

### 改正労働基準法 - 労働基準法における休暇制度などの改正ポイント

改正労働基準法（以下、「労基法」とする）は総統令を経て2016年12月21日に公布され、別途規定がある場合を除き、公布後に施行されることとなります。改正ポイントは、「休息日(法定外休日)」およびその出勤手当の計算方法が明文規定されたほか、一部の「国定休暇(祝祭日)」の削除、有給休暇の支給枠の拡大および未消化有給休暇の買い取りの義務化、従業員への給与明細の交付および違反罰金の引き上げなどがあげられます。企業側にとっては、運用面での慎重な対応と、新制度に則した調整が求められることとなります。

#### 1. 改正のポイント

改正のポイント	説明
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「休息日」の明文化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 法定労働時間が1週間当たり40時間に減少したのに伴い、1週間のうち1日を「例假(法定休日)」とするほか、1週間のうちさらにもう1日を「休息日(法定外休日)」とすることを明文規定した(添付資料を参照)。</li> <li>■ 「休息日」の休日出勤手当が引き上げられた(添付資料を参照)。</li> <li>■ 「休息日」の出勤時間は毎月の残業時間と合算される(月46時間が上限)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一部の「国定休暇」の削除 (2017年1月1日より施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国定休暇(祝祭日)は内政部が制定した記念日および祝祭日に関する規定に基づき実施され、これに労働節(メーデー)を加えて合計日数12日とし、その他の7日間の祝祭日は削除される。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 有給休暇の支給枠の拡大</li> <li>■ 労働者が有給休暇の取得日を決める</li> <li>■ 雇用者は労働者に休暇を取得するよう告知しなければならない</li> <li>■ 労働者賃金明細台帳に休暇の取得状況を記入し、書面で労働者に通知しなければならない</li> </ul> <p>(2017年1月1日より施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 勤続期間満6ヶ月以上で年間3日間の有給休暇が支給される。その後の有給休暇の支給日数についても増加した(添付資料を参照)。</li> <li>■ 有給休暇の取得日は原則として労働者自身が決めるが、経営上の緊迫した必要性または労働者個人の事由に応じて協議し調整することができる。</li> <li>■ 雇用者は労働者が有給休暇取得条件を満たした際、労働者に有給休暇を取得するよう告知しなくてはならない。</li> <li>■ 雇用者は労働者賃金明細台帳に毎年の有給休暇の取得期日および未取得のため支給した金額を記入し、毎年定期的に書面にて労働者に知らせる。</li> </ul>

改正のポイント	説明
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 有給休暇の買い取りの義務化 (2017年1月1日より施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年度終了または契約終了により取得しなかった有給休暇は賃金に換算し支給する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働者への給与明細の交付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 賃金の支給時に賃金の各項目の計算方法を示した明細を交付する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ シフト制の交替と休憩時間の明文化(施行日は別途定める)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ シフト制の場合、次の勤務との間に少なくとも連続11時間以上の休憩時間を与える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働検査の強化</li> <li>■ 違反罰金の引き上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企業が関連規定に違反した場合、労働者は雇用主、主務機関あるいは検査機関に申し立てることができる。その際、雇用者は労働者に対し不利な処分を行ってはならない。</li> <li>■ 主務機関あるいは検査機関が申し立てを受理した後、処理状況は60日以内に書面で労働者に知らされる。</li> <li>■ 罰金の上限額はNT\$100万に引き上げられ、主務機関は事業規模、違反人数または違反事由に応じて法定罰金の最高額の2分の1まで加算し罰則をさらに重くすることができる。</li> </ul>

## 2.PwC台湾の見解および留意点

- 運営面での必要性に応じて企業は人員の運用、勤務時間の管理など各制度について早急に点検する必要がある

改正労基法では、休息日(法定外休日)の明文化、有給休暇の支給枠の拡大などの措置を定めており、労働者が確実に休暇を取得し休息できるように講じられていますが、未消化有給休暇の買い取りの義務化を含む新措置により、企業にとって人員の補充が必要となったり、人件費が増加したりという影響が予想されます。新制度はまもなく施行されるため、企業は運営面での必要性に応じて人員の運用、勤務時間の管理など各制度について早急に点検する必要があります。

