

## 第一章 総則

### 第 1 条 (立法目的および法律の適用)

(第 1 項)この法律は、労働条件の最低基準を定め、労働者の権利と利益を保障し、労使関係の強化を図り、社会と経済の発展を促進することを目的とする。この法律に定めがない事項については、他の法律の規定を適用する。

(第 2 項)使用者と労働者との間で約定する労働条件は、この法律に定められる最低基準を下回ってはならない。

### 第 2 条 (用語の定義)

この法律における用語の定義は次の通りである：

- 一、労働者：使用者に雇用されて労働に従事し、賃金を支払われる者をいう。
- 二、使用者：労働者を雇用する事業主または事業経営責任者その他事業主を代表しその事業の労働者に関する事務を処理する者をいう。
- 三、賃金：労働者が労働の対償として支給される報酬をいい、賃金、給料、労働した月、日、時間もしくは出来高によって算定される現金又は現物等をもって支給される賞与、手当その他名称の如何を問わず経常的に給付されるすべてのものを含む。
- 四、平均賃金：これを算定すべき事由の発生した日以前六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いう。労働した期間が六ヶ月に満たない場合、労働期間に支給された賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。賃金が、労働した日もしくは時間によって算定され、または出来高払い制によって定められた場合においては、以上の方式で算出された平均賃金が、その期間の賃金総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十を下回るときは、百分の六十の金額とする。
- 五、事業単位：この法律の適用事業に属し、労働者を使用して労働に従事させる機構をいう。
- 六、労働契約：労使間の関係を定める契約をいう。

### 第 3 条 (適用事業の範囲)

(第 1 項)この法律は、次の各号の一に該当する事業に適用する：

- 一、農、林、漁、牧業。
- 二、鉱業及び土石採取業。

- 三、製造業。
- 四、土木建築業。
- 五、水道、電気、ガス業。
- 六、運輸、倉庫及び通信業。
- 七、マスコミ業。
- 八、その他中央主務機関が指定する事業。

(第 2 項)前項第八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この法律の適用を指定することができる。

(第 3 項)この法律は全ての労働関係に適用する。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布される業種または勤労者については、これを適用しない。

(第 4 項)前項の適用困難により、この法律を適用しない者は、第一項第一号から第七号以外の労働者総数の五分之一を超えてはならない。

#### 第 4 条 (主務機関)

この法律にいう主務機関とは、中央においては労働部、直轄市においては直轄市政府、県(市)においては県(市)政府をいう。

#### 第 5 条 (強制労働の禁止)

使用者は、暴行、脅迫、拘禁又はその他不法な手段によって、労働者の意思に反し労働を強制してはならない。

#### 第 6 条 (労働契約を介入して不法な利益を詐取することの禁止)

何人も、他人の労働契約に介入し不法な利益を詐取してはならない。

#### 第 7 条 (労働者カードの製作および記入)

(第 1 項)使用者は、労働者カードを製作し、労働者の氏名、性別、出生年月日、本籍地、教育程度、住所、身分証統一番号、雇用年月日、賃金、労働者保険加入日、表彰と懲戒、傷病その他必要な事項を記入しなければならない。

(第 2 項)前項の労働者カードは、労働者の離職から五年間保存しなければならない。

#### 第 8 条 (使用者の労災予防義務、適切な作業環境と福利厚生施設の整備義務)

使用者は、雇用した労働者について、労働災害を予防し、適切な作業環境と福利厚生施設を整備しなければならない。安全衛生及び福利厚生に関する事項は、それぞれの関係法律を適用する。

## 第二章 労働契約

### 第 9 条 (有期労働契約と期間の定めのない労働契約)

(第 1 項) 臨時性、短期性、季節性又は特定性を有する作業は、有期契約とすることができる。継続性のある作業は、期間の定めのない契約としなければならない。

(第 2 項) 有期契約の期間が満了した後、次のいずれの場合に該当するものは、期間の定めのない契約とみなす：

- 一、労働者が継続して作業に従事するのに、使用者が直ちに反対の意思を表明しなかった場合。
- 二、別途に新たな契約を締結したが、その前後の労働契約の就業期間が九十日を超え、かつその前後の新旧契約の間断期間が三十日を超えない場合。

(第 3 項) 前項の規定は、特定性又は季節性の有期作業には適用しない。

### 第 9-1 条 (退職後競業禁止の約定)

(第 1 項) 使用者は、以下の規定に満たさない場合、労働者と退職後競業禁止の約定をしてはならない。

- 一、使用者は保護を受けるべき正当な営業利益を有すること。
- 二、労働者は、その地位または職務によって、使用者の営業秘密に接触しまたは使用することができること。
- 三、競業禁止の期間、地域、職業活動の範囲及び就業対象は、合理的な範疇をこえないこと。
- 四、使用者は、競業行為をしない労働者に対して被る損失について合理的な補償をすること。

(第 2 項) 前項第四号に定められる合理的な補償は、労働者が勤務期間中に支給される給付を含まない。

(第 3 項) 違反第一項各款規定之一者、其約定無効。第一項各号の規定の一に反する場合、その約定は無効とする。

(第 4 項) 退職後競業禁止禁止の期間は、二年間を超えてはならない。二年間を超えるものは、二年間に短縮される。

### 第 10 条 (勤続年数の合算)

有期契約が期間を満了した後又は不定期契約の履行が事情により停止したときに、三ヶ月以内に新規契約を締結するか、または元の契約を引き続き履行する場合は、労働者の前後の勤続年数は合算しなければならない。

### 第 10-1 条 (配転)

使用者は、労働者に配転させる場合、労働契約の規定に反してはならず、かつ以下の原則に符合しなければならない：

- 一、企業経営上の必要に基づき、かつ不当な動機及び目的を有してはならない。  
ただし、法律は別の規定を有する場合、その規定に従うこと。
- 二、労働者の賃金とその他の労働条件を不利益に変更しないこと。
- 三、配転先の職務内容は労働者の体力および技術を超えないこと。
- 四、遠隔地への配転の場合には、使用者は必要な協力を与えるべきこと。
- 五、労働者とその家庭の生活利益を考慮に入れること。

