

労働基準法

第一章 総則	
第 1 条	この法律は、労働条件の最低基準を定め、労働者の權益を保障し、労使関係を強化し、社会経済の発展を促進することを目的とし制定された。この法律に定めがない場合、他の法律の規定を適用する。(第 1 項) 使用者と労働者との間で定める労働契約は、この法律で定めるところの最低基準を下回ってはならない。(第 2 項)
第 2 条	本法における用語の定義は次の通りである： 1. 労働者：使用者に雇用され労働に従事し、賃金を受取る者を指す。 2. 使用者：労働者を雇用する事業主、事業経営責任者、又は事業主を代表し労働者に係わる事務を処理する者を指す。 3. 賃金：労働者が労働により取得する報酬を指し、賃金、給料、労働した時間、日、月、出来高に応じて現金又は現物等の方式で給付される賞与、手当、及びその他名称の一切の経常的給与もこれに属する。 4. 平均賃金：これを算定すべき事由の発生した日以前 6 ヶ月間に取得した賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額を指す。労働期間が 6 ヶ月に満たない場合、労働期間に取得した賃金の総額をその期間の総日数で除した金額を指す。労働日数、時間数又は出来高により賃金が算定される場合、上述する方式で計算された平均賃金が、その期間の賃金総数を実際の労働日数で除した金額の 100 分の 60 より少ない場合、100 分の 60 で計算する。 5. 事業単位：この法律を適用し、労働者を雇用し労働に従事させる各事業の機構を指す。 6. 労働契約：労使関係を定める契約を指す。
第 3 条	この法律は、次の各事業に適用する： 1. 農、林、漁、牧業。 2. 鉱業及び土石採取業。 3. 製造業。 4. 土木建設業。 5. 水道、電気、ガス業。 6. 運輸、倉庫及び通信業。 7. 大衆放送業。 8. その他中央主務機関が指定する事業。(第 1 項) 前項第 8 号に基づき指定する場合、事業の一部の職場又は労働者について適用を指定することができる。(第 2 項) この法律は全ての労使関係に適用する。但し、経営形態、管理制度、及び労働性質等の要素により、この法律の適用が困難な場合、中央主務機関により指定、公告される業種については、これを適用しない。(第 3 項) 前項の困難により、この法律を適用しない場合、第 1 項第 1 号から第 7 号以外の労働者総数の 5 分の 1 を超えてはならない。(第 4 項)
第 4 条	この法律における主務機関とは、中央では行政院劳工委員会、直轄市では直轄市政府、県(市)では県(市)政府を指す。

第 5 条	使用者は、暴行、脅迫、拘禁又はその他非合法的な手段により、労働者に労働を強制してはならない。
第 6 条	何人も、他人の労働契約に介入し不当な利益を搾取してはならない。
第 7 条	使用者は、労働者の氏名、性別、生年月日、本籍、学歴、住所、身分証統一番号、雇用年月日、賃金、労働者保険加入日、賞罰、傷病その他必要な事項を記載した労働者カードを備置かなければならない。(第 1 項) 前項の労働者カードは、労働者の離職から 5 年間保存しなければならない。(第 2 項)
第 8 条	使用者は、それが雇用した労働者について、労働災害を防止し、適切な労働環境と福利厚生施設を確立しなければならない。安全衛生及び福利厚生に係る事項は、関連法の定めに基づく。(第 3 項)
第二章 労働契約	
第 9 条	労働契約は、定期契約と不定期契約とに分ける。臨時的、短期的、季節的又は特定の労働は、期間の定めのある契約とすることができる。継続性のある労働は、期間の定めのない契約としなければならない。(第 1 項) 定期契約の満期後、次の各号の一がある場合は、不定期契約とみなす。 1. 労働者が引き続き労働に従事し、使用者が直ちに反対の意思を表示しなかった場合。 2. 新規契約を締結した場合でも、新旧の労働契約の労働期間が 90 日を超え、新旧契約の中断期間が 30 日を超えない場合。(第 2 項) 前項の規定は、特定又は季節性の労働には適用しない。(第 3 項)
第 10 条	定期契約満期後又は事情により不定期契約の履行が停止した場合、3 ヶ月以内に新規契約を締結するか、又は従前の契約を続行した場合、労働者の前後の勤続年数は合算しなければならない。(第 1 項)
第 11 条	使用者は、次の各号の一の事由がなければ、労働者に予告して労働契約を解除することはできない。 1. 廃業又は事業を譲渡する場合。 2. 欠損又は業務を縮小する場合。 3. やむを得ない事情により 1 ヶ月以上事業を停止する場合。 4. 業務の性質を変更し、労働者を減らす必要があり、且つ配置できる適当な労働がない場合。 5. 労働者が担当している労働につき、任に堪えることができない事が確実な場合。
