

本文之著作権属台湾通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

## 労働基準法条文改正内容

2019年4月26日立法院にて労働基準法の改正方案に関し、三読による方案が通過され、労働基準法第2条及び第9条の条文の改正、第22-1条の追加された。施行の時期については、別途総統より公布される。

※朱色部分は改正部分

条文番号	改正前	改正内容 (2019.4.26 立法院三読通過)
第2条	<p>本法における用語の定義は、次の通りとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働者とは、使用者に雇用され労働に従事し、賃金を獲得する者をいう。</li> <li>2. 使用者とは、労働者を雇用する事業主・事業の経営責任者又は事業主を代表し労働者に関する事務を扱う者をいう。</li> <li>3. 賃金とは、労働者が労働により獲得する報酬をいい、賃金・給料及び労働した時間・日・月・出来高に応じて現金又は現物等の方式で支払われる賞与・手当並びにその他いかなる名称の経常的給与もこれに含まれる。</li> <li>4. 平均賃金とは、計算事由の発生した当日の前6ヶ月内に得た賃金の総額を当該期間の総日数で除して得た金額をいう。労働期間が6ヶ月未満の場合、労働期間に得た賃金の総額を労働期間の総日数で除して得た金額をいう。賃金を労働日数・時</li> </ol>	<p>本法における用語の定義は、次の通りとする</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働者とは、使用者に雇用され労働に従事し、賃金を獲得する者をいう。</li> <li>2. 使用者とは、労働者を雇用する事業主・事業の経営責任者又は事業主を代表し労働者に関する事務を扱う者をいう。</li> <li>3. 賃金とは、労働者が労働により獲得する報酬をいい、賃金・給料及び労働した時間・日・月・出来高に応じて現金又は現物等の方式で支払われる賞与・手当並びにその他いかなる名称の経常的給与もこれに含まれる。</li> <li>4. 平均賃金とは、計算事由の発生した当日の前6ヶ月内に得た賃金の総額を当該期間の総日数で除して得た金額をいう。労働期間が6ヶ月未満の場合、労働期間に得た賃金の総額を労働期間の総日数で除して得た金額をいう。賃金を労働日数・時</li> </ol>

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。

本文之著作権属台湾通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	<p>間数又は出来高により計算する場合、上述の方式により計算した平均賃金が、当該期間内の賃金総額を実際の労働日数で除した金額の 100 分の 60 を下回る場合、100 分の 60 として計算する。</p> <p>5. 事業単位とは、本法を適用し、労働者を雇用し労働に従事させる各事業の機構をいう。</p> <p>6. 労働契約とは、労使関係を約定する契約をいう。</p>	<p>間数又は出来高により計算する場合、上述の方式により計算した平均賃金が、当該期間内の賃金総額を実際の労働日数で除した金額の 100 分の 60 を下回る場合、100 分の 60 として計算する。</p> <p>5. 事業単位とは、本法を適用し、労働者を雇用し労働に従事させる各事業の機構をいう。</p> <p>6. 労働契約とは、労使関係を約定し、<b>従属性を有する</b>契約をいう。</p> <p>7. <b>派遣事業単位とは、労働派遣に従事する事業をいう。</b></p> <p>8. <b>派遣先とは、派遣契約に基づき、実際に派遣された労働者に対し、指揮・監督・管理をする者をいう。</b></p> <p>9. <b>派遣労働者とは、派遣事業に雇用され、派遣先に役務を提供する者をいう。</b></p> <p>10. <b>派遣契約とは、派遣先と派遣事業単位が労働派遣事項について締結した契約をいう。</b></p>
<p><b>第9条</b></p>	<p>労働契約は、定期契約と不定期契約に分けられる。臨時性・短期・季節性又は特定の労働は、定期契約とすることができる。継続性を有する労働は、不定期契約としなければならない。(第1項)</p> <p>定期契約の満了後、次の各号のいずれかに該当する場合、不定期契約と</p>	<p>労働契約は、定期契約と不定期契約に分けられる。臨時性・短期・季節性又は特定の労働は、定期契約とすることができる。継続性を有する労働は、不定期契約としなければならない。<b>派遣事業単位と派遣労働者間で締結した労働契約は、不定期契約としなければならない。(第1項)</b></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。

本文之著作権属台湾通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	<p>みなす。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働者が継続して勤務するほか、使用者が直ちに反対の意思を示さなかった場合。</li> <li>2. 新規に契約を締結した場合であっても、その前後の労働契約の労働期間が 90 日を超え、前後の契約の中断期間が 30 日を超えない場合。(第 2 項)</li> </ol> <p>前項の規定は、特定又は季節性の定期の労働には適用しない。(第 3 項)</p>	<p>定期契約の満了後、次の各号のいずれかに該当する場合、不定期契約とみなす。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働者が継続して勤務するほか、使用者が直ちに反対の意思を示さなかった場合。</li> <li>2. 新規に契約を締結した場合であっても、その前後の労働契約の労働期間が 90 日を超え、前後の契約の中断期間が 30 日を超えない場合。(第 2 項)</li> </ol> <p>前項の規定は、特定又は季節性の定期の労働には適用しない。(第 3 項)</p>
<p>第 22-1 条</p>	<p>追加</p>	<p>派遣事業単位の派遣労働者への報酬未払がある場合、主務機関より懲罰又は第 27 条の規定に基づき、期間を定め、未払い分の報酬を給付するように命じるほか、期限満了したにもかかわらず未払いの場合、派遣労働者は派遣先に給付を求めることができる。派遣先は派遣労働者の請求の日から起算して 30 日以内に給付しなければならない。(第 1 項)</p> <p>前項の規定に基づき報酬の給付を行った派遣先は、派遣事業単位に対し、賠償を求める又は派遣契約に於ける支払うべき代金を相殺することができる。(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。