#### 第 11 条 （予告解雇）

次の各号に掲げる事情の一に該当するものでなければ、使用者は、労働者に予告して労働契約を終了してはならない。

- 一、廃業または営業を譲渡した場合。
- 二、欠損または操業を短縮した場合。
- 三、不可抗力による事業の一時停止が一ヶ月以上に及ぶ場合。
- 四、事業の性質の変更によって人員数を減少する必要があつて、適当な配置転換の業務がない場合。
- 五、労働者が担当している職務の遂行において、確実に能力上不適格と認められる場合。

#### 第 12 条 （即時解雇）

（第 1 項）労働者に次の各号に掲げる事情の一がある場合においては、使用者は、予告をせずに労働契約を終了することができる：

- 一、労働契約を締結する際に虚偽の意思表示をなして使用者の判断を誤らせ、その誤認が使用者に損害を与える恐れのある場合。
- 二、使用者は、使用者の家族もしくは代理人または共同作業をしている他の労働者に対して、暴行を加え、または重大な侮辱行為をした場合。
- 三、有期徒刑以上の刑の確定判決を受け、刑の執行猶予または罰金刑に易科することを言い渡されなかった場合。
- 四、労働契約または就業規則に違反し、情状の重大な場合。
- 五、機器、工具、原料、産製品その他使用者所有の物品を故意に損耗させ、または使用者の技術上、営業上の機密を故意に漏洩し、それによって使用者が損害を被った場合。
- 六、正当な理由なしに継続無断欠勤が三日、または一ヶ月内に無断欠勤が六日に達した場合。

（第 2 項）使用者が、前項第一号、二号及び四号から六号の規定により、契約を終了する場合、その事情を知り得た日から三十日以内に行わなければならない。

### 第 13 条 (解雇の禁止と例外)

労働者が第五十条の規定によって休業する期間中または第五十九条の規定によって治療を受ける期間中において、使用者は契約を終了してはならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、主務機関の認定を受けたときにおいては、この限りでない。

### 第 14 条 (労働者が予告なしに契約を終了できる場合)

(第 1 項) 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終了することができる:

- 一、使用者が労働契約を締結する際に虚偽の意思表示をなして労働者の判断を誤らせ、その誤認が労働者に損害を与える恐れのある場合。
- 二、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または重大な侮辱行為を行った場合。
- 三、契約に定める業務が、労働者の健康に危害を与える恐れがあり、使用者に改善を求めて効果がなかった場合。
- 四、使用者、使用者の代理人又はその他労働者が法定の伝染病に罹り、共同作業をしている他の労働者に伝染する恐れがあり、かつその健康に重大な危害をもたらす場合。
- 五、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て十分な労働の量を提供しない場合。
- 六、使用者が労働契約また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恐れがある場合。

(第 2 項) 労働者は、前項第一号または第六号の規定によって契約を終了するときは、事情を知った日から三十日以内に行わなければならない。ただし、使用者が前項第六号の事由を有するときには、労働者は、その損害結果を知った日から、三十日以内に行うことができる。

(第 3 項) 第一項第二号又は第四号の事情があり、使用者がすでにその代理人を解雇し、または法定の伝染病患者が衛生法令によって治療を受けた場合には、労働者は、契約を終了することができない。

(第 4 項) 第十七条の規定は、本条の契約終了の場合に準用する。

### 第 15 条 (労働者が予告によって契約を終了できる場合)

(第 1 項) 特定性有期契約の期間が三年を超える場合、三年を経過した後、労働者は契約を終了することができる。ただし、三十日前に使用者に予告しなければならない。

(第 2 項) 期間の定めのない契約について、労働者は契約を終了するときに、第十六

条第一項の規定を準用し、使用者に予告をしなければならない。

#### 第 15-1 条 (最短勤続年数の約定)

(第 1 項)以下の各号の規定の一に符合しなければ、使用者は労働者と最短勤続年数の約定をしてはならない:

- 一、使用者は、労働者のために専門技術の訓練を行い、かつその訓練費用を支払うこと。
- 二、使用者は、労働者が最短勤続年数の約定に遵守するために、労働者に合理的な補償を支払うこと。

(第 2 項)前項最短勤続年数の約定について、以下の事項を総合的に考量し、合理的な範囲を超えてはならない:

- 一、使用者は労働者のために専門的技術訓練の期間及び費用。
- 二、同様または類似な職務に従事する労働者は、その代替人選の可能性。
- 三、使用者が労働者に提供した補償の額および範囲。
- 四、その他最短勤続年数の約定の合理性に影響を及ぼす事項。

(第 3 項)第一項または第二項に違反する場合は、その約定が無効とする。

(第 4 項)労働契約が労働者の責に帰すべきでない事情によって最短勤続年数の約定の期間満了の前に終了する場合、労働者は最短勤続年数の約定違反または訓練費用返還の責任を負わない。

#### 第 16 条 (使用者による解雇の予告期間)

(第 1 項)使用者が第十一条または第十三条の但書の規定によって労働契約を終了する場合、その予告期間は以下各号の規定による:

- 一、三ヶ月以上一年未満継続勤務した者に対して、十日前までに予告する。
- 二、一年以上三年未満継続勤務した者に対して、二十日前までに予告する。
- 三、三年以上継続勤務した者に対して、三十日前までに予告する。

(第 2 項)労働者は、前項の予告を受けた後、求職のために就業時間に休暇を請求して外出することができる。その休暇請求の時間数は、週に二日間の就業時間を超えてはならない。休暇期間中の賃金は、通常通り支払わなければならない。

