

- 《里兆法律资讯》由里兆律师事务所编制（请以中文内容为准，日本語译文仅供参考），未经书面许可，不得转载、摘编等；
 - 关于《里兆法律资讯》的订阅与反馈说明、版权声明及免责声明，以及里兆律师事务所的联系方式等内容，详见里兆律师事务所网站的[订阅规则](#)；
 - 如果您想阅读《里兆法律资讯》的以往内容，请访问里兆律师事务所网站中的[“里兆法律资讯”](#)栏目；
 - 如果您有任何意见与建议或者您没有收到或希望不再收到《里兆法律资讯》，请与我们联系。
- 「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり(中国語の内容が原文であり、日本語訳は参考用とします)、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。
 - 「里兆法律情報」の購読とフィードバックの説明、著作権声明及び免責声明、里兆法律事務所の連絡方法等の内容は、里兆法律事務所ウェブサイトの[受信にあたってのお願い](#)をご覧ください。
 - 「里兆法律情報」のこれまでの内容をご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの「[里兆法律情報](#)」の欄をご覧ください。
 - ご意見やご提案等ございましたら、或いは「里兆法律情報」を受信できていない又は受信をご希望されない場合には、私共に[ご連絡](#)ください。

A decorative horizontal border at the bottom of the page, featuring a repeating pattern of stylized geometric shapes.

- 「労災保険条例」実施の若干事項に関する意見(意見募集案)..... 7

一、 相关新法令、新政策

● 关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）

【发布单位】最高人民法院

【发布文号】法释〔2013〕4号

【发布日期】2013-01-18

【实施日期】2013-02-01

【内容提要】该司法解释主要涉及以下内容：

1. 劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，法院在审查该劳动人事争议仲裁委员会有无管辖权后分情况作出处理。

【律师注：立法初衷是，防止大量劳动争议案件未经仲裁便径行进入司法程序。】

2. 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据《劳动合同法》第38条（劳动者单方解除劳动合同）与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者可要求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限。其中，“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”是指：

- 1) 劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；
- 2) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；
- 3) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；
- 4) 用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；
- 5) 其他合理情形。

【律师注：实践中经常有用人单位通过工作调动、岗位调换或者轮流签订劳动合同的方式，规避或减少应当支付经济补偿的年限。】

3. 竞业限制及其经济补偿，具体包括：

- 1) 约定了竞业限制、但未约定经济补偿，劳动者实际履行了竞业限制义务的，可要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前 12

一、 関連する新法令、新政策

● 労働争議案件審理に適用する法律の若干事項についての解釈（四）

【発布機関】最高人民法院

【発布番号】法釈〔2013〕4号

【発布日】2013-01-18

【施行日】2013-02-01

【概要】本司法解释は主に以下の内容に言及している。

1. 労働人事紛争仲裁委员会が管轄権がないことを理由に労働争議案件を受理せず、当事者が訴訟を提起した場合、法院は当該労働人事紛争仲裁委员会に管轄権があるかどうかを審査した後で、状況に応じて処理する。

【筆者注釈：立法の初志は、数多くの労働争議案件が仲裁の段階を経ずに直接に司法手続に入ってしまうことを防止することである。】

2. 労働者が本人の理由によらず原雇用主から新雇用主への就業を手配され、原雇用主が経済補償金を支払わなかった場合、労働者は「労働契約法」第38条（労働者が一方的に労働契約を解除する）に依拠して新雇用主と労働契約を解除し、または新雇用主が労働者に労働契約の解除・終了を申入れ、経済補償金または賠償金を支払う勤続年数を計算するときは、労働者は原雇用主における勤続年数を新雇用主での勤続年数に合算することを求めることができる。その中で、「労働者が本人の理由によらず原雇用主から新雇用主への就業を手配された場合」とは、以下の状況をいう。

- 1) 労働者が原就業場所、職位にてそのまま就業するが、労働契約の主体が原雇用主から新雇用主へと変更する場合。
- 2) 雇用主が組織委任または任命の形式をもって、労働者の異動を実施する場合。
- 3) 雇用主の合併、分割などの理由から労働者の異動が行われるとき。
- 4) 雇用主およびその関連企業が労働者との労働契約を順次入れ替って締結する場合。
- 5) その他の合理的な状況。

