

遼寧省における特殊疾病の
医療期間と医療補助金に関する取扱い

2021年3月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

大連事務所

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）大連事務所が現地法律事務所上海里格（大連）法律事務所に作成委託し、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。

ジェトロおよび上海里格（大連）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上海里格（大連）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・人材支援部　ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・大連事務所

E-mail：PCD@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

目次

はじめに.....	1
1 医療期間を計算するときの特殊疾病とは.....	2
1.1 医療期間を計算するときの特殊疾病に関する法規定.....	2
1.2 医療期間を計算するときの特殊疾病に関する司法実務.....	2
1.3 筆者のコメント.....	3
2 特殊疾病の医療期間.....	3
2.1 特殊疾病の医療期間に関する法規定.....	3
2.2 特殊疾病の医療期間に関する司法実務.....	4
2.3 筆者のコメント.....	7
3 特殊疾病の医療期間の計算.....	8
3.1 医療期間の計算方法に関する法規定.....	8
3.2 医療期間の計算方法に関する司法実務.....	8
3.3 筆者のコメント.....	10
4 医療補助費を支給すべきか.....	11
4.1 医療補助費とは.....	11
4.2 医療補助費に関する法規定.....	11
4.3 医療期間満了の従業員と法に基づき労働契約を解除するときの医療補助費 の支給.....	13
4.4 医療期間満了の従業員と法に基づき労働契約を終了するときの医療補助費 の支給.....	15
4.5 筆者のコメント.....	16

遼寧省における特殊疾病の 医療期間と医療補助金に関する取扱い

はじめに

中国は、企業従業員が疾病を患いまたは業務外の事由により負傷したときの合法的権益を保障するために、医療期間制度を設けている。医療期間とは、企業従業員が疾病または業務外の負傷により仕事を停止して病気を治療し企業を休むとき、労働契約を解除してはならない期間をいう¹。即ち、従業員が医療期間中であるにもかかわらず、企業が当該従業員との労働契約を終了しまたは解除した場合には、違法終了または違法解除となり、相応の法的責任を負わなければならない。

一般疾病の場合、企業は、従業員本人が労働に従事した年数およびその企業における勤続年数に基づき、3～24カ月の医療期間を与えればよい²。がん、精神病、麻痺³などの特殊疾病を患った従業員については、24カ月が過ぎてもなお回復しないときは、企業およびその地の労働部門の承認を得て、医療期間を適宜延長することができるという法規定⁴があるが、当該規定は不明点が多いため、企業は、特殊疾病を患った従業員の取扱いに悩まされている。

本報告書では、遼寧省における特殊疾病の医療期間の長さや医療期間の計算方法、医療補助金を支給する義務があるか否かなどを取り上げる。企業の労務人事管理の一助となれば幸甚である。

¹ 「企業従業員の疾病または業務外の負傷の医療期間についての規定」(労部発[1994]479号、1995年1月1日施行)第2条による。

² 「企業従業員の疾病または業務外の負傷の医療期間についての規定」(労部発[1994]479号、1995年1月1日施行)第3条による。

³ 中国語：瘫痪

⁴ 「『企業従業員の疾病または業務外の負傷の医療期間についての規定』の徹底化に関する労働部の通知」(労部発[1995]236号、1995年5月23日施行)第2条に規定されている。

1 医療期間を計算するときの特殊疾病とは

1.1 医療期間を計算するときの特殊疾病に関する法規定

「『企業従業員の疾病または業務外の負傷の医療期間についての規定』の徹底化に関する労働部の通知」（労部発[1995]236号、1995年5月23日施行、以下「医療期間通知」という）の第2条および「『中華人民共和国労働法』の徹底的实施にあたっての若干の問題に関する意見」（労部発[1995]309号、1995年8月4日施行、以下「労働法実施意見」という）第76条は、特殊疾病が何かという定義を規定せず、単に、特殊疾病について、「例えば、がん、精神病、麻痺など」と三つの疾病を例として挙げている。

1.2 医療期間を計算するときの特殊疾病に関する司法実務

司法実務において、一般的に、がん、精神病、麻痺の疾病を特殊疾病とすることにはあまり異議がない⁵が、この三つの疾病以外でも治療が難しく、治療に長い時間がかかる重大な疾病についても特殊疾病とすべきかについては異なる見解がある。