(第 3 項)使用者は第一項に定める期間による予告をせず契約を終了した場合、予告期間の賃金を支払わなければならない。

#### 第 17 条 (解雇手当の計算)

(第 1 項)使用者は、前条の規定によって労働契約を終了する場合、次の各号の規定によって、労働者に解雇手当を支払わなければならない:

- 一、同一使用者の事業単位に継続勤務した場合、満一年ごとに一ヶ月の平均賃金に相当する額の解雇手当を支払う。
- 二、前号の計算による余剰月数または勤務期間が一年に満たないものについては、その比例に応じて算出した額を支払う。一ヶ月未満のものは、一ヶ月として計算する

(第 2 項)前項に定める解雇手当については、使用者は労働契約を終了した三十日以内に支払わなければならない。

第 18 条 (労働者は予告期間の賃金および解雇手当の支払いを請求できない場合)

次の各号に掲げる事情の一に該当する場合には、労働者は、使用者に対し、予告期間の賃金および解雇手当の支払いを請求することができない：

- 一、第十二条または第十五条の規定によって労働契約が終了された場合。
- 二、有期労働契約の期間の満了によって離職した場合。

第 19 条 (勤務証明書)

労働契約が終了したときに、労働者が勤務証明書を請求した場合は、使用者またはその代理人はこれを拒絶してはならない。

第 20 条 (改組または譲渡された場合における労働者の継続雇用および解雇手当に関する規定)

事業単位が改組または譲渡された場合、新旧使用者間の協議によって継続雇用の労働者を除き、その他労働者に対しては、第十六条に定める期間によって契約終了の予告を行い、かつ第十七条の規定によって解雇手当を支払わなければならない。継続雇用の労働者の勤続年数は、新使用者が引き続き承認しなければならない。

### 第三章 賃金

第 21 条 (賃金の決定と基本賃金)

(第 1 項)賃金は労使双方が協議した上で定める。ただし、基本賃金の額を下回ってはならない。

(第 2 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

て策定された後に、行政に報告してこれを決定する。

(第3項)前項の基本賃金審議委員会の組織およ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 22 条 (賃金支払いの原則(一))

(第1項)賃金は、法定通貨で支払わなければならない。ただし、習慣また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。賃金の一部が現物で支払われる場合には、その現物の評価額は公平で合理的でなければならない。また労働者とその家族の需要に合うものでなければならない。

(第2項)賃金は、労働者にその全額を直接に支払わなければならない。ただし、法令または労使間に別段の定めがある場合には、この限りでない。

#### 第 23 条 (賃金支払いの原則(二))

(第1項)賃金の支払は、当事者の間に特別な約定がある場合、または毎月あらかじめ支払う場合を除き、毎月二回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。出来高払制についても同じとする。

(第2項)使用者は、労働者賃金台帳を調製し、賃金の支払い、賃金計算の項目、賃金総額等を記入しなければならない。この賃金台帳は五年間保存しなければならない。

#### 第 24 条 (残業手当の計算方法)

使用者が、労働時間を延長した場合には、その延長した労働時間の賃金については、次の基準によって計算した割増賃金を支払わなければならない：

- 一、延長労働時間が二時間以内の場合には、通常の労働時間の賃金額の三分の一以上を加算した額。
- 二、再延長時間が二時間以内の場合には、通常の労働時間の賃金額の三分の二以上を加算した額。
- 三、第三十二条第三項の規定によって労働時間を延長した場合には、通常の労働時間の賃金額を加算した額。

#### 第 25 条 (性的差別の禁止)

使用者は、労働者の性別を理由に差別的取扱いをしてはならない。同一労働、同一効率の者に、同一の賃金を支払わなければならない。



第 26 条 (予定の違約金または賠償費用としての賃金控除の禁止)

使用者は、予定の違約金または賠償費用として、労働者の賃金をあらかじめ控除してはならない。

第 27 条 (主務機関による賃金支払い命令)

使用者が期日通りに賃金を支払わない場合には、主務機関は期限を定めてこれを支払うことを命ずることができる。

第 28 条 (労働者の債権弁償順位および未払賃金立替基金の立替弁済範囲)

(第 1 項)使用者が廃業、清算または破産宣告を受けた場合には、労働者の以下の債権の弁償順位が第一順位の抵当権、質権または留置権の担保する債権と同様であり、その債権の比例によって弁償を受ける。弁償を受けていない部分については、最優先して弁済を受ける権利がある：

- 一、労働契約に基づく未払い賃金で六ヶ月分を超えない部分。
- 二、本法によって支払われなかった退職金。
- 三、本法または労工退休金条例によって支払われなかった解雇手当。

(第 2 項)使用者は、以下各号の未払金額の立替として、当月の雇用労働者の保険加入給与総額および規定する料率によって、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：

- 一、前項第一号の未払い賃金の額。
- 二、前項第二号および第三号の未払い退職金および解雇手当であり、その合計金額が六ヶ月分の平均賃金に限る。

(第 3 項)未払賃金立替基金が所定金額までに達した場合は、その料率を引き下げ、もしくはその徴収を一時停止しなければならない。

(第 4 項)第二項の料率は、中央主務機関が、一万分の十五の範囲内で立案し、行政院に報告して、これを決定する。

(第 5 項)使用者が支払わなかった賃金、退職金および解雇手当であり、労働者が請求しても弁済を受けなかった場合には、未払賃金立替基金が第二項の規定によってこれを立替えて弁済する。使用者は定められた期限以内に、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 6 項)未払賃金立替基金は、中央主務機関によって設立される管理委員会がこれを管理する。基金の徴収納付に関する業務については、中央主務機関が労働者保

陰機構に委託してこれを行うことができる。基金立替弁済の手続、徴収納付と管理方法、第三項の所定の金額および管理委員会組織規程は、中央主務機関がこれを定める。

#### 第 29 条 （優秀な労働者に対する賞与の支給または利益の分配）

事業単位は、事業年度終了の決算で利益があった場合には、租税を納付し、欠損を補填し、株式利息を計上して、準備金を積み立てるほか一年間継続勤務して過失のなかった労働者に対して、賞与を支給し、または利益の分配をしなければならない。

