

## 労働基準法施行細則

第一章 総則	
第1条	本細則は、労働基準法(以下、「労基法」という)第85条の規定に基づき定める。
第2条	本法第2条第4号に基づき平均賃金を計算する場合、以下各号の期間における賃金日数は、計算に入れない: 1. 計算事由発生の当日。 2. 職業災害により治療中の場合。 3. 本法第50条第2項の規定により賃金の支給が半分になった場合。 4. 天災、事変又はその他不可抗力により事業を継続できず、労働者に労働させることができなくなった場合。
第3条	本法第3条第1項第1号から第7号にて定める各産業は、中華民国業界基準分類の規定を適用する。
第4条	本法第3条第1項第8号で定める中央主務機関指定の事業及び第3項でいう本法の適用が困難な場合とは、中央主務機関が、中華民国業種基準分類の規定に基づき指定するもので、各業種の一部を指定することができる。
第4-1条	(削除)
第5条	労働者の勤務年数は、同一事業単位での就労に限られ、入社日当日から起算する。(第1項) 本法適用前において同一事業単位で就労していた勤務年数は合算する。(第2項)
第二章 労働契約	
第6条	本法第9条第1項でいうところの臨時的、短期的、季節的及び特定の労働とは、次の規定に基づき判断する: 1. 臨時的労働: 予期できない非継続的な労働で、その労働期間が6ヶ月以内のもの。 2. 短期的労働: 6ヶ月以内の完成が予期できる非継続的な労働。 3. 季節的労働: 季節性の原料、材料又は市場販売により影響を受ける非継続的な労働で、その労働期間が9ヶ月以内のもの。 4. 特定の労働: 特定期間において完成できる非継続的な労働。その労働期間が1年を超える場合、主務機関に許可を求める届出を行わなければならない。
第7条	労働契約では、本法の関連規定に基づき、次の事項を約定しなければならない: 1. 労働場所及び従事する労働に関連する事項。 2. 始業及び終業時間、休息時間、休暇、休日、休暇の申出及びシフト制のシフト交換に関する事項。 3. 賃金の議定、調整、計算、精算及び支給日や支給方法に関する事項。 4. 労働契約の締結、解除及び定年退職に関する事項。 5. 解雇手当、定年退職金及びその他手当、賞与に関する事項。 6. 労働者が負担すべき宿泊・食事費、労働用具に関する事項。 7. 安全衛生関連事項。 8. 労働者教育、研修関連事項。 9. 福利関連事項。 10. 災害補償及び一般傷病の補助に関する事項。

	<p>11. 遵守すべき紀律に関する事項。</p> <p>12. 表彰・懲戒関連事項。</p> <p>13. その他労使権利義務に関する事項</p>
第 8 条	<p>本法第 17 条、第 84 条之 2 の規定に基づき算出される解雇手当は、労働契約解除後 30 日以内に支払わなければならない。</p>
第 9 条	<p>本法に基づき労働契約が解除された場合、使用者は速やかに賃金を精算し労働者に支払わなければならない。</p>
<p>第三章 賃金</p>	
第 10 条	<p>本法第 2 条第 3 号で定めるその他名称の一切の経常的給与とは、次の各号以外の給与を指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 配当。</li> <li>2. 賞与：年末賞与、競争賞与、研究発明賞与、特殊功績の賞与、永年賞与、燃料物料の節約賞与及びその他非経常的な賞与を指す。</li> <li>3. 春節、端午節、中秋節に支給する記念日祝金。</li> <li>4. 医療補助費、労働者及びその子女への教育補助費。</li> <li>5. 労働者が顧客から直接受領したサービス費。</li> <li>6. 冠婚葬祭により使用者が支給する祝金、見舞金或いは慰謝金等。</li> <li>7. 職業災害補償費。</li> <li>8. 労働者保険及び使用者が労働者を被保険者として加入する商業保険により支払われた保険金。</li> <li>9. 出張旅費、出張手当及び交際費。</li> <li>10. 制服、作業用品及びその代金。</li> <li>11. その他中央主務機関が中央目的事業の主務機関と共同して指定するもの。</li> </ol>
第 11 条	<p>本法第 21 条でいう基本賃金とは、労働者が正常な労働時間に得た報酬を指す。但し、延長労働時間の賃金、休暇及び休日の労働で加算された賃金は算入してはならない。</p>
第 12 条	<p>出来高賃金の労働者が得る基本賃金は、1 日 8 時間労働による生産額又は労働量で換算する。</p>
第 13 条	<p>労働者の 1 日の労働時間が 8 時間を下回る場合、就業規則、労働契約に別段の約定がある場合、又は法令に別段の規定がある場合を除き、その基本賃金は、労働時間に比例して計算することができる。</p>
第 14 条	<p>年少者の基本賃金は、基本賃金の 100 分の 70 を下回ってはならない。</p>
第 15 条	<p>本法第 28 条第 1 項で定める最優先弁済権がある賃金については、使用者が廃業、清算又は破産宣告前の 6 ヶ月内において未払いのものに限られる。</p>
第 16 条	<p>労働者が死亡した場合、使用者は速やかにその賃金を精算しその遺族に支払わなければならない。(第 1 項)</p> <p>前項の賃金受領の順位は、本法第 59 条第 4 号の規定を準用する。(第 2 項)</p>
<p>第四章 労働時間、休息、休暇</p>	
第 17 条	<p>本法第 30 条でいう平常労働時間が二暦日を跨ぐ場合、その労働時間は合算しなければならない。</p>
第 18 条	<p>労働者が出張又はその他原因により勤務地以外の場所で労働し、労働時間の計算が容易ではない場合、平常労働時間をその労働時間とする。但し、それが実際の労働時間を証明できる場合はこの限りではない。</p>
第 19 条	<p>労働者が、同一事業単位又は同じ使用者の下における異なる場所で労働した場合、かかる場所での労働時間は合算しなければならず、事業場所往來に必要とする交通時間を加算しなければならない。</p>

