

西村あさひ法律事務所

台湾:2023 年の春節大型連休から見る会社カレンダーの設定における労働法上の留意点

アジアニューズレター

2023 年 1 月 12 日号

執筆者:

[E-mail](#)  [孫 櫻倩](#)[E-mail](#)  [林 尚儒](#)[E-mail](#)  [小泉 俊祐](#)

1. はじめに

暦年の 1 月 1 日を新年として祝う日本と異なり、台湾では、旧暦の正月である春節を祝い、例年これに大型連休が伴います。公務員の出勤日及び休日を選定した政府行政機関業務カレンダー(以下「政府カレンダー」といいます。))によれば、2023 年の公務員の春節大型連休は 1 月 20 日から 29 日までの 10 日間と定められており、これを受け、民間企業においても政府カレンダーに倣い 1 月 20 日から 29 日までを自社の春節連休として設定することが一般的です。そのため、2023 年の春節連休は 10 連休であることが台湾人の共通認識となっています。

しかしながら、政府カレンダーにおける 10 連休の内訳を見ると、本来の休日は 8 日間であり、残りの 2 日間(1 月 20 日と 27 日、いずれも金曜日です。))については振替休日で、その代わりに公務員に対して連休前後の土曜日(1 月 7 日と 2 月 4 日)に 2 回にわたる振替出勤を求めるものとなっています。この点、台湾の労働基準法(以下「労基法」といいます。))の適用を受ける民間企業においては、仮に何らの手段を講じることなく政府カレンダーに従って自社の従業員の出勤日及び休日を選定した会社カレンダーを作成した場合、本来休日であるはずの土曜日に振替出勤を求めることとなり、労基法違反となる恐れがあります。

そこで、本稿では、2023 年の春節大型連休を手がかりに、民間企業が政府カレンダーに従い出勤日及び休日を選定する際の留意点を説明いたします。

2. 会社カレンダーの設定に関する台湾労働法の規律

(1) 休日の設定をめぐる労働法の規律

台湾においては、政府カレンダーにより公務員の休日が定められておりますが、民間企業の労働者の休日は、労働法により規定されております。労基法の定める労働者の休日は、①7 日毎に 1 日の休息日(一般的には土曜日です。)、②7 日毎に 1 日の定例休暇(一般的には日曜日です。))及び、③行政機関である内政部の指定する祝日の 3 種類から構成されます。2023 年については、内政部は旧暦の大晦日(1 月 21 日)及び春節(1 月 22 日から 24 日まで)を休日とすべき祝日と指定した上で、1 月 25 日と 26 日についても休日と決めました。

このため、労基法上の休日よりも政府カレンダーに従った場合の方が、1 月 20 日と 27 日の 2 日間分、春節連休が長くなることとなりますが、使用者が一方的に休日以外の労働条件を労働者にとって不利に変更しない限り(例えば、賃金の減額や有給休暇の一斉取得扱い等)、労基法の要求する休日以上に労働者に休日を付与することは法的には何ら制限されないため、台湾企業がこの 2 日間を自社における休日と定めること自体は、本来的に可能といえます。したがって、台湾企業が労基法の要求よりも休日日数を増やす形で政府カレンダーと同様に 10 連休を設定するのみであれば、労基法違反の問題は生じません。

(2) 振替出勤の実施をめぐる労働法の規律

他方で、民間企業が政府カレンダーに倣い連休前後の土曜日に振替出勤を実施する方法で 10 連休を設定するのであれば、労基法における労働時間及び休息日に関する規定に抵触する恐れが生じかねません。

労基法 36 条 1 項によれば、上述のとおり、労働者には 7 日毎に 1 日の定例休暇及び 1 日の休息日が付与されるべきこととさ

れており、これに従い多くの企業は土曜日を休日として定めています。このような元々土曜日を休日として定めている民間企業が政府カレンダーのとおり従業員に対し土曜日に振替出勤を求める場合、そもそも休日のはずであった土曜日に出勤させることになることから、原則として、労基法 36 条 1 項の規定に抵触する労働条件の変更にあたると解されることになります。

この点、法令への抵触を回避するための方策としては、労働者との合意によりかかる労働条件の変更を有効なものとするのが挙げられます。すなわち、一部の土曜日を対象に振替出勤を実施する旨の議案を労使会議に付議し承認を取得することが考えられ、特に実務上採用されることが多い簡便な方法としては、当該年度の政府カレンダーに従い会社カレンダーを設定することを労使会議に付議し承認を取得することが考えられます¹。したがって、民間企業が労使会議に対して「2023 年度の政府カレンダーに従い会社カレンダーを設定すること」を付議し承認を得ることによって、2023 年度の政府カレンダーと同様の 10 連休を従業員に与えた上で、連休前後の原則として政府カレンダーと同じ土曜日²に 2 日間の振替出勤を求めることを適法に行うことが可能となります³。

