

2017 年 2 月 8 日

広東省、女性従業員保護に関する新規定を公布

広東省政府はこのほど、《広東省〈女性従業員労働保護特別規定〉実施弁法》(広東省政府令第 227 号)(以下、《新弁法》)¹を公布し、女性従業員に対する労働保護の新たな規定を定めました。《新弁法》は、2017 年 2 月 1 日から施行され、従来の《広東省女性従業員労働保護実施弁法》(粵府[1989]16 号)(以下、《旧弁法》)は廃止となりました。本号では《新弁法》の要点を纏めましたので、ご参照ください。

■背景

中国の女性従業員に対する労働規定としては、国務院が 2012 年 4 月に公布・施行した《女性従業員労働保護特別規定》(国務院令第 619 号)(以下、《新規定》)²があります。《新規定》の施行に伴い、従前の《女性従業員労働保護規定》(以下、《旧規定》)は廃止となりましたが、《旧弁法》は《旧規定》に基づき定められていたため、《新規定》と整合性が取れない内容もありました³。《新弁法》は《新規定》に基づいた内容となっています。

■《新弁法》の主な内容

《新弁法》には、女性従業員の合法的權益を保護する企業の取り組み事項や月経や妊娠期間における対応事項等が以下のように定められています。

1. 女性の権利保護に関する規定

企業側の対応	《新弁法》
・労働保護制度の確立	
健全な女性従業員労働保護制度を確立	第 5 条
女性従業員の労働安全衛生条件を改善	
女性従業員の労働安全衛生の知識教育を強化	
・性差別	
労働契約又は採用契約で女性従業員の結婚、出産等の合法的權益を制限する内容の取り決めを禁止	第 7 条
賃金の調整、職位昇進等の面で性別を理由に女性従業員を差別又は規制することを禁止	

(出所)《広東省〈女性従業員労働保護特別規定〉実施弁法》に基づき作成

¹ http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201612/20161223_686764.html

² http://www.gov.cn/zwgk/2012-05/07/content_2131567.htm

³ 例えば、産休日数について《新規定》では 98 日と定められましたが、《旧弁法》は《旧規定》に基づき 90 日とされていました。

2.月経や妊娠期等に関する規定

女性従業員の条件/状況	企業側の対応	《新弁法》
・月経期		
連続 4 時間以上の立ち仕事に従事する女性従業員で、本人の申請があった場合	休憩時間を手配	第 8 条
・妊娠期		
職位に適応しない場合	労働量を軽減又はその他適応できる職位を手配	第 10 条
胎児を守る休みが必要な場合	休暇を病欠として処理	
妊娠 7 カ月以上の場合	毎日 1 時間の作業休憩を手配し、休憩時間に対して通常の労働時間の賃金を支給し、且つその作業時間の延長又は夜勤労働の手配を禁止	
	立ち作業に従事する女性従業員に対し、作業場所に休息用の座席を設置	
労働時間内に産前検査を行う場合	通常の労働時間とみなし、通常の賃金を支給	
・産休日数		
通常	98 日(うち出産前は 15 日まで可)	第 11 条
難産	30 日の追加が可能	
多胎出産	1 人増えるごとに 15 日の追加が可能	
4 カ月未満の流産	15～30 日	
4 カ月以上 7 カ月未満の流産	42 日	
7 カ月以上の流産	75 日	
・産休時の待遇		
-	国及び省が定めた出産保険の待遇提供	第 13 条
雇用主が出産保険に未加入、又は出産保険費を未納し、女性従業員が出産保険の待遇を享受できない場合	広東省及び所在の統括エリアが規定する生育保険の待遇基準に基づき、費用を支給(出産補助が女性従業員の本来の賃金基準を下回る場合、雇用主は差額部分を補足)	
・産休明け		
適応期	1～2 週間の適応時間を提供	第 15 条
・授乳期		
実際に困難がある場合	授乳休暇を子が 1 歳になるまで与えることが可能(授乳休暇期間の賃金待遇は双方で協議)	第 16 条
1 歳未満の子に授乳する女性従業員	労働時間の延長又は夜勤勤務の手配を禁止	第 17 条
	毎日労働時間内に 1 時間の授乳時間を手配	
・更年期		
二級以上の医療機関の診断で更年期総合症と診断され、本来の労働職位に適応せず本人が申請した場合	労働量を軽減、又はその他相応しい職位を協議し手配	第 19 条

