



2017.8.30

コチ コンサルティング

中国では記録的な猛暑となった夏が終わり、2017年もあと4か月となります。例年この時期には未使用年次有給休暇の確認と休暇消化奨励実施をアドバイスしています。自社の就業規則や休暇規程の休暇管理制度と従業員の休暇使用状況を、ぜひこの時期に再確認下さい。

本号では、CoChi福利調査データに基づいた、法定外年次有給休暇の持越し制度に関する報告と併せて、中国における育児や介護と仕事の両立の為の休暇制度について考察致します。



HR Café

注目Q & A ①労働組合委員を兼任する従業員に関して <http://cochicon.com/2183.html>  
 ②通勤におけるMobikeの使用に関して <http://cochicon.com/2190.html>

【セミナーご案内】 \* 詳細は別添ご参照

9月21日（木）労災申請、管理の実務 【対象】 会員企業様人事担当者 【言語】 中国語

9月22日（金）新赴任者研修（中国人社員と共働する為の人事労務の基礎）

【対象】 日本人新赴任者 【言語】 日本語 \* 詳細は別添参照

内容 【人事・労務情報】

- 福利厚生～法定外年次有給休暇～
- 社会環境変化に応じた休暇制度の考察

人事・労務情報

■ 福利厚生～法定外年次有給休暇～

中国の法定有給休暇は毎年1月～12月に社会就労年数（≒社会保険納付年数）に応じて付与しなくてはならず、年度内に使用できなかった法定有給休暇は日当の300%で買い取らなければならないとされています。就業規則等に定めることで年度内に使用しきれなかった法定有給休暇の1年間の持越しは可能です。

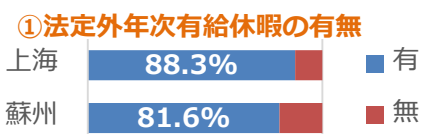
法定年次有給休暇：<http://cochicon.com/178.html>

多くの日系企業では、法定年次有給休暇に加えて、非法定の年次有給休暇を付与されています。

下記はCoChi福利調査（上海：2016年11月実施/サンプルは日系企業193社、蘇州：2017年3月実施/サンプルは日系企業62社（製造業87%））の結果です。各社の施策にそって付与される法定外年次有給休暇（「福利休暇」「会社休暇」等の呼称使用が多い）の付与状況は下記です。

	上海地区	蘇州地区
① 法定外年次有給休暇の有無		
有	151	40
無	20	9
② 法定外有給休暇の付与基準		
法定外休暇日数を統一付与	36	11
法定+法定外休暇日数合計を統一	73	17
在職年数に応じて付与日数を増加させる	112	32
③ 年度内未消化法定外年次有給休暇の措置		
持越し可能	81	20
無効とする	78	18

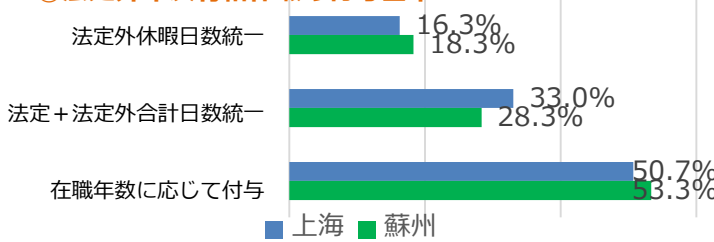
関連法規で付与義務、買い取り義務、翌年への持越し義務のない非法定年次有給休暇の付与率は80%を超え、翌年への持越しを可能とする企業が50%程度に上るという結果でした。



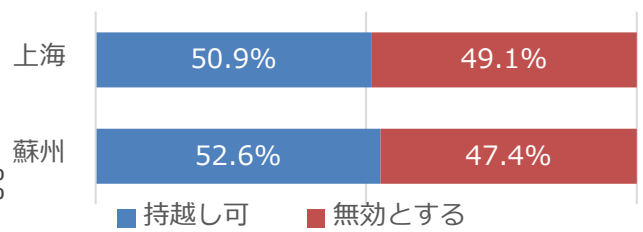
# CoChi

## Consulting

### ②法定外年次有給休暇の付与基準



### ③年度内未消化法定外年次有給休暇の措置



**NAVI** 通常は、会社権益保護の観点から、法定有給休暇は就業規則に翌年への持越しを可能とした場合も、法定休暇から優先使用するように、使用優先順位を定め、法的買取義務（日当の300%）を回避する措置を取ります。この規定は、従業員が非法定有給休暇の使用権放棄を回避する為、法定有給休暇の年内使用を誘発する措置となります。

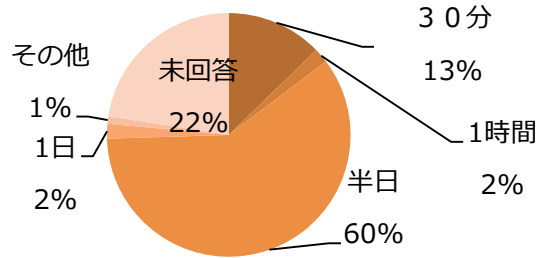
非法定年次有給休暇の翌年への持越しを許可した場合、法定有給休暇の買取り（リスク）が増大することとなります。有給休暇付与が難しい特定の職場が有るなどの特別事由による措置でない場合は、再検討の余地があります。

### ■社会環境変化に応じた休暇制度の考察

ワークライフバランス重視の傾向や、第二子出産奨励政策等にともない、前号でご報告したフレックスタイム制の導入と併せ、有給休暇の単位（最短時間単位）を短縮し、より効率的な有給休暇活用を促す動きがみられます。下記はCoChi調査における上海地区日系企業の有給休暇最小単位の結果です。

**有給休暇の最低単位**（有効回答102社 2015年調査）

休暇の最小使用単位（社）					
30分	1時間	半日	1日	その他	未回答
13	2	61	2	1	23



**NAVI** 体調不良や突発の私用による遅刻、早退の処理として、会社の承認のもと、有給休暇との相殺や、就業時間の個別変更を認める運用をされる会社も増加しています。会社の就業時間規定を厳守する為遅刻、早退を厳しく管理してきた日系企業においても、人事評価の軸足を業務成果/業績（結果）におくのか、プロセス（決められたプロセスの遵守/遂行）に置くのかが、時間管理の判断基準にも影響することになります。

中国人従業員のワークライフバランス重視思考を考慮し、会社標準就労時間を短縮する動きもあります。標準労働時間を8時間以下に設定する企業でも、残業代は8時間超え勤務のみに支給する、残業代基数の時給計算は日当÷8時間とする企業が主流です。

### 【標準就業時間調査】

（休憩時間控除後）

\* 華東地区日系企業  
 106社データ  
 \* 2017年8月現在

