The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	台湾労働基準法の近時の改正に関する一考察
Author(s)	周, 兆昱
Citation	阪大法学. 2017, 67(3-4), p. 203-226
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87033
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

台湾労働基準法の近時の改正に関する一考察

周　兆昱

一　はじめに

台湾では、戦後の政治事情[1]により、労働組合の組織率[2]及び影響力が低水準で推移している。そのため、労働協約の機能もおのずと発揮できないと言わざるをえない。こうした労使関係の特徴の下、労働基準法（以下、「労基法」とする。）は個々の労働立法の中でも労使関係当事者に一番影響を与えるものであり、社会の注目度も高い。労基法は一九八四年八月に施行され、三〇年以上が経過したが、二〇一三年までの法改正はわずか一〇回に止まる。しかしながら、改正が少ないという現象は、二〇一五年に大きな変化があり、同年に四回の法改正が行われた。さらに翌二〇一六年、労基法は二回改正された。これらの改正の中でもとくに二〇一六年一二月の改正は同法施行以降、最も影響力のある改正といっても過言ではないほどの大改正である。

労基法は二〇一五年だけでも四回の法改正が行われた。初めの改正は、労働者の退職時に支払われるべき法定退職金及び未払賃金の立替払制度に関する規定の改正を中心とし、労基法に違反した雇用主及びその経営責任者の氏名を公表できる措置を新設した。第二回目の改正は、労働者の法定労働時間を改正前の二週八四時間から週四〇時

間に短縮するのが主な目的であり、台湾もついに週四〇時間労働時間制をとる国に仲間入りした。第二回目の改正内容は週法定労働時間の短縮のみで、週休二日制を定めるものではなかった。このことが、翌二〇一六年の労基法大改正の引き金になったと考えられる。第三回目の改正は、労基法に定める定年退職金[3]を労働者が受領する権利を保護するために行われた。そして第四回目の改正は、労基法の施行以来初めての同法第二章「労働契約」に関する法改正であった。この改正は、議員立法を通じて、退職後競業避止義務約款、労働者の配置転換、最短勤務年数約款に関する条文を追加することにあった。このような改正を通じて実務上長年よく見られる紛争の解決を図ろうとしたのである。

翌二〇一六年には二回の法改正が行われた。第一回目の改正は、労働者の即時解約権に関する条文（労基法一四条）の、文字調整程度の小幅な修正である。それに対して、第二回目の改正は、労基法の労働時間、法定休日、年次有給休暇を中心とする改正であり、近年で最も影響力のある労働法分野の改正ともいえる重要な改正と思われる。以下、二〇一五年の労働契約に関する法改正及び二〇一六年の労働時間に関する法改正を中心に、労基法の重要な改正内容を検討する。

二　労働契約に関する法改正

二〇一五年一二月に初めて、労基法第二章「労働契約」に関する法改正（以下、「労働契約に関する改正」とする。）が行われ、実務上よく見られる三つのテーマ、すなわち退職後競業避止、配置転換、最短勤務年数約款に関する規定が追加された。この労働契約に関する改正には、次の二つの特別な点がある。

第一の点は、一で述べたように、労基法の施行後、これまで労働契約の章に関する改正が一度も行われなかった

ことである。かつて労基法の主務機関である労働部（及びその前身である行政院労工委員会）が労働契約の章の改正を試みたことがあったが、改正草案の内容があまりにも広い範囲に及ぶものであった[4]ので、失敗に終わった。そのため、配置転換など実務上よく見られる問題は、明文規定の無いまま、裁判で事案ごとの解決を求めなければならなかった。労働契約に関する改正は、労基法の労働契約の章の初めての改正であるとともに、実務問題の解決にも非常に役立つ意義のある改正と考えられる。

第二の点は、労働契約に関する改正は、配置転換、最短勤務年数約款、退職後競業避止義務等に関する判例法理または主務機関の解釈例規をほぼそのまま条文内容としたが、労働法改正の歴史において非常に稀である。これまで法律の規定が無いものの、実務上、労働者の配置転換、最短勤務年数約款、退職後競業避止等に関する紛争は少なくなく、多くの裁判例が蓄積していた。労働契約に関する改正は、裁判例のリーディングケースが示した法理を最小限度の文字修正を施したうえで条文化したものである。司法及び立法の意見を統一し、裁判の結果をより予測可能にするという観点から見れば、肯定的に評価すべき法改正といえる。

以下、退職後競業避止、配置転換、最短勤務年数約款の順で、それぞれの条文を確認し、検討を行う。

1　退職後競業避止義務

労働者の退職後競業避止義務は、労働者が労働契約終了後、元の雇用主と競業行為をしてはいけないという契約上の義務である。このような契約は、「退職後」が肝心なポイントである。労働者がすでに会社を辞めているので、競業避止義務を労働協約や就業規則で定めることができず、使用者は、個々の労働者と特別な約款を結ばなければならない。二〇一五年の法改正で、労働者の退職後競業避止約款に関する労使双方の権利と義務を定める規定が労

