「근로기준법」

- 국 가 · 지 역: 대만
- 제 정 일: 1984년 7월 19일
- 개 정 일: 2020년 5월 22일
- 공 포 일: 2020년 6월 10일
- 시 행 일: 2020년 6월 10일

제 1 장 총칙
제 2 장 근로계약
제 3 장 임금
제 4 장 근로시간 · 휴식 · 휴가
제 5 장 아동 근로자 · 여성 근로자
제 6 장 퇴직
제 7 장 산업재해보상
제 8 장 기술연수생
제 9 장 취업규칙
제 10 장 감독과 조사
제 11 장 벌칙
제 12 장 부칙

원문	번역문
第一章 總則	제 1 장 총칙
第一條 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。	제 1 조 근로조건의 최저기준을 규정하고, 근로자의 권익을 보장하며 노사 관계를 강화하고 사회와 경제의 발전을 촉진하기 위하여 특별히 이 법을 제정한다. 이 법에서 규정되지 아니하는 것은 다른 법률의 규정을 적용한다. 사용자와 근로자가 정하는 근로조건을 이 법에서 규정된 최저기준보다 낮춰서는 아니 된다.
第二條 本法用詞，定義如下： 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常	제 2 조 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. 근로자: 사용자에게 고용되어 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 자를 말한다. 2. 사용자: 근로자를 고용하는 사업주, 사업 경영에 책임을 지는 자, 사업주를 대리하여 근로자에 관한 업무를 처리하는 자를 말한다. 3. 임금: 근로자가 근로한 대가로 얻는 보수를 말한다. 임금, 급여, 시간(時間)·일(日)·월(月)·건(件)수를 단위로 계산하여 현금 또는 실물 등의 방

性給與均屬之。	식으로 지급하는 장려금, 보조금, 그 밖에 모든 명칭의 통상임금이 모두 이에 속한다.
四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。	4. 평균임금: 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 6 개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 해당 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다. 근로기간이 6 개월 미만인 경우 근로기간에 지급된 임금의 총액을 그 근로기간의 총 일수로 나누어 구한다. 임금을 일·시간·건수를 단위로 계산하는 경우, 앞에 서술한 방식으로 계산한 평균임금이 그 기간 동안에 지급된 임금의 총액을 실질적인 근로 일수로 나눈 값의 60%에 해당하는 금액보다 적으면 앞에서 말하는 60%에 해당하는 금액을 평균임금으로 한다.
五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。	5. 사업장: 이 법을 적용하여 각 사업에 근로자를 고용하여 업무에 종사하게 하는 기관을 말한다.
六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。	6. 근로계약: 사용자와 근로자 관계를 정하는 계약을 말한다.
七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。	7. 근로자파견사업장: 근로자를 파견하는 업무를 하는 사업장을 말한다.
八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞	8. 파견근로자사용사업장: 근로자파견계약에 따라 근로자파견

工從事工作者。	사업의 대상이 되는 근로자를 실질적으로 지휘·감독하는 사업장을 말한다.
九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。	9. 파견근로자: 파견사업장의 사업주에게 고용되어 파견근로자사용사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。	10. 근로자파견계약: 파견근로자사용사업장과 근로자파견사업장이 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
第三條	제 3 조
本法於左列各業適用之：	이 법은 다음의 각 사업에 적용한다.
一、農、林、漁、牧業。	1. 농업, 임업, 어업, 목축업
二、礦業及土石採取業。	2. 광업, 토석채취업
三、製造業。	3. 제조업
四、營造業。	4. 건축업
五、水電、煤氣業。	5. 수력발전, 화력발전
六、運輸、倉儲及通信業。	6. 운수업, 창고업, 통신업
七、大眾傳播業。	7. 신문방송업
八、其他經中央主管機關指定之事業。	8. 그 밖에 중앙 주무기관이 지정하는 사업
依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。	제 1 항제 8 관에 따라 지정하는 경우 사업의 일부 업무장소 또는 업무자를 지정하여 적용할 수 있다.
本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告	이 법은 모든 노사관계에 적용한다. 다만, 경영방식·관리제도·업무특성 등의 사유 때문에 이 법을 적용하기가 명백하게 어려

之行業或工作者，不適用之。	운 경우 중앙 주무기관이 지정하고 공고하는 업종 또는 업무에 적용하지 아니한다.
前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。	앞 항에서 언급한 적용상의 어려움 때문에 이 법을 적용하지 아니하는 경우 해당 근로자의 수는 제 1 항제 1 관부터 제 7 관까지에 해당하는 경우 외에는 총 근로자 수의 5 분의 1 을 초과하여서는 아니 된다.
第四條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	제 4 조 이 법에서 주무기관은 중앙에서는 노동부이고, 직할시에서는 직할시 정부이며, 현 (시) 에서는 현 (시) 정부 이다.
第五條 雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。	제 5 조 사용자는 폭행 · 협박 · 감금 · 그 밖의 불법적인 방법으로 근로자에게 근로를 강제할 수 없다.
第六條 任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。	제 6 조 누구든지 다른 사람의 근로계약에 개입하여 불법적으로 이익을 취득하지 못한다.
第七條 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞	제 7 조 사용자는 근로자 명부를 갖추어 두고, 근로자의 이름 · 성별 · 출생일자 · 본적 · 교육수준 · 주소 · 신분증 번호 · 직무담당일자 · 임금 ·

工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要之事項。 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。	고용보험 가입일자·상벌·병력·그 밖에 필요한 사항을 등록하여야 한다. 앞 항의 근로자 명부는 근로자가 이직한 뒤 5 년까지 보관하여야 한다.
第八條 雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。	제 8 조 사용자는 고용한 근로자에 대하여 산업재해 예방조치를 마련하고, 적당한 작업환경 및 복지시설을 구축하여야 한다. 안전·위생 및 복지에 관한 사항은 관련 법률의 규정에 따른다.
第二章 勞動契約	제 2 장 근로계약
第九條 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。	제 9 조 근로계약은 기간의 정함이 있는 계약과 기간의 정함이 없는 계약으로 나눈다. 임시성·단기성·계절성·특정성 업무는 기간의 정함이 있는 근로계약으로 할 수 있다. 계속성이 있는 업무는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주하여야 한다. 근로자파견사업장과 파견근로자가 체결하는 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주하여야 한다.
定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：	기간의 정함이 있는 근로계약이 만료된 뒤 다음 각 관의 어느 하나에 해당하는 경우 기간의 정함

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。	이 없는 근로계약으로 간주한다: 1. 근로자가 업무를 계속하고 사용자가 즉시 반대의사를 표시하지 않은 경우 2. 별도로 새로운 계약을 체결하였으나 체결 전후 근로기간이 근로계약으로 정하여진 기간보다 90 일을 초과하고 계약체결 전후의 중간에 있는 기간이 30 일을 초과하지 아니하는 경우
前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。	앞 항의 규정은 특정성 업무 또는 계절성 업무에는 적용하지 아니한다.
第九條之一 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定: 一、雇主有應受保護之正當營業利益。 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。 四、雇主對勞工因不從事競業	제 9 조의 1 다음의 규정에 부합하지 아니하는 경우 사용자는 경쟁업체로 이직을 금지하는 경업금지 약정을 근로자와 체결하지 아니한다. 1. 사용자가 정당한 영업이익에 대하여 보호를 받아야 하는 사유가 있는 경우 2. 근로자가 사용자의 영업비밀을 알거나 이를 사용할 수 있는 직위 또는 직무에 대한 책임을 지는 경우 3. 경업금지 기간·지역·영업활동의 범위·취업 대상 등이 합리적인 범주를 초과하지 아니하는 경우 4. 근로자가 경업행위를 하지

行為所受損失有合理補償。	아니하여서 근로자에게 발생하는 손실에 대하여 사용자가 합리적인 보상을 해주는 경우
前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。	제 1 항제 4 관의 규정에 따른 합리적인 보상은 근로자의 근로기간에 맞추어 수령하여야 하는 임금을 포함하지 아니한다.
違反第一項各款規定之一者，其約定無效。	제 1 항 각 관의 어느 하나를 위반하는 경우 해당 계약은 무효이다.
離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。	이직을 금지하는 경업금지 기간은 최장 2 년을 넘지 못한다. 2 년이 넘는다고 정한 경우에도 줄여서 2 년으로 한다.
第十條 定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。	**제 10 조** 기간의 정함이 있는 계약이 만료된 뒤 또는 기간의 정함이 없는 계약이 사유가 있어서 해지된 뒤 3 개월이 지나지 않은 시점에 새로운 계약을 체결하거나 기존의 계약을 계속하여 이행하는 때에는 근로자의 계약 체결 전후의 근로연수를 합산하여 계산하여야 한다.
第十條之一 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則： 一、基於企業經營上所必須，	**제 10 조의 1** 사용자가 근로 업무를 전환하는 경우 근로계약의 약정을 위반하여서는 아니 되며, 다음의 원칙에 부합하여야 한다. 1. 기업 경영상의 필요가 있어

且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。	야 하고, 부당한 동기 및 목적이 있어서는 아니 된다. 다만, 법률에 다른 규정이 있는 경우 그 규정에 따른다.
二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。	2. 근로자의 임금 및 그 밖의 근로조건에 대하여 불이익을 주는 변경이어서는 아니 된다.
三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。	3. 전환한 뒤의 근로 업무는 근로자가 체력적으로도 기술적으로도 충분히 감당할 만한 것이어야 한다.
四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。	4. 전환한 뒤의 근로 업무의 장소가 거리상 멀어지는 경우 사용자는 출퇴근에 필요한 협조를 하여야 한다.
五、考量勞工及其家庭之生活利益。	5. 근로자 및 그 가족들의 생활상 이익을 고려하여야 한다.
第十一條 非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：	제 11 조 다음 각 관의 어느 하나에 해당하지 아니하면 사용자는 근로자에게 근로계약의 해지를 예고할 수 없다.
一、歇業或轉讓時。	1. 휴업 또는 양도하는 경우
二、虧損或業務緊縮時。	2. 적자 또는 긴축 재정인 경우
三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。	3. 불가항력적인 사유 때문에 1 개월 이상 업무를 중단하는 경우
四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。	4. 업무 성격이 변경되어 근로자 수를 줄일 필요가 있으나 배정할 만한 적당한 업무가 없는 경우

