

中国労働法における休日、 休暇について

1、休日

中国の休日は、法定休日と法定外休日に分けられます。

(1)法定休日

法定休日は11日あります：

- ①元旦 1日 (1月1日)
- ②旧正月 3日 (旧暦大晦日、旧暦1月1日、旧暦1月2日)
- ③清明節 1日 (旧暦清明節当日)
- ④労働節 1日 (5月1日)
- ⑤端午節 1日 (旧暦端午節当日)
- ⑥中秋節 1日 (旧暦中秋節当日)
- ⑦国慶節 3日 (10月1日、2日、3日)

法律では、法定休日に従業員が出勤する場合、企業は賃金の300%を支払わなければならないと定めています。

(2)法定外休日

毎日の勤務時間は8時間、勤務日は週5日と定めた「標準工作时间制度」では、土日を休日としていますが、業務内容により、週末を勤務日にして、平日の2日間を休日にする会社もよく見られます。日系企業の中には、土日のほか、会社の創立記念日も休日に入れるところもあります。

従業員が法定外休日に出勤する場合、企業は代休を与えるか、賃金の200%を支払うことになります。

2、休暇

休暇の種類は、次の種類に分けられます。

(1)法定休日

法定休日は11日あります：

- ①年次有給休暇
- ②病欠休暇
- ③労災休暇

中国労働法における休日、休暇について

- ④慶弔休暇
- ⑤女性従業員の特別休暇
- ⑥特別休暇(“五四”青年節、“三八”女性節)
- ⑦里帰り休暇
- ⑧会社の福祉休暇

(1) (年次有給休暇)

中国の年次有給休暇の付与条件は、日本のそれと違います。中国の法律では、累計勤務年数が1年以上であれば、年次有給休暇を取ることができるかと定められています。これは、一つの会社に入社した日から起算するのではなく、以前の会社の勤務時間を現会社の勤務時間に加算するものです。例えば、田中さんは最初A社で3ヶ月、その後B社で9ヶ月勤務したとします。B社に入社してから10ヶ月目に累計勤務1年に達するというので、有給休暇を取ることができます。

また、有給休暇の日数は、現在の勤務先での勤務年数に基づいて付与するのではなく、他社での勤務年数を加算して決まります。

	累計勤務年数	有給休暇日数
(1)	1年以上～10年未満	5日
(2)	10年以上～20年未満	10日
(3)	20年以上	15日

例えば、鈴木さんは40歳です。22歳から仕事をし始めたとします。今年転職して、新しい会社に入りました。鈴木さんの累計勤務年数が18年です。よって、新しい会社に入社したら、有給休暇は10日間あります。

(2) 病気休暇

中国では、病気の場合、病院から病気休暇届けをもらえます。これを会社に提出して、病気休暇をとることができます。ただし、病気休暇中、無給とすることはできません。病気休暇の連続日数とその従業員の連続勤務年数との関係について定めた法規があります。例えば、連続勤務年数が2年未満の場合、病気休暇は連続して6ヶ月しかとれず、その期間は本人の賃金は通常賃金の6割で計算します。

病気の従業員を解雇することができるかについては、「医療期」と関係してきます。「医療期」とは、病気の治療期間を指します。「医療期」中は罹病したという理由で従業員を解雇することができません。「医療期」が満了して初めて、従業員と労働関係を解除することができます。

「医療期」の期間は、従業員の連続勤務年数とその会社での勤務年数によって決まります。通常は3ヶ月～24ヶ月です。例えば、Aさんの連続勤務年数は10年未満で、B社での勤務年数が5年未満だと、Aさん

中国労働法における休日、休暇について

の「医療期」は3ヶ月あります。言い換えればAさんがB社で連続4年勤務したので、5年目に、累計病欠休暇が3ヶ月以内であれば、罹病の理由でAさんを解雇することはできません。

(3) 労災休暇

従業員が労災又は職業病に罹患した場合、医療機関の診断によって休暇が必要とみなされれば、労災休暇を与えます。労災休暇の日数は、通常、被災した日より労働能力鑑定が完了した日までとします。労災休暇の場合、給与の全額を支払わなければなりません。1年を超えた場合、超えた日数に対し、給与を支払わなくてもよいとされています。

(4) 慶弔休暇

① 結婚休暇

中国の法定結婚年齢は、男性が22歳以上、女性が20歳以上です。従業員は結婚証明書をもって会社に結婚休暇を申請することができます。通常、会社からは結婚証明書が発行された日より2ヶ月以内に結婚休暇を申請するように言われます。

結婚休暇の日数は統一的な標準がなく、地方によって違います。上海では、通常3日で、晩婚(男性25歳以上、女性23歳以上)の場合、10日となります。

② (葬儀休暇)

中国の法律は、国営企業の従業員に対し、親族が死亡した際には休暇を与えると定めていますが、個人経営企業や外資系企業の葬儀休暇に対しては、法律規定はありません。よって、外資系企業は、社内の状況により、それを福利厚生として定めることができます。

(5) 女子従業員の特別休暇

避妊手術を行った女子従業員に対して与えられる休暇です。その日数は、避妊手術の種類によります。また、流産した場合も、休暇を与えます。その日数は、地方によって異なります。上海では、妊娠3ヶ月未満で流産した場合は30日、妊娠3ヶ月から7ヶ月までの自然流産の場合は、45日の特別休暇を取ることができます。

出産する女子従業員には、産前15日、産後75日、計90日の産休があります。難産及び双生児の場合、更に15日の追加ができます。高齢出産者(初出産年齢が満24歳)に対しては、更に30日を追加します。産休給与については、会社の代わりに、育児保険基金から本人に出産手当として払います。

(6) 特別休暇(“五四”青年節、“三八”女性節)

① “五四”青年節

28歳以下の従業員に対し、毎年5月4日に半日の休暇を与えます。仕事の都合で休暇を取ることができない場合、通常、1年以内に代休が与えられます。

中国労働法における休日、休暇について

②“三八”女性節

女子従業員に対し、毎年3月8日に半日の休暇を与えます。“五四”青年節の休暇と同じく、仕事の都合で休暇を取ることができない場合、通常、1年以内に代休が与えられます。

(7)帰省休暇

以前の「外資系企業労働管理規定」では、外資系企業の従業員は帰省休暇を取ることができると定めていましたが、これは2007年11月9日に失効しました。現行の法律では、外資系企業の従業員の帰省休暇については規定されていません。よって、外資系企業は、社内の状況によりそれを福利厚生とすることができます。

(8)会社の福利休暇

福利休暇とは、会社が臨時的に従業員に与える休暇のことを指します。たとえば、お正月前の一日は休業にするなどです。現場の従業員が、担当場所の都合で福利休暇の日に出勤しなければならない場合、通常1年以内に代休が与えられます。