

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 4 回】従業員の給与・勤務時間の  
削減等を行う際の注意事項

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 4 回となる今回は「従業員の給与・勤務時間の削減等を行う際の注意事項」を解説いたします。

従業員の給与の調整・勤務時間の削減を行う際に、労働部が公表した《不況の影響により労使双方が勤務時間の削減に関する協議を行う場合の注意事項》（中国語：因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項）の内容に注意する必要があります。労使双方が勤務時間の削減に伴う賃金の減額の実施（勤務時間の削減）に同意した場合、労働部が公表した《労使双方の勤務時間削減に関する協議書（テンプレート）》を参考に書面で約定しなければならず、その期間は 3 か月を超えないことが原則です。また、事業体に労働組合が組織されている場合、勤務時間の削減に伴う賃金の減額について、当該労働組合との協議を行ったうえ、個々の労働

者と協議し、合意を得るのが望ましい、としています。勤務時間削減の実施対象者の選定および実施方法については、公平・公正の原則に注意して、検討する必要があります。

「賃金」の認定および計算は、労働基準法第 2 条第三号および同法の施行細則第 10 条の規定に従って取り扱わなければならない、「労務との対価関係があり、定期的に支給されている（すなわち、時間と制度に基づく経常的な支給の性質を有する）」という二つの要件を満たした場合、労働基準法で定義された「賃金」に該当します。一方、単なる恩恵的支給または奨励的支給の場合は、労働者の労務提供の対価として経常的に支給されるものではないので、労働基準法にいう「賃金」に該当しません。雇用主が月給制の正規雇用労働者について給与の減額を実施する場合、その賃金月額は最低賃金を下回ってはならず、勤務時間の削減に伴う賃金の減額は、労働者と通常勤務日として合意した日のみ実施が可能である、としています。また、本来ある法定休日、所定休日および国定休日について、その日の賃金を減額することはできず、通常どおり支払わなければならないので、ご注意ください。

## 寄稿者紹介



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](mailto: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](#)



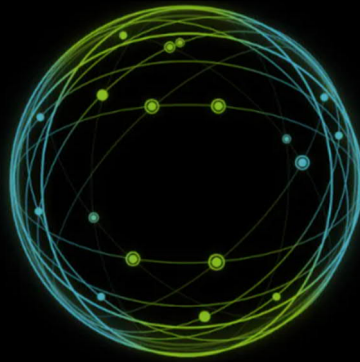
Deloitte とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（“DTTL”）ならびにそのひとつまたは複数のメンバーファームおよびその関連事業体を指します。DTTL の全世界の各メンバーファームならびにその関連する事業体はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) をご覧ください。

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 勤業眾信版權所有 保留一切權利



## 日商組新聞稿

### 防疫法律快遞

#### 【系列 4】員工薪資調整 與減班休息等應注意事項

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 4】員工薪資調整與減班休息等應注意事項。後續將陸續提出其他勞動法令問題供企業參考。

於員工薪資調整與減班休息時，須注意勞動部所頒布之《因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項》內容。勞雇雙方如同意實施減少工時及工資(減班休息)，應參考勞動部所發布之《勞雇雙方協商減少工時協議書(範例)》以書面約定之，期間以不超過三個月為原則。事業單位有工會組織者，宜先與該工會協商，並與個別勞工協商合意減少工時及工資。就減班休息之對象選擇與實施方式，企業應注意衡平原則。

「工資」應如何認定及計算？應遵循勞動基準法第 2 條第 3 款及同法施行細則第 10 條規定。如符合「與勞務具有對價關係，和經常性給與(即給付具有時間與制度之經常性)」二要件，應屬勞動基準法定義下之「工資」。相反地，如僅屬恩惠性或勉勵性質之給與，並非勞工提供勞務即可獲取之對價，亦非時間上可經常性領得之給與，則即非勞動基準法之工資。於員工薪資調整時，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。雇主

僅能針對與勞工約定之正常上班日減少工時及工資，對於原本的例假日、休息日及國定假日，工資仍應照給，不得扣除。

## 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](mailto: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](http://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