

## 台湾における労災保険制度の変容と課題

廖 修雅

### 目次

- I はじめに
- II 従前の労災保険制度
- III 新立法による労災保険制度
- IV むすびにかえて

### I はじめに

台湾の労災保護制度は労災賠償制度と労災補償制度から構成されている。前者は使用者の不法行為や債務不履行を理由とする民法上の損害賠償制度（労災民訴）<sup>(1)</sup>のことであるが、後者は、従来、①労働者保険条例（勞工保險條例）<sup>(2)</sup>（以下、「旧労働者保険条例」という）<sup>(3)</sup>に基づく労災保険給付、②労災保護法<sup>(4)</sup>（職業災害勞工保護法）に基づく手当、③労働基準法<sup>(5)</sup>に基づく使用者の災害補償の各制度からなっていた。①は社会保険的性質、②は社会扶助的性質、③は使用者の個人責任としての性質を有しており、中心的な役割を担っていたのは①であった<sup>(6)</sup>（後掲図表1）。

旧労働者保険条例を中心とする労災補償制度に関しては、これまで3つの問題が提起されていた。一つ目は、労災保険における強制加入の対象となる事業の範囲が狭いという問題である。旧労働者保険条例の規定では、5人以上の労働者を使用する事業主は労災保険に加入しなければならないこととなっていたが、逆にいえば、5人未満の労働者を使用する事業主（以下、「小規模企業者」という）には加入義務がなかった。そして、台湾の多くの企業では労働者が5人未満であり、当該企業で働く労働者の殆どは労災保険に加入していなかった<sup>(7)</sup>。したがって、労働者が一旦労災

に遭うと十分な治療を受けることができなかつたり、場合によっては生活が立ち行かなくなったりするなど深刻な問題が生じていた<sup>(8)</sup>。

二つ目は、給付額が低額であるという問題である。旧労働者保険条例による労災保険給付の基礎月額が平均賃金ではなく平均標準報酬月額をもとに算出されていたということもあり、給付額が十分でないという問題が生じていたのである。もっとも、この点については制度上も手当がなされていなかったわけではなく、労災保険給付で填補できない分は労働基準法に基づく使用者の災害補償で補填するという仕組みになっていた<sup>(9)</sup>。

三つ目は、通勤災害の認定基準と給付に関する問題である。旧労働者保険条例では労災の認定基準に関する規定を設けておらず、何が労災であるかは、「労働者保険被保険者の業務従事に関する傷病審査基準」（以下、「旧傷病審査基準」という）に委ねられていた。もっとも、その旧傷病審査基準も整備されたものとはいえ、労災に該当するか否かの予測が極めて難しい状況になっていた。このような中で数多くの労働部<sup>(10)</sup>通達（日本の厚生労働省通達に相当）が発せられたが、裁判官は労働部通達には拘束されないため、裁判官によって通勤災害として認定されるか否かの判断が異なり、法的安定性に欠けるという問題も生じていた<sup>(11)</sup>。

労働部は以上の問題を解消すべく労災補償

制度の改革に着手した。立法院（国会）での審議<sup>(12)</sup>は困難を極めたが、2021年4月23日、「労災保険保護法」(勞工職業災害保險及保護法)が成立し、同月30日に公布、2022年5月1日に施行された<sup>(13)</sup>。同法は旧労働者保険条例が抱えていた問題を解決すべく制定されたもので、労災保険に関する新しいルールが規定されている。旧労働者保険条例自体は改正されずに残っているため、労災保険保護法と旧労働者保険条例との関係が問題となるも、同一事項についての規定が双方に存在する場合は労災保険保護法の規定が優先的に適用され、労災保険保護法に規定がない場合に旧労働者保険条例の規定が適用されるということになるため<sup>(14)</sup>、労災保険保護法は労災補償制度の特別法として位置付けられているといえる<sup>(15)</sup>。

また、旧傷病審査基準の名称が「労災保険職業傷病審査基準」(勞工職業災害保險職業傷病審査準則。以下、「改正傷病審査基準」という)<sup>(16)</sup>に変更され、改正傷病審査基準も労災保険保護法と同様に2022年5月1日に施行された。

労災保険保護法の制定が台湾の労災補償制度における大きな前進であることは確かであるが、問題がないわけではない。本稿では、日本の制度を念頭におきつつ、旧労働者保険条例の問題を整理したうえで、新法である労災保険保護法の内容を確認することにした<sup>(17)</sup>。

## II 従前の労災保険制度

### 1. 旧労働者保険条例の概要

#### (1) 形成<sup>(18)</sup>

1960年に施行された旧労働者保険条例による労働者保険は、業務上のみならず業務外の災害をも保険給付の対象とするものであった。当時は災害の原因を問わずに被災労働者に定額の給付が行われた。1979年に旧労働者

保険条例が改正され、労働者保険は業務外災害に対する保険給付（普通事故保険）と業務上の災害に対する保険給付（労災保険）とに分けられることになった<sup>(19)</sup>。普通事故保険と労災保険では労災保険給付の方が内容がはるかに充実していたため<sup>(20)</sup>、労災として認定されるか否かが極めて重要であった。しかし、労災の認定基準が旧労働者保険条例には存在せず、労災の定義については、同条例34条2項に基づき発出された旧傷病審査基準によることとなっていた。

台湾の労災保険制度は基本的にはこの時期に整備され、2022年5月1日に施行された労災保険保護法もこの体系を維持している<sup>(21)</sup>。以下では、旧労働者保険条例における労災保険の内容を確認する。

### (2) 労災保険事故

#### ①職業傷害

職業傷害とは、被保険者が業務に従事したことを原因として被った怪我、または被保険者が業務中に動物や植物により被った怪我のことをいうとされていた（旧傷病審査基準3条1項、12条）。旧労働者保険条例にも旧傷病審査基準にも職業傷害の認定基準に関する規定は存在しなかったが、実務では、業務と傷病との間に「相当因果関係」があるかどうかによって判断され、相当因果関係の有無は「業務起因性」と「業務遂行性」によって判断されていた<sup>(22)</sup>。

旧傷病審査基準の特徴として、「みなし職業傷害」というものがあった。これは、本来労災保険事故でないものを労災保険事故として扱うというもので、全部で13種類あった（以下、「職業傷害リスト」という）<sup>(23)</sup>。通勤災害はそのなかの一つであった。具体的には、労働者が出勤・退勤の際に被った怪我は、職業傷害とみなされた（同基準4条1項）。「出勤・退勤の際」というのは、適当な時間帯に、本来通るべき経路で、通常の居住

地から就業場所へ移動する場合、就業場所から通常の居住地へ移動する場合、または一の就業場所から他の就業場所へ移動する場合のことをいうとされた(同)。アルバイトの学生または専門学校生が出勤・退勤の際に被った怪我も同様であった。この場合の出勤・退勤の際とは、アルバイトの学生であれば本来通るべき経路で学校から就業場所、就業場所から学校へ移動する場合のことをいい、専門学校生であれば本来通るべき経路で学校から実習場所、実習場所から学校へ移動する場合のことをいうとされた<sup>(24)</sup>(同条2項)。

## ②職業病

職業病とは、被保険者が指定の業種に従事し職業病リストにある疾病にかかった場合における当該疾病(同基準3条2項、19条)のことをいうとされた。これらの疾病は、職業病として、業務起因性または疾病と業務との間の相当因果関係が擬制されていた<sup>(25)</sup>。また、職業病リストに規定されていない疾病は、労働部が個別鑑定を経て具体的に認定したときに職業病とみなされることとなっていた<sup>(26)</sup>(同基準20条)。

## (3) 労災保険関係者

台湾は1949年から約40年の戒厳期間を経験したため、現在でも組合の組織率が低く交渉能力も十分ではない。そこで、労働条件や福祉に関する事項は基本的に政府が主導している<sup>(27)</sup>。労災保険もそのなかのひとつである。旧労働者保険条例5条1項によると、運営機関(保険者)は政府(労働部)であった。

旧労働者保険条例の下では、労災保険制度は、大きく強制加入制度、任意加入制度及び継続加入制度に分類され、制度によって適用事業(団体)及び保険対象者(被保険者)<sup>(28)</sup>が異なっていた。

