



宏观研究

**【粤开宏观】消费要有“钱”亦有“闲”：
优化假期制度的必要性与建议**

2025年06月18日

分析师：罗志恒

执业编号：S0300520110001
电话：010-83755580
邮箱：luozhiheng@y kzq.com

分析师：原野

执业编号：S0300523070001
电话：15810120201
邮箱：yuanye_zb@y kzq.com

近期报告

《【粤开宏观】中美关税战的终局在经济韧性与财政空间：中美财政空间比较》
2025-06-15

《【粤开宏观】中美关税博弈下一步：特朗普的底气与约束》2025-06-08

《【粤开宏观】如何发展服务消费？中国服务消费的特征事实、制约因素和提振路径》
2025-06-02

《【粤开宏观】“十五五”时期中国财政政策展望：财政政策转型的必要性与可能路径》
2025-05-27

《【粤开宏观】化债成绩、挑战及建议——基于对 2025 年地方化债部署的分析》
2025-05-20

导读：时间和收入一样，是居民进行消费的必要条件。尤其是服务消费，具有典型的“耗时性”特征，假期闲暇时间的多寡直接影响居民的消费决策和行为。中央对此高度重视，充分认识到休息休假制度对于提振消费的重要性，在《提振消费专项行动方案》中明确提出要保障劳动者休息休假权益。本文在梳理中国假期制度存在问题的基础上，结合当前中国经济面临的主要矛盾和发展阶段提出优化假期制度、增加闲暇的三重意义，最后提出优化假期制度的具体建议。

核心观点：

1、我国居民工作时间偏长、闲暇时间较短，存在假期“休不够”“休不好”“休不到”三大问题。根据国家统计局数据，2023 年全国企业就业人员周平均工作时间约为 49 小时，粗略估计年工作时长约 2500 小时，高于 OECD 38 个成员国就业人员均值的 1717 小时，也高于发展中国家墨西哥的 2323 小时。一是居民假期“休不够”，主要表现为带薪年假数量偏少。我国劳动者依法享有 5 到 15 天带薪年假，平均年假为 10 天，低于法国 25 天、德国 20 天，也低于墨西哥（12-20 天）、巴西（10-22 天）、俄罗斯（至少 28 天）。二是居民假期“休不好”，主要表现为公共假期分布不均、下半年偏少，调休补班让获得感打折。我国公共假期主要集中在上半年（9 天），下半年数量偏少（4 天），全民集中休假导致休假旅游体验感不佳，“人山人海”和交通拥堵已是假期常态。此外，调休后的持续工作导致劳动者身心俱疲，削弱了假期获得感，“假期天数不输人，调休凑假累垮人”的感受普遍存在。三是居民有假“休不到”，带薪年假落实不到位、周末双休难以保障，制度缺乏刚性落实，假期沦为“纸上福利”。人社部数据显示仍有 40% 的职工无法正常享受带薪年假制度。

2、增加居民闲暇时间的三重意义：有利于促进供需再平衡，有利于促进科技创新，有利于缓解社会焦虑情绪。一是当前中国经济发展阶段已从“供给不足”转向“需求不足”时，增加闲暇的结果是适当减少生产、增加消费尤其是服务消费，减少产能过剩，有利于实现供需再平衡。二是增加闲暇时间增加有利于人力资本积累，提高劳动效率，促进科技创新。三是增加闲暇可以重塑社会氛围，一定程度上缓解社会焦虑情绪和社会张力。

3、增加居民闲暇时间、完善我国休息休假制度的政策建议。一是**增设假期**，考虑在下半年考虑增设七夕节、重阳节为公共假期，既增加假期，又优化结构。这些节日既有文化认知基础，又能成为激活特定产业发展的重要节点。二是**提升体验**，优化调休规则，减少连续补班带来的负面影响。三是**优化结构**，大力推广多种形式的弹性工作制，使劳动者能够更加灵活地安排工作与闲暇时间，更好地平衡工作和生活。四是**保障权利**，通过执行层面的强化，将应休未休的带薪年假归还居民，推动休息休假权利复位。

风险提示：建议的可操作性以及与当前发展阶段的适应性是否匹配



目 录

一、我国居民工作时间偏长、闲暇时间较短，存在假期“休不够”“休不好”“休不到”三大问题	3
1、居民假期“休不够”，主要表现为带薪年假数量偏少	4
2、居民假期“休不好”，主要表现为公共假期分布不均、下半年假期少，调休补班让获得感打折	4
3、居民有假“休不到”，休息休假制度落实率不高，导致居民实际休息休假天数更少	6
二、增加居民闲暇时间的三重意义	6
1、增加居民闲暇时间有利于促进供需再平衡	6
2、增加居民闲暇时间，有利于提高劳动效率，促进科技创新	7
3、增加居民闲暇有利于缓解社会焦虑情绪和社会张力	8
三、增加居民闲暇时间、完善我国休息休假制度的政策建议	8
1、增加总量：通过在下半年增设七夕节、重阳节假期，推动公共假期分布均衡化，完善公共假期制度	8
2、提升体验：优化调休规则，减少连续补班带来的负面影响	9
3、优化结构：完善弹性工作制相关制度，大力推广弹性工作制应用，使劳动者更好地平衡工作与闲暇	9
4、保障权利：强化执行监督，将带薪年假制度落在实处	10

