

## 〈論 説〉

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

簡 玉 聡

## 一、はじめに

台湾の労災補償制度は、公的部門においては主に 1944 年に制定された「公務人員撫卹法」、「學校教職員撫卹條例」、1949 年に制定された「軍人撫卹條例」および 1958 年に制定された「公教人員保險法」、私的部門においては、主に、1978 年の「勞工保險條例」の改正による労災給付の増設、1984 年に制定された「労働基準法」第 7 章の労働災害補償規定の設置、1999 年の民法改正によって増設された第 483 条の 1 の雇用者の労災予防義務の規定、および 2001 年の「職業災害勞工保護法」の制定を通じて、次第に構築されてきたものである。

私的部門における被災労働者の権利を救済するために、台湾の民法においては、1999 年までは安全配慮義務の学説、1999 年以降は民法第 483 条の 1 の規定を通じて、法律上の義務として労災予防の義務を雇用者に課しており、その違反が同法第 184 条第 2 項の不法行為に該当するとして、被災労働者に対する損害賠償の責任を雇用者に負わせている<sup>1</sup>。しかし、この被災労働者の損害賠償請求の権利は、雇用者の過失責任を前提とすること、労災予防義務の程度や密度の如何などの法律上の構成要件によってしばしば成立することができず、また雇用者の倒産や財産隠匿

<sup>1</sup> 陳建文「民法第 483 條之 1 與『保護他人之法律』」台灣法學第 178 号 (2011 年 6 月) 197-200 頁。

などの事実上の権利実現の条件によって規定されており、権利が成立できても実現しえないこともある。前述した労災補償制度は、主に労災に関する上述の民法上の安全配慮義務の学説や規定および民法第 184 条第 2 項の不法行為の適用をめぐる被災労働者の権利救済の法律上や事実上の限界を補うための権利保障制度である。

したがって、台湾の労災補償制度は、労災に関する雇用者の損害賠償責任が成立しうる場合においても成立しえない場合においても、できるだけ被災者の権利救済を実効的に確保しうるために構築されてきた制度であるといえよう。このような制度の趣旨からすれば、労災に関する雇用者の損害賠償責任を規定する安全配慮義務（労災予防義務）の解釈と運用およびこれを前提要件とする労災の認定は、比較的緩やかな基準で行われるべきであろう。しかし、産業構造と勤務環境が大きく転換してきた現在の台湾においては、公的部門においても私的部門においても近年過重勤務に起因する過労疾病、過労死ないし過労自殺などの労災事故が頻発しているにもかかわらず、雇用者の損害賠償責任にかかわる労災予防義務の範囲内や過失の有無の認定であれ、労災補償制度の適用にかかわる職務執行性や職務起因性の労災因果関係の認定であれ、行政実務や司法実務の消極的な対応の姿勢が目立っており、各界からの注目や批判を浴びている。この問題に対処するために、新しい産業構造や勤務環境における新しい労災形態に相応しい労災補償制度の実効的な運用のための労災認定のあり方を模索することが重大な課題として求められている。

本稿は、この課題の前提作業として、台湾における労災補償制度の発展経緯、制度構造の現状および労災形態の変容に伴う労災認定上の主な課題を明らかにするものである。しかし、課題設定の制約によって、本稿は、考察と検討の対象を私的部門における労災補償制度に限定する。

## 二、台湾における労災補償制度の発展

台湾の労災補償制度の発展沿革は、実質的には 1950 年代の「勞工保險」

と「漁民保険」などの社会保険制度に遡ることができる。しかし、労災補償の形式として発展しはじめたのは、1978 年の「勞工保險條例」の改正による労災給付の増設である。そして、1984 年に制定された「労働基準法」もその第 7 章において労働災害補償の規定を設けた。また、1999 年の民法改正も第 483 条の 1 の規定を増設し、雇用者の労災予防義務を明文化した。さらに、2001 年に「職業災害勞工保護法」が制定されて、前述の労災補償制度の不全が網羅的に補完されるようになっている。その発展の概要は、次のとおりである。

### 1、「勞工保險條例」における労災補償

台湾の労働者保険制度は、1950 年代から始まったものである。最初は、台湾省政府の行政命令にもとづいて「勞工保險」と「漁民保險」などの社会保険制度が断片的に構築されていた。そして、1960 年に「勞工保險條例」が制定されてはじめて、労働者保険制度は、比較的幅広く構築されるようになった。しかしながら、1978 年までの「勞工保險條例」は、普通事故の保険給付しか規定しなかった。そのため、労災事故が生じた場合においては、被災労働者は、雇用者の損害賠償責任を追究するほか、「勞工保險條例」の普通事故の保険給付を労災補償給付として受けることしかできなかった。

1979 年の法改正において、「勞工保險條例」は、普通事故の保険給付に、労災事故の保険給付を加えてはじめて、労災を被った労働者の医療、賃金損失、障害および死亡などがいわゆる労災補償の保険給付事故となった<sup>2</sup>。こうして、「勞工保險條例」における災害事故の保険給付は、普通事故の保険給付と労災事故の保険給付に二分化されるようになっている<sup>3</sup>。労災事故保険の保険料は、雇用者が全額負担するとされている。労

<sup>2</sup> 莊正中「勞工職業災害預防、補償、重建單獨立法之探討」台湾勞工雙月刊第 7 号 (2007 年 5 月) 12 頁；王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良「職災補償制度的發展與臺灣制度現況」臺灣公共衛生雜誌第 28 卷 1 号 (2009 年 2 月) 5 頁。