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。	5. 근로자가 담당 업무를 맡을 능력이 없다고 인정되는 경우
第十二條 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約： 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，	제 12 조 근로자가 다음 각 관의 어느 하나에 해당하는 경우 사용자는 예고 없이 계약을 해지할 수 있다. 1. 근로계약을 체결할 때 허위 진술로 사용자가 오인하도록 하여 손해를 입힌 경우 2. 사용자·사용자의 가족·사용자의 대리인·같이 일하는 다른 근로자에게 폭력을 행하거나 심각하게 모욕을 주는 행위를 한 경우 3. 유기징역 이상의 형이 선고되고 확정된 상태에서 집행유예를 받지 못하거나 벌금 지급으로 대체할 수 없는 경우 4. 근로계약 또는 취업규칙을 위반하는 사실이 심각한 경우 5. 고의로 기기·작업 도구·원료·제품·사용자 소유의 그 밖의 물품을 소모하거나, 고의로 사용자의 기술상·영업상의 비밀을 누설하여 사용자가 손해를 입는 경우 6. 정당한 사유없이 3 일 연속으로 결근하거나 1 개월 동안 6 일 이상 결근한 경우 사용자가 제 1 항의 제 1 관·제 2 관·제 4 관부터 제 6 관까지의 규

應自知悉其情形之日起，三十日內為之。	정에 따라 계약을 해지하려면 해지일로부터 30 일 전에 근로자가 이를 알도록 하여야 한다.
第十三條 勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。	제 13 조 근로자가 제 50 조의 규정에 따라 근로를 중지한 기간이거나 제 59 조의 규정에 따라 치료받는 기간 중인 경우 사용자는 계약을 해지할 수 없다. 다만, 사용자가 자연재해·사변·그 밖의 불가항력적인 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 주무기관의 허가를 받은 경우는 제외한다.
第十四條 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約： 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。	제 14 조 다음 각 관의 어느 하나에 해당하는 경우 근로자는 예고 없이 계약을 해지할 수 있다. 1. 근로계약을 체결할 때 허위 진술로 사용자가 오인하도록 하여 손해를 입힌 경우 2. 사용자·사용자의 가족·사용자의 대리인·같이 일하는 다른 근로자에게 폭력을 행하거나 심각하게 모욕을 주는 행위를 한 경우 3. 계약으로 정하여진 근로가 근로자의 건강에 치명적인 위험을 초래하여서 사용자에게 개선을 요구하였으나 조치가 전혀 없는 경우

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。	4. 사용자·사용자의 대리인·그 밖의 근로자가 악성 감염병을 앓고 있어서 공동으로 근로하는 근로자들이 감염될 우려가 있고 그 결과가 건강에 심각한 영향을 주는 경우
五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。	5. 사용자가 보수를 지급하는 것이 근로계약에 따르지 아니하는 경우 또는 성과제 근로자에게 충분한 근로 기회를 제공하지 않는 경우
六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。	6. 사용자가 근로계약 또는 근로 관련 법령을 위반하여 근로자의 권익에 손해를 입힐 우려가 있는 경우
勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。	근로자는 제 1 항제 1 관과 제 6 관 규정에 따라 계약을 해지하는 경우, 그 사실을 알게된 날로부터 30 일 안에 해지하여야 한다. 다만, 사용자에게 제 1 항제 6 관에 해당하는 과실이 있는 경우 근로자가 손해 결과를 알게된 날로부터 30 일 안에 계약을 해지할 수 있다.
有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。	제 1 항제 2 관 또는 제 4 관에 따라 사용자가 이미 그 대리인과 맺은 계약을 해지하였거나, 악성 감염병을 앓는 자가 위생 법규에 따라 이미 치료를 받았을 때에는 근로자는 계약을 해지할 수 없다.
第十七條規定於本條終止契約準	제 17 조 규정을 이 조에서 말하

用之。	는 계약 해지에 준용한다.
第十五條 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。	제 15 조 특정성 업무이면서 기간의 정함이 있는 계약이 3 년을 초과하는 경우, 근로자는 근로연수가 3 년이 되는 시점에 계약을 해지할 수 있다. 다만, 사용자에게 해지일로부터 30 일 전에 예고하여야 한다.
不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。	기간의 정함이 없는 근로계약을 근로자가 계약을 해지하려고 하는 경우 제 16 조의 1 에서 정하여진 기간대로 사용자에게 예고하여야 한다.
第十五條之一 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定： 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：	제 15 조의 1 다음 각 관의 어느 하나에 해당하지 아니하는 경우 사용자는 근로자에게 의무근로기간을 약정하도록 하여서는 아니 된다. 1. 사용자가 근로자에게 전문기술을 훈련받도록 하고 해당 훈련에 필요한 비용을 제공하는 경우 2. 사용자가 근로자에게 의무근로기간을 약정하도록 하고 그에 대하여 합리적인 보상을 제공하는 경우 앞 항에서 말하는 의무근로기간은 다음과 같은 사항을 종합적으로 고려하여야 하고, 합리적인

一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。 違反前二項規定者，其約定無效。 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。	범위를 초과하여서는 아니 된다. 1. 근로자를 위한 전문기술 훈련의 기간 및 필요 비용 2. 동종 또는 유사 업계에 종사하는 직무의 근로자·그 밖의 인력으로 대체하는 가능성 3. 사용자가 근로자에게 보상하는 액수와 범위 4. 의무근로기간에 영향을 미치는 그 밖의 합리적인 사항 앞의 두 항의 규정을 위반하는 경우 해당 계약은 무효이다. 의무근로기간을 채우지 아니하고 근로계약이 해지되는 사유가 근로자의 귀책사유가 아닌 경우 근로자는 의무근로기간의 약정 이행에 대한 책임 또는 전문기술 훈련비용의 반환에 대한 책임을 지지 아니한다.
第十六條 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定： 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。 三、繼續工作三年以上者，於	**제 16 조** 사용자가 제 11 조 또는 제 13 조의 사유로 근로계약을 해지하는 경우 그 예고기간은 다음 각 항의 규정에 따른다. 1. 계속 근로한 기간이 3 개월 이상 1 년 미만인 경우 10 일 전에 예고한다. 2. 계속 근로한 기간이 1 년 이상 3 년 미만인 경우 20 일 전에 예고한다. 3. 계속 근로한 기간이 3 년 이

三十日前預告之。	상인 경우 30 일 전에 예고한다.
勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。	앞 항의 통지를 받은 근로자는 구직 활동을 위하여 근로기간 안에 휴가를 신청하여 외출을 할 수 있다. 신청하여 사용하는 휴가 일수는 1 주에 2 일을 초과하지 못하며, 휴가기간의 임금은 기존대로 지급한다.
雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。	사용자가 제 1 항에서 규정된 기간에 따르지 않고 예고하여 계약을 해지하는 경우 예고기간에 부합하는 임금을 지급하여야 한다.
第十七條 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：	제 17 조 사용자가 앞 항에 따라 근로계약을 해지하는 경우 다음의 각 관의 규정에 따라 근로자에게 해고수당을 지급하여야 한다.
一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。	1. 동일한 사용자의 사업장에서 계속 근로한 경우 근로기간 1 년마다 1 개월의 평균임금에 상당하는 금액을 해고수당으로 지급한다.
二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。	2. 앞 항에서 규정된대로 계산한 남은 개월 수 또는 근로기간이 1 년 미만인 경우 그 근로기간에 비례하도록 계산하여 지급한다. 총 근로기간이 1 개월이 되지 아니하는 경우 1 개월로 계산한다.
前項所定資遣費，雇主應於終止	앞 항에서 말하는 해고수당은 사

勞動契約三十日內發給。	용자가 근로계약을 해지한 뒤 30 일 안에 지급되어야 한다.
第十七條之一 要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。	제 17 조의 1 파견근로자사용사업장은 근로자파견사업장과 파견근로자가 근로계약을 체결하기 이전에 해당 파견근로자를 면접하거나 그 밖의 특정한 파견근로자를 지정하는 행위를 하여서는 아니 된다.
要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。	파견근로자사용사업장이 앞 항의 규정을 위반하여 이미 파견근로자를 파견 받아서 근로하도록 한 경우 파견근로자는 파견근로자사용사업장에서 근로를 제공하기 시작한 날로부터 90 일 안에 파견근로자사용사업장에 근로계약 체결에 대한 의사표시를 서면으로 할 수 있다.
要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。	파견근로자사용사업장은 앞 항에서 말하는 파견근로자가 의사표시를 요청한 날로부터 10 일 안에 해당 파견근로자의 근로계약 체결에 관하여 협상하여야 한다. 기한이 지나도록 협상하지 아니하거나 협상이 성립되지 아니하는 경우 의무 협상기한의 다음 날부터 근로계약이 성립하고 파견근로자가 파견근로자사용사업장에서 근로한 기간의 근로조건을 근로계약으로 하는 내용에 양쪽 모두 동의하였다고 본다.

