

## はしがき

現在、台湾経済は、個人消費と輸出を牽引役として好調を維持し、とりわけハイテク・IT産業・電子工学の分野では世界の最先端を走っている。

日本と台湾は、歴史的な結びつきを背景として、経済的にも緊密な関係にあり、台湾に進出している日本企業は、実に3000社を超えるとされている。業種別では、製造業と卸売業が多いが、サービス業、小売業、金融保険業等も積極的に進出しており、実に多岐にわたっている。

いうまでもなく、海外進出とは、企業にとって新たな市場の開拓であり、発展と成長の機会である。しかし、同時にそれは、日本国の主権が及ばない法域における経済活動という新たなリスクの始まりも意味している。台湾の民主主義は世界的にみても非常に成熟したレベルにあるが、(その民主的なプロセスで成立した)法令を遵守しない企業に対しては、当然ながら相応のペナルティが待ち受けている。時として、それは事業の存続自体にかかわる問題ともなりうる。このように、台湾法令のリーガルリスクに係るマネジメントは、台湾における成長を企図する企業にとっては、避けて通れない課題である。このマネジメントは、①リーガルリスクの基準の確立、②リスクアセスメント(リスク特定、リスク分析、リスク評価)、そして③リスク対応というプロセスをたどることになる。当然、その方法論は画一的なものではなく、100社あれば100通りのやり方があり、各社は自らにとって最適な管理体制を確立していかなければならない。

台湾をベースとする有澤法律事務所と日本をベースとする虎門中央法律事務所は長年のアライアンス関係にあり、常日頃より台日クロスボーダー案件の対応を協同で行っている。

本書は、両事務所がタッグを組み、台湾ビジネスに係る法令について、網羅的・基礎的情報を概説しつつ、実務的な要所もカバーする入門書というコンセプトで企画、編集、執筆を行った。基本的には日本の読者を想定して、わかりやすいものになるよう台湾法弁護士と日本法弁護士が議論を重ねて完成に至ったものである。

台湾ですでにビジネス展開をしている、あるいはこれから進出する企業の

はしがき

担当者が、台湾進出に係るリーガルリスク・マネジメントのファースト・ステップを踏み出す際に、本書を携えていただければ幸いである。

2024年9月

虎門中央法律事務所 今井和男

## はしがき

世界経済の状況が絶えず変動している今日、企業は事業拡大と投資意思決定において、多くの難題に直面している。台湾は、世界経済システムの一員として、民主的で現代化された自由経済システムを有しているだけでなく、歴史、文化および経済等の面で、日本と緊密な友好関係や共通の価値観も有している。そのため、多くの日本企業は、初めての海外投資先として台湾を選択している。しかし、このような投資行為には、必然的に複雑な法律上の課題や規制の要求が伴うことになる。

本書は、台湾の有澤法律事務所と日本の虎門中央法律事務所が手を携え、両事務所が長年にわたって蓄積してきた企業向けサービスに関する豊富な経験を融合し、ESG（環境、社会、企業統治）がますます重視されているという背景を出発点として、日本企業のニーズに応えるという観点から共同で執筆したものである。本書では、台湾で投資を行う際によくみられるコンプライアンスに関する問題について、詳しく掘り下げて解説している。

本書の目的は、詳細な法律面の分析を通して、日本企業が台湾で投資を行う際に必要な法律知識への理解を助け、日本企業の事業活動が適法性、透明性および永續性という基礎の上で発展できるよう支援することである。本書は、契約法、労働法、知的財産権、営業秘密、個人情報保護、公正取引法規、多国籍企業の合規性および紛争解決手続等のテーマを幅広く取り扱う総合的な法律指南書となっている。本書の狙いは、法律に関する全方位的な観点を読者に提供するとともに、有澤法律事務所および虎門中央法律事務所の豊富な案件対応の経験を実際の事例を用いて共有することにより、日本企業に台湾投資に関するより踏み込んだ法律情報を提供することである。

本書で提供する解説や助言が、日本企業による適切なリスク管理、台湾の提携パートナーとの長期的かつ安定的な提携関係の構築に役立ち、ひいては国際投資で直面しうる各種の難題を乗り越え、投資を成功させる一助となれば幸いである。

2024年9月

有澤法律事務所 黄 馨慧

〔本書の構成〕

本書第1章～第5章については、それぞれ、①台湾進出企業が直面するであろう事案を取り上げ、②その法的ポイントと、③関連する台湾法の基本概念を解説し、④事案に法律をあてはめて、台湾進出企業において留意しておくべき事項等を解説している。

