



Vol.15

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★病気休暇・医療期間の問題(2)

第2 病気休暇・医療期間について

1 医療期間の長さについて

医療期間の長さは以下の通りです。
自社のみならず、これまでの他社での累計勤続年数を考慮しなければなりません。

《勤続年数と医療期間》

従業員の累計勤続年数	自社勤続年数	医療期間
10年未満	5年未満	3か月
	5年以上	6か月
10年以上	5年未満	6か月
	5年以上10年未満	9か月
	10年以上15年未満	12か月
	15年以上20年未満	18か月
	20年以上	24か月

※上海市の特別規定（＜本市労働者の労働契約履行期間における病気又は業務外負傷の医療期基準に関する規定＞滬府発【2002】16号）によれば、上海市の場合、医療期間は、自社での勤務1年目は3ヶ月、その後は勤務満1年毎に1ヶ月ずつ増加し、最長24ヶ月を限度とします。

医療期制度には全国ルールと上海

ルールがありますが、全国ルールが適用する地方でも全国ルールに基づく地方の詳細規定が作られることがあるため、実務で各地方の詳細規定を事前に確認しておく必要があります。

2 医療休暇中の賃金

医療期間中の賃金は、中国の各地方で様々な定めがあります。

以下は、上海市が定めている賃金です。（上海市労働と社会保障局病気休暇賃金の計算に関する公告）。

《医療期間が6か月以内の場合》

勤続年数	賃金
2年未満	本人給与の60%
2年以上4年未満	本人給与の70%
4年以上6年未満	本人給与の80%
6年以上8年未満	本人給与の90%
8年以上	本人給与の100%

《医療期間が6か月を超える場合》 （疾病救済費）

勤続年数	賃金
1年未満	本人給与の40%
1年以上3年未満	本人給与の50%
3年以上	本人給与の60%

医療期間中の賃金の上下限については、以下の通り定められています。

上限：前年度市従業員平均月給を上回る場合は前年度市従業員平均月給にて支給することができる。

※なお、上述の公告に定められる比率に基づき計算された金額が前年度社会平均月給を超えた場合、前年度社会平均月給にすることができます。この場合、前年度社会平均月給を基準に支払うことは違法ではありませんが、これよりも多めに支払うことを禁じるわけではありません。

下限：最低賃金基準の80%を下回ってはならない。

3 基数について

病気休暇の基数である本人給与は、通常得られる賃金となります。基本給、諸手当、社会保険の従業員負担部分を指します。

最新の情報ですが、上海市高级人民法院の通達（民一庭调研与参考[2015]11号）により以下の取扱いが明確になりました。

「労働契約又は双方締結したその他協議に病気給与の計算基数に関する約定がある場合、双方が約定した金額により病気給与の計算基数を確定することができる。

ただし、その約定された計算基数は、通常出勤給与（通常出勤給与は労働者

が通常出勤すれば取得できる予測可能な収入であると理解すべきであり、一次的又は臨時的な収入を含まない）×70%を下回ってはならない。双方が病気給与の計算基数を約定していない場合、病気給与の計算基数は上述した通常出勤給与×70%という基準で計算すべき。」

これにより、就業規則に定めることで病気休暇期間中の賃金を30%削減することが可能になりました。就業規則を改定することにより、濫用的な病気休暇を抑制することができる可能性があります。

もちろん、就業規則の改定には民主的な手続きが必要ですので簡単に導入できるわけではありませんが、上海市当局も濫用的な病気休暇取得については好ましく思っていないのは確かなようです。

次号では疑わしい病気休暇への対処方法について御紹介致します。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982