

中国労災保険制度の概説

(2016年9月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

中国労災保険制度の概説

近年、中国全土において労災事故が頻繁に発生し、企業（使用者）の日常経営においても労災問題は軽視することのできない事案として認識されている。また、労災保険制度は、労災従業員に対して応急処理、生活保障、経済補償、職業リハビリ等の物質的な援助を提供する社会保障制度として、従業員の生命、健康に係わる権利の保障及び企業の雇用リスクの低減において重要な役割を果たしている。本文は、中国労災保険制度の立法過程及び現行の労災保険制度の主要内容を解説すると同時に、実務上における労災事故に係わる問題点及び注意点について整理し分析する。

1. 中国労災保険制度の立法過程

中国において、労災保険の立法は 20 世紀 50 年代初から始まり、1951 年 2 月、中国国務院は《中華人民共和国労働保険条例》を公布した。これは、中華人民共和国の建国後、労災保険制度に関する初めての立法であり、当該《労働保険条例》において、以下の内容が明文化された。

- (1) 保険料の納付における使用者の責任を明確にした。
- (2) 労災保険待遇の支払い方式における労働保険基金と使用者の責任分担を明確にした。
- (3) 労災待遇に医療・リハビリ待遇、身体障害待遇及び死亡待遇を含むことを明確にした。
- (4) 収入保障と就業保障に関する原則を確立した。

《労働保険条例》は中国の経済回復時期に労災従業員の権益の保障、安全生産の促進及安定した社会の維持を実施する上において、積極的な役割を果たしたと言える。

20 世紀 70 年代末、改革開放の実施に伴い、国民経済、社会発展及び経済体制、経済構成に重大な変化が生じたが、労災保険制度も例外ではなく、同じように改革と発展の過程を経た。80 年代初、一部の省は新しい情勢の需要に応じて、率先して労災保険制度に関する改革を行い、地方の法律規定を公布し、新しい情勢に合った労災保険に規範化を進め、社会一本化の試験を実行した。各地の実務経験を総括し、労働部は 1996 年に《企業従業員労災保険試行弁法》（1996 年 10 月 1 日より施行）を公布し、労災保険に関連する範囲を各業界の企業及び全従業員にまで拡大し、且つ労災保険待遇の範囲を統一化したことにより、労災保険は企業保険から社会保険へと重要な一步を踏み出した。

但し、前述の通り、《企業従業員労災保険試行弁法》は部門の規則制度であるため、その法的効力も乏しく、民営企業に対する拘束力も限界があったため、各地の労災保険に関連する範囲及び保障レベルもそれぞれ差異が生じていた。そのため、国務院は各地の経験を総括し、2003 年 4 月 16 日に《労災保険条例》（2004 年 1 月 1 日より施行）を公布した。《労災保険条例》は国家の行政法規として、労災保険の立法的地位を高め、強制力及び拘束力を増大させることになった。また、《労災保険条例》には、労災保険の適用範囲、労災保険基金、労災認定、労働能力鑑定、労災保険待遇、労災保険管理と監督等に関する内容が全面的に盛り込まれ、関連政策に対しても統一且つ完備した条項を規定した。国家の関連付属制度の制定に伴い、地方政府部門は地方に適した実施細則を制定し、労災保険体系は徐々に完備され、中国の労災保険事業が法制の道を歩みはじめるようになった。

