

労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

私用休暇

第 42 回 私用休暇

中国の労働法は、私用休暇(中国語:事假)について規定を設けていません。実際の運用においては、国定祝祭日および休日、従業員が法に基づき享受する帰省休暇、慶弔休暇、出産休暇、年次有給休暇(年休)など国が規定する休暇、また、業務上の負傷による休職期間および病気休暇以外の休暇は、すべて私用休暇に属するとされています。つまり、従業員の私的な理由による休暇申請はすべて私用休暇となり、従業員が申請する帰省休暇、慶弔休暇、出産休暇、年休が、国が規定する日数を超過すると、超過部分は私用休暇となります。

従業員が私用休暇を申請する原因は多岐に渡るため、会社は一般的に、労働契約書、就業規則またはその他の労働規則制度に、従業員が私用休暇を申請できるケースについて明確に規定していません。また、会社は私用休暇を許可するか否かの決定権を有します。一方、会社はこれら社規則において、従業員が私用休暇を申請する手続きを明確に示さなければなりません。従業員が私用休暇を申請する場合、会社に申請書面を提出し、私用休暇の原因と休暇期間を明記します。会社は書面形式にて、私用休暇を許可するか否かを従業員に告知します。

「労働部の、企業単位工員および職員の残業・時間外勤務、私用休暇、病気休暇および生産停止期間中の賃金の扱いに関する意見」(1959年6月1日 [59]中劳薪字第67号)は、一般的に、私用休暇期間は賃金が一律で支給されないと規定しています。この規定は既に廃止されたものの、現行の各地企業の賃金支払い方法は、依然としてこの意見の精神に照らし、従業員の私用休暇期間は、会社は賃金を支払わなくてもよいと規定しています。

もちろん、会社は社規則において、福利として一定の有給私用休暇を与えるか否かを定めておくことができます。このような有給私用休暇の享受が累計20日以上となる場合、当該従業員は当年度の年休を享受できません。従業員がすでに当年度の年休を使用済みであるとき、前述の状況が生じた場合、翌年度の年休を享

受できなくなります。

「労働社会保障部：従業員通年月平均労働時間と賃金換算問題に関する通知」(劳社部発[2008]3号)によると、月給与計算日数を21.75日とし、日当たり賃金は月次賃金収入÷月給与計算日数、時間当たり賃金は月次賃金収入÷(月給与計算日数×8時間)となります。会社は前述の計算式に従い、従業員の私用休暇期間により控除すべき賃金を計算し、もしくは従業員の当月の出勤時間に基づき、当月従業員に支払うべき賃金を計算します。

私用休暇と無断欠勤は完全に異なるものです。前者は会社の同意を得た従業員の休暇であり、後者は会社の同意を得ずに、従業員が勝手に欠勤するものです。従業員の無断欠勤日数が累計または連続で一定日数に達し、社規則に規定される、会社の規則制度に著しく違反する状況にあたる時、会社は労働契約を一方的に解除することができます。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所中国律師陳軼凡、黄曉軍
世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。

Web : www.broadbright.com

E-mail : broadbright@broadbright.com

【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里16号
CBD 国際ビル701室

Tel : 010-8513-1818 (中国語、英語) 010-8513-1800
(日本語専用)

Fax : 010-8513-1919

【上海支所】上海市淮海中路93号大上海時代広場
1109室

Tel : 021-5386-1618 (中国語、英語) 021-5386-1109
(日本語専用)

Fax : 021-5386-1619