

中国における女性の就労と 妊娠・出産に関する法制

烏蘭格日樂

【目次】

- I はじめに
- II 女性労働の概要
- III 女性労働者に対する保護法制
- IV 妊娠・出産に関する法制
- V 出産保険
- VI まとめに代えて

I はじめに

現在、日本では雇用における女性の活躍促進についてさまざまな議論が行われている。雇用における女性の活躍促進については、その就業率の引き上げ、男女間の賃金格差の解消、女性労働者の非正規化問題の改善、女性の継続雇用の促進、女性管理職の育成などその内容は多岐にわたるが、そのなかでも、女性の継続雇用の促進がもっとも重要である⁽¹⁾。なお、女性の就労の中断は主観的および客観的なさまざまな要因が考えられるが、妊娠・出産・育児は女性労働者の継続就労に対して大きな障害をもたらすことは広く認識されている。

(1) たとえば、「女性の家族的責任を理由にした離職傾向や、出産後の就業意欲の低下傾向は、統計的差別を生みやすい。それが原因となって、採用や処遇など雇用管理において男女間の違いをもたらす」という指摘がある。佐藤博樹・武石恵美子『女性のキャリア支援』（中央経済社、2020年）89頁。

法制度に目を転じると、妊産婦に対する就労制限や産前産後の休暇規定(労働基準法(以下、労基法)第6章の2))をはじめ、男女雇用機会均等法(以下、均等法)において、使用者に対して妊娠中および産後の健康診査等を受けさせる時間の確保や軽易業務への転換措置を講じることなどを義務づけている。さらに、育児介護休業法(以下、育介法)⁽²⁾では、より長期の休業制度を設けるほか、学齢前の子どもがいる労働者を対象に、時間外労働者や深夜労働の制限をしている。しかしながら、近年、妊娠・出産・育児をめぐる、妊娠中の労働者の解雇、育休等の取得者の賃金面での不利益取扱い、育休終了後の復帰に際して行われる解雇など法的紛争も続出している。

一方、中国では男女の労働市場参加率の格差が小さく、男女共働きが社会規範として形成されている。社会経済制度の変革にともない女性の就労⁽³⁾を取り巻く環境に大きな変化がみられるなか、女性の継続就労はどのようにして実現できているのか。本稿では、このような視点から、まず、中国における女性労働の実態および変遷について確認をしたうえで、妊娠・出産などに関する法制度を概観し、その特徴を明らかにする。

II 女性労働の概要

1. 女性の就労状況

(1) 2010年に行われた全国第6回人口調査によれば、都市部の16歳以上の女性の就業労働者の割合は、1949年に全従業員の7.5%を占めていたが、1952年には11.69%、1960年には19.99%、1963年には28.29%、1978年には34.20%に達していた。1980年代以降も一定の水準が維持されている。た

(2) 少子高齢化を背景に1991年に立法された。立法当初は育児休業法として成立し、その後法改正が行われ、介護休業も加われるとともに、その内容も充実された。

(3) 中国の女性労働問題を考察するにあたり、女性農民工をめぐる問題も大きなウエイトを占める。なお、女性農民工の問題は、都市部と農村部を分断する二元構造をとる中国の戸籍制度と関連する問題でもあり、本稿では検討を割愛する。

たとえば、1989年には37.4%、1999年には38.0%、2008年には37.6%となっている⁽⁴⁾。1990年代以降、都市の女性労働者数が若干減少したものの⁽⁵⁾、2000年代以降、徐々に回復し、2018年には43.7%達し、政府が「女性の発展に関する要綱（2011～2020年）」にかかげている全労働者に占める女性労働者の割合を4割以上まで引き上げるとともに維持していくという目的が達成されている。就業率でみると全体としておおむね6割で推移している⁽⁶⁾。

(2) 建国当初の計画経済期（1949～1978年ごろ）と市場経済制度の実施後（1978年以降）では、労働市場の構造変化とともに、女性の就労実態も変化してきた⁽⁷⁾。

計画経済期では、男尊女卑という伝統的な観念の転換を図り、女性の解放という政治理念に基づき、男女平等の労働政策が実施され、女性の就労が促進された。このような女性労働の発展に制度的な保障を与えたのは、国有企業における固定工制度である。固定工制度とは、中央政府が、1950年代から進めてきたもので、国が行政的・統一的に労働関係を規律する制度である。この制度のもとでは、労働力のすべてが国によって雇用機関である「単位」に統一的に分配され、労働条件についても国家が統一的に決定される。具体的に、賃金のほか、住宅、医療や各種福利厚生、さらには退職後の生活保障まで含まれる。このような政策によって女性の社会進出が進み、女性が進出した業種・職種⁽⁷⁾の範囲が拡大し、雇用と賃金における男女格差が縮小し、女