基法に追加された（労基法九条の一）。

「① 次の規定を満たさない場合、使用者は、労働者と退職後競業避止の約款を結んではならない。

一 使用者が保護されるべき営業利益を有する。

二 労働者が従事した仕事または担当した職務は、使用者の有する営業秘密に接触または使用できる。

三 競業避止の期間、地域、職業活動の範囲及び就職先は、合理的範囲を超えない。

四 使用者は労働者に対し、競業行為をしないことにより受ける損失につき、合理的補償を与える。

② 前項第四号に定める合理的補償は、労働者在職期間中に受領した給付を含まない。

③ 第一項の各号に掲げる規定に違反する約款は、無効とする。

④ 退職後競業避止の期間は、二年を超えない。二年を超える場合は、二年に短縮したとみなす。」

これまでの裁判例に見られる退職後競業避止約款の成立要件は、おおむね五要件説、四要件説及び三要件説に整理できる。以下、概要を説明する。

最初に登場したのは、五要件を採用する判決である。(5) 退職後競業避止約款の成立には、①使用者の保護すべき利益、②労働者の秘密への接触可能性、③競業避止の範囲の合理性、④労働者への補償及び⑤労働者の著しい背任性等の、五つの要件を具備することが不可欠である。しかしその後、⑤を成立要件から外した四要件説を採る判決が出始め、(6) これが比較的に多数となった。ごく一部の判決は、(7) ④も不要とする三要件説の立場を採り法律見解が争われた。労基法九条の一の追加を通じて、退職後競業避止約款の成立要件は四要件説で決着し、実務上の紛争をある

程度防止できると考える。

退職後競業避止約款の成立要件の他に、合理的補償も、しばしば退職後競業避止に関する紛争の争点になった。使用者はどのような時期に、どの程度の金額で労働者に対し補償を与えるべきであろうか。在職期間中の給付をもって、退職後の競業避止の補償と認められるのか。これらの紛争を防止するために、労基法九条の一第二項は、労働者の在職期間中の使用者によるいかなる給付も、合理的補償として認められないと定め、さらに同法施行規則七条の三第一項は、合理的補償について次のように定めた。

「本法第九条の一第一項四号にいう合理的補償は、次の事項に基づき総合判断すべきである。

一　毎月の補償金額は、労働者の退職時の平均賃金の一〇〇分の五〇を下回ってはいけない。

二　補償金額は、労働者が競業避止する期間の生活需要を維持することに足りるものとする。

三　補償金額は、労働者が競業避止する期間、地域、職業活動範囲及び就業する分野で受ける損失に相当するものとする。

四　その他の補償基準、合理性判断基準に関わる事項。」

施行規則の同規定を一言でいえば、補償金額は、労働者の退職時の平均賃金の半額以上であって、かつ、競業避止する期間の生活需要を維持できる金額でなければならない。

これらの規定の追加は、労働者に競業を避止させる使用者に一定のコストを求めるものであり、労働者の生計維持のみならず、使用者の権利濫用を抑制するという効果があると考える。

2　配置転換

配置転換とは、使用者が労働者の職務内容または勤務場所もしくは双方を変更させることをいう。職務内容も勤務場所も労働契約の重要な要素であるので、すでに決めた内容を変更するには労使の合意が必要である。しかし、実務上は、使用者は予め就業規則において、会社の運営に必要がある場合に労働者に配置転換を命じることができると定め、一方的配転命令を通じて労働者を異動させる事例が少なくない。配置転換によって生じる紛争に関する裁判もよく見られる。台湾では、労基法に明文を欠く場合、一般的に主務機関の解釈で紛争に対応する。しかし、行政解釈は裁判官を拘束する効力が無いので、裁判で異なる見解が示されることが少なからずある。そのことは、今回の明文化を促したと考える。以下では、まず労基法一〇条の一の由来となる行政解釈を説明し、同条の内容及び条文追加がもたらしうる影響について検討する。

実務上、「配転の五原則」[8]と言われるこの行政解釈は、使用者が労働者を配置転換する場合に従うべき、五つの原則である。それは、①企業経営の必要性、②労働契約に違反しない、③労働者の賃金及びその他の労働条件に不利益となる変更をしない、④配置転換後の職務は、労働者の有する体力及び技術で対応できるものである、⑤配置転換後の勤務地が遠すぎる場合、使用者は、必要な協力をすべきである。

この「配転の五原則」を基礎に、労基法一〇条の一は次のように配置転換を規定した。

「使用者は、労働者を配置転換するとき、労働契約に違反してはならず、かつ次の原則を満たすべきである。

一　企業経営上の需要に基づき、かつ不当な動機及び目的を有してはならない。ただし、法律に別の規定がある場合は、それに従う。

二　労働者の賃金及びその他の労働条件に不利益となる変更をしない。
三　配置転換後の職務は、労働者の有する体力及び技術で対応できるものである。
四　配置転換後の勤務地が遠すぎる場合、使用者は、必要な協力をすべきである。
五　労働者及びその家族の生活に配慮する。」

