

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。

「労働基準法部分条文修正草案」最新改正公告

2017年10月31日労働部が公布した「労働基準法部分条文改正草案」を下記にまとめました。今後行政院より内容を可決した後、立法院に送られて三読された後改正されます。

※赤文字は改正案内容です。

>

改正条文	現行内容 (2016年12月31日改訂公布)	改正内容 (2017年10月31日労働部修正草案)
<p>第24条</p>	<p>使用者が、労働者の労働時間を延長した場合、その延長労働時間の賃金は、下記の基準により割増する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 延長労働時間が2時間以内の場合、平日1時間当たりの賃金額の3分の1以上割増する。 更に延長した労働時間が2時間以内の場合、平日の1時間当たりの賃金額の3分の2以上割増する。 第32条第3項の規定により労働時間を延長した場合、平日の1時間当たりの賃金額を倍にして支払う。(第1項) <p>使用者が労働者を第36条に定める所定休日に労働させるにあたり、労働時間が2時間以内の場合、その賃金は、平日1時間当たりの賃金額にさらに1と3分の1以上を加える。2時間労働後さらに連続して労働する場合、平日1時間当たりの賃金額にさらに1と3分の2以上を加える。(第2項)</p> <p><u>前項の所定休日の労働時間及び賃金の計算について、4時間以内の場合、4時間として計算する。4時間を超えて8時間以内の場合、8時間として計算する。8</u></p>	<p>使用者が、労働者の労働時間を延長した場合、その延長労働時間の賃金は、下記の基準により割増する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 延長労働時間が2時間以内の場合、平日1時間当たりの賃金額の3分の1以上割増する。 更に延長した労働時間が2時間以内の場合、平日の1時間当たりの賃金額の3分の2以上割増する。 第32条第4項の規定により労働時間を延長した場合、平日の1時間当たりの賃金額を倍にして支払う。(第1項) <p>使用者が労働者を第36条に定める所定休日に労働させるにあたり、労働時間が2時間以内の場合、その賃金は、平日1時間当たりの賃金額にさらに1と3分の1以上を加える。2時間労働後さらに連続して労働する場合、平日1時間当たりの賃金額にさらに1と3分の2以上を加える。(第2項)</p>

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。

	<p><u>時間を超過して 12 時間以内の場合、12 時間として計算する。(第 3 項)</u></p>	
<p>第 32 条</p>	<p>使用者が労働者を通常労働時間以外に労働させる必要がある場合、労働組合から同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、労働時間の延長を行うことができる。(第 1 項)</p> <p>前項において使用者が延長する労働者の労働時間は、通常労働時間と併せて 1 日について 12 時間を超過してはならない。延長した労働時間は、1 ヶ月について 46 時間を超過してはならない。(第 2 項)</p> <p>天災・事変又は突発的な事件のため、使用者が労働者を通常労働時間以外に労働させる必要がある場合、労働時間の延長を行うことができる。但し、延長の開始後 24 時間内に労働組合に通知しなければならない。労働組合組織がない場合は、管轄の主務機関に届出し審査を受けなければならない。延長した労働時間について、使用者は、事後に労働者に適切な休みを与えなければならない。(第 3 項)</p> <p>坑内で勤務する労働者は、その労働時間を延長することができない。但し、監視を主とする労働、又は前項に定める事由を有する場合は、この限りでない。(第 4 項)</p>	<p>【甲案】</p> <p>使用者が労働者を通常労働時間以外に労働させる必要がある場合、労働組合から同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、労働時間の延長を行うことができる。(第 1 項)</p> <p>前項において使用者が延長する労働者の労働時間は、通常労働時間と併せて 1 日について 12 時間を超過してはならない。延長した労働時間は、1 ヶ月について 46 時間を超過してはならない。但し、使用者が労働組合からの同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、1 ヶ月につき、54 時間を超えないものとする。(第 2 項)</p> <p>使用者は、雇用する労働者の人数が 30 人以上であり、前項但書の規定により、労働者の労働時間を延長する場合、管轄の主務機関に届出を行わなければならない。(第 3 項)</p> <p>天災・事変又は突発的な事件のため、使用者が労働者を通常労働時間以外に労働させる必要がある場合、労働時間の延長を行うことができる。但し、延長の開始後 24 時間内に労働組合に通知しなければならない。労働組合組織がない場合は、管轄の主務機関に届出し審査を受けなければならない。延長した労働時間について、使用者は、事後に労働者に適切な休みを与えなければならない。(第 4 項)</p> <p>坑内で勤務する労働者は、その労働時間を延長することができない。但し、監視を主とする労働、又は前項に定める事由</p>