がん、精神病、麻痺以外の他の疾病が特殊疾病であるか否かが争われた遼寧省の事例は、見つからなかった。他の省、市の司法事例を調べたところ、黒竜江省高級人民裁判所の（2017）黒民再179号民事判決書では、尿毒症および腎臓移植を十種類の重大疾病の一つであるとして（即ち、特殊疾病として）、24カ月の医療期間を認めている。また、貴州省黔西南布衣族苗族自治州中級人民裁判所の（2020）黔23民終1957号民事判決書では続発性肺炎⁶を、江蘇省南京市中級人民裁判所の（2012）寧民終字第37号民事判決書では尿毒症を「医療期間通知」における特殊疾病に該当すると判断した。しかし、山東省青島市中級人民裁判所の（2018）魯02民終7036号民事判決書では、尿毒症を「医療期間通知」における特殊疾病に該当しないと判断した。このように、尿毒症を特殊疾病とすべきかについて、裁判所によって異なる判断を下しており、司法事例を調べても明確な結論はない。

⁵ うつ病が特殊疾病（精神病）に該当するのかが争われた事例がある。遼寧省瀋陽市中級人民裁判所（2019）遼01民終8637号民事判決書では、労働者が精神病院から精神病症状を伴ううつ（重度）と診断されたが、法定の手続きを経て特殊疾病を患っていると認定した司法鑑定結論を提出できなかったとして、24カ月の医療期間に関する労働者の主張を支持しなかった。

⁶ 中国語：继发性肺炎

1.3 筆者のコメント

筆者は、「医療期間通知」において、特殊疾病を「例えば、がん、精神病、麻痺など」と三種類の疾病に限定せず、特殊疾病について明確な法的定義、医学的専門定義や具体的な司法判断基準がないことから、医療期間を計算するときの特殊疾病とは、がん、精神病、麻痺、尿毒症、特発性肺線維症など、現在の医療技術では治療が難しく、長い期間の治療が必要であり、かつ病氣中に仕事に従事することができないまたは困難である重大な疾病と解釈すべきであると考える。

2 特殊疾病の医療期間

2.1 特殊疾病の医療期間に関する法規定

中国の医療期間制度については、主に「企業従業員の疾病または業務外の負傷の医療期間についての規定」（労部発[1994]479号、1995年1月1日施行、以下「医療期間規定」という）に規定されている。医療期間の長さおよび医療期間を数える区間について、「医療期間規定」第3条および第4条で次のように定めている。

第3条 企業従業員が疾病または業務外の負傷により、仕事を停止して治療が必要な場合、本人の実際に労働に従事した年数およびその企業における勤続年数に基づき、3～24カ月の医療期間を与える。

(1) 実際に労働に従事した年数が10年以下で、かつその企業における勤続年数が5年以下のときは3カ月、5年以上のときは6カ月である。

(2) 実際に労働に従事した年数が10年以上で、かつその企業における勤続年数が5年以下のときは6カ月、5年以上10年以下のときは9カ月、10年以上15年以下のときは12カ月、15年以上20年以下のときは18カ月、20年以上のときは24カ月である。

第4条 医療期間が3カ月のものは6カ月以内における累計病氣休暇時間で計算、6カ月のものは12カ月以内における累計病氣休暇時間で計算、9カ月のものは15カ月以内における累計病氣休暇時間で計算、12カ月のものは18カ月以内における累計病氣休暇時間で計算、18カ月のものは24カ月以内における累計病氣休暇時間で計算、24カ月のものは30カ月以内における累計病氣休暇時間で計算する。

「医療期間規定」を公布した後、一部の企業および地方の労働部門が医療期間を最長 24 カ月としたのは短すぎで、実際に実施するにあたり一定の困難があるとして、医療期間を適宜延長することを要求したことを踏まえ、労働部⁷は「医療期間通知」を公布し、第 2 条において、「実際の状況に基づき、一部の特殊疾病（例えば、がん、精神病、麻痺など）を患った従業員は、24 カ月以内になお回復しないときは、企業および労働主管部門の承認を得て、医療期間を適宜延長することができる。」と規定した。

また、「労働法実施意見」第 76 条にも「医療期間規定」および「医療期間通知」の規定と同じ内容の規定を設けている。

上記の法令は、いずれも中央レベルの法令であるが、不明点が多い。しかし、遼寧省には特殊疾病の医療期間に関する地方性法令もなければ、労働仲裁委員会や裁判所の指導意見もない⁸。

2.2 特殊疾病の医療期間に関する司法実務

特殊疾病の医療期間については、2.1 で紹介したとおり、法規定が不明であるため、司法実務においては、いくつか異なる見解がある。特殊疾病の医療期間に関する遼寧省の司法事例を調べた結果に基づき、裁判所の判断を単純に結論付けると、おおむね次の四つに分かれている。

