

CoChi HR Navi ---Vol.252---

2022.11.15
コチ コンサルティング

1992年から施行されている《婦女權益保障法》の修正案が2023年1月1日から施行されます。従来規定の詳細化や、厳格化のほか、セクシャルハラスメントや個人情報保護に関わる修正が施されています。本法の施行に合わせ修正すべき人事実務を中心に報告します。併せて、以薪伝心2023の中間報告より、女性の妊娠・哺乳期の法定外福利の付与実態を報告します。近年の企業様からの問い合わせの多い事項で、本年新たに調査項目に加えた事項です。

トータルリワードレポート **以薪伝心2023**の参加お申込みを11月11日で終了しましたが、追加お申込みをご検討の方はお問い合わせ下さい。お問い合わせ先：info@cochicon.com

2023以薪伝心報告会 ★データ提出企業様限定参加可能

【日時・形式】

全体報告会ーオンライン：11月30日（水）中国時間 14:00～16:30

蘇州報告会ー現場：12月08日（木）中国時間 14:00～16:00

北京報告会ー現場：12月15日（木）中国時間 14:00～16:00

※具体的な参加方法は開催前日メールにて別途お知らせいたします。

【費用】無料 【言語】日本語

【お申込】[全体報告会](#)/[蘇州報告会](#)/[北京報告会](#)

全体報告会



蘇州報告会



北京報告会



HR Library

注目Q & A

- ・会社は採用予定従業員の犯罪歴を調査することができますか？
- ・企業は、面接時に求職者に「陽性になったか」や「隔離施設に入ったか」という質問をしたり、求職者に最近2カ月分のPCR検査記録の提供を求めたりすることはできますか？

>>[LINK](#)>>[LINK](#)

内容【人事・労務情報】

- 改定《婦女權益保障法》-人事労務業務対応事項 ～採用面談時に性別、婚姻・生育状況情報の収集不可？～
- 生育関連休暇の付与状況（以薪伝心2023中間報告より）～法定外生育休暇付与企業の増加傾向～

■改定《婦女權益保障法》-人事労務業務対応事項 ～採用面談時に性別、婚姻・生育状況情報の収集不可？～

10月30日全国人民代表大会常務委員会にて、《婦女權益保障法》の第三回修正案が可決され、2023年1月1日から施行されることとなりました。人事労務管理に関わる留意点をご報告します。旧法や他の関連法規で定められている内容の恒久性を再強調された事項が多々ありますが、運用の徹底を図る意図があるものと考えられます。

1.人材募集、採用活動時の禁止事項（別途国家規定のある場合を除く）

- ①男性限定、男性優先の募集条件の設定・記載禁止。（43条-1）
- ②婚姻状況（未婚優先等）、生育状況（扶養子女の有無等）の募集条件の設定・記載禁止、面接時の関連質問の禁止。（43条-2、4）
- ④採用時妊娠検査の禁止（43条-3）
- ⑤労働契約、服務協議等への“**女性従業員特殊保護条項（※1）**”の具備。（44条）

2.日常人事管理の必須事項

- ①雇用機関は**定期的（※2）**に女性従業員に対して婦人科疾病、乳腺疾病検査、婦人の特殊要請に応じたその他の検査を実施しなくてはならない。（33条）
- ②男女平等の原則を守り、女性蔑視をしてはならない。（46条）
- ③雇用企業は婦人の身体的特性を考慮し、法に基づき安全、健康、休息の権利を保護し、婦人労働者には月経期、妊娠期、出産期、授乳期に特殊保護を実施しなければならない。（47条）
- ④雇用企業は
 - ・結婚、妊娠、出産、授乳等を理由に女性従業員の賃金や福利待遇を引き下げてはならず、昇格、昇級、専門技術職称評価、職務を制限してはならない。また、労働契約を一時的に解除してはならない。
 - ・妊娠・出産期間に労働契約が満了する場合、**産休期間終了まで労働契約満了を順延すること（※3）**。
 - ・国が定める**定年退職制度執行にあたり、女性蔑視をしてはならない。（※4）**（48条）

3.違反時の措置

- ①女性の権益保護を侵害し公共利益に損失を与えた場合、検察機関が法に基づき訴訟を提起する。(77条)
- ②第43条、第48条の規定に違反した場合、人力資源社会保障部門は是正命令の責任があり、改正拒否者、違反が重大な場合は1万元から5万元以下の罰金を科す。(83条)

