

【香港駐在員事務所／香港】

台湾の労働基準法改正と施行による影響について

台湾の労働（働）基準法（労基法）改正が2016年12月、2017年1月の2段階に分けて施行された。改正労基法は、完全週休2日制の導入、従業員に対する有給休暇支給の定着化を重点としている。週休2日制導入の他、残業代算出方法の変更、有給休暇制度の見直し、国定休日削減等の項目も改正。最終の3段階目では、シフト制勤務の休憩時間を明示する（時期未定）。

労基法の改正内容（要点を抜粋）：

項目	改正前	改正後
「一例一休」の導入	・7日間に最低1日の休日が必要	・7日間に最低2日の休日が必要*
休息日の残業代算出方法を追加	・休息日の定義無し	<ul style="list-style-type: none"> ・休息日は労働時間により以下の残業代を追加 <ul style="list-style-type: none"> 2時間まで＝時給の1+1/3 3時間以降＝時給の1+2/3 ・労働時間の算出は以下の時間を適用 <ul style="list-style-type: none"> 4時間未満は全て4時間 4～8時間未満は全て8時間 8～12時間未満は全て12時間 ※複雑な残業代は労働部HPで試算可能： https://labweb.mol.gov.tw/
有給休暇の拡大	勤務年数1～3年以上：年7日間 勤務年数3年以上：年10日間 勤務年数5年以上：年14日間 勤務年数10年以上： 毎年1日以上追加、最大30日まで	勤務年数6ヶ月～1年：年3日間 勤務年数1～2年：年7日間 勤務年数2～3年：年10日間 勤務年数3～5年：年14日間 勤務年数5～10年：年15日間 勤務年数10年以上：変更無し
国定休日の減少	年間19日	年間12日

*改正に伴い「休息日」が追加されたが、休息日は従前の「例休」と呼ばれる必須の休日とは異なり、勤務上の必要に応じて従業員の同意を得ればフレキシブルに出勤させることが可能。但し、休息日の出勤は時間外労働と見なし、出勤時間に応じて残業代を支払う必要がある。

一見、従業員の待遇を改善する内容に見えるが、従業員にとっては残業の減少による収入減、企業にとっては人件費上昇（人材紹介サイト「1111人力銀行」のアンケートでは1～10%が最多）に繋がる。企業側は商品価格引き上げを行い人件費上昇に対応しようとするため、市場の物価上昇に繋がり生活水準悪化が懸念されている。従業員側、企業側からも不満の声が多く、労働組合も抗議活動を行い労基法の見直しを求めている。

台湾労働部は3月17日に有給休暇の起算基準の修正草案等を発表しているなど、同法は今後も各界の意見を基に審議・修正されていくことが予想される。

【出所：台湾労働部HP】

照会先：国際事業部 （東京）電話 03-6704-3791
（大阪）電話 06-6268-6357

当資料は、信頼できるとされる情報に基づいて作成しておりますが、弊行がその正確性、確実性を保証するものではありません。ここに記載された内容は事前の連絡なしに変更されることもあります。当資料は情報提供のみを目的としており、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、お客様御自身でご判断下さいますようお願い致します。 * 禁無断転載