

労働法最前線

企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

年次有給休暇の失効条項

第94回

洪さんは2011年に某社に入社し、販売マネージャー職を担うものとして、11年1月1日から13年12月31日までを期間とする労働契約を締結した。会社は「勤怠と年次有給休暇制度」を発行し、3月末までに前年度の有給休暇を消化していない場合、社員は休暇を放棄し、自動的に失効すると規定した。

この制度について、洪さんを含む社員全体が告知書に確認署名をし、会社に提出した。入社以来、洪さんは一貫して業務多忙で有給休暇を取得する時間がなかった。

13年12月、洪さんは離職願いを提出すると同時に、会社に有給休暇の賃金換算補償を申し出て、未消化の有給休暇を賃金換算し1万余元で買い取るよう要求した。しかし、会社は洪さんがこの制度について確認署名していることを抗弁として提出し、すでに自動的に休暇または賃金換算補償を放棄したものとみなした。

その後、洪さんは労働仲裁を提起し、最終的に仲裁の支持を獲得した。

1. 本条項は手続き上は合法

「労働契約法」第4条の規定によると、雇用企業が労働者の密接な利益に直接かかわる規則制度または重大事項を制定、修正または決定するとき、従業員代表大会または従業員全体の討論を経て、方案と意見を提出し、労働組合または従業員代表と平等な協議を経て確定するとしています。

本案では、会社は告知書を通じて洪さんを含む社員全体に告知し、社員全体は告知書に署名し「勤怠と年次有給休暇制度」の「有給休暇の期限超過による失効」を明知したことを表明しており、この点から述べると、会社の規定は手続き上は合法です。

2. 手続き上合法とはいえ、本条項は法律法規に抵触し、無効に属する

「労働契約法」第80条の規定によると、雇用企業が制定した労働者の密接な利益に直接関わる規則制度が法律、法規の規定に違反する場合、労働行政部門は是正を命じ、警告を与えます。労働者に損害を与えた場合は、賠償責任を負わなければなりません。

また、「従業員有給休暇条例」第5条は、企業が業務上の必要により従業員に有給休暇を手配できない場合、従業員本人の同意を得て、有給休暇を手配しないことができると明確に規定しています。

「企業従業員有給休暇実施弁法」第10条の規定によると、雇用企業は従業員のために有給休暇を手配するが、従業員本人の理由によりかつ書面にて休暇を取得しないことを提出した場合、雇用企業は通常の勤務期間分の賃金収入

のみを支払えばよいことになります。

ここから分かる通り、労働者が主体的かつ明示的な方式で有給休暇を取得しないと表明した場合のみ、法律は、労働者が有給休暇の権利放棄の意思表示をしたと判定できると明確に規定しています。会社の「勤怠と年次有給休暇制度」の「有給休暇の期限超過による自動失効」規定の実質は、労働者の消極的かつ黙示的な行為（有給休暇を申請しない）を、有給休暇取得の権利放棄の意思表示とみなしており、明らかに法律法規と抵触し、無効に属します。

一方、雇用企業が、従業員が有給休暇を放棄する意思表示をしたことを証明できるその他の証拠を提供できない場合、雇用企業は有給休暇を手配または未消化分の賃金を支払わなければなりません。

<実務上の注意点>

(1) 「有給休暇の期限超過による失効条項」は法律と矛盾するため、社内のこれと関連する規定も無効である。

(2) 会社は業務の状況に応じて、業務閑散期にEメールなどの形式で、従業員に有給休暇取得を促す。

(3) 従業員の個人的原因により有給休暇の放棄を申し出る場合、従業員に書面による放棄書を提出させること。

(4) 確実に会社の業務上の原因により、本年度内に社員の有給休暇を手配することが難しい場合、翌年に補うまたは未消化日数分の賃金を支払う。

<筆者紹介>

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱譽鳴、許文実

世澤法律事務所は北京に本部を持ち、上海・広州・香港・東京に拠点を展開。世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で、中国国内外のお客様にワンストップの法律サービスを提供しており、主な業務分野は、外商直接投資およびM&A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【上海支所】

Add: 淮海中路93号大上海時代広場1109室

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