

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

台湾におけるコロナ危機と雇用問題への対応に関する一考察

メタデータ	言語: jpn 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2022-03-16 キーワード (Ja): 雇用安定, 休業, 職業訓練, 一時給付金 キーワード (En): 作成者: 廖, 修雅 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://doi.org/10.18956/00008031

台湾におけるコロナ危機と雇用問題への対応に関する一考察

廖 修 雅

要 旨

新型コロナウイルス感染症は台湾の雇用にも大きな影響を与えている。台湾政府は、SARS危機や世界金融危機の際に構築した枠組みを活用し、労働者に対して種々の支援を行っている。一時給付金、職業訓練支援策、休業制度がそれであるが、課題がないわけではない。

一時給付金は労働者の生活を支えるための短期的な支援としての意味合いを有するものであるが、感染症が終息するまでには時間がかかることが予想される。一時給付金の支援だけで労働者の生活を維持することは困難であり、継続的な支援が求められる。職業訓練支援策は休業期間中の労働者に職業訓練受講給付金を支給する制度であるが、財源の法的位置付けが不明確であるという問題があり、この点を明確にすることが求められる。休業制度は休業期間中に基本賃金額以上の賃金を使用者が労働者に支払わなければならないとする制度であるが、実効性を欠くという課題があり改善が求められる。

キーワード：雇用安定、休業、職業訓練、一時給付金

I はじめに

新型コロナウイルス感染症が世界中に広がる中、台湾は当初、経済と生活への影響を最小限に抑えることに成功した。これは2003年の重症急性呼吸器症候群（以下、「SARS」という）から得た教訓を生かして、適切な感染症対策が迅速に講じられたからである¹⁾。実際、2020年の台湾の経済成長率は3.11%、年間輸出総額（3,452.1億米ドル）は前年比4.9%増と過去最高を記録した²⁾。

2021年5月から7月にかけて感染者が急増するという事態に直面したが、台湾政府は警戒レベル³⁾を引き上げて、検査を徹底するとともに、イベントの中止、学校の休校、一部の事業活動の閉鎖、営業施設の人数制限などを実施し、感染者の爆発的な増加を辛うじて抑えた。本稿執筆時点（2021年10月12日）での累積感染者数は16,305人、死者数は846人で、1日平均7人の新規感染者が報告されている⁴⁾。このように、台湾は迅速な対応により感染症を抑えることに比較的的成功しているといえるが、経済全体が好調というわけではなく、半導体とその関連産業以外の産業、特に飲食業をはじめとするサービス業は厳しい状況に陥っている⁵⁾。

このような状況で、労働者が活用できる制度ないしは支援としては次のようなものがある。ひとつは「休業制度」である。これは従来の労働部⁶⁾の通達⁷⁾に基づくものであり、労働者が休業（就業時間短縮あるいは完全操業停止）について同意した場合、労働者は基本賃金⁸⁾以上の額を使用者から受け取ることができる。もうひとつは「職業訓練支援策」である。これも従来の労働部の通達に基づくものであり、休業中の労働者が職業訓練を受講すれば、当該労働者は職業訓練受講給付金を政府から受け取ることができる。三つ目は一時給付金である。これは新型コロナウイルス感染症の特別支援策に基づくものであり、収入の減少した労働者は政府から一時給付金の支給を受けることができる。

休業制度と職業訓練支援策は以前から存在する制度で一時給付金は新型コロナウイルス感染症対策として実施された支援であるという違いはあるが、いずれも労働者の状況を改善するための制度・施策として一定の意義を有するものとなっている。しかし、休業制度と職業訓練支援策は、労働者の生活・雇用の安定という点からは改善の余地が大いにある。また、一時給付金についても申請条件が厳格であり十分に機能していないのではないかという疑問が呈されている。

本稿では、台湾における新型コロナウイルス感染症対策の基本枠組みと雇用安定のための具体的な対応策を概観したうえで、休業に関わる制度の不備を明らかにしつつ、改善策を提示する。

II 台湾の雇用安定制度

1. 概要

台湾には、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を行い、就職を促進することを目的として制定された複数の法律が存在する。職業訓練法、就業服務法、就業保険法がそれであるが、これらは雇用安定法規と総称される。そして、かかる雇用安定法規に基づいて雇用安定制度が設けられている。

職業訓練法⁹⁾（日本の職業能力開発促進法に相当）は1983年12月5日に施行されたもので、主に職業訓練の施設、課程、職業訓練指導員の養成、職業訓練の審査・認定などに関する事項を規定している。就業服務法¹⁰⁾（日本の職業安定法に相当）は1992年5月8日に施行されたもので、職業紹介及び外国人労働者雇用に関する事項を規定している。就業保険法¹¹⁾（日本の雇用安定法に相当）は2003年1月1日に施行されたもので、失業給付、就職促進給付、職業訓練受講給付、育児休暇給付などに関する事項を規定している。以上の雇用安定制度は、2008年の世界金融危機以前はほとんど活用されることがなかった。

2. 過去の法制度

感染症や経済危機から雇用を守るために、過去には次のような制度が設けられたことがある。

2-1. SARS 対策

感染症に関しては1944年12月6日に施行された伝染病予防法（伝染病防治法）¹²⁾があるが、SARSが台湾で急激に拡大した際、同法は機能しなかったため、SARS危機の最中の2003年5月2日、特別条例として「重症急性呼吸器症候群予防及び支援暫定条例」（嚴重急性呼吸道症候群防治及紓困暫行条例）（以下、「SARS条例」という）¹³⁾が制定された。

2003年5月15日、SARS条例8条3、4項に基づいて、「SARS労働者強制隔離期間賃金補償及び生活支援要項」（劳工因嚴重急性呼吸道症候群強制隔離期間薪資補償及生活扶助要点）（以下、「SARS労働者支援要項」という）¹⁴⁾が発せられた。SARS労働者支援要項は、労働基準法における労働者に該当しない者、労働者保険¹⁵⁾に加入している自営業者¹⁶⁾または日雇労働者（無一定雇主之劳工）¹⁷⁾を対象として、隔離期間の賃金補償及び生活支援を行うもので、いわゆる一時給付金に関する制度である。

SARSは、台湾において、2003年3月から同年7月にかけて、347人の感染者と73人の死者（内数）を出したが¹⁸⁾、SARSの影響は短期的なものにとどまったため、2005年1月1日、SARS労働者支援要項は廃止された。このように、SARSの時は、SARS条例がSARS労働者支援要項を定め、同条例に基づく労働部の要項により一時給付金支援がなされた。