第 12 条	労働者に次の各号の一つがある場合、使用者は予告なしに契約を終了することができる： 1. 労働契約を締結する際に虚偽の意思表示をして、使用者を誤信させ、使用者に損害を与える虞のある場合。 2. 使用者、使用者の家族、使用者の代理人、その他共同して労働する労働者に対し、暴行又は重大な侮辱行為を行った場合。 3. 有期懲役以上の刑の宣告を受けて確定し、執行猶予又は罰金に代えることが認められなかった場合。 4. 労働契約或いは就業規則に違反し、その事情が重大な場合。 5. 故意に機器、工具、原料、製品、その他使用者の所有物品を損耗させ、或いは故意に使用者の技術上、営業上の秘密を漏洩することで、使用者に損害を与えた場合。 6. 正当な理由なしに連続して 3 日間無断欠勤し、或いは 1 ヶ月間の無断欠勤日数が 6 日に達した場合。(第 1 項) 使用者が、前項第 1 号、2 号及び 4 号から 6 号の規定により、契約を終了する場合、事情を知り得た日から 30 日以内に行わなければならない。(第 2 項)
第 13 条	労働者が、第 50 条に規定する労働停止期間、或いは第 59 条に規定する医療期間中において、使用者は契

	約を終了することができない。但し、天災、事変、その他やむを得ない事由により事業を継続することができない場合であり、主務機関の査定を受けた場合はこの限りではない。
第 14 条	次の各号の一の事由がある場合、労働者は予告なしに契約を解除することができる： 1. 使用者が労働契約を結ぶ際に虚偽の意思表示をなして労働者の判断を誤らせ、労働者に損害を与える虞のある場合。 2. 使用者、使用者の家族、使用者の代理人が労働者に対して暴行又は重大な侮辱行為を行った場合。 3. 契約に定める労働が、労働者の健康に危害を与える虞があり、使用者に改善するよう通知したが効果がなかった場合。 4. 使用者、使用者の代理人又はその他労働者が悪性伝染病に罹患し、伝染する虞がある場合。 5. 使用者が労働契約に基づいた労働報酬を支払わず、又は出来高払制の労働者に対し、十分な労働を与えない場合。 6. 使用者が労働契約又は労働法令に違反し、それによって労働者の権益を損なうような虞がある場合。(第 1 項) 労働者が、前項第 1 号、第 6 号の規定より契約を終了する場合、事情を知り得た日から 30 日以内に行わなければならない。(第 2 項) 第 1 項第 2 号又は第 4 号の事由があり、使用者が既にその代理人を解雇した場合、又は悪性伝染病に罹患し、入院させ若しくは解雇した場合、労働者は契約を解除することができない。(第 3 項) 第 17 条の規定は、本条の契約解除に準用する。(第 4 項)
第 15 条	期間の定めがある定期契約の期間が 3 年を超える場合、3 年満了後、労働者は契約を解除することができる。但し、30 日前までに使用者に予告をしなければならない。(第 1 項) 期間の定めがない不定期契約において、労働者が契約を解除する場合、第 16 条第 1 項の規定を準用し、使用者に予告をしなければならない。(第 2 項)
第 16 条	使用者が、第 11 条又は第 13 条の但書の規定により、労働契約を解除する場合、その予告期間は以下各号の規定に基づく： 1. 3 ヶ月以上 1 年未満継続して労働した場合、10 日前までに予告する。 2. 1 年以上 3 年未満継続して労働した場合、20 日前までに予告する。 3. 3 年以上継続して労働した場合、30 日前までに予告する。(第 1 項) 前項の予告を受けた後、労働者は求職のために、就業時間に休暇を請求し外出することができる。かかる休暇請求時間は、週に 2 日の就業時間を超えてはならない。かかる休暇期間中の賃金は、規定通り支払わなければならない。(第 2 項) 使用者が第 1 項で規定する期間に予告をせず契約を解除した場合、予告期間の賃金を支払わなければならない。(第 3 項)
第 17 条	使用者は、前条の規定により労働契約を解除する場合、次の各号の規定により、労働者に解雇手当を支払わなければならない： 1. 同一使用者の事業単位にて継続して勤務した場合、満 1 年ごとに 1 ヶ月の平均賃金に相当する解雇手当を支払う。 2. 前号の計算による余剰月数、又は労働が 1 年に満たない場合、比例に応じ算出して支払う。1 ヶ月未満の場合、1 ヶ月として計算する。

第 18 条	次の事由の一に該当する場合、労働者は使用者に対し、予告期間の賃金及び解雇手当の支給を請求することはできない： 1. 第 12 条又は第 15 条の規定により労働契約が解除される場合。 2. 期間の定めがある労働契約で、期間の満了により離職する場合。
第 19 条	労働契約が終了し、労働者が勤務証明書を請求した場合、使用者又はその代理人はこれを拒絶してはならない。