图表目录

图表 1： 2023 年 OECD 主要经济体就业人员年工作时长	3
图表 2： 中国带薪年假的最低天数在主要经济体中偏少	4
图表 3： 全球主要国家和地区公共假期数量及放假安排（2025）	5
图表 4： 2024 年我国 7 个公共假期（含连在一起的周末）的旅游消费情况	7



一、我国居民工作时间偏长、闲暇时间较短，存在假期“休不够”“休不好”“休不到”三大问题

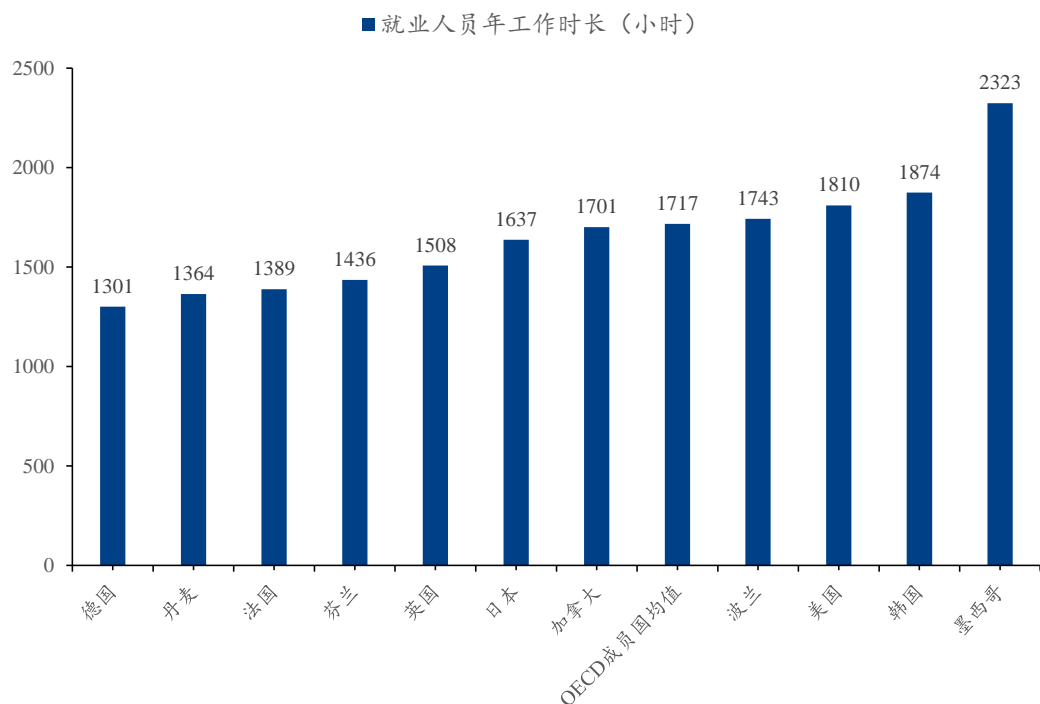
当前，我国劳动者每年依法可享受每周 2 天的休息日共 104 天、13 天公共假期、5 到 15 天的带薪年假(需工作满一年)，休息休假时长共 122-132 天，约占全年时间的 1/3。由于产假、育儿假、学生寒暑假以及妇女节、儿童节等只针对部分群体而非所有劳动者，因此本文不做详细讨论。

我国劳动者现在享受的假期，是经历了 76 年的制度改革才形成的，背后有诸多试错和探索，也凝结了不少集体智慧，有些制度安排甚至一度走在发达国家之前。例如，我国 1995 年就开始正式推行双休制，而韩国到 2004 年才开始。但是，我国休息休假制度发展至今也暴露出一些问题，造成居民工作时间较长、闲暇时间较短的现状，以至于开始制约我国消费潜力的释放。

工作时间方面，根据国家统计局数据，2023 年全国企业就业人员周平均工作时间约 49 小时，粗略估计年工作时长约 2500 小时。而 OECD 统计数据显示，38 个成员国就业人员年工作时长均值为 1717 小时，传统制造强国德国、日本分别为 1301 小时和 1637 小时，发展中国家墨西哥为 2323 小时，均少于我国。若按 8 小时工作制计算，我国劳动者较墨西哥每年少休息超 20 天。