なお、SARS条例に対しては、SARS指定医療機関の指定要件、手続などが不明確という批判があったこともあり¹⁹⁾、終息後、政府はSARSを含むすべての感染症対応に関する問題点を網羅的に検討し、2004年1月20日、伝染病予防法が全面的に改正された²⁰⁾。改正内容は、法定伝染病・指定伝染病が発生した場合における①台湾CDCの設置、②中央政府及び地方公共団体の防疫体系一元化、③隔離・治療・消毒・検疫・予防接種の実施、④感染症に関する情報の収集及び公表等である²¹⁾。感染症対策については、この時の枠組みがその後の基本となり、新型コロナウイルス感染症対応でも有効に機能することとなった。

2-2. 世界金融危機の際の対策

雇用に対する影響は経済危機を契機としても生じた。2008年の世界金融危機がその例である。

台湾経済は輸出への依存度が高いが、電子機器の受託生産を行っている企業が多いこともあり、世界の景気の影響を受けやすい構造になっている²²⁾。台湾には日本の労働基準法26条に相当する規定がなく、世界金融危機以前は、労働部の通達「(83)台労働二字第35290号函」（以下、「35290通達」という）²³⁾により、経営不振を理由とする休業の場合、使用者は「基本賃金」の支払義務を負うこととなっていた。しかし、世界金融危機の際には、台湾の失業率は2009年から2010年の上半期まで平均5%を超え、過去最悪の水準となり、同通達だけでは失業問題を解決することができない状況になった。そこで、雇用安定対策として、職業訓練支援策、雇用調整措置、休業制度が新設された。

(1) 職業訓練支援策

2009年2月2日に「スキルアッププログラム」(充電加値計画)(以下、「スキルアップ」という)²⁴⁾が発せられ、職業訓練給付が支給されることになった。スキルアップは、使用者が、休業期間中、職業訓練の実施により労働者の雇用の維持を図る場合に、政府が使用者に職業訓練実施費用を支給し、労働者に職業訓練受講給付金を支給するものである。具体的には、労使合意により使用者が一か月のうちに16時間²⁵⁾以上休業をする場合において、労働者が企業内の職業訓練を受講したときは、使用者は職業訓練実施費用の100% (中小企業については上限額が95万台湾ドル、大企業については上限額が190万台湾ドル)、労働者は一時間100台湾ドル (月間上限100時間・上限額10,000台湾ドル) の職業訓練受講給付金を受け取ることができることとなった。スキルアップの財源は就業保険基金²⁶⁾及び就業安定基金²⁷⁾で、予算編成の関係でスキルアップの終了時期は未定とされた(スキルアップ29条)。もっとも、スキルアップは労働部の通達を根拠とした応急措置的な対応策にすぎず²⁸⁾、利用率が低かったため、スキルアップは2014年1月8日に廃止された²⁹⁾。

2011年10月26日、「スキルアップ再チャレンジプログラム」(充電再出発訓練計画)(以下、「再チャレンジ」という)³⁰⁾が発令された。再チャレンジとスキルアップの内容はほぼ同じであるが、再チャレンジにおいては、企業内の職業訓練のほか、労働部の審査を受けた機構による職業訓練の実施が可能になっている。再チャレンジの費用は就業安定基金から支出されるが、就業安定基金は再チャレンジのためだけのものではないため、実際に支出されるかどうかはどの程度の支出が再チャレンジに割り当てられるか次第である(再チャレンジ21条)。再チャレンジも労働部の通達にすぎないが、2020年6月24日同通達が改正され、再チャレンジが新型コロナウイルス感染症雇用安定対策のひとつとして実施されることとなった³¹⁾。

(2) 雇用調整措置

2009年5月1日に改正就業保険法が施行され、雇用の安定を図る措置(以下、「雇用調整措置」という)に関する規定が新たに設けられた(12条)。同規定によって、2010年5月3日、就業保険促進就業実施要項(就業保険促進就業実施弁法)(以下、「就業保険要項」という)³²⁾が施行された。雇用調整措置の対象となる雇用維持の方策は休業と職業訓練である(就業保険要項第2章5~17条)。以下では、現行法(2021年7月29日の改正)上の雇用調整措置の概要を説明する。

①発動条件：労働部は、就業保険の被保険者と失業給付受給者に占める失業給付受給者の割合(以下、「就業保険失業率」という)³³⁾が3か月連続で1%以上の場合、公労使会議(雇用安定措施啓動諮詢会議)を開いて、雇用調整措置としての助成金の支給を実施することができる(5条)。

②実施期間：雇用調整措置の実施期間は6か月である。ただし、失業状況が改善されない場合は、労働部は雇用調整措置の期間を延長することができる。当初の実施期間と延長期間とを

併せて1年を超えることはできない。また、失業状況が期間満了前に改善した場合は、期間を早期に終了させることができる（6条）。

③休業助成金の支給対象：前述の35290通達では、経営不振による休業の場合、使用者に基本賃金の支払義務が課されていたが、罰則のない通達であったため実際には支給がなされないという問題がよくみられた。そこで、雇用調整措置においては、休業助成金の支払対象は労働者本人とされた³⁴⁾。具体的には、(ア)雇用調整措置実施以前における就業保険の加入期間が合計1年以上であり、かつ、(イ)直近3か月における週平均労働時間が35時間以上の月給制の者が対象となる（9条）。

④休業助成金の支給限度日数：休業助成金を受けることができる期間は最大で3か月である。ただし、失業状況が改善されない場合は、3か月延長できる（13条3項）。

⑤休業助成金の支給額：休業助成金の支給額は雇用調整措置実施前の3か月の標準報酬月額と休業後の標準報酬月額の差額の50%である（12条1項）。

⑥受給の手続：使用者は、労使会議³⁵⁾を開き（8条1項）、雇用調整計画書を作成し（10条）、公共職業安定所（公立就業服務機構）に書類を提出（11条）する。審査を経て（11条）、休業助成金が振り込まれる（12、14条）。

⑦職業訓練助成金の支給：雇用調整措置期間中に労働者（被保険者）が指定の職業訓練に参加し、かつ一回当たり16時間以上受講する場合、職業訓練助成金が支給される。支給額は雇用調整措置実施前の直近3か月間の標準報酬月額と調整後の標準報酬月額の差額の20%である（12条3項）。要するに、雇用調整措置期間中に休業となる労働者は、休業助成金と職業訓練助成金をあわせて（以下、「雇用調整措置助成金」という）、雇用調整措置実施前の直近3か月間の標準報酬月額と調整後の標準報酬月額の差額の70%が支給される。