第 20 条	事業単位が改組又は譲渡された場合、新旧使用者間の協議で承継を決定した労働者を除き、その他労働者については、第 16 条の定める期間に契約解除の予告を行い、第 17 条の定める解雇手当を支払わなければならない。承継した労働者の勤続年数は、新使用者が引続き承認しなければならない。
第三章 賃金	
第 21 条	賃金は労使双方が協議した上で決定する。但し、基本賃金を下回ることはいできない。(第 1 項) 前項の基本賃金は、中央主務機関が設置する基本賃金審議委員会により策定された後に、行政に報告しこの決定を要請する。(第 2 項) 前項の基本賃金審議委員会の組織及び審議手続等の事項については、中央主務機関が別途規定を定める。(第 3 項)
第 22 条	賃金は、法定通貨で支払わなければならない。但し、習慣又は業務の性質に基づき、労働契約にその一部を現物で支払うことを定めることができる。賃金の一部を現物で支払う場合、その現物の評価額は公平で合理的でなければならない、また労働者及びその家族の需要に合ったものでなければならない。(第 1 項) 賃金は直接、労働者に全額を支払わなければならない。但し、法令又は労使間に別段の定めがある場合、この限りではない。(第 2 項)
第 23 条	賃金の支払は、当事者に特別な約定がある場合、又は月ごとに先払いする場合を除き、毎月少なくとも 2 回、期日を定めて支払をしなければならない出来高払制についても同じとする。(第 1 項) 使用者は、支給賃金、賃金計算項目、賃金総額等の事項を記入した労働者賃金台帳を備置かなければならない。この労働者賃金台帳は 5 年間保存しなければならない。(第 2 項)
第 24 条	使用者が、労働時間を延長した場合、その延長した労働時間の賃金は次の基準により加算する： 1. 延長労働時間が 2 時間以内の場合、平日の一時間あたりの賃金の 3 分の 1 以上を加算して支払う。 2. 再延長時間が 2 時間以内の場合、平日の一時間あたりの賃金の 3 分の 2 以上を加算して支払う。 3. 第 32 条第 3 項の規定に基づき労働時間を延長した場合、平日の一時間あたりの賃金の二倍を支払う。
第 25 条	使用者は、労働者に対し、性別の差別的取扱いをしてはならない。同一労働、同一効率であれば、同等な賃金を支給しなければならない。
第 26 条	使用者は、違約金又は賠償金として、労働者の賃金を予め差し引くことはできない。
第 27 条	使用者が期日通りに賃金を支払わない場合、主務機関は期限を定めてこれを支払うよう命ずることができる。
第 28 条	使用者が廃業、清算又は破産宣告を受けたことにより、労働契約の賃金が未払いとなった場合、6 ヶ月分までは優先して弁済をうける権利がある。(第 1 項) 使用者は、前項の未払賃金の立替として、当月の雇用労働者の保険加入給与総額及び規定する料率に基づき、一定金額の未払賃金立替基金を納付しなければならない。未払賃金立替基金が累積し定額に達した場合、料率を下げるか、若しくは徴収を一時停止しなければならない。(第 2 項)

	前項の料率は、中央主務機関が、1 万分の 10 の範囲内で立案し、行政院に報告し、これを決定するよう要請する。(第 3 項) 使用者に賃金の未払いがあり、労働者の請求にもかかわらず弁済されなかった場合、未払賃金立替基金がこれを立替える。使用者は定められた期限内に、未払賃金立替基金に立替金を返済しなければならない。(第 4 項) 未払賃金立替基金は、中央主務機関により設立される管理委員会が管理する。基金の徴収・納付に関する業務は、中央主務機関が、労働者保険機構に委託し行うことができる。第 2 項の規定金額、基金立替の手続、徴収・納付と管理方法及び管理委員会の組織規定に関しては、中央主務機関がこれを定める。
第 29 条	事業単位は、事業年度終了の決算で利益がある場合、租税の納付、欠損の補填、配当、法定積立金を除き、年間を通じて過失のなかった労働者に対して、賞与を支給するか、又は利益の分配をしなければならない。
第四章 労働時間、休息、休暇	
第 30 条	労働者の 1 日あたりの平常労働時間は、8 時間を超えてはならない。2 週間あたりの労働総時間は、84 時間を超えてはならない。(第 1 項) 前項の平常労働時間は、使用者が組合から同意を得るか、事業単位に組合がない場合は労使会議の同意を得た後、2 週間の内、2 日の平常労働時間を、その他の労働日に割当てることができる。その他の労働日に割当て時間数は、1 日あたり 2 時間を超えてはならない。但し、1 週間の労働総時間数は、48 時間を超えてはならない。(第 2 項) 第 1 項の平常労働時間は、使用者が組合から同意を得るか、事業単位に組合がない場合は労使会議の同意を得た後、8 週間の平常労働時間を分けることができる。但し、1 日あたりの平常労働時間は、8 時間を超えてはならず、1 週間の労働総時間数は、48 時間を超えてはならない。(第 3 項) 第 2 項及び第 3 項は、中央主務機関の指定を受けた業種にのみ適用される。(第 4 項) 使用者は、労働者の出勤簿又は出勤カードを備置き、毎日労働者の出勤状況を記載しなければならない。かかる出勤カードは、1 年間保存しなければならない。(第 5 項)