- 企業は就業規則を修正し、これに準じて実行することが必要

- 一部の国定休暇(祝祭日)の削除および有給休暇の取得などの改正に関しては就業規則に明文規定しなければならない事項であるため、新制度適用時に疑義または争議が生じないよう企業は早急に点検し新制度に則して調整することが望まれます。
- 労働者が30人以上の会社は、就業規則の改定結果を主務機関に提出して審査を受ける必要があります。

「労働基準法の一部条文の改正草案」の改正条文

(資料出所：労働部)

可決された改正条文	
第 23 条	<p>賃金の支給は、当事者間に特別の約束があるかまたは毎月前払いする場合を除き、毎月少なくとも 2 回定期的に支払い、<u>賃金の各項目の計算方法を示した明細を交付しなければならない</u>。出来高払制についても同じとする。</p> <p>雇用者は労働者賃金明細台帳を備え、賃金支給額、賃金の各項目の計算方法を示した明細、賃金総額などの事項を記入しなければならない。賃金台帳は 5 年間保管しなければならない。</p>
第 24 条	<p>雇用者が労働者の労働時間を延長するときは、その延長した労働時間の賃金は、<u>下記の基準により計算した割増賃金を支給しなければならない</u>。</p> <p>一、延長した労働時間が 2 時間を超えないものについては、通常の 1 時間当たり賃金額の 3 分の 1 を加算した額。</p> <p>二、さらに延長した労働時間が 2 時間を超えないものについては、通常の 1 時間当たり賃金の 3 分の 2 を加算した額。</p> <p>三、第 32 条第 3 項により、労働時間を延長したときは、通常の 1 時間当たり賃金の倍額を支給する。</p> <p><u>雇用者が第 36 条に定める休息日に労働者に労働させたとき、労働時間が 2 時間を超えないものについては、通常の 1 時間当たり賃金の 1/3 以上を加算した額を支給し、労働時間が 2 時間を超えてさらに労働を継続したものについては、通常の 1 時間当たりの賃金の 2/3 以上を加算した額を支給する。</u></p> <p><u>前項の休息日における労働時間および賃金の計算について、4 時間を超えないものについては 4 時間として計算し、4 時間を超過し 8 時間を超えないものについては 8 時間として計算する。また 8 時間を超過し 12 時間を超えないものについては 12 時間として計算する。</u></p>
第 30 条の 1	<p>中央管轄官庁が指定する事業は、雇用者が労働組合の同意、事業単位に労働組合がなければ労使会議の同意を得れば、以下の原則によって労働時間を変更できる。</p> <p>一、4 週間以内の通常労働時間をその他の労働日に割当てる時間数は毎日 2 時間を超過してはならないが、第 30 条の第 2 項から第 4 項の制限を受けない。</p> <p>二、当日の通常労働時間が 10 時間に達する場合、延長する労働時間は 2</p>

可決された改正条文

時間を超過してはならない。

三、女性労働者は妊娠中と産後の授乳期間を除き、夜勤は第 49 条第 1 項の制限を受けない。ただし、雇用者は完備した安全衛生設備を提供しなければならない。

1996 年 12 月 27 日の改正法施行前の第 3 条により本法を適用している場合、第 1 項第 1 号の農、林、漁、牧業を除き、前項を適用しない。

第 34 条 労働者の作業が昼夜交替制を採用する場合は、勤務時間を毎週 1 回交替する。ただし、労働者の同意があるときは、この限りではない。

前項に基づき勤務時間の交替を行ったときは、少なくとも連続した 11 時間の休憩時間を与えなければならない。

2016 年 12 月 6 日に改正した前項規定の施行期日については、行政院が定めるものとする。

第 36 条 労働者は 7 日間に少なくとも 2 日の休息が与えられ、1 日を法定休日とし、もう 1 日を休息日とする。

雇用者に以下いずれかの状況がある場合は前項規定の制限を受けない。

一、第 30 条第 2 項により通常労働時間を変更するものは、労働者は 7 日間に少なくとも 1 日の法定休日を与えられ、2 週間のうち少なくとも 4 日の法定休日と休息日が与えられる。

