



労働基準法の改正

《労働基準法》の一部改正法案が、2018年1月10日に台湾の立法院にて可決されました。2018年3月1日より施行される予定です。今回の改正ポイントは以下の6点です。

- 実際の労働時間に基づく休息日の残業時間の計算
- 特定業種に関する定例休日の柔軟な調整
- 特定業種に関する交替制労働者の休息時間
- 残業時間数の上限の柔軟な調整
- 残業時間数の休日振替
- 有給休暇の翌年度繰延越

一. 実際の労働時間に基づく休息日の残業時間の計算

現行法では、休息日に1時間働いた場合は4時間分の賃金、5時間働いた場合は8時間分の賃金、9時間働いた場合は12時間分の賃金を計算すると規定されています。今回の改正法では、休息日の残業につき4時間を基本単位とする計算方法が廃止されました。よって、改正法の施行後は、労働者が休息日に出勤した場合の残業手当は、実際の労働時間により計算されます。

改正法の内容は以下の通りです。

現行法	改正法案
第24条 ③前項の休息日の労働時間及び賃金の計算については、4時間以内のときは4時間として計算する。4時間を超え8時間以内のときは8時間として計算する。8時間を超え12時間以内のときは12時間として計算する。	(本項削除)

留意事項:

今回の改正法の施行後は、休息日の労働時間は労働者の実際の労働時間数により計算されます。また、毎月の残業時間も実際の労働時間に基づき計算されます。他方、休息日の残業手当の計算費率は改正されておらず、労働時間が2時間以内である場合は平日の1時間当たりの賃金の1と3分の1以上、2時間労働後に引き続き労働した場合は平日の1時間当たりの賃金の1と3分の2以上を加算しなければなりませんので、注意が必要です。

今回の改正法に対応するため、会社の経営において、給与支払関連作業、就業規則の残業手当計算等の規定の調整を考慮する必要があると考えられます。

二 特定業種に関する定例休日の柔軟な調整

今回の改正法では、会社は7日ごとに1日とされている定例休日を調整することができる旨の規定が追加されました。すなわち、会社が主務機関の指定する特定の条件(留意事項参照)を満たす場合、労働者の定例休日を柔軟に調整することができ、労働者を最長で連続12日間勤務させることが可能となります。

留意事項:

今回の改正は、全ての会社及び業種が定例休日を柔軟に調整することが可能となるような全面的な規制緩和ではありません。主務機関の現在の見解によれば、労働者の定例休日を調整するには、以下の条件を必ず満たさなければならないものとされています。

1. 中央目的事業主務機関の同意を得なければならない。
2. 労働部が指定する業種でなければならない。
現在、労働部は業種の性質により、「時間の特殊性(例:年末年始や祝日等大衆の生活の便のために必要)」、「場所の特殊性(例:海上、高山、トンネル等移動に時間のかかる場所で労働する場合)」、「性質の特殊性(例:国外での勤務、または季節的業務等)」、「状況の特殊性(非経常的な活動や会議等)」等の特殊な状況がある場合、当該業種が定例休日を柔軟に調整できるよう緩和するか否かを検討する(ただし、今後、主務機関から詳細につき補充・修正がなされますので、この内容はご参考までにお留めください)。
3. 労働組合の同意を得なければならない。事業者に労働組合が無い場合、労使会議による同意が必要である。

現行法	改正法案
<p>第36条 労働者は、法定休日として7日ごとに少なくとも2日の休日を有しなければならない。そのうち、1日を定例休日、1日を休息日とする。 ② 使用者は、以下の事由の一に該当する場合、前項の規定の制限を受けない。</p> <p>一. 第30条第2項の規定により通常労働時間を変更した場合、労働者は、7日ごとに少なくとも1日の定例休日を、2週間内に少なくとも4日の定例休日及び休息日を有しなければならない。</p> <p>二. 第30条第3項の規定により通常労働時間を変更した場合、労働者は、7日ごとに少なくとも1日の定例休日を、8週間内に少なくとも16日の定例休日及び休息日を有しなければならない。</p> <p>三. 第30条の1の規定により通常労働時間を変更した場合、労働者は、2週間ごとに少なくとも2日の定例休日を、4週間内に少なくとも8日の定例休日及び休息日を有しなければならない。</p> <p>③ 使用者が休息日に労働者を労働させた場合、その労働時間は第32条第2項の定める延長労働時間に算入する。ただし、天災事変又は突発事件により、使用者が労働者を休息日に労働させる必要がある場合、その労働時間は第32条第2項の規定の制限を受けない。</p>	<p>(第4項、第5項を新設)</p> <p>④ 中央目的主務機関の同意を受け、かつ中央主務機関が指定した業種については、使用者は、第1項、第2項第1号及び第2号の定める定例休日を7日ごとの周期内において調整することができる。</p> <p>⑤ 前項に定める定例休日の調整を行うには、労働組合の同意を得なければならない。事業に労働組合がないときは、労使会議の同意を得なければならない。使用者が雇用する労働者数が30人以上である場合には、現地主務機関へ届出なければならない。</p>