闲暇时间方面，2024 年国家统计局公布的《全国时间利用调查公报》显示，我国居民日均有酬劳动时间为 6.4 小时，日均闲暇时间为 3.5 小时，显著少于欧洲居民 5 小时以上的平均水平，也低于美国（4.7 小时）、日本（4.6 小时）等。2017 年中央电视台、国家统计局等联合发起的“中国经济生活大调查”结果显示，深圳、广州、上海、北京居民每天的闲暇时间分别仅为 1.9、2.0、2.1 和 2.3 小时。

图表1：2023 年 OECD 主要经济体就业人员年工作时长



资料来源：OECD、粤开证券研究院

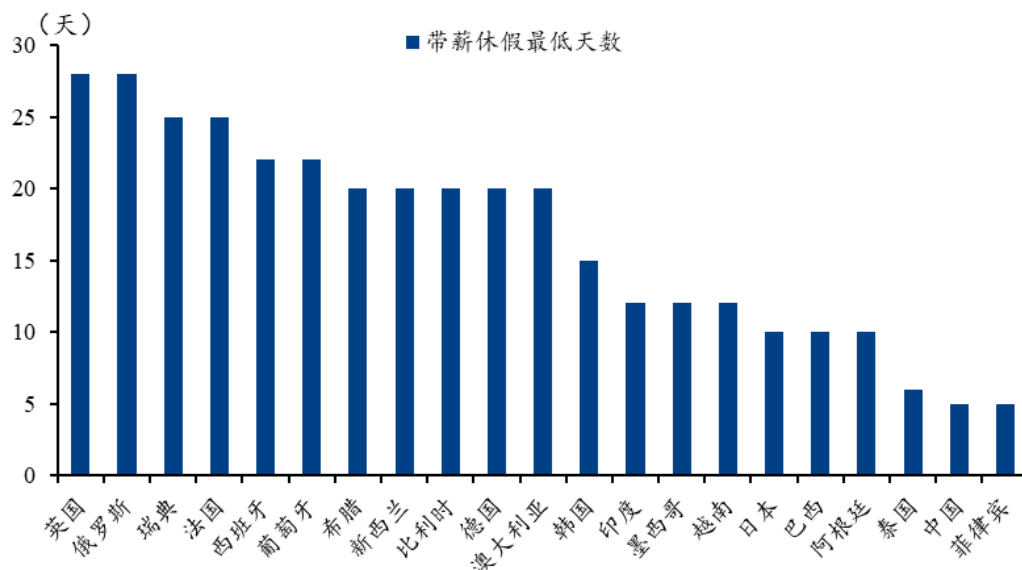


具体看，以下三方面问题较为突出：

1、居民假期“休不够”，主要表现为带薪年假数量偏少

我国劳动者依法享有 5 到 15 天带薪年假，平均年假为 10 天，与主要经济体比存在较大差距。根据《职工带薪年休假条例》，劳动者累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。相比之下，法国、德国、意大利等欧盟国家法定年假通常为 20-30 天，如法国 25 天、德国 20 天。美国虽然没有联邦法律强制规定带薪年假，但多数企业提供 10-15 天年假。即便跟发展中国家相比，我国劳动者享有的带薪年假也偏少。例如墨西哥的带薪年假也遵循按工龄递增机制，工作满 1 年即可享受 12 天带薪年假，满 5 年可达 20 天；巴西带薪年假为 10-22 天；俄罗斯带薪年假至少 28 天。在我们统计的 21 个国家中，我国带薪年假最低天数排名靠后。

图表2：中国带薪年假的最低天数在主要经济体中偏少



资料来源：国际劳工组织、粤开证券研究院整理¹

注：图中为带薪年假最低天数，但多个国家实行带薪年假天数随工龄递增的制度，例如日本、韩国、希腊、中国、越南、阿根廷、墨西哥等。以中国为例，累计工作 1 至 10 年的雇员有 5 天年假；累计工作 10 至 20 年的雇员为 10 天；累计工作 20 年以上的雇员 15 天。

2、居民假期“休不好”，主要表现为公共假期分布不均、下半年假期少，调休补班让获得感打折

我国公共假期数量达标但“早涝不均”，上半年假期扎堆、下半年假期较少，分布结构欠佳。2025 年，我国公共假期天数增加至 13 天，略高于美国（11 天）、法国（11 天），低于韩国（16 天）、日本（16 天）。但我国公共假期主要集中在上半年（9 天），下半年数量偏少（4 天）。如 7-8 月、11-12 月没有公共假期，尤其是国庆节后的第四季度不再有公共假期，劳动者除了双休日外没有时间可用于休闲出游。此外，调休后的持续工作导

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_annual_leave_by_country#cite_note-97



