



兩岸企業員工 假期制度 的差異分析

文／蕭新永

一、前言

兩岸各自的勞動法令規定，企業員工的「假期制度」有休息日（兩岸都是周休二日制）、國定假日（我國為12天，大陸為11天）、特別休假（我國簡稱特休，大陸稱為帶薪年休假，簡稱年休假）等三種。

這三種假期是法定的，企業依法應視為正常工作時間照付工資，如果需於假期內上班，則可在徵得員工或工會同意後加班並支付加班工資¹。

本文從實務觀點，論述兩岸勞動法令的假期制度內容與差異性，提供給兩岸台商企業在探討假期管理與工資成本之參考。

二、兩岸有關企業員工假期制度的規定及差異分析

（一）兩岸休息日的勞動法令規定及差異分析

1. 我國休息日的勞動法令規定

依據《勞基法》第30條：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小

時」，第36條1項：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為休息日，一日為例假」，休息日加班時，前2小時要支付平日每小時工資的1.34倍，2小時以後要支付1.67倍為加班工資，例假日強制休假1天。

2. 大陸休息日的勞動法令規定

依據《勞動法》第36條、《國務院關於職工工作時間的規定》第3條：「職工每日工作8小時、每週工作40小時」。《勞動法》第38條：「用人單位應當保證勞動者每週至少休息一日。」休息日加班時要支付平日正常工資的200%為加班工資，但依規定可優先補休，不補休再支付加班費。

3. 兩岸休息日的差異分析

(1)兩岸休息日的規定是有明顯的差異：我國對休息日的定義方式較為嚴格（一例一休），且較無彈性；大陸有關休息日的規定，彈性較大。可見兩岸立法宗旨與思維有相當的差異性，有其因應經濟發展的階段性需要與立法過程之背景。

(2)兩岸休息日的加班費率之差異：差異很大，以

¹有關兩岸企業加班費率與工資成本的差異內容，請參照本人發表的「兩岸企業加班制度成本差異分析」（106年7月號本月刊P.52~55）

致影響到工資成本的構成比例。由於兩岸的月計薪日數不一樣²，以不同的工資計算基礎，影響到工資成本的實質內涵。我國的休息日費率是1.34及1.67倍，且是有薪休息日，所以當日合計工資是平日工資的2.67倍；例假日費率是1倍，當日合計工資是平日工資的2倍，且可補休一天；大陸兩天的休息日費率都是200%，由於休息日是無薪的，所以當日工資是平日工資的2倍，但依法可先採補休方式處理，不補休時再支付加班工資，對企業而言，可以彈性採用。

(二) 兩岸國定假日的勞動法令規定差異分析

1. 我國國定假日的勞動法令規定

依據內政部《紀念日及節日實施辦法》及《勞基法》第37條的規定，全國勞工應放假之紀念日及節日共12天，員工一律休假。適逢例假及休息日（一例一休）者，應予補假。薪資照給，經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。

我國的國定假日如下：

(1)開國紀念日：1月1日；(2)和平紀念日：2月28日；(3)國慶日：10月10日；(4)5月1日勞動節；(5)春節：農曆1月1日至1月3日；(6)兒童節：4月4日，兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假；(7)民族掃墓節：定於清明日；(8)端午節：農曆5月5日；(9)中秋節：農曆8月15日；(10)農曆除夕：農曆12月之末日。

另有各原住民族歲時祭儀放假1天，各該原住民族之放假日期由原住民族委員會參酌各該原住民族習俗公告之。

紀念日及節日、原住民族之放假日，逢例假日應予補假。

2. 大陸法定節假日的勞動法令規定

依據《勞動法》第40條、國務院《全國年節及紀念日放假辦法》的規定，勞動者應放假年節及紀念日共11天（屬於全體人民之節假日），員工一律休假。逢週六、日，應當在工作日補假。薪資照給，不休假時要支付300%的加班工資。

屬於全體人民之國定假日如下：

(1)新年1天（1月1日）；(2)春節3天（農曆除夕、正月初一、正月初二）；(3)清明節1天（農曆清明當日）；(4)勞動節1天（5月1日）；(5)端午節1天（農曆端午當日）；(6)中秋節1天（農曆中秋當日）；(7)國慶日3天（10月1日、10月2日、10月3日）。

另外，中國大陸上尚有屬於部份人民之節假日，諸如三八國際婦女節、五四青年節（14-28歲青年）、六一兒童節（企業不適用），按規定可休半天，薪資照給。當天（半天）照常工作的職工，不支付加班工資。換言之，就是「可休可不休，不休沒有加班費。」如果該節日恰逢星期六、星期日，企業安排加班，應當支付200%的加班工資。

另有「少數民族節日」，大陸共有55個少數民族，各民族具有民族特色的節日，依當地政府規定處理。

屬於全體人民之節假日逢週六、日，應當在工作日補假；屬於部分人民之節假日，逢週六、日，不補假。

3. 兩岸國定假日的差異解析

就上所述，兩岸企業在國定假日的規定上是有些許差異的，但除了政治意涵性質假日外，差異性並不大。

由於國定假日是法定假日，兩岸都有其基於政治考量（我國的二二八、雙十節；大陸的國慶節）、

²大陸的每月計薪工作日數是21.75天，即 $365 - (52 \times 2) \div 12 = 21.75$ 天，因此休息日（104天）是無薪資的。我國是每月30天，因此休息日（104天）是有薪資的。

