

JILPT 資料シリーズ

No.276 2024年3月

中国におけるクラウドワーカーの 職業傷害保険制度設計

JILPT 資料シリーズ No.276

2024年3月

中国におけるクラウドワーカーの 職業傷害保険制度設計

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本研究は、プラットフォームの下で就労するクラウドワーカーを適用対象とする業務上災害への経済的補償制度設計について、中国各地で行われている職業傷害保険制度の試験運用の状況を整理し、日本の関連制度との違いを検討するものである。

中国の場合、新たな就労形態の特性に適した業務上災害への経済的補償制度を含めた保険制度の構築が重要な課題とされており、クラウドワーカーを対象とする職業傷害保険制度が複数設計され、試験運用されている。これらの試験運用案は、当事者（クラウドワーカー、プラットフォームと政府）間の利益を調整し、クラウドワーカーの職業傷害保険制度を既存の社会保険に組み込むため、様々な工夫をしている。例えば、クラウドワーカーを労災保険に加入させる案と、補償内容の異なる職業傷害保険制度を設ける案がある。また、プラットフォームに使用者負担分を負担させ、それによってプラットフォームが使用者に認定される可能性があることについて対策を取らなかった案と、プラットフォームがクラウドワーカーを労災保険に加入させることが、労働関係を認定するための証拠にならないこと（使用者性に繋がらないこと）を強調する案がある。さらに、保険料負担から見ると、職業傷害保険の保険料を全額政府が負担する案と、クラウドワーカーが医療保険に加入している場合、職業傷害保険の保険料について政府が補助金を出す案がある。後者の場合、まず医療保険が賠償をし、残りの部分についてのみ職業傷害保険がカバーすることとなる。

クラウドワーカーの職業傷害問題について、日本がクラウドワーカー等を労災保険特別加入制度の適用対象に追加することで対応しているのに対し、中国はもっぱらクラウドワーカーを適用対象とする保険制度の構築を試みている。両国の政策展開の違いは、労災保険、医療保険を含む社会保険制度全体の違いと、新たな就労形態の捉え方の違いに由来する。

中国の場合、労災保険や失業保険だけではなく、年金保険、医療保険、生育（妊娠・出産・育児）保険といった、労働者としての「働き方（就業形態）」とは直接結びつけられない保険も、原則としてフルタイム労働者のみが加入を義務付けられている。また、労災保険に加入したとしても、使用者は労災に遭った労働者の就労停止期間中の賃金と被災した者が介護を受けるための費用等を負担しなければならない。そのため、クラウドワーカーの職業傷害保険を設計する際に、日本とは異なる、中国特有の問題が生じてしまう。中国におけるクラウドワーカーの職業傷害保険制度設計の到達点を示し、関心を持つ関係者・読者の参考に供することが本研究の目的である。

本書が、中国の職業傷害保険制度の現状の理解促進の足がかりとなり、また、日本の労災保険制度等関連制度や政策を検討する際の参考となれば幸いである。

2024年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

執筆担当者

氏 名	所 属	担 当
ちゅう 仲 琦	労働政策研究・研修機構	全 文

目 次

第1章 はじめに	1
第2章 日本の医療保険制度と労災保険制度	4
1 社会保険の種類	4
2 日本の医療保険制度の沿革と構造	4
3 日本の労災保険制度の成立と発展	5
4 日本における健康保険と労災保険の適用関係	5
第3章 中国の現行法上の医療保険制度と労災保険制度	6
1 労災保険の適用対象	6
2 労働者としての「身分」と社会保険加入資格問題	6
3 労災保険と医療保険の関係	7
4 労災認定と「三工要素」	8
5 労災保険でカバーされる費用	8
6 使用者の不在によって生じる問題	9
7 出前配達員が事故に遭った場合の救済手段	10
8 比較法の視点から見る中国の労災保険制度	10
第4章 職業傷害保険制度の試験運用	12
1 中央政府の指導方針	12
2 地方政府の試験運用	12
(1) 山東省濰坊市の場合	12
(2) 江蘇省南通市の場合	13
(3) 濰坊市と南通市案の共通点と問題点	14
(4) 浙江省の場合	14
(5) 広東省の場合	15
(6) 蘇州太倉市の場合	16
(7) 蘇州呉江區の場合	17
第5章 試験運用案の評価と日中の比較検討	18
1 試験運用案の評価	18
2 クラウドワーカーの職業傷害保険制度の日中比較検討	19

参考条文	22
労災保険条例	22
最高人民法院が雇用安定のための司法サービスと保障を提供することに関する意見	30
濰坊市柔軟的な就労者が労災保険に参加することに関する通知	36
南通市柔軟的就労者就労傷害保険暫定弁法	37
浙江省人力資源社会保障庁 新たな就労形態就労者の利用を改善するための指導意見	44
広東省人力資源社会保障庁、広東省財政庁、国家税務総局広東省財務局 単位で就労する法定定年年齢を超えた就労者等特定人員の労災保険参加弁法（試行）	50
太倉市柔軟的就労者職業傷害保険暫定弁法（2014）	56
呉江区柔軟的就労者職業傷害保険弁法（試行）	59

第1章 はじめに

コロナ禍の下で、外食を避け、ウーバーイーツを代表とする飲食物宅配サービスを利用する需要が増え、それに応えるべく、ウーバーイーツ等のプラットフォームからオーダーを受けて配達業務に従事する者の数も増えた（以下、プラットフォームからオーダーを受け、発注者と対面で労務を給付する就労者を「クラウドワーカー」という。）。これらの典型的な労働者のイメージからかけ離れているクラウドワーカーについて、その法的保護が問題視されるようになった¹。

クラウドワーカーを対象とする法的保護制度を構築する際に、2つの規制手法が考えられる。すなわち、①既存の労働法上の保護規定を当事者に全面的、もしくは部分的に適用させる手法²と、②既存の保護規定を適用させるのではなく、クラウドワーカーの要保護性に応じて、一から保護規定を形成させ、当事者に適用させる手法である。

日本の場合、①については、2022年11月25日に東京都労働委員会が、配達パートナーの事業組織への組み入れ、契約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性が認められ、業務の依頼に必ずべき関係、一定の時間的場所的拘束は認められないものの、広い意味での指揮監督下の労務提供が認められ、配達パートナーには顕著な事業者性は認められない等の事情を総合勘案し、配達パートナーの労働組合法（以下、「労組法」という。）上の労働者性を認め、プラットフォーム運営会社であるウーバー・ジャパンとウーバー・イーツ・ジャパンに対して、ウーバーイーツユニオンとの団体交渉に応じるよう救済命令を出した³。すなわち、配達パートナーには労組法上の保護規定が適用されるとされた。

②については、労働者ではない者を対象とする労災保険の特別加入制度が設けられている。労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」という。）上の労働者に当たる場合、労災保険の保険料は全額事業主負担となるが（労働保険徴収法31条1項、3項参照）、特別加入制度の適用対象者には、使用者に当たる事業主がないため、保険料は全額自己負担となる。この点を考えると、労災保険の特別加入制度は、本来の労災保険制度と異なる制度となっている⁴。特別加入制度の適用対象として、クラウドワーカーは元々含まれていなかったが、保護拡充施策として、2021年9月1日より自転車による貨物運送事業（フードデリバリー等）従事者、情報処理作業従事者（ITフリーランス）等が特別加入の対象に追加された。

中国の場合、2021年7月に新たな就労形態全体を規制対象とする「新就労形態労働者の

¹ 本研究の検討対象としての「クラウドワーカー」とは、ユーザーと現実世界で接触する必要のあるネット配車サービス、プラットフォーム経由のフードデリバリー、宅配サービス提供者のことを指す。ITフリーランス等の、ユーザーと現実世界で接触する必要のない就労者は、中国の職業傷害保険制度の主な適用対象として想定されていない。

² 労働者と個別事業主の間に「労働者類似の者」という概念を設け、既存の労働法上の保護規制の一部を適用・準用させる手法もあるが、その保護内容は原則として既存の労働法上の規制と同じものであるため、①に分類される。

³ https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyvo/press/2022/11/25/documents/14_01.pdf

⁴ 同旨、荒木尚志『労働法（第5版）』61頁。

労働と権益を保障する指導意見」(以下、「新就労形態指導意見」という。)が公表された⁵。新就労形態指導意見2条は、労働関係の確立要件を満たしている場合と、個人が自主的に経営活動を展開している場合の中間にある、「労働関係の確立要件を完全に満たしているわけではないが、企業が労働者に労働管理を行う場合」(以下、「不完全に労働関係確立要件を満たす場合」という。)という労働関係と非労働関係の間にある第三種類の当事者関係の存在を認め、企業と就労者⁶が書面で契約を締結し、合理的に当事者の権利義務を確定するよう、政府が個別的に指導する規制手法を確立した⁷。もっとも、新就労形態指導意見は、第三種類の就労者が労働者に当たるかどうか、具体的にどのような保護規定を適用すべきかについて、言及していない。

第三種類の就労者概念を設けるべきかどうかについて、中国の学説の意見は割れている⁸。賛成説は、第三種類の就労者概念を設けることで、既存の労働保護規定を全面的に適用すべきかどうかという二択問題から解放され、クラウドワーカーに適する保護規定を一から作ることができる⁹と述べる。これに対して、反対説は、保護規定を作る前に、第三種類の就労者概念だけ新設すると、結果として民法による最低限の保護規定しか適用されないことになる。そうなってしまうと、現行法上の労働保護規定よりも保護水準の低い保護規定を新設し、適用させることは事実上不可能となり、「第三種類の就労者」は、政府も認める保護水準の低い就労者集団となってしまう。そこで、どのような保護規定を適用するかを定めないまま、第三種類の就労者概念を作るより、保護必要性に応じてクラウドワーカーを分類し、それぞれにどのような保護規定を適用すべきかを明らかにしてから、形而上的な概念を形成した方がよいと主張する⁹。

前述した両学説は、第三種類の就労者が労働者ではないことを共通の前提としている。さもないと、第三種類の就労者には労働者を適用対象とする様々な保護規定が適用され、それを対象とする保護制度の整備を検討する必要がなくなる。保護規定という「中身」を伴わない「第三種類の就労者」概念を先に設けてよいのか、それとも保護規定を整備してから概念を新設すべきか、という順番問題が争点になる¹⁰。これに対して、少数派ではあるが、第三

⁵ 人社部発〔2021〕56号。

⁶ 本研究では、原則として、当事者間に労働関係が成立しているかどうか明らかではない場合、「就労者」という表現を使用し、当事者間に労働関係が成立している場合、「労働者」という表現を使用するが、中国の法規等を訳す時、原文を尊重し、労働関係の成立が明らかにされていない場合でも、広い意味で「労働者」と呼称する場合もある。

⁷ その詳細について、労働政策研究報告書 No.222『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』46頁以下。

⁸ 以下、賛成説は中国社会科学院研究院研究員王天玉による。反対説は上海交通大学准教授朱軍による

⁹ 立法例として、「安全生産法」2021年6月改正が挙げられる。同法4条には、「プラットフォーム・エコノミー等の新たな業界、領域の生産経営単位は、本業界、領域の特徴に応じて、全員安全生産責任制度を整備・実施し、従業員の安全生産教育訓練を強化し、本法律と他の法律・法規が規定した安全生産義務を履行すべきである。」という文言が同改正により追加された。

¹⁰ 中国の場合、判例に法的拘束力が認められず、クラウドワーカーに何らかの法的保護を与えるためには、新たな法規定を設けるしかない。しかし、新たな法的概念を打ち出し、立法の機運を高めないと、法改正につなげることは困難である。すなわち、概念が先か、中身が先か、という順番の問題は、立法技術の問題でもある。

種類の就労者の労働者性を認め、労働者を適用対象とする既存の保護規定を直接適用させることを主張する説もある¹¹。

一方、新就労形態指導意見 7 条は、安全衛生保護基準と安全「レッドライン」を守ることを意識し、クラウドワーカーの安全生産事故と職業病による危害を最大限減らすことを企業側に求めている¹²。各地方政府に対しては、従来の労働者を対象とする労災保険制度と区別される、クラウドワーカーを対象とする職業傷害保険制度の構築と試験運用が求められる(新就労形態指導意見 9 条¹³)。前述した規定は、既存の労災保険制度をそのままクラウドワーカーに適用させるのではなく、別途クラウドワーカーを対象とする保障制度の構築を求めていると言える。その限りでは、手法②に分類することができる。

労働者を対象とする労災保険制度と比べて、日本の特別加入制度は、補償内容を変更することなく、保険料負担者のみを使用者から就労者に変更した。これに対して、中国各地で展開されている試験運用案は、具体的な補償内容について、労災保険制度と内容を同一とするものと、独自の補償内容を定めるもの(職業傷害保険制度¹⁴)があり、保険料の負担については、当事者が全額負担するもののほか、政府が全額負担するものや、就労者が年金保険や医療保険に加入しており、さらに職業傷害保険に加入しようとする場合、政府が補助金を出すもの等がある。また、労災保険と医療保険の適用関係について、中国の試験運用案は、適用すべき場面に応じて選択適用するものと、一律に医療保険を適用した上で、医療保険が負担しない個人負担分についてのみ、労災保険を「重畳適用」するものに分かれている。これらの異なるクラウドワーカーを対象とする職業傷害保険制度設計の特徴と、日本の関連制度との違いを解明することが本研究の目的である。そこで、本研究は日中の労災保険、医療保険制度と二者の関係の違い等を説明した上で、中国各地のクラウドワーカーを適用対象とする職業傷害保険制度の試験運用案の特徴と制度設計の理由について敷衍する。

¹¹ 元中国人民大学労働人事学院教授常凱による。

¹² (七) 労働安全衛生責任制度を整備・着実にし、国家労働安全衛生保護基準を厳格に執行する。企業は安全「レッドライン」意識をしっかりと持ち、労働者の安全健康を損なうノルマを制定してはならない。安全生産関連法律法規を厳格に順守し、全員安全生産責任制を着実にし、安全生産規定制度と操作規定を設立・整備し、必要な労働安全衛生施設と労働防護用品を配備し、労働用具の安全性と状態を検査し、安全生産と職業衛生教育訓練を強化し、労働者の心身の健康を重要視し、メンタルヘルスケアをする。悪天候等の特殊な場合の労働保護を強化し、安全生産事故と職業病のリスクを最大限減少させる。

¹³ (九) 労働災害補償を強化し、ネット配車、出前、配達、輸送等の業界のプラットフォーム企業を重心に、プラットフォーム下の柔軟的な就労者を対象とする労災補償の試験運用を行い、プラットフォーム企業は規定に従って参加すべきである。政府による主導、情報化したリード、ソーシャルパートナーズの力による実施を結合させる形で、全職業に対する労災補償管理サービス規範と運営体制を整備する。プラットフォーム企業が人身傷害保険、雇主責任保険等の商業保険を購入することで、プラットフォーム下の柔軟的な就労者の保障水準を向上させることを促進する。

¹⁴ 中国の場合、原則として労働者のみが労災保険に加入できるが、クラウドワーカーの労働者性について議論がある。そこで、日本と同じように、特別加入制度を設けてクラウドワーカーを労災保険に加入できるようにすべきか、それとも労災保険と補償内容が異なる、もっぱらクラウドワーカーを加入対象とする保険制度を新たに作るべきか、議論が分かれている。後者の場合、伝統的な労災保険制度と区別するため、クラウドワーカーを加入対象とする保険制度を「職業傷害保険」と呼ぶ。

第2章 日本の医療保険制度と労災保険制度

中国のクラウドワーカー職業傷害保険制度の特性をより良く理解してもらうための前提として、まず諸外国に見られる社会保険の種類、日本の医療保険制度、労災保険制度の沿革、構造、適用関係等について説明する。

1 社会保険の種類

歴史的に見ると、社会保険制度は2つの「モデル」に分けられる。一つは、19世紀末のヨーロッパ諸国に広がりつつあった社会民主主義思想の下で行われた労働運動を和らげ、国家統制を安定化させることを目的とする、労働者階級を対象とする労働者保険である¹⁵。この制度は、労働者階級の防貧を目的とし、拠出と給付水準は、原則として被保険者たる労働者の賃金水準に対応した水準となる。「労働者保険」モデルとも呼ばれるこの保険方式は、少なくとも歴史的には、労働者階級が抱える生活上のリスクに対応することを趣旨とする¹⁶。

労働者保険モデルと対置するもう一つの重要な社会保険モデルとしては、1941年にイギリスで行われた国民健康保険制度等の検討を取りまとめた、ベヴァリッジ報告書（1942年公表）が描く社会保険モデルがある。労働者保険モデルと比較する場合、特徴として挙げられるのは、労働者に限らない広い範囲の国民をカバーする点と、給付と拠出をあらゆる被保険者につき均一とする点である。労働者の従前生活水準維持を目的とする労働者保険モデルとは異なり、全国民に「ナショナル・ミニマム」を普遍的・平等に保障することが目的とされる¹⁷。「国民保険」モデルと呼ぶことができる。

日本を含め、現代の諸外国に見られるほとんどの社会保険制度は、これらの2種類の社会保険の中間的な性格を有する、あるいは、両者を組み合わせる構造となっている¹⁸。

2 日本の医療保険制度の沿革と構造

日本の医療保険制度は、元々労働者保険として発足した。1922年に成立した健康保険法は、特定の分野の工場労働者を強制被保険者とし、他の一定事業について任意加入制度を設け、今日の医療保険制度の原型となる医療保険制度を創設した。その後、1938年に、主として農山漁民の貧困問題に対応することを目的として、市町村単位の国民健康保険制度が国民健康保険法に創設され、医療保険の適用対象が労働者以外の者にも拡大されることになった¹⁹。戦後の1950年代には全国民を対象とした医療制度の必要性が国会等で議論されるよ

¹⁵ 笠木映里ほか『社会保障法』（有斐閣、2019年）16頁、23頁参照。

¹⁶ 前掲注15、23頁。

¹⁷ 前掲注15、23頁。

¹⁸ 前掲注15、24頁。

¹⁹ 本研究において、日本における労働者を被保険者とする医療保険を「健康保険」と呼び、その他の者を被保険者とする医療保険を「国民健康保険」と呼ぶ。また、ここでいう「健康保険」には、労働者負担なしの労災保険を含まない。

うになり、1958年の国民健康保険法全面改正により、日本に住所を有するあらゆる国民が何らかの医療保険の適用を受ける「国民皆保険」制度が成立した。

医療保険の補償水準を見ると、1960年代から1970年代にかけての高度経済成長を背景とした給付の充実化に伴い、国民健康保険の被保険者の負担が5割から3割へ引き下げられ、当時自己負担が定額であった健康保険の被保険者たる労働者との間にあった給付水準の差が軽減された²⁰。

前述した沿革を見るとわかるが、日本の場合、労働者保険としての「健康保険」（職域保険）と、住所を根拠として適用され、都道府県及び市町村が主たる運営主体となる「国民健康保険」（地域保険）は、制度の趣旨、史的展開、運営主体等に違いがあり、今日も並立する異なる制度として整理されている。