現行の労災保険制度に関わる主要法律法規、司法解釈及び国家基準は以下の通りである。

法律等級	名称	書類番号	施行期日
法律	《労働法》	主席令第 28 号	1995 年 1 月 1 日施行 2009 年 8 月 27 日改訂
	《社会保険法》	主席令第 35 号	2011 年 7 月 1 日
	《職業病予防法》	主席令第 52 号	2002 年 5 月 1 日施行 2011 年 12 月 31 日改訂
行政法規 (国務院)	《労災保険条例》	国務院令第 375 号、国 務院令第 586 号	2004 年 1 月 1 日施行 2011 年 1 月 1 日改訂
部門規則制度 (人力資源・社会 保障部)	《中華人民共和国社会保 険法》の実施に関する若 干規定	人力資源・社会保障部 令第 13 号	2011 年 7 月 1 日
	《労災認定弁法》	人力資源・社会保障部 令第 8 号	2011 年 1 月 1 日
	《労災保険条例》の執行 に関する若干問題の意見	人社部発【2013】34 号	2013 年 4 月 25 日
	《労災従業員労働能力鑑 定に関する管理弁法》	人力資源・社会保障 部、国家衛生・計画生 育委員会令第 21 号	2014 年 4 月 1 日
国家基準	《労働能力鑑定の従業員 労災と職業病による身体 障害等級》	GB/T 16180-2014	2015 年 1 月 1 日
司法解釈	《最高人民法院「労災 保険行政案件の審理に 関する若干問題の規定》	法釈〔2014〕9 号	2014 年 9 月 1 日
地方法規	例えば、北京市の《労災保険条例》の実施に関する若干規定の意見、《上海市労災保険実施弁法》、《広東省労災保険条例》、《天津市労災保険若干規定》等		

2. 中国における現行の労災保険制度の主要内容

(1) 保険加入範囲

《労災保険条例》第 2 条において、中華人民共和国国内の企業、事業単位、社会团体、民営非企業単位、基金会、弁護士事務所、会計士事務所などの組織、及び労働者を雇用する個人経営商工業者は、労災保険に加入し、当該単位の全ての従業員または雇用者のために労災保険料を納付しなければならない、とある。

上述規定に基づき、国営企業、非国営企業、内資企業、又は外資企業を問わず、また企業それとも個人商工業者に関わらず、ともに労災保険に加入する必要があると規定されている。国家人力資源社会保障部が 2015 年 7 月に初回で公に発表した《中国社会保険発展に関する

年度報告書 2014》(中国の社会保険の発展状況に関する年度報告書)¹のデータによると、労災保険加入者の人数は 2004 年度の約 2,000 万人から 2014 年度の 2 億以上に激増したとされている。

(2) 労災保険基金

労災保険基金とは、労災保険制度の確立を目的とし、労災従業員が救助支援を適時に受け、労災保険待遇を享受するために集金する資金を指し、使用者の納付する労災保険料、労災保険基金の金利及び法により労災保険基金に納入されるその他基金により構成される。そのうち、使用者の納付する労災保険料の金額は、本使用者の従業員賃金総額×納付比率にて算出されることになり、従業員自身からの労災保険料の負担はない。

使用者の労災保険料の納付比率について、《国民経済業界分類》(GB/T4754-2011)における業界類別リストに基づき、異なる業界の労災リスク程度により一類から八類²まで分けられており、労災リスクの異なる業界はそれに相応した基準比率に依り執行することになる。全国労災保険業界類別の基準比率は以下の通りとなる。

類別	業界(抜粋)	基準比率
一類	ソフトウェア及びデータ技術サービス業、貨幣金融サービス業、メディア業など	0. 2%
二類	卸売業、小売業、倉庫管理業、郵政業、宿泊業、飲食業など	0. 4%
三類	食品製造業、パソコン及び通信とその他電子設備製造業、機械器具製造業など	0. 7%
四類	農業、牧畜業、ゴム及びプラスチック製品業、金属製品業、自動車製造業、電気機械及び機材製造業など	0. 9%
五類	林業、家具製造業、製紙及び紙製品業、道路運輸業、積卸運搬業及び運搬代理業など	1. 1%
六類	漁業、化学原料及び化学製品製造業、不動産建築業、土木工程建築業など	1. 3%
七類	石油及び天然ガス採掘業など	1. 6%
八類	石炭採掘業など	1. 9%

地方の社会保険関連機構は上述の業界基準比率を踏まえ、使用者の労災保険料の使用、労災事故の発生比率、職業病の危害程度等に基づき、その労災保険基準比率を確定する。2014 年度を例に挙げると、全国の労災保険基金の収入は 695 億元、近 5 年間の平均上昇率は 23.7%であり、全国労災保険基金の支出は 560 億元、近 5 年間の平均上昇率は 29.2%である。

(3) 労災認定

労災認定は、労災従業員が関連待遇を享受する前提であり、労働保障行政部門より担当することになる。また、労災認定の条件について、《労災保険条例》において、労災と認定すべき状況、労災とみなす状況及び労災と認定しない又は労災とみなしてはならない状況を明確にした。具体的には以下の通りとなる。

