

遼寧省女性従業員労働保護弁法 についての解説

2021年3月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

大連事務所

ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）大連事務所が現地法律事務所 北京盈科（大連）
 律師事務所に作成委託し、2021年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改
 正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断による
 ものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。
 また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するもので
 はなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基
 づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めくだ
 さい。

ジェトロおよび北京盈科（大連）律師事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接
 的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、そ
 れが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわら
 ず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび北京盈科（大連）律師事務所が
 係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
 ビジネス展開・人材支援部　ビジネス展開支援課
 E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・大連事務所
 E-mail：PCD@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

目次

はじめに.....	1
1、適用範囲（第二条）	1
2、結婚、生育による不利な扱いの禁止（第四条）	2
3、生理期間、妊娠期間、授乳期間における権益保護（第五条、第六条、第九条）	2
4、胎児保護のための休憩（第七条）	3
5、出産休暇および産後うつ病の対応（第八条、第十条）	4
6、健康診断（第十二条）	4
7、セクシャルハラスメントの防止（第十三条）	5
8、女性従業員の権益の保障（第十四条、第十五条、第十六条）	5

遼寧省女性従業員労働保護弁法についての解説

はじめに

国務院が2012年に公布した「女性従業員労働保護特別規定」を受けて、各省レベルでの女性従業員労働保護規定が相次ぎ制定（改正）された。遼寧省では遼寧省女性従業員労働保護弁法（辽宁省女职工劳动保护办法）を公布し、2021年3月1日から施行する。本弁法は「女性従業員労働保護特別規定および「中華人民共和国労働法」（2009年）（第58条から63条まで）に定められている女性従業員の権益を維持した上で、同権益をさらに強化、明確化した（本弁法公布前には「遼寧省女性従業員労働保護暫定規定」（1991年）があった）。本弁法の施行に伴う女性従業員の権益の強化により、特に生理期間中や妊娠中の女性従業員に対する休憩時間の新設など、勤務体制に関して、使用者側で事前の対応が求められることとなろう。本レポートで弁法の重要なポイントと実務上の対応留意点を解説する。文末に弁法全文の仮訳を付したため、併せて参照されたい。

本レポートは、ジェトロ大連事務所が北京盈科（大連）律師事務所に委託し、まとめたものである。

1、適用範囲（第二条）

本弁法の適用範囲に関しては、遼寧省の行政区域内の使用者側としての法人組織、社会団体、個人経済組織およびその他社会組織が対象となる。労働契約法上の使用者の概念よりも適用範囲が広がる。日系企業および中国の駐在員事務所（労働契約法上は使用者ではない）などの場合、ほぼすべてが適用対象に含まれることになる。

2、結婚、生育による不利な扱いの禁止（第四条）

使用者による女性従業員の結婚、生育に関する法的な権益を制限する約定は無効になる。本弁法では、結婚、生育を理由とした制限の労働契約への持ち込み禁止を明確化した。女性従業員の結婚、妊娠、出産休暇、授乳などの事情により現場の仕事に支障が生じて、それを理由として減給したり、解雇したりすることはできない。併せて、同理由による昇進、進級、専門技術職の評価・採用の制限も禁止されているが、これらの事項に関しては、使用者側の経営上の裁量による部分が大きいため、実効性が問題になろう。

実務上、従業員と使用者の間で、集団契約や女性従業員の権益保護に特化した集団契約を締結することはそれほど多くないが、締結する場合は契約書に女性従業員労働保護の内容を明記しなければならない（その際、「集団契約規定」（2004年）および「女性従業員特殊権益専門集団契約暫定弁法」（遼労社発【2006】36号）を参照する必要がある）。

3、生理期間、妊娠期間、授乳期間における権益保護（第五条、第六条、第九条）

女性従業員の禁忌労働範囲、生理期間における禁忌労働範囲、妊娠期間における禁忌労働範囲および授乳期間における禁忌労働範囲については、「女性従業員労働保護特別規定」の付録に明確に定められているが、実際の職務の内容についてそれぞれの禁忌労働範囲に含まれるか否か、必ずしも容易に判別できるものではない。対応策として、実際の職務内容を整理し、それぞれの禁忌労働範囲内の職務になるかの確認をした上で、生理期間、妊娠期間、授乳期間にある女性従業員に対し個別に対応するしかないであろう。