第 20 条	本法第 30 条第 2 項、第 3 項、第 30 条の 1 第 1 項第 1 号から第 3 号又は第 32 条第 1 項から第 3 項の規定に基づき、労働者の平常労働時間、休暇又は延長時間を変更する場合、使用者は直ちに公告し周知しなければならない。
第 20-1 条	本法で定める使用者により延長された労働者の労働時間とは、1 日の労働時間が 8 時間又は 2 週間の労働時間総数が 84 時間を超える部分を指す。但し、本法第 30 条第 2 項、第 3 項又は第 30 条の 1 第 1 項第 1 号に基づく労働時間の変更は、変更後の労働時間を超過する部分を指す。
第 21 条	使用者が本法第 30 条第 5 項規定に基づき記載する労働者の勤務時間は、分単位まで記載する。
第 22 条	<p>本法第 32 条第 4 項但書でいう坑内監視の主な労働範囲は次の通り:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 排水機の監視労働への従事</li> <li>2. 空気圧縮機、冷却設備の監視労働への従事</li> <li>3. 安全警報装置の監視労働への従事</li> <li>4. 生産又は建設施工の記録及び監視労働への従事</li> </ol>
第 23 条	<p>本法第 37 条で定める休暇とすべき記念日は次の通り:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中華民国開国記念日(1 月 1 日)。</li> <li>2. 和平記念日(2 月 28 日)。</li> <li>3. 青年の日&lt;革命先烈記念日&gt;(3 月 29 日)。</li> <li>4. 孔子誕生記念日&lt;孔子誕辰記念日&gt;(9 月 28 日)。</li> <li>5. 建国記念日&lt;国慶日&gt;(10 月 10 日)。</li> <li>6. 蒋介石前総統の誕生記念日&lt;先総統 蔣公誕辰記念日&gt;(10 月 31 日)</li> <li>7. 憲法の日&lt;行憲記念日&gt;(12 月 25 日)。(第 1 項)</li> </ol> <p>本法第 37 条でいう労働節とは、5 月 1 日の労働節を指す。(第 2 項)</p> <p>本法第 37 条でいうその他中央主務機関が定める休暇は次の通り:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中華民国開国記念日の翌日(1 月 2 日)。</li> <li>2. 春節(旧暦の 1 月 1 日から 3 日まで)。</li> <li>3. 婦女の日、子供の日合同休日(墓参の日&lt;民族掃墓節&gt;の前日)。</li> <li>4. 墓参の日&lt;民族掃墓節&gt;(旧暦の清明節)。</li> <li>5. 端午の節句&lt;端午節&gt;(旧暦 5 月 5 日)。</li> <li>6. 中秋の名月の日&lt;中秋節&gt;(旧暦 8 月 15 日)。</li> <li>7. 旧暦の大晦日。</li> <li>8. 台湾光復節(日本の台湾統治が終った日、10 月 25 日)。</li> <li>9. その他中央主務機関が指定する日。(第 3 項)</li> </ol>
第 24 条	<p>本法第 38 条の特別休暇は、次の規定による。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 特別休暇の計算となる勤務年数は、第 5 条の規定に基づく。</li> <li>2. 特別休暇の時期は、労使双方の話し合いにより決める。</li> <li>3. 年度終結又は契約解除により特別休暇を消化していない場合、それが休暇をとるべき未消化分の日数につき、使用者は賃金を支払わなければならない。</li> </ol>
第五章 年少労働者、女性労働者	

