

山东省女职工劳动保护办法/山東省女性従業員労働保護弁法

【中国語原文】

第一条 为了保护女职工在劳动中的安全与健康，维护女职工合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本省行政区域内国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织、民办非企业单位以及其他社会组织等用人单位的女职工劳动保护，适用本办法。

第三条 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导，将女职工劳动保护工作纳入妇女发展规划并监督落实；采取措施维护女职工合法权益，并对女职工劳动保护工作成绩突出的企业给予扶持。

【日本語訳文】

第一条 女性従業員の労働中における安全及び健康を保護し、女性従業員の合法的權益を維持・保護するため、「中国人民共和国労働法」、「女性従業員労働保護特別規定」等の法律法規に基づき、本省の実際状況を踏まえた上、本弁法を制定する。

第二条 本省の行政区域における国機関、企業、事業単位、社会团体、個体經濟組織、民営非企業単位及びその他の社会組織等の雇用単位における女性従業員労働保護について、本弁法を適用する。

第三条 県レベル以上の人民政府は女性従業員労働保護事業への指導を強化し、女性従業員労働保護事業を女性発展計画に取り入れるとともにこれを監督し、遂行すべきものとする。措置を講じることにより、女性従業員の合法的權益を維持・保護するとともに、女性従業員労働保護事業によく取り組み、成績が際立つ企業に対

第四条 县级以上人民政府人力资源社会保障、应急管理、卫生、医疗保障等部门和机构应当建立健全用人单位女职工劳动保护工作守信联合激励和失信联合惩戒机制，按照各自职责对用人单位女职工劳动保护工作进行监督检查。

第五条 工会、妇女联合会依法对用人单位女职工劳动保护工作进行监督，支持和协助女职工维护其合法权益。

第六条 用人单位应当建立健全女职工劳动保护制度，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全、职业卫生、心理健康等知识培训。
鼓励用人单位明确专门机构或者专门人员负责女职工劳动保护工作。

し支持を与える。
第四条 県レベル以上の人民政府人力资源社会保障、应急管理、衛生、医療保障等の部門及び機構は雇用単位における女性従業員労働保護事業について、信用遵守共同激励及び信用失墜共同懲戒体制を構築・健全化し、各自の職責に基づき雇用単位における女性従業員労働保護事業に対し、監督・検査を行う。

第五条 労働組合、婦人連合会は法律に基づき雇用単位における女性従業員労働保護事業に対し監督を行い、女性従業員による自身の合法的權益への維持・保護に対し支持・協力する。

第六条 雇用単位は女性従業員労働保護制度を構築・健全化し、措置を講じることによって女性従業員の労働安全衛生条件を改善し、女性従業員に対し労働安全、職業衛生、心理健康等の面における知識の教育を行わなければならない。

雇用単位が専門な機構または人員を配置することにより女性従業員労働保護事業

に取り組むことを奨励する。

第七条 用人单位应当遵守国家有关女职工禁忌从事的劳动范围规定，书面告知女职工本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位、在劳动过程中可能产生的职业危害及其后果，并落实职业危害防护措施和待遇。

第七条 雇用単位は、女性従業員の従事を禁じる労働範囲に係る国の規定を遵守しなければならない。当該単位の女性従業員の従事を禁じる労働範囲に属する部署、労働する過程における生じる可能性のある職業による危害及びその結果を書面にて女性従業員に告知するとともに、職業による危害への防止・保護措置及び待遇を徹底させるべきものとする。

第八条 用人单位不得有下列侵害女职工合法权益的行为：

- (一) 除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准；
- (二) 限制或者变相限制女职工结婚、生育；
- (三) 因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资、福利待遇，限制其晋级、晋职、评定专业技术职务，单方面解除劳

第八条 雇用単位は下記の女性従業員の合法的權益を侵害する行為をしてはならない：

- (一) 国が定める女性に適合しない職種又は職場を除き、性別を理由に女性への雇用を拒否し又は女性の雇用基準を引き上げる行為。
- (二) 女性従業員の結婚、出産への制限又は別の形での制限をする行為。
- (三) 女性従業員の結婚、妊娠、出産、授乳等を理由にその賃金、

