

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第113回

中国の労働契約法（6）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

労働者は病気や怪我等により出勤できない場合、会社に対して治療期間における給与補償を求め、場合によっては治療費等についても会社が負担するよう求めることもある。

これに対して、会社は、労働者の病気や怪我等が業務中に発生した際には、労災として労働者の治療期間中、一定の経済的負担を負うことになる。また、労働者が業務とは関係のない原因により病気や怪我をした場合でも、中国の法律で定める治療期間中は、会社が一定の費用等を負担しなければならない。

こうした労働者が病気や怪我等をした場合の給与補償、治療費補償等の問題については、2008年1月1日に施行されている中華人民共和国労働契約法で新たに規定された事項というわけではない。しかし、これらの問題は、近時、労働契約法の施行を受けて労働者の権利が強化される過程で、労働者と使用者の間でしばしば争いとなっている。そこで、今回は、労働者が病気や怪我をした場合の労災及び病気休暇について説明していく。

1 労災の認定について

Q 1 日系企業甲社の企画部門に勤務しているXは、仕事がひと段落した午後3時頃、勤務時間であるにもかかわらず、今月分の給与の一部を引き出すため近くの銀行に歩いて行きました。その後、会社に戻る途中、会社の近くの交差点を歩いていたところ、突然自動車が交差点を右折してきたため自動車を避けようとして転倒し、全治1ヶ月の打撲傷を負ってしまいました。

Xは、治療期間中に病院の治療費や交通費等で出費がかさんだため、甲社に対して、今回の交通事故は勤務時間中の事故であって労災に該当することを理由として、会社に対して治療費の一部や治療のために1週間休職した間の給与相当額の補償を請求してきました。このような場合、甲社はXの要求に応じなければならないのでしょうか。

A 1 Xが遭った交通事故は、中国の法律上、労災には該当しません。従って、甲社はXの要求に応じて治療費等の支払をする必要はありません。

(1) 労災とは

労災とは、労働者が勤務中もしくは法律で認められる特殊な状況下において生じた事故等により負傷しまたは疾病等を患った場合に、当該労働者やその扶養家族等に一定の経済的援助が行われる社会保険制度をいう。労働者が治療のために要した費用の一部については保険によってカバーされるが、一定の治療費用、治療のために休職していた期間中の給与相当額の補償等については、使用者が負担しなければならない（労働災害保険条例（以下、「労災保険条例」という）第29条、31条）。そのため、ある事故が発生した場合に労働者が労災認定を受けるか否かは、労働者のみならず使用者にとっても非常に重大な問題といえる。

(2) 労災認定事由

労働者が労災認定を受けるためには、法律上定められた労災認定事由に該当する必要がある。具体的には、労災保険条例第14条では、以下のような場合に労災認定しなければならない旨を規定している。

（労災認定事由）

- ① 勤務時間中にその職場において、業務上の原因に基づき事故に遭い負傷した場合
- ② 勤務時間の前後にその職場において、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
- ③ 勤務時間中にその職場において、業務職責を履行するために暴力等の突発的の事故に遭い負傷した場合
- ④ 職業病にかかった場合
- ⑤ 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になった場合
- ⑥ 通勤途中に、原動機付車両事故により負傷した場合
- ⑦ 法律、行政法規により労働災害に認定されるその他の状況

本件の場合、Xが事故に遭ったのは午後の勤務時間中ではあるが、事故現場は工場の近くの交差点であり、「その職場において」事故に遭っているわけではないため、上記①～③には該当しない。また、Xが外出した目的は今月の自分の給与を引き出すために近くの銀行に行ったものであり、「業務による外出」をしているわけではなく、⑤にも該当しない。更には、Xは職業病に罹患したわけでも、通勤途中の交通事故でもなく、その他労災認定される事情も見当たらないため、上記④、⑥及び⑦等の労災認定事由にも該当しない。

(3) みなし労災認定

労災保険条例第15条では、(2)の労災認定事由以外に、直ちに労災と看做されるみなし労災規定を設けている。

具体的には、以下のような事由を列挙している。

(みなし労災事由)

- ① 労働時間中に職場において、突発的疾患により死亡し、または48時間以内に救急治療の効果なく死亡した場合
- ② 緊急措置、災害救助などの国益、公共の利益の保護活動中に負傷した場合
- ③ 労働者が以前軍隊に服役し、戦争または公務により負傷して障害が残り、かつ革命傷痍軍人証を取得している場合において、使用者の下で就業後に以前の傷が再発した場合

本件の場合、Xは自分の給与を銀行からおろすために外出し交通事故に遭っているに過ぎず、上記みなし労災事由に該当する事由は見当たらない。

(4) 労災認定除外事由

他方、労災保険条例第16条では、以下の場合には、労災認定除外事由としており、このような事由がある場合には、労災とは認められない。

(労災認定除外事由)

- ① 犯罪または治安管理条例違反により負傷または死亡した場合
- ② 酩酊により負傷または死亡した場合
- ③ 自傷または自殺した場合

そこで、仮に上記労災認定事由またはみなし労災事由がないとしても、労災保険条例第16条に定める事由に該当しない場合には、労災認定されとも考える余地がある。

しかし、「労災認定の法律適用問題に関する労働及び社会保障部事務局の回答」によれば、労災認定除外事由に該当しない場合であっても、労災として認定されるためには、労災保険条例で定める労災認定事由及びみなし労災事由に該当することが必要とされている。

従って、本件のようにXの事故が労災認定事由及びみなし労災事由のいずれにも該当しない場合には、労災認定除外事由の有無に関らず、労災の認定を受けないことになる。そのため、本件では、甲社はXの要求に応じて支払をする必要はない。