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	근로자파견사업장 및 파견근로자 사용사업장은 파견근로자가 제 2 항에서 말하는 근로계약 정정에 대한 의사표시를 하였다는 것을 사유로 해고하거나 강등시키거나 감봉하거나 법령·계약·관습상 누려야 하는 권익에 손해를 입히거나 그 밖의 불리한 처분을 하여서는 아니 된다.
派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。	근로자파견사업장 및 파견근로자 사용사업장이 앞 항에서 말하는 행위 가운데 하나를 하는 경우 그 행위는 무효이다.
派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。	제 2 항 및 제 3 항 규정에 따라 파견근로자사용사업장과 파견근로자의 근로계약이 성립하는 경우 근로자파견사업장과 파견근로자가 체결한 근로계약은 해지되고, 의무근로기간의 약정 이행에 대한 책임 또는 전문기술 훈련비용의 반환에 대한 책임을 지지 아니한다.
前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。	앞 항의 근로자파견사업장은 이 법의 규정과 근로자 퇴직금 조례의 규정에 부합하는 기준 및 기한에 따라 파견근로자에게 퇴직금 또는 해고수당을 지급하여야 한다.
第十八條 有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資	제 18 조 다음 각 관의 사항 가운데 하나에 해당하는 경우 근로자는 사용

遣費: 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。 二、定期勞動契約期滿離職者。	자에게 예고기간에 해당하는 임금 또는 해고수당을 요청할 수 없다. 1. 제 12 조 또는 제 15 조 규정에 따라 근로계약을 해지하는 경우 2. 기간의 정함이 있는 근로계약이 만료되어 이직하는 경우
第十九條 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。	제 19 조 근로계약이 해지된 뒤 근로자가 사용증명서 발급을 요청하는 경우 사용자 및 그의 대리인은 이를 거부하지 못한다.
第二十條 事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。	제 20 조 사업장이 개편 또는 양도될 때 기존 사용자와 새로운 사용자가 협의하여 잔류하도록 결정한 근로자를 제외하고 나머지 근로자들에게는 제 16 조 규정에 따른 기간에 근로계약의 해지를 예고하고 제 17 조의 규정에 따라 근로자 해고수당을 지급하여야 한다. 잔류하는 근로자의 근로연수 인정 여부에 대한 승인은 새로운 사용자가 결정한다.
第三章 工資	제 3 장 임금
第二十一條 工資由勞雇雙方議定之。但不得	제 21 조 임금은 근로자와 사용자 양쪽이

低於基本工資。 前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。 前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。	협의하여 결정한다. 다만, 기본임금보다 적어서는 아니 된다. 앞 항에서 말하는 기본임금은 중앙 주무기관이 기본임금 심의위원회를 설치하고 기안한 뒤 행정원에 보고하여 심사를 받아서 정한다. 앞 항에서 말하는 기본임금 심의위원회 조직 및 심의 절차 등의 사항은 중앙 주무기관이 별도의 방법으로 정한다.
第二十二條 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。	제 22 조 임금은 법정 통용화폐로 지급하여야 한다. 다만, 관습 또는 업무성격에 따라 근로계약상 일부는 실물로 지급함을 명시하여 정할 수 있다. 임금의 일부를 실물로 지급할 때에는 그 실물의 가격은 공정하고 합리적이어야 하며 근로자 및 그 가족의 필요에 적합하여야 한다. 임금은 전액을 근로자에게 직접 지급하여야 한다. 다만, 법령에 별도의 규정이 있거나 사용자와 근로자 양쪽이 별도로 약정한 경우는 제외한다.
第二十二條之一 派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未	제 22 조의 1 근로자파견사업장이 파견근로자의 임금을 체불하여 주무기관이 처벌하거나 제 27 조에서 규정된

給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。	기한이 지나도록 임금을 지급하지 아니하는 경우 파견근로자는 파견근로자사용사업장에 임금 지급을 요청할 수 있다. 파견근로자사용사업장은 파견근로자가 임금 지급을 요청한 날로부터 30 일 안에 임금을 지급하여야 한다.
要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。	파견근로자사용사업장이 앞 항의 규정에 따라 임금을 지급하는 경우 근로자파견사업장에 대하여 구상권을 행사하거나 파견근로자사용으로 지급하여야 하는 비용에서 일부를 공제할 수 있다.
第二十三條	제 23 조
工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。	당사자가 특별히 약정하거나 매월 사전에 지급하는 경우를 제외하고, 임금 지급은 매월 최소한 정기적으로 2 회 지급하여야 하고, 임금 각 항목에 대한 상세한 계산 방식을 알려주어야 한다. 성과에 따른 보수 지급도 위와 같이 해주어야 한다.
雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。	사용자는 근로자의 임금대장을 갖추어 두고, 지급하는 임금·임금 각 항목에 대한 상세한 계산 방식·임금 총액 등의 사항을 기입하여야 한다. 임금대장은 5 년 동안 보관하여야 한다.
第二十四條	제 24 조

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給： 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。	사용자가 근로자의 근로시간을 연장하는 경우 그 연장근로에 대한 임금은 다음 각 관의 기준에 따른 금액을 가산하여 지급한다. 1. 연장한 근로시간이 2 시간 이내인 경우: 평일 시간당 임금의 3 분의 1 이상 2. 재연장한 근로시간이 2 시간 이내인 경우: 평일 시간당 임금의 3 분의 2 이상 3. 제 32 조제 4 항의 규정에 따라 근로시간을 연장하는 경우: 평일 시간당 임금의 3 분의 3 사용자는 근로자에게 제 36 조 규정에 따라 휴일근로를 하도록 하고, 근로시간이 2 시간 이내인 경우 그 휴일근로에 대하여 평일 시간당 임금의 3 분의 1 이상에 해당하는 금액을 가산하여 지급한다. 휴일근로를 2 시간 한 뒤에도 계속하여 근로하는 경우 평일 시간당 임금의 3 분의 2 이상을 가산하여 지급한다.
第二十五條 雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。	제 25 조 사용자는 근로자에 대하여 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못한다. 근로시간·효율이 동일한 경우 동일한 임금을 지급한다.
第二十六條	제 26 조

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。	사용자는 근로자의 임금에서 위약금 또는 배상 비용을 사전 공제할 수 없다.
第二十七條 雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。	제 27 조 사용자가 기한 안에 임금을 지급하지 아니하는 경우 주무기관은 기한을 정하여 지급하도록 명령할 수 있다.
第二十八條 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權： 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。 二、雇主未依本法給付之退休金。 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。 雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用： 一、前項第一款積欠之工資數	제 28 조 사용자가 휴업·청산·파산 선고를 받았을 때, 근로자의 다음과 같은 채권의 우선순위는 제 1 순위 저당권·질권·담보권에 따라 담보된 채권과 같으며, 그 채권과 비례하여 변제된다. 변제되지 못한 부분은 우선하여 변제될 권리가 있다. 1. 근로계약에 따라 체불된 임금의 6 개월분에 해당하는 금액 2. 사용자가 이 법에 따르지 아니하고 지급한 퇴직금 3. 사용자가 이 법 및 근로자퇴직금 조례를 따르지 아니하고 지급한 해고수당 사용자는 해당하는 달에 고용한 근로자의 보험급여 총액 및 규정된 요율에 맞추어 일정 액수의 임금체불구제 기금을 다음과 같은 사항에 따라 납부한다. 1. 제 1 항제 1 관에서 말하는

額。 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。	체불된 임금의 액수 2. 제 1 항제 2 관과 제 1 항제 3 관에서 말하는 퇴직금 및 해고수당: 이에 해당하는 총액은 평균임금 6 개월분으로 한정
積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。	임금체불구제 기금은 규정된 금액이 누적된 뒤에는 요율을 인하하거나 수취를 일시정지 하여야 한다.
第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。	제 2 항에서 말하는 요율은 15 퍼센트 이하의 범위로 중앙 주무기관이 기안한 뒤 행정원에 보고하여 심사를 받아서 정한다.
雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。	사용자가 체불한 임금·퇴직금·해고수당은 근로자가 미변제에 대한 청구를 하는 경우 임금체불구제 기금이 제 2 항의 규정에 따라 구제한다. 사용자는 규정된 기한 안에 체불된 임금을 임금체불구제 기금에 상환하여야 한다.
積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。	임금체불구제 기금은 중앙 주무기관이 임금체불구제 기금관리위원회를 설치하여 관리한다. 기금의 수취와 관련된 업무는 중앙 주무기관이 근로자 보험기구에 위탁하여 처리할 수 있다. 기금 모금절차, 수취와 관리방법, 제 3 항에서 규정된 금액과 관리위원회 조직 규칙은 중앙 주무기관이 정한다.
第二十九條	제 29 조

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。	사업장은 사업연도 종료시 결산하여 이윤이 있는 경우 세금 납부·손실 보충·주식 배당금 및 적립금 충당을 하고, 또한 해당 사업연도 동안에 업무를 하였고 과실도 없는 근로자를 대상으로 장례금 지급이나 상여금 배분도 하여야 한다.
第四章 工作時間、休息、休假	**제 4 장 근로시간·휴식·휴가**
第三十條 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四	**제 30 조** 근로자의 통상 근로시간은 1 일에 8 시간을 초과할 수 없고 1 주에 40 시간을 초과할 수 없다. 앞 항에서 말하는 통상 근로시간은 사용자가 노동조합의 동의를 얻은 뒤, 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우 노사협의회를 통하여 동의를 얻은 뒤, 2 주 간에 2 일에 해당하는 통상 근로시간을 다른 근로일로 배분할 수 있다. 다른 근로일로 배분한 근로시간은 1 일당 2 시간을 초과할 수 없으며 1 주 간의 총 근로시간은 48 시간을 초과할 수 없다. 제 1 항에서 말하는 통상 근로시간에 대하여 사용자는 노동조합이 있는 경우 노동조합의 동의를 얻은 뒤, 또는 사업단위에 노동조합이 없는 경우 노사협의회의 동의를 얻은 뒤, 8 주 안의 통상