# 序 章

## 台湾法概説



## 1 はじめに

台湾には、日本統治時代（1894年から1945年まで）に西洋の大陸法系が導入され、戦後、さらに中国から来た中華民国の法体系を承継した。その後は台湾社会の発展と進歩に伴い、少しずつ現地化、現代化され、今日の「台湾法」と呼ばれる体系を形づくっている。

法律を承継する過程では、中華民国の民法、刑法および民事訴訟法等の基礎となる法律は、当時の日本法制の影響を深く受けていたため、それらが台湾社会に移植されたことにより、台湾に住む人々が戦前に使用していた日本法と微妙なつながりをもっている。また、台湾は戦後から現在までの長い期間にわたって、ドイツ法および日本法を比較法における参考および学習の対象としてきたため、台湾の法体系は日本法と一定程度の相似性を有している。しかし、台湾法は戦後80年近く独立して発展してきた法体系であることから、日本法とは異なる点も当然多く存在する。そこで、本書の内容をさらに理解していただくための一助として、以下では台湾法の基本的な概念を紹介する。

## 2 法の階層

### (1) 憲 法

一般的な立憲主義、民主主義の国家と同様に、台湾の法体系は憲法を最高法規としており、憲法は最も強い法的効力を有している。憲法では、国家権力の組織および運用方法を規定しているだけでなく、人民の基本権も保障している。このうち、法治国家の下での重要な憲法の基本原則である「法律の留保の原則」は、人民の基本権を制限または剥奪する国家の行為は、すべて法律で規定しなければならない、としている。

### (2) 法 律

中央法規標準法2条には、法律の名称には「法」（たとえば、会社法）、「律」（ただし、現行の法律に「律」と名づけられたものは存在しない）、「条例」（たとえ

ば、組織犯罪条例)または「通則」(通常は、各機関の組織法)という名称を使用することができる、と規定されている。これらは、立法院の三読会を通過し、総統が公布した法律である。人民には法を遵守する義務があるほか、「法律による行政」および「法律による審判」の要求により、すべての公権力機関、司法機関にも法律を遵守する義務がある。

法律には、公権力機関と人民との関係が定められているほか、私人間の権利および義務が定められていることもある(たとえば、民法)。ただし、法の階層は憲法より下位にあるため、いかなる法律も憲法の趣旨に抵触してはならず、抵触した場合、憲法裁判所から無効であると宣告される可能性がある。

### (3) 法規命令

行政手続法150条1項において「法規命令」とは、行政機関が法律の授権に基づいて発し、不特定多数の人民を対象にして一般的な事項について抽象的、対外的な法律効果を発生させる規定のことをいう。また、中央法規標準法3条の規定によれば、各機関が発する命令は、その性質に応じて、「規程」、「規則」、「細則」、「弁法」、「綱要」、「標準」または「準則」と呼ばれ、主に主務官庁が法律の授権に基づき、授権の目的、範囲内で制定した「授権命令」のことをいう。これは、法律の内容を補うために、主務官庁にその管轄事項について、当該事務の領域における専門性、執行上の必要性等に基づいて、より詳細な規定を定めさせるものである。

法規命令が憲法または法律等の上位法に違反した場合は無効となり、裁判所は直接適用を拒むことができる。本書において取り扱った法規命令は、たとえば「公平交易法施行細則」等である。

### (4) 地方法規

これは、さらに「自治条例」と「自治規則」に区分することができる。自治条例は、地方の立法機関(縣市議会)が、その自治事項または法律および上位法の授権に基づいて作成、可決し、各地方行政機関が公布したものである。自治規則は、地方行政機関が自ら作成し、公布または下達したものである(地

方制度法25条を参照)。前者の階層は後者より上位である。また、地方法規が前述のより上位の階層の法規に抵触した場合は無効となる。

本書の各章節においては、地方法規について具体的には紹介していないが、事業者が各地方で営業活動に従事する場合には、地方法規にも注意を払う必要がある。たとえば、台北市で飲食を提供する事業を運営する場合は、台北市食品安全自治条例の規定を遵守しなければならない。

#### (5) 主務官庁の行政通達

台湾の行政機関は、法に基づき法規命令を制定する以外に、行政通達という方法で、管轄する法律または法規命令に対する解釈を行うことも多い。このような行政機関の通達の性質は、行政手続法159条1項にいう「行政規則」に該当する。具体的には、上級機関が下級機関に対して、または長官がその部下に対して、その権限または職権に基づき、機関内部の秩序および運営について定めるために制定し、直接対外的に法規範の効力が発生するものではない一般、抽象的な規定のことをいう。なお、分類上、行政機関の組織内部の規定のほかに「解釈的行政規則」および「裁量基準」も行政規則に含まれる。