(4) <http://www.stats.gov.cn/pcsj/rkpc/6rp/indexch.htm>（最終アクセス 2021年4月10日）

(5) 後述のように、国有企業の改革にもなって女性労働者の非自発的離職者・失業者が増加したことが主な要因である。

(6) 2018年の女性の就業率は68.5%に達している。「国家統計局 最新調査報告」<http://www.gov.cn/shuju/2019-12/11/content-54601961.htm>（最終アクセス 2021年5月23日）

(7) 馬欣欣『中国女性の就業行動—「市場化」と都市労働市場の変容』（慶應義塾大学出版会、2011年）31頁以下、拙稿「中国市場経済下の女性労働と法」労働法律旬報1730号（2010年）6頁以下。

性管理職が増加するなど、一見、男女平等が実現されたようにも見える。しかし他方で、固定工制度は、競争原理を排除し非効率的な人的資源の配置を行うものであり、また政府が主導した女性保護政策には、女性の過保護ともいえるものも含まれ、政策的に就労の促進を重視するあまり、企業は生産量に見合う以上の大量の男女労働者を抱え込むことになり、後に国有企業の過剰労働力が問題となった。

1978年の改革・開放制度実施以降、中国経済は市場経済へと急速に移行し、市場経済の発展にともない企業改革や労働関係の市場化が進められ、いわゆる「下岡」(レイオフ)や解雇が行われた。また、産業構造にも大きな変化が生じ、第1次産業の労働者が減少し、第2次・3次産業の労働者の割合が増加した。こうした変革が、女性に対して、労働市場への参入や自分の能力を十分に発揮できるよう多種多様な機会を与えた。しかし他方で、国有企業の改革でレイオフされた者に占める女性の割合は男性より高く約6割を占め、女性の非自発的離職者・失業者が増加した。これらレイオフまたは解雇された女性労働者の多くは、後にインフォーマル・セクターで再就労したものの、労働条件の低下および賃金格差が問題となった。さらに、市場経済導入後、国有企業における固定工制度が崩壊し、それまでに国有企業が全面的に負担していた住宅、年金、医療などの福利厚生、女性従業員の妊娠、出産等における配慮措置や費用負担が、国有ではなくなった企業に重くのしかかることになった。とくに中小企業にとっての負担は大きく、女性の就職や再就職にも深刻な影響を及ぼす一方、妊娠・出産を契機として行われた労働者に対する不利益取り扱いの効力を争う法的紛争も増加した。なお、30年余りの期間を経へ、試行錯誤しながら、法制度の整備が進められている(後述する)。

(3) このように、社会経済制度の転換にともない、女性の就労を取り巻く環境が大きく変わり、女性の就労に対してもさまざまな影響をもたらしている。ある意味、現在、女性の就労をめぐる状況からすれば、日本と似たよう

な現象が生じているといえる。また、近年、中国においても、高所得世帯の増加にともなって専業主婦も現れている。とはいえ、実証分析によれば、女性の年齢階層別労働力率をみると、男性と同じく「高原型」のカーブになっており、多くの女性が結婚・育児期を通して就労を継続していることが明らかになっている⁽⁸⁾。他方、日本においては、周知のとおり、女性の年齢階層別労働力率はM字型となっていて、結婚・出産・育児期に労働市場から退出し、子どもが大きくなる40代前半に再び労働市場に参入するという特徴を有する⁽⁹⁾。

2. 継続就労を支える仕組み

女性の継続就労について、日中両国で大きな差異が存在している。さらに、法制度の側面からすれば、後述のように、中国においては、産前産後休業のほか、日本のような比較的長期に及ぶ育児休業制度も存在しない。では、中国において、妊娠・出産・育児期を通じて女性の継続就労を可能としている社会的・制度的仕組みはなにであろうか。もっとも大きな要因は、計画経済期における政府主導の就業促進政策およびその実現を可能とした固定工制度の確立によって、性別分業がミニマムにされ、男女共働きという社会規範の形成・確立したことにあると考える。とりわけ、女性の継続就労の関係では、具体的に、①保育施設が完備されていること、②育児期の女性労働者は両親および両親以外の親族から育児援助を受けられることが多いこと、③家事支援サービスをも多く利用すること、④居住地域における保育サービスの利用があげられる。