(出所)《広東省〈女性従業員労働保護特別規定〉実施弁法》に基づき作成

3.女性用施設、婦人科検診、セクハラに関する規定

企業側の条件/状況	企業側の対応	《新弁法》
・女性従業員向け施設		
女性従業員が比較的多い雇用主	女性従業員のニーズに応じて、衛生室、妊婦休憩室、授乳室等の施設を準備	第 18 条
・婦人科検診		
-	1~2 年毎に一度婦人科検診を組織することが可能	第 20 条
雇用主が条件を有する場合	定期的に乳癌、子宮癌の検診を実施	
・セクハラ		
-	労働場所の防止措置を強化し、女性従業員に対するセクハラを予防・制止	第 21 条
労働場所でセクハラを受けたと女性従業員から報告又は苦情があった場合	適時処理し、法に基づき女性従業員のプライバシーを保護	

(出所)《広東省〈女性従業員労働保護特別規定〉実施弁法》に基づき作成

4.企業が《新弁法》の規定に違反した場合

状況	対応	《新弁法》
行政処罰を与えられるべき場合	県レベル以上の人民政府人的資源社会保障部門、又は安全生産監督管理部門は、《中華人民共和國労働法》、《女性従業員労働保護特別規定》等の法律、法規の規定に基づき処罰	第 22 条
女性従業員の合法的權益を侵害した場合	女性従業員は、法に基づき苦情申し立て、通報、告訴、又は法に基づき労働人事争議調停組織に対して調停を申請、若しくは法に基づき労働人事争議仲裁機関に仲裁を申請することが可能(仲裁の裁決が不服の場合は、裁判所に訴訟を提起)	第 23 条
女性従業員の合法的權益を侵害し、女性従業員に損害をもたらした場合	雇用主は、法に基づき損害賠償責任を担い、直接責任を負う主管人及びその他直接責任の人員に対して法に基づき処理を実施(犯罪の疑いがある場合、司法機関に移送し法に基づき処理)	第 24 条

(出所)《広東省〈女性従業員労働保護特別規定〉実施弁法》に基づき作成

* * *

従来の一人っ子政策に起因する人口構造の歪みや急速な高齢化進展等を背景に生産年齢人口が減少に転じた中国では、労働力確保に向けた対応が迫られています。女性活用や出生率引き上げにつながる女性従業員の労働環境改善に向け、企業側は《新弁法》のほか、《広東省人口出産計画条例》⁴や《広東省従業員出産保険規定》(粵府令第203号)⁵等の他の関連規定を踏まえ対応する必要があるといえるでしょう。

⁴ http://www.gd.gov.cn/gdgk/gdyw/201512/t20151231_223066.htm

⁵ http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201411/t20141110_554350.html

