



JSG ニュースレター

< Legal >

ポストコロナ時代における企業の労務管理上の留意点

クライアント各位

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

昨今、台湾では新型コロナウイルス（COVID-19）の感染状況が長く続いており、陽性となった従業員が、自宅または集中隔離施設・検疫所での隔離検疫、自主健康管理などを理由に、リモートワーク制度や各種防疫関連休暇を利用することが考えられます。効果的な危機対策、労働紛争の防止のため、労働法令の理解や確認を積極的に進める企業を支援すべく、徳勤商務法律事務所は、昨年連載企画《コロナ禍における労働法令に関してよくある企業からのご質問 10 個》に続き、今般改めて最新の規定に基づき、論点を整理いたしました。下記に、ポストコロナ時代におけるリモートワーク実施にあたっての注意事項および各種防疫関連休暇に関する規定についてご説明いたします。労働者の権益にかかる法的規制の注意喚起として、皆様のご参考になれば幸いです。

一、 リモートワーク実施にあたっての注意事項

(一) 就業場所の変更

リモートワークは、就業場所の変更にあたるため、労働契約に就業場所の変更に関する事項の定めがなければ、原則として、労働者の同意を得る必要があります。雇用主は、COVID-19 対策の必要性から在宅勤務やリモートワークを従業員に一方的に指示する場合、労働基準法第 10-1 条に定められた「企業経営

上の必要性に基づくもので、不当な動機や目的があってはならない」、「労働者の賃金その他労働条件に不利な変更がなされていない」等の「異動五原則（中国語：調動五原則）」の規定も遵守しなければなりません。

(二) リモートワークにおける出勤時間の認定

リモートワークをする従業員の出勤時間は、労使双方が別途変更を約定した場合を除き、労働契約に定められた時間と同一でなければなりません。また、勤務時間の記録については、法により雇用主は実際の勤務時間について勤怠記録を備え置き、5年間保存しなければならないとされており、リモートワークの場合も、同様に勤務時間を記録する必要があります。そのため、雇用主は、勤務時間を従来の方法により記録する、または《事業所以外の場所での労働者の勤務時間に関する指導原則》（中国語：勞工在事業場所外工作時間指導原則）第2条第6号の規定に基づき、出勤簿やタイムカード以外に、パソコンデータや電子通信機器を補助的に用いて、勤務時間を記録することもできます。

(三) リモートワークにおける法定休憩時間の付与

労働者に在宅勤務またはリモートワークをさせる場合でも、雇用主は、労働基準法第35条の規定に基づき、連続勤務時間4時間ごとに、最低30分間の休憩時間を与える必要があります。雇用主が労働者に休憩時間にも労働を続けるよう要求した場合、または労働者が、雇用主の要求により休憩時間に労働した事実が立証した場合を除き、当該休憩時間は、勤務時間とはみなされません。

(四) リモートワークにおける勤務時間延長の認定

リモートワークの就業場所の多くは、雇用主の事業所外であるため、労働者の勤務時間と休憩時間の境界が曖昧になりやすく、雇用主が労働者の勤務時間延長を管理したり、認めないという意思表示が困難で、残業時間の認定をめぐる紛争に発展しやすいと考えられます。そこで、勤務の始業・終業時間、勤務時間の延長（残業）の認定、休憩時間および交替勤務制の交替等の関連事項について、労使双方が事前に書面による労働契約で約定するほか、就業規則にも定めることが紛争予防に有効となります。

二、COVID-19 対策に係る各種休暇に関する規定

COVID-19 流行期に、労働者がワクチン接種、陽性確定、隔離、検疫、自主健康管理、子女・家族の看護等の理由で、さまざまな防疫休暇を利用することが考えられます。よって、労使紛争の未然防止に向けて、労働者と雇用主の双方が防疫関連休暇に関する下記規定を理解する必要があります。

(一) ワクチン接種休暇

中央感染症対策センター（中国語：中央流行疫情指揮中心）は、2021年5月5日に、ワクチン接種休暇の導入を発表しました。ワクチン接種および接種後の副反応に備えて、接種日から接種翌日の24時まで「ワクチン接種休暇」（中国語：疫苗接種假）を取得できるとしています。また、ワクチンの接種については、雇用主の責に帰すべきものではないため、休暇期間の給与の支給は、強制されず、労使双方が協議して定めることができます。

(二) 防疫隔離休暇

自宅または集中隔離施設・検疫所での隔離検疫の対象となった労働者、または隔離により生活の自立ができなくなった家族を看護する労働者について、雇用主は、防疫隔離休暇を与えなければならないほか、欠勤扱いにしたり、私用休暇またはその他の休暇として処理することを強制できず、皆勤手当の減額、解雇またはその他不利な処分を行うこともできません。一方、隔離または検疫が雇用主の責に帰すべきものでない限り、その防疫隔離休暇を無給扱いとすることが可能です。ただし、当該期間中も変わらず賃金を支給する場合、租税優遇措置により、その賃金支給額の 2 倍の額を当該年度の営利事業所得税の申告において、所得額から控除することができます。