上記①の保育施設については、計画経済期において、大多数の国有企業で

(8) 馬欣欣・前掲注7書) 36頁。楊亜楠「中国における『一人っ子政策』の撤廃と女性就業」ソシオサイエンス 26巻(2020年)3月号50頁。

(9) なお、JILPT調査によれば、20～40代では男性より女性の方が仕事を生きがにする割合が高く、近年、このM字カーブは改善傾向にある(「日本人の就業実態の変化」Business Labor Trend 2020.6) 2頁以下。

企業内の福祉厚生施設として設置されていたため、女性労働者は仕事をしながら育児ができた。市場経済制度の導入にともない、それらの大多数が民営化されたが、その機能は依然として維持されている。加えて、保育施設への民間事業者の参入も認められたため、多種多様なサービス提供者が競い合っている状況で、日本のような待機児童は少ないようである⁽¹⁰⁾。②については、中国では、現在でも、育児（や介護）については家族で面倒をみるという考え方や風習が定着している。これは、中国において育児介護に関する制度整備が遅れていることも要因の1つであるが、実際、大家族で育児の担い手になることが客観的に可能であることも特筆すべきであろう。つまり、前述のように1990年代以降、国有企業の改革のなかで6割の女性（その多くは、40代50代の女性）が余剰人員の対象となりレイオフされたことや、法律上の定年年齢は女性55歳、現場生産職の女性の場合は50歳となっているため、多くの女性が50代前後で職業から引退したことである⁽¹¹⁾。③の家事支援サービスとは、前述した比較的早い時期に職業から引退した者（男女を問わず）および農村からの出稼ぎ労働者の就労を促進するために、政府が積極的に進めているものである。家事支援サービスは、幼児、児童、老人、病人の世話など多岐にわたり、一般的に、派遣会社から家庭や病院などに派遣するという形で行われている⁽¹²⁾。④の居住地域におけるサービスとは、一定の地域範

(10) ただし、中国においては、子育てのコストが高すぎるのが社会問題として取り上げられている。

(11) 1951年政務院公布の「労働保険条例」15条によれば、男性の定年年齢は60歳、現場生産職の場合は55歳となっていた。このような異なる男女定年年齢の制定は、女性労働者に対する保護という観点から制度化されたものである。

なお、2015年3月（中組部、人力資源和社会保障部）の通知により、管理職や高度専門職の女性労働者の法定定年年齢が、60歳まで引き上げられた。今後、年金受給年齢の引き上げも視野にいれており、定年年齢の延長について議論が継続している。定年年齢の引き上げが大家族での育児にどのような影響をもたらすか、引き続き注目される。

(12) 「家事支援サービス（中国語、家政服務員）国家職業標準」が規定され、中華総工会は2011年から2015年の間、毎年20万人に対して家事支援サービスに従事するための職業訓練を行った。そのうち8割以上の者に対して徐々に安定した就労へ導くことを目標としている。

囲内に居住している人々によって結成される社会共同体⁽¹³⁾が行うものであり、働く親への支援として、主に0～3歳児の保育サービスを提供している。

このように、中国においては、女性の継続就労を可能とする社会的仕組みが形成されているが、それらについては、政府（国）が大きな役割を果たしている（果たした）ことが明らかである。

Ⅲ 女性労働者に対する保護法制

ここでは、女性労働者に対する法制度の全体像および近年とくに法的紛争が多く、社会的に注目を浴びている募集採用における差別禁止規定について紹介する。

1. 法制度の概要

冒頭で述べたように、日本においては、女性の妊娠・出産・育児に関して、労基法、均等法、育介法が制定され、妊娠から育児期まで対応するに至っている。育児休業としては、原則として子が1歳に達するまでの間、父親が母親と同時に取得する場合は1歳2か月に達する日まで取得でき（パパ・ママ育休プラス）、比較的長期の休業が保障されている。

中国において雇用の分野における女性に関する法整備は、憲法上の男女の平等という基本理念にもとづき、1951年の「労働保険条例」を起点とし、女性労働者に対する保護という考えを中心に展開されてきた。当時、政府主導で女性の就業促進とともに、女性労働者に対する保護規定も設けられた。女性労働者に対する保護規定は、大きく、重労働への従事の禁止や女性に適しない職種への配置の禁止など⁽¹⁴⁾といった女性労働者全体に対する保護規定

