

台湾における労使会議の必要性

台湾における労働規則の理解

労使会議は、産業の種類または事業者の規模の大小にかかわらず、開催することが必要です。労働基準法が事業者に応用される限り、労働規則に従い、労使会議を開催する必要があります。

概要

台湾の労働基準法（LSA）第 83 条によれば、「事業者は、労使間の関係を調整し、労使間の協力の促進および業務の効率性の向上のために労使会議を開催しなければならない。」とされています。労使会議は、産業の種類または事業者の規模の大小にかかわらず、開催することが必要です。労働基準法が事業者に応用される限り、労働規則に従い、労使会議を開催する必要があります。

労働環境を変更する場合

企業において労働組合が設立されていない場合、労使会議で従業員の同意を得て次の事項を承認することができます。労働時間の変更（第 30 条）、時間外労働の承認（第 32 条）、休暇・休日のフレキシブルな変更（第 34 条および第 36 条）、女性労働者の深夜労働の禁止（第 49 条）。

労使会議をどのくらいの頻度で開催するか？

定例の労使会議は少なくとも 3 か月ごとに開催する必要があります。また、必要に応じて臨時の労使会議を召集することができます。

労使会議に出席すべきメンバーは？

企業は、労使側の両方から同数の代表者を選任する必要があります。双方それぞれは、事業体の人数に応じて、会議に 2~15 人の代表者を配置します。事業体の人数が 100 人を超える場合は、双方それぞれ 5 人以上の代表者を置きます。企業は、選任から 15 日以内に、双方それぞれから選出された代表者のリストを監督官庁に提出する必要があります。代表者の任期は 4 年間です。

労使会議で話し合うべき内容は？

労働問題に関連することは何でも議論することができます。議論の事項には、以下が含まれますが、これらに限りません。

- 従業員数や離職率・定着率などの増減
- 労働時間や残業時間の変更
- 各種労働給付
- 労働効率を上げるための方法
- 労使それぞれ代表者が話し合う必要があると判断する問題

企業は議事録を社内に備え置き、必要に応じて政府の検査官が閲覧できるようにします。

罰金

企業が労使会議を開催せずに労働時間の変更や延長、または女性労働者に深夜労働を要求した場合、労働基準法第79条1項の規定に従い、20,000～1,000,000台湾ドルの罰金が科されます。同条4項は、多数の労働者を雇用する大企業の場合、多額の罰金が課され、事業者の規模に応じて、罰金は最高1,500,000台湾ドルまで増額されます。例えば、企業が時間外手当が生じる制度変更を要求する場合、法令に従い、労使会議を開催し、不要な罰金のリスクを回避することが肝要です。

労使会議に関して質問等がございましたら、次の連絡先までコンタクト下さい。

連絡先



Jay Lo

執行パートナー

T +886 2 2789-0887 ext 314

E jay.lo@tw.gt.com



横山 憲夫

Japan Desk 代表

日本公認会計士

T +886 2 2789-0887 ext 102

E norio.yokoyama@tw.gt.com