

中国の労務管理ポイント総ざらい  
－ 採用から退職まで －

(2018年9月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本調査レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京事務所が律動（天津）企業管理諮詢有限公司に作成委託し、2018年9月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび律動（天津）企業管理諮詢有限公司は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび律動（天津）企業管理諮詢有限公司が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：[BDA@jetro.go.jp](mailto:BDA@jetro.go.jp)

ジェトロ・北京事務所  
E-mail：[PCB@jetro.go.jp](mailto:PCB@jetro.go.jp)

**JETRO**

## 目次

1. 採用 .....	1
2. 試用期間.....	4
3. 社会保険.....	5
4. 休暇 .....	6
5. 残業 .....	8
7. 賃金 .....	11
8. 退職.....	12

### <その他>

添付資料①（北京）医療期間説明図

添付資料①（天津）医療期間説明図

添付資料② 病気休暇管理フロー説明図

## 中国の労務管理ポイント総ざらい – 採用から退職まで –

華北地域の多くの日系企業では、進出から 20 年近くが経過し、組織の新陳代謝と活性化を次の目標とすることが多くなっている。ところが、この新陳代謝実現のための労務管理の知識、テクニックは、その対象が広範に及ぶため、管理者が網羅的に把握することは必ずしも容易ではない。

そこで本レポートでは、「中国の労務管理ポイント総ざらい –採用から退職まで–」と題し、中国における労務管理のポイントを、日系企業で問題となりやすい事例をもとに取り上げるとともに、具体的な対応方法を解説した。

本レポートは、中国の労務制度を Q&A 形式で理解するとともに、関連する紛争を回避することを目的としたものである。

### 1. 採用

Q1:弊社では、当局がウェブサイトで配布している労働契約の雛形を使用しています。当局が配布しているくらいですから、これで問題ないでしょうか。

ウェブサイトに公開している当局があり、これを利用する企業も多いようです。しかし、専門家からみると、「勤務地」「個人情報 の保管、利用、提供」などの重要な点が網羅されておらず、不十分な内容といわざるをえません。使用する場合、これら+α部分を書き加えたものを、ご利用ください。

Q2:採用予定者から、内定通知書を出して欲しいと言われました。弊社では採用予定者を正式に採用する前に、健康診断を予定していますが、先に内定通知書を渡しても構いませんか。

採用予定者に対し「就業に適さない」との診断結果が出される可能性がゼロではありません。このような結果が出された場合、企業側としては当然「採用を見送る」と判断すると思います。しかし、内定通知書が出されている以上、就職差別との反論を受けるリスクが生じます。

通知はあくまで口頭にとどめ、書面の発行は避けるほうが良いと考えます。

Q3：採用予定者に受けてもらう健康診断における検査項目は、会社の方で指定して問題ありませんか。

問題ありません。むしろ「企業側の将来のリスクヘッジ」という健康診断の目的に照らして、就労にあたって支障となる恐れのある疾病に罹患していないか、といった項目を中心に指定する必要があります。

Q4：会社が健康診断の受診費用を負担し、検査項目も指定をしました。ところが、今度は受診先から、「個人のプライバシーにかかわる」との理由から受診結果の開示を断られました。どうすれば良いでしょうか。

まず従業員自身に、個人名義で受診させ、その結果を会社に提出させる方法が考えられます。または、受診結果について、「プライバシーにかかわる内容」および「プライバシーに関わらない内容」に分け、「プライバシーにかかわらない内容」のみ、企業に直接提出するよう求める、の方法もあります。

Q5：会社所定の労働契約書雛型を採用予定者に持ち帰ってもらい、一晩考えてもらうことにしました。翌日、採用予定者がサイン済みの労働契約書を持ってきていましたが、問題がありますか。

多くの企業でも、上記のような対応をしているかと思います。しかし、持参された労働契約書上にある署名が、本当に本人直筆によるものか判断がつかず、紛争の原因となることがあります。人事担当者が確認をできる状況下で、本人に直筆で署名させることが重要です。

Q6：当社は北京市内に複数の拠点を置いています。労働契約の勤務場所には「北京市」と書いておけば良いですか。また、拠点間で転勤を命じることは可能ですか。

実務上では、「北京市」とった勤務場所を特定しえない記載、具体的な勤務場所の記載がない場合は、「約定不明」と認定され、その記載にかかわらず、入社直後に勤務した場所が本来の勤務場所と認定されます。