なお、サービスの利用者のなかには、家庭内に監視カメラを設置する場合もある。

(13) 中国語で「社区」という。2000年11月民生部が「全国で都市社区の設置を推進することに関する意見」を公表し、政策的に進められている。

(14) 「女性に禁止される労働の範囲に関する規定」（1990年1月18日、労安字〔1990〕

と女性の母性機能に着目した特別保護に分かれている。後者の特別保護規定には、女性の4期、つまり、生理、妊娠、出産および授乳期における一連の規定が設けられており、その多くは、若干の修正を加えられながら現行法に引き継がれている⁽¹⁵⁾。なお、中国においては、妊娠・出産に関する法規定があるのみで、日本法のような育児休業に関する法律はない。

現行の主たる法律として、「女性労働者に対する特別保護規定」⁽¹⁶⁾（以下、女性労働特別保護規定）、「女性の権利利益保護法」⁽¹⁷⁾（以下、女性権利法）、雇用関係全般を規律する「労働法」（1994年制定、1995年5月1日施行）、労働契約法（2007年制定、2008年1月1日施行）、就業促進法（2007年制定、2008年1月1日施行）、社会保険法に規定されている出産保険（2011年7月1日施行、2017年医療保険と統合）などがあげられる⁽¹⁸⁾。

2. 募集・採用における差別の禁止

中国においては、1990年代以降、女性の採用差別をめぐる法的紛争が増加し、面接または契約の締結に際し、恋愛、結婚、出産について制限条件を設ける現象が発生した⁽¹⁹⁾。このような行いを是正すべく、法律上、募集採用に際し、結婚や妊娠出産について制限を加えることを禁止した（女性権利法23条2項、就業促進法27条3項）が、その後も大きな改善がみられなかった。

第2号)において列挙されている。

(15) 関懷・林嘉編『労働与社会保障法〔第2版〕』（法律出版社、2016年）154頁以下。

(16) 1988年7月21日国务院令第7号公布、1988年9月1日施行された。現行法は、2012年改正法である。

(17) 1992年4月3日可決、同10月1日施行された。現行法は2018年改正法である。同法は、女性に対するあらゆる分野（政治、文化教育、雇用、財産、人身保護、婚姻・家庭）における権利および利益を保障する基本法である。

(18) その他、国务院所属の部や委員会が制定する行政規則（行政規章）や省レベルの人民代表大会およびその常務委員会が制定する地方法規においても規定が置かれている場合もあるが、本稿では、法律および行政法規を中心に検討する。

(19) 佟新「女大学生就業過程中的性別差別」全国婦連婦女研究所『婦女／性別理論与实践—「婦女研究論叢」(2005～2009)集萃(下冊)』（社会科学文献出版社、2009年）723頁以下。

実態調査⁽²⁰⁾によれば、結婚、出産、育児の適齢期にあたる25～35歳の女性が就職活動中に差別を比較的強く感じたこと、また既婚・未出産者の女性は未婚者や既婚出産者に比べると、差別を強く感じたことが明らかになっている。またその主な理由として、使用者が女性の妊娠・出産およびそれにとまなう法律上の配慮措置や費用負担等を回避するためであると指摘されている。

こうした状況の是正を目的として、2019年に「募集行為の規制による女性の就職促進通知」が発表された⁽²¹⁾。同通知では、「全体として女性の就労状況は良好であり、女性の就労率も高い水準を維持しているものの、女性の就労とりわけ採用における差別的取扱いが多発している」と指摘したうえ、禁止事項として、募集採用における男女差別のほか、女性の婚姻・出産状況の聴取、入社時の健康診断における妊娠検査、募集条件における出産制限が明記された。また、苦情対応窓口やホットラインの設置、法律相談や法律援助の積極的な提供など女性が声を挙げやすい環境を整えること、求人広告等に対する監査を強化することや労働行政機関による是正勧告を受けた企業が改善を拒否した場合の罰則（1万～5万人民元の罰金が科される）が設けられている。

IV 妊娠・出産に関する法制

では、中国において、女性の妊娠・出産をめぐる現行法制はどのようになっているのか。

(20) 「2017年女性職場現状調査報告」、人材会社「智聯招聘」の報告書（2017年3月6日発表）https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/05/china_01.html#link_01（最終アクセス、2021年5月15日）。