3 日本の労災保険制度の成立と発展

日本の場合、1911年工場法により、「職工自己ノ重大ナル過失ニ依ラスシテ業務上」負傷し、疾病に罹患または死亡した場合についての工業主の扶助義務が規定されたが（15条）、1922年健康保険法は、業務上と業務外とを区別することなく、傷病に対する給付を行うこととした。そこで、日本における使用者の災害扶助義務の保険化は、1922年健康保険法から始まり、健康保険法の施行によって、労災に関する救済が社会保険制度の中に組み込まれたといえる²¹。

第二次世界大戦後の1947年、労働基準法と労災保険法が制定され、政府による強制保険として労災保険制度が設立された。その後、労災保険制度は度重なる法改正を経て、給付内容の充実化、適用範囲の拡大等が図られ、労基法に定める使用者の災害補償責任を担保する責任保険の枠を超え、独自の発展を遂げていくこととなる。

そのうち、特に本研究と関係するのは、1965年改正によって導入された小規模事業主や一人親方のような、「労働者」以外の者に労災保険の適用を認める特別加入制度である。その後、特別加入制度の利用対象者範囲が徐々に拡大され、2021年9月1日より、自転車による貨物運送事業（フードデリバリー等）従事者を代表とするクラウドワーカーも利用対象者に含まれるようになった。

4 日本における健康保険と労災保険の適用関係

労働者を被保険者とする健康保険法は、業務上の傷病等については給付を行わず、労災保険法による補償が行われることを前提として、2013年改正前の健康保険法1条は、「業務外の事由による」傷病等のみを健康保険法の補償対象としていた。ここでいう「業務」という概念は、「人がその職業その他社会生活上の地位に基づいて、継続して行う事務または事業の

²⁰ 前掲注15、36頁。

²¹ 前掲注15、371頁。

総称」等と広く解釈されてきた²²。

一方、労災保険給付は「労働者の業務上の」傷病等のみを対象とするが、ここでいう「労働者の業務上」の概念は、前述した 2013 年改正前の健康保険法 1 条にいう「業務」概念より範囲が狭い。結果として、労働者としての立場を有しない者が業務を行うことにより負傷した場合、いずれの制度からも給付を受けられない場面が見られた²³。これに対応するために 2013 年改正がなされ、現行の健康保険法上では、労働者またはその被扶養者の負傷等について、労災保険法上の業務災害以外のものに関しては、健康保険の給付対象とされた（健康保険法 1 条）。これにより、負傷等の性質により、健康保険と労災保険のどちらか一方しか適用されないが、どちらか一方が必ず適用されることとなった。

第3章 中国の現行法上の医療保険制度と労災保険制度

1 労災保険の適用対象

中国の労災保険制度は、社会保険法と労災保険条例を基本法とする。労災保険条例 2 条によると、中国国内にある各企業、事業単位、社会团体、民营非企業単位、基金会、弁護士事務所、会計士事務所等組織と、被用者²⁴を使う個人事業主（以下、「用人单位」という。）は、同条例の規定に従い、労災保険に加入し、用人单位の全労働者²⁵・被用者（以下、「労働者」という。）の労災保険料を納付しなければならない。中国国内にある各企業、事業単位、社会团体、民营非企業単位、基金会、弁護士事務所、会計士事務所等の組織の労働者と個人事業主の被用者には、本条例の規定に従って労災保険待遇を享受する権利がある。労災保険条例にいう「労働者」は、労働法上²⁶の「労働者」と同義であり、労働法上の労働者に該当することが、労災保険制度の適用対象となるための前提条件となっており、労災保険は、労働者としての「身分」と結びつけられている²⁷。

2 労働者としての「身分」と社会保険加入資格問題

年金保険と医療保険がカバーするリスクは、人間として普遍的に直面する老後生活問題と病気・怪我の治療問題であり、これらのリスクの発生は、当事者が労働者に当たるかどうかと直接関係することはない。そのため、日本は現行法上、労働関係に入っているかどうかに関係なく、全国民を年金保険と医療保険の加入対象とする。これに対して、労災保険は、使

²² 前掲注 15、184 頁。

²³ 高額療養費不支給処分取消等請求事件・奈良地判平成 27 年 2 月 26 日、平成 25 年（行ウ）第 13 号高額療養費不支給処分取消等請求事件・平成 25 年（ワ）第 231 号損害賠償請求事件、裁判所ウェブサイト https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_ip/923/084923_hanrei.pdf。

²⁴ 原文では、「雇工」という表現が使われる。

²⁵ 原文では、「職工」という表現を使う。

²⁶ 「中国労働法」という法律もあるが、ここでいう「労働法」は、個別法と集団法を含む労働法規全体を指す。また、個別法と集団法上の労働者定義の区別について、中国では検討されていない。

²⁷ 王天玉：“从身份险到行为险：新业态从业人员职业伤害保障研究” 保险研究 2022 年第 6 期参照。

用者の事業運営上のリスク、もしくは損害賠償責任を保険の形で、保険加入者の範囲内で分散させようとするものであり、年金保険や医療保険とは、制度形成の基本理念と土台が根本的に異なる²⁸。

一方、中国の場合、労災保険や失業保険だけではなく、年金保険、医療保険、生育（妊娠・出産・育児）保険といった、労働者としての「身分」と直接結びつけられていない保険も、原則としてフルタイムで就労する労働者にのみ加入を義務付けている（中国社会保険法 10 条、23 条、33 条、44 条、53 条）。年金保険と医療保険について、個人事業主とパートタイム労働者は、保険料を全額自己負担した上で、任意に加入することはできるが（中国社会保険法 10 条、23 条）、労災保険、失業保険、生育保険については、現行法の下で、個人事業主とパートタイム労働者等の、フルタイム労働者以外の者の加入手段が定められていない。すなわち、中国の場合、クラウドワーカーの労災保険加入のみが問題となるわけではなく、個人事業主、パートタイム労働者、定年再雇用者²⁹といった、フルタイム労働者の身分を持たない者も、労災保険に加入することはできない。

このように、中国の社会保険適用の有無は、フルタイム労働者としての身分と結びつけられているが、中国の場合、労働法における労働者（もしくは労働関係）の定義が定められていない。労災に当たるかどうかを認定する前提として、まず当事者間に「労働関係」が成立しているかどうかを認定する必要がある。しかし、中国の場合、その認定基準は明確とは言えない³⁰。

3 労災保険と医療保険の関係

前述したように、中国の場合、労災保険だけではなく、医療保険の加入資格も、原則としてフルタイム労働者の身分と結びつけられている。クラウドワーカーと個人事業主等は、政府の関連部門に申告して任意に医療保険に加入することもできるが、加入する義務は定められていない。すなわち、制度設計上、労災保険資格者と医療保険資格者は、同じくフルタイム労働者である。

労災保険基金の運用について、支出によって収入を決め、収支均衡の原則の下で料率を確定するとされているが（労災保険条例 8 条）、労災保険基金が不足する場合、これを運用する地方政府が立替払いするという規定がある（労災保険条例 13 条）。各地のクラウドワーカー職業傷害保険試験運用案を見ると、職業傷害保険の運用も支出によって収入を決めることを原則とするが、医療保険と職業傷害保険の両方に加入している者が職業傷害にあった場合の

²⁸ 王天玉：“试点的价值：平台灵活就业人员职业伤害保障的制度约束”中国法律评论 2021 年第 4 期 56 页。郑晓珊：《工伤保险法体系—从理念到制度的重塑与回归》，清华大学出版社 2014 年版 29 页。

²⁹ 中国の場合、定年とともに労働関係が解消され、その後再雇用されるとしても、当事者間に労働関係があるとは解されない。

³⁰ 中国の労働者性判断については、労働政策研究報告書 No.222『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』6 頁以下参照。

医療費については、まず医療保険がその一部をカバーし、医療保険によってカバーされない部分についてのみ、職業傷害保険がそれをカバーする案があり、また、当事者が医療保険に加入していると、政府がさらに職業傷害保険に加入するための補助金を出す案もある（蘇州市呉江区案 4 条、9 条 1 項参照）。そこで、中国の場合、保険制度の趣旨が異なるにも関わらず、職業傷害保険と医療保険の適用場面を厳格に区別していない場合があるといえる。

4 労災認定と「三工要素」

中国の場合、労働災害と認定されるためには、当事者間の労働関係の存在という前提条件に加え、「三工要素」（もしくは 3 つの「労働」要素）を満たす必要がある。すなわち、原則としては、「労働時間」内に、「労働場所」において、「労働原因」で傷害を受けた場合にのみ、労災として認定される（労災保険条例 14 条）。三工要素のうち、労働原因が中核となっており、労働時間、労働場所要素を満たさなくても、労働を原因とするものであれば、労災として認定される可能性がある。一方、労働場所と労働時間は、労働原因を補強する要素であると同時に、労働を原因とするかどうかは明らかではない場合、労働場所と労働時間はそれを推定するための要素となる。すなわち、労働時間内に、労働場所で事故が発生した場合、当該事故が労働を原因としないものを証明できない限り、労働災害として認定される³¹。

「三工要素」について、これをある程度拡大解釈することができる。しかし、その認定を緩やかにしすぎると、労災保険制度がカバーする事故の範囲が過度に拡大されるおそれがある。クラウドワーカーの場合、以下の特性により、「三工要素」の認定が困難になる。すなわち、①クラウドワーカーの場合、オーダーを実際に遂行する時間のほか、アプリにログインし、オーダー待ち状態にある時間（待機時間）もある。この待機時間を労働時間と捉えるべきかどうかは問題となり、また、オーダーをより早く遂行するために配達ステーション等に移動して待機しようとする途中に事故に遭ったと当事者が主張する場合、その労災認定も問題となる。②中国の場合、ネット配車サービスと出前配達に従事するクラウドワーカーは、同時に複数のアプリにログインし、いずれかのアプリからオーダーが入り次第、受注することが多い。すなわち、兼業・副業の場合のように、職場 A から職場 B に移動する際に発生した事故が問題になるだけでなく、待機時間中に発生するすべての事故について、責任の所在が不明確な場合がある。

5 労災保険でカバーされる費用

中国のフルタイム労働者を適用対象とする労災保険がカバーする費用の範囲も、日本とは異なる。中国社会保険法 38 条によると、労災によって発生した医療費とリハビリテーション

³¹ 三工要素の位置付けと実務運用については、様々な説がある。前述した労災認定基準は、山東省淄博市臨淄区人民法院劉海紅裁判官による解説をまとめたものである。

https://m.thepaper.cn/baijiahao_10483859

ン経費、入院時の食事手当、区域を跨って治療を受ける場合の交通費と宿泊費、障害補助器具を購入する費用、自立した生活ができない場合の介護費用、障害が残った場合の生活費と一時金、労働契約を解除する場合の医療補助一時金、死亡した場合の葬祭費と慰謝料、死亡手当、労働能力鑑定費用³²が労災保険基金から拠出される。一方、治療を受けている間、労働者が就労できないにも関わらず、発生するはずだった賃金は使用者が全額負担することになる（中国労災保険条例 33 条）。就労停止期間は通常 12 か月を超えないものとされるが、労働能力鑑定委員会の認定を経て、これを最大 12 か月間延長することができる（すなわち合計 24 か月間となる）。また、就労停止期間中に介護を必要とする場合、介護費用も使用者が負担することになる。就労停止期間が経過した後、重度な障害が残った場合、障害手当等は原則として労災保険基金が負担するが、障害が軽度で、労災保険基金から一時金しか支給されない場合、使用者は労働者のためにポストを用意するか、毎月障害手当等を支給しなければならない（労災保険条例 36 条 2 項）。

このように、労災に遭った労働者の就労停止期間中の賃金と介護費用等は、使用者が負担することになるが、クラウドワーカーの場合、その労働者性について議論があり、またプラットフォームが使用者責任を負うべきかどうかも決められていない。そのため、本来フルタイム労働者に適用される労災保険制度に加入したとしても、就労停止期間中の賃金と介護費用を負担する者がなく、クラウドワーカーが自分で負担することになる。また、労働者に適用される労災保険制度と異なる、クラウドワーカーを適用対象とする職業傷害保険制度を設計しようとしても、使用者負担分を負担してくれる者がいないことを考慮すると、使用者責任の所在が明確なフルタイム労働者を適用対象とする労災保険の補償内容と保険料率設定をどこまで参考にすれば良いか、疑問がある。

6 使用者の不在によって生じる問題

中国の場合、労災認定をする際に、まず当事者間に労働関係があるかどうかを認定する必要がある。通常の労働関係において、労災保険が全費用をカバーするわけではなく、前述したように休業期間中の賃金や介護費用といった使用者負担分がある。実際、労働関係を認定する際に、就労者は労働関係が成立すると主張する一方、就労先は、使用者負担分を負担したくないため、当事者関係が労働関係ではないと主張する。両当事者の主張を、労働行政部門が公平な視点から審査し、労働関係が成立するかどうかを判断する。

一方、クラウドワーカーの場合、プラットフォームが負担すべき費用が原則上定められていないため、プラットフォームにとって、労働関係の不成立を主張するメリットはない。そこで、労働行政部門による労災認定結果が公平を欠き、公的保険資金の濫用となる可能性が

³² 労働能力鑑定とは、当事者の労働能力喪失の度合いを確認するための鑑定であり、政府機構である労働能力鑑定委員会がこれを行う。

あるという指摘がある³³。

7 出前配達員が事故に遭った場合の救済手段

中国の場合、現行法の下で、出前配達員が出前配達をする際に事故に遭った場合、3つの救済手段がある。すなわち、①事故が第三者によって引き起こされ、もしくは第三者が事故に対して主とした責任を負う場合、配達員は民事法上の権利侵害救済手続を利用し、第三者が人身損害賠償責任を負うべきと主張し、治療に要する費用と休職によって発生した損失を第三者に請求することができる。②実務上、大手プラットフォームは定型約款により、就労者に人身傷害に関する商業保険を購入させる場合が多い。出前配達の場合、配達員が当日最初に引き受けたオーダーの報酬から、一日分の保険料が控除される。配達員が事故に遭った場合、プラットフォームの協力の下で、保険会社に給付金を請求することができ、これによって治療費をある程度カバーすることができる。③中国の場合、書面で労働契約を締結しないと、労働関係の成立を認めることは困難であるが、配達員はプラットフォームや、特定地域の業務を請け負う配達ステーションとの間に書面契約によらない「事実労働関係」が成立すると主張し、裁判所に労働関係の存在を認定してもらうことができる。労働関係の存在が認められると、プラットフォームもしくは配達ステーションが使用者として損害賠償責任を負うことになる。

これらの救済手段はそれぞれ独立した制度となっており、そのうち①と②は、当事者が労働者であることを要件とせず、③のみが労働者性認定を必要とする。実際、就労者は②の保険金と③の損害賠償を同時に請求することができる。しかし、前述した3つの救済手段は、互いの不足を補う制度となっておらず、それぞれ当事者にとって利用しづらい特性をもっている。例えば、①の損害賠償訴訟の期間が長く、被害者にとって、医療費と生活費が大きな負担となる。②の商業保険の保険料が高く、治療期間中の生活費をカバーすることができず、高額な医療費をすべてカバーすることもできない。③の場合、まず当事者間の労働関係を認定する必要があるため、労働仲裁や訴訟等の司法手続を踏む必要があり、労働関係の成立が認められないリスクもある。

8 比較法の視点から見る中国の労災保険制度

日本の現行の労災保険制度と比べると、中国の労災保険制度には以下の特徴がみられる。

①中国の場合、労災保険だけではなく、医療保険への加入資格も、原則として「フルタイム労働者」としての身分と結びつけられている。中国の場合、「フルタイム労働者」の定義は法律上定められていないが、少なくともクラウドワーカーは、フルタイム労働者に当たらず、労災保険と医療保険の強制加入対象者ではないことが明らかである。そこで、労災保険に加

³³ 李军伟：“灵活就业者工伤保险制度研究” 西部学刊 2022年5月上半月刊 56页以下。

入できておらず、任意加入となる医療保険にも加入していない場合、クラウドワーカーが業務遂行中に事故等に遭った場合、医療費を全額自己負担することになる。また、このような状況は、クラウドワーカーだけに見られるものではなく、パートタイム労働者、委託契約、請負契約の下で就労する者を含む、フルタイム労働者以外のすべての就労者が、労災保険と医療保険にいずれによってもカバーされない場合がある³⁴。また、中国の場合、労災保険と医療保険はいずれもフルタイム労働者を加入対象者と想定した制度であるため、後述するクラウドワーカー職業傷害保険試験運用案のうち、適用場面によって(労災に当たるかどうか)どちらか一方の保険を適用させるのではなく、まず一律に医療保険に医療費を一部負担させ、残りの部分についてのみ労災保険でカバーするという、両保険制度を「重畳適用」関係にあると理解する規定がある。

②中国の場合、労災保険がカバーする費用の範囲が限られており、とりわけ労災に遭った労働者の就労停止期間中の賃金と介護費用は、使用者が負担することになる。クラウドワーカーの場合、その労働者性が不明確であり、プラットフォームが使用者に該当するかどうかも明らかにされていない³⁵。そのため、クラウドワーカーを労災保険に特別加入させたとしても、本来使用者が負担すべき費用を負担してくれる者はない。そこで、クラウドワーカーの職業傷害保険の内容をフルタイム労働者が加入する労災保険と同じものとし、もしくはクラウドワーカーを直接労災保険に加入させる場合、実際受けられる補償内容に差が出る。一方、クラウドワーカーについて、就労停止期間中の賃金と介護費用を保険でカバーさせようとする場合、保険料率をどのように設定すべきか、保険基金をどのように運用させるべきか等について、問題がある。

³⁴ 中国の場合、あくまで任意加入ではあるが、フルタイム労働者以外の者にも、医療保険と年金保険に加入する手段は用意されている。すなわち、政府に届け出すれば、都市戸籍の住民は、「城郷居民」(失業者)もしくは「柔軟的就労者」(フルタイム労働者以外の就労者)として、保険料を自分で負担した上で医療保険と年金保険に加入することができる。保険基金の運用状況次第で、政府が補助金を出す場合もある。また、農村戸籍の住民にも相応の保険制度が用意されている。その保障水準は、納付する保険料の額に比例する。

³⁵ プラットフォーム・エコノミーの雇用創出機能を最大限活用させるため、中国政府はプラットフォームの使用者性認定を極力避けようとしている。クラウドワーカーの職業傷害保険制度を設けようとしているのも、プラットフォームの使用者性問題を棚上げにし、クラウドワーカーの交通事故多発問題をまず解決しようとするためである。