致劳动者身心俱疲，削弱了假期获得感，“假期天数不输人，调休凑假累垮人”的感受普遍存在。

反观日本，下半年法定公共假期也较少，但一些地区性节假日或者一些政府机关假日形成了“民俗补位+机构带休”的模式，填补了公共假期的“空缺”。例如，日本8月只有“山之日”一个法定的公共假期，但地区节假日“盂兰盆节”也在8月，且大部分企业都会放假。再如，根据日本《关于政府机关假期的法律》《地方自治法》《银行法实施条例》^{2]}等要求，中央政府机关会在12月29至30日放假，地方政府和银行会在12月31日放假，期间大多数民企也会自行安排放假，加上元旦等年初的节假日，形成了长达9天的连休假。

图表3：全球主要国家和地区公共假期数量及放假安排（2025）

	天数	具体放假安排
美国	11	元旦（1月1日）、马丁·路德·金纪念日（1月的第三个星期一）、总统节（2月的第三个星期一）、阵亡将士纪念日（5月的最后一个星期一）、六月节（6月19日）、独立纪念日（7月4日）、劳动节（9月的第一个星期一）、哥伦布日（10月的第二个星期一）、退伍军人节（11月11日）、感恩节（11月的第四个星期四）、圣诞节（12月25日）
日本	16	元旦（1月1日）、成人节（1月的第二个星期一）、建国纪念日（2月11日）、天皇誕生日（2月23日、24日补假）、春分日（按日历上的春分日，每年前后有所不同）、昭和日（4月29日）、宪法纪念日（5月3日）、绿之日（5月4日）、儿童节（5月5日、6日补假）、海之日（7月第三个星期一）、山之日（8月11日）、敬老日（9月第三个星期一）、秋分日（按日历上的秋分日，每年前后有所不同）、体育节（10月第二个星期一）、文化节（11月3日）、勤劳感谢日（11月23日、24日补假）
法国	11	元旦（1月1日）、复活节、劳动节（5月1日）、二战胜利纪念日（5月8日）、耶稣升天节、圣灵降临节、国庆节（7月14日）、圣母升天节（8月15日）、万圣节（11月1日）、一战停战日（11月11日）、圣诞节（12月25日）
德国	11	元旦（1月1日）、耶稣受难日（复活节前的星期五）、复活节及次日、劳动节（5月1日）、耶稣升天节（复活节后第40天）、圣灵降临节（复活节后第7个星期日/第8个星期一）、德国统一纪念日（10月3日）、圣诞节（12月25日/26日）
英国	8	元旦（1月1日）、耶稣受难日（三月底到四月底的一天）、复活节、五月初公共假期（5月的第一个星期一）、春假（5月的最后一个星期一）、夏季公共假期（8月的最后一个星期一）、圣诞节（多为12月25日，若为周六或周日，则顺延到下周一）及节礼日（圣诞节后第一天，但若为周六或周日，则顺延至下周一）。
韩国	16	元旦（1月1日）、春节（农历正月初一，放假3天）、三一节（3月1日）、劳动节（5月1日）、儿童节（5月5日）、佛诞节（农历四月初八）、显忠日（6月6日）、光复节（8月15日）、中秋节（农历八月十五放假3天）、开天节（10月3日）、韩文节（10月9日）、圣诞节（12月25日）
中国台湾	12	元旦（1月1日，放假1日）、农历除夕（放假1日）、春节（初一至初三，放假3日）、和平纪念日（2月28日，放假1日）、儿童节（4月4日，放假1日）、清明节（放假1日）、劳动节（5月1日，一般劳工放假1日）、端午节（放假1日）、中秋节（放假1日）、辛亥革命纪念日（10月10日，放假1日）
中国香港	17	元旦（1月1日）、春节（农历初一至初三）、清明节、耶稣受难日及翌日、复活节星期一、劳动节、佛诞日、端午节、香港特别行政区成立纪念日、中秋节翌日、国庆节、

² <https://laws.e-gov.go.jp/law/363AC0000000091/>



天数	具体放假安排
	重阳节、圣诞节、圣诞夜后第一个周日

资料来源：各国及地区政府关于假日安排的官方网站、粤开证券研究院

注：1) 未标注具体日期的节日因为其每年日期不确定，如复活节，尼西亚宗教会议规定，每年过春分月圆后的第一个星期天为复活节。2) 表格中只列出了全国性的公共假期，多数西方国家在全国性的公共假期外，还通过宗教节日和地区性假期补充。如英国劳动者实际享用的公共假期就较表格中要多，如圣帕特里克日仅限于北爱尔兰地区。

