



## 忙しいエグゼクティブのための台湾雇用法

### 雇用主と従業員間で起こる一般的問題のレビューとそのベストな対処方法

著者 ジョン・イーストウッド、北川恵子

2017年 8 月

台湾や中華圏で事業を営んでいる日本、米国、欧州企業にとって、地元の法律が要求することとグローバル基準やグローバルで期待されることとのバランスを図ることは重要な事でありです。

企業の本社は地元のオフィスと本社間の適合をはかるために、グローバルあるいは地域ごとに適用するテンプレート(雛型書式)を用意することがしばしばありますが、台湾をベースとする忙しいエグゼクティブは台湾の雇用法の特色、解雇一時金の状況や年金の権利に精通していないかもしれません。

その事業のサイズにもよりますが、企業は地元の人事マネージャーのポジションを設けている場合とそうでない場合があります。そしてエグゼクティブは、外資系の会社として、本来“すべて”の台湾企業が行うべきローカルプラクティスの一部の免除を受けることが可能であるかどうかを懸念することがしばしばあります。

ここで私共は一般的な状況や起こりがちな問題のいくつかの概観を提供いたしたいと思います。



Photo courtesy of Leeroy

台湾法の下では、雇用主と従業員はその関連当事者に適した雇用の取り決めに合意するための幅広い許容範囲を与えられています。

しかし従業員の権利や給付金は労働基準法（L S A）やその他の雇用関連の法律・規則に設定された最低基準を下回ることは許されません。

国際企業は台湾において、従業員や中間管理職に対し“任意”“免除”または“給料ベース”の雇用契約関係を結びたいと望むことがしばしばありますが、台湾の雇用法の計画ではそのようなアプローチを許可しておりません。

#### “委任”契約

いかなる従業員も全範囲を包括する権利や保護を受けるように考慮されることが台湾の労働基準法（L S A）や労働年金法（L P A）下に規定されている一方で、“委任”契

約を使用して上級管理職をその他の従業員と分けて取り扱うことが可能です。

基本的にはそのような契約とはマネージャーをローカルポジションとして任命し、正当な事由の有無にかかわらずそのマネージャーをそのポジションから解雇することを許可するものです。それはそのマネージャーの解雇正当事由が給料が高い又はそのマネージャーが会社に対してネガティブな行為を行なったなどで論争が生じている場合にかなり有益となります。

そのようなポジションは、そのマネージャーとの雇用契約で特に規定されていないかぎり、通常は解雇一時金が支払われません。

委任契約の偉大な柔軟性や有利点を妨げる典型的な問題には、カントリーマネージャー契約があります。同契約では同マネージャーを常に“従業員”と特定して呼びます。またその関係には“台湾の労働基準法の条件が適用される”と特定しています。

## 時間外手当の取り扱い

契約上の従業員のカテゴリーを広範囲に定義している台湾に在籍する多国籍企業にとって時間外手当の問題は大きな悩みの種となる可能性があります。 “免除”の対象である又は“給料ベース”であると定義することで時間外手当の支払いを避けることが出来ます。

トップレベルのカントリーマネージャーを除いて、全て他の従業員（その他のシニアマネージャーや中間管理職を含む）は本質的に時間外手当の権利を有する扱いを受けます。

従業員は彼らが雇用されている期間は問題を提起しないかもしれませんが、このような問題は解雇する必要が生じた場

合、しばしば考慮しなければならない問題です。

従業員が退職する際に彼らの時間外労働関連の広範囲に及ぶ書類を台湾労働当局に提示しているケースがいくつかあります。

会社が時間外労働プラクティスに対するコントロールを維持するための一つの方法としては、従業員が時間外労働を行う前にラインマネジメント(基幹業務管理部門)の事前承認を得ることを従業員に要求することが挙げられます。

## 請負（定期）契約

台湾における雇用契約には請負（定期）契約または非請負（非定期）契約があります。

この識別の意図は従業員が解雇一時金、雇用の保証、退職金を受け取るなどの一定の権利を略奪されないことを確実にするところにあります。

しかしながらこのような権利や給付金は、従業員を雇用契約継続を繰り返す連続したサイクルに配置することによりそのような義務を回避しようとする台湾の雇用主により故意的に誤用されることが頻繁にあります。

