

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。

短時間（パートタイム）労働者の 休暇に関する権益

いわゆる「パート・アルバイト」「フリーター」と呼ばれる短時間労働者は、欧米や日本の労働市場において相当の割合を占めるようになってきている。台湾においても、産業構造などの変化に伴い短時間労働者は年々増加しつつあり、その数は既に 40 万人を突破したとされている。短時間労働者の休暇に関する権益に関して、過去に中華民国労働部は「法定休暇日は比率に応じて計算し付与する」と指導するのみであったため、労使双方の休暇計算方式が統一されず、紛争を引き起こしていた。

このため労働部は、2014 年 2 月 10 日に《短時間労働者雇用注意事項》を定め、2016 年 8 月 16 日には改正を行い、各種休暇別計算方式・労災補償・労働者保険・雇用保険等の権益を規範し、短時間労働者の労働権益を細分化して保障することにより、短時間労働者の権益を確保するほか、労使争議をなくすことを目指している。

労働部が 2014 年 2 月 10 日に定めた《短時間労働者雇用注意事項》については、2015 年 9 月版のニュースレターにおいて既に解説を行っているが、2016 年 8 月 16 日に改正が行われたばかりであり、今回はそれにあわせ、2015 年 9 月版「短時間（パートタイム）労働者の休暇に関する権益」も加筆、修正を行った。以下、読者の参考となれば幸いである。

短時間労働者とは

1. 定義

短時間労働者とは、当該事業単位のフルタイム労働者の労働時間（一般的には法定労働時間又は事業単位所定の労働時間）と比べて、所定労働時間が相当程度短い労働者のことを指す。その勤務時間数の長さは、労使双方による協議で定める。例えば、週末のみの固定勤務、週や日により勤務時間や勤務時間数が異なる不規則勤務、又はワークシェアリングなども皆これに含まれる。

本文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。

2. 労働基準法の適用

《労働基準法》（以下「本法」）は、労働条件の最低標準を規定しており、主務機関が指定し公告した業種を除いて、各業種の事業単位は本法の規定を適用しなければならない。定期契約又は不定期契約を問わず、短時間労働者が事業単位と契約を締結する場合、その双方が結ぶ労働条件は本法に定める最低標準を下回ってはならない。事業単位は、短時間労働者を雇用する場合、本法及び関連労働者法令以外に、《短時間労働者雇用注意事項》の規定により取扱う必要がある。

休日・特別休暇及び休暇等の規定について

短時間労働者の賃金は、一般的に勤務時間数に応じ計算し支給される。ところが、短時間労働者にとっては、この計算方式が正規型の労働者（正社員・正職員）に保障された休日・特別休暇・休暇などの法定休暇（有給休暇）の基本権利を失わせることになった。使用者の多くは、短時間労働者は勤務時間の調整が可能のため、出勤しない時間は従業員自らが休暇を取得しているものと同列に扱い、賃金給付の必要はないと考えている。このため労働部は、短時間労働者の労働権益を守るために、《短時間労働者雇用注意事項》の中で、《労働基準法》の関連規定を再確認している。

※以下の労働者の1週間当たりの通常労働時間数は、2015年5月15日に立法院において修正可決された本法第30条第1項に準ずる。

1. 休憩

労働者が4時間継続して労働する場合、少なくとも30分の休憩を与えなければならない。但し、シフト制を採用又はその労働に連続性若しくは緊急性を有する場合、使用者は労働時間内にその休憩時間を別段に調整することができる（本法第35条）。

2. 休日

労働者に対して7日につき少なくとも1日の休息を与え、法定休日として通常の賃金を支払わなければならない（本法第36条）。時間給制の場合、労使双方は、1時間当たりの賃金額が基本賃金を下回らないよう議定し、別段に約定を有する場合を除き、別途休日労働の賃金として割増しなくてよい。

本文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。

3. 休暇

記念日やメーデー及びその他中央主務機関が規定する休みとすべき日は、休日としなければならない、使用者は通常の賃金を支払わなければならない（本法第 37 条）。労働者の同意を得て休暇日に労働させる場合、使用者は二倍の賃金を支払わなければならない（本法第 39 条）。但し、労使双方の協議により休暇日と他の労働日を交換し休みとすることができる。

4. 特別休暇

特別休暇の時間数は、短時間労働者の年間の通常労働時間がフルタイム労働者の年間の通常労働時間に占める率に、法定の特別休暇日数を掛けて算出する。1 日に満たない部分は労使が協議して議定するが、労働者権益が侵害されてはならない。但し、短時間労働者の 1 週間当たりの労働日数が、当該事業単位のフルタイム労働者と同じであって、1 日当たりの労働時間数が短い場合のみ、本法第 38 条の規定により休暇日数を付与しなければならない。

勤続年数 (同一の 事業にお ける勤続 年数)	フルタイム 労働者の法定 特別休暇日数	短時間労働者の計算公式	
		$\frac{\text{週労働時間数}}{\text{フルタイム労働者の週労働時間数}} \times \text{法定特別休暇日数}$	
		毎週 40 時間 (又はフルタイム 労働者と同じ)	毎週 20 時間 (又はフルタイム 労働者の半数)
1 年以上 3 年未満	7 日	7 日	3.5 日
3 年以上 5 年未満	10 日	10 日	5 日
5 年以上 10 年未満	14 日	14 日	7 日
10 年以上	1 年につき 1 日を 加算、 30 日を上限	1 年につき 1 日を加算、 30 日を上限	1 年につき 0.5 日を 加算、15 日を上限