【筆者注釈：実践においては、雇用主が異動、配置転換または労働契約を順次入れ替って締結する方式を通じて、経済補償金を支払わなければならない年数を回避または減少させることがよくある。】

3. 競業制限およびその経済補償金については、具体的に以下のものが含まれる。

- 1) 競業制限を約定したが、経済補償金を約定しておらず、労働者が

- 个月平均工资的 30%按月支付经济补偿(该金额低于劳动合同履行地最低工资标准的,按最低工资标准支付)。
- 2) 约定了竞业限制和经济补偿的前提下,任何一方当事人解除劳动合同的,除另有约定外,有关竞业限制和经济补偿的约定在任何一方要求的情况下应继续执行。
 - 3) 约定了竞业限制和经济补偿的前提下,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致 3 个月未支付经济补偿的,劳动者可请求解除竞业限制约定。
 - 4) 在竞业限制期限内,用人单位可请求解除竞业限制协议,但应额外支付劳动者 3 个月的竞业限制经济补偿。
 - 5) 劳动者违反竞业限制约定,向用人单位支付违约金后,用人单位可要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务。
- 【律师注:立法初衷是,更好地协调用人单位的商业秘密保护权和劳动者的就业权二者之间的关系,平衡双方当事人之间的利益,避免实践中大量存在的有竞业限制约定、但规范和执行上非常无序的状态。】
4. 变更劳动合同未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过 1 个月,且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,该劳动合同变更有效。
- 【律师注:《劳动合同法》规定,变更劳动合同,应当采用书面形式。但是,实践中存在大量没有采用书面形式变更的劳动合同,有的甚至已履行多年。为适应用人单位经营管理不同层面的需要,该司法解释认同灵活多样的合同形式。】
5. 用人单位依据《劳动合同法》第 39 条(过失性辞退)、第 40 条(无过失性辞退)解除与劳动者的劳动合同的,应当依据《劳动合同法》第 43 条(工会在劳动合同解除中的监督作用)事先通知工会,否则劳动者可主张违法解除,但起诉前用人单位可以补正通知工会的程序。
- 【律师注:此处,用人单位只需事先通知工会,法律未要求“取得工会的同意”,以往发生过因

竞业限制义务而实际履行了的情况下,雇用主に対し、労働者の労働契約解除または終了前の 12 ヶ月分の平均給与の 30%を経済補償金として毎月支払うよう求めることができる(当該金額が労働契約履行地の最低給与基準を下回る場合、最低給与基準に基づき支払う)。

- 2) 競業制限および経済補償金を約定している場合で、いずれか一方の当事者が労働契約を解除するときは、別段の約定がある場合を除き、競業制限および経済補償金の約定はいずれか一方の当事者が求めた場合に継続して実施しなければならない。
- 3) 競業制限および経済補償金を約定している場合で、労働契約を解除または終了した後、雇用主の事由により経済補償金が3ヶ月間未払いとなったときは、労働者は競業制限の約定の解除を要求することができる。
- 4) 競業制限期間中は、雇用主は競業制限協議書の解除を要求することができるが、労働者の3ヶ月分の競業制限経済補償金を別途支払わなければならない。
- 5) 労働者が競業制限の約定に違反した場合、雇用主に違約金を支払った後、雇用主は労働者に対し、約定に基づき競業制限義務を引き続き履行するよう要求することができる。

【筆者注釈:立法の初志は、雇用主の営業秘密の保護権と労働者の就業の権利という二者の間の関係の均衡が保たれやすく、両当事者の間の利益のバランスを保ち、実践において多く存在している競業制限の約定はあるが秩序を保ち実施するという面では無秩序の状態を回避しようというものである。】

4. 労働契約の変更において書面の形式を採用しなかったが、口頭での労働契約変更をすでに実際に履行して 1 ヶ月以上が経過し、且つ変更後の労働契約の内容が法律、行政法規、国家政策および公序良俗に違反していない場合、当該労働契約の変更は有効である。

