

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第112回

中国の労働契約法（5）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

2008年1月1日、労働者の権利保護を目的とする中華人民共和国労働契約法（以下、「労働契約法」という）が施行されたが、同法施行にあわせて、国務院により「従業員年次有給休暇条例」（以下、「有給休暇条例」という）が施行されている。労働者の年次有給休暇については、従来、国務院の具体的規定はなく、実務上も年次有給休暇を付与しない企業が少なくなかった。これに対し、新たに施行された有給休暇条例では、労働者による年次有給休暇の取得に関する様々な規定が置かれ、労働者の権利が保護されている。また、1年間で消化できない年次有給休暇の使用者による買い取り義務等も盛り込まれており、注意しておく必要がある。そのため、今回は、従業員の年次有給休暇に関する幾つかの問題について説明していく。

1 中途採用社員による年次有給休暇の取得

Q 1 各事例における甲社人事部の対応は正しいのでしょうか。

1. 日系企業甲社で働く従業員Xは、大学卒業後に甲社に就職し、入社2年目を迎えています。Xは、2009年2月半ばの春節に友人と旅行に行った際に交通事故に遭い、同年4月末まで疾病休暇を取って入院と自宅療養を行っていました。その後、職場復帰して通常通りに働いていましたが、同年11月に年次有給休暇を3日間申請したところ、人事部から「Xには今年の年次有給休暇は残っていない」と返答されました。これに対し、Xは前年からの繰り越しはないものの、2009年に入ってから未だ年次有給休暇を取った記憶はないと反論しました。

2. 同じく甲社で働く従業員Yは、国有企業乙社で7年間勤務した後、2009年7月1日に甲社に入社し、現在、甲社の生産部門で生産管理の業務を行っています。Yは、2009年11月1日に人事部に対して5日間の年次有給休暇の申請をしたところ、人事部から「Yには今年2日間の年次有給休暇しか付与しない」との返事

を受けました。これに対し、Yは、自分は甲社に入社する前に乙社で既に7年間勤務しており、5日間の年次有給休暇をもらえるはずだと反論しました。

- A 1 1. Xには2009年の年次有給休暇は付与されないため、甲社人事部の対応は正しいといえます。
2. Yは、2009年11月の申請時点では2日間の年次有給休暇しか取得することができず、甲社人事部の対応は正しいといえます。

(1) 年次有給休暇とは

年次有給休暇とは、機関、団体、企業、事業組織、民営非企業組織、及び雇用労働者を有する個人事業者等の組織の従業員が連続して1年以上勤務した場合、通常の勤務期間と同一の賃金収入を得ながら取得できる休暇をいう（有給休暇条例第2条）。そして、この「連続して1年以上勤務」という条件については、同一使用者の下で勤務するという制限が付されていないことから、以前勤務していた会社を含めて連続して勤務した期間が1年以上にわたる場合には、年次有給休暇を取得することができると考えられている。

(2) 年次有給休暇の取得条件について

従業員が法律上取得できる年次有給休暇日数は、その累計勤務期間の長さに応じて以下のように定められている。すなわち、累計勤務期間が満1年以上10年未満である場合には、年次有給休暇日数は5日間とされ、満10年以上20年未満である場合には、年次有給休暇日数は10日間とされ、満20年以上である場合には、年次有給休暇日数は15日間とされる（有給休暇条例第3条）。

累計勤務期間の算定については、休暇申請時点で勤務している会社の勤務期間に限らず、過去に別の会社で勤務していた場合には、過去に勤務していた会社での勤務期間を含む全ての勤務期間を合計するものとされている（企業従業員年次有給休暇実施弁法〈以下、「有給休暇実施弁法」という〉第4条）。

ただし、従業員による年次有給休暇の取得は、上記の累計勤務期間の長さだけで決まるわけではない。すなわち、以下の5つのいずれかに該当する従業員は、その年に限っては年次有給休暇を取得することができない（有給休暇条例第4条）。

- ① 従業員が、法に従い夏季休暇または冬季休暇を取得し、その日数が年次有給休暇日数より多い場合
- ② 従業員が私用休暇を累計20日以上取得し、かつ同休暇につき賃金が控除されていない場合