<sup>3</sup> 黃癸楠「我國實施勞工職災保險的經驗及改進之道」勞工之友第 607 号 (2004 年 8

災保険給付は、医療給付、賃金保障給付、障害給付および死亡給付の四種類となっている<sup>4</sup>。その保険給付の金額は、通常普通事故の同類の保険給付の倍額である。

しかし、「勞工保險條例」における労災保険の給付は、労働者保険に加入していることを前提とするため、労働者保険に加入していない労働者は、この労災保険給付に保障されていない。

## 2、「労働基準法」における労災補償

次に、1984年前の台湾においては、雇用者と労働者との法律関係を規律する法律根拠は、主に雇用契約に関する民法上の規定である。しかし、この時期における雇用契約に関する民法上の規定は、労災補償の問題には全く触れなかった。被災労働者の権利救済は、主に民法学説上の雇用者の安全配慮義務とこれと連動する民法第184条第2項の不法行為責任の追及を通じて行われていた。しかし、これは、単なる被災労働者と雇用者との不法行為による損害賠償の性格のものにすぎず、労災補償とはいえないものである。

労災をめぐる雇用者と労働者との補償関係を明確に定めたのは、1984年に制定された「労働基準法」である。この「労働基準法」は、その第7章(第59条から63条)において労災補償に関する規定を置いている。同法第59条は、労災によって生じた労働者の死亡、障害、傷害または疾病につき、医療補償、賃金補償、障害補償および死亡補償などの補償責任を雇用者に課している。この労災補償責任については、請負関係の雇用者の間においても、連帯補償責任が課されている。この補償責任は、前述した労災に関する雇用者の不法行為責任とは異なり、過失責任を要件としない労働契約上の補償責任である。したがって、同一の労災事故

月) 8 頁。

<sup>4</sup> 黄癸楠「我國實施勞工職災保險的經驗及改進之道」勞工之友第608号(2004年11月) 10-11 頁。

について、「勞工保險條例」の労災給付は、この「労働基準法」の労災補償の一部として充当することができるとされている<sup>5</sup>。しかも、この「労働基準法」の労災補償は、同一の労災事故について、民法上の雇用者の不法行為による損害賠償給付の一部として充当することができるともされている<sup>6</sup>。

「労働基準法」の労災補償は、その給付基準の給付基礎月額が労災事故の発生した当時の賃金月額や平均賃金月額とされているため、通常は「勞工保險條例」の給付基準の平均保険賃金月額<sup>7</sup>によって算定された労災給付よりも高いものである。したがって、雇用者は、同様な補償給付につき、通常「勞工保險條例」の労災給付を差し引いた「労働基準法」の労災補償の残額を被災労働者に給付することになる。被災労働者やその遺族は、まず「勞工保險條例」の労災給付を請求してから、その残額を雇用者に請求することになっている。この点について、労働者は「労働基準法」を適用しないこともある。この場合における労災補償は、「勞工保險條例」の労災給付のみになる。

### 3、「職業災害勞工保護法」における労災補償

しかし、台湾における「勞工保險條例」の労災給付は、労働者をすべて保障することにはなっていないため、「勞工保險條例」の労災給付を受けることができない被災労働者も偶には存在している。「勞工保險條例」第6条が定めた強制加入の適用事業の労働者以外の労働者は、労働者保険の任意加入となっているため、実際に「勞工保險條例」の労働者保険

<sup>5</sup> 「労働基準法」第59条第1項但書。黄癸楠「我國實施勞工職災保險的經驗及改進之道」勞工之友第609号（2005年3月）10頁。

<sup>6</sup> 「労働基準法」第60条。

<sup>7</sup> 台湾の「勞工保險條例」における被保険者の保険賃金月額は、2011年12月に発布された「勞工保險投保薪資分級表」によると、大体新台幣元18780元から43900元まで、20等級に分けられている。月給総額が新台幣元42001元を上回る被保険者の保険賃金月額は、一律43900元とする。<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=zvVFOXiCG9M%3d,2012.07,28>。

に加入していない労働者も少なくない。このような労働者は、「勞工保險條例」の労災給付を受けることができない<sup>8</sup>。

この労災補償制度の不全なところは、2001年に制定された「職業災害勞工保護法」によって補完されるようになっている。同法は、労災をめぐる民法上の損害賠償責任や「勞工保險條例」の労災給付の不足を補完するために、労働者保険に加入していない労働者の労災補償などの事項を定めた。同法第7条は、「労働者は、労災によって損害を被った場合には、雇用者は、賠償責任を負わなければならない。ただし、雇用者が無過失を証明することができる場合はこの限りではない」と定めて、過失の証明責任の転換を明文化した。労働者保険に加入している被災労働者に対しては、同法第8条は、「勞工保險條例」の各種の労災給付に、さらに生活手当、補助器具、介護手当およびその他必要な手当の補償を付き加えた。労働者保険に加入していない被災労働者に対しても、同法第6条は、雇用者が「労働基準法」の労災補償を給付していない場合には、「勞工保險條例」の労災給付基準に照らした障害手当や死亡手当の補償給付を保障している<sup>9</sup>。なお、同法第9条は、生活手当、補助器具、介護手当およびその他必要な手当の補償をも保障している<sup>10</sup>。

### 三、台湾における労災補償制度の現状

こうして、台湾における労災補償制度は、1978年の「勞工保險條例」の改正による労災給付の増設、1984年に制定された「労働基準法」第7章による労働災害補償規定の設置、および2001年に制定された「職業災害勞工保護法」の補足によって、次第に包括的に構築されてきた。その主な制度構造は、次の通りである。