十八小時。	근로시간에 더하여 배분할 수 있다. 다만, 1 일의 통상 근로시간은 8 시간을 초과할 수 없으며 1 주 간의 총 근로시간은 48 시간을 초과할 수 없다.
前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。	제 2 항 규정은 중앙 주무기관이 지정하는 업종에만 적용한다. 사용자는 근로자의 출근기록을 갖추어 두고, 5 년간 보관하여야 한다.
前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。	앞 항에서 말하는 출근기록에는 근로자의 출근상황을 날마다 분 단위까지 기재하여야 한다. 근로자는 사용자에게 출근기록 인쇄본이나 스캔본을 신청할 수 있고 사용자는 거부하지 못한다.
雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。	사용자는 제 1 항에서 말하는 통상 근로시간을 조정하는 것을 근로자의 임금을 줄이는 사유로 삼을 수 없다.
第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。	제 1 항부터 제 3 항까지의 규정과 제 30 조의 1 에서 말하는 통상 근로시간에 사용자는 근로자가 필요하다면 가족 구성원을 돌보게 할 수도 있고 통상 근로시간의 시수는 변경하지 아니하고 업무의 시작 및 종료 시각을 앞이나 뒤로 1 시간 범위에서 탄력적으로 조정하도록 할 수도 있다.
第三十條之一	제 30 조의 1

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：	중앙 주무기관이 지정하는 업종은 사용자가 노동조합의 동의를 얻은 뒤, 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우 노사협의회의 동의를 얻은 뒤, 근로시간을 다음 각 관의 원칙에 따라 변경할 수 있다.
一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。	1. 4 주 이내의 통상 근로시간을 다른 근로일에 배분할 수 있으나 1 일에 2 시간을 초과할 수 없으며, 이 경우 앞 조의 제 2 항부터 제 4 항까지의 규정을 적용하지 아니한다.
二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。	2. 1 일의 통상 근로시간이 10 시간인 경우 연장하는 근로시간은 2 시간을 초과할 수 없다.
三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。	3. 임신 중이거나 산후 수유 기간 중인 경우를 제외하고, 여성 근로자의 야간근로에 대해서는 제 49 조제 1 항 규정을 적용하지 아니한다. 다만, 사용자는 작업에 필요한 안전·위생시설을 제공하여야 한다.
依中華民國八十五年十二月二十七日(1996.12.27.)修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。	제 1 항제 1 관의 농업·임업·어업·목축업을 제외하고, 중화민국 85 년 12 월 27 일(1996.12.27.)의 개정 및 시행 전의 이 법 제 3 조의 적용을 받던 업종에는 앞 항의 규정을 적용하지 아니한다.
第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以	**제 31 조** 갱도 또는 터널 안에서 근로하는

入坑口時起至出坑口時止為工作時間。	근로자는 갱도 진입 시점부터 벗어나는 시점까지를 근로시간으로 한다.
第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。	제 32 조 사용자가 통상 근로시간 이외에 근로를 사용할 필요가 있는 경우 사용자는 근로자의 동의를 얻은 뒤, 또는 사업단위에 노동조합이 없는 경우 노사협의회의 동의를 얻은 뒤, 근로시간을 연장할 수 있다.
前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。	앞 항에서 사용자가 연장하는 근로자의 근로시간은 통상 근로시간을 포함하여 1 일에 12 시간을 초과할 수 없다. 연장근로의 시간은 1 개월에 46 시간을 초과할 수 없다. 다만, 사용자가 노동조합의 동의를 얻은 뒤, 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우 노사협의회의 동의를 얻은 뒤, 연장근로를 1 개월에 54 시간을 초과하지 아니하고 3 개월에 138 시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로하게 할 수 있다.
雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。	상시 30 인 이상의 근로자를 사용하는 사업장이 앞 항의 단서 규정에 따라 근로시간을 연장하는 경우 이를 현지 주무기관이 기록하도록 보고하여야 한다.
因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工	자연재해·사변·돌발 사태의 사유로 근로자가 통상 근로시간 이

作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。	외에 근로하는 것이 사용자에게 필요한 경우 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 연장근로를 시작한 뒤 24 시간 안에 이를 노동조합에 통지하여야 한다. 노동조합 조직이 없는 경우 이를 현지 주무기관이 기록하도록 보고하여야 한다. 연장근로를 한 뒤 사용자는 근로자에게 적정한 휴게시간을 주어야 한다.
在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。	갱도 안에서 근로하는 근로자는 근로시간을 연장할 수 없다. 다만, 감시가 주요한 근로이거나 앞 항에서 규정하는 상황에 해당하는 경우는 제외한다.
第三十二條之一	제 32 조의 1
雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。	사용자가 제 32 조제 1 항 및 제 2 항 규정에 따라 근로자에게 연장근로를 하게 한 뒤, 또는 근로자에게 제 36 조에 규정된 휴일근로를 하게 한 뒤, 근로자가 보상휴가의 사용을 원하고 사용자도 이에 동의하는 경우 근로자의 근로시간 수에 따라 보상 휴가 시간 수를 계산하여야 한다.
前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處	앞 항에서 말하는 보상 휴가에 대하여 보상 휴가 기한은 사용자와 근로자 양쪽이 협상하여 정한다. 보상 휴가 기한이 만료된 경우 또는 근로계약이 해지되어 사용하지 아니한 휴가로 남은 경우

。	연장근로 시간 또는 휴일근로 임금을 계산하는 기준에 따라 임금을 지급하여야 한다. 임금을 지급하지 아니하는 경우 제 24 조 규정을 위반한 것으로 처리한다.
第三十三條 第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內之命令調整之。	제 33 조 제조업 및 광산업을 제외하고, 제 3 조에서 열거된 업종들은 공중의 생활 편의 또는 그 밖의 특수한 사유 때문에 제 30 조·제 32 조가 규정하는 통상 근로시간 및 연장근로의 시간을 조정할 필요가 있는 경우 현지 주무기관이 목적사업 주무기관 및 노동조합과 협의하여 필요한 한도 안에서 조정하도록 명령한다.
第三十四條 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。	제 34 조 근로자가 근로를 주간과 야간으로 나누어 하는 교대 근로제로 근로하는 경우 그 근로 순서를 1 주에 1 회 전환하여야 한다. 다만, 근로자의 동의를 얻은 경우 제외한다. 근로 순서를 전환하는 때에 사용자는 근로자에게 연속하여 11 시간 이상의 휴게시간을 주어야 한다. 다만, 업무의 성질이 특수하거나 특별한 사정이 있어서 중앙목적사업 주무기관과 협의한 뒤 중앙 주무기관이 이에 대한 공고

	를 하는 경우 연속하여 8 시간 이상의 휴게시간을 주는 것으로 변경할 수 있다.
雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。	사용자가 앞 항의 단서 규정에 따라 휴일근로 시간을 변경하려는 경우 노동조합의 동의를 받은 뒤, 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우 노사협의회의 동의를 받은 뒤, 그 근로시간을 변경하여야 한다. 30 명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 이를 현지 주무기관이 기록하도록 보고하여야 한다.
第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。	제 35 조 사용자는 근로자가 연속하여 4 시간을 근로하는 경우 30 분 이상의 휴게시간을 주어야 한다. 다만, 교대 근로제로 교대하는 경우 또는 그 근로가 연속성이 있거나 긴급한 경우 사용자는 근로시간 중에 별도로 휴게시간을 조정하여 배분할 수 있다.
第三十六條 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。	제 36 조 근로자는 7 일 간에 2 일을 쉬어야 하며, 그 중에서 1 일은 정기휴무일로 하고 다른 1 일은 휴일로 한다.
雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：	사용자가 다음 각 관의 상황 가운데 어느 하나에 해당하는 경우 앞 항 규정을 적용하지 아니한

	다.
一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。	1. 제 30 조제 2 항에서 정하는 바에 따라 일반적인 근로시간을 변경하여, 근로자에게 7 일 간에 정기 휴무일이 적어도 1 일은 주어지고, 2 주 간에 정기 휴무일과 휴일이 적어도 4 일은 주어지는 경우
二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。	2. 제 30 조제 3 항 규정에 따라 통상 근로시간을 변경하여, 근로자에게 7 일 간에 정기 휴무일이 적어도 1 일은 주어지고, 8 주 간에 정기 휴무일과 휴일이 적어도 16 일은 주어지는 경우
三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。	3. 제 30 조의 1 규정에 따라 통상 근로시간을 변경하여, 근로자에게 2 주 간에 정기 휴무일이 적어도 2 일은 주어지고, 4 주 간에 정기 휴무일과 휴일이 적어도 8 일은 주어지는 경우
雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。	사용자가 근로자에게 휴일근로를 하게 한 시간은 제 32 조제 2 항에 규정된 연장근로 시간 수에 산입한다. 다만, 자연재해·사변·돌발 사태의 사유로 사용자가 근로자에게 휴일근로를 하게 할 필요가 있는 경우 그 근로를 한 시간 수에 대해서는 제 32 조제 2 항의 규정을 적용하지 아니한다.
經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，	중앙 목적사업 주무기관의 동의를 받아서 중앙 주무기관이 지정

雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。	한 업종은 제 1 항·제 2 항제 1 관 및 제 2 관에 규정된 정기 휴무일을 사용자가 7 일 간의 주기 안에서 조정할 수 있다. 앞 항에서 말하는 정기 휴무일의 조정은 반드시 노동조합의 동의를 받은 뒤, 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우 노사협의회의 동의를 받은 뒤 시행할 수 있도록 한다. 30 명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 이를 현지 주무기관이 기록하도록 보고하여야 한다.
第三十七條 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。 中華民國一百零五年十二月六日(2016.12.06.)修正之前項規定，自一百零六年一月一日(2017.01.01.)施行。	제 37 조 내정부가 쉬어야 한다고 정하는 기념일·명절·근로자의 날·그 밖에 중앙 주무기관이 쉬어야 한다고 정하는 날에는 모두 쉬어야 한다. 중화민국 105 년 12 월 6 일(2016.12.06.)에 개정된 앞 항의 규정은 중화민국 106 년 1 월 1 일(2017.01.01.)부터 시행한다.
第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假： 一、六個月以上一年未滿者，	제 38 조 근로자가 동일한 사용자에게 연속하여 고용되거나 동일한 사업장에서 연속하여 일정 기간동안 근로하는 경우 다음의 규정에 따라 특별 휴가가 주어져야 한다. 1. 6 개월 이상 1 년 미만인 경

