

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

短時間（パートタイム）労働者の 休暇に関する権益

短時間労働者（俗称「パート・アルバイト」「フリーター」）は、今や欧米、日本の労働市場において相当の割合を占めている。台湾においても、産業構造変化などの影響に伴い、短時間労働者の数は年々増加しており、現在では40万人を突破する勢いである。短時間労働者の休暇に関する権益について、今まで中華民国労働部は「休暇日数は法定祝日に応じた比例で付与する」と指導するのみだったため、労使双方の休暇に関する計算方法についての意見の相異が絶えず、度々紛争となっている。よって、労働部は短時間労働者権益の確保、労使争議減少のため、2014年2月10日【短時間労働者雇用注意事項】を制定し、公式に休暇の計算方法を示した。

短時間労働者とは

1. 定義

短時間労働者とは、事業場のフルタイム労働者の労働時間（一般的に法定労働時間または事業場が定めた労働時間を指す）と比べ、所定労働時間が比較的短い労働者のことを指す。その勤務時間数は労使双方による協議で定めている。例えば、週末のみの固定勤務、週ごと、日ごとに勤務時間、時間数が異なるような不定期の勤務、またはワークシェアリング（二人で一つの職を分け合う）などが含まれる。

2. 労働基準法の適用

労働基準法（以下、「本法」という）は、法定の労働条件の最低基準であり、主務機関が指定し、公告された特定業種を除き、各事業場は本法の規定を適用しなければならない。短時間労働者が、定期契約または不定期契約を問わず、事業場と契約を結んだ場合、その労働条件は、本法で定めた最低基準を下回ってはならない。事業場は短時間労働者を雇用した場合、本法及び関連労働法令以外に、【短時間労働者雇用注意事項】の規定にも従わなければならない。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

休日、特別休暇及び休暇に関連する規定について

短時間労働者の賃金は、一般的に勤務時間数に基づき計算され、支給される。しかし、この計算方法が、短時間労働者に正社員に保障された休日、特別休暇、休暇申請などの法定休暇（即ち、有給休暇）の基本権利を失わせることとなった。多くの使用者は、短時間労働者は勤務時間の調整が可能のため、出勤しない時間は従業員が自ら休暇を取っているとみなし、賃金を支払う必要はないと考えている。従って、短時間労働者の労働権益を守るため、労働部は【短時間労働者雇用注意事項】の中で「労働基準法」の関連規定を重ねて言明している。（※以下の労働者の1週間当りの通常労働時間数は、2015年5月15日に立法院を通過し、修正された労働基準法第30条第1項に基づくものである）

1. 休憩

労働者が連続して4時間労働した場合、少なくとも30分の休憩を与えなければならない。但し、シフト制を採用している場合、若しくはその労働が連続性または緊急性を有する場合、使用者は労働時間内において、その休憩時間を別段に調整することができる。（本法第35条）

2. 休日

労働者に対し、7日につき少なくとも1日の休息を与えなければならない。法定休日とし、賃金を支払う（本法第36条）。時給制で労働する場合、労使双方は最低基本賃金の1時間当りの賃金（時給）を下回らないことを協議し、別段の定めがある場合を除き、別途休日賃金の割増を加算しなくてよい。

3. 休暇

記念日、メーデー及びその他中央主務機関が休みとして定める日は休暇を与えなければならない。使用者は賃金を通常通り支払わなければならない。（本法第37条）労働者の同意を得て休暇日に労働させる場合、使用者は二倍の賃金を支払わなければならない。（本法第39条）

4. 特別休暇

特別休暇日数は、短時間労働者の年間通常労働時間がフルタイム労働者の年間通常労働時間に占める割合に基づき、法定特別休暇日数を掛けて算定

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

する。1 日未満の場合、労使双方により協議して決定するが、労働者の權益が侵されてはならない。但し、短時間労働者の週当たりの労働日数が、所属事業場のフルタイム労働者と同じであって、1 日当りの勤務時間数が僅かに短い場合、本法第 38 条規定に基づいた休暇日数を与えなければならない。