労基法一〇条の一と「配転の五原則」の違いは、労基法一〇条の一第五号にある。同号は、近年重要視されているワーク・ライフ・バランスの原則を明文化し、労働者がこれを実現するための法的枠組を与えうるものである。これまでの裁判例を振り返れば、労働者が家庭または個人の事情で使用者の配転命令に応じなかった場合に労働者の主張を認める判決はほぼ半分であった。一部の裁判所は、労働者個人の事情を考量すればかえって他の労働者に不公平になる、と批判的口調で労働者に答えた。結局、ワーク・ライフ・バランスの実現は、裁判官の主観的判断次第になりかねず、裁判の予測可能性を高める観点からは適切でない。ワーク・ライフ・バランス原則の明文化は、判決が裁判官の主観によって左右される可能性をある程度減少させ、より当事者に公平な結果が期待できると思われる。

3　最短勤務年数約款

最短勤務年数約款とは、労働者が一定期間（年数）以上働くことを約束する取決めである。こうした約款には通常、労働者の早期退職を防止するために、労働者が約束した期間よりも早くに退職した場合、使用者に違約金を支払う義務を定める文言が含まれている。労働者は違約金の支払いを危惧し、より良い職務へ転職する機会を諦める

場合もあり、事実上労働者の転職の自由を制限する。

労基法一五条の一が追加されるまで、日本労基法一六条に相当する規定が存在しなかったため、実務上、最短勤務年数約款をめぐる紛争が、数多く見られた。使用者から研修費用などの援助も受けないまま、最短勤務年数約款の締結を強いられた事案も少なくなかった。そして、最短勤務年数約款の有効性に関する判断基準も裁判例ではかなり分かれていたので[9]、人事労務管理の実務運用の参考にならなかった。最短勤務年数約款の濫用を改善するため、必要性及び合理性を最短勤務年数の約定の要件とする最高法院の判決[10]を参考に労基法一五条の一が追加され、これにより、一定の要件を満たさない最短勤務年数の約款は無効であるとされた。以下、その条文内容及び問題点を説明する。

「① 次の規定のいずれかを満たさない場合、使用者は労働者と最短勤務年数の約定を結ぶことができない。

一 使用者は、労働者のために専門技術の研修を行い、かつその研修費用を提供する。

二 使用者は、労働者に最短勤務年数の約定を守らせるために合理的な補償を提供する。

② 前項における最短勤務年数の約定は、次の諸事情を総合考量し、合理的な範囲を超えてはいけない。

一 使用者が労働者のために行った専門技術研修の期間及びコスト。

二 同様または類似の職務に従事した労働者について、その人員代替の可能性。

三 使用者が労働者に提供した補償の金額及び範囲。

四 その他最短勤務年数の合理性に影響する事項。

③ 前二項の規定に違反したとき、その約定は無効とする。

④ 労働契約が、労働者の責に帰すべきではない事由で最短勤務年数満了前に終了したとき、労働者は、最短勤務年数の約定に違反したこと及び研修費用を返還する責任を負わない。」

一項は、最短勤務年数約款を結ぶ必要性を規定する。使用者が最短勤務年数約款を結ぶ必要性が無ければ、約款を結んでも無効になる。使用者が最短勤務年数約款を濫用することを防ぐため、使用者は労働者のために通常賃金以外の給付をすることが条件になる。すなわち、使用者が労働者に資する特別な支払いをした場合に、最短勤務年数約款でその合理的な利益を保護する必要性が初めて認められる。これまで最短勤務年数の約款の濫用[11]をめぐる紛争が少なくなかったので、規定の明文化は、ある程度紛争を防止できるものと考える。

二項は、最短勤務年数約款の合理性を規定する。たとえ使用者に最短勤務年数の約款を通じて保護する利益があるとしても、その期間は合理的なものでなければならない。使用者が労働者に短期間または費用があまりかからない研修を受けさせながら、期間の長い最短勤務年数の約款を結ぶことは合理性を欠き、故に約款は無効である。労使双方の利益のバランスが取れない最短勤務年数の約款を防いだことは、立法が意図したところであろう。

4 新規定に関わる裁判例

労働契約に関する改正で追加された規定は、二〇一五年一二月に施行され、まだ二年も経過していないが、すでに裁判例で施行前の事案に、法理として、あるいは類推または直接適用されている[12]。裁判所の中には、新規定が従来の判例法理や解釈例規をもとに作られたものであるので、施行前の事案にも当然適用できる、と述べるものもある。しかし私見では、労基法に遡って適用できるという規定が無い以上、直接適用はできず、法理として施行前の

事案に適用するのが良いと思われる。

5　考察

労働契約に関する改正につき、以下、私見を述べる。

(1) 退職後競業避止義務

競業避止義務は退職して初めて発生するものであるから、その時点で労働者に補償することにこそ意義がある。前もって補償すれば、もし労働者が定年または会社解散まで在職したとすれば、かえって労使双方の関係を複雑にしかねない。しかし、一部の使用者は、すでに労働者が在職中に何らかの形で補償を受けている場合に、退職後、別途補償する必要がないと主張した。使用者の主張は、裁判で受け入れられるものではなかったが、やはり明文で定める必要があった。金銭補償の金額を労働者の退職時の平均賃金の半額以上とすることは、労働者の生計と会社の利益とのバランスを保つものであり、賛成である。