イ 特殊疾病について特別使いをせずに、従業員の勤続年数に基づき（即ち、「医療期間規定」に基づき）医療期間を確定する。

参考事例：

- ✓ 遼寧省鉄嶺市鉄嶺県人民裁判所（2019）遼 1221 民初 363 号民事判決書：裁判所は、子宮がんを患った従業員について、会社における勤続年数が 5 年以上であるため、法に基づき 6 カ月の医療期間を享有するとし、その医療期間に労働契約を解除することは、医療期間中であるため、違法解除であると判断した。

筆者のコメント：本件は、特殊疾病について全く言及していない。労働契約を解除するとき、勤続年数に基づく 6 カ月の医療期間も満了していないため、特殊疾病であることを取り上げる必要もなかったことにご留意いただきたい。

⁷ 現在は、人的資源および社会保障部である。

⁸ 筆者の調査によると、遼寧省、瀋陽市、大連市には、特殊疾病の医療期間に関する地方性法令や指導意見がない。遼寧省の瀋陽市、大連市以外の他の都市に特殊疾病の医療期間に関する地方性法令や指導意見があるかを調査し切ったわけではないが、筆者の調査した限りでは見つからなかった。

ロ 特殊疾病について、まずは従業員の勤続年数に基づき医療期間を確定するが、適宜延長することができる。

参考事例：

- ✓ 遼寧省大連市中山区人民裁判所（2019）遼 0202 民初 6051 号民事判決書：本件では、企業が乳がんを患った従業員との労働契約を期間満了により終了したことに対し、従業員はがん治療における 24 カ月の医療期間が満了していないとして、労働契約の違法終了であると主張した。裁判所は、「医療期間規定」に基づき、当該従業員の医療期間は 6 カ月で、12 カ月以内における累計病気休暇時間で計算するとした上で、当該従業員の疾病はがんであるため、その治療期間は法に基づき適宜延長することができるが、従業員の医療期間に関する主張は成立しないと判断した。

筆者のコメント：本件において、契約期間満了により労働契約を終了するとき、従業員は病気休暇中でなく正常に出勤していた。よって、労働契約を終了するとき、企業はそもそも医療期間を考慮する必要がなかった。

- ✓ 遼寧省瀋陽経済技術開発区人民裁判所（2016）遼 0191 民初 6749 号民事判決書：裁判所は、精神分裂症を患った従業員について、勤続年数に基づき 6 カ月の医療期間を享有するとした。従業員は特殊疾病であるため、24 カ月の医療期間を享受すべきと主張するが、6 カ月の医療期間満了後、従業員は企業および労働主管部門の承認を得て医療期間を延長していなく、労働能力鑑定を経て労働契約を解除してはならない等級であるとも鑑定されていないため、依然として医療期間中であるとの主張は受け入れないと判断した。

筆者のコメント：本件は、企業が労働契約の期間満了の約 10 日前に、従業員に労働契約を更新しない旨告げたところ、その場で従業員が発病して過激な行動をとり、企業はその日の午後に規則制度違反として当該従業員との労働契約を解除したという事実もある。精神病患者の発病時の行動について当該従業員に責任を負わせてよいのかという疑問がある。

なお、本件は、遼寧省瀋陽市中級人民裁判所（2018）遼 01 民終 5915 号民事裁定書により、瀋陽経済技術開発区人民裁判所に差し戻されたが、差戻審の判決文は見つからなかった。

- ✓ 遼寧省丹東市中級人民裁判所（2017）遼 06 民終 534 号民事判決書：裁判所は、精神疾患—解離性（転換性）障害を患った従業員について、「医療

期間規定」に基づき、当該従業員の医療期間は 3 カ月である。従業員は、特殊疾病であるため、24 カ月以上の医療期間を享受すべきと主張するが、企業および労働部門の承認を得て 3 カ月の医療期間を延長したことを証明する証拠を提出していないため、医療期間が 24 カ月であるという従業員の主張は受け入れないと判断した。

筆者のコメント：本件は、入社して 10 カ月経たないときに、従業員がまずは労災で休み、その後は精神疾患ですっと休み、企業は 3 年の契約期間満了時に労働契約を終了したという事実がある。

ハ 特殊疾病の医療期間は、24 カ月である。

参考事例：

- ✓ 遼寧省高級人民裁判所（2014）遼審一民申字第 28 号民事判決書：裁判所は、ヒステリー性精神疾患⁹を患ったと司法鑑定を受けた従業員について、ヒステリー性精神疾患は特殊疾病に該当し、その所定の医療期間は 24 カ月であると判断した。