第4章 職業傷害保険制度の試験運用

1 中央政府の指導方針

前述したように、クラウドワーカーの職業傷害について、現行法上の救済手段にはそれぞれ問題があるため、中国国務院（日本の「内閣府」に相当する）は、2017年から、新たな就労形態の特性に即した社会保険制度を構築するための試験運用を地方政府に求めた。2017年4月、中国国務院が「現在と今後の一定期間における雇用・起業を促進するための意見」（国発〔2017〕28号）³⁶において、新たな就労形態の特性に適した就労と社会保険制度を構築することを議題とし、「労働契約を締結した場合、企業は労働者を対象とする社会保険に加入すること…。その他の就労者は、柔軟的な就労者³⁷として年金保険、医療保険に加入し、住宅積立金を納付し、柔軟的な就労者に適する失業保険、労災保険の形を模索する」よう求めた。その後、クラウドワーカーの権益保障問題がますます注目されるようになり、地方政府による様々な試験運用が開始した。2021年7月16日、人力資源と社会保障部等の八部門が共同に「新たな就労形態労働者の労働保障権益を保護する指導意見」³⁸（人社部発〔2021〕56号）を公表し、「交通移動、出前、即時配達、貨物運輸等の業界のプラットフォーム企業を中心に、プラットフォーム柔軟就労者の労災保障の試験運用を組織・展開する」ことを定め、プラットフォームは「規定に従って参加すべきである」とした。これを受け、今後特別保険加入制度の試験運用範囲がさらに広がると予想される。

2 地方政府の試験運用

以下、各地方政府が行ってきた試験運用案³⁹の内容を整理し、検討する。

(1) 山東省濰坊市の場合

2009年、山東省濰坊市が市の人力資源と社会保障主管部門の名義の下で、「柔軟的な就労

³⁶ http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-04/19/content_5187179.htm

³⁷ プラットフォーム・エコノミーと関係する場合、「柔軟的な就労者」（中国語：灵活就业人員）は主にクラウドワーカーを指すが、より広い意味でいう「柔軟的な就労者」とは、使用者を持たず、ゆえに社会保険加入資格者としての「労働者」の身分を持たない者という。その中には、日本でいう日雇い労働者、パートタイム労働者、クラウドワーカー等が含まれる。社会保険加入資格者に当たるかどうか、柔軟的な就労者と通常労働者を区別する主な基準となる。

³⁸ http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

³⁹ 中国には「試点制度」という、全国範囲で適用しようとする法律案の妥当性を検証するため、一部の省、市、区を「点」としてそれを一定期間「試験的に」運用する制度がある。以下検討する地方政府の試験運用案は、「試点」として各地方で試験的に運用されている地方法規である。行政区画として、中国の「省」と「市」はそれぞれ日本の都道府県と市町村レベルに対応するが、中国の「区」は市町村よりさらに細分化した行政区画になる。また、2021年制定の新就労形態指導意見より早い時期にクラウドワーカーを適用対象とする職業傷害保険制度が設けられた地域もあるが、それらの案の適用対象は、より広い意味でいう「柔軟的就労者」、すなわち使用者を持たないため、社会保険加入資格を持たない者である。その中に、クラウドワーカーも含まれているので、中央政府と学者たちがこれらの傷害保険制度を取り上げ、運用効果を検討する場合がある。

者が労災保険に参加することに関する通知」⁴⁰を公表した。通知の主な内容が以下のようになる。

①柔軟的な就労者には労災保険に加入する義務がある。カバーされる人的範囲は、「わが市の各労働保障事務代理センター、人材交流センター等の労働人事事務代理機構に、労働関係の事務代理処理を依頼した⁴¹各種類の柔軟的な就労者」となっている。

②労災保険の保険料は、業界の平均的な料率の下で計算し、労災保険基金の下で一括管理される。毎月支払われる保険料は、保険加入者となる通常労働者の社会保険料納付基数⁴²×1%とする。労災保険料は、年金保険、医療保険と一緒に納付する必要がある。

③労災保険に加入した柔軟的な就労者が労災に遭った場合、通常労働者と同様に労災保険金を申請することができる。④使用者が費用を負担する必要がある場合、柔軟的な就労者本人がそれを負担する⁴³。

(2) 江蘇省南通市の場合

2015年、南通市人力資源と社会保障局の名義の下で、「南通市柔軟的就労者就労傷害保険暫定弁法」⁴⁴を公表した。弁法の主な内容が以下のようになる。

①労働・人事事務代理機構に労働保障関係の事務代理処理を依頼した者のみが「就労傷害保険」に加入することができる。

②「就労傷害保険」の保険料率が0.5%とされ、通常労働者に適用される労災保険の1%の保険料率よりも低く設定されている。保険料は年金保険、医療保険と一緒に納付しなければならない。

③「就労傷害保険」の加入者が企業に雇用されて労災保険加入者になった場合、「就労傷害保険」の保険関係が当然に終了する。すなわち、就労傷害保険と労災保険に同時に加入することはできない。

④就労傷害保険基金は労災保険基金に合併されて運用されることとなる。基金を運営する際に、収入と支出にアンバランスが生じた場合、市人力資源と社会保障局が保険料率を調整することになる。すなわち、「就労傷害保険」の保険料率が通常の労災保険より低く設定されているが、不足分を政府が他の予算でカバーするのではなく、労災保険基金の下で一緒に運

⁴⁰ <https://www.gszybw.com/gsgedizhinan/shandongsheng/5942.html>

⁴¹ 労働関係の事務代理処理とは、労働関係に入っていない個人が、原則として個人名義で社会保険に加入することができないため、専門機構に依頼し、そこを通じて年金保険、医療保険に加入することである。

⁴² 社会保険料納付基数とは、前年度の省平均賃金の60%を下限とし、省平均賃金の300%を上限とする、使用者が申告した前年度の労働者平均賃金額である。申告された平均賃金額が省平均賃金の60%を下回る場合、省平均賃金の60%を納付基数とする。申告された平均賃金額が省平均賃金の300%を上回る場合、省平均賃金の300%を納付基数とする。

⁴³ 王天玉：“试点的价值：平台灵活就业人员职业伤害保障的制度约束” 中国法律评论 2021年第4期 52页。

⁴⁴ <http://www.ft22.com/jiangsusheng/2017-12/8058.html>

用され、労災保険と一緒に料率を調整することになる。

(3) 濰坊市と南通市案の共通点と問題点

濰坊市は直接、特定の柔軟的な就労者の労災保険加入を義務づけている。これに対して、南通市は「就労傷害保険」という保険種類を設け、柔軟的な就労者の保険加入は任意である。しかし、就労傷害保険金は、労災保険基金の下で一括運用される。また、賠償上限を設ける通常の商業保険と異なり、南通市の就労傷害保険は、傷害発生日から2年間以内に発生する治療費を全額賠償するとし、その補償内容は、おおむね通常労働者に適用される労災保険と同様である。そのため、南通市の制度は実際、柔軟的な就労者を直接労災保険に加入させるものと評価することができる⁴⁵。この制度は「労災保険直接加入制度」と呼ぶことができる。

濰坊市と南通市の場合、保険特別加入制度の試験運用が長年間問題なく続いてきたが、その最大の理由は、高いハードルが設けられているため、加入できる者の数が自ずと制限されていることである。中国の場合、都市部に来た出稼ぎ労働者が「柔軟的な就労者」の大部分を占めている。彼らの中では、年金保険や医療保険に加入するよりも、手取額を増やしたい者が多いので、自発的に代理機構を通して社会保険に加入する者は少ない。労災保険に加入するには、まず年金保険と医療保険に加入する必要がある、という規制の在り方は、本来保険料率の低い労災保険に加入するためのハードルを高くしている。

前述したように、中国の場合、労災保険によって労働者の治療費と逸失利益等がすべてカバーされるわけではなく、使用者が一定の損害賠償責任を負う必要がある。濰坊市と南通市案は、直接柔軟的な就労者に労災保険と同一の補償内容を設定しているが、使用者責任の所在については言及しなかった。政府関連部門（人力資源と社会保障局）が保険基金全体の収支のバランスを保つために、保険料率を調整する仕組みが用意されている以上、使用者負担分を負担してくれる者がいない柔軟的な就労者の保険料率を上げ、使用者負担分を労災保険基金が負担すべきと主張する学説がある⁴⁶。

(4) 浙江省の場合

2019年浙江省人力資源と社会保障庁発「新たな就労形態就労者の利用を改善するための指導意見」⁴⁷第8条が、労災保険の加入について原則規定を置くことにした。すなわち、「新たな就労形態就労者は規定に従い、暫定的に労災保険に加入することができる。新たな就労形態企業がプラットフォームの形で経営する場合、プラットフォームが就労者を使用する主体としての機能を発揮し、就労者の管理を強化するよう推進する。就労者を使用する主体としての機能を発揮するプラットフォームは、省の前年度労働者平均月給を基数に、新たな就

⁴⁵ 同旨、前掲注43、54頁。

⁴⁶ 前掲注43、55頁。

⁴⁷ https://rlsbt.zj.gov.cn/art/2019/11/4/art_1229506775_312711.html

労形態就労者を単独的に労災保険に加入させることができ⁴⁸、プラットフォームが用人单位の負担すべき労災保険責任を負担する。プラットフォームは商業保険に加入する形で、負担すべき労災保険責任を商業保険に転嫁させることができる。複数の労働関係を成立させた新たな就労形態就労者について、各用人单位はそれぞれ労災保険料を納付すべきである」。

前述した潍坊市と南通市の場合とは違って、浙江省の指導意見は、もっぱら新たな就労形態の下で就労する者を適用対象とする規定となっており、労災保険の特別加入制度として、いくつか大きな特徴がある。

①その適用対象として、ネット配車サービス、出前、配達等リスクの高いプラットフォーム就労形態がすべてカバーされており、代理機構を通しての社会保険加入や、年金保険や医療保険との同時加入といったハードルは設けられていない。これにより、農民工を含む多様化した就労者にとって、職業傷害保険制度がより利用しやすくなった。

②就労者が代理機構を通して保険料を支払うのではなく、プラットフォームが保険料支払手続を一括管理することになっているため、より大規模な制度運用が可能となり、かつクラウドワーカーの高い流動性にも対応できるようになっている。

③使用者の損害賠償責任について、プラットフォームが責任者であることが明らかにされた。これにより、労災保険に加入することで、クラウドワーカーは通常労働者と同水準の保障を享受することができる。

(5) 広東省の場合

2020年12月、広東省人力資源と社会保障庁、広東省財政庁、広東省税務局が「単位で就労する法定定年年齢を超えた就労者等特定人員の労災保険参加弁法（試行）」⁴⁹を公表した。同弁法は定年再雇用者を主な適用対象とするが、第2条によると、ネットプラットフォームを通じてオーダーを受注し、ネット配車サービス、出前サービス、もしくは配達サービス等を提供する就労者について、プラットフォームは本弁法を参照して労働関係に入っていない就労者を労災保険に加入させることができる。その場合、保険加入者には本弁法の規定が準用される。同弁法の特徴は以下のようになる。

①就労者が2つ以上のところで就労する場合、各労務利用者はそれぞれ就労者のために労災保険料を納付することができる。

②プラットフォームが自発的に就労者を労災保険に加入させたことは、当事者の間に労働関係が存在することを認定するための証拠にならない。労働関係の成立について争いがある場合、労働紛争処理手続を利用する必要がある（13条）。

⁴⁸ すなわち、労災保険に加入するための要件として、年金保険と医療保険への加入が求められるわけではない。

⁴⁹ http://hrss.gd.gov.cn/zcfg/zcfgk/content/post_3177990.html

③労災保険責任の使用者負担分について、当事者の間に労働関係があると認められた場合に限って、プラットフォームが使用者として損害賠償責任を負うことになる（13条）。

そのうち、就労者の労災保険加入が労働関係の存在を認定するための証拠にならないと明確に定められていることが、実務に大きな影響を与える。労働関係を認定する際に、証拠として労災保険への加入が挙げられる可能性があるため、プラットフォームは今まで、クラウドワーカーの労災保険加入を極力避けてきたが、前述した規定の下で、クラウドワーカーが労災保険に加入したとしても、彼が「労働者」として加入したとは限らず、クラウドワーカーとして任意加入した可能性もあることが明らかにされた。このような規定により、プラットフォームは使用者責任を負担する心配なく、より積極的に就労者を労災保険に加入させることができると想定される。

（6）蘇州太倉市の場合

2015年1月、蘇州太倉市政府が「太倉市柔軟的就労者職業傷害保険暫定弁法」⁵⁰を施行した。その特徴が以下のようなになる。

①ここでいう「職業傷害保険」は通常の労災保険と厳格に区別されており、職業傷害保険に必要とされる保険金は、労災保険基金と区別され、単独運用されることになる（11条⁵¹）。

②プラットフォームも、保険加入者も保険料を納付する必要がなく、市財政が必要とされる資金を負担する（9条）。

③職業傷害保険に加入するためには、太倉市を本籍地とし（2条）、かつ太倉市年金保険、医療保険に加入しており、保険料を正常に納付している必要がある（3条）。

④その補償範囲は、「職業傷害」の場合に限られ（12条）、保険加入者が死亡した場合、本弁法の適用対象にはならない（17条3項）。

太倉市の場合、「職業傷害保険」と称されているが、当事者が保険料を負担する必要がなく、市の財政が全額負担することになる。そのため、実態からみると、それは保険ではなく、市財政からの行政給付である⁵²。この場合、保険加入者の範囲は自ずと厳格に制限され、市財政への負担を考慮すると、補償範囲と水準を低く抑える必要がある。そのため、高額な死亡賠償金は補償対象から外されている。中国の場合、財政的に余裕のある地域でないと、このような補償制度を運用することはできない。

⁵⁰ <https://www.gongsibao.com/wiki/zcfg/detail/660.html>

⁵¹ 第十一条 職業傷害保険基金財政専用口座を開設し、専用口座で清算・管理するとし、もっぱら本弁法に定められる職業傷害保険待遇に使用する。職業傷害保険基金に不足額が生じた場合、市の財政がそれを負担する。同時に、積極的市場化した保険運用体制を導入し、職業傷害保険制度の持続可能な発展を促進する。

⁵² 姜宇：“论社会补偿权”法学2021年第2期。

(7) 蘇州呉江区の場合

2018年3月、蘇州呉江区政府が「呉江区柔軟的就労者職業傷害保険弁法（試行）」⁵³を公表した。その特徴は以下のようなになる。

①当該職業傷害保険は、政府がサービスを購入する形で、商業保険会社に運営管理を委託することになる（10条）。すなわち、これは労災保険やそれに類似する社会保険ではなく、商業保険と位置付けられる。

②保険料は保険加入者個人が納付し、その額が明確に定められている（4条）。原則として、一人当たり年間180元を支払うことになるが、柔軟的な就労者を対象とする年金保険、もしくは医療保険にすでに加入しており、さらに職業傷害保険に加入する場合、政府が一人当たり年間120元の補助金を出す。

③呉江区で新たな就労形態の下で就労する者であれば、誰でも職業傷害保険に加入することができる。

④労災保険の場合とは違って、「三工要素」のうち、職業傷害が労働時間内に発生した必要がなく、保険加入者が「職場において、就労を理由に突発的、非本意的、非疾病的な事故傷害に遭い、死亡、障害、怪我をした場合、職業傷害保険待遇を享受することができる」とされている。

⑤より多くの就労者が保険に参加できるようにするため、保険料が低く設定されているが、その分、享受できる保険水準も低く、長期的な給付がなく、すべて一時金の形で給付されている。

一般論でいうと、労災保険と医療保険は、異なる場面においてどちらか一方を適用する関係にあるが、呉江区の場合、まず医療保険が賠償をし、残りの部分について職業傷害保険がカバーすることになる（9条）。すなわち、保険制度によってカバーしようとするリスクと制度設計の思想が根本的に異なるにも関わらず、職業傷害保険と医療保険は選択適用ではなく、重畳適用の関係にある。このような制度設計の下で、医療保険に加入していると、自ずと労災保険の負担分が少なくなるので、医療保険加入者がさらに職業傷害保険に加入する場合、政府から補助金が出されることも理解できる。

⁵³ <http://sfj.suzhou.gov.cn/sfj/basc/201803/458e548ee52c479ab7091c7b3ab83e40.shtml>

第5章 試験運用案の評価と日中の比較検討

1 試験運用案の評価

中国の場合、一定の要件を満たすと、企業と就労者は自分で締結する契約の内容を決めることができる（指導意見3条）。一方、労働災害補償制度の整備とその試験運用について、プラットフォームの参加が義務化されている（指導意見9条）。前述した地方政府の職業傷害保険制度の試験運用状況を見ると、以下の特徴が挙げられる。

労災保険との関係について、クラウドワーカーを適用対象とする職業傷害保険と労働者を適用対象とする労災保険と厳格に区別し、保険基金を別々に運用する案もあれば（蘇州太倉市と呉江区の案）、クラウドワーカーを直接労災保険に加入させ、もしくは補償内容を同一とし、保険金も労災保険基金の下で一括運用される案もある（その他の案）。

保険料の負担について、あくまで当事者に負担させる案もあれば、地方政府がそれを全部（もしくはその一部）負担する案もある。江蘇省にある太倉市と呉江区は、いずれも中国において比較的裕福な地域であるが、保険料を政府が全額、もしくは部分的に負担する制度設計をしているため、補償水準も当事者自身が保険料を負担する通常の労災保険より若干低くなる。すなわち、保険加入者が受けられる待遇は、あくまで納付した保険料の額と、地方政府の経済状況に比例するものである。

保険加入の強制性について、強制加入を規定する案もあれば（濰坊市の案）、任意加入とする案もあるが（その他の案）、既存の商業保険と政府主導の社会保険との違いと、事故に遭った場合、両保険の適用関係を明らかにする必要がある。多くの大手プラットフォームがその就労者を商業保険に強制加入させている中国の現状を考えると、両保険の関係性を明らかにしないと、さらに政府主導の社会保険に加入しようとするクラウドワーカーは少なくなり、保険の規模が小さくなる。労災保険と区別して保険金を単独運用する蘇州太倉市と呉江区の例を見ると、保険の規模が限られると、補償水準も低くなる傾向がある。そのため、政府主導の職業傷害保険と、プラットフォーム主導の商業保険との関係を整理し、一本化させる必要がある。

クラウドワーカーの場合、その労働者性が認められず、労災認定をする際に、「三工要素」を満たさない場合も多い。職業傷害保険の保険金申請に当たって、伝統的な労災認定基準をそのまま援用すると、多くの就労者が補償を受けられない恐れがある。だからこそ、労災保険とは加入対象も保険給付認定基準も異なる職業傷害保険制度を整備する必要がある。一方、中国では、医療保険も原則上雇用先を通じて加入する制度となっており、職業傷害保険制度を設計する際に、「保険に加入しており、保険料を支払っている」という医療保険と共通する要件のほか、傷害の発生と就労との因果関係を不要とすると、職業傷害保険の支給要件は、医療保険制度と同様になってしまう。そこで、医療保険も原則としてフルタイム労働者の身分を加入要件とする中国において、クラウドワーカーを対象とする職業傷害保険制度を設計

する際に、労災保険、医療保険のどちらとも異なる保険給付認定基準を検討する必要がある。

2 クラウドワーカーの職業傷害保険制度の日中比較検討

全体的に見ると、中国はクラウドワーカーを対象とした、労災保険とも医療保険とも異なる医療保険制度を構築しようとしている。一方、日本はこの問題について、クラウドワーカー等を労災保険特別加入制度の適用対象に追加し、クラウドワーカーが任意に労災保険に加入できるようにすることで対応している。両国の政策展開の違いは、労災保険、医療保険等を含む社会保険制度全体の違いと、新たな就労形態の捉え方の違いに由来するものと思われる。

