

# 中国の労災および職業病制度

(2021年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

青島事務所

ビジネス展開支援課

#### 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）青島事務所が現地法律事務所律動（天津）法律諮詢有限公司に作成委託し、2021年3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、本報告書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。本報告書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ください。

ジェトロおよび律動（天津）法律諮詢有限公司は、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律動（天津）法律諮詢有限公司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・人材支援部　ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・青島事務所  
E-mail：PCQ@jetro.go.jp

**JETRO**

## 目次

I	はじめに.....	1
II	労災.....	1
	1 労災の定義と認定基準.....	1
	2 労災対応の基本フローと重要ポイント.....	2
III	職業病.....	7
	1 職業病の定義と認定基準.....	7
	2 職業病対応の基本フローと重要ポイント.....	8
IV	トラブル事例と企業へのアドバイス.....	9
v	おわりに.....	10

# 中国の労災および職業病制度

## I はじめに

労災を語る場合、まず「どうやって発生を防ぐか」が議論されることが一般的です。これは当然のこととして、中国においても、予防が重要であることは間違いありません。すなわち、労災そのものが発生しなければ、発生したあとの補償問題なども生じないわけですから。

しかし、予防を重視するからといって、発生した場合の流れ、対処をないがしろにすることはできません。詳細は後述しますが、現実中国の労災の範囲は日本のそれよりも広く、労災の発生をゼロにすることには、相当の困難（または相当の幸運）を要するためです。

このような理解に基づけば、中国で労災問題を語る場合、発生を防ぐための努力は最低限の前提として、発生した場合の対処、進め方も併せて理解する必要があると考えます。そこで本稿は、これまであまり触れられてこなかった、発生後の流れ、対処を掘り下げて解説します。

なお、ご紹介する事例は全国および山東省のものであり、おおむね中国における実務の状況を反映するものではありませんが、ご承知のとおり中国では、その具体的な解釈と運用については地域ごと、極端な場合には担当者ごとに差異が見られます。このため、読者の皆様は、本稿の内容を前提としたうえで、実際に労災や職業病が発生した場合には、アクションを起こす前に必ず、当地を管轄する人力資源社会保障部門（労働局）の労災管理係まで、状況のご確認をお願いします。

## II 労災

### 1 労災の定義と認定基準

労災と言え、日本では一般的に、勤務中に勤務場所で負ったけがや病気を想起されるでしょう<sup>1</sup>。このような日本における一般の認識からすると、中国における労災の認定範囲は、相当に広く捉えられています。

労災保険条例<sup>2</sup>は、中国における労災案件にかかる最上位法令（行政法規）として、労災の認定範囲を定めています。ここでは、勤務時間中に勤務場所で発生した死傷事故のほか、①勤務時間の前後に勤務場所において、業務に関連する準備または後片付け業務に従事したために事故に遭い負傷した場合や、②勤務時間中に勤務場所において、業務職責を履行するために暴力などの突発事故に遭い負傷した場合、③業務による外出期間中に、業務上の原因により負傷し、または事故の発生により行方不明となった場合、④通勤途上で、本人に主な責めのない交通事故または都市軌道交通、旅客フェリー、列車事故に遭い負傷した場合なども労災の認定範囲に入るとされています。加えて、同法第 15 条および労災に関する司法解釈<sup>3</sup>によれば、労災としてみなす状況がほかにも複数あります。

実務では、前記法令・規定に基づき、以下の状況が発生した場合にも、労災として認定される可能性があります。これらは、実際に日系企業において労災と認定された事例の一部です。

---

<sup>1</sup> 実際は、日本も「業務上の負傷」と「業務上の疾病」に分け細かい検討を行うものですが、ここでは一般の認識ということで、このように記載しております。

<sup>2</sup> 「労災保険条例」（URL：[http://www.gov.cn/zwgk/2010-12/24/content\\_1772115.htm](http://www.gov.cn/zwgk/2010-12/24/content_1772115.htm)）

<sup>3</sup> 「労働災害保険行政事件の審理に係る若干の問題に関する最高人民法院の規定」（URL：<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-6775.html>）