本文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。

5. 結婚休暇・忌引休暇・私用休暇・普通傷病休暇

結婚休暇・忌引休暇・私用休暇・普通傷病休暇は、《労働者休暇申請規則》により取扱う（本法第 43 条）。休暇 1 日当たりの時間数は、労働者の 1 週間当たりの平均労働時間数を 40 時間で割って、付与すべき休暇日数を掛けたあと、さらに 8 時間を掛けて算出する。短時間労働者の 1 日当たりの労働時間数は同じではないため、その休暇に関する 1 日当たりの時間数は労使双方が協議する。

計算 休暇 別	フルタイム 労働者の 法定休暇日数	短時間労働者の計算公式 (1 週間当たりの平均労働時間数 ÷ 40) × 法定 休暇日数 × 8 時間	
		労働時間数週 20 時間	労働時間数週 15 時間
結婚 休暇	8 日 (=64 時間) 通常の賃金支給	32 時間	24 時間
忌引 休暇	親等により異なり 3~8 日 (=24~64 時間) 通常の賃金支給	親等により異なり 12~32 時間	親等により異なり 9~24 時間
私用 休暇	14 日 (=112 時間) 賃金支給なし	56 時間	42 時間
普通傷 病休暇	年間 30 日 (=240 時間) 以内、半額計算	年間 120 時間以内、 半額計算	年間 90 時間以内、 半額計算

6. 出産休暇・生理休暇及びその他の休暇

- (1) 出産休暇：出産休暇は母体の健康保護のためにあり、短時間労働の女性労働者が享受すべきこの権利を剥奪してはならない。このため、本法第 50 条及び《性別就労均等法》第 15 条の規定により出産休暇を付与し、出産休暇は暦通り連続して計算しなければならない。女性労働者が雇用を受けて 6 ヶ月以上の場合、出産休暇により停止する労働時間の賃金は通常通り支払う。6 ヶ月未満の場合は半額にして支払い、その関連権益はフルタイム労働者と同じとする。

本文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。

(2) 生理休暇及びその他の休暇：下記表の説明を参照。

		フルタイム労働者	短時間労働者
出 産 休 暇	分娩前後	8 週間	8 週間
	妊娠 3 ヶ月以上で流産した場合	4 週間	4 週間
	妊娠 2 ヶ月以上 3 ヶ月未満で流産した場合	1 週間	1 週間
	妊娠 2 ヶ月未満で流産した場合	5 日	5 日
(妊婦の) 休養休暇及び育児留職停給		労働者休暇申請規則第 4 条・性別就労均等法第 15 条及び第 16 条の規定による。	フルタイム労働者と同じ
(妊婦の) 定期健診休暇・出産介護休暇及び家庭介護休暇		(妊婦の) 定期健診休暇 5 日、出産介護休暇 5 日とし、通常の賃金を支給。家庭介護休暇は年間 7 日を上限とし私用休暇と合算する。	比率計算公式 (1 週間当たりの平均労働時間数 ÷ 40) × 法定休暇日数 × 8 時間
生理休暇 (年間の生理休暇日数が 3 日を超えない場合、普通傷病休暇に合算せず、3 日を超える部分は普通傷病休暇に合算する。普通傷病休暇に合算及び合算しない生理休暇はの賃金は、半額にして支給する。)		毎月 1 日	毎月 1 日
授 (搾) 乳時間		性別就労均等法第 18 条の規定による。	フルタイム労働者と同じ

本文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. 求職活動休暇

短時間労働者は、解雇の予告を受けた後、別段に仕事を求めるため休暇を申請し外出することができる。その休暇時間数は、1週間につき2日の労働時間を超えてはならず、休暇期間の賃金は通常通り支払う。また、求職活動休暇の1日当たりの時間数は、(1週間当たりの平均労働時間数÷40)×付与すべき休暇日数×8時間として計算する。

※短時間労働者が勤続3ヶ月未満で自ら離職する場合、使用者は、その予告期間が本法の最低標準より長くなるよう要求してはならない(本法第15条参照)。

8. 罰則

- (1) 事業単位が上記1～5、6生理休暇及びその他の休暇(出産休暇以外)と7求職活動休暇の規定に違反する場合、主務機関は、新台幣ドル2万元以上30万以下の罰金に処することができる(本法第79条・性別就労均等法第38条)。
- (2) 事業単位が上記6出産休暇の規定に違反する場合、主務機関は、新台幣ドル9万元以上45万以下の罰金に処することができる(本法第78条)。
- (3) 主務機関は、本法に違反し主務機関に罰金に処された事業単位又は事業主の名称・責任者の氏名を公表するほか、期限を定めてその改善を命じなければならない。期限を過ぎても改善しない場合、その都度処罰しなければならない。(本法第80-1条・性別就労均等法第38条)。

9. 特別休暇時の賃金の時効

労働者が年度終了又は契約終了により特別休暇を取得し終えていない場合に、事業単位が規定により支払うべき、取得するはずが取得し終えていない日数分の賃金を支払わない時、その請求権の時効は5年の制限を有する(74年台内労字第359959号書簡)。即ち、短時間労働者は、離職しても元事業単位に直近5年間の特別休暇時の賃金を請求し、その労働権益を確保することができるということである。

本文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。