

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

労働者に対する労働災害の保険給付・補償及び賠償（下）

労働基準法の労働災害補償

労働基準法第 59 条に基づく。「労働者が労働災害により死亡・身体障害・負傷又は疾病を被ったとき、使用者は、下記の規定により補償しなければならない。但し、同一事故について、労働者保険条例又はその他法令の規定により、使用者から補償を支給した場合、使用者はこれを以って充当することができる。

1. 労働者が負傷又は業務疾病を患った時、使用者はその必要な医療費用を補償しなければならない。業務疾病の種類及びその医療範囲は、労働者保険条例の関連規定に基づく。
2. 治療中で労働者が労働できない時、使用者はその従来受領する賃金額に基づき補償しなければならない。但し、治療期間が 2 年を満了しても完治せず、指定病院の診断により、従来 of 労働能力を喪失したと判断され、且つ第 3 号の身体障害給付標準に適合しない場合、使用者は 40 ヶ月の平均賃金を一括で支給した後、本項の賃金補償責任を免除することができる。
3. 治療を終え、労働者が指定病院の診断により、その身体に障害が残ると判断された場合、使用者はその平均賃金及び障害の程度に応じ、障害補償を一括で支給しなければならない。障害補償の標準は、労働者保険条例の関連規定に基づく。
4. 労働者が業務傷害に遭遇又は業務疾病を患って死亡した時、使用者は平均賃金 5 ヶ月分の葬儀費用を支給するほか、その遺族に平均賃金 40 ヶ月分の賃金を死亡補償として一括で支払わなければならない。その遺族が死亡補償を受領する順位は次の通りとする。
 - (1) 配偶者及び子女
 - (2) 父母
 - (3) 祖父母
 - (4) 孫
 - (5) 兄弟姉妹

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

補償項目	補償内容
医療費用	必要な医療費用。
賃金補償	2年以内では、従来受領の賃金全額を補償する。 2年後では、一括で40ヶ月分の平均賃金を支給することができる。
障害補償	労働者保険条例の関連規定により、平均賃金のみ計算する。
死亡補償	5ヶ月分の平均賃金の葬儀費用及び40ヶ月分の平均賃金の死亡補償。

労働保険労災給付及び使用者労災補償の関係

前述の労働基準法第59条の但書「但し、同一事故について、労働者保険条例又はその他法令の規定により、使用者から補償を支給した場合、使用者はこれを以って充当することができる。」及び労働者保険条例第15条第1項第1号後段「労働災害保険料は、全て保険加入単位が負担する。」により、使用者は、労働者が労働者保険条例により申請した労働災害給付を使用者が労働基準法により負担しなければならない労働災害補償責任に充当するよう要求することができる。ただ、労働災害保険給付の計算標準は毎月の保険加入賃金に基づき、また、使用者からの労働災害補償は実際の平均賃金に基づかなければならないため、両者の差額は使用者が負担しなければならない。労働基準法施行細則第34-1条「労働者が労働災害により死亡又は身体障害となった時、使用者が労働者保険条例の規定に基づき既に保険に加入し、保険者により労働災害保険事故と認定された場合、使用者が本法第59条の規定により支払う補償において、労働者の平均賃金及び平均保険加入賃金の間に差額がある場合、本法第59条第3号及び第4号の規定を計算基準とする。」を参照する。このほか、労働できない期間の賃金について、使用者は、その従来受領する賃金の全額を補償しなければならないが、労働者保険は毎月平均保険加入賃金の70%又は50%を給付するのみであるため、差額部分について使用者が負担しなければならない。そのうえ、2年後に労働者保険の給付が終止する時、指定病院の診断により、従来の労働能力喪失と認定され、且つ、労働基準法第59条第3号の障害給付標準に適合しない場合、使用者は、一括で40ヶ月分の平均賃金を給付することができ、又は前述の事情に適合しない時、労働者が労働できるよう

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

になるまで従来受領の賃金全額を給付し続ける必要がある。医療費用について、労働者保険に支給しない費用、例えば労働者保険条例第 44 条に列挙した労働者保険の保険から除外する項目などは、当該関連費用が労働基準法第 59 条第 1 号の「必要な医療費用」に適合する場合、使用者は、労働者保険未給付の部分について補償する必要がある。

労働災害の賠償責任

労働基準法中に定めた使用者の労働災害補償責任は、無過失責任であるため、使用者本人に過失があるかどうかを問わず、使用者は法令により業務上至らしめた事故に補償責任を負う必要がある。しかしもし使用者に故意又は過失の事情がある場合、例えば教育訓練を実施しない・適切な防護措置を取れない等の場合は、労働者が民法第 184 条以下の侵害行為の規定により、使用者に侵害行為の損害賠償責任を要求する可能性がある。ただ、賠償金額及び内容は、個別案の事情により定める必要がある。労働基準法第 60 条「使用者が前条の規定に基づき給付する補償金額は、同一事故により生じた損害賠償金額に充当することができる。」により、使用者は、支払われる労働災害補償をその賠償しなければならない金額に充当するよう要求することができる。

結論

労働災害が発生した時、労働者が法律により要求する権益は、労働者保険条例の労働災害給付・使用者が労働基準法により負担しなければならない労働災害補償責任などである。及び使用者に故意又は過失がある時は民法により侵害行為について損害賠償責任を負う可能性がある。係わる法律規定が多く、且つ、関連法令及び適用結果は、個別案の事実により同様ではない。労働者及び使用者は、業務遂行中における安全性を確保しなければならないほか、もし関連事件が起こった時、さらなる権益の損害を回避する為、適用される法律に対して了解しなければならない。

本 **Newsletter** は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。