日本の場合、日本に住所を有するあらゆる国民が何らかの医療保険（健康保険、もしくは国民健康保険）の適用を受けることになっている。また、労働者もしくは特別加入者のあらゆる負傷について、医療保険と労災保険のどちらかが必ず適用されるよう調整がなされている。すなわち、負傷の業務起因性の有無により、保険の補償内容の違いはあるが、医療費等を全額自己負担することになることはない。

中国の場合も、労災保険と医療保険は選択適用の関係にあり、原則としてどちらか一方しか適用されないことになっている⁵⁴。しかし、中国の労災保険と医療保険がカバーする範囲は、日本のものと大きく異なる。

中国社会保険法 33 条によると、「労働者は労災保険に加入すべきであり、用人单位が労災保険料を納付し、労働者は労災保険料を納付しない」。また、同法 23 条によると、「労働者は労働者基本医療保険に加入すべきであり、用人单位と労働者が国家规定に従って共同に基本医療保険料を納付する。雇主にない個人事業主、用人单位で労働者基本医療保険に加入していない非フルタイム就労者と他の柔軟的な就労者は労働者基本医療保険に加入することができ、個人が国家规定に従って基本医療保険料を納付する」。すなわち、中国の場合、「医療保険」の全称は「労働者基本医療保険（職工基本医療保険）」となっており、加入することが義務付けられているのは、「労働者」のみである。そして、同法 23 条において、非フルタイム就労者が医療保険に任意加入できると定められていることを考慮すると、ここでいう「労働者」には、パートタイム労働者が含まれておらず、フルタイム労働者のみが労災保険と医療保険の義務加入対象である。パートタイム労働者、もしくは労働者性が明らかにされていない就労者は、医療保険に任意加入することはできるが、強制はされない。労災保険について、パートタイム労働者と労働者性が明らかにされていない就労者は、加入しようとしても加入することはできない。労働者性判断について、中国の労働者定義と判断基準が不明確であり、かつ就労の実態より当事者の約定を尊重する傾向があり、労災保険と医療保険に加入する義務のある労働者は割と少ない。例えば、定年再雇用者と個人の雇う家事従

⁵⁴ この点について、前述した呉江区案 9 条のような、まず医療保険が費用を一部負担し、残り部分についてのみ職業傷害保険が負担するという制度設計は、特徴的である。

事者は、中国社会保険法上という「労働者」ではなく、労災保険に加入することはできない。

全体的に見ると、中国の場合、フルタイム労働者にのみ労災保険に加入する義務があり、フルタイム労働者以外の者は、そもそも労災保険に加入する手段をもっていない。医療保険についても、フルタイム労働者にのみ加入する義務があり、それ以外の者は、任意加入となる。すなわち、中国の場合、労災保険と医療保険は、原則として日本と同じく選択適用関係にあるが、両保険によってカバーされる人の範囲は、日本より狭く、特に医療保険に加入していない場合、労災保険によってもカバーされず、医療費等を全額自己負担することになる人がいる。

また、中国の場合、労災保険によって労働者のすべての損失がカバーされるわけではなく、とりわけ労働者の就労停止期間中の賃金と介護費用は、使用者が負担することになる。プラットフォーム・エコノミーの場合、プラットフォームに使用者責任を負わせるべきかどうかについて議論があり、クラウドワーカーが負傷した場合、使用者負担分を原則としてプラットフォームに負担してもらうわけにはいかない。そこで、クラウドワーカー職業傷害保険の内容を労災保険と同一のものとする場合、使用者負担分を負担してくれる者がいないため、クラウドワーカーが実際受けられる補償水準は労働者より低くなる。一方、労災保険と異なる補償内容を設定し、使用者負担分を保険によってカバーさせようとする場合、保険料率の設定、保険基金の運用等について問題が生じてしまう。すなわち、労災保険によってカバーされない使用者負担分があるため、中国の場合、労災保険に特別加入させることでクラウドワーカーの職業傷害問題が簡単に解決されるわけではない。

冒頭のところで言及したように、中国政府は、安全生産という「レッドライン」を守ることを常に意識しており、クラウドワーカーの職業傷害保険制度の構築は、その一環とされている。プラットフォームを利用する新たな就労形態について、中国では当事者関係の特殊性と革新性が強調されているが、中国社会保険法の関連規定を見ると、労災保険、医療保険を含むすべての社会保険加入資格は、フルタイム労働者の身分と結びつけられており、労災保険に加入することができず、医療保険にも加入していない就労者の医療費負担問題は、クラウドワーカー特有の問題ではない。

比較法の視点から見ると、労働者保険を中心として出発し、現在も複数の保険者が並立する社会保険の形式を維持する一方で⁵⁵、平等な医療保障が比較的早い時期から目指され、1960年代にすでに国民皆保険が達成された日本の医療保障制度はむしろ特殊なものとなっている⁵⁶。中国のような、労災保険と医療保険がどちらもフルタイム労働者の身分と結びつけられる制度設計は、業務上と業務外とを区別することなく、傷病に対する給付を行う 1922 年健康保険法が適用される時代の日本の制度と共通するところがある。中国におけるクラウドワーカーの職業傷害保険制度設計を正しく理解・評価するためには、日中の労災保険・医療

⁵⁵ 医療保険の場合では健康保険と国民健康保険制度が並立する。

⁵⁶ 前掲注 15、160 頁。

保険制度の違いを踏まえる必要がある。

労働者像の多様化が進んでいる今、クラウドワーカーだけではなく、パートタイム労働者、自営業者、定年再雇用者を含む国民全体を広くカバーするセーフティネットを整備する必要性が増している。日本が国民皆保険を実現させており、中国もそれを目指していることを鑑みると、中国が今、全国民をカバーする社会保険セーフティネットの構築を目標としており、クラウドワーカーの職業傷害保険制度はその一部と位置付けられると評価することができよう。

参考条文

労災保険条例

(2003年4月27日中華人民共和国国務院令第375号公表)

2010年12月20日「国務院『労災保険条例』を改正することに関する決定」より改正)

第1章 総則

第1条 就労により事故傷害に遭い、もしくは職業病を罹患した職工が医療救助・治療と経済補償を獲得することを保障し、労災予防と職業リハビリテーションを促進し、用人单位の労災リスクを分散させるために、本条例を制定する。

第2条 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、会計士事務所等の組織と雇工を有する個人自営業者（以下「用人单位」という。）は、本条例の規定に従って労災保険に参加すべきであり、本単位の全職工もしくは雇工（以下「職工」という。）⁵⁷のために労災保険料を納付すべきである。

...

第2章 労災保険基金

第7条 労災保険基金は用人单位が納付した労災保険料、労災保険基金の利息と法に従って労災保険基金に納入される他の資金によって構成される。

第8条 労災保険料は支出によって収入を決め、収支均衡の原則に従い、料率を確定する。国は各業界の労災リスクの程度によって業界ごとに料率を確定し、かつ労災保険料の使用、労災発生率等の状況によって、各業界内で複数の料率ランクを確定する。業界別料率と業界内の料率ランクは国務院社会保険行政部門が制定し、国務院に申告して、批准を受けた後公表施行する。

統括運用地域⁵⁸の処理機構が用人单位の労災保険料の利用、労災発生率等の状況に従って、所属業界内の相応の料率ランクを適用し、用人单位が納付する料率を確定する。

⁵⁷ 概ね労働者概念と一致する。

⁵⁸ 中国の場合、労災保険基金は国レベルで運用されるわけではなく、複数の地域に分けて運営される。本論文では、これを「統括運用地域」（统筹地区）と訳する。

第9条 国務院社会保険行政部門は定期的全国各統括運用地域の労災保険基金の収支状況を把握し、業界別料率と業界内料率ランクの調整案を出し、国務院に申告して、批准を受けた後公表施行すべきである。

第10条 用人单位は時間通りに労災保険料を納付すべきである。職工個人は労災保険料を納付しない。

用人单位が納付する労災保険料の額は、本単位の職工賃金総額×単位が納付した保険料の料率となる。

賃金総額に従って労災保険料を納付できない業界について、その労災保険料を納付する具体的な方法は、国務院社会保険行政部門が規定する。

第11条 労災保険基金は省レベルの統一運用に移行する。

地域をまたがり、生産流動性の大きい業界について、相対的に集中する形式で、異なる地域から当該統括運用地域の労災保険に参加することができる。具体的な方法は、国務院社会保険行政部門が関連業界の主管部門と制定する。

第12条 労災保険基金は社会保障基金行政専用口座に入金し、本条例に規定される労災保険待遇、労働能力鑑定、労災予防宣伝、訓練等の費用として、または法律・法規に規定される労災保険に関する他の費用の支払いに使われる。

労災予防費用の使用比率、使用と管理の具体的な方法は、国務院社会保険行政部門が国務院財政、衛生行政、安全生産監督管理等の部門とともに規定する。

あらゆる単位と個人は、労災保険基金を投資運用、事務所の増改築、手当の支払い、もしくは他の用途に使ってはならない。

第13条 労災保険基金については、統括運用地域における重大事故の労災保険支払いのために、一定割合の準備金を残しておく必要がある。準備金が支払うのに足りない場合、統括運用地域の人民政府が立替払いをする。準備金が基金総額に占める具体的な割合と準備金の使用方法については、省・自治区・直轄市人民政府が規定する。

第3章 労災認定

第14条 職工に以下の状況がある場合、労災と認定すべきである。

- (1) 労働時間と労働場所において、労働を理由として事故傷害に遭う場合。
- (2) 労働時間の前後に労働場所において、労働に関連する予備的な、もしくは事後処理的な仕事に従事して、事故傷害に遭う場合。

- (3) 労働時間と労働場所において、業務上の職責を履行することを理由に、暴力等の予想外の傷害に遭う場合。
- (4) 職業病を罹患する場合。
- (5) 業務に従事するために外出している間、労働を理由として傷害に遭い、もしくは事故に遭い行方不明になった場合。
- (6) 通勤途中に、本人に主要責任があるわけではない交通事故、もしくは地下鉄、客船、電車事故傷害に遭う場合。
- (7) 法律、行政法規が規定する、他の労災に認定すべき場合。

第 15 条 職工に以下の状況がある場合、労災とみなす。

- (1) 労働時間に職場にいて、突発的な疾病で死亡し、もしくは 48 時間以内に救助無効で死亡した場合。
- (2) 災害救助活動等の国家利益、公共利益を守る活動中に傷害に遭った場合。
- (3) 職工が元々兵役に服し、戦闘、公的な事由により負傷し、傷害を残し、すでに傷痕軍人証明書を取得し、用人单位に着た後、古傷が再発した場合。

職工に前項 1 号、2 号の状況がある場合、本条例の関連規定に従って労災保険待遇を享受する。職工に前項 3 号の状況がある場合、本条例の関連規定に従って、障害援助一時金以外の労災待遇を享受する。

第 16 条 職工が本条例 14 条、15 条の規定を満たすが、以下の状況のいずれかがある場合、労災として認定し、もしくは労災とみなしてはならない。

- (1) 故意に犯罪した場合。
- (2) 酒に酔い、もしくは覚せい剤を使った場合。
- (3) 自傷、もしくは自殺した場合。

第 17 条 職工が事故傷害に遭い、もしくは職業病防止法の規定に従って、職業病と診断、鑑定された場合、所属単位は事故傷害発生日もしくは職業病と診断、鑑定された日から 30 日以内に、統括運用地域社会保険行政部門に労災認定申請を提起すべきである。特殊な事情があり、社会保険行政部門の同意を得た場合、申請期限を適当に延長することができる。

用人单位が前項規定に従って労災認定申請を提出しなかった場合、労災に遭った職工あるいはその親族、組合組織が事故傷害発生日もしくは職業病と診断、鑑定された日から 1 年間以内に、直接用人单位所在地の統括運用地域社会保険行政部門に労災認定を申請することができる。

本条第 1 項の規定により、省レベルの社会保険行政部門が労災認定を行うべき事項について

て、属地原則に従い、用人单位所在地の区を設けた市レベルの社会保険行政部門が処理する。

用人单位が本条第 1 項に規定された期限内に労災認定申請を提出しなかった場合、この間に発生した本条例に定められた労災待遇等に関連する費用は、当該用人单位が負担する。

第 18 条 労災認定申請を提起する際に、以下の資料を提出すべきである。

- (1) 労災認定申請表、
- (2) 用人单位と労働関係（事実労働関係を含む）が存在する証明書類、
- (3) 医療診断証明もしくは職業病診断証明書（もしくは職業病診断鑑定書）。

労災認定申請表には事故発生の時間、場所、原因と職工の傷害程度等の基本状況を含むべきである。

労災認定申請人が提出した書類に不備がある場合、社会保険行政部門は書面で一括に労災認定申請人に補正すべき全ての資料を告知すべきである。申請人が書面告知の要求に従って書類を補正した後、社会保険行政部門がそれを受理すべきである。

第 19 条 社会保険行政部門が労災認定申請を受理した後、審査の需要に応じて、事故傷害について調査確認をすることができ、用人单位、職工、組合組織、医療機関と関連部門はそれに協力すべきである。職業病診断と診断争議の鑑定は、職業病防止法の関連規定に従って行われる。法律に従って職業病診断証明書、もしくは職業病診断鑑定書を取得した場合、社会保険行政部門は再度調査確認を行わない。

職工もしくはその親族が労災であると主張し、用人单位が労災ではないと主張する場合、用人单位が立証責任を負担する。

第 20 条 社会保険行政部門は労災認定申請を受理すべき日から 60 日以内に労災認定決定を下し、書面で労災認定を申請した職工もしくはその親族と当該職工の所属単位に通知すべきである。

社会保険行政部門は受理した事実関係と権利義務が明確な労災認定申請について、15 日以内に労災認定決定を下すべきである。

労災認定決定を下すには、司法機構もしくは行政主管部門の結論を根拠とする必要がある場合、私法機構もしくは行政主管部門が結論を出していない間、労災認定決定を下す期限が中止する。

社会保険行政部門の係員と労災認定申請人と利害関係がある場合、関わることを避けるべきである。

第 4 章 労働能力鑑定 略

第 5 章 労災保険待遇

第 30 条 職工が就労により事故傷害に遭い、もしくは職業病を罹患して治療を受ける場合、労災医療待遇を享受する。

職工が労災により受けた傷について、サービス協約を締結した医療機構で治療を受けるべきであり、緊急時は最寄りの医療機構で応急処置を受けるべきである。

労災により受けた傷を治療する際に、その費用が労災保険診療項目目次、労災保険薬品目次、労災保険入院サービス基準に該当する場合、労災保険基金から拠出する。労災保険診療項目目次、労災保険薬品目次、労災保険入院サービス基準は、国务院社会保険行政部門と国务院衛生行政部門、食品薬品監督管理部門等の部門が規定する。

職工が入院して労災により受けた傷の治療をする時の食事補助金、並びに医療機構が証明書を発行し、処理機構が同意した後、労災に遭った職工が統括運用地域以外に行って治療を受けるときに必要とされる交通費、食費、宿泊費は労災保険基金から拠出し、基金の拠出に関する具体的な基準は、統括運用地域の人民政府が規定する。

労災に遭った職工が労災を原因としない疾病を治療する時、労災医療待遇を享受せず、基本医療保険弁法に従って処理する。

労災に遭った職工がサービス協約を締結した医療機構に行き、リハビリテーションを行う場合の費用について、規定を満たす場合、労災保険基金から拠出する。

第 31 条 社会保険行政部門が労災認定決定を下した後、行政再議、行政訴訟が発生した場合、行政再議と行政訴訟期間中に、労災に遭った職工が労災により受けた傷を治療するための医療費用の支払いを停止しない。

第 32 条 労災に遭った職工が日常生活もしくは就労するため、労働能力鑑定委員会の了承を得て、義肢、整形器具、義眼、入れ歯をつけ、車椅子等の補助器具を配置することができる。必要な費用は国家が定めた基準に従い、労災保険基金から拠出する。

第 33 条 職工が就労を理由に事故傷害に遭い、もしくは職業病を罹患し、就労を中止して労災医療を受ける必要がある場合、就労を中止する間、元の賃金福利待遇は変更せず、所属単位が月単位で支払う。

就労中止期間は通常 12 カ月間を超えないものとする。傷病が酷く、もしくは特殊な事情がある場合、区を設けた市レベルの労働能力鑑定委員会の了承を得て、適当に延長することができる。しかし、延長期間は 12 カ月を超えてはならない。労災に遭った職工が障害等級評定を経た後、元の待遇を止め、本章の関連規定に従って障害待遇を享受する。労災に遭った職工が就労中止期間満了後、引き続き治療を必要とする場合、引き続き労災医療待遇を享受

する。

自立生活のできない労災に遭った職工が就労中止期間中に介護を必要とする場合、所属単位が責任を取る。

第 34 条 労災に遭った職工が障害等級を評定され、かつ労働能力鑑定委員会から生活介護の必要があると認められた場合、労災保険基金から毎月生活介護費用を拠出する。

生活介護費用は、完全に自立生活ができない、ほとんど自立生活ができない、並びに部分的に自立生活ができない、という 3 つの異なる等級に分けて支払われ、その基準は、それぞれ統括運用地域における前年度の職工平均月収の 50%、40%、30%とする。

第 35 条 職工が就労により障害を残し、1 級ないし 4 級障害と鑑定された場合、労働関係を留保し、ポストから退き、以下の待遇を享受する。

- (1) 労災保険基金から、障害等級により障害援助一時金が支払われる。その基準は以下のようなになる。1 級障害の場合、本人賃金の 27 か月分、2 級障害の場合、本人賃金の 25 か月分、3 級障害の場合、本人賃金の 23 か月分、4 級障害の場合、本人賃金の 21 か月分。
- (2) 労災保険基金から、毎月障害手当が支払われる。その基準は以下のようなになる。1 級障害の場合、本人賃金の 90%、2 級障害の場合、本人賃金の 85%、3 級障害の場合、本人賃金の 80%、4 級障害の場合、本人賃金の 75%。障害手当の実際金額が現地の最低賃金基準より低い場合、労災保険基金が差額分を支払う。
- (3) 労災に遭った職工が定年年齢に達し、定年退職手続を取った後、障害手当の支払いを終了し、国家関連規定に従い基本年金保険待遇を享受する。基本年金保険待遇が障害手当より低い場合、労災保険基金が差額を支払う。

職工が就労により障害を残し、1 級ないし 4 級障害と鑑定された場合、用人单位と職工個人が障害手当を母数に、基本医療保険料を納付する。

第 36 条 職工が就労により障害を残し、5 級もしくは 6 級障害と鑑定された場合、以下の待遇を享受する。

- (1) 労災保険基金から、障害等級により障害援助一時金が支払われる。その基準は以下のようなになる。5 級障害の場合、本人賃金の 18 か月分、6 級障害の場合、本人賃金の 16 か月分。
- (2) 用人单位との労働関係を留保し、用人单位が適切な労務を分配する。労務を分配することが難しい場合、用人单位が毎月障害手当を支払う。その基準は以下のようなになる。5 級障害の場合、本人賃金の 70%、6 級障害の場合、本人賃金の 60%、かつ用人单位

