

労働事件法について

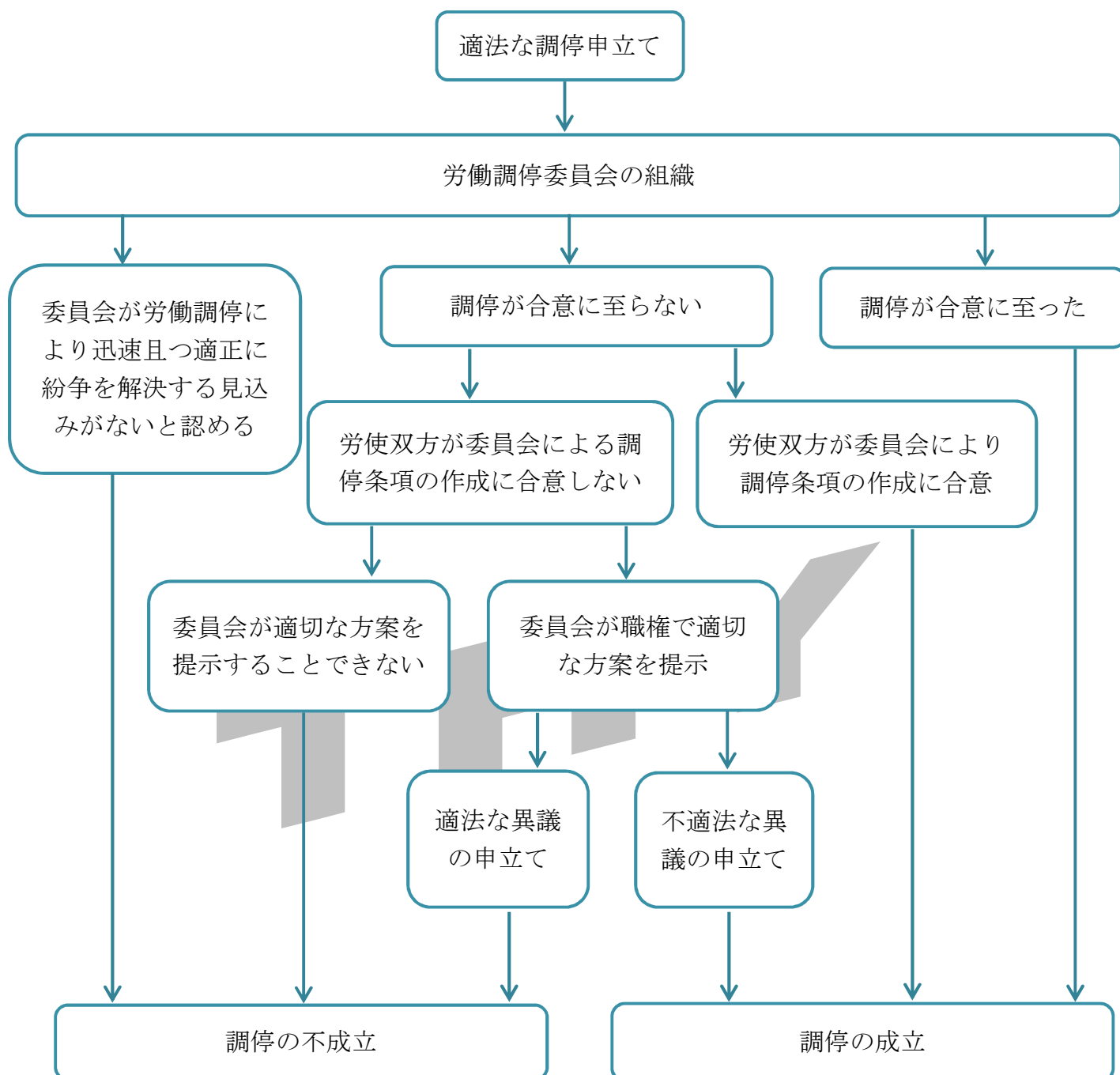
労働事件を迅速、適正、專業的、有効、平等に処理することをもって、労使双方權益の保障及び労使関係の調整を図るために、2018年に「労働事件法」（以下「本法」という）が定められた。将来的には、労使に係る民事紛争は本法で定めた手続きにより取り扱われる。本法は2020年1月1日から正式に施行される。後法優先の原則にのっとり、別段の定めがある場合を除き、本法施行前に生じた労働事件にも適用する。本法についての紹介は以下である。

本法は、「労働事件」にあたる範囲を、明確に定義し且つ拡大するとともに、これらを専門性のある労働専門法廷で審理でき、技能研修生の性質に類似する人及び求職者が、均しく本法でいう「労働者」に属するものとする。また、労働者による応訴の便宜のために、労働者の「役務提供の場所にあたる裁判所」が管轄権を有することと認められるほか、手続きの費用をも大幅に軽減した。更に、労使双方不対等の立場を改善するよう、本法により労働組合の機能が強化されるほか、使用者（雇用者）の立証責任も加重されたことによって労働者が訴訟への意欲を高めることが期待できる。

紛争解決に関する手続きは、起訴前に、原則として裁判所による労働調停手続（付表を参照）を経る必要があると定めている。調停が成立しない場合、反対の意思が提出された場合を除き、訴訟手続を続行しなければならない。ただし、継続される訴訟は、労働調停委員会に加入した裁判官が行うものとして、裁判官は、調停をするにあたり、既にある程度の自由な心証を持っていると思われるため、調停手続を軽視してはならない。その他留意すべきことは、従来の保全手続と異なり、本法の特別の定めにより、解雇及び人事異動による配置転換に関する訴訟を対象に、一定の条件を満たせば、労働者の申立てにより、再雇用又は原職復帰及び賃金の支給が認められる仮の地位を定める仮処分をすることができる。

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。



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。