¹ 《中国社会保険発展に関する年度報告書 2014》: http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201507/t20150702_213521.html

² 《労災保険業界リスク類別表》: <http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201507/W020150729576998916315.doc>;

■労災と認定すべき状況

- ①勤務時間中及び勤務場所において、業務上の事由により事故に遭い負傷したとき。
- ②勤務時間の前後に勤務場所において、業務と関係のある準備又は片付けの性質を有する業務に従事することにより、事故に遭い負傷したとき。
- ③勤務時間中及び勤務場所において、業務上の職務を履行したことにより暴力などの突発的な傷害を受けたとき。
- ④職業病に罹患したとき。
- ⑤業務出張期間に、業務上の事由により負傷し又は事故が発生して行方不明になったとき。
- ⑥通勤途中に、本人が主要な責任を負わない交通事故または都市の路線交通、旅客用フェリー、列車で事故に遭い負傷したとき。
- ⑦法律、行政法規で労災と認定しなければならない旨を規定しているその他の場合

最高人民裁判所の関連司法解釈³に基づき、上述①の「業務上の事由」に関する挙証責任について、勤務時間及び勤務場所において傷害した場合、若し使用者が業務以外の原因による負傷であることを証明する証拠を提供できない場合、業務上の事由により負傷したと認定されることになる。なお、上述⑥の「通勤途中」について、最高人民裁判所司法解釈において、合理的な時間内、合理的なルートで日常の仕事と生活に必要な活動（例えば、スーパーマーケットに立ち寄り生活用品を購入する等）に従事することにより、所定の状況が発生した場合も労災と認定されることになる。

■労災とみなす状況

- ①勤務時間中及び勤務部署で、突発的な疾病により死亡し又は48時間以内に応急手当をしたにも関わらず死亡したとき。
- ②災害救助等の国の利益、公共の利益を守る活動中に負傷したとき。
- ③従業員が以前に軍隊で兵役に服し、戦闘、公務により負傷して身体障害が残り、革命身体障害軍人証を取得している者が使用者において勤務した後に古傷が再発したとき。

上述①の規定に基づき、48時間以内に応急手当をしたにも関わらず死亡した場合は労災に属し、死亡しなかった場合は労災とみなさない。48時間以内に死亡した場合は労災に属するが、48時間以上経過した後、死亡した場合は労災とみなさない。当該制限規定は理論及び医学根拠が足りないと指摘を受けており、実務上において論理・道徳の問題を引き起こしている。現時点において、司法実務では、「48時間以内に応急手当をしたにも関わらず死亡した場合」が労災とみなすことについて、異なった認識が存在しており、類似案件に対して異なる意見が存在している。

■労災と認定しない又は労災とみなしてはならない状況

- ①故意に罪を犯した者
- ②酒酔いまたは薬物を摂取した者
- ③自傷または自殺した者

従業員が事故に遭った後、使用者は事故傷害の発生日から30日間以内に、社会保険行政部門に対して労災認定申請を提出する必要がある。使用者が上述の期限内に労災認定申請

³ 《最高人民裁判所：労災保険行政案件の審理における若干問題に関する規定》：<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-6775.html>

を提出しなかった場合、労災従業員またはその直系親族、労働組合組織は事故傷害の発生日から1年間以内に、社会保険行政部門に対して労災認定申請を直接提出することができる。社会保険行政部門は労災認定申請を受理した日から60日間以内に労災認定の結論を下さなければならない。労災認定結論を不服とする場合、行政再議または行政訴訟を提起することができる。

(4) 労働能力鑑定

労働能力鑑定とは、労働機能障害程度及び自立生活障害程度の等級鑑定を指す。従業員が労災事故に遭い、治療を経て傷病の状態が比較的安定した後、身体障害が残り、労働能力に影響を与えた場合、労働能力鑑定を行う必要がある。労働機能障害は十等級に分けられ、最も重い等級は一級であり、最も軽い等級は十級である。自立生活障害には、生活が完全に自立できない、生活の大半が自立できない、及び生活の一部が自立できないという三つの等級に分けられる。