が規定に従い、労働者のために納付すべき各項目の社会保険料を納付する。障害手当の実際金額が現地の最低賃金基準より低い場合、用人单位が差額分を支払う。

労災に遭った職工本人の申請により、当該職工は用人单位との労働関係を解除もしくは終了させることができ、労災保険基金が労災医療援助一時金を支払い、用人单位が障害就職援助一時金を支払う。労災医療援助一時金と傷害就職援助一時金の具体的な基準は、省、自治区、直轄市人民政府が定める。

第 37 条 職工が就労により障害を残し、7 級ないし 10 級障害と鑑定された場合、以下の待遇を享受する。

- (1) 労災保険基金から、障害等級により障害援助一時金が支払われる。その基準は以下のようになる。7 級障害の場合、本人賃金の 13 か月分、8 級障害の場合、本人賃金の 11 か月分、9 級障害の場合、本人賃金の 9 か月分、10 級障害の場合、本人賃金の 7 か月分。
- (2) 労働・雇用契約が期間満了終了し、もしくは職工本人が労働・雇用契約の解除を申し込んだ場合、労災保険基金が労災医療援助一時金を支払い、用人单位が障害就職援助一時金を支払う。労災医療援助一時金と傷害就職援助一時金の具体的な基準は、省、自治区、直轄市人民政府が定める。

第 38 条 労災に遭った職工の傷病が再発し、治療を必要とすると認められる場合、本条例第 30 条、第 32 条、第 33 条に定められた労災待遇を享受する。

第 39 条 職工が就労により死亡した場合、その親族が下記規定により、労災保険基金から葬祭補助金、扶養親族手当と労災死亡一時金を受領する。

- (1) 葬祭補助金は統括運用地域の前年度職工平均賃金の 6 か月分である。
- (2) 扶養親族手当は、職工本人賃金に一定割合をかけ、就労により死亡した職工が生前に主な生活費を提供し、労働力を持たない親族に支給する。その基準は以下のようになる。配偶者は月 40%、他の親族は一人につき月 30%、扶養者のない老人もしくは孤児は、前述した基準に 10%を上乗せする。各扶養親族の手当総額は、労災により死亡した職工の生前賃金総額より高くなってはならない。扶養親族の具体的な範囲は、國務院社会保険行政部門が規定する。
- (3) 労災死亡一時金の基準は、前年度全国都市部住民平均支配可能収入の 20 倍である。

労災により障害を残した職工が就労停止期間中において、労災により死亡した場合、その親族が本条第 1 項に定められた待遇を享受する。

1 級ないし 4 級障害職工が就労停止期間満了後に死亡した場合、その親族は本条第 1 項 1 号、2 号に定められた待遇を享受できる。

第 40 条 障害手当、扶養親族手当、生活介護費は統括運用地域の社会保険行政部門が、職工の平均賃金と生活費の変化等の状況に応じて調整する。調整手法は省、自治区、直轄市人民政府が定める。

第 41 条 職工が就労により外出した期間中に事故に遭い、もしくは災害救助活動中に行方不明となった場合、事故発生日から 3 か月以内に賃金を通常通り支払い、第 4 か月から賃金の支払いを停止し、労災保険基金からその扶養親族に毎月扶養親族手当を支給する。生活に困難がある場合、労災死亡一時金の 50%を前借りすることができる。職工が裁判所に死亡宣告された場合、本条例 39 条の職工の就労により死亡した場合の規定に従って処理する。

第 42 条 労災に遭った職工に以下の事情がある場合、労災保険待遇を享受するのを停止する。

- (1) 待遇を享受する条件をなくした場合、
- (2) 労働能力鑑定を受けることを拒否する場合、
- (3) 治療を受けることを拒否する場合。

…

第 6 章 監督管理 略

第 7 章 法律責任

…

第 62 条 用人单位が本条例の規定により労災保険に加入すべきだったが、加入しなかった場合、社会保険行政部門が期限を定めて加入を命令し、納付すべき労災保険料を追納し、かつ滞納日から、一日当たり万分の五の滞納金を徴収する。期限を過ぎて納付しない場合、滞納金額の 1 倍以上、3 倍以下の罰金を課す。

本条例の規定により労災保険に加入すべきだったが、労災保険に加入しなかった用人单位の職工に労災が発生した場合、用人单位が本条例に規定された労災保険待遇項目と基準に従って費用を支払う。

用人单位が労災保険に加入し、かつ納付すべき労災保険料、滞納金を追納した後、労災保険基金と用人单位が本条例の規定に従って、新たに発生した費用を支払う。

最高人民法院が雇用安定のための司法サービスと保障を提供することに関する意見

法発〔2022〕36号

最高人民法院

公表日：2022年12月27日

雇用はもっとも基本的な民生である。雇用の安定を図り、雇用優先の政策を具体化し、細則を作ることは、雇用優先戦略を実施するための内なる要求であり、重要な基礎である。新たな発展理念を完全に、適切に、かつ全面的に成し遂げ、新たな発展制度を迅速に整備し、質の高い発展を推し進め、疫病のまん延防止と経済社会の発展をよりよく両立させるために、雇用安定を図るという大局的見地に立ち、人民法院の役割の果たし方について、以下の意見を述べる。

一、雇用優先政策を推進し、市場の安定を図り、雇用を維持すること

1. 暫定的な社会保険料の納付猶予を実施し、用人单位の労働者利用の負担を減らすこと。
法律に従って、雇用優遇政策の実施によって引き起こされた行政事件を受理し、暫定的な社会保険料率の引き下げを享受すること、社会保険料の納付を延期すること、解雇防止策を取ることに伴って失業保険料の還付を受けること等の優遇政策を、条件を満たしている用人单位が享受するのを支持し、用人单位の人件費、社会保険料等に関する経営圧力と負担を確実に軽減させ、コロナ禍によって衝撃を受けている業界、中小企業と個人事業主の事業活動再開を支援する。用人单位が社会保険料を滞納し、追納を命令された行政事件を適切に審理し、企業の事業再開状況を考慮し、追納期限を引き延ばす等の方法で問題を解決し、用人单位の負担を減らすことと、労働者の合法的な権利・利益を守ることのバランスを取り、行政紛争の解決を促進する。法律に従って社会保険訴訟事件を適切に審理し、保険加入事業者が暫定的な社保料納付猶予政策を享受し、納付猶予期間中に用人单位が社会保険料を納付しなかったと労働者が主張し、〔中国〕労働契約法38条1項3号の規定に従って労働契約を解除する場合、人民法院は法律に従って慎重に処理すべきである。
2. 暫定的な家賃引き下げ等の企業援助困難緩和政策の実施を推進し、中小企業の雇用安定策を支援すること。借家契約紛争等の事件を適切に審理し、国有不動産の賃料を暫定的に減免する政策の実施を推進し、家主が賃料を減額・支払猶予するよう誘導し、中小企業、個人事業主等の負担を軽減させ、中小企業における就労者数を維持する。国有企業、もしくは行政事業単位の不動産を借りて事業の用に供し、政策要件を満たすサービス業

に従事する中小企業、個人事業主等が、国家関連政策に従って一定期間内の賃料の減額・支払猶予を申請した場合、人民法院は法律に従ってそれを支持すべきである。非国有不動産の借主が賃料の減額・支払猶予を申請した場合、当事者が賃料減額・支払い猶予の関連政策、条件を参照して和解するよう誘導し、和解が成立しなかった場合、実際の状況に照らして民法典の関連規定に従って処理する。

3. 金融支援策の実施を推進し、サービス業の雇用創出能力を増強すること。金融借金契約訴訟事件を審理する際に、十分に返済猶予、中小企業を対象とする返済支援等の金融支援策を考慮し、金融機構の金融支援策に反する借金繰上返済、契約解除等の訴訟請求に対し、人民法院はこれを支持しない。卸売・小売業、宿泊・飲食業、物流運輸業、観光業当のサービス業に従事する企業、個人事業主等が、コロナ禍により経営不振になり、当面の間事業再開が難しく、借金を返済できず、返済の猶予・分割、滞納利息の免除、利率の引き下げ等を主張する場合、双方当事者が協議して紛争を解決するよう積極的に誘導すべきである。協議したうえで解決に至らず、借受人の主張に十分な根拠があり、政策要件を満たしている場合、人民法院は法律に従ってそれを支持すべきである。
4. 貧困から脱した者の雇用維持を支援し、農村労働力の雇用への転換を推進すること。貧困脱却策の戦果を拡大させ、全面的に農村の振興を推進し、農村の建設活動に有効な司法サービスを提供し、「三農」領域に係る伝統的な紛争、並びに観光農業、旅行業、民宿、養老等の農村新業態に関する紛争を適切に処理し、農村の担保融資訴訟事件を適切に処理し、農村産業の融合発展を促進し、農産業と当地の特色ある産業の雇用創出能力を向上させる。農村の都市化と振興戦力が有効に結びつくのを推進し、農村労働力の雇用への転換に対して、有効な司法サービスを提供し、新たに戸籍を都市部に置く農民の農村土地請負権、住宅地使用权、集団収益分配権を保障し、平等にその就労、教育、居住、医療等の暮らしに関する権利・利益を保護し、都市部での安定した雇用、生活と、自発的・迅速的な定住を推進する。競争が平等で、秩序と規範があり、都市と農村部が統一している労働市場の形成を促進し、都市部と農村部の労働者の平等な就職、同一労働同一賃金を実現し、農民工の賃金不払い事件を解決するためのファーストトラックを整備し、優先的に執行し、賃金不払いに対処するための長期対策を構築し、農業から雇用へ転換した者が全面的に都市生活に溶け込むことを推進する。
5. 法律に従って高校卒業生の就職を支持し、様々な形で柔軟的に就労することを促進すること。平等就職権に関する訴訟事件を適切に審理し、用人单位が性差別、地域差別等によって雇用せず、労働契約の締結を拒否する行為を是正し、様々な不合理な制限を打ち破り、大学卒業生の平等な就職、様々な形での柔軟な就労・起業を推進する。「閩職業紹

介」、虚偽の求人、履歴の売買等の違法犯罪活動を取締り、インターンシップに関する訴訟事件を審理し、インターンシップ就労に関する法律関係を適切に認定し、大学卒業生の合法的な就労権利・利益を保障する。コロナ禍の影響で予定通りに大学から出られない新卒者については、関連事件を処理する際に、用人单位が就労開始日を遅らせ、それに応じて出頭・受入れ、人事資料の移転、戸籍転入手続等の締め切りを伸ばすよう誘導する。大学卒業生が試用期間中に、コロナの影響で出勤できない場合、用人单位が柔軟な人事考課方式を採り、当事者が採用条件を満たしているかどうかを考察するよう誘導する。柔軟な人事考課方式によって試用期間中の考察目的を果たせない場合、考察を実施できず、考察目的を実現できない期間を、当初約定した試用期間内に含ませないよう協議することができる。用人单位が試用期間を延ばすことで、法律によって定められている試用期間の上限を超える場合、人民法院はこれを支持しない。合理に司法補助ポストを設置し、一審裁判官の助手募集制度を規範化・迅速化させ、法学部卒業生が一審人民法院で就職するのを容易にする。

二、法律に従って新たな就労形態での就労を規制し、プラットフォーム・エコノミーが持続的に発展するよう推進すること

6. 新たな就労形態に関する民事訴訟事件の裁判要求を的確に把握すること。「人力資源社会保障部、国家発展改革委、交通運輸部、応急部、市場監管総局、国家医保局、最高人民法院、全国総組合新就労形態労働者労働保障權益に関する指導意見」（以下、「新就労形態労働者權益保障指導意見」という。）の関連制度と要求を実現し、柔軟的な就労者と新就労形態労働者の權益保障を強化し、新たな就労形態を支持し、その発展を規制し、合理的にプラットフォーム企業の責任を認定し、ネット予約配達、ネット配車、ネット配信等のプラットフォーム企業が発展を促し、雇用を創出し、国際競争を勝ち抜くのを支持する。就労者がプラットフォームを利用して就労することを支持し、用人单位が法律に従って柔軟に労働力を利用することを支持し、プラットフォーム企業と労働者が労働報酬、労働時間、労働保護等について、制度化・常態化した連絡協調体制を構築するよう誘導し、新就労形態労働者の合法的な労働權益を保障し、適時に司法政策を制定し、典型判例を公表し、裁判基準を統一し、個別事案と司法政策の範例としての機能を發揮し、新たな就労形態を全面的に規制する制度を構築する。
7. 合理的に新就労形態労働関係を認定すること。プラットフォーム企業とその提携用人单位が就労者と労働関係を成立させる場合、書面で労働契約を締結すべきである。書面で労働契約を締結せず、プラットフォーム企業や提携用人单位との間に労働関係が存在すると労働者が主張する場合、人民法院は就労事実と労働管理の程度に照らし、就労者が

労働時間と業務量に対する自主決定権の程度、労働過程に受ける管理監督の程度、就労者が関連の就業規則を遵守する必要があるかどうか、労働規律と奨励・懲戒基準、就労者の労務の継続性、就労者が取引の価額を決め、もしくはそれを変更することができるかどうか等の要素を総合考慮し、慎重に認定すべきである。プラットフォーム企業もしくは提携用人单位が就労者に対し、個人事業主として登録した後に請負、協働等の契約を締結するよう要求し、もしくは他の手法で就労者と労働契約に入ることを避け、就労者が実際の労務履行状況に従って労働関係の認定を求めた場合、人民法院は事実を明らかにしたうえで、法律に従って認定すべきである。

8. 新就労形態労働者の合法的な権益保障を強化すること。労働関係の確立要件の一部を満たすが、企業が就労者に対して労務管理を行う場合、新就労形態労働者の権益保障指導意見の関連規定を参照し、法律に従って労働者の権益を保障すべきである。法律に従って、労働者が約定もしくは法律規定により労働報酬を獲得する権利を保護し、労働者が不可抗力、緊急的な人助け、救助活動、もしくは業務量や労働の強度が明らかに不合理等の非主観的な要素により、業務を時間通りに完遂せず、もしくは顧客から悪い評価を受け、これを理由に得るべき報酬を減らすべきではないと主張する場合、人民法院はこれを支持すべきである。労働者が業務遂行を理由に被った損害について、その責任分担制度を整備する。法律に従って、労務管理に関するアルゴリズムの効力を認定し、労働者が報酬、休息、休暇等の基本的な合法権益を得られるよう保護する。労務管理に関するアルゴリズムが日常生活における経験則に違反し、交通規則を遵守する等の客観的要素を考慮せず、もしくは他の公序良俗に反する場合、当該アルゴリズムが法的拘束力を持たないと就労者が主張し、もしくは当該アルゴリズムの不合理性によってもたらされた損害を賠償するよう請求した場合、人民法院は法律に従ってそれを支持すべきである。
9. 新たな就労形態への総合的規制体制を整備すること。法律に従って新たな就労形態関係の社会保険訴訟事件を適切に審理し、基本年金保険、医療保険加入方法を整備し、企業が労働関係成立要件を部分的に満たしている新たな就労形態労働者を自身の状況にふさわしい社会保険に加入させるように誘導、支援することを促進する。プラットフォーム企業が人身傷害保険、雇主責任保険等の商業保険を購入するよう促進し、プラットフォームワーカーの保障水準を向上させる。自動車交通事故責任訴訟事件、非自動車交通自己責任訴訟事件等を適切に審理し、合理に各当事者の責任を認定し、プラットフォーム企業が交通安全規定等の社会秩序を遵守するアルゴリズムを組み、規定を作るよう推進し、出前配達員、宅便配達員が交通安全規定等を遵守するよう社会秩序意識を強化する。関連部門と連携を取り、産業協会、大手企業、企業代表が組合、従業員代表と協議し、産業レベルの労働協約もしくは労使協定を締結するよう推進し、産業レベルの労働基準

の制定を推進する。仲裁から裁判への移行手続を簡単にし、多種多様な紛争処理制度を整備し、各種のあっせん組織、法律支援機構等が新たな就労形態労働者により便利で、質の高い紛争解決、法律相談、法律援助サービスを提供するよう支援する。

三、労働争議事件を適切に処理し、双方当事者の權益を保護すること

10. 法律に従って保護するという原則を重要視すること。積極的に国家の企業支援、安定発展、生産活動再開等の政策要求を実施し、国务院関連行政主管部門と省レベルの人民政府等が作った関連政策資料を正確に理解し、参照適用し、新たな局面におけるコロナ防止策を正確に把握し、コロナ禍に関係する労働争議を適切に処理し、用人单位と従業員が協議するよう積極的に誘導し、調和の取れた労働関係を構築し、用人单位が秩序をもって生産活動を再開するよう確保し、労働者の合法權益を保障する。労働者の合法的權益を保護することと、用人单位の秩序ある発展を促進することを両立させ、用人单位と労働者の間の利益均衡性と一致性を見つけ出し、労働者合法權益と雇用安定を保障し、用人单位の生存発展、業務運営を保障する。
11. 労働契約訴訟事件を適切に審理すること。用人单位の生産運営に困難が生じた場合、法定手続に従い、従業員代表大会と議論をし、もしくは組合、従業員代表等と民主的に協議したうえで、賃金の支払期日を合理的に引き延ばすこと、計画休暇を取ること等について合意を達成した場合、これを双方当事者の権利義務を認定するための根拠とすることができる。協議手続に従って労働報酬を引き下げるほか、用人单位が在宅勤務や他の柔軟的な勤務形態の下で労務を提供するよう労働者に指示し、労働者が通常の賃金基準の下で賃金を支払うよう請求した場合、人民法院はこれを支持すべきである。法律に従って、適切に関連事件を審理し、用人单位と労働者が協議したうえで報酬額を決定すること、労働時間を調整すること、勤務日と非勤務日をバランス良く調整すること、職業教育を行うこと等の措置を採り、雇用安定を保障するよう積極的に誘導、指示する。
12. 多種多様な労働争議解決手段を推進すること。「人力資源社会保障部、最高人民法院の労働人事争議仲裁と訴訟の接続に関する問題に対する意見（一）」を適切に適用し、労働争議仲裁から訴訟への秩序ある移行を促進し、仲裁と審判の受理範囲と法律の適用基準を統一させ、人力資源社会保障部門、組合、産業協会との連携を強化し、労働者と企業の協議と和解を促進し、困難な局面をともに乗り越え、調和のとれた労働関係を構築するよう推進する。集团的、突発的、敏感的、重大な利益が関係する等の労働争議について、裁判外紛争解決手続を前置させ、根本的な解決を積極的に推進し、リスクの予防策をしっかりと採り、「調停、仲裁、審判」が一体となって役割を果たし、労働者と用人单位の合

