



企業従業員年次有給休暇実施弁法の

2008年9月18日、中国人力資源・社会保障部は「企業従業員年次有給休暇実施弁法」を公布、即日施行した。この弁法の施行を受け、外資企業では従業員の年次有給休暇の取得について関心を寄せている。

中国国务院人力資源・社会保障部は、2008年9月18日、「企業従業員年次有給休暇実施弁法」（以下「実施弁法」）を公布、即日施行しました。本稿では、この実施弁法の施行を受けて、外資企業が関心を寄せている主な内容について、「従業員年次有給休暇条例」（以下「休暇条例」）及び実施弁法の関連規定に照らしながら解説します。

07年1月1日に休暇条例が施行され、外商投資企業を含む国内外の企業から注目を集めました。しかし、休暇条例の表現は原則的であるため、特に中国現地の日系企業から、実務上の運用に関する質問が筆者の下にも寄せられました。例えば、年次有給休暇（以下「年休」）日数の具体的な計算方法や中途採用した従業員の年休日数の具体的な計算方法、従業員の私事又は病気で取得した休暇日数が多すぎた場合の当年度年休日数からの差し引きの可否等です。これらは、実施弁法で具体的に規定されました。

Q 年休日数の計算方法を教えてください

A 1. 累計勤務期間

休暇条例によると、雇用単位と労働関係を確立したすべての従業員は、連続して12カ月以上勤務した場合は、年休を取得できます。従業員の累計勤務が1年以上10年未満の場合は、年休は5日、10年以上20年未満の場合は、年休は10日、20年以上の場合は、年休は15日とします（「休暇条例」第3条）。

実施弁法第4条では、年休日数は従業員の「累計勤務」期間に基づき確定することを改めて明確にしました。すなわち、従業員が同一又は異なる雇用単位に勤務した期間、及び法律、行政法規又は国务院の規定によって勤務期間に見なされる時期を合わせて「累計勤務」時間に合算されます。

例えば、W氏がA社に8年勤め、その後B社に3年勤めていた場合、W氏の累計勤務は11年となり、W氏のB社での年休日数は11年を基に計算されます。この点については労働契約法及び労働契約法実施条例の規定と一致します。これは、年休が労働者の福利厚生であり、労働者の休日権を保障するために設定したもので、企業への貢献度により策定するとの立法趣旨によるものと考えられます。

2. 換算方法

中途採用の労働者に関し、1年目の年休日数につき実施弁法では例外の定めがあります。即ち、労働者が新雇用単位に入社し、かつ連続して12カ月以上勤務した場合、当年度の年休日数は新雇用単位の余剰「暦日数」によって換算した日数とし、換算日数が1日に満たない場合は年休を享受できません（「実施弁法」第5条1項）。

この規定は、労働者の權益を保障することを前提に雇用単位の利益にも配慮しました。ここで言う暦日数とは、毎年の1月1日から12月31日までを指します。その換算方法は、「(当年度での余剰暦日数÷365日)×従業員本人の1年度にわたり享受できる年休日数」です（「実施弁法」第5条1項）。

例えば、仮にW氏がA社で勤続満8年のときに退職し、今年9月1日にB社に中途採用された場合、W氏のB社での今年の余剰暦日数は122日になります。累計勤務期間で計算すれば、年休日数は5日ですが、本年度W氏の享受できる年休日数は $(122 \div 365) \times 5$ 日=1.7日となります。この0.7日は1日未満のため切り捨てられ、W氏が取得できる年休日数は1日です。通常、中途採用され年度内に入社した時期が早いほど新雇用単位で享受できる年休日数は多くなります。翌年から、W氏のB社で享受できる休暇日数は前記の累計方式で計算されます。

Q 年休に影響のある休暇について教えてください。

A 1. 産休は年休の休暇期間に算入しない

労働者が法律、行政法規により享受できる帰省休暇、冠婚葬祭、産休等の国の法定休暇日及び労災による有給休職期間はすべて年休の休暇期間に算入しません（「実施弁法」第6条）。

