

法条与口径依据对照表

天数标准 / 入职与离职折算 / 未休补偿 / 不计入情形 · 逐项标注条文出处 · 版本 2026-10

本表把年休假常用口径与条文出处并列，用于制度修订、口径答疑与争议预判时的快速核对。

项目	口径	依据
享受条件	连续工作满 12 个月以上	《职工带薪年休假条例》第二条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条
全年应休天数	累计工作满 1 年不满 10 年：5 天； 满 10 年不满 20 年：10 天；满 20 年：15 天	条例第三条
累计工作年限口径	在同一或不同用人单位工作期间，以及依法视同工作期间，均计入累计工作时间	实施办法第四条
当年入职折算	$(\text{当年度在本单位剩余日历天数} \div 365)$ $\times$ 全年应休天数，折算后不足 1 整天不享受	实施办法第五条
离职折算	$(\text{当年度在本单位已过日历天数} \div 365)$ $\times$ 全年应休天数 - 当年已安排天数，不足 1 整天不支付	实施办法第十二条
未休补偿	应休未休按日工资 300% 支付，其中含正常工作期间工资，即额外 200%	条例第五条、实施办法第十条
日工资折算	$\text{月工资} \div \text{月计薪天数 } 21.75$	实施办法第十一条
不计入年假的情形	法定休假日、休息日不计入年假；探亲假、婚丧假、产假及工伤停工留薪期间不计入年假	条例第三条、实施办法第六条

不享受当年年休假的法定情形

- (一) 依法享受寒暑假，且休假天数多于年休假天数的
- (二) 请事假累计 20 天以上，且单位按照规定扣工资的
- (三) 累计工作满 1 年不满 10 年，请病假累计 2 个月以上的
- (四) 累计工作满 10 年不满 20 年，请病假累计 3 个月以上的
- (五) 累计工作满 20 年以上，请病假累计 4 个月以上的

依据：《职工带薪年休假条例》第四条。

三个最常见算错的地方

- 「折算后不足 1 整天」不再四舍五入：入职与离职折算都取整数部分，多出来的零头不享受、也不支付。
- 300% 里已经包含正常工资：企业需要额外支付的是 200%，不是再付 300%。
- 累计工作年限不是「在本公司干了几年」：在不同用人单位的工作期间以及依法视同工作期间都要计入。

说明

- 本栏目内容为一般性管理信息整理，不构成法律意见，也不能替代针对具体情形的专业判断。
- 各地法规与司法实践存在差异，具体适用请结合企业所在地口径；据此修订制度的，建议由本企业法务或外部专业顾问复核。
- 页面中的天数与金额试算为管理自查参考，最终以法定口径与企业实际记录为准。