なお、以上の雇用調整措置は、その後発動要件を緩和するなどの改正がなされたが、それでも要件が厳格であったり手続が煩雑であったりして、現在に至るまで発動されていない³⁶⁾。

（3）休業制度

2011年12月1日、労働部は休業問題に対処するため、新たな通達「景気変動対応としての就業時間短縮に関する労使交渉の注意事項」（因応景気影響労雇双方協商減少工時応行注意事項）（以下、「休業注意事項」という）³⁷⁾を発した。休業注意事項の法的性質は強制力のない行政指導³⁸⁾である。

休業注意事項は、景気変動の影響で事業者の事業活動が停止または縮小を余儀なくされた場合に、労働者の権利を保障し労働紛争の防止を図ることを目的とする（1条）。休業の要件は、休業回避努力、休業手続の相当性、休業者選定の公平性である（以下、「休業三要件」という）。

使用者は、管理職の福利厚生や賞与等を削減しても経営が改善できない場合（休業回避努力）、企業内に労働組合がある場合（以下、「企業別組合」という）は企業別組合と交渉し、さ

らに労働者からの個別の同意（協議書）を得たうえで（休業手続の相当性）、休業及び賃金削減を実施する（2、4条）。労働者からの個別の同意を得ずに休業を実施した場合、使用者は労働契約に記載されている賃金を支払わなければならない。この場合は、労働者は退職（任意退職）予告³⁹⁾を行う必要がなく即時辞職することができ、また退職金を請求することができる（3条）。休業対象者の選定に関しては、選定基準の公平性が求められる（休業者選定の公平性）（5条）。使用者は休業中の労働者（月給制の正社員）に基本賃金以上の額を支払わなければならない（6条）。

休業期間は、原則として3か月である。延長する場合は、改めて労働者の同意を得なければならない。業績回復または期間満了の場合は、直ちに元の労働条件に戻さなければならない（8条）。この同意は書面（協議書）で得なければならない。労働者及び使用者は、協議書の内容を遵守するとともに信義に従い誠実に休業を実施する（9条、いわゆる信義誠実の原則）。

使用者は休業を実施しようとする場合、事業所所在地の所轄労働局に届け出なければならない。実施期間、方法などを変更した場合も同様である。これは、各地域の企業経営実態及び動向を即時に把握するためである⁴⁰⁾。使用者に届出義務違反があった場合、労働者は所轄労働局に通報することができる（10条）。

休業期間中、労働部が実施する職業訓練や求職者支援プログラムへの参加を希望する労働者がいる場合、使用者は当該労働者がこれらに参加できるよう配慮しなければならない（11条）。休業を実施した事業年度の決算において利益が計上された場合は、使用者は休業に協力した労働者に対して賞与を支給するよう努めなければならない（12条）。2020年2月10日の労働部の通達⁴¹⁾により、休業注意事項は新型コロナウイルス感染症対策のひとつとして用いられている。

Ⅲ 新型コロナウイルス感染症対策

1. 新型コロナウイルス感染症対応の基本枠組み

感染症対策そのものについては、SARSの際に整備された法制度に依拠している。伝染病予防法17条に基づいて、台湾 CDC と指揮官が設置され、感染関連情報管理の体制が整えられた。2020年2月25日には、「新型コロナウイルス感染症予防支援復興特別条例」（嚴重特殊伝染性肺炎防治及紓困振興特別条例）（以下、「コロナ条例」という）⁴²⁾ が制定された。これは SARS の際の SARS 条例に対応するものである。

労働者への支援については、コロナ条例9条3項⁴³⁾に基づいて、2020年4月20日に「新型コロナウイルス感染症労働者支援要項」（労働部対受嚴重特殊伝染性肺炎影響勞工紓困弁法）（以下、「コロナ労働者支援要項」という）⁴⁴⁾ が策定された。これは SARS 労働者支援要項に対

応するものである⁴⁵⁾。

また、世界金融危機の際に創設された上記の制度（再チャレンジ、休業注意事項）は、今回の新型コロナウイルス感染症の対策としても用いられている。このように、新型コロナウイルス感染症対策の枠組みは、基本的には2003年のSARS法制に依拠しているが、雇用安定対策については、それと併せて、世界金融危機の際の制度も用いられている。

2. 新型コロナウイルス感染症の特別支援策

2-1. 予算の概要

ここでは、コロナ条例に基づく新型コロナウイルス感染症対策について概観する。

2020年3月18日、約600億台湾ドルの予算措置⁴⁶⁾を伴う新型コロナウイルス感染症対策が発表された⁴⁷⁾。この特別予算は、主に、①飲食店、小売業、伝統市場・屋台、観光業・運送業、文化芸術関係者への支援、②消毒用品、検疫・隔離、③防疫デジタル設備等のためのものであった。

同年5月13日には約1,500億台湾ドルの第1次補正予算⁴⁸⁾が編成され、既存の支援措置の拡充のほか、労働者特例貸付、自営業者・日雇労働者一時給付金の支援に予算上の手当てがなされた。

同年11月11日には2,100億台湾ドルの第2次補正予算⁴⁹⁾が編成された。第2次補正予算では、主に観光、飲食、イベントなど大幅に落ち込んだ消費の喚起のための官民を挙げた支援策である「振興3倍券」（国民が政府発行の3,000台湾ドルの商品券を1,000台湾ドルで購入するができ、その差額は政府が負担する）の予算として、約380億台湾ドルが計上された。

2021年5月19日、台湾全国で警戒レベルが3級に引き上げられ、外出抑制や営業制限が厳格になったが、このことは国内産業に大きな衝撃を与えた。そこで、同年7月2日、約2,600億台湾ドルの第3次補正予算⁵⁰⁾が編成された。第3次補正予算（紓困4.0とも呼ばれる。以下では、「紓困4.0」という）では、主に①ワクチン・薬品の臨床試験、検査、防疫奨励金等の補償のために792億台湾ドル、②個人（労働者、自営業者等）向けの一時的給付金、特例貸付のために450億台湾ドルが計上された。2021年8月時点で、新型コロナウイルス感染症対策関連の予算は、特別予算と3度の補正予算を併せて約6,800億台湾ドル（日本円で約2兆7,000億円）である。

2-2. 紓困4.0：個人一時給付金を中心に

新型コロナウイルス感染症の特別支援策における個人を対象とする支援は、大きく一時給付金と特例貸付の2つに分けられる。ここでは個人一時給付金を中心に説明するが、コロナ労働者支援要項3条は、労働部が、新型コロナウイルス感染症の影響により生活に困窮する労働者に対して、労使関係の安定、人材育成、労働者及び失業者生活の支援、就業支援、社会保険料等の猶予、自営業者または日雇労働者の生活支援、労働者特別貸付等を行う旨を規定している。コロナ労働者支援要項の適用対象とならない個人は、他省庁から支援を受けることができ