法的な権益を充分に守る。

四、 適切に手続法規定を適用し、訴訟権利の行使を法律によって保障すること

13. 正確に期限引延し規定を適用すること。当事者が民事訴訟法第 86 条の規定に従って期限の引延しを申請した場合、コロナ防止状況の変化と当事者から提供された証拠状況に基づき、総合考慮したうえで認可を下すかを決め、法律に従って当事者の訴訟権利を保障すべきである。当事者とその訴訟代理人等がコロナの影響で出頭して訴訟に参加することができない場合、条件が許す限り、オンライン訴訟活動を展開する。当事者がコロナの影響で提訴時限に間に合わなかった場合、コロナによって損失した時間を控除する。労働争議当事者が証拠を提出し、コロナの影響で法定仲裁時効期間内に仲裁を申請できないことを証明し、仲裁時効の中止を主張する場合、人民法院は法律に従ってこれを支持すべきである。
14. 訴訟サービスの水準を確実に向上させること。企業や他の市場主体が関わる事業再開訴訟事件について、その立案、審理、執行を高度に重視し、効率よく適切に処理すべきである。確かに困難がある当事者が訴訟費用の免除、減額、納付期限の延長を申請した場合、人民法院は法律に従ってそれを審査し、迅速に決定を下すべきである。確かに他の司法援助を必要とする場合、迅速に援助措置を採る。困難に陥った市場主体、とりわけ中小企業や個人自営業者等に対して、慎重に財産保全措置を取り、不必要な差押えを正し、柔軟な訴訟財産保全措置や財産保全担保方式を取り、企業の負担を減らし、事業活動の再開を支援する。ワンステップ紛争解決制度を整備し、オンライン訴訟サービスの提供とオンライン審判を強化し、事件の難易度に沿って棲み分けをし、簡単な事件を迅速に審理し、合法的な権益を迅速に実現し、各種の争議の迅速な解決を図り、確実に訴訟コストを減らす。

最高人民法院

2022 年 12 月 26 日

濰坊市柔軟的な就労者が労災保険に参加することに関する通知

濰勞社弁〔2009〕11号

各県市区労働と社会保障局、市属各開発区労働人事局へ

国務院「労災保険条例」を着実に施行させ、わが市の労災保険制度を整備し、労災保険のカバー率を上げるように努力し、柔軟的な就労者が就労により事故に遭い、もしくは職業病を患った際に医療救助、経済保障と職業リハビリテーションを得る権利を保障するため、「労災保険条例」、濰坊市人民政府弁公室「魯政弁発〔2008〕10号精神を貫徹させ、全面的に労災保険の整備を推進するための通知」（濰政弁発〔2008〕49号）に基づき、わが市の実際状況を考慮し、現に柔軟的な就労者の労災保険加入関連問題について以下のように通知する。

- 一、 わが市の各レベルの労働保証業務代理センター、人材交流センター等の労働人事業務代理機構で労働関係を代理する範囲における各種類の柔軟的な就労者は、労災保険に加入する必要がある、かつ労働人事業務代理機構が保険参加手続をする。
- 二、 労災保険費用の納付は、「支出額によって徴収額を決め、収支の均衡を保つ」という原則に基づき、柔軟的な就労者の費用負担率は第二種業界基準負担率を基準に徴収し、労災保険基金に納入して管理する。柔軟的な就労者の労災保険料納付額は、当面の間以下の数式によって計算し、労働者基本年金保険料、基本医療保険料と同時に納付する。すなわち、一人当たり毎月納付すべき労災保険料＝保険加入労働者の社会保険料月納付基準額×1%。
- 三、 労災認定と労働能力鑑定について、保険加入者は「労災保険条例」と関連の政策が規定した手続と要求に従い、現地労働保障部門に労災認定申請を提出し、労働保障部門は関連規定に従ってそれを受理し、認定する。

柔軟的な就労者が労災認定を経て、労働能力鑑定を申請した場合、濰坊市労働と社会保障局「さらに労働能力鑑定制度を規範化させる関連問題に関する通知」（濰勞社〔2008〕30号）の関連規定に従って処理する。
- 四、 特定の待遇の適用対象となる柔軟的な就労者が労災に遭った場合、労災認定、労働能力鑑定を経て、「労災保険条例」、「山東省『労災保険条例』施行試験運用弁法」（魯政発〔2003〕107号）とわが市の関連規定に従って、労災保険待遇を享受する。「労災保険条例」により用人单位が支払うべきと定めた待遇について、柔軟的な就労者が自分でそれを負担する。
- 五、 本通知は2009年4月1日から施行する。

2009年3月4日

南通市柔軟的就労者就労傷害保険暫定弁法

第1章 総則

第1条 わが市の社会保障体系を整備させ、柔軟的な就労者が事故に遭った後、相応の基本生活保障を享受することができるようにし、重層化した保障体系の構築と展開を促進するために、わが市の実際状況を踏まえて、本弁法を制定する。

第2条 市、区各レベルの労働事務所、人材交流センター等の労働、人事事務代理機構で労働保障関係を代理し、雇用主にサービスを提供し、雇用主が報酬を支払い、もしくは本人名義で個人自営業者営業ライセンスを申請し、用人单位（企業、事業単位もしくは個人企業等）と労働関係を構築していない者は、就労傷害保険参加手続を申請することができる。

第3条 就労傷害保険料率は当面の間0.5%とし、就労傷害保険料は、年金保険料、医療保険料と基準額を同一とし、同時に徴収するものとし、保険加入年度の前年度12月の年度決済期限前に一括納付すべきであり、年度中に保険に加入した者は、保険加入時に一括に翌月から当年度いっぱい前に納付すべきすべての費用を納付すべきである。

柔軟的な就労者が就労傷害保険に加入し、就労傷害保険料を納付した場合、手続を完了した翌月から就労傷害保険関連待遇を享受することができる。就労傷害保険料を納付した後、用人单位に採用された場合、保険関係は即自然終了する。保険加入者は自発的に保険停止手続をし、保険料を返却させ、弁理機構は保険責任を負担しない。保険を停止させなかった場合、弁理機構が用人单位の採用を発見した翌月に保険料を返却し、用人单位が月の初頭から就労者のために料金を納付した場合、保険加入月から保険料を返却する。

第4条 就労傷害保険基金は労災保険基金と合併して運用され、労災保険弁理機構は定期的に就労傷害保険基金の運営分析をし、収支の不均衡が見られた場合、市の人力資源社会保障局は、徴収額によって支出額を決める原則の下で、適切に料率を調整すべきである。

第5条 柔軟的な就労者の就労傷害保険は労災保険弁理機構が処理する。就労傷害保険は社会保険行政部門が本弁法の規定に従って確認し、南通市労働能力鑑定委員会が鑑定を実施する。

第2章 就労傷害の認定

第6条 以下のいずれかの場合、就労傷害と認定する。

- (一) 労働時間内に就労場所において、労務原因で事故傷害を受けた場合。
- (二) 労働時間前後に就労場所において、労務に関連する予備的、もしくは後片付業務に従事し、事故傷害を受けた場合。
- (三) 労働時間内に就労場所において、職責を履行することを理由に暴力等の不慮な障害に遭った場合。
- (四) 労務を理由に外出する間、労務原因で傷害を受け、もしくは事故が発生して行方不明になった場合。

第7条 柔軟的な就労者が本弁法第六条の規定に該当するが、以下のいずれかの場合、就労傷害と認定し、もしくは就労傷害とみなしてはならない。

- (一) 故意犯罪の場合。
- (二) 飲酒もしくは薬物を使用した場合。
- (三) 自傷もしくは自殺した場合。

第8条 柔軟的な就労者が事故傷害に遭った場合、事故傷害発生日から90日以内、社会保険行政部門に就労傷害認定申請を提出しなければならない。期限を過ぎた場合、受理しない。

第9条 就労傷害確認申請を提出する際に、「就労傷害確認申請書」に記入し、傷害を受けた経緯を詳しく説明し、労働（人事）代理機構の確認押印を経て、以下の資料を提出すべきである。

- (一) 二人以上の証人による証明資料。
- (二) 医療機構が発行した傷害診断証明書（初診カルテを含む）。

柔軟的な就労者が提供した書類に不備がある場合、社会保険行政部門はその場で、もしくは15営業日以内に書面形式で一括に申請者に補完すべきすべての資料を告知すべきである。

第10条 柔軟的な就労者が提供した申請資料に不備がなく、社会保険行政部門の管轄範囲内にあり、かつ受理時効内にある場合、社会保険行政部門はそれを受理すべきである。

社会保険行政部門が受理し、もしくは受理しない場合、書面で申請者に告知し、かつ理由を説明すべきである。申請者が不受理決定に不服する場合、法律に従って行政複議を申請し、もしくは行政訴訟を提起することができる。

第11条 社会保険行政部門が就労傷害確認申請を受理した後、必要によって提出された証拠について調査確認をすることができ、関連単位と個人はこれに協力すべきである。労働（人事）代理機構、医療機構、関連部門は協力し、事実状況の証明資料を提供すべきである。

第 12 条 社会保険行政部門は就労傷害確認申請を受理した翌日から 60 日以内に就労傷害確認決定を出すべきである。

就労傷害確認決定を出すために、司法機関もしくは関連行政管理部門の結論を根拠とする必要がある場合、司法機関もしくは関連行政管理部門が結論を出していない間、就労傷害確認決定を出すための時限が中止する。

社会保険行政部門の就労者と就労傷害確認申請者と利害関係がある場合、忌避すべきである。

第 13 条 就労傷害確認決定には以下の事項を記載すべきである。

- (一) 柔軟的な就労者の氏名、性別、年齢、職業、身分証明書番号。
- (二) 怪我をした部位、事故時間と診療時間、怪我をした経緯と確認状況、医療救助の基本状況と診断結論。
- (三) 労災である、もしくは労災ではないと認定する根拠。
- (四) 認定した結論。
- (五) 確認決定に不服する場合、行政複議を申し込む部門と期限。
- (六) 確認決定を下した時間。

就労傷害確認決定には、社会保険行政部門の労災確認専用印鑑を押印すべきである。

第 14 条 社会保険行政部門は、就労傷害確認決定が下された日から 20 日（土日祝を除く）以内に、就労傷害確認決定を就労傷害認定申請者に送達しなければならない。

第 15 条 就労傷害認定が終了した後、社会保険行政部門は就労傷害認定に関する資料を少なくとも 20 年間保存すべきである。

第 3 章 労働能力鑑定

第 16 条 柔軟的な就労者が就労傷害を受けた後、治療・リハビリを経て、様態が相対的に安定した後、障害が残り、労働能力に支障が出た場合、本人もしくは親族は速やかに市労働能力鑑定委員会に労働能力鑑定申請を出し、規定に従って就労傷害確認決定と医療救助関連資料を提出すべきである。労働能力鑑定基準は国と江蘇省の労災の場合の労働能力鑑定基準の関連規定を参照するものとする。労働能力鑑定障害等級は一級から十級までである。もっとも重いのは一級、もっとも軽いのは十級である。生活自立障害には三つの等級があり、完全に生活自立できない場合、ほとんど自立できない場合と部分的に自立できない場合に分けられる。

第 17 条 労働能力鑑定委員会は、労働の雨量鑑定申請日から 60 日以内に、労働能力鑑定結論を出すべきである。必要がある場合、労働能力鑑定結論を出す期限は 30 日間延長できる。労働能力鑑定結論は、速やかに鑑定を申請者に送達すべきである。

第 18 条 労働能力鑑定は客観的、公正的に行われるべきである。労働能力鑑定委員会委員もしくは鑑定に参加する専門家が当事者と利害関係がある場合、回避すべきである。

第 4 章 就労傷害保険待遇

第 19 条 柔軟的就労者が就労により事故に遭い、治療を受ける場合、就労傷害医療待遇を享受する。

就労傷害の治療を受けるには、サービス協定を締結した医療機関で受診すべきであり、緊急時には、最寄りの医療機関で救急処置を受けることができる。

傷害発生日から 2 年間以内に発生した就労傷害治療費用は、労災保険診療項目目次、労災保険薬品目次、労災保険入院サービス基準を参照し、就労傷害保険基金から拠出すべきである。

就労傷害を入院治療する際の飲食手当、並びに医療機関が発行し、弁理機関が同意した、就労傷害者が南通市以外のところに行って診療を受けるために必要となる交通費、飲食・宿泊費は就労傷害保険基金から拠出する。その基準は、柔軟的就労者の就労傷害入院治療（南通市以外のところで受診する場合を含むが、入院してリハビリをする場合を含まない）の場合の飲食手当は一人当たり一日 30 元である。南通市以外のところでの受信が認められた場合、公共交通機関を利用した費用（市内交通を含まない）は実費支給される。非入院期間の飲食・宿泊費用は、一人当たり一日 150 元を基準に実費支給される。怪我の特殊性により、通常の交通機関以外の移動手段を利用する場合、労災保険弁理機関の同意を得たうえで、救急車利用費用基準に従って実費支給される。

柔軟的な就労者が就労傷害以外の理由による疾病の治療を受ける場合、就労傷害医療待遇を享受せず、基本医療保険弁法に従って処理する。

就労傷害を受けた柔軟的就労者がサービス協定を締結した医療機関でリハビリ治療を受けて発生した費用について、規定に適合する場合、就労傷害保険基金から支払う。

第 20 条 就労傷害を受けた者が日常生活もしくは就労するに当たり、労働能力鑑定委員会の確認を経て、初めて義肢、矯正器具、義眼、入れ歯を付け、車椅子等の補助器具を配置する時、必要となる費用は労災保険基準を参照して基金から支出する。

第 21 条 就労傷害を受けた者が障害等級の評定を経て、労働能力鑑定委員会に介護の必要

があると認められた場合、就労傷害保険基金が介護費用を支払う。

介護費用は完全に自立生活できない、ほとんど自立生活できない、並びに部分的に自立生活できないという3つの等級に分けて支払う。その基準は、人社部門が公表した南通市前年度労働者平均月給の50%、40%、30%である。基金は認定された介護費用基準に従って、一括に75歳まで支払いをし、最大20年間支払うものとする。

第22条 就労傷害保険加入者が就労傷害を受けた場合、労働能力認定障害等級に従って、以下の待遇を享受する。

(一) 一級ないし四級障害と認定された場合、以下の待遇を享受する。

1. 就労傷害保険基金から障害等級により、障害補助一時金を以下の基準で支給する。すなわち、一級障害の場合、27か月分の本人月給（以下、保険料の計算基礎となる賃金を指す）、二級障害の場合、25か月分の本人月給、三級障害の場合、23か月分の本人月給、四級障害の場合、21か月分の本人月給。

2. 就労傷害保険基金から障害手当を以下の基準で支給する。すなわち、一級障害の場合、本人月給の90%、二級障害の場合、本人月給の85%、三級障害の場合、本人月給の80%、四級障害の場合、本人月給の75%。基金は認定した生涯手当月基準により、男性満60歳、女性満55歳、最大20年間分を一括支給する。5年を満たない場合、5年間分で計算する。

(二) 五級ないし十級障害と認定された場合、障害補助一時金を以下の基準で享受する。すなわち、五級障害の場合、18か月分の本人月給、六級障害の場合、16か月分の本人月給、七級障害の場合、13か月分の本人月給、八級障害の場合、11か月分の本人月給、九級障害の場合、9か月分の本人月給、十級障害の場合、7か月分の本人月給。

第23条 就労傷害保険加入者が就労によって死亡した場合、その親族が規定に従って就労傷害保険基金から葬祭補助金を受領する。基準は、人社部門が公表した南通市前年度労働者平均月給の6か月分である。

第24条 就労傷害保険加入者が就労によって死亡した場合、その親族が規定に従って就労傷害保険基金から就労死亡一時金を受領する。基準は、前年度全国都市部住民平均支配可能収入の20倍である。

第25条 柔軟的な就労者が就労のために外出している間、事故に遭い、もしくは災害救助の際に行方不明になり、かつ生活に困難がある場合、労災死亡手当の50%を一括に仮払うことができる。裁判所により死亡宣告された場合、本弁法の就労によって死亡した場合の規定に従って処理する。

第 26 条 第三者によって就労傷害を引き起こした場合、就労傷害保険待遇は以下の規定に従って執行される。

- (一) 第三者がすでに医療費、葬祭費、介護費、障害用具費、逸失利益を支払った場合、就労傷害保険基金はそれに応じて医療費、葬祭補助金、介護費、補助器具費、障害手当等を支払わないとする。就労傷害保険基金が関連費用を立替払いした場合、柔軟的な就労者もしくはその親族が第三者から賠償金をもらった後、それを返却する必要がある。
- (二) 第三者がすでに死亡賠償金もしくは障害生活手当を支払った場合、就労傷害保険の労災死亡補助一時金、もしくは障害補助一時金を支払わないとする。しかし、第三者が賠償給付した死亡補助金もしくは障害生活手当が就労傷害保険労災死亡補助一時金、もしくは障害補助一時金より低い場合、就労傷害保険基金が差額分を支払うとする。
- (三) 柔軟的な就労者が第三者により死亡もしくは障害をもたらされた場合、本条（一）、（二）項によって関連待遇を処理するほか、他の就労傷害保険待遇は本弁法の規定に従って執行する。
- (四) 傷害を受けた柔軟的な就労者が第三者から賠償をもらえず、就労傷害保険基金が本弁法に従って就労傷害保険待遇を付与した場合、柔軟的な就労者は求償権を就労傷害保険弁理機構に譲渡しなければならない。

第 5 章 監督管理

第 27 条 弁理機構は定期的に就労傷害保険基金の収支状況を公表するべきである。

第 28 条 社会保険行政部門が法律に従って就労傷害保険料の徴収と労災保険基金の給付状況について監督検査を行う。

財政部門と審査機関は法律に従って就労傷害保険基金の収入・拠出、管理状況を監督する。

第 29 条 あらゆる組織と個人は就労傷害保険の違法行為について、告発する権利を持つ。社会保険行政部門は告発について速やかに調査し、規定に従って処理し、告発人のプライバシーを保護する。

第 30 条 以下の状況がある場合、当事者は法律に従って行政複議を申請し、もしくは裁判所に行政訴訟を提起することができる。

- (一) 就労傷害認定を申請した者、もしくはその親族が就労傷害認定申請不受理の決定に不服がある場合。
- (二) 就労傷害認定を申請した者、もしくはその親族が就労傷害認定結論に不服がある場

合。

- (三) 柔軟的な就労者もしくはその親族が機構が認定した就労傷害保険待遇に対して、異議がある場合。

第6章 付則

第31条 本弁法にいう本人月給とは、柔軟的な就労者が就労により事故傷害に遭う前12か月間の平均保険料納付基数である。本人月給が南通市労働者平均月給の300%より高い場合、南通市労働者平均月給の300%で計算する。本人月給が南通市労働者平均月給の60%より低い場合、南通市労働者平均月給の60%で計算する。

第32条 本弁法は2015年から施行する。元「柔軟的な就労者が労災保険に加入することに関する通知」(通劳社工〔2006〕14号)、『南通市柔軟的就労者労災認定弁法』を公表することに関する通知」(通劳社工〔2006〕22号)等の通知は施行を停止する。

