

【中国】女性労働者保護特別規定の制定

海外立法情報調査室・宮尾 恵美

* 女性労働者保護特別規定が、2012年4月18日の国務院第200回常務会議で採択され、同年4月28日に公布、施行された(国務院令第619号)。近年の労働環境の変化に対応し、従来の規定を見直すものである。

1 制定の経緯

1978年の改革開放以後、市場経済化の進展に伴い、企業形態、雇用関係が変化する中で、企業が女性労働者の妊娠、出産に係る負担を避ける傾向が強まり、女性の失業の増加、女性保護の軽視等の問題が深刻化した。国務院は、1988年に「女性労働者保護規定」(以下「旧規定」)を制定、施行し、その対処を図った。旧規定には、企業等の女性の採用拒否の禁止、妊娠、出産、授乳期間中の減給及び解雇の禁止等女性の就労を保障する規定もあったが、主として重労働等の女性労働者に不適切な労働の禁止(一般的保護)及び妊娠、出産等に係る母性保護に重点が置かれていた。その後、「婦女權益保障法」、「労働法」、「就労促進法」等の法律が制定され、雇用における女性差別の禁止、女性保護の原則等が定められた。また、「女性労働者の労働禁止範囲に関する規定」(以下「範囲規定」)、「女性労働者保健業務規定」等の女性保護に関する個別の規定も整備されてきた。

旧規定は総合的な女性労働者保護に関する国の初めての法規として、一定の役割を果たしてきたものの、①女性の労働が多様化する中で、時代に適応していない部分が多く、女性保護の基準を合理的かつ科学的なものとする必要がある、②制定時期が早く、他の関連法規との整合性を欠き、調整の必要がある等の理由により、新たに「女性労働者保護特別規定」(以下「新規定」)(注1)が制定され、旧規定は新規定の施行と同時に廃止された。

2 特別規定の概要

新規定は、全16か条から成り、「範囲規定」の内容に調整を加えた付録「女性労働者が従事することを禁止する労働範囲」(以下「付録」)が付されている。次に、旧規定と新規定の相違点を中心に、主要な内容を紹介する。

(1) 適用範囲

旧規定は、国家機関、人民団体、企業及び事業団体の女性労働者に適用するとしていた。新規定は、これらのほかに、個人経営組織、その他の社会組織等を加え、すべての使用者及びその女性労働者に適用するとしている(第2条)。また、この女性労働者には、女性農民労働者(農村からの出稼ぎ労働者)も含まれる(注2)。

(2) 使用者責任の強化

使用者は、女性労働者に対する労働保護を強化し、その労働安全衛生の条件を改善する措置をとり、及び彼女らに対して労働安全衛生知識の研修を実施しなければならないことが明記された(第3条)。また、使用者が規定に違反した場合の処分について、旧規定では、使用者の行政処分、補償金の支払、又は刑事責任の追及を定めていたが、実効性に欠けるとの指摘がなされていたことから、新規定では、違反行為に応じて、県級以上の人民政府の各所管部門が期限を定めて改善を命令し、及び過料を科すほか、情状によっては営業停止を命令し、又は人民政府にその閉鎖の申請を行う(第13条)等、処罰を厳格化することでその責任を果たすことを図っている。

(3) 禁止される労働の範囲

旧規定では、女性労働者に禁止される労働の範囲は別に定めるとし、それに基づき「範囲規定」が制定された。新規定では、使用者は女性労働者に対して禁じられる労働の範囲に関する規定を遵守することとし(第4条)、付録によってその範囲を示している。付録の「範囲規定」に対する主要な調整としては、母性保護の強化のため妊娠期間や授乳期間における労働の禁止範囲を拡大したこと、「労働法」の規定に合わせ、結婚後妊娠するまでの禁止事項を廃止したこと、女性の就労機会の拡大と女性保護とのバランスを考慮し、生理期間中の労働の禁止範囲を縮小したこと等があげられる。

(4) 妊娠中の労働時間及び産前産後休業

「労働法」の規定に合わせ、妊娠7か月以上の女性労働者の労働時間延長の禁止を定めた(第6条)。また、従来、産前産後休業(以下「産休」)期間は90日だったが、新規定では、ILOの2000年の母性保護条約の規定に合わせて、これを98日に延長した(第7条)。また、流産の場合には、旧規定は、使用者は一定期間の産休を与えることとし、具体的な日数を明記していなかったが、新規定では、妊娠4か月未満での流産は15日、4か月以上での流産は42日と、産休の日数を定めた(第7条)。

(5) 出産育児手当等

旧規定では、産休中の手当及び出産、流産時の医療費に関する規定はなかったが、新規定では、使用者が出産育児保険(生育保険)に加入している場合には、同保険基金が、同保険に未加入の場合には、使用者がこれらを給付することとした(第8条)。

(6) 職場におけるセクシャル・ハラスメントの予防義務

職場においては、使用者は、女性労働者に対するセクシャル・ハラスメントを予防し、及び制止しなければならない(第11条)と使用者の責任を明確にした。

(7) 計画出産違反に関する規定の削除

旧規定では、国の計画出産の規定(いわゆる一人っ子政策)の違反者に対して、当該保護規定を適用しないとしていたが、新規定では、この規定が削除された。

注(インターネット情報は2012年6月21日現在である。)

(1)「女职工劳动保护特别规定」の本文は次の國務院法制弁公室のウェブサイトに掲載。

<<http://www.chinalaw.gov.cn/article/fgkd/xfpwd/201205/20120500367545.shtml>>

(2)「女职工权益保护又添“护身符”」『人民日报』2012年6月14日