労働能力鑑定結果は、労災従業員の労災保険待遇と直接的な関係を有するほか、労働契約の履行にも影響を与えることになる。業務により負傷し一級から四級までの身体障害と鑑定された場合、労働関係は保留しなければならない。職場部署から離れることになる。業務により負傷し五級、六級の身体障害と鑑定された場合、労働関係を保留したまま、使用者より適当な仕事を手配することになり、従業員本人の意思により、労働関係を解除又は終了することが可能となる。業務により負傷し七級から十級までの身体障害と鑑定された場合、労働契約期間の満了或いは従業員本人が労働契約の解除を提起した場合、労働関係を解除又は終了することが可能となる。

(5) 労災保険待遇

労災保険待遇とは、従業員が業務により一時または永久的な人身健康または生命損害を受けたときの救済及び補償を指し、その役割は負傷者の医療、生活を保障し、業務により死亡した従業員の親族の基本的な生活を保障するためである。労災保険待遇には、労災医療リハビリ待遇、付属器具の配置待遇、身体障害待遇、死亡待遇が含まれる。具体的には以下の通りとなる。

社会保険基金側の負担		使用者側の負担	
項目	基準(備考)	項目	基準(備考)
労災医療及びリハビリ費	国家の規定する診断目録、薬品目録、入院サービス基準などに基づいて精算する	有給休養期間(医療リハビリ期間)の給与	給与及び福利待遇に変化なく、使用者は月ごとに支給する。(地区の相違により具体的な基準は異なる可能性がある。例えば、上海市では、労災前の十ヶ月間の平均給与を支給基準とする)

入院期間の食事補助費	地方政府部門が具体的な基準を規定する(例えば、天津市において、入院期間の食事補助費は 30 元/日である)	有給休養期間(医療リハビリ期間)の生活介護	生活が完全に自立できない者が、有給休養期間において生活看護を必要とする場合、使用者側より責任を負う。(実務上において、使用者側が生活看護を提供しなかった場合、双方は協議にて生活看護費の基準を確定することが可能である)
外地診察による交通・食事・宿泊の費用	地方政府部門は具体的な基準を規定する(例えば、天津市において、宿泊費は 150 元/日、食事補助費は 50 元/日である)	障害手当(5~6 級)	5 級の障害手当は従業員本人給与の 70%であり、6 級の障害手当は従業員本人給与の 60%である。
日常介護費	労災従業員の生活自立程度に基づき、労災事故発生の前年度の従業員の平均月給の 50%、40%または 30%に基づいて確定する。	一括払いの就業補助金	(例えば、天津市において、一括払いの就業補助金 = 前年度の従業員の平均月給 × 3~18 ヶ月)
一括払いの障害補助金	従業員本人の給与 × 7~27 ヶ月 具体的な基準は身体障害の等級に基づいて確定する。		
障害手当(1 級~4 級)	従業員本人給与 × 75%から従業員本人給与 × 90 ヶ月まで、具体的な基準は身体障害の等級に基づいて確定する。		
一括払いの医療補助金	地方政府部門が具体的な基準を規定する(例えば、天津市において、一括払いの医療補助金 = 前年度の従業員の平均月給 × 2~12 ヶ月)		
労災死亡待遇			
社会保険基金側の負担		使用者側の負担	
一括払いの死亡補助金	前年度の全国都市部住民平均可処分所得の 20 倍	無し	
葬式補助金	その地区における従業員の前年度の平均月給の 6 ヶ月分		
生活財源及び労働能力を失った遺族の弔慰金	配偶者は 40%/月、その他遺族は一人つき 30%/月、高齢者或いは子供に対し、毎月上述基準 10%を追加する。各遺族の弔慰金の合計は、死亡した従業員の生前給与を超えない		

3. 使用者が労災事故を処理する際に軽視しやすい問題及び注意事項

使用者が日常の生産経営活動において、従業員が労災事故に遭遇した後、法律規定に対して

する理解の相違、或いは対応方式のミスにより、労災争議に発展するケースも多い。労災事故を処理するにあたり、よく見受けられる問題点及び注意事項につき、以下の通り分析し解説する。

