



JSG ニュースレター

< Legal >

労働者労働災害保険および保護法 施行に向けたチェックポイント

クライアント各位

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

今年5月1日から「労働者労働災害保険および保護法」（中国語：「**劳工職業災害保險及保護法**」、以下「**新法**」という）が施行されます。この法律は、労働災害の事前防止、補償および労働災害被災後の復帰支援の保障に特化した法律として、労働災害保険に関する現行規定を「労働者保険条例（中国語：「**劳工保險条例**）」から分離して「労働災害被害者保護法（中国語：「**職業災害劳工保護法**）」の規定と統合し、新たに制定されたものです。そこで、徳勤商務法律事務所では、新法について重要な変更点を以下にまとめ、労使紛争の未然防止に向けて事業主や労働者が知っておくべき注意事項および関連罰則を解説します。

一、 保険加入対象者枠の拡大

新法では、労働者は法定の商業登記手続を完了した事業者に雇用されている限り、その事業者の雇用者数にかかわらず、保険の強制加入対象者とされます。また、それぞれの就業形態に応じ、多様な方法による保険加入体制が整備されています。労働者は、実際の労働関係に基づいて保険に加入することが可能になり、自然人に雇用されている労働者や、実質的に労働に従事している労働者（中国語：「**實際從事勞動人員**）」の場合にも簡便な手続で保険に加入することが可能です。事業者が規

定に基づく労働者の保険加入手続をしなかった場合、NTD2 万元以上 10 万元以下の過料に処され（新法第 96 条）、事業者の名称、責任者氏名が公表されることとなります（新法第 100 条）。なお、保険加入手続を完了していない事業者については、その労働者が労働災害による傷病で保険給付を請求した場合、労働部労働者保険局（以下「労保局」という）により定められた期限までに納付すべき金額の追納を命じられます（新法第 36 条）。

二、 全体的な保障範囲の強化

新法施行後、保険の標準報酬月額の上限は、NTD45,800 元から NTD 72,800 元へ引き上げられ、下限額は最低賃金の月額（2022 年の最低賃金の月額は NTD 25,250 元）と同額となります。なお、保険加入に関わる届出の作業を簡素化するため、労保局からの関係届出書類の様式も変更されました。今後は、企業は新規採用労働者の保険加入手続をする際に、当該労働者の実際の総報酬月額により届出書に記入し、労保局は、規定された標準報酬月額等級別によりその労働者保険、就業保険および労災保険の保険料を査定することになります。

事業者が実際より低額または高額に従業員の報酬月額で付保し、または保険料を労働者に転嫁して負担させた場合は、2 万元以上 10 万元以下の過料に処され（新法第 97 条、第 98 条）、かつ、事業者の名称、責任者氏名を公表する規定（新法第 100 条）の適用対象となります。

三、 労働災害の予防・職場復帰支援業務に関する規定の統合

新法では、労働災害予防・職場復帰支援に取り組む財団法人労働災害予防・職場復帰支援センター（中国語：財團法人職業災害預防及重建中心）が立ち上げられるほか、特定危険有害業務に従事する労働者の職業病予防健診の対象拡大、過去に危険有害業務に従事し、転職または退職により保険を離脱した労働者に対する健診結果の追跡調査を実施など、労働災害防止にかかる措置が定められています。

また、新法では、労働災害の被災者の早期職場復帰を支援するため、雇用主または被災労働者は、主管機関が認可した職業リハビリテーション専門機構に、職場復帰計画の作成支援を申請することができます。医療措置を完了した被災者について、雇用主は、職場復帰計画を踏まえ、労働者の原職復職に協力しなければなりません。一方、原職復帰ができない場合には、労使双方の協議の上、その健康状態および能力により適切な配置転換をしなければならないとされています。規定に違反して被災労働者を原職に復帰させない、または適切な配置転換を行わなかった場合は、NTD5 万元以上 30 万元の過料に処され、その都度連続して処罰を受ける規定（新法第 95 条）も設けられました。

