



2023年3月20日

「LT会」会報第23-3号(総243号)

LTグループ

新『女性権益保障法』による企業の従業員雇用管理への影響及びその対策

『中華人民共和国女性権益保障法』(以下「新『女性権益保障法』」という)は2022年10月30日に中国第13期全人大常務委員会第37回会議で可決され、2023年1月1日より施行された。今回の改訂は、女性の平等な就業の保護、セクシャル・ハラスメント(以下「セクハラ」という)の予防・制止、労働保護などを主目的として、従業員の雇用に関する新たな要求を設け、企業の関連法的責任を明確にするものとなった。本会報では、コンプライアンスの視点から、新『女性権益保障法』における女性従業員の権益保護に関する企業への新たな要求を解説するとともに、弊社の実務経験なども踏まえながら、企業の従業員雇用に関するコンプライアンス問題について提言する。

一、新『女性権益保障法』における従業員雇用に関する改訂ポイント

1. 企業による女性の平等な就業の全面的な保護の明確化

新『女性権益保障法』第43条、第46条と第48条の内容から見ると、女性の平等な就業の保護措置は、求人、面接、健康診断、採用、昇進昇給、研修、辞退などを含む人的資源管理の全プロセスを貫くようになっている。

また、今回の改訂では相応する罰則も追加され、女性の平等な就業の権利を侵害した企業が是正勧告を受けても従わない、あるいは情状が重大である場合には、政府の「人力資源と社会保障部門」が1万元以上5万元以下の罰金を科すことができることが明らかになった。

2. 職場でのセクハラ予防・制止に関する企業の管理責任の強調

『女性従業員の労働保護に関する特別規定』と『民法典』のいずれにおいても、職場でのセクハラ予防・制止に関する原則的な規定が設けられている。その上で、新『女性権益保障法』においては更に職場でのセクハラ形式、女性従業員へのセクハラ予防・制止に関する企業の義務が明確化され、より一層、法的強制性と実践上の利便性が備わるようになった。

また、新『女性権益保障法』第77条の規定によると、企業がセクハラを予防・制止する合理的な措置を講じなかった場合には、検察機関は法により公益訴訟を提起することができる。このように、今回の改訂により、職場でのセクハラ予防・制止に関する企業の管理責任が大幅に強化されたため、企業としては十分留意する必要がある。

3. 企業による女性従業員の労働保護と権益保護の強化

新『女性権益保障法』第44条には、「女性従業員の特別な保護」が労働契約の必須条項であるという革新的な規定が組み込まれている。「女性従業員の特別な保護」については具体的に言及されていないものの、『労働法』、『労働契約法』及び『全国総工会による女性従業員権益保護特別集団契約に関する業務の推進に関する意見』における関連規定によれば、女性従業員の禁忌業務の保護や「4つの期間」(生理期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間)の特別な保護、平等な就業、同一労働同一賃



金などの内容を含むと考えられる。また、新『女性権益保障法』では女性従業員の「結婚・出産」に関する制限も明確に禁止されている。企業としては、これら 2 つの変更点に特に注意を払い、従業員雇用に関するコンプライアンスを強化する必要がある。

二、企業の従業員雇用に関するコンプライアンス問題についての提言

以上の解説内容に基づき、新『女性権益保障法』の改訂ポイントを踏まえ、以下では企業の従業員雇用に関するコンプライアンス問題について提言する。

1. 人事に関する規則制度の完備

(1) 求人情報を掲示する際に、「男性優先」や「未婚者優先」などのジェンダー平等の原則に反する内容があってはならない。

(2) 労働強度が確実に女性に適合しない場合を除き、あるポジションに男性がより適合していることを理由に、条件を満たす女性の採用を拒否したり、採用基準を上げたりしてはならない。また、結婚・出産を制限する、あるいは結婚や出産の状況などを採用条件としたり、妊娠検査を入社時の健康診断の項目としてはならない。

(3) 企業は適時に労働契約のフォーマットを更新し、女性従業員の特別な保護に関する条項を追加しなければならない。集団契約がある場合、集団契約にもジェンダー平等と女性従業員の権益保護に関する内容を追加しなければならない。

(4) 同一労働同一賃金を実行し、性別に関わりなく女性従業員に昇進や研修などの均等な機会を与え、結婚・出産などがそうした権利の享受に影響してはならない。

(5) 現行の人事管理制度を重点的に見直し、平等な就業と女性従業員の権益保護との面が組み込まれているかを確認し、これに抵触する内容については必要な修正を行う。

2. セクハラを予防・制止する措置の実施

新『女性権益保障法』ではセクハラの予防・制止に関する企業の義務について規定されているのみならず、同法第 80 条によると、企業にはセクハラの行為者、主管人員、直接責任者に対する処分権限も与えられている。このため、企業は関連する規則制度においてセクハラの判断標準、責任機関または人員、安全防御措置、通報ルート、当事者の個人情報保護などの内容を明確にした上、『従業員就業規則』または『賞罰規定』においてはセクハラの行為者、主管人員、直接責任者がセクハラを予防・制止する措置に違反した際の罰則を定めることも可能である。

3. ジェンダー平等の理念の徹底と企業文化の構築の強化

(1) 企業は社内または社外の法律専門家を通じて、不平等な就業や性差別などの問題について社内特別研修を行い、女性従業員の権益保護に関する各種の法律法規を習得させることにより、社内でジェンダー平等の理念が確立できるように促進する。

(2) ジェンダー平等の理念を企業文化に組み込み、日常的な宣伝と教育を強化し、全従業員が女性従業員を尊重するような雰囲気と共通認識を醸成させる。

以上