二、第 30 条第 3 項により通常労働時間を変更するものは、労働者は 7 日間に少なくとも 1 日の法定休日を与えられ、8 週間のうち少なくとも 16 日の法定休日と休息日が与えられる。

三、第 30 条の 1 により通常労働時間を変更するものは、労働者は 2 週間のうち少なくとも 2 日の法定休日を与えられ、4 週間のうち少なくとも 8 日の法定休日と休息日が与えられる。

雇用者が休息日に労働者に労働させた時間については、第 32 条第 2 項に定める総延長労働時間に合算される。ただし、天災、事変あるいは突発的な事件により、雇用者が休息日に労働者を労働させなければならないときは、その労働時間については第 32 条第 2 項の制限を受けない。

第 37 条 内政部が休日と制定した記念日、祝祭日、労働節およびその他中央管轄官庁が休日と定めた日はいずれも休暇にしなければならない。

2016 年 12 月 6 日に改正した前項規定については、2017 年 1 月 1 日より施行される。

可決された改正条文

第 38 条 同一雇用者あるいは事業単位に一定期間以上継続して勤務した労働者に対して、下記の規定に基づき有給休暇を与えなければならない。

- 一、6ヶ月以上1年未満の者には3日。
- 二、1年以上2年未満の者には7日。
- 三、2年以上3年未満の者には10日。
- 四、3年以上5年未満の者には年間14日。
- 五、5年以上10年未満の者には年間15日。
- 六、10年以上の者には毎年1日ずつ30日まで加算。

前項の有給休暇の取得日については労働者が決めるものとする。ただし、雇用者の経営上の緊迫した必要性または労働者個人の事由に応じて他方と協議し調整することができる。

雇用者は、労働者が第1項に定める有給休暇の要件を満たす場合、労働者に前2項に基づき有給休暇を取得するよう知らせなければならない。

労働者の有給休暇について、年度終了または契約終了により取得しなかった日数については、雇用者は賃金を支給しなければならない。

雇用者は労働者の毎年の有給休暇の取得期日および未取得のため支給した金額を第23条に定める労働者賃金台帳に記入するほか、毎年定期的にその内容を書面にて労働者に知らせなければならない。

労働者が本条項に基づき権利を主張したとき、雇用者がその権利の存在を認めない場合には立証責任を負わなければならない。

2016年12月6日に改正した本条項については、2017年1月1日より施行される。

第 39 条 雇用者は、第 36 条に定める法定休日、休息日、第 37 条に定める休暇および第 38 条に定める有給休暇については、労働者に対し通常通り賃金を支給しなければならない。雇用者が労働者の同意を得て休暇に労働させた場合、通常賃金の倍額を支払わなければならない。季節の関係で業務を急ぐ必要があり、労働者あるいは労働組合の同意を得て平常通り労働させた場合においても同じとする。

第 74 条 労働者が事業単位の本法およびその他労働関係法令違反を発見したとき、雇用者、管轄官庁あるいは検査機関に申し立てることができる。

雇用者は労働者が前項の申し立てを行ったことに対して、解雇、降格や異動、減給、法令や契約あるいは慣習上享受すべき権益を損なうようなことを行ってはならず、またその他不利な処分も行ってはならない。

## 可決された改正条文

雇用者が行う前項いずれかの行為は、無効とする。

主務機関または検査機関が第 1 項の申し立てを受けた後、必要な調査を行い、60 日以内に労働者に書面で調査状況を知らせる。

申立人の身元情報について主務機関または検査機関は秘密を厳守し、身元が識別できるような情報を漏洩してはならない。

前項に違反した場合、公務員については法により刑事および行政責任を負うほか、損害を受けた労働者に対して損害賠償責任を負わなければならない。

主務機関の検挙案件の受理に関する守秘義務およびその他遵守すべき事項に関する規定は中央管轄官庁が定めるものとする。

第 79 条 下記のいずれか一つに該当する場合、NT\$2 万以上NT\$100 万以下の過料を科す。

一、第 21 条第 1 項、第 22 条から第 25 条、第 30 条第 1 項から第 3 項、第 6 項、第 7 項、第 32 条、第 34 条から第 41 条、第 49 条第 1 項または第 59 条に違反した場合。