3、居民有假“休不到”，休息休假制度落实率不高，导致居民实际休息休假天数更少

一是带薪年假落实不到位，沦为“纸上福利”。2020年8月，人社部在对十三届全国人大三次会议建议的答复中曾提到，近三年人社部开展的60个城市人力资源和社会保障基本情况调查数据显示，能够享受带薪年假的人数比例为60%左右，仍有40%的职工无法正常享受带薪年假制度^[3]。

二是周末双休难以保障，部分企业仍实行单休或大小周。全国总工会对制造业职工状况调查的结果显示，制造业职工每周平均工作时间5.68天，高于全体职工5.51天的平均水平，工作6天及以上的职工占比为61.46%。一线制造业职工加班更为严重，工作6天及以上的占比高达74%^[4]。

二、增加居民闲暇时间的三重意义

1、增加居民闲暇时间有利于促进供需再平衡

增加假期、减少劳动时间首要解决的问题是这是否会导致生产减少从而导致经济下行和增加企业成本，如何平衡企业和劳动者利益关系。客观上看，增加居民闲暇时间、减少劳动时间确实对生产会有局部扰动，但是当前我国经济面临的问题不是生产不足，而是需求不足，是供给大于需求导致的物价持续下行和企业盈利压力。当前我国经济已经从“供给短缺”阶段转向“需求不足”阶段，继续抓着生产不放，持续增加劳动量投入，只会加重“内卷式”竞争问题，导致阶段性能过剩，物价持续低迷，加剧供需矛盾。此时，只有增加居民的收入和闲暇，才能激活更多消费场景来消化庞大的产能，才能推动经济进入新的良性循环。

增加闲暇时间能够带动消费尤其是服务消费增长，加快供需再平衡。当前，我国消费结构从商品消费向服务消费升级的趋势愈发明显，服务消费占总消费支出的比重从2013年的39.7%上升到2023年的45.2%。然而与主要发达国家比较，我国服务消费水平仍有差距，2023年美国服务消费占比为66%，日本、法国、英国均接近60%，德国为50%（详见《[如何发展服务消费？中国服务消费的现状、问题与建议](#)》）。服务消费的特点是“耗时性”，与商品消费的“瞬时性”截然不同，看一场电影必须消耗2-3小时，短途旅游必须花费2-3天时间，养老育幼、医疗健康等服务消费都与时间挂钩。2024年我国公共假期（含连在一起的周末）在内共32天，日均国内出游消费约539.2亿元；而其余的334天，日均国内出游消费约120.5亿元，节假日国内旅游消费高出普通日期约418.7亿

³ https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zhgl/jytabl/jydf/202012/t20201223_406541.html

⁴ <https://mp.weixin.qq.com/s/CuotauRwB4w85VMSOPOVA>



元/天。事实上，增加的闲暇时间并不会被虚度，而是流向了短途旅游、夜间市集、老年兴趣学堂等，这些被带动起来的消费场景又能创造成百上千的就业岗位，并反哺生产。随着经济发展阶段的转变，闲暇对生产的“替代效应”正逐步被闲暇增长带来的其他正向效应取代并超越，闲暇对劳动者素质的提升、对消费的刺激、对生产的反哺、对经济增长的拉动效果越来越强。

图表4：2024年我国7个公共假期（含连在一起的周末）的旅游消费情况

假期	放假时间	假期总天数	国内出游人次 (亿人次)	国内出游总消费 (亿元)	国内出游日均消费 (亿元/天)
元旦节	1月1日至1月3日	3天	1.35	797.3	265.8
春节	2月10日至17日	8天	4.74	6326.9	790.9
清明节	4月4日至6日	3天	1.19	539.5	179.8
劳动节	5月1日至5日	5天	2.95	1668.9	333.8
端午节	6月8日至10日	3天	1.1	403.5	134.5
中秋节	9月15日至17日	3天	1.07	510.5	170.2
国庆节	10月1日至7日	7天	7.65	7008.2	1001.2
小计	——	32天	20.05	17254.7	539.2

资料来源：文化和旅游部、粤开证券研究院整理。

2、增加居民闲暇时间，有利于提高劳动效率，促进科技创新

闲暇增加可以提高劳动效率。闲暇时间可以用来缓解压力、恢复体力，使劳动者有更充沛的精力、更饱满的状态投入到工作中，进而提高全社会劳动生产效率。早在1986年，中华人民共和国国家科学技术委员会（科技部的前身）就成立了“缩短工时课题组”，研究分析我国实施五天工作制（即双休制）的可行性。当时，课题组对北京、上海等多个城市的企业进行了典型调查和案例分析，**其研究结论显示，缩短工时后，这些企业的生产效率不降反升。**例如，北京密云机床研究所从1983年开始缩短工时，1985年实现了五天工作制。在此期间，工时投入量减少了20%，产值翻了两番，人均劳动生产率提高了近5倍。而过长的工作时间，挤占了劳动者原本用于培养兴趣、锻炼身体、放松身心的时间，降低了劳动者生活质量，使劳动者失去热情和动力，陷入“躺平”“佛系”等消极状态，反而对劳动生产率产生不利影响。2000年到2010年间，日本加班文化盛行，劳动者工作时间普遍较长，缺乏闲暇时间。根据日本厚生劳动省数据，期间因过度劳累引发精神疾病的劳动者多达1855人，而日本劳动生产率（每个劳动者单位时间产出）增速却从6.1%降至4.2%^[5]。