その上で、勤務場所を異動（転勤）させた場合、労働契約に違反と判断されることとなります。従って、複数の拠点がある場合には、これを付属文書として別途まとめた上

で、労働契約書には、「付属文書記載の場所」と記載するのが良いと思います。

Q7：将来、部門間の異動をさせる可能性があります。このような人材については、労働契約における業務内容欄をどのように記載すれば良いでしょうか。

労働契約書に具体的な職務を記載するとともに、「会社の判断により、職務の調整が可能である」との一文を記載することをお勧めします。その上で、異動についてその合理性を証明することができ、かつ賃金待遇に大きな変更がなく、侮辱的なものでなければ、会社による異動は可能です。

Q8：労働契約書の原本は、人事部門が保管・管理するので良いでしょうか。

一般の従業員については、通常は人事部門が管理しているでしょうし、それで問題がありません。しかし、人事部門所属スタッフについては、会社との間で紛争が生じた場合に、自らが会社保管分の労働契約書を改ざんするケースが見受けられます。このため、人事部門所属スタッフについては、労働契約書を別途総経理などの管理者が保管・管理すべきです。

Q9：労働契約における「賃金」は空欄にした方が良いでしょうか。

賃金を空欄にしてしまうと、将来的な紛争の原因となり、賃金の一部未払いなど、会社にとって不利な解釈をされかねません。少なくとも合意した金額については書き入れることが望ましいと考えます。

Q10：採用予定者から「住所はプライバシーなので、労働契約書に記載したくありません」と言われました。空欄でも問題ないでしょうか。

住所は必ず記載してもらうべきです。労働契約法上、労働契約の終了・解除を含むさまざまな場面で、会社は従業員に対して通知義務を履行することを求められます。その際、例えば長期の病気休暇中にある従業員に対しては、従業員自身が申し出た住所に、書面を郵送することによって通知をすることとなります。この際、住所が空欄では、その義務を履行する手段がなくなってしまいます。

このようなリスクを避けるために、必ず記入させるようにしてください。

## 2. 試用期間

Q11：試用期間＝任意解約期間という認識でよろしいでしょうか。

試用期間といえども、いつでも無条件に解約できるというわけではありません。試用期間中に、会社側の採用条件に合致しないことを使用者が立証できてはじめて、解約できるにすぎません。なお、この点からも、企業は採用する際の条件を明確にしておくべきです。

Q12：採用してしばらくは試用期間なので、社内研修に合格した後、正社員になってから労働契約を締結すれば良いですか。

中国の労働契約法では、試用期間中であっても、労働者の使用を開始した日より1カ月以内に、書面により労働契約を締結する必要があります。労働契約を締結しない場合、2倍の給与を請求されるリスクが生じます。

Q13：試用期間は最大3カ月まで設定できると聞きました。そこで弊社では、新入社員には一律「3カ月」の試用期間を設けています。これで問題ありませんか。また、試用期間中に病欠をした社員については、試用期間を延長できますか。

設定する試用期間は、当該従業員と締結する労働契約の期間とかがわかります。すなわち、

労働契約 3カ月以上、1年未満 → 試用期間 1カ月

労働契約 1年以上、3年未満 → 試用期間 2カ月

労働契約 3年以上 または 無固定 → 試用期間 6カ月

となっています。従って、例えば労働契約の期間が1年未満の従業員に対して3カ月の試用期間を設定した場合、これは違法となります。

試用期間中に病気休暇となった場合、北京/天津で取り扱いが異なります。

北京：試用期間を法定の基準を超えて延長することは不可能。

天津：試用期間の停止について、労使双方で合意すれば可能。

Q14：事業再編の一環として、社員をグループ他社に異動させることとなりました。異動先で改めて試用期間を設定することは、可能ですか。

会社の命令による転勤の場合には、実質一体であるため、再度の試用期間の設定はできないとされています。ただし、先の勤務先を自らの意思で退職し、他社の面接を受けた結果、たまたまグループ会社に入社したに過ぎない場合には、実質的に一体とは評価されませんので、試用期間を設定することが可能です。

Q15：中途採用した従業員は、先の勤務先で非常に高い納付基数で社会保険を納付していました。私どもでも、先の納付基数を継承しないといけないのでしょうか。

継承する必要はなく、現在の会社に入社した際の給与をもって、基数を定めなおすことができます。

Q16：月末入社の場合にも、1カ月分の社会保険料も払わなければならないですか。

中国では、社会保険は月次で納付することとなっています。このため、月末であっても支払いが必要となります。ただし、先の使用者が既に当月分を納付している場合には、同月分を重ねて納付いただく必要はありません。