第 30 条之 1	中央主務機関の指定を受ける業種は、使用者が組合から同意を得るか、事業単位に組合がない場合は労使会議の同意を得た後、その労働時間を以下の原則に基づき変更することができる： 1. 4 週間内の平常労働時間数を他の労働時間に割当て時の時間数が、1 日あたり 2 時間を超えず、前条第 2 項から第 4 項の規定の制限を受けない。 2. 当日の平常労働時間が 10 時間に達する場合、労働時間の延長は 2 時間を超えてはならない。 3. 2 週間の内、少なくとも 2 日間は定休日として休息し、第 36 条の制限を受けない。 4. 女性労働者は、妊娠中と哺乳期間中を除き、夜間労働において第 49 条第 1 項の制限を受けない。但し、使用者は必要とする安全衛生設備を提供しなければならない。(第 1 項) 民国 85 年 12 月 27 日改定施行前の第 3 条の規定に基づき、本法適用の業種は、第 1 項第 1 号の農、林、漁、牧業を除き、前項の規定は適用されない。
第 31 条	坑内又はトンネル内で労働する労働者の場合、入坑から出坑までの時間を労働時間とする。
第 32 条	労働者を平常労働時間以外に労働させる必要がある場合、使用者が組合から同意を得るか、事業単位に組合がない場合は労使会議の同意を得た後、労働時間を延長することができる。(第 1 項) 前項において使用者が延長する労働者の労働時間は、平常労働時間と合わせて 1 日 12 時間を超えてはならない。延長労働時間は、1 ヶ月 46 時間を超えてはならない。(第 2 項)

	天災、事変、突発事件により、労働者を平常労働時間以外に労働させる必要がある場合、使用者は労働時間を延長することができる。但し、延長の開始から 24 時間以内に組合に通知しなければならない。組合のない組織は、かかる該当地の主務機関に届出をし審査を受けなければならない。延長労働時間において、使用者は事後において適当な休息を補充しなければならない。(第 3 項) 坑内で労働する労働者の場合、その労働時間を延長することはできない。但し、監視を主とする労働、又は前項に定める事由がある場合はこの限りではない。(第 4 項)
第 33 条	第 3 条の事業は、製造業及び鉱業を除き、公衆生活の利便性、又はその他特殊な原因により、第 30 条、第 32 条に定める平常労働時間及び延長労働時間を調整する必要がある場合、かかる該当地の主務機関が、目的事業主務機関及び組合と協議し、必要な限度内で命令によりこれを調整することができる。
第 34 条	労働者の労働が、昼夜交代シフト制の場合、そのシフト順序は、週ごとに 1 回交替する。但し、労働者からの同意を得た場合はこの限りではない。(第 1 項) 前項のシフト交替の時、適当な休息時間を与えなければならない。(第 2 項)
第 35 条	労働者が継続して 4 時間就労した場合、少なくとも 30 分の休息を与えなければならない。但し、シフト制を採用している場合、若しくはその労働が連続性或いは緊急性を有するものである場合、使用者は労働時間内において、その休息時間を別段に定めることができる。
第 36 条	労働者は、定休日として、7 日につき少なくとも 1 日の休息がなければならない。
第 37 条	記念日、労働節、及びその他中央主務機関が休日として定める日は休暇としなければならない。
第 38 条	労働者が、同一使用者又は事業単位のもとで、一定期間労働を継続した場合、毎年以下各号の規定に基づき特別休暇を与えなければならない。 1. 1 年以上 3 年未満の場合、7 日。 2. 3 年以上 5 年未満の場合、10 日。 3. 5 年以上 10 年未満の場合、14 日。 4. 10 年以上の場合、1 年ごとに 1 日加算し、最高 30 日までとする。
第 39 条	第 36 に定める定休日、第 37 条に定める休暇及び第 38 条に定める特別休暇について、使用者は通常通り賃金を支払わなければならない。労働者の同意を得て休日に労働させる場合、使用者は二倍の賃金を支払わなければならない。季節の関係から業務を急がせる必要がある場合、労働者又は組合の同意を得て平常通り労働させる場合も同じである。