闲暇增加有利于促进科技创新。现代经济学研究发现，闲暇能产生“闲中学”效应，可以提高个体认知水平，加速人力资本积累，并推动整个社会创新能力的提升^[6]。事实上，很多耳熟能详的创新发明都发生在闲暇时间里。

增加居民闲暇时间对经济增长的正向作用，被无数历史实践所证实。许多发达经济体都曾把增加闲暇时间、优化休息休假制度作为应对外部冲击、推动国内消费的手段。例如，为了应对1970年以来经济持续放缓的问题，法国政府在1981-1983年期间采取了一系列措施。除了最低工资提高10%，提高家庭津贴和住房补贴10%至25%之外，很重要的举措就是缩短每周工作时间到39小时，以及延长带薪年假为5周，这一规定一直

⁵ 劳动生产率是指每人每小时产出，数据源于OECD数据库。

⁶ 魏翔，虞义华. 闲暇效应对经济产出和技术效率的影响[J]. 中国工业经济, 2011, (01): 130-139.



适用至今⁷。

再如，日本为了提高劳动生产率，也为了平抑社会对“过劳死”现象频发的不满，于 2016 年提出“工作风格改革”，开始系统性调整劳资关系，完善休息休假制度。2016 年日本设立“山之日”，让法定假日增至 16 天；2018 年日本实施《工作方式改革法案》，规定每月加班时间上限为 100 小时，同时提高带薪年假的强制性，员工至少每年休 5 天带薪年假，违反规定的企业将遭受高达 3000 万日元的罚款。事后看，日本增加劳动者闲暇时间并未对经济产生拖累，2017 年、2018 年实际 GDP 增速分别为 1.7% 和 0.6%，持平甚至好于改革前的 2014 年（0.3%）、2015 年（1.6%）。

3、增加居民闲暇有利于缓解社会焦虑情绪和社会张力

当前，内卷式竞争已从个体努力演变为群体性生存焦虑，折射在劳动力市场上，表现为无效加班普遍存在、工作时间不断拉长、闲暇时间稀缺。随着这种社会氛围不断蔓延，年轻人的生活方式、处世哲学和行为逻辑都受到冲击，并对生育、人口等长期变量产生影响。过长的工作时间会降低劳动者的生育能力和生育意愿；同时闲暇时间的匮乏意味着劳动者没有足够时间进行家庭照料、亲子交流。

三、增加居民闲暇时间、完善我国休息休假制度的政策建议

我们建议增加居民闲暇时间、完善休息休假制度可以从四个维度入手。一是增加总量，在下半年增设七夕节、重阳节假期，推动公共假期分布均衡化。二是提升体验，优化调休规则，减少连续补班带来的负面影响。三是优化结构，以完善弹性工作制为核心，化零为整，将工作日零散的休息时间进行重组。四是保障权利，通过执行层面的强化，将应休未休的带薪年假归还居民，推动休息休假权利复位。

1、增加总量：通过在下半年增设七夕节、重阳节假期，推动公共假期分布均衡化，完善公共假期制度

结合“文化锚点”和“民生刚需”，在下半年适当增加公共假期。由于我国下半年公共假期相对较少，可考虑进一步增设传统节日假期，如农历七月初七七夕乞巧节、农历九月初九重阳节。这些节日既有文化认知基础，又能成为激活特定产业发展的重要节点，还能切实增加居民闲暇时间。例如七夕乞巧节，是古代女性劳动者通过穿针乞巧、飞针走线等方式祈求提升技艺的节日。蕴含着对劳动价值的尊重、对技艺精进的追求以及对美好生活不懈奋斗的精神，较妇女节而言，具有更深的文化内涵。增设七夕乞巧节，可以关联现代职业精神，弘扬中国式“匠人精神”；还能在非遗保护中突出“女红技艺”“传统天文”价值；也能带动带动“她经济”发展。此外，七夕乞巧节也是中国“情人节”，增设七夕乞巧节为公共假期有益于在中西文化博弈中，守护本土文化，增强文化认同。再如重阳节，不仅有登高祈福、饮宴赏菊等习俗，还包括敬老祈寿等内涵。增设敬老主题的重阳节，契合了老龄化社会需求，亦有助于激活“银发经济”，推动康养旅游、家庭团聚消费。

⁷ 郑爱青. 法国带薪年假制度及启示[J]. 比较法研究, 2014, (06): 62-76.



