

2016 年 5 月 30 日

「LT会」会報第 16-03 号(総 159 号)

上海 LT コンサルティンググループ

婚姻、出産に関する中国法の基本

中国政府は 2015 年 12 月 27 日、第十二期全国人民代表大会常務委員会第十八次会議において「中華人民共和国人口と計画出産法」(以下「計画出産法」という。)を改正することにより、1979 年から続けてきた「一人っ子政策」を廃止し「二人目までの出産を提唱する人口政策」に大きく転換しました。

そもそも日本には「計画出産」という概念がなく、「中国では当たり前」であっても、「日本人には理解しにくい」ルールが多く存在します。その一方で、就業規則等に女性従業員に関する待遇を定めるうえで、「中国にどのようなルールがあり、今回どこが変更されたか」をきちんと把握することが重要となります。

本稿では、中国の婚姻・出産に関する法律規定で最低限理解しておくべきポイントを解説します。今回の法改正に合わせて自社就業規則の改定を検討される際は、弊社担当者までお気軽にご相談ください。

1. 婚姻の成立

(1) 結婚年齢

中華人民共和国婚姻法(以下「婚姻法」という。)第六条には「結婚年齢は、男性は 22 歳未満、女性は 20 歳未満であってはならない。晩婚晩育を奨励しなければならない。」と規定されています。

「晩婚晩育」の概念は、各省市により若干異なりますが、「男性が満二十五歳で初婚、女性が満二十三歳で初婚の場合を晩婚、既婚女性が第一子を満二十四歳で出産する場合を晩育」とするのが一般的です。なお、計画出産法からは「晩婚晩育の奨励」条項が削除されましたが、婚姻法は今のところ変更されていません。

(2) 婚姻登記

婚姻法第八条には「結婚を要求する男女双方は、必ず自らが婚姻登記機関に赴いて結婚登記をしなければならない。本法規定に適合する場合は、登記を行い、結婚証を発給する。結婚証の取得により夫婦関係が確立する。」と規定されています。これにより「法律に基づいて結婚している夫婦」とは「結婚証を取得している夫婦」ということが分かります。

2. 結婚及び出産時の休暇

(1) 結婚休暇

中国の結婚休暇は 3 日が一般的です。これは、1980 年 2 月 20 日付通達「国営企業従業員の結婚葬儀休暇と路程休暇問題に関する規定」の「従業員本人が結婚する場合、1 日から 3 日の結婚休暇を付与する。」という規定が、「国家が規定する結婚休暇」として定着したものと考えられます。そして晩婚者には、更に 7 日から 27 日程度の晩婚休暇が追加されていました。

今回の法改正に伴い、多くの省市では従来の晩婚休暇相当分が結婚休暇に追加されることとなりました。これにより結婚休暇は、上海市では 3 日から 10 日に、江蘇省では 3 日から 13 日に増加しました。一方で、浙江省や天津市のように奨励措置を削除し、一律 3 日としたケースも見られます。

(2) 出産休暇、介護休暇

これまで中国の法定出産休暇は「女性従業員労働保護特別規定」第七条に規定される 98 日でした。

今回の法改正により、奨励措置の対象が「法律に基づいて結婚している夫婦」に拡大されました。これに伴う出産休暇の追加日数は各省市によって異なりますが、30日または60日が追加され128日または158日とするのが一般的となっています。

出産休暇と同様に、以前は晩婚者の男性配偶者を対象とした介護休暇も、介護休暇・配偶者付添休暇等の名目で「法律に基づいて結婚している男性配偶者」に対し7日から25日程度付与されることになりました。

※省市別法定休暇日数は、別添1をご参照ください。

(3) 出産休暇期間の給与

出産休暇や介護休暇は全て有給休暇扱いとなります。このため、休暇取得中の社員に対し、休暇前と同額の給与を支給しなければなりません。

ただし、企業が出産保険に参加している場合は、社会保険基金から出産手当が給付されますので、全額が持出しとなる訳ではありません。出産手当は前年度自社平均給与を基準とした定額となります。なお、出産手当が給与支給額を上回る場合は、差額分を上乗せして支給しなければなりません。

