

JSG ニュースレター
COVID-19 予防対策に伴う
法務対応に関する最新情報
【連載第 2 回】テレワーク勤務導入の
5 大ポイント

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。

台湾国内では新型コロナウイルス感染症（COVID -19）の感染拡大が続き、多くの産業に深刻な影響を及ぼしています。そこで、労働法令の理解・確認に努め、効果的な危機対策、労働紛争の防止に積極的に取り込む企業を支援するために、徳勤商務法律事務所は、「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」を連載企画としてまとめました。第 2 回となる今回は「テレワーク勤務導入の 5 大ポイント」を解説いたします。

雇用主は、テレワーク勤務を導入する際に、労働契約に就業場所の変更に関する定めがない場合、原則として、労働者の同意を得る必要があります。また、テレワーク勤務の導入によって就業場所を変更する場合、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、不当な動機および目的があってはならない」「労働者の賃金その他労働条件が不利に変更されていない」等の「異動五原則」の規定も遵守しなければなりません。このほか、テレワーク勤務の場所は、ほとんどが雇用主の事業所以外の場所であるため、労働者の勤務時間の記録および残業申請につい

でも注意が必要です。雇用主が注意すべき関連事項は、下記の通りです。関連法令の違反にならないよう遵守する必要があるので、ご注意ください。

企業が「テレワーク勤務」を導入する際の注意事項

☆	就業場所の変更	注意事項 <ul style="list-style-type: none"> 雇用主は、就業場所を変更する場合には、労働基準法第10-1条の規定を遵守しなければならない、労働者のその他の労働条件に不利な変更をしてはならない。 	ポイント <ul style="list-style-type: none"> 雇用主は、業務上のニーズに応じ、労働者の就業場所を変更する必要がある場合は、労働契約に定めがある場合を除き、労働者の同意を得なければならない。
	社内規程への織り込み	注意事項 <ul style="list-style-type: none"> 通常の始業・終業時刻、勤怠記録データの送信、勤務時間延長申請、休憩時間および交替勤務制の勤務時間の変更に関する事項について、労使双方は、書面にて約定し、かつ、就業規則またはその他規程に織り込むべきである。 	
	勤務時間の延長	注意事項 <ul style="list-style-type: none"> テレワーク勤務の労働者の勤務時間延長に対して、雇用主は勤怠管理または承認しないという意思表示が難しいことに鑑み、勤務時間の延長については、事前申請・事前許可制とするべきである。 	ポイント <ul style="list-style-type: none"> 労働者は、業務を完了した後、労使双方による約定で定められた方法をもって雇用主に報告しなければならない、雇用主は、労働者の報告した延長分の勤務時間の終了時刻を記載しなければならない。 残業という事実があった場合は、法により残業代を支給しなければならない。
☆	休憩時間	注意事項 <ul style="list-style-type: none"> 雇用主は、労働基準法に基づいて休憩時間を労働者に与えること。 	
	勤怠記録	注意事項 <ul style="list-style-type: none"> 雇用主は、法により勤怠記録を備え置かなければならず、日ごとに労働者の通常の勤務時間、実際の勤務時間を1分単位で記録し、5年間、保存しなければならない。 	ポイント <ul style="list-style-type: none"> 出勤実態および実際の休憩時間について、労働者は自ら記載し（例えば、業務日報への記入）、電子設備（例えば、オンライン勤怠管理システム）で記録し、雇用主に送信しなければならない。 雇用主が法により勤怠記録を備え置かなかった場合は、法令違反として新台幣ドル9万元以上、45万元以下の過料に処される。

寄稿者紹介



陳彥勳 / Justin Y. Chen
 中華民國弁護士/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、台湾大学管理学院 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。



Get in touch

[過去のニュースレターはこちら](#)

[台湾 JSG のホームページはこちら](#)

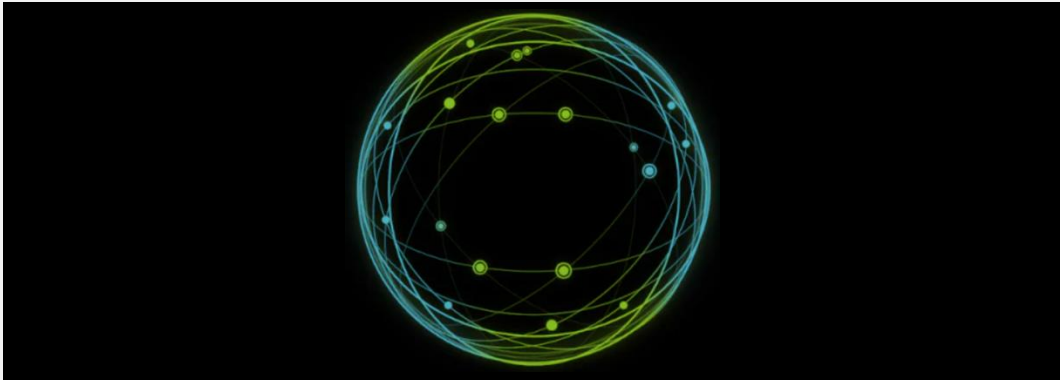


Deloitte とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド (“DTTL”) ならびにそのひとつまたは複数のメンバーファームおよびその関連事業体を指します。DTTL の全世界の各メンバーファームならびにその関連する事業体はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドは保証有限責任会社であり、DTTL のメンバーファームです。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連事業体は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、オークランド、バンコク、北京、ハノイ、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、台北および東京などの 100 を超える都市でサービスを提供しております。

