

## 台湾：労働者の定年退職制度について

アジアニュースレター

2024年8月29日号

執筆者:

[孫 櫻倩](#)[i.sun@nishimura.com](mailto:i.sun@nishimura.com)[江 承頤](#)[c.chiang@nishimura.com](mailto:c.chiang@nishimura.com)

## I はじめに

台湾労働基準法（以下「台湾労基法」といいます。）によれば、労働者の定年退職について、「法定定年退職」及び「強制定年退職」の両制度が設けられており、それぞれ異なる要件が規定されています。ここでいう法定定年退職とは、一定の条件を満たす労働者自らが使用者に対し定年退職を申し出ることが可能であることを指し、強制定年退職とは、使用者が一定の条件を満たす労働者について、強制的に定年退職させることが可能であることを指します。

この点、強制定年退職に関する台湾労基法 54 条の定めが今般改正され、2024 年 7 月 31 日付にて同改正法が公布、施行されました。そのため、本ニュースレターでは、台湾における定年退職制度及び今回の法改正について紹介します。

## II 定年退職の要件

上記のとおり、台湾における定年退職の制度は法定定年退職及び強制定年退職に分かれているところ、以下、それぞれの要件について説明します。

## 1. 法定定年退職

台湾労基法 53 条によれば、労働者は、①勤続 15 年以上かつ満 55 歳以上、②勤続 25 年以上、又は③勤続 10 年以上かつ満 60 歳以上、のいずれかの要件を満たした場合、使用者に対し、自ら定年退職を申し出ることができます。この場合、使用者は労働者による定年退職の申し出を承認しなければならず、拒絶することはできません<sup>1</sup>。もっとも、法定定年退職は依願退職と同様、労働契約の終了に該当するため、労働者は台湾労基法 15 条 2 項及び 16 条 1 項の規定に従い、30 日前までに使用者に対して労働契約の終了に係る予告を行わなければなりません<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 行政院劳工委员会 1996 年 8 月 19 日付 (85) 台勞動三字第 125847 号書簡。

<sup>2</sup> 行政院劳工委员会 2000 年 3 月 21 日付 (89) 台勞資二字第 0010782 号書簡、行政院劳工委员会 1992 年 2 月 28 日付 (81) 台勞動三字第 05213 号書簡。

## 2. 強制定年退職

台湾労基法 54 条 1 項によれば、労働者が①満 65 歳に達した場合、又は②心身の障害により職務を遂行することができない場合、労働者の意向にかかわらず、使用者は労働者を定年退職させることができます。また、同条 2 項によれば、上記①の年齢について、労働者が危険性を有し又は相当な体力を要する特殊な業務に従事する場合、使用者は中央主務官庁である労働部に対しその調整を申請することができます。但し、調整後の年齢は 55 歳を下回ってはなりません。

なお、同条 2 項に定める「危険性を有し又は相当な体力を要する特殊な業務」について、台湾労基法上では具体的に定義されていないものの、同様の文言を含む台湾労働者保険条例 58 条 8 項及び同条項に係る主務官庁による通達を参考に、高気圧室内作業、潜水作業等がこれに該当すると考えられます。

### III 台湾労基法 54 条の改正

#### 台湾労働基準法 54 条

- 1 使用者は、労働者が次の各号のいずれかに該当しない限り、労働者を強制定年退職させることはできない。
  - 一、満 65 歳以上の場合
  - 二、心身の障害により職務を遂行することができない場合
- 2 前項 1 号に定める年齢は、労使間の協議を以て延長することができる。また危険性を有し又は相当な体力を要する特殊な業務に従事する労働者については、使用者は中央主務官庁に対し、その調整を申請することができる。但し、55 歳を下回ってはならない。

今回の台湾労基法 54 条についての法改正においては、同条 1 項 1 号の年齢について「労使間の協議を以て延長することができる」という文言が、同条 2 項に新たに追加されました。すなわち、同条 1 項 1 号に定められた 65 歳という年齢にとらわれることなく、労使間において強制定年退職の年齢を別途定めることができることが明文化されたこととなります。

本改正の趣旨としては、高齢者雇用の促進及び中高齢者・高齢者就業促進法との齟齬の解消等が挙げられています。もっとも、労使間において強制定年退職の年齢を別途定めることはもとより禁止されておらず、強制定年退職の年齢も今回の法改正において特に引き上げられたわけではないため、今回の法改正による社会的なインパクトは限定的であると考えられます。

なお、上記法改正の議論と直結するものではありませんが、改正の前後を問わず、また法定定年退職の場合でも強制定年退職の場合でもいずれも問題になる論点として、台湾における定年退職金の支給に関する制度も実務上重要であるため、以下簡単にご説明いたします。

### IV 定年退職金の支給

#### 1. 定年退職金制度

台湾法上、使用者は労働者のために、定年退職金を積立てることが義務付けられています。定年退職金の積立て及びその支給については、台湾労基法に基づく旧制度、及び台湾労働者定年退職金条例に基づく新制