(2) 配置転換

労基法一〇条の一と従来の解釈例規との一番異なる点は、ワーク・ライフ・バランス原則の明文化にある。この原則は裁判所に浸透していないのも事実である。台湾高等法院一〇五年度判決（脚注（12）参照）の事案において、労働者は、母親の看病を理由に転居を伴う配転命令を拒否し、解雇された。裁判所は「労働者が会社の定めに則って再議を申請しない限り、たとえ事実としても、これを理由に配転を拒否できない」と述べるだけで、ワーク・ラ

イフ・バランス原則を意識した判断はまったく見られなかった。ワーク・ライフ・バランス原則の浸透にはまだまだ努力する必要があると筆者は痛感した。

（3）最短勤務年数約款

労基法一五条の一の追加は、法的に野放しの状態にあった最短勤務年数約款を法律で規制し、使用者の濫用をある程度防止できるものと言われる。[13] しかし、筆者は以下の理由から、このような約款の存在自体に反対する。

労働者の専門技術を高める責任は、元々使用者にある。そして、労働者の専門能力の向上は、企業の利益にもなる。そして、育成に値し、信頼できる労働者を選んで、研修を受けさせるのも、使用者の責任（場合によって経営手腕を問われる）である。労働者が研修を受けた後すぐに転職すると会社の投資が回収不能になることを使用者が恐れて、最短勤務年数約款により労働者を足止めしようとするが、このやり方は本末転倒といわざるを得ない。

また、指揮命令は、労働契約と他の労務提供契約を区別する重要な要素であるが、労働契約の定めや公序良俗に反しない限り、労働者には使用者の指揮命令に服する義務がある。労働契約における労務給付は、直接生産と結びつくことに限られないので、労働者が使用者の命令の下で企業のために新しい技術を修得することも労務給付として認められる。

筆者は、最短勤務年数約款は、使用者の負うべき責任を労働者に転嫁させ、しかも労働契約の本質に違反したものであると考えるので、これを法律で容認すべきではないと考える。とはいえ、労基法一五条の一が追加された以上、再び法改正が行われるまでは、法律が定める要件を厳格に解釈することで労働者の転職する権利を守るしかないであろう。

三　労働時間に関する法改正

一で見たように、二〇一五年と二〇一六年の計六回の労基法改正で影響の一番大きい改正は、紛れもなく労働時間に関する法改正である。以下、その主要な内容と影響について検討する。

1　法定労働時間の短縮

労基法上の法定労働時間は、二〇〇一年一月より二〇一五年末までの間、一日八時間、二週間八四時間を上限とするものであり、諸外国のそれと比較してかなり特殊な規定であった。労働者の平均年間総労働時間も国際的に見れば非常に長く、二〇一五年の統計によれば、平均年間総労働時間は二一〇四時間である。主な経済発展国で平均年間総労働時間が一八〇〇時間を超える国は、皆無である[14]。長時間労働の問題を少しでも改善しようと、労基法三〇条一項が二〇一五年五月に改正され（以下、「二〇一五年五月改正」とする。）、週法定労働時間が四〇時間に短縮されて、ようやく他の主な経済発展国と同じ基準になった。

二〇一五年五月改正は、日本等と同様に、ただ週法定労働時間を四〇時間に短縮し、週休二日を立法で定めなかった[15]。これは、法定労働時間が、一日八時間及び週四〇時間であれば、当然に週休二日になり、明文規定が不要であるとの考えによる[16]。大半の企業が二〇一六年一月より週休二日を実施した一方、一部の企業は、「変わったシフト」で週休二日の実施を回避し[17]、それが社会問題になった。こうしたグレーゾーンともいえる使用者の行為を抑制するために、労基法は二〇一六年一二月に再改正され、使用者に労働者に週休二日を与える義務を課すことになった。この再改正は、一例一休改正[18]と言われるが、以下、その詳細を説明する。

2　一例一休改正

（1）概説

一例一休改正とは、労働者に対し、七日ごとに一日の例休及び一日の休息日を与える義務を使用者に課す、労基法三六条の改正である。例休も休息日も有給の法定休日であるが、法的性質は異なり、出勤に関する規定も異なる。まず、労基法三六条を紹介したうえで解説する。

「①　労働者は、七日ごとに二日の休日を有し、うち一日が例休であり、一日が休息日である。

②　使用者は、次のいずれかの状況にあたる場合、前項の規定の制限を受けない。

一　三〇条二項の規定により通常の労働時間を変更した場合、労働者は、七日ごとに一日の例休を有し、二週間ごとに例休及び休息日を少なくとも四日有すべきである。

二　三〇条三項の規定により通常の労働時間を変更した場合、労働者は、七日ごとに一日の例休を有し、八週間ごとに例休及び休息日を少なくとも一六日を有すべきである。

三　三〇条の一の規定により通常の労働時間を変更した場合、労働者は、二週間ごとに二日の例休を有し、四週間ごとに例休及び休息日を少なくとも八日を有すべきである。

③　使用者は、労働者を休息日に労働させる時間を三二条二項に定める延長労働時間の総数に算入する。ただし、使用者が天災、事変及び突発事故によって労働者を休息日に労働させる場合、その労働時間は三二条二項の制限を受けない。」