3. まとめ

政府カレンダーは、利便性に優れ、また、下記コラムに記載のとおりなるべく休日や連休を多く設定できるようにとの趣旨に基づき作成されていることから、これに従って会社カレンダーを設定することは企業側にとっても従業員側にとっても魅力的な選択肢となっています。しかしながら、上述のとおり、政府カレンダーは休日のみならず振替出勤も含むものであり、労基法の規律と抵触しうるものであることから、これに従って会社カレンダーを設定する場合には労基法上の手続きが要求される点等に留意が必要です。

なお、本稿では春節大型連休を中心に説明しましたが、政府カレンダーにおいては、春節大型連休のほか、2 月の平和記念日、4 月の清明節、6 月の端午節及び 10 月の国慶日についても振替出勤の実施により連休が設定されていることから、これらの連休に関しても同じく留意が必要となります。

コラム 政府カレンダーの決定方法

台湾では、行政院人事行政総処が毎年 6 月に、「記念日及び祝日実施弁法」(以下「実施弁法」といいます。)と「政府機関における出勤日の設定要点」(以下「設定要点」といいます。)に従い、翌年の政府カレンダーを公表します。

実施弁法によれば、旧暦の大晦日及び春節(旧暦の 1 月 1 日から 3 日まで)を民俗的祝日とし、大晦日が 1 日、春節が 3 日の休日とされます(実施弁法 4 条 1 号、5 号)。なお、それらの休日が土曜日や日曜日にあたるときは次の出勤日を休日とするとされます(実施弁法 5 条の 1 但書)。上記規定を 2023 年に当てはめると、1 月 21 日が旧暦の大晦日、1 月 22 日から 24 日までが春節であるため休日となり、また、1 月 21 日と 22 日がそれぞれ土曜日と日曜日にあたるため、次の出勤日のはずであった 1 月 25 日と 26 日が休日とされました。

一方で、設定要点においては、金曜日が本来出勤日であるにもかかわらず、その前日の木曜日が祝日であるため休日にあたる場合は、振替出勤を実施し当該金曜日を休日とする旨が規定されています(設定要点 4 条 1 項)。この点、上述のとおり、2023 年 1 月 26 日木曜日が春節の休日とされることから、本来は出勤日のはずであった 1 月 27 日金曜日についても、2 月 4 日土曜日に振替出勤を実施することにより休日とされることになりました。

また、設定要点においては、旧暦の大晦日の前日が出勤日の場合、振替出勤を実施し大晦日の前日を休日とする旨も規定されています(設定要点 4 条 2 項)。この点、2023 年の場合、旧暦の大晦日である 1 月 21 日が土曜日であり、その前日である 1 月

¹ なお、「当該年度の政府カレンダーに従い会社カレンダーを設定することを労使会議に付議し承認を取得する」方法による場合、振替出勤を実施する土曜日は、原則として政府カレンダーと同じ日とすべきこととなります。ただし、かかる形での労使会議の承認を取得した上で、具体的な振替出勤の実施日を連休前後の政府カレンダーとは別の土曜日に設定することも、その旨の個別同意を全従業員から取得すれば認められます。

² 前掲注 1 参照。

³ このほかに、いわゆる「8 週間変形労働時間制」の採用も 1 つの有効な方策として考えられます。紙幅の都合上詳述は控えますが、8 週間変形労働時間制の概要は、1 日 8 時間及び週 48 時間を超えない範囲内で、8 週間単位で労働時間全体を変動的に振り分けることができるというもので、その採用が認められる場合には、通常休日とされる土曜日に労働時間を振り分ける(すなわち、所定時間内勤務をさせる)ことも可能となります。ただし、同制度については採用が可能な対象業種が限られており、また採用にあたって労使会議による承認が必要とされるなど、実際に同制度の導入を検討する際には別途留意が必要です。

20日金曜日は本来ならば出勤日にあたるどころ、同日は、1月7日土曜日に振替出勤を実施することにより休日とされることになりました。

このようにして、2023年度の政府カレンダーでは、実施弁法及び設定要点に定められた各規定に基づき、1月7日土曜日及び2月4日土曜日に振替出勤を実施することにより、1月20日から29日までの10日間の大型連休が実現されることになりました。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 