勤続年数	フルタイム労働者の法定特別休暇日数	短時間労働者の計算方法	
		$\frac{\text{週労働時間}}{\text{フルタイム労働者の週労働時間}} \times \text{法定特別休暇日数}$	
		毎週 40 時間 (又はフルタイム労働者と同じ)	毎週 20 時間 (又はフルタイム労働者の半数)
1 年以上 3 年未満	7 日	7 日	3.5 日
3 年以上 5 年未満	10 日	10 日	5 日
5 年以上 10 年未満	14 日	14 日	7 日
10 年以上	1 年につき 1 日を加え、上限を 30 日とする	1 年につき 1 日を加え、上限を 30 日とする	1 年につき 0.5 日を加え、上限を 15 日とする

5. 結婚休暇、慶弔休暇、私用休暇、病気休暇

結婚休暇、慶弔休暇、私用休暇、病気休暇の日数は、「労働者休暇申請規則」に基づき算定する（本法第 43 条）。休暇の 1 日当りの時間数は、労働者の週労働時間数を 40 時間で割り、休暇日数を掛けたあと、さらに 8 時間を掛けて算定する。短時間労働者の 1 日当りの労働時間数は一定ではない可能性があるため、休暇の 1 日当りの時間数は労使双方が協議して定める。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

計算 休暇 種類	フルタイム 労働者の 法定休暇日数	短時間労働者の計算方法 (週労働時間/40)*法定休暇日数*8	
		週 20 時間	週 15 時間
結婚 休暇	8 日(=64 時間)	32 時間	24 時間
慶弔 休暇	親等により 3~8 日 (=24 時間~64 時間)	親等により 12 時間~32 時間	親等により 9 時間~24 時間
私用 休暇	14 日(=112 時間) 賃金給付なし	56 時間	42 時間
病気 休暇	年間 30 日(=240 時間) 以内、半額給付	年間 120 時間以内、 半額給付	年間 90 時間以内、 半額給付

6. 産休、生理休暇

- (1) 産休：産休は母体の健康保護のためにあり、女性労働者の享受すべき権利であるため、これを剥奪してはならない。よって本法第 50 条及び「性別就労均等法」第 15 条の規定に基づき、産休を与えなければならない。女性労働者の雇用期間が 6 ヶ月以上の場合、産休期間の賃金は通常通り支払わなければならない。6 ヶ月未満の場合、半額を支払わなければならない。その他の関連権益はフルタイム労働者と同じとする。
- (2) 生理休暇及び他の休暇：性別就労均等法の規定に基づき、その他の関連権益はフルタイム労働者と同じとする。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を
提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮
される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

		フルタイム労働者	短時間労働者
産 休	分娩前後	8 週間	8 週間
	妊娠 3 ヶ月以上で流産した場合	4 週間	4 週間
	妊娠 2 ヶ月以上 3 ヶ月未満で流産した場合	1 週間	1 週間
	妊娠 2 ヶ月未満で流産した場合	5 日	5 日
生理休暇 (年間の生理休暇日数が 3 日以下の場合、病気休暇扱いにはならないが、その他 (3 日以降) の生理休暇日数は病気休暇扱いになる)		毎月 1 日 (年間休暇の日数 3 日は病気休暇扱いにならず、他の 9 日は病気休暇扱いになる)	毎月 1 日 (フルタイム労働者と同じ)
他の休暇		性別就労均等法の規定に従う	フルタイム労働者と同じ

7. 罰則

- (1) 事業場が上記 1～5 及び 6 生理休暇の規定に違反した場合、主務機関は新台幣ドル 2 万元以上 30 万以下の過料に処することができる。(本法第 79 条)
- (2) 事業場が上記 6 産休の規定に違反した場合、主務機関は新台幣ドル 9 万元以上 45 万以下の過料を処することができる。(本法第 78 条)
- (3) 主務機関は、本法に違反した事業場の名称または事業主名、責任者名を公布できるほか、期限を定めて違法行為の改善を命じることができる。また、期限を経過しても改善しない場合、連続して処罰することができる。(本法第 80-1 条)

8. 特別休暇時の賃金の時効

労働者は、年度終了時または労働契約終了時に特別休暇を未消化であって、事業場が規定に違反して特別休暇日数分の賃金を支払わない場合、その請

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

求権の時効は5年間となる（74年台内労字第359959号）。即ち、短時間労働者は、離職しても5年以内であれば元事業場に対し特別休暇時の賃金を請求することができるとし、労働権益を確保するものとなっている。



本 *Newsletter* は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を
提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮
される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。