強制加入制度の保険対象者(被保険者)は、①15歳以上65歳以下の労働者(外国人労働者

者を含み、雇用形態を問わない)<sup>(29)</sup>及び労働基準法上就労可能な15未満の児童、②公務員保険、教職員保険に加入できない公務部門、学校の関係者、③漁業従事者、④職業訓練従事者<sup>(30)</sup>、⑤職業組合に加入している日雇労働者・自営業者、⑥漁業協同組合に加入している日雇労働者・自営業者であった。そして、適用事業(団体)は、①5人以上の労働者を使用する事業、②一部の公務部門・学校法人、職業訓練施設、③職業組合、漁業協同組合であった(同条例6条)。

任意加入制度の保険対象者(被保険者)は、①強制加入の対象となる労働者以外の労働者<sup>(31)</sup>、②小規模企業者に雇われている労働者、③実際に業務に従事している事業主<sup>(32)</sup>、④海員または船長組合の組合員で(同条例8条1項)、加入するかどうかは任意であるものの、いったん労災保険に加入すると途中で脱退することはできないものとされていた(同条2項)。

継続加入制度とは、①事業が縮小され使用する労働者が5人未満になった場合(同条例7条)、②年齢が65歳を超え、強制加入制度の保険対象者でなくなった労働者が自ら継続的に労災保険に加入する場合<sup>(33)</sup>に適用される制度で、この場合、事業主は継続的に労災保険に加入する義務を負うことになっていた(同条例9条、9条の1)。

## (4) 労災保険関係の成立

適用事業(団体)は、旧労働者保険条例6条に規定する労働者の入社日、入会日、受講開始日に、保険者(政府)に対して、入社、入会、受講の事実を申告しなければならず、労災保険関係は申告した日に成立することになっていた(申告制)<sup>(34)</sup>。申告が遅れた場合、申告日の翌日から労災保険関係が成立し(同条例11条)、雇用関係が成立した日から申告日の前日または雇用関係終了の日まで遡って通常の4倍の保険料が徴収されることに

なっていた（同条例72条1項）。

#### （5）労災保険給付の種類

労災に対する保険給付は、①療養給付、②傷病給付、③障害給付、④遺族・葬祭給付（同条例2条2号）、⑤行方不明手当金（同条例19条5項）に分かれていた。

①療養給付は、診察及び入院の際に行われる給付で、原則として現物給付であった（同条例39条～52条）。

②傷病給付は、職業傷害または職業病による療養のため労働することができず収入が減少したときに、療養開始後の4日目から支給されるもので、金銭給付方式がとられていた（同条例34条1項）。職業傷害の認定基準は労働部が定めることとなっており（同条2項）、旧傷病審査基準は同項に基づいて定められたものである。傷病給付の額は、休業1年目は被保険者の平均標準報酬月額70%に相当する額、休業2年目は平均標準報酬月額50%に相当する額で（同条例36条）、傷病給付の支給を開始した日から最長で2年間支給されることとなっていた。

③障害給付には障害一時金と障害年金があり、前者は、職業傷害または職業病による傷病の症状が固定した後に再診しても治療の効果が期待できずに保険医療機関の診断による障害等級（1級～15級）に該当する障害が残った場合に支給されるもので、障害等級に応じ、平均標準報酬日額の45日～1,800日分の一時金が支給された（労働者保険障害給付基準<sup>(35)</sup>（労工保険失能給付標準）5条1項）。

後者は職業傷害または職業病による傷病の症状が固定した後に保険医療機関により終身就業不能と診断された場合に支給されるもので（旧労働者保険条例54条2項）、その額は「（平均標準報酬月額×保険料納付済期間×1.55%）+家族手当+一時金（平均標準報酬月額の20か月分）」であった。また、被保険者が終身就労不能と診断された日から労災保

険の保険関係は消滅するものとされていた（同条例57条）。

④遺族・葬祭給付は、業務により被保険者が死亡した場合にその一定範囲の遺族または葬祭の引取り手に対して支給されるものであり、葬祭給付と遺族年金または遺族一時金から構成されていた（同条例62条、63条）。遺族がいない場合は葬祭の引取り手に平均標準報酬月額10か月分の葬祭給付が支給され、遺族がいる場合は平均標準報酬月額5か月分の葬祭給付と遺族年金または遺族一時金が支給されることとなっていた。遺族年金の額は「（平均標準報酬月額×保険料納付済期間×1.55%）+平均標準報酬月額10か月分」であった（同条例63条の2第1項）。

遺族年金の受給者に関する条件は同条例63条に規定されており、被災労働者の配偶者、子、父母・祖父母、被災労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していた孫及び兄弟姉妹で、支給の順序もこの通りであった。

⑤この他に、同条例19条5項に基づく行方不明手当金が存在した。行方不明手当金とは、漁業就業者、航空従事者、船員または坑内労働者が職務上の事由により行方不明となった場合、行方不明となった日から起算して1年が経過する日の前日、失踪宣告が出された日の前日または失踪宣告を受けた者が生存していたことが判明した日の前日まで、遺族に対して一定の所得補償を行うための給付で、平均標準報酬月額70%が支給されることとなっていた（同条例19条5項）。受給者の範囲は遺族・葬祭給付の場合と同じであった（同条例19条6項、64条）。

#### （6）労災保険料

労災保険料は原則として全額事業主負担であるが、例外が4つあり、①職業組合に加入している自営業者・日雇労働者の保険料は被保険者が60%、政府が40%の割合で負担する、②漁業組合に加入している自営業者・日

雇労働者の保険料は被保険者が20%、政府が80%の割合で負担する、③海運関係の組合に加入している船員の保険料は被保険者が80%、政府が20%の割合で負担する、④労災保険の被保険者期間が合計15年以上で、整理解雇によって被保険者の資格を失った後、一定の要件を満たし引き続き労働者保険に加入した者の保険料は被保険者が80%、政府が20%の割合で負担することになっていた（同条例15条）。

労災保険料は被保険者の標準報酬月額に料率を乗じた額で（同条例13条1項）、料率は3年ごとに改定されることとなっていた（同条3項）。職業傷害は、事業の内容に応じて災害の発生率が異なることから、事業の種類によって料率が異なり（旧労働者保険条例施行規則38条）、55業種区分ごとに、過去3年間の労災保険の給付状況等に基づき算定された保険給付に要する費用の予想額などを考慮して定めることとされていた<sup>(36)</sup>。

2022年5月1日以前の標準報酬月額は、第1級の2万5,250台湾ドル（1台湾ドル=4.34日本円、2022年5月15日時点）から第14級の4万5,800台湾ドルまでの14等級に区分されていた。事業主は標準報酬月額表<sup>(37)</sup>に記載されている被保険者の標準報酬月額を確認して、政府に申告していた（同条例14条1項）。

また、70人以上の労働者を使用する事業については、過去3年間の労災発生に応じて保険料が増減することになっていた（同条例13条4項、労災保険メリット制実施規則<sup>(38)</sup>（勞工保險職業災害保險実績費率實施弁法）3条1項）。

## 2. 従前の労災保険制度の問題点

### (1) 労災保険給付額の問題

#### ①旧労働者保険条例と労働基準法との関係

他の労働関係法規と比べて旧労働者保険条例が比較的早い時期（1960年）に施行されたのは、国民党率いる国民政府がより多くの労働者の支持を得ることによって中国共産党率

いる中華人民共和国と対峙しようとしたためであるが<sup>(39)</sup>、旧労働者保険条例は給付額が低額であるという問題を抱えていたため、その問題を解決するために1984年に労働基準法が施行された。同法59条は災害補償についての規定であるが、これは、旧労働者保険条例による給付がわずかで被災労働者の生活を保障できないという状況の下で事業主に対して完全補償の責任を負わせるために設けられたものである<sup>(40)</sup>。