労働基準法（LSA）は請負（定期）契約を一時的または6カ月以内の短期の労働契約、継続性のない季節労働、特定期間内に完了する特定の仕事に限定することを要求しています。

労働基準法（LSA）によると、いかなる継続的労働のための労働契約は非請負（非定期）契約とみなすものとするとしており、労働当局や裁判所は仕事が実際以下に挙げるケースのような継続的であることが証明

される状況にある定期契約を定期契約とみなさないものとしております。

- 従業員が仕事を継続する際に雇用主がただちに異議をとなえない場合
- 新規契約締結の際、旧契約と新期契約の両方が90日以上契約期間であり、旧契約の満期と新規契約の開始の間の期間が30日を超えない場合。
- 仕事が季節的、一時的（6カ月以内）、短期（6カ月以内）、あるいは特定のプロジェクト（12カ月を超える場合は登録の必要あり）のものではない場合。

### 解雇と解雇一時金の権利

台湾での雇用契約は“任意”契約（ペナルティーなしでいつでもどちら側からでも契約関係を終了する権利があるという意味）とみなされることはほとんどありません。そして労働法は雇用の終了に対して厳しい制限を課しています。

解雇は以下の状況において許可されます。

- 雇用主が事業を停止するまたは雇用主の所有権が移転する場合
- 雇用主が損失を生じるまたは事業を縮小し経営困難となる場合
- 雇用主の事業経営が不可抗力の事由により一カ月以上停止された場合
- 雇用主の事業の本質に変更があり、従業員の数削減する必要があり、削減される従業員に適した代わりの仕事がない場合
- 同従業員が割り当てられた仕事を遂行する能力に欠けると確認された場合

これらのすべての場合において雇用主は解雇される従業員に対し通知し、解雇一時金を支払わなければなりません。

また雇用主が事前通知をするまたは解雇一時金を支払う義務のない以下に挙げる深刻な状況もあります。

- 従業員が雇用契約に署名する際、事実を偽って伝え、それゆえ雇用主を誤解させ、結果的に損害を生じさせる可能性がある場合
- 従業員が雇用主、雇用主の家族、雇用主の代理人または同僚に対して暴行を働いたまたは侮辱した場合
- 従業員が重大な雇用契約違反又は就業規則の違反行為を行った場合
- 従業員が確定判決において裁判所から拘留に処せられた又はより重い刑に処せられた場合でその処罰が保護観察または罰金に減刑されなかった場合
- 従業員が機械、機器、工具、原料、商品又は雇用主の所有するいかなる品物に対して意図的に損害を加えた、もしくは過度に乱用した又は故意に雇用主の技術およびビジネスの機密を開示した場合
- 従業員が3日間連続又は一カ月に6日間以上正当な事由なしに欠勤した場合

雇用主が解雇一時金を支払わなければならない場合、いつ従業員が採用されたのか、従業員は台湾国籍を持つ者であるのか外国人であるのか、そして従業員の過去6カ月間における平均賃金などを考慮しその計算がなされます。

労働年金法が施行された日、2005年7月1日は地元の台湾在籍の従業員にとっては重要な日であります。この日以前に雇用された従業員は彼らの解雇一時金がLSA（労働基準法）に基づいて計算されます。（一年の就業につき一カ月分）その一方で、この日以降に

雇用された従業員は彼らの解雇一時金が労働年金法に基づいて計算されます。（一年の就業につき半カ月分）

2005年7月1日以前に雇用された地元の台湾在籍の従業員であるが後で“選択”を行った者はこの2つのレートの比例ミックス（案分ミックス）をとることが出来ます。

外国人の従業員は現在 労働年金法の条項が適用されません。それゆえ彼らの解雇一時金はL S A（労働基準法）における計算方法が適用されます。

解雇一時金の計算には、通常賃金プラス非裁量（裁量のない）ボーナス（稼いだコミッション、保証された“14カ月”分の賃金など）が含まれますが、明確にされない“同社の経済的パフォーマンス”の概念の影響を受けるタイプの完璧な裁量（のある）ボーナスは含みません。

## 就業規則

会社内部で発行する“就業規則”の一式は多くの台湾の会社において極めて一般的なものであり、これらは30人およびそれ以上の従業員をかかえる会社に法律上要求されているものです。