【筆者注釈:「労働契約法」では、労働契約の変更は、書面の形式を採用しなければならないと定めている。ただし、実践においては、書面の形式が採用されずに変更された労働契約が多く存在しており、ひいては履行されてからすでに数年が経過している。雇用主の経営マネジメントの異なる次元での要求に適応す

为用人单位未事先通知工会而被法院判定为违法解除的案例，本次司法解释给用人单位一次事后补正的机会。】

6. 《劳动合同法》自 2008 年 01 月 01 日施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者可请求用人单位支付经济补偿。
7. 外国人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，法院不认可双方之间存在劳动关系。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201302/t20130201_181988.htm

るべく、本司法解釈は彈力的且つ多様な契約形式を認めている。】

5. 雇用主が「労働契約法」第 39 条（過失による諭旨退職）、第 40 条（過失によらない諭旨退職）に依拠して、労働者との労働契約を解除する場合、「労働契約法」第 43 条（労働組合の労働契約解除における監督作用）に依拠して事前に労働組合に通知しなければならず、さもなければ労働者は違法解除と主張することができるが、提訴前に雇用主は労働組合に通知する手続を補正することができる。

【筆者注釈：ここでは、雇用主は事前に労働組合に通知するだけでよく、法律では「労働組合の同意を取得する」ことは求められておらず、過去には雇用主が事前に労働組合に通知しなかったために法院によって違法な解除と認定された判例が発生していたが、本司法解釈は雇用主に対し、事後補正の機会を一回与えるものである。】

6. 「労働契約法」は、2008 年 1 月 1 日に施行後、雇用主の経営期間が満了し、爾後経営を継続しないために労働契約が履行できなくなった場合、労働者は雇用主に対し経済補償金の支払を求めることができる。
7. 外国人が法に依拠して就業証を取得せずに、中国国内の雇用主と労働契約を締結した場合、法院は双方間に労働関係が存在することは認めない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201302/t20130201_181988.htm

● 征信业管理条例

【发布单位】国务院

【发布文号】国务院令 第 631 号

【发布日期】2013-01-21

【实施日期】2013-03-15

【内容提要】根据该条例，征信业务是指对企业、事业单位等组织的信用信息和个人的信用信息进行采集、整理、保存、加工，并向信息使用者提供的活动。主要内容如下：

征信机构的设立

- 采取“个人审批制，企业备案制”原则。
 - 设立经营个人征信业务的征信机构，应符合该条例规定的条件，并向中国人民银行（以下称“国务院征信业监督管理部门”）提交申请，审查后获得批准的，可取得《个人征信业务经营许可证》。
 - 设立经营企业征信业务的征信机构，应符合《公司法》规定的设立条件，并自公司登记之日起 30 日内向所在地的国务院征信业监督管理部门派出机构办

● 信用调查業管理条例

【発布機関】国务院

【発布番号】国务院令 第 631 号

【発布日】2013-01-21

【施行日】2013-03-15

【概要】本条例によると、信用調査業務とは、企業、事業団体などの組織の信用情報および個人の信用情報を収集し、整理し、保存し、加工し、且つ情報使用者に提供する活動をいう。主な内容は以下の通りである。

信用調査機関の設立

- 「個人については審査許可制、企業については届出制」の原則を採用する。
 - 個人を対象とする信用調査業務を取り扱う信用調査機関を設立する場合、本条例に定める条件に適合し、且つ中国人民银行（以下、「国务院信用調査業監督管理部門」という）に申請を行わなければならない。審査後に許可された場合は、「個人信用調査業務経営許可証」を取得することができる。
 - 企業を対象とする信用調査業務を取り扱