新設の権益として、生理期間中の女性従業員に立ちっぱなしの仕事を命じる場合、2時間ごとに10分間の休憩時間を設けることを規定した。従って、女性従業員の生理期間の把握も問題になる。対応策として、プライバシーを侵害しない範囲で、女性管理者を立て、適当な範囲で女性従業員の生理期間に関する情報を管理することが必要であろう。

また実務においては、本弁法に限らず労務関係において、医療機関による診断書が重要な判断基準になる。診断書の真偽が疑われることがしばしばあるため、事前に社内で診療機関の基準（例えば、三甲病院など）を決定し、ルール化することにより偽物診断書の防止策を講じることが有効であろう。

第五条第（三）項によると、生理の病状が重い場合に、仮に1日～2日間の休憩を許可した際、かかる給与の支払基準は現時点ではやや不明確である。本弁法で産休（流産も含む）、出産前検査の給料基準（減額されない）が明確にされていることに照らして、第五条第（三）項の場合は病休の性質と考えるとよいものと思われるが、今後の実務の動向を注視する必要がある。

第六条第（三）項において、妊娠により従来職務に適応できない場合、労働量を減らし、または他の適応できる職務を手配すべきことと、第（四）項において、妊娠期間が3カ月未満且つ妊娠反応がひどい場合と妊娠7カ月以上の場合、労働時間を延長することまたは夜勤を命じることを禁止し、さらに一日の労働時間内に少なくとも1時間の休憩時間を与えることと規定しているが、妊娠反応がひどいことと従来職務に適応できないことについては判断基準が定められていない。その判断材料として、医療機関の診断書は一つの重要な根拠になると考えられる。

また、本人から妊娠準備中という申し出により、妊娠期間の禁忌労働範囲以内の仕事に準じて保護を受けるのは既婚女性従業員に限られる。

4、胎児保護のための休憩（第七条）

切迫早産の症状あるいは習慣性流産のいずれかの症状がある妊娠女性従業員が胎児保護のための休憩を要求した場合には、使用者は医療機関の診断書に基づいて休憩期間を判断することが無難であろう。休憩期間中の給与については、第五条の解説と同様に病休として扱ってもよいものと思われるが、特別な権益のため、法定の病休日数に加算されないと考えられる。

5、出産休暇および産後うつ病の対応（第八条、第十条）

女性従業員が出産する場合、基本的に第八条の規定により、98日の産休を取得することができ、婚姻届を提出した夫婦が「遼寧省人口と計画生育政策条例」（2016年改正）に適合する場合、出産した女性はさらに60日間の産休を取れる（合計158日有給）。産休のうち、出産予定日を基準にして、出産前には15日の休暇を取ることができる。実際の出産が予定日より早まった場合、早まった日数を産後に回してもいいが、予定日より遅れた場合、遅れた日数は病休にすべきだと考えられる。また産休の継続性について、産休の本質に鑑みると、出産前から産後にかけて継続して使用する必要があると考えられる。

法定の産休が終わった後、本人が引き続き、乳児が満1歳となるまで授乳休暇を取得しようとする場合、使用者が同意または拒否することができる。同意する場合、授乳休暇期間中の給与について双方の話し合いによって決定する。

第十条では産後のうつ病を患っている女性従業員に対する特別な措置を定めた。あくまでも使用者側の事情を尊重した上の対応義務を定めたものと理解できる。もちろん症状が回復次第、以前の勤務環境に戻してもよいと思われるが、最初に同意書のようなものを作っておいた方がよい。

6、健康診断（第十二条）

女性従業員は、使用者の費用負担により健康診断を受ける権益が認められている。しかし、第六条のように検査の必要時間を労働時間として計上するという明確な規定がない。使用者が労働時間内に検査の手配をする場合、労働時間とみなすべきであろうが、有給休暇取得日や労働時間外にも手配してもよいものと考えられる。

7、セクシャルハラスメントの防止（第十三条）

中国においても近年セクシャルハラスメントが社会問題となり、且つ深刻化している。本条では、コンプライアンスの一環として制度の明文化、使用者による防止策を義務化し、被害者の救済措置として民事賠償を請求することができるほか、使用者または公安機関に訴えることができると規定した。

