

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

台湾における自営業者をめぐる安全衛生法制度に関する一考察

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 関西外国語大学 公開日: 2024-10-16 キーワード (Ja): 自営業者, 指揮監督者責任負担原則, 事業場責任者, 従属性, 職業安全衛生法 キーワード (En): 作成者: 廖, 修雅 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://doi.org/10.18956/0002000263

台湾における自営業者をめぐる安全衛生法制度に関する一考察

廖 修 雅

要 旨

台湾職業安全衛生法は「指揮監督者責任負担原則」を採用し、自営業者を含めて全業種の就業者の安全衛生を確保している。指揮監督者責任負担原則とは、事業場責任者の指揮監督下にある労務提供者の安全衛生を確保する義務を当該事業場責任者が負うという原則である。実務は指揮監督者責任負担原則を柔軟に解釈し、業務遂行方法や労働時間に関する実質的な指揮監督関係がなくても、機械の使用方法などの形式的な指示があれば指揮監督関係を認めるという運用をしている。

本稿では、指揮監督者責任負担原則の内容と実務の運用状況を概観し、指揮監督者責任負担原則の運用の場面でどのような問題が生じているのかを明らかにしたうえで、自営業者の安全衛生確保のあり方について検討する。

キーワード：自営業者、指揮監督者責任負担原則、事業場責任者、従属性、職業安全衛生法

I はじめに

台湾では、自営業者の安全衛生は職業安全衛生法で確保されている。1974年に労災防止と労働者の安全衛生を確保することを目的として、勞工安全衛生法（以下、「台湾安衛法」という）¹⁾が制定された。2013年の改正で、規制の理念、適用範囲及び保護対象が大きく修正され、法令名も職業安全衛生法（以下、「台湾職業安衛法」という）²⁾に変更された。

台湾職業安衛法は、契約のいかんにかかわらず、事業場責任者³⁾の指揮監督下にある労務提供者に対しては、事業場責任者が安全衛生を確保する義務を負うという原則（以下、「指揮監督者責任負担原則」という）を採用している。たとえば、自営業者が事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する場合であれば、事業場責任者が自営業者の安全衛生を確保する責任を負う。

ところで、日本では令和3年5月17日に最高裁は建設アスベスト訴訟（以下、「アスベスト判決」という）⁴⁾において、労働安全衛生法（以下、「日本安衛法」という）22条について、労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨に出たものと判示した。厚生労働省は、アスベスト判決を踏まえて、令和4年4月15日に作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対する保護措置を新たに定める「労働安全衛生規則等の一部を

改正する省令」を公布した⁵⁾。

その後、令和4年5月13日に、厚生労働省は第1回「個人事業主等⁶⁾に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」(以下、「検討会」という)を開催した。検討会は、労働者以外の者(個人事業主等)に対する保護措置の在り方などについて検討し、翌年10月に「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」(以下、「検討会報告書」という)⁷⁾を取りまとめた。検討会報告書では、「リスク創出者管理責任負担原則」を用いて、個人事業者等の安全衛生を確保するための対策や措置を講じることが提案された。リスク創出者管理責任負担原則とは、リスクの創出や管理権限を有する者が安全衛生の管理責任を負うという原則である⁸⁾。

リスク創出者管理責任負担原則と台湾職業安衛法における指揮監督者責任負担原則は、いずれも労働者と労働者以外の者に対する安全衛生を確保する手法であるが、両者とも抽象的な概念である。自営業者の業務内容は多様化、複雑化の一途を辿っており、健全な保護措置を求めするためには、実態に応じて、個別事情などを踏まえて判断せざるを得ないという側面がある。安定した運用には裁判例の蓄積が必要となる。

台湾では、台湾職業安衛法が施行されてから現在(2024年3月)まで約10年が経過しており、自営業者にどのような保護が与えられたか、保護措置を講じる義務を誰に負わせているか、という2点に関する学説の議論と実務の運用がある程度蓄積されている。

本稿では、検討会報告書の内容を念頭におきつつ、台湾職業安衛法における自営業者に関する規律を概観するとともに、指揮監督者責任負担原則に関する判決を分析することを通して、自営業者の安全衛生確保のあり方について検討する。

II 台湾職業安衛法制定までの経緯

台湾の労働安全衛生に関する法規は、かつては、工場法や工場法施行規則などに分散していたが、その後、アメリカと日本の労働安全衛生法規を参考にして、1974年4月16日に台湾安衛法が公布・施行された⁹⁾。台湾の労働関係法規のなかでも、台湾安衛法は比較的早い時期に制定された法規である。台湾安衛法が用いた労働者の概念¹⁰⁾は、1984年7月31日に公布・施行された労働基準法(以下、「台湾労基法」という)にも引き継がれた¹¹⁾。

台湾安衛法の保護対象となる労働者の業種は限定されていた(4条)。しかし、このことに対しては批判が多かった。批判は次の2点に集約された。第1は、「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)」とILO第155号「職業上の安全及び健康に関する条約」に掲げられている原則¹²⁾に違反するというものであった。第2は、アメリカ、フィンランド、オーストラリア、カナダ、韓国などの労

働安全衛生法規があらゆる業種の就業者に適用されているのに対し、台湾安衛法の保護対象となる業種は制限されており、基本的人権保障の国際潮流にそぐわないというものであった。このような批判を受け、2013年改正で、全業種の「就業者」(工作者)¹³⁾が台湾職業安衛法の保護対象になった¹⁴⁾。

台湾職業安衛法は、1条にも明示されているとおり、就業者の安全と健康を確保することを主たる目的とする防災防止に関する一般法である。第1章「総則」、第2章「安全衛生措置」、第3章「安全衛生管理体制」、第4章「監督及び検査」、第5章「罰則」、第6章「附則」の計6章、55条からなっている。

台湾職業安衛法の下位規範として、職業安全衛生法施行規則(以下、「台湾職業安衛法規則」という)¹⁵⁾、職業安全衛生法第26条及び第27条の検査の強化に関する注意事項(加強職業安全衛生法第26条及第27条検査注意事項)(以下、「26・27条検査注意事項」という)¹⁶⁾など数多くの規則、基準がある。

Ⅲ 台湾職業安衛法の概要

1. 台湾職業安衛法の保護対象

1-1. 就業者

台湾職業安衛法における「就業者」とは、労働者、自営業者¹⁷⁾その他の事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する者のことをいう(2条1号)。

