



Title	台湾における「一例一休」制度について：二〇一六年改正労働基準法の課題
Author(s)	廖，修雅
Citation	阪大法学. 2017, 67(3-4), p. 227-251
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87034
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

台湾における「一例一休」制度について

——二〇一六年改正労働基準法の課題——

廖 修 雅

- I はじめに
- II 台湾における労働時間法制の変遷
- III 二〇一六年改正法の内容
- IV 二〇一六年改正法に対する評価
- V おわりに

I はじめに

台湾では、二〇一六年二月六日に労働基準法（二九八四年七月三〇日總統（七三）華総（一）義字第一四〇六九号令、同日施行。以下、「労基法」という。）の改正案が立法院を通過し、改正法は同月二一日に公布された（二〇一六年一月二一日總統華総一義字第一〇五〇〇一五七七三一号令、一部の規定を除いて同日に施行。以下、「二〇一六年改正法」という。）。今回の改正は、二〇一五年六月三日に公布された労基法（二〇一五年六月三日總統華総一義字第一〇四〇〇〇六四

四二二号令、二〇一六年一月一日施行。以下、「二〇一五年改正法」という。）によって確立された週四〇時間労働制の下で週六日勤務が一般的となっている労働者の休日を一増やすことにより、労働者の総実労働時間を短縮することを企図したものであるが、実質的には、二〇一五年改正法が積み残した労働者の祝日の削減という課題を解決するものであった。その意味で、二〇一六年改正法は二〇一五年改正法の「事後処理」としての意味合いを持つものといえる。

二〇一六年改正法は労働者の休日を増やすものであるから、それだけを見ると、労働者にとって有利な改正がなされたといえなくもない。しかし、二〇一六年改正法は、公布直後から多くの批判を浴びた。批判は使用者側からだけでなく、労働者側からもなされ、政府もこれを無視することができない状況になっている。そして、二〇一六年改正法への対応を迫られた使用者が非典型雇用労働者を積極的に雇用するようになっていく等、台湾人の働き方自体が、二〇一六年改正法の意図した方向とは異なる方向に大きく変容しつつある。このような現状に鑑みると、二〇一六年改正法に対しては否定的な評価を与えざるを得ないのではないかという疑問が生じる。

本稿では、二〇一六年改正までの経緯を踏まえたうえで（Ⅱ）、二〇一六年改正法の内容を確認し（Ⅲ）、二〇一六年改正法の抱える問題について検討することにした（Ⅳ）。

Ⅱ 台湾における労働時間法制の変遷

一 総説

台湾において、労働時間は主に労基法によって規律されているが、祝日や休暇については労基法だけではなく労働基準法施行規則（一九八五年二月二七日内政部（七五）台内劳字第二九八一二四号令、同日施行。以下、「労基則」とい

う。)や勞工請假規則(一九八五年三月二〇日內政部(七四)台內勞字第296五〇一号令、同日施行。)にも規定がおかれている。二〇一七年七月現在、勞基法は一六回の改正を経験しているが、そのうち七回は労働時間に関する改正であった。このように、勞基法の改正は労働時間と密接に関係していると言える。以下では、勞基法が、農業・林業・水産業・牧畜業、鉱業・採石業・砂利採取業、製造業、建設業、水道・電気・ガス事業、運輸・倉庫・通信業、娯楽業及びその他行政官庁が指定する事業に適用される(三条一項)ことを前提に、勞基法及び関連法規における労働時間規制の変遷について概観する。

二 法定労働時間^①

一九八四年勞基法三〇条一項は、使用者は、労働者に一日について八時間、一週間について四八時間を超えて労働させてはならないと規定していたが、二〇〇〇年の改正(二〇〇〇年六月二八日總統(八九)華総一義字第八九〇一五八七六〇号令、三〇条一項は二〇〇一年一月一日に施行、三〇条三項は公布日に施行。)で、使用者は、労働者に一日について八時間、二週間について八四時間を超えて労働させてはならないこととなった(三〇条一項)。労働時間を短縮するのが世界の潮流であり、公的部門ですでに隔週休二日制^③が実施されていたところ、将来的な週休二日制の完全実施による労働者の生活への配慮及び仕事効率の向上という政府目標を実現すべく、労働時間を一週間四八時間から二週間八四時間に短縮したわけである^④。

二〇一五年改正法によって、使用者は、一日について八時間、一週間について四〇時間を超えて労働者に労働させてはならないことになった(三〇条一項)。労働時間を二週間八四時間から一週間四〇時間に短縮したわけである^⑤。また、使用者が、労働者の家庭事情等の理由がある場合においては、一日の法定労働時間を変更せずに、その労働者に係る始業及び終業の時刻を一時間以内の範囲で調整し労働させることができるという制度も導入された

(三〇条八項)。日本のフレックスタイム制に近い制度である。

三 週体制

一九八四年労基法では、使用者は、労働者に対して、七日の期間毎に少なくとも一日の休息（労基法上は「例假」というが、以下では「法定休日」という。）を与えなければならず規定されていた（三六条）。いわゆる「週休一日制」である。なお、法定休日は有給である（三九条）。二〇一六年の改正で大きく変更されたのはこの点である。

四 祝日

一九八四年労基法では、記念日、メーデーその他中央官庁が指定する日（いわゆる祝日）に、使用者は労働者を働かせてはならないと規定されていた（三七条）。祝日は有給である（三九条）。祝日については、労基則に規定があり、一九八五年労基則は祝日を一六日としていた（労基則二三条）。一九九七年六月一二日の労基則の改正で（一九九七年六月一二日内政部（八六）台労働一字第〇二四三五四号令、同日施行）、祝日の日数は一九日に増加した（労基則二三条）。

ところで、台湾では、祝日が官民で異なる法律によって規律されていたため、官民の祝日日数が異なっていた。前述のように、一九九七年以降労働者の祝日は一九日であったが、公的部門は二〇〇一年一月一日の勤務時間「一日八時間、一週間四〇時間、完全週休二日制」実施以降、祝日は一〇日となっていた。⁶⁾