### 3. 社会保険

Q17：労働契約において、賃金を「最低賃金」と約定した従業員がいます。このような従業員についても、社会保険料を払わなければなりませんか。

支払う必要がある場合、最低賃金に料率を乗じて計算すれば良いのでしょうか。

また、個人負担分を控除した結果、最低賃金を下回っても構わないのでしょうか。

最低賃金であっても、社会保険料は支払わなくてはなりません。また社会保険には最低納付基数があるので、これを下回ることはできないとされています。個人負担分を控除した結果、最低賃金を下回ることになる従業員については、最低賃金を下回ることはないよう、補填をする必要があります。

Q18：社会保険の納付基数を定める際に、ボーナスや残業賃金も算入しなければなりませんか。

原則、全額（ボーナス、残業賃金、手当諸々）算入すべきとされています。

Q19：従業員から社会保険料の節約について相談を受けました。すなわち、社会保険料を直接自分（従業員自身）に渡してほしいといいます。念のため、本人から権利放棄について書面による承諾をもらっています。これで問題ないでしょうか。

社会保険料の納付は会社自身が負う法定義務であり、当事者間の合意で回避することはできません。当事者間で書面があっても、同様です。従って、従業員からどのような書面を提出されたとしても、応じるべきではありません。

Q20：当社では人事担当者の手違いにより、一部の従業員に社会保険料の未納があるようです（ボーナス分未算入による基数の過小）。最近、自己退職する従業員から「会社には社会保険の問題があります。このため法に従い、自己退職であっても経済補償金を支払ってください」と求められました。経済補償金を支払う必要がありますか。

この点は、北京・天津で結論の差異があります。

北京：司法上、納付基数の過小を理由として、自己退職した従業員に法定の経済補償金の支払いを命じたケースはありません。

天津：実務上、そのような判断が下された事例があり、天津においては一定のリスクがあります。

#### 4. 休暇

Q21：医療期間と病気休暇は同一概念という理解で合っていますか。

よく混同されがちですが、法律上厳密には両者は異なるものとなります。すなわち、医療期間とは、病気休暇期間中において、使用者が本来有する出勤命令権、解約権といった権利が制限される（これにより労働者を保護する）期間を指すものとなります。

Q22：医療期間の計算方法が分かりません。また、途中で病名が変わった場合、どうすればよいですか。

北京と天津市を例に、医療期間を整理しました（付属資料①）。特に

- ①医療期間の算定には、他使用者での勤務年数もかかわる。
  - ②北京市、天津市とも、医療期間中は、最低賃金の80%を下回らない金額まで、賃金を下げることができる。
  - ③医療期間の享受周期中に、医療期間の累計日数が法定に達しなかった場合、享受期間はリセットされる。
- という点にご注意ください。

なお、以上は、北京市と天津市についてであり、都市により、医療期間や医療期間の賃金の規定が大きく異なります。

Q23：従業員たちの仮病申請に頭を抱えております。一体どのような手立てを講じたらよいでしょうか。

対応フローを整理しました（付属資料②）。ここでは特に、

- ①会社指定の病院での受診
  - ②医療期間中の賃金カット
  - ③これらを可能とする就業規則の制定
- について、注意して下さい。

Q24：育児休暇中は、正常賃金と生育手当の全部を従業員に渡さなければならないでしょうか。

生育手当の支給基準は、会社全従業員の平均賃金に基づき支給されますので、従業員によっては、生育手当が本来の従業員の賃金を上回る、または下回るケースがございます。

下回る場合（生育手当の方が低い場合）、不足分となる差額を別途企業側が補填する必要があります。これに対し、上回る場合（生育手当の方が高い場合）、生育手当のみ支給すれば結構です。なお、差額分をカットすることはできませんので、ご注意ください。また、二重払いも不要です。正常賃金と生育手当を比べて、支給額の多い方の額を支給すれば結構です。

Q25：弊社には3人目の子供を出産する予定の従業員がいます。この従業員の産休は、どのように認めれば良いでしょうか。

通常、企業従業員が育児休暇を取得する場合、北京市・天津市とも、育児休暇：98日および奨励休暇：30日の合計128日が与えられます。

ただし、3人目の子供を出産する場合、これは計画生育に合致する育児奨励に該当しませんので、この30日を付与する必要はありません。また98日間については、生育手当も付与されませんので、この期間は無給休暇となります。