1-2. 労働者

(1) 台湾職業安衛法における労働者

台湾職業安衛法2条2号によると、労働者とは雇用され労働し賃金を支払われる者をいう。しかし、同号には労働者性の判断基準についての規定をおいておらず、学説でも目立った議論はない。この点については、台湾労基法における労働者と同じものとして議論されてきた。

(2) 台湾労基法における労働者

1984年7月31日に制定された台湾労基法の労働者の定義規定は、1974年4月16日に制定された台湾安衛法上の労働者の定義規定を参考して定められた。台湾労基法2条1号では、労働者とは使用者に雇用され労働し賃金を支払われる者をいうと定義されている。当時の台湾労基法も労働者性の判断基準に関する規定を欠いていたが、学説は「従属性」という概念を導入し、それによって台湾労基法上の労働者性を判断するものが一般的であった。その後、実務も「従属性」という基準で台湾労基法上の労働者性を判断するようになった¹⁸⁾。

2019年5月15日に台湾労基法が改正され¹⁹⁾、「労働契約は、労使関係の存在を前提にした『従属性』²⁰⁾を有する契約である」(2条6号)と定義されることとなったが、ここでも従属性とは

何かということについて明確に規定されることはなかった。現在でも、従属性の内容は判例や学説の議論に委ねられている²¹⁾。

(3) 学説による従属性の内容²²⁾

従属性についてはまず学説で議論された。もっとも、現在に至るまで、一致した見解を提示することはできていない。これは、従属性という言葉にどのような内容を盛り込むのが論者によって異なっているからである。従属性というのは、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性という3つの要素からなる概念である。人的従属性というのは、労働者が使用者の指揮命令に従って労務を提供しなければならないというものである。経済的従属性というのは、労働者は使用者に依存し使用者からの賃金がなければ生活を維持することができないというもので、賃金生活者性と呼ばれることもある。また、経済的従属性には、労働者ではなく使用者が経営の危険負担をする、換言すれば、労働者には事業者性がないという内容も含まれる。組織的従属性というのは、労働者が使用者個人の指揮命令のみならず事業組織の構成員として組織内部の規則を遵守しなければならないというもので、人的従属性が指揮監督下での労務提供を強調するのに対し、組織的従属性は労働者が事業組織の一員であることを強調する。

人的従属性が最重要であるという点で学説は一致しているが、従属性の要件を満たすためには人的従属性に加えて経済的従属性が必要であるとする見解が一方にある。これを二分法学説という。これに対して、人的従属性に加えて経済的従属性と組織的従属性の全てを充足しなければ従属性の要件は満たさないと考える見解が他方にあり、これを三分法学説という。三分法学説は、人的従属性だけでは専門性や自由度の高い業務に従事する者の労働者性を適切に判断できないため、組織的従属性によって補完する必要があるという。

(4) 司法院による従属性の内容

①最高裁判所²³⁾ 1992年度台上字第347号民事判決

1992年2月27日、最高裁判所は、1992年度台上字第347号民事判決（以下、「347号判決」という）において、台湾労基法上の労働者性の判断に当たっては、契約形式のいかんにかかわらず、判断基準の従属性を用いて判断すべきであると判示した。347号判決は最高裁判所が初めて「従属性」という判断基準を示した判決である²⁴⁾。347号判決は、前述した従属性の学説を引用したうえで、労働契約の特徴が従属性であることを確認し、台湾労基法上の労働者性の判断基準が「従属性」であることを示した。判決は次のように述べる。

学説は次の4つの要素によって労働者性を判断している。(i) 人的従属性、すなわち被雇用者が雇用者の指揮命令に従い労務を提供し、また懲戒や制裁を受ける立場にあること、(ii) 本人に代わって他の者が労務を提供することが認められていないこと、(iii) 経済的従属性、すなわち被雇用者が他人に従属し、他人のために労務を提供すること、(iv) 被雇用者が雇用者の事業組織に組み込まれ、同僚と協力して作業すること、の4つである。(i)～(iv)は

従属性の要素である。従属性は労働契約の特徴であるが、労働者性を判断するときには、(i)～(iv)をすべて満たさなくても、つまり一部しか満たさない場合であっても労働者性を肯定すべきである。

347号判決は(i)～(iv)のうちどの要素を重視すべきとかいうことは全く述べていなかったが、その後、多くの判決は374号判決を参照して、契約の形式ではなく、従属性という判断基準で台湾労基法上の労働者性を判断することとなった²⁵⁾。

②司法院大法官积字740号²⁶⁾

374号判決があるにもかかわらず、裁判例では保険外交員と保険会社との間の「保険募集労務契約」(保険招攬労務契約)が台湾労基法2条6号「労働契約」に該当するか否かについての判断が一致していなかった。そこで、2015年1月20日、保険会社は司法院大法官会議に法令解釈を申し立て、保険外交員の労働者性の認定を求めた。

2016年10月21日、司法院大法官会議は积字740号を示した。解釈文²⁷⁾は、保険募集労務契約が台湾労基法2条6号「労働契約」²⁸⁾に該当するか否かという問題について、保険外交員の業務遂行への方法、時間への拘束性及び危険負担(保険契約の保険料に基づいて報酬が計算される)に基づいて判断すべきで、保険外交員管理規則(保険業務員管理規則)に基づいて一律に労働者性を判断しないように注意すべきであると判示した。

理由書は次のように述べる。台湾労基法2条6号の「労働契約」における主な権利義務は、労務提供と報酬支払である。民法上の有償労務供給契約は必ずしも労働契約とは限らない。労働契約の判断に当たっては、労務提供の性質を勘案し事案ごとに客観的に契約の特徴を探究し、例えば人的従属性に関する業務遂行の時間、場所、専門的な指揮監督関係、危険負担などを総合的に考慮して判断すべきである。

(5) 労働部の通達による従属性の内容

2019年11月19日、台湾労基法の改正を受けて、労働部は347号判決及び积字740号を参考にして、労働契約認定指導原則²⁹⁾(以下、「指導原則」という)を発した³⁰⁾。指導原則では、従属性の判断基準として、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性、その他³¹⁾の4項目が挙げられた。労働部はさらに指導原則に基づいて、労働者性のチェックリスト(労働契約従属性判断検核表)を発した。