- (ア) 通勤途中で、電動バイクにひかれた。
- (イ) 安全規定や操作マニュアルに違反し、指を負傷した。
- (ウ) 不注意で会社の階段から転落した。
- (エ) 社内掃除や雪かき時に、転倒のうえ骨折した。
- (オ) 社内運動会で足を捻挫した。
- (カ) 社内で重い段ボール箱を持ち上げた際、ギックリ腰となった。
- (キ) 従業員食堂で提供された料理により、歯が欠けた。
- (ク) 突発性の病気や持病により、職場または勤務終了後 48 時間以内に別の場所で死亡した。
- (ケ) 業務中に同僚と喧嘩を起こし、殴られた。

このような中国の実務をふまえると、以下の結論にたどり着くと思われま。すなわち、

- ① 労災問題は決して製造業だけの問題ではない。サービス業を含む、すべての業種で起こり得る問題である。
- ② 当局が労災認定を行う場合、一般的に、労働者自身の問題（素因）と原因は考慮されない。このため、会社が定めた操作マニュアルに違反したために負傷した場合であっても、労災として認定されてしまう可能性が高い。
- ③ 労災の発生要因は、製造活動と直接かかわらないケースも多い。すなわち、日常の社内における安全管理を徹底すれば、必ずしも労災の発生率を抑制できるとは限らない。

以上から、中国現地法人の経営・管理に携わる方々は、日頃から労災予防に取り組むと同時に、「労災を 100%防止することは不可能」ということを大前提に、労災発生後の正しい対応こそが最も重要である点を、ぜひご理解願います。

## 2 労災対応の基本フローと重要ポイント

中国の法令、実務に照らし「労災を 100%防止することは不可能」であることを述べました。そのうえで、ここからはやむを得ず労災が発生してしまった場合の対処方針をまとめ、紹介します。

### (1) 労災該否の判断

事故が発生し、従業員から負傷について連絡を受けた場合、企業側はまず、係る負傷が労災に該当するか、労災として当局に認定される可能性がどの程度あるのかを判断することとなります。

これらの判断は、実際には労災認定の基準に従って下されることとなりますが、会社側としては、「確実に、労災ではない<sup>4</sup>」ことを確信できるケースでない限り、労災認定される可能性があることを前提に、まずは医療費を立て替えのうえ、従業員に治療を受けさせる必要があります。この医療費の立て替えは強制ではありませんが、実務上では企業側がいったん立て替えのうえ、労災認定された後、労災保険から補填を受けるケースが多く見られます。

なお、非常に軽微で、すぐ治癒するような負傷であれば、労災申請を行わないこともありえます。この場合も、後日の紛争を避けるため、労災申請をしないことについて、必ず負傷者本人と、書面により合意を交わすことが望まれます。

---

<sup>4</sup>社内だけで判断に迷う場合は、政府機関、専門家に意見を求めることも有効です。

## (2) 労災認定の申請と認定

次に労災認定の申請を当局に提出する段階です。この手続きは、事故発生後 30 日以内に実施する必要があります。なお、山東省では特別規定<sup>5</sup>により、事故発生後 24 時間以内に電話、または 2 日以内に書面にて、労働行政部門に対して事故の発生を報告することが義務付けられています。

企業側は労災に該当しないと考えている一方で、従業員側は労災に該当すると考えているようなケースもあります。確かに、労災事故の発生を報告し、労災申請を行うことには、一定のデメリットもあります。すなわち、労災と認定された場合、事故の発生率に応じて、次期の労災保険の料率が引き上げられる可能性があるほか、安全生産事故に該当する場合、当局から一定の罰則が加えられるというものです。

しかし、このようなデメリットを考慮してもなお、企業側の独断で、「労災の申請を提出しない」といった対応を行うのは、誤りといえます。ここでは、当局に申請を提出し、係る申請資料において、企業側として「労災に該当しない」との意見を書き入れたうえで、労災保険部門による裁決を受けることを、正しい対応策としてご提案します。

この背景としては、現実に企業側が労災の申請を行わなくとも、事故発生より 1 年以内であれば、別途、労働者本人が自らの名義で労災申請を行うことが可能という点があります。企業側としても、この申請を妨げることはできません。この場合において、最終的に労災としての認定を受けた場合、負傷日から認定日まで発生した医療費は、その一切が企業側の負担となってしまう、先に述べたような労災保険からの給付は受けられないこととなります。加えて、事故発生の隠蔽および報告義務の不履行をめぐって、安全生産管理法上の責任も問われる可能性も生じます。

このため、労災認定申請の要否については、専門家の意見も聞きながら、慎重に判断することが望ましいです。なお、労災認定の結果は申請が受理されてから 60 日以内に、下されることとなります。

