

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。

人員が一時的に過剰になってしまった場合などにいわゆる「無給休暇」を労働者に取ってもらうことが実務上あります。しかし、無給休暇は雇用主が一方的に労働者に強制できる権利ではなく、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。雇用主が景気の影響を受け事業活動の停止または減産に陥ってしまった場合に労働者の解雇を回避するため、労使双方の協議を実施し労働時間を短縮することを労働部は容認し、その注意事項を「景気の影響により労使双方の協議に基づき労働時間を短縮する際の注意事項」としてまとめています。

以下は、その要点です。

1. 景気の悪化により操業停止や減産に陥ってしまうことが確実な場合、まず取締役・監査役・総経理その他のマネジメントの待遇を見直すのを優先し、それでも必要な時初めて各労働者と協議の上、同意を得て無給休暇制度を実施することが出来る。
2. 無給休暇の対象者の選定と実施方法は平等でなくてはならない。
3. 月給制の労働者については無給休暇取得後でも最低賃金(2021年現在 NT\$24,000)を下回ることはできない。
4. 無給休暇の実施期間は3か月を超えることはできない。延長時には再度労働者の同意を取り付ける必要がある。
5. 無給休暇実施期間が満了あるいは運営状況が回復したら即座に労働条件を回復させなくてはならない。

近年の世界的な COVID-19 の感染拡大は、台湾の労働環境にも大きな影響を与えています。台湾では2020年1月から感染拡大がみられ、同年3月に一時的に増加傾向を見せました。その影響で無給休暇の実施企業数および人数は2020年の6月末には2020年の最多を記録し、各々1440社、3万人以上の労働者となりました。業種としては製造業、卸・小売業、運輸・倉庫業、宿泊・飲食業が大きな影響を受けました。その後、台湾内の感染拡大は抑制されていたものの、2021年5月に感染が急拡大し、2020年6月後半時点では上記の最多数に及ばないものの、5月末からはほぼすべての業種において無給休暇実施の企業数、および人数が急激に拡大しています。労働部は2020年2月10日労働條3字大1090044699号通達で、COVID-19の影響による業務縮小や運営困難の状況がある場合、事業単位は「景気の影響により労使双方の協議に基づき労働時間を短縮する際の注意事項」を準用するとしています。

なお、事業単位が実際に無給休暇を行う場合には、以下の必要書類を揃え、事業単位所在地の勞工局に通報を行う必要があります。

- ・通報レター
- ・労使双方が協議した労働時間短縮通報表
- ・実施対象の労働者リスト
- ・労使双方が協議した労働時間短縮協議書
- ・景気の影響を受けている証明(例: 営業税申告書)