三日。 二、一年以上二年未滿者，七日。 三、二年以上三年未滿者，十日。 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。	우에는 3 일 2. 1 년 이상 2 년 미만인 경우에는 7 일 3. 2 년 이상 3 년 미만인 경우에는 10 일 4. 3 년 이상 5 년 미만인 경우에는 14 일 5. 5 년 이상 10 년 미만인 경우에는 15 일 6. 10 년 이상인 경우에는 1 년마다 1 일씩 30 일까지 가산함
前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。	앞 항의 특별 휴가는 근로자가 배정한다. 다만, 사용자에게 회사 경영상 긴급한 이유가 있는 경우 또는 근로자에게 개인적인 사유가 있는 경우 상대방과 서로 협상하여 조정할 수 있다.
雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。	사용자는 근로자가 제 1 항에 규정된 특별 휴가의 조건에 부합하는 경우 앞의 두 항에 규정된 사항을 근로자에게 알려서 특별 휴가를 배정받도록 하여야 한다.
勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。	사업연도 종료 또는 근로계약 해지로 사용하지 못한 근로자의 휴가 일수에 대하여 사용자는 임금을 지급하여야 한다. 사업연도 종료로 사용하지 못한 휴가 일수를 사용자와 근로자 양쪽이 서로 협상하여 다음 사업연도로 이월하도록 결정하였으나, 다음 사업연도 종료 또는 근로계약 해지 시점까지도 사용하지 못하여 남

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。	아있는 휴가 일수에 대하여 사용자는 임금을 지급하여야 한다. 사용자는 매년 근로자의 특별 휴가 날짜와 사용하지 못한 휴가 일수에 대하여 지급하는 임금의 액수를 제 23 조에서 말하는 근로자 임금대장에 기재하고, 매년 정기적으로 그 내용을 근로자에게 서면으로 통지하여야 한다. 근로자가 이 조의 규정에 따라 권리를 주장하는 때에 사용자는 근로자에게 그 권리가 없다고 인지하는 경우 사용자가 이를 증명할 책임을 진다.
第三十九條 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。	제 39 조 제 36 조에서 규정된 정기 휴무일과 휴일, 제 37 조에서 규정된 휴가 및 제 38 조에서 규정된 특별 휴가에 대한 임금은 사용자가 지급하여야 한다. 사용자가 근로자의 동의를 받아서 휴가 기간에 근로하게 하는 경우 임금의 100 분의 100 을 가산하여 지급하여야 한다. 계절적인 영향으로 서둘러서 촉박하게 일할 필요가 있어서 근로자의 동의를 받은 뒤, 또는 노동조합의 동의를 받은 뒤 근로하는 경우에도 역시 동일하다.
第四十條	제 40 조

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。	자연재해·사변·돌발 사태의 사유로 사용자가 근로자에게 연속하여 근로하게 할 필요가 있다고 인지하는 때에는 제 36 조부터 제 38 조까지의 규정에 따라 근로자의 휴가를 중지시킬 수 있다. 다만, 사용자는 근로자의 휴가를 중지한 기간에 대하여 임금을 100 분의 100 을 가산하여 지급하여야 하고, 사후에 보상 휴가를 주어서 쉬도록 하여야 한다.
前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。	앞 항에서 말하는 근로자의 휴가 중지에 대해서는 사후 24 시간 안에 상세한 이유를 기술하고, 현지 주무기관에 보고하여 심의를 받아야 한다.
第四十一條 公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。	제 41 조 공익사업에 종사하는 근로자에 대해서는 현지 주무기관이 휴가 중지가 필요하다고 인지하는 경우 제 38 조에 규정된 특별 휴가를 중지할 수 있다. 중지된 휴가 기간에 대하여 사용자는 임금의 100 분의 100 을 가산하여 지급하여야 한다.
第四十二條 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。	제 42 조 근로자가 건강 또는 그 밖의 정당한 사유로 통상 근로시간 이외의 근로를 할 수 없는 경우 사용

	자는 그 근로자에게 시간외근로를 강제할 수 없다.
第四十三條 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。	제 43 조 근로자는 혼인·부고·질병·그 밖의 정당한 사유가 있는 경우 휴가를 신청할 수 있다. 근로자에게 주어져야 하는 휴가 및 개인적인 휴가 외의 기간에 대한 임금 지급의 최저 기준은 중앙주무기관이 정한다.
第五章 童工、女工	**제 5 장 미성년 근로자·여성 근로자**
第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。	제 44 조 15 세 이상 16 세 미만인 사람이 고용되어 근로에 종사하는 경우 그 사람은 미성년 근로자이다. 미성년 근로자 및 16 세 이상 18 세 미만인 사람은 위험성·유해성 업무에 종사하지 못한다.
第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。 前項受僱之人，準用童工保護之	제 45 조 사용자는 15 세 미만인 사람을 고용하여 근로하게 하지 못한다. 다만, 국민중학교를 졸업하였거나 주무기관이 그 업무의 성질 및 환경이 심신의 건강에 지장을 주지 아니한다고 인지하여 허가한 경우는 제외한다. 앞 항의 근로자에 대하여 아동

規定。 第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。	보호에 관한 규정을 준용한다. 제 1 항에서 말하는 업무의 성질 및 환경이 심신의 건강에 지장을 주지 아니한다고 인지하는 기준·심사 절차·이행 사항의 방법은 근로자의 연령·업무의 성질·국민의무교육 이수 여부 등의 요소에 따라 중앙 주무기관이 정한다.
未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。	15 세 미만인 사람이 다른 사람을 통하여 취직을 한 뒤 제 3 자에게 근로를 제공하는 경우 또는 근로자 고용 관계를 갖추지 아니하고 다른 사람에게 직접 근로를 제공하여 보수를 받는 경우에 대하여 앞 항 및 아동 보호에 관한 규정을 준용한다.
第四十六條 未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。	제 46 조 18 세 미만인 사람을 고용하여 근로하게 하는 경우 사용자는 그 사람의 법정대리인 동의서 및 연령 증명서를 갖추어 두어야 한다.
第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。	제 47 조 미성년 근로자에게 1 일에 8 시간을 초과하여 근로하게 하지 못하고, 정기 휴무일에 근로하게 하지 못한다.
第四十八條	제 48 조

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。	미성년 근로자에게 오후 8 시에서 다음날 아침 6 시 사이에 근로하게 하지 못한다.
第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限： 一、提供必要之安全衛生設施。 二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。 前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。 女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。	제 49 조 사용자는 여성 근로자가 오후 8 시에서 익일 아침 6 시까지의 시간에 근로하게 하지 못한다. 다만, 사용자가 노동조합의 동의를 얻은 뒤, 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우 노사협의회를 통하여 동의를 얻은 뒤, 다음 각 관의 규정에 부합하게 하는 경우는 제외한다. 1. 필요한 안전·위생시설을 제공하는 경우 2. 대중교통 운송수단이 없는 때에 운송수단을 제공하고, 여성 근로자의 경우 그 사람에게 숙소를 제공하는 경우 제 1 항제 1 관에서 필요한 안전·위생시설에 관한 기준은 중앙 주무기관이 정한다. 다만, 사용자와 근로자가 안전·위생시설에 대하여 이 법에 규정된 기준보다 더 나은 조건으로 정하는 경우 해당 약정에 따른다. 여성 근로자가 건강 또는 그 밖의 정당한 이유로 오후 10 시에서 익일 아침 6 시까지의 시간에 근로할 수 없는 경우 사용자는 그 사람에게 해당 근로를 강제하

	지 못한다.
第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。	자연재해·사변·돌발 사태의 사유로 사용자가 반드시 여성 근로자에게 오후 10 시에서 익일 아침 6 시 사이에 근로하게 하여야 하는 경우에는 제 1 항의 규정을 적용하지 아니한다.
第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。	제 1 항의 단서규정 및 제 4 항의 규정을 임신 또는 수유기간의 여성 근로자에게는 적용하지 아니한다.
第五十條 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。	제 50 조 사용자는 여성 근로자에게 출산 전과 출산 후에 근로를 중지시키고, 8 주의 출산전후휴가를 주어야 한다. 임신기간이 3 개월 이상인 여성 근로자가 유산한 경우 근로를 중지시키고 4 주의 유산·사산휴가를 주어야 한다.
前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	앞 항에서 말하는 여성 근로자가 고용되어 6 개월 이상 근로한 사람인 경우 근로를 중지한 기간에도 기존 임금에 해당하는 금액을 지급한다. 근로기간이 6 개월이 되지 아니한 경우 기존 임금의 절반에 해당하는 금액을 지급한다.
第五十一條 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得	제 51 조 여성 근로자는 난이도가 비교적 높지 아니한 업무를 맡은 경우에

拒絕，並不得減少其工資。	도 임신기간 중 다른 업무로의 전환을 요청할 수 있으며, 이를 사용자는 거부하지 못하고 그 임금을 삭감하지도 못한다.
第五十二條 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。 前項哺乳時間，視為工作時間。	제 52 조 생후 1 년 미만의 유아가 있는 여성 근로자가 직접 수유하는 경우 사용자는 제 35 조에 규정된 휴게시간 외에도 1 일 2 회 각각 30 분을 한도로 수유시간을 주어야 한다. 앞 항의 수유시간은 근로시간으로 본다.
第六章 退休	제 6 장 퇴직
第五十三條 勞工有下列情形之一，得自請退休： 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。 二、工作二十五年以上者。 三、工作十年以上年滿六十歲者。	제 53 조 근로자가 다음 각 관의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 근로자는 퇴직을 신청할 수 있다. 1. 15 년 이상 근로하고 만 55 세가 된 경우 2. 25 년 이상 근로한 경우 3. 10 년 이상 근로하고 만 60 세가 된 경우
第五十四條 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：	제 54 조 근로자가 다음 각 관의 어느 하나에 해당하지 아니하는 경우 사용자는 해당 근로자에게 퇴직을 강제할 수 없다.