- 動合同、聘用合同或者予以辞退；
- (四) 法律、法規規定的其他情形。

待遇を低減し、昇格・昇進、専門技術職務への評定を制限し、一方的に労働契約、雇用契約を解除し又は退職させる行為。

- (四) その他の法律、法規に定める状況。

第九条

用人单位应当按照下列规定对经期女职工给予保护：

- (一) 不安排国家规定的经期禁忌从事的劳动；
- (二) 长久站立、行走劳动的，适当安排其工间休息；
- (三) 经医疗机构诊断证明痛经或者月经过多，申请休息的，按照国家有关病假的规定执行。

第九条

雇用単位は下記の規定に基づき、月経期間中の女性従業員に対し保護を与えるべきものとする：

- (一) 国が定める月経期間中の従事を禁じる労働に配置しないこと。
- (二) 女性従業員が長時間立ち、歩いて労働する場合、その仕事の合間において適切な休憩時間を設けること。
- (三) 女性従業員が医療機構により生理痛又は経血量が多いことと診断され、休暇を申請した場合、国の病欠休暇に係る規定に基づき執行すること。

第十条 待孕女职工提出申请，用人单位可以按照国家规定的孕期禁忌从事的劳动范围给予保护。

第十一条 用人单位应当按照下列规定对孕期女职工给予保护：

- (一) 不安排国家规定的孕期禁忌从事的劳动；
- (二) 不能适应原安排的劳动的，根据医疗机构诊断证明减轻其劳动量或者安排其他能够适应的劳动；
- (三) 在劳动时间内进行产前检查的，将其所需时间计入劳动时间；
- (四) 怀孕不满3个月并且妊娠反应剧烈的，在劳动时间内安排其一定的休息时间；
- (五) 怀孕7个月以上的，不延长其劳动时间或者安排其夜班劳动，每天在劳动时间内安排其休息不少于1小时。

第十条 妊娠準備中の女性従業員が申請した場合、雇用単位は国が定める妊娠中の従事を禁じる労働範囲に基づき、保護を与えることができる。

第十一条 雇用単位は下記の規定に基づき、妊娠中の女性従業員に対し保護を与えるべきものとする：

- (一) 国が定める妊娠中の従事を禁じる労働に配置しないこと。
- (二) 女性従業員が妊娠期間中、もとの労働に適應できない場合、雇用単位は医療機構の診断証明書に基づき、その労働量を軽減するか、若しくは他の適應できる労働に配置すること。
- (三) 妊娠中の女性従業員が労働時間内において産前検査を行う場合、その所要時間を労働時間に算入すること。
- (四) 女性従業員が妊娠3ヶ月未満且つ妊娠悪阻がひどい場合、労働時間内において一

孕期女职工上班确有困难申请离岗休息的，可以与用人单位协商。

定の休憩時間を設けること。

- (五) 妊娠7ヵ月以上の女性従業員に対し、その労働時間を延長し又は夜勤労働に配置せず、毎日労働時間内において少なくとも1時間の休憩時間を設けること。

妊娠中の女性従業員は勤務することが困難になったことにより休暇を申請した場合、雇用単位に相談することができる。

第十二条 女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

符合法律、法规规定生育子女的夫妻，依法增加女职工产假60天、给予男方护理假7天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

第十二条 女性従業員が出産した場合、98日間の出産休暇を享受し、そのうち産前においては15日間の休暇を享受できる。難産の場合、出産休暇を15日間追加する。双子以上の出産の場合、子供が一人増えるごとに、15日間の出産休暇を追加する。