第 40 条	天災、事変或いは突発事件により、継続して労働する必要があると使用者が判断する場合、第 36 条から第 38 条で定める労働者の休暇期間を停止することができる。但し、かかる停止期間の賃金は、二倍の賃金を支払わなければならない。事後に休日休暇を補充しなければならない。(第 1 項) 前項の労働者の休暇期間の停止につき、事後 24 時間以内において、その詳述理由を、該当地の主務機関に届出なければならない。(第 2 項)
第 41 条	公用事業の労働者について、該当地の主務機関が必要と判断する場合、第 38 条に定める特別休暇を停止することができる。特別休暇の賃金は、二倍の賃金を支払わなければならない。
第 42 条	労働者が健康上又はその他正当な理由により、平常労働時間以外の労働を引受けることができない場合、使用者はその労働を強制してはならない。
第 43 条	労働者は、慶弔、疾病又はその他正当な理由により、休暇を請求することができる。与えるべき休暇の日数及び自己都合による休暇(事暇)以外の休暇期間における賃金の最低基準は、中央主務機関により定められる。

第五章 年少労働者、女性労働者	
第 44 条	15 歳以上 16 歳未満で雇用され労働に従事する者は、年少労働者とする。(第 1 項) 年少労働者を重く危険な労働に従事させてはならない。(第 2 項)
第 45 条	使用者は、15 歳未満の者を雇用し労働させてはならない。但し、中学校を卒業した者若しくは主務機関が、その労働の性質及び環境が労働者の心身健康を害するものではないと認める場合はこの限りではない。(第 1 項) 前項の被雇用者については、年少労働者保護の規定が準用される。(第 2 項)
第 46 条	16 歳未満の者が雇用され労働する場合、使用者は、その法定代理人同意者及び年齢を証明する書類を備置かなければならない。
第 47 条	年少労働者の労働時間は 8 時間を超えてはならず、休日に労働してはならない。
第 48 条	年少労働者は、午後 8 時から翌朝の午前 6 時まで時間に労働してはならない。
第 49 条	使用者は、女子労働者を午後 10 時から翌朝の午前 6 時までの時間に労働させてはならない。但し、使用者が組合から同意を得るか、事業単位に組合がない場合は労使会議の同意を得て、且つ以下各号の規定に符合する場合はこの限りではない： 1. 必要な安全衛生設備が提供されている。 2. 公共の交通手段がない場合、交通手段を提供しているか、又は女子寮の備えがある。(第 1 項) 前項第 1 項でいうところの必要な安全衛生設備は、中央主務機関がその標準を定める。但し、使用者と労働者との間で約定される安全衛生設備が、本法よりも優れている場合は、その約定に従う。(第 2 項) 女子労働者が健康上又はその他正当な理由により、午後 10 時から翌朝の午前 6 時までの時間の労働を引受けることができない場合、使用者はこれを強制してはならない。(第 3 項) 天災、事変又は突発事件により、使用者が女子労働者を午後 10 時から翌朝の午前 6 時までの時間に労働させる必要がある場合、第 1 項の規定は適用しない。(第 4 項) 第 1 項の但書及び前項の規定は、妊娠又は哺乳期間中の女子労働者には適用しない。(第 5 項)
第 50 条	お産前後の女子労働者には労働を停止させ、8 週間のお産休暇を与えなければならない。妊娠 3 ヶ月以上で流産した場合、労働を停止させ、4 週間のお産休暇を与えなければならない。(第 1 項) 前項の女子労働者の雇用期間が 6 ヶ月以上の場合、労働停止期間の賃金は通常通り支払わなければならない、6 ヶ月未満の場合、半額を支給しなければならない。(第 2 項)
第 51 条	妊娠中の女子労働者は、比較的軽易な労働がある場合、配置変えを申請することができ、使用者はこれを拒否することはできず、賃金の減給をしてはならない。
第 52 条	子女が 1 歳未満で女子労働者が自ら授乳する必要がある場合、第 35 条に定める休息時間とは別に、1 日 2 回、各 30 分ずつの授乳時間を与えなければならない。(第 1 項) 前項の授乳時間は、労働時間とみなす。(第 2 項)
第六章 定年退職	
第 53 条	労働者が次の各号の一つに該当する場合、労働者自ら定年退職を請求することができる： 1. 勤務年数が 15 年以上で満 55 歳の場合。 2. 勤務年数が 25 年以上の場合。 3. 勤務年数が 10 年以上で満 60 歳の場合。
第 54 条	労働者に次の何れかの事由がなければ、使用者は強制定年退職を強制することはできない：

	1. 満 65 歳の場合。 2. 心神喪失又は身体障害のため、労働に堪えることができない場合。(第 1 項) 前項第 1 号で定める年齢について、危険性がかり強靱な体力を要する特殊な性質の労働を担当する者に対しては、事業単位が中央主管機関へその調整を申請することができるが、55 歳を下回することはできない。(第 2 項)
