

Q6-5: 残業手当はどう計算しますか。管理職については、残業手当の代わりに固定した手当を約定することができますか。

雇用者は企業内の労働組合の同意、または労働組合がない場合は労使会議の同意を経た上で、時間外勤務を求めることができます。

時間外勤務とは、以下の勤務をいいます。

1. 労働時間が1日8時間を超過した部分
2. 2週間の労働時間が84時間を超過した部分
3. 変形労働時間の場合、変更後の労働時間を超過した部分

時間外勤務には上限があり、原則として通常労働時間と合わせて1日12時間を超えてはなりません。また、1ヶ月の時間外勤務は46時間を超えてはなりません

なお、時間外勤務手当の計算方法については以下のとおりです。

1. 延長した労働時間が2時間を超えない範囲については、通常の1時間当たり賃金の3分の1
2. 上記1.の範囲を超えて更に延長した労働時間が2時間を超えない範囲については、通常の1時間当たり賃金の3分の2

例) 時間外勤務が3時間の場合の時間外勤務手当

$$= \text{通常の1時間当たりの賃金} \times 1/3 \times 2 + \text{通常の1時間当たりの賃金} \times 2/3 \times 1$$

労働者が、健康上またはその他の正当な理由により正規の労働時間以外の労働に従事できないときは、雇用者は時間外勤務を強制することはできません。

なお、一般的に夜10時～翌朝6時までは夜間勤務となりますが、夜勤手当や夕食手当の支給などに関する特別な義務は法律上規定されていません。しかし、会社と労働者の協議の結果または会社が自発的に、なんらかの手当を支給するケースはあります。女性労働者の夜間勤務に関しては、職場環境についての対応が必要となります。

また管理職の残業については、労使双方が労働時間、休日、休暇、女性の夜間労働条件を協議し、書面にて約定し所在地の管轄官庁に届出れば、通常の労働時間を延長することが可能となります。なお上記届出にて労働時間の調整を行う場合には、審査実務に基づき、書面では以下の事項を説明するよう求められています。

- ・ 通常の労働時間を調整する必要性
- ・ 労働基準法の適用の有無および契約前後の労働時間の運用状況および給与の支給状況、ならびに通常の労働時間が増加した後に見合った賃金の保障がなされているか。

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」。