Q26：年次有給休暇の付与日数は、どのように計算すればよいでしょうか。

年次有給休暇は、法律により、勤務年数に応じた日数が付与されます。この際、勤務年数については、他社での勤続年数も考慮して計算することに注意ください。

また、他社での勤務年数をどのように確認するかですが、本人からの申告のみで判断せず、かならず客観的な資料（社会保険の納付記録など）を従業員から提出させ、これらを提出し、立証できない場合には、その不利益は従業員自身が負うとします。

## 5. 残業

Q27：月36時間を超えた場合、何かリスクはあるでしょうか。

ただちに罰則というのではなく、従業員など内部からの通報から発覚するケースが目につきます。その場合、違法行為と判断され、罰金を科されるリスクがあります。

Q28：特殊勤務時間制度を適用する従業員の土日および法定祝祭日における残業賃金は、どのように計算すべきでしょうか。

ここでいう特殊勤務時間制度とは、不定時労働制および総合計算労働時間制を指します。不定時労働制の従業員の場合、原則として残業賃金は発生しません。これに対し、総合計算労働時間制の従業員については、平日残業代については、当局へ申請のうえ許可された計算周期（年、四半期、月）により異なります。例えば計算周期が年間である場合、2,000時間/年を超過した部分については、1.5倍の残業代が発生します。このほか、法定祝祭日には、300%の残業代の支払いを要します。

Q29：歩合制従業員の標準ノルマは、どのように設定すれば良いでしょうか。

標準ノルマについて説明すると、例えば、「1日100個」といった標準ノルマを設定された場合、100個以内であれば規定の勤務時間以降に生産されてものであっても、1.5倍と計算されることはありません。

なお、標準ノルマの設定にあたっては、企業側が一方的に決定するのではなく、従業員を含めて民主的なプロセスを経て、労働組合との協議を経た上で、設定して下さい。

Q30：残業管理でよく間違えやすい、また漏れやすい事項にどういったことがありますか。

以下の点を誤る企業が多いようです。

①平日残業の振替休暇

振替休暇とすることができるのは、土日の残業だけです。平日の残業については、振替休暇とすることができません。

②本人申請による残業時間の確認不足

従業員本人からの申請をそのまま鵜呑みにするのではなく、実際にその時間、残業を行なったのか、確認をするべきです。

③残業時間端数の切り捨て

日系企業では、就業規則に「30分以内の残業は切り捨てる」との文言を採用しているケースが見受けられますが、このような取り扱いを許容する法律上の規定はありません。リスクを避けるため、30分以内の残業申請を許可しない、との運用をするとよいでしょう。

④基本給のみを残業基数とする。

必ず、労働契約にその旨を書き入れてください。

⑤管理職に対する残業賃金の不支給

中国では、管理職にあっても残業代を支払わなくてはなりません。「不定時労働制」を適用してはじめて、残業代の支給が不要となります。

⑥出張時の残業賃金不払い

出張手当をもって、残業賃金に代えることはできません。

## 6. 営業スタッフの管理

Q31：営業スタッフの顧客訪問状況を確実に把握したいが、何か良い方法はないでしょうか。

対策としては、スマートフォンの行方追跡アプリの導入という方法があります。ただし、プライバシー侵害の恐れもありますので、導入にあたっては、以下の点に注意して下さい。

- ①スマートフォン本体を会社が購入する。
  - ②SIM カードを会社名義とする。
  - ③本人の同意を得る。
  - ④情報収集を、業務時間のみに限定する。
- 以上のルールを設けた上で、運用して下さい。

Q32：営業スタッフの対外活動における注意事項はありますか。

以下の点に注意し、合わせて従業員への社内教育を実施して下さい。

### ① 会社名義での資料提出・発表（著作権侵害の恐れ）

会社名義の営業用資料、PPT を作成する際、インターネット上の画像、写真、ロゴ資料などを無許可でダウンロードして用いてしまい、著作権を侵害するケースがあります。会社名義で発表されるものについては、発表前に管理者が確認をすることを推奨します。