主務官庁の行政通達が前記(3)で紹介した法規命令と異なる点は、法規命令には「直接的な対外的効力」があるのに対し、行政規則には「間接的な対外的効力」しかないという点である。いわゆる行政規則の間接的な対外的効力とは、行政規則自体に直接的な法的効力はないものの、機関の「行政の自己拘束の原則」に基づき、上級機関が一度行政規則を公布すれば、当該行政規則は上級、下級の行政機関の間における統一された法執行の基準となり、行政機関には法規を適用するにあたって当該行政規則の内容を遵守する必要性が生じるため、人民は間接的に当該行政規則による拘束を受けることになる、という意味である。

したがって、主務官庁が公布した行政通達に直接的な法的効力はないものの、コンプライアンスの面で、主務官庁の通達に随時注意を払っておくことには実務上重要な意義がある。たとえば、労働法の領域または税法の領域で



は、主務官庁の行政通達は非常に重要な地位を有しており、裁判所も通常はこれを尊重し、判決の根拠として援用している。

### 3 中央および地方機関

台湾の政府の構造は、中央と地方という2つの階層に分かれており、中央と地方は憲法が規定する所掌分担に従って任務を行っている。

中央政府は、行政院を最高行政機関とする。行政院の下には複数の部会が設置され、それぞれが教育、交通、衛生等の各方面の政策執行を担っている。

一方、立法院は中央の立法機関であり、法律案および予算案の審議を行う。

地方政府には、「直轄市」と一般の「県」、「市」という異なる階層が存在する。最高の階層は直轄市であり、たとえば台北市、台中市および高雄市等がこれに該当する。直轄市の下には「区」が設けられている（たとえば、有澤法律事務所は「台北市松山区」に位置する）。非直轄市の県、市政府の下には、郷、鎮、市または区等が設けられている。ただし、現在の直轄市と非直轄市の違いは、主に予算分配の面でみられ、両者の機能に違いはない。

中央と地方政府との間の権利および責任の分配原則は、憲法に定められている。その大原則は、中央政府が国防、外交等の渉外事務および全国的に統一して行うべき事務を担い、地方政府は全国的に統一して行う必要はない事務および憲法上明確に地方に割り当てられた事務（たとえば、地方衛生事務）を担うというものである。しかし、この中央と地方の権限の線引きは、通常は法律に明確に規定されており、これが争点となることは少ない。台湾で投資を行う外国の事業者は、原則として中央主務官庁または地方主務官庁の特定業務の窓口に注意してさえいれば差し支えない。しかし、実務上、同一事件でありながら中央および地方の主務官庁から処罰を受ける事案が稀に発生するので、行政処分を受けたときは、中央主務官庁および地方主務官庁から同時に処罰を受けるという、いわゆる「二重処罰」の状況の有無に注意を払う必要がある。この場合、処分を受けた者は、中央主務官庁および地方主務

官庁に対して、同時に司法救済を提起することができる。

## 4 司法救済体系

台湾の司法救済体系については、裁判所における裁判のほかに、調停、仲裁等の裁判外紛争解決制度も設けられている。以下にて簡潔に説明を行うが、詳細は第5章をご参照いただきたい。

### (1) 裁判所

裁判所は、民事および刑事案件を所掌する「普通裁判所」（この下には、民事法廷および刑事法廷が設けられている）と、行政裁判所、家事裁判所、並びに知的財産及び商業裁判所という専門的な領域を所掌する「専門裁判所」に区分することができる。このほか、2022年1月4日に憲法訴訟法が施行され、これまで司法院の大法官会議が行っていた憲法解釈は、「憲法裁判所」が裁判するよう変更された。

#### (A) 普通裁判所

台湾の普通裁判所は、原則として「三級三審制」が採用されている。「三級」とは最高裁判所、高等裁判所および地方裁判所のことを指し、「三審」とは、原則として案件は三級の裁判所で審理を行うことができることを指す。民事案件であるか刑事案件であるかを問わず、地方裁判所の訴訟事件において自身に不利となる決定を受けたときは、高等裁判所に上訴することができる。また、高等裁判所の裁判に不服があるときは、最高裁判所に上訴することができる。地方裁判所と高等裁判所は事実審であり、最高裁判所は法律審である。

