

事例研究～中国ビジネス法務

北京市大地律師事務所 / 日本部
パートナー弁護士 法学博士 熊琳

第291回 交通事故の紛争処理における最新裁判基準

中国最高人民法院が先日発布した『道路交通事故損害賠償事件の審理における法律適用の若干の問題に関する解釈(二)』(以下、「本解釈」という。)が2026年6月30日より正式に施行される。本解釈は、主に事故当事者が複数名存在する場合の責任分担基準などの審判において、しばしば問題となる点についての裁判規則を明確化したものである。今回はその要点を解説する。

◇日系企業従業員が重大交通事故に遭った事例

日系企業A社の現地従業員であるK氏は、休日外出中に交差点で信号待ちをしていたところ、右折してきた大型バスにはねられ、タイヤに脚を轢かれた。警察は、この事故は大型バスが曲がる際の角度が適切でなかったことが原因で、K氏は無過失であると判断し、大型バスの運転手M氏が事故の全責任を負うことになった。また、M氏は当該大型バスを所有する運送会社B社が雇用するプロドライバーであることも明らかになった。

K氏は救急処置を受けた後、左下腿を切断することになり、障害等級鑑定を経て算出した各種賠償金総額は150万元となった。B社は当該大型バスに自動車交通事故責任強制保険および第三者責任保険を掛けていたため、保険会社からの保険金支払総額は約111万元であった。B社は不足分約40万元の賠償責任はM氏個人であるとし、M氏がK氏に賠償すべきであると主張したが、M氏は自身に賠償能力がないことを示し、当事者間の協議は決着しなかった。

その後、K氏はA社のサポートを得てB社とM氏に対し訴訟を提起した。裁判所による審理の結果、M氏が事故当時、B社の業務に従事中であったことから、その運転行為は職務行為に該当するとし、これにより生じた損害賠償責任はB社がK氏に対して負うべきものと判断した。また、B社の主張に対しては、別途M氏に対し求償することができるとした。判決後、B社はK氏に対し不足分約40万元を支払った。

◇本解釈における留意点

1、レンタルやリース等、自動車の所有者・管理者が使用者と同一でない場合、自動車が他人に損害を与えた際の責任負担については、加害者が負うべき全責任を使用者が負担する。自動車の所有者・管理者に損害発生時の過失がある場合、その過失の範囲内で使用者と共同で賠償責任を負う。ただし、賠償費用総額は、被害者が受領すべき損害額を超えないものとする。

2、自動車の搭乗者がドアを開けたことにより他人に損害を与えた場合、被害者が搭乗者の責任は当該自動車側の責任に帰属すると主張し、当該自動車の保険会社に対し賠償を求めるときは、その請求を認める。

3、非営業用自動車の交通事故により無償搭乗者に損害が生じた場合において、自動車の使用者に故意または重大な過失がない場合、その賠償責任を軽減することができる。使用者の故意または重大な過失については、警察が作成した交通事故認定書が唯一の認定根拠ではなく、裁判所が交通事故認定書、事故発生の原因、使用者の具体的な行為などを総合的に勘案し認定を行う。

4、運転者の運転免許証の有効期限が切れているものの、まだ取消されていない期間中に自動車交通事故を起こし他人に損害を与えた場合、保険会社は依然として保険責任を負うものとする。

5、クレーン、リフト等の建設工事専用作業車が交通事故を起こし、他人に損害を与えた場合において、被害者が当該車両の保険者に対し、強制自動車保険の責任限度額の範囲内で賠償責任を負うよう請求した場合、これを認める。

6、被害者が法定退職年齢を超えている場合であっても、交通事故により休業損害が生じたことを証明する証拠があり、加害者に対して賠償を請求する場合、これを認める。

7、交通事故の被害者に複数の扶養対象者がいる場合、扶養対象者の生活費を確定するにあたっては、被害者の労働能力の喪失程度に基づき1人当たりの生活費を算定し、各扶養対象者の生活費を合算する。合算後の年間賠償総額は、前年度の都市部住民1人当たりの消費支出額を超えない範囲とする。

8、基本医療保険基金、労働災害保険基金が既に支払った医療費、および道路交通事故社会救助基金が立替払いした救急費用・葬儀費用について、当事者が加害者に対し重複する賠償責任負担を請求した場合、これを認めない。

◇日系企業へのアドバイス

日系企業や個人が中国国内で交通事故に遭遇することや、事故の関係者となるケースは少なくないが、問題解決ルールに不明確な部分があり、交通事故の紛争処理においてトラブルに見舞われることも多い。本解釈は裁判規則を一層明確にしておき、交通事故の処理においてより有利に働くものとなっているため、積極的に内容を十分把握して活用すべきである。

万科企業、役員報酬制度を刷新＝業績連動報酬の比率引き上げ

11日付の香港紙・情報によると、中国不動産大手の万科企業（広東省深セン市）は、役員ら経営陣向け報酬制度を刷新した。業績との連動性を強化するとともに、報酬の支給停止や返還請求をする仕組みを導入した。

万科は、経営幹部の報酬を「基本報酬」「業績連動報酬」「中長期の成果報酬（インセンティブ）」の3本柱で構成。株式報酬や任期インセンティブを含め、経営陣に長期的な企業価値の向上を促す。

従来は役職の重要度に応じて報酬を配分していたが、今後は固定給よりも業績連動部分の比重を高め、報酬の5割以上を業績連動型に設定した。経営成績を報酬に反映させ、会社業績が黒字から赤字に転じた場合や、赤字幅が拡大した場合は、原則として取締役らの報酬を引き下げる。不適切な経営があった場合には、支給停止や過去に支払った報酬を返還させる方針で、経営責任をより厳格に問う体制を整える。

同社は、1月1日施行の中国証券監督管理委員会（証監会）による「上場企業がバナンス（企業統治）準則」改訂版に基づいた見直しだと説明した。（香港時事）