台湾の労働基準法による使用者の災害補償は、療養補償、休業補償、障害補償、遺族・葬祭補償に分類される<sup>(41)</sup>。

療養補償は、被災労働者が必要な療養を行う際に支給されるものである（同法59条1号）。労災による休業補償は、被災労働者が療養のため労働することができない場合に支給されるもので、労働することができなくなった日から補償金が支給される（同条2号）。支給額は、災害が発生した日の前日の通常労働時間において労働した場合に支払われる賃金に相当する額である（労働基準法施行規則31条1項）。休業補償を受ける労働者が療養開始後2年を経過しても傷病が治らず仕事に復帰できないと診断された場合において当該傷病の度合いが旧労働者保険条例の障害給付支給の基準に達しないときは、使用者は平均賃金の40か月分の打切補償をすることができる。この場合、その後は賃金補償を行わなくてもよい（同法59条2号）。障害補償は被災労働者の身体に障害が残った場合に支給される一時金で、障害の程度に応じて支給される（同条3号）。遺族・葬祭補償は遺族や葬祭を行う者に支給されるもので、使用者は葬祭を行う者に対して平均賃金の5か月分の葬祭補償を行い、遺族に対して平均賃金の40か月分の遺族補償を行うこととなっている（同条4号）。

旧労働者保険条例との関係で言えば、労働

基準法59条但書は、旧労働者保険条例またはその他の法令による補償がされた場合、使用者は、同一の事由については、その価額の限度において労働基準法による災害補償の責任を免れると規定していた。これは、逆にいえば、旧労働者保険条例に基づく保険給付によりカバーされない損害については、労働基準法による使用者の災害補償で填補されることを意味していた。傷病給付を例として説明すると、旧労働者保険条例に基づく傷病給付の支給額は、一年目は被保険者の平均標準報酬月額70%で、二年目は50%であった。これに対して、労働基準法に基づく休業補償の場合は、2年間にわたって、被災労働者の通常賃金の全額が支給されることになっていた<sup>(42)</sup>。

このように、労災保険給付額が低額であるという問題に対しては、制度的には、労働基準法上の災害補償で不足分を填補するという仕組みになっていた。被災労働者は、まず政府（労働部）に対して労災保険給付を請求し、その後、使用者にその不足分を請求することになっていた<sup>(43)</sup>。

もっとも、この仕組みにも問題があった。使用者が労働者からの災害補償請求を封じるために、労災の存在そのものを隠蔽する、いわゆる「労災隠し」が少なくなかった<sup>(44)</sup>。労働者が政府（労働部）に対して労災保険給付の請求をする限りにおいては使用者に負担は生じないが、労災保険給付の額が低額であることから、労災保険給付を請求した後に、使用者に対して労働基準法に基づく災害補償請求がなされるのが通常であった。そして、労災保険給付が認められる状況であれば、基本的に災害補償請求も認められる。しかし、災害補償請求が認められると、使用者にとっては負担となるのであり、そこで、そもそも労災をなかったものとして扱う使用者が出てくることがあった。

労働安全衛生法37条には事業主の労災事故報告義務が定められており、労災の存在を隠

蔽することは違法であるが、労働基準法の災害補償責任を回避するために労災の存在を隠蔽するケースが少なくなかった。その結果、被災労働者は最低限の労災保険給付さえもらえなくなるという状況が生じることとなった<sup>(45)</sup>。これは、労災保険給付額が低額であることによって間接的に引き起こされる問題であったといえる<sup>(46)</sup>。

## ②賃金額の過少申告の問題

労災保険給付の額が低いという問題は給付基礎額とも関係していた。旧労働者保険条例の給付基礎額は、労働者に実際に支払われた賃金ではなく標準報酬月額であったため、事業主が賃金額をことさら過少に申告することも稀ではなかった<sup>(47)</sup>。この問題については、日本の労災保険制度を参考にして標準報酬月額を平均賃金に変更する提言も存在した<sup>(48)</sup>。

## (2) 申告制の問題

申告制には3つの問題があった。第一は無申告の問題である。台湾の労災保険は申告制が採用されていたため、強制加入制度の適用事業（団体）が申告義務に違反した場合は未払分の保険料の4倍の過料が科されることになっていたが（旧労働者保険条例72条1項）、過料の金額が低いため制裁としての機能を果たさなかった。また、労働部の立ち入り調査が不十分であったため、申告をしない事業が多くみられた<sup>(49)</sup>。

二つ目は虚偽申告という問題である。保険料は原則として事業主が全額負担することになっていたが、職業組合を通じて労災保険に加入する日雇労働者・自営業者の保険料は例外的に政府が40%負担するという仕組みが採用されていたため、事業主にとっては労働者が職業組合を通じて加入してくれた方が負担が少なくなるという状況にあった。そこで、労働者に対して、できるだけ日雇労働者の身分で職業組合を通じて労災保険に加入するよ

う促す事業主が存在した。労働部も厳格に申告の資料を審査せず、労働者が労災に遭い保険給付を請求しようとするときに、はじめて資格の審査がされ、虚偽申告であることが判明する場合があった。虚偽申告の場合、保険給付はされないことになっていたが、虚偽申告であることが判明しないケースもあり、問題視されていた<sup>(50)</sup>。

三つ目は保険料負担の公平性の問題である。一部の事業ではメリット制が採用されていたため、無申告や虚偽申告で正確な保険料率が計算できず、労災保険料の負担に不公平が生じていた<sup>(51)</sup>。

### (3) 強制加入制度の問題

労災保険への加入義務者は5人以上の労働者を使用する事業主であり、小規模企業者には加入義務がなかった(旧労働者保険条例6条1項)。この点が問題であるという認識は広く共有されており、政府も、保険料負担の公平性、労働者の安全の確保及び福祉の増進のために、一人でも労働者を使用する事業は業種の規模の如何を問わずに強制加入にすべきであるという方向で検討を進めていた<sup>(52)</sup>。

しかし、台湾の小規模企業はサービス業が多く、そこで働く労働者の大多数が女性の短時間労働者で、雇用の流動性も高いという特徴があり、強制加入制度については反対意見も強かった。反対意見は小規模企業からだけでなく、職業組合からも寄せられていた。小規模企業は、資本金の額がそれほど高くないということもあり、強制加入制度の適用事業(団体)の対象になると人件費の負担がかなり重くなり、結局人員削減をせざるを得ない状況になると述べていた<sup>(53)</sup>。職業組合側は次のような論理で強制加入制度に反対していた。すなわち、職業組合を通じて労災保険に加入するのは日雇労働者または自営業者と定められているが、実際には多くの短時間労働者が職業組合を通じて労災保険に加入してい

る。そして、職業組合を通じて労災保険に加入している短時間労働者には小規模企業に雇用される者が多い。小規模企業が強制加入制度の適用事業(団体)の対象になると組合費の収入が減少し、組合の運営に支障をきたす<sup>(54)</sup>。

### (4) 通勤災害の認定の問題

台湾の労働関係法規には「通勤災害」という名称が存在しないが、実務<sup>(55)</sup>・学説<sup>(56)</sup>では「通勤災害」という言葉が使われてきた。現在でも同様である。また、台湾では、日本のように業務災害と通勤災害を並列する二元主義<sup>(57)</sup>を採用せず、通勤災害を職業傷害と擬制する一元主義を採用している<sup>(58)</sup>。したがって、通勤災害の場合であれ業務災害の場合であれ、保険給付の名称及び内容は同様である。

旧傷病審査基準4条は「適当な時間帯に、本来通るべき経路で」という文言を用いて通勤災害を定義していたが、「適当な時間帯」とか「本来通るべき経路」というのがどのようなことを指すのかということについてそれ以上の説明はなく、非常に使いにくいものとなっていた。それゆえ、裁判例<sup>(59)</sup>では、通勤災害の認定にあたっては、同基準4条ではなく同基準18条が用いられていた。同基準18条によると、4条の場合において、次のいずれかに該当するときは、労災とはみなされないとされていた。

- ①日常生活上必要でない私的行為をした場合
- ②運転の車種に必要な運転免許を有していない場合
- ③運転免許の取消しや停止の処分期間中に運転した場合
- ④信号機のある交差点で信号無視をした場合
- ⑤踏切の警報音や遮断機を無視した場合
- ⑥酒気帯び運転、麻薬等による運転をした場合
- ⑦高速道路等の路肩の使用違反をした場合

⑧公道上でレース、蛇行運転その他の危険性がある運転をした場合

⑨方向無視または車道通行ルールに違反した場合

このように、同基準18条の事由があれば「通勤災害」とは認めないという形で、いわば裏から通勤災害に該当するかどうかが判断されていたのである<sup>(60)</sup>。同基準18条の内容は、大きく、1号の「日常生活上必要でない私的行為」と2号～9号の「道路交通法違反行為」という2種類に分けることができた。

