

### 労働基準法施行細則の一部改正について予告

労働部は2017年3月17日に労働基準法施行細則改正案を公報に刊行しその改正を予告しました。今回の改正は2016年12月21日に公布された改正労働基準法に対応するもので、労働者賃金明細台帳の記載項目、毎月の残業時間の対象範囲、出社記録の記載方法、国定休暇(祝祭日)に対する振替休日の取得原則、有給休暇の実施細則などが明示されました。改正のポイントについて整理すると以下のようになります。

#### 1. 改正のポイント

改正のポイント	説明
■ 労働者賃金明細台帳の記載項目と形式を明文化	■ 労働者賃金明細台帳の記載項目 <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 労使双方が合意した賃金総額</li><li>◆ 賃金の各項目の支給金額</li><li>◆ 法令規定あるいは労使双方の合意により、控除できると定めた金額</li><li>◆ 実際に支給した金額</li></ul> ■ 労働者賃金明細台帳の形式には、書面、電子データあるいは労働者がいつでも取得でき印刷できるものが含まれる
■ 変形労働制の実施により休息日の調整に関する公告	■ 変形労働制の通常労働時間の変更、労働時間の延長、例假(法定休日)または休息日を調整する場合、雇用主は直ちに公告し周知しなければならない
■ 休息日における労働時間を残業とすることを明文化	■ 労働者の労働(残業)時間の延長 <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 1日当たりの労働時間が8時間を超えた部分、または1週間当たりの労働時間が合計40時間を超えた部分を指す。変形労働制の場合は、変更後の労働時間を超えた部分</li><li>◆ 休息日における労働時間</li></ul>
■ 出社記録の記載方法を明文化	■ 出欠表、タイムカード、タイムレコーダー、ICカード、生体認証システム、コンピューター出社記録システムまたは出社時間を記載できるその他のツールによる記録を含む出社記録 ■ 労働検査で求められたとき、あるいは労働者から申請があったときは、書面で出社記録を提出しなければならない
■ 国定休暇(祝祭日)に対する振替休日の取得原則の明文化	■ 国定休暇が例假(法定休日)および休息日にあたる場合は振替休日を与えなければならない ■ 労働基準法第37条に定める休暇にすべき日を含まない

		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 振替休日とする期日については、労使が協議して決める</li> </ul>
有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 雇用者の告知義務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働者が法令に定める有給休暇取得条件を満たした際、有給休暇を取得する権利を有する</li> <li>■ 雇用主は、労働者に有給休暇を取得するよう、労働者が有給休暇取得条件を満たした日から30日以内に知らせなければならない</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 休暇支給期間および年度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 法定有給休暇日数に基づき有給休暇を取得する際、下記期間（以下、「有給期間」という）において有給休暇取得権利の行使について労使双方は協議できる <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 毎年労働者の入社日から起算した1年。ただし、労働者の勤続日数が6ヶ月以上1年未満の場合、有給休暇取得権利が発生した日から6ヶ月</li> <li>◆ 毎年1月1日から12月31日まで</li> <li>◆ 事業単位の会計年度期間</li> </ul> </li> <li>■ 有給期間終了日を労使協議期間満了日とする</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 未消化有給休暇日数の賃金基準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働者の未消化有給休暇日数に基づき、1倍の賃金を支給する</li> <li>■ 労働者の有給期間終了または雇用契約終了する前日における通常労働時間による所得</li> <li>■ 月極めの場合、有給期間終了あるいは雇用契約終了前の直近1ヶ月の通常労働時間による賃金を30で除した金額を1日の賃金とする</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 未消化有給休暇の買取期限</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 有給期間終了：雇用主は、既定の賃金支給日に支給するか、有給期間終了後30日以内に支給する</li> <li>■ 雇用契約終了：雇用契約終了時あるいは既定の賃金支給日に支給する</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期的な書面通知の期限と方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 有給休暇に関する通知について、雇用主は賃金支給期限前に発信しなければならない</li> <li>■ 書面通知には、書面、電子データあるいは労働者がいつでも取得、印刷できる形式のものが含まれる</li> </ul>

## 2. PwCの見解および留意点

- 改正案について意見がある場合は、公報に刊行された翌日より10日以内に労働部に意見を申し立てることができます。
- 改正された規定や関連事項の多くが人事労務コンプライアンスと関わりがあるため、会社は早急に対応し、規定に基づき実施されることが望まれます。



## 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	miaw-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。

© 2017 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.