る。特別予算、第1次補正予算及び第2次補正予算における支援対象者に該当しない者も少なくなかったが、新型コロナウイルス感染症の影響で経済的に困窮する個人が増えてきている中で、紓困4.0はこれらの個人にも支援の網を広げた。

紓困4.0では、既存の支援措置の継続・拡充のほか、新たな支援制度が創設された。個人一時給付金の支給は申請者が加入する社会保険⁵¹⁾及び収入によって異なる。まず、労働者保険の被保険者に該当するかどうかを確認し、該当する場合は次に収入を確認し、収入が一定額以下の場合は労働部による一時給付金を申請することができる。労働者保険の被保険者に該当しない者は、仕事の内容や経済状況などに応じて他の省庁に一時給付金を申請することができる。基本的に、複数の一時給付金を受け取ることはできない。以下では、紓困4.0を含めた支援策・支援制度の全体像について、担当省庁ごとに説明する⁵²⁾。

(1) 労働部による支援

①正社員の一時的給付金（新設）⁵³⁾：一定の要件を満たした正社員に10,000台湾ドルが支給される。

②短時間労働者⁵⁴⁾の一時的給付金（新設）：一定の要件を満たした短時間労働者に10,000台湾ドルが支給される。

③安心就業（拡充）：15歳以上の台湾国籍保持者又は台湾在留資格を有する外国人は、申請により公的部門の時間給制の仕事を提供される。賃金については、基本賃金額（時間額）（現在、一時間160台湾ドル）で計算される。

④自営業者・日雇労働者（拡充）：一定の要件を満たす自営業者・日雇労働者に、収入に応じて、10,000台湾ドルないし30,000台湾ドルが支給される。

⑤視覚障害あん摩マッサージ指圧師（維持）：一定の要件を満たした視覚障害あん摩マッサージ指圧師に45,000台湾ドルが支給される。

(2) 衛生福利部（日本の旧厚生省に相当）による支援

①死亡弔慰金（新設）：新型コロナウイルス感染症により死亡した者の遺族であって、衛生福利部が定める最先順位のものに対して、死亡した者一人につき100,000台湾ドルが支給される。

②訪問保育関係者（維持）：一定の要件を満たす訪問保育関係者に30,000台湾ドルが支給される。

③社会保険未加入者（維持）：一定の要件を満たす社会保険未加入者に対して、一世帯あたり10,000～30,000台湾ドルが支給される。

④低所得者・経済的弱者（維持）：低所得者、児童、高齢者、障害者に対して、4,500台湾ドルが支給される。

(3) 教育部（日本の文部科学省に相当）による支援

①子育て世帯生活支援（維持）：一定の要件を満たす子育て世帯に対して、10,000台湾ドルが支給される。

②大学生・高等専門学校生・専門学校生への支援（維持）：低所得世帯の学生や一人暮らしをしている学生に対して、一か月あたり1,200～1,800台湾ドルが、3か月分一括で支給される。

③高等学校以下の学校の非常勤講師など（新設）：高等学校以下の学校の非常勤講師に対して、「臨時休業の時間数×時給×60%」が支給される。一定の要件を満たす実習生に対して10,000台湾ドルが支給される。

④スポーツ関係者、生涯学習講座の講師（維持）：一定の要件を満たすスポーツ関係者や生涯学習講座の講師などに対して40,000台湾ドルが支給される。

（4）文化部（日本の文化庁に相当）による支援

文化芸術関係の自営業者・日雇労働者（拡充）：一定の要件を満たす出版、芸術関係者に対して30,000台湾ドルが支給される。

（5）交通部（日本の国土交通省に相当）による支援

①観光関連事業の日雇労働者（新設）：一定の要件を満たす観光関連事業の日雇労働者に対して30,000台湾ドルが支給される。

②観光バス・タクシー・レンタカー運転手（拡充）：運転免許証及び出勤記録を提示した観光バス等の運転手に対して30,000台湾ドルが支給される。

（6）行政院（日本の内閣に相当）による支援

①農業就業者（維持）：一定の要件を満たす農業就業者に対して、100,000台湾ドルが支給される。

②漁業に従事する自営業者・日雇労働者（維持）：一定の要件を満たす漁業従事者に対して10,000台湾ドルないし30,000台湾ドルが支給される。

IV 検討

1. 雇用安定制度の問題

雇用の危機が一時的なものにとどまらないときは、労働者に対する継続的な支援が必要となる。このような支援のための制度として、「雇用安定制度」がある。世界金融危機はかつてないほどの影響を台湾経済に与え、倒産や解雇などで職を失った失業者が急増し社会問題にもなった。労働部は雇用安定対策（職業訓練支援策、雇用調整措置、休業制度）を創設したが、施行時に法的根拠が不明であるとか実効性が乏しいといった問題が出てきたにもかかわらず、解決のための積極的な対応はなされなかった。雇用安定対策のうちの職業訓練支援策と休業注意事項は新型コロナウイルス感染症雇用対策としても通用しているが、上記の未解決の問題点は現在においても解消されていない。以下では、台湾における雇用安定制度の問題を明らかにしつつ、若干の検討を試みたい。

1-1. 職業訓練支援策

2009年以来、労働部は、雇用状況に応じて職業訓練支援策の内容や実施期間を調整している。労働部の通達により、2011年10月26日から「再チャレンジ」が実施されているが、再チャレンジは財源の定め方について疑義が残るものとなっている。再チャレンジ21条によると、給付金や実施費用は就業安定基金から支出されるということになっているが、再チャレンジは労働部内部会議（中央労政機構）の決定で策定されたもので、法律や命令に根拠をもつものではない⁵⁵⁾。

確かに、職業訓練受講給付金や実施費用の交付は給付行政であり、給付行政には法律の留保の原則が及ばないとされているので、財源を法律で明記することは必ずしも要求されない⁵⁶⁾。現実問題としても、応急策であれば、当時の就業安定基金の予算額で職業訓練受講給付金・実施費用をまかなうことができる。

しかし、再チャレンジは2011年から実施されており、新型コロナウイルス感染症雇用安定対策としても使われている。このように考えると、再チャレンジはもはや暫定的な措置ではなく、恒久対策としての性質を強く帯びるものとなっているといえる。財政面での持続性を確保するためにも、再チャレンジについては法律や命令の根拠を有するものにすべきである。