- ✓ 遼寧省灯塔市人民裁判所（2019）遼 1081 民初 311 号民事判決書：裁判所は、うつ病¹⁰を患った従業員について、「医療期間通知」に基づき、従業員の医療期間は 24 カ月であると判断した。

二 特殊疾病を患った従業員が 24 カ月以内になお回復しないときは、医療期間を延長すべきである。

参考事例：

- ✓ 遼寧省瀋陽市皇姑区人民裁判所（2015）皇民一初字第 01782 号民事判決書：裁判所は、うつ病を患った従業員について、24 カ月の医療期間内に回復できておらず、うつ病が回復される前に幼稚園の仕事に従事するのは適切ではなく、医療期間を延長すべきであると判断した。

筆者のコメント：本件は、労働契約を解除する前に、従業員は既に 24 カ月以上の医療期間を享受したという事実がある。

⁹ 中国語：癔症性精神疾病

¹⁰ 中国語：抑郁伴焦虑

2.3 筆者のコメント

以上を総括すると特殊疾病の医療期間に関する明確な法規定がないため、遼寧省の裁判所はケースバイケースで判断しており、統一的な見解がない。

企業が混乱しないよう、遼寧省において早く特殊疾病の医療期間に関する比較的明確な地方性法令または指導意見を公布してほしいところだ。しかし、そうした規定、指導意見が公布されていない現状において、企業は依然として特殊疾病を患った従業員に対し、違法終了、違法解除の恐れがあっても「医療期間規定」に基づき医療期間を与えるのか、それとも、人件費がかかっても安全な 24 カ月の医療期間を与えるのかの選択を迫られることになる。

従業員の病状が重大で、医療期間内に医療を終結したが企業の手配する仕事に従事できない場合、または医療期間が満了した後、労働能力鑑定を経て、1-4 級と鑑定されたときには、定年退職または定年退職前に退職させることができる（「医療期間規定」第 6 条、第 7 条）。疾病または業務外による負傷の場合、労働能力鑑定の結果は、等級ではなく、労働能力の完全喪失、労働能力の大部分喪失、労働能力の部分的喪失、労働能力に影響なしという文言を使う。「従業員の労災および職業病障害程度鑑定」（GB/T16180-2014）における 1-4 級は、労働能力の完全喪失に該当し、同標準における 5-6 級は、労働能力の大部分喪失に該当する（「従業員の業務外による負傷や疾病を患ったことによる労働能力程度鑑定基準（試行）」第 2.5 条）。よって、従業員の病状が重大で労働能力の完全喪失に該当しそうであれば、労働能力の鑑定を受けさせてからその結論をみて判断するのもよいと思われる。しかし、従業員の病状が労働能力の完全喪失に該当しそうでない場合には、企業は上記の難しい選択をしなければならない。具体的な事情に基づき慎重に選択するしかない。

なお、勤続年数に基づく医療期間満了後、または、24 カ月の医療期間満了後の医療期間の適宜延長は、いずれも企業および労働主管部門の承認を得ることが前提となっている。瀋陽市および大連市の労働主管部門である人的資源および社会保障局の労働関係処に電話で問い合わせたところ、人的資源および社会保障局は現在企業の日常人事管理には関与せず、かかる承認を行う部門はないと回答された。よって、瀋陽市および大連市の企業にとって、医療期間の適宜延長は企業の判断次第であり、医療期間を延長しないと判断しても違法になる可能性は低いと思われる。

3 特殊疾病の医療期間の計算

3.1 医療期間の計算方法に関する法規定

医療期間の計算方法に関しては、「医療期間規定」第4条¹¹に規定されている以外に、「医療期間通知」第1条に「1. 医療期間の計算は、病気休暇の初日より起算し、累計で計算しなければならない。例えば、3カ月の医療期間を享受すべき従業員が1995年3月5日より1回目の病気休暇を取得した場合、当該従業員の医療期間は3月5日より9月5日の間で確定し、この期間中に累計で3カ月の病気休暇を取得したら医療期間満了とみなす。その他はこれによって類推する。2. 病気休暇期間には、「休日、法定祝日が含まれる。」と規定されている。特殊疾病の医療期間の計算方法に関する特別な法規定はなく、上述の規定が適用される。