仮訳

广东省实施《女职工劳动保护特别规定》办法	広東省《女性従業員労働保護特別規定》実施弁法
<p>第一条 为了实施《女职工劳动保护特别规定》，结合本省实际，制定本办法。</p> <p>第二条 本办法适用于本省行政区域内国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位女职工的劳动保护。</p> <p>第三条 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导。</p> <p>县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责，对用人单位女职工劳动保护工作进行监督检查。</p> <p>第四条 工会、妇女组织依法对用人单位女职工劳动保护工作进行监督，支持和协助女职工维护其合法权益。</p> <p>第五条 用人单位应当建立健全女职工劳动保护制度，改善女职工劳动安全卫生条件，加强对女职工的劳动安全卫生知识培训。</p> <p>第六条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。</p> <p>女职工禁忌从事的劳动范围依照《女职工劳动保护特别规定》的规定执行。</p> <p>第七条 用人单位不得在劳动合同或者聘用合同中与女职工约定限制其结婚、生育等合法权益的内容；不得因性别原因在薪酬调整、职务晋升等方面歧视或者限制女职工。</p> <p>第八条 从事连续4个小时以上立位作业的女职工，月经期间经本人申请，用人单位应当为其安排适当的工间休息。</p> <p>用人单位每月可以向女职工发放必要的卫生用品或者劳动保护卫生费。</p> <p>第九条 女职工需要在劳动时间内进行婚前检查的，用人单位应当给予便利。</p>	<p>第一条 《女性従業員労働保護特別規定》を実施するため、本省の実際の状況を結び合わせ、本弁法を制定する。</p> <p>第二条 本弁法は、本省行政区域内の国家機関、企業、事業体、社会团体、個体經濟組織及びその他社会組織等の雇用主の女性従業員の労働保護に適用される。</p> <p>第三条 県レベル以上の人民政府は女性従業員の労働保護活動の指導を強化しなければならない。</p> <p>県レベル以上の人民政府人的資源社会保障行政部門、安全生産監督管理部門は、各自の職責に基づき、雇用主の女性従業員の労働保護活動に対して監督検査を実施する。</p> <p>第四条 労働組合、女性組織は法に基づき、雇用主の女性従業員労働保護活動に対して監督を実施し、女性従業員のその合法的な權益を支援し、協力する。</p> <p>第五条 雇用主は、健全な女性従業員労働保護制度を確立し、女性従業員の労働安全衛生条件を改善し、女性従業員の労働安全衛生の知識教育を強化しなければならない。</p> <p>第六条 雇用主は、女性従業員の従事が禁忌とされている労働範囲の規定を遵守しなければならない。雇用主は、当該機関における女性従業員の従事を禁忌とする労働範囲の職位を女性従業員に書面で告知しなければならない。</p> <p>女性従業員の従事を禁忌とする労働範囲は《女性従業員労働保護特別規定》の規定に基づき決められる。</p> <p>第七条 雇用主は、労働契約又は採用契約の中において、女性従業員と、その結婚、出産等の合法的權益を制限する内容を取り決めてはならない；性別を理由に賃金の調整、職位昇進等の面で女性従業員を差別又は制限してはならない。</p> <p>第八条 連続4時間以上の立ち作業に従事する女性従業員に対し、月経期間中本人の申請を経て、雇用主はその為に適当な作業休憩を手配しなければならない。</p> <p>雇用主は、毎月女性従業員に必要な衛生用品又は労働保護衛生費を支給することが可能である。</p> <p>第九条 女性従業員が労働時間内に婚前検査を実施する必要がある場合、雇用主は便宜を提供しなければならない。</p>

第十条 在女职工怀孕期间，用人单位应当遵守以下规定：

(一) 女职工不能适应原劳动岗位的，应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的岗位。

(二) 女职工经医疗机构诊断确需保胎休息的，保胎休息的时间按照病假处理。

(三) 女职工怀孕7个月以上的，每天安排1小时工间休息，工间休息时间视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资，并不得安排其延长工作时间或者从事夜班劳动；对从事立位作业的女职工，还应在其工作场所设休息座位。

(四) 女职工在劳动时间内按照规定进行产前检查的，所需时间视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

第十一条 女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；生育时遇有难产的，增加30天产假；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加15天产假；符合法律、法规规定生育子女的，按照《广东省人口与计划生育条例》的有关规定享受奖励假。

女职工怀孕未满4个月终止妊娠的，根据医疗机构的意见，享受15天至30天产假；怀孕4个月以上7个月以下终止妊娠的，享受42天产假；怀孕满7个月终止妊娠的，享受75天产假。

《广东省职工生育保险规定》对女职工生育享受生育津贴的产假天数的规定与本条第二款规定不一致的，按照本条第二款规定执行。

第十二条 女职工实行计划生育手术的假期按照国家及省的有关规定执行。

第十三条 女职工按照规定休产假或者计划生育手术假的，享受国家和省规定的生育保险待遇。用人单位未参加生育保险或者欠缴生育保险费，造成女职工不能享受生育保险待遇的，由用人单位按照本省及所在统筹地区规定的生育保险待遇标准向女职工支付费用；其中生育津贴低于女职工原工资标准的，用人单位还应补足差额部分。