この点については、再チャレンジの目的及び内容は就業保険法「雇用調整措置」の職業訓練助成金と類似しているので、法体系の統一性や整合性が持たれるように再チャレンジを雇用調整措置に組み入れるべきという意見がある⁵⁷⁾。妥当な見解であり、財源の面から考えても、就業保険法の雇用調整措置に統合することによって財政面での持続性が確保できると思う。

1-2. 雇用調整措置

(1) 制度面の問題

雇用調整措置については発動要件が厳格であるため、これまで雇用調整措置が実施されたことはない。前述のように、就業保険失業率が3か月連続で1%以上でなければ雇用調整措置を実行することができないという条件が設けられている。

2010年に就業保険要項が策定された当時、労働部は2008年～2009年の失業率を参考にして就業保険失業率を2.2%と定めた。その後10年間、就業保険失業率が1%を超えることはなく、2019年の法改正で就業保険失業率は2.2%から1%に引き下げられた⁵⁸⁾。しかし、それでも、2019年の法改正から現時点まで、就業保険失業率が3か月間連続で1%以上になることはなかったため、雇用調整措置が実行されたことはない。

2020年における台湾の失業率は平均3.85%⁵⁹⁾であるが、就業保険失業率は0.57%⁶⁰⁾である。失業率と就業保険失業率との間にギャップが生じるのは、労働者が就業保険の失業給付の支給を受けることができるのは会社都合退職（会社の倒産、リストラなど）の場合に限定され、自主退職（自己都合退職）の場合は失業給付が支給されないからである（就業保険法11条1項1号）。実務上も、経営状況の悪化した企業が退職勧奨をして「自主退職」をさせるケー

スがよくみられる。また、休業期間中、基本賃金では生活を維持できない労働者が、やむなく辞職する例もみられる。これらは全て「自主退職」として扱われ、就業保険の失業給付の対象外となる。台湾の平均的な就業保険失業率は0.5%前後であるのは以上のような事情があるためであるが、結果として、2020年に新型コロナウイルス感染症が拡大してからも就業保険失業率が1%を超えるには至っていない。

ところで、就業保険失業率が発動条件として設定されているのは、労働部によると、次の2つの理由に基づく。ひとつは財源不足に対する懸念である。就業保険の保険料率はわずか1%で、就業保険の各種給付及び職業訓練実施の費用だけでも財政への負担が重い状況になっているところ、景気が悪化すると財政への負担がさらに重くなるのであるから、そのような状況下でさらに休業助成金を用意することはできないというのである。もうひとつは不正に対する懸念である。労働部は、企業内部の人事や経営状況を政府が把握することは不可能であり不正が行われやすく、休業助成金が賃金や退職手当の支払を回避するために用いられる可能性があるという⁶¹⁾。

しかし、前者について言えば、この10年間の就業保険の支出状況をみる限り、世界金融危機の影響で赤字になったとき以外は黒字が維持されている。2020年の新型コロナウイルス感染症の時期でも黒字である⁶²⁾。休業助成金の支払で就業保険の財政が圧迫される可能性は低い。仮に就業保険全体の給付状況を現状の水準に抑えるとしても、休業助成金の要件は緩和したうえで、失業給付や育児休業手当の支給要件を見直すことで、全体的に調整すべきである⁶³⁾。

後者については、企業が不正利用をする危険があるからといって、労働者に休業助成金を支給しないのは妥当ではないという指摘がされている⁶⁴⁾。この指摘の通りであり、企業の不正の可能性を理由に労働者に不利益を与えることは妥当でない⁶⁵⁾。

(2) 支払対象・支給額の問題

週平均の労働時間が35時間以上の月給制労働者のみに支給されるということは、言い換えると、いわゆる正社員以外の労働者は雇用調整措置の対象外であるということの意味する。就業者に占める短時間労働者⁶⁶⁾・契約社員・派遣労働者の割合は2020年の時点で約6.9%であるが⁶⁷⁾、かかる6.9%の労働者に支給する必要はないのであろうか。また、雇用調整措置助成金は、労働者に扶養家族がいるかどうかに関係なく、一律に計算される。しかし、既に指摘されているように、扶養家族がいる労働者にとっては、雇用調整措置助成金だけでは生活維持が困難である⁶⁸⁾。支給対象・支給額については見直しが必要であろう。

さらに、雇用調整措置助成金の支給限度日数については、雇用調整措置の実施期間の半分しかないという問題もある。雇用調整措置の実施期間は原則として6か月間であるが、支給限度日数は3か月である⁶⁹⁾。実施期間と支給限度日数は一致させるべきである。

(3) 手続の問題

雇用調整措置助成金の不正受給を防ぐために事業主に雇用調整計画書の作成や労使会議協定書などが要求され、申請手続きが複雑で分かり難いものとなった⁷⁰⁾。たしかに、厳格な手続を要求すると申請件数は抑えられると予測されるが、労働者の雇用の安定を図る雇用調整措置の目的とは矛盾していると言わざるを得ない。手続の簡素化が必要である。

1-3. 休業注意事項

(1) 実効性の問題

休業注意事項によると、使用者は休業を実施しようとする場合、労働者の同意を得たり、届出をしたりする等の手続が必要になるが、休業注意事項は行政指導に過ぎず、たとえば、届出をせずに休業を行っても、行政指導の対象になるにとどまる。

労働者としては、未払賃金の支払⁷¹⁾を労働局に申し立てることは可能であるが、休業そのものの効力を争うことはできない⁷²⁾。労働者が休業期間の未払賃金の支払を労働局に申し立てると、労働局は提出された証拠をもとに賃金未払があるかについて調査を行い、法令違反や改善すべき点が見つかった場合、是正勧告や指導を行う（労働検査法25、33、74条）。賃金未払があった場合、使用者は労働基準法79条1項に違反したのものとして2万以上100万台湾ドル以下の過料が科されることになっている。

これに対して、休業自体については、労働基準法に何の規制もない。実際上も、必要な手続を経ることなく休業を行うことが見受けられる⁷³⁾。新型コロナウイルス感染症の影響で休業する場合も休業注意事項が定める手続を経ない企業が少なくないことから、休業注意事項における使用者の届出を過料付で義務化し、労働者からも休業を届け出ることができるようにすべきであるという提案が立法委員からなされるようになっている⁷⁴⁾。

