

近年の労働者保護政策の流れの中で議論がすすめられていた女性従業員の労働保護規定改定に関して、4月28日、国务院より《女性従業員労働特別保護規定》が正式に公布されました。主に女性三期と言われる、妊娠期、出産期、授乳期の労働規程に関して改定されています。辰年の2012年は、出産には縁起の良い年とされており、通常年より出産が多い年と予測されています。

本号では、出産に関わる人事実務の留意点とともに、現在採用が逼迫している、販売員採用の現場を報告します。

内容 【人事・労務情報】

- 《女性従業員労働特別保護規定》公布による実務上の変更点
- 女性三期の留意点
- 産休期間の賃金

【コラム】

販売員の採用現場より～有能な販売員はどこで採用すればよいの？～

人事・労務情報

■ 《女性従業員労働特別保護規定》公布による実務上の変更点

4月28日の公布と同時に廃止された、1988年7月21日公布《女性従業員労働保護規定》からの主要な変更点は下表です。

項目	新規定	従来規定	注
妊娠期の職務	従来の職務遂行が困難な場合は、医師の証明により労働量軽減または、他の職務に配置転換する。当該従業員と協議一致した場合は職務配置調整を行う事ができる。	正常労働日以外の延長勤務は不可。従来の職務遂行が困難な場合は、医師の証明により労働量軽減または、他の職務に配置転換する。	1
妊娠7ヶ月以上	残業、夜間労働は禁止。	夜間労働は基本的に禁止。労働時間内に一定の休息時間を付与する。	
産前検診	労働時間内の検診時間は労働時間と見なす。	労働時間内の検診受診可。労働時間見なすべき。	
出産休暇	98日。うち産前15日。難産（帝王切開）は15日増加。双子以上は1子毎に15日増加付与。	90日。うち産前15日。難産（帝王切開）は15日増加。双子以上は1子毎に15日増加。	
流産休暇	妊娠4ヶ月未満：人工流産を含み15日 妊娠4ヶ月以降：42日。	妊娠4ヶ月未満：15日～30日 妊娠4ヶ月以降：42日	
産休期間の給与	生育保険加入者：生育保険より支給 生育保険未加入者：雇用主は出産または流産前の報酬基準に応じて支給。	産休中も賃金は正常に支給する。	2
生育医療補助	生育保険加入者：成育保険より支給。 生育保険未加入者：雇用主負担。	検査費、手術費、入院費、医療費は雇用主負担。	
授乳期	1労働日に1回、1時間。双子以上は1時間/子増加。	1労働日に2回。1回30分。双子以上は30分/子増加。授乳の為の往復時間も労働時間とみなす。	
授乳期の残業	労働時間延長、夜間勤務不可。	労働時間の延長は不可。基本的に夜間勤務も不可。	
婦人科検診	2年毎に1回実施。検査時間は労働時間とみなす。	規定なし	3



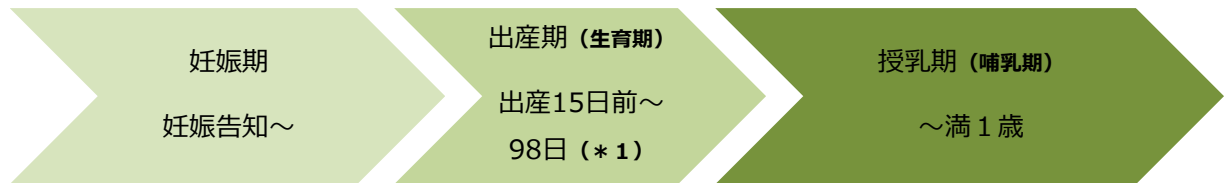
注1：妊娠期間の残業や配置転換、病欠扱いには、医師の証明書が大きな判断要因となります。雇用側の信頼できる医療機関をあらかじめ検査指定機関として会社規程に明示しておくことで、信頼できる証明書の取得が可能です。

注2：産休期間の賃金は生育保険から支給されます。上海市では、産休手当が個人社会保険口座に振り込まれる為、企業側の認識が難しく、2重払いになっているケースが散見されます。生育保険からの支給は従来からの措置ですが2011年7月1日の社会保険法により、支給基準が変更されています。別項参照。

注3：婦人科検診が法定化されました。大部分の企業で実施されている、定期健康診断の内容を見直す必要があると思われます。

■ 女性三期（妊娠期、出産期、哺乳期）の留意点

【女性三期】



- * 1 : ・ 高齢出産 (24歳以上) は30日プラス
 ・ 難産 (帝王切開) は15日プラス
 ・ 双子以上は1人につき15日プラス

【女性三期特別措置】

	基本給の引下げ	残業	夜間就労	雇用契約満了解除	非過失性雇用解除	1時間/日の休憩付与
妊娠期	×	×	× (28週以降)	×	×	○ (28週以降)
出産期	×	N A	N A	×	×	N A
授乳期	×	×	×	×	×	○