### ② 接待・贈与

社内で基準、ルールを設けて、知らぬうちに会社が贈賄などのリスクにさらされるトラブルを回避して下さい。

Q33：営業スタッフに対する社内管理について、注意事項を教えてください。

以下の点に注意して下さい。

### ① 残業賃金管理

不定時労働制の申請、適用がないかぎり、営業スタッフといえども残業代の支給が必要となります。

### ② 資料保管

特に債権の回収とかかわる契約書などの保管を徹底ください。また当該従業員が退職した場合にも、資料が紛失することのないよう、管理を個人任せにしないよう注意

して下さい。

③出張費用や接待費用の水増し防止

出張の場合には領収書だけではなく、実際に使用した航空券（半券）も提出を求め、接待の場合、店舗の予約を別のスタッフが担当するなどの方法が有効です。

Q34：営業担当の給与はどのように定めれば良いか、また自己取引をいかに防げば良いでしょうか。

以下のルール適用をお勧めします。

①労働契約・賃金規定の一体化

賃金規定を制定し、どのような実績に対し、いかに評価するのかを明確にする。

②業績評価は回収ベース

契約ベースとなると、不良債権の増加を招くリスクがあります。

③年間ノルマ設定時の署名取得

署名がない場合、後になってノルマ未達成に対して「同意していない」「ゆえに、給与を減額されるのは納得できない」との反論を招くリスクがあります。

④ローテーション制度

取引先との癒着を防ぎ、情報を共有する目的から、一定期間でのローテーションが必要です。

⑤内部通報制度

営業担当者の勤務状況は完全に把握することが難しくなります。このため、内部通報制度により牽制します。

⑥取引条件の決裁制度

営業担当の裁量の範囲を明確にします。

## 7. 賃金

Q35：遅刻などの場合は罰金を取ってもよいでしょうか。できない場合には何か別の方法はありますか。

従業員本人の同意なく、一方的に罰金を取った場合、賃金の一部未払いと判断されるリスクが生じます。

代替手段として、遅刻した場合には、遅刻した時間分は役務を提供していないこととなりますので、この分の給与を削減することは可能です。また、遅刻が多い従業員については、これを評価の対象とし給与に反映させる（減額する）ことも可能です。

Q36：降格処分を与える場合、それに合わせて賃金も引き下げて良いですか。

降格したからといって、従業員の同意なく、一方的に賃金を下げることはできません。これを強行すると、紛争が起きた場合、「賃金の一部未払い」と判断される場合もあります。このため、以下の要件を満たした上で、実施ください。

- ①評価体制への事前通知と同意（労働契約内容との連動）
- ②賃金システムの制定
- ③評価結果の客観合理性

Q37：定年退職年齢になった従業員に対して、退職金を払わなければなりませんか。

中国の法律上では、退職金の支払いは規定されていません。もっとも、退職金がないがために、定年退職が近づいた従業員のなかには、著しくモチベーションが低下するケースも見受けられます。このため、独自に社内で制度を設けるケースもあるようです。

## 8. 退職

Q38：自己退職した従業員から、「会社都合による退職である」ことの証明書発行を求められました。応じて問題ないでしょうか。

このような要求は、失業保険金を得ることを目的に出されたものと思われます。しかし、従業員が前言を翻し、経済補償金の支払いを求めるといった悪質なケースもあります。事実合致しない書面の発行は避けるべきです。

Q39：駐在員事務所の閉鎖時、経済補償金を支払えば、派遣労働者をそのまま辞めさせられますか。

駐在員事務所の場合、基本的に従業員は派遣となります。閉鎖時においては派遣元へ従業員を戻すこととなりますが、その際、派遣元より、当該従業員の定年退職までの最低賃金、社会保険料、住宅積立金が求められるケースもあります。直接雇用よりかえってコストが高くなることがあります。

Q40：労働争議は避けたいので、問題がある従業員に経済補償金を支払って退職してもらうことを考えています。2倍の経済補償金を支払えば、合法的な理由がなくても、従業員を辞めさせられますか。

間違えて理解している人が多いですが、2倍の経済補償金を支払う用意があったとしても、労働仲裁、訴訟において労働者側が職場復帰を求めた場合には、労働契約を終了させることはできなくなります。また、安易に経済補償金を支払い、これが会社の「悪しき前例」となり、今後のマネジメントが困難となるリスクもあります。