傳統考量（兩岸一致的除夕及春節、清明節、端午節、中秋節等傳統習俗節日）、兩岸一致的勞工節日、少數民族照顧考量而制定的國定假日。

再者，兩岸的國定假日都是有薪假日，如果企業需要加班時，在程序上都是要徵得工會或員工同意，依據勞動法令規定，以工資基數乘以加班費率，支付加班工資。兩岸的加班費率是有差異的，而且差異頗大。我國是1倍，大陸是3倍，從工資成本而言，我國是平日正常工資的2倍，大陸則為平日正常工資的4倍。

（三）兩岸特別休假的勞動法令規定及差異解析

個別員工在企業內工作一定時間後，依其累計的年資長短，給於特別休假，我國稱為特別休假，簡稱特休；大陸則稱為帶薪年休假，簡稱為年休假。

1. 我國特別休假的勞動法令規定

依據《勞基法》第37條：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特別休假。」換言之，勞工因繼續提供勞務於一定期間，並在滿一定期間之翌日仍在職者，方可取得特別休假之權利。如表1所述。

表 1 我國特別休假的規定內容

在同一雇主或事業單位之年資X	特別休假	員工權益
6個月 \leq X<1年	3日	薪資照給
1年 \leq X<2年	7日	
2年 \leq X<3年	10日	
3年 \leq X<5年	14日	
5年 \leq X<10年	15日	
X \geq 10年	每1年加給1日，加至30日為止	

依據《勞基法》第38條規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，另第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。

另外，依據《勞基法實施細則》第24條的規定，勞工得於勞雇雙方協商之期間內，行使特別休假權，可採周年制（員工受僱日起算）或曆年制、會計年制、勞雇雙方約定年度等方式確定。

2. 大陸帶薪年休假的勞動法令規定

依照《勞動法》第45條、國務院《職工帶薪年休假條例》第2、3條規定：職工連續工作1年以上的，享受帶薪年休假，其年資條件如表2所述。

依據《職工帶薪年休假條例》第5條規定，企業因工作需要，經職工本人同意，應當按照該職工日工資收入的300%支付年休假工資報酬（依規定包含當天的1倍工資）。

另據人力資源和社會保障部《企業職工帶薪年休假條例實施辦法》第4條規定：「年休假天數根據職工累計工作時間確定。職工在同一或者不同用人單位工作期間，以及依照法律、行政法規或者國務院規定視同工作期間，應當計為累計工作時間。」

表 2 大陸特別休假的規定內容

累計工作時間X	帶薪年休假	員工權益
1年 \leq X<10年	5天	工資照給
10年 \leq X<20年	10天	
20年 \leq X	15天	

3. 兩岸特別假日的差異解析

根據表一及表二，兩岸有關特別休假的規定千差萬別，值得探討。茲整理如下：

- (1)兩岸休假日數之差距：我國最長累計30天；大陸則為15天，相差一半，可見我國較注重的員工權益。
- (2)兩岸休假資格條件之差異：我國是指勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，就可給於特別休假日數，此為對本企業貢獻勞務的法定福利，鼓勵員工長期穩定於一家；大陸則為累計工作日數的規定，是指職工在同一或者不同用人單位的工作期間，應當計為累計工作時間。至於累計工作日數的確定方式，一般是以繳納社保費的繳費紀錄為依據，亦可以離職證明書（大陸的正是名稱是「解除或終止勞動合同證明」）或勞動手冊為依據確定累計工作時間，這是典型的中國人資特色。
- (3)兩岸計算週期有差異：我國規定的年度休假週期，可以協商為周年制、曆年制、會計年制之一種方式，或勞雇雙方約定以確定年度期間；而大陸則為曆年制。

- (4)兩岸應休未休特休（年休假）的工資差異：我國的規定是工資應加倍發給，則當日的工資成本為平常工資的2倍（1+1倍）；大陸的規定是以該職工日工資收入的300%支付年休假工資報酬（含當日的工資），則當日的工資成本為平常工資的3倍。

三、小結

本文單純從兩岸假期制度的差異來進行比較分析，分析結果是在假期政策與制度設計上，兩岸各有立法宗旨與背景，都是因應各自的政治、經濟發展階段而制定的法律制度，相關的差異分析及見解已訴諸上述的「差異解析」上，由於三個假期制度都是法定的員工福利，也是最基本的法定福利，基於兩岸員工的休息、休假權，是企業核心的人資管理項目，是最基本的法定福利制度，為了照顧員工的身心健康，企業應當鼓勵員工減少加班次數，盡量休息，同時經由人力資源績效管理與激勵策略的制定，提高出勤工作日的工作效率，發揮員工的價值，是為建言也。☁

（本文作者為遠通國際經營管理顧問公司總經理、海基會台商財經法律顧問）



員工的休假權是企業最基本的法定福利制度，圖為四川成都春熙路廣場上，民眾騎乘共享單車享受休閒時光。

圖／東方 IC