### 第 四 章 労働時間、休憩、休暇

#### 第 30 条 （一日と一週間の労働時間）

（第 1 項）労働者の通常の労働時間は、一日について八時間を超えてはならず、一週間について四十時間を超えてはならない。

（第 2 項）前項の通常の労働時間は、使用者が労働組合から同意を得て、事業単位に労働組合がない場合には労使会議の同意を得た後、二週間における二日の通常の労働時間を、その他の労働日に割り当てることができる。その他の労働日に割り当てる時間数は、一日について二時間を超えてはならない。ただし、一週間の総労働時間数は、四十八時間を超えてはならない。

（第 3 項）第一項の通常の労働時間は、使用者が労働組合から同意を得て、事業単位に労働組合がない場合には労使会議の同意を得た後、八週間の通常の労働時間を、その他の労働日に割り当てることができる。ただし、一日の通常の労働時間について八時間を超えてはならず、一週間の総労働時間数について四十八時間を超えてはならない。

（第 4 項）前二項の規定は、中央主務機関の指定を受けた業種にのみ適用される。

（第 5 項）使用者は、労働者の出勤記録を製作し、かつ五年間保存しなければならない。

（第 6 項）前項の出勤記録は、労働者の出勤状況を毎日記載し、分を記載の限度とする。労働者が使用者にその出勤記録の写しやコピーを請求するときに、使用者はこれを拒否してはならない。

（第 7 項）使用者は、第一項の通常の労働時間の法改正を理由として、労働者の賃金を減額してはならない。

（第 8 項）第一項から第三項および第三十条の一に定められる通常の労働時間については、使用者は、労働者が家族を介護する需要によって、一日の通常の労働時間

数を変更しないことに限り、一時間の範囲以内に、労働者に対して勤務の開始時間および終了時間の柔軟な調整を許すことができる。

#### 第 30-1 条 (四週間変形労働時間)

(第1項)中央主務機関の指定を受ける業種は、使用者が労働組合から同意を得て、事業単位に労働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：

- 一、四週間の通常の労働時間数を他の労働日に割り当てる時間数が、一日についてに時間を超えてはならず、前条第二項から第四項の規定の制限を受けない。
- 二、当日の通常の労働時間が十時間に達する場合には、延長した労働時間は二時間を超えてはならない。
- 三、二週間以内に少なくとも二日間を休日として与えて、第三十六条の制限を受けない。
- 四、女性労働者は、妊娠中または哺乳期間中を除き、深夜労働において第四十九条第一項の制限を受けない。ただし、使用者は、必要な安全衛生施設を提供しなければならない。

(第2項)民国八十五年十二月二十七日改正施行前の第三条の規定に従って本法に適用する業種については、第一項第一号の農、林、漁、牧業を除き、前項の規定は適用されない。

#### 第 31 条 (坑内またはトンネル内で労働時間の計算)

坑内またはトンネル内で労働する場合、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を労働時間とする。

#### 第 32 条 (使用者によって延長される労働時間の制限および手続き)

(第1項)労働者を通常の労働時間以外に労働させる必要がある場合、使用者が労働組合から同意を得て、事業単位に労働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2項)前項において使用者が延長する労働時間は、通常の労働時間と合わせて1日12時間を超えてはならない。延長の労働時間は、1ヶ月について46時間を超えてはならない。

(第3項)天災、事変、突発事件により、労働者を通常の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。ただし、延長の開始か

ら24時間以内に労働組合に通知しなければならず、労働組合がない場合には、当該の主務機関に届け出なければならない。延長した労働時間については、使用者は事後に適切な休息を与えなければならない。

(第4項)坑内で労働する労働者には、その労働時間を延長してはいけない。ただし、監視を主な業務とする労働または前項に定める事情があった場合は、この限りでない。

### 第 33 条 (主務官庁の命令によって延長される労働時間の制限および手続き)

第三条に掲げる事業で、製造業及び鉱業を除き、公衆の生活の便利のため、またはその他特殊な原因により、第三十条、第三十二条に定める通常の労働時間及び延長労働時間を調整する必要がある場合には、当該主務機関が、目的事業主務機関及び組合と協議し、必要な限度において命令によりこれを調整することができる。

### 第 34 条 (昼夜交替制)

依前項更換班次時、應給予適當之休息時間。

(第1項)労働者が昼夜交替制をとる場合、その勤務時間を週ごとに一回交替する。ただし、労働者の同意を得たときは、この限りでない。

(第2項)前項勤務時間の転換をしたときは、適当な休憩の時間を与えなければならない。

### 第 35 条 (休憩)

労働者が四時間継続して労働したときには、少なくとも三十分の休憩を与えなければならない。ただし、交替制を実施している場合、またはその業務に連続性もしくは緊急性を有する場合においては、使用者は労働時間内において、その休憩時間を別段に配置することができる。

### 第 36 条 (休日)

使用者は、労働者に対して、休日として七日ごとに少なくとも一日の休憩を与えなければならない。

### 第 37 条 (記念日)

記念日、労働節その他中央主務機関が休日として定める日は、すべて休暇としなければならない。

#### 第 38 条 (年次有給休暇)

同一使用者または事業単位のもとで一定期間継続勤務した労働者に対しては、以下各号の規定に基づき、有給休暇を毎年与えなければならない。

- 一、一年以上三年未満の者には七日。
- 二、三年以上五年未満の者には十日。
- 三、五年以上十年未満の者には十四日。
- 四、十年以上の者には、一年ごとに一日を加算し、最高三十日までとする。