2、提升体验：优化调休规则，减少连续补班带来的负面影响

当前，《全国年节及纪念日放假办法》明确规定，法定节假日假期前后连续工作一般不超过 6 天。

短期看，或可进一步优化调休规则，试行分级调休制度，按假期长度进行差异化处理。针对清明、端午等 1 天的短假，试行“不补班”的政策。逢周三放假时，不调休也不补班；逢周二/周四放假时，自动与周一/周五连休，形成 4 天小长假，无需补班。针对春节、国庆等长假，试行“最多补一天班”的政策，即不管如何拼假凑假，原则上最多补一天班。

中期内，或可将国家强制“调休凑假”的模式转变为个人、企业自主选择的模式。设立“年度调休额度”，国家规定全年总调休补班上限（如 5 天），个人/企业可在此额度内自主安排补班时间。如员工甲，春节想休 9 天，用 2 天额度补班；端午不调休，额度留存。再如员工乙，所有假期均不调休，全年无需补班。此举更多是一项过渡性政策，是在带薪年假落实尚不完善的情况下，允许个人灵活利用“调休额度”，与公共假期结合拼凑长短不一的假期，实现相对错峰休假，缓解集中放假导致出行人数多、旅游体验差等问题。

长期看，调休制度作为一项“过渡性工具”，或可在带薪年假制度更加成熟以及其他灵活休假方式被社会广泛认可和接受后，逐渐退出历史舞台。

3、优化结构：完善弹性工作制相关制度，大力推广弹性工作制应用，使劳动者更好地平衡工作与闲暇

弹性工作制是在不影响政策生产经营的前提下，允许员工根据实际工作需要灵活地安排工作时间一种工作制度。相对于统一、固定的上下班时间的工作制度，弹性工作制能够实现时间的灵活安排，有利于劳动者更好平衡工作和生活，提高休假获得感和生活质量。弹性工作制具有多种形式，包括工时计算周期的弹性化、轮班制、错峰上下班等。例如，在不影响完成工作任务的前提下，职工可以灵活安排一周工作 40 小时的工作时间，前 4 天多工作一点，把碎片化的休息时间节省到周五，凑成一个完整的休假天数。当前绵阳等地推行的“4.5 天上班、2.5 天休假模式”，实际就是这种形式。德国实行的“工时账户”制度，日本的“变形工作时间制度”也都属于弹性工作制。

当前我国弹性工作制仍存在形式较少、覆盖面不足、界定不清晰等问题，未来需要进一步完善和优化弹性工作制，加大推广弹性工作制的力度，还要保证应用过程中不异化、不变形。

其一，丰富并细化弹性工作制的类型，引入核心工时制、工时账户制等多种类型的弹性工作制。所谓**核心工时制**，是将工作时间分为“核心时间”和“弹性时间”，例如员工一天工作 8 小时，上午 10:00 到下午 16:00 属于“核心时间”，必须在岗，方便团队协同、工作任务下达和分解，其他时间属于“弹性时间”，员工可以灵活选择上下班时间。这种弹性工作制不仅能实现错峰上下班，缓解劳动者通勤痛苦，更为激活夜间经济提供更多空间。所谓**工时账户制度**，是将超出原有工作计划的加班时间储存在工时账户中，企业并不在当下为员工支付这部分加班时间的工资，而是根据工时账户中的工作时间来进行调休，用带薪休假来冲抵工时账户余额。

其二，进一步明确加班时长上限、连续工作时间上限等，避免企业借“弹性”之名行“加班”之实。我国目前的弹性工作制，仅在原则上笼统地规定企业需要保障劳动者



休息权⁸，缺乏细化的要求。可参考日本相关做法，针对各类适用于不同行业、工种的弹性工作制，设立明确的保障要求。如针对年薪较高（1075 万日元以上）的证券、咨询等行业的从业者，日本企业可以采用“高度专业工作制”这种弹性工作制，但必须保证劳动者一年 104 天以上以及 4 周 4 日以上的休息日，且连续工作时间不得超过 13 个小时等。

其三，以正向列举的形式明确哪些行业、岗位适合哪些类型的弹性工作制，以更好地适应新经济发展，保障劳动者权益。在不少现实诉讼及判例中，同一行业、同一工种有的企业采取弹性工作制却不相同，造成劳动者权益保障差异。建议持续更新《中华人民共和国职业分类典》，并按照名称规范调整弹性工作制适用范围，定期增补更新，以适应新业态发展。