二、管轄官庁の第 27 条に基づく期限を定めての賃金支払命令あるいは第 33 条に基づく労働時間の調整命令に違反した場合。

三、中央管轄官庁が第 43 条により定める休暇期限内あるいは自己都合休暇以外の期限内に支給すべき賃金の最低基準に違反した場合。

第 30 条第 5 項または第 49 条第 5 項に違反した場合、NT\$9 万以上 NT\$45 万以下の過料を科す。

第 7 条、第 9 条第 1 項、第 16 条、第 19 条、第 28 条第 2 項、第 46 条、第 56 条第 1 項、第 65 条第 1 項、第 66 条から第 68 条、第 70 条または第 74 条第 2 項に違反した場合、NT\$2 万以上NT\$30 万以下の過料を科す。

前 3 項のいずれかの行為に該当する場合、主務機関は事業規模、違反人数あるいは違反事由に応じて、法定過料の最高額の 2 分の 1 まで加算し罰則を重くすることができる。

有給休暇日数対照表

勤続年数／日数	改正前	改正後
6ヶ月以上1年未満	0	3
1年(満)	7	7
2年(満)	7	10
3年(満)	10	14
4年(満)	10	14
5年(満)	14	15
6年(満)	14	15
7年(満)	14	15
8年(満)	14	15
9年(満)	14	15
10年(満)	15	16
11年(満)	16	17
12年(満)	17	18
13年(満)	18	19
14年(満)	19	20
15年(満)	20	21
16年(満)	21	22
17年(満)	22	23
18年(満)	23	24
19年(満)	24	25
20年(満)	25	26
21年(満)	26	27
22年(満)	27	28
23年(満)	28	29
24年(満)	29	30
25年(満)	30	30

本刊行物は読者への参考に供するためのものであり、当事務所が関連の特定テーマについて意見を述べるものではなく、読者は如何なる方針決定の根拠としてはならず、また如何なる権利または利益を主張するために引用してはなりません。本内容は普華法律事務所の同意なく、転載、またはその他の目的に使用してはなりません。何らかの事実、法令、政策に変更が生じた場合、普華法律事務所は本内容を修正する権利が有ります。

## PwC台湾 日本企業部コンタクトリスト

氏名	役職	電話番号	E-mail アドレス
<b>パートナー</b>			
奥田健士	パートナー	886-2-2729-6115	kenji.okuda@tw.pwc.com
<b>ディレクター</b>			
王妙五	ディレクター	886-2-2729-6666ext23402	miaaw-wuu.wang@tw.pwc.com
<b>シニアマネージャー</b>			
林淑琳	シニア マネージャー	886-2-2729-6666 ext23412	shirley.lin@tw.pwc.com
魏月珍	シニア マネージャー	886-2-2729-6666 ext23410	yueh-tseng.wei@tw.pwc.com
周泰維	シニア マネージャー	886-2-2729-6666 ext23655	david.chou@tw.pwc.com
桃原隼一	シニア マネージャー	886-2-2729-6666 ext23415	junichi.tobaru@tw.pwc.com
<b>マネージャー</b>			
劉千瑜	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23431	amily.liu@tw.pwc.com
伊藤藍	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23475	ai.ito@tw.pwc.com
洪豪嬪	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23404	kate.h.hong@tw.pwc.com
趙宇愷	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23425	yu-kai.chao@tw.pwc.com
許大修	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23411	dah-hsiu.hsu@tw.pwc.com
<a href="http://www.pwc.com/tw">www.pwc.com/tw</a>			

本台湾税務および投資法令アップデートは読者への参考に供するためのものであり、当事務所が関連の特定テーマについて意見を述べるものではなく、読者は如何なる方針決定の根拠としてはならず、また如何なる権利または利益を主張するために引用してはなりません。本内容は資誠聯合会計師事務所の同意なく、転載、またはその他の目的に使用してはなりません。何らかの事実、法令、政策に変更が生じた場合、資誠聯合会計師事務所は本台湾税務および投資法令アップデートの内容を修正する権利が有ります。

© 2016 PricewaterhouseCoopers Taiwan. All rights reserved. PwC refers to the Taiwan member firm, and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see [www.pwc.tw](http://www.pwc.tw) for further details.