前款所称女职工原工资标准，是指女职工依法享

第十条 女性従業員が妊娠期間中、雇用主は以下の規定を遵守しなければならない：

(一) 女性従業員が本来の職位に適応しない場合、医療機関の証明に基づき、労働量を軽減又はその他適応できる職位を手配しなければならない。

(二) 女性従業員が医療機関の診断を経て、胎児を守る休みが確実に必要な場合、休暇期間は病欠に基づき処理する。

(三) 女性従業員が妊娠7カ月以上の場合、毎日1時間の作業休憩を手配し、作業の合間の休憩時間は、それを通常の労働とみなし、通常の労働時間の賃金を支払わなければならない；且つその作業時間の延長又は夜勤労働に従事を手配してはならない；立ち作業に従事する女性従業員に対し、その作業場所に休息用の座席を設けなければならない。

(四) 女性従業員が労働時間内に規定に基づき産前検査を行う場合、必要な時間はそれを通常の労働時間とみなし、通常の作業時間の賃金を支払わなければならない。

第十一条 女性従業員は出産に際し98日の産休を享受し、その内産前に15日の休暇を取ることが可能である；出産時に難産だった場合、30日の産休を増やすことが可能である；多胎児を出産した場合、子が1人増えるにつれ、15日の産休を増やすことが可能である；法律、法規の規定に合致した出産の場合、《広東省人口及び出産計画条例》の関連規定に基づき奨励休暇を享受できる。

女性従業員は、妊娠し4カ月未満で流産した場合、医療機関の意見に基づき、15日から30日の産休を享受する；妊娠4カ月以上7カ月未満で流産した場合、42日の産休を享受する；妊娠満7カ月以上で流産した場合、75日の産休を享受する。

《広東省従業員出産保険規定》の女性従業員の出産に対する出産補助の産休日数の規定及び本条第二項の規定が一致しない場合、本条第二項の規定に基づき決められる。

第十二条 女性従業員の計画出産手術での休暇は、国及び省の関連規定に基づき決められる。

第十三条 女性従業員が規定に基づき、産休又は計画出産手術の休暇を取る場合、国及び省が定めた出産保険の待遇を享受する。雇用主による出産保険の未加入、又は出産保険費の未納により、女性従業員が出産保険の待遇を享受できない場合、雇用主は本省及び所在の統括エリアが規定する生育保险の待遇基準に基づき、女性従業員に費用を支払う；その内、出産補助が女性従業員の本来の賃金基準を下回る場合、雇用主は差額部分を補足しなければならない。

前項で言う女性従業員の本来の賃金基準とは、女性従業員

受产假或者计划生育手术假前12个月的月平均工资。前12个月的月平均工资按照女职工应得的全部劳动报酬计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴、补贴等货币性收入。前12个月的月平均工资低于女职工正常工作时间的工资的，按照正常工作时间工资标准计算。女职工享受假期前在用人单位工作未满12个月的，按照其实际参加工作的月份数计算。

第十四条 女职工妊娠期间引产的，用人单位可以结合本单位实际，发给一次性营养补助。

第十五条 女职工产假期满上班，用人单位应当给予1至2周的适应时间。

第十六条 女职工产假期满，确有实际困难的，经本人申请，用人单位批准，可以请哺乳假至婴儿1周岁。哺乳假期间的工资待遇由双方协商决定。

第十七条 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。哺乳时间和在本单位内为哺乳往返途中的时间，视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

第十八条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，配备女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

第十九条 女职工经二级以上医疗机构确诊为更年期综合症，且不适应原劳动岗位的，经本人申请，用人单位应当适当减轻其劳动量，或者协商安排其他合适的岗位。

第二十条 用人单位可以每1至2年组织女职工进行一次妇科疾病检查，鼓励有条件的用人单位定期组织女职工进行乳腺癌、宫颈癌筛查。

第二十一条 用人单位应当加强劳动场所的防范措施，预防和制止对女职工的性骚扰。

女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时处理，并依法保

护法に基づき産休又は計画出産手術前に享受した12ヵ月の月間平均賃金を指す。12ヵ月の月間平均賃金は、女性従業員が得るべき全ての労働報酬に基づき計算され、時間給又は歩合給及び賞与、手当、補助等の貨幣性の収入を含む。12ヵ月の月間平均賃金が女性従業員の通常の労働時間の賃金を下回る場合、通常の労働時間の賃金基準に基づき計算される。女性従業員が休暇を取る前、雇用主における勤務期間が12ヵ月未満の場合、その実際の仕事に参加した月数に基づき計算される。