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。

		<p>を有する場合は、この限りでない。(第5項)</p> <p>【乙案】</p> <p>使用者が労働者を通常労働時間以外に労働させる必要がある場合、労働組合から同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、労働時間の延長を行うことができる。(第1項)</p> <p>前項において使用者が延長する労働者の労働時間は、通常労働時間と併せて1日について12時間を超えてはならない。延長した労働時間は、1ヶ月について46時間を超えてはならない。但し、労働組合から同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、1ヶ月につき54時間を超えない、3ヶ月間につき、138時間を超えてはならない。(第2項)</p> <p>使用者は、雇用する労働者の人数が30人以上であり、前項但書の規定により労働者の労働時間を延長する場合は、管轄の主務機関に届出し審査を受けなければならない。(第3項)</p> <p>天災・事変又は突発的な事件のため、使用者が労働者を通常労働時間以外に労働させる必要がある場合、労働時間の延長を行うことができる。但し、延長の開始後24時間内に労働組合に通知しなければならない。労働組合組織がない場合は、管轄の主務機関に届出し審査を受けなければならない。延長した労働時間について、使用者は、事後に労働者に適切な休みを与えなければならない。(第4項)</p> <p>坑内で勤務する労働者は、その労働時間を延長することができない。但し、監視</p>
--	--	--

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。

		<p>を主とする労働、又は前項に定める事由を有する場合は、この限りでない。(第5項)</p>
<p>第34条</p>	<p>労働者の労働に交代勤務制を採用する場合、その勤務シフトは、1週間に1回交替する。但し、労働者の同意を得た場合は、この限りでない。(第1項)</p> <p>前項によりシフトを交替するとき、少なくとも(次の勤務までに)連続する11時間を休息時間としなければならない。(第2項)</p> <p>中華民國105(2016)年12月6日改正の前項の規定について、その施行期日は、行政院で定める。(第3項)</p>	<p>【甲案】</p> <p>労働者の労働に交代勤務制を採用する場合、その勤務シフトは、1週間に1回交替する。但し、労働者の同意を得た場合は、この限りでない。(第1項)</p> <p>前項によりシフトを交替するとき、少なくとも(次の勤務までに)連続する8時間を休息時間としなければならない。(第2項)</p> <p>前項の休息時間は、労働組合から同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、延長することができる。(第3項)</p> <p>【乙案】</p> <p>労働者の労働に交代勤務制を採用する場合、その勤務シフトは、1週間に1回交替する。但し、労働者の同意を得た場合は、この限りでない。(第1項)</p> <p>前項によりシフトを交替するとき、少なくとも(次の勤務までに)連続する11時間を休息時間としなければならない。但し、労働組合から同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、連続する8時間を下回らないように変更することができる。(第2項)</p> <p>使用者は、雇用する労働者の人数が30人以上であり、前項但書の規定により労働者の休息時間を変更する場合は、</p>

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。

		<p>管轄の主務機関に届出し審査を受けなければならない。(第3項)</p>
<p>第36条</p> <p>労働者は、7日につき2日の休みを有し、うち1日を法定休日とし、1日を所定休日としなければならない。(第1項)</p> <p>使用者が次の事由のいずれかに該当する場合、前項に規定の制限を受けない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 第30条第2項の規定により通常労働時間を変更する場合、労働者は、7日につき少なくとも1日の法定休日を有し、2週間を通じて法定休日及び所定休日は少なくとも4日としなければならない。 第30条第3項の規定により通常労働時間を変更する場合、労働者は、7日につき少なくとも1日の法定休日を有し、8週間を通じて法定休日及び所定休日は少なくとも16日としなければならない。 第30-1条の規定により通常労働時間を変更する場合、労働者は、2週間につき少なくとも2日の法定休日を有し、4週間を通じて法定休日及び所定休日は少なくとも8日としなければならない。(第2項) <p>使用者が労働者を休日に労働させる時間は、第32条第2項に定める延長労働時間の総数に算入する。但し、天災・事変又は突発的な事件のため、使用者が労働者を休日に労働させる必要がある場合、その労働時間数は、第32条第2項に規定の制限を受けない。(第3項)</p>		<p>労働者は、7日につき2日の休みを有し、うち1日を法定休日とし、1日を所定休日としなければならない。(第1項)</p> <p>使用者が次の事由のいずれかに該当する場合、前項に規定の制限を受けない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 第30条第2項の規定により通常労働時間を変更する場合、労働者は、7日につき少なくとも1日の法定休日を有し、2週間を通じて法定休日及び所定休日は少なくとも4日としなければならない。 第30条第3項の規定により通常労働時間を変更する場合、労働者は、7日につき少なくとも1日の法定休日を有し、8週間を通じて法定休日及び所定休日は少なくとも16日としなければならない。 第30-1条の規定により通常労働時間を変更する場合、労働者は、2週間につき少なくとも2日の法定休日を有し、4週間を通じて法定休日及び所定休日は少なくとも8日としなければならない。(第2項) <p>使用者が労働者を休日に労働させる時間は、第32条第2項に定める延長労働時間の総数に算入する。但し、天災・事変又は突発的な事件のため、使用者が労働者を休日に労働させる必要がある場合、その労働時間数は、第32条第2項に規定の制限を受けない。(第3項)</p> <p>第1項、第2項第1号及び第2号に定める法定休日は、労働組合から同意を得るか、事業単位に労働組合がない場合は労使会議により同意を得た後、7日おきに</p>