## (3) 業務停止賃金支払い期間中の扱い

労災と認定された場合、法に定められた「業務停止賃金支払い期間」中（以下「労災有給休暇期間」という）、当該従業員は会社への出勤が不要となり、かつこの間、企業側は労働者に正常賃金を支給しなければなりません。

「労災有給休暇期間」は、事故発生日から起算し、負傷の部位に応じて、それぞれ 1～12 カ月の休暇期間が設けられています。地域によっては、各負傷部位に対応する有給休暇期間は異なる可能性もありますので、事前に当地労働部門より公布されたリストをご確認のうえ、これに沿って実施いただく必要があります<sup>6</sup>。2 カ所以上の負傷部位がある場合、各負傷部位に対応する労災有給休暇期間を加算するのではなく、負傷部位に対応する有給休暇のうち、最も長いものが適用されます。そして、規定内に該当部位が見当たらない場合、その期間は通常 6 カ月となります。

「労災有給休暇期間」の意味は、係る期間を経れば、一般的に負傷部位が治癒を得て、病状と様態が安定するだろうとの考えから設定されたものです。もちろん、実際の状況はそのとおりでない可能性も十分にあります。

この「労災有給休暇期間」は出勤が不要であるにもかかわらず、会社からは正常賃金を取得できます。このため、法定の「労災有給休暇期間」満了前に負傷部位が治った場合でも、

<sup>5</sup> 「山東省労災認定業務規定」第 6 条

(URL : <http://hrss.shandong.gov.cn/articles/ch06459/202012/9f6a59f9-34d7-457a-be60-0fbf12eb05f2.shtml>)

<sup>6</sup> 「山東省労災従業員業務停止賃金支払い期間についての管理弁法」

(URL : <http://hrss.shandong.gov.cn/articles/ch06459/202012/353006b8-4e06-4757-af6f-2ffeaca84abf.shtml>)

休暇期間を前倒しして職場に復帰するようなケースは、極めて稀であり、むしろ、法定の「労災有給休暇期間」が満了したにもかかわらず、「まだ治っていない」「様態が安定していない」と理由をつけて、「労災有給休暇期間」の延長を申し込まれるケースの方が多いたが現実です。この際、企業として「労災有給休暇期間」の延長に同意しない場合、単純に「延長申請を拒否し、出勤を命じる」だけではいけません。必ず、一定期間内（山東省の場合、従業員の申請を受領した日から7日以内<sup>7)</sup>）に、当局による判断を仰ぐ必要があります。係る対応を怠ると、たとえ延長申請に同意しない旨を従業員に伝えた場合であっても、法律上では（当局による判断を申請しない限り）延長申請に同意したものとみなされます。また、当局に対する延長申請の結果、最終的には本人による延長申請が当局により却下されたとしても、労災有給休暇期間の満了日の翌日から、却下との判断が下された当日までの期間について、企業側はやはり本人に対して労災有給休暇期間と同様に、正常賃金を支払う必要があります。

ここで述べた延長申請時の当局への判断要請の未実施や、延長申請がなされた期間の賃金の支払い方法などは、日系企業様がよく見落とししがちな点でもあります。是非、ご注意ください。なお、従業員側から「労災有給休暇期間」の延長を申し出ることができる期限は「労災有給休暇期間」満了前5日間以内、とされています。

#### (4) 労働能力の鑑定

「労災有給休暇期間」満了後、本人が出勤可能か否かにかかわらず、その負傷が完治できず後遺症が残る場合、企業側はただちに労働能力の鑑定を申請する必要があります。労働能力を鑑定し、労働能力の一部の喪失という鑑定結果となった場合、認定された等級に応じて、労災保険より一定の補助金（身体障害一括金）が与えられると同時に、将来、使用者との雇用関係が終了する場合にも、使用者から「就業一括金」および労災保険双方より「医療補助一括金」、の補助金が、それぞれ給付されることとなります。

上記のとおり従業員にとっても金銭的補償を得られるものですので、労働能力の鑑定を受けることについて、従業員からの特段の抵抗はないと思われます。むしろ、労働能力の鑑定をめぐって、以下のような事例が、実務上の問題として挙げられます。