そのような中、二〇一五年に労基法が改正され（二〇一五年改正法）、労働者の労働時間は二週八四時間から週四〇時間に短縮された。一日の労働時間は八時間であるため、この時の改正で計算上は公務員と同様週休二日制が実現したことになる（実際は、週休一日の会社が多かった）。この段階で、労働者と公務員の違いは計算上は祝日

の日数のみということになったため、労働部（厚生労働省に相当）は、祝日についても公的部門と平仄を合わせるべく、二〇一五年一月九日に労基則を改正し（二〇一五年二月九日労働部労働条三字第一〇四〇二三二五三号令、二〇一六年一月一日施行。以下、「二〇一五年改正労基則」という）、従来の一九日という祝日の日数を七日削減し、年間一二日にした。⁽⁷⁾

台湾では、改正された規則は立法院（国会に相当）に提出され、立法院が必要と認めた場合は、行政機関に差し戻されることになるが、二〇一六年四月二〇日、立法院は、提出されていた二〇一五年改正労基則を労基法に違反するという理由で労働部に差し戻した。⁽⁸⁾ 差し戻された規則は、二か月以内に修正しなければ失効するが、⁽⁹⁾ 労働部は、二〇一五年改正労基則を修正することができなかったため、失効することになった。二〇一六年六月二日、労働部は、失効した部分については改正前の規定が適用されるとの命令を発し（二〇一六年六月二日労働部労働条三字第一〇五〇一三二二九九号令）、祝日は再び一九日となった。

五 時間外労働の規制

一九八四年労基法は次のとおり規定していた。使用者は、季節労働、交替勤務、準備が必要である業務または補充性がある業務について、法定労働時間以外に労働者に労働させる必要がある場合においては、労働組合または個々の労働者の同意を得たうえで、行政官庁に届け出て、法定労働時間を超えて労働させることができる（労基法では、「労働時間の延長」という）。ただし、男性の時間外労働時間は、一日について三時間、一か月について四六時間を超えてはならず、女性の時間外労働時間は、一日について二時間、一か月について二四時間を超えてはならない（二三条一項）。行政官庁の許可を得た特別業務については、使用者は、労働組合または個々の労働者の同意を得て、一日について四時間まで時間外労働をさせることができる。ただし、男性については一か月について四

六時間、女性については一か月について三三時間を超えてはならない（三三二条二項）⁽¹⁰⁾。

時間外労働の際の割増賃金の計算は次のとおりである。使用者による労働時間の延長が二時間以内であれば、使用者は、一時間当たりの賃金額⁽¹¹⁾にその三分の一以上を加えた時間給を支払わなければならない。労働時間の延長が二時間を超えて四時間までの場合は、使用者は、一時間当たりの賃金額にその三分の二を加えた時間給を支払わなければならない。天災事変で労働時間を延長したときは、使用者は、一時間当たりの賃金額の倍の時間給を支払わなければならない（二四条）。

二〇〇二年二月二十五日改正法（二〇〇二年二月二十五日總統華総一義字第〇九一〇二四八七七〇号令、公布日に施行する。）は、一九八四年労基法の業務要件を削除し、時間外労働の規制を緩和した。これにより、使用者は、法定労働時間（一日八時間、二週間八四時間）を超えて労働者に労働させる必要がある場合においては、労働組合があるときはその労働組合、労働組合がないときは労使会議⁽¹²⁾の同意を得て、労働時間を延長することができることとなった（三三二条一項）。労働時間を延長するときは、法定労働時間を含めて一日について（男女を問わず）一二時間を超えて労働させてはならず、労働時間の延長は、一か月について（男女を問わず）四六時間を超えてはならない（三三二条二項）、時間外労働の規定に違反した場合、行政官庁は二千台湾ドル以上二万台湾ドル以下の過料を科すことができる（七九条一項一号）旨の改正も同時に行われた。

六 祝日・年次有給休暇労働の規制

法定休日（三六条）、祝日（三七条）、年次有給休暇（三八条）は有給であり、使用者は、労働者の同意を得て「休日」⁽¹³⁾に労働させる場合、労働者に倍の賃金を支払わなければならない（三九条）。労使の合意で、祝日を他の労働日と交換することは可能であり、この場合は、労働者が本来の祝日の日に労働しても、割増賃金は生じない⁽¹⁵⁾。

これらの点については、一九八四年勞基法の規定が維持されている。

七 非常事由による時間外労働及び法定休日・祝日・年次有給休暇労働

天災事変その他避けることのできない事由によって、法定労働時間を延長する必要がある場合、使用者は、労働時間を延長することができる。ただし、使用者は、延長してから二十四時間以内に労働組合に通知しなければならない。労働組合がない場合においては、事業場所在地の行政官庁に届け出なければならない。使用者は、事後に、適当な休息時間¹⁶⁾を労働者に与えなければならない（三二条三項）。天災事変その他避けることのできない事由によって、勤務の必要があると使用者が判断した場合、使用者は、法定休日・祝日・年次有給休暇の途中であっても、労働者に労働させることができる。この場合、使用者は倍の賃金を支払わなければならないらず、かつ、その後代替休暇を与えなければならない（四〇条一項）。以上の点については、一九八四年の原規定が維持されている。

八 労働時間の調整・適用除外

一九八四年勞基法三三条は、勞基法の適用対象となる事業のうち製造業と鉱業を除いて、公共の便益に資する場合¹⁷⁾その他特殊事情のある場合は、行政官庁は労働組合と協議したうえで、行政命令により三〇条の法定労働時間や三二条の時間外労働を必要な範囲内で調整することができると規定していた。この点に関して、一九九六年改正勞基法（一九九六年二月二七日總統（八五）華総（一）義字第八五〇〇二九八三七〇号令、同日施行。）は、労働時間規制の適用除外に関する規定を設け、三〇条（法定労働時間）、三二条（時間外労働）、三六条（法定休日）、三七条（祝日）及び四九条（深夜業に従事する女性労働者）は、（一）監督・管理者または責任制の専門家、（二）監視または断続的労働に従事する者、（三）その他性質が特殊な業務に従事する者については適用しないこととした（八四条の第一項¹⁸⁾）。