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、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。Deloitte ならびに各メンバーファームおよびそのネットワーク組織 (“Deloitte 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しているとみなすことはできません。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。Deloitte ネットワークのいかなる事業体も本資料の利用者がこれらに依拠することにより被った損失について一切責任を負わないものとします。

©2021 勤業暁信版權所有 保留一切權利



日商組新聞稿

防疫法律快遞

【系列 2】遠距工作五大重點

隨著新冠肺炎 (Covid-19) 本土疫情持續嚴峻，逐步衝擊臺灣各產業領域，為協助企業積極了解與確認勞動法令，有效因應危機且預防紛爭，德勤商務法律團隊彙整規畫《疫情下企業常見的十項勞動法令問題》，今日推出【系列 2】遠距工作五大重點。後續將陸續提出其他勞動法令問題供企業參考。

雇主如何實施遠距工作，原則上，倘若勞動契約並無約定變更工作場所相關事項，則雇主仍須取得勞工之同意始得為之。而遠距工作涉及工作場所的變更，尚須遵守勞動基準法第 10-1 條「調動五原則」規定，其中包含「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」、「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」等。此外，因遠距工作之工作場所多半非在雇主之事業場所，雇主尚須注意勞工工時之紀錄及加班之申請，相關注意事項如下，提醒各企業須確實遵守，避免違反相關法令。

☆	場所變更	<p>注意事項</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主變更工作場所須遵守勞動基準法第10-1條規定，勞工之其它勞動條件不得為不利變更。 	<p>提醒重點</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主如因業務需要須變動勞工之工作場所，除勞動契約已有約定外，應取得勞工同意。
	約定規則	<p>注意事項</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有關正常工作開始及終止之時間、出退勤記錄回報、延長工作時間之申請、休息時間及輪班制之換班等有關事項，勞資雙方應以書面約定，並訂入工作規則或其他公司內部規程。 	
	延長工時	<p>注意事項</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主對遠距工作之勞工，其延長工作時間難以管控或為反對之意思表示，故有關延長工作時間，應採事前申請或約定等方式為之。 	<p>提醒重點</p> <ul style="list-style-type: none"> • 勞工於完成工作後應以勞資雙方約定之方式回報雇主，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。 • 如有加班事實，應依法給付加班費。

☆	休息時間	<p>注意事項</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主仍應依勞動基準法給予勞工休息時間 	
	出勤紀錄	<p>注意事項</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主應依法置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工之正常工作時間，詳實記載勞工實際出勤時間至分鐘，並保存五年 	<p>提醒重點</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有關實際出勤情形及確切休息時間，應由勞工自我記載(如工作日誌等)，並透過電子設備(如線上登錄系統等)記錄後電傳雇主記載 • 雇主如未依法置備出勤紀錄，違者將處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰

作者簡介

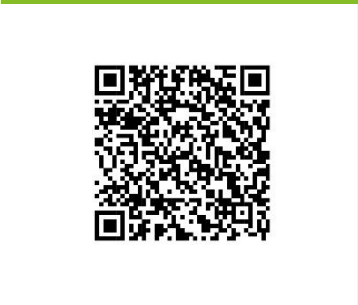


陳彥勳 / Justin Y. Chen
 中華民國律師/外國法事務辯護士(日本)
 Tel: +886 (2) 2725-9968 #3088
 email: justinchen@deloitte.com.tw

台灣大學法律系學士、政治系學士、日本東北大學碩士、台灣大學管理學院 EMBA。陳彥勳律師提供日台企業併購及投資、IPO、商業糾紛、公司法及勞動等之法律諮詢及爭議處理，具日本「外國法事務辯護士」資格。在 Legal 500 評比中，陳彥勳律師於 Dispute Resolution、Tax、Corporate and M&A 等項目中皆獲得高度肯定。

Get in touch

日商組新聞稿之歷史消息 [請點這](#)
 日商組官方網站 [請點這](#)



Deloitte 泛指 Deloitte Touche Tohmatsu Limited (簡稱"DTTL")，以及其一家或多家會員所及其相關實體。DTTL 全球每一個會員所及其相關實體均為具有獨立法律地位之個別法律實體，DTTL 並不向客戶提供服務。請參閱 www.deloitte.com/about 了解更多。

Deloitte 亞太(Deloitte AP)是一家私人擔保有限公司，也是 DTTL 的一家會員所。Deloitte 亞太及其相關實體的成員，皆為具有獨立法律地位之個別法律實體，提供來自 100 多個城市的服務，包括：奧克蘭、曼谷、北京、河內、香港、雅加達、吉隆坡、馬尼拉、墨爾本、大阪、首爾、上海、新加坡、雪梨、台北和東京。

本出版物係依一般性資訊編寫而成，僅供讀者參考之用。Deloitte 及其會員所與關聯機構(統稱 "Deloitte 聯盟") 不因本出版物而被視為對任何人提供專業意見或服務。在做成任何決定或採取任何有可能影響企業財務或企業本身的行動前，請先諮詢專業顧問。對信賴本出版物而導致損失之任何人，Deloitte 聯盟之任一個體均不對其損失負任何責任。

© 2021 勤業眾信版權所有 保留一切權利