休業注意事項は法律に根拠のない行政指導にとどまるものであるが、使用者の届出を過料付で義務化すると行政指導の限界を超えてしまうことになり、法治主義の観点からは妥当でない。この点については、行政指導の実効性を確保するため、所轄労働局が積極的に立ち入りなどの検査を実施し、休業注意事項に従わなかった企業名を公表するという運用をすべきである。

(2) 労働者の同意

休業注意事項4条によると、企業別組合がある場合、使用者は休業実施前に企業別組合と交渉して、さらに労働者の個別の同意を得る必要がある。台湾では企業別組合組織率が低く、2020年の組織率はわずか15.2%に過ぎない⁷⁵⁾。したがって、使用者は企業別組合と交渉せずに直接労働者から個別の同意を得ることがほとんどである。しかし、個々の労働者に使用者と対等に交渉することは期待できないのであり、実際、やむをえず休業協議書を締結したという問題が生じている⁷⁶⁾。

(3) 基本賃金の支払

休業期間中の労働者は、休業注意事項6条に基づく基本賃金と再チャレンジによる職業訓練

受講給付金を受給することができる。使用者は休業注意事項に基づいて基本賃金を支払う義務がある。休業期間は原則として3か月であるが、延長が可能と規定されている。しかし、それでは、新型コロナウイルス感染症が長引くと使用者は基本賃金を払い続けなければならない。使用者は政府からの支援がない状態では負担が重すぎる。基本賃金の支払が重荷になり使用者が廃業したり倒産したりすると、労働者はより厳しい状況に追い込まれる⁷⁷⁾。使用者の経済的な負担を軽減することが必要であり、前述した就業保険法の雇用調整措置を積極的に活用すべきである。

2. 個人一時給付金の問題

台湾政府は感染状況に応じて支援措置を追加している。2020年1月から2021年5月にかけて台湾における新型コロナウイルス感染症状況は抑えられていたが、世界の感染者数が急増した影響で経営不振に陥った一部の事業者や労働者に対して、特例貸付や一時給付金の支給が行われた。2021年5月からの感染拡大は、サービス業をはじめ台湾の産業（半導体関連事業以外）にも大きな影響を与えたため、紓困4.0により特例貸付や一時給付金の適用対象者がさらに拡大され、給付金額が引き上げられた。2021年9月9日第4次補正予算案⁷⁸⁾が提出されたが、おそらく政府の方針としては、新型コロナウイルス感染症が終息するまで、一時給付金を中核とした特別支援策で雇用の安定を維持していくものと思われる。

一時金の支給対象を拡大したこと自体は積極的に評価できる。しかし、一時給付金だけで労働者の生活を維持することができないことはいうまでもない。また、特別支援策を講じるためには特別予算や補正予算を成立させることが必要となるが、予算案は立法院の議決を経て初めて予算として成立するものであるため（予算法83、84条）、以後の予算が順調に可決されるのかということについて、不確定な要素があることは否定できない。

3. まとめにかえて

2021年10月時点で台湾の状況は落ち着いており、2021年5月から実施された様々な制限も部分的に緩和されているが、台湾政府は新型コロナウイルス感染症拡大防止を最優先に対策を講じており、警戒レベル2が維持されている。2021年5月からの感染拡大を契機として、台湾人の消費スタイルにも変化が見られ、今後、新型コロナウイルス感染症の影響により経営状況の悪化した企業の中には、娯楽業、宿泊業、飲食業を中心に、休業を余儀なくされるところも出てくることが予想される。

政府はSARSや世界金融危機の際の経験を踏まえて、数度にわたる特別予算を編成し、一時給付金の支給をはじめとする種々の支援を行っている。このこと自体は高く評価すべきであるが、課題も少なくない。改善が望まれる部分は改善し、雇用安定のための種々の施策の実施がより効果的なものとなることを期待する。

注

- 1) 衛生福利部「成功防疫因素 SARS經驗」(<https://covid19.mohw.gov.tw/ch/cp-4824-53645-205.html>、2021年10月5日最終閲覧)。
- 2) 経済を牽引したのは半導体の輸出である。新型コロナウイルス感染症を抑え込んだことにより半導体の生産を早期に正常化することができた。また、アメリカのトランプ前政権下で激化した米中貿易摩擦の影響もあり、半導体の輸出が過去最高水準となり、関連設備の生産や投資も活発になった。經濟部研究發展委員会『国内外經濟情勢分析』、2021年、19、24-25頁。
- 3) 「警戒レベル」とは、台湾中央流行疫情指揮中心 (Taiwan Centers for Disease Control、以下「台湾CDC」という) が発表する新型コロナウイルスに関する警戒基準である。4段階に分けられており、レベル4が最も警戒度が高い。
- 4) 衛生福利部「COVID-19防疫關鍵決策時間軸」(<https://covid19.mohw.gov.tw/ch/sp-timeline0-205.html>、2021年10月12日最終閲覧)。輸入症例を含んだ数であり、国内感染者数に限定すると、1日あたり平均で0～1人である。
- 5) 労働部の調査によると、2020年の完全失業者数は約46万人、そのうち新卒失業者は10万人、離職者は35万人である。離職者の内訳は、自己都合退職が18万人、契約期間満了による退職者が4万人、会社倒産・事業所閉鎖による退職者が13万人である。2020年平均の失業率は3.02%、職業別ではサービス業が最も高く4.17%、次いで事務作業3.49%、技術者・技能労働者3.42%である。行政院主計総処編『人力資源調査統計年報2020』、2021年、14、16、18-20頁。
- 6) 2014年に勞工委員会は「労働部」に名称変更された。本稿では、命令名を除きすべて「労働部」で統一する。
- 7) 台湾は成文法主義 (制定法主義) の国であり、労働法の法源としては、上位規範から順に①憲法、②法律、③命令 (法規命令)、④判例法、⑤労働部の通達 (行政規則)、⑥労働協約、⑦労使会議の決議、⑧就業規則、⑨労働契約、⑩労働慣行がある。呂榮海「法源基本理論与労働法法源」法学叢刊37巻2期、1922年、72-73頁。
- 8) 使用者は基本賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないと定められている (労働基準法21条)。政府は基本賃金審議要項 (基本工資審議弁法) に基づき基本賃金の額を定める。基本賃金には、月給、時間給の2種類がある。毎年第三季 (7月～9月) に基本賃金審議委員会が開かれるが、基本賃金は毎年改定されるわけではない。10年間改定されなかったこともあるし、1年で改定されたこともある。楊通軒『工資保護法理論与実務』五南、2021年、135-136頁。