## 資料1 医療期間の計算と理解

累積勤務年数（他使用者での勤務年数も含む）	当該使用者における勤務年数	医療期間の享受周期	医療期間
10年未満	5年未満	病休初日からの6か月以内	3か月
	5年以上	病休初日からの12か月以内	6か月
10年以上	5年未満		6か月
	5年以上～10年未満	病休初日からの15か月以内	9か月
	10年以上～15年未満	病休初日からの18か月以内	12か月
	15年以上～20年未満	病休初日からの24か月以内	18か月
	20年以上	病休初日からの30か月以内	24か月

病気休暇期間中の賃金待遇： 北京市最低賃金（2,120元／1か月）の80%（1,696元／1か月）を下回らない。

### 前提

累積勤務年数（他使用者での勤務年数も含む）	8年6か月
当該使用者における勤務年数	2年2か月

### 前表に基づいて計算した結果

医療期間の享受周期	病休初日からの6か月以内
医療期間	3か月

享受周期に医療期間の累計日数が法定日数に到達しなかったゆえ、医療期間の享受周期がリセットされる

享受周期に医療期間の累計日数が法定日数に到達したゆえ、医療期間が満了したと見なされる

病休（病名1） 0.5か月	出勤 2か月	病休（病名1 or 2） 1か月	出勤 1.5か月	病休（病名1 or 2） 1か月	出勤 1.5か月	病休（病名1 or 2） 2か月	出勤 1.5か月	1か月	病休（病名1 or 2） 0.5か月
6か月					6か月				
最賃80%	正常賃金	最賃80%	正常賃金	最賃80%	正常賃金	最賃80%	正常賃金	最賃80%	

#### 配置転換通知

- a. 出勤可能：配置転換した職場に応じた賃金待遇を支払う。
- b. 出勤不可：30日前の事前通知をもって労働契約を解約。

\* 計算しているうちに、勤務年数の増加に伴う医療期間の延長問題について要注意。

## 資料 1 医療期間の計算と理解

累積勤務年数（他使用者での勤務年数も含む）	当該使用者における勤務年数	医療期間の享受周期	医療期間
10年未満	5年未満	病休初日からの6か月以内	3か月
	5年以上	病休初日からの12か月以内	6か月
10年以上	5年未満		6か月
	5年以上～10年未満	病休初日からの15か月以内	9か月
	10年以上～15年未満	病休初日からの18か月以内	12か月
	15年以上～20年未満	病休初日からの24か月以内	18か月
	20年以上	病休初日からの30か月以内	24か月

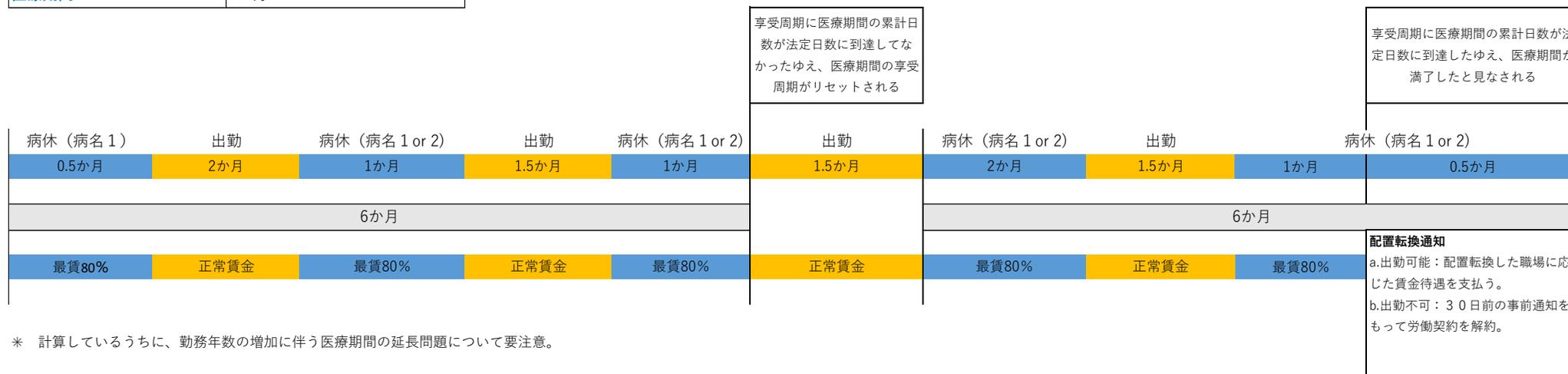
病気休暇期間中の賃金待遇： 天津市最低賃金（2,050元/1か月）の80%（1,640元/1か月）を下回らない。