（2）例休

使用者は労働者に対し、七日ごとに一日の例休を与えなければならず、しかも例休は、休息日と同じく有給の休日である。[19] 天災、事変及び突発事故によって使用者が労働者を例休に労働させる必要がある場合を除いて、使用者は労働者を例休に労働させることができない。[20] 労働者が例休に出勤することは、法が認める例外を除き禁止されており、たとえ労使双方が合意してもそれは労基法違反である。使用者には新台幣二万元以上一〇〇万元以下の過料が科される。[21] しかし、労基法が例休出勤禁止を明記していないことから、これまで使用者にも労働者にも例休出勤禁止が完全に浸透していなかった。そのため、一例一休改正により例休出勤ができなくなるという誤解が社会の対立や混乱をもたらした。改正法施行後半年以上が経ち、ようやく収束の気配がある。

例休のもう一つの問題点は、使用者が例休を特定の曜日に指定する必要があるのか、である。休日の特定について、日本では旧労働省が、使用者が就業規則などで前もって日本労基法三五条の休日を特定することが望ましいとするが、毎週同じ曜日に特定することは必要でないと解釈する。[22] これは、台湾ではあまり注目されていない問題点である。ちなみに、二〇〇一年より週四〇時間勤務時間及び週休二日制が採用された公務員の週休日は、毎週の土曜日及び日曜日とされている。一部の使用者は、例休を日曜日に特定しなければならないという誤った認識を持って今回の法改正に厳しく反発した。言うまでもなく、労基法には使用者が労働者の例休を日曜日に特定すべきという規定もなければ、毎週同じ曜日に特定すべきという規定もない。したがって、この使用者の反発は純然たる法律への認識不足から生じた誤解である。

ところで、労基法三六条一項は「七日ごとに一日の例休を有し」とするので、使用者は変形労働時間制度を実施しない限り、労働者を六日連続を超えて労働させてはいけない。[23] 使用者が変形労働時間制度を実施せずに労働者を

七日連続で労働させれば、労基法三六条一項違反になり、新台幣二万元以上一〇〇万元以下の過料を科される。しかし、行政解釈によれば[24]、使用者は、後述の休息日と上手く組み合わせて二つの例休の間隔が七日以上になっても違法になることを回避できる。もっともこれは労働者を七日以上連続して働かせてよいということではない。使用者は休息日[25]で労働者の七日の連続労働を回避しなければならない。違法にならないために、使用者は労働者のシフトを組むにあたり、細心の注意が必要であろう。

（3）休息日

休息日は、一例一休改正により労基法三六条一項に新しく創設された労働者の法定休日である。例休とは異なり、使用者は、労基法に定める延長労働時間（残業）の手続きを行えば、労働者を休息日に労働させることができる。休息日出勤の割増賃金率は、平日残業の割増賃金率より高く、計算方法も異なる。以下では、休息日の割増賃金率及び計算方法について説明する。

労基法二四条は、労働者の割増賃金率について、次のように定める。

「① 使用者が労働者の労働時間を延長させるとき、その延長労働時間の賃金は以下の基準で加算する。

一 延長労働時間が二時間以内の場合、平日の時間賃金額の三分の一以上を加算する。

二 再延長労働時間が二時間以内の場合、平日の時間賃金額の三分の二以上を加算する。

三 三二条三項の規定により労働時間を延長させる場合、平日の時間賃金額の二倍を支払う。

② 使用者は、労働者を労基法三六条に定める休息日に労働させる場合、労働時間が二時間以内の場合、その賃

金は、平日の時間賃金額の三分の四以上を加算し、二時間労働した後引き続き労働した場合、平日の時間賃金額の三分の五以上を加算する。

③　前項の休息日の労働時間及び賃金の計算は、四時間以内の場合は四時間で、四時間を超えて八時間以内の場合は八時間で、八時間を超えて一二時間以内の場合は一二時間で計算する。」

週休二日制における二日目の休日が、例休であるか、休息日であるかは、立法過程で相当議論された。野党からは「週休二例」、つまり原則的に休日労働ができない週休二日制も提案されたが、硬直的な規制であるとして労使双方に反対されて否決された。結局、与党立法委員（日本の国会議員に相当）が提出した一例一休改正案が可決された。休息日の導入により、総労働時間を短縮しながら、労使双方に一定の選択肢を留保し、会社の運営をより弾力的に行えるようにしたことは、重要な立法の趣旨である。

前述のとおり、労働者が平日に残業したときの割増賃金率が三分の一または三分の二以上であるのに対し、休息日の出勤については三分の四または三分の五以上である。しかも、休息日出勤は、実労働時間でなく、四時間単位で計算しなければならないので、労働コストは相当高くなる。一例一休改正は、労働者の長時間労働の状況を改善するための立法であり、休息日出勤のコストを割高にすることを通じて、使用者が労働者に休息日出勤をさせることを抑制することは立法の趣旨である。そして、週休二日の徹底により雇用する労働者だけでは仕事に対応できない場合、会社は新しい人員を募集しなければならない。一例一休改正の立法趣旨は、一例一休の実施を通じて、労働者の労働時間を短縮することに加えて、雇用促進の効果も若干期待できる。(26)