九 変形労働時間制

一九八四年労基法は、一週間単位の非定型的変形労働時間制についての規定を置いていた（三〇条二項）。一九九六年の改正で「四週間単位の非定型的変形労働時間制」が新設され（三〇条の一）、二〇〇〇年の改正で（法定労働時間が「一日八時間、二週間八四時間」に短縮されたことに伴い）変形労働時間制は「一週間単位の非定型的変形労働時間制」から「二週間単位の非定型的変形労働時間制」に変更された。さらに、二〇〇二年一二月の改正で「八週間単位の非定型的変形労働時間制」が新設された（三〇条四項）。

二〇一七年七月現在、台湾の変形労働時間制には、（一）二週間単位の非定型的変形制（三〇条二項）、（二）四週間単位の非定型的変形制（三〇条の一）、（三）八週間単位の非定型的変形制（三〇条三項）の三種類がある。以上の変形制の実施要件は「労働組合がある場合においてはその労働組合、労働組合がない場合においては労使協議の同意」である。二週間単位の非定型的変形制の適用事業に制限はないが、四週間単位と八週間単位の非定型的変形制の適用事業は行政官庁の指定による。後述のように、二〇一六年改正法は非定型的変形制にも影響を与えている。

Ⅲ 二〇一六年改正法の内容

前章で述べたように、祝日をめぐっては政治的に混乱した状況にあったが、二〇一六年六月、労働部は祝日削減問題を解決するために、「一例一休」制度を交換条件として提案した。⁽¹⁹⁾「一例一休」制度とは、法定休息日⁽²⁰⁾に労働者に労働させる場合には高い割増賃金を支払わなければならないとすることにより、（計算上だけでなく）事実上も週休二日制を実現しようとするものであるが、この制度を導入することで祝日の削減に対する批判をかわそうとし

たわけである。冒頭で述べたように、法案は立法院で可決され、二〇一六年二月二日に公布された（二〇一六年改正法²⁾）。以下で内容を確認する。

一 一例一休制度の新設

使用者は、労働者に七日の期間毎に二日の休息を与えなければならない。二日のうち、一日は「例假」（法定休日）、一日は「休息日」（法定休息日）である。これを「一例一休」という（三六条一項）。

非定型的変形労働時間制が採用されている場合は次のとおりとなる。二週間単位の非定型的変形労働時間制の場合、使用者は労働者に対して、七日の期間毎に少なくとも一日の法定休日、二週間毎に少なくとも四日の法定休日及び法定休息日を与えなければならない（三六条二項一号）。八週間単位の非定型的変形労働時間制の場合、使用者は労働者に対して、七日の期間毎に少なくとも一日の法定休日、八週間毎に少なくとも一六日の法定休日及び法定休息日を与えなければならない（三六条二項二号）。四週間単位の非定型的変形労働時間制の場合、使用者は労働者に対して、二週間毎に少なくとも二日の法定休日、四週間毎に少なくとも八日の法定休日及び法定休息日を与えなければならない（三六条二項三号）。

二〇一六年改正法によって、労働者は実際上も毎週二日間休めることとなったが、労働者が収入を増やしたいと考える場合は、労使の合意の下、法定休息日に労働することができる。

二 法定休息日労働の割増賃金率の引上げ

使用者は、法定休息日に労働者に労働させる場合においては、一日について一二時間を超えて労働させてはならない。また、法定休息日労働の時間と時間外労働の時間の合計が、一か月について四六時間を超えてはならない。ただし、天災事変その他避けることのできない事由によって、法定休息日に労働させる必要がある場合は、この限

りでない（三六条三項）。使用者が法定休息日に労働させるときは、二時間以内であれば、通常の労働時間の時間給の二と三分の一以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。二時間を超える場合においては、通常の労働時間の時間給の二と三分の二以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（二四条二項）。法定休息日労働における割増賃金の算定の基礎となる時間については、四時間以内の場合は四時間、四時間以上八時間以内の場合は八時間、八時間以上一二時間以内の場合は一二時間とみなされる（二四条三項）。

なお、法定休息日における労働時間は、三二条二項が規定する時間外労働の時間に算入され、他の時間外労働時間と合わせて一か月四六時間の制限を受ける。たとえば、労働者Aが法定休息日に八時間労働すると、Aがその月に行える残りの時間外労働の時間は、四六―八＝三八時間となる。Aの法定休息日における労働時間が六時間であった場合は少々複雑であるが、割増賃金の算定に際しては八時間労働したものとみなされるため（二四条三項）、Aがその月に行える残りの時間外労働時間はやはり三八時間となる。

三 祝日の官民一致

公的部門の祝日については祝日実施規則が規定しているが、二〇一六年改正法は、祝日実施規則が定める日とメーデーを労働者の祝日とした（三七条一項）。その結果、メーデーを除いて、民間企業と公的部門の祝日が準拠法と共に一致することとなった。民間労働者の年間の祝日は再び一二日になった。

四 申告制度の整備

事業場において、労基法及びその他労働法令に違反する事実がある場合は、労働者は、その事実を事業主、行政官庁または監督機関に申告することができるが（七四条一項）、二〇一六年改正法は、この申告制度を充実させた。まず、使用者は、申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇、降職（降格）、減給、法令・契約・慣習に

よる利益の侵害その他不利益な取扱いをしてはならないとして、不利益な取扱いの具体例を詳細に規定した。次に、使用者が右の行為をした場合、当該行為は無効となるとして、違反行為の効果を明記した。さらに、行政官庁または監督機関は、労働者の申告を受けた場合は、必要な調査をして、六〇日以内に処理の状況を書面で当該労働者に通知しなければならないこと、行政官庁または監督機関は、申告者の個人情報報を漏洩してはならないことを規定した（以上につき、七四条二～六項）。

五 過料限度額の引上げ

賃金や労働時間に関する規定に違反した場合の過料限度額を、従来の三〇万台湾ドルから一〇〇万台湾ドルに引き上げた。さらに、行政官庁は、事業規模や違反の事情を勘案して重大な事情があると判断した場合、最大で一五〇万台湾ドルの過料を科すことができることとした（七九条）。