※上海市、江蘇省、天津市の結婚、出産休暇に関する規定の詳細につきましては、別添2をご参照ください。

3. 「女工三期」の特別保護規定

中国では女性従業員の「妊娠期、出産期、授乳期」を総称して「女工三期」といいます。「女性従業員労働保護特別規定」では、「出産休暇の享受」の他に、「労働時間内産前検査の労働時間への算入」、「妊娠7か月以上の残業・夜勤不可、かつ労働時間内で一定休憩時間の割振り」、「1歳未満の嬰兒に授乳する場合の残業・夜勤不可、かつ労働時間内で1時間の授乳時間の割振り」等、「女工三期」の特別保護について規定しています。

※上記規定の詳細につきましては、別添3をご参照ください。

以上

別添1

省市別法定休暇日数

省市名	結婚休暇	出産休暇	介護休暇
上海市	10 日	128 日	10 日
江蘇省	13 日	128 日	15 日
天津市	3 日	128 日	7 日
北京市	10 日	128 日 (雇用単位が同意 すれば+1~3 か月可)	15 日
山東省	3 日	158 日	7 日
浙江省	3 日	128 日	15 日
安徽省	3 日	158 日	当地 10 日 (異地 20 日)
江西省	3 日	158 日	15 日
福建省	15 日	158 日~180 日	15 日
広東省	3 日	128 日	15 日
広西自治区	3 日	148 日	25 日
湖北省	3 日	128 日	15 日
山西省	30 日	158 日	15 日
寧夏自治区	3 日	158 日	25 日
四川省	3 日	158 日	20 日
遼寧省	10 日	158 日	15 日
青海省	15 日	158 日	15 日

別添2

各地「人口と計画出産条例」の改正状況

<上海市>

(2016 年 2 月 23 日改正)

①結婚時の休暇

- ・(旧条例) 晩婚の公民に対し、国家規定の結婚休暇を享受する他に、晩婚休暇 7 日を追加する(=晩婚のみ 10 日)。

↓

- ・(新条例) 法律規定に基づいて結婚している公民は、国家規定の結婚休暇を享受する他に、結婚休暇 7 日を追加する(=一律 10 日)。

②出産休暇時の休暇

- ・(旧条例)本条例の規定する出産に符合する晩育婦女は、国家規定の出産休暇を享受する他に、晩育休暇 30 日を追加する(=晩育のみ 128 日)。その配偶者は晩育介護休暇 3 日を享受する。

↓

- ・(新条例) 法律規定に基づいて出産する夫婦は、女性は国家規定の出産休暇を享受する他に、更に生育休暇 30 日を享受してよい(=一律 128 日)。男性は配偶者付添休暇 10 日を享受する。

③休暇時の待遇

- ・(旧条例) 晩婚休暇期間は結婚休暇と同等の待遇を享受する。晩育休暇、晩育介護休暇期間は出産休暇と同等の待遇を享受する。

↓

- ・(新条例) 生育休暇は出産休暇と同等の待遇を享受する。配偶者付添休暇期間は本人が正常に出勤した場合の給与を支給する。

<江蘇省>

(2016 年 3 月 30 日改正)

①結婚時の休暇

- ・(旧条例) 晩婚者を対象に結婚休暇 10 日を延長する(晩婚のみ 13 日)。夫婦双方が晩婚の場合は双方が享受し、一方が晩婚の場合は一方が享受する。

↓

- ・(新条例) 法律規定に基づいて結婚登記している夫婦は、国家規定の結婚休暇を基礎として結婚休暇 10 日を延長する(一律 13 日)。

②出産時の休暇

- ・(旧条例) 晩育者を対象に、女性の出産休暇 30 日を延長する(晩育のみ 128 日)。男性に介護休暇 10 日を付与する。

↓

- ・(新条例) 2016 年 1 月 1 日より、法律規定に基づいて結婚登記している夫婦は、女性は国家規定の出産休暇を基礎として出産休暇 30 日を延長する(一律 128 日)。男性は介護休暇 15 日を享受する。