##### 【ケース1】

労災有給休暇期間の満了時、本人に後遺症などもなく、労働能力の鑑定についても求められなかったため、そのまま職場復帰させた。本人も問題なく業務をこなしていたが、退職時になって、当該従業員は自らの過去の発言・態度を反故にし、「私は労働能力の鑑定を受けたかったのに、会社が協力してくれなかった（拒んだ）。本来得られたはずの補助金分を補って欲しい」と主張された。

【ケース1】の場合、本来であれば、負傷が完治し、後遺症または生活や就労にとって身体上の障害が存在しない以上、労働能力の鑑定を受けさせる必要はないと思われます。しかし現実には、後遺症があるかどうか、身体上の障害があるかどうかについて、本人としては、その主張をいつでも行うことができます<sup>8)</sup>。その意味で、過去の言動は簡単に覆される可能性があるといえます。このようなトラブルが発生した場合、使用者は「当時、労働能力の鑑定を受けないことを、本人も同意していた」ことを、主張・立証していくことになります。

<sup>7)</sup> 「山東省労災従業員業務停止賃金支払い期間についての管理弁法」

(URL : <http://hrss.shandong.gov.cn/articles/ch06459/202012/353006b8-4e06-4757-af6f-2ffeaca84abf.shtml>)

<sup>8)</sup> 認定されるか否かはここでは問題ではなく、そのような主張そのものが可能との意味。身体の状況を本人が「問題ある」と主張した以上、「問題ない」ことの証明は相当困難となる。

この主張、立証のためにも、労働能力の鑑定を受けないことについて本人と同意した際は、必ずその内容が記載された書面を準備し、本人からの署名を得ておくことを提案します<sup>9</sup>。

### (5) 鑑定機関

労働能力の鑑定は、専門機関所属の専門家によって行われることとなります。この際、同一労災事故によって、二つの器官の損傷をもたらした場合、それぞれの損傷度合いを評価のうえ、総合判断の結果、等級を一つ引き上げるケースもあります。また、①労働能力の認定を受けた後、1年以上を経過して病状が悪化した、②労働能力の認定を受けた後、その負傷がさらにその他の疾患をもたらした、といったケースでは、労働能力の再認定が必要となる場合があります。再認定の結果によっては、「労災有給休暇期間」を再度設ける必要はありませんが、前記補助金の金額が引き上げられるケースもあります。

### (6) 長期休暇が続いている労災従業員への扱い

「労災有給休暇期間」が満了となった場合、使用者は従業員より「労災有給休暇期間」に関する申し出を受けない限り、従業員に対して、出社命令を下すのが正しいやり方です。ここで、仮に従業員側において身体に支障があり、または労災から完全に回復できていないことを理由に出勤を拒否した場合、企業側は私傷病（業務外で発生したケガや病気）として扱い、病欠時の賃金水準に照らして、給与を支払えばよいと考えられます。下表は青島市に適用される私傷病休暇中に支払うべき賃金の最低水準となります<sup>10</sup>。医療期の期間設定に関する定めは全国統一の規定<sup>11</sup>によって定めるものですが、医療期中の賃金待遇について、地域によって異なる可能性がありますので、その賃金待遇を定める前に所在地の法令までご確認ください。望まれます。

勤務年数と医療期の関係：

累積勤務年数（他使用者での勤務年数も含む）	当該使用者における勤務年数	医療期の享受周期	医療期
10年未満	5年未満	病休初日からの6か月以内	3か月
	5年以上	病休初日からの12か月以内	6か月
10年以上	5年未満	病休初日からの12か月以内	6か月
	5年以上～10年未満	病休初日からの15か月以内	9か月
	10年以上～15年未満	病休初日からの18か月以内	12か月
	15年以上～20年未満	病休初日からの24か月以内	18か月
	20年以上	病休初日からの30か月以内	24か月

<sup>9</sup> 従業員の退職に伴い、社会保険の転出を要しますが、労災従業員で、かつ労働能力の鑑定を受けていない場合、社会保険関係を転出する際に、労働能力の認定を申請する権利を放棄するという従業員側からの承諾を社会保険センター側から求められる可能性が高い。明文の合意を有さない場合、係る段階で争議が発生し、転出が実現できない「宙ぶらりん」の状況に陥りやすい。

<sup>10</sup> 「青島市企業賃金支払規定」第20条

(URL : <http://hrss.qingdao.gov.cn/n28356070/qdrs/uploads/ztlz/ldrszy/zcfg/file4676.doc>)

