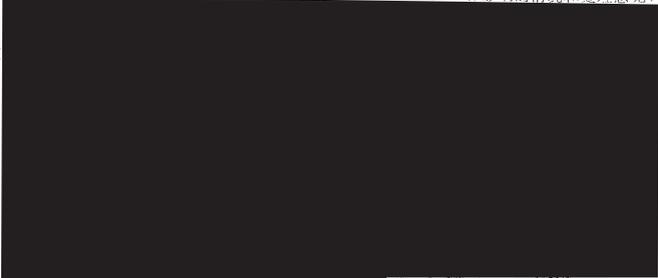


【サンプル 17：労働能力鑑定書】

所在单位意见：（详细说明患者近两年来，因工伤或职业病对工作影响的情况和处理意见）	
	
09年 月 日	
工伤职工或直系亲属意见	签字： 
本人同意进行工伤鉴定	09年 月 日
市劳动鉴定委员会讨论决议意见：	
根据《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残等级》	
(GB/T16180-2006)标准(9) 16级 21 条，	
经鉴定，该职工因工致残程度为柒级。	
	
2009年 月 日 盖章	
注：本表一式四份，存入职工本人档案一份，社保经办机构一份，市劳动鉴定委员会留存一份，交职工本人一份。单位或职工本人对伤残等级鉴定结论不服的，可在收到本鉴定结论之日起十五日内向浙江省劳动鉴定委员会提出再次鉴定申请。	

(注：労働機能障害7級との決定です)



事例 20

交通事故に遭った日本人駐在員の労災申請の苦労話

1 交通事故

2008年3月、広州にあるA社の日本人駐在員が営業目的で遼寧省にある顧客先B社を訪問するため、B社が手配した車に乗り空港からB社に向かう途中の高速道路で、運転手の操作ミスによりB社の車が前方を走っていた車に衝突し、1人が死亡、4人が重軽傷を負う重大交通事故に巻き込まれました。

日本人駐在員はすぐに地元の病院に運ばれ検査を受けましたが、幸い大した負傷はなく、翌朝には広州に戻りました。ところが、広州に戻った途端に、首や膝に違和感を感じはじめ、仕事の遂行にも支障が出るほどになってしまいました。

2 交通事故責任認定書

これを受けたA社は、広州の労働行政管理部門に労災の申請を行い、担当者から警察が発行する「交通事故責任認定書」が必要であるといわれたため、早速、地元の交通警察に連絡したところ、「交通事故責任認定書」はすでに発行済みで、そこにはA社の日本人駐在員の名前が記載されていないことが判明しました。その理由について、事故発生後、日本人駐在員が事情聴取に応じず、すぐに現場を離れてしまい、その後、交通警察がB社を通じて事情聴取に応じるよう伝えたものの、これに対して日本人駐在員から返事がなかったことから、日本人駐在員を事故の当事者として記入しなかった、と交通警察から説明を受けました。

そこで、「交通事故責任認定書」の再発行を申請したところ、警察からは、①本件に関する「交通事故責任認定書」はすでに発行済み、②本件が刑事事件としてすでに立件され、まもなく送検される予定であることから、「交通事故責任認定書」の再発行に応じることができない、と拒否されました。

3 交通事故認定書の代替書面の発行申請

これを受け、A社は広州の労働行政管理部門に問い合わせを行ったところ、「①日本人駐在員が交通事故で負傷したこと、②事故発生に関して責任を負わないこと」の2点を記載する「交通事故責任認定書」の代替書面を警察から発行してもらえれば、労災認定を申請することができるとの回答を受けました。

そこでA社は再度警察に連絡を取り、何度か交渉を試みたものの、「交通事故責任認定書」の代替書面の発行は可能であり、そこに「日本人駐在員が事故発生に関して責任を負わないこと」を記載することができるが、「日本人駐在員が交通事故で負傷したこと」については記載できないとの説明を警察から受けました。事故発生直後、日本人駐在員は公安交通管理機関が指定した病院で診断を受け、かつ、事故処理を担当する交通警察に同行することが必要であったにもかかわらず、本件ではこれらの手

続を経ていない、というのがその回答理由でした。

4 現状

最終的に労災認定に必要な代替書面を受けることができなかつたため、A社はやむを得ず労災認定申請を断念しました。

5 今後の留意点

中国の労災認定手続は複雑で、中国人であっても実際に労災認定手続を経験していないと、その認定プロセス、必要書類などの情報を知る人はほとんどいません。今後、この種の交通事故に遭遇した場合には、警察の事情聴取を受け、労災認定申請できる「交通事故責任認定書」の発行を必ず受けておくよう、留意する必要があります。

もっとも、通勤途上の交通事故、業務を目的とした外出中の交通事故は、労災保険条例により労災と定められていますが、昨今、ほとんどの車が保険に加入しており、保険企業からの救済が可能であることを理由に、交通事故は労災として認定すべきではないとする意見があり、これを受けて労災保険条例の関連規定を改正しようとする動きもあります。日本企業はこれに留意し、従業員のために商業傷害保険などに加入する等して対応する必要があるでしょう。

Q100—ストライキおよび暴動への対処方法

従業員がストライキ、暴動等の労働紛争を引き起こした場合、企業はどのように対応すべきでしょうか。これらの労働紛争を避けるために、企業が日ごろから留意すべきことは何でしょうか。

Point

- ・中国では、ストライキを行ったことを理由とする従業員の解雇は認められないものの、従業員が機械設備を破壊したり高級管理職に人身的危害を加えたりした場合には解雇は可能。
- ・ストライキ・暴動の発生理由は、賃金等の労働待遇への不満が主なものであるが、日中間の文化や民族性の相違による可能性もある。
- ・ストライキが発生した場合、迅速かつ適正な対応が必要であるが、日本人スタッフの安全確保が最優先。
- ・ストライキ等の発生を未然に防止するためにも、従業員の企業に対する意見をよく把握し、理解する必要がある。

Ans.

