

「企業従業員年次有給休暇実施弁法」

(2008年9月18日公布・施行)

2008年10月

日本貿易振興機構（ジェトロ）上海センター編

※ 本資料は上海リーグ（里格）法律事務所のご好意により、ジェトロが同社から許諾を得てホームページに掲載しています。

なお、中国政府が発表した原文については、以下のURL よりご参照いただけます。

http://202.123.110.5/flfg/2008-09/28/content_1108445.htm

企業従業員年次有給休暇実施弁法

中華人民共和国人的資源と社会保障部令

第 1 号

『企業従業員年次有給休暇実施弁法』は 2008 年 7 月 17 日付けで人的資源と社会保障部第 6 回部務会議にて採択され、ここに公布し、公布日より施行する。

部長 尹蔚民

2008 年 9 月 18 日

企業従業員年次有給休暇実施弁法

- 第1条** 『従業員年次有給休暇条例』（以下、『条例』という）の実施に備え、本実施弁法を制定する。
- 第2条** 本弁法は、中華人民共和国国内の企業、民間非企業団体、従業員を雇用する個人経営者等組織（以下、使用者という）、並びにそれらの使用者と労働関係を有する従業員に適用する。
- 第3条** 従業員が連続 12 ヶ月以上勤務した場合、年次有給休暇（以下、年休という）を享受する。
- 第4条** 年休の日数は従業員の累計勤務時間によって確定する。従業員が同一または異なる使用者において勤務した期間、並びに法律、行政法規または国务院の規定により勤務期間に見なされる時間は、累計勤務時間に算入される。
- 第5条** 従業員が使用者に新規採用され、且つ本弁法第 3 条の規定に合致する場合、同年度の年休日数は同使用者において残った西暦日数を換算して確定し、換算後 1 日を満たさない部分は年休として享受しないものとする。

前項で規定した換算方法は次のとおりとする。

(同年度同使用者における残った西暦日数÷365 日) ×従業員本人の 1 年間において享受すべき年休日数

第6条 従業員が法により享受する帰省休暇、結婚・喪中休暇、出産休暇等国家規定の休暇、並びに労災による賃金支給の上の出勤停止期間は、年休期間に算入しない。

第7条 従業員が享受する夏休み・冬休みの日数がその年休日数を超える場合、同年度の年休は享受しない。勤務上の必要により従業員が享受する夏休み・冬休みの日数がその年休日数を下回る場合、使用者は年休の日数とおり従業員に休暇日数を補足手配しなければならない。

第8条 従業員が既に同年度の年休を享受し、年度内にまた条例第 4 条の (2)、(3)、(4)、(5) に定めた状況の一つに該当する場合、次年度の年休を享受しない。

第9条 使用者は生産、勤務の具体状況に基づき、且つ従業員本人の意思を考慮したうえで、年休を統一して計画・手配する。使用者が勤務上の必要により従業員の年休を手配できない、または次年度に繰り越して手配する場合、従業員本人の同意を得なければならない。

第10条 使用者が従業員の同意を得て年休を手配しない、または従業員に手配する年休日数が享受すべき年休日数を下回る場合、本年度内において従業員の未消化の年休日数に対し、その 1 日賃金収入の 300% を未消化年休の賃金報酬として支給する。その中には使用者が従業員に支給する正常勤務期間の賃金収入も含まれる。

使用者が従業員に年休を手配したが、従業員本人の原因により、且つ書面をもって年休を享受しないと提出した場合、使用者は正常勤務期間の賃金収入のみを支給することができる。

第11条 未消化年休の賃金報酬を計算する 1 日賃金収入は、従業員本人の 1 ヶ月賃金を 1 ヶ月賃金計算日数 (21.75 日) に割って換算する。

前項でいう1ヶ月賃金とは、従業員が使用者における未消化年休の賃金報酬を取得する以前の12ヶ月のうち残業賃金を除いた月平均賃金を指す。同使用者における勤務期間が12ヶ月を満たさない場合、実際の月数によって月平均賃金を計算する。

従業員は年休期間において、正常勤務期間と同様な賃金収入を享受する。出来高により計算する賃金、歩合給またはその他の業績賃金制度を実行する従業員については、1日賃金収入の計算方法は本条第1項、第2項の規定に基づいて執行する。

第12条 使用者が従業員と労働契約を解除する、または終了させるに際し、従業員の同年度に享受すべき年休を手配できなかった場合、従業員が同年度に既に勤務した期間によって未消化年休日数を換算し、未消化年休の賃金報酬を支給しなければならない。ただし、換算後1日を満たさない部分については、未消化年休の賃金報酬を支給しないものとする。

前項で規定した換算方法は次のとおりとする。

$(\text{同年度同使用者において在職した過去の西暦日数}-365 \text{ 日}) \times \text{従業員本人の1年間において享受すべき年休日数} - \text{同年度に既に消化した年休日数}$

使用者が同年度において従業員に既に手配した年休のうち、換算した享受すべき年休日数を超える部分については賃金を控除しない。

第13条 労働契約、集団契約において約定した、または使用者の規則制度において規定した年休日数、未消化年休賃金報酬が法定基準を上回る場合、使用者は関連約定または規則に基づいて執行しなければならない。

第14条 労務派遣会社の従業員が本弁法第3条に定めた条件に合致する場合、年休を享受する。

派遣従業員の労働契約期間内に業務がない期間において、労務派遣会社が法により労働報酬を支給する日数がその1年間に享受すべき年休

日数を上回る場合、従業員は同年度の年休を享受しない。その1年間に享受すべき年休日数を下回る場合、労務派遣会社、使用者は協議により派遣従業員の年休日数を補足手配しなければならない。

第15条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、法により使用者の条例及び本弁法の執行状況を監督検査しなければならない。

使用者が従業員に年休を手配せず、また条例及び本弁法の規定によって未消化年休の賃金報酬も支給しない場合、県級以上の地方人民政府労働行政部門が職権に抛り期限を定めて是正するよう命令する。期限を超えても是正しない場合は、当該使用者に未消化年休の賃金報酬の支給を命令するほか、使用者は未消化年休の賃金報酬の金額に基づいて従業員に賠償金を上乗せして支給しなければならない。未消化年休の賃金報酬、賠償金支給の行政処理決定の執行を拒否する場合、労働行政部門より人民法院に強制執行を申請する。

第16条 従業員と使用者が年休を巡って労働争議を起こした場合、労働争議処理の規定に基づいて処理する。

第17条 法律、行政法規または国务院に別途規定がある場合を除き、機関、事業体、社会团体並びにそれらと労働関係を有する従業員は本弁法に基づいて執行する。

航海士の年休は、『中華人民共和国航海士条例』に基づいて執行する。

第18条 本弁法にある「年度」とは、西暦の年度を指す。

第19条 本弁法は公布日より施行する。