

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。

「大量解雇労働者保護法」概要

はじめに

今年初め、中部サイエンスパークのある会社が営業赤字により会社更生を申立て、人員整理に基づく大量解雇を順に進めることになった。このため、関連主務機関の介入と助力の元、併せて 519 名の従業員を解雇するに至った。(会社更生の処理と基本運営の維持に係わる関連業務に当たらせるため 88 名のみ継続雇用されている)そして、法に基づき従業員に支払うべき解雇手当、予告期間の賃金及び年末賞与は、総額新台幣ドル約 1.2 億元にのぼり、その全てが法に基づき労働者の口座へと振込まれた。たとえ解雇された従業員の処遇が適切に処理されたとしても、その後従業員達は、失業問題に直面する可能性が高いわけであるが、これに対し管轄の主務機関は、労働者の権利を確保できるよう、解雇された労働者の求職・転職活動を助け、失業給付の申請及び早期再就職を奨励する情報やサービスをタイムリーに提供している。

一体何をもって大量解雇と呼ぶのか？事業単位は法に基づき如何に解雇を進めれば、労使双方の權益を守ることができるのか？以下、本文に於ける分析と説明を参考とされたい。

一、大量解雇の事由

大量解雇労働者保護法（以下「大量解雇法」）第 2 条第 1 項より

「この法律において労働者の大量解雇とは、事業単位が労働基準法第 11 条に定める各款いずれかの状況を有する場合又は合併買収・組織再編により労働者を解雇する場合をいう」

大量解雇の法定事由は、以下を含む。

1. 廃業
2. 譲渡
3. 欠損
4. 業務縮小
5. 不可抗力による一月以上の営業の一時停止
6. 業務の性質変更により、労働者の削減の必要があるが配置できる適当な職務がない場合

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。

7. 労働者が担当業務の任に堪えられないことが確かなとき
8. 合併買収
9. 組織再編

二、解雇人数/比率/期間の制限

下記の表に整理する¹。

1. 同一事業単位内の同一事業所²

雇用労働者数	解雇労働者数/比率/期間
30 人未満	60 日以内に 10 人以上
30～200 人	60 日以内に雇用労働者人数の 1/3 以上 又は 1 日に 20 人以上
200～500 人	60 日以内に雇用労働者人数の 1/4 以上 又は 1 日に 50 人以上
500 人以上	60 日以内に雇用労働者人数の 1/5 以上 又は 1 日に 80 人以上

2. 同一事業単位

雇用労働者数	解雇労働者数/比率/期間
	60 日以内に 200 人以上 又は 1 日に 100 人以上

三、大量解雇計画書³

1. 管轄の主務機関への事前通知

事業単位が労働者を大量に解雇する際は、規定に適合する日から 60

¹ 下記の雇用及び解雇労働者数の計算には、就業サービス法第 46 条に定める定期契約の外国籍労働者を含めない。

² 同一事業単位には、本部及び支部を含む。(労働部 75 台内労字第 464100 号書簡)
同一事業所とは、工場・鉱山以外に職場の意味を含む。本事案の同一事業単位の本社は職場のひとつであり、その営業所もまた職場のひとつである。(労働部 76 台労資字第 8530 号書簡)

³ 大量解雇計画書一式三部は、一部を事業単位又は所属事業所所在地の労働者行政主務機関に送り、一部は労働組合若しくは労使会議の労働者側代表又は解雇された部門の労働者に送り、一部は公示して公開しなければならない。

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。

日前に解雇計画書を主務機関及び関連単位又は人員に提出するほか、公告し公示しなければならない。

2. 大量解雇計画書の内容
 - (1) 解雇理由
 - (2) 解雇部門
 - (3) 解雇期日
 - (4) 解雇人数
 - (5) 解雇対象の選定基準
 - (6) 解雇手当の計算方式及び就業指導方案など

四、協議委員会⁴

1. 委員（5～11名）
 - (1) 主務機関が代表1名を派遣する。（議長に就任）
 - (2) 労使双方同数の代表で組織する。
 - (3) 労使双方が10日の期限内に協議の代表を派遣、推薦又は選任することができない場合、主務機関は、職権に基づき期限満了の翌日から5日以内に代理で指名することができる。
2. 協議委員会は、議長が2週間に1度は招集しなければならない。解雇計画書の内容について協議を行うほか、適宜代替方案を提出する。
3. 協議書
 - (1) 協議委員会は、協議成立時に協議書を作成し、協議委員による署名押印を行わなければならない。
 - (2) 協議委員会の協議により得られた合意は、個々の労働者に効力が及ぶ。

五、その他の注意すべき事項

1. 解雇手当の発給又は退職金発給の義務

解雇の予告がされた労働者が協議の期間に就いた職務についても、元の使用者は、法に基づき解雇手当又は退職金を発給しなければならない。

⁴ 事業単位が前条規定に基づき解雇計画書を提出した日から10日以内に、労使双方は、労資自治の精神に基づき協議を行わなければならない。労使双方が協議を拒絶又は協議の合意に達することができなかつたとき、主務機関は10日以内に労使双方で組織した協議委員会を招集し、解雇計画書の内容を協議するほか適時に代替方案を提出しなければならない。

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。

い。但し、本法の規定が協議結果の条件より優れている場合、その規定に従う。

2. 任意に解雇又は人事異動の禁止

協議の期間中、使用者は、解雇を予告された労働者の人事異動又は解雇を任意に行ってはならない。

3. 代表者又は担当責任者の出国制限

事業単位が労働者を大量に解雇する際、労働者への退職金、解雇手当又は賃金の滞納が次の状況のいずれかに該当する場合、主務機関は期限を定めてその全額を償還するよう命令することができる。期間内に償還できない場合、中央主務機関は、入国管理局にその代表者及び担当責任者の出国を禁止するよう書簡で求めることができる。

雇用労働者数	解雇された労働者全体の滞納総金額(NTD)
10人以上 30人未満の場合	300 万元
30人以上 100人未満の場合	500 万元
100人以上 200人未満の場合	1000 万元
200人以上の場合	2000 万元

終わりに

事業単位が経営戦略上必要となり、労働者を大量に解雇しなければならない場合、大量解雇法に規定する届出・公告義務を遵守し、解雇を行う際に差別状況があってはならないほか、解雇計画書の内容について協議を行わなければならない。また、法に基づき従業員が就業時間内に休みを取り別途求職活動を行うなど各種の労働者権益の規範を確保させなければならない。違反する場合、使用者は法律責任に直面することになる。このため、社会の安定を図るには、事業単位と労働者権益の両者のバランスを保つことが求められる。

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。