遼寧省には医療期間の計算方法に関する地方性法令もなければ、労働仲裁委員会や裁判所の指導意見もない¹²。

従業員の勤続年数が長くなく、または連続で長期間病気休暇を取った場合には、「医療期間通知」第1条の計算方法に基づき、簡単に医療期間を計算することができる。しかし、従業員の勤続年数が長く、または一定期間の病気休暇と一定期間の出勤を繰り返した場合には、医療期間を数える区間をどのように確定すべきかの問題が生じる。

3.2 医療期間の計算方法に関する司法実務

医療期間の計算方法について、司法実務上は、主に次の二つの方法を取っている。

方法1 病気休暇の初日より起算し、医療期間を数える区間が満了するとき、法定の医療期間が満了していない場合には、医療期間を数える区間が満了した翌日より、新しく医療期間を数える区間を確定し、医療期間も新しく計算する方法

参考事例：

¹¹ 本報告書6ページの2.1をご覧ください。

¹² 筆者の調査によると、遼寧省、瀋陽市、大連市には、医療期間の計算方法に関する地方性法令や指導意見がない。遼寧省の瀋陽市、大連市以外の他の都市に医療期間の計算方法に関する地方性法令や指導意見があるかを調査し切ったわけではないが、筆者の調査した限りでは見つからなかった。

✓ 遼寧省大連市中級人民裁判所（2019）遼 02 民終 9371 号民事判決書

事案の概要：

- ◇ 2003 年 7 月大卒後、労働に参加、2014 年 9 月に入社
- ◇ 2015 年 7 月 30 日より続々と病気休暇
- ◇ 企業は従業員の医療期間を 2017 年 5 月 11 日まで延長したが、5 月 12 日仕事復帰はしていない
- ◇ 企業は 2017 年 5 月 13 日に、5 月 19 日より新しいポストにつくよう通知
- ◇ 2017 年 5 月 31 日仕事復帰
- ◇ 2017 年 8 月 1 日病気休暇、8 月 2 日に 2 週間の病気休暇を申請
- ◇ 2017 年 8 月 8 日企業は従業員に対し労働能力鑑定をするよう通知
- ◇ 従業員は通知を受けた後、労働能力鑑定をしていない
- ◇ 2017 年 8 月 11 日労働契約解除

裁判所の判断：

原審判決：

- ◇ 「医療期間規定」により従業員の医療期間は 6 カ月であり、12 カ月以内における累計病気休暇をもって計算する。
- ◇ 従業員は 2015 年 7 月 30 日より 1 回目の病気休暇をとっており、2015 年 7 月 30 日～2016 年 7 月 29 日をも一つの計算周期とする。この期間、従業員は病気休暇 39 日をとっており、6 カ月の医療期間を満たしていない。
- ◇ その後、従業員は次の医療期間計算周期（2016 年 7 月 30 日～2017 年 7 月 29 日）に入る。企業の通知した仕事復帰日（2017 年 4 月 26 日）まで、従業員は累計で 226.5 日の病気休暇をとっており、既に 6 カ月を超えている。
- ◇ 従業員は、2017 年 5 月 31 日仕事復帰したが、8 月 1 日、2 日に再度病気休暇をとった。これは従業員が重複して医療期間待遇を享受できるかの問題にかかわる。
- ◇ 医療期間満了後、仕事に復帰してから重複して医療期間待遇を享受することを許すと、これは企業に従業員の医療期間満了後すぐに労働契約を解除するよう奨励することになり、企業は医療期間満了の従業員に法律以外のいかなる容認と配慮もしなくなり、客観的に損害を被るのは医療期間における従業員の実際利益である。

二審判決：原審維持

筆者のコメント：本件は、下記の方法 2 で計算しても医療期間が満了する。

方法 2 労働契約終了日または解除日の少し前の日（またはその日）より溯って医療期間を数える区間を確定し、当該区間における累計病気休暇時間を計算する方法

参考事例：遼寧省の事例が見つからなかったため、北京市の事例を紹介する

✓ 北京市第二中級人民裁判所（2016）京 02 民終 5902 号民事判決書

事案の概要：

- ◇ 2007 年 1 月 16 日入社、2011 年 1 月 16 日無固定期間労働契約
- ◇ 2013 年 9 月～2014 年 2 月 13 日病気休暇
- ◇ 2014 年 2 月 14 日～6 月 21 日出産休暇
- ◇ 2014 年 7 月 2 日～2015 年 7 月 31 日病気休暇 321 日
- ◇ 「医療期間規定」によれば、労働者の医療期間は 9 カ月であるが、企業の規則制度に基づき、従業員の医療期間は 10 カ月
- ◇ 2015 年 7 月 31 日労働契約解除