理备案。 外商投资征信机构的设立条件，由国务院征信业监督管理部门会同国务院有关部门另行制定，并报国务院批准。
信息主体的权利保护 - 采集个人信息应当经信息主体本人同意，未经本人同意不得采集。企业的董事、监事、高级管理人员与其履行职务相关的信息，不作为个人信息。 - 信息提供者向征信机构提供个人不良信息，应当事先告知信息主体本人。依照法律、行政法规规定公开的不良信息除外。 - 信息主体可以向征信机构查询自身信息。向征信机构查询个人信息的，应当取得信息主体本人的书面同意并约定用途。但是，法律规定可以不经同意查询的除外。 - 征信机构或者信息提供者、信息使用者采用格式合同条款取得个人信息主体同意的，应当在合同中作出足以引起信息主体注意的提示，并按照信息主体的要求作出明确说明。
金融信用信息基础数据库 - 金融信用信息基础数据库由专业运行机构（不以营利为目的）建设、运行和维护。 - 从事信贷业务的机构应按照规定向金融信用信息基础数据库提供信贷信息。从事信贷业务的机构向金融信用信息基础数据库或者其他主体提供信贷信息，应当事先取得信息主体的书面同意，并适用该条例关于信息提供者的规定。 - 金融信用信息基础数据库为信息主体和取得信息主体本人书面同意的信息使用者提供查询服务。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwqk/2013-01/29/content_2322231.htm

● 工商行政管理机关行政指导工作规则

【发布单位】国家工商行政管理总局
 【发布文号】工商法字〔2013〕3号
 【发布日期】2013-01-04
 【实施日期】2013-03-01
 【内容提要】行政指导，是指工商行政管理机关在其法定职权范围内，通过建议、辅导、提醒、规劝、示范、公示、约谈等非强制性方式，引导公民、法人和其他

う信用調査機関を設立する場合、<u>「会社法」</u>に定める設立条件に適合し、且つ会社登記の日から30日以内に所在地の国务院信用調査業監督管理部門の出先機関にて届出手続を行わなければならない。 外商投資信用調査機関の設立条件は、国务院信用調査業監督管理部門が国务院関係部門と共同で別途制定し、且つ国务院に許可を申請する。
情報主体の権利保護 - 個人情報収集する場合は、情報主体本人の同意を得なければならない。本人の同意を得ない場合は収集してはならない。企業の董事、監事、高級管理職者の職務履行に関する情報は、個人情報として扱わない。 - 情報提供者が信用調査機関に個人の不良情報を提供する場合は、事前に情報主体本人に告知しなければならない。法律、行政法規にて公開が定められている不良情報は除く。 - 情報主体は、信用調査機関に自身の情報を照会することができる。信用調査機関に個人情報を照会する場合、情報主体本人の書面の同意を受け且つ用途を約定しなければならない。ただし、法により同意を得ずに照会できるものは除く。 - 信用調査機関または情報提供者、情報使用者が定型契約約款により個人情報主体の同意を取得した場合、契約中で情報主体の注意を促す注釈を行い、且つ情報主体の要求に応じて明確な説明を行わなければならない。
金融信用情報基本データベース - 金融信用情報基本データベースは、専門の実行機関（営利を目的としない）が構築し、実行し、維持する。 - 貸付業務を取り扱う機関は、規定に基づき金融信用情報基本データベースに貸付情報を提供する。貸付業務を取り扱う機関が金融信用情報基本データベースまたはその他の主体に貸付情報を提供する場合、事前に情報主体の書面の同意を取得し且つ本条例の情報提供者に関する規定を適用しなければならない。 - 金融信用情報基本データベースは情報主体および情報主体本人の書面の同意を取得した情報使用者に照会サービスを提供する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwqk/2013-01/29/content_2322231.htm

● 工商行政管理機関行政指導業務規則

【発布機関】国家工商行政管理総局
 【発布番号】工商法字〔2013〕3号
 【発布日】2013-01-04
 【施行日】2013-03-01
 【概要】行政指導とは、工商行政管理機関がその法で定められた職権の範囲内で、提議、指導、注意喚起、忠告、模範提示、公示、面談などの非強制的な方式を通じて、公

组织自愿作出或者不作出某种行为，
以实现一定行政管理目的的行为。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.saic.gov.cn/zwgk/zyfb/zjwj/fqs/201301/t20130129_132950.html

衆、法人およびその他の組織がある行為を
自主的に行い、または行わないことで、一定
の行政管理目的を実現させる行為をいう。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.saic.gov.cn/zwgk/zyfb/zjwj/fqs/201301/t20130129_132950.html

● 中华人民共和国进出口税则本国子目注释
(2013 年版)