2021年10月時点での基本賃金は、月給24,000台湾ドル、時間給160台湾ドルである (2020年9月7日発表)。2021年10月8日の基本賃金審議会で基本賃金の引き上げが決定され、2022年1月1日からは、月給25,250台湾ドル、時間給168台湾ドルに変更される。
- 9) 1983年12月5日總統 (72) 台統 (一) 義字第6687号令。法令番号の年号は公式には「中華民國〇〇年」と表記されるが、本稿では西暦で統一する。
- 10) 1992年5月8日總統 (81) 華総 (一) 義字第2359号令。

- 11) 2002年5月15日 総統(91)華総一義字第09100095600号令公布、2002年8月2日行政院院台勞字第0910037330号令により2003年1月1日施行。現在(2021年10月)までに7回改正されている。最新の改正は2015年2月4日 総統華総一義字第10400012561号令によるものである。
- 12) 1944年12月6日国民政府制定公布。本稿では中国語原文は括弧内に表記する。
- 13) 2003年5月2日 総統華総一義字第09200081120号令として公布され、2003年3月1日に遡って適用された。
- 14) 2003年5月15日行政院勞工委員会勞働二字第0920028520号令。
- 15) 労働者保険は政府が管掌する強制保険制度である。労働者保険は、労災保険と健康保険の2種類に分けられる(労働者保険条例2条)。5人以上の労働者を雇用する事業者は労働者保険に加入しなければならない。自営業者・日雇労働者も職業組合を通じて労働者保険に加入することができる(労働者保険条例6条)。
- 16) 労働者保険条例施行規則11条2項によると、自営業者とは、雇用されていない者であって、独自で仕事に従事し、または自己の能力を活用して収入を得るものを指す。
- 17) 労働者保険条例施行規則11条1項によると、日雇労働者とは、①5人以上の事業所(公営事業を含む)の職員、公務員保険・私学共済への加入資格を有する公立私立学校の職員、漁業従事者のいずれでもなく、②過去3か月以内に常時2つ以上の事業主に雇用され、業務内容・時間・場所・報酬が不確定である者を指す。
- 18) 73人のうち、SARSが直接の死因となったのは37人である。衛生福利部疾病管制署『嚴重急性呼吸道症候群SARS』、2013年、6頁。
- 19) SARS条例の問題については、林明鏘「論SARS所生之行政法上法律關係－以医療院所為中心－」台湾本土法學雜誌49期、2003年、101頁を参照。

直接的には、政府がSARSに適切に対応できなかったということが法改正の大きな要因となった。SARSの時は政治も機能せず、中央政府と地方公共団体との間に権限争いが生じ、感染状況は隠蔽され、医療専門家の意見は軽視された。世界保健機構(World Health Organization)からの支援も得られない中、感染期間が長引き、多数の感染者を出すことになった。結果として、台湾は最後に残った集団発生地域として記録されることとなった。李建良「從正当法律程序觀點透析SARS防疫相關措施」台湾本土法學雜誌49期、2003年、85頁。
- 20) 2004年1月20日 総統華総一義字第09300010081号令。
- 21) 伝染病予防法は、その後何度か改正されているが、いずれも小幅な用語の修正にとどまっている。最新の改正は2019年6月19日である。2019年6月19日 総統華総一義字第10800060021号令。
- 22) 主力輸出品目は電子部品、化学品などである。みずほ総合研究所「急激かつ大幅な景気の冷え込みに直面する台湾～なぜアジアの中で最も低成長なのか?～」みずほレポート、2009年、9-17頁。
- 23) 1994年5月11日行政院勞工委員会(83)台勞働二字第35290號函。
- 24) 2009年2月2日行政院勞工委員会勞職訓字第0980503042号令。同年3月4日、6月16日に改正され、2014年1月8日に廃止された。本稿は、2009年6月16日の改正内容による。
- 25) 2009年2月2日にスキルアップが作成・発出された当時は、16時間ではなく「24時間」であった。

- 26) 就業保険基金は、就業保険の失業給付等に充てることを目的として創設されたものである（就業保険法33-35条）。
- 27) 就業安定基金は、労働者の能力の向上、就業の促進及び外国人労働者の管理の改善を図ることを目的として創設されたものである（就業服務法42、55条）。
- 28) 楊通軒『就業安全法理論と実務 第3版』五南、2020年、18頁。
この点については、就業服務法23条の「労働部は、必要がある場合は、職業訓練を実施することができる」という規定を勘案して、「スキルアップ」が就業服務法23条に基づいて設けられたものと考えらるべきという意見がある。李健鴻「台湾短工補償制度的分析：平衡社会保護与経済功能的実践難題」思与言56巻2期、2018年、200頁。
- 29) 利用率が低かった理由は、スキルアップの実施が遅れたこと、企業にインセンティブがなかったこと、参加企業名が公開される仕組みになっていたことなどがあげられている。辛炳隆『充電加値計画執行效益評估計畫結案報告』行政院劳工委員会職業訓練局、2010年、174-175頁。李健鴻・前掲注（28）221-224頁。
- 30) 2011年10月26日行政院劳工委員会勞職訓字第1000508239号令發出、同月22日施行。現在までに7回改正されている。
- 31) 2020年6月24日労働部労働発訓字第1090510724号修正。
- 32) 2010年5月3日行政院劳工委員会勞職業字第0990510095号令。
- 33) 就業保険失業率 = 失業給付受給者数 ÷ (就業保険被保険者数 + 失業給付受給者数) × 100%
- 34) 労働部「労働法令查詢系統」就業保険要項14条2010年5月13日立法理由を参照。
- 35) 労働基準法83条は、労使の協力・協調、業務効率向上を図ることを目的として、事業主は労使会議を行うよう努めなければならないと規定する。しかし、罰則がないため、労使会議を開かない事業主が少なくない。2020年時点の台湾の企業総数は72万293社であるが、労使会議を開いたのはわずか13万904社である。労働部「労働統計查詢網」(https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx、2021年10月5日最終閲覧)。
- 36) 頼偉文「從疫情衝擊反思我國國雇用安定措施的啓動標準」經濟前瞻194期、2021年、34頁。
- 37) 行政院劳工委員会2011年12月1日労働2字第1000133284号函、2020年7月1日労働部労働条3字第1090130635号函改正。
- 38) 休業注意事項の法的性質については、楊通軒・前掲注（28）22-24頁を参照。
台湾の行政程序法には行政指導に関する規定がある。1999年に行政程序法が制定された際に、日本法を参考にして、行政指導が定められた。行政程序法における行政指導とは、行政機関がその職権又は所掌事務の範囲内において一定の行政目的を実現するため特定の者に一定の行為又は不作為を求める指導、協力、勧告、助言その他の行為であって強制力のないものをいう（行政程序法165条）。陳春生「事實行為」翁岳生編『行政法（下）第4版』元照、2020年、14-24頁。
- 39) 労働基準法によると、労働者が労働契約を解除する場合、労働契約の期間に応じて、労働者は10～30日間の予告期間をおかななければならない（労働基準法15、16条）。
- 40) 労働部・前掲注（34）就業保険要項10条の立法理由を参照。