3　特別休暇に関する改正

特別休暇とは、労基法三八条に定める労働者の有給休暇で、日本の年次有給休暇に相当する法定休暇である。元々特別休暇は、二〇一六年法改正と無関係であったが、特殊な事情があり、[27] 意外にも法改正の対象になった。特別休暇の改正内容は、企業の人事労務管理に、一例一休よりも大きな波紋を呼んだ。以下、労基法三八条を述べたうえで、問題点を説明する。

「① 労働者が、同一の使用者に引き続き雇用されて一定の期間を満たす場合、次の規定により特別休暇が与えられる。

一　六ヶ月以上一年未満　三日
二　一年以上二年未満　七日
三　二年以上三年未満　一〇日
四　三年以上五年未満　一四日
五　五年以上一〇年未満　一五日
六　一〇年以上の場合　一年につき一日を加算し、三〇日まで。

② 前項の特別休暇の期日は、労働者がこれを指定する。ただし、使用者は、企業経営上の緊迫の必要や労働者の個人の事情につき、労使双方が相談して調整することができる。

③ 使用者は、労働者が一項に定める要件を満たす場合、労働者に前二項の規定によって特別休暇を指定できると伝えなければならない。

④ 労働者の特別休暇が年度終了または契約終了時に未消化の場合、その日数について、使用者は賃金を支払わなければならない。

⑤ 使用者は、年度ごとに労働者の特別休暇の期日及び未消化の日数に応じて支払った賃金の額を二三条に定める労働者の賃金台帳に記載しなければならず、毎年定期的にその内容を書面で労働者に通知しなければならない。

⑥ 労働者が、本条により権利を主張するとき、使用者がその権利が存在しないことの立証責任を負う。

⑦ 中華民国一〇五年一二月六日に改正した本条の規定は、一〇六年一月一日から施行する。」

改正前労基法の特別休暇の規定では、労働者が同一の使用者に引き続き雇用されて満一年になって初めて、特別休暇の権利を取得できるとされていた。改正により、勤続年数の短い労働者でも満六ヶ月が経過すれば特別休暇の権利を取得できるようになった。さらに、労働者の勤続年数が二年、三年及び五年の場合、それぞれ改正前より三日、四日及び一日の特別休暇が増えた。このような特別休暇の付与条件の緩和や休暇日数の増加は、使用者の負担増になる。しかし、それ以上に企業経営を圧迫しかねない改正内容は、労基法三八条四項に定める、労働者の未消化特別休暇日数に応じた使用者の賃金支払義務である。

改正前労基法には、未消化特別休暇に関する規定が無かったが、同法施行規則二四条三号が改正法と同様の規定を定めていた。もっとも、行政解釈[28]で、「使用者の責に帰すべき」という適用要件が追加されたので、使用者の責任は大幅に限定されていた。つまり、未消化特別休暇が生じた原因が労働者の責に帰すべき場合、たとえば労働者が懲戒解雇で解雇されたり、自己都合で退職したりした場合に、使用者は、未消化特別休暇日数に応じた賃金を支

払う義務がないとされた。主務機関が行政解釈で法律に無い要件を追加するのは、法理上大いに検討する余地があるが、この行政解釈により、二〇数年間、一部の使用者は、労働者の未消化特別休暇につき賃金を支払う義務からある程度逃れられていた。改正法は、使用者の義務を施行規則から労基法本体に移して規範効力を強化し、逃げ道を完全に封じた。

特別休暇の改正条文には、他にも二つの問題点があり、大いに議論されている。

第一は、改正法の下では、たとえ労使双方が合意しても、労働者の未消化特別休暇を翌年に繰り越すことができず、使用者は賃金相当額で買い上げなければならない。このような弾力性のない規定は、使用者からの反発のみならず労働者側にも異論がある。一部の労働者は使用者の同意を得て、前年度の未消化特別休暇とその年の特別休暇を併せてロングバカンスを計画する。しかし、特別休暇の次年度繰越しが法律上認められないと、このような計画は立てられなくなる。

第二は、労基法三八条二項は、特別休暇の時季指定権を労働者に与えるが、日本労基法に定めるような時季変更権は使用者に与えられていない。そのため、会社運営上に支障をもたらす可能性は否定できない。とくに、労使関係が緊張にある場合、労働者らが一斉に同じ日を指定して特別休暇の権利を行使したら、少なからず、会社経営に悪影響が生じるであろう。

4　考察

一で見たように、二〇一六年一二月の労基法の労働時間関連規定の改正は、前例のない影響を持つものであった。しかも、この影響の原因は、労基法の改正そのものだけでなく、近年盛んに行われる労働条件検査も大きい[29]。労働

条件検査の結果次第では会社が罰されかねないので、使用者はようやく労基法の規定に注意を払うようになった。使用者は、労働条件検査時に違法を摘発されることを恐れ、労働時間改正の内容や労基法全般を理解することで法令違反にならない対応を図ろうとしている。労働時間改正の内容は、複雑で関連する条文も多く、使用者にとって理解は容易でないが、労働条件検査の圧力で、使用者は努力して理解し、対応するしかない。二〇一七年こそが台湾の労基法元年であるとの揶揄は、労働時間関連規定改正の多大な影響を証明できるであろう。