【发布单位】海关总署
【发布文号】海关总署公告 2013 年第 5 号
【发布日期】2013-01-16
【实施日期】2013-02-01
【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab399/module1147/info416010.htm>

● 中華人民共和國輸出入税則本国子目注釈
(2013 年版)

【発布機関】税関総署
【発布番号】税関総署公告 2013 年第 5 号
【発布日】2013-01-16
【施行日】2013-02-01
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab399/module1147/info416010.htm>

● 关于发布《中国现有化学物质名录》的公告

【发布单位】环境保护部
【发布文号】环境保护部公告 2013 年第 1 号
【发布日期】2013-01-14
【备注】未列入《中国现有化学物质名录》的
化学物质，为新化学物质。在中国境内从事研究、
生产、进口和加工使用新化学物质活动的，应符合
《新化学物质环境管理办法》的规定。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.zhb.gov.cn/gkml/hbb/bgg/201301/t20130131_245810.htm

● 「中国現有化学物質リスト」発布についての公告

【発布機関】環境保護部
【発布番号】環境保護部公告 2013 年第 1 号
【発布日】2013-01-14
【備考】「中国現有化学物質リスト」に記載されてい
ない化学物質は、新規化学物質となる。中国国内で新
規化学物質の研究、製造、輸入および加工使用を取り
扱う場合、「新規化学物質環境管理弁法」の規定に適
合しなければならない。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.zhb.gov.cn/gkml/hbb/bgg/201301/t20130131_245810.htm

● 关于贯彻实施《女职工劳动保护特别规定》调
整上海市女职工生育保险待遇有关规定的通
知（上海）

【发布单位】上海市人民政府
【发布文号】沪府发〔2013〕5 号
【发布日期】2013-01-19
【实施期间】2013-01-19 至 2017-12-31
【内容提要】根据该通知：

产假期限
▪ 执行《女职工劳动保护特别规定》关于产假天数的规定（98 天产假等）； ▪ 符合计划生育晚育条件的，增加晚育假 30 天。
产假待遇
▪ 参加上海市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工所在用人单位上年度职工月平均工资除以 30 天再乘以应享受的产假天数计发，由上海市城镇生育保险基金支付。 ▪ 上海市女职工享受的生育生活津贴低于本人产假前工资标准的，按照《中华人民共和国

● 「女子従業員労働保護特別規定」の実施を貫徹
し上海市女子従業員出産育児保険待遇に関す
る規定を調整することについての通知（上海）

【発布機関】上海市人民政府
【発布番号】滬府発〔2013〕5 号
【発布日】2013-01-19
【施行期間】2013-01-19 から 2017-12-31 まで
【概要】本通知によると以下の通りである。

出産休暇期間
▪ 「女子従業員労働保護特別規定」の出産休暇日数に関する規定（98 日間の出産休暇など）を実施する。 ▪ 一人っ子政策の晚育条件に適合する場合、晚育休暇 30 日を追加する。
出産休暇期間中の待遇
▪ 上海市都市部出産育児保険に加入する女子従業員が出産育児または流産した場合、その出産育児生活手当は女子従業員の勤務先の前年度従業員月平均給与を 30 日で割り、取得すべき出産休暇日数を乗じて算出し、上海市都市部出産育児保険基金から支払われる。 ▪ 上海市女子従業員が受けられる出産育児生

[妇女权益保障法](#)第 27 条第 1 款和[《女职工劳动保护特别规定》](#)第 5 条执行（律师理解，此处是要用人单位按照其产假前工资标准予以补足的意思）。

- 未参加上海市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工产假前工资标准和应享受的产假天数计发，所需资金由用人单位支付。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai34500.html>

- [关于做好上海市 2012 年度企业所得税汇算清缴工作的通知（上海）](#)

【发布单位】上海市国家税务局、上海市地方税务局

【发布文号】沪国税所〔2013〕4 号

【发布日期】2013-01-18

【内容提要】该通知要求：2012 年度内在上海市从事生产、经营（包括试生产、试经营），或在 2012 年度中间终止经营活动的纳税人（无论其是否在减税、免税期间，也无论盈利或亏损），均应在 2013 年 05 月底之前，向主管税务机关办理 2012 年度企业所得税汇算清缴。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.csj.sh.gov.cn/pub/xxgk/zcfg/qysds/201301/t20130128_401874.html