ただし、日本の最高裁判所と異なるのは、法律が違憲かどうかについて判断し、宣告することは前述の憲法裁判所の職権であって、台湾の最高裁判所にその権限はないという点である。また、すべての案件が最高裁判所に上訴できるわけではないということにも注意が必要である。民事訴訟では、訴訟の目的の価額が新台幣ドル150万元を超える場合に限り、最高裁判所に上訴することができる。一方、刑事訴訟では、その訴訟にかかわる犯罪が何で

あるかによって、最高裁判所に上訴できるものであるかが決定される。

### (B) 行政裁判所

台湾の行政裁判所は「三級二審制」を採用している。「三級」とは最高行政裁判所、高等行政裁判所および高等行政裁判所の下に設置された地方裁判所行政訴訟法廷のことをいう。「二審」とは、2つの審級のことを指す。訴訟は、訴訟の目的物の価額や種類に応じて、「通常訴訟手続」と「簡易訴訟手続」に分かれる。これらの訴訟手続における2つの審級は、以下の解説のとおりである。

2023年8月15日に正式に施行された行政訴訟の新制度によれば、地方行政訴訟法廷は一部の第1審の通常訴訟手続事件（訴訟の目的の金額もしくは価額が新台幣ドル150万元以下の租税、過料もしくはそれに附帯するその他の処罰的、規制的な不利益処分、またはその他の公法上の財産関係訴訟）、簡易訴訟手続事件（訴訟の目的の金額が新台幣ドル50万元以下の案件）、交通裁決事件、収容申立て事件およびその他法律が規定する事件を担当する。そして、地方裁判所行政訴訟法廷の裁判に不服があるときは、高等行政裁判所に上訴、抗告することができる。

なお、上記類型の案件以外の場合は、高等行政裁判所を第1審の管轄裁判所とし、その裁判に不服があるときは、最高行政裁判所に上訴、抗告することができる。

### (C) 知的財産及び商業裁判所

台湾では、2008年7月1日に知的財産裁判所が成立したが、その後、2021年に立法院で可決された「商業事件審理法」等の改正内容に基づき、「知的財産及び商業裁判所」に改組された。知的財産及び商業裁判所は、知的財産事件および商業事件の審理を担当する。前者は、専利、商標、著作権、営業秘密等の各種の知的財産案件のことをいう。一方、後者には商業事件審理法2条に規定されている商業訴訟事件および商業非訟事件が含まれる。

注意が必要なのは、知的財産及び商業裁判所が管轄する案件には、知的財

産に関連する民事事件の第1審および第2審が含まれる（知的財産及び商業裁判所は新北市に1カ所しかないため、第1審と第2審は同一の裁判所で審理される）。さらに、刑事事件の第2審および行政訴訟事件の第1審も管轄する。なお、商業事件は二級二審制であるため、知的財産及び商業裁判所が第1審の事件を受理する。

その他の詳細な内容については、第5章Iをご参照いただきたい。

#### (D) 憲法裁判所

台湾では、2022年1月4日に憲法訴訟法が施行された。憲法訴訟の類型には、過去の大法官解釈時代にすでに存在した「法規範の憲法審査」（法規自体が違憲かどうかを審査するもの）、「法律の統一解釈」（最高裁判所における異なる判決の法的見解に差異があるときに、見解を統一するもの）、および憲法機関の間の権限に係る争議（権力分立事件）が含まれる。

憲法訴訟法では、さらに「裁判の憲法審査」が新設された。これは、裁判に適用された法律または裁判上の見解が憲法に違反するかどうかを憲法裁判所が審査するものである（単に法律自体を審査するだけでなく、裁判所が個別具体的な案件において法律をどのように適用したのかを審査する）。裁判で適用された法律、命令等の法規範が違憲であるときには、違憲である法令を適用した裁判は憲法裁判所によって破棄され、管轄裁判所に差し戻されることになる。一方、法令自体は違憲ではないものの、裁判で適用された法令に係る見解が憲法の趣旨に違反するときは、憲法裁判所は「法規範は違憲ではないが、判決は違憲である」と宣告し、原判決のうち違憲である部分を破棄して管轄裁判所に差し戻し、管轄裁判所に憲法裁判所の判決の見解に基づきあらためて審理させることになる可能性がある。

なお、法規範の憲法審査、法律の統一解釈および裁判の憲法審査の対象となるのは、原則として最高裁判所または最高行政裁判所の確定判決であり、確定判決でなければ憲法訴訟が提起されることはない。ただし、各審級の裁判所における案件の審理中に、当該案件に適用される法律が憲法に違反して