前提

累積勤務年数（他使用者での勤務年数も含む）	8年6か月
当該使用者における勤務年数	2年2か月

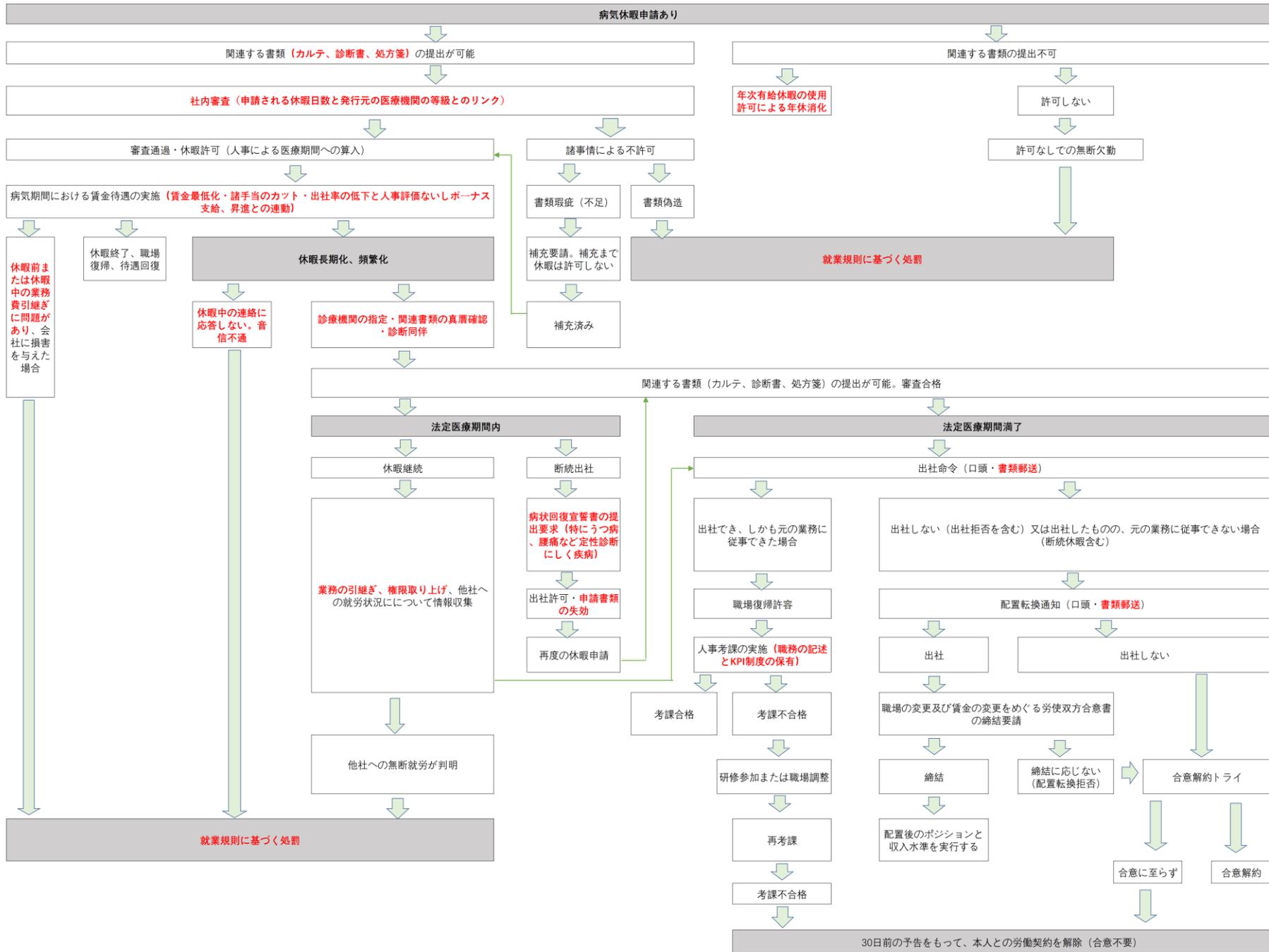
前表に基づいて計算した結果

医療期間の享受周期	病休初日からの6か月以内
医療期間	3か月



\* 計算しているうちに、勤務年数の増加に伴う医療期間の延長問題について要注意。

## 資料2 病気休暇管理フロー説明図



30日前の予告をもって、本人との労働契約を解除(合意不要)