<sup>8</sup> 王招仁「職災勞工保護新法上路」管理雜誌第335号（2002年5月）115頁。

<sup>9</sup> 王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良前掲注(2)7頁。

<sup>10</sup> 王招仁前掲論文注(8)115頁。

## 1、補償責任の主体

労災に関する民法上の損害賠償責任の主体は、いうまでもなく被災労働者の雇用者である。賠償責任以外の補償責任の主体については、労災補償制度を構成するそれぞれの法制度の立法目的によって異なっている。「劳工保険條例」の労災給付責任主体は、労働保険の保険人たる「劳工保険局」であるが、その保険財源の責任主体（保険料納付義務者）は、主に被保険人労働者の雇用者である<sup>11</sup>。「職業災害劳工保護法」上の労災補償給付は、国が責任主体であり、「行政院劳工委员会」の「劳工保険局」がその主務機関である。その財源の責任主体については、「劳工保険條例」の被保険者の場合においては、その財源が「劳工保険條例」の労災給付の余剰金からの拠出となっているため<sup>12</sup>、責任主体は実質的には主に雇用者である。「劳工保険條例」の被保険者でない場合には、中央の主務機関の予算によって賄われており、財源の責任主体は国である。「労働基準法」上の労災補償給付の責任主体は、もちろん、労働契約の当事者である被災労働者の雇用者であるが、雇用者とは請負関係のある注文者も連帯責任を負うことになっている。また、近年、増えつつある派遣労働者の労災補償責任の主体についても派遣元の雇用者が派遣先の雇用者と連帯責任を負うことになるかは、検討される必要のある問題である。

## 2、労災補償の給付類型

労災補償の給付類型についても、労災補償制度を構成するそれぞれの法制度によって異なっている。その給付類型は、次の通りである。

### (1) 「劳工保険條例」における労災補償の給付類型

「劳工保険條例」の労災給付は、主に休業補償給付（傷病給付）、療養補償給付（医療給付）、障害補償給付（失能給付）および遺族補償給付と

<sup>11</sup> 雇用主のない労働者の保険料は、その40%が政府の負担となっている。

<sup>12</sup> 傅還然「勞保基金職災預防功能之現況與展望」工業安全衛生月刊第222号（2008年5月）62頁。



葬祭料（死亡給付）の四種類に分けられている。

休業補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働できないことによって賃金が受けられない日の四日目から支給されるものである。その支給期間は、2年間を限度とする。その額は、1年目には平均保険賃金月額額の70%であり、2年目には平均保険賃金月額額の50%である<sup>13</sup>。

療養補償給付は、被災労働者が、保険人の直営または指定した医療機構において受けられる必要な各種の療養給付である。

障害補償給付は、治療を経て永久に回復できない障害の等級に応じた障害補償一時金である。障害補償一時金は、15等級に分けて障害の等級によって45日から1800日までの平均保険賃金日額<sup>14</sup>の給付額となる。永久に労働力を完全に失った被災労働者は、さらに平均保険賃金月額額の20か月分の労災障害補償一時金が支給される。一定の要件を満たした被災労働者の家族は、障害補償一時金の算定額の50%以内の増額を受けることができる<sup>15</sup>。

遺族補償給付は、遺族年金、労災死亡補償一時金と遺族手当がある。遺族年金は、保険加入年数に平均保険賃金月額額の1.55%を乗じて算出される額である。遺族年金の受給を選択した遺族には、さらに平均保険賃金月額額の10か月分の労災死亡補償一時金が給付される。遺族手当の受給を選択した遺族は、平均保険賃金月額額の40か月分の額を受けることができる。また、遺族は、平均保険賃金月額額の5か月分や10か月分の葬祭料の補償給付をうけることができる<sup>16</sup>。

<sup>13</sup> 「劳工保険條例」第36条。王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良前掲注(2)8頁。

<sup>14</sup> 台湾の「劳工保険條例」における被保険者の保険賃金日額は、2011年12月に発布された「劳工保険投保薪資分級表」によると、大体新台幣元626元から1463元まで、20等級に分けられている。月給総額が新台幣元42001元を上回る被保険者の保険賃金日額は、一律1463元とする。

<sup>15</sup> 「劳工保険條例」第53条、第54条の1。

<sup>16</sup> 「劳工保険條例」第63条の2、第64条。



## (2) 「労働基準法」における労災補償の類型

「労働基準法」の労災補償は、主に休業補償（賃金補償）、療養補償（医療補償）、障害補償および遺族補償と葬祭料（死亡補償）の四種類に分けられている。「劳工保険條例」の労災給付は、「労働基準法」の労災補償の一部として充当されることができ<sup>17</sup>、被災労働者がすでに「劳工保険條例」の労災給付を受けた場合においては、雇用者は、「劳工保険條例」の労災給付の額を差し引いた部分の「労働基準法」の労災補償の額を支払うことになる<sup>18</sup>。

休業補償は、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができない期間中に支給されるものである。その額は、労災時の賃金額である。しかし、2年を超えてもなお治癒できずかつ本来の労働力を失ったと診断された場合には、雇用者は、平均賃金月額<sup>19</sup>の40か月分の額を被災労働者に支給して、この賃金補償の責任を免除されることができる<sup>19</sup>。この休業補償給付は、前述の「劳工保険條例」の休業補償給付を差し引くことができる。

療養補償については、雇用者は、被災労働者に、負傷や疾病による療養の必要な費用を補償しなければならない。通常、雇用者は、労働者健康保険の被災労働者の自己負担分を補償することになる<sup>20</sup>。

障害補償は、治療を経て永久に回復できない障害の等級に応じた障害補償である。障害補償は、15等級に分けた障害の等級に応じて、45日から1800日までの平均賃金日額の補償金となる。この障害補償も前述の「劳工保険條例」の障害補償給付を差し引くことができる<sup>21</sup>。