係る基準を上回る社内規定や労働契約書上の合意を有する場合、当該内容に照らして賃金を支払う必要があります。

<sup>11</sup> 「企業従業員の疾病または業務外負傷の医療期間の規定」第3条

(URL : [http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201705/t20170523\\_271243.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201705/t20170523_271243.html))



病気休暇と医療期との関係	累積休暇期間	賃金待遇	最高支給基準	最低支給基準
医療期内における病気休暇	6ヶ月以内	本人正常賃金（※1）の70%	当該企業の前年度の 全従業員の平均月賃 金水準	当地最低賃金水 準（※2）の 80%
	6ヶ月を超える	本人正常賃金（※1）の60%		
医療期を超過した病気休暇	-	当地最低賃金水準（※2）の80%以上		

注：※1「正常賃金」とは、本人が罹病前の12か月の平均月賃金を指す。

※2 所在区に適用される当地最低賃金水準

ご参考：青島市各区の最低賃金水準（2018年4月に公布。調査日時点で有効）

適用地域	最低月賃金	最低賃金の80%
市南区、市北区、黄島区、崂山区、李滄区、城陽区、即墨区	1,910元	1,528元
膠州市、平度市、萊西市	1,730元	1,384元

## 【ケース 2】

山東省にある現地法人 X には、労災有給休暇取得中の従業員 A がいた。A が 6 カ月の労災有給休暇期間を満了<sup>12</sup>したので出社を指示したところ、A から、「まだ完全に治癒していない。引き続き治療やリハビリを受けたいので、3 カ月ほど休ませて欲しい」と要望を受けた。現地法人 X の管理者は「まあ、3 カ月くらいならいいだろう」と考え、現地法人としてなんの手続きもせず黙認し、3 カ月間、正常賃金を支給し続けるとともに、労働能力鑑定の実施も先送りした。3 カ月後、改めて A に出勤を指示したところ、A から「私の労災休暇は、6 カ月間延長されたはずだ。あと 3 カ月残っているので出勤はしない。残る 3 カ月についても、正常賃金の支給をよろしくお願いします」と主張された。

【ケース 2】における問題の根源は、労災有給休暇期間の延長について、使用者たる企業側が、当局の判断を仰ぐことも、本人の書面による同意も得ることなく実施した点にあります。先にご説明のとおり、労災有給休暇の期間は負傷の部位に応じて、それぞれ 1～12 カ月の休暇期間が設けられています。すなわち、労災有給休暇期間は最大 12 カ月まで設定されるため、会社が黙認した結果、本人から「自動的に 12 カ月まで延長された」との主張をされてしまったケースです。

残念ながらこの判断を仲裁委員も支持したと聞いています。読者の中には、これでは部位ごとに規定した意味がない、と思われる方もいるでしょう。しかし、このような判断がくだされるのが現実である以上、使用者としては労災有給休暇の延長を求められた場合、必ず当局の判断を仰ぎ、その期間を明確にしておくことが何よりも重要です。

## (7) 労働契約解除をめぐる、労災と私傷病の違い

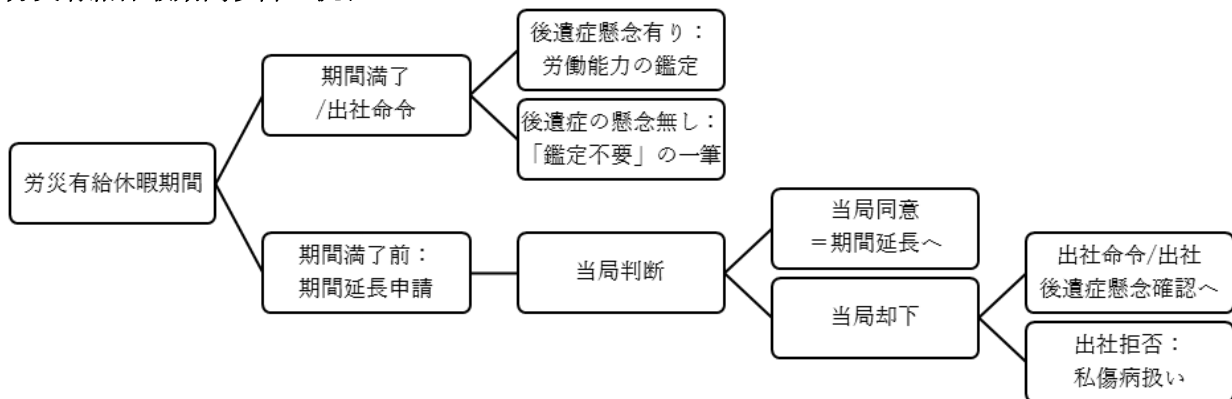
労災と、労災ではないいわゆる私傷病の間には、労働契約解除の可否について明確な違いがあります。私傷病の場合、決められた医療期間を満了し、職場に復帰した場合において、仮に従来の業務を務めることができず、なお別の業務を手配し、それでも新たに手配された業務を務めることができない場合には、30 日の予告をもって労働契約を一方的に解除することが可能とされています。