第 25 条	本法第 44 条第 2 項でいう重く危険な労働とは、年少労働者の智力又は体力では従事することのできない労働を指す。所謂危険な労働とは、労働者安全衛生の関連法令の規定に基づく。
第 26 条	使用者は、本法第 50 条第 1 項に基づきお産休暇を申請した女性労働者に対し、証明書の提出を要求することができる。
第六章 定年退職	
第 27 条	本法第 53 条第 1 号、第 54 条第 1 項第 1 号及び同条第 2 項但書で規定される年齢は、戸籍の記載に基づく。
第 28 条	(削除)
第 29 条	使用者が支払うべき労働者定年退職金は、労働者が定年退職した日から 30 日以内に支払わなければならない。(第 1 項) 本法第 55 条第 3 項で定める使用者が主務機関の許可を得た上で支給できる定年退職金の分割払いの事由は次の通りである： 1. 法律に基づき拠出した定年退職準備金が、支払を行うのに足りない場合。 2. 事業の経営又は財務状況が確かに困難な状態にある場合。(第 2 項)
第四章 職業災害補償	
第 30 条	使用者は、本法第 59 条第 2 号に基づき補償する労働者の賃金は、賃金支払日に支払わなければならない。
第 31 条	本法第 59 条第 2 号でいう従来受領の賃金とは、かかる労働者が職業災害にあった前日の平常労働時間に得た賃金を指す。月雇いの場合、職業災害にあった前の直近一ヶ月の平常労働時間に得た賃金を 30 で除した金額を、一日あたりの賃金とする。(第 1 項) 職業病罹患者が、前項の規定に基づき算出する所得金額が、平均賃金を下回る場合、平均賃金を基にする。(第 2 項)
第 32 条	本法第 59 条第 2 号但書の規定に基づき支払われる補償は、使用者は決定後 15 日以内に支払わなければならない。支払がなされるまでは、使用者は尚も同号前段規定の補償を継続し続けなければならない。
第 33 条	使用者が本法第 59 条第 4 号に基づき支払うべき労働者の葬祭費は、死亡から 3 日以内に支払わなければならない。死亡補償は、死亡から 15 日以内に支払わなければならない。
第 34 条	本法第 59 条で定める同一事故は、労働者保険条例又はその他法令規定に基づき、使用者が既に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。但し、支払われた費用が、労働者と使用者の両者により負担された場合、使用者が負担した割合に応じ補償の充当とすることができる。
第 34-1 条	労働者が職業災害により死亡又は身体障害となった場合、使用者が労働者保険条例の規定に基づき既に保険に加入し、保険者により職業災害保険事故と認められ、使用者が本法第 59 条の規定により支払う補償において、労働者の平均賃金と保険加入の平均給与との間に差額がある場合、本法第 59 条第 3 号及び第 4 号の規定を計算の基準とする。
第八章 技術生	
第 35 条	使用者は技術生を家事、雑用及びその他技能学習目的以外の労働に従事させてはならない。但し、事業場内での整理整頓、器具工具及び機械の整理に従事する場合はこの限りではない。
第 36 条	技術生の労働時間は、学科時間に含まなければならない。
第九章 就業規則	