③休暇時の待遇

- ・(旧条例) 前二項に規定する休暇期間は出勤扱いとし、給与、賞与及び福利待遇に影響しない。

↓

- ・(新条例) 前二項に規定する休暇期間は出勤扱いとし、給与、賞与及び福利待遇に影響しない。国家法定休日は前二項に規定する休暇期間に不算入とする(期間中の法定休日分をプラス)。

<天津市>

(2016 年 1 月 14 日改正)

①結婚時の休暇

- ・(旧条例) 国家公務員と企業・事業組織の従業員が晩婚の場合、結婚休暇 7 日を追加する(晩婚のみ 10 日)。

↓

- ・(新条例) 上記条文を削除(一律 3 日)。

②出産時の休暇

- ・(旧条例) 国家公務員と企業・事業組織の従業員が晩育の場合、男性の所属単位は介護休暇 7 日を付与し、女性の所属単位は出産休暇 30 日を追加する(晩育のみ 128 日)。

↓

- ・(新条例) 法律、法規の規定に基づき子女を出産する場合、男性の所属単位は介護休暇 7 日を付与する。女性の所属単位は生育休暇(出産休暇) 30 日を追加する(一律 128 日)。

③休暇時の待遇

- ・(旧条例) 出産休暇を追加できない場合、1 か月分の基本給与額或いは実際の給与額を奨励金として付与する。出産保険制度に参加している場合は、保険の規定に基づいて執行する。
晩婚、晩育休暇期間の給与は元の取決め通りに支給し、その他の福利待遇は国家が規定する結婚休暇、出産休暇と同等とする。

↓

- ・(新条例) 生育休暇(出産休暇)を追加できない場合、1 か月分の基本給与額或いは実際の給与額を奨励金として付与する。出産保険制度に参加している場合は、保険の規定に基づいて執行する。

別添3

「女性従業員労働保護特別規定」の「女工三期」条項

(2012年4月28日施行)

- ・第五条 雇用単位は女性従業員の妊娠、出産、授乳を理由として、減給、退職の強要、その労働或いは任用契約の解除をしてはならない。
- ・第六条 女性従業員が妊娠期間中に本来の労働に適応できない場合、雇用単位は医療機関の証明に基づき、労働量を軽減する或いはその他の適応可能な労働を割り振らなければならない。
妊娠7か月以上の女性従業員に対し、雇用単位は労働時間の延長や夜間労働を割り振ってはならず、かつ労働時間内で一定の休憩時間を割り振らなければならない。
妊娠した女性従業員が労働時間内に行う産前検査に必要な時間は労働時間に算入する。
- ・第七条 女性従業員が出産する場合、98日の休暇を享受する。うち産前に15日の休暇を取得してよい。難産の場合は、出産休暇を15日追加する。複数の嬰兒を出産した場合は、一人増える毎に出産休暇を15日追加する。
女性従業員が妊娠4か月未満で流産した場合は、15日の出産休暇を享受する。妊娠満4か月で流産した場合は、42日の出産休暇を享受する。
- ・第八条 女性従業員の出産手当は、出産保険に参加している場合は、雇用単位の前年度従業員の月平均給与を基準として出産保険基金が支給する。出産保険に参加していない場合は、女性従業員の出産休暇前の給与を基準として雇用単位が支給する。
女性従業員の出産或いは流産の医療費は、出産保険の規定する項目と基準に基づいて、出産保険に参加している場合は、出産保険基金が、出産保険に参加していない場合は、雇用単位が支給する。
- ・第九条 1歳未満の嬰兒に授乳する女性従業員に対し、雇用単位は労働時間の延長や夜間労働を割り振ってはならない。
雇用単位は毎日の労働時間内で授乳期の女性従業員に1時間の授乳時間を割り振らなければならない。女性従業員が複数の嬰兒を出産した場合は、一人増える毎に毎日の授乳時間を1時間追加する。
- ・第十条 女性従業員が比較的多い雇用単位は女性従業員の必要に基づいて女性従業員衛生室、妊婦休憩室、授乳室等の施設を設置することで、女性従業員の生理衛生、授乳面における困難を適切に解決する。