遺族補償は、平均賃金月額<sup>21</sup>の40か月分の死亡補償一時金である。また、遺族は、平均賃金月額<sup>21</sup>の5か月分の葬祭料の補償給付を請求することが

<sup>17</sup> 「労働基準法」第59条第1項。

<sup>18</sup> 王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良前掲注(2)10頁。

<sup>19</sup> 「労働基準法」第59条第1項第2号。

<sup>20</sup> 王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良前掲注(2)9頁。

<sup>21</sup> 「労働基準法」第59条第1項第3号。

できる<sup>22</sup>。

「労働基準法」の労災補償責任主体は、被災労働者の雇用者であるため、その補償給付の算定基準は、労災当時の被災労働者の賃金額または平均賃金額である。したがって、被災労働者の賃金月額が新台幣元 43900 元を上回った場合、「労働基準法」の労災補償の算定基準は、「劳工保険條例」における同類の補償給付の最高算定基準（43900 元）を上回ることになる<sup>23</sup>。

### （3）「職業災害劳工保護法」における労災補償の類型

前述した「劳工保険條例」の労災給付および「労働基準法」の労災補償は、それぞれ労働者保険に加入していることと「労働基準法」を適用することを前提とする労災補償である。したがって、労働者保険に加入していない労働者は、「劳工保険條例」の労災給付を受けることができないし、「労働基準法」を適用しない労働者は、「労働基準法」の労災補償を請求することができない<sup>24</sup>。このような労災補償制度の不全を補うために、「職業災害劳工保護法」は、「劳工保険條例」に加入している労働者に生活手当、補助器具、介護手当およびその他必要な手当、「劳工保険條例」に加入していない労働者に「劳工保険條例」の労災給付に照らした障害手当や死亡手当のほかに、生活手当、補助器具、介護手当およびその他必要な手当をも支給する。

「劳工保険條例」に加入していない労働者に対する労災補償は、まず、「劳工保険條例」の労災給付基準に照らした障害手当や死亡手当がある。

障害手当は、15 等級に分けて障害の等級によって 45 日から 1800 日までの「劳工保険條例」の最低保険賃金日額に相当する給付額となる。永久に労働力を完全に失った被災労働者は、さらに最低保険賃金月額の 20

<sup>22</sup> 「労働基準法」第 59 条第 1 項第 4 号。

<sup>23</sup> 王嘉琪・鄭雅文・王榮徳・郭育良前掲注(2)9 頁。

<sup>24</sup> 2008 年 8 月の統計資料によれば、台湾における約 1070 万人の労働者のうち、「労働基準法」を適用する労働者は、約 700 万人であり、労働者保険に加入している労働者は、約 883 万人である。王嘉琪・鄭雅文・王榮徳・郭育良前掲注(2)10 頁。

か月分の労災障害手当が支給される。一定の要件を満たした被災労働者の家族は、労災障害手当算定額の 50%以内の増額を受けることができる<sup>25</sup>。

死亡手当は、遺族手当と葬祭料補助がある。遺族手当は、最低保険賃金月額 of 40 か月分の額である。また、遺族は、最低保険賃金月額の 5 か月分の葬祭料の補助をうけることができる<sup>26</sup>。

また、すべての労働者には、前述した補償給付のほか、なお生活手当、補助器具、介護手当およびその他必要な手当の保障がある。

労災疾病によって労働力の一部や全部を失った労働者は、「劳工保険條例」の労災給付や「職業災害劳工保護法」の障害手当や死亡手当を受給するほか、なお生活手当(障害の等級に応じて毎月 1800 元、2950 元、5850 元や 8200 元、最大限は 60 ヶ月)を請求することができる<sup>27</sup>。労災障害によって労働力の一部や全部を失った労働者は、障害生活手当(毎月 5850 元や 8200 元、最大限は 60 ヶ月)を請求することができる<sup>28</sup>。

労災障害によって補助器具を必要とする労働者は、補助器具の供給を請求することができる。

労災によって自主的生活能力の一部や全部を失って他人による介護を必要とする労働者は、介護手当(毎月 11700 元、最大限は 60 ヶ月)を請求することができる<sup>29</sup>。

### 3、労災補償の実体的要件

前述した各種の労災補償給付は、まずすべて労災であることを補償の

<sup>25</sup> 「職業災害劳工保護法」第 6 条。

<sup>26</sup> 「職業災害劳工保護法施行細則」第 14 条。

<sup>27</sup> 「職業災害劳工保護法」第 8 条第 1 項第 1 号；「職業災害劳工補助及核發辦法」第 10-11 条。

<sup>28</sup> 「職業災害劳工保護法」第 8 条第 1 項第 2 号；「職業災害劳工補助及核發辦法」第 10、12 条。

<sup>29</sup> 「職業災害劳工保護法」第 8 条第 1 項第 5 号；「職業災害劳工補助及核發辦法」第 15 条。

前提要件としている。労働者が被った損害や損失は、労災によって生じたものでなければならない。したがって、労災に該当するか否かは、労災補償制度のもっとも核心的な適用要件である。通常、労災損害賠償責任の有無は、職務執行性の有無、安全配慮義務の有無、義務違反の有無、損害の有無および職務起因性（因果関係）の有無という五つの要件から認定される。