Ⅳ 二〇一六年改正法に対する評価

後述のように、二〇一六年改正法をめぐっては様々な評価がなされているが、どのような評価を行うにせよ、台湾における企業の特徴と労働者の労働状況についての正確な認識が不可欠である。以下では、この点について確認したうえで、二〇一六年改正法施行後の動向を踏まえて、二〇一六年改正法に対する評価を述べることにする。

一 中小企業⁽²²⁾の特徴

經濟部中小企業処（日本の「経済産業省中小企業庁」に相当）の「二〇一六中小企業白書」⁽²³⁾によると、二〇一五年時点における台湾の中小企業数は過去最高の一三八万三九八一社で、全企業数の九七・六九%を占めており、二〇一四年より二・二九%増加した。台湾では中小企業の数が非常に多いということが分かる。

中小企業を産業別にみると、第一次産業、第二次産業、第三次産業は、二〇一五年時点⁽²⁴⁾で、それぞれ全中小企業数の〇・八四％、一九・四五％、七九・七二％を占めている。「サービス産業化」が急速に進展し、現在の中小企業は第三次産業が中心となっているといえる。第三次産業の内訳は、「卸売・小売業」が最も多く（全中小企業数の四八・九〇％）、「宿泊業・飲食業」（二〇・三五％）、「製造業」（二〇・三四％）、「建設業」（八・四五％）、「その他サービス業」（五・八四％）、「専門科学・技術サービス業」（三・二四％）と続く。二〇一五年の就業者数は一一九万八千人であるが、そのうち中小企業の就業人口は八七五万九千人で、全就業人口の七八・二二％を占めており、雇用という面でも中小企業は重要な役割を果たしている。

二 労働者の労働状況⁽²⁶⁾

（一）就業者数

二〇一六年の就業者数は約一二二万七千人、雇用者数は約八九二万六千人である。雇用者の内訳であるが、第一次産業に従事している者は約九万人、第二次産業に従事している者は約三六万五千人、第三次産業に従事している者は約五一八万五千人である。

就業者に占める非典型雇用労働者の割合についてみると、二〇一六年五月のデータでは、「短時間労働者または派遣労働者」が七・〇四％、「短時間労働者」⁽²⁸⁾が三・六五％、「派遣労働者」が五・五二％を占めている。⁽²⁹⁾就業者に占める「短時間労働者または派遣労働者」の割合を年齢別にみると、「二五～四四歳」が四・六八％で最も低く、ほとんどが正社員として働いていることがわかる。最も高いのは「一五～二四歳」で、二四・三一％を占める（うち一四・六六％が学生のアルバイト、九・六五％が短時間労働者または派遣労働者）。また、八割以上（八三・七五％）の非典型雇用労働者は、他の雇用形態への転換を希望しておらず、他に仕事を増やすことも考えていない。

(二) 労働時間

二〇一六年の産業別月間実労働時間の平均は、第二次産業及び第三次産業が「一六九・五時間（所定内一六一・〇、所定外八・五）」となっている。そのうち、最も長いのは「その他のサービス業」の「一八二・九時間（所定内一七九・九、所定外三・〇）」であり、「支援サービス業」の「一八一・六時間（所定内一七二・一、所定外九・五）」、製造業の「一七五・一時間（所定内一五九・四、所定外一五・七）」と続く。

週の労働時間が三五時間未満の就業者で労働時間を増やしたいと考えている者は、二〇一六年五月時点で二四万二千人であり、全就業者の二・一五%を占めている。二〇一五年より三万一千人（〇・二六%）増加したことになる。そのうち、男性は一五万三千人で男性就業者の二・四五%、女性は八万九千人で女性就業者の一・七九%を占める。業種別では、建設業が最も多く（八・七〇%）、支援サービス業（三・二七%）、教育サービス業（三・〇七%）と続く。職業別では、生産システム操作と肉体労働に従事している者が最も多く（四・五五%）、技術者が最も少ない（〇・三四%）。

(三) 所定の週当たりの勤務日数

二〇一六年の事業場ベースでみた一週当たりの勤務日数（公的部門を含む）は「毎週五日」が最も多く（五〇・〇%）、「毎週六日」（二九・五九%）、「土曜日調整」⁽³⁰⁾（一五・四八%）、「その他」⁽³¹⁾（二〇・五〇%）と続き、「毎週五・五日」が最も少ない（四・四二%）。

(四) 平均勤続年数

二〇一五年における第二次産業と第三次産業の雇用者の同一企業での平均勤続年数は、一年以上五年未満が三九・六%で最も多い。一年未満は一八・九%、五年以上一〇年未満は一九・三%、一〇年以上一五年未満は一〇・

〇%、一五年以上二五年未満は九・一%、二五年以上は二・九%である。

三 二〇一六年改正法施行後の動向

二〇一六年改正法は一部の例外を除き二〇一七年一月一日に施行されたが、制度の内容や割増率の計算方法の変更を使用者に周知できていない状況であったため、二〇一七年一月五日に労働部は「改正労働基準法の監督及び臨検処理原則（労働基準法之監督及検査処理原則）」を公布し、三段階に分けて新しい労働時間制度を実施することとした。

第一段階は「宣伝期間」（二〇一七年一月～三月）で、行政官庁が所轄の地域の事業場に対して説明会を開催したり、パンフレットや自己点検シートを配布したりする。第二段階は「指導期間」（二〇一七年四月～六月）で、監督官が所轄の事業場に対して、労働時間制度を遵守するよう指導する。第三段階は「臨検期間」（二〇一七年七月～）で、この段階で初めて、監督官が事業場を臨検する。

このように、監督官が実際に事業場まで出向いて立ち入り検査するのは二〇一六年改正法が施行されてから半年後の二〇一七年七月以降とされたわけであるが、そこに至るまでの段階で、今回の労働時間の改正に対する批判が噴出することとなった。批判は主に「一例一休」制度の硬直性に対して向けられるものであったが、使用者だけでなく労働者や地方自治体からも反対の声が上がった。