【注】

- 如果需要了解法律、法规或政策的全文内容或需要相关日文翻译服务，请与我们联系；
- 本栏目所公布的网址通常为官方网址，如果无法访问，您可以通过搜索引擎查阅或与我们联系。

二、相关新信息

- [关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（征求意见稿）](#)

日前，人力资源和社会保障部发布[《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（征求意见稿）](#)》，现向社会公开征求意见（截止日期为 2013 年 02 月 20 日）。该征求意见稿主要包括以下内容：

工伤认定及特定事实确认依据：

- 对“因工外出期间”的认定，应当考虑职工外

活手当が本人の出産休暇前の給与基準を下回る場合、[「中華人民共和国婦女權益保障法」](#)第 27 条第 1 項および[「女子従業員労働保護特別規定」](#)第 5 条に基づき実施する（筆者の理解では、ここでは雇用主にその出産休暇前の給与基準に基づき補充するよう求めることであると考え）。

- 上海市都市部出産育児保険に未加入の女子従業員が出産育児または流産した場合、その出産育児生活手当は、女子従業員の出産休暇前給与基準および取得すべき出産休暇日数に基づき算出し、その資金は雇用主が支払う。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai34500.html>

- [上海市 2012 年度企業所得稅確定申告作業を貫徹することについての通知（上海）](#)

【発布機関】上海市国家税务局、上海市地方税务局

【発布番号】滬国税所〔2013〕4 号

【発布日】2013-01-18

【概要】本通知では、2012 年度内に上海で製造、運営（試生産、試運営を含む）を行い、または 2012 年度の途中で経営活動を終了した納税人（減税・免税期間中かどうか、黒字か赤字かは問わない）は、いずれも 2013 年 5 月末までに主管税務機関にて 2012 年度の企業所得稅確定申告手続を行わなければならないと求めている。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.csj.sh.gov.cn/pub/xxgk/zcfg/qysds/201301/t20130128_401874.html

【注】

- 法令・政策の全文の内容や相応の日本語訳のサービスが必要な場合には、私共にご連絡ください。
- ご案内する URL は政府筋の公式サイトですが、リンクできない場合は、検索エンジンで検索いただくか、私共にご連絡いただければと思います。

二、関連する新着情報

- [「労災保険条例」実施の若干事項に関する意見（意見募集案）](#)

先頃、人的資源社会保障部は[『「労災保険条例」実施の若干事項に関する意見（意見募集案）』](#)を公表し、パブリックコメントを募集している（募集締切日は 2013 年 2 月 20 日）。本意見募集案には主に以下の内容が含まれている。

労災認定および特定事実確認の根拠：

- 「業務に起因する外出期間」に対する認定は、

出是否是用人单位指派的因工作外出，遭受的事故伤害是否与其从事的工作有直接的、紧密的联系。 对“非本人主要责任”、“故意犯罪”、“醉酒或者吸毒”、“自杀”的确认，分别明确了有权机关的证明依据。
劳动关系存在争议的工伤认定程序： - 工伤认定申请受理后发现劳动关系存在争议的，社会保险行政部门要告知当事人先申请劳动仲裁确定劳动关系。 - 申请劳动仲裁期间，工伤认定程序中止，确认劳动关系后，恢复工伤认定程序。
职工因突发疾病死亡申请工伤认定，职工所在单位应及时报告。
原则上应自职工死亡之日起5个工作日内，向社会保险行政部门报告。
实习学生、达到法定退休年龄人员遭受事故伤害的： - 学生实习期间受到事故伤害的，可通过商业保险等途径予以保障。 - 劳动者达到法定退休年龄未办理领取基本养老金或退休手续，仍在原用人单位工作，因工作遭受事故伤害或者患职业病的，可以申请工伤认定，社会保险行政部门应当受理。
职工从事承包业务发生工伤的，如何确认责任主体？ 具备用工主体资格的单位违反法律、法规规定，将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，而其所聘职工从事承包业务时因工伤亡的，按照谁转包谁负责的原则，由具备用工主体资格的单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。
职工离开工作岗位后，被诊断为职业病人员的工伤保险待遇： - 退休前以及在终止或解除劳动、聘用合同及终止劳动关系前从事接触职业病危害作业，在离开工作岗位或原单位后被诊断为职业病的人员，可以进行工伤认定。 - 明确了相关责任单位是“职业病诊断书中明确的用人单位”。该用人单位参保缴费的，由工伤保险基金和用人单位按规定分别支付待遇；未参保缴费，由用人单位按照规定支付全部待遇。
在同一用人单位多次发生工伤的职工，离职时待遇如何领取？