前者は労働部通達<sup>(61)</sup>により内容が補充され、出勤、退勤または出張の途中で中断または逸脱があるとその後は原則として労災とはならないが、日常生活上必要な私的行為を最小限度の範囲で行う場合には、当日通るべき経路に復した後は再び通勤となるとされていた。実際に労働部通達で認められた行為としては次のようなものがあった。①子どもを保育園に預けに行くまたは迎えに行くこと<sup>(62)</sup>、②共稼ぎ夫婦で配偶者を会社に送りに行くまたは迎えに行くこと<sup>(63)</sup>、③銀行に

寄って現金を引き出すこと<sup>(64)</sup>である。「日常生活上必要な私的行為」については、台湾では日本の労災法施行規則8条のような認定基準が存在しなかったため、通勤に該当するか否かの判断は労働部が事案ごとに個別に判断していた。

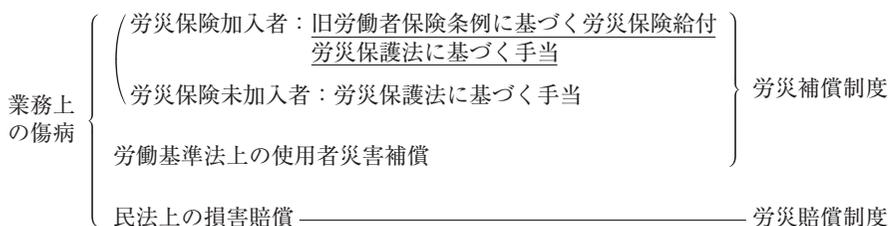
後者は道路交通法に違反する行為であり、これに該当すれば当該事故は職業傷害として認められなかった（同基準18条本文）<sup>(65)</sup>。そして、解釈上は、同基準18条2号～9号の規定が限定列举なのか例示列举なのかということが問題となっていた<sup>(66)</sup>。

### Ⅲ 新立法による労災保険制度

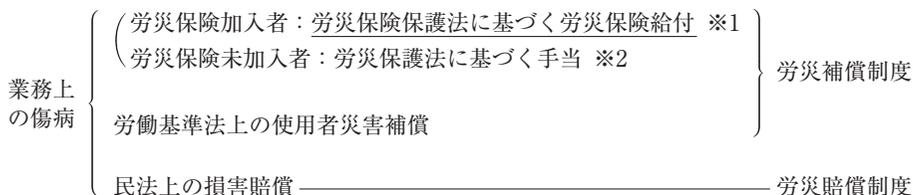
#### 1. 労災保険保護法

##### 1-1. 概要

労災保険保護法は、基本的に旧労働者保険条例の労災保険制度をもとにして、前述した労災保険制度の問題を改善するという方針で旧労働者保険条例の内容を修正し制定されたものである（図表1、図表2）。



図表1 2022年4月以前の労災保護制度



図表2 2022年5月以降の労災保護制度

※1 下線部が改正されたところ。

※2 労災保険の強制加入の対象拡大に伴い、労災保護法が適用される場面はなくなっていくものと思われる。

労災保険保護法は、全部で6章、109条からなっている。第1章「総則」(1条～2条)、第2章「労働者災害保険」(3条～61条)、第3章「労働者災害予防及び社会復帰」(62条～76条)、第4章「その他の保障」(77条～91条)、第5章「罰則」(92条～101条)、第6章「附則」(102条～109条)である。以下で労災保険保護法の要点を確認する。

#### (1) 強制加入制度の適用拡大

被保険者の上限年齢(65歳)が削除され、15歳以上の労働者であれば労災保険の対象になった。また、強制適用事業(団体)について「5人以上」の労働者という条件が削除され、労働者を使用し法人等の登記のあるすべての事業者に労災保険への加入が義務付けられることとなった(労災保険保護法6条1項、労災保険保護法施行規則6条)。

その結果、強制加入制度の保険対象者(被保険者)は、①法人等の登記のある事業者に雇用されている15歳以上の労働者(外国人労働者を含み、雇用形態を問わない)及び労働基準法上就労可能な15未満の児童、②公務員保険、教職員保険に加入できない公務部門、学校の関係者、③労働基準法上の徒弟、見習、養成工その他これらに類似する者、④専門学校の学生、⑤事業主との間に労働契約関係はないが労務を提供し報酬を受領する者であって労働部が指定した者<sup>(67)</sup>、⑥職業組合または漁業協同組合に加入している日雇労働者・自営業者、⑦職業訓練従事者に拡大された(同法6条～8条)。

強制加入制度の保険対象者が拡大された関係で、任意加入制度の保険対象者(被保険者)の範囲にも修正が加えられた。労災保険保護法は、①法人等の登記のない個人事業主に雇用されている労働者<sup>(68)</sup>、②実際に業務に従事している事業主、③海員組合員または船長組合員を任意加入制度の対象としている(同法9条)。

#### (2) 加入制度の充実

労災保険保護法では、新たに特別加入制度が設けられた。同法の立法理由(10条の説明)によると、特別加入制度は、働き方の多様化に伴い非典型雇用労働者やフリーランス<sup>(69)</sup>、ギグワーカーなど臨時的または一時的に個人事業主に雇われる労働者が増加している中で、労災に遭遇した就労者に最低限の生活を保障することを目的として設けられたものである。

特別加入制度の対象者、加入手続、標準報酬額、保険料率等については「労災保険保護法10条保険加入規則」(勞工職業災害保険及保護法10条規定参加保険弁法)<sup>(70)</sup>に規定がある。本制度の特徴は、就労者本人が直接加入することができるという点にある。また、加入手続も容易になっており、労働部ホームページやコンビニエンスストア、職業組合を通じて加入することができる(同規則4条)。保険対象者(被保険者)は、①労災保険保護法上の強制加入と任意加入の対象になっている労働者以外の労働者<sup>(71)</sup>または実際に業務に従事している者<sup>(72)</sup>、②労働基準法45条4項に規定する児童労働者<sup>(73)</sup>である(労災保険保護法10条1、2項)。

#### (3) 労災保険関係の成立

労災保険の運営機関は政府(労働部)である(同法3条)。強制加入制度の対象となる事業の場合はその事業が開始された日に保険関係が成立する(同法13条1項)。任意加入制度と特別加入制度の場合は申告制が採用されている(同条2項)。

#### (4) 標準報酬月額の上上げ

2022年5月1日から、標準報酬月額の上限が45,800台湾ドルから72,800台湾ドルに引き上げられた<sup>(74)</sup>。また、短時間労働者の標準報酬月額の下限が11,100台湾ドルから基本賃金額<sup>(75)</sup>に引き上げられた(同法17条)。その

趣旨は、標準報酬月額の上限と下限を引き上げ、労働基準法による使用者の損害賠償補償の負担を軽減することによって、経営を安定させる点にある<sup>(76)</sup>。

#### (5) 労災保険給付内容の改善

全民健康保険<sup>(77)</sup>の自己負担額（診療費）は療養給付で補われることになった（同法38条4項）。また、労災による休業期間中における被災労働者とその家族の生活を保障するために傷病給付の額が引き上げられた。休業1～2月目は被保険者の平均標準報酬月額の100%が、3月目からは70%に相当する額が支給されることとなった。支給期間は最長で2年である（同法42条2項）。

障害年金と遺族年金の計算については加入期間の条件が廃止され、障害年金額は障害の程度によって計算されることになった（同法43条）。遺族年金額は、平均標準報酬月額の50%に変更された（同法51条1項2号）。

また、労災保険関係終了後に職業病に罹患した者にも一定程度の支援（療養手当、障害・遺族手当等）が提供される（同法78条）。

#### (6) 労災予防と社会復帰促進

労災予防及び社会復帰促進センターが設立され、被災労働者に対して、療養、リハビリ、社会復帰など被災労働者の状況に応じた個別の支援が提供されることとなった（同法70条～72条）。

### 1—2. 評価

#### (1) 加入制度の問題

強制加入の場面における労災保険関係の成立時期を事業開始の日に変更することによって労災保険の未加入問題は改善していくものと思われる。少子高齢化が急速に進展するなか、労働力人口の減少は避けられないため、高齢者の活用が重要であると考えられるところ、強制加入制度の被保険者の年齢上限（65