(21) 2019年2月21日人力資源・社会保障部（日本の厚生労働省と相当する）、教育部（日本の文部省と相当する）など9部門が合同発表した。

1. 不利益取扱いの禁止

日本では、労基法において女性労働者に対する産前産後休業中とその後30日間の解雇が禁止されている(19条)。また、妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱いは、均等法(9条3項)および育介法(10条)において禁止されている。

中国では、①結婚および妊娠を理由とする解雇、産前産後休業期間および授乳期間中の解雇を禁止している(女性労働特別保護規定5条、女性権利法27条1項、「労働法」29条3号、労契法42条3号)。これらの禁止事由は、有期労働契約の終了のあたっても適用される。なお、解雇の禁止は「その休業期間中」のみである。ただし、有期労働契約の場合は、当該契約の期間の終了まで延長される。②また、婚姻、妊娠、出産、授乳期間中に賃金の減額が禁止されている(女性労働特別保護規定5条、女性権利法27条1項)。

2. 母体と胎児の保護

(1) 健診時間の確保および待遇保障

日本では、妊娠中の労働者が請求した場合には、使用者は、妊娠に関する保健指導や健康診査を受けるための時間を就業時間中に確保しなければならない(均等法12条)。健診時間に対する賃金の支払いの有無について明文規定がなく、労使の合意にゆだねられている。

中国では、妊娠中の健診について、勤務時間中に実施し場合はその所要時間を労働時間として取り扱うこと(女性労働特別保護規定6条)や賃金の減額が明文で禁止されている(女性労働特別保護規定5条参照)。もっとも、出産保険試行条例⁽²²⁾が施行されるまでは、妊婦の検査費用および出産費用についても、使用者が負担しなければならなかった。

(22) (旧)労働部「企業職工生育保険試行辦法」(1994年施行)。現在は、社会保険法に規定された。

(2) 業務負担の軽減

日本では、妊産婦に対して、坑内業務および危険有害業務の就業制限（労基法 64 条の 2・3）のほか、妊産婦は、使用者に対して軽易業務への転換や時間外・深夜労働等の免除を求めることができる（労基法 65 条、66 条）。軽易業務への転換については、業務の新設までは要求されない。また、業務内容の転換だけでなく、労働時間帯の変更も含むとされている。

中国においても、妊娠中の女性に対して、母体および胎児の保護という観点から、次のように、労働時間や業務の配置について配慮または禁止規定がおかれている。①妊娠中の女性労働者に対しては、国が定まる一定の重労働（たとえば、強度 3 の体力労働）⁽²³⁾への配置が禁止される（「労働法」61 条）。②妊娠中の女性は、現に従事している業務に遂行することが母体や胎児の健康上困難な場合には、医療機関の証明を付けて企業に対して軽易業務への転換を求めることができる。使用者は、その請求に基づき、業務の軽減やその他の軽易業務への配置を行う義務を負う（女性労働特別保護規定 6 条）⁽²⁴⁾。③妊娠 7 ヶ月以上の者に対しては、勤務時間中に一定の休憩時間を与える義務、時間外労働および深夜労働の禁止が定められている（女性労働特別保護規定 6 条、「労働法」61 条）。

3. 産前産後休業

日本では、妊娠した女性に対して出産前 6 週間、出産後 8 週間の産前産後休業が保障されている（労基法 56 条）。産前休業については本人の請求が必要である。産後休業については、産後 6 週間は強制休業とされ、女性本人が希望しても使用者は当該労働者を就労させることができない。産後 7 週目以降

(23) 具体的には「女性労働者に対する特別保護規定の実施細則」において列挙されている。

(24) 2007 年に上海で、企画業務に従事していた妊娠中の女性労働者に対して、月額賃金（9000 人民元）を保障したまま、清掃業務へ配置転換したことが、マスメディアで大きく取り上げられ、社会的な注目を浴びた。黎建飛『労働法与社会保障法：原理、材料与案例』（北京大学出版社、2017 年）144 頁。

の労働者が復職を希望した場合には、使用者は医師の判断を得たうえで就労を認めることができる。なお、休業期間中は原則として無給である。

中国において産休に関しては賃金および復職について詳細な規定が定められている。

(1) 長い間、比較的短期間の産休期間が設けられていたが、2012年以降は、98日間の産休が保障されるに至った⁽²⁵⁾。そのうち、労働者は、15日間を産前休業として取得できる。つまり、98日間のほとんどが産後休業として保障されていることになる。産後休業について、難産の場合は、休暇が15日間加算される。双子以上の場合は、子の数に応じて、1人につき15日間の産後休暇が加算される。また、産後休業は、流産した場合にも適用されるが、休業日数が短縮される。具体的に、妊娠4ヵ月未満で流産の場合は15日間、4ヵ月以上の場合は、42日間の休業が与えられる（女性労働特別保護規定7条）。