法律、法規に基づき子供を出産する夫妻について、法律により女性従業員に対し60日間の出産休暇を追加し、男性のほうに対し7日間の看護休暇を与える。

女性従業員が妊娠4ヶ月未満で流産した場合、15日間の出産休暇を享受する。妊娠満4ヶ月以上で流産した場合、42日間の出産休暇を享受する。

第十三条 女职工产假或者计划生育手术期间享受的职工生育保险待遇，按照国家有关规定执行。

第十三条 女性従業員が出産休暇期間中又は計画出産のための避妊手術を行う期間中において享受する従業員出産保険の待遇について、国及び省の関連規定に基づき執行する。

第十四条 女职工产假期满上班，用人单位可以给予1至2周的适应时间。

女职工产假期满，因身体原因不能正常劳动的，经医疗机构证明，按照国家有关病假的规定执行。

第十四条 女性従業員が出産休暇満了後、職場復帰の場合、雇用単位は女性従業員に対し1~2週間の職場適応期間を与えることができる。

女性従業員が出産休暇満了後、身体上の理由により正常に労働することができない場合、医療機構の証明により、国の病気休暇に係る規定に基づき執行する。

第十五条 女职工哺乳未满1周岁婴儿的，用人单位不得安排其从事国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间或者安排其夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排

第十五条 1歳未満の乳児に授乳する女性従業員に対し、雇用単位は国が定める授乳期間中の従事を禁じる労働に配置してはならず、その労働時間を延長し又は夜勤労働に

1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

女职工每天的哺乳时间可以一次或者两次使用，哺乳时间不包括必要的往返路途时间；女职工从事有定额考核的劳动的，用人单位应当扣除其哺乳时间相应的劳动定额。

配置することをしてはならない。

雇用単位は、授乳期間中の女性従業員に対し、毎日の労働時間内において 1 時間の授乳時間を設けるべきものとする。女性従業員が双子以上の子供を出産した場合、授乳する乳児が一人増えるごとに授乳時間を 1 時間追加しなければならない。

女性従業員は毎日の授乳時間について 1 回又は 2 回に分けて使用することができ、授乳時間には必要とされる往復に要する時間は含まれない。女性従業員がノルマのある労働に従事した場合、雇用単位はその授乳時間に相応するノルマを控除すべきものとする。

第十六条 女职工经医疗机构诊断为围绝经期综合征不能适应原安排的劳动，申请调整工作岗位的，用人单位应当安排其能够适应的其他劳动。

第十六条 女性従業員が医療機構により更年期症候群と診断されることにより、もとの労働に適応できず、職場の配置転換を申請した場合、雇用単位はその女性従業員に対し、適応できる労働に配置すべきものとする。

第十七条 企业应当就女职工劳动保护事项与职工一方进行集体协

第十七条 企業は、女性従業員の労働保護事項につき従業員と集

商，签订女职工权益保护专项集体合同或者将女职工劳动保护事项纳入集体合同；集体协商应当邀请女职工代表参加。

団協議を行い、女性従業員権益保護専門項目集団契約を締結し又は女性従業員の労働保護事項を集団契約に取り入れるべきものとする。集団協議については、女性従業員の参加が必要とする。

第十八条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，配备女职工卫生室、孕妇休息室或者哺乳室等设施。

第十八条 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応じ女性従業員用衛生室、妊婦休憩室又は授乳室等の施設を設置しなければならない。

第十九条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

第十九条 労働場所において、雇用単位は、女性従業員に対するセクシュアルハラスメントを予防・制止しなければならない。

女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时妥善处理；向公安机关报案或者向人民法院提起民事诉讼的，用人单位应当给予支持。

女性従業員が労働場所においてセクシュアルハラスメントを受け、雇用単位に対しその状況を報告し又は告発した場合、雇用単位は早急に適切な対応をすべきものとする。女性従業員が公安機関に通報し又は人民法院に民事訴訟を提起した場合、雇用単位はこれをサポートしなければならない。

有关单位在处理对女职工的性骚扰事件时，应当依法保护女职工的个人隐私。

関連単位は女性従業員へのセクシュアルハラスメント

事件に対応する際、法律に基づき女性従業員のプライバシーを保護しなければならない。

第二十条 用人单位应当每1至2年组织一次女职工妇科检查；在劳动时间内组织检查的，将检查时间计入劳动时间。

鼓励用人单位定期组织女职工进行乳腺癌、宫颈癌筛查，为女职工提供健康知识讲座、心理咨询等服务，向女职工发放必要的卫生用品。

第二十一条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法向有关机关和组织投诉、举报、申诉或者申请调解、仲裁。