第 55 条	労働者の定年退職金の支給と標準は次の通り: 1. 勤務年数に応じ、1 年につき 2 ポイントを与える。但し、15 年以上の勤務年数については、1 年につき 1 ポイントを与え、最高 45 ポイントを上限とする。半年未満の場合、半年とし、満半年は 1 年として計算する。 2. 第 54 条第 1 項第 2 号の規定に基づき、強制定年退職する労働者で、職務執行により心神喪失又は身体障害に至った場合、前号の規定に基づき、20%を加算する。(第 1 項) 前項第 1 号の定年退職金のポイントの標準は、その定年退職が認められた時の 1 ヶ月の平均賃金を指す。(第 2 項) 第 1 項で定める定年退職金について、使用者が一括払いできない場合、主務機関の許可を得た上で分割払うことができる。本法の施行前において、事業単位に本法を上回る定年退職金の標準がある場合はその規定に従う。(第 3 項)
第 56 条	使用者は毎月、労働者定年退職準備金を専用口座に積立てなければならない。これを譲渡、差押、相殺又は担保の標的物としてはならない。その拠出比率、手続及び管理等の事項の規定は、中央主務機関が草案し、行政院に決定するよう報告する。(第 1 項) 前項の使用者が毎月拠出する労働者定年退職準備金は、労働者定年退職基金として集められ、中央主務機関が設置する労働者定年退職金管理委員会により管理される。その組織、会議及びその他関連事項については、中央主務機関が定める。(第 2 項) 前項の基金の収支、保管及び運用については、中央主務機関が財政部と共同して委託する金融機関により取り扱われる。最低収益は、当該地の銀行の 2 年間定期預金の利率の収益を下回することはできず、欠損が生じた場合、国庫がこれを補足する。基金の収支、保管及び運用規定は、中央主務機関が草案し、行政院に決定するよう報告する。(第 3 項) 使用者が拠出する労働者定年退職準備金は、労働者と使用者が共同で組織する労働者定年退職準備金管理委員会により監督しなければならない。委員会の労働者代表数は、3 分の 2 を下回ってはならず、その組織準則は、中央主務機関が定める。(第 4 項)
第 57 条	労働者の勤務年数は、同じ事業に在職した場合に限られる。但し、同じ使用者の下での配置転換による勤務年数、及び第 20 条の規定に基づき新使用者が承継すべき勤務年数は、これを併せて計算しなければならない。
第 58 条	労働者の定年退職金に係る請求権は、定年退職の翌月から起算し、5 年間行使しないことにより消滅する。
第七章 職業災害補償	
第 59 条	労働者が職業災害により、死亡、身体障害、傷害或いは疾病を被った場合、使用者は次の規定により補償しなければならない。但し、同じ事故について、労働者保険条例又はその他法令の規定により、使用者が費用を支払い補償した場合、使用者はこれをもって充当することができる: 1. 労働者が負傷し、或いは職業病に罹患した場合、使用者はそれが必要とする医療費用を補償しなければならない。職業病の種類及びその医療範囲は、労働者保険条例の関連規定に基づく。 2. 治療中で労働者が労働できない場合、使用者はそれが従来受領する賃金を補償しなければならない。但し、治療期間が満 2 年に達しても完治せず、指定病院の診断により、従来の労働能力を喪失したと判断され、且

	つ第 3 号の身体障害支給の標準に符合しない場合、使用者は 40 ヶ月分の平均賃金を一括払いした後、この項の補償責任免除となる。 3. 治療を終え、労働者が指定病院の診断により、その身体に障害が残ると判断された場合、使用者はその平均賃金及び障害の程度に応じ、障害補償を一括払いで補償しなければならない。障害補償の標準は、労働者保険条例の関連規定に基づく。 4. 労働者が職業傷害又は職業病に罹患し、死亡した場合、使用者は平均賃金 5 ヶ月分の賃金を葬祭費として支払わなければならないほか、その遺族に対して、平均賃金 40 ヶ月分の賃金を死亡補償として一括で支払わなければならない。その遺族が受領する死亡補償の順位は次の通り： (1) 配偶者及び子女 (2) 父母 (3) 祖父母 (4) 孫 (5) 兄弟姉妹
第 60 条	使用者が前条の規定に基づき支払う補償金額は、同一事故により生じた損害賠償金額に充当することができる。
第 61 条	第 59 条の補償受領権は、受領できる期日から起算し、2 年間行使しないことにより消滅する。(第 1 項) 補償受領権は、労働者の離職による影響を受けることはなく、譲渡、相殺、差押、担保としてはならない。(第 2 項)
第 62 条	事業単位が、その事業を他人に請負わせ、再請負がある場合、請負人又は中間請負人は、それぞれが請負部分で使用する労働者について、最終請負人と連帯し、本章で定めるところの使用者が負うべき職業災害補償の責任を負わなければならない。(第 1 項) 事業単位、請負人、又は中間請負人が、前項の災害補償を行った場合、それが補償した部分は、最終請負人に求償することができる。(第 2 項)