裁判所の判断：

原審判決：

- ◇ （医療期間を計算する区間については言及せずに、2014 年 7 月 2 日より）2015 年 7 月 10 日に従業員の病気休暇は 300 日に達し、2015 年 7 月 10 日に医療期間は満了する。
- ◇ 医療期間が満了した後も従業員は病気休暇申請をしており、これは従業員が元の業務や別途手配する業務に従事する基本条件を備えていないことの証明である。企業の労働契約解除は合法解除である。

二審判決：原審維持

筆者のコメント：本件は、方法 1 で計算すると、医療期間が満了していない。なお、北京市第三中級人民裁判所（2018）京 03 民終 69 号民事判決書では、企業が方法 2 によって医療期間を計算して医療期間満了としたことに対し、方法 1 で医療期間を計算することで、医療期間が満了しておらず、労働契約の違法解除であると判断した。

3.3 筆者のコメント

医療期間を計算する方法が異なれば、その結果も異なる可能性がある。よって、二つの方法によって異なる結果が出るケースになった場合、企業は、企業に有利な方法

を取るのか、または従業員に有利な方法をとるのかを決断しなければならない。「医療期間規定」第4条は既に従業員の権益を保護した規定であり、かつ方法1では、従業員が入社して風邪などの小さな病気で最初に病気休暇を取った日より医療期間を計算する区間を決めてよいのかという疑問もある。筆者は個人的には、方法2のほうを支持したいと考える。

4 医療補助費を支給すべきか

4.1 医療補助費とは

医療補助費とは、疾病または業務外による負傷で従業員と労働契約を解除または終了するときに、企業が経済補償金以外に従業員に支給する補助費をいう。

4.2 医療補助費に関する法規定

医療補助費の支給について、労働契約法には規定がなく、主に元労働部が部門規則や規範性文書で規定している。

適用場面	法令名	医療補助費に関する規定内容
医療期間満了後の労働契約の解除	「労働契約の違反と解除にあたっての経済補償弁法」（労部発〔1994〕481号、1995年1月1日施行～ 2017年11月24日廃止 、以下「481号文」という）	第6条 労働者が疾病を患いまたは業務外の理由により負傷し、労働能力鑑定委員会により、元の業務に従事できず、使用者が別途手配した業務にも従事することができないと判断し、労働契約を解除する場合、使用者は労働者のその職場における勤続年数に応じて、満1年につき1カ月の賃金に相当する経済補償金を支給し、同時に賃金の6カ月分を下回らない医療補助費を支給しなければならない。重病または不治の病の場合には、医療補助費を増額しなければならない。重病のときの増額分は医療補助費の50%を下回らず、不治の病のときの増額分は医療補助費の100%を下回らないものとする。
	「労働法実施意見」	35. 長期病気休暇の労働者が医療期間満了後に、元の業務に従事できるときは、引き続いて労働契約を履

		<p>行することができる。医療期間満了後に、元の業務に従事できず、また使用者が別途手配した業務にも従事することができないときは、労働鑑定委員会が労働災害および職業病による身体傷害等級の鑑定基準を参考に、その労働能力を鑑定する。1 級から 4 級と鑑定されたときは、職場を離れ、労働関係を解除し、病気または業務外の負傷による定年前退職手続きをとり、相応の定年退職前退職の待遇を受ける。5 級から 10 級と鑑定されたときは、使用者は労働契約を解除することができ、規定により経済補償金および医療補助費を支給する。</p>
<p>医療期間満了後の労働契約の終了</p>	<p>「労働契約制度実施における若干の問題に関する労働部の通知」（労部発〔1996〕354 号、1996 年 10 月 31 日施行、以下「354 号文」という）</p>	<p>22. 労働者が疾病を患いまたは業務外の理由により負傷し、契約期間満了により労働契約を終了する場合、使用者は賃金の 6 カ月分を下回らない医療補助費を支給しなければならない。重病または不治の病のときは、適切に医療補助費を増額しなければならない。</p>
	<p>「労部発〔1996〕354 号文書の解釈に関する労働部 弁 公 庁 の 通 知」（労 弁 発〔1997〕18 号、以下「18 号文」という）</p>	<p>二、「通知」¹³第 22 条における「労働者が疾病を患いまたは業務外の理由により負傷し、契約期間満了により労働契約を終了する場合、使用者は賃金の 6 カ月分を下回らない医療補助費を支給しなければならない。」とは、契約期間満了の労働者と労働契約を終了する場合、医療期間満了または医療終結後労働鑑定委員会により 5 級から 10 級と鑑定されたときは、使用者は賃金の 6 カ月分を下回らない医療補助費を支給しなければならない。1 級から 4 級と鑑定されたときは、定年前退職手続きを行い、定年前退職の待遇を受ける。</p>