(6) 台湾職業安衛法における労働者と従属性の関係

2013年改正で、台湾安衛法の法令名が台湾職業安衛法に変更され、保護対象も労働者から就業者に拡大された。その後、2019年の台湾労基法改正で、労働契約の定義規定において従属性が明文化され、従属性は台湾労基法における労働者の判断基準であることが明らかになった。そのような中で、台湾職業安衛法上の労働者性を判断する際に従属性を用いるべきかということが問題となった。

学説の中には、台湾職業安衛法と台湾労基法とでは目的が異なり、安全衛生の場面においてはより多くの労働者を保護しなければならないのであるから、台湾職業安衛法の労働者性の判断にあたって従属性という基準は不要であるとする見解がある³²⁾。一方、実務は従属性を用いて台湾職業安衛法上の労働者性を判断しているが、人的従属性、組織的従属性及び経済的従属性という3つの判断要素を用いて判断したもの（最高裁判所112年度台上字第2713号民事判決）も、人的従属性のみを用いて判断したもの（最高裁判所108年度台上字第3227号刑事判決）³³⁾もある。

2013年以降、台湾職業安衛法は、指揮監督者責任負担原則の下、労働者のみならず事業場責任者の指揮監督下にある全ての労務提供者を保護の対象とした。そうであれば、台湾職業安衛法と台湾労基法とで労働者の範囲を別異に扱う必要性はなくなったといえる³⁴⁾。台湾労基法は台湾の労働関係法規のなかで最も重要な法律で、特別な理由や法目的がない限り、概念についても台湾労基法を基準にするべきであり、台湾職業安衛法における労働者も台湾労基法と同じく従属性という判断基準を用いて判断するのが適切である。

1-3. 自営業者

台湾職業安衛法による保護客体の一つである自営業者は、台湾職業安衛法規則2条1項で、人を雇わずに自身の労務や技術を活用して収入を得る者と定義されている。自営業者の働き方が多様化しており、自営業者は独立して作業する場合には、台湾職業安衛法の使用者義務規定が一部準用されるが、事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する場合には、労働者保護規定が「比照」³⁵⁾されることとなる（51条）。詳細は「3. 自営業者の責務と保護」で述べる。

1-4. その他の事業場責任者の指揮監督下の労務提供者

その他の事業場責任者の指揮監督下の労務提供者とは、台湾職業安衛法規則2条2項において、事業主と雇用関係がなく、事業場で労務を提供するか、技術研修または職業訓練を受ける目的を有する者であると定義されている³⁶⁾。

2. 台湾職業安衛法の義務主体

台湾職業安衛法では、リスクアセスメント制度が組み入れられ、使用者以外の者、すなわち、機械設備や危険性・有害性がある物の設計者、製造者、輸入者が広範囲にわたって義務主体となっているが、主な義務主体は使用者である。また、労働者にも体格検査受検、定期健康診断受診、安全衛生教育訓練受講、安全衛生規則遵守などの義務が課されている。

台湾職業安衛法上の使用者は、事業主または事業の経営担当者であると定義されている（2条3号）。事業は営利型、非営利型を問わず、その事業主または事業の経営担当者が使用者である。使用者の判断に当たっては実際の組織形態と責任担当の状況が勘案される³⁷⁾。

3. 自営業者の責務と保護

(1) 自営業者の責務

使用者の義務に関する5条から7条、9条、10条、14条、16条及び24条は自営業者に準用される(51条1項)。具体的には次のとおりである。

① 5条「使用者責務³⁸⁾等」

使用者は、労働者を労務に従事させるときは、合理的に実行可能な範囲で³⁹⁾、労災の防止のために必要な設備を設置し、または施策を講じなければならない(5条1項)⁴⁰⁾。これは、使用者の安全健康確保に関する包括的な責務を定めた規定である。

機械、設備、器具、原料、材料等の物を設計し、製造し、若しくは輸入する者、建設物を設計または建設する者は、これらの物の設計、製造、輸入または建設作業計画のリスクアセスメントを実施する際に、これらの物が使用されることによる労災の発生防止に資するように努めなければならない(5条2項)。同条は一般条項で、罰則が付いていないため実効性の確保は期待できないが、被災者は民法上の損害賠償を請求することができる⁴¹⁾。

② 6条「使用者の講ずべき措置等」

使用者は、(i) 機械、設備その他の器具による危険、(ii) 爆発性の物、発火性の物等による危険、(iii) 電気、熱その他のエネルギーによる危険、(iv) 採石、掘削、荷役、運搬、伐木等による危険、(v) 土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険、(vi) 高圧ガスによる危険、(vii) 原材料、ガス、蒸気、粉じん、化学物質等による危険、(viii) 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による危険、(ix) 計器監視、精密工作等の作業による危険、(x) 排気、排液または残さい物による危険、(xi) 水害、風害、火事等による危険、(xii) 動物、植物、病原体等による危険、(xiii) 通路、床面、階段等による危険、(xiv) 換気量、採光、照明、保温、保湿等の不足による危険を防止するため必要な措置を講じなければならない(6条1項)。

使用者は、(i) 作業の繰り返し等で筋肉や骨に負担をかけることによる健康被害の防止、(ii) 交替制、深夜業、長時間労働等による健康障害の防止、(iii) 勤務中における第三者からの不法行為による精神的・身体的な被害の防止、(iv) 休憩その他労働者の心身の健康の確保のため必要な措置を講じなければならない(6条2項)。

③ 7条「機械等の登録」

危険な作業を伴う機械等として主管機関が指定するものを製造・輸入・提供しようとする者または使用者は、その構造、性能及び予防設備が主管機関の定める基準に適合していると認められなければ、それらを出荷、輸入、貸与、提供または設置することができない。機械等を製造若しくは輸入した者は、主管機関の指定ホームページで登録しなければならない(7条)。

④ 9条「製造時等の検査」

製品を製造・輸入・提供した者または使用者は、型式検査合格証を受けていない製品等また

は合格証の有効期間が経過している製品等には、偽造合格証または合格証と誤認するような表示を付してはならない。また、製品を製造・輸入・提供した者または使用者は、主管機関または検査機関の抽出検査及び市場検査を忌避し、妨げまたは拒むことができない（9条）。