二〇一七年一月の時点で、政府は、「一例一休」が労働者の労働条件の向上と失業問題の改善を目的として新設された制度であることを強調していた。正社員の労働時間が短縮されると、使用者は競争力を維持するために多くの非典型雇用労働者を雇用しなければならないが、このことが失業率を低下させると予想したのである。使用者の人件費がかさみ、物価が上昇する懸念に対しても、台湾が欧州諸国のような現代的な国家になるためにはやむをえ

ないという姿勢を示していた。⁽³²⁾

このような政府の姿勢に対して、一部の地方自治体は、観光産業への打撃という観点から、改正法を批判した。北部以外の地方自治体は、観光資源の開発に力を入れており、それが奏功して、近年では自治体の財政や失業問題が徐々に改善されているが、一例一休制度は、観光産業を直撃し、観光を主要な収入源とする自治体に悪影響を与えるというのである。⁽³³⁾

二〇一六年改正法によって利益を受けるはずの労働者も一例一休を批判した。労働者の言い分は次のようなものである。時間外労働を行うと使用者は割増賃金を支払わなければならないが、使用者は人件費抑制のため、正社員に時間外労働をさせるのではなく、非典型雇用労働者を雇うことでこの問題に対処しようとしている。一例一休が施行されてから、労働者は時間外労働を希望しても、働くことが困難になってきている。元々所定労働時間内の賃金が低い労働者にとって、時間外労働による割増賃金は貴重な収入源であるが、時間外労働ができなくなったことで、労働者は他社での兼業を余儀なくされつつある。⁽³⁴⁾

また、二〇一六年改正法に対しては、使用者からも批判が投げかけられている。たとえば、あるバス会社は人件費を抑制するために、バス運転手に時間外労働をさせないことにしたが、運転手の多くは時間外労働の割増賃金をもらえないことを知って離職した。このバス会社は新しい運転手を募集したが、完全に補充することができていないため、一部の路線は廃止される可能性があるという。⁽³⁵⁾

四 評価

(一) 評価の前提

改正法の評価は、現実が生じている、あるいは生じつつある問題に改正法が適切に対処できるのかという観点か

らもなされるべきものであるが、ここではその前提作業として、本章一、二の統計資料に依りつつ、台湾の労働事情を整理することにする。

第一に、台湾には中小企業が多く、産業分類としてみても「卸売・小売業」をはじめとする第三次産業が中心となっている。そして、産業によつては、繁忙期と閑散期で一週当たりの出勤数を分けるというケースも存在する。

第二に、台湾では非典型雇用労働者が少ない。そもそも、台湾では、新卒一括採用という慣習がなく、新卒のタイミングを逃せば正社員になりにくくなるという状況は存在しない。したがって、台湾の就業者に占める非典型雇用労働者の割合は少ない。就業者に占める非典型雇用労働者の割合が最も高いのは「一五―二四歳」であるが、この年齢層の中核をなすのは高校生・大学生であるから、これは当然である。

第三に、第三次産業に従事する雇用者の労働時間は長い。もともと、だからといって、全ての雇用者が労働時間の削減を望んでいるわけではない。労働時間削減を望む雇用者がいる一方で、労働時間を増やしたい雇用者も存在する。肉体労働者や未熟練労働者は一般的に時給単価が低いが、このような労働者が収入を増やしたいと考える場合、最も手取り早い方法は、労働時間を増やすことである。

第四に、雇用者の同一企業での平均勤続年数は短く、五年未満の雇用者が約五割を占めている。このように、台湾では転職が一般的である。このことは時間外手当の支払の有無に大きな影響を及ぼす。労働者は自由に労働市場に出入りすることができるため、時間外手当を支払わない会社があれば、その会社からは労働者がいなくなる。したがって、台湾では、時間外手当の不支給も深刻な問題にはなっていない。

このような労働市場のなかで、労働時間と賃金に関しては、従来、特に目立った問題もなく、労使はバランスの取れた関係を築くことができていた。改正法の評価にあたっては、以上のような実態を踏まえることが必要になる。

(二)二〇一六年改正法に対する評価

二〇一六年改正法の目的は、建前上は平均年間総実労働時間を短縮することであるが、実際上は公的部門の祝日に合わせて労働者の祝日を七日削減することであった。労働法の目的は、労働者の権利を保護し、労使間の利益を調整することであるが、今回の改正が労働者の労働条件を向上させるものなのか、また、労使間のバランスを確保しうるものなのか、ということについては大いに疑問が残る。以下、改正法の問題点について検討を行う。

第一に、立法事実の有無である。台湾の労働者は働き過ぎかということであるが、OECDの労働時間調査によると、二〇一五年の台湾の労働者の平均年間総実労働時間は二一〇四時間で、日本の一七一九時間より三八五時間長い。しかし、正社員に限定すると、二〇一四年の日本の正社員の週労働時間は四五・〇〇時間（非典型雇用労働者は二五・八〇時間）、台湾の正社員の週労働時間は四四・二八時間（非典型雇用労働者は一九・二二時間）で、大きな差はない。台湾の方が非典型雇用労働者の割合が少ないため、計算上平均年間総実労働時間が長く見えるだけで、実際の台湾労働者の労働時間は日本と比べても決して長くない。⁽³⁶⁾このように、立法事実の存在そのものが極めて疑わしいということができる。

第二に、祝日を官民で統一する必要があるのかという問題である。確かに、従来は官民で祝日が異なっており、国民生活に不便な面があった。この面から考えると、官民の祝日を統一することにも合理性はある。しかし、基本給の低い労働者の中には、割増賃金の支払いを受けるために祝日に敢えて労働するという者も少なくなかった。使用者にとっても、一九日の祝日は、労働者の基本給を抑えつつ、一定の収入を労働者に得させるための貴重な調整弁であった。祝日が削減されると、この微妙なバランスが崩れることになる。⁽³⁷⁾二〇一六年改正法は、公務員の祝日に合わせる形で、労働者の祝日を七日削減したわけであるが、もし労働者の労働条件を公務員のそれと同等にする