### （1）無過失責任

このような損害賠償責任の要件に対し、労災補償は、無過失責任を基礎とする制度であるため<sup>30</sup>、その実体的要件は、雇用者の安全配慮義務の違反の有無を問わず、ほとんど損害の有無、および労災該当性、すなわち職務執行性の有無と職務起因性の有無に集約している。したがって、労災の該当性は、その法律上の定義にかかわっている。この点について、台湾の「勞工安全衛生法」第2条第4項は、「職業災害とは、労働者が就業場所における建築物、設備、原料、材料、化学物品、気体、蒸気、粉塵又は作業活動及びその他職業上の原因によって生じた疾病、負傷、障害又は死亡をいう」と定義している。労災の職業上の原因は、同条項に例示されているが、その限りではない。職業上の原因によって生じた疾病、負傷、障害又は死亡であれば、労災に該当することになる。したがって、労災該当性の決定的な要件は、職業上の原因によって生じた災害であるか否か、すなわち職務執行性の有無と職務起因性の有無にある。

### （2）業務執行性

労災は、職業上の原因、すなわち業務執行の原因によるものでなければならない。したがって、労災認定は、まず災害の原因は業務執行であるか否かを審査しなければならない。この点について、業務中の場合においては、業務執行性が比較的明確であり認定されやすい。業務中以外

<sup>30</sup> 葛謹「職災爭議——臺灣高等法院 95 年度重勞上字第 1 號民事判決為例」法令月刊第 61 卷 5 期（2010 年 5 月）63 頁；王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良前掲注（2）5 頁；黃癸楠「勞保職災補償之理論與實務」勞工之友第 547 号（1996 年 7 月）10 頁。

の場合においては、業務執行性が争議になりやすい。たとえば、業務前後の通勤中は業務執行性を有するか否かについて、2009年6月までの台湾の業務執行性の認定は、労働者の日常居住場所と職場との間を合理的な経路及び方法により往復する場合に限定していた。異なる職場の間の通勤や学校と職場との間の通勤は、業務執行性から排除されていた。2009年6月以降、このような審査の準則が改正されて、職場への往復の業務執行性は、日常居住場所に限らず、日常的に通っている学校やその他の職場も含むことになっている。これは、兼職の労働者やアルバイトの学生などの労災の業務執行性の認定にとっては、労働形態の変容に対応すべき当然な審査基準の改正であるといえよう。

また、近年増えつつある過労うつ病、過労脳疾患や心疾患、過労死ないし過労自殺などは、長時間残業、休日なしの勤務や過重な職務責任を強いられる結果として、労働者の働き盛りの精神的・肉体的負担の蓄積によって誘発された「過労症」である。その業務執行性は、従来の労災形態における業務中や通勤中という基準ではなく、むしろ勤務時間、勤務量や勤務責任の過重の有無をめぐる勤務状況に即して認定されるべきである。この点については、今後の「過労症」をめぐる業務執行性の要件は、業務起因性要件によって吸収合併されてしまうかもしれない。

### (3) 業務起因性

業務執行性が認定された場合においては、労災認定は、さらに業務起因性の要件を審査しなければならない。業務執行の労働者が生じた疾病、負傷、障害又は死亡は、職務上の原因とは因果関係をもつものでなければならない。従来の労災は、職場における建築物、設備、原料、材料、化学物品、気体、蒸気、粉塵又は作業活動などの目に見える原因や体に感じる原因によって直接に生じた生理的 disease、負傷、障害又は死亡であると観念されてきた。そのため、これらの災害原因と不可分の業務と生理的 disease、負傷、障害又は死亡の結果との因果関係は、医学的に証明されることがさほど難しくない。

しかし、他の人の目に見えないまたは体に感じえないその他職業上の

原因によって生じた疾病、負傷、障害又は死亡の業務起因性は、医学的には容易に証明され認定されうるものではない。近年増えつつある「過労症」は、まさにこのように他の人の目に見えないまたは体を感じえない身体的過労や心理的過労によって誘発された心理的疾患や生理的疾患、障害又は死亡の典型の例である。

台湾における労災認定は、通常、「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」および「勞工保險職業病種類表」にもとづいて行われている<sup>31</sup>。これらの審査基準または労災疾病種類表は、新しい職務環境における新しい「過労症」の現象にあわせて、生理的過労や心理的過労の適切な認定基準および心理的疾患や生理的疾患の「過労症」の適切な労災疾病種類を取り入れないかぎり、台湾における「過労症」は、労災認定から背けられることになりつづけよう。

#### 4、労災認定の機関と手続

台湾における労災認定の手続は、主に「職業災害勞工保護法」の第3章（第11条から17条まで）において定められている。労災認定の手続は、概ね医者診断、直轄市や縣（市）における「職業疾病認定委員會」の認定、および中央主務機關（行政院勞工委員會）の「職業疾病鑑定委員會」の鑑定の三段階である。

労働者は、労災疾病にかかったと思うときには、まず医者診断を経なければならない。労働者または雇用者は、労災疾病に関する医者診断に異議がある場合には、直轄市や縣（市）の主務機關（勞工局や勞工処）に認定を申請することができる。直轄市や縣（市）の主務機關は、労災疾病の認定のために、「職業疾病認定委員會」を設置して労災疾病の認定をさせている。

直轄市や縣（市）の主務機關が労災認定に困難があると認めた場合、労働者もしくは雇用者が労災疾病に関する直轄市や縣（市）の主務機關

<sup>31</sup> 莊正中前掲論文注(2)14頁。

の認定結果に異議がある場合、または労働者保険機構が労災給付の審査において必要があると認めた場合は、それぞれ中央の主務機関（行政院勞工委員会）に労災疾病の鑑定を求めることができる。中央の主務機関は、労災疾病の鑑定のために、「職業疾病鑑定委員会」を設置して労災疾病の鑑定をさせている。