⑤10条「製造等の資料提示」

製造・輸入・提供しようとする者または使用者は、危険性及び有害性のある化学物質を労働者、事業主または自営業者に提供する前に、有害物質の表示及び関連資料の提示をしなければならない（10条）。

⑥14条「製造等の許可」

主管機関が指定する化学物質を製造・輸入・提供しようとする者または使用者は、主管機関の許可を受けなければならない。化学物質の製造・輸入・提供等に関する文書を主管機関に提出しなければならない（14条）。

⑦16条「検査証の有効期間等」

主管機関が指定した危険性のある機械等を使用しようとする使用者は、行政官庁または代行機関の検査に合格したものでなければ使用することができない。検査証の有効期間が経過している場合、再検査を受けて合格しなければ継続して使用することができない（16条）。

⑧24条「就業の制限」

使用者は、主管機関が指定した危険性のある機械等について主管機関の当該業務に係る訓練を受けた者または技能検定に合格した者でなければ、当該業務に従事させてはならない（24条）。

（2）自営業者の保護

労働者の安全衛生確保規定は事業場責任者の指揮監督下にある労務提供者に比照される。ただし、新入社員の体格検査及び定期健康診断についてはこの限りでない（51条2項）。自営業者が事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する場合、労働者の安全衛生確保規定が適用されるのである。

このように、事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する自営業者は、台湾職業安衛法上の労働者ではないが、同法の労働者保護規定が比照される。自営業者に対しては、使用者責務に関する規定が準用される場合もあるし、労働者保護に関する規定が比照される場合もある。

4. 請負に関する規制

（1）請負人の使用者責務

事業主（注文者）が事業を請負人に請け負わせるときは、請け負った部分については請負人が本法の使用者責務を負う。労災が発生したときは、事業主は請負人と連帯して労災補償・賠償責任⁴²⁾を負う。請負人が請け負った仕事を他の者に請け負わせる場合（下請）も同様である（25条1項）。

事業主が本法または安全衛生に関するその他の規定に違反し、請負人が雇用する労働者が労

災にあったとき、事業主は請負人と連帯して賠償責任を負う。請負人が請け負った仕事を他の者に請け負わせる場合（下請）も同様である（同条2項）。

（2）事前告知義務

事業主は、その労働者及び請負人・下請負人の労働者の作業が同一の時間帯または同一の場所において行われることによって生じる労災を防止するため、次の措置を講じなければならない。①協議組織の設置及び事業場責任者の指定、②作業間の連絡調整、③事業場の巡視、④請負事業関係者に対する安全衛生教育指導及び援助である（台湾職業安衛法27条1項、台湾職業安衛法規則37条）。

（3）混在作業の事業主責務

事業主は、その労働者及び請負人・下請負人の労働者の作業が同一の時間帯または同一の場所において行われることによって生じる労災を防止するため、次の事項に関する措置を講じなければならない。①協議組織の設置及び作業の指揮、監督及び協調を行う事業場責任者の指定を行うこと、②作業間の連絡および調整を行うこと、③事業場を巡視すること、④請負事業関係者間に安全衛生教育に対する指導及び援助を行うこと、である（台湾職業安衛法27条1項、台湾職業安衛法規則37条）。

事業主は事業を二以上の請負人に同一の時間帯または同一の場所において請け負わせる場合であって、事業主自身が作業を行わないときは、一の請負人を指定し、前項の事業主の責務を負わせなければならない（台湾職業安衛法27条2項）。

（4）共同企業体の事業主責任

二以上の事業主がそれぞれ出資して、一つの事業の業務を共同連帯して請け負った場合においては、互選により、そのうちの一人を代表者に決定する。選定された代表者は共同企業体の事業主とみなされ、本法における使用者の労災防止責任を負う（28条）。

（5）請負契約の判断

作業は請負契約の形式をとるものが多いが、実際は、労務提供者が自営業者であるか労働者であるか明確に区別できないことが少なくない。26・27条検査注意事項2条3項は、労務提供者が注文者の材料を用いて労務を提供するとき、事業計画、管理、指揮監督の有無を調査し、従属性の判断要素の一部しか満たさない場合であっても、労働者として認められると規定されている。

（6）まとめ

請負人は台湾職業安衛法上の使用者責務を負うが、労災補償・賠償責任については事業主と請負人が連帯して責任を負う。台湾職業安衛法上の責任者と台湾労災保護制度上の責任者とが切り離されているわけであるが、これは、請負人が十分な財産を有していない場合に被災者が賠償を受けることができなくなることを避けるためである。25条1項は請負人と連帯して事業

主にも責任を負わせることで、上記の問題が生じることを回避しようとしているのである⁴³⁾。

同一の時間帯または同一の場所で作業がなされている場合は、混在作業によって生じる労災を防止するため、事業主は、27条に規定されている措置を講ずる義務を負う。実務上、作業時間の長さや作業場⁴⁴⁾に行く頻度とは関係なく、労働者の労働時間や場所が重なっているのであれば、事業主は混在作業に関する義務を負う⁴⁵⁾。また、28条は、共同企業体の事業主責務について、互選により一人の事業主が共同企業の事業主とみなされ、使用者責務を負うと規定しているが、実務上は、共同企業体全員が連帯して使用者責務を負う⁴⁶⁾。

自営業者の中には、形式上は請負契約に基づいて労務を提供している者もいるが、事業主から業務遂行に関する指示や制約を受けながら労務を提供していることも少なくない。いわゆる偽装自営業者である。労働部は、この問題を改善するため26・27条検査注意事項2条3項を設けて、台湾職業安衛法上の労働者性の判断を緩和する手法で、自営業者の安全衛生を確保している。

5. 罰則

第5章(40～49条)は罰則規定で、台湾職業安衛法違反の行為に対する罰則が規定されている。罰則のない規定は5条の使用者責務に関する一般条項のみである。罰則は行政罰と刑罰に分けることができるが、40条と41条が刑罰規定で、42条から49条までは行政罰規定である。

刑罰は40条と41条に規定がある。まず40条であるが、使用者は、6条1項または16条1項の違反行為を行い労災が発生し、それによって死者が出た場合、3年以下の懲役、拘留または30万台湾ドル以下の罰金に処せられる(40条1項)。法人が40条1項違反の行為をしたときは、代表者のほか、法人に対しても罰金刑が科せられる(40条2項)。いわゆる両罰規定である。