8、女性従業員の権益の保障（第十四条、第十五条、第十六条）

使用者が本弁法に違反し、女性従業員の権益を侵害した場合、女性従業員は所定の部門に告発することができる。受理した機関は処理の結果を本人に通知する必要がある。女性従業員の権益強化の一環としての救済措置の具体化の表れである。また、労働組合の監督機能を法で定め、労働組合が女性従業員の権益の保護に重要な役割を果たしている。

本弁法には罰則規定があまり設けられていないため、「女性従業員労働保護特別規定」などの処罰規定を適用し、その効力を保証する。

参考：「遼寧省女性従業員労働保護弁法」仮訳

遼寧省人民政府令第【337号】

「遼寧省女性従業員労働保護弁法」は2020年12月2日、遼寧省第13期人民政府第99回常務会議の審議を経て公布され、2021年3月1日から施行される。

2020年12月9日

遼寧省女性従業員労働保護弁法（仮訳）

第一条 女性従業員に対する労働保護を強化し、女性従業員の労働における生理的な特徴による特殊な困難を減らし、解決するために、その安全と健康を保障し、「中華人民共和国労働法」、「女性従業員労働保護特別規定」などの法律、法規に基づき、我が省の実際と結びつけて、本弁法を制定する。

第二条 我が省行政区域内の国家機関、企業事業機構、社会団体、個人経済組織およびその他社会組織等の使用者（以下、使用者という）の女性従業員の労働保護および監督管理は、この弁法を適用する。

第三条 省、市、県（県級市、区を含み、以下同じ）政府は女性従業員の労働保護職務に対する指導を強化し、女性従業員の労働保護を女性の発展計画に組み入れ、女性従業員の労働保護職務における重大問題を協調して解決しなければならない。

人的資源社会保障、衛生健康、応急管理、医療保障などの部門は、職責に応じて女性従業員の労働保護に関する職務を確実に行うべきである。

労働組合、女性組織は、法に基づいて使用者の女性従業員の労働保護に対して監督し、女性従業員の合法的権益の維持を支援し、協力する。

第四条 使用者は女性従業員と書面による労働（雇用）契約を締結する時、女性従業員に対し、結婚、生育などの制限を約定してはいけない。女性従業員の結婚、妊娠、出産休暇、授乳などを理由とした減給を禁じ、また、同理由による昇進、進級、専門技術職の評価・採用の制限や辞退の強要のほか、一方的に労働（雇用）契約を解除してはいけない。

企業の従業員と使用者との間で締結した集団契約、女性従業員の権益保護専門の集団契約は、女性従業員の労働保護の内容を明確にしなければならない。

第五条 使用者は生理期間中の女性従業員に以下の労働保護を与えなければならない。

(一) 国家規定に定める生理期間禁忌労働範囲内の仕事をさせてはならない。

(二) 立ちっぱなしの仕事の場合、2時間ごとに少なくとも10分間の休憩時間を与えるものとする。

(三) 医療機関または母子保健機関により、重度の生理痛または月経の量が多いと診断された場合、1日から2日の適切な休憩を与えるものとする。

第六条 使用者は妊娠期間中の女性従業員に以下の労働保護を与えなければならない。

(一) 国家規定に定める妊娠期間禁忌労働範囲内の仕事をさせてはならない。

(二) 出産前検査の必要時間を労働時間に計上する。

(三) 従来職務に適応できない場合、業務量を減らし、または他の適応できる職務を手配すべきである。

(四) 妊娠期間が3カ月未満で、かつ妊娠反応がひどい場合、または妊娠7カ月以上の場合、労働時間を延長または夜勤をさせてはならない。また、少なくとも1日の労働時間内に1時間の休憩時間を与えるものとする。

本人の申し出により、使用者は既婚妊娠準備中の女性従業員に対して、妊娠期間の禁忌労働範囲内の仕事に準じて保護するものとする。

第七条 女性従業員は切迫早産の症状がある、あるいは習慣性流産の経歴がある場合、本人が胎児保護のため休憩を求めたとき、使用者は医療機関または母子保健機関の診断と使用者側の実際の状況に合わせて適切に手配しなければならない。