これらは、いずれも中央レベルの法令であり、遼寧省には医療補助費支給に関する地

¹³ 354 号文をいう。

方性法令もなければ¹⁴、労働仲裁委員会や裁判所の指導意見もない¹⁵。

4.3 医療期間満了の従業員と法に基づき労働契約を解除するときの医療補助費の支給

「労働法実施意見」はなお有効であるため、同法令第 35 条所定の条件に当てはまれば、企業は医療補助費を支給しなければならないわけである。しかし、「労働法実施意見」第 35 条には医療補助費の支給基準がない。一方で、労働契約解除時の医療補助費の具体的支給基準を規定した 481 号文が廃止されたため、現行根拠となる「労働法実施意見」の実務運用には少なからず困乱をきたしている。

481 号文が廃止された後の医療補助費の支給に関する遼寧省の司法事例を調べたところ、支給を支持した事例もあれば、支給を支持しなかった事例もある。

➤ 支給を支持した参考事例：

- ✓ 遼寧省遼陽市中級人民法院（2019）遼 10 民終 1309 号民事判決書：裁判所は、精神分裂症を患った従業員と労働契約を一方的に解除したことに對し、354 号文第 22 条の規定に基づき、労働者に賃金の 6 カ月分を下回らない医療補助費を支給しなければならないとして、6 カ月分の支給を判決した。

筆者のコメント：本件は労働契約の解除であるが、労働契約終了時の医療補助費の支給に関する法令を引用して、医療補助費の請求を支持した。本件は、労働能力鑑定を前提としていないが、精神病の場合、精神病であると最初に診断されてから 5 年経過しないと労働能力鑑定の申請を受入れないことから、労働能力鑑定を前提としていない点は合理的であると思われる。

- ✓ 遼寧省大連市中級人民法院（2020）遼 02 民終 1714 号民事判決書：本件は、双極性障害の精神疾患を患った従業員について、労働能力鑑定をし

¹⁴ 「遼寧省労働契約管理暫定弁法」（遼勞社發〔2002〕48 号、2002 年 7 月 1 日施行）第 53 条に、「労働者が疾病を患いまたは業務外の理由により負傷し、医療期間満了後に、元の業務に従事できず、また使用者が別途手配した業務にも従事することができず、使用者が労働契約の解除を提出した場合には、規定に従い経済補償金を支払う以外に、労働者本人の賃金の 6 カ月分を下回らない医療補助費を支給しなければならない。」と規定されている。遼寧省人的資源および社会保障部に確認したところ、同弁法は失効した由であるが、当該失効の依拠文書はないと回答された。

¹⁵ 筆者の調査によると、遼寧省、瀋陽市、大連市には、医療補助費の支給に関する地方性法令や指導意見がない。遼寧省の瀋陽市、大連市以外の他の都市に医療期間の計算方法に関する地方性法令や指導意見があるかを調査し切ったわけではないが、筆者の調査した限りでは見つからなかった。

なかったことを理由に医療補助費の請求を棄却した原審判決は不当でないとしながら、「医療補助費を支給すべきだとしても、賃金6カ月分のはず」という企業の弁論意見に基づき、二審で従業員が12カ月分の医療補助費の請求を6カ月分に変更したことをもって、これは従業員がその訴訟権利を合法的に処分したものであり、その変更後の請求を支持すると判断した。

筆者のコメント：本件は、精神病と診断されて7年も経過しており、労働能力鑑定が可能だった。よって、原審において、労働能力鑑定をしなかったことを理由に医療補助費の請求を棄却したのは一理あると思うが、二審で医療補助費の請求を支持した理由は到底理解できない。

▶ 支給を支持しなかった参考事例：

- ✓ 労働能力の鑑定をしなかったことを理由に医療補助費の請求を棄却したのものとして、遼寧省大連市中級人民法院（2020）遼02民終2178号民事判決書¹⁶、遼寧省大連市甘井子区人民法院（2019）遼0211民初16174号民事判決書、遼寧省鞍山市鉄西区人民法院（2020）遼0303民初3054号民事判決書などがある。
- ✓ 労働能力の鑑定をしたが、結果が「疾病により完全に労働能力を喪失している」であり、かつ労働契約解除後、病気による定年前退職手続きを行い、退職待遇を受けていることを理由に医療補助費の請求を棄却したのものとして、遼寧省大連市中級人民法院（2017）遼02民終3767号民事判決書がある。
- ✓ 医療補助費を支給する法的根拠がないとの理由で医療補助費の請求を棄却したのものとして、遼寧省大連市中級人民法院（2019）遼02民終6419号民事判決書、遼寧省瀋陽市中級人民法院（2018）遼01民終8173号民事判決書などがある。

