

雇用関係の終了

台湾の労働関連法規について理解する

本資料は、台湾において雇用関係を終了する際に、雇用主が負う税務上および法務上の義務について説明することを目的として作成されたものです。

雇用契約終了の理由

労働基準法第 12 条：

以下の 6 つの事由のいずれかに該当する場合、雇用主は従業員を予告なしに解雇できる：

(I) 以下のいずれかに該当する場合、雇用主は予告なしに労働契約を終了できる：

1. 労働契約締結時に、労働者が事実を偽って申告し、その内容が雇用主を誤認させる可能性があり、その結果、雇用主に損害を生じさせた場合。
2. 労働者が、雇用主、その家族または雇用主の代理人、もしくは同僚に対して暴力行為を行った、または重大な侮辱行為を行った場合。
3. 労働者が確定判決により拘禁刑等の刑に処せられ、執行猶予が付されず、かつ罰金への減刑・代替が認められていない場合。
4. 労働者が労働契約に重大な違反をした場合、または就業規則に重大な違反をした場合。

5. 労働者が故意に、雇用主の機械、工具、原材料、製品その他の財産を損壊または濫用した場合、または雇用主の技術上もしくは営業上の秘密情報を故意に漏洩し、それによって雇用主に損害を与えた場合。

6. 労働者が正当な理由なく 3 日間連続して欠勤した場合、または 1 か月のうちに合計 6 日間欠勤した場合。

(II) 雇用主が前項第 1 号、第 2 号および第 4 号から第 6 号までのいずれかの規定に基づき労働契約を終了させる場合、当該事由を知った日から 30 日以内に行わなければならない。

労働基準法第 11 条：

雇用主は、労働者に事前に予告した場合であっても、以下のいずれかの事由が生じない限り、労働契約を終了することはできない：

1. 雇用主の事業が廃止または譲渡された場合。
2. 雇用主の事業に経営上の損失が生じた場合、または事業が縮小した場合。

3. 不可抗力により、1 か月を超えて事業の休止を余儀なくされた場合。

4. 事業内容の変更により人員削減が必要となり、解雇対象となる労働者を他の適切な職位に配置転換できない場合。

5. 特定の労働者が、その者が従事する職位に求められる業務を明らかに遂行できない場合。

労働基準法第 11 条に基づいて雇用契約を終了させる場合、雇用主は従業員に対し、解雇予告を行うとともに、解雇金を支払わなければならない。

旧制度における解雇金の計算 (2005 年 7 月 1 日以前) :

旧制度における解雇金は、2005 年 7 月 1 日より前の勤続期間について、勤続 1 年につき平均 1 か月分の賃金を基準として計算される。また、2005 年 7 月 1 日以降も旧制度の年金制度を継続することを選択した従業員については、引き続き旧制度が適用される。

勤続期間が 1 年未満の場合、解雇金は勤続期間に応じて比例計算する。勤続期間が 1 か月未満の場合は、1 か月として計算する。

(労働基準法第 17 条および解釈令 労働 4-1010132306 参照)

解雇金の支給額には上限はない。

例えば、従業員の平均月額賃金が NTD 30,000 で、総勤続期間が 3 年 6 か月 15 日の場合、旧制度に基づく解雇金は以下のように計算される。したがって、この従業員の旧制度に基づく解雇金は、NTD 107,500 となる。

$$\text{NTD } 30,000 \times \{ 3 \text{ 年} + [(6 \text{ か月} + 1 \text{ か月}) \div 12 \text{ か月}] \} = \text{NTD } 107,500$$

新制度に基づく解雇金の計算 (2005 年 7 月 1 日以降) :

新制度における解雇金は、2005 年 7 月 1 日以降の勤続期間について、勤続 1 年につき 0.5 か月分の賃金を基準として計算する。

勤続期間が 1 年未満の場合、解雇金は勤続期間に応じて比例計算する。勤続期間が 1 か月未満の場合は、実際の勤務日数に基づいて日割り計算する。(解釈令 労働 4-1010132304 参照)

新制度に基づく解雇金の上限は、6 か月分の賃金相当額である。

例えば、従業員の平均月額賃金が NTD 30,000 で、総勤続期間が 3 年 6 か月 15 日の場合、新制度に基づく解雇金は以下のとおり計算する。したがって、この従業員の新制度に基づく解雇金は、NTD 53,125 となる。

$$\text{NTD } 30,000 \times 1/2 * \{ 3 \text{ 年} + [(6 \text{ か月} + 15 \text{ 日} / 30 \text{ 日}) \div 12 \text{ 年}] \}$$

$$= \text{NTD } 30,000 \times (1 \text{ と } 37/48)$$

※ (1 と 37/48) 6 か月を超えないため、上限額の適用はない ※

$$= \text{NTD } 53,125$$

平均月額賃金の計算方法 :

行政院の各種解釈に基づき、平均月額賃金は、直近 6 か月間に支払われた賃金の平均額をいう。その算定にあたっては、直近 6 か月間の賃金総額を 6 で除するものとする。