従業員の外出が雇用主の指示した業務に係る外出かどうか、負った事故傷害がその従業員の従事していた業務と直接の、密接の関連性があるかどうかを考慮しなければならない。 「本人の主要責任によらない」、「故意の犯罪」、「酒酔いまたは麻薬吸引」、「自殺」についての確認においては、それぞれ権限を有する機関の証明根拠を明確にした。
労働関係に争議が存在する労災認定手続： - 労災認定申請が受理された後、労働関係に争議が存在することがわかった場合、社会保険行政部門は当事者に対し、先に労働仲裁を申立て労働関係を確定するよう告知しなければならない。 - 労働仲裁の申立て期間中は、労災認定手続は中止し、労働関係を確認した後で、労災認定手続を回復する。
従業員が突発的な疾病により死亡し労災認定を申請する場合、従業員の勤務先組織は遅滞なく報告を行わなければならない。 原則として、従業員が死亡した日から5業務日以内に社会保険行政部門に報告しなければならない。
実習中の学生、法定退職年齢に達した人員が事故により傷害を負った場合： - 学生が実習期間中に事故傷害を負った場合、商業保険などを通じて保障を与えることができる。 - 労働者が法定退職年齢に達したが、基本養老金受領または定年退職手続を行っておらず、そのまま原雇用主にて業務を続け、業務に起因する事故により傷害を負いまたは職業病を罹患した場合、労災認定を申請することができ、社会保険行政部門はこれを受理しなければならない。
従業員が請負業務を取り扱い労災が生じた場合、責任主体を如何に確定するか？ 雇用主体資格を有する組織が法律、法規規定に違反し、請負業務を雇用主体資格のない組織または自然人に再請負させ、その再請負先の従業員が請負業務を取り扱う際に業務に起因して死傷した場合、再請負を実施した者が責任を負うとの原則に基づき、雇用主体資格を有する組織が、雇用主の法に依拠して負うべき労災保険責任を負う。
従業員が職位を離れた後、職業病人員と診断された場合の労災保険待遇： - 定年退職前および労働・雇用契約を終了または解除し、および労働関係が終了する前に職業病危害のある業務に接触しており、職位または原勤務先を離れた後で、職業病と診断された者は、労災認定を行うことができる。 - 関係責任組織が「職業病診断書中に明確にした雇用主」であることを明確にした。当該雇用主が保険に加入し費用を納付している場合、労災保険基金および雇用主が規定に基づき待遇をそれぞれ支払い、保険に未加入で費用を納付していない場合は、雇用主が規定に基づき待遇を全額負担する。
同一雇用主にて労災に何度も遭遇した従業員は、離職時の待遇をどのように受けるか？

计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金时，应遵循“就高”原则，按照劳动能力鉴定最高伤残级别确定。
工伤保险长期待遇不得一次性支付。
由工伤保险基金支付的各项待遇应按《工伤保险条例》相关规定支付，不得采取将长期待遇改为一次性支付的办法。

（摘自人力资源和社会保障部网站；2013 年 01 月 24 日发布）

後遺障害就業補助一時金および労災医療補助一時金を算出する場合、「高い方に準じる」と言う原則に基づき、労働能力鑑定最高後遺障害等級に基づき確定する。
労災保険の長期待遇は一時金として支給してはならない。
労災保険基金から支払われる各種待遇は「労災保険条例」関係規定に基づき支払われなければならない、長期に亘り支払われる待遇を一時金として支払う方法を採用してはならない。

（2013 年 1 月 24 日付の人的資源社会保障部ウェブサイトより抜粋）