徳勤商務法律事務所の見解

健全な労務コンプライアンス体制の整備・徹底、および従業員との法定労働条件の合意は、近年、雇用主・主管機関が特に関心を寄せている課題です。新たに施行される《労働者労働災害保険および保護法》は、これまで異なる法令に分散していた労働災害に関する規定を統合・整備し、企業が遵守すべき関連法的義務を定めているものです。企業は、これに慎重に対応することが望まれます。

新規法令・改正法施行直後は、関連規定を熟知していないために、不注意から規定に違反してしまうことがあり、主管機関から処罰を受けたり、ひいては、会社名や責任者名が公表されて、会社の信用を落とすことにもなりかねません。したがって、労働法令にかかる遵守体制を確立し、また、労働条件を設定する前に、弁護士や法律顧問へ相談し、関連注意事項および法的義務を熟知しておくことが、労働紛争による追加的コストを削減するためにも勸奨されます。

以上の内容に関して、ご質問・ご意見等ございましたら、お気軽にご連絡ください。

お問合せ先

日系法律業務サービス チームリーダー



陳彦勳 / Justin Y. Chen

中華民国弁護士/日本外国法事務弁護士

Tel: +886 (2) 2725-9968 #3088

email: justinchen@deloitte.com.tw

台湾大学法学部・政治学部卒、日本東北大学大学院、台湾大学管理學院 EMBA 修了。日本の外国法事務弁護士（台湾法）に登録。日系企業に対して M&A、投資、IPO、訴訟対応、会社法、労働法等幅広いリーガルサービスを提供。「Legal 500」の Dispute Resolution、税法、コーポレート・M&A 等あらゆる分野で高い評価を獲得。

日系法律業務サービス シニア弁護士



林昱瑩 / Yuying Y. Lin

中華民国弁護士・弁理士/日本外国法事務弁護士

Tel: +886 (2) 2725-9968 #3089

email: yuylin@deloitte.com.tw

政治大学法学修士、日本東京大学大学院修士。日本の外国法事務弁護士（台湾法）に登録。日系企業に対して M&A、投資、IPO、訴訟対応、会社法、労働法等幅広いリーガルサービスを提供。



Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュートマツリミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）のひとつまたは複数指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドは DTTL のメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィックにおける 100 を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、デロイト トウシュートマツリミテッド（“DTTL”）ならびに各メンバーファームおよびそのグローバルネットワーク（総称して“デロイトネットワーク”）は、本資料により特定の第三者に専門的意

見やサービスを提供することはできません。いかなる決定または企業の財務もしくは企業自身に影響を与える可能性を有する行動を取る前に、適切な専門家にご相談ください。

本資料の正確性または網羅性について、明示的、暗示的に関わらず、いかなる表明、保証または承諾も行っておりません。DTTL、DTTL の各メンバーファーム、関係法人、従業員または代理人は、本資料の利用者が本資料に依拠することにより、直接的または間接的に生じた損失または損害について一切責任を負わないものとします。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は法的に独立した組織体です。

©2022 勤業訳信版權所有 保留一切權利



日商組新聞稿 <Legal> 勞工職業災害保險及保護法注意事項

《勞工職業災害保險及保護法》將於今年5月1日正式施行（以下簡稱新法）。新法將現行職業災害保險規定自《勞工保險條例》抽離並整合《職業災害勞工保護法》規定，成為包含災前預防、災害補償及災後重建之職災保障專法。為此，德勤商務法律歸納出新法以下幾點重大變革，盼能協助企業及勞工了解相關罰則及注意事項，避免勞資爭議：

一、 擴大納保範圍

只要受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，新法全部納入強制加保對象。新法並按不同就業型態，提供多元加保管道；針對受僱於自然人雇主勞工，或實際從事勞動人員，提供簡便加保措施，使勞工得依其實際勞動關係加保。倘投保單位未依規定為勞工辦理投保手續，將處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰（第96條）並公布事業單位名稱、負責人姓名（第100條）。如勞工遭遇職業傷病請領保險給付者，勞保局將令投保單位限期繳納其應納金額（第36條）。