以下に掲げる違反行為をした場合は、1年以下の懲役、拘留または18万台湾ドル以下の罰金に処せられる(41条1項)。^①使用者が6条1項または16条1項の違反行為をして労災が発生して3人以上の就業者が永久全労働不能、永久一部労働不能、一時労働不能(台湾職業安衛法規則48条1項。以下、「重大な労災」という)になった場合、^②使用者が18条1項、29条1項、30条1、2項または37条4項に違反する行為をした場合、^③使用者が36条1項に違反する行為をした場合である。法人が違反行為をした場合は法人にも罰金刑が科せられる(41条2項、両罰規定)。

IV 台湾自営業者の安全衛生に関する判決と法制の検討

1. 最高行政裁判所⁴⁷⁾ 判決の検討

以下では、自営業者の安全衛生に関する事例である最高行政裁判所判決(最高行政裁判所2021年度上字第31号)(以下、「31号判決」という)を紹介する。

〔事実の概要〕

X（訴願人・原告・上诉人）は、不動産賃貸（台北101ビル、以下「101ビル」という）を業としている台北金融ビルディング株式会社である。Yは台北市労働局である。AとBは、Xからビル洗浄作業を請け負う訴外T会社の下請負人であった。2019年7月23日、AとBは101ビルの洗浄作業をしていたが、その際ゴンドラ落下事故（以下、「本件事故」という）が発生した。

Yは同月26日に労災調査を実施し、101ビルのゴンドラ（本件ゴンドラ）の性能に不備（以下、「本件不備」という）を確認した。Yは、本件不備が本件事故の発生原因ではないと判断したが、台湾職業安衛法6条1項1号（使用者の機械設備等の危険防止義務）及びゴンドラ安全検査基準⁴⁸⁾（吊籠安全検査構造標準）30条1項1号⁴⁹⁾に違反したとして、台湾職業安衛法43条2号⁵⁰⁾と49条2号⁵¹⁾、台北市職業安衛法違反統一処罰基準（台北市政府處理違反職業安全衛生法事件統一裁罰基準）4条6項⁵²⁾に基づき、Xに対し3万台湾ドルの過料を課すとともに企業名を公表する処分を行った（以下、「本処分」という）。

Xは、本件ゴンドラは台湾職業安衛法16条1項の検査・再検査に合格しており、台湾職業安衛法上の責務は果たしているとして、本処分の取消しを求める訴願を提起したが、却下された。Xは訴願の却下決定の取消しを求めて訴訟を提起した。一審（台北高等行政裁判所109年度訴字第620号判決）はXの請求を棄却したため、Xが上告した。

〔判旨〕

上告棄却。

〔理由〕

Xは101ビルの賃貸を業とする会社で、101ビルの安全衛生責任者である。X所有の本件ゴンドラは、人を運搬または人をつり上げるために使用されるものである。ビル外壁の洗浄作業のため、Xは本件ゴンドラをAとBに貸与した。

ABとXとの間に労働契約関係はないが、ABは、Xの指示により、またはXの同意を得て、本件ゴンドラを使用した。本件ゴンドラについて、Xは台湾職業安衛法上の安全衛生管理の権限を有する。AとBはXの指揮監督下で労務を提供した者といえるので、Xは6条1項1号の使用者責務を負わなければならない。

6条1項1号の使用者責務と16条1項の使用者責務は異なるものである。6条1項1号の使用者責務は、使用者が危険性のある機械等について危険防止の義務を負うことを前提に、それを怠った場合に問われるものである。これに対して、16条1項の使用者責務は、使用者が危険性のある機械等の検査・再検査の義務を怠った場合に問われるものである。

本件不備が本件事故の発生原因というわけではないが、使用者は、機械、設備または器具による危険を防止するため必要な措置を講じなければならない（6条1項1号）。本件ゴンドラ

はXの支配管理下にあるものであり、XにはAとBの安全衛生を確保する責務がある。Xは本件ゴンドラの使用について、危険を防止するための組織上及び管理上必要な措置を講ずる義務を負う。

また、社会通念上、自分の機械、設備等を使用せずに注文者の機械設備を借用し作業をする請負人は、注文者の指示に従って作業するのが一般的である。本件では、AとBを含めて就業者全員がXの指揮監督下で本件ゴンドラを使用して労務を提供したといえる。Xは、ABとの間に労働契約、請負契約といった契約関係があるかどうかに関係なく「指揮監督」の関係があるので、6条1項1号の使用者責務を負わなければならない。本件不備が生じた原因は、Xが本件ゴンドラによる危険を防止するため必要な措置を講じなかったことにある。Yが、Xの6条1項1号違反行為について、43条2号と49条2号に基づいて3万台湾ドルの過料を課すとともに企業名を公表する処分を行ったのは正当である。

〔解説〕

本件において、Xは訴外Tと請負契約を締結し、その後TはA、Bと下請契約を締結した。台湾職業安衛法によれば、請け負った仕事に関しては請負人が使用者責務を負うため（25条1項）、本来であれば、Tが6条の危険防止責務と16条の検査・再検査の責務を負うべきであるが、本件ではXが6条と16条の使用者としての義務を負うことになった。

まず、実務上、16条は使用者の責務ではなく、機械所有者の責務である。請負人が注文者の機械や設備を使用する場合であれば、注文者が機械や設備の検査を受ける義務を負う⁵³⁾。したがって、本件ゴンドラの検査・再検査の責任者はXである。Xは、本件ゴンドラの検査・再検査を受けていたため、16条には違反していないと判断された。

次に、6条の危険防止責務についてであるが、AとBは本件ゴンドラの所有者であるXの指示に従い、本件ゴンドラを利用した。本件では、XがAとBに機械操作に関する「指示」をしていたため、これが事業場責任者による「指揮監督」に該当すると判断され、6条の使用者責務はXが負うことになった。そのうえで、本件不備によって本件事故が生じたわけではないが、本件ゴンドラの法定安全衛生基準を満たしていなかったため、6条に違反していると判断された。

この判決により、「指揮監督者責任負担原則」にいう「指揮監督」は、労働者性の人的従属性にあたる業務遂行方法や労働時間に関する実質的な指示だけでなく、機械の使用方法などの形式的な指示をも含む概念に拡大することになった。また、別の判決では、自営業者についても、労働者と同一の時間帯に作業しているということをもって指揮監督下での労働と認定されている（高等裁判所高雄分院2017年度上訴字第554号刑事判決⁵⁴⁾）。このように、実務では、指揮監督の概念が労働者と同一の時間帯または同一の場所で作業する場合にまで拡大されている。