なお、労働者が冬季・夏季休暇を取得し、その休暇日数が年休日数を上回る場合には、当年度の年休を取得できません（これは業務上の理由で季節的に集中休暇を実施する場合の企業を想定したものと考えられます）。明らかな業務上の必要に起因して従業員の取得した冬季・夏季休暇が年休日数を下回る場合、雇用単位は年休日数を補充しなければなりません（「実施弁法」第7条）。ここで留意すべき点は、雇用単位が明らかに生産及び業務の必要に起因して従業員の年休取得を手配できない、又は年度を跨いで年休を手配する必要がある場合には、従業員本人の了承を経なければならないことです（「実施弁法」第9条）。

2. 年休を取得できない四つの事由

休暇条例第4条によると、仮に当年に次に掲げる4つの事由の一つに該当する場合は、従業員は当該年の年休を取得できません。

- ① 従業員の私事休暇の取得累計が20日以上であり、かつ、単位が規定に従い賃金を控除しないとき
- ② 累計勤務が1年以上10年未満の従業員で、病気休暇の取得累計が2カ月以上であるとき
- ③ 累計勤務が10年以上20年未満の従業員で、病気休暇の取得累計が3カ月以上であるとき
- ④ 累計勤務が20年以上の従業員で、病気休暇の取得累計が4カ月以上であるとき

また、実施弁法では、仮に労働者が当年の年休を取得して以降、何らかの休暇の取得累計が多く、上記事由の一つに該当する場合、その従業員は、翌年の年休を取得できなくなります（「実施弁法」第8条）。ただし、翌々年からは通常に年休を取得できます。

3. 勤務のない日数が年休を上回る場合には当年度の年休を享受しない

実施弁法では、労務派遣単位の従業員は連続して12カ月以上勤務した場合には年休を取得できます。ただし、被派遣従業員は、労働契約期間中の勤務のない期間において、労務派遣単位が法により当該従業員に賃金を支給した日数が当年の享受す

岩田合同法律事務所
弁護士 郁志明

主要内容について

べき年休日数を上回った場合、当年の年休が取得できません。支給した日数が当年の享受すべき年休日数を下回った場合、労務派遣単位が使用単位との協議を経て被派遣従業員の年休日数を補充しなければなりません（「実施弁法」第14条）。

Q 未取得年休の賃金報酬への換算を教えてください。また、企業は、必ず当年の従業員の未消化年休日数に対し、当該従業員の1日当たりの賃金収入の300%の基準により年休賃金報酬を支払わなければならないのでしょうか？

A 1. 未取得年休の賃金報酬

実施弁法では、雇用単位は、従業員本人の同意を経て年休を手配せず、又は手配した年休日数が享受すべき日数より少ない場合、当年の従業員の未消化年休日数に対し、当該従業員の1日当たりの賃金収入の300%の基準により年休賃金報酬を支払わなければなりません。その中には、雇用単位が支払った通常勤務期間での賃金収入を含みます（「実施弁法」第10条1項）。ただし、雇用単位が従業員に年休を手配したが、従業員本人の原因により、かつ年休を取得しない旨を従業員の書面による意思表示があった場合、雇用単位は正常勤務期間での賃金収入のみ支給することができます（「実施弁法」第10条2項）。

筆者は、従業員が自発的かつ書面をもって年休を取得しない旨を雇用単位に提出することは実務上不可能に近いと考えます。一方で、当該規定を利用して、わざと年休取得申請を提出せず、雇用単位が物理的にその年休の手配を当年度中にできないとき、かつ雇用単位の年度をまたぐ年休を手配する要請を拒否することにより、未取得年休日数に対し、1日当たり賃金収入の3倍で、雇用単位に年休を買わせるという事例まであるようです。そのようなことを回避するために、雇用単位は対応策として早急に企業の年休管理制度を制定しなければなりません。その上で、各雇用単位は自社の状況に基づき適切かつ現実的な実務規程を作成することをお勧めします。その際の具体的なポイントは以下のとおりです。