一、年滿六十五歲者。 二、身心障礙不堪勝任工作者。 前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。	1. 65 세가 된 경우 2. 심신장애로 맡은 근로를 감당할 수 없는 경우 근로자가 제 1 항제 1 관에 규정된 연령에 해당하고, 그가 맡은 업무가 위험하고 체력적 강도가 높은 근로 등 특수한 성질인 경우 사업장은 중앙 주무기관에 보고하여 이를 조정하도록 요청할 수 있다. 다만, 근로자가 55 세 이하인 경우에는 요청하지 못한다.
第五十五條 勞工退休金之給與標準如下： 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。 二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。 前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資	제 55 조 근로자에게 퇴직금을 지급하는 기준은 다음과 같다. 1. 근로연수 1 년마다 2 개의 기준수를 부여한다. 다만, 15 년을 초과하는 근로연수부터는 1 년마다 1 개의 기준수를 부여하며, 45 개의 기준수를 최고한도로 한다. 반년 미만의 기간은 반년으로 계산한다. 반년 이상의 기간은 1 년으로 계산한다. 2. 제 54 조제 1 항제 2 관의 규정에 따라 강제로 퇴직하는 근로자의 심신장애의 원인이 직무 집행인 경우 제 1 관의 규정에 따라 100 분의 20 을 가산하여 지급한다. 제 1 항제 1 관의 퇴직금 기준수는 퇴직에 대한 심사·비준이 된

。 第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。	시점의 해당 근로자 평균임금 1 개월분으로 한다. 제 1 항에 규정된 퇴직금은 사용자가 해당 근로자에게 퇴직일로부터 30 일 안에 지급하여야 하며, 사용자가 이를 일시에 지급할 수 없는 경우 주무기관의 심사를 거쳐 분할하여 지급할 수 있다. 이 법의 시행 전에 사업장이 퇴직금 기준을 이 법에 규정된 기준보다 더 나은 조건으로 정하는 경우 해당 규정에 따른다.
第五十六條 雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。	제 56 조 사용자는 총급여액의 100 분의 2 부터 100 분의 15 까지에 해당하는 금액의 범위 안에서 근로자퇴직준비금을 매달 적립하여 전용계정에 예치하여야 하며, 이 금액은 양도·압류·상계·담보 대상으로 하지 못한다. 적립 비율·절차 및 관리 등의 사항에 관한 방법은 중앙 주무기관이 기안한 뒤 행정원에 보고하여 심사를 받아서 정한다.
雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主	사용자는 매 사업년도 종료시 앞 항에서 말하는 근로자퇴직준비금 전용계정의 잔액을 평가하여야 하며, 그 잔액이 다음해에 제 53 조 또는 제 54 조제 1 항제 1 관에 규정된 근로자 퇴직조건에 해당

應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。	될 예정인 근로자에게 제 55 조에 규정된 기준으로 계산하여 지급할 퇴직금 액수에 미치지 못하는 경우 사용자는 다음 사업연도 3 월말 이전에 그 차액을 일시에 적립하여야 하고, 이를 해당 사업장의 근로자퇴직준비금 감독위원회에 알려서 심의를 받아야 한다.
第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。	제 1 항에서 말하는 사용자가 매달 적립하는 근로자퇴직준비금을 모아서 근로자퇴직연금으로 하고, 중앙 주무기관이 근로자퇴직연금 감독관리위원회를 설치하여 관리하도록 한다. 해당 근로자퇴직연금 감독관리위원회의 조직·회의·그 밖의 관련 사항은 중앙 주무기관이 정한다.
前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。	앞 항에서 말하는 근로자퇴직연금의 수입 및 지출·보관 및 운용은 중앙 주무기관이 재정부와 함께 상의하고, 금융기관에 위탁하여 처리하도록 한다. 최저 수익은 현지 은행의 2 년 만기 정기예금 이자율의 수익 수준보다 낮아서는 아니 된다. 해당 연금에 손실이 발생하는 경우 손실금을 국고로 보전한다. 기금의 수입 및 지출·보관 및 운용에 관한 방법은 중앙 주무기관이 기안한 뒤 행정원에 보고하여 심사를 받아서 정한다.

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。	사용자가 적립하는 근로자퇴직준비금은 근로자와 사용자가 공동으로 근로퇴직준비금 감독관리위원회를 조직하여 감독 및 관리하여야 한다. 해당 위원회의 근로자대표 수는 총 위원 수의 3 분의 2 이상이어야 한다. 해당 위원회의 조직에 관한 규정은 중앙주무기관이 정한다.
雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。	사용자가 매달 적립하는 근로자퇴직준비금 적립 비율에 대한 기안 및 조정은 사업장의 근로자퇴직준비금 감독위원회의 심의를 받고, 현지 주무기관의 심사도 받은 뒤에 정하여야 한다.
金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。	금융기관은 대출심사 업무 처리에 해당 사업장의 근로자퇴직준비금 적립 상황에 대한 자료를 조사·검토할 필요가 있는 경우 현지 주무기관에 해당 자료를 제공해줄 것을 요청할 수 있다.
金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。	금융기관은 앞 항의 규정에 따라 취득한 자료에 대하여 비밀을 보장할 의무를 지고, 자료에 대한 검토 작업을 안전하게 처리하여야 한다.
前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。	앞의 두 항에 규정된 근로자퇴직준비금에 관련된 자료의 내용·범위·신청 절차·그 밖의 준수사항에 대한 방법은 중앙 주무기관과 금융감독관리위원회가 함께 상의하여 결정한다.

第五十七條 勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。	제 57 조 근로자의 근로연수는 동일한 사업에 복무한 기간으로 한정한다. 다만, 동일한 사용자에 고용되어 계속하여 근로한 근로연수 및 제 20 조 규정에 따라 새로운 사용자가 계속하여 근로한 기간으로 인정할 것을 승인한 근로연수는 합산하여야 한다.
第五十八條 勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。 勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。 勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。 前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。	제 58 조 근로자의 퇴직금 수급권은 퇴직한 시점의 다음 달부터 발생하고, 5 년간 행사하지 아니하면 그 시효 완성으로 소멸된다. 근로자의 퇴직금 수급권은 양도·상계·압류·공동담보 대상으로 하지 못한다. 근로자가 이 법의 규정에 따라 퇴직금 수령을 요청하는 경우 이에 대하여 서면으로 확인할 수 있어야 하고, 그 퇴직금은 금융기관에 개설된 퇴직급수급전용계좌에 근로자퇴직금 용도로 예치되어야 한다. 앞 항에서 말하는 전용계정에 입금된 예치금은 상계·압류·공동담보·강제집행 대상으로 하지 못한다.
第七章 職業災害補償	제 7 장 산업재해보상

第五十九條 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之： 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。	제 59 조 업무상의 사유로 근로자가 사망하거나 근로자에게 장해·부상·질병이 발생한 경우 사용자는 다음의 각 관의 규정에 따라 보상하여야 한다. 다만, 동일한 사고에 대하여 근로자 보험 조례 또는 그 밖의 법령 규정에 따라 이미 사용자가 비용을 지급하여 보상한 경우 이미 지급한 그 금액은 보상금에서 공제할 수 있다. 1. 근로자가 부상을 당하거나 직업병에 걸리는 경우 사용자는 치료에 필요한 비용을 보상으로 지급하여야 한다. 직업병의 종류 및 그 치료 범위는 근로자 보험 조례의 관련 규정에 따른다. 2. 근로자가 치료받는 중이어서 근로할 수 없는 때에 사용자는 원래의 임금에 해당하는 금액을 보상으로 지급하여야 한다. 다만, 치료기간이 2 년을 초과하였으나 여전히 완치되지 아니하고, 지정된 병원에서 해당 근로자의 기존 노동능력이 상실되었다고 판정하였으나 제 3 관에 규정된 장해급여 지급기준에는 부합하지 아니하는 경우 사용자는 평균임금의 40 개월분에 해당하는 금액을 일시

	에 지급한 뒤 이 항에서 말하는 재해보상에 대한 책임을 면제받을 수 있다.
三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。	3. 치료가 종결된 뒤에도 지정된 병원에서 근로자의 신체에 장해가 남아있다고 판정하는 경우 사용자는 해당 근로자의 평균임금 및 장해등급에 따라 일시에 장해보상일시금을 지급하여야 한다. 장애급여 지급기준은 근로자 보험 조례의 관련 규정에 따른다.
四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下： (一)配偶及子女。 (二)父母。 (三)祖父母。 (四)孫子女。 (五)兄弟姐妹。	4. 근로자가 업무상의 재해로 장해를 입거나 직업병에 걸려서 사망하게 된 경우 사용자는 평균임금의 5 개월분에 해당하는 장례비를 지급하고, 또한 그 유족에게 평균임금의 40 개월분에 해당하는 금액을 일시에 유족보상금으로 지급하여야 한다. 유족보상금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람의 순위는 다음 각 관의 순서와 같다. （1）배우자 및 자녀 （2）부모 （3）조부모 （4）손자녀 （5）형제자매
第六十條 雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害	제 60 조 사용자가 앞 조의 규정에 따라 지급하는 보상금은 동일한 사고