2. 台湾職業安衛法の検討

2-1. 自営業者の使用者責務の検討

2013年改正当時、自営業者に使用者責務を負わせるのは不合理であるという意見があった。自営業者の負担が重くなるというのが理由の一つであった。例えば、クレーン作業の使用者責務の内容は、クレーンの検査・定期検査、運転資格、救急救命士資格等の取得、また就業規則、職業訓練計画、防災計画等の作成であるが、自営業者にとっては経済的な負担が大きすぎるというのである⁵⁵⁾。この理由と並んで、自営業者の業種が多様であるということも理由として挙げられた。作業の危険性が業種によって異なり、一律に使用者責務を自営業者に負わせるのは不合理であるというものであった⁵⁶⁾。

その後、台湾職業安衛法は自営業者に一部の使用者責務を負わせた。学説では、自営業者に一部の使用者責務が課されても実効性がないと指摘するものもあるが⁵⁷⁾、自営業者の使用者責務規定の一部適用を肯定した台湾職業安衛法の立場を支持すべきである。自営業者に台湾職業安衛法や膨大な危険防止の関連法規を全面的に適用しても実効性はないが、自営業者は自身の労務や技術を活用して収入を得る者であるから、指揮監督下での労務提供ではない場合には安全衛生の責務を各自で負うのが合理的である。

2-2. 「指揮監督者責任負担原則」の検討

(1) 指揮監督概念の拡張

台湾で指揮監督という概念が最初に考案されたのは、台湾労基法上の労働者性を判断するときであった。労働者かどうかは従属性の有無で判断されるところ、学説及び実務上、従属性の中で最も重要なのは人的従属性であるとされてきた。そして、その人的従属性は使用者が労働者を実質的に支配していること、すなわち指揮監督権を有していることを中核とする。

台湾職業安衛法は「指揮監督者責任負担原則」に基づいて、保護の対象になる就業者を定義しているが、指揮監督が何を指すのか説明がなく、学説の議論も少ない。学説では、自営業者が労働者と「同一の時間帯」にいただけでも「指揮監督」下での労務提供と認められ、事業主は自営業者の安全衛生を確保すべきであるという主張がある⁵⁸⁾。一方、前述した31号判決では、自営業者は注文者の機材の取扱説明に従い作業をするとき、注文者の指揮監督下での労務提供者として認められた。

(2) 事業場責任者と労働契約上の使用者との関係

事業場責任者と労働契約上の使用者とが異なる場合、現場で実際指示を行った事業場責任者に台湾職業安衛法の使用者責務を負わせる判決（高等裁判所2022年度労安上訴字第3号刑事判決）がある。同判決は、建設現場で関係請負人⁵⁹⁾（孫請負人）の労働者が元方事業者の事業場責任者の指示に従い、作業中転落し死亡した事案において、元方事業者は台湾職業安衛法の使用者責務を負わなければならないと判示した。このように、指揮監督原則を採用した結果、契

約関係のいかんにかかわらず、現場で指示を行う者が使用者責務を負うことになる。

(3) 指揮監督概念の拡張と罪刑法定主義

指揮監督者責任負担原則を用いて自営業者を含めて指揮監督下の労務提供者の安全衛生を確保する点に台湾職業安衛法の特徴がある⁶⁰⁾。しかし、指揮監督の概念を拡張しすぎると、民法上の請負契約における注文者と請負人は指揮監督の関係にないという前提と衝突する恐れがある。また、事業者（注文者）、関係請負人、自営業者の責務を明確に区別しなければ、特に刑罰を科す場合、罪刑法定主義に抵触する恐れがある⁶¹⁾。

(4) 台湾職業安衛法の目的についての再検討

台湾職業安衛法の目的は就業者の安全健康を確保することである。そして、同法上、就業者とは労働者、自営業者及びその他の事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する者をいうと定義されている（1条、2条1号）。しかし、同法はすべての自営業者を保護対象にしているわけではなく、事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する自営業者のみを保護対象にしている。そうであれば、同法の目的は「就業者」の安全健康確保ではなく、「事業場責任者の指揮監督下の労務提供者」の安全健康を確保する点にあるとすべきである。

(5) 台湾職業安衛法上の労働者の判断基準

前述したように台湾職業安衛法は指揮監督者責任負担原則を採用し、保護対象は事業場責任者の指揮監督下にある労務提供者である。そうすると、労働者の範囲を拡大しなくても労務提供者の安全衛生を確保することができる。台湾職業安衛法と台湾労基法とで労働者性の判断基準を異にする必要はない。台湾労基法は台湾の労働関係法規のなかで最も重要な法律であり、特別な理由や法目的がない限り、台湾職業安衛法における労働者は台湾労基法と同じ、従属性という判断基準を用いて判断するのが適切である。

2-3. 自営業者の労災の報告の仕組み

台湾職業安衛法37条は使用者の労災報告義務に関する規定であるが、重大な労災などが発生しなければ、使用者には報告義務がない。すなわち、使用者は、事故の発生により死亡、重大な労災または一人以上の就業者が入院治療になった場合には、事故を知った時または知ることができた時から8時間以内に労働検査機関に報告しなければならないが（37条1、2項）、それ以外の労災については報告義務がない⁶²⁾。自営業者は、その37条1、2項の労災報告義務も負わないため（51条1項は37条を準用していない）、重大な労災が発生したとしても自営業者には報告義務がない。

このほか、労災保険保護法（勞工職業災害保険及保護法）⁶³⁾（以下、「台湾労災保険保護法」という）の労災通報制度がある。2022年5月1日に施行された労災通報制度の目的は、被災者に迅速な治療を提供し、職場の復帰を援助することである。労災が発生したとき、使用者、医療機関、被災者その他の関係者は、インターネットを通じて、労災に関する情報を主管機

関に通報することができる（台湾労災保険保護法73条4項）。主管機関は、労災の情報を得て、被災者に適切な治療を提供する（同法65条）⁶⁴。しかし、台湾労災保険保護法上の労災通報制度は、労災関係者が自発的に労災を通報する制度で、義務ではなく罰則も付いていない。労災通報制度を利用して、労災の発生状況を正確に把握することはおそらくできないため、労災の発生状況に関する情報の収集方法については改善が必要である。