二、 提升整體保障

新法施行後，月投保薪資上限將由新臺幣4萬5,800元提高至7萬2,800元，下限同基本工資（111年為25,250元）。為簡化申報作業，勞保局並修正相關之申報書表，未來投保單位於申報新進勞工加保時，須依勞工實際月薪資總額填報，屆時勞保局將依各分級表之規定，將勞工之勞（就）保及職保之投保薪資自動歸級至正確等級。投保單位如將勞工之投保薪資金額以多報少或以少報多或將保險費違法轉嫁勞工負擔，將處

以 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰（第 97、98 條），亦適用公布事業單位名稱、負責人姓名之規定（第 100 條）。

三、 整合職業災害預防與重建業務

新法除成立財團法人職業災害預防及重建中心統籌辦理職業災害預防與重建業務外，並訂有若干落實職業災害預防措施，包含擴大辦理從事特定有害作業之勞工預防職業病健康檢查，對於曾從事有害作業於轉換工作或離職退保後，提供健康追蹤檢查等。

此外，新法為協助職災勞工儘速重返職場，雇主或職業災害勞工得向主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助擬訂復工計畫。職業災害勞工結束醫療後，雇主即應依所訂復工計畫協助勞工恢復原工作。當發生無法恢復原工作之情形，經勞雇雙方協議，即應按健康狀況及能力安置適當之工作。如違反規定未協助職業災害勞工恢復原工作或安置適當之工作者，將處新臺幣 5 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並設有連續處罰之規定（第 95 條）。

德勤商務法律觀點

德勤商務法律事務所主持律師陳彥勳表示，設置並確實執行完善的勞動法令遵循制度及與員工約定合法勞動條件，是近年各公司企業及主管機關特別關注的議題。新施行之《勞工職業災害保險及保護法》將過去分散在不同法規的職業災害相關規定統整，並規定企業須遵循相關法律義務，各公司企業需要審慎應對。

公司企業往往於新舊法規交替之際，容易因為不熟稔相關規定而有所疏漏，導致受主管機關裁罰，甚至遭公布單位名稱及負責人姓名，對企業名譽維護係屬不利。建議企業應於建置勞動法令遵循制度及訂定勞動條件前先與律師及法律顧問諮詢，熟悉相關注意事項及法律義務，方能有效減少勞動糾紛所產生之額外成本。

若有疑問或相關意見，歡迎與我們聯繫。

聯絡資訊

陳彥勳主持律師

justinchen@deloitte.com.tw

林昱瑩資深律師

yuylin@deloitte.com.tw



立法律地位之個別法律實體，彼此之間不對第三方承擔義務或約束。DTTL 每一個會員所及其相關實體僅對其自身的作為和疏失負責，而不對其他的作為承擔責任。DTTL 並不向客戶提供服務。更多相關資訊，請參閱 www.deloitte.com/about 了解更多。

Deloitte 亞太(Deloitte AP)是一家私人擔保有限公司，也是 DTTL 的一家會員所。Deloitte 亞太及其相關實體的成員，皆為具有獨立法律地位之個別法律實體，提供來自 100 多個城市的服務，包括：奧克蘭、曼谷、北京、河內、香港、雅加達、吉隆坡、馬尼拉、墨爾本、大阪、首爾、上海、新加坡、雪梨、台北和東京。

本出版物係依一般性資訊編寫而成，僅供讀者參考之用。Deloitte Touche Tohmatsu Limited (簡稱“DTTL”)、其會員所或其相關實體的全球網路 (統稱為“Deloitte 組織”) 均不透過本出版物提供專業建議或服務。在做出任何決定或採取任何可能影響企業財務或企業本身的行動之前，請先諮詢合格的專業顧問。

對於本出版物中資料之準確性或完整性，不作任何陳述、保證或承諾 (明示或暗示)，DTTL、其會員所、相關實體、僱員或代理人均不對與依賴本出版物的任何人直接或間接引起的任何損失或損害負責。DTTL 及其每個成員公司及其相關實體在法律上是獨立的實體。

© 2022 德勤商務法律版權所有 保留一切權利