第 63 条	請負人又は再請負人の労働場所が、原事業単位の労働場所の範囲内にあるか、又は原事業単位から提供されたものである場合、原事業単位は、請負人又は再請負人に督促し、その雇用する労働者の労働条件が関連法令の規定に適合するようにしなければならない。(第 1 項) 事業単位が、労働者安全衛生法の請負人、再請負人が負うべき責任に関する規定に違背し、請負人又は再請負人が雇用する労働者に職業災害を生じさせた場合、かかる請負人、再請負人と連帯して補償責任を負わなければならない。(第 2 項)
第八章 技術生	
第 64 条	使用者は、15 歳未満の者を技術者として募集・採用してはならない。但し、中学校卒業の者はこの限りではない。(第 1 項) 技術生とは、中央主務機関が定める技術生訓練職種のうち、技能習得を目的とする場合、本章規定に基づき、使用者の訓練を受ける者とする。(第 2 項) 本章の規定は、事業単位の養成工、見習生、産学協同班(建教合作班)の学生、その他技術生と性質の類似する者について準用する。(第 3 項)
第 65 条	使用者が技術生を募集・採用する場合、技術生と書面で訓練契約を締結し、一式三部作成し、訓練項目、訓練期間、食住の負担、生活手当、関連教育、労働者保険、修了証書、契約発効と解除の条件及びその他関

	連する双方の権利義務事項を明記し、各当事者が保有し、主務機関に提出しなければならない。(第 1 項)
	前項の技術生が未成年の場合、その訓練契約は、法定代理人の許可を得なければならない。(第 2 項)
第 66 条	使用者は、技術生から訓練関連費用を徴収してはならない。
第 67 条	技術生の訓練期間が満期になった場合、使用者はそれを留用することができ、同等の労働を行う労働者と同等の待遇を享受させなければならない。使用者が技術生との訓練契約で留用期間を定める場合、その訓練期間を超えてはならない。
第 68 条	技術生の人数は、労働者の 4 分の 1 を超えてはならない。労働者の数が 4 人に満たない場合、4 人として計算する。
第 69 条	本法第四章の労働時間、休息、休暇、第五章の年少労働者、女子労働者、第七章の災害補償及びその他労働者保険等に関する規定は、技術生に準用する。(第 1 項)
	技術生の災害補償で採用する賃金の標準は、基本賃金を下回ってはならない。(第 2 項)
第九章 就業規則	
第 70 条	使用者は、雇用する労働者の数が 30 人以上の場合、その事業の性質に基づき、下記の事項につき就業規則を定め、主務機関に査定要請の報告をした後、これを公開掲示しなければならない： 1. 労働時間、休息、休暇、国定記念日、特別休暇及び継続性労働のシフト方法。 2. 賃金基準、計算方法及び支払日。 3. 労働時間の延長。 4. 手当及び賞与。 5. 遵守すべき規律。 6. 勤務評定、休暇申請、賞罰及び昇格・転勤。 7. 雇用、解雇、労働契約の解除、離職及び定年退職。 8. 災害傷病補償及び慰問 9. 福利厚生。 10. 労使双方が遵守すべき労働者安全衛生規定。 11. 労使双方のコミュニケーションを通じた協力関係強化の方法。 12. その他。
第 71 条	就業規則が、強制、禁止規定、又は事業が適用すべき団体協約の規定に違反する場合、無効とする。
第十章 監督、検査	
第 72 条	中央主務機関は、本法及びその他労働法令の施行を徹底化させるため、労働者検査機関を設置し、又は直轄市主務機関に委託し検査機関を置きこれを処理する。直轄市、県(市)の主務機関は、必要な場合、人員を派遣し検査を行うことができる。(第 1 項) 前項の労働者検査機構の組織は、中央主務機関がこれを定める。(第 2 項)
第 73 条	検査員は職務を執行する場合、検査証を提示しなければならず、事業単位をこれを拒否することはできない。事業単位が拒否した場合、検査員は該当地の主務機関又は警察機関と共同し、強制検査を行うことができる。(第 1 項) 検査員は職務を執行する場合、本法が定める事項について、必要とする報告、記録、帳簿及び関連書類又は書面説明を提出するよう事業単位に要求することができる。物品、サンプル又は資料を抜き取る必要がある場

	合、使用者またはその代理人に事前通知し、且つ受領書を交付しなければならない。(第 2 項)
第 74 条	労働者が事業単位の本法又はその他労働法令規定違反を発見した場合、使用者、主務機関又は検査機構に申立てることができる。(第 1 項)
	使用者は、労働者による前項の申立てを理由に労働者を解雇、異動又は不利な処分に処してはならない。(第 2 項)
第十一章 罰則	
第 75 条	第 5 条の規定に違反した場合、5 年以下の有期徒刑、拘留又は 5 万元以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