¹⁶ 原審では、廃止された481号文が事件処理の根拠とならないとして医療補助費の請求を支持しなかった。

4.4 医療期間満了の従業員と法に基づき労働契約を終了するときの医療補助費の支給

354号文第22条および18号文第2条によれば、疾病または業務外による負傷で契約期間満了により労働契約を終了する従業員で、労働鑑定委員会より1級から4級の鑑定を受けたものには、定年前退職手続きを行い、5級から10級の鑑定を受けたものには、賃金の6カ月分を下回らない医療補助費を支給しなければならず、重病または不治の病については、適切に医療補助費を増額しなければならない。

労働契約を終了するときの医療補助費の支給に関する遼寧省の司法事例を調べたところ、支給を支持しなかった原審判決を差し戻した事例もあれば、支給を支持しなかった事例もある。

- 354号文および18号文がなお有効であるとして、医療補助費を支持しなかった原審を差し戻した事例：

- ✓ 遼寧省大連市中級人民裁判所（2020）遼02民終1573号民事裁定書：本件は、乳がんを患った従業員と契約期間満了により労働契約を終了した。従業員は、労働能力鑑定委員会より「労働能力が大部分喪失している」という鑑定を受けた。裁判所は、354号文および18号文はなお有効であり、原審裁判所が医療補助費に関する請求を法的根拠がないとして支持しなかったのは間違っているとして、原審法院に案件を差し戻した。

筆者のコメント：差し戻審の判決書は、本稿を書く時点はまだ下されていない可能性もあり、見つからなかった。

- 支給を支持しなかった参考事例：

- ✓ 遼寧省高級人民法院（2019）遼民申6370号民事判決書：本件は、脳血栓症を患った労働者と労働契約を終了したことについて、原審判決では、法的根拠がないため支持しないとし、二審判決では、医療補助費の支給の状況に合致しないため支持しないとし、再審判決では、原審、二審判決の認定は不当ではないとした。
- ✓ 遼寧省大連市中級人民法院（2019）遼02民終1972号民事判決書：本件は、長期病気休暇の労働者と労働契約を終了したことについて、原審判決では、354号文、18号文の規定に基づき、5～10級と鑑定された労

働能力鑑定意見が必要であるが、かかる証拠を提出せず、医療補助費の支給条件に合致しないため支持しないとし、二審判決では、481号文廃止を理由に原審判決を維持した。

4.5 筆者のコメント

「労働法実施意見」第35条および18号文によれば、労働鑑定委員会により5級から10級と鑑定されたことが医療補助費の支給の前提条件である。よって、労働能力の鑑定をしなかったことを理由に医療補助費の請求を棄却した司法事例が比較的多い。

医療期間満了の従業員と法に基づき労働契約を終了または解除するとき、医療補助費を支給すべきかについて、統一的な見解がないため、企業は具体的な事情に合わせて慎重に判断する必要がある。判断にあたっては、次の点にご留意いただきたい。

1) 法令は制定、改正、廃止されるので（特に医療補助費は、「鉄飯碗」制度（終身雇用制）から労働契約制度への改革に伴った従業員の医療保障のための産物であり、その役割はある程度現在の従業員基本医療保険制度によりカバーされているため）、判断する際はその都度、医療補助費の支給に関する現行有効な法令の内容を確認する必要がある。

2) 法規定がないまたは不明な場合には、当地の司法事例を参考に事案の具体的事情に基づき慎重に判断する必要がある。

3) 企業の規則制度、集団契約または労働契約に医療補助費の支給に関する規定があるかをチェックする必要がある。規則制度、労働契約等を作成するとき、481号文の規定を参考にして医療補助費支給の条項を設けているが、481号文が廃止された後もその規則制度や労働契約等を相応に調整していない企業もある。規則制度や労働契約等に医療補助費支給に関する規定がある場合には、当該規定に従い医療補助費を支給しなければならない。

なお、実務の観点からは、特殊疾病を患った従業員とは、話し合いで労働契約を解除するほうが望ましい。労働契約解除合意書は、法律、行政法規の強行規定に違反せず、かつ詐欺、脅迫または従業員の足元を見た状況がなければ、一般的に有効であるため、後日の紛争のリスクを少なくすることができる。