中央の「職業疾病鑑定委員会」は、13名から17名の委員によって構成される。その委員の構成は、中央主務機関代表2名、「行政院衛生署」代表1名、労災疾病専門医師8名から12名、労働安全衛生専門家1名、および法律専門家1名とされている。鑑定委員会は、必要があると認めた場合には、医学会の資料提供や代表の出席または専門家や関連の人員や代表の出席を要請することができる。鑑定の決定は、それぞれ1回目の書類審査においては4分の3以上、2回目の書類審査においては3分の2以上、または3回目の合議審査においては2分の1以上の共同意見によって行われる。必要があると認めた場合、鑑定委員会は、労働者の職場を検査することができる。直轄市や縣（市）の「職業疾病認定委員会」の組織と認定手続も中央の「職業疾病鑑定委員会」の規定を準用する。

中央の「職業疾病鑑定委員会」の鑑定決定は、行政処分である。鑑定決定に異議のある労働者または雇用者は、行政訴訟を提起することができる。台湾における労災補償に関する労災認定は、主に前述した手続において行われている。

#### 四、台湾における労災補償制度の主な課題

前述の考察を踏まえて、台湾における労災補償制度の現状の主な課題は、まず被用者4人以下の会社の労働者、学生、実習生及び自営業の労働者を中心としてなお18%の労働者が労働者保険に加入しておらず、「勞工保險條例」の労災給付の保障を受けていないことである。これらの労働者も通常「労働基準法」の労災補償の適用対象ではないため、その労災の認定ができて、「職業災害勞工保護法」の労災補償しかない<sup>32</sup>。したがって、今後、これらの労働者をいかにして労働者保険に加入させ



ていくかが大きな課題である。このほか、台湾における労災補償制度の主な課題は、ほぼ労災の認定に集中しているといえよう。とりわけ、次の三つは、今後の労災認定をめぐる主な課題となっている。

### 1、労災補償に関する労災認定の整合性

前述の考察から、台湾における労災補償制度は、「勞工保險條例」の労災給付を核心として、「労働基準法」の労災補償を外延として、さらに「職業災害勞工保護法」の補償給付をつき加えることによって構成されている。その補償責任主体は、それぞれ異なる。「勞工保險條例」の労災給付の責任主体は、労災保険の保険人である。「労働基準法」の労災補償の責任主体は、雇用者である。「職業災害勞工保護法」の補償給付の責任主体は、国である。そのいずれの目的も、被災労働者の権利利益を保障することにあるので、その責任要件も、共通して、無過失責任の労災である。したがって、労災補償の責任要件は、労災損害賠償のそれとは異なる。

「勞工保險條例」、「労働基準法」および「職業災害勞工保護法」は、特に労災に関する定義の規定を置いていない。したがって、この三つの労災補償における労災認定は、「職業災害とは、労働者が就業場所における建築物、設備、原料、材料、化学物品、気体、蒸気、粉塵又は作業活動及びその他職業上の原因によって生じた疾病、負傷、障害又は死亡をいう」とする「勞工安全衛生法」第2条第4項の定義によることになる<sup>32</sup>。そして、労災補償制度のいずれにおける労災認定も、業務執行性と業務起因性にもとづいて行われることになる。この点に対して、労災損害賠償における労災認定は、業務執行性と業務起因性のほか、さらに業務起因性の原因に雇用者の過失の有無を審査する必要がある。したがって、三つの労災補償における労災認定の基準、特に業務起因性には異なると

<sup>32</sup> 王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良前掲注(2)10頁。

<sup>33</sup> 李來希「職災補償之認識——談我國職業災害補償制度」實用稅務第218号（1993年2月）72頁。

ころがない。そのため、業務起因性の有無は、原則としてすべて「勞工保險條例」第34条第1項の授權によって定立された「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（以下「審查基準」という）」にもとづいて審査されることによって整合性を確保すべきであろう。もちろん、審査基準には不適切なところがある場合には、それを検討すればよいであろう。

しかし、台湾の司法実務における労災補償の労災認定は、「労働基準法」上の業務起因性の認定をめぐる見解の分岐が見られている。「労働基準法」上の業務起因性の認定基準は「勞工保險條例」上のそれとは異なり「勞工安全衛生法」上の労災定義によって認定すべきであるとする裁判例もあるし<sup>34</sup>、「勞工安全衛生法」上の労災定義を唯一の認定基準としない裁判例もある<sup>35</sup>。また、業務起因性の因果関係の認定は「勞工保險條例」上の審査基準によるべきとする裁判例もある<sup>36</sup>。このような司法実務の見解分岐によって、「勞工保險條例」上の労災がすでに認定されたにもかかわらず、その被災労働者が「労働基準法」上の労災補償を請求しても、裁判所によって棄却された事案はしばしば見られている。このようなことは、とくに、「過労症」をめぐる労災認定において裁判所の消極的な対応の傾向がいつそう強い。労働者の権利利益の保護を目的とする「労働基準法」の法解釈からすれば、時代の変化に相応しい司法実務の見解を整合することは、法解釈論でも立法論でも今後の大きな課題となる。

## 2、労災形態の変容への対応不足の改善

前述した司法実務の見解分岐は、ある側面では労災補償制度および労災認定の方法と基準の分立によってもたらされていることもあるが、むしろ労災形態の変容への行政実務と司法実務の対応が不足していること

<sup>34</sup> 徐婉寧「過労死之職業災害認定——臺灣高等法院臺中分院九〇年重勞上字第一號民事判決評釋」臺灣本土法學雜誌第76号（2005年11月）248頁。