これに対し労災従業員の場合、「労災有給休暇期間」満了後に、例え医療期間をも満了した場合であっても、企業側が一方的に労働契約を解除することはできないとされています。この点は、労災従業員と私傷病に罹病した一般従業員の取り扱いの、大きな違いといえます。

<sup>12</sup> 「山東省労災従業員業務停止賃金支払い期間についての管理弁法」第 7 条第 4 項により、労災従業員またはその直系親族、労働組合組織が定められた時間内（筆者注：「労災有給休暇期間」満了前 5 日間以内）に「労災有給休暇期間」の延長を申請しなかった場合、「労災有給休暇期間」は終了するとされます。このため、【ケース 2】ではすでに労災有給休暇期間は終了しているとして、延長申請を認めないとすることも可能であったと解されます。

「労災有給休暇期間」の満了した労働者に対して、業務を全うできないことによる一方的な労働契約解除が制限される以上、企業は本人による長期休暇を防ぐため、病気休暇を申請する手続きを整備する必要があります。整備された手続きがあってはじめて、関連する休暇証明の提出ができない長期病休者に対して、私事休暇として無給扱いにするなど、また重大ケースでは無断欠勤として懲戒解雇を行うことが可能となります。これがなければ、「労災有給休暇期間」満了後の従業員による長期病気休暇が続き、企業は長期にわたって、定額の給与支給を避けがたい事態に陥ります。

### 労災有給休暇期間以降の流れ



## III 職業病

### 1 職業病の定義と認定基準

ここからは、職業病について解説します。まず職業病は、労災におけるやや特殊な一領域であるといえます。「職業病予防治療法」<sup>13</sup>では、職業病の定義について「企業、事業単位および個人経済組織等の使用者の労働者が、職業活動中に、粉塵、放射性物質およびその他の有毒、有害要素に接触したことにより引き起こされる疾病」とされています。そして、同法では「職業病の分類および目録は、国務院の衛生行政部門が国務院の労働保障行政部門とともに制定し、調整し、かつ公布するものとする。」と規定しています。係る定義および定めに基づきますと、職業病として認定されるために、少なくとも以下の要件をすべて満たす必要があると解されます。

- (1) 会社の従業員であること。  
→会社との労働契約などを通じて、確認。
- (2) 勤務中に有害物質に接触した原因で、もたらされた疾病であること。  
→企業が定期的実施する、職業病有害要素に対する測定の結果および従業員に対して実施した職業病健康診断の結果をもって確認。
- (3) 有害要素とは粉塵、放射性物質およびその他の有毒、有害要素であること。  
→企業が定期的実施する、職業病有害要素に対する測定の結果をもって確定。
- (4) かかる疾病は職業病の分類および目録<sup>14</sup>に含まれる疾病であること。

<sup>13</sup> 「職業病予防治療法」

(URL : <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/201901/aeaec9d8f33343119be1a4df98b9097e.shtml>)

<sup>14</sup> 現行目録は以下の URL まで参照願います。

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/gongshang/201401/t20140108\\_121649.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/gongshang/201401/t20140108_121649.html)

以上の要件に照らすと、うつ病や肩こり、近眼、腰痛などは通常、職業病に該当しないことが分かります。そして、一般の労災と異なり、基本的には職場での危害要素によってもたらされる疾病であるため、製造業や有害物質を取り扱う企業で発生するのが一般的で、事務活動を中心とする貿易会社や小売業などでは、通常発生することは考えにくいと言えます。

なお、発生件数が比較的多い職業病としては、①難聴、②塵肺、③白血病などになります。しかしながら、あくまで勤務中に有害物質に接触したことが原因でもたらされた疾病であることが要件とされますので、このような業務に従事しない一般事務職の従業員が難聴傾向にあったとしても、因果関係が認められないことから、職業病とは通常認定されません。

