

知っているようで本当は知らないEtc. ～ 『有給休暇』 と 『病気休暇』 (後半)

中国現地法人の労務管理上、従業員への『休暇』の付与については、従業員の日常生活と直結する問題であるため、十分な注意が必要な事項の一つといえます。この中でも、特に『有給休暇』や『病気休暇』については、日常的に発生することが想定されるものの、社内での規定が必ずしも理解されないままに運用されているケースが見受けられます。11月号では、主に『有給休暇』について説明しましたが、今回は『病気休暇』の制度の概要及び注意事項を説明します。

1. 『病気休暇』

日給月給制を採用する会社において従業員が欠勤する場合には、月給として規定される給料から欠勤日数に相当する給料が控除されることとなります。従業員が、病気もしくは労災以外に基づく傷害によって欠勤する場合には、会社は月給から欠勤日数に相当する給料を控除することができます。しかしながら、上記の欠勤が法令によって規定される『治療期間』内に該当する場合には、法令によって規定される一定の基準に基づいて『病気休暇給料』もしくは『疾病救済金』を支給する必要があります。

上海市における『病気休暇給料』の支給に関する主要な内容は以下の通りです。

■病気休暇給料の支給基準（上海市の場合）

治療期間	【「累計勤続年数」と「現在の勤務先での勤続年数」に応じて治療期間を取得】 —詳細については省略—
病気休暇給料の支給基準 (休暇が連続 6 ヶ月以内の場合)(※1)	【勤続年数(※2)に応じて以下の病気休暇給料を取得】 2年未満 病気休暇基数の 60% 2年以上 4年未満 病気休暇基数の 70% 4年以上 6年未満 病気休暇基数の 80% 6年以上 8年未満 病気休暇基数の 90% 8年以上 病気休暇基数の 100%
病気休暇基数	労働契約等に「病気休暇基数」に関する規定がない場合には、会社の賃金体系に基づき休暇取得者が属する月給基準の 70%とする。 ただし、基数が最低賃金を下回ることはできない。

(※1) 病気休暇が連続 6 ヶ月を超過する場合には、『病気休暇給料』の支給は不要となりますが、別途基準に基づき『疾病救済金』の支給が必要となります。

(※2) 『勤続年数』の条件は、「現在の勤務先での勤続年数」となります。(上海市労働と社会保障局へのヒアリングに基づきます。)

2. 注意事項

『病気休暇』は、病気等の治療のためにやむを得ず欠勤する従業員に対する会社側の対応を規定しています。そのため、従業員が欠勤する際の理由が病気等の治療であること、法令で規定される『治療期間』内における欠勤であること、等の確認が必要となります。

また、前述のとおり、『治療期間』は、現在の勤務先以外での勤続年数も含めた「累計勤続年数」に応じて計算しなければなりません。そのため、従業員の雇用に当たっては、過去の勤務経歴等について可能な限り整理しておくことが必要となります。