<sup>35</sup> 台湾高等法院87年勞上字第5号判決。

<sup>36</sup> 台北地方法院89年勞訴字第108号判決。

が主な要因である。

台湾の産業構造は、1990年代以降のハイテク産業の発展を通じて、すでに伝統産業を重心とする構造からハイテク産業を重心とする構造へ転換してきた。また、伝統産業の構造もハイテク産業の構造も、従来の製造を重心とする OEM 生産から、研究開発や販売サービスを重心とする ODM 生産やブランド生産に転換してきた。このような産業構造の転換に伴って、ホワイトカラー労働者は、大幅に増加してきた。それとともに、従来の時間単位を重視する労働生産と異なる勤務成果を重視する勤務形態も大幅に増加してきた。また、同じ時期において、いわゆる規制緩和や規制撤廃の「規制改革」は、経済活動の自由化やグローバル化と連携して、台湾の労働者の労働基準に関する規制を揺るがしてきた。最高勤務時間の制限を適用しない責任制の勤務、給料のない強制的な無給休暇や正当な理由の足りないリストラなどは、労働環境において大幅に増加してきた。このような産業構造の変容と労働環境の変化によって、台湾の労働者の多くは、グローバル的な知識経済の高度な競争にさらされるようになっている。その勤務形態と勤務環境は大きく変容してきた。

したがって、台湾の労働者の多くは、従来経験したことのない労働環境からの大きなストレスやプレッシャーのもとに置かれるようになって<sup>37</sup>。このような状況の下で、高度な経済的ストレスやプレッシャーまたは不利な労働環境のストレスやプレッシャーに耐え切れない生理的過労や心理的過労の状況に置かれている労働者は、大幅に増加している<sup>38</sup>。職務上の生理的過労や心理的過労によって、脳疾患や心疾患などの生理的疾患やうつ病などの心理的疾患ないし心理的疾患に起因する自殺などの「過労症」が大幅に増えてきている。これは、新しい産業構造と労働環境における新しい労災形態である。しかし、台湾の労災認定においては、医学的にも行政的にも司法的にも未だこのような労災形態の変容に

<sup>37</sup> 王治平「流行於亞洲的工作緊張與過勞死」勞工之友第 524 号 (1994 年 8 月) 34 頁。

<sup>38</sup> 徐傲暉・洪柏宸「過勞與工作」台灣勞工雙月刊第 4 号 (2006 年 11 月) 113 頁。

適切な対応をとることにはなっていない。

職務上の生理的過労や心理的過労に関する労災認定の医学的評価においては、過不足の問題が目立っている。職務上の生理的過労や心理的過労に起因する心理的疾患や生理的疾病、障害又は死亡の因果関係を医学的に証明することは、さほど容易なことではない。なぜならば、職務上の生理的過労や心理的過労の有無は、人の生理的状況や心理的状況によって異なるし、職務上の生理的過労や心理的過労があったとしても、心理的疾患や生理的疾病、障害又は死亡を誘発するか否かも人の生理的状況や心理的状況によって異なるからである。極端的な事例を除けば、臨床実験を経ない限り、労災判定に携わる医者でも、「過労症」の職務起因性を容易に立証できない<sup>39</sup>。そのため、この新しい職務環境における新しい労災現象に直面して、医者は、どうせ明確に証明できないから、通常労災認定をしないようになりがちである<sup>40</sup>。

したがって、従来医者を中心とする労災認定の行政機関は、医者主導の下で「過労症」の労災認定にも消極的な対応をとることになりがちである。労働者の労働環境からいっそう懸け離れている裁判所の裁判も、保守的な対応から離れられない。このような労災認定の実務における消極的な対応をいかにして克服するかは、今後における「過労症」の労災認定に大きな課題を投げ出しているといえよう。

### 3、「過労症」の労災認定基準の適正化

「過労症」は、過労うつ病、過労脳病変、過労心病変、過労死ないし過労自殺などの過労に起因した異なる程度の疾病や死亡のことをいう。過労うつ病、過労脳病変および過労心病変は、過労に起因した死亡に至っていない心理的疾患や生理的疾病である。過労死は、過労に起因して死

<sup>39</sup> 楊雅萍「我國過勞死之職業災害認定之現狀」萬國法律第161号(2008年10月)4頁。

<sup>40</sup> 黃癸楠前掲注(5)11頁；王嘉琪・鄭雅文・王榮德・郭育良前掲注(2)11頁；顧玉玲「『過勞死』(Karoshi)在臺灣」臺灣勞工雙月刊第4号(2006年11月)130頁。

亡に至った重大な過労脳病変および過労心病変によって直接にもたらされた死亡や現存の脳病変および心病変が過労によって加担されて悪化したことによってもたらされた死亡である<sup>41</sup>。過労自殺は、重大な過労うつ病などによってもたらされた自殺や現存のうつ病等の心理的疾患が過労によって加担されて悪化したことによってもたらされた自殺である。そのいずれも、その業務をめぐる生理的負担や心理的負担が過重であれば<sup>42</sup>、業務起因性における因果関係が成立しうることになる。

したがって、過労死の労働者には本来他の原因による脳病変および心病変があるか否か、または過労自殺の労働者には本来他の原因による過労うつ病などの心理的疾患があるか否かは、「過労症」の労災認定における因果関係を排除しうる必然的な要素ではない。しかし、台湾の労災認定においては、医者をはじめとする労災認定者や認定機関は、常にその要素を理由に、業務起因性における因果関係を否定し、「過労症」の労災を認めない。法律上、労災認定における業務起因性の因果関係の審査は、相当因果関係であり、必然因果関係ではなく絶対因果関係でもない。被災労働者の客観的な生理的状況や心理的状況に照らして、その担当する職務の状況がその心身の負荷を超えることによって「過労症」が生じることが合理的に予見できる場合であれば、相当因果関係が成立すると認められるべきであろう。このような相当因果関係の認定ができなければ、労災補償の業務起因性の認定においては、さらに本質的条件、重要な条件または合理的な条件などの条件説をもってその因果関係を認めることを考えるべきであろうと思われる<sup>43</sup>。