- ③ 累計勤務期間が1年以上10年未満の従業員が、疾病休暇を累計2ヶ月以上取った場合
- ④ 累計勤務期間が10年以上20年未満の従業員が、疾病休暇を累計3ヶ月以上取った場合
- ⑤ 累計勤務期間が20年以上の従業員が、疾病休暇を累計4ヶ月以上取った場合

(3) 事例1について

本件では、従業員Xは大学卒業後に甲社に就職し入社2年目を迎えているため、本来、5日間の年次有給休暇を取得できるはずである。

しかし、従業員Xは、友人と旅行に行った際に交通事故に遭い、約2ヶ月半の入院と自宅療養を行っている。この場合、Xの怪我は労災には該当しないため、Xは勤務とは無関係である通常の疾病に基づく休暇を取得している。そして、上記(2)③の通り、累計勤務期間が10年未満の従業員が、疾病休暇を累計2ヶ月以上取った場合には、その年の年次有給休暇は付与されないことになっている。

従って、本件Xは既に2ヶ月半の疾病休暇を取っている以上、その年の年次有給休暇を取得することはできず、甲社人事部の対応は正しいといえる。

(4) 事例2について

本件では、従業員Yは甲社に勤務する前に国有企業乙社で7年間勤務しており、2009年11月に休暇申請するまでの累計勤務期間は約7年4ヶ月間である。そして、Yが、例えば夏季休暇や疾病休暇を取ったという事情がなければ、本来、Yの主張通り、5日間の年次有給休暇の申請が認められるはずである。

しかし、中途採用者については、さらに有給休暇の取得について条件がある。すなわち、年次有給休暇は、1年間の勤務を基準として付与されるものである。そのため、1年の半ばで中途採用された従業員が勤務開始直後であっても、以前勤務していた会社での勤務期間が長いことを理由に累計勤務期間に基づく法定の年次有給休暇を全て取得できるとすると、当該会社で勤務する他の従業員との間で待遇上の不公平を招きかねない。

そこで、有給休暇実施弁法では、中途採用の従業員については、その年の勤務日数に応じて取得できる年次有給休暇の日数を調整するようにしている。具体的には、以下のような計算方法を用いる。

$$\begin{aligned} & \text{中途採用された従業員の年次有給休暇日数} = \\ & \text{当該従業員が1年間に付与されるべき年次有給休暇日数} \times \\ & (\text{当該従業員が中途採用された日から年末までの暦日数} \div 365日) \end{aligned}$$

なお、この方法で計算された数値のうち1日に満たない部分については有給休暇とは看做されない。

ただし、年次有給休暇の取得条件として、勤務期間（現在勤務している会社か否かを問わない）が1年以上連続していることが必要とされている。

本件のYは、2009年7月1日に入社しており、Yの2009年12月31日までの残余暦日数は184日である。そのため、本件では合計2日間（5日間×〈184日÷365日〉。小数点以下切り捨て）が2009年にYに対して付与される年次有給休暇日数となる。従って、甲社人事部の対応は正しいといえる。

2 未消化有給休暇の買い取り

Q2 日系企業乙社の就業規則では入社1年目から年間5日間、そして3年目から年間10日間の年次有給休暇が付与される旨を規定しています。大学卒業後乙社に入社し今年3年目となった従業員Zは、これまで年次有給休暇を全て消化していましたが、2009年は8月の時点で未だ6日しか年次有給休暇を消化していませんでした。Zはそのうち休暇を取る機会があるだろうと思っていたところ、9月から11月まで会社の業務が多忙を極め、結局その年に残りの年次有給休暇を消化することができませんでした。

Zは、新しくできた法律により未消化の年次有給休暇は会社で買い取ってくれると聞き、乙社人事担当に消化していない4日分の有給休暇の買い取りを申請したところ、法定の有給休暇日数である5日分を既に消化していることを理由に、買い取りを拒否されました。乙社は、Zが消化していない年次有給休暇を買い取る必要がないのでしょうか。

なお、乙社の就業規則には、年次有給休暇の買い取りに関する規定は特段ありませんでした。

A2 乙社は、Zが消化していない4日分の未消化年次有給休暇を買い取る必要があります。そして、仮に4日分の買い取りをしない場合、乙社は各種の法的責任を負うことになります。