第八条 女性従業員が出産する際には、98日の産休を取得することができる。そのうち、出産前には15日の休暇を取ることができる。難産の場合には産休を15日増やし、多胎児の場合には、1人の乳児を多く産むごとに、産休を15日増やすものとする。

遼寧省の現行の人口と計画生育政策の規定に適合している場合は、前項の規定による産休を取得するほか、省内の関連法規の規定により日数を増やして産休を取得することができる。

る。

産休が満期となった後、本人の申請により、使用者の同意を得て、乳児満 1 歳まで授乳休暇を取得することができる。授乳休暇期間中の給与は、双方の協議により確定する。

第九条 使用者は 1 歳未満の乳児を授乳する（人工授乳を含む）女性従業員に以下の労働保護を与えなければならない。

（一）国家規定に定める授乳期間禁忌労働範囲内の仕事をさせてはならず、労働時間を延長または夜勤をさせてはならない。

（二）毎日の労働時間内に授乳時間を 1 時間とし、多胎児の場合、1 人の乳児に 1 時間ずつ授乳時間を増加させる。毎日の授乳時間は合わせて使用しても、分けて使用してもいい。授乳時間は必要な往復時間を含まない。労働ノルマを実施する場合、相応の仕事量を減らすべきである。

乳児は満 1 歳で、医療機関または母子保健機関により病弱児と診断され、授乳を延長する必要がある場合、6 カ月を超えない範囲で授乳期間を延長することができる。

第十条 使用者は産後のうつ病を患っている女性従業員に対して配慮とメンタルカウンセリングを行い、医療機関または母子保健機関の診断と実際の状況に基づき、仕事量を適度に軽減すること、または職場を調整することができる。

第十一条 女性従業員は更年期症候群の症状が深刻で、元の職務に適応できず、仕事量の軽減または職場の調整を申請した場合、使用者は医療機関または母子保健機関の診断および実際の状況に基づき、適切に処理することができる。

第十二条 使用者は毎年、女性従業員のために 1 回の婦人科検査を行い、少なくとも 2 年ごとに 1 回の子宮頸癌、乳癌の検査を行うものとし、検査費用は使用者が負担する。

第十三条 女性従業員の意思に反して、言語、文字、画像、身体接触などの方式により女性従業員にセクシャルハラスメントを行なった場合、被害者は法に基づき行為者に民事責

任を追及することができる。

使用者は、法に基づく啓蒙・教育を展開し、制度のメカニズムを完備し、クレーム相談ルートを健全化するなどの措置を通じて、職権、従属関係などを利用した女性従業員に対するセクシャルハラスメントを積極的に予防しなければならない。女性従業員が職場でセクシャルハラスメントを受けた場合、使用者および公安機関に訴えることができる。使用者に訴えた場合は、使用者は直ちにセクシャルハラスメントを止めさせ、女性従業員の権利行使を支持しなければならない。公安機関に訴えた場合は、公安機関は遅滞なく受理し、法に基づく処理しなければならない。

関係機関は女性従業員に対するセクシャルハラスメント事件を処理する際、法に基づ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。

第十四条 使用者が本弁法の規定に違反し、女性従業員の合法的な権益を侵害した場合、女性従業員は人力資源社会保障、衛生健康、応急管理、医療保障などの部門または労働組合、女性組織に告発することができる。告発を受けた部門および組織は法に基づいて遅滞なく調査・処理し、または権限のある部門に移送して調査・処理しなければならない。調査・処理の結果は女性従業員に通知すべきである。

第十五条 使用者が本弁法の規定に違反し、女性従業員の合法的な権益を侵害した場合、省、市、県労働組合は関連法規に基づいて使用者に労働法律監督意見書を交付し、措置を講じて是正するよう要求しなければならない。使用者は検討し処理を行い、労働組合に返答しなければならない。使用者が改正を拒否した場合、省、市、県労働組合は関連法規に基づいて政府の関連部門に労働法律監督意見書を提出することができ、または現地政府に法律に基づいて処理するよう求めることができる。政府の関係部門は関連規定と手順に従って処理し、遅滞なく処理状況を書面にて労働組合に通知しなければならない。

第十六条 本弁法の規定に違反する行為は、法律、法規に処罰規定がある場合、その規定に従う。

第十七条 本弁法は2021年3月1日より施行する。