(1) 労災認定の申請

実務上において、労災認定の条件に関する法律規定を十分に理解していないことから、従業員の遭遇した傷害が労災に属するか判断に難しい際に使用者側が従業員も労災を申告する権利を有するため、使用者側は労災を申告しなくても問題ないと考えて、従業員本人に対して自分で労災を申告するよう要求する状況がある。が、《労災保険条例》の規定に基づき、若し使用者が法定の期間内に労災認定申請を提出せず、その後、従業員本人が申請を提出して労災と認定された場合、労災が認定されるまでに発生した医療費用等(もともと労災保険基金より負担すべき労災待遇)は使用者側が負担しなければいけないことになる。そのため、労災と認定される、又は労災とみなされる可能性がある状況のときは労災認定部門に労災認定を適時に申請する必要がある。

(2) 労災「和解」の効力

実務上において、労災事故の発生後、当事者(使用者及び従業員)は以下の事項を含む要因のために労災待遇につき協議を行い合意にて処理するケースがある。

- ①使用者側としては、労災事故の発生により翌年度の労災保険料の比率に影響を与えることを懸念する。
- ②労災申告手続きに時間が掛かることを避け、従業員側ができるだけ早く補償金を取得したい。

前述の「和解」方法は、法律上において禁止されてはいないが、和解協議書を締結したとしても、全てのリスクを回避したことにはならない。関連法律規定に基づき、協議に重大な誤解または顕著な不公平が存在している場合、当事者は裁判所に対して協議書を取消すよう請求する権利を有する、とある。そのため、若し身体的に障害が残り、労働能力に影響を与える可能性がある労災案件の場合、たとえ和解協議書を締結していたとしても、状況の変化により争議が生じるケースが少なからずある。そのため、このようなケースにおいてはできる限り労災申告を行った方がリスクを軽減することができる。また、たとえ労災事故による傷害が軽く、双方ともに協議にて解決することを希望していたとしても、不必要な紛争が発生することを回避するために、自由意思、公平を原則として、双方の権利及び義務を可能な限り明快に記した協議書を締結する必要がある。

(3) 労災医療費の立替

《労災保険条例》の規定に基づき、従業員が労災事故に遭遇した場合、使用者は労災従業員が適時に治療を受けるように、適当な措置を講じる必要がある。実務上において、労災事故が発生した場合、一般的には、使用者は医療費用を立て替え、労災認定結果が発行された後、労災保険基金を以て決算することになる。が、特別な状況がある場合、医療費用の立て替えにより争議が生じるケースもある。例えば、通勤途中に交通事故に遭い負傷したとき、従業員の過失程度が労災認定の結果に影響を与えることになるが、公安部門における交通事故の責任認定には一定の時間を要するため、当該期間において医療費用の負担につき争議が生じる可能性がある。

上述につき、《社会保険法》(2011年7月1日から実施)において、第三者の原因により労災

となり、第三者が労災医療費用を支払わないまたは第三者を確定できない場合、労災保険基金が先行して支払う、と規定しているものの、現段階において、多くの地域において当該規定はまだ徹底されておらず、事故の相手側が医療費用を支払わないとき、負傷者の親族が使用者側に対して医療費用を立て替えるよう要求する可能性がある。

実務上において、使用者側は募金、借金または給与の前払い等の方法にて負傷者のために資金援助を提供するケースも少なからずあるが、使用者の提供した資金援助の性質が不明瞭であることから、誤解が生じ易く紛争に発展する状況もある。そのため、使用者は医療費用を立て替えるまたは資金援助を提供するときは、従業員または従業員の親族と協議書を必ず締結し、使用者側の支払った費用の性質、用途及び償還方式等を明確にする必要がある。

4. まとめ

中国の労災保険制度は立法からまだ日が浅いが、それが構築されゆく速度は速く、現段階における関連範囲も大きな広がりを見せ、関連した法律規定が完備された社会保障制度と成長を遂げてきた。本文で紹介・解説した通り、当事者たち(使用者及び従業員)が労災保険制度の主要内容を正確に理解し掌握することは、各当事者たちの利を高め、害を軽減することに繋がる。よって、特に使用者側は労災事故を処理するとき、合法、合理、自由意思、公平の原則に基づき、労災従業員及びその親族との関係を適当に処理し、可能な限り不必要な紛争を避けるように法的知識をきちんと備えた上で対応を進める必要がある。

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構(ジェトロ)北京事務所が現地法律事務所広東敬海(天津)法律事務所に作成委託し、2016年9月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよび広東敬海(天津)法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび広東敬海(天津)法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：
日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・北京事務所
E-mail：PCB@jetro.go.jp

JETRO