4、保障权利：强化执行监督，将带薪年假制度落在实处

加强劳动监察力度。通常劳动者在没有辞职或者没有被解雇的情况下，不太可能主动通过劳动争议仲裁乃至诉讼索要带薪年假的工资报酬，所以更依赖劳动行政部门的劳动监察。下一步，应细化《劳动保障监察条例》中关于违反带薪年假规定的法律责任；同时敦促人力资源社会保障部门建立常态化机制，以加强对各单位休息休假制度执行情况的监督；还可以考虑将企业执行工时的相关情况纳入企业信用监督机制和合规管理，在行政监管外强化社会监督。

⁸ 《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》规定对实行综合计算工时工作制的职工，其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。



分析师简介

罗志恒，2020年11月加入粤开证券，现任总裁助理，兼首席经济学家、研究院院长，证书编号：S0300520110001。

原野，对外经济贸易大学学士、硕士，北京大学博士，2021年7月加入粤开证券，现任资深宏观分析师，证书编号：S0300523070001。

分析师声明

本报告署名分析师在此声明：本人具有中国证券业协会授予的证券投资咨询执业资格或相当的专业胜任能力，在执业过程中恪守独立诚信、勤勉尽职、谨慎客观、公平公正的原则，独立、客观地出具本报告，结论不受任何第三方的授意或影响。本报告反映了本人的研究观点，不曾因，不因，也将不会因本报告中的具体推荐意见或观点而直接或间接接收到任何形式的报酬。

与公司有关的信息披露

粤开证券具备证券投资咨询业务资格，经营证券业务许可证编号：10485001。

本公司在知晓范围内履行披露义务。

股票投资评级说明

投资评级分为股票投资评级和行业投资评级。

股票投资评级标准

报告发布日后的12个月内公司股价的涨跌幅度相对同期沪深300指数的涨跌幅为基准，投资建议的评级标准为：

买入：相对大盘涨幅大于10%；

增持：相对大盘涨幅在5%~10%之间；

持有：相对大盘涨幅在-5%~5%之间；

减持：相对大盘涨幅小于-5%。

行业投资评级标准

报告发布日后的12个月内行业股票指数的涨跌幅度相对同期沪深300指数的涨跌幅为基准，投资建议的评级标准为：

增持：我们预计未来报告期内，行业整体回报高于基准指数5%以上；

中性：我们预计未来报告期内，行业整体回报介于基准指数-5%与5%之间；

减持：我们预计未来报告期内，行业整体回报低于基准指数5%以下。



免责声明

本报告由粤开证券股份有限公司（以下简称“本公司”）向专业投资者客户及风险承受能力为稳健型、积极型、激进型的普通投资者客户（以下统称客户）提供。若您并非上述类型的投资者，请取消阅读，请勿收藏、接收或使用本研究报告中的任何信息。公司不会因接收人收到本报告而视其为客户。

本报告基于本公司认为可靠的公开信息和资料，但本公司不保证信息的准确性和完整性，亦不保证所包含的信息和建议不会发生任何变更。本公司可随时更改报告中的内容、意见和预测，且并不承诺提供任何有关变更的通知。本公司力求报告内容的客观、公正，但文中的观点、结论和建议仅供参考，不构成所述证券的买卖出价或询价，在任何情况下，本报告中的信息或所表述的意见并不构成对任何人的投资建议。在任何情况下，本公司不对任何人因使用本报告中的任何内容所引致的任何损失负任何责任。投资者据此做出的任何投资决策与本公司、本公司员工或者关联机构无关。

本公司在法律允许的情况下可参与、投资或持有本报告涉及的证券或进行证券交易，或向本报告涉及的公司提供或争取提供包括投资银行业务在内的服务或业务支持。本公司可能与本报告涉及的公司之间存在业务关系，并无需事先或在获得业务关系后通知客户。

市场有风险，投资需谨慎。投资者不应将本报告作为作出投资决策的唯一参考因素，亦不应认为本报告可以取代自己的判断。在决定投资前，如有需要，投资者务必向专业人士咨询并谨慎决策。

本报告版权仅为本公司所有，未经书面许可，任何机构和个人不得以任何形式翻版、复制、发表或引用。如征得本公司同意进行引用、刊发的，须在允许的范围内使用，并注明出处为“粤开证券研究”，且不得对本报告进行任何有悖意愿的引用、删节和修改。如因侵权行为给本公司造成任何直接或间接的损失，本公司保留追究一切法律责任的权利。本公司并不对其他网站和各类媒体转载、摘编的本公司报告负责。合法取得本报告的途径为本公司网站及本公司授权的渠道，非通过以上渠道获得的报告均为非法，本公司不承担任何法律责任。

投资者应自主作出投资决策并自行承担投资风险，任何形式的分享证券投资收益或者分担证券投资损失的书面或口头承诺均为无效。

联系我们

广州市黄埔区科学大道 60 号开发区控股中心 19、22、23 层

北京市西城区广安门外大街 377 号

网址：www.ykzq.com