のであれば、祝日だけではなく、賃金や福利厚生も同等にしなければならないのではないかと思われる。特に、賃金が低い労働者については所定労働時間内の賃金の引上げがなされない限り、祝日の日数は削減されるべきでない。

第三に、そもそも、割増賃金の引上げによる時間外労働抑制に効果があるかという問題である。時間外労働の割増賃金を引き上げるのは、たしかに労働時間を短縮するための直接的な方法であるが、家庭事情等で一定の収入を確保しなければならぬ労働者もいる。⁽³⁸⁾ 時間外労働をせざるを得ない労働者は少なからず存在するわけである。ところが、二〇一六年改正法が施行されてから、使用者は、人件費を抑制するため、自社の正社員に法定休日労働をさせる代わりに非典型雇用労働者（他の会社の正社員であることが多い）を雇用するようになった。これまでは同じ会社で時間外労働をすることができていたが、改正法施行後は、所定労働時間を超える分については、A社の社員はB社で非典型雇用労働者として働き、B社の社員はA社で同じく非典型雇用労働者として働くといった現象が生じている。要するに、今までのように、長時間働くことで収入を確保するといえることができなくなっているのである。⁽³⁹⁾ このことは、賃金が低い労働者や肉体労働者に顕著である。

長時間労働問題も失業問題も改善されたように見えるが、実態はある会社の従業員が他社の非典型雇用労働者として働くことになっただけであり、労働者の労働時間が短縮されていないどころか、（時間外労働減少によって）収入は減少したものの、⁽⁴⁰⁾（アルバイト先に向かうための移動等によつて）仕事に費やす時間が長くなるという状況が生じるようになっていいる。⁽⁴¹⁾ 賃金との関係でも次のような懸念が残る。賞与は賃金総額に占める割合が高いが、賞与は台湾の慣習で使用者が一方的に金額を決定することができる。⁽⁴¹⁾ 法定休日労働の割増率が引き上げられると、割増賃金を捻出するため使用者は基本給や所定外賃金（賞与等）を削減する恐れがある。結果として、法定休日労働の割増賃金を引き上げても、賞与が減額されるだけで、労働時間は減少しないということになりかねない。

二〇一六年改正法は十分な猶予期間が設けられないまま施行されたため、労働の現場に混乱をもたらしているだけでなく、商品・サービス価格の急な値上げ等で国民生活にも影響を与えている。一例一休制度は、従前の制度との乖離が大きいので、十分な猶予期間を設ける必要があったと思われる。

とはいえ、現実には、一例一休制度が施行されている以上、現に存在する制度を前提にしたうえで、対応策を考える必要がある。考えられるのは、行政命令による変形労働時間制の適用対象業務の拡大である。現在、一部の事業に四週間単位と八週間単位の非定型の変形労働時間制が適用されているが、非定型の変形労働時間制の適用対象事業は行政官庁が指定することができるわけであるから、適用対象事業を労基法の適用事業全体に拡大すれば、使用者は閑散期と繁忙期で日や週の労働時間に差を設けることで、労働者の勤務時間を少しでも調整することができる。実際、二〇一六年改正法が施行されてから、労働部は徐々に変形労働時間制の適用対象を拡大している。⁽⁴²⁾一例一休制度の下で生じうる弊害を取り除く現実的な方法であると思われる。

V おわりに

台湾の労働時間に関する法制度は比較的充実している。法定労働時間はもとより、祝日、時間外労働の制限まで労基法に規定がある。このような状況の下で、二〇一六年改正法は一例一休制度を設けたわけであるが、既にみたように、この制度は、台湾の労働者の労働環境を大きく変えつつあるということができる。

改正法の目的は、割増賃金を引き上げ、使用者が労働者に法定休息日に労働させることを躊躇させることで、間接的に、労働者が週二日の休日を取得することができるようにすることであり、目的そのものは適切である。しかし、十分な周知期間が設けられなかったこともあり、新しい制度への対応がうまくいかず、結果として、労使の不

満が高まっているというのが現在の状況である。

そもそも、台湾の労働市場は、第三次産業の雇用者が最も多く、労働時間についても第三次産業の雇用者が最も長い。二〇一六年改正法は、使用者に対して、一律に、労働者に七日毎に二日の休息を与える義務を課しているが、少なくとも、労働集約型であつて長時間労働を特徴とする第三次産業にとつては、今回の改正はやや性急に過ぎたのではないかという疑問が残る。実際、使用者は、正社員の基本給や賞与を削減して、非典型雇用労働者を新たに雇用するようになっている。基本給や賞与を削減された労働者は、今度は、他の会社で非典型雇用労働者として働かなければならなくなっており、労働者の労働時間の短縮という点から見ると、法改正が裏目に出ているという評価も可能である。

どのような改革であれ、実態を無視したものであれば、十分な効果は望めない。今回の改正についても、週六日間の勤務が必要な会社が少なからず存在するということを認識したうえで、制度設計を行うべきであつた。変形労働時間制を柔軟に活用するなどして対応することは可能であるが、その場しのぎの対処法であるという印象は拭えない。一例一休制度の目的自体は適切であるとしても、全事業に一律に適用するのではなく、様々な会社の事情を考慮に入れたうえで、労働時間短縮に向けた対策を考えるべきであつたと思われる。