(2) 少子高齢化対策の一環として2015年に改正された「人口及び計画出産法」⁽²⁶⁾によれば、一定の要件をみだす夫婦に対しては、産休の延長またはその他の福利厚生を与えることができる（25条）。この規定にもとづき、2016年より一部の地域では地方条例においてさらに60日間の産後休業を追加できるようになっている。さらに、男性に対して配偶者出産休暇も付与している。たとえば、江西省では15日、四川省では20日、寧夏省では25日となっている⁽²⁷⁾。これらの休業および休暇はすべて有給となっている⁽²⁸⁾。

(3) 「女性従業員の保健に関する規定」によれば、産休期間満了後の職場復帰に際し、1～2週間の慣らし期間をおき、徐々に従前の仕事量に戻すよ

(25) 1956年「女性従業員保護条例（中国語、女工保護条例）」では56日、1988年「女性従業員労働保護規定（中国語、女職工労働保護規定）」では90日と定められていた。

(26) 「中華人民共和国人口与計画生育法」(2015年12月27日に通過)。同法の改正により、1979年より実施されていた一人っ子政策の見直しが行われ、2016年からは2人の子ども、2021年からは3人の子どもを設けるよう推奨されている。

(27) 関懐・林嘉・前掲注15書) 158頁。

(28) 王全興『労働法〔第4版〕』（法律出版社、2017年）446頁。

うな配慮規定が設けられている。

(4) 産前産後休業については、原則として休業前の賃金が保障され、出産保険から支給される。出産保険に未加入の場合は、使用者が負担義務を負う（女性労働特別保護規定7条）。

4. 授乳期間中の保護

日本においては、生後満1歳に達しない子どもを育てる女性労働者に対して、1日2回各々少なくとも30分の時間の育児時間を保障している（労基法67条）。その利用については、1日1回60分でもよいし、勤務時間の始めまたは終わりであってもよい。他方、労働者の請求がなければ与えなくてよい。また、労働協約や就業規則で有給と規定されないかぎりは無給である。

中国においては、授乳期間中の女性に対して次のような規定が設けられている。

(1) 授乳期間中の女性労働者に対しては、時間外労働および深夜労働に従事させてはならず、また、一定の重労働（強度3のもの）に配置してはならない（「労働法」63条、女性労働特別保護規定9条1項）。

(2) 授乳期間中の女性労働者に対しては、労働時間中に1時間の授乳時間を与えなければならず、二子または多子出産の場合は、子の数に応じて、1人につき1時間追加される（女性労働特別保護規定9条）。

ここでいう、授乳期間とは原則として、子が満1歳に達するまでの期間を指す（「労働法」63条）。なお、子が満1歳に達した後、子の体調が弱くケアが必要な場合は、6ヵ月を上限として授乳期間を延長できる。この場合、医療機関の証明の提示が必要とされる。なお、授乳については、母乳による授乳と限定する明文はない。育児休業制度が立法化され、多くの女性が産後休暇に続き育休を取得できる日本の状況とは異なり、そのような育児休業法制がない中国においては、同規定の役割が期待される。しかし、他方で、実際、授乳期間中の特殊保護を保障する私営企業はほとんどないようであ

る⁽²⁹⁾。

5. その他

女性従業員の多い企業に対して、女性従業員のための保健室、妊婦休憩室、託児所、幼稚園等の設置が求められる（女性労働特別保護規定10条）。

前述の2019年の「募集行為の規制による女性の就職促進通知」において、女性の就職支援や出産・保育支援について、3歳以下の子供の保育サービスと小中学の放課後保育サービスの充実化を図ることも強調されている⁽³⁰⁾。

6. 罰則

女性労働者に対する特別保護規定の違反に対して厳格な罰則が設けられている。

使用者が妊娠中の健診、産前産後休業および授乳期間中の保護規定を違反した場合、労働行政部門より期限を示して是正を命じるとともに、権利侵害を受けた女性労働者の1人につき人民元1000以上5000以下の罰金が科される（女性労働特別保護規定13条）。女性労働者に損害をもたらした場合は、法に基づいて賠償をしなければならない。さらに、犯罪行為に至った場合は刑事責任が問われる（女性労働特別保護規定15条）⁽³¹⁾。