## 2 職業病対応の基本フローと重要ポイント

前期のとおり職業病は労災の一領域にあたりますので、基本的な対処方針・対処プロセスも労災に類似します。

職業病に絞って検討すると、そのプロセスは大きく①職業病認定、②労災認定、③労働能力鑑定の三つからなります（労災事故の場合は②③のみ）。また、ここでいう③労働能力鑑定は、職業病の罹患状況次第で、複数回実施される可能性があります。

### (1) 職業病の防止をめぐって企業が行うべき基本対応と注意事項

職業病に関する主な法律は「職業病予防治療法」になりますが、国家レベルでは「有毒物品使用作業場所労働保護条例」<sup>15</sup>や「勤務場所職業衛生管理規定」<sup>16</sup>などの行政法規と部門規定も公布しています。さらに山東省レベルでは「山東省職業病予防治療条例」などを制定・実施しています。

国レベル、地方レベルでの安全生産関係の法規法令も複数存在しています。すなわち、ここで理解すべきことは、職業病にかかわる規定をすべて理解し把握するためには、単に職業病防止治療に関する法令のみ調査するだけでは足りず、安全生産や環境保護などの周辺法令、自社の職場環境や業務内容をふまえた、関連する特定の法令まで、網羅的に理解する必要があるということです。

以上の背景から、網羅的な解説はいったん置くものとして、企業が行うべき基本対応と注意事項について、紹介します。

#### (ア) 職業病危害要素の定期測定

国は職業病をもたらし得る危害要素についてリストアップのうえ、これを公表しています<sup>17</sup>。会社の製造工程において、このリストに含まれる危害要素があり、または有害物質に接触する機会がある場合、当地の衛生管理部門や安全生産管理部門まで報告する義務があります。

工場を建設し、製造ラインを敷設する場合は、通常、設立申請の段階で衛生管理部門や安全生産管理部門、労働行政管理部門に対して、製造段階に存在する危害要素を報告し、認可を得たうえで、竣工検収を受ける必要があります<sup>18</sup>。このため、工場を持ついずれの企業でも、初期の報告業務は通常、実施がなされていると思われます。

一方で、製造を開始した後、製造工程、特に製造に使用する原材料を変更し、これまでに報告が行われていない危害要素や有害物質を有することになった場合、この際の報告業務が

<sup>15</sup> 「有毒物品使用作業場所労働保護条例」

(URL : [http://www.gov.cn/gongbao/content/2002/content\\_61500.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2002/content_61500.htm))

<sup>16</sup> 「勤務場所職業衛生管理規定」

(URL : <http://www.hebwsjs.gov.cn/html/zcfg2/20210120/375748.html>)

<sup>17</sup> 以下の URL まで参照願います。

<http://www.nhc.gov.cn/jkj/s5898b/201511/4b286806231a42058d0111aa64053aac.shtml>

<sup>18</sup> 「職業病予防治療法」第 18 条第 3 項

確実に実施されているか、確認をいただく必要があります。この報告を失念している状況が見られるのが少なくない現実です。態様によっては、罰則を加えられたケースもありますので、注意が必要です。

「職業病予防治療法」第 26 条によると、使用者は、専任者による職業病危害要素の日常的な監視測定を実施し、かつ監視測定システムの正常な運営状態を確保しなければならないとされています。実施頻度については、「勤務場所職業衛生管理規定」第 20 条により、職業病危害が重大な雇用単位は毎年、職業病危害水準が一般的な雇用単位は三年に一度、職業病危害要素の測定を行わなければならないとされています。職業病危害要素に関する監視測定は、専門の資格を有する会社により実施される必要があります。

監視測定の結果をまとめた報告書は、原則、安全生産管理部門まで提出する必要があります<sup>19</sup>。現に報告書の提出を当局関係部門から求められていない場合でも、法定義務である以上、これを履行する必要があります。さもないと当局による抜き打ち検査、特に職業病にかかわる安全事故発生後の検査に指摘され、罰則が課されるリスクが生じます。

#### (イ) 職業病危害状況の評価

「勤務場所職業衛生管理規定」第 20 条の定めによると、職業病危害が重大な雇用単位は、前項の規定を遵守するほか、専門の資格を有する職業衛生技術サービス機構に委託し、少なくとも 3 年に 1 回の職業病危害現状評価をさせなければならないとされています。そして、上記 (1) における危害要素に関わる検査測定と一緒に、安全生産監督管理部門に対し報告し、および労働者に対し公表しなければならないと定められています。

