

《上海育儿假热点 Q&A (上篇)》  
《上海における育児休暇の注目 Q&A (上篇)》

11月25日、《上海市人民代表大会关于修改〈上海市人口与计划生育条例〉的决定》(以下简称《条例》)引起了各方热烈关注,其中“育儿假”作为一项国家新颁布实施的假期,首次进入大众视野,引起极大的关注和热议。此次我司将分两次以会员周报的形式与大家分享近期接受的关于上海市育儿假实操方面的咨询内容,供大家参考。

**Q1: 孩子的出生时间是 2021 年 12 月 1 日, 员工的育儿假可以申请的时间是自然年度即 2021 年 1 月 1 日到 2021 年 12 月 31 日, 还是按照孩子出生周年即 2021 年 12 月 1 日到 2022 年 11 月 30 日?**

A1: 根据上海市卫健委答复, “每年”指“周年”, 即: 如果孩子的出生时间是 2021 年 12 月 1 日, 则到 2022 年 11 月 30 日是一个周年, 在这个周年期间, 双方可以享受育儿假各 5 天。以此类推。

**Q2: 如果孩子现已 2 岁半, 还有半年就满 3 周岁, 父母各自享受的育儿假是全部 5 天还是按比例折算为 2.5 天?**

A2: 目前政策未明确, 我们认为在按比例折算享受的规定出台之前, 可以推论出, 在每个“周年”内, 员工都可以选择使用未享用的全部育儿假期。因此, 如孩子现已 2 岁半, 父母各自仍可享受的育儿假是全部 5 天。

**Q3: 有员工现有两个孩子都不满三岁, 老大两岁多了, 老二才几个月大, 生育假可以叠加吗?**

A3: 根据上海市卫健委答复, 育儿假按照生育的子女数量计算天数, 所以有两个孩子每年可享有 10 天育儿假。

**Q4: 周年内未使用的育儿假是否可以作废处理?**

A4: 目前新政策未明确, 我们认为育儿假理论上法律偏向于员工主动申请的假期, 员工不申请使用, 可以规定“到期作废”。建议由公司判断并在规章制度中予以明确。

**Q5: 育儿假为工作日还是自然日?**

A5: 根据上海市卫健委答复, “每年的育儿假原则上应在当年使用, 可以连续使用, 也可以分散使用”。既然可以分散使用, 宜理解为工作日。

尽管《条例》明确了育儿假, 但育儿假的实操细节, 新政策未明确规定。在进一步释明的政策出台之前, 建议企业就育儿假的申请以及批准流程、是否可以跨年度使用、提前申请的时间、是否与其他假日连休等在规章制度内进行明确。

## CoChi 日訳

11月25日、『上海市人民代表大会〈上海市人口及び計画出産条例〉改正に関する決定』(以下、『条例』という)が発表され、大きな注目を集め、話題となっています。そのうち、育児休暇は、国家が新たに公布・施行した祝日として、初めて登場し、非常に注目され、議論となっています。この度、会員週報で2回に分けて、最近の上海における育児休暇の実務に関する問い合わせ内容を共有します。

**Q 1: 子供の誕生日が 2021 年 12 月 1 日ですが、従業員の育児休暇の申請が可能な期間は、自然年度に基づいた 2021 年 1 月 1 日から 2021 年 12 月 31 日ですか? それとも、子供の誕生日の周年に基づいた 2021 年 12 月 1 日から 2022 年 11 月 30 日ですか?**

A 1: 上海市卫生健康委員会の回答によると、「『毎年』とは『周年』のことである」とのことです。つまり、子供の誕生日が 2021 年 12 月 1 日であれば、2022 年 11 月 30 日までが 1 周年となり、この周年期間中、両親とも 5 日間の育児休暇を取得することができます。その後も同様となります。

**Q 2: 子供が 2 歳半になり、半年で 3 歳になる場合、両親はそれぞれ 5 日間の育児休暇を享受しますか? それとも、比率で換算し、2.5 日間の育児休暇を享受しますか?**

A 2: 現時点での政策は明確に記載されていません。現段階では、育児休暇は比率で換算して享受するという規定がないため、弊社では各「周年」において、従業員は未使用の育児休暇を全て使用できると推測しています。よって、子供が 2 歳半になっても、両親それぞれが享受できる育児休暇は全部で 5 日間となります。

**Q 3: 2 人の子供が 3 歳未満の従業員がいます。上の子は 2 歳を超えています。下の子はまだ数ヶ月ですが、育児休暇を累計計算しても良いですか?**

A 3: 上海市卫生健康委員会の回答によると、「育児休暇は子供の数に応じて日数が計算されるため、子供が 2 人の場合、年間 10 日間の育児休暇を取得することができます。」とのことでした。

**Q 4: 周年で使用しなかった育児休暇は無効にできますか?**

A 4: 現時点での政策においては明確ではありませんが、理論上、法律では、育児休暇は従業員が自発的に申請する休暇と見なす傾向があり、従業員が使用申請をせず、「期限到来した場合、無効となる」と規定できると考えます。会社は判断し、会社の就業規則において明確にすることをお勧めします。

**Q 5: 育児休暇は勤務日とするか、それとも自然日とするのか?**

A 5: 上海市卫生健康委からの回答によると、「毎年の育児休暇は、原則としてその年に使用しなければならず、連続して使用することができ、分散して使用することもできる」とのことでした。分散して使用できるので、勤務日と考えた方が良いでしょう。

『条例』で育児休暇が明記されているにもかかわらず、実務の詳細については、新政策では明確にされていません。そのため詳細な政策の発表前に、各会社は、まず申請・承認フロー、年度を跨いだ利用が可能かどうか、事前申請の時期、他の休日と併せて連休にするか等就業規則において運用ルールを明確にすることをお勧めします。

以上