



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

上海良图商务咨询有限公司

LTCC

2024 年 9 月 25 日

「LT 会」会報第 24-12 号（総 266 号）

上海良图商务咨询有限公司（LTCC）

「職業上の禁忌」のある従業員への対処法

ここ数年来、中国では企業の安全生産が重視されるようになり、法制面も整備されてきました。各地の企業は従業員の健康をより重視するようになり、従業員の職業病に対する予防と治療を強化し、従業員の職業健康検査を定期的実施するようになりました。今回は、この職業健康検査報告書に出てくる「職業上の禁忌（証）」とは何か、どのように対処すべきかについて解説します。

一、定義

職業上の禁忌（証）とは、労働者が特定の職業に従事したり、特定の職業病の危害因子に接触したりした場合の、一般よりも職業病の危害を受けたり、職業病にかかりやすく、もしくは持病の病状が重くなる可能性があり、または作業する過程で生命や健康に危険をもたらす可能性のある疾病を誘発する特殊な生理または病理状態を指す。

職業上の禁忌（証）は通常『医療機関開業許可証』を有する医療機構が国家の関連規定に従い職業健康検査により出す結論である。

二、「職業上の禁忌（証）」と「職業病」の違い

1. 定義

職業病とは、企業、事業単位及び個人経済組織等の雇用する労働者が職業活動中において粉塵、放射線及びその他の有毒、有害な因子に接触することにより生じる疾病を指す。

従って、職業禁忌（証）≠職業病であり、職業禁忌（証）は必ずしも疾病ではなく、ある特別な時期における正常な生理状態である場合もある。

2. 対応策

職業上の禁忌（証）と診断された従業員について、企業は元の職位から異動させ、適切に配置転換すべきである。従業員が当該職場の職業病危害因子に長期接触することによる職業病の確定診断を回避しなければならない。

職業病と確定診断された従業員について、企業は法律法規の関連規定に従い、職業病を罹患した従業員に治療、回復及び定期検査を行わせ、同時に従業員のために労災認定を申請しなければならない。従業員は法により労災保険の関連する待遇を受けられる。引き続き元の業務に従事することが適当でない職業病を罹患した従業員については、元の職場から異動させ、適切に配置転換しなければならない。

三、「職業上の禁忌（証）」と「疑似職業病」の違い



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

上海良图商务咨询有限公司

LTCC

1. 定義

疑似職業病とは、職業病に似た症状があるが、まだ職業病として認められていない疾病を指す。

2. 対応策

企業は、疑似職業病がある従業員について、速やかに『医療機関開業許可証』を有する医療機関での診断を手配しなければならない。疑似職業病患者の診断又は医学観察期間において、企業は当該従業員と締結している労働契約を解除又は終了してはならない。疑似職業病患者の診断又は医学観察期間における費用は、企業が負担する。

四、職業上の禁忌（証）がある従業員について職場配置転換を行わないリスク

リスク 1：職業禁忌（証）がある従業員はより職業病にかかりやすいため、職業病と確定診断され、且つ労災保険待遇を主張されるリスクがある。

リスク 2：従業員が『労働契約法』第 38 条第（3）項の規定に基づいて、会社が違法に指揮し、危険な作業を強要して労働者の身の安全を危険にさらしたことを理由に、労働契約を解除し、会社に対して経済補償金を主張するリスクがある。

リスク 3：衛生行政部門は、会社が職業上の禁忌がある労働者を職業病危害が発生する作業又は禁忌作業に従事させたことを理由として、5 万元以上 30 万元以下の過料を科し、情状が深刻な場合は、職業病危害を発生させる作業の停止を命じ、又は関係する人民政府に対して国務院が規定する権限に従って閉鎖を命じるよう具申することができる。

五、職業禁忌（証）がある従業員の職場配置転換拒否への対応

1. 企業が就業禁忌（証）のある従業員と協議して職場転換を調整できない場合、企業は『労働契約法』第 40 条第（三）項の規定¹（客観条件に重大な変化が発生）に基づき、当該従業員と労働関係を解除し、かつ法により経済補償金を支払うことができる。

2. 職業禁忌（証）のある従業員に重大な規律違反行為が存在する場合、企業は『労働契約法』第 39 条第（二）項の規定²（使用者の規則制度に対する重大な違反）に基づき、当該従業員と直接に労働関係を解除することができ、かつ経済補償金を支払う必要はない。

以 上

¹ 『中華人民共和國労働契約法』第 40 条 下記のいずれかの状況にある場合、使用者は 30 日前に、書面形式により労働者本人に通知するか、または労働者に 1 か月分の賃金を支払ったのちに労働契約を解除できる。……労働契約の締結時に依拠していた客観的な状況に重大な変化が発生し、労働契約の履行ができなくなり、使用者と労働者の協議を経ても労働契約の内容変更につき合意ができなかった場合。

² 『中華人民共和國労働契約法』第 39 条 使用者は労働者に下記のいずれかの状況にある場合、労働契約を解除することができる。……（二）使用者の規則制度に重大な違反をした場合。