三 特定業種に関する交替制労働者の休息時間

交替制をとる会社は、勤務表を作成する際に、原則的に少なくとも連続で11時間の休息時間を与える必要がありますが、改正法の施行日以降は、特殊な状況において、休息時間を連続8時間を下回らない時間へ変更することができます。

改正法の内容は以下の通りです。

現行法	改正法案
<p>第34条</p> <p>②前項に基づき勤務を交代する際は、少なくとも連続で11時間の休息時間を与えなければならない。</p> <p>③2016年12月6日に改正された前項の規定の施行日は、行政院がこれを定める。</p>	<p>第34条</p> <p>②前項に基づき勤務を交代する際は、少なくとも連続で11時間の休息時間を与えなければならない。<u>ただし、勤務の特性又は特殊性に基づき、中央目的事業主務機関の要請により中央主務機関が公告したものについては、休息時間を連続8時間を下回らない時間に変更することができる。</u></p> <p>③使用者は、<u>前項のただし書の規定により休息時間を変更する場合、労働組合の同意を得なければならない。事業に労働組合がないときは、労使会議の同意を得なければならない。</u>使用者は、雇用する労働者が30人以上である場合、<u>現地の主務機関に届け出なければならない。</u></p>

留意事項:

連続8時間を下回らない休息時間が適用される特殊な状況については、今後主務機関が詳細な説明を公表する予定です。また、上記の特殊な状況の条項を適用するためには、労働組合の同意(事業に労働組合がないときは労使会議の同意)を得る必要があることにご留意ください。

交替制をとる企業(特に公共安全に係る交通運輸業、医療施設等)に対して、主務機関は積極的に労働条件の監督検査を実施すると発表しています。よって、交替制をとる企業は、主務機関の労働検査による処罰リスクを低減するため、今回の改正に伴う社内規程の整備、労働契約等の適合性の確認を行うようご検討ください。

四. 残業時間数の上限の柔軟な調整

改正法では、残業時間数の上限について、柔軟な調整が可能になっています。1ヶ月の残業時間数の上限は46時間から54時間へ引き上げることができます。ただし、3ヶ月の総残業時間数は138時間を超えることはできません。(46時間*3ヶ月=138時間)

改正法の内容は以下の通りです。

現行法	改正法案
<p>第32条</p> <p>②前項により延長された労働時間は、通常の労働時間数と合わせて、1日について12時間を超えてはならない。延長された労働時間数は、1ヶ月について46時間を超えてはならない。</p>	<p>第32条</p> <p>②前項の延長された労働時間は、通常の労働時間数と合わせて、1日について12時間を超えてはならない。延長された労働時間数は、1ヶ月について46時間を超えてはならない。<u>ただし、使用者が労働組合の同意、事業に労働組合の同意を経て延長した労働時間は、1ヶ月について54時間を超えてはならず、3ヶ月について138時間を超えてはならない。</u></p> <p>③使用者が雇用する労働者数が30人以上であり、<u>前項のただし書に基づき労働者の労働時間を延長する場合、現地の主務機関に届け出なければならない。</u></p>

留意事項:

改正法の規定では、残業時間数上限の調整について、労働組合の同意(労働組合のないときは労使会議の同意)を得る必要があります。

ちなみに、労使会議の設置について、主務機関は、工業区、加工輸出区、サイエンスパークにおける会社等に対して、労使会議を設置するよう優先して指導していくものと発表しています。また、各地方官庁は、労使会議を設置していない会社に対して、期限を定めた「設置催促通達」を速やかに発行する予定です。そのため、労使会議を定期的開催し、適切な対応を行うことをお勧めいたします。

五. 残業時間数の休日振替

今回の改正法では労働者の残業時間数について、労働者の意思で休日振替を選択し、また会社の同意を得た後、振替えることができると明文化されました。

改正法の内容は以下の通りです。

現行法	改正法案
無し	<p>(新規条文) <u>第32条の1</u> 使用者は、<u>第32条第1項及び第2項の規定に基づき労働者の労働時間を延長し、又は第36条に規定する休息日に労働者を労働させた場合において、労働者がその意思により休日振替を選択し、かつ使用者の同意を得たときは、労働者の労働時間数に基づき振替休日の時間数を計算しなければならない。</u> <u>② 前項の振替休日の期限については、労使双方の協議をもって決定する。振替休日の期限満了時又は契約終了時において未消化の振替休日の時間数は、延長労働時間又は休息日労働当日の賃金計算基準に基づき、賃金を計算する。賃金を支給しない場合は、第24条の規定に違反するものとして扱う。</u></p>

留意事項:

改正法では、労働者は残業時間数を休日へ振替える選択権を有することが明文化されました。労働者に振替休日を取得するよう会社が一方的に強制することはできません。会社が強制的に労働者に振替休日を選択させ、残業手当を支給しない場合には、最高NT\$100万の過料が課される可能性があります。残業時間数は同じ時間数で振替休日へ変更することができます。また、主務機関の現在の説明によると、労使双方は振替休日の期間を約定することができますが、無期限に持越すことはできないものとされています。また、期限満了時に労働者が振替休日を取得していない場合、会社は、実際の残業時間数に基づき、残業手当を計算し支給する必要があります。会社はこうした規定や個別の状況に合わせて関連規程を見直す必要があります。なお、関連する細則規定について、主務機関の方から補的な通達がなされるものと思われます。

六 有給休暇の翌年度繰延

改正法では、ある年度に未取得の有給休暇を翌年度に繰り越すことが可能とされました。

改正法の内容は以下の通りです。

現行法	改正法案
第38条第4項 労働者の有給休暇について、年度の終了又は労働契約の終了により未消化となる日数に対し、使用者は賃金を支給しなければならない。	第38条第4項 労働者の有給休暇について、年度の終了又は労働契約の終了により未消化となる日数に対し、使用者は賃金を支給しなければならない。 <u>ただし、年度終了時に未消化の日数について、労使双方の協議により翌年度に繰り越す場合は、使用者は翌年度の終了又は労働契約の終了時に未消化の日数に対して賃金を支給しなければならない。</u>

留意事項:

未消化の有給休暇の翌年度への繰り越しについては、労使双方による協議を行うほか、各社がそれぞれ採用する事業年度や基準日に合わせる必要があります。また、翌年度に繰り越したものの、翌年度の終了時又は契約の終了時に未消化の日数がある場合、会社は当該日数について賃金を支給する必要があります。

今回の改正法の施行に合わせて、会社の就業規則、内部規定・制度(有給制度、残業手当の計算基準など)、会社と労働者の間の個別の労働契約や約定などを見直す必要が生じてきます。

また、今回の改正法については、主務機関が関連法令に関する具体的な施行や解釈に関する通達について検討を進めているほか、積極的に労働検査を行うと発表しています。今後の動向に継続して注意していく必要があります。

今回の改正法について、KPMG法律事務所は以下のサービスを提供しております。

労働基準法や関連法令に関するコンサルティング

- 就業規則の制定、レビュー及び修正、主務機関への届出サポート
- 労働契約ひな型の作成及びレビュー
- 会社の内部制度に関するアドバイスの提供
- 会社のニーズに基づく法的分析の提供
- 法律文書の翻訳

KPMG法律事務所の主な担当者

代表パートナー 紀天昌

T +886(2) 2728-9696 ext:14690

E: ajih@kpmg.com.tw

弁護士 張雅涵

T +886(2) 2728-9696 ext:16873

E: yahanchang@kpmg.com.tw

弁護士 曾郁潔

T +886(2) 2728-9696 ext:16935

E: cynthiatseng@kpmg.com.tw

KPMG Taiwan Network

台北事務所

台北市信義路5段7号68F
Tel : 02 8101 6666
Fax : 02 8101 6667

新竹事務所

新竹市科学工業園区展業一路11号
Tel : 03 579 9955
Fax : 03 563 2277

台中事務所

台中市西屯区40758文心路二段
201号7F
Tel : 04 2415 9168
Fax : 04 2259 0196

台南事務所

台南市中区700民生路2段279号16F
Tel : 06 211 9988
Fax : 06 229 3326

高雄事務所

高雄市前金区中正四路211号12Fの6
Tel : 07 213 0888
Fax : 07 271 3721

日本業務組主要担当者紹介

日本業務組連絡先 (日本語対応可能)

台北事務所

Tel : 02 8101 6666 (代表)
Fax : 02 8101 6667

パートナー

李 宗霖

パートナー

T +886 (2) 8758 9946 内線番号 : 02337
E johnnylee@kpmg.com.tw

林 琇宜

パートナー

T +886 (2) 8758 9688 内線番号 : 02587
E slin1@kpmg.com.tw

陳 彦富

パートナー

T +886 (2) 8758 9995 内線番号 : 02909
E byronchen@kpmg.com.tw

友野 浩司

パートナー

T +886 (2) 8758 9794 内線番号 : 06195
E kojitomono@kpmg.com.tw

記帳部門 (記帳代行、個人所得税、給与計算等)

蔡 文惠

パートナー

T +886 (2) 8758 9992 内線番号 : 00584
E eileentsai@kpmg.com.tw

登記部門 (会社設立、ビザ取得等)

李 美儀

シニアマネジャー

T +886 (2) 8758 9780 内線番号 : 02340
E migilee@kpmg.com.tw

日本人顧問

石井 顕一

T +886 (2) 8758 9926 内線番号 : 15359
E kishii1@kpmg.com.tw

横塚 正樹

T +886 (28758 9751 内線番号 : 16991
E masakiyokozuka@kpmg.com.tw

発行責任者

KPMG 台湾

日本業務組 統括 李 宗霖

kpmg.com/tw

© 2018 KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Taiwan.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.