第十四条 女性従業員の妊娠期間中の分娩誘発について、雇用主は、当該企業の実況を結び付け、一過性の栄養補助を支給することができる。

第十五条 女性従業員の産休期間が満了し出勤する際、雇用主は1～2週間の適応期間を与えなければならない。

第十六条 女性従業員の産休期間が満了しても、実際に困難がある場合、本人の申請を経て、雇用主は許可し、授乳休暇を子が1歳になるまで与えることができる。授乳休暇期間の賃金待遇は双方が協議して決定する。

第十七条 1歳未満の子に授乳する女性従業員に対し、雇用主は労働時間の延長又は夜勤勤務を手配してはならない。

雇用主は、毎日の労働時間内に授乳期の女性従業員に1時間の授乳時間を手配しなければならない；女性従業員が多胎児を出産した場合、授乳する子が1人増えるごとに、毎日1時間の授乳時間を増やす。授乳時間、及び当該機関内における授乳のための行き返りの時間は、それを通常の労働とみなし、通常の労働時間の賃金を支払う。

第十八条 女性従業員が比較的多い雇用主は、女性従業員のニーズに応じて、女性従業員の衛生室、妊婦休憩室、授乳室等の施設を準備しなければならない。

第十九条 女性従業員が二級以上の医療機関の診断で更年期総合症と診断され、且つ本来の労働職位に適應しない場合、本人の申請を経て、雇用主はその労働量を軽減、又はその他相応しい職位を協議し手配しなければならない。

第二十条 雇用主は、1～2年毎に一度女性従業員の婦人科検診を組織することが可能で、条件を有する雇用主が定期的に女性従業員の乳癌、子宮癌の検診を実施することを奨励する。

第二十一条 雇用主は、労働場所の防止措置を強化し、女性従業員に対するセクハラを予防し、制止しなければならない。

女性従業員が労働場所でセクハラを受け、雇用主に報告又は苦情を訴えた場合、雇用主は適時処理し、且つ法に基づ

护女职工的个人隐私。

第二十二条 用人单位违反本办法规定，应当给予行政处罚的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门或者安全生产监督管理部门按照《中华人民共和国劳动法》《女职工劳动保护特别规定》等法律、法规的规定予以处罚。

第二十三条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，或者依法向劳动人事争议调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第二十四条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法承担赔偿责任；对用人单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法处理；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第二十五条 本办法自2017年2月1日起施行。1989年1月29日广东省人民政府发布的《广东省女职工劳动保护实施办法》（粤府〔1989〕16号）同时废止。

き女性従業員のプライバシーを保護しなければならない。

第二十二条 雇用主が本弁法の規定に違反し、行政処罰を与えられるべき場合、県レベル以上の人民政府人的資源社会保障部門、又は安全生産監督管理部門は、《中華人民共和國労働法》、《女性従業員労働保護特別規定》等の法律、法規の規定に基づき処罰を与える。

第二十三条 雇用主が本弁法の規定に違反し、女性従業員の合法的權益を侵害した場合、女性従業員は法に基づき苦情申し立て、通報、告訴、又は法に基づき労働人事爭議調停組織に対して調停を申請、若しくは法に基づき労働人事爭議仲裁機関に仲裁を申請することが可能である。仲裁の裁決が不服の場合は、裁判所に訴訟を提起する。

第二十四条 雇用主は、本弁法の規定に違反し、女性従業員の合法的權益を侵害し、女性従業員に損害をもたらした場合、法に基づき損害賠償責任を担う；雇用主の直接責任を負う主管人及びその他直接責任の人員に対して法に基づき処理を実施する；犯罪の疑いがある場合、司法機関に移送し法に基づき処理する。

第二十五条 本弁法は2017年2月1日より施行する。同時に、1989年1月29日に広東省人民政府が公布した《広東省女性従業員労働保護実施弁法》（粤府〔1989〕16号）は廃止する。

（執筆：株式会社三井住友銀行 コーポレート・アドバイザー本部 香港グループ）

本誌内容に関するご照会は、お取引店までご照会ください。