賃金の定義：

労働基準法第 2 条は、賃金を以下のとおり定義している：

賃金とは、労働者が労務の提供に対して受領する報酬をいい、賃金、給与、賞与、手当その他その名称の如何を問わず、時間給、日給、月給または出来高払いを基準として算定される定期的な給付を含む。これらは、現金による支給または現物による給付のいずれであるかを問わない。

さらに、労働基準法施行細則第 10 条は、以下の項目を通常賃金には含まれないものとしている。

1. 配当
2. 賞与（年末賞与、競技賞与、研究・発明賞与、業績優秀賞与、永年勤続賞与、燃料その他原材料の節約に対する賞与、その他臨時的または不定期に支給される賞与）
3. 春節、端午節および中秋節に支給される特別給付
4. 労働者およびその子女に対する医療費・教育費の補助金
5. 顧客から労働者に直接支払われるサービス料
6. 結婚その他の慶事に際して雇用主が支給する祝金、または葬儀に際して支給する弔慰金
7. 労働災害に対する補償金
8. 労働保険料および雇用主が加入する商業保険の保険料（労働者を被保険者とするもの）
9. 旅費、出張手当および交際費
10. 作業服、工具ならびに転換に伴う費用の精算

11. 特定の事業目的について、中央主管機関が関係する中央主管機関と協議の上、指定するその他の事項。

実務上、個々の給与項目が通常賃金に該当するか否かについては、判断が困難な場合がある。疑義がある場合には、個別の事情を踏まえ、給与計算の専門家に確認する必要がある。

解雇金の支払期限：

労働基準法第 17 条に基づき、雇用主は、雇用契約の終了日から 30 日以内に解雇金を支払わなければならない。

解雇予告、解雇予告手当および予告期間中の求職休暇

労働基準法第 16 条：

(I) 雇用主が労働基準法第 11 条または第 13 条に基づき労働契約を終了させる場合、解雇予告期間は以下のとおりとする：

1. 継続勤務期間が 3 か月を超え 1 年未満の場合：10 日前
2. 継続勤務期間が 1 年以上 3 年未満の場合：20 日前
3. 継続勤務期間が 3 年以上の場合：30 日前

(II) 前項の解雇予告を受けた労働者は、勤務時間中に求職のための休暇を取得することができる。当該休暇は週 2 労働日を超えないものとし、休暇期間中も賃金を支払うものとする。

雇用主が第 1 項に定める期間の解雇予告を行わずに労働契約を終了させた場合、雇用主は労働者に対し、解雇予告期間に相当する賃金を支払わなければならない。

財政部解釋令 臺財稅 831604301 によれば、解雇予告手当は、非課税限度額の算定上、解雇金に含めて取り扱うものとする。

年次有給休暇：

労働基準法第 38 条第 1 項：

同一の雇用主または事業体に一定期間継続して勤務した労働者に対し、以下の勤続年数に応じて年次有給休暇を付与するものとする：

1. 継続勤務 6 か月以上 1 年未満：3 日
2. 継続勤務 1 年以上 2 年未満：7 日
3. 継続勤務 2 年以上 3 年未満：10 日
4. 継続勤務 3 年以上 5 年未満：14 日
5. 継続勤務 5 年以上 10 年未満：15 日
6. 継続勤務 10 年超：10 年を超える部分について、勤続 1 年ごとに 1 日を加算する。ただし、付与日数は 30 日を上限とする。

未消化年次有給休暇に対する支給額：

台北国税局が 2004 年 2 月 20 日に公表した「未消化年次有給休暇」に関する見解によれば、未消化年次有給休暇に対する支給額は時間外勤務手当に該当する。

所得税法第 14 条第 3 類第 4 号は、雇用主のための職務遂行に伴い受領する旅費、日当および法定限度額以内の時間外勤務手当等について、所得税の非課税対象としている。

また、財政部 74 年 5 月 29 日付 臺財稅 16713 号は、休暇期間中に雇用主のために勤務したことにより受領する金銭について、労働基準法第 24

条および第 32 条に定める限度額以内であれば、所得税を免除するとしている。

したがって、未消化年次有給休暇の買い取りに伴う支給額は、労働基準法所定の限度額以内である限り、非課税所得として取り扱うことができる。また、この非課税措置は、労働者が在職中であるか、雇用関係終了後であるかによって左右されない。

労働基準法第 39 条により、休暇期間中の勤務に対する賃金は通常の賃金率の 2 倍とされる。このため、未消化年次有給休暇の買い取りに対する支給額のうち、通常賃金の 2 倍を超える部分については、課税所得として取り扱う。

法定福利厚生資格終了

雇用関係が終了した場合、雇用主は健康保険および労働保険の所管機関に対し、当該雇用関係の終了を届け出なければならない。

税務上の取扱い

退職時の支給額については、退職所得に対する特別な課税計算方式が適用される。人員整理等による退職に伴い一時金として支給される解雇金については、2022 年 1 月 1 日以降、以下の基準により非課税限度額を算定する。