V 出産保険

1. 出産保険制度の変遷⁽³²⁾

中国における出産保険制度は1951年の労働保険条例にはじまった。当初

(29) 黎建飛・前掲注24書）145頁。

(30) その他、女子大学生を対象とした職業指導や職業紹介の提供、女性のワーク・ライフ・バランスの支援も含まれている。

(31) しかしながら、全国婦女連合会の調査によれば、4割の女性労働者が妊娠中に法律上の特殊保護を受けてないことが明らかになっている（黎建飛・前掲注24書）145頁）。

(32) 主に、岳宗福『社会被保険法－制度解説・案例応用と実務答疑』（中国法律出版社、

は、出産に伴う費用については企業が全額負担し、企業別に管理されていた。このような管理体制が1970年代後半まで続いた。

市場経済体制の導入にともない、1980年代から国务院より女性労働者（職工）の保護および出産に関していくつの政策文書が出された。その中での主な法規定は前出の1988年の女性労働特別保護規定である。同規定において、産休の日数の延長や不利益取扱いの禁止などの規定が設けられたが、出産に伴う費用については、従来の企業別の管理・負担体制が維持されていた。

市場経済の進展にともない、このような出産に伴う費用の企業別管理・負担方式が、企業にとって重い負担、とりわけ女性労働者が集中する産業では費用負担が膨らみ、女性の採用にマイナス影響をもたらすようになった。こうした状況の改善を目的として、1994年12月14日（旧）労働部は「企業における従業員の出産保険に関する試行弁法」を制定し、出産保険基金を設立し運用することにした。つまり、これにより出産にともなう費用負担を企業からコストの社会的分担へと移行させた。

その後10年余りの実践を経て、コストの均等化、コストの社会的負担化の一層の拡大を図り、2010年の社会保険法（2011年7月1日施行）に格上げし、年金、医療、労災、雇用と合わせて社会保険の1つの内容として立法された。なお、労働者の妊娠出産に関する保護を強化し、出産保険の加入対象者の拡大、財政の安定化、手続き・管理・運営の効率化を図るために、2016～2020年の社会経済政策の基本方針である「第13次五カ年計画」（2016年3月の全国人民代表大会で決定）において、出産保険を医療保険と統合する方針が出された。2017年より両保険の統合に向けて、いくつかの重点都市で試行的に実施された³³⁾。1年間の試行実施の経験を踏まえ、2019年、國務

2011年）249～251頁、黎建飛・前掲注24書）213頁以下を参照。

³³⁾ 「出産保険と従業員基本医療保険の統合実施試行方案」(国务院2017年2月4日発表)。2017年6月末から重慶市や遼寧省瀋陽市、広東省珠海市、河北省邯鄲市、山西省晋中市、江蘇省泰州市、安徽省合肥市、山東省威海市、河南省鄭州市、湖南省岳陽市、四川省内江市、雲南省昆明市など12都市で試行された。

院より「出産保険および従業員の基本医療保険の統合に関する実施意見」が出され、全面的に、両保険制度の統合が行われた。2019年の各地方の統計報告によれば、出産保険に加入した女性が前年度より4.7%増加し、2010年と比較するとその増加は74.1%にも達した³⁴⁾。現在は、(従業員)基本医療保険に加入すると出産保険にも加入することになり、出産医療費用も、原則として医療機関における診療と同じく、基本医療保険取扱機関と指定医療機関との間で直接決済される。出産医療費用、出産手当は従業員基本医療保険基金から支出される。

2. 主な内容

(1) 出産保険基金

出産保険基金の運用主体は政府である。

出産保険料は企業の全額負担で、労働者個人の負担はない(社会保険法53条)。保険料の徴収は「給付に応じて拠出を決定し、収支のバランスを保つ(中国語、以支定收、收支基本平衡)」ことを原則とし、企業は前年度賃金総額の一定の比率(1%を超えない範囲)の金額を出産保険基金に支払う義務を負う。保険料率は各地方が1%を超えない範囲内で、異なる率を定めることができる。たとえば、2016年度各地方における保険料率は0.5～1.0%の範囲内であって、北京や上海では0.8%となっていた。