(三) 防疫看護休暇

労働者は、学校と各教育機関の休校期間において、13 歳未満の学童または機能障害者、心身障害者である子女の看護をする必要がある場合や、12 歳から 18 歳未満の子女がワクチン接種による副反応を起こした場合、またはコロナの影響により心身障害者支援施設で働けなくなった心身障害者家族の看護が必要な場合、「防疫看護休暇」（中国語：防疫照顧假）を申請することができます。雇用主は、労働者に防疫看護休暇を取得する前に、「家族看護休暇」（中国語：家庭照顧假）またはその他の休暇を消化するよう要求することはできません。防疫看護休暇を無給扱いとすることは可能ですが、欠勤扱いにしたり、私用休暇またはその他の休暇として処理することを強制できず、皆勤手当の減額、解雇またはその他不利な処分を行うこともできません。

(四) 公傷病休暇および私傷病休暇、年次有給休暇、私用休暇の運用

業務に起因して COVID-19 に感染したと認められた労働者について、雇用主は公傷病休暇を与え、その賃金に相当する補償額を支給しなければなりません。また、これによる死亡、機能障害、負傷または疾病が労働者に生じた場合、雇用主は、労働基準法の規定に基づく労働災害の補償も付与する必要があります。一方で、業務に起因せずに感染した労働者は、隔離治療期間に私傷病休暇、年次有給休暇または私用休暇を申請し、取得することができます。また、労働者が発熱や呼吸器官に症状があり、受診や検体採取をする場合、または自主健康管理として自宅療養をする場合にも、私傷病休暇、年次有給休暇または私用休暇を申請することができます。

徳勤商務法律事務所の見解

ポストコロナ時代では、リモートワークでの業務遂行および各種防疫休暇の取得は、「非日常」から「ニューノーマル（新たな日常）」になると考えられます。企業は、こういったコロナ情勢の変化に直面し、リモートワーク実施にあたっての注意事項により慎重に対応するとともに、各種休暇申請にまつわる労働者の権益と雇用主として法律に違反した場合の処罰を熟知しておく必要があります。コロナによる労使紛争の発生を効果的に予防し、法的義務違反による余分なコストを削減するためにも、コロナ禍における労使問題について少しでも疑問を感じた場合は、弁護士または法律顧問にすぐに相談することが推奨されます。

以上の内容に関して、ご質問・ご意見等がございましたら、お気軽にご連絡ください。

お問合せ先

日系法律業務サービス チームリーダー



陳彥勳 / Justin Y. Chen

中華民国弁護士/日本外国法事務弁護士

Tel: +886 (2) 2725-9968 #3088

email: justinchen@deloitte.com.tw

台湾大学法学部・政治学部卒、日本東北大学大学院、台湾大学管理學院 EMBA 修了。日本の外国法事務弁護士（台湾法）に登録。日系企業に対して M&A、投資、IPO、訴訟対応、会社法、労働法等幅広いリーガルサービスを提供。「Legal 500」の Dispute Resolution、税法、コーポレート・M&A 等あらゆる分野で高い評価を獲得。

日系法律業務サービス シニア弁護士



林昱瑩 / Yuying Y. Lin

中華民国弁護士・弁理士/日本外国法事務弁護士

Tel: +886 (2) 2725-9968 #3089

email: yuyin@deloitte.com.tw

政治大学法学修士、日本東京大学大学院修士。日本の外国法事務弁護士（台湾法）に登録。日系企業に対して M&A、投資、IPO、訴訟対応、会社法、労働法等幅広いリーガルサービスを提供。



Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュートマツリミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィックリミテッドは DTTL のメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィックリミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィックにおける 100 を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ハノイ、は香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、デロイト トウシュートマツリミテッド（“DTTL”）ならびに各メンバーファームおよびそのグローバルネットワーク（総称して“デロイトネットワーク”）は、本資料により特定の第三者に専門的意見やサービスを提供することはできません。いかなる決定または企業の財務もしくは企業自身に影響を与える可能性を有する行動を取る前に、適切な専門家にご相談ください。

本資料の正確性または網羅性について、明示的、暗示的に関わらず、いかなる表明、保証または承諾も行っておりません。DTTL、DTTL の各メンバーファーム、関係法人、従業員または代理人は、本資料の利用者が本資料に依拠することにより、直接的または間接的に生じた損失または損害について一切責任を負わないものとします。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は法的に独立した組織体です。