ところで、労働時間関連規定改正が産業社会にもたらす影響も少しずつ出始めている。たとえば、元々定休日が無かった店が、日曜を定休日とする動きがある。小売業や飲食店の求人情報にも少し変化が見られる。これまでは「休日は月五日（六日）」とする求人情報が多かったが、最近の主流は「休日は月八日」に変化した。労働者の休日が増える方向に向かっていることは間違いない。もちろん、この影響はすべて良いものとは限らない。すでに一部の病院は、休息日の影響を少なくするために、土曜の外来を中止もしくは縮小した。また、飲食店や小売業では、一例一休を理由に値上げする事例も少なくない。

しかし筆者は、労働時間関連規定改正の影響のデメリットよりもメリットの方が大きいと考える。何よりも、法改正と労働条件検査が連動し、経営者の労働法令遵守意識を少しでも向上できれば、台湾の産業社会に良い影響をもたらすに違いない。たとえ、会社の労働または人事管理コストがこれにより増加するとしても、それは、本来支出すべき経営コストであって、決して不合理なものではない。たしかに、土曜外来の中止や定休日の設定は人々の生活に不便を及ぼすが、それも時間が経ったら自然に慣れると考える。業種を問わず、利用者の利便に沿って、労働者に不合理な長時間労働を設定すること自体、もはや容認できないと考える。労働時間短縮を通じて、商品やサービスを適正な値段に戻し、労働者がより多い休日を利用できる。これらの手段で一層合理的な産業社会を作る

ことこそが、発展途上国から発展国への兆しであろう。

四　おわりに

労働組合による労働条件への影響力がほとんどない状況の下で、近時の労基法の改正は企業の人事労務管理に絶大な影響を及ぼした。とくに本稿で取り上げた労働契約に関する改正も労働時間に関する改正もたいへん影響が大きい。企業側の反発は、いまでも完全に収まっていない。さらに、労基法における労働時間に関する規定をめぐる再改正の動きがあり、その詳細は未確定であるが、再改正は避けられないように思われる。

それでも筆者は今回の改正をかなり評価する。再改正が行われない限り、企業はより人事労務管理に注意を払わなければならないが、中でも、一例一休と特別休暇改正関連規定に違反しないよう労働時間管理に細心の注意を払うことはもとより、労働契約や就業規則の検討も必須である。企業が労働法令遵守を怠った場合の法的リスクは従来より明らかであるため、理性的な経営者は、これまで以上に労働法令を注視するであろう。その結果、経営コストが多少増加するとしても、長期的に会社をより良い方向へ導くことが期待できるのではないかと考える。本稿で述べた労基法の改正は、企業経営の健全化にも役立ち、さらには台湾の経済発展にも寄与するであろう。

（1）周知のように、国民党政権（二〇〇〇年まで台湾の長期与党であった）は、中国共産党との内戦に敗北し、台湾に撤退を余儀なくされた。敗北の原因は複雑であるが、共産党が労働組合を政治闘争の手段として利用したことは原因の一つと言われる。一九四九年以降、国民党政権は苦い経験を教訓に、労働組合を含むすべての人民団体を厳しく制限、管理した。そのため、台湾では労働組合の結成や運営は自由でなく、労働組合の影響力も弱い。

（2）台湾の労働組合組織率は、二〇一六年一二月現在、三三・二％で、国際的にも高水準といえるであろう。しかし、組合

員の約八一％がいわゆる職業別労働組合に所属しているが、労働条件の改善ではなく、もっぱら労働保険に加入する目的で職業別労働組合に参加しているという特殊な事情がある。職業別労働組合を除き、企業別労働組合及び産業別労働組合に限った、労働組合組織率は七・三％に低下する。さらに、労働協約の締結数も非常に少ない。

(3) 台湾では、労働者保険（勞工保險）による老年給付のほか、労働基準法（旧制）及び労働者定年退職金条例（二〇〇五年施行、新制）に定年退職金制度が法定されている。前者（旧制）は一回給付であり、後者（新制）が法定率により算定される定年退職金を毎月労働者の個人口座に支払う制度である。両者とも完全に使用者に支払責任がある。

(4) たとえば二〇一〇年一月の草案には、最短勤務年数約款等一般の労働契約関係で見られる問題点のみならず、労働者派遣制度の規定が盛り込まれ、あまりにも複雑すぎたため、立法の試みは失敗した。

(5) 台北地方法院八五年度勞訴字第七八号判決、台湾高等法院高雄分院八九年度上字第二二七号判決参照。

(6) 台湾高等法院九五年度勞上字第三二号判決参照。

(7) 新竹地方法院九八年度訴字第四三八号判決参照。

(8) 内政部民国七四年九月五日台内労字第三二八四三三号函。民国七四（一九八五）年は、労基法施行後のわずか翌年である。

(9) 周兆昱「「勞工最低服務年限約款」之研究」世新法學一〇巻二号一〇―二四五頁以下。

(10) 最高法院九六年度上字第一三九六号判決。この最高法院判決は、黄程貫教授の説を参考にしたと考えられる。黄程貫「最低服務年限與競業禁止條款」『勞動基準法釋義―施行二十年之回顧與展望』（新學林、二〇〇五年）二一一頁以下。