会社は最新の就業規則の一式を地元の労働当局に提出し、従業員がこれを閲覧できるようにしなければなりません。

会社（従業員が30人以下の会社も含む）は雇用契約に就業規則を含めることができます。

しかしながら従業員の権利や給付金に重大な影響を与えうるいかなる就業規則の変更も事前に従業員へ通知し、同意を受け取る必要があります。

いづれにしても就業規則は典型的な雇用契約またはL S A（労働基準法）の条項において

規定されてはいないが会社が予想しうるあらゆるタイプの事柄を詳細に特定して挙げるのに非常に役立ちます。

L S A（労働基準法）の条項は従業員が通知を受けずに、または適切な通知期間を与えられずに、あるいは解雇一時金の権利を与えられずに解雇される状況を非常に厳しく制限しています。

適切な就業規則を備えていない会社のマネージャーはそれゆえL S A（労働基準法）の狭い解釈のされた要件条項では網羅されていない従業員のあからさまに誤った行為・行動に悩まされるかもしれません。

従業員が単にオフィスの機器部品を壊していない、マネージャーを殴っていない、重大な犯罪行為で起訴されていない、経歴を偽っていない、明示的には雇用契約の条件に違反していないなどの理由から従業員による国際企業において耐えられるべきではないとみなされるあらゆるその他の行為が許されるべきではありません。

その上、労働基準法（L S A）の条項はホワイトカラーのオフィス環境での雇用関係というより製造業の環境における雇用関係でしばしば適用されます。

会社は良好な就業規則一式があることで、国際人事基準の維持を支援する柔軟で敏感な方法により従業員の訓練や修養または解雇の取り扱いのための十分な法的包括を整えることができます。

このような就業規則は幅広い範囲の問題を包括することができます。それにはコンピューターその他のオフィス資材の個人使用、倫理的そして道徳的な行為、オフィス内での誠実な振る舞い、機密のビジネス情報の取り扱いが含まれます。

就業規則は、従業員が顧客のオーダーについて偽っている、不適切な電子メールを発信している、自分の職場の机でウェブサイトのビジネスを営んでいる又は小説を書いている、またはセクハラ行為を犯しているなどが発覚された時の”発見したぞ”の瞬間を捉えた時に対処する目的のためにあるものと限定されるべきではありません。

従業員が彼らの就業において雇用主から期待されていることを理解することを徹底させるためのトレーニングセッションが実施されるべきであり、事が起こって反応するより事が起こる前に率先的に取り組む方が良いのです。

私共の顧客数社は以下に挙げられたそのような主題をカバーするために年次トレーニングセッションを開催しています：

- コーポレートポリシーと就業規則
- 独占禁止法・不正競争法
- 米国海外不正行為防止法の要件と現地賄賂防止法

企業機密と知的所有問題に焦点を当てることの重要性は台湾のテクノロジー豊富な環境に限られているものではありません。海峡を越えた中華人民共和国との経済的かつ文化的に近いつながりは情報が国境を越えて敏速に現存する競争相手または将来の競争相手に伝えられることを意味しています。

## 企業機密、

企業機密には生産方法や将来計画から始まり、顧客の好みやニーズ、売り上げ、ファイナンシャルデータ、あなたの会社やその経営についての一般非公開の重要なその他多くの種類の情報に至るまで幅広い範囲に及ぶ情報が含まれます。

多くの雇用契約には機密情報保護に関する条項が含まれていますが、その一方でどのように機密情報が扱われているか内部で気を配ることも極めて重要であります。

従業員は資料に“機密”のラベルをいつどのように付けたらよいのか、一定のファイルまたは書類へのアクセスをどのように制限したらよいか、どのように“クリーンデスク”ポリシーを維持するのか、適切なシュレッダー処理または書類破棄手続きとは何かなどの訓練を受けるべきであります。

現代においても巨大量の重要情報がいまだに単にゴミとともにごみ箱に捨てられており、競合会社や調査会社に非公開情報の財産へのアクセスを許しています。

今後のいかなる論争においてもこの要因が必ず挙げられるため、機密情報の漏洩から保護するための適切な手続きが準備される必要があります。

## 知的財産

従業員の労働時間の努力は会社に属するものであり、多くの会社は雇用契約の中で従業員により開発されたいかなる発明、進展、コピーライトテーブルワークなどに対する経済的権利は“雇用者の仕事”として扱われ、雇用主に帰属するものであると明確に記述されていることが従業員に明確に説明される必要があります。