歳）が廃止されることによって、高齢者が安心して働くことができ、高齢者の雇用の促進に繋がることが期待される。

もっとも、労災保険に未加入の事業主に対する制裁は過料のみで<sup>(78)</sup>、日本のような費用徴収制度は設けられていない。また、過料の金額も高いとはいえないため、どの程度の効果があるかは不明な部分も多い。

なお、労災保険保護法では、特別加入制度が新設された。同制度は、主に、個人事業主に雇われている労働者の労災保険未加入問題を改善するために設けられたものである。特別加入制度も任意加入制度も加入するか否かが事業主または就労者本人の自由意思に委ねられているという点で共通しており、相違点は、特別加入制度の場合は就労者本人が加入することができ加入手続が簡素化されているという点である。

しかし、加入手続の簡素化以外に目立った相違点はなく、任意加入制度とは別に特別加入制度を創設しなければならなかったのか、疑問が残る。任意加入制度の加入手続を簡素化すれば同様の効果を生じさせることができたのではないかと思われる。被災労働者の保護が重要であることは言うまでもないが、特別加入制度という枠組みを新しく儲けるのではなく、任意加入制度と特別加入制度とを統合して、加入手続を簡素化するべきであった。立法論としても任意加入制度に一本化していくべきである。

#### (2) 賃金額過少申告の問題

標準報酬月額の上限と給付金額の引上げについては評価すべきであるが、事業主の過少申告の問題は依然として残っている。労災保険保護法は、虚偽申告への対処方法として、政府に事業主の申告を厳格に調査・審査することを要求している。そして、虚偽申告が判明した場合はその翌月から修正した金額を基準に保険料が算出される（同法18条）。この

点については、労働部と他部門（税務署等）との情報共有（税務調査）によって連携を強化する必要があるであろう。

### (3) 社会復帰促進事業の充実

労災保護法には社会復帰促進事業に関する規定がおかれているが、療養やリハビリテーションに関する施設の設置及び運営が整っていないために被災労働者は療養やリハビリのサービスを利用しにくいという問題があった<sup>(79)</sup>。労災保険保護法の制定により、社会復帰に関するサービスなど被災労働者の支援体制が拡充されていくことが期待される。

## 2. 改正傷病審査基準の概要

### 2-1. 概要

旧傷病審査基準は労働部通達の集大成<sup>(80)</sup>といえるものであったが、個別の解釈を集めたものという側面が強く、章立てもなく、体系化されたものとはいえなかった。改正傷病審査基準は労災保険保護法27条3項に基づいて労働部が発出したものであり、旧傷病審査基準の内容を修正したものである。

改正傷病審査基準は全部で5章、25条からなっている。第1章「総則」(1条～2条)、第2章「職業傷害の種類」(3条～17条)、第3章「職業病の種類」(18条～20条)、第4章「認定基準及び審査手続」(21条～23条)、第5章「附則」(24条～25条)である。以下では改正の内容を確認する。

旧傷病審査基準と同様、労災保険事故は職業傷害と職業病に分けられ、「職業傷害リスト」と「職業病リスト」が列挙されている。

#### (1) 職業傷害

職業傷害とは、被保険者が業務に従事したことを原因として負った怪我、または被保険者が業務中に動物や植物に接触したことにより負った怪我のことをいう（同基準3条）。

職業傷害リストに列挙されている災害は13

種類ある。

①通勤災害（同基準4条）。改正傷病審査基準の通勤災害の規定は、旧傷病審査基準4条の文言を一部修正しただけで、内容は変更されていない。

②被保険者が作業の前後における準備や後片付けの際に負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準5条1項）。事業主の支配下または管理下にある被保険者が作業場<sup>(81)</sup>と集会所や食堂の往復、作業器具の返還、賃金の受領その他の日常業務をする際に負った怪我も職業傷害とみなされる（同条2項）。

③作業場の施設、設備の欠陥または管理上の欠陥によって、被保険者が、作業前、待機期間、作業中断時、休憩時間または作業後に事業主の許可を得て作業器具を使用する際に負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準6条）。

④被保険者が作業中の用便や飲水等の生理的必要性行為をする際に負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準7条）。

⑤緊急時に緊急対応として被保険者が他の作業をする際に負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準8条）。

⑥出張等作業場外で業務に従事するために通常の居住地または作業場から出発してから戻るまでの間に（同基準9条1項）、または勤務時間外に事業主の臨時出社命令によって被保険者が合理的な経路で直接就業場所に行く途中に負った怪我は職業傷害とみなされる（同条2項）。9条2項は新しく職業傷害リストに入れられた災害である。

⑦被保険者が事業主から参加・出席を命じられている教育訓練、技能検定、技能競技、イベント、運動会その他の行事への参加・出席のために移動<sup>(82)</sup>する際に負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準10条1項）。

⑧被保険者が業務に従事する際に生じた、他人の行為により負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準11条）。

⑨業務に従事する際に生じた天災地変により負った怪我は職業傷害とはみなされない。しかし、天災事変による間接被害または性質上天災事変による災害を被りやすい業務に従事しているときに負った負傷は職業傷害とみなされる（同基準12条）。

⑩被保険者が事業主の提供する施設または設備を利用する際に、施設または設備の欠陥により負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準13条）。

⑪被保険者が事業主の主催する行事に参加する際に、事業主が管理・提供する施設または設備の欠陥により負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準14条）。

⑫被保険者が労災により負傷した後、事業主の同意を得たうえで就業場所から医療機関に向かう場合あるいは医療機関から就業場所に戻る場合、または退勤後直接就業場所から医療機関へ向かい診療後本来通るべき経路を通過して通常の居住地に戻る途中に負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準15条1号）。労災による休業期間中の被災労働者が、通常の居住地から本来通るべき経路を通過して直接医療機関へ向かう際に負った怪我也職業傷害とみなされる（同条2号）。15条2号は新しく職業傷害リストに入れられた災害である。

⑬社内での食事が制限されていない作業場で、休憩時間中、残業中または当直中に必要な食事のために本来通るべき経路を通過して外出した際に負った怪我は職業傷害とみなされる（同基準16条）。

## （2）職業病

第3章では職業病の定義と職業病とみなされる疾病の類型が規定されている。職業病とは職業病リストに列挙されている疾病または労働部が特に認めた疾病である（同基準18条）。職業病とみなされるのは、疾病の発症または悪化と業務との間に相当因果関係がある場合（同基準19条）及び精神障害と業務と

の間に相当因果関係がある場合（同基準20条）である。

職業病については、日本と同じく職業病リストが作成されている（同基準18条1号）。職業病リストに列挙されている業務に従事していた労働者が職業病リストの疾病に罹患した場合には、当該疾病の業務起因性が推定されることとなっている。ただし、職業病リストに列挙されない疾病については、日本の労働基準法施行規則別表第1の2第11号（「その他業務に起因することの明らかな疾病」）のような一般（包括）条項がなく、台湾では個別判断により例外的に当該疾病が職業病として認められることとなっている（同条2号）。

### （3）因果関係の明文化

前述のように、職業傷害の認定基準については従来明文規定がなかったが、学説は「相当因果関係」の有無で、実務は「業務遂行性・業務起因性」の有無で判断していた。改正傷病審査基準は、この点について、事故発生の時刻、場所、経緯、事故と業務との関連性、怪我と事故との因果関係及びその他の関連事項に基づき判断すると規定するに至った（同基準21条1号）。また、職業病については、疾病に罹患する以前の業務における有害因子へのばく露、疾病に罹患した証拠、有害因子へのばく露と疾病との間の因果関係その他職業傷害に関する事項に基づき判断すると定められた（同条2号）。

## 2-2. 評価

### （1）職業傷害の認定

上述のとおり、職業傷害に該当するかどうかについて、改正傷病審査基準は、事故と業務との関連性、怪我と事故との因果関係の有無で判断することにしたが（同基準21条1号）、実際上は、旧傷病審査基準下での運用と同様に、「業務遂行性・業務起因性」で職業傷害の有無を認定することになるであろう。