之賠償金額。	로 발생한 손해에 대한 배상금에서 공제할 수 있다.
第六十一條 第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。	제 61 조 제 59 조에서 말하는 보상금에 대한 수급권은 그 보상금을 받을 수 있는 날로부터 2 년간 행사하지 아니하면 그 시효 완성으로 소멸한다.
受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。	보상금 수급권은 근로자가 이직하여도 그 행사에 영향받지 아니하며, 양도·상계·압류·담보 대상으로 하지 못한다.
勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。	근로자 또는 그 유족이 이 법의 규정에 따라 산업재해보상금을 받는 경우 이에 대하여 서면으로 확인할 수 있어야 하고, 그 보상금은 금융기관에 개설된 보상금 수급전용계좌에 산업재해보상금 용도로 예치되어야 한다.
前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。	앞 항에서 말하는 전용계정에 입금된 예치금은 상계·압류·공동담보·강제집행 대상으로 하지 못한다.
第六十二條 事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。	제 62 조 도급인인 사업자가 도급을 주어 자신의 사업을 맡긴 뒤 그 사업이 재하도급된 경우 수급인 또는 각 부분별로 도급받아서 근로자를 사용하는 관계수급인은 최종 수급인과 균등하게 연대하여 사

	용자가 산업재해에 대하여 보상하도록 이 장에서 명시한 책임을 진다.
事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。	도급인·수급인·관계수급인은 앞 항에서 말하는 산업재해보상에 대하여 최종 수급인에게 구상권을 행사할 수 있다.
第六十三條	제 63 조
承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。	수급인·재하도급을 받은 하수급인의 업무장소가 원사업자의 업무장소 안에 있거나, 원사업자가 업무장소를 제공하는 경우 원사업자는 수급인·재하도급을 받은 하수급인을 감독하여야 하고, 고용하는 근로자의 근로조건이 관련 법령의 규정에 부합하도록 제공하여야 한다.
事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。	도급인인 사업자가 수급인·재하도급을 받은 하수급인에 대한 책임이 규정된 산업안전위생법을 위반하여 수급인·재하도급을 받은 하수급인이 고용하는 근로자에게 산업재해가 발생하는 경우 해당 수급인·재하도급을 받은 하수급인과 연대하여 책임을 진다.
第六十三條之一	제 63 조의 1
要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職	파견근로자사용사업장이 사용하는 파견근로자에게 산업재해가 발생하는 경우 근로자파견사업장

業災害補償之責任。	과 연대하여 사용자가 산업재해에 대하여 보상하도록 이 장에서 명시한 책임을 진다.
前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。	앞 항에서 말하는 산업재해에 대하여 근로자 보험 조례 또는 그 밖의 법령 규정에 따라 이미 파견근로자사용사업장 또는 근로자파견사업장이 비용을 지급하여 보상한 경우 그 금액의 공제를 주장할 수 있다.
要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。	파견근로자사용사업장·근로자파견사업장이 이 법 또는 안전·위생 관련 규정을 위반하여 파견근로자에게 산업재해가 발생한 경우 해당 사업장은 그 손해배상에 대하여 연대하여 책임을 져야 한다.
要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。	파견근로자사용사업장·근로자파견사업장이 이 법의 규정에 따라 지급하는 보상금은 동일한 사고로 발생한 손해에 대한 배상금에서 공제할 수 있다.
第八章 技術生	**제 8 장 산업연수생**
第六十四條	**제 64 조**
雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。	사용자는 15 세 미만인 사람을 산업연수생으로 모집할 수 없다. 다만, 국민중학교를 졸업한 경우는 제외한다.
稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習	산업연수생이란 중앙 주무기관이 산업연수생 훈련 산업군으로 규

技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。	정한 범주에서 기능의 학습을 목적으로 이 장의 규정에 따라 사용자의 훈련을 수용하는 사람을 말한다.
本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。	사업장이 양성하는 근로자·견습생·산학협력학교의 학생·그 밖에 산업연수생의 성질을 갖춘 자에게 이 장의 규정을 준용한다.
第六十五條	제 65 조
雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。	사용자는 산업연수생을 모집할 때 반드시 동일한 서식으로 된 훈련계약서를 3 부 작성하여 훈련 항목·훈련 기간·숙식 부담·생활 보조·관련 강의·근로자 보험·수료 증명·계약 발생및 해제 조건·그 밖에 양쪽의 권리 및 의무 관련 사항을 명시하여 해당 산업연수생을 포함한 당사자에게 서면으로 주고 이를 주무기관에 등록하여야 한다.
前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。	앞 항의 산업연수생이 미성년자인 경우 훈련계약에 대하여 그 법정대리인의 허가를 얻어야 한다.
第六十六條	제 66 조
雇主不得向技術生收取有關訓練費用。	사용자는 산업연수생으로부터 훈련비용을 받지 못한다.
第六十七條	제 67 조
技術生訓練期滿，雇主得留用	산업연수생 훈련기간이 종료된

之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。	뒤 사용자가 해당 산업연수생을 고용할 수 있는 경우 동일한 업무를 하는 근로자와 동등한 대우를 해주어야 한다. 사용자가 산업연수생 훈련계약에 명시하는 훈련종료 이후의 근로기간은 그 훈련기간을 초과하지 못한다.
第六十八條 技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。	제 68 조 산업연수생 인원 수는 전체 근로자 인원 수의 4 분의 1 을 초과하여서는 아니 된다. 전체 근로자가 4 인이 되지 아니하는 경우 4 인으로 계산한다.
第六十九條 本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。 技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。	제 69 조 이 법의 제 4 장 근로기간·휴식·휴가, 제 5 장 미성년 근로자·여성 근로자, 제 7 장 산업재해보상 및 그 밖의 근로자 보험 등에 관한 규정을 산업연수생에게 준용한다. 산업연수생의 산업재해보상과 관련한 급여계산을 위한 기준은 기본임금보다 적어서는 아니 된다.
第九章 工作規則	제 9 장 취업규칙
第七十條 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關	제 70 조 사용자가 고용하는 근로자 인원수가 30 인 이상인 경우 그 사업 성질에 따라 다음 각 관의 어느

核備後並公開揭示之：	하나에 해당하는 사항에 대하여 취업규칙을 제정하고 주무기관에 보고하여 심사를 받고 등록한 뒤 공개하여 게시하여야 한다.
一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。	1. 근로시간·휴식·휴가, 국경일, 특별휴가 및 지속성 업무의 교대 근로 방법
二、工資之標準、計算方法及發放日期。	2. 임금 기준, 계산 방법 및 지급일자
三、延長工作時間。	3. 근로시간의 연장
四、津貼及獎金。	4. 보조금 및 장려금
五、應遵守之紀律。	5. 준수하여야 하는 규칙
六、考勤、請假、獎懲及升遷。	6. 출퇴근, 휴가 신청, 상벌 및 승진
七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。	7. 고용, 해고, 해고수당, 이직 및 퇴직
八、災害傷病補償及撫卹。	8. 산업재해로 발생한 장해·질병에 대한 보상 및 물질적 보상
九、福利措施。	9. 복지 조치
十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。	10. 근로자와 사용자 양쪽이 반드시 준수하여야 하는 안전·위생 규정
十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。	11. 근로자와 사용자 양쪽의 의견 소통과 협력 강화에 관한 방법
十二、其他。	12. 그 밖의 사항
第七十一條 工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。	**제 71 조** 법령에서 강제하거나 금지한다고 명시된 규정, 또는 그 밖에 관련 해당 사업에 적용하는 단체협약

	을 취업규칙이 위반하는 경우 그 취업규칙은 무효로 한다.
第十章 監督與檢查	제 10 장 감독과 조사
第七十二條 中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。	제 72 조 이 법 및 그 밖의 노동법령을 성실하게 집행하기 위하여 중앙 주무기관은 근로조사기구를 직접 설치하거나, 권한을 위임받은 직할시 주무기관이 근로조사 전담기구를 설치하여 근로조사를 실시하도록 한다. 직할시·현 (시) 주무기관은 필요시 인력을 파견하여 근로조사를 실시할 수도 있다.
前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。	앞 항에서 말하는 근로조사기구의 조직은 중앙 주무기관이 정한다.
第七十三條 檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。	제 73 조 근로조사원은 직무를 집행하는 때에 근로조사증을 제시하여야 하며, 각 사업장은 근로조사원의 직무 집행을 거부하지 못한다. 사업장이 근로조사를 거부하는 경우 근로조사원은 현지 주무기관 또는 경찰기관과 함께 강제로 근로조사를 진행할 수 있다.
檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之	근로조사원은 직무를 집행하는 때에 이 법에 규정된 사항에 따라 필요한 보고·기록·장부·관

報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。	련 문서·서면 설명을 제출하도록 사용자에게 요구할 수 있다. 자재·견본·자료를 추출하여야 하는 때에는 사용자 또는 그 대리인에게 먼저 통지한 뒤 수거하여야 한다.
第七十四條	제 74 조
勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。	근로자는 사용자가 이 법 및 그 밖의 노동법령 규정을 위반한 사항을 발견하는 경우 사용자·주무기관·근로조사기구에 이에 대한 고충처리를 신고할 수 있다.
雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	사용자는 앞 항에서 말하는 고충처리 신고를 이유로 해당 근로자에게 해고·강등·감봉이나, 법령·계약·관습에 따라 누릴 권리에 손해를 끼치거나, 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.
雇主為前項行為之一者，無效。	사용자의 행위가 앞의 각 항의 어느 하나에 해당하는 경우 그 처우는 무효로 한다.
主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。	주무기관·근로조사기구는 이 조의 제 1 항에서 말하는 고충처리를 접수한 뒤 필요한 조사를 실시하고 60 일 안에 그 결과를 서면으로 고충처리 신고를 한 근로자에게 통지하여야 한다.
主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。	주무기관이나 근로조사기구는 고충처리를 신고한 근로자의 신분에 관한 자료에 대하여 비밀을 유지하고, 신분을 식별할 수 있