第二十二条 企业不履行集体合同或者女职工权益保护专项集体合同，侵害女职工合法权益的，其工会组织应当及时向有关部门反映情况，依法要求企业承担责任；因履行

第二十条 雇用単位は1～2年ごとに一回の女性従業員に対する婦人科検診を手配すべきものとし、労働時間内における検診の場合、その検診時間を労働時間に算入する。

雇用単位が定期的に女性従業員に対し、乳がん、子宮頸がんにかかる検診を手配し、健康知識講座、カウンセリング等のサービスを提供し、必要とされる衛生用品を配布することを奨励する。

第二十一条 雇用単位が本弁法における規定に違反し、女性従業員の合法的權益を侵害した場合、女性従業員は法律に基づき関連機関及び組織に対し通報・告発・提訴又は調停・仲裁を申請することができる。

第二十二条 企業が集団契約又は女性従業員權益保護専門項目集団契約を履行せず、女性従業員の合法的權益を侵害した場合、その労働組合は早急に関連部門に対し状

集体合同或者女职工权益保护专项集体合同发生争议，经协商无法解决的，其工会组织可以依法申请调解仲裁、提起诉讼。

況を報告し、法律に基づき企業に対し責任を負うことを求めるべきものとする。集団契約又は女性従業員権益保護専門項目集団契約の履行により生じた紛争について、協議によりこれを解決できない場合、その労働組合は法律に基づき、調停・仲裁を申請し、訴訟を提起することができる。

第二十三条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权益的，由县级以上人民政府人力资源社会保障等部门依法予以处罚。

第二十三条 雇用単位が本弁法における規定に違反し、女性従業員の合法的権益を侵害した場合、県レベル以上の人民政府人力资源社会保障等の部門は法律に基づき処罰を与える。

第二十四条 县级以上人民政府人力资源社会保障、应急管理、卫生、医疗保障等部门和机构及其工作人员，在女职工劳动保护工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，侵害女职工合法权益的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第二十四条 県レベル以上の人民政府人力资源社会保障、应急管理、衛生、医療保障等の部門、機構及びその役員が、女性従業員労働保護事業において職権を濫用し、職務を怠り、私利を図るための不正行為をすることにより、女性従業員の合法的権益を侵害した場合、これに対し直接に責任を負う担当者及びその他の直接に関連する責任者に対し、法律に基づき処分を与えるものとする。

第二十五条 本办法所称医疗机构，是指二级以上医疗机构或者用人单位指定的医疗机构。

第二十五条 本弁法における医療機構とは、二級以上の医療機構又は雇用単位が指定する医療機構を指す。

第二十六条 本办法自 2019 年 3 月 1 日起施行。1991 年 8 月 23 日山东省人民政府发布的《山东省实施〈女职工劳动保护规定〉办法》（省政府令第 22 号）同时废止。

第二十六条 本弁法は 2019 年 3 月 1 日より施行されるものとする。同時に、1991 年 8 月 23 日に山東省人民政府により公布された「山東省における「女性従業員労働保護規定」を実施する弁法」（省政府令第 22 号）は廃止されるものとする。

山东省人民政府办公厅 2019 年 1 月 17 日印刷・公布

山東省人民政府弁公庁 2019 年 1 月 17 日印刷・公布

本資料の日訳文に関する著作権は、立動（リドラ）法律事務所・律動（青島）法律諮詢有限公司（以下「弊所」とする）又は弊所に所属する作成者に属するものであり、本資料の無断引用、無断変更、転写又は複写は固くお断りいたします。

また、本資料は、原文解釈のための参考に供するためだけにのみ、作成されたものであり、法令に対する解釈、説明及び解説等を含むものではありません。翻訳の正確性を含むがこれに限らない本資料に起因する問題について、弊所及び弊所に属する個人は一切の責任を負いません。