4.その他 重点事項

- ①個人情報保護法（2021年施行）に合わせた修正。
- ②民法典（2021年施行）に合わせたセクシャルハラスメント対策の徹底、女性人格権の保護の更新。

Navi 旧法や他の関連法規で定められている内容の恒久性を再強調された事項が多々ありますが、運用の徹底を図る意図があるものと考えられます。また、詳細が不明確な規定もあり、今後の運用通達等が待たれます。

※1. **女性従業員特殊保護条項**：労働契約法第17条の労働契約必要記載事項への追加となりますが、具体的な内容は明示されていません。女性四期（月経期、妊娠期、出産期、授乳期）の特殊保護、就業の平等性担保、同一労働同一賃金などが規定されると考えられています。

※2. **定期的婦人科検診実施**：定期の期間は規定されていません。現在は地域条例で実施されています（上海市：2年に1回、江蘇省：1年に1回など）。今後あらたに“定期”の期間が規定されるかどうか、注目が必要です

※3. **産休期間終了までの労働契約満了順延**：労働契約法では授乳期（子女が満1歳を迎えるまで）、労働契約を解除・終了することはできないとされています。改定法規の解釈について議論が展開されています。

※4. **定年退職制度執行にあたり、女性蔑視をしてはならない**：女性は男性より法定定年が5年から10年早いことを理由に昇格・昇進に差別をしてはならないなどが解釈として考えられます。

Navi 施行までの取り組み

- ・労働契約書への女性従業員特別保護に関する条項追記（上記Navi.※1参照）
- ・採用面接時提出資料の工夫（性別、婚姻状況、子女状況は記載必須事項とせず、任意記入事項とするなど）
- ・従業員個人情報（OAシステムを含む）の性別、婚姻状況、子女状況などの欄を削除する、または任意提出情報と明示する。育児休暇付与対象者、定年年齢を管理するなど、人事管理実務上の支障を回避する修正が必要となります。

■生育関連休暇の付与状況（以薪伝心2023中間報告より）～法定外生育休暇付与企業の増加傾向～

来年1月1日より、女性の権益保護を強化する法規が修正・施行されます。少子高齢化への対処策として、出産・育児に関わる法定福利が強化されていますが、CoChi以薪伝心の中間集計における法定外の育児休暇や産前・産後休暇の付与実態は下記のとおりです。

育児休暇はほぼ全省市で法定化され、一般的に子女が3歳未満の父母に年間5日～10日の報酬全額企業負担の有給休暇が付与されます。

授乳休暇は本人申請・企業判断により、出産後、法定出産休暇（98日＋延長産休（30日～80日））の後も、子女が満1歳を迎えるまで給与の80%を支給される休暇です。（上海市条例、詳細は地域差異あり）

産前休暇は本人申請・企業判断により妊娠7か月以降、法定産休（一般的には出産15日前をめどに開始）までの期間、給与の80%を支給される休暇です。（上海条例、詳細は地域差異あり）

【製造業：57社】 ■有 ■無 【非製造業：77社】 ■有 ■無

育児休暇制度（法定以外）の有無	13%	88%	97%	
育児休暇制度（法定）の有無	79%	21%	90%	10%
授乳休暇（子供満一歳まで、給与80%支給）の付与	46%	54%	47%	53%
産前休暇（妊娠7ヶ月以降、給与80%支給）の付与	35%	65%	53%	47%

単位：か月	有効回答数	50P	平均	有効回答数	50P	平均
産前休暇（妊娠7ヶ月以降、給与80%支給）の付与最大月数	11	2.0	2.0	21	2.5	3.2
授乳休暇（子供満一歳まで、給与80%支給）の付与最大月数	16	10.0	8.3	14	12.0	9.3

Navi 本調査項目は“以薪伝心”で初めて調査している項目です。法定出産休暇、育児休暇が手厚くなるなかでも、法定以上の育児休暇付与企業は製造13%、非製造3%という状況です。産後の法定外休暇付与企業は製造業46%、非製造業47%で平均2か月、3.2か月付与され、産前休暇は製造業35%（平均8.3か月）、非製造業53%（平均9.3か月）という状況です。