- ①各従業員の入社年数によって享受できる年休日数とそのポジションの性質及び会社の実務状況に基づく従業員の年休統一管理計画書及び具体的な年休日程手配表を制定する。
- ②当該計画書を従業員に告知し、かつその手配表を従業員に配布し意見を求める。
- ③従業員の意見を聞く。雇用単位が手配した年休日程に異議ある従業員に対して、雇用単位はヒアリングして年休日程の調整を行い、日程を合意する。
- ④双方の合意で決定した年休日程手配表を従業員に再配付し承認かつ署名し、それぞれ一部を保管する。

このほか、2つの注意点があります。

第一に、従業員が自分の都合で了承した休暇日程の変更を書面で申請する場合、雇用単位は従業員の希望をできるだけ叶えるよう対応すべきです。ただし、業務関係上どうしても従業員の希望どおり日程を変更できず、しかも当該従業員が雇用単位の提出した年度を跨ぐ年休手配も拒否した場合、雇用単位は「当年度の年休を放棄するとみなす」という趣旨の通知を当該従業

員に提示できます。第二に、雇用単位は事前に当該趣旨を前記4の年休日程手配表に入れること、また、この手配表にも従業員が書面で雇用単位に年休日程変更の申請を提出する時間と方法も明記すべきです。雇用単位は従業員との年休に関するトラブルの発生に備え、上記プロセスを踏まえることが大切で、万が一のときに、これが証拠として役立ちます。

2. 3倍の未取得年休の賃金報酬には残業手当は含まれない

実施弁法第11条第1項によると、未取得年休賃金報酬を計算する場合の1日当たりの賃金収入は、従業員本人の月給を当月の有給日数(21.75日)で割って換算します。また、実施弁法では、月給とは従業員がその未取得年休賃金報酬を雇用単位により支払われる前の12カ月の残業手当を控除した後の月平均賃金を指します。当該雇用単位での勤務が12カ月未満である場合は、実際の月数により平均賃金を計算します（「実施弁法」第11条2項）。ここで2つの留意点があります。一つは、月平均賃金とは3倍賃金を支給される前の12カ月の給与報酬を基準としたものです。二つ目は、その月平均賃金には勤務時間を超えた労働所得、つまり、残業手当が含まれないことです。ここが労働契約法及びその実施条例における経済補償の規定と異なる点です。ただし基本給と、ボーナス、残業手当以外の諸手当、補助金等は含まれます。

Q 契約終了のときの未取得休暇の報酬の換算方法を教えてください

A 雇用単位が従業員との労働契約を解除するとき、当該従業員に当年の未享受年休があった場合、実施弁法は次のように規定しています。雇用単位は、従業員と労働契約を解除または中止するときに、当年度の従業員の取得すべき休暇を手配できなかった日数に対し、当年度従業員の勤務した期間に基づき未取得年休日数に換算し、未取得年休賃金報酬を支払わなければなりません。ただし、換算後の1日未満分については報酬の支払いは不要です。雇用単位が当年度の年休を手配し、それが換算した取得年休日数を上回った場合、上回った日数分は繰り戻ししません（「実施弁法」第12条1項、3項）。

未取得年休賃金報酬の換算方法は、「(当年度雇用単位で勤務した暦日数÷365日)×従業員本人の1年間に享受すべき年休日数-当年度に手配した年休日数(「実施弁法」第12条2項)」となります。ここで注意すべきは、未取得年休賃金報酬は1日当たりの賃金収入の3倍を基準とすることです。例えば、L氏は3年間勤務した雇用単位との労働契約を4年目の今年、解除しました。L氏は今年、暦日数で200日勤務し、その間に取得した年休日数は1日でした。L氏の今年取得すべき年休日数は5日ですが、仮にL氏の1日当り賃金が80元とすると、L氏の取得すべき未取得年休日数に相応する報酬は{(200÷365)×5-1}×80元×3=1×240元=240元となります。

おわりに

休暇条例及び実施弁法の施行により、中国で初めて従業員の年休が具体的に法律で規定されました。一方、雇用単位はこれらの法令に基づき、従業員と協力し、トラブルを防止するための年休管理制度の構築が課題となります。