業務遂行性の認定については、台湾の行政・裁判実務では、日本のように業務遂行性が認められる場合を類型化する方法は採用されていないが、改正傷病審査基準3条の職業傷害と職業傷害リスト（「通勤災害」以外）に挙げられている事故は日本の行政解釈<sup>(83)</sup>によって作り出された類型のいずれかにほぼ該当するため<sup>(84)</sup>、日本法の影響は大きい。

## (2) 職場外での食事の際の怪我

職業傷害リストに挙げられているが日本の行政解釈によって作り上げられた類型のいずれにも当てはまらないものとして、職場外での外食の際の怪我がある。改正傷病審査基準16条（旧17条）自体は、休憩時間中、必要な食事のために本来通るべき経路を通過して外出した際に負った怪我を職業傷害とみなすと定めており<sup>(85)</sup>、文言通りであれば日本でも労災（業務災害ないし通勤災害）<sup>(86)</sup>に該当するが、台湾ではこの要件が事実上緩和されていた。旧傷病審査基準下での裁判例は、①職場外での食事制限規定がないこと、②必要な外食であること、③本来通るべき経路を通過していること、という条文上の要件のうち、②、③の要件を検討せずに職業傷害の認定をしていたのである<sup>(87)</sup>。

新法の下でどのような解釈がされるかは不明であるが、改正傷病審査基準16条は旧傷病審査基準17条の文言をそのまま引き継いでおり、従前どおりの解釈が維持される可能性が極めて高い。

しかし、業務上必要な食事でないのに、その際に負った怪我が職業傷害に該当するというのは、業務の範囲を拡張し過ぎていってしまうのを得ない。条文どおりの要件で職業傷害に該当するかどうかを判断すべきであると思われる。

## (3) 療養中の怪我

改正傷病審査基準15条1号によると、労災

（第一事故）により通院中の被災労働者は、「事業主の同意」、「就業場所と医療機関の往復の途中での事故」（第二事故）、「本来通るべき経路を通過していること」という3つの要件を満たせば職業傷害とみなされる。この点は旧傷病審査基準と同じである。

また、同条2号（新設）によると、労災による休業期間における通院途中での事故も職業傷害とみなされる。1号は「事業主の同意」を要件にしているが、2号には「事業主の同意」についての記述はないため、事業主の同意は不要ということになる。従来の裁判例<sup>(88)</sup>は、「第一事故と第二事故との関連性」<sup>(89)</sup>及び「事業主の同意」という2つの要件で職業傷害の認定をしていた。これは従来の裁判例を変更するものである。

しかし、療養期間中の被災労働者が通常の居住地と病院の往復の途中で遭遇する事故は事業主の支配または管理と関係がなく、また通院は業務に必然的に伴うものではないため、業務と密接な関係があるものとはいえない。事業主の同意のない通院途中の怪我也職業傷害として認められるということになると、労災保険の主な費用負担者である事業主の負担が重くなりすぎる。これを職業傷害とみなすのは適切でないと思われる。

## (4) 通勤災害の認定

改正傷病審査基準においても通勤災害の認定についての言及はなされていない<sup>(90)</sup>。前述のように、旧傷病審査基準の下では、通勤災害の認定の問題が存在した。そして、裁判実務では、旧傷病審査基準18条（改正傷病審査基準17条）に規定する事由が存在するか否かによって通勤災害に該当するか否かを判断していたが、通勤災害の定義規定である旧傷病審査基準4条（改正傷病審査基準4条）の文言を軽視していることは否定できなかった。この点について、学説では、旧傷病審査基準18条に規定する事由が存在しないという

ことのみならず、旧傷病審査基準4条の要件も満たさなければならないとする意見が存在した。「日常生活上必要な私的行為」、「適当な時間帯」、「本来通るべき経路を通っていること」という3つの条件を同時に満たさなければ通勤災害として認められないという見解である<sup>(91)</sup>。改正傷病審査基準においても通勤災害の認定の問題は同じ形で残っているが、方向性としては、この見解のように考えるべきであろう。

#### IV むすびにかえて

本稿では台湾における従前の労災保険制度の問題点を取り上げ、新法である労災保険保護法と改正傷病審査基準がこれらの問題にどのように対応したのかについて検討した。労災保険保護法が制定されたことで、被保険者の範囲が拡大し、給付金額も引き上げられることになった。また、従前のような継ぎはぎ的な法規から体系的な法規になった。以上の点については積極的に評価すべきである。しかし、労災保険保護法では通勤災害の認定の問題については対処がされなかった。したがって、通勤災害の認定基準、通勤の範囲や類型などは依然として不明確なままとまっている。

コロナ禍の下でいわゆるテレワークを取り入れた企業も少なくなく、今後台湾では在宅での勤務も普及していくものと思われるが、これは就業場所や労働時間が多様化することを意味し、労災（特に通勤災害）に該当するかの判断はより困難になるものと思われる。通勤災害に関する労働部の通達や裁判所の判断、学説の議論を注視していく必要がある。

台湾では現在、労災保険を含む社会保険全般の整備が進められている<sup>(92)</sup>。労災補償の必要性がある災害とは何か、適切な認定基準とはどのようなものであるべきか、これらはいずれも現在の台湾における労災保険の課題である。

#### 注

- (1) 労災民訴については、徐婉寧「業務上のストレス性疾患と労災補償・損害賠償（三）一日米台の比較法的考察」法学協会雑誌129巻5号、2012年、1094-1105頁を参照。
- (2) 本稿では中国語原文を括弧内に表記する。
- (3) 本条例は1960年に施行され、その後何度か改正されている。最新の改正は2021年4月28日總統華総一義字第11000038701号令によるものである。本稿では、2022年5月1日以降の新しい労災補償制度と区別するために、従来の労災補償制度の下における労働者保険条例を便宜的に旧労働者保険条例と呼ぶこととする。
- (4) 2001年10月31日 總統(90) 華総一義第9000214010号令公布、2002年4月28日施行。最新の改正は、2018年11月21日 總統華総一義字第10700125341号令。労災保護法は、主に労災保険未加入者が労災に遭ったときの手当に関する制度である。簡玉琮「台湾における労災補償制度の現状と課題—私的部門に関する労災補償制度を中心として」札幌学院法学29巻1号、2012年、33-34頁。
- (5) 1984年7月30日 總統(73) 華総(一) 義字第14069号公布、最新の改正は2020年6月10日 總統華総一義字第10900063561号令によるものである。
- (6) 労災の定義は統一されていない。労働者安全衛生法（職業安全衛生法。1974年4月16日 總統(63) 台統(一) 義字第1640号令公布、最新の改正は2019年5月15日 總統華総一義字第10800049111号令公布、2019年6月13日 行政院院台勞字第1080018514号令により同年6月15日施行。）2条5号は労災を「労働者の就業に係る建築物、機械、設備、原料、材料、化学部品、気体、蒸気、粉じん等によりまたは作業活動その他業務上の原因によって引き起こされた労働者の疾病、負傷、障害または死亡」と規定する。これに対して、旧労働者保険条例には定義規定がなく、労災を「職業傷害」と「職業病」の2つに分類するのみであった(34条1項)。職業傷害と職業病についての定義は「労働者保険被保険者の業務従事に関する傷病審査基準」(勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審査準則。1968年6月21日 内政部台内社字第276356号函。以下、「旧傷病審査基準」という。)に規定があった(内容はⅡ1(2)参照)。職業傷害は日本における「災害性疾病」に相当するものであった。労務行政研究所編『労災保険 業務災

