

「労災保険条例」の執行における
若干の問題に関する意見
(人力資源社会保障部)

全文和訳
(曾我法律事務所(現シティーユワ法律事務所), 2013年6月19日版)

本文書は、日本企業の対中投資の参考に供するために、曾我法律事務所(現シティーユワ法律事務所、以下「当事務所」)が作成し、PDFファイル形式で公開したものです。本文書に関し発生する著作権は当事務所に帰属しますが、ヘッダーを含め本文書の内容及びPDFファイルのデータを改変せずに配布又は印刷される場合には、当事務所の承諾は不要です。それ以外の場合には事前に当事務所にご相談下さい。

「労災保険条例」の執行における若干の問題に関する人力資源及び社会保障部の意見
(人社部発[2013]34号として2013年4月25日発布、同日施行)

各省、自治区及び直轄市並びに新疆生産建設兵団の人力資源社会保障庁(局)御中

『「労災保険条例」の改正に関する国务院の決定』(国务院令 第586号)が2011年1月1日から既に実施されている。新たに改正された「労災保険条例」の執行を徹底させ、実務における問題を適切妥当に解決し、従業員及び雇用単位の適法な權益をより適切に保障するため、ここに、次の意見を提出する。

- 一、 「労災保険条例」(以下「条例」という。)第14条第(五)号所定の「業務による外出期間」の認定については、従業員の外出が雇用単位の指示による業務のための外出に該当するか否か、被った事故による傷害が業務に起因するものであるか否かを考慮しなければならない。
- 二、 「条例」第14条第(六)号所定の「本人の主要責任ではない」ことの認定については、関係機関が発行した法律文書又は人民法院の発効した決定を根拠としなければならない。
- 三、 「条例」第16条第(一)号の「故意の犯罪」の認定については、司法機関の発効した法律文書又は結論的意見を根拠としなければならない。
- 四、 「条例」第16条第(二)号の「酒酔い又は薬物乱用」の認定については、関係機関が発行した法律文書又は人民法院の発効した決定を根拠としなければならない。上記証拠を入手することができない場合には、関連証拠を併せ考慮して認定することができる。
- 五、 社会保険行政部門は、労災認定申請の受理後に、労働関係に紛争が存在し、かつ、確認することができないことが判明した場合には、労働人事紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる旨を当事者に告知しなければならない。この期間には、労災認定の決定を行う期限が停止し、かつ、労災認定申請の当事者に書面により通知する。労働関係が法により確認された後、当事者は、労災認定申請を受理した社会保険行政部門に法律文書を提出しなければならない。当該部門は、発効した法律文書を受領した日から労災認定手続を再開する。
- 六、 「条例」第15条第(一)号の事由に該当する場合には、従業員の在籍した雇用単位は、原則として、従業員の死亡日から5業務日内に、雇用単位の所在する統一的計画地区の社会保険行政部門に報告しなければならない。
- 七、 雇用主体資格を具備する請負単位が法律・法規の規定に違反し、雇用主体資格を具備していない組織又は自然人に対して請負業務を一括下請負又は部分下請負に出した場合において、当該組織又は自然人が募集雇用した労働者が請負業務に従事した際に業務により死傷したときは、雇用単位が法により負うべき労災保険責任は当該雇用主体資格

を具備する請負単位が負う。

八、 職業病危害に接触する作業にかつて従事し、当時は職業病への罹患が確認されず、職場を離れた後に職業病と診断又は鑑定された者で次の条件に適合する人員は、職業病と診断又は鑑定された日から1年内に労災認定を申請することができ、社会保険行政部門はこれを受理しなければならない。

- (一) 定年退職手続をした後、職業病危害に接触する作業に従事していない定年退職者
- (二) 労働若しくは採用契約の期間満了後又は本人の申し出により労働若しくは採用契約を解除した後、職業病危害に接触する作業に従事していない人員

労災認定及び労働能力鑑定の結果、前項第(一)号の人員で一括性の障害補助金の受給条件に適合する者については、高きに就くの原則に従い、本人の定年退職前12か月における平均の月社会保険料納付賃金又は職業病の診断確定前12か月における月平均養老金を基数として算定し給付をする。前項第(二)号の人員で一級ないし十級の障害と鑑定され、「条例」の規定に従い本人の賃金を基数として関連待遇を享受すべき者については、本人の労働又は採用契約の終了又は解除前12か月における平均の月社会保険料納付賃金に従い算定し給付をする。

九、 本意見第八条の規定に従い労災と認定された職業病人員については、職業病診断証明書(又は職業病診断鑑定書)中で明確にされた雇用単位が当該従業員の就業期間において法により当該人員のために労災保険料を納付していた場合には、「条例」の規定に従い、労災保険基金及び雇用単位が労災保険待遇をそれぞれ給付する。法どおりに当該従業員のために労災保険料を納付していなかった場合には、雇用単位が「条例」所定の関連項目及び標準に従い待遇を給付する。

十、 従業員が同一の雇用単位での勤続期間中に複数回労災を発生させた場合において、「条例」第36又は第37条の規定に適合し関連待遇を受給するときは、当該従業員が同一の雇用単位で発生させた労災の最高障害級別に従い、一括性の障害就業補助金及び一括性の労災医療補助金を算定し給付をする。

十一、 「条例」第42条の規定により労災保険待遇の給付を停止したものについては、待遇給付の停止事由が消滅した後に翌月から労災保険待遇を回復させるが、給付を停止した労災保険待遇については追加給付しない。

十二、 「条例」第62条第3項所定の「新たに発生した費用」とは、雇用単位の従業員が労災保険加入前に労災を発生させていた場合において、労災保険に加入後新たに発生した費用をいう。

十三、 労災保険基金から給付する各待遇は、「条例」の関連規定に従い給付しなければならないが、長期待遇を一括給付に変更する方法を採用してはならない。

十四、 労災従業員の労災保険待遇を査定する際に、前年度の関連データがなお公表されていない場合には、前の年度の全国都市・鎮住民1人あたり平均可処分所得、統一的計画地区の従業員月平均賃金に暫定的に従って査定及び算定し給付することができ、関連データの公表後に、査定をし直し、社会保険取扱機構又は雇用単位が差額分の追加給付をする。

本意見は、発布の日から執行する。これより前における関係規定と本意見とが一致しない

「労災保険条例」の執行における
若干の問題に関する意見
(人力资源社会保障部)

全文和訳
(曾我法律事務所(現シテューワ法律事務所), 2013年6月19日版)

場合には、本意見に従い執行する。執行にあたって重大な問題があった場合には、遅滞なく
当部へ報告されたい。

(法令原文名称：关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见)

シテューワ法律事務所