- 41) 2020年2月10日労働部労働条3字第1090044699号函。
- 42) 2020年2月25日總統華総一義字第10900021291号令。コロナ条例は2020年2月25日に公布、即日施行された。12-16条以外は2020年1月15日に遡って適用されるものとされた(19条)。
- 43) コロナ条例9条3項は、新型コロナウイルス感染症に関する支援策を各省庁が提案し、行政院が認定すると規定している。
- 44) 2020年4月20日労働部労働関1字第1090126126号令。
- 45) 立法院『立法院公報』109卷2期党团協商記録4751号2冊、2020年、383、388頁。
- 46) 行政院は、①国防のため緊急を要する場合あるいは戦争が勃発した場合、②国の経済に重大な影響を及ぼす事態が生じた場合、③大規模災害が発生した場合、④不定期または数年一度の政治的イベントがある場合、のいずれかの場合、本予算のほかに、特別予算案を作成し、立法院(日本の国会に相当)に提出することができる。特別予算案は、立法院の議決を経て特別予算として成立する。成立した予算案は總統の公布を経て各省庁が予算を執行する(予算法83、84条)。
- 47) 總統令2020年3月18日華総一經字第10910018561号。
- 48) 總統令2020年5月13日華総一經字第10910030671号。
- 49) 總統令2020年11月11日華総一經字第10900126621号。
- 50) 總統令2021年7月2日華総一經字第11000059161号。
- 51) 台湾でも社会保険は強制加入制である。職業によって、公務員教師保険、軍人保険、労働者保険、就業保険、農民健康保険、国民健康保険、国民年金保険、公務員退職金制度、労働者退職金制度に分けられる。林谷燕ほか「社会法之概念、範疇与体系」台湾社会法与社会政策学会編『社会法 第3版』元照、2020年、45頁。
- 52) 中華民國国家發展委員会「110年疫情紓困4.0、補助与貸款資訊総整理!」(https://www.gov.tw/News_Content.aspx?n=37&s=545340&sms=9100、2021年10月5日最終閲覧)。
- 53) 2-2における項目横の括弧内の言葉の意味であるが、「新設」というのは紓困4.0で新しく創設された制度・支援策で、「拡充」というのは紓困4.0以前にも存在したが紓困4.0によって拡充された制度・支援策、「維持」というのは紓困4.0以前から存在した制度・支援策であって紓困4.0によって変更が加えられなかったものという意味である。
- 54) ここでいう短時間労働者とは、同一の事業所に雇用される通常の労働者(正社員)の所定労働時間に比べて所定労働時間が短い労働者のことをいう(短時間労働者雇用注意事項3条)。
- 55) 楊通軒・前掲注(28)24頁。
- 56) 翁岳生「行政的概念与種類」翁岳生編『行政法(上) 第4版』元照、2020年、29-30頁。吳庚・盛子龍『行政法之理論与実用 第16版』三民、2021年、17頁。
- 57) 楊通軒・前掲注(28)25頁。
- 58) 労働部・前掲注(34)就業保険要項5条2019年4月16日改正理由を参照。
- 59) 行政院主計総処・前掲注(5)5頁。
- 60) 頼偉文・前掲注(36)35頁。
- 61) 労働部「對於民進黨立法院党团所提針對放無薪假的劳工給付『短工津貼』之回應」(<https://www.mol>

- gov.tw/1607/1632/1640/17329/, 2021年10月5日最終閲覧)、李健鴻・前掲注(28) 208-210頁、賴偉文・前掲注(36) 33頁。
- 62) 労働部勞工保險局『中華民國109年勞工保險統計年報』、2021年、184-185頁。
- 63) 就業保險基金の運用管理については、楊通軒・前掲注(28) 175-176頁を参照。
- 64) 吳玉鳳・林建智「從英国、法国、德国縮短工時補貼制度評析我国就業保險雇用安定措施薪資補貼」郭明政・林宏陽編『短工津貼与部分失業給付之比較研究』元照、2016年、153-154頁。
- 65) そのほかに、景気変動と失業率は一致しているわけではなく、失業率は、景気が回復してからある程度の期間を経てから低下する傾向があること、業種や企業によって経営状況が異なることを理由に、雇用調整措置の発動については就業保險失業率で判断すべきではないという指摘もされている。吳玉鳳・林建智・前掲注(64) 148-150頁。もっともな見解である。
- 66) ここでいう短時間労働者とは、週の平均労働時間が30時間未満の者のことである。労働部・前掲注(35)。
- 67) 労働部・前掲注(35)。
- 68) 李健鴻・前掲注(28) 206頁、吳玉鳳・林建智・前掲注(64) 156頁。
- 69) 李健鴻・前掲注(28) 206頁。また、実施期間が6か月延長されると(当初の期間と合わせて1年になると)、支給限度日数は6か月になる。
- 70) 李健鴻・前掲注(28) 215頁、賴偉文・前掲注(36) 37頁。
- 71) 賃金については、労働基準法22、23条に規定があり、通貨で、直接労働者に、全額を、毎月2回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。
- 72) 台北市政府労働局「公司實施減少工時(俗稱無薪假)、未通報労働局、會被裁罰嗎?」
(https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=FD5DF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=DB6BFE99D5229F58、2021年10月5日最終閲覧)。
- 73) 李健鴻・前掲注(28) 216頁。
- 74) 立法院「無薪假企業週增1倍 許銘春：將開放勞工自行通報」
(<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=37974&pid=192511>、2021年10月5日最終閲覧)。
- 75) 労働部・前掲注(35)。
- 76) 李健鴻・前掲注(28) 217頁がこのことを指摘する。
- 77) 基本賃金の支払については、吳姿慧「我国『無薪休假』之現況与爭議問題-以德国短工制度(Kurzarbeit)為参照対象」政大法学評論120期、2011年、398-407頁。
- 78) 行政院主計総処「中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算第4次追加預算案」
(<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=47616&CtNode=6751&mp=1>、2021年10月5日最終閲覧)。

【追記】

2021年12月29日、第4次補正予算が成立した。総統令2021年12月29日華統一經字第11000115841号。

(りょう・しゅうが 外国語学部准教授)