(11) 会社が新人研修程度の研修しか行わず、または研修と称して他の社員と変わらない仕事をさせるなど、労働者が有意義な研修も受けられないまま最短勤務年数の約定を結ばされる例がある。

(12) 退職後競業避止義務については、台湾高等法院一〇四年度労上字第一二四号判決を、配置転換については、台湾高等法院一〇五年度労上字第二三号判決を、最短勤務年数約款については、新北地方法院板橋簡易法廷一〇五年度板労小字第三二号判決を参照。

(13) 立法院（日本の国会に相当）議事録第一〇四巻八九期四二八八号一冊三五〇頁以下を参照。

(14) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較二〇一七』（労働政策研究・研修機構、二〇一七年）二〇四頁。

(15) 日本法につき、菅野和夫『労働法〔第一一版補正版〕』(弘文堂、二〇一七年)四六八頁。

(16) 労基法三〇条改正理由を参照。

(17) いわゆる「変わったシフト」とは、使用者は、一日の労働時間を六時間四〇分に設定し、労働者を週六日労働させるものである。この場合、週労働時間が四〇時間を超えないから、使用者は割増賃金を支払う義務がない。

(18) 実際には、毎週の例休にとどまらず、労働者の特別休暇も改正する大改正であったが、ここでは一般的な内容について説明する。

(19) 労基法三九条第一文は、「三六条で定める例休、休息日、三七条で定める休暇及び三八条で定める特別休暇の賃金は、使用者がこれを支払う。」と規定する。

(20) 労基法四〇条一項は、「天災、事変及び突発事故で使用者が継続して労働させる必要があるとする場合、使用者は、三六条から三八条までに定める労働者の休日を停止することができる。ただし、停止した休日の賃金は、二倍で支払わなければならず、かつ事後に振替休日を与えなければならない。」と規定する。

(21) 労基法七九条一項は、以下のとおりである。

「次の各号のいずれかを行った場合、新台幣二万元以上一〇〇万元以下の過料を科す。

一　二一条一項、二二条から二五条まで、三〇条一項から三項まで、六項、七項、三二条、三四条から四一条まで、四九条一項または五九条の規定に違反した。

二(以下、省略)」

(22) 昭和二三年五月五日基発六八二号、昭和六三年三月一四日基発一五〇号を参照。

(23) 労働部一〇五年九月一〇日労働條三字第一〇五〇一三二一三四号函。

(24) 労働部一〇五年一二月二八日労働條二字第一〇五〇〇九五一二一号函。

(25) 要するに、七日の連続労働を中断できるのは、労働者の休息日だけである。なお、特別休暇(日本の年次有給休暇に相当)については後述参照。

(26) 筆者は、一例一休実施の半年後頃に、テレビ局の労働条件をめぐるヒアリングに参加し、大手テレビ局の人事部長が、「わが社は一例一休に対応するために、すでに二〇名の社員を新規採用した」と発言したのを耳にした。テレビ局の規模か

らすれば二〇名の新規採用は決して多くないが、一例一休の実施が雇用促進効果をもたらした例といえるであろう。

(27) 特殊な事情とは、二〇一六年一二月改正前の労基法（以下、本文において改正前労基法）三七条は、「記念日、労働節その他の中央主務機関が指定した休みであるべき日は、休暇とする。」と定め、改正前労基法施行規則二三条で計一九の休暇を規定していた。その中には、いわゆる政治的な休暇である蒋介石や孫文の誕生日も含まれていたので、以前から改正の必要が問題対象になった。また、公務員の勤務時間は二〇〇一年より週四四時間から週四〇時間に短縮したがその交換条件として、七日の前述の政治的な休暇が「記念するのみ、休み無し」となった。その結果、公務員と労基法が適用される労働者との休暇日数の差は、七日になった。二〇一五年労基法改正で、労働者の法定労働時間も週四〇時間になったことから、政府は、この七日の休暇も削除すべきと主張したため、労働者側の反発を惹起した。労働者側の反発を抑えるため与党立法委員は、七日の休暇を削除するかわりに、労働者の特別休暇の取得条件及び日数を改正し、労働者の特別休暇の権利を充実させた。特別休暇に関する大幅な改正の影響は予測よりも大きいと言われている。

(28) 旧行政院労働委員会（現労働部）七九年台労働（二）二一七七六号函、同八二年台労働（二）四四〇六号函。

(29) 労基法は施行後すでに三〇年以上の歳月を経た（一を参照）が、これまで労基法の規定が使用者に十分浸透しておらず、労働検査の頻度も少ないことから、使用者の法令遵守意識の欠如は明らかである。企業の規模を問わず、労基法の違反率は高い状況にある。このような状況を改善するため、二〇一四年から、労基法の検査のみを職務内容とする非常勤公務員である労働条件検査員を大量増員して、労働検査の回数を大幅に増やし、使用者の違法行為の摘発に当たっている。