妊娠告知から子供が満一歳になるまでの期間（女性3期）は雇用契約の解除が出来ません。当該期間中に雇用契約満了を迎えた場合、雇用側が更新を望まない場合、新たな雇用契約を締結する義務はありませんが、自動延長となります。派遣雇用の場合は派遣会社との協議が必要になり注意を要します。

■ 産休期間中の賃金

産休期間中の賃金は生育保険から「生育生活補填」として支給されます。

【生育生活補填】

基準：勤務先企業の前年度平均賃金（社会保険法 2011.7.1）

上限：社会保険基数上限（市（地域）平均賃金の3倍）

下限：社会保険基数下限（市（地域）平均賃金の60%）

付与条件：生育保険累積納付1年以上の女子

差額負担：勤務先企業の平均賃金が生育生活補填上限を超えるは差額は雇用主負担

✓ 生育生活補填は一般的に個人が申請します。上海市では、個人の社会保険口座に振り込まれる為、会社側が認識できないので注意を要します。地域によっては、会社の社会保険口座に振り込まれます。また、申請時に社会保険に未加入の状態であった場合は、出産費用補助等も含め、受給が困難となります。法人合併等で社会保険口座移行期間に最も注意を要する点です。

コラム

<販売員の採用現場より>

★有能な販売員をどこから採用すればいいの？

今年の3月より、上海で新たに携帯電話ショップ展開を行う店舗販売員の採用代行をお手伝いしてきました。中国で「日本のサービス」を展開していきたいというクライアントの要望があり、既に型がついている販売の経験者ではなく、新卒を中心に10名採用したい意向でした。私たちは、7月に卒業する大卒、短大（大専）卒にターゲットを絞り、大学での招聘会参加、インターネット上での募集を行ってきました。

これまで中国での販売員は学歴としては高卒、専門学校卒業が多く、大卒での販売員募集は難しいのではないかと状況がありましたが、中国でのサービス業展開には、大卒人材が必要であり、将来は幹部候補生になる有能な人材を確保したい、というのがミッションでした。

採用活動の流れとしては、3月に実施される大学招聘会（大学開催のジョブフェア）に申し込み、参加しました。一般的に新卒募集のチャネルとしては、一般的に企業個別での大学就職説明会、自社サイトからの募集、WEBリクルートサイトの募集、大学招聘会の募集の4つがあります。販売員採用では人物を重視する点、会社の知名度がないので企業宣伝も行いたい、タイトな時間で採用活動を行いたいという理由で大学の招聘会に参加することにしました。

大学のランクは、トップ校の重点大学ではなく、第2級の大学を選択しています。理由はより多くの学生を募集しやすいということです。大学招聘会というのは、大学が場所を提供して募集企業がブースを出して、興味のある学生と簡易な面談を実施します。期間は半日程度が多く、どこの大学もほぼ無料で実施しています。

次ページ

全般的な印象は、日本人学生と比較すると「のんびり」「素朴」「シャイ」「荒削り」「幼い」です。参加している学生の服装はラフで、スーツ姿の人はほとんどありません。

参加企業で人気があったのは、外資系企業、次に国営企業でした。職種は製造から販売、サービス業まで幅広く参加していました。個人企業(民営企業)は管理もよくなく不安定なので行きたくない、との声が多く人気はありませんでした。

スターバックスのブースがあり、列が並ぶほどの人気でした。企業としてのブランド力もあり、募集要項の書き方もオシャレで、<将来の店長候補を募集！><スタッフのレクリエーション活動多数><無料のコーヒー券配布>と学生の心を惹きつける工夫がなされていました。人事部長がテキパキと動いている様子が印象に残りました。

学生の就職を決める3つの関心事としては①給与福利、②仕事内容と研修のチャンス③発展の空間です。ほとんどの学生が、ほぼ例外なく確認してくる内容です。募集の際にははっきりと明記をしていく必要があります。また学生は上昇志向が強いので、会社方針、将来性を加味してどのように募集告知文を作成するのかというのも大きなポイントです。

次は集めた履歴書をもとに、どう面接していくのか、人材の見極めについてご説明したいと思います。

■■■仕事を選ぶうえで重視するもの 日中の学生との比較

「日中大学生の就労観についての比較調査」

あなたが仕事を選択する上で重視するものは何ですか) 日本N=49、中国N=54