1. 解雇金を一時金として受領する場合：
 - A. 第 1 段階：NT\$188,000 × 勤続年数以下の部分は全額非課税とする。
 - B. 第 2 段階：NT\$188,000 × 勤続年数を超え、NT\$377,000 × 勤続年数以下の部分は、50% 非課税とする。
 - C. 第 3 段階：NT\$377,000 × 勤続年数を超える部分は、全額課税とする。

2. 解雇金を分割して受領する場合、年間 NT\$814,000 を超える部分を課税所得とする。
3. 一時金と分割払いを併用する場合、退職所得の一部を一時金として受領し、残額を分割して受領する場合、上記の控除額は、一時金として受領する金額と分割して受領する金額の比率に応じて按分する。

非課税額とは、雇用主が当該金額について所得税を源泉徴収せず、総額を従業員に支給することをいう。また、非課税となる金額については、雇用主は年末に当該従業員へ税務上の証明書を発行する必要がある。

勤続年数の算定にあたっては、財政部解释令 臺財稅 0910453971 に基づき、雇用主が実際に退職所得を支給する対象となる勤続期間を基準とする。例えば、従業員が ABC 社において台湾で3年間、フィリピンで5年間勤務し、会社が8年間の全勤務期間について退職所得を支給する場合、所得税の計算上の勤続年数は8年として算定する。

勤続期間が6か月未満の場合は0.5年、6か月を超える場合は1年として計算する。

また、財政部解释令 臺財稅 831604301 により、解雇予告手当は解雇金と合算した上で非課税限度額を算定する。

財政部解释令 臺財稅 0900457847 によれば、退職所得を複数回に分けて支給する場合、各回の支給額を合算し、合計額を基準として所得税を計算する。

政府当局への退職者情報の届出

就業服務法第33条により、雇用主は、人員整理の対象となる労働者に関する情報を、原則として人員整理日の10日前までに所轄主管機関へ報

告しなければならない。予期せぬ事情により人員整理を行う場合には、人員整理の日から3日以内に主管機関へ報告するものとする。上記の報告義務に違反した場合、就業服務法第68条に基づき、NTD 30,000 以上 150,000 以下の罰金が科される。

大量解雇に関する追加規制

大量解雇労働者保護法第2条：

本法にいう「大量解雇」とは、合併、組織再編その他労働基準法第11条に定める事由等により、事業体が労働者の削減を必要とし、以下のいずれかに該当する場合をいう：

1. 30人未満の事業所：60日以内に10人超を解雇する場合。

2. 30人以上199人以下の事業所：

- ・ 60日以内に全従業員の3分の1超を解雇する場合、または

- ・ 1日に20人超を解雇する場合

3. 200人以上499人以下の事業所：

- ・ 60日以内に全従業員の4分の1超を解雇する場合、または

- ・ 1日に50人超を解雇する場合

4. 500人以上の事業所：

- ・ 60日以内に全従業員の5分の1超を解雇する場合、または

- ・ 1日に80人超を解雇する場合

5. 事業体全体：60日以内に200人超を解雇する場合、または1日に100人超を解雇する場合。

前項に規定する雇用労働者数および解雇労働者数の算定に際しては、就業服務法第 46 条に規定する有期契約労働者を算入しない。

大量解雇に該当する場合、雇用主は、大量解雇計画を主管機関に提出し、かつ、その実施予定日の 60 日前までに公告しなければならない。ただし、天災、災害または事故に起因する場合には、当該 60 日前の要件は適用されない。

雇用主は、大量解雇計画の提出後 10 日以内に労働者との労使協議を実施する義務を負う。対象労働者との協議により合意に達しない場合、主管機関は 10 日以内に追加の協議を招集し、必要に応じて代替案を提示できる。

なお、大量解雇労働者保護法第 12 条に基づき、大量解雇に際して未払い賃金、解雇金または年金給付等の債務が残存している場合、会社の責任者に対して台湾からの出国を制限する措置が講じられる場合がある。

無給休暇制度

経営状況が厳しい期間に従業員の雇用を維持することを目的として、雇用主が無給休暇を一方的に実施することは、法令上認められていない。一方、台湾においては、雇用主と労働者の合意に基づき、「労働時間短縮・休業制度」を実施することが可能である。当該制度の実施期間中も、労働者に対して月額最低賃金以上の賃金を支給しなければならない。

雇用主と労働者との間で締結する合意の有効期間は 3 か月を限度とする。3 か月を超えて制度を継続する場合には、改めて合意を締結する必要がある。労働者の同意を得ることなく当該制度を実施した場合、雇用主は NTD 20,000 以上 1,000,000 以下の罰金の対象となる。さらに、雇用主は当該制度の実施について労働局に報告す

る義務を負う。これにより、主管機関が影響を受ける労働者に対して必要な支援を提供できるようにするものである。

Contact



Jay Lo

執行パートナー

T +886 2 2789-0887 ext. 1314

E jay.lo@tw.gt.com

www.grantthornton.tw



横山 憲夫

Japan Desk 代表 日本公認会計士

T +886 2 2789-0887 ext. 1355

E norio.yokoyama@tw.gt.com