V むすびにかえて

本稿では台湾における自営業者の安全衛生法制と実務の動向を概観し、台湾職業安衛法における指揮監督者責任負担原則の問題点を検討した。指揮監督者責任負担原則の下では、契約のいかんにかかわらず、指揮監督者が安全衛生確保の義務を負い、指揮監督を受ける者が保護の対象者になる。実態に応じて、自営業者が責任者になる場合もあれば、保護の対象になる場合もある。この約10年の間に指揮監督者責任負担原則が柔軟に解釈された結果、実質的な指揮監督関係がなくても形式的な指示があれば、指揮監督関係が認められることになった。つまり、自営業者は一定の「指示」の下で労務を提供すれば、労働者とはほぼ同じ保護が与えられるようになっている。

重層的下請関係にある労働者や自営業者が混在して働く現場では、労働者や自営業者は注文者や関係請負人の指示に従い、危険性のある機械を使用することがよくみられる。しかし、この時の責任者が誰になるのかは明確でない。指揮監督者責任負担原則を採用した結果、責任者の認定や責務分配が困難になるという問題も生じている。また、台湾では、自営業者は労災報告義務を負わないため、労災の状況を把握できずに適切な災害防止措置を講じることができないという問題が残っている。2022年5月1日に労災通報制度が実施されたことで、自営業者の労災に関する状況が多少なりとも把握されやすくなるのではないと思われる。

日本の検討会は、リスク創出者管理責任負担原則という手法で、労働者以外の者の安全衛生を確保することを提唱している。台湾では責任者の認定と分配に関する問題が生じているが、日本で同様の問題が生じないよう、リスク創出と責務との関係を明らかにするのが重要と思われる。

注

- 1) 1974年4月16日總統(63)台統(一)義字第1604号令公布。法令番号の年号は公式には「中華民國○○年」と表記されるが、本稿では、西暦で統一する。
- 2) 2013年7月3日總統華総一義第10200127211号令公布。
- 3) 事業場責任者とは、「使用者」または「事業場で使用者を代表するもの者であって就業者を管理し及び指揮監督するもの」と定義されている(台湾職業安衛法規則3条)。同条の立法理由によると、中小企業における事業場責任者は使用者である。
- 4) 最一小判令和3年5月17日民集75巻5号1359頁。
- 5) 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(令和4年厚生労働省令第82号)が令和4年4月15日に公布され、令和5年4月1日から施行することとされた。鎌田耕一「アスベストによる建設作業従事者の被害に対する国の責任を認めた最高裁判決(令和3年5月17日)の意義と個人事業者等の安全衛生確保の法政策」産業保健法学会誌2巻1号(2023年)165-168頁。
- 6) 「個人事業者等」というのが何を指すのかは、検討会でも明確に定義されていないが、フリーランス、労働者を使用する下請負業者は含まれるようである。鎌田・前掲注(5)168頁。
- 7) 厚生労働省労働基準局安全衛生部「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」令和5年10月。
- 8) 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌136号(2023年)7頁。
- 9) 林豊貴『勞工安全衛生法－概論と実務』三民書局(1998年)3頁。同書は台湾安衛法を体系的に詳細に解説したものである。台湾職業安衛法に関する体系書や解説書が少ないため、台湾安衛法と共通している規定については、同書を参考する。
- 10) 台湾安衛法2条1項によると、労働者とは雇用され労働し賃金を支払われる者と定義された。
- 11) 1984年7月19日台湾勞基法2条立法理由を参照。吳哲毅「職業安全衛生法上之勞工、工作者与自營作業者－兼評最高法院108年度台上字第3227号刑事判決」律師法学期刊7期(2021年)51頁。
- 12) 人は安全及び快適な職場環境を享有する権利があるという原則である。
- 13) 本稿では中国語原文を括弧内に表記する。
- 14) 2013年7月3日台湾職業安衛法修正立法総説明を参照。
- 15) 1974年6月28日内政部(63)台内勞字第583680号令。
- 16) 2001年6月18日行政院勞工委員會(90)台檢一字第0028325号函。
- 17) ここでいう自営業者とは、事業場責任者の指揮監督下で労務を提供する自営業者に限られる。
- 18) 黃越欽「労働契約与承攬契約之區別」政大法学評論31号(1985年)26-30頁。吳哲毅・前掲注(11)52頁。
- 19) 2019年5月15日總統華総一義第10800049091号令。
- 20) 二重鉤括弧は筆者による。
- 21) 楊通軒『個別勞工法－理論与実務(第7版)』(五南、2022年)194頁。