#### 第 39 条 (休日、休暇の賃金)

第三十六条に定める休日、第三十七条に定める休暇及び第三十八条に定める有給休暇については、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または休暇日に労働させる場合には、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り、労働者または労働組合の同意を得て平常通り労働させる場合も同じとする。

#### 第 40 条 (休日休暇の停止)

(第 1 項)天災、事変或いはまたは突発事件により、使用者は継続して労働する必要があると認める場合には、第三十六条から第三十八条で定める労働者の休日と休暇日を停止することができる。ただし、当該停止期間の賃金は、二倍の賃金を支払わなければならない。かつ事後に休日休暇を与えなければならない。

(第 2 項)前項の労働者の休日休暇期間の停止については、事後二十四時間以内において、その理由を詳述して、当該主務機関に届け出なければならない。

#### 第 41 条 (主務官庁による有給休暇の停止)

公用事業の労働者について、当該主務機関が必要があると認める場合には、第三十八条に定める有給休暇を停止することができる。停止した有給休暇の賃金は、二倍の賃金を支払わなければならない。

#### 第 42 条 (通常の労働時間以外の労働を強制できない事情)

労働者が健康上その他正当な理由により、通常の労働時間以外の労働に従事する

ことができない場合には、使用者はその労働を強制してはならない。

#### 第 43 条 (休暇の請求)

労働者は、結婚、葬祭、疾病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以外の休暇期間の賃金支払いの最低基準は、中央主務機関により定められる。

### 第 五 章 年少労働者および女子労働者

#### 第 44 条 (年少労働者)

(第 1 項)十五歳以上十六歳未満で雇用されて労働に従事する者は、年少労働者とする。

(第 2 項)使用者は、年少労働者および十六歳以上十八歳未満の労働者を危険な労働にまたは有害な労働に従事させてはならない。

#### 第 45 条 (十五歳未満の者の雇用)

(第 1 項)使用者は、十五歳未満の者を雇用し労働させてはならない。ただし、中学校を卒業した者もしくは主務機関が、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、この限りでない。

(第 2 項)前項の被用者については、年少労働者保護に関する規定が準用される。

(第 3 項)第一項規定の労働性質及び環境の労働者心身健康への危害に関する認定基準、審査手続その他遵守すべき事項に関する規定は、中央主務機関により労働者年齢、労働性質及び受けた国民義務教育の程度に基づき定められる。

(第 4 項)十五歳未満の者が他人を通じて第三者に対して労働力を提供し、または直接に他人のために労働力を提供して報酬を取得する、労働関係を有しない者は、前項及び年少労働者保護の規定に準用する。

#### 第 46 条 (法定代理人の同意と年齢証明書の備え付け)

使用者は、十八歳未満の者を雇用して労働させる場合には、その法定代理人の同意書及び年齢証明書類を備え付けなければならない。

第 47 条 (年少労働者の労働時間の制限)

年少労働者は、その労働時間について、一日八時間を、一週四十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 (年少労働者の夜間労働の禁止)

使用者は、年少労働者を午後八時から翌朝の午前六時までの間において労働させてはならない。

第 49 条 (女子労働者の深夜労働の禁止およびその例外)

(第 1 項)使用者は、女子労働者を午後十時から翌朝の午前六時までの間において労働させてはならない。ただし、使用者が労働組合から同意を得て、事業単位に労働組合がない場合には労使会議の同意を得て、かつ以下各号の規定に該当する場合には、この限りでない：

- 一、必要な安全衛生設備が提供されている。
- 二、公共の交通手段がない場合には交通手段を提供し、または女子宿舍の備えがある。

(第 2 項)前項第一項にいう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。ただし、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 3 項)女子労働者が健康上またはその他正当な理由により、午後十時から翌朝の午前六時までの間において労働に従事することができない場合には、使用者はその労働を強制してはならない。

(第 4 項)天災、事変または突発事件により、使用者が女子労働者を午後十時から翌朝の午前六時までの間において労働させる必要がある場合には、第一項の規定は適用しない。

(第 5 項)第一項の但書及び前項の規定は、妊娠または哺乳期間中の女子労働者に適用しない。

第 50 条 (産前産後)

(第 1 項)産前産後の女子労働者には、八週間の出産休暇を与え、就労させてはならない。妊娠 3 ヶ月以上で流産した者には、四週間の出産休暇を与え、就労させてはならない。

(第 2 項)前項の女子労働者の勤務期間が六ヶ月以上の場合には、休業期間の賃金は通常通り支払わなければならない。勤務期間が六ヶ月未満の場合には、その半額を支給しなければならない。

#### 第 51 条 (妊娠中の業務の転換)

妊娠中の女子労働者は、その他の比較的輕易な業務がある場合には、その業務への転換を請求することができ、使用者は、これを拒否してはならず、またその賃金を減少してはならない。

#### 第 52 条 (授乳時間)

(第1項)使用者は、子女が一歳未満で自ら授乳する必要がある女子労働者に対しては、第三十五条規定の休憩時間のほか、一日二回各三十分間の授乳時間を与えなければならない。

(第2項)前項の授乳時間は、労働時間とみなす。

### 第六章 定年退職

#### 第 53 条 (定年退職の請求)

労働者は次の各号の一つに該当する場合に、自ら定年退職を請求することができる：

- 一、勤務年数十五年以上で満五十五歳の者。
- 二、勤務年数二十五年以上の者。
- 三、勤務年数十年以上で満六十歳の者。

#### 第 54 条 (使用者による定年退職の強制)

(第1項)労働者が次に掲げる事情の一つに該当しなければ、使用者は、その者を強制的に退職させることができない。

- 一、満六十五歳の者。
- 二、心神喪失または身体障害のために、能力上不適格な者。

(第2項)前項第一号に定める年齢は、危険な業務または強靱な体力を要する特殊業務に就労する労働者については、事業単位が中央主管機関にその調整を申請することができる。ただし、五十五歳を下回ってはならない。

#### 第 55 条 (退職金の支給基準額)



(第1項)労働者の定年退職金の支給標準は次の通り:

一、その勤務年数に応じ、一年につき二ポイントを与える。ただし、十五年を超える勤務年数の部分については、一年につき一ポイントを与え、総計四十五ポイントを限度とする。半年未満の期間は半年として計算し、半年を超える期間は一年として計算する。

二、第五十四条第一項第二号の規定によって強制定年退職される労働者については、その心神喪失または身体障害が職務執行によって生じた場合に、前号の規定による計算額の二割を加算する。

(第2項)前項第一号の定年退職金のポイントの基準額は、その定年退職が認められた時の一ヶ月の平均賃金とする。

(第3項)第一項で定める定年退職金は、使用者が労働者の定年退職日から三十日以内においてこれを支払わなければならないが、使用者が一括に支払うことができない場合には、主務機関の許可を得た上で分割に支払うことができる。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基準額に関する規定がある場合には、その規定に従う。

## 第 56 条 (労働者定年退職金の準備金)

(第1項)使用者は毎月労働者の賃金総額の百分の二から百分の十五の範囲において、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が、これを譲渡、差押、相殺または担保の目的としてはならない。その積立率、手続および管理等の事項に関する規定は、中央主務機関によって立案され、行政院がこれを決定する。

(第2項)使用者は、毎年度の終了の前に、前項の労働者定年退職準備金の専用口座の残高を試算して、次の年度に第五十三条または第五十四条第一項第一款の定年退職条件を満たす労働者に対して、その残高をもって前条の基準による退職金の金額を支払うことが不足する場合には、次の年度の三月の月末にその差額を抛出しなければならないが、かつ事業単位の労働者定年退職準備金監督委員会にその審議のために送付しなければならない。

(第3項)第一項の使用者が毎月抛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って管理される。その組織、会議およびその他関連事項については、中央主務機関がこれを定める。

(第4項)前項の基金の収支、保管および運用は、中央主務機関が財政部と共同に委託する金融機関によって取り扱われる。最低収益は、当地の銀行の二年間定期預金の利率によって計算される収益を下回ることはできず、欠損が生じた場合には、国庫がこれを補てんする。基金の収支、保管および運用に関する規定は、中央主務機関が立案し、行政院がこれを決定する。

(第5項)使用者によって拠出され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監督委員会によって監督されなければならない。委員会における労働者代表の人数は、三分の二を下回ってはならない。その組織規程は、中央主務機関がこれを定める。

(第6項)使用者によって毎月拠出される労働者定年退職準備金の比率の定立または調整は、事業単位の労働者定年退職準備金監督委員会によって審議されなければならない。かつ当地の地方主務機関の認可のために届け出なければならない。

(第7項)金融機関は、貸し出し業務を行うときに、当該事業単位の労働者定年退職準備金の拠出状況を確認する必要資料を必要とする場合には、当地の地方主務機関にその提供を請求することができる。

(第8項)金融機関は、前項によって取得した資料について、守秘義務を負い、かつ資料安全監査作業を確実に行わなければならない。

(第9項)全二項における労働者定年退職準備金に関する必要資料の内容、範囲、申請手続きおよびその他遵守すべき事項の規定は、中央主務機関が金融監督管理委員会と共同にこれを制定する。

#### 第 57 条 (労働者の勤続年数の計算)

労働者の勤続年数は、同じ事業に在職した期間に限られる。ただし、同じ使用者の下での配置転換による勤続年数、および第二十条の規定によって新使用者が承継すべき勤続年数は、これを通算しなければならない。

#### 第 58 条 (労働者定年退職金請求権)

(第1項)労働者の定年退職金請求権は、定年退職の翌月から起算し、五年間行使しないときに、時効によって消滅する。

(第2項)労働者の定年退職金請求権は、これを譲渡、相殺、差押または担保の目的としてはならない。

(第3項)労働者は、この法律の規定に基づき労働者定年退職金を請求するときに、労働者定年退職金を入金するために、証明文書をもって、金融機関に専用口座を開くことができる。

(第4項)前項にいう専門口座の貯金は、これを相殺、差押、担保または民事執行の目的としてはならない。

### 第七章 労災補償

## 第 59 条 (労災補償の方法)

労働者が職業災害に遭い、死亡し、負傷し、疾病にかかり、もしくは身体障害の存する状態になった場合には、使用者は、次の規定により、補償しなければならない。ただし、同一の事故について、労工保険条例またはその他法令の規定により、すでに使用者の費用負担による補償を受けた場合には、使用者は、それに相当する額を控除することができる。

- 一、労働者が負傷し、または職業病にかかった場合には、使用者はその必要な医療費用を補償しなければならない。職業病の種類およびその医療の範囲は、労工保険条例の関連規定による。
- 二、労働者が治療中で就労することができない場合には、使用者は、従来支払っている賃金の額を補償しなければならない。ただし、治療期間が二年間を経過しても全治できないとき、指定病院の診断により、元来の労働能力を喪失したと判断され、かつ第三号の身体障害補償の支給基準に符合しない場合には、使用者は、四十月分の平均賃金を一括して支払ってから、この項の賃金補償責任を免れることができる。
- 三、労働者が治療を終え、指定病院の診断によってその身体に障害が存すると判断された場合には、使用者は、その平均賃金および障害の程度に応じて、障害補償を一括払いして補償しなければならない。障害補償の基準は、労工保険条例の関連規定による。
- 四、労働者が職業傷害に遭いまたは職業病にかかったことによって死亡した場合には、使用者は、平均賃金の五ヶ月分の葬祭費を支払わなければならないほか、またその遺族に対して平均賃金四十月分の死亡補償を一括して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、次の通りとする。
  - (一) 配偶者および子女
  - (二) 父母
  - (三) 祖父母
  - (四) 孫
  - (五) 兄弟姉妹