第 37 条	<p>使用者は、雇用労働者の人数が満 30 人になった場合直ちに、就業規則を制定しなければならず、30 日以内に当地主務機関に届出なければならない。(第 1 項)</p> <p>就業規則は、法令、労使協議又は管理制度の変更状況に基づき適時修正しなければならず、修正の後、前項手続により届出なければならない。(第 2 項)</p> <p>主務機関が必要と判断する場合、使用者に前項就業規則の改定を通知することができる。(第 3 項)</p>
第 38 条	主務機関の認可を受けた後、使用者は就業規則を事業場所に公告に、各労働者に配布しなければならない。
第 39 条	使用者が必要と判断する場合、本法第 70 条の各号につきそれぞれ、別段の就業規則を設けることができる。
第 40 条	事業単位の事業場所が各地に分散する場合、使用者は事業単位の労働者全員に適用する就業規則又は、かかる事業場所適用の就業規則を制定することができる。
第一〇章 監督、検査	
第 41 条	<p>中央主務機関は、毎年定期的に、翌年度の労働者検査方針を發布しなければならない。(第 1 項)</p> <p>検査機構は、前項の検査方針に基づきそれぞれ、各機構の労働者検査計画書を草案し、検査方針発布の日から 50 日以内に中央主務機関の認可届出の後、かかる検査計画に基づき検査を実行しなければならない。(第 2 項)</p>
第 42 条	労働者検査機構の検査員の任用、研修及び服務は、公務員法令の規定を適用するほか、中央主務機関の定めに基づく。
第 43 条	検査員が事業単位に対する検査を実施する場合、事業単位の使用者、使用者代理人、労働者又は関連人員に必要書類の提出又は説明を求めることを通知することができる。
第 44 条	<p>検査の後、検査員は検査結果を事業単位に対して、必要な説明を行い、検査機構に報告しなければならない。(第 1 項)</p> <p>検査機構が事業単位に法令規定の違反があると判断した場合、法に基づき処理すべきである。(第 2 項)</p>
第 45 条	事業単位が検査結果に対し異議がある場合、通知の送達後一〇日以内に、検査機構に書面で提出しなければならない。
第 46 条	本法第 74 条第 1 項規定の苦情届出は、口頭又は書面にて行うことができる。
第 47 条	使用者が前条の苦情事項につき直ちに、調査をし、法令規定に違反する事情がある場合直ちに改正し、結果を苦情申立者に通知しなければならない。
第 48 条	主務機関又は検査機構は、本法第 74 条第 1 項の苦情届出を受理した場合、受理した日から 7 日以内に、苦情届出の内容につき調査を行い、法令規定に違反する事由がある場合、14 日以内において、事業単位に改正又は法に基づき処理することを通知し、処理状況を苦情申立者に通知しなければならない。
第 49 条	本法第 74 条第 2 項でいうその他不利益な処分とは、法令、契約又は慣習上享受できる権益に損害を与えることを指す。
第一一章 附則	
第 50 条	本法第 84 条でいう公務員と労働者の両方の身分がある者とは、各公務員人事法令に基づき、任用、出向、招聘、選任され、本法第 3 条で定める各事業の労働に従事することで給与を得る者を指す。所謂その他規定する労働条件とは、休息、休暇、安全衛生、福利、残業代等のことを言う。
第 50-1 条	本法第 84 条の 1 第 1 項第 1 号、第 2 号でいう監督、管理者、責任制のスペシャリスト、監視制又は間歇性

	<p>の労働は、次の規定に基づく：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 監督、管理者：使用者に雇用され、事業の経営及び管理を担当し、一般労働者の雇用、解雇又は労働条件について、決定権をもる主管クラスの者。</li><li>2. 責任性のスペシャリスト：専門知識又は技術により一定の任務を果たし、その成敗につき責任を負う者。</li><li>3. 監視制の労働：一定の場所において監視を主要とする労働。</li><li>4. 間歇制の労働：間歇的な方式により進められる労働。</li></ol>
第 50-2 条	使用者は、本法第 84 条の 1 の規定に基づき、それと労働者間の書面約定を該当地の主務機関に届出る場合、職務、労働項目、労働の権利と責任又は労働の性質、労働時間、休日、休暇、女性夜間労働等の関連事項を書面約定内容に含めなければならない。
第 50-3 条	労働者は、労働契約の解除又は職業災害により生じた争議につき、賃金、解雇手当、定年退職金、職業災害補償の支払、又は労使関係存在の確認を求める訴訟を提起することができ、中央主務機関に支援の申請を行うことができる。
第 51 条	本細則は、公布日から施行する。

【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。】