- 22) 従属性に関しては、すでに膨大な研究業績があるが、ここでは、魏千峰「労働基準法上之劳工」中華民国労働法学会編『労働法裁判選輯（一）』（元照、1999年）349-351頁、邱駿彦「労働基準法上劳工之定義－台湾台中地方法院75年度訴字第5026号判決評釈」中華民国労働法学会編『労働法裁判選輯（二）』（元照、1999年）95-100頁、王松柏「第2章労働契約第1節労働契約在法律上の地位」台湾労働法学会編『労働基準法積義－施行20年之回顧与展望』（新学林、2005年）47-65頁、郭玲恵『労働契約法論』（三民、2011年）19-21頁、陳建文「第4章劳工定義」黃程貫編『個別労働法』（元照、2021年）115-120頁を代表例としてあげておきたい。日本語の先行研究については、仲琦＝呉哲毅『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』（労働政策研究・研修機構、2022年）12-24頁。
- 23) 憲法裁判所を除いて、司法院には、最高裁判所、最高行政裁判所、高等裁判所、高等行政裁判所、知的財産及び商事裁判所、地方裁判所、少年及び家庭裁判所、懲戒裁判所がある。司法院『司法院簡介』（司法院、2023年）9頁。
- 24) 郭玲恵・前掲注（22）29-30頁、陳建文・前掲注（22）107頁。
- 25) 郭玲恵・前掲注（22）32頁、陳建文・前掲注（22）107頁。
- 26) 2022年1月3日以前は、大法官會議という組織があった。大法官會議は15名の大法官から構成され、憲法解釈、法令統一解釈、総統・副総統弾劾、違憲政党解散の権限を有していた。大法官會議の判断は「解釈」（釈字）という形で示された。2022年1月4日に大法官會議が廃止され、憲法裁判所が発足した。司法院『認識法院』（司法院、2023年）4-5頁。
- 27) 大法官解釈は、解釈番号、公布年月日、争点、解釈文、理由書、意見書、申請書、概要、関係法令、その他から構成されている。「解釈文」は求められた解釈の本文のことで、「理由書」は当該解釈の理由である。
- 28) 2016年の台湾労基法2条6号によって、労働契約は労使関係を約束する契約と定義され、「従属性」についての文言がなかった。
- 29) 労働部2019年11月19日労働関2字第1080128698号函。
- 30) 陳建文・前掲注（22）125頁。
- 31) たとえば、所得税の源泉徴収の有無や社会保険料の控除の有無がこれに該当する。
- 32) 楊通軒・前掲注（21）188頁。
- 33) 呉哲毅・前掲注（11）47-71。
- 34) 呉哲毅・前掲注（11）67、69頁。
- 35) 「比照」とは、あえて言うなら類推適用のようなものである。滋賀秀三「比附と類推」東洋法制史研究会通信第15号（2006年）(http://www.terada.law.kyoto-u.ac.jp/tohoken/index_a.htm、2024年3月30日最終閲覧)。
- 36) 台湾職業安衛法規則2条立法理由においては、派遣労働者、ボランティア、技術研修者、見習いなどがあげられている。
- 37) 林豊賓・前掲注（9）17-18頁。
- 38) ここでいう使用者責務とは、台湾職業安衛法上の使用者の義務である安全衛生確保義務のことである。

- 39) 合理的に実行可能な範囲という言葉の意味については、台湾職業安衛法規則 8 条 1 号に規定がある。使用者は、作業中の労働者の生命、身体、健康が脅かされることを知っているまた知ることができる場合には、台湾職業安衛法その他関係法令や社会通念に照らし、必要な防止措置または施策を講じなければならない。
- 40) この規定が自営業者に準用される。以下でも同様である。
- 41) 楊通軒『勞工保護法－理論与実務』（五南、2019年）301-302頁。
- 42) 台湾の労災保護制度は労災補償制度と労災賠償制度から構成されている。労災補償制度は、労災保険保護法（勞工職業災害保險及保護法）に基づく労災保険給付、労災保護法（職業災害勞工保護法）に基づく手当、及び労基法に基づく使用者の災害補償の各制度からなっている。労災賠償制度は、使用者の不法行為や債務不履行による民法上の損害賠償制度である。台湾の労災補償・賠償責任については、廖修雅「台湾における労災保険制度の容変と課題」青森法政論叢23号（2022年）21-38頁を参照。
- 43) 台湾職業安衛法25条立法理由を参照。
- 44) 作業場は、事業場内において特定な目的がある作業に従事する場所をいう（台湾職業安衛法規則 5 条 3 項）。
- 45) 林豊賓・前掲注（9）239-240頁。
- 46) 林豊賓・前掲注（9）236頁。
- 47) 2023年 8 月14日以前の台湾の行政訴訟は、最高行政裁判所、高等行政裁判所及び地方裁判所行政訴訟法廷において審理され、三級二審制が採用されていた。通常は、第一審が高等行政裁判所で、第二審が最高行政裁判所であるが、簡易事件の場合は、地方裁判所行政訴訟法廷が第一審に、高等行政裁判所が第二審となった。劉宗徳＝頼恒盈「第19章行政訴訟制度」翁岳生編『行政法（下）』（元照、2020年）422頁。
- 48) 2005年 5 月12日行政院勞工委員會勞檢 2 字第0940024160号令。
- 49) ワイヤロープを用いる昇降装置、起伏装置及び伸縮装置は、過巻防止装置及び一定の場合に自動的に動力を遮断し制止する装置を備えるものでなければならない、と規定されている。
- 50) 6 条 1 項の規定に違反したときには、使用者は 3 万台湾ドル以上30万台湾ドル以下の過料に処せられるという規定である。
- 51) 40条から45条、47条、48条の規定に違反したときは、労働部は企業名の公表を行うことができるという規定である。
- 52) 2001年 3 月 6 日台北市政府（90）府勞二字第900186700号函。4 条 6 項は、使用者が台湾職業安衛法 6 条 1 項に違反したときは、3万台湾ドル以上30万台湾ドル以下の過料に処せられるという規定である。
- 53) 林豊賓・前掲注（9）237頁。
- 54) 呉哲毅・前掲注（11）63-64頁。
- 55) 李聯雄＝劉立文＝衛民＝許継峰『勞工安全衛生法拡大適用範囲之先駆研究』（行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所、2006年）61-62頁。

- 56) 李聯雄=劉立文=衛民=許繼峰・前掲注(55) 62頁。
- 57) 自営業者が使用者としての義務を果たすのか疑問であるというのである。呂繼増「循礼与守法－略述職業安全衛生法中对自営作業者的保護」工業安全月刊290期(2013年) 18-19頁、徐婉寧「職業安全衛生法之現況与展望」萬国法律199号(2015年) 71頁。
- 58) 楊通軒・前掲注(41) 284頁。
- 59) 関係請負人とは、元方事業者から仕事を請け負っているすべての請負人のことをいう。
- 60) 労働者以外の者に対する保護内容は、新入社員の体格検査と定期健康診断を除いて、労働者に対するのと同じである。
- 61) 呉哲毅・前掲注(11) 69頁。
- 62) 台湾安衛法が制定された当時は、労災が発生すれば被災状況にかかわらず使用者は報告しなければならず、また労働検査機関が災害調査を実施することができた。しかし、1991年に使用者と労働検査機関の負担が重すぎるという理由で、重大な労災が発生したときのみ使用者に報告義務を課すことになった。1991年5月27日台湾安衛法37条立法理由を参照。
- 63) 2021年4月30日總統華総一義字第11000040931号令公布、2021年7月19日行政院院台勞字第1100021449号令により2022年5月1日施行。
- 64) 労災通報制度については、職業傷病服務処「勞工也能通報職業傷病通報系統成立15年来全面大改版」職災有靠山健康報2期(2024年) 8頁を参照。

(りょう・しゅうが 外国語学部准教授)