1 ストライキおよび暴動等の労働紛争の実態

中国では、特に生産型企业でストライキや暴動等の労働紛争が発生することがあります。昨今、日系の外商投資企業を対象とするストライキが頻発し、操業停止により企業に大きな経済的、社会的なマイナスの影響をもたらしています。ストライキ等の労働紛争が発生した場合には、企業は、企業側の権利および従業員側の権利をよく理解し、適切に対応する必要があります。この判断を誤ると、さらなる労働紛争に発展してしまう可能性があります。

(1) ストライキ

日本では、憲法により、労働基本権の1つとしてストライキをする権利が認められています。中国では、国家公務員によるストライキは禁止されており(公務員法53条1項2号)、これ以外の労働者がストライキを実施できる否かについては、従来から議論の分かれるところです。

中国の1975年憲法および1978年憲法では、労働者によるストライキの権利が定められていましたが、1982年憲法以降、労働者のストライキの権利に関する内容が削除されました。これにより、従業員にはストライキの権利がないとする見方が有力でしたが、中国が2001年7月に、従業員のストライキの権利を認める国連の「経済、社会および文化権利の国際公約」に加入したため、従業員はストライキを実施することができる、との見解が現在強くなっています。

従業員によるストライキの権利をめぐる議論はさておき、中国には、ストライキを実施した従業員に対し、処罰を定める法令はありません。このため、従業員がストライキを実施した場合、企業が従業員に対して、ストライキを理由に労働契約の解除等を行ってはならないことは明らかです。



コラム 29

東方航空のパイロットによるストライキ事件

1 事実

2002年に設立された国内有数の大手航空会社である中国東方航空有限公司で、2008年3月31日から4月1日にかけて、パイロットによるストライキが発生しました。

この2日間、東方航空の雲南昆明発の21便の航空機は、それぞれの目的地の上空にまで飛んだものの着陸せずに、乗客には天候の問題で着陸できないと説明し、昆明空港に引き返しました。しかし、その日は、着陸できないほどの悪天候ではありませんでした。

2 処罰

他の航空会社の飛行機が着陸できるのに、東方航空の飛行機がなぜ着陸できないのかと憤慨した一部の乗客が、東方航空を相手に損害賠償を求め訴訟を提起しました。また、航空会社の管轄主管部門である中国民航総局は、東方航空に対して150万人民元の罰金、一部の航空便の運営停止を命じました。

その後、東方航空は、ストライキに参加した機長および関係者に対して、機長資格の取消し、飛行停止または一時停止等の処分を下しました。このストライキをきっかけに、東方航空は多くの乗客から利用を敬遠されるようになってしまいました。

3 ストライキの発生原因

東方航空は、飛行機のUターンの原因について、天候や機材の問題ではなく、人為的なものと世間に説明しましたが、ストライキの発生原因については言及しませんでした。これについて、多くのメディアから、賃金待遇に対するパイロットたちの長期にわたる不満がストライキ発生の最大の理由だと指摘がなされています。

(2) 暴動

一般的なストライキの場合、従業員が業務の遂行を拒否するだけであり、企業の機械設備等の財産を破壊したり、企業の商品を奪ったり、企業の高級管理職に人身的危害を加えたりすることはありません。しかし、従業員が何らかのきっかけで団結して、企業の財産を壊したり、高級管理職に暴行を加えたりするなど、その行為がエスカレートし、暴動に発展する場合があります。

暴動は法に違反する行為に該当し、その情状が重大である場合、刑法の「故意による財産毀損罪」（刑法 275 条）、「生産経営破壊罪」（刑法 276 条）、「群衆を集め奪う罪」（刑法 268 条）、「群衆を集め社会秩序を乱す罪」（刑法 290 条）によりその刑事責任を追及することができ、情状がそれほど重大でない場合でも、「企業の正常な生産活動への妨害」（治安管理法 23 条）、「故意による財産毀損」（治安管理法 49 条）等によりその行政責任を追及することができます。また、企業は、これらの従業員に対して、「就業規則への著しい違反」に該当するとして解雇することができます。



コラム 30

総経理に暴行を加え死亡させた 吉林通化鉄鋼の従業員暴動事件

1 背景

吉林省長春市にある通化鋼鉄集団股份有限公司（通鋼集団）は、吉林省では最大の国有鉄鋼企業であり、その傘下に、焦化工場等の鉄鋼製造工場を擁していました。一方、河北省にある建龍集団は、鉄鋼業等を主に行う民間企業であり、2005 年および 2008 年の 2 回にわたって、通鋼集団の一部の株式を購入しました。