- 害及び通勤災害認定の理論と実際 上巻』(労務行政、改訂4版、2014年)91頁。徐婉寧・前掲(1)1178頁。林良榮「台湾における過労死・過労自殺の労災認定の現状と課題—労基法による使用者の補償責任及び労保条例による労災給付を中心に」札幌学院法学29巻1号、2012年、5頁。
- また、労働基準法にも定義規定がなく、そのため、同法上の労災について、労働者安全衛生法上の定義を用いるか旧傷病審査基準上の定義を用いるかが議論されていた。本稿の検討対象は、旧労働者保険条例における労災、特に「職業傷害」である。
- (7) 鄭雅文＝陳宗延「職業災害保険法単独立法之方向」月旦医事法報告17期、2018年、16頁。
- (8) 労災保険未加入問題については、徐婉寧「台湾における労災保険未加入に関する法的問題」日本台湾法律家協会雑誌16号、2019年、48-63頁を参照。
- (9) 労働基準法による使用者の災害補償の基礎月額平均賃金をもとに算出されていた。労災保険給付と比べると労働基準法上の災害補償は内容がより手厚いものであり、台湾の労災保護制度は健全なものであるように見えるが、労働基準法による補償の請求手続は煩雑で、労働基準法上の労災の定義や認定基準もが不明確であるといった問題が指摘されていた。鄭雅文＝陳宗延・前掲注(7)16-19頁。現在でもこの問題は解消されていない。
- (10) 2014年に行政院勞工委員会は「労働部」に名称変更された。本稿では、命令名を除きすべて「労働部」で統一する。
- (11) 徐婉寧「通勤災害之認定基準—兼評台北高等行政法院103年度訴字第1055号判決」政大法学評論148期、2017年、153-155頁。この点については、現在も同様である。鄭津津「通勤災害是否屬労働基準法之職業災害—評桃園地方法院110年度勞訴字第50号民事判決」裁判時報119期、2022年、48-52頁。
- (12) 労災保険保護法案がはじめて立法院に提出されたのは2014年10月30日であった。労働部「行政院会今(10月30日)通過《勞工職業災害保險法》草案」(<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/19060/>、最終閲覧2022年5月15日)。
- (13) 2021年4月30日総統華総一義字第11000040931号令公布、2021年7月19日行政院台勞字第1100021449号令により2022年5月1日施行。
- (14) 「立法院第10届第3会期第9次會議議案關係文書」中の「立法説明」参照 (<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT07.aspx?id=FL096423>、最終閲覧2022年5月15日)。
- (15) その結果、旧労働者保険条例は労災以外の災害について主に適用されることとなった。
- (16) 2022年3月9日労働部労働保3字第1110150120号令。
- (17) 台湾における労働法政策の立案・形成過程においては、日本における法制度が参照されるのが通例で、労災保険制度もその例外ではない。
- (18) 徐婉寧・前掲注(1)1063-1067頁。
- (19) 普通事故保険給付は出産給付、傷病給付、障害給付、老齡給付、葬祭給付であったが、労災保険給付は療養給付、傷病給付、障害給付、葬祭給付であった(旧労働者保険条例2条)。
- (20) 例えば、傷病給付の場合、普通事故保険給付の額は平均標準報酬月額の50%であるのに対して労災保険給付の額は平均標準報酬月額の70%であった(旧労働者保険条例35条、36条)。
- (21) 労災保険給付の種類についても変更はない。
- (22) 最高法院107年度台上字第1056号民事判決(2018年8月29日。以下、裁判年月日を事件番号の後に表記)。行政院勞工委員會2002年11月19日勞保3字第0910059238号函。林良榮「第12章 職業災害補償」黃程貫編『個別労働法』(元照、2021年)410頁。徐婉寧・前掲注(1)1085-1086頁。
- (23) 楊通軒『勞工保護法—理論与実務』(五南、2019年)339頁。
- (24) 楊通軒『個別労働法—理論与実務』(五南、6版、2019年)525頁。
- (25) 楊通軒・前掲注(23)348、353頁。
- (26) 職業病については、徐婉寧・前掲注(1)1086-1089頁を参照。
- (27) 郝鳳鳴＝蔡茂寅＝簡玉聰＝鍾秉正「第7章 勞工保險」台湾社会法与社会政策学会編『社会法』(元照、3版、2020年)180頁。
- (28) 日本の労災保険と異なり台湾の労災保険には「被保険者」という概念が存在する。日本の労災保険の対象については、菊池馨実『社会保障法』(有斐閣、2版、2018年)227、254-255頁を参照。
- (29) 郝鳳鳴＝蔡茂寅＝簡玉聰＝鍾秉正・前掲注(27)184頁。
- (30) 職業訓練従事者は、日本の労災保険制度では特別加入制度の場面における特定作業従事者として

- 位置付けられている（労働者災害補償保険法（以下、「労災法」という）33条5号、労働者災害補償保険法施行規則（以下、「労災法施行規則」という）46条の18第2号）。
- (31) 例えば、幼稚園のスタッフ（劳工保険局1997年7月4日（86）保承字第1010438号函）、法人登記のない寺院での労働者（内政部1982年11月3日台内社字第115931号函）である。郭玲惠『劳工及就業保險法釈義』（新学林、2017年）114頁。
- (32) 日本の労災保険制度における「中小事業主等」に相当する（労災法33条1、2号）。
- (33) 行政院劳工委员会1991年6月11日台80劳保2字第02535号函。郭玲惠・前掲注（31）121頁。
- (34) 徐婉寧・前掲注（8）62頁は、「届出主義」と表記している。
- (35) 2008年12月25日行政院劳工委员会劳保3字第0970140672号令発出、2009年1月1日施行。最新の改正は、2022年3月30日労働部労働保3字第1110150175号令によるものである。
- (36) 現時点（2022年5月）での業種別労災保険率の平均は0.13%であるが、通勤災害の労災保険率は全業種一律で0.07%である。したがって、台湾の労災保険料率の平均は合計0.20%（0.13%+0.07%）である（劳工保險職業災害保險適用行業別及費率表（2021年10月26日労働部労働保3字第1100140684号修正発出、2022年1月1日施行））。
- (37) 労働部「劳工保險投保薪資分級表」（<https://www.bli.gov.tw/0005475.html>、2022年5月15日最終閲覧）。
- (38) 1995年12月30日行政院劳工委员会劳保3字第148261号令。最新の改正は、2022年3月9日労働部労働保3字第1110150038号令修正発出、同年5月1日施行。2022年5月1日以降、労災保険メリット制実施規則の名称が「労災保険メリット実施及び調整規則」（劳工保險職業災害保險実績費率計算及調整弁法）に変更され、労災保険のメリット制の適用対象事業は50人以上の労働者を使用する事業に変更されている（2条）。
- (39) 林国民「到国家主義之路：路徑依賴与全民健保組織体制的形成」台湾社会学5期、2003年、20頁。陳宗延「台湾職災補償制度的奇特發展軌跡」鄭雅文編『職災之後：補償的意義、困境与出路』（巨流、2019年）115頁。
- (40) 労働部「労働法令查詢系統」労働基準法59条1984年7月30日立法理由を参照。
- (41) 簡玉聰・前掲注（4）37-38頁、黃馨慧「台湾労働基準法下での使用者の労災補償責任」菅野和夫先生古稀記念『労働法学の展望』（有斐閣、2013年）419-422頁。
- (42) 孫迺翊「重返社会保險之路—簡評劳工職業災害保險及保護法之立法及其对劳工職業災害法制發展之意義」台湾法律人4期、2021年、60頁。
- (43) 林良榮・前掲注（6）8頁。
- (44) 鄭雅文＝陳宗延・前掲注（7）10頁。
- (45) 王嘉琪＝鄭雅文＝王榮徳＝郭育良「職災補償制度的發展与台湾制度現況」台湾公共衛生雜誌28卷1期、2009年、7、10頁。
- (46) 以上のような旧労働者保険条例と労働基準法との関係は、日本の労災保険制度とは大きく異なる。日本の労働基準法は使用者に被災労働者に対する最低限度の補償を要請するもので、労災保険法は使用者の補償責任を担保するものとして位置付けられている。したがって、労災保険法に基づく保険給付がされる場合、使用者は労働基準法上の災害補償責任を免れる（労働基準法84条1項）。労災保険の性質はその後、労働基準法の災害補償責任を担保するものから社会保障的なものへと変容してきており、現在では労災保険法の保険給付は労働基準法上の災害補償を上回るものとなっている。小西啓文「4 労災補償」本澤巳代子＝新田秀樹編『トピック社会保障法』（信山社、15版、2021年）83-86頁。菊池・前掲注（28）225-226頁。
- (47) 魏佳卉編『劳工保險65週年：年金時代』（労働部労働保局、2015年）54頁。王嘉琪＝鄭雅文＝王榮徳＝郭育良・前掲注（45）10頁。
- (48) 王嘉琪＝鄭雅文＝王榮徳＝郭育良・前掲注（45）10頁。李玉春「日本労働災害補償給付制度之研究」国立中正大学法学集刊69期、2020年、36-37頁。
- (49) 鄭雅文＝黃怡翎＝鄭筑羚「台湾職災補償制度的現況与困境」鄭雅文編『職災之後：補償的意義、困境与出路』（巨流、2019年）169-170頁。
- (50) 孫迺翊「再探劳工保險之法律關係」台北大学法律学院労働法研究中心編『劳工保險条例精選判決評釈』（元照、2016年）39頁。
- (51) 王嘉琪＝鄭雅文＝王榮徳＝郭育良・前掲注（45）10頁。鄭雅文＝黃怡翎＝鄭筑羚・前掲注（49）170-171頁。
- (52) 鄭雅文＝陳宗延・前掲注（7）16頁。
- (53) 藍科正＝陳美慧「論強制受雇於4人以下事業單位劳工参加劳保之可行性」政大労働学報24期、