2 病気休暇中の待遇について

Q2 日系企業乙社の営業部門で働くYは、大学を卒業後乙社に入社し、今年入社4年目になります。Yは、春節の休暇を利用して友人達と旅行に行ったところ、2010年2月15日に交通事故で左足を骨折してしまいました。そして、事故当日に搬送先の病院で手術を受け、そのまま2ヶ月ほど入院したあと、退院後も断続的に自宅で療養を続けていました。

Yの治療休暇の期間中、会社は、当初給与の基本給の90%（その地域の最低賃金基準と同額）を支払っていましたが、Yの治療期間が3ヶ月を超えたことから、2010年6月1日からはYに対する上記支払を停止することにし、Yに対してその旨を通知しました。これに対して、Yは、足の骨折の治療には少なくとも4ヶ月程度の治療期間が必要であり、会社は従業員の怪我や病気期間中の生活費等について一定の負担をする義務があると主張しています。乙社は、Yの言うとおりに、骨折治療のための4ヶ月間にわたり、Yの生活費等を負担しなければならないのでしょうか。

A2 乙社は、Yの言い分通りに4ヶ月間にわたりその生活費等を支払う必要はなく、会社の方針に従い6月1日以降、当該支払を停止することができます。

（1）病気休暇期間中の従業員の待遇

労働者が業務外での負傷により勤務できない場合や職業病以外の疾病により勤務できない場合、本来であれば労働力の提供がない以上、会社は労働者に対するなんらの負担を負う必要もないはずである。そして、その負傷や疾病が業務上の原因や職業上の性質により生じたものでなければ、労災が適用されることもない。

しかし、「『中華人民共和国労働法』の実施の貫徹における諸問題に関する意見」（以下、「労働法に関する意見」という）第59条では、従業員の業務以外の負傷または疾病の治療期間についても、定められた治療期間においては使用者が規定に従い病気休暇賃金または疾病救済金を支払わなければならない旨を規定している。

そして、病気休暇賃金または疾病救済金の支払金額については、その地域の最低賃金基準を下回ることはできるが、労働者の生活保護の観点から、最低賃金基準の80%を下回ってはならないとされている。

本件では、乙社はYに対して給与の基本給の90%を支払っており、当該金額はその地域の最低賃金水準と同額となっている。そのため、その支払金額について特段法律上の問題はない。

(2) 治療期間の制限

「労働法に関する意見」第59条でも、使用者は治療期間中の補償を行う旨を規定していることから、Yは、最低4ヶ月程度の治療が必要であるとして治療期間中の生活費等の負担を求めている。

しかし、同条の「治療期間」は、労働者が治療を行う全ての期間にわたる生活費等の負担を使用者側に要求しているわけではない。すなわち、「治療期間」の認定については、「企業の従業員の疾病または業務外負傷の医療期間の規定」第3条で規定されており、企業の従業員が業務外の負傷または疾病により、業務を停止し治療を受ける必要がある場合には、本人の実際の勤務年数及び当該組織における勤務年数に基づき、後述のような各治療期間が定められている。

ただし、各治療期間は本人の意思で無制限に引き延ばすことはできず、一定の制限期間が設けられている。すなわち、各治療期間は病気休暇の1日目から起算され、その治療については病気休暇が起算された日から所定の制限期間内に行われる必要がある。そのため、仮に治療期間が所定の期間に満たない場合であっても、制限期間を超えた場合には、その時点以降、使用者は治療の補償を行う必要はなくなる。

具体的な治療期間及び制限期間については、それぞれ以下のように規定されている。

- ① 実際の勤務年数が10年未満の場合
 - (i) 当該組織における勤務年数が5年未満
治療期間・3ヶ月、制限期間・6ヶ月
 - (ii) 当該組織における勤務年数が5年以上
治療期間・6ヶ月、制限期間・12ヶ月
- ② 実際の勤務年数が10年以上の場合
 - (i) 当該組織における勤務年数が5年未満
治療期間・6ヶ月、制限期間・12ヶ月
 - (ii) 当該組織における勤務年数が5年以上10年未満
治療期間・9ヶ月、制限期間・15ヶ月
 - (iii) 当該組織における勤務年数が10年以上15年未満
治療期間・12ヶ月、制限期間・18ヶ月
 - (iv) 当該組織における勤務年数が15年以上20年未満
治療期間・18ヶ月、制限期間・24ヶ月
 - (v) 当該組織における勤務年数が20年以上
治療期間・24ヶ月、制限期間・30ヶ月

本件の場合、Ｙは大学を卒業後乙社に入社し、今年入社４年目になるため、制限期間は６ヶ月である。そして、2010年２月15日にＹは事故に遭い、搬送先の病院で手術を受けてそのまま入院しているため、制限期間は６ヵ月後の2010年８月15日までということになる。またＹの場合、治療期間は３ヶ月になるため、上記の制限期間内に治療期間が３ヶ月に達した場合、その治療期間は終了することになる。

Ｙは、２ヶ月ほど病院に入院し、退院後も断続的に自宅で療養を続けており、継続的に病気休暇を取得しているものと思われる。そのため、Ｙの治療期間は病院に入院した2010年２月15日から起算され、３ヶ月経過する同年５月14日で終了することになると考えられる。

従って、乙社は法律上、同年５月15日以降の支払をする必要はなく、現時点で乙社が決定している同年６月１日から支払を停止するという方針は、法律上の規定に従った措置であり特段問題はない。そのため、乙社は、Ｙの言い分を聞く必要はなく、６月１日以降Ｙに対する生活費等の支払を停止することができる。