



2015.11.16
コチ コンサルティング

10月29日に公表された中国の一人っ子政策廃止は2016年度から実施されるとの報道があります。現状、妊娠・出産・育児にかかわる法規の運用は、地方、戸籍等の違いにより多様な規定が存在しており、また、妊娠期の長期傷病休暇取得者の増加は企業にとって対処の難しい課題となっています。一人っ子政策の廃止は、制度変更過渡期の人事管理の混乱が懸念されます。本号では、現在の一人っ子政策にかかわる人事業務を検証し、今後の動向を考察します。

内容 【人事・労務情報】

■一人っ子政策廃止の人事実務への影響の考察

人事・労務情報

■一人っ子政策廃止の人事実務への影響

人口抑制策として1979年より実施されてきた一人っ子政策は、少数民族、第一子に障がいがある場合、一定の条件を満たした再婚等を除き、基本的に一組の夫婦は子供を1名しか持てないとし、政策推進のため、違法の第二子の生育には多額の罰金を課すと同時に、法令遵守の場合の優遇策を設定してきました。将来の高齢化社会と労働人口減少が鮮明になるとともに、近年は緩和措置が取られてきましたが、この度、正式に一人っ子政策の全面廃止が決定されました。

【計画生育政策の推移】

①独生子女（一人っ子）政策（1979年から1980年代初頭にかけて公布、施行）

一組の夫婦が一人しか子供を産んではならない。

②双独二胎政策へ改定（各地の地方政策を経て2011年より全国展開）

夫婦ともに一人っ子（兄弟がいない）の場合は、第二子の出産、生育を合法とする。

③単独二胎政策へ改定（2013年12月28日決定公表、2014年より地方ごとに運用開始）

夫婦どちらか一方が一人っ子の場合は第二子の出産、生育を合法とする。

④独生子女政策撤廃（2015年10月29日公表、2016年から実施予定）

全ての夫婦の第二子を合法とする。

Navi 現行法規（上記推移③“単独二胎”政策）では、合法の場合でも、第一子と第二子では生育保険待遇が異なります。また、現在は、非合法の第二子の場合の待遇は、会社判断とされる事項が多々あります。今後、全ての第二子が合法となった場合、現行の生育保険制度待遇が全ての合法の子女に適用されるのか、社会保険制度と各地の通達が注目されます。生育保険が拡大されない場合、出産に関わる企業負担の増加が懸念されます。なお、農村戸籍者は生育保険には加入できず、第一子出産を含め、生育保険待遇に準じる休暇中の賃金等の費用は会社負担となります。

Navi 計画生育政策では、産児抑制、一人っ子推奨政策が地域ごとに実施されており、今後の動向が注目されます。

- ・晩婚休暇：男性25歳、女性23歳以上の初婚の場合は有給晩婚休暇を付加。
- ・晩育休暇：若年出産抑制の為、24歳以上の出産を奨励し、有給休暇を付加。
- ・晩育看護休暇：妻が24歳以上の出産の場合の配偶者の有給看護休暇付与。
- ・一人っ子光栄証：一人っ子家庭には16歳まで手当を支給

【現行生育保険および、一人っ子政策】

| 子女状況 | 第一子 | | 第二子 | |
|-------------------|-------------------------------------|----------|-----------------------------------|------------------------|
| | 生育保険加入者 | 生育保険非加入者 | 生育保険加入者 夫婦どちらかが一人子 | 法定外の第二子 *2016年以降合法化 |
| 妊娠 | 有給定期健診（指定日・半日）の付与 | | | 医療休暇または私用休暇扱い |
| | 残業禁止 | | | |
| | 労働契約終了禁止（本人同意は除く） | | | |
| 28週以降 | 有給で1時間/日の時短 | | | 賃金控除可 |
| | 夜間就労禁止 | | | |
| 出産 | 出産休暇98日（全国統一） | | | |
| | 生育生活手当 （生育保険より支給） | 正常賃金企業負担 | 生育生活手当（生育保険より支給） 生育保険未加入者は企業負担 | 医療休暇賃金または無給 |
| | 難産（帝王切開等）休暇15日（全国統一） | | | |
| | 生育生活手当 （生育保険より支給） | 正常賃金企業負担 | 生育生活手当（生育保険より支給） 生育保険未加入者は企業負担 | 医療休暇賃金または無給 |
| | 高齢出産休暇（地域条例、上海市：30日） | | 権利なし | |
| | 高齢出産生育手当（規程内） | 正常賃金企業負担 | なし | |
| | 配偶者の看護休暇（地域条例、上海市：3日） | | 権利なし | |
| | 正常賃金企業負担 | | なし | |
| | 産後1年 | 残業禁止 | | |
| 労働契約終了禁止（本人同意は除く） | | | | |
| 有給で1時間/日の時短 | | | 賃金控除可 | |
| 子女手当 | 一人子光栄証 （地方条例、例：上海市：子女16歳まで30元/月） | | 権利なし | |

Navi 今後の動向

- 産前検診・産前時短勤務時の賃金は全ての第二子出産の場合が企業負担となると予測されます。
- 出産休暇（98日）、難産休暇（15日）は、全ての出産（合法・非合法を問わず）に適用されますが、現在は、非合法出産の場合は、賃金は医療休暇賃金扱いとするか、私用休暇扱いで無給とするかは会社判断とされています。第二子の出産が完全合法化された場合は、企業の人件費負担増となります。
- 現在、若年出産を抑制する政策として、第一子の出産が24歳以降の場合は30日の有給休暇が付加されていますが、今後も若年結婚・出産を抑制する政策が継続されるかは不明です。都市部では、これらの抑制策がなくとも結婚年齢は年々高齢化しており、当初の目的は形骸化していると言えますが、国民にとっては既得権益化しているため、今後、生育保険費用負担の増加による制度維持、企業直接負担費用の増加等が懸念されます。