会社はまた主要な商標の登録においてすべての商品分類が登録されていることを確実にするために自社の商標をモニターするべきであります。なぜならこれは不満を持つ社員が登録をし忘れた商品分類を見つけ他の名前で登

録をしてしまうなどして復讐を試みるという非常に一般的な方法であるからです。

雇用契約内でのスタンダード条項の一つとして、雇用関係終了後も従業員は会社又は会社の商品やサービスのために雇用主により使用されたものと同様又は類似のいかなる商標、サービスマーク又はドメイン名を登録及び届け出しないという記述を設ける必要があります。

## 非競合契約

従業員の非競合義務は常に頭を悩ませられる源となっており、いくら多国籍企業が“代替え不可能の神話”を理解しようと試みても、実際会社のマネージャーは重要なポジションにいた前社員が競合他社で働き、内部情報を使い顧客を奪い取っていくのを目にすることを嫌います。

台湾の労務のカウンセルはガイドライン一式を公開しました。これは義務事項ではありませんが台湾の裁判所が非競合義務の有効性を調べる際常に参考とされています。

一般的に契約書に包括される条件は2年間以内で、これより長い期限のものは非競合性を全体として無効にしてしまうリスクがあります。

地理的スコープも妥当性がある必要があります、前従業員が台湾において生計を立てることを妨げられず、将来の雇用を禁止されないようにすることは可能であります。そしてそれにより多くの会社は“中華圏”（台湾、香港、マカオ、中華人民共和国）の地域をブロック出来ます。

もし特定の競合他社をお考えであれば、特定しておく価値があるかもしれません。

非競合に対して報酬を支払うことは有益であるだけでなく、現在必須となっています。

会社によっては雇用契約において非競合に対する報酬が従業員の通常の給与のなかに特定されて組み込まれていることが述べられています。しかしながら現在それだけでは十分ではありません。特に機密のリサーチまたはマネジメントのポジションに対し、会社はその従業員が就業しないと推定される時間と交換に彼らの辞職後、従業員に支払う相当の報酬金額を別に用意する必要があります。そしてその額は前社員の給料の50%以上であることが期待されています。

また台湾の裁判所がそのような非競合条項を低いレベルの事務職員に対し適用しない傾向にあるので、非競合の条項は主要経営陣、カスタマーサービス、セールスまたは技術者のポジションのみに限定して使用されるべきであります。

我々が知っている一つの極端なケースでは、台湾のある会社が、同社の元秘書に対し彼女の年収を超える額の罰金を含んだ非競争条項違反を基に脅かしていたケースがあります。

もし企業秘密が貴社の最も低いレベルの従業員により競合他社に漏えいされたかもしれないという懸念がある場合、それに対する良い解決法は内部で機密情報の流れをより効率よくコントロールすることです。

## 結論

良好な雇用プラクティスを行うことはそれほど難しいことではありません。しかしそれには事前の計画、明示されたコミュニケーション、フォローアップトレーニングに焦点を当てることが要求されます。

雇用主と従業員の関係が悪化したり、不信感が両者間の関係に生じた後で、その混乱を整理し問題を解決しようと試みるよりも、従業員雇用時、就業規則内においてそして通常のコミュニケーションを

通じて、積極的に典型的な雇用主/従業員の問題に対処する方がずっと簡単であります。

**著者:**



ジョン・イーストウッド, パートナー  
[john.eastwood@eiger.law](mailto:john.eastwood@eiger.law)



北川恵子、日本顧客部門代表者  
[keiko.b.kitagawa@eiger.law](mailto:keiko.b.kitagawa@eiger.law)

**注記** "この記事の英語原本版は、台北の米国商工会議所によって毎月発行されている台湾ビジネスTOPICS誌に掲載されました。

**DISCLAIMER**

*This publication is not intended to provide accurate information in regard to the subject matter covered. Readers entering into transaction on the basis of such information should seek additional, in-depth services of a competent professional advisor. Eiger Law, the author, consultant or general editor of this publication expressly disclaim all and any liability and responsibility to any*

*person, whether a future client or mere reader of this publication or not, in respect of anything and of the consequences of anything, done or omitted to be done by any such person in reliance, whether wholly or partially, upon the whole or any part of the contents of this publication. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported License. To view a copy of this license, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.*