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。

		<p>つき調整することができる。(第4項)</p> <p>使用者は、雇用する労働者の人数が30人以上であり、前項但書の規定により労働者の法定休日を調整する場合は、管轄の主務機関に届出し審査を受けなければならない。(第5項)</p>
<p>第38条</p>	<p>労働者が同一の使用の下又は事業単位において、一定期間継続勤務した場合、下記の規定により特別休暇を与えなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 6ヶ月以上1年未満の場合、3日。 2.1年以上2年未満の場合、7日。 2年以上3年未満の場合、10日。 3年以上5年未満の場合、毎年14日。 5年以上10年未満の場合、毎年15日。 10年以上の場合、1年ごとに1日を加算し、加算は30日までとする。(第1項) <p>前項の特別休暇の日は、労働者が指定する。但し、使用者が企業経営上の切迫した求めにより、又は労働者個人の要因により、相手方と協議のうえ調整することができる。(第2項)</p> <p>使用者は、労働者が第1項に定める特別休暇の条件に適合するとき、労働者に前二項の規定により特別休暇を指定するよう告知しなければならない。(第3項)</p> <p>労働者の特別休暇は、年度終了又は契約終了のために特別休暇を消化していない日数について、使用者は、賃金を支払わなければならない。(第4項)</p> <p>使用者は、労働者が毎年の特別休暇の期日及び未消化の日数に発した賃金額を第23条に定める労働者の賃金台帳に記載するほか、毎年期日を定めその内</p>	<p>労働者が同一の使用の下又は事業単位において、一定期間継続勤務した場合、下記の規定により特別休暇を与えなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 6ヶ月以上1年未満の場合、3日。 2.1年以上2年未満の場合、7日。 2年以上3年未満の場合、10日。 3年以上5年未満の場合、毎年14日。 5年以上10年未満の場合、毎年15日。 10年以上の場合、1年ごとに1日を加算し、加算は30日までとする。(第1項) <p>前項の特別休暇の日は、労働者が指定する。但し、使用者が企業経営上の切迫した求めにより、又は労働者個人の要因により、相手方と協議のうえ調整することができる。(第2項)</p> <p>使用者は、労働者が第1項に定める特別休暇の条件に適合するとき、労働者に前二項の規定により特別休暇を指定するよう告知しなければならない。(第3項)</p> <p>労働者の特別休暇は、年度終了又は契約終了のために特別休暇を消化していない日数について、使用者は、賃金を支払わなければならない。但し、労使双方の協議のうえ、年度終了時の消化していない日数の使用を翌年に遅延する場合、翌年の年度終了又は契約終了時に未消化の日数について、使用者は、</p>

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。

	<p>容を書面で労働者に通知しなければならない。(第5項)</p> <p>労働者が本条により権利を主張するとき、使用者がその権利は存在しないと認める場合、立証責任を負わなければならない。(第6項)</p> <p>中華民國 105 (2016) 年 12 月 6 日改正の本条の規定は、中華民國 106 (2017) 年 1 月 1 日より施行する。(第7項)</p>	<p>賃金を支払わなければならない。(第4項)</p> <p>使用者は、労働者が毎年の特別休暇の期日及び未消化の日数に発した賃金額を第23条に定める労働者の賃金台帳に記載するほか、毎年期日を定めその内容を書面で労働者に通知しなければならない。(第5項)</p> <p>労働者が本条により権利を主張するとき、使用者がその権利は存在しないと認める場合、立証責任を負わなければならない。(第6項)</p> <p>中華民國 105 (2016) 年 12 月 6 日改正の本条の規定は、中華民國 106 (2017) 年 1 月 1 日より施行する。(第7項)</p>
<p>第 86 条</p>	<p>本法律は、公布日から施行する。但し、2000年6月28日改正公布の第30条第1項及び第2項の規定は、2001年1月1日から施行する。(第1項)</p> <p>本法律が2015年1月20日にて改正した条文は、公布日から施行する。但し、第28条第1項は公布してから8ヵ月後に施行する。(第2項)</p> <p>本法律が2015年5月15日にて改正した条文は、2016年1月1日から施行する。(第3項)</p>	<p>本法律は、別段に施行日を定める場合を除き、公布日から施行する。(第1項)</p> <p>本法律が2000年6月28日に改正公布した、第30条第1項及び第2項の規定は、2001年1月1日から施行する。(第2項)</p> <p>本法律が2015年1月20日に改正した条文は、公布日から施行する。但し、第28条第1項は、公布してから8ヵ月後に施行する。(第3項)</p> <p>本法律が2015年5月15日にて改正した条文は、2016年1月1日から施行する。(第4項)</p> <p>本法律が○年○月○日にて改正した条文は、○年○月○日から施行する。(第5項)</p>

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。