このように労働者において拠出義務がなく、企業に対して保険料の全額負担を課していることが中国法の特徴である。なお、立法過程において、労災保険と異なって、企業に全額負担を負わせることに根拠が乏しいとの反対意見もみられた。これに対して、立法者は、①妊娠および出産・産後の全過程を通して女性労働者に対して一定の配慮を与えることは女性労働者の権利保障の表れであること、②女性の権利保護が社会の安定に貢献すること、③国

³⁴⁾ 「中国における女性の発展に関する要領(2011年～2020年)」の実施についての統計調査報告(国家統計局、2020年12月公布)。http://www.gov.cn/xinwen/2020-12/19/content5571135.htm(最終アクセス2021年5月15日)

策である計画出産の展開に資すること、④女性労働者が集中する業種や企業に過度な負担を課すことが妥当でないこと、⑤1994年以降コストの社会化が図られ、こうした運営が定着していることなどを理由にコストの社会負担化が合理的であるとした³⁵⁾。要するに、出産・育児は、労働者の私生活上のことにとどまらず、社会的性格を有するという考え方が根底にあると考えられる。

(2) 保険給付³⁶⁾

保険給付は、出産費用および出産手当に分けられる（社会保険法54条）。

出産費用は、出産保険に加入している企業における女性労働者のみならず、男性労働者の配偶者で就労していない「専業主婦」も支給の対象になる（同54条参照）。出産費用には、出産に関する検査費、分娩費、手術費、入院費、薬代などが含まれる。一定の金額（地方によって異なる）が給付されるが、保険医療を超えた分は個人負担となる。出産後、出産に関連して発生した病気にかかった場合の医療費も出産保険から支払われる。

出産手当は女性労働者の産休期間中の賃金補償としての性格を有し、当該企業の前年度の全従業員の月平均賃金に相当する額が出産保険基金から支払われる。出産保険に未加入の企業は、産休中の労働者に対して産休前と同水準の「出産手当」を支払わなければならない。出産手当の給付期間は前述の女性従業員労働保護特別規定などの法規定による。

VI まとめに代えて

本稿では、女性の継続就労の視点から、中国における女性労働の実態および妊娠・出産に関する法制度について基礎考察を行った。上記を踏まえると

³⁵⁾ 黎建飛・前掲注24書）216～217頁、岳宗福・前掲注32書）250頁を参照。

³⁶⁾ 全国人民常務会法制工作委员会行政法室編著『社会保険法 解説』（中国法制出版社、2010年）161～168頁を参照。

次のようにまとめることができよう。

まず、中国においては男女共働が社会規範として形成されており、女性が妊娠・出産・育児期を含めたライフステージを通じて継続就労している場合が多い。このような継続就労を可能にしているのは、大家族で育児をするという慣習だけではなく、制度的な仕組みとして、保育所等の充実化や家事サービスの提供・利用があげられる。働く女性に対して、安心できる子育て環境を整備することは政策的に実施する必要があると考える。

次に、法制度についてみると、女性労働者に対する保護規定は、危険有害業務への就労制限・禁止、妊産婦の時間外・深夜業などの禁止、軽易業務への転換、産前産後の休暇、原則として1年間の授乳期間中の時間外・深夜労働の禁止など母性保護を中心とした最小限度の規定にとどまっている。日本のような比較的長期の育児休業制度も存しない³⁷⁾。ただし、そのなかでも、産前産後休業中の賃金保障（基金から支給される）、授乳期間中の特別保護、男性労働者に対する有給の配偶者出産休暇、妊娠・出産・育児に関するコストの均等化、社会化などが特徴としてあげられ、示唆的な部分も少なくないように思われる。

最後に、本稿は中国法について基礎的な考察にとどまり、妊娠・出産・育児を理由とする不利益取扱いをめぐる裁判例について検討できなかった。稿を改めて検討したい。さらに、今後、1990年代以降顕著になっている女性に対する採用差別をはじめ雇用における男女差別に関する視点からの分析や情報技術の発展にともなう環境変化が女性の継続就労にどのような影響をもたらしているのかという角度からも研究を深めたい。

* 本稿は、京都女子大学令和3年度「研究経費助成」の研究成果の一部である。

³⁷⁾（筆者のみるかぎり）これまでは、長期の育児休業の立法化についてほとんど議論はみられなかったが、一人っ子政策の撤廃にともない、育児休業の制度化を主張する見解も現れている。なお、有期労働契約が中心となって中国における制度化の実現可能性やどのような制度設計になりうるのか、引き続き注目していきたい。