

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。

「労働基準法条文修正」最新改正公告

2018年01月10日立法院が三読し、同年01月31日大統領より公告し、同年03月01日から施行する「労働基準法条文修正」を下表にまとめました。

※赤文字は改正された内容

改正条文	改正前の内容 (2016年12月31日大統領公告した 条文を含める)	改正内容 (2018年01月31日大統領公告した 条文)
<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>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時間を超えて12時間以内の場合、12時</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> <p>(第3項削除)</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。

	間として計算する。(第3項)	
<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。(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>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、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、3ヶ月につき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を有する場合は、この限りでない。(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。

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>第 32-1 条</p>	<p>新条文</p>	<p>使用者が第 32 条第 1 項及び第 2 項の規定により労働者の労働時間を延長した場合、又は労働者が第 36 条に定める所定休日に労働させた場合、労働者自らの要望で代休を選択し、且つ使用者の同意を経て、労働者の労働時間に基づき代休時数の計算をしなければならない。(第 1 項)</p> <p>前項代休の期限は、労使双方の協議に基づく、代休の期限が満了又は契約の終了により代休として未取得した時数は、労働時間の延長時間又は所定休日に労働させた賃金額の計算標準に基づき、賃金を支払わなければならない。賃金を支払わなかった場合、第 24 条の規定に違反したもとする。(第 2 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 時間を休息期間としなければならない。(第 2 項)</p> <p>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>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 時間を休息期間としなければならない。</p> <p>但し、仕事の特性又は特別な理由で、中央目的事業主務機関より中央主務機関に請求し公告させる場合は、休息期間を連続する 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>使用者が前項但書の規定により休息期間を変更する場合は、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、変更することができる。雇用する労働者の人数が 30 人以上の場合は、所在地を管轄する主務機関に届出して審査を受けな</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>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>なければならない。(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>中央目的事業主務機関の同意を得る、且つ中央主務機関より指定する業別は、使用者が第1項、第2項第1号及び第2号に定める法定休日は、7日おきにつき調整することができる。(第4項)</p> <p>前項に定める法定休日の調整は、労働組</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>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、調整することができる。使用者が雇用する労働者の人数が 30 人以上の場合は、所在地を管轄する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 37 条</p>	<p>内政部が定める休みとすべき記念日・節日・労働節及びその他中央主務機関が指定する休みとする日は、休日としなければならない。(第 1 項) 2016 年 12 月 6 日改正の前項の規定は、2017 年 1 月 1 日より施行する。(第 2 項)</p>	<p>内政部が定める休みとすべき記念日・節日・労働節及びその他中央主務機関が指定する休みとすべき日は、休日としなければならない。(第 1 項) 2016 年 12 月 6 日改正の前項の規定は、2017 年 1 月 1 日より施行する。(第 2 項)</p>
<p>第 38 条</p>	<p>労働者が同一の使用者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"> 1. 6ヶ月以上1年未満の場合、3日。 2. 2.1年以上2年未満の場合、7日。 3. 2年以上3年未満の場合、10日。 4. 3年以上5年未満の場合、毎年14日。 5. 5年以上10年未満の場合、毎年15日。 6. 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>労働者が同一の使用者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"> 1. 6ヶ月以上1年未満の場合、3日。 2. 2.1年以上2年未満の場合、7日。 3. 2年以上3年未満の場合、10日。 4. 3年以上5年未満の場合、毎年14日。 5. 5年以上10年未満の場合、毎年15日。 6. 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</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>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>2016年12月6日改正の本条の規定は、2017年1月1日より施行する。(第7項)</p>	<p>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止時に未消化の日数について、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>(第7項削除)</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日改定公布の第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、公布日から施行する。(第1項)</p> <p>本法律における、2000年6月28日にて改定公布の第30条第1項及び第2項の条文は、2001年1月1日から施行する。2015年2月4日にて改定公布の第28条第1項の条文は、公布してから8ヵ月後に施行する。2015年6月3日にて改定公布の条文は、2016年1月1日から施行する。2016年12月21日にて改定公布の第34条第2項の施行日は、行政院で定め、第37条及び第38条は、2017年1月1日から施行する。(第2項)</p> <p>本法律が2018年1月10日にて改正した条文は、2018年3月1日から施行する。(第3項)</p>

2018年01月31日大統領より公告後、同年03月01日から施行する現行の労働基準法（以下「2018年新法」という）に基づき、延長労働時間の賃金計算方式を下表にまとめました。

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。

延長労働時間は正常労働時間（以下「出勤日」という、8時間で計算する）以外の労働時間の延長¹、内政部が定める休みとすべき記念日、節日、労働節及びその他中央主務機関が指定する休みとすべき日²（以下「国定休日」という）に出勤する、特別休暇³に出勤する、休日⁴に出勤する及び法定休日⁵に出勤することに分けられる。

延長労働時間		出勤日	国定休日 特別休暇	所定休日	法定休日
8時間 以内	前2時間		1	1.34	1+代休
	後6時間			1.67	
第9～10時間		1.34	1.34	2.67	2
第11～12時間		1.67	1.67	2.67	2
説明		<ul style="list-style-type: none"> 倍率について2018年新法では修正なし⁶。 第9～10時間は1.34、第11時間から1.67の率で割増する。 	<ul style="list-style-type: none"> 倍率について2018年新法では修正なし。 8時間以内は、一日の賃金を支払い、第9時間以降は労働時間延長の率で計算する（1.34、1.67）。 	<ul style="list-style-type: none"> 条文改正する前の4時間以内の場合、4時間として計算する。この計算方式で12時間まで類推する。 2018年新法の規定に基づき、延長労働時間は実際の時数によって計算する（前の「1時間の出勤につき4時間の賃金を支払う」 	<ul style="list-style-type: none"> 倍率について2018年新法では修正なし。 天災、事変又は突発的な事件がある場合に限り、出勤できる。使用者が事後に代休1日を与え、且つ24時間内に所在地の主務機関に届出して審査を受けなければならない。

¹ 労働基準法第32条

² 労働基準法第37条

³ 労働基準法第38条

⁴ 労働基準法第36条

⁵ 注4と同様とする。

⁶ 2018年の新法は第32-1条を増定し、当該規定に基づき、出勤日に労働を延長させた場合は、労働者自らの要望で代休を選択し、且つ使用者の同意を経て、労働者の労働時間によって代休時数の計算をする。

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。

			<p>などの規定を削除した)。倍率については修正なし⁷。</p> <ul style="list-style-type: none"> 最初の 2 時間は 1.34、第 3～8 時間は 1.67、第 9 時間以降は 2.67 の率で割増する。 	<ul style="list-style-type: none"> 8 時間以内に 1 日の賃金、第 9 時間以降は倍にして支払う。
--	--	--	---	--



⁷ 2018 年の新法は第 32-1 条を増定し、当該規定に基づき、出勤日に労働を延長させた場合は、労働者自らの要望で代休を選択し、且つ使用者の同意を経て、労働者の労働時間によって代休時数の計算をする。

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。