第33条 本弁法の施行する過程における具体的な問題は、南通市人力資源社会保障部門が解釈する。

浙江省人力資源社会保障庁
新たな就労形態就労者の利用を改善するための指導意見

各市、県（市、区）人力資源社会保障局：

近年、わが省の電子商取引、ネット配車、プラットフォーム経由のフードデリバリー、宅配等の新たな就労形態ビジネスが迅速な「発展を遂げ、多くの就労と起業機会を作り出し、これに伴い、就労問題も浮き彫りになった。多くの新たな就労形態就労者と関連企業双方の合法的な權益を守り、新たな就労形態によるビジネスの健康な発展を保障するために、労働・保障法規と省政府の関連規定に従い、新たな就労形態就労者の利用を改善するための関連問題について、以下の指導意見を出す。

一、全体的な要求

（一）指導思想。習近平信義時代中国特色社会主義思想による指導の下で、全面的に党の十九大精神と省政府の民営経済発展を支持する決定を実施し、人民を中心とする発展思想を維持し、経済発展を促進し、民生を改善するという服务理念を確立し、十分に新たな就労形態ビジネスの重要な機能を発揮し、多くの就労者と関連企業により広い就労・起業と革新発展の空間を拡大し、わが省の経済・社会に新たな活力を注入する。

（二）基本原則。

——寛容・慎重を維持すること。新たな就労形態ビジネス発展の重要な意義を十分認識し、新たな就労形態の下での就労の市場規則を尊重し、存在している問題に対して寛容な態度を取ると同時に、管理政策を出す際に慎重でなければならず、一気に厳しい規制をかけることを避けるべきである。潜在的なリスクが大きく、よくない結果を引き起こす恐れのある問題に対して、厳格に監督管理をし、新たな就労形態の下での就労の安定性を保障する。

——「二つの守り」を維持すること。新たな就労形態ビジネス発展の促進と、新たな就労形態就労者の利益との間の関係性をうまく処理し、新たな就労形態にある企業が経営管理の自主権を享受することを守りながら、新たな就労形態就労者の合法的な権利・利益を守るべきである。

——異なる種類に応じて政策を採ることを維持すること。合理的に新たな就労形態の下での就労の類型区分し、それに沿って規範を作り、促進策を作る。現行の労働・保障法規が適用される就労者について、法律に従って規制すべきである。現行の労働・保障法規を直接適用することが困難である新たな就労形態就労者について、企業が積極的に社会責任を履行するよう促進する。当事者が書面契約を締結することにより、新たな就労形態にある企業と就労者、並びに関係単位の権利と義務を明確にする。

——協同管理を維持すること。政府関連部門、新たな就労形態にある起業と組合、産業協会等が参加する協同管理体制を整備し、管理手法を革新し、各当事者の責任分担を0明らかにし、業界の自律管理を強化し、社会監督を促進し、新たな業態ビジネスの健康的な発展を促進する。

二、柔軟的で多様な就労形態を採ること

(三) 多様な就労関係を築くこと。新たな就労形態企業と労働関係を築いた新たな就労形態就労者について、新たな就労形態企業は彼と書面で労働契約を締結し、労働契約の期間は双方当事者が協議して確定する。新たな就労形態就労者の同意を経て、契約内容が新たな就労形態企業と就労者双方の真の意思であることを保障し、かつ契約内容が変更されないことを保障する場合、電子労働契約を締結することができる。新たな就労形態を利用していない他の用人单位と労働者が労働契約を締結する場合も、この規定を適用する。

新たな就労形態企業の臨時性、補助性、代替性のあるポストについて、労働者派遣等の用人形態を利用することができる。新たな就労形態企業が実際の状況に従ってパート従業員を使用する場合、従業員と書面労働契約を締結し、もしくは口頭協定を結ぶことができる。新たな就労形態就労者が本企業における就労任務の完成に影響せず、かつ用人单位がこれを制限しない場合、他の用人单位と労働関係を結ぶことができる。

(四) 多様化した用人形態を法律に従って使用すること。新たな就労形態企業が外注、フランチャイズと他の協働関係等の形で、新たな就労形態就労者と民事契約を締結する場合、合理的に企業、従業員、協働者の権利と義務を確定すべきである。

三、特殊労働時間制度改革を推進すること

(五) 新たな就労形態就労者の休憩権を有効に保障すること。新たな就労形態企業と新たな就労形態就労者が合意した場合、労働契約もしくは関連協定の中で、具体的な休憩、休暇もしくは経済補償規則を明確にすることができ、現地の人力資源社会保障部門の許可を得て、生産活動の実際状況によって特殊労働時間制度を採ることができる。業務繁忙期には、新たな就労形態就労者の人身健康権を保障する前提の下で、適当に労働時間を延ばすことができる。閑散期には、計画休暇を取ること、順番に休暇を取ること、一時帰休と職業訓練を行うこと等の形で、なるべく整理解雇をせず、就労の安定を保障する。

(六) 特殊労働時間制度の許可リスト改革試験運用の範囲を拡大すること。さらに審査手続を簡略化させ、去年の試験運用地域のほか、他の地域が現地の実情に応じて特殊労働時間制

度の許可リスト改革を行うことを認め、特殊労働時間制度の審査手続を簡略化させる。

四、多重の社会保険制度を構築すること

(七) より多くの新たな就労形態就労者が社会保険に参加するよう誘導すること。企業と労働関係を確立させた新たな就労形態就労者は、法律に従って社会保険に参加すべきである。従業員制度を採る家政サービス企業は、採用した家政サービス従業員と労働契約を締結し、毎月企業労働者社会保険料を納付すべきである。家政サービス従業員が労働契約を締結する要件を満たさない場合、従業員制度を採る家政サービス企業は、当事者とサービス協定を締結すべきであり、家政サービス従業員は柔軟的な就労者として、自発的に企業労働者社会保険、もしくは都市・農村部居住者社会保険に加入することができる。

パート従業員と新たな就労形態企業と労働関係を確立させなかった新たな就労形態就労者は、規定に従い、柔軟的な就労者として社会保険に加入することができる。

(八) 新たな就労形態就労者の職業傷害保障制度を積極的に模索すること。新たな就労形態就労者は規定に従い、暫定的に労災保険に加入することができる。新たな就労形態企業がプラットフォームの形で経営する場合、プラットフォームが就労者を使用する主体としての機能を発揮し、就労者の管理を強化するよう推進する。就労者を使用する主体としての機能を発揮するプラットフォームは、省の前年度労働者平均月給を基数に、新たな就労形態就労者を単独的に労災保険に加入させることができ、プラットフォームが用人单位の負担すべき労災保険責任を負担する。プラットフォームは商業保険に加入する形で、負担すべき労災保険責任を商業保険に転嫁させることができる。複数の労働関係を成立させた新たな就労形態就労者について、各用人单位はそれぞれ労災保険料を納付すべきである。

(九) 商業保険の導入を推進すること。新たな就労形態企業と就労者が医療、人身傷害等の商業保険に加入するよう積極的に誘導し、新たな就労形態就労者に保障を提供する。

五、新たな就労形態就労者の管理制度を設立・整備すること

(十) 企業内部の管理制度を引き続き整備すること。新たな就労形態企業が労働報酬、福利待遇、休息休暇、考課賞罰、ノルマ、労働保護等の事故について、民主的、平等的な協議を経て協定を締結すること、もしくは就業規則を作り、新たな就労形態企業と就労者双方の権利と義務を明確にすることを推進する。

新たな就労形態企業の「承諾+信用」管理形態を推進すること。新たな就労形態企業が作ったプラットフォームを通じて生産経営活動を展開する関連企業は、法律に従って当該企業の

従業員の賃金支払い責任を負うべきである。関連企業が従業員と賃金額を確認した後、新たな就労形態企業が作ったプラットフォームに賃金の支払いを委託することができる。関連企業が違法な賃金不払行為をした場合、その不良行為記録が信用管理システムに納入される。新たな就労形態企業は関連企業に協力して就労者の管理を強化し、人力資源社会保障部門に関連企業の基本情報を規定どおりに提供すべきである。

(十一) 組合、産業協会等の社会組織の役割を積極的に発揮させること。各地域は新たな就労形態中小企業を中心に、地域別、産業別団体交渉活動を展開させ、産業レベルの出来高給の単価、ノルマ基準等の内容について団体交渉を展開させるべきである。産業協会が産業レベルの就労規範と就労基準を作り、産業レベルで自発的に新たな就労形態企業による就労者の使用を規制するよう推進する。

六、新たな就労形態の下での就労と職業技能訓練サービスを提供すること

(十二) 人材優遇政策を実行すること。各地域は新たな就労形態領域の人材について戸籍登録、採用、昇進、評価、職業技能鑑定等の面において、政策支持を強化し、人材の流動を妨げる体制規制を排除し、新たな就労形態就労者の発展ルートを拓くよう努力する。

(十三) 優れた就労、起業支援サービスを提供すること。各レベルの人力資源社会保障部門と産業管理部門は、新たな就労形態の特徴に応じて、新たな就労形態領域の就労を支援し、専門性のある就労、起業支援サービスを提供すべきである。新たな就労形態企業が就労困難者、退役軍人、大学卒業生等に就職機会を提供する際に、要件を満たしている場合、社会保険手当支払政策等を実施する。人員削減をせず、もしくはなるべく人員削減をしない新たな就労形態企業は、規定に従って就労安定手当を享受する。要件を満たしている家事サービス従業員に対し、無料の入職時訓練と職業再訓練を提供する。

(十四) 職業能力訓練を強化すること。各レベルの人力資源社会保障部門は、新たな就労形態就労者の職業能力訓練に対する支持を強化し、積極的に新たな就労形態関係の職業(職種)を職業能力訓練補助目録に追加するよう努力し、規定に従って職業訓練手当を支払う。要件を満たしている企業が職業能力訓練任務を担当するよう誘導し、就労者の職業能力の向上を促進する。職業能力訓練の手法を革新し、積極的に「インターネット+職業訓練」を模索し、新たな就労形態就労者の職業能力訓練がより簡単に行われるよう便宜を図る。新たな就労形態企業が就労者のために職業能力向上ルートを構築するよう促進し、新たな就労形態就労者が技能を学び、技能を向上させ、高度な職業能力を持つ人材になるよう促進する。

七、新たな就労形態領域の労働紛争を予防、処理すること

(十五) 労働保障監督の司法、監督方式を革新すること。各レベルの人力資源社会保障部門は、新たな就労形態企業の特徴に応じて、その就労者の利用を指導・規制し、企業の種類によって具体的な管理監督規則と基準を作り、労働保障信用評価制度、それに関連する奨励・懲戒制度を整備し、「インターネット+監督管理」を推進し、産業管理部門と関係部門を協働させ、新たな就労形態企業の就労者使用における違法行為の予防、規制を強化し、管理監督責任の所在を明らかにし、新たな就労形態就労者の合法的な権利・利益を守るものとする。

(十六) 適切に労働争議を処理すること。各レベルの労働争議あっせん仲裁機構、郷鎮(町)レベルのあっせん組織は法律に従って労働紛争を受理、解決し、新たな就労形態就労者にその権利・利益を保護するための法的手段を提供し、新たな就労形態就労者の合法的な権利・利益を確実に守らなければならない。各地域は労働監督、あっせん、仲裁部門を統合させ、「総合相談窓口」を設立し、協議・あっせんで優先させ、分類処理の原則の下で、新たな就労形態就労者にもっとも迅速な、もっとも「ワンステップ」理念を体現できる権利擁護体制を提供する。

(十七) 社会問題多元解決規制を整備すること。各地域は組合組織の機能を発揮させ、多種多様な新たな就労形態企業と就労者組合組織の設立を推進し、「インターネット+法律」の新たな就労者サービス形態を確立させる。労働関係を成立させていない企業と就労者の間に紛争が生じた場合、当事者があっせん組織、組合と産業協会等を利用して紛争を解決するよう促進し、もしくは裁判所に民事訴訟を提起することもできる。

八、確実に規定を実施させること

(十八) 良好な社会雰囲気醸し出すこと。各レベルの人力資源社会保障部門は、組合、企業連合会、工商連合会と産業主管部門と協力し、新たな就労形態企業と就労者への労働法規の宣伝・教育を強化させ、労働法規を就労・起業訓練の重要な内容とし、新たなメディア等を利用し、各当事者の法治意識を強化し、企業の遵法意識と新たな就労形態就労者の権利を守る能力を向上させる。新たな就労形態企業と就労者の利益共同体理念を強化させ、共に建設・享受する体制を整備する。新たな就労形態領域における模範例を宣伝し、正確な輿論を形成させ、良好な社会雰囲気を醸し出す。

(十九) 確実に規定を実施させること。各地域は本意見をもとに、各地域の実際状況に鑑みて、実施弁法を制定し、確実に本意見を実施させなければならない。それと同時に、新たな

就労形態の就労者利用状況に注目し、政策実施過程に現れた新たな状況、新たな問題を省庁に報告するものとする。

本意見は公表日から実施する。

浙江省人力資源社会保障庁

2019年10月30日

広東省人力資源社会保障庁、広東省財政庁、国家税務総局広東省財務局
単位で就労する法定定年年齢を超えた就労者等特定人員の労災保険参加弁法(試行)

第1条 全面的に習近平新時代中国特色のある社会主義思想を貫き、最低限を保障し、セーフティネットを構築し、制度を構築する要求の下で、さらに社会保障体制を整備し、労災保険のカバーする範囲を拡大させ、各用人单位の労災リスクを軽減させ、労働者の労災に関する権利・利益を守るために、労災保険条例、広東省労災保険条例等の国・省レベルの関連規定に従い、省範囲の単位で就労する法定定年年齢を超えた就労者等特定人員の労災保険参加弁法を試験的に運用する。

第2条 わが省の行政区域内の各種類の企業、国家機関、事業単位、社会团体、民営非企業単位、基金会、弁護士事務所、会計士事務所等の組織と、単位形式で保険に加入する個人自営業者（以下、「就業単位」という。）は、本弁法の規定に従い、使用する本条第二項に規定される特定人員を単独に労災保険に加入させ、労災保険料を納付することができる。村（団地）党組織委員会と村（居）民委員会（以下、「村（団地）両委」という。）は、本弁法の規定に従い、所属する村（団地）両委の人員を単独に労災保険に加入させ、労災保険料を納付することができる。

本弁法にいう特定人員には、主に就業単位で就労する法定定年年齢を超えた人員（基幹事業単位あるいは都市部労働者基本年金保険をすでに享受している者と、まだ享受していない者を含む）、一級ないし四級労災障害手当あるいは病気手当をすでに享受する人員、実習学生（三方実習協定を締結し、もしくは自分で実習単位を見つけた実習学生と、就業単位が使用する勤労学生を含む）、単位見習人員と家政サービス機構で就労する家政サービス人員等、就業単位と労働関係を確立していない就労者が含まれる（以下、「就労者」という。）。

本弁法にいう村（団地）両委人員には、主に村（団地）党組織書記、副書記、委員、村（居）民委员会主任、副主任、委員等と関連従業員（以下、「村（団地）両委人員」という。）。

新たな就労形態就労者がネットプラットフォームに登録してオーダーを受け、ネット配車、出前、もしくは配達等の労務を提供する場合、彼が所属するプラットフォーム企業は、本弁法を参照して自発的に労働関係を確立していない新たな就労形態就労者を単独的に労災保険に加入させ、労災保険料を納付することができる。その保険加入者は、本弁法の規定を参照して労災保険待遇を享受する。国が新たな就労形態就労者職業傷害保障政策を公表・実施した場合、その規定に従う。

第3条 在職公務員、事業単位就労者、並びに用人单位と労働関係をかくりつされた労働者は、法律に従って社会保険に参加すべきであり、本弁法が規定した単独的に労災保険に加入する人的範囲に入らない。用人单位は、法律に従って社会保険に加入すべき労働者を、単独

的に労災保険に加入する形で改めて保険に加入させてはならない。

第4条 属地管理と随意加入原則により、就業単位は生産経営所在地において、その従業員のために単独的に労災保険加入手続を行い、本弁法の規定に従って労災保険料を納付することができる。納付される必要のある資金は、各関連保険加入単位が自己責任で調達する。すでに省レベルの労災保険に加入している就業単位は、省レベルで保険加入することができる。

村（団地）両委人員は、村（団地）両委を保険加入単位とし、所屬地域で単独的に労災保険加入手続をすることができる。また、所在郷、鎮（町）関連機構を保険加入単位として、統一的に所屬地域で単独的に労災保険加入手続をすることもできる。

実習学生は、所屬する就業単位を通して単独的に労災保険加入手続をすることができる。就業単位の所在省（自治区、直轄市）が実習学生単独労災保険加入政策を実施していない場合、使用される学生は、所屬学校を通して属地で単独的に労災保険加入手続をすることができる。

本弁法が定める就労者単独労災保険加入手続は、実名登録を必要とする。建設項目で使用される法定定年年齢を超えた就労者等の特定人員について、わが省の建設項目労災保険加入関連規定に従って執行する。

第5条 就業単位と村（団地）両委の労災保険料率は、相応の業界基準料率と単位のメリット料率規定に従って執行する。

就労者と村（団地）両委人員の労災保険料算定基礎賃金額は、前年度全省就労者平均賃金の60%～300%の範囲内で、月労働報酬もしくは月手当収入等の状況に即して申告することができる。労災保険料算定基礎の上限と下限となる前年度全省就労者平均賃金の統計期間は、本年7月1日から翌年6月30日までとする。

就業単位と村（団地）両委等保険加入単位が毎月当月の労災保険料を申告、納付する。申告納付期間の最終日が法定休日である場合、休日満了の翌日を申告納付期間の最終日とする。

第6条 就業単位と村（団地）両委が所在地の労災保険料徴収機構に対し、就労者が単独的に労災保険に加入することを申請する場合、電子、もしくは紙形式で労災保険関連規定の遵守を約束し、保険加入者に労災保険に関する権利義務を告知すべきであり、虚偽の約束をし、もしくは約束事項に反した場合、相応の責任を負うべきである。

第7条 本弁法の規定に従って労災保険料を納付する就労者と村（団地）両委人員について、その労災保険関係は労災保険加入手続を行った翌日から効力を発生する。労災保険加入手続をした後、規定に従って労災保険料を時間通りに納付していない間、労災保険関係は当面の間効力を発生せず、実際に労災保険料を納付した翌日から効力を発生する。

本弁法の規定に従って単独的に労災保険への加入を選択した就業単位と村（団地）両委等の保険加入単位は、労災保険料の後付申告と納付を実施せず、保険料を返却することもない。

第8条 労災保険に加入した就労者と村（団地）両委人員が就労により事故に遭い、もしくは職業病を罹患した場合、その労災認定、労働能力鑑定と労災保険基金が支払う労災保険待遇等は、「労災保険条例」、「広東省労災保険条例」と国家・省の関連規定に従って行われる。労災保険に加入せず、もしくは労災保険料を納付していない就労者と村（団地）両委人員は、労災保険基金立替払対象に含まれない。

就労者の労災認定関連事項を処理する際に、人力資源社会保障行政部門は、その労災保険加入と費用納付状況を審査すべきである。すでに労災保険に加入し、かつ労災保険料を納付した場合、労働関係に関する証明資料の提出を求めない。労災保険に加入せず（怪我をした時、労災保険関係がまだ効力を発生していない、もしくは労災保険料を納付していない場合を含む）、かつ労働関係に該当しない場合、労災認定申請を受理しない（法律法規と国家・省レベルで他の規定がある場合、その限りではない）。