第 76 条	第 6 条の規定に違反した場合、3 年以下の有期徒刑、拘留又は 3 万元以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
第 77 条	第 42 条、第 44 条第 2 項、第 45 条、第 47 条、第 48 条、第 49 条第 3 項又は第 64 条第 1 項の規定に違反した場合、6 ヶ月以下の有期徒刑、拘留又は 2 万元以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
第 78 条	第 13 条、第 17 条、第 26 条、第 50 条、第 51 条又は第 55 条第 1 項の規定に違反する場合、3 万元以下の罰金に処する。
第 79 条	次の各号の行為の一つがある場合、2 千元以上 2 万元以下の科料に処する： 1. 第 7 条、第 9 条第 1 項、第 16 条、第 19 条、第 21 条第 1 項、第 22 条、第 23 条、第 24 条、第 25 条、第 28 条第 2 項、第 30 条、第 32 条、第 34 条、第 35 条、第 36 条、第 37 条、第 38 条、第 39 条、第 40 条、第 41 条、第 46 条、第 49 条第 1 項、第 56 条第 1 項、第 59 条、第 65 条第 1 項、第 66 条、第 67 条、第 68 条、第 70 条又は第 74 条第 2 項の規定に違反した場合。 2. 主務機関の第 27 条に基づく期限内の賃金支払命令、又は第 33 条の労働時間の調整命令に違反した場合。 3. 中央主務機関が第 43 条に基づき定めるところの休暇又は自己都合の休暇を除く、休暇期間中に支給される賃金の最低基準に違反した場合。(第 1 項) 第 49 条第 5 項の規定に違反した場合、1 万元以上 5 万元以下の科料に処す。科料に処しなおも改善されない場合、連続して処罰することができる。(第 2 項)
第 80 条	労働者検査員が法に基づき職務を執行するのを拒絶、回避、妨害した場合、1 万元以上 5 万元以下の科料に処す。
第 81 条	法人の代表者、法人又は自然人の代理人、被雇用者又はその他従業員が、業務の執行により本法律規定に違反した場合、本章規定により行為者を罰則するほか、かかる法人又は自然人に対してもかかる条文に定める罰金又は科料を科す。但し、法人の代表者又は自然人が違反の発生につき、可能な限りの防止措置を講じていた場合、この限りではない。(第 1 項) 法人の代表者又は自然人が、違反行為の教唆又はそれを容認していた場合、行為者として論ずる。(第 2 項)
第 82 条	本法で定める科料を主務機関の催促にもかかわらず納付しない場合、裁判所に移送し強制執行を行うことができる。
第十二章 附則	
第 83 条	労使関係の調和、労使間の協力の促進、労働効率の向上のために、事業単位は、労使会議を開催しなければならない。かかる規則は、中央主務機関が經濟部と共同して草案し、行政院に決定するよう報告する。

第 84 条	公務員で労働者の身分をもつ者の任(派)、免、給与、賞罰、定年退職、慰問及び保険(職業災害を含む)等の事項は、公務員関係法令の規定を適用する。但し、その他で定める労働条件が本法律の規定を上回る場合、その規定に従う。
第 84 条 の 1	中央主務機関の査定を経て公告される以下の労働は、労使双方で、労働時間、休日、休暇、女子夜間労働に関して別段に定め、該当地のの主務機関に届けることができ、第 30 条、第 32 条、第 36 条、第 37 条、第 49 条の制限を受けない。 1. 監督、管理者又は責任制のスペシャリスト。 2. 監視制又は間歇性の労働。 3. その他特殊な性質の労働。(第 1 項) 前項の約定は書面で行い、本法律で定める基準を参考とし、労働者の健康と福祉を損なうことがあってはならない。
第 84 条 の 2	労働者の勤務年数は、雇用された日から起算し、本法適用前の勤務年数、解雇手当及び定年退職金の支給や基準は、その当時適用すべき法令規定に基づき計算する。当時適用できる法令がない場合、それぞれの事業単位が定める規定又は労使双方の話し合いに基づき計算する。本法適用後の勤務年数、解雇手当及び定年退職金の支給や基準は、第 17 条及び第 55 条の規定に基づき計算する。
第 85 条	この法律の施行細則は、中央主務機関が草案し、行政院に決定するよう報告する。
第 86 条	本法律は、公布日から施行する。但し、中華民國 89 年 6 月 28 日改定公布の第 30 条第 1 項及び第 2 項の規定は、中華民國 90 年 1 月 1 日から施行する。

【この和訳は、参考のみの資料ですので、正確な条文の解釈は、原文の中国語文に基づき解釈頂くようお願い申し上げます。】