（1）未消化の年次有給休暇の買い取り義務

冒頭で記載したとおり、新たに施行された有給休暇条例では、従業員の年次有給休暇を取得する権利が明確に規定されると同時に、会社の業務の必要により従業員に対して年次有給休暇を手配できない場合は、会社による未消化年次有給休暇の買い取り義務を規定した。

まず会社等の組織が業務の必要により、従業員に年次有給休暇を付与することが確実にできない場合には、従業員本人の同意を経て、従業員に年次有給休暇を付与しないことが認められた。そして、その場合、従業員が本来取得すべきであるにもかかわらず取得できない年次有給休暇について、当該組織は、当該従業員の日給収入の300%の基準で年次有給休暇の賃金報酬を支払わなければならない（有給休暇条例第5条第3項）。

次に、1年間で従業員に手配した年次有給休暇の日数が本来取得すべき年次有給休暇の日数よりも少なかった場合、その未消化の年次有給休暇については、当該従業員の日給収入の300%の基準で年次有給休暇の賃金報酬を支払わなければならない（有給休暇実施弁法第10条）。

この場合、300%の基準については、会社等の組織が従業員に対して支払う通常勤務期間の賃金収入が含まれる（同条）。

（2）法定有給休暇日数と異なる当事者間の約定

本件Zは、大学卒業後乙社に入社して3年目であり、また有給休暇の繰り越しも特段ないため、有給休暇条例第3条に従えば、乙社はZに対して5日間の有給休暇を与えればよいことになる。しかし、乙社の就業規則を見ると、入社1年目から年間5日間、そして3年目から年間10日間の有給休暇が付与される規定があり、有給休暇条例よりも多くの有給休暇が付与されることになっている。

このように当事者間の約定または規則等で、法定の年次有給休暇日数を超える基準を設定している場合につき、有給休暇実施弁法第13条では、労働契約、集団契約で約定しまたは使用者の規則制度で規定する年次有給休暇日数が、法定基準を上回る場合には、使用者は、関連する約定または規定に従い実行しなければならないと規定している。

従って、本件のように、乙社の就業規則で法定基準を超える年次有給休暇日数が労働者に付与されている場合には、当該就業規則に従って有給休暇を付与しなければならないことになる。そのため、Zは法定基準を上回る6日分を消化しているが、乙社就業規則により10日間の有給休暇が付与されることになっているため、未消化の4日分について、Zは乙社に対して買い取りを要求することができる。

なお、年次有給休暇実施弁法第13条では、法定基準よりも当事者間の約定または規則の内容を優先させているが、例えば、就業規則において、次のように規定しておくこともできる。①年次有給休暇の消化にあたっては法定の年次有給休暇を先に消化する。②未消化の年次有給休暇日数の買い取りについては、法定の年次有給休暇日数のうちの未消化日数に限定する。仮に、このような規

定が設けられていれば、当該規定が優先して適用されることになり、本件Zは既に法定有給休暇日数を超える6日間の有給休暇を消化していることから、残りの4日分について、②に基づき乙社は買い取り義務を負わないことになる。しかし、本件乙社の就業規則では、年次有給休暇の買い取りに関する規定は特段ないため、そのような主張は認められない。

(3) 使用者の法律上の責任

乙社としては、自らの就業規則で法定の年次有給休暇の付与基準を上回る条件を規定している以上、その就業規則に従った取り扱いをしなければならない。仮に就業規則に従った年次有給休暇の取り扱いをせず、未消化である4日分の年次有給休暇日数の買い取りを拒否した場合には、以下のような法的責任を負うため、注意する必要がある（有給休暇実施弁法第15条第2項）。

- ① 県レベル以上の地方人民政府労働行政部門が、職権に基づき期限を定めて是正するように命じる
- ② 上記の是正期限を過ぎても是正しない場合には、使用者は従業員に対して、年次有給休暇の報酬のみならず、年次有給休暇の報酬金額に照らした賠償金を支払わなければならない
- ③ 使用者が、年次有給休暇の報酬及び賠償金の支払を拒否した場合には、労働行政部門の申請により人民法院が強制執行を行う