

Q.6-11 解雇について教えてください

台湾では法律上確立された合法的解雇方法によらない限り、従業員の解雇は認められません。労働基準法において、法律上認められる解雇事由が明確に定められており、その場合も雇用者は従業員に法定期間の事前通知を行い、解雇金を支払わなくてはなりません。

予告が必要な解雇

雇用者は、営業損失、事業縮小、不可抗力による1か月を超える事業中断、事業の性質の変化により、やむを得ず人員を削減する場合であって、労働者を他の職務に配置転換する事が出来ず、または当該労働者がその他の業務を引き受ける能力がない時は、事前通知またはこれに代わる支払いによって合法的に従業員を解雇する事ができます(労働基準法第11条)。

このような状況下で、雇用者は定められた期限までに事前通知をする必要があります。通知期限は、勤続3か月以上1年未満で10日前、1年以上3年未満で20日前、3年以上で30日前です。解雇通知を受けた後、従業員には再就職のための週2日間の有給休暇が与えられます(同第16条)。

法律上要求される解雇手当は、当該従業員が加入している退職金制度により異なります。「旧制度」が適用される労働者に対しては、勤続1年ごとに1か月分の平均賃金額が解雇手当として支払われ、上限はありません(労働基準法第17条)。一方「新制度」が適用される労働者に対する解雇手当は、原則として勤続1年ごとに1か月分の平均賃金額の半額で、その総額は平均賃金月額額の6倍を上限とします(労働者退職金条例第12条)。

予告が不要な解雇

雇用者は、雇用時の虚偽申告、はなはだしい法令違反や暴力行為、懲役刑、会社の就業規則からの著しい逸脱、会社財産の損壊、守秘義務違反、休暇以外の不当な職場離脱の事由があるときは、通知や解雇手当なしで解雇する事が出来ます(労働基準法第12条)。

大量解雇

雇用者が大量解雇を行う場合には大量解雇労働者保護法に基づき行う必要があります。同法は、労働者を手続的に保護し、給与を支払わずに事業閉鎖や大量解雇をする雇用者への制裁について定めています。同法によると一定期間内に一定の人数または一定割合の労働者を解雇する場合(下表参照)には大量解雇にあたり、同法に定められた手続きに従わなくてはなりません(大量解雇労働者保護法第2条)。

表:大量解雇

雇用されている労働者数	解雇対象労働者数	解雇実施期間
30人未満	10人以上	60日
30人～200人	20人以上	1日
	1/3以上	60日
201人～500人	50人以上	1日
	1/4以上	60日
501人以上	80人以上	1日
	1/5以上	60日
全ての事業者	100人以上	1日
	200人以上	60日

大量解雇に該当する場合、雇用者は少なくとも大量解雇予定日の60日前までに地域の労働管轄官庁と関連する組織および労働者に通知しなくてはなりません(同第4条第1項)。関

連する組織および労働者に関しては、労働組合があるならまず労働組合、次いで労使組合の従業員代表、最後に従業員本人に通知しなければなりません。60日の期間中の最初の10日以内に雇用者と従業員代表との間で解雇条件について協議しなければなりません(同第5条第1項)。