度が存し、現時点ではこれら両制度が併存しています。

### **(1) 台湾労基法に基づく定年退職金制度（旧制度）**

ここでいう「旧制度」とは、使用者が台湾労基法 55 条以下の規定に従い、労働者のために定年退職準備金の積立てを行い、労働者が定年退職する場合に定年退職金を支給する制度を指します。旧制度の定年退職準備金については、事業所ごとに設けられた台湾銀行（台湾の政府系金融機関）における各事業所名義の専用口座に、当該事業所に勤務する旧制度適用対象者分をまとめて積立てる形が採られます。旧制度が適用される労働者には外国籍の労働者も含まれ、台湾労基法が適用される労働者であれば、台湾国籍の有無を問わず全て適用対象となります。

使用者は、旧制度が適用される労働者が定年退職してから 30 日以内に、当該労働者に対し、台湾労基法 55 条に従い労働者の賃金及び勤続年数に基づき計算された定年退職金を支給しなければなりません。なお、原則として、旧制度の下での勤続年数については労働者が転職する度にリセットされることになり、また転職前の事業所において積立てられた旧制度の定年退職準備金は転職後の事業所に承継されません。

### **(2) 台湾労働者定年退職金条例に基づく定年退職金制度（新制度）**

ここでいう「新制度」とは、2005 年 7 月 1 日に施行された台湾労働者定年退職金条例に基づく新たな定年退職金制度を指します。新制度の下では、使用者にて毎月各新制度適用対象労働者の給与額の最低 6% を拠出し、これを労働者保険局に設けられた当該労働者個人単位の定年退職金積立専用口座に積立てなければなりません。台湾労働者定年退職金条例 7 条 1 項によれば、当該条例の適用対象は、台湾国籍を有する労働者及び台湾において労働している外国籍の労働者の一部<sup>3</sup>に限られます。

旧制度とは異なり、新制度の定年退職金は、主務機関が管理する各労働者個人単位の専用口座に積立てられることになるため、労働者が転職した場合にもそのまま承継され、その定年退職金の計算には影響が及びません。また、新制度が適用される労働者は満 60 歳になるとき、その就労状況にかかわらず、労働者保険局に対し一定額の一時金又は年金式の定年退職金の支払いを請求することができます。

### **(3) 旧制度と新制度の適用関係**

台湾労働者定年退職金条例が施行された 2005 年 7 月 1 日より前に勤務を開始し旧制度の適用を受けていた労働者については、2005 年 7 月 1 日以降 5 年以内に、自らの判断により新制度の適用へと移行することが認められていました。現時点ではこの移行可能期間は既に経過しているため、これらの労働者は全て旧制度を維持するか新制度に移行するかを選択済みであることとなります。

他方、2005 年 7 月 1 日以降に勤務を開始した労働者については、新制度の適用要件を欠く外国籍の労働者を除き、全て新制度が適用されることとなります。

## **2. 旧制度の定年退職金及び解雇手当の競合**

台湾労基法 11 条によれば、使用者の事業に関し、廃業、譲渡、欠損、業務縮小、不可抗力による 1 ヶ月以上の営業停止等、経営上の特殊な事由が発生した場合等に、使用者は、同法 16 条に基づき労働者に対して一定期間前までに解雇予告を行うか又は解雇予告期間分の賃金相当額を支給した上で即時に、労働契約を終

<sup>3</sup> 台湾国籍を有する者と結婚し又は永久居留証を取得し、台湾で労働している外国籍の労働者等を指します。

了させることができます。但し、この場合には労働契約の終了に関する責任は労働者に帰さないことから、法令の規定に従い、使用者は解雇手当を給付しなければなりません。

この点、使用者が台湾労基法 11 条に基づき旧制度の適用を選択済みの労働者との労働契約を終了させる場合、台湾労基法 17 条の規定に基づき当該労働者に対し、旧制度の定年退職準備金等を原資として解雇手当を支給すべきことになるのですが、仮に当該旧制度適用労働者が法定定年退職の要件を満たしているときは、使用者として、(i)法定の解雇手当及び定年退職金の双方につき給付義務を負うことになるのか、また、(ii)いずれか一方の給付義務のみを負うのだとすれば、いずれの給付義務を履行すべきことになるのかが問題となります。

これに対し、裁判例によれば、(i)解雇及び定年退職はいずれも労働契約の終了原因であるところ、1 つの契約について同時に 2 つの異なる原因によりこれを終了させることはできないため、上記の場合、労働者は解雇手当と定年退職金の双方の支払いを請求することはできず、使用者は法定の解雇手当又は定年退職金のいずれか一方についてのみ給付義務を負うべきとされます。その上で、(ii)労働者の立場からすれば法定定年退職の要件を満たした時点で定年退職金を請求する権利が既得のものとなっており、その権利は使用者側による労働契約の終了には影響されないこと、及び使用者が解雇によって労働者が得られるべき定年退職金に係る利益を剥奪することは認められるべきではないことから、使用者が法定定年退職の要件を満たしている労働者を解雇するときは、労働者自らが、解雇手当又は定年退職金のいずれの給付を使用者に請求するかを選択することができ、使用者はそれに応じた給付をなすべきとする見解が示されています<sup>4</sup>。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 [newsletter@nishimura.com](mailto:newsletter@nishimura.com)

<sup>4</sup> 最高裁判所 2007 年度台上字第 1283 号判決、最高裁判所 2003 年度台上字第 2125 号判決、台湾台北地方裁判所 2010 年度勞訴字第 438 号判決等。