(1) 台湾では「正常労働時間」というが、以下では、「法定労働時間」という。

(2) 継続勤務が二暦日にわたる場合は一勤務として取り扱われる。労働時間は最初の始業時刻から翌日の終業時刻までである(労基則一七条)。

(3) 「公務人員毎月二次週休二日実施計画」によって、公務員については、一九九八年一月一日から二〇〇〇年二月三十一日まで、隔週休二日制が実施されていた。

- (4) 林豊賓・劉邦棟『労働基準法論（修訂九版）』一六五頁（三民書局、二〇一六）。
- (5) もっとも、二〇一五年改正法は、労働時間を週四〇時間に短縮しただけで、週休二日制を強制しなかったことには注意する必要がある。
- (6) 公的部門の勤務時間については「公務員服務法」（一九三九年一〇月二三日国民政府公布、同日施行）が、祝日については「記念日及節日実施辦法」（一九五四年一月二七日行政院（四三）台内字第〇六二三号令、同日施行。以下、「祝日実施規則」という。）がそれぞれ規定している。二〇〇〇年七月一九日に公務員服務法が改正され（二〇〇〇年七月一九日總統（八九）華総一義字第八九〇〇一七七二〇号令、二〇〇一年一月一日施行、勤務時間「一日八時間、一週間四〇時間、完全週休二日制」が導入された。これに伴い、二〇〇〇年二月三〇日、祝日実施規則が改正され（二〇〇〇年二月三〇日内政部（八九）台内民字第八九六二五六二号令、同日施行）、祝日は一八日から一〇日に減少した。その後、二〇一二年九月二五日に祝日実施法が改正され（二〇一二年九月二五日内政部台内民字第一〇一〇三〇七三七七号令、同日施行）、祝日は二〇日から一日に増加した。
- (7) 労働者の祝日が公務員より一日が多いのは、労働者の祝日にはメーデー（五月一日）が含まれているためである。
- (8) 労働部「労働部將於一〇五年六月二一日令釈一〇四年二月九日修正 發布之労働基準法施行細則自同日起失効」二〇一六年六月二〇日（<http://www.mol.gov.tw/>）二〇一七年八月一日最終閲覧。
- (9) 行政機関は、職権または法律に基づいて命令を制定した場合は、事後に当該命令を立法院に提出しなければならない。提出された命令の法律適合性について審査するかどうかは立法院の裁量に委ねられているが、立法委員または政党が、当該命令を法律違反と判断した場合は、当該命令は立法院審査委員会の審査に付される。立法院審査委員会が当該命令を法律違反と判断した場合は、当該命令は行政機関に差し戻される。命令が差し戻された後、行政機関が二か月以内に修正した命令を立法院に提出しなければ、当該命令は失効する（行政程序法八条、立法院職權行使法六二条）。もっとも、命令が立法院で審査されることはほとんどなく、命令が法律違反を理由に行政機関に差し戻されることもまずない。
- (10) 三二条の時間外労働には、法定休日、祝日及び年次有給休暇における八時間以内の労働時間は含まれない。これらの日において八時間を超えて労働した分のみ時間外労働として計算される（行政院勞工委員会二〇一二年三月六日労働二字第〇九一〇〇一〇四二五号令）、王能君「労働基準法上加班法律規範與問題之研究—日本與台湾之加班法制與實務」台北大学法

学論叢八一期二一六頁(二〇一二)。

(11) 割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間内における一時間当たりの賃金額である。時間外労働や休日労働によって支払われる割増賃金は、基礎となる賃金から除外される(最高法院二〇〇二年九月十三日(最高法院九一年度台上字第一八四二号)、最高法院二〇〇五年一月二七日(最高法院九四年度台上字第一八二号))。月給制の場合、一時間当たりの賃金額の計算式は、「所定賃金÷三〇÷八」である(行政院勞工委員会二〇〇七年八月七日労働二字第〇九六〇一三〇六七七号函)。

(12) 労使関係の調整、労使協調の促進及び事業効率の向上を図るため、使用者は、事業場単位で、三か月毎に労使会議を開かなければならない(労使会議実施規則(一九八五年五月一三日内政部(七四)台内勞字第三四三七号令、經濟部(七四)經工字第一九三五四号令、同日施行)八三条)。

(13) 一九八四年労基法に「休假日」の定義規定は存在しなかったが、三七条の祝日と三八条の年次有給休暇を指すものと解釈されてきた。この解釈によると、三条の法定休日は休假日には含まれず、原則として、使用者は労働をさせることができない(非常事由が発生するときに、例外的に認められるに過ぎない。四〇条一項)ということになる。二〇一五年改正労基法は、この点について、従来の解釈を明文化する形で休假日の定義規定を設けた。労基法三九条にいう「休假日」とは、三七条の祝日と三八条の年次有給休暇のことである(労基法二四条の一)。

(14) 法定休日や祝日、年次有給休暇は有給であるから、その日に労働をさせなくても、その日の分の賃金は支払わなければならない。それに加えて、これらの日に(八時間の)労働をさせる場合には、一日分の賃金を支払わなければならない。結果として、二分の賃金を支払わなければならないことになるが、三九条はこのことを「倍の賃金」と表現しているのである(内政部一九八四年一〇月一八日(七三)台内勞字第二五六四三三号函)。

(15) 行政院勞工委員会一九九八年二月一六日(八七)台労働二字第〇〇五〇五六号函。

(16) 適当な休息時間とは、勤務終了から次の勤務開始までのインターバルのことで、時間という一・二時間以上である。内政部七四年三月一三日台(七四)内勞字第二八五六五号函、林豊賓・前掲注(4)一七七頁。

(17) たとえば、水道・電気・ガス事業、交通機関である。林豊賓・前掲注(4)一七九〜一八〇頁。

(18) 監督・管理者、責任制の専門家等の定義は、一九九七年六月一二日改正の労基法に規定があり、それによると、一九九六年改正法八四条の一第一項にいう「監督・管理者」とは、使用者に雇用されて事業の経営及び管理を行い、かつ、一般労働者

働者の雇用や解雇、労働条件の変更について決定する権限をもつ者を指し、「責任制の専門家」とは、専門的知識や技術を有し、仕事の完成及び成果に責任を負う労働者のことを指す。また、「監視労働」とは、一定の場所で監視することを主な業務とする労働のことを言い、「断続的労働」とは、業務が間欠的に行われる労働のことを言う（勞基則五〇条の二）。

(19) 中華民国行政院「勞基法修正草案近日内將送立法院審議」二〇一六年六月二十九日 (<http://www.ey.gov.tw/>) 二〇一七年八月一日最終閲覧。

(20) 勞基法上は「休息日」といい、労使間の合意があれば、使用者は、割増賃金を支払って（二四四条二―三号）、労働者に労働させることができる。天災事変がない限り労働者に労働させてはならない（四〇条一項）「例假」（法定休日）とは、この点で異なる。本稿では「法定休息日」ということとする。