就労者の労災認定文書には、その保険加入単位と、単独的に労災保険に加入する者であることを明記する必要がある。村（団地）両委人員の労災認定文書には、その保険加入単位と、所属する村（団地）両委を明記する必要がある。実習学生の労災認定文書には、その保険加入単位、就労単位と所属学校を明記する必要がある。就労者が就労活動により、事故に遭い、もしくは職業病に罹患した場合、その労災認定は、単独的に労災保険に参加する産業類型、職業身分、就労活動等の要素と一致しなければならない。

同一の就労者と村（団地）両委人員の同一事故について、重複して労災を認定すべきではない。すでに職業病に係ったものは、保険に加入した就労単位において、同じ職業病をもって労災認定すべきではない（就労単位に職業病のリスクがあり、それによって発病した職業病はその限りではない）。

第9条 労災により障害を残し、一級ないし四級障害と認定された就労者と村（団地）両委人員について、すでに機関事業単位もしくは都市部労働者基本年金保険待遇を享受している場合、その障害手当の支払いを停止する。基本年金保険待遇が障害手当より低い場合、労災保険基金が差額を補填する。すでに障害手当、疾病手当、機関事業単位基本年金保険待遇もしくは都市部労働者基本年金保険待遇を享受する就労者と村（団地）両委人員は、その就労単位あるいは村（団地）両委で労災に遭い、かつ一級ないし四級障害と認定された場合、広東省労災保険条例 28 条の規定を参照して障害退職手続を行わず、労災保険基金はその元の障害手当、病気手当、基本年金保険待遇を基準に、差額を補填し、障害手当を支払う。

労災により障害を残し、五級ないし十級障害と認定された就労者と村（団地）両委人員について、障害等級を認定した後、労災保険基金が障害補助一時金を支払う。労災医療補助一

時金は申請に応じて支払う。それを受領していない間、引き続き基金から支払われる労災保険関連給付を享受することができ、基金が労災医療補助一時金を支払った後、その労災保険関係が終了する。

同時に労災保険葬祭補助金、親族扶養慰謝料と基本年金保険葬祭補助金、慰謝料の受領要件を満たす場合、労災を受けた者の親族が、労災保険と基本年金保険のどちらかを選択して受領する。

労災により障害を残した就労者と村（団地）両委人員がその雇用期間、就労協定期間、サービス期間、実習見習期間もしくは任期が満了した後に引き続き治療を必要とし、かつまだ労災保険関係を終了していない場合、労災保険基金が引き続き労災保険関連給付を支払う。

第 10 条 労災保険基金支払範囲外の関連待遇費用は、就業単位と就労者、村（団地）両委と村（団地）両委人員が関連協定の約定に従って協議解決し、もしくは労災保険条例、広東賞労災保険条例に定められた基準を参照して協議解決することができる。双方当事者が合意を達成できなかった場合、双方の損害賠償争議が労働争議受理範囲に属さず、当事者は民事訴訟や他の法律手段で解決することができる。

労災と認定された就労者が本弁法に従って関連待遇を享受するほか、民事法により他の賠償権を有する場合、就業単位もしくは他の関係者に賠償を求めることができる。

第 11 条 就労者が二つ、あるいは二つ以上の就業単位で同時に就労視する場合、各就業単位は本弁法の規定に従って、別々に労災保険料を納付することができる。

すでに基本年金保険に加入した就労者（ポストを離れて起業する者、兼職する者、在職で起業する事業単位の研究職を含むが、その限りではない）が同時に他の用人单位で就労する場合、他の就労単位は規定に従って労災保険料を納付すべきであり、労災保険料徴収機構は、用人单位が就労者のために単独的に労災保険に加入することを認めるべきである。

就労者が同じ社会保険料納付月において、一つの用人单位から別の用人单位に移動した場合、元用人单位と新しい用人单位はともに就労者のために本月分の労災保険料を納付し、その労災保険待遇を享受する権利を保障すべきである。

第 12 条 労災保険に加入する就労者もしくは村（団地）両委人員等が労災で死亡したと認定された場合、保険加入単位はその死亡月において労災保険料を申告、納付すべきであり、死亡した翌月から労災保険料の納付を停止すべきである。

第 13 条 就業単位が本弁法の規定に従って、その使用する就労者を単独的に労災保険に加入させることを自発的に選択した場合、これを双方当事者間に労働関係が存在することを確認する証拠としない。双方当事者が労働関係の存否について争いがある場合、労働争議を処

理する関連規定に従って処理する。

就業単位が就労者を単独的に労災保険に加入させ、かつ就労者が労災認定された後、双方当事者間に労働関係が存在すると確定された場合、就業単位は労災保険条例、広東省労災保険条例の規定に従って、用人单位としての労災保険責任を負うべきである。

第 14 条 就業単位あるいは就労者が労災事故の捏造、労災書類の偽造等の行為を通じて労災保険待遇、あるいは労災保険基金の拠出金を獲得しようとし、もしくは弁理機構が多めに保険金を拠出した場合、社会保険法、労災保険条例、広東省社会保険基金監督条例等の規定に従って処理する。

第 15 条 就業単位は従業員の利用管理を規範化させ、安全生産と職業病防止に関する法規を遵守し、従業員の安全生産、職業衛生教育と入職訓練を強化し、職業病リスクのある作業に接触する従業員が入職する前に、在職中と離職する際に健康検査を実施し、安全生産と職業衛生規程と基準を実施し、相応の労働保護を提供し、労災予防措置を取り、就労者の労働安全と職業衛生健康権を保障する。

就業単位がその従業員を労災保険に加入させるほか、人身事故傷害等の保険を購入し、従業員により手厚い保障を提供するよう促進する。

第 16 条 国家機関、事業単位、人的団体等が法律に従って組織したボランティア団体が、応急救護、公共衛生管理、大型活動等国家・公共利益を守る活動を組織する前に、本弁法の規定を参照し、前述したボランティア活動を提供し、すでに規定に従って登録したボランティアを単独的に労災保険に加入させ、労災保険料を納付することができる。保険加入者は、本弁法の規定により労災保険待遇を享受する。

第 17 条 人力資源社会保障部門が労災保険弁理サービス、労災保険情報システムの調整、基金リスクの軽減等を企画・実施し、労災証拠取調費用を利用してサービスを購入する等の形で労災認定速度を上げることができる。

財政部門は労災保険基金の管理と、財政専用口座の清算、基金の分配等の業務を担当する。

税務部門は労災保険料の徴収と徴収情報システムの調整等の業務を担当する。

県レベル以上の人民政府人力資源社会保障、財政等部門が各自の職責に応じて労災保険基金を監督する。

第 18 条 本弁法が 2021 年 4 月 1 日から施行され、試験運用期間は 2 年間、国と省に新たな規定がある場合、それに従う。試験運用期間中に、規定された特定の人員が単独的に労災保険業務に加入する場合、それを単独に管理、統計、分析評価する。評価結果に従って、適

時に保険加入対象範囲を調整し、試験運用の安全、平穩、秩序ある展開を保障するため、労災保険料の収支状況に応じて、労災保険料の納付賃金計算基礎の上限と下限を適宜に調整することができる。

太倉市柔軟的就労者職業傷害保険暫定弁法(2014)

第1章 総則

第1条 柔軟的就労者が就労を理由に事故傷害に遭った後、相応の基本的な生活保障を享受できるようにするため、国务院労災保険条例（国务院第586号令）、並びに江蘇省労災保険条例施行弁法（省政府第29号令）の精神に従い、本市の実情と結びつけ、本弁法を制定する。

第2条 本弁法にいう柔軟的就労者とは、本市に戸籍を置く労働年齢内にあり、用人单位や雇主と労働関係が存在せず（事実労働関係を含む）、パートタイムかフリーランスに従事し、かつ労災保険条例に定められた保険加入範囲内にいない人員のことをいう。

第3条 柔軟的就労者職業傷害保険（以下、「職業傷害保険」という。）を展開し、政府主導、社会参加、都市・農村部統括的運用、重点強調、分類保障、公平効率の原則を維持し、保障水準と本市経済社会発展水準の均衡を実現する。

第4条 柔軟的就労者は国家の安全生産法律法規を遵守し、安全衛生規程と基準を実施し、職業傷害事故の発生を予防する。

第2章 保険加入範囲

第5条 柔軟的就労者が本市の社会保険（都市部企業労働者年金保険あるいは住民年金保険、都市部労働者医療保険あるいは住民医療保険、以下同じ）に加入し、かつ正常に社会保険料を納付する場合、柔軟的就労者職業傷害保険に加入することができる。

第6条 職業傷害保険の有効期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までである。

第7条 柔軟的就労者が職業傷害保険に加入する場合、本人の「住民身分証」、「社会保障カード」を持ち、毎年4月1日～5月31日の間に居住地の団地・村労働保障サービスステーションで登録をし、保険に加入する。失業者は失業した翌月以内に登録し、保険に加入しなければならない。

第8条 職業傷害保険加入者が用人单位で就職し、もしくは社会保険料の納付を中断した場合、職業傷害保険を自動的に脱退したとみなし、相応の待遇を享受しなくなる。

第 3 章 職業傷害保険基金

第 9 条 職業傷害保険基金は支出をもって収入を定め、収支均衡の原則で資金を調達し、社会保険手当範囲に入れ、保険加入者個人が費用を負担しない。

第 10 条 職業傷害保険基金は本市の前社会保険決算年度末の柔軟的就労者社会保険加入者数に基づき、一人当たり毎年本年度社会保険最低納付金算定基礎賃金額 1%の納付額で資金を調達する。

第 11 条 職業傷害保険基金財政専用口座を開設し、専用口座で清算・管理するとし、もっぱら本弁法に定められる職業傷害保険待遇に使用する。職業傷害保険基金に不足額が生じた場合、市の財政がそれを負担する。同時に、積極的市場化した保険運用体制を導入し、職業傷害保険制度の持続可能な発展を促進する。

第 4 章 職業傷害認定と労働能力鑑定

第 12 条 職業傷害保険加入者に以下の状況がある場合、本人もしくはその親族が事故発生日から 60 日以内に市人力資源社会保障部門に職業傷害認定を申請することができる。

- (一) 職場において就労を理由に傷害にあった場合。
- (二) 職責を履行することにより暴力等予想外の傷害にあった場合。
- (三) 災害救助等国家利益、公共利益を守る際に傷害にあった場合。
- (四) 職場において急に発病し、労働能力鑑定により、完全に労働能力を喪失したと認定された場合。

第 13 条 以下の状況がある場合、職業傷害と認定してはならない。

- (一) 職場以外の場所で傷害にあった場合。
- (二) 故意に犯罪した場合。
- (三) 自傷、自殺した場合。

第 14 条 職業傷害保険加入者が職業傷害にあった後、本人もしくはその親族が医療期間終了後に、労働能力鑑定委員会に労働能力鑑定を申請することができる。労働能力鑑定基準は、国家と江蘇省関連規定に従って執行する。労働能力鑑定障害等級は 1～10 級に分けられる。

第 15 条 市人力資源社会保障部門が職業傷害を認定する際に、関連団地、医療機構、単位と個人は協力し、実情と証明資料を提供しなければならない。具体的な認定細則は、市人力資

源社会保障部門が別途制定する。

第 5 章 職業傷害保険待遇

第 16 条 職業傷害保険加入者が職業傷害に遭った後、その医療費は医療保険基金が労災保険の関連規定に定められた基準で精算し、支払うものとする。

第 17 条 職業傷害保険加入者が職業傷害に遭った後、労働能力鑑定障害等級に応じて、以下の待遇を享受する。

- (一) 社会保険手当。労働能力鑑定結論を出した翌月から、本市柔軟的就労者社会保険納付手当を享受する。障害等級が 1～4 級の場合、全額補助される。5～6 級の場合、80%補助される。都市部企業労働者年金保険納付手当は、納付年数が満 15 年間になるまで支払われ、医療保険納付手当は、年金従業月まで支払われる。
- (二) 基本生活手当。障害等級が 1～4 級の場合、労働能力鑑定結論を出した翌月から、毎月都市部住民最低生活保障基準に応じて職業傷害基本生活手当を、年金を受領する月まで支払うものとする。障害等級が 5 級、6 級、7 級、8 級、9 級、10 級の場合、それぞれ一括に 12 か月分、10 か月分、8 か月分、6 か月分、4 か月分、2 か月分の生活手当を支払う。
- (三) 補助器具の取付。日常生活や就労に必要な場合、規定に従って義肢、補聴器、義眼、つえ、車椅子等の補助器具の取付を申請できる。必要となる費用は、国の規定基準範囲内において手当を享受できる。柔軟的就労者が職業傷害で死亡した場合、都市部企業労働者年金保険もしくは住民年金保険規定に従って、相応の葬祭費、慰謝料待遇を享受することができる。

第 18 条 以下のいずれかの場合において、職業傷害保険待遇の享受を停止する。

- (一) 職業傷害保険を自発的に脱退した場合。
- (二) 懲役刑を言い渡された場合。
- (三) 死亡した場合。

第 19 条 本弁法は 2015 年 1 月 1 日から施行される。元「柔軟的就労者労災保険を推進する実施意見（試験運用）」（太政弁 [2010] 20 号）資料が執行停止される。

第 20 条 本弁法の実施過程における具体的な問題は、市人力資源社会保障部門が解釈する。

太倉市人民政府
2014 年 11 月 15 日

吳江区柔軟的就労者職業傷害保険弁法(試行)

第 1 条 党の十九大精神を徹底的に貫き、重層的な社会保障体系を築くため、「国务院現在と今後一定期間内の就職起業業務に関する意見」(国発〔2017〕28号)精神により、柔軟的な就労者職業傷害保険を積極的に模索し、吳江区の実情と結びつけ、本弁法を制定する。

第 2 条 柔軟的な就労者職業傷害保険は、広くカバーすること、基本を守ること、持続可能にすること、という原則を維持し、基本保障水準と本区経済社会発展水準との均衡を実現する。

第 3 条 新経済、新就労形態の下、吳江区で柔軟的に就労する者は、吳江区の柔軟的就労者職業傷害保険に加入する。

第 4 条 職業傷害保険は保障水準を適切にし、権利と責務が対等である原則に則り、職業傷害保険料を確定し、当面の間一人当たり毎年 180 元とし、保険加入者個人が納付することとする。試験運用する間、吳江区柔軟的就労者労働者年金保険もしくは医療保険に加入した者が、吳江区柔軟的就労者職業傷害保険に加入する場合、財政が一人当たり毎年 120 元補助する。

第 5 条 柔軟的就労者が職業傷害保険に加入する場合、事実どおりにポストとその主な就労内容等の状況を申告すべきである。職業傷害保険加入者が用人单位に入って就労し、フルタイム労働関係に入った場合、速やかに保険弁理機構に連絡して保険解約手続をすべきである。

第 6 条 柔軟的な就労者職業傷害保険加入者が職場において、就労を理由に突発的、非本意的、非疾病的な事故傷害に遭い、死亡、障害、怪我をした場合、職業傷害保険待遇を享受することができる。

第 7 条 以下の場合、賠償金を支払わない。

- (一) 保険加入者が飲酒、麻薬、自傷、自殺等の行為によって傷害をもたらした場合。
- (二) 保険加入者が飲酒運転、無免許運転、有効な免許を持たない自動車を運転する場合。

第 8 条 保険加入者が職業傷害に遭った場合、速やかに保険弁理機構に申告し、書類の提出と賠償調査等の手続を済ませるべきである。治療を受け、病状が比較的安定した後、障害が残りに、労働能力に影響する場合、保険弁理機構が蘇州市労働能力鑑定委員会に労働能力認定を委託し、認定基準については、「労働能力鑑定労働者労災と職業病障害等級」を準用する。

労働能力鑑定障害等級は1～10級に分けられ、自立生活障害等級には、完全に自立した生活ができない場合、ほとんどできない場合、部分的にできない場合に分けられる。

第9条 職業傷害保険加入者が職業傷害を受けた後、以下の基準の下で待遇を享受する。

(一) 職業傷害医療費。職業傷害保険加入者が医療機構において発生した医療費用は、まず医療保険が賠償した後、残り部分は職業傷害保険において、基準に従って賠償する。保険加入年度ごとに、3万元を限度とする。

職業傷害保険加入者が職業傷害以外の理由で発生した医療費用について、賠償しない。

前年度繰越金額の5%を超えない限度で、職業傷害医療費公共基金を抽出し、重度障害医療救助に使う。

(二) 職業傷害障害補助金。職業傷害保険加入者が職業傷害を受けた後、労働能力鑑定障害等級により、職業傷害障害補助金を享受する。賠償基準は、一級障害15万元、二級障害14万元、三級障害13万元、四級障害12万元、五級障害11万元、六級障害10万元、七級障害8.5万元、八級障害6万元、九級障害4万元、十級障害2.5万元。

(三) 職業傷害障害手当。職業傷害保険加入者が職業傷害を受けた後、一級ないし六級障害と認定された場合、職業傷害障害手当を享受することができる。賠償基準は、一級障害21万元、二級障害19万元、三級障害17万元、四級障害15万元、五級障害9万元、六級障害3万元。

(四) 職業傷害生活自律障害補助金。職業傷害保険加入者が職業傷害を受けた後、生活自律障害と認定された場合、職業傷害生活自律障害補助金を享受できる。賠償基準は、生活が完全に自立できない場合4万元、生活がほとんど自立できない場合2.5万元、生活が部分的に自立できない場合1万元。

(五) 職業傷害死亡補助金。職業傷害保険加入者が職業傷害を受けて死亡した場合、その親族は規定に従って職業傷害死亡補助金を受領する。賠償基準は一時金40万元である。

職業傷害死亡補助金と職業傷害障害補助金、職業傷害障害手当、職業傷害生活自律障害補助金を同時に受領することはできない。

第10条 呉江区柔軟的就労者職業傷害保険は、政府がサービスを購入する形で、商業保険会社に業務を委託する。区の人力資源社会保障部門が具体的な実施細則を作り、業務指導監督を強化する。衛生部、財政部等の関連部門はその職責範囲内において、協調、監督管理業務を行う。

第 11 条 保険弁理機構は職業傷害保険各業務の推進をし、政策宣伝、データ分析、項目清算、運営状況の定期報告を強化し、区の人材資源社会保障部門が費用納付水準と保障水準を調整することに根拠を提供する。

第 12 条 保険加入者もしくはその親族が保険弁理機構との間、職業傷害保険賠償について争いがある場合、法律に従って商事仲裁を申請し、もしくは裁判所に提訴することができる。保険弁理機構は仲裁・訴訟結果を区の人材資源社会保障部門に報告する。

第 13 条 本弁法は 2018 年 4 月 1 日から試験運用される。

JILPT 資料シリーズ No.276

中国におけるクラウドワーカーの職業傷害保険制度設計

発行年月日 2024年3月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

©2024 JILPT