

労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

職業病 (4)

第25回

今回は事例を使って、職業病と関わる3つの実務問題の検討を行います。

事例：A氏との間で労働契約を締結しているX社は当該労働契約の満期終了前に、「労働契約終了通知書」をA氏に送達した。これに対しA氏は「契約の終了行為は無効である」と主張し、労働仲裁・訴訟を提起した。請求項目の中でA氏は「嗅覚喪失」という理由で会社に対し20万円の賠償項目があると主張。「嗅覚喪失」の病院証明も提出された。仲裁・訴訟係属中、A氏が職業病の認定部門に職業病に該当するかどうかの申立を提出したが「不受理」となり、仲裁、一審、二審でもA氏の請求は支持されなかった。

問題点1：「嗅覚喪失」が職業病の認定を受けることができるか。

職業病の分類と目録は、中央レベルの関連行政部門が制定します。職業病の認定部門が職業病目録に基づき、職業病の受理・認定を行います。「嗅覚喪失」という病気が職業病目録にないので、職業病認定の受理ができません。

問題点2：離職2カ月前の職業病の職業健康検査が離職時の検査として使用できるか。

従業員が職場を離れる前に職業健康検査を行っていない場合、会社は一方的に労働契約を解除または終了することができません。しかし例えば、離職2カ月前に職業病の職業健康検査を行っていれば、離職時に再度検査する必要がありません。「職業健康監護技術規範」(GBZ188-2007、2007年10月1日より実施、衛生部批准)4.8.3に基づき、職業病職場在留中において行った健康検査は、職場を離れる前90日以内に実施するのであれば、離職時の健康検査と見なすことができます。当該国家基準に基づき、以上の質問に対して、再検査を行う必要がないと回答できます。ただ職業病防治法が今後修訂され、当該問題点に対し中央行政部門が新しい規定を設けて規制するかもしれません。

問題点3：職業病職場手当(中国語：崗位津貼)の支給が必要か。

職業病防治法第57条第4項に基づき、会社が職業病

危険のある作業に接触する労働者に対して、適切な職場手当を与えなければならないと規定しています。「雇用単位職業病防治ガイドライン」(GBZ/T 225-2010、2010年8月1日より実施、衛生部批准)4.8.13において、職場手当(保健費)は国家基準に基づき支給されなければならないと規定されています。支給基準は労働契約の中で明確にしなければならないと規定されています。実務上、職業病防治法第57条第4項に違反する場合の罰則規定が欠けており、時代と企業の実情に適合する職場手当に関する国家基準は、明確にされていないのが現状です。「上海市職業病防治計画(2010-2015年)」において、職場手当の支給については行政レベルの目標として目指していますが、現時点ではまだ法的強制力が弱い状態といわざるを得ません。一方、職業病防治法の修正に伴って、ますます職業病危険に対して、労働者の権利意識が高まってくると予測されます。職業病職場手当の支給は、経営課題として取り上げるべき時期にあるのではないかと思います。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所中国律師陳軼凡、黄曉軍

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。

Web : www.broadbright.com

E-mail : broadbright@broadbright.com

【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里16号CBD国際ビル701室

Tel : 010-8513-1818(中国語、英語) 010-8513-1800(日本語専用)

Fax : 010-8513-1919

【上海支所】上海市淮海中路93号大上海時代広場1109室

Tel : 021-5386-1618(中国語、英語) 021-5386-1109(日本語専用)

Fax : 021-5386-1619