(21) 二〇一六年一月改正法の施行日は条文によって異なる。三四条（交代制）は行政院が定める日から施行される。三七条（祝日）と三八条（年次有給休暇）の施行日は二〇一七年一月一日である。その他の規定は二〇一六年二月二三日に施行されている。

(22) 台湾における中小企業の定義は業種によって異なる。製造業、建設業、鉱業及び採石業の場合は、払込資本金が八千万台湾ドル以下の会社または常時使用する従業員の数が二〇〇人以下の会社を指す。その他の業種の場合は、前年度の売上高が一億台湾ドル以下または常時使用する従業員の数が一〇〇人以下の会社を指す（中小企業認定標準（二〇一五年三月三〇日經濟部經企字第10404601530号令）二条）。

(23) 毎年九月に、經濟部中小企業処は中小企業の動向などを公表する。現時点（二〇一七年七月）での最新のデータは「二〇一六中小企業白書」における二〇一五年の中小企業の動向に関するものである。經濟部中小企業処「二〇一六中小企業白書」（二〇一七年二月二日）。

(24) 第一次産業とは、「農業」「林業」「漁業」「牧畜業」を、第二次産業とは、「鉱業・採石業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給業」「水道・汚染除去業」を、第三次産業とは、「卸売・小売」「運輸・倉庫」「宿泊・飲食」「出版・音楽映像制作業・情報通信業」「金融・保険」「不動産業」「専門科学・技術サービス業」「支援サービス業」「公務」「教育業」「医療・福祉」「芸術・娯楽」「その他」を指す。行政院主計総処「行業標準分類（第一〇次修訂）」一五―二九頁（二〇一六年一月）。

(25) 就業者とは、賃金を得ている満一五歳以上の者、または一五時間以上働いている無給の家族従業者を指す。労働部「就業統計」(<http://www.mol.gov.tw/>、二〇一七年八月一日最終閲覧)。

(26) 労働部「労働統計専網」(<http://www.mol.gov.tw/>、二〇一七年八月一日最終閲覧)、行政院主計総処「人力運用調査報告」(二〇一六年五月)。

(27) 雇用者とは、賃金その他経済的報酬を得る者である。なお、雇用者は、民間雇用者と政府雇用者(三四万七五七二人)とに分かれる。労働部・前掲注(25)。

(28) 短時間労働者とは、一週間当たりの労働時間が就業規則による所定労働時間より短い労働者をいう。労働部・前掲注(25)。

(29) 短時間労働者は同時に派遣労働にも従事している場合があるため、「短時間労働者または派遣労働者」の割合は、短時間労働者と派遣労働者を合わせた割合よりも少なくなっている。

(30) 「土曜日調整」とは、二週間を単位として、一週間は五日、もう一週間は五・五日または六日出勤するという勤務形態である。

(31) ここでは、二週間を単位として、一週間は五・五日、もう一週間は六日出勤する勤務形態をいう。

(32) 中華民国行政院「針對工総批判判周休二日 政院發言人表示高度遺憾與不滿」二〇一七年一月三日 (<http://www.ey.gov.tw/>、二〇一七年八月一日最終閲覧)。

(33) 観光を主要な産業とする南投県についてみると、繁忙期(夏休み、冬休み)にはほぼ毎日出勤し、閑散期(五月、六月、一月)には祝日及び日曜日のみに出勤するという働き方が定着していたが、「一例一休」が施行されてから、そのような働き方ができず、低収入者の生活は悪化し、観光産業にも影響が出ている。そのような状況において、県知事は県議會で公然と「一例一休」を非難し、「一例一休」の制度を廃止するよう求めたのである。南投県政府「一例一休爭議不休 林県長建議中央快設法解決」二〇一七年三月一日四日 (<http://www.nantou.gov.tw/>、二〇一七年八月一日最終閲覧)。

(34) 高順徳「一例一休曝露了台湾低薪化的困境」財団法人国家政策研究基金会二〇一七年一月十三日 (<http://www.npf.org.tw/printfriendly/16521>、二〇一七年八月一日最終閲覧)。

(35) 王一芝「服務業衝擊『一例一休』如同緊箍咒：工時無彈性影響服務 老闆恐要親自雇店」遠見雜誌三六二期七八～八一

頁（二〇一六）。

(36) 労働部はこのことを正確に認識していたにも関わらず（労働部「国際労働統計」六―二頁（二〇一五）を参照）、長時間労働を理由に法改正を主導したわけであるから、責任は重いつわらざるを得ない。

(37) 葉瑜娟「一例一休吵什麼？為什麼七天假对台湾劳工重要？」報道者二〇一六年一月十七日 (<https://www.twreporter.org/taiwan-labor-day-off-dispute>) 二〇一七年八月一日最終閲覧。

(38) 割増賃金による時間外労働の抑制効果については、石田光男「寺井基博『労働時間の決定―時間管理の実態分析』一九七頁（ミネルヴァ書房、二〇一二）を参照。

(39) 高順徳・前掲注（34）。

(40) 高順徳・前掲注（34）。

(41) 廖修雅「台湾労働協約法における誠実交渉義務―裁決決定の批判的検討―」青森法政論叢一七号六二―六三頁（二〇一六）。

(42) 労働部二〇一七年六月一六日労働条三字第一〇六〇一三一〇一〇号公告によって、ガスその他燃料の卸売・小売が四週間単位の非定型的変形労働時間制の適用対象になった。また、同日の労働部二〇一七年六月一六日労働条三字第一〇六〇一三一〇八六号公告によって、運送業（トラック、コンテナを使用する業務、引越し会社）も四週間単位の非定型的変形労働時間制の適用対象になった。

【追記】

二〇一七年九月八日、行政院長林全が辞任した。「一例一休」制度に対する国民の批判があまりにも多かったことが辞任理由のひとつであると言われている。後任の行政院長賴清徳は同月一八日、行政立法協調会報において、「一例一休」制度を改正する方針を示した。これを受けて、二〇一七年一〇月三二日、労働部は勞基法の一部を改正する法律案を公表した。