	는 정보를 누설하여서는 아니 된다.
違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。	공무원은 법에 따라 형사책임과 행정책임이 있는 경우 이에 대하여 추궁받고, 앞 항의 규정을 위반하여 근로자에게 손해를 끼치는 경우 그 손해를 배상할 책임도 져야 한다.
主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	주무기관이 고발 사건을 처리하는 때에 비밀 보장 및 그 밖의 사항 준수에 대한 방법은 중앙주무기관이 정한다.
第十一章 罰則	**제 11 장 벌칙**
第七十五條 違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。	**제 75 조** 제 5 조 규정을 위반하는 경우 5 년 이하의 징역에 처하거나, 신타이완 달러 75 만 위안 이하의 벌금에 처하거나, 둘 다 병과한다.
第七十六條 違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。	**제 76 조** 제 6 조 규정을 위반하는 경우 3 년 이하의 징역에 처하거나, 45 만 위안 이하의 벌금에 처하거나, 둘 다 병과한다.
第七十七條 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九	**제 77 조** 제 42 조 · 제 44 조제 2 항 · 제 45 조제 1 항 · 제 47 조 · 제 48 조 · 제 49 조제 3 항 · 제 64 조제 1 항 규

條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。	정을 위반하는 경우 6 개월 이하의 징역에 처하거나, 신 타이완 달러 30 만 위안 이하의 벌금에 처하거나, 둘 다 병과한다.
第七十八條 未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。	**제 78 조** 제 17 조 · 제 17 조의 1 제 7 항 · 제 55 조에서 규정된 기준 또는 기한에 따라 지급하지 아니하는 경우 신 타이완 달러 30 만 위안 이상 150 만 위안 이하의 벌금에 처하고, 기한을 정하여 지급하도록 명령한다. 정하여진 기한이 지나도록 지급하지 아니하면 위반행위 횟수별로 처벌하여야 한다.
違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	제 13 조 · 제 17 조의 1 제 1 항 및 제 4 항 · 제 26 조 · 제 50 조 · 제 51 조 · 제 56 조제 2 항 규정을 위반하는 경우 신 타이완 달러 9 만 위안 이상 45 만 위안 이하의 벌금에 처한다.
第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰： 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第	**제 79 조** 다음 각 관의 어느 하나에 해당하는 경우 신 타이완 달러 2 만 위안 이상 100 만 위안 이하의 벌금에 처한다. 1. 제 21 조제 1 항 · 제 22 조부터 제 25 조까지 · 제 30 조제 1 항부터 제 3 항까지와 제 6 항 및 제 7 항 · 제 32 조 · 제 34 조

三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。	부터 제 41 조까지 · 제 49 조제 1 항 · 제 59 조 규정을 위반하는 경우 2. 주무기관이 제 27 조 규정에 따라 임금의 기한부 지급 명령을 내렸거나, 제 33 조 규정에 따라 근로시간 조정 명령을 내렸으나, 이를 위반하는 경우 3. 제 43 조 규정에 따라 중앙주무기관이 정한 휴가 및 개인적인 휴가 외의 기간에 대한 임금 지급의 최저 기준을 위반하는 경우
違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。	제 30 조제 5 항 · 제 49 조제 5 항 규정을 위반하는 경우 신 타이완 달러 9 만 위안 이상 45 만 위안 이하의 벌금에 처한다.
違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	제 7 조 · 제 9 조제 1 항 · 제 16 조 · 제 19 조 · 제 28 조제 2 항 · 제 46 조 · 제 56 조제 1 항 · 제 65 조제 1 항 · 제 66 조부터 제 68 조까지 · 제 70 조부터 제 74 조제 2 항까지의 규정을 위반하는 경우 신 타이완 달러 2 만 위안 이상 30 만 위안 이하의 벌금에 처한다. 앞의 세 항의 규정 가운데 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우 주무기관은 사업 규모 · 규정을 위반한 사람 수 · 위반 행위의 정황을 고려하여 이에 대하여 법정 최고 수준의 100 분의 50 을 가산한 금액의 벌금에 처할 수 있

	다.
第七十九條之一 違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。	**제 79 조의 1** 제 45 조제 2 항 및 제 4 항·제 64 조제 3 항·제 69 조제 1 항을 준용하는 규정을 위반하는 경우 이 법의 벌칙 장의 규정을 적용하여 처벌한다.
第八十條 拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。	**제 80 조** 근로조사위원이 법에 따라 집행하는 직무를 거부·회피·방해하는 경우 신 타이완 달러 3 만 위안 이상 15 만 위안 이하의 벌금에 처한다.
第八十條之一 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。	**제 80 조의 1** 이 법을 위반한 자를 벌금에 처하는 경우 주무기관은 사업장 명칭 또는 사업장 소유자의 성명·책임자 성명을 공포하고, 기한을 정하여 시정하도록 명령한다. 정하여진 기한 안에 시정하지 아니하는 경우 위반행위 횟수별로 처벌한다. 주무기관은 처벌에 대하여 재량권을 행사할 수 있으며, 위반 행위와 관련된 근로자 인원 수·누적된 위반행위 횟수·법정 기준을 따르지 않고 지급된 금액 등을 심사하고 고려하여 처벌 경중의 기준으로 삼는다.

第八十一條 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。	제 81 조 법인의 대표자·법인 또는 자연인의 대리인·고용된 사람 또는 그 밖의 종업원이 업무 집행으로 이 법의 규정을 위반하는 경우 이 장의 규정에 따라 행위자를 처벌하고, 동일한 법인 또는 자연인에 대하여 각 조에 규정된 과태료 또는 벌금에도 처하여야 한다. 다만, 법인의 대표자 또는 자연인이 그 위반행위가 발생하는 상황을 방지하기 위하여 최선을 다하여 노력한 경우는 제외한다.
法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。	법인의 대표자 또는 자연인이 위반행위를 교사하거나 종용한 경우에는 그를 행위자로 본다.
第八十二條 本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。	제 82 조 주무기관이 이 법에서 규정된 벌금을 고지하고 독촉하여도 여전히 납부하지 아니하는 경우 법원에 이송하여 강제집행을 하도록 할 수 있다.
第十二章 附則	제 12 장 부칙
第八十三條 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主	제 83 조 노사관계를 조율하고 노사협력을 촉진하며 업무효율을 향상시키기 위하여 사업장은 노사협의회를

管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。	설치하여야 한다. 그 설치방법은 중앙 주무기관이 경제부와 함께 상의하여 정한 뒤 행정원에 보고하여 심사를 받아서 정한다.
第八十四條 公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。	제 84 조 공무원이 근로자 신분을 겸하는 경우 그 임면(파견)·임금·상벌·퇴직·구휼·보험(산업재해 포함) 등의 사항은 공무원 법령의 규정을 적용하여야 한다. 다만, 규정된 그 밖의 근로조건이 이 법의 규정보다 우선하는 경우에는 해당 규정에 따른다.
第八十四條之一 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。	제 84 조의 1 중앙 주무기관이 심사하여 정한 뒤 다음 각 관의 어느 하나에 해당하는 근로를 공고하는 경우 노사 양쪽은 근로시간·정기 휴무일·휴가·여성 근로자의 야간 근로에 대하여 별도로 약정을 체결할 수 있으며, 이에 대하여 현지 주무기관에 보고하여 심의를 받는 경우에는 제 30 조·제 32 조·제 36 조·제 37 조·제 49 조 규정을 적용하지 아니한다.
一、監督、管理人員或責任制專業人員。 二、監視性或間歇性之工作。 三、其他性質特殊之工作。 前項約定應以書面為之，並應參	1. 감독·관리 담당자 또는 책임제 전문직 2. 감시성 또는 간헐성 근로 3. 그 밖에 특수한 성격의 근로 앞 항의 약정은 서면으로 하여야

考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。	하며, 이 법에 규정된 기준을 참고하여야 하고, 근로자의 건강 및 복지를 침해하여서는 아니된다.
第八十四條之二 勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。	제 84 조의 2 근로자의 근로연수는 고용된 날부터 기산하며, 이 법을 적용하기 이전의 근로연수에 대한 해고수당 및 퇴직금의 지급 기준은 그 당시의 법령 규정을 적용하여 계산한다. 그 당시의 법령 규정이 없는 경우 해당 사업장별로 자체적으로 정한 규정 또는 노사 양쪽의 협의를 통하여 계산한다. 이 법의 시행 이후 근속연수에 대한 해고수당 및 퇴직금의 지급 기준은 제 17 조 및 제 55 조 규정에 따라 계산한다.
第八十五條 本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。	제 85 조 이 법의 시행세칙은 중앙 주무기관이 기안한 뒤 행정원에 보고하여 심사를 받아서 정한다.
第八十六條 本法自公布日施行。 本法中華民國八十九年六月二十八日(2000.06.28.)修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日(2001.01.01.)施行；一百零四	제 86 조 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 중화민국 89 년 6 월 28 일(2000.06.28.)에 개정 및 공포되는 제 30 조제 1 항 및 제 2 항 규정은 중화민국 90 년 1 월 1 일

年二月四日(2015.02.04.)修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日(2015.06.03.)修正公布之條文，自一百零五年一月一日(2016.01.01.)施行；一百零五年十二月二十一日(2016.12.21.)修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日(2017.01.01.)施行。	(2001.01.01.)부터 시행한다. 중화민국 104 년 2 월 4 일(2015.02.04.) 개정 및 공포되는 제 28 조제 1 항은 공포 후 8 개월이 경과한 날부터 시행한다. 중화민국 104 년 6 월 3 일(2015.06.03.) 개정 및 공포되는 조문은 105 년 1 월 1 일(2016.01.01.)부터 시행한다. 105 년 12 월 21 일(2016.12.21.) 개정 및 공포되는 조문 가운데 제 34 조제 2 항의 시행일은 행정원이 정하고, 제 37 조와 제 38 조는 중화민국 106 년 1 월 1 일(2017.01.01.)부터 시행한다.
本法中華民國一百零七年一月十日(2018.01.10.)修正之條文，自一百零七年三月一日(2018.03.01.)施行。	이 법에서 중화민국 107 년 1 월 10 일(2018.01.10.) 개정되는 조문은 107 년 3 월 1 일(2018.03.01.)부터 시행한다.