- 2009年、120-126頁。
- (54) 藍科正＝陳美慧・前掲注(53)114-119頁。
- (55) 司法院の判例検索のページで調べた限りでは、裁判例で最初に「通勤災害」という言葉が用いられたのは、台湾板橋地方法院民事判決90年度勞訴字第7号(2001年8月31日)においてであった。「通勤災害」という言葉は、終審裁判所である最高行政法院においても用いられている。最高行政法院101年度判字第537号判決(2012年6月14日)。
- (56) 高得潤「通勤災害之問題研究—以最近之行政解積為中心」東海大学法学研究11期、1996年、199-211頁。邱駿彦「我国職業災害補償制度」輔仁法学17期、1998年、211-214頁。楊通軒「論職業災害中之通勤災害—最高法院92年度台上字第1960号民事判決評釈」台湾労働法学会学報4期、2006年、247-268頁。鄭津津『職場与法律』(元照、8版、2021年)428-436頁。
- (57) 二元主義については、小西國友「通勤災害に関する諸問題—通勤概念の拡大の観点から—」水野勝先生古稀記念『労働保護法の再生』(信山社、2005年)554-555頁、水鳥郁子「日本型通勤災害保護モデルの評価と展望」社会保障法24号、2009年、227-229頁を参照。
- (58) 楊通軒・前掲注(23)339-340頁。
- (59) 最高行政法院101年度判字第537号判決(2012年6月14日)。最高法院101年度台上字第544号民事判決(2012年4月19日)。徐婉寧・前掲注(11)141頁。
- (60) 徐婉寧・前掲注(11)139頁。
- (61) 行政院勞工委員會2006年1月25日勞保3字第0950000377号函。
- (62) 行政院勞工委員會2006年8月16日勞保3字第0950037118号函。
- (63) 行政院勞工委員會2006年8月8日勞保3字第0950114078号函。
- (64) 行政院勞工委員會2006年9月22日勞保3字第0950040657号函。
- (65) 日本では、労災法における通勤要件のひとつである「合理的な経路及び方法」について、飲酒運転などの道路交通法違反行為は必ずしも合理的な方法として認められないわけではないという解釈が存在する(平成18年3月31日基発0331042号)。永野仁美「Ⅳ労災補償 3通勤災害」菅野和夫＝安西愈＝野川忍編『論点体系 判例労働法3』(第一法規、2014年)256-257頁。
- (66) 陳建文「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第18條之探討」政大労働学報10期、2001年、101-112頁。
- (67) 例えば、公共職業安定所が指定する業務に従事する者。労働部2022年3月9日労働保3字第1110150037号公告。
- (68) 例えば、家事支援従事者、介護従事者である。労働部2022年3月15日労働保3字第1110150148号公告。家事支援従事者及び介護従事者は、日本の労災保険制度では特別加入制度の場面における「特定作業従事者」として位置付けられている(労災法33条5号、労災法施行規則46条の18第5号)。
- (69) 労災保険保護法10条の立法理由にフリーランスについての記述はないが、立法院では、フリーランスも念頭に置いて審議がなされていた。労働部「労働法令查詢系統」労災保険保護法10条立法理由、「立法院第10届第3会期社会福利及衛生環境委員會第11次全体委員會議記錄」立法院公報第110卷第47期委員會記錄、2021年、430頁。
- (70) 2022年3月9日労働部労働保3字第1110150100号令公布、同年5月1日施行。
- (71) ここで想定されているのは、自然人に雇われている労働者である。例えば、工事監督者に雇われる日雇労働者である。労働部「労働法令查詢系統」労災保険保護法10条保険加入規則2条立法理由を参照。
- (72) 例えば、フードデリバリー配達員、街頭音楽家である。この場合、被保険者は自ら労災保険に加入することになる。労働部「勞工職業災害保險納保対象」(<https://www.bli.gov.tw/0105828.html>、2022年5月15日最終閲覧)。フードデリバリー配達員は、日本の労災保険制度では特別加入制度の場面における「一人親方等」として位置付けられている(労災法33条3号、労災法施行規則46条の17第1号)。
- (73) 例えば、芸能活動を行っている児童である。労働部・前掲注(72)。
- (74) 労働部・前掲注(37)。
- (75) 2022年5月時点での基本賃金は、月給25,250台湾ドル、時間給168台湾ドルである。
- (76) 労働部「労働法令查詢系統」労災保険保護法1条、17条立法理由を参照。
- (77) 台湾に居住する者(在留許可のある外国人や海外在住の台湾人も含む)が加入できる健康保険のことで、1995年1月1日から実施されている。小

- 鳥克久「台湾の社会保障（第2回）台湾『全民健康保険』について」社会保障研究6号、2017年、416-419頁。
- (78) 強制加入制度の適用事業（団体）は、労災保険の加入手続を行わなかった場合は、2万台湾ドル以上10万台湾ドル以下の過料が科されることになる（労災保険保護法12、96条）。
- (79) 鄭雅文＝黃怡翎＝鄭筑玲・前掲注（49）180頁。
- (80) 徐婉寧・前掲注（11）135頁。
- (81) 当該労働者が実際に業務に従事する場所のことであって、例えば、10階建ての会社のビルの3階の一室で勤務しているのであれば、当該部屋が就業場所ということになる。労働者安全衛生法施行規則（職業安全衛生法施行細則。1974年6月28日内政部（63）台内勞字第583680号令發出、最近の改正は2020年2月27日労働部勞職授字第10902005792号令修正發出、同年3月1日施行）5条2項参照。
- (82) ここでいう「移動」とは、通常の居住地または就業場所と行事の開催場所との間の合理的な経路での往復をさす。
- (83) 労務行政研究所編・前掲注（6）105頁。中益陽子「労災補償における『業務』の意義」菅野和夫先生古稀記念『労働法学の展望』（有斐閣、2013年）400-401頁。菅野和夫『労働法』（弘文堂、12版、2019年）648-652頁を参照。
- (84) 徐婉寧・前掲注（11）126-129頁。
- (85) この規定は、労働者に食事提供を行っていない事業場に勤務している労働者が業務に必要な体力を維持するために外食をした際に負った怪我を労災とみなすとしていた労働部通達を明文化したものである。行政院勞工委員會2012年8月9日勞保3字第1010022956号函。
- (86) 労務行政研究所編・前掲注（6）249、292-293、370頁。
- (87) 台湾桃園地方法院98年勞簡上字第6号民事判決（2010年11月11日）。また、このような裁判例の動向に対して、やはり③の要件は必要であるとする学説も存在した。旧法下での学説として、徐婉寧・前掲注（11）145頁。
- (88) 従来の裁判例は、就業場所・医療機関間、通常の居住地・医療機関間の移動の際に負った怪我については、事業主の同意がなければ職業傷害としては認められないとしていた。台湾高等法院103年勞上字第72号民事判決（2016年7月19日）など。
- (89) 関連性の有無は、第二事故が第一事故の通院によるものであるか否かで判断されていた。
- (90) 通勤災害の定義は旧傷病審査基準4条と同じである。
- (91) 徐婉寧・前掲注（11）144-145頁。
- (92) 郭明政＝孫迺翊「第18章 社会法」政治大学法学院編『台湾法制導論』（元照、4版、2018年）578-582頁。郭明政＝林宏陽「第3章 社会法与社会安全制度之發展」台湾社会法与社会政策学会編『社会法』（元照、3版、2020年）69-70頁。