また、「過労症」の労災認定においては労働者の職務状況が過労であるか否かは、労災認定の前提要件である。この点について、台湾の司法実

<sup>41</sup> 徐傲暉・洪柏宸前掲注(38)113頁。

<sup>42</sup> 林振賢「『過労自殺』是否為職業災害？」中國勞工第1023号(2001年12月)15-16頁。

<sup>43</sup> 王惠玲「由過勞死到過勞自殺——相當因果關係之迷思：臺灣臺北地方法院九三年勞訴字第七六號民事判決評釋」臺灣本土法學雜誌第77号(2005年12月)304頁。

務は、常に被災者の業務量、職務責任、職務の緊急性および会社の管理制度に照らして一般人の心身が負荷できる程度を超えているか否かを客観的に判断するという認定法を機械的に用いている<sup>44</sup>。しかし、心理的疾患や生理的疾患がすでに発症し職務負荷能力が低下してすでに一般労働者の職務を負担し得ない労働者に対しては、雇用者は、その心理的状況や生理的状況に相応しい職務調整をして「過労症」の発生を防止する安全配慮義務があるにもかかわらず、その職務負荷能力の低下をないがしろして、一般の労働者が負荷できるような職務を執行させ続けたことやより重い負荷の職務を執行させたことも、労災損害賠償の労災認定における因果関係のある過労となりうるし、ましてや、労災補償の労災認定における因果関係については、前述した機械的な判断によって排除されることにはならないであろう。

台湾における労災死亡率は、近年千人あたりの死亡率が1991年の0.12人から、1996年の0.095人、2002年の0.065人に逐年下降の趨勢を呈している<sup>45</sup>。しかし、過労死などの「過労症」は、逆に年々増えてきている。この「過労症」現象は、いまだ普遍的に労災として認められていないため、労災の統計に反映されていないにすぎない。このような労災形態の増加傾向に直面して、今後の労災認定基準は、雇用者の安全配慮義務を従来の職場環境の設置、管理および勤務給付過程の安全性のみに限定せず、労働者の生理的・心理的状态まで把握し「過労症」の予防をも安全配慮義務の一内容としなければならない<sup>46</sup>。「過労症」は、労災として認定されることが容易ではない。その最も主な問題は、「過労症」と業務との因果関係の判定にある<sup>47</sup>。そのために、今後は、いっそう広汎に

<sup>44</sup> 王惠玲前掲注(43)301頁。

<sup>45</sup> 莊正中前掲論文注(2)13頁；田玉霞・林雅雯「從數字看職災真相——臺灣97(2008)年職業災害統計」臺灣勞工季刊第19号(2009年9月)14頁。

<sup>46</sup> 周兆昱「僱用人安全保護義務規範功能之探討——以民法第483條之1為中心」財產法暨經濟法第24号(2010年12月)9頁；林振賢前掲注(42)16頁；同「過勞死的管理與企業責任——續『過勞死問題初探』」臺中商專學報第29号(1997年6月)4頁。

脳病変や心病変と過労との因果関係を立証しうる研究成果の蓄積を通じて、「過労症」の認定基準を新たに検討する必要があるだろう。

## 五、おわりに

前述した労災補償制度における「過労症」の労災認定問題は、もちろん私的部門の労働者に限る問題ではなく、公的部門においても近年増えつつある問題である。この点について、広義の公務員に関する労災補償制度について、2005年に改正された「公教人員保険法」は、第16条の1を増設し、その第1項第2号および第6号において、それぞれ過労によって生じた障害や死亡を公務労災の類型として定めている。しかも、同条第2項の過労認定は、公務員の所属機関や学校によって提出された過労の具体的な事実の証明書類と診断書しか要求しないようにして公務員の労災認定をできるだけ容易にしている。このような法改正によって公務上の「過労症」の労災認定は、今後どのように私的部門のそれよりも改善されるようになるのか。それに、公的部門のこのような発展が今後の私的部門の労災認定にどのような影響を及ぼしうるのかは、前述した私的部門の労災補償制度における労災認定の主な課題を克服するために注目しなければならない課題であろう。

---

<sup>47</sup> 林振賢「過労死——日本の経験」人事管理第31巻7号（1994年7月）7頁。



本稿は、本学における「2011 年度札幌学院大学研究活動活性化事業」として 2012 年 2 月 4 日に行われた「過労死・過労自殺の国際比較シンポジウム」における報告をベースに、論文として書き下ろしていただいたものである。

なお、シンポジウムでは以下のような報告がなされた。

I. 過労死・過労自殺の現状分析として、川村雅則（北海学園大学経済学部）「日本の長時間過密労働の諸問題—車両運転手を中心として—」、

II. 過労死・過労自殺の労災認定行政の課題として、嶋田佳宏（札幌学院大学法学部）「日本における過労死・過労自殺の労災認定の現状と課題」、林良栄（台湾国立政治大学法学部）「台湾における過労死・過労自殺の労災認定の現状と課題」、簡玉聰（台湾国立高雄大学法学部）「台湾における労災認定行政の現状と課題」、家田愛子（札幌学院大学法学部）「過労死・過労自殺の行政裁判（不支給決定取消請求）と民事裁判（損害賠償請求）の意義」。

文責 家田 愛子