年9月以降、中国各地の人的資源・社会保障当局から相次いで最低賃金の改定が発表されています。現地法人における給与改定や人件費見直しの際の参考情報として、ぜひご活用ください（下表は各地の人的資源・社会保障局のウェブサイト等と参考に当事務所が作成）<sup>1</sup>。

### 1. 各省市最低賃金改定状況

地域	改定実施日	全日制労働者				非全日制 時給
		1級(類)	2級(類)	3級(類)	4級(類)	
北京	2025年9月1日	2,540				27.7
天津	2025年9月1日	2,510				26.6
河北	2023年1月1日	2,200	2,000	1,800		22.0
山西	2025年1月1日	2,150	2,025	1,950		23.2
内蒙古	2024年12月1日	2,270	2,200	2,140		22.4
遼寧	2024年5月1日	2,100	1,900	1,700		21.0
吉林	2024年10月1日	2,120	1,920	1,780		21.0
黒竜江	2024年5月1日	2,080	1,850	1,750		19.0
上海	2025年7月1日	2,740				25.0
江蘇	2024年1月1日	2,490	2,260	2,010		24.0
浙江	2024年1月1日	2,490	2,260	2,010		24.0
安徽	2025年9月1日	2,320	2,170	2,100	2,000	23.0
福建	2025年4月1日	2,265	2,195	2,045	1,895	23.5
江西	2024年4月1日	2,000	1,870	1,740		18.7
山東	2025年10月1日	2,400	2,210	2,020		24.0
河南	2024年1月1日	2,100	2,000	1,800		20.6
湖北	2024年2月1日	2,210	1,950	1,800		22.0
湖南	2025年9月1日	2,100	2,000	1,800		22.0
広東	2025年3月1日	広州2,500 深圳2,520	2,080	1,850	1,750	23.7 23.7
広西	2025年7月1日	2,200	2,040	1,870		22.4
海南	2023年12月1日	2,010	1,850			17.9
重慶	2025年1月1日	2,330	2,200			23.0
四川	2025年1月1日	2,330	2,200			23.0
貴州	2025年2月1日	2,130	1,980	1,890		22.4
雲南	2025年10月1日	2,170				21.0
チベット	2025年11月1日	2,360				23.0
陝西	2023年5月1日	2,160	2,050	1,950		21.0
甘肅	2023年11月1日	2,020	1,960	1,910	1,850	21.0
青海	2025年5月1日	2,080				20.0
寧夏	2025年10月1日	2,235	2,080			22.0
新疆	2025年1月1日	2,070	1,890	1,750		20.7

<sup>1</sup> 人社通 <https://m12333.cn>

本情報は、弊行が信頼できると思われる情報ソースから入手した情報、データをもとに作成しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。  
お取引などの最終判断は、お客様ご自身で行なっていただきますようお願い申し上げます。

## 2. 中国の最低賃金ルール

- (1) 最低賃金制度とは、賃金額は労使間の合意で決することを基本とするが、賃金の最低基準を設定することで、使用者にその遵守を強制し、労働者の保護を図るものである。中国でも最低賃金規定が定められており、最低賃金とは、労働者が法定労働時間又は所定労働時間（すなわち「正常労働時間」）内に提供する通常労働の対価として使用者が支払うべき最低限の報酬を指すと定義されている〔最低賃金規定3条1項〕<sup>2</sup>
- (2) 最低賃金基準は「低賃金規定」で少なくとも2年に1回調整しなければならないとされている〔最低賃金規定10条〕<sup>3</sup>。国家レベルでは「労働法」、「最低賃金規定」といった基本的な枠組みを定めているものの、金額そのものは中央政府が決定せず、省・自治区・直轄市政府の人的資源・社会保障部門が労働組合、企業団体と協議の上で地方基準案を策定している。最低賃金額は、全日制労働者に対して1か月当たり、非全日制労働者に対して1時間当たりの金額で定められている。

## 3. 改正の背景

- (1) 今年の改定では全国的に所得水準が低い内陸部などの引上げが目立っており、生活保障の強化と所得増加による消費底上げを図るといった政策的な意図が読み取れる。
- (2) また、近年製造・サービス業を中心に、若年労働者の確保が難しくなってきており、競争力のある賃金提示が必要となっていることも背景として挙げられる。

## 4. 参考法令

次の各号の事由のいずれかに該当する場合は、使用者は、次の各号に掲げる基準に従い、労働者の正規の労働時間の賃金より高額の賃金報酬を支給しなければならない<sup>4</sup>。

- (1) 労働者に時間外労働を手配する場合は、賃金の150%を下回らない賃金報酬を支給すること  
(2) 休日に労働者に業務を手配し、かつ代休を手配することのできない場合は、賃金の200%を下回らない賃金報酬を支給すること  
(3) 法定祝日に労働者に業務を手配する場合は、賃金の300%を下回らない賃金報酬を支給すること

以上

<sup>2</sup> 編著代表 五十嵐充、姚珊瑚 森・濱田松本法律事務所中国プラクティスグループ「実務 中国労働法一日中対比で学ぶ最新労務管理」経団連出版、2022年、P54

<sup>3</sup> 中国政府網最低工資規定 人資源和社会保障部 <https://www.gov.cn>

<sup>4</sup> 編著代表 五十嵐充、姚珊瑚 森・濱田松本法律事務所中国プラクティスグループ「実務 中国労働法一日中対比で学ぶ最新労務管理」経団連出版、2022年、P55

本情報は、弊行が信頼できると思われる情報ソースから入手した情報、データをもとに作成しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。  
お取引などの最終判断は、お客様ご自身で行なっていただきますようお願い申し上げます。