#### (ウ) 職業病発生リスクのある職場につく従業員への事前告知と（保護対策についての）研修

「職業病予防治療法」第 33 条によると、使用者は、労働者と労働契約を締結する際に、業務過程において発生する恐れのある危害およびその危害をもたらす得る職業病の内容、職業病の防護措置および待遇などを事実どおりに労働者に告知し、かつ労働契約に明記しなければならないとされています。また、労働者がすでに締結された労働契約の期間内に、職場または業務内容の変更により、締結した労働契約において告知されていない職業病危害が存在する作業に従事する場合は、使用者は、前項の規定に従い、労働者に対し事実どおりに告知する義務を負い、かつ協議によりもとの労働契約の関連条項を変更しなければならないと規定されています。

実務では、係る対策を徹底せず、または簡単な口頭告知のみで済ませ、争議発生時に告知した事実とその内容を証明できず窮地に陥る（当局による罰せられる）企業も少なくありません。紛争発生時の主張・立証も念頭に、あらかじめエビデンスの確保を実施ください<sup>20</sup>。

## IV トラブル事例と企業へのアドバイス

ここまで解説した対応策、重要ポイントのほか、特に注意喚起が必要な点は、「健康診断」です。

「職業病予防治療法」第 35 条の定めによると、企業側は職業病危害が発生するリスクのあるポジションにつく従業員に、当該職場につく前、付いている間、離れるとき、すべてのタイミングで職業病に関する健康診断を受けさせる必要があります<sup>21</sup>。この職業病に関する

<sup>19</sup> 地域によっては自社負担で、検査に備えるように指導されるケースもあります。

<sup>20</sup> 「職業病予防治療法」第 72 条：衛生行政部門が期限を定めて是正を命じ、警告を与えるものとし、併せて 5 万元以上 10 万元以下の過料に処することができる。

<sup>21</sup> 健康診断の費用は、企業側が負担すべきとされています。

健康診断の受診は、単に従業員の保護や従業員の福利厚生というものではありません。ここでは是非、使用者たる企業を守るもの、ということを強調しておきたいと思います。

例えば、実際は以前の使用者のもとで罹患した職業病であるにもかかわらず、現在の職場に就く前の健康診断を行わなかったことにより、前の使用者のものでの罹患を証明する手段がなく、職業病に関する一切の責任を、現在の使用者が負うことになる、といったケースもあります。この他、健康診断を受診しないまま退職された場合、数年後になって、職業病の罹患について訴訟を提起されるケースもあります<sup>22</sup>。

職業病に関する健康診断については、その実施に躊躇される管理者もいるようです。しかし、上記したとおりこの対応は「問題の先送り」どころか、職業病に起因する損害賠償請求のリスクを、むしろ高める行為であることが、お分かりいただけたかと思います。

そしてまた、現行の製造工程や原材料、設備の改善や、その他の従業員への告知、職業病の発生防止に向けた研修をも受けさせ、さらに認定された対象従業員には労災保険による給付を受けさせる方法こそ、正しい進め方と言えます。

なお、職業病に関する健康診断は、職場・発生し得る職業病危害に応じて、肺、皮膚、血液または聴力など、それぞれの検査項目が設けられ、これらを重点的に検査する専門的なものとなります。このため、毎年全従業員を対象に実施される一般的な「健康診断」で代替させることはできません。両者を混同し、高価・高度な一般の健康診断を何度受診させたとしても、実際には職業病に関する健康診断実施という法定の義務について、不履行の事実を積み重ねるだけになってしまいます。この点も、誤解されやすいので是非ご注意ください。

最後に、職業病がかかわるもろもろの不備は、実は事業再編（現地法人の解散・清算）時に一気に噴出してくるものでもあります。例えば、一部の従業員について職業病の疑いが生じ、その結論が出るまで労働契約を解除できない事態に陥り、結局は現地法人の清算に想定以上の時間を要する、といったものです。

## v おわりに

労災、職業病の中国における現状をまとめ、紹介しました。現地法人の安定した運営はもちろん、いざという際には円滑に事業再編を実現しうるためにも、日頃から対処フローまでを視野に、理解いただくべきと考えます。

---

<sup>22</sup> ここでも、「退職時に職業病に罹患していなかった」ことを、健康診断の結果をもって立証できないことになるため。