## 第 60 条 (補償金と損害賠償)

使用者は、前条の規定に基づき支払う補償金額を、同一事故によって生じた損害賠償金額に充当することができる。

## 第 61 条 (補償金の時効)

(第 1 項)第五十九条の補償を受ける権利は、受領できる日から起算し、二年間行使

しないときに、時効によって消滅する。

(第 2 項)補償を受ける権利は、労働者の離職によって影響を受けることはなく、かつこれを譲渡、相殺、差押または担保の目的としてはならない。

#### 第 62 条 (請負人などの連帯責任)

(第 1 項)事業単位がその事業を他人に請負わせ、数次の請負がある場合には、請負人または中間請負人は、それぞれの請負部分で使用する労働者について、最終の下請負人と連帯して、この章に定める使用者の労災補償の責任を負わなければならない。

(第 2 項)事業単位、請負人または中間請負人は、前項の災害補償を行った場合には、その補償をした部分について、最終の下請負人に対して求償することができる。

#### 第 63 条 (事業単位之督促義務及連帯補償責任)

(第 1 項)請負人または下請負人の事業場が、事業単位の事業場の範囲内にある場合、または事業単位がそれを提供した場合には、事業単位は、請負人または下請負人に対して、その使用する労働者の労働条件が関係法令の規定に適合するよう、督促をしなければならない。

(第 2 項)事業単位は、労工安全衛生法に定める請負人および下請負人に対する責任に関する規定に違反し、そのために請負人または下請負人が使用する労働者に労働災害を生じさせた場合には、当該請負人、下請負人とともに連帯補償責任を負わなければならない。

### 第八章 技術生

#### 第 64 条 (技術生の定義および年齢)

(第 1 項)使用者は、十五歳未満の者を技術生として募集採用してはならない。ただし、中学校を卒業した者は、この限りでない。

(第 2 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、技能の習得を目的として、この章の規定によって、使用者の訓練を受ける者をいう。

(第 3 項)この章の規定は、事業単位の養成工、見習生、産学協同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 65 条 (訓練契約)

(第 1 項)使用者は、技術生を募集採用するときには、技術生との間に書面による訓練契約一式三部を作成署名し、訓練項目、訓練期間、食事宿泊の負担、生活手当、関連教育、労働者保険、修了証明書、契約の効力発生と解除の条件、その他双方の権利義務に関する事項を明記し、各当事者がそれぞれ保管し、かつ主務機関に届け出なければならない。

(第 2 項)前項の技術生が未成年者である場合には、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 66 条 (訓練費用徴収の禁止)

使用者は、技術生に対して訓練関連費用を徴収してはならない。

#### 第 67 条 (技術生の留用)

技術生の訓練期間が満期になった場合には、使用者は、その者を留用することができ、かつ同等の労働を行う労働者と同等の待遇を与えなければならない。使用者が技術生訓練契約で留用期間を定める場合には、その期間は訓練期間を超えてはならない。

#### 第 68 条 (技術生の人数の制限)

技術生的人数は、労働者の四分の一を超えてはならない。労働者の数が四人に満たないときは、四人として計算する。

#### 第 69 条 (準用規定)

(第 1 項)この法律の第四章労働時間、休憩および休暇、第五章年少労働者、女子労働者、第七章労災補償、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 2 項)技術生の災害補償で採用する賃金の計算基準は、基本賃金を下回ってはならない。

### 第九章 就業規則

#### 第 70 条 (就業規則の作成)

常時三十人以上の労働者を使用する使用者は、その事業の性質によって、次の事項について就業規則を作成し、主務機関に届け出た後、これを公開掲示しなければ

ならない。

- 一 労働時間、休憩、休日、国定記念日、年次有給休暇および継続性作業の交替方法。
- 二 賃金の基準、計算方法および支払の時期。
- 三 労働時間の延長。
- 四 手当および賞与。
- 五 遵守すべき服務規律。
- 六 勤務評定、休暇請求、表彰、制裁および昇進転勤。
- 七 雇入れ、解雇、退職および定年退職。
- 八 労働災害・傷病の補償および慰問。
- 九 福利厚生。
- 十 労使双方が遵守すべき労働安全衛生の規定。
- 十一 労使双方の意思疎通および協力強化の方法。
- 十二 その他。

#### 第 71 条 (就業規則の効力)

就業規則の中で、法令の強行規定または禁止規定もしくは当該事業に適用される労働協約の規定に違反するものは、無効とする。

### 第 十 章 監督および検査

#### 第 72 条 (労働検査機関の設置)

(第 1 項)中央主務機関は、この法律およびその他労働法令の施行を徹底させるために、労働検査機関を設置し、また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、必要と認めるときには、人員を派遣して検査を行うことができる。

(第 2 項)前項の労働検査機関の組織は、中央主務機関がこれを定める。

#### 第 73 条 (検査員の職務執行)

(第 1 項)検査員が職務を執行するときには、検査証を提示しなければならない。各事業単位はこれを拒否してはならない。事業単位が検査を拒否した場合には、検査員は、当地の主務機関または警察機関と合同して強制的に検査を行うことができる。

(第 2 項)検査員が職務を執行するときには、この法律に定める事項について、事業単位にして、必要とする報告、記録、帳簿および関連書類または書面説明の提出を

求めることができる。資材、見本または資料を抜き取る必要がある場合には、事前に使用者またはその代理人に通知し、かつ受領書を交付しなければならない。

#### 第 74 条 (労働者の申立および保障)

(第 1 項)労働者は、事業単位がこの法律その他労働法令規定に違反する事実を発見した場合には、使用者、主務機関または検査機関に申立てることができる。

(第 2 項)使用者は、労働者による前項の申立を理由に、労働者を解雇、配転その他不利益な処分をてはならない。

### 第十一章 罰則

#### 第 75 条 (罰則)

第五条の規定に違反した者は、五年以下の有期懲役または拘留もしくは台湾ドル七十五万元以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

