

Q6-10: 最近の経済情勢を反映した無給休暇の実状と法律上の解釈について教えてください。

一 無給休暇は法律用語ではありません。一般的に雇用者が労働者の勤務時間などの労働条件の変更により、労働者に対する賃金が減少したり、不支給になったりすることを指します。不景気などによる業務停止のように雇用者の責めに帰する事由の場合には、雇用者は契約通り賃金を支給すべきです。雇用者が一方的に賃金を減少させた場合、法令違反になり、法令により罰則を科されることになります。

二 管轄官庁の意見

1. 行政院労働委員会 2009年3月5日労働2字第0980130120号通達では、雇用者が労働条件を変更する必要性を感じた場合には、再度労働者と協議し合意を得るべきであり、雇用者による一方的な変更は認められないとしています。前述の労働条件の変更は、必ずしも書面をもって行われなくてはならないわけではありませんが、労働者より意思表示がなされない場合でも、異議があるものとはみなされず、また、同意するものともみなされません。争議が生じた場合には、雇用者は検証責任を負わなければならない、雇用者が検証できない場合、労働者に契約通り賃金を支給しなければなりません。
2. 行政院労働委員会 2009年4月24日労働2字第0980070071号通達においては、会社が景気の影響で生産調整または営業停止しなければならない場合、労働者を大量に解雇することを避けるために、労働者と協議し同意を得たうえ、稼働時間の短縮および時間に応じた賃金の減少を一時的に行うことが可能とされています。また、労働者と使用者の双方は、労使会議を通じ「無給休暇」の措置を取ることにについて議論できるとされています。ただし、前述の協議は、個別の労働条件の変更であるため、労働者の同意を個別に得る必要があります。
3. 行政院労働委員会 2008年12月22日労働2字第0970130987号通達では、月ごとに賃金を計算することを約定したフルタイム労働者に対して『毎月』支給する賃金は、基本賃金を下回ることには認められないとしています。

お願い:

「本情報の提供は、あくまでも読者への参考に供するためのものであり、実際のビジネスは読者の責任において行い、これにもとづく読者の行動や行為に起因するビジネス上の損害、損失等に対し、交流協会や普華商務法律事務所(PwC Legal)は一切関与せず、また一切の責任も負わず、一切の損害賠償も負担いたしません。

なお、本情報には、台湾の所轄政府機関の解釈は入っておらず、また、常に最新の情報であるとは限りません」。