#### 第 76 条 (罰則)

第六条の規定に違反した者は、三年以下の有期懲役または拘留もしくは台湾ドル四十五万元以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

#### 第 77 条 (罰則)

第四十二条、第四十四条第二項、第四十五条第一項、第四十七条、第四十八条、第四十九条第三項または第六十四条第一項の規定に違反した者は、六ヶ月以下の有期懲役または拘留もしくは台湾ドル三十万元以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

#### 第 78 条 (罰則)

(第 1 項)第十七条、第五十五条の規定による基準または期限に違反する者は、台湾ドル三十万元以上百五十万元以下の過料に処し、かつ期限を付けて支払うように命じて、期限を超えて支払わない者は、各次に応じて処罰しなければならない。

(第 2 項)第十三条、第二十六、第五十条、第五十一条または第五十六条第二項の規定に違反する者は、台湾ドル九万元以上四十五万元以下の過料に処する。

## 第 79 条 (罰則)

(第 1 項) 次の各号の行為の一つに該当する者は、台湾ドル二万元以上三十万元以下の過料に処する:

- 一、第七条、第九条第一項、第十六条、第十九条、第二十一条第一項、第二十二條から第二十五条、第二十八条第二項、第三十条第一項から第三項、第六項、第七項、第三十二条、第三十四条から第四十一条、第四十六条、第四十九條第一項、第五十六条第一項、第五十九条、第六十五条第一項、第六十六條から第六十八条、第七十条または第七十四条第二項の規定に違反した者。
- 二、主務機関が第二十七条に基づく期限付きの賃金支払命令、または第三十三条に基づく労働時間の調整命令に違反した者。
- 三、中央主務機関が第四十三条に基づき定める休暇日数、また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者。

(第 2 項) 第三十条第五項または第四十九条第五項の規定に違反した者は、台湾ドル九万元以上四十五万元以下の過料に処する。

## 第 79-1 条 (罰則)

第四十五条第二項、第四項、第六十四条第三項および第六十九条第一項の準用規定に違反するときには、その処罰は、この法律の罰則章の規定に適用する。

## 第 80 条 (罰則)

労働者検査員が法に基づく職務執行を拒絶し、回避し、もしくは妨害した者は、台湾ドル三万元以上十五万元以下の過料に処する。

## 第 80-1 条 (名称または氏名の公布)

(第 1 項) この法律に違反して主務機関によって過料に処される者については、主務期間は、その事業単位または事業主の名称、責任者の氏名を公布し、かつ期限を定めて違法行為の改正を命じなければならない。また、期限を経過して改正しない者は、各次に応じて処罰しなければならない。

(第 2 項) 主務機関は、過料に処する際に、違反行為に関する労働者の人数、違法回数合計または法によって支払わない金額を斟酌して、過料決定の基準とする。

## 第 81 条 (処罰の対象)

(第 1 項) 法人の代表者、法人または自然人の代理人、被用者その他従業員が、業



務の執行によってこの法律の規定に違反したときには、この章の規定により行為者を罰するほか、当該法人または自然人に対しても各条文に定める罰金または過料を科する。ただし、法人の代表者または自然人が違反の発生につき、可能な限りの防止措置をした場合には、この限りでない。

(第2項)法人の代表者または自然人は、違反行為を教唆した場合、またはそれを放任した場合には、行為者とみなす。

## 第 82 条 (過料の執行)

この法律に定める過料は、主務機関に催促されても納付しないときは、裁判所に移送して強制執行を行うことができる。

## 第 十二 章 附則

### 第 83 条 (労使会議)

労使関係の調整を図り、労使間の協力を促進し、労働効率を高めるために、事業単位は、労使会議を開催しなければならない。その規則は、中央主務機関が経済部と共同して立案し、行政院がこれを決定する。

### 第 84 条 (公務員で労働者の身分を兼ねてもつ者の法令適用)

公務員で労働者の身分を兼ねてもつ者は、その任命、免職、給与、表彰懲戒、定年退職、慰問および保険(労働災害を含む)等の事項は、公務員関係法令の規定を適用する。ただし、その他に定める労働条件がこの法律の規定を上回る場合には、その他の規定に従う。

### 第 84-1 条 (労働時間の適用除外)

(第1項)中央主務機関によって公告される以下の労働者は、労使双方によって労働時間、休日、休暇、女子深夜労働に関して別段に約定し、かつ当地の主務機関に届け出ることができ、第三十条、第三十二条、第三十六条、第三十七条、第四十九条の制限を受けない。

- 一、監督、管理者または責任者の専門人員。
- 二、監視的または間歇的な労働。
- 三、その他特殊な性質の労働。

(第 2 項)前項の約定は書面によって行わなければならない、この法律に定める基準を参考としなければならない、かつ労働者の健康と福祉を損なってはならない。

#### 第 84-2 条 (勤続年数の計算)

労働者の勤続年数は、雇用された日から起算し、この法律適用前の勤続年数については、その解雇手当および定年退職金の支給基準は、その当時適用すべき法令の規定に基づき計算する。当時適用できる法令がない場合には、それぞれの事業単位が定める規定または労使双方の協議に基づき計算する。この法律適用後の勤続年数については、その解雇手当および定年退職金の支給基準は、第十七条および第五十五条の規定に基づき計算する。

#### 第 85 条 (施行規則)

この法律の施行規則は、中央主務機関が立案し、行政院がこれを決定する。

#### 第 86 条 (施行日)

(第 1 項)この法律は、公布日から施行する。ただし、中華民國八十九年六月二十八日改正公布の第三十条第一項及び第二項の規定は、九十年一月一日から施行する。

(第 2 項)中華民國百四年一月二十日改正のこの法律の条文は、第二十八条第一項が公布の八ヶ月後に施行するほか、公布日から施行する。

(第 3 項)中華民國百四年五月十五日改正のこの法律の条文は、百五年一月一日から施行する。