いると裁判官が確信した場合、審判手続を一時停止し、法規範の憲法審査を申し立てることが可能である。

## (2) 裁判外紛争解決制度 (Alternative Dispute Resolution : ADR)

台湾の法律制度にも、仲裁や調停等の裁判外紛争解決制度が存在する。それらは確定判決と同等の効力を有し、紛争を迅速に解決できるとともに、強制執行を申し立てることもできる。

調停については、民事訴訟法に裁判所の調停制度が規定されている。また、政府調達法（たとえば、公共工事に関する紛争）にも、行政調停制度が設けられている。一方、仲裁は商業活動において運用されており、現在は工事に関する紛争で使用されることが多い。当事者が裁判所における裁判と裁判外紛争解決制度のうちどちらの手続を選択するかは自由であり、契約においてあらかじめ定めておくことができる。詳細は、第5章Iをご参照いただきたい。

## 5 本書の章立ての概説

本書の目標は、日本企業が台湾に進出する際の有用な法律入門書となること、特に台湾で事業活動を行う際のコンプライアンスに関する参考書としてご活用いただくことである。そこで第1章では、資金投入段階および会社成立段階のコンプライアンスに関するテーマを紹介している。続く第2章では、労働法規および人事管理、個人情報保護、営業秘密保護、公平取引法、知的財産の領域、腐敗防止、消費者保護、環境保護、資金洗浄（マネー・ロンダリング）防止、および日本企業が特に関心を払っている反社会的勢力の排除等、会社が日常的な事業運営において直面しうる法令遵守に関するテーマを選択した。第3章では、上場企業のコーポレートガバナンスについて取り扱っている。また、第4章では、台湾事業撤退に関するコンプライアンスにちて紹介している。最終章である第5章では、台湾の民事、刑事および行政訴訟手続について紹介している。これらの章を通じて、台湾への投資を検討する日本企業の読者の皆様には、最初の一步としての投資や会社設立の方

法、日常の会社運営におけるコンプライアンス、再生可能エネルギーやコーポレートガバナンス等の重要なテーマ、そして万が一司法救済が必要になった場合における台湾の司法救済の方法等について、一定程度ご理解いただけるものと考えている。

本書は入門書であるため、法規の内容の紹介や具体的な適用については事細やかに記述できていない点もあろうかと思う。読者の皆様には、必要に応じて現地の法律事務所に相談し、専門家のサポートを求めることをお勧めする。

## 第2章

# 会社運営段階における コンプライアンス



## 第1節 労働法および人事管理に関する コンプライアンス

台湾の労働法制体系は日本と相似している。

台湾の労働法制体系において、最も重要な法律は、日本法と同じく労働基準法である。労働基準法の規律対象は、雇用主と個別の労働者の間の労働契約の内容である。たとえば、最低勤務期間、競業避止義務、労働契約の期限、配置転換、解雇、賃金、労働時間、休暇、退職、労働災害の補償等である。労働基準法は労働条件の最低基準の規定でもあり、労使双方が約定した労働条件が労働基準法に定められた基準を下回る場合、当該約定は無効となる。

また、就業服務法は、雇用主が従業員を募集する場合や外国人を雇用する場合に遵守すべき事項について定めている。職業安全衛生法は、職業安全衛生について定めている。性別平等工作法は、職場における性差別およびセクシュアルハラスメントの防止、並びに職場におけるジェンダー平等の促進措置について規定している。労働者の社会保障や福利については、労働者保険条例、労働者労働災害保険及び保護法、就業保険法、労働者退職金条例、職工福利金条例等に定められている。

そして、雇用主と労働組合との間の集団的労使関係を規律する法律は、労働組合法、労働協約法および労使紛争処理法である。

労使紛争を処理する際には、以上の法律の定めに加え、関係する裁判所の判決および中央主務官庁（すなわち、労働部）の行政解釈にも注意を払う必要がある。



## I 就職差別の禁止、プライバシーの保護、試用期間

### 1 事案

甲社は、以下のような英語秘書の求人情報を掲載した。

職種：英語秘書

業務内容：英語の文書の処理

待遇：応相談

業務の性質：フルタイム勤務

性別：女性限定

勤務時間：日勤・08：30～18：00

休日：週休2日制

学歴の要求：大卒以上

言語能力の条件：英語——リスニング／上級、スピーキング／上級、  
リーディング／上級、ライティング／上級

試用期間：3カ月

女性のAが求人情報に基づいて甲社に履歴書を送ったところ、甲社はAに健康診断の報告書、家族計画および警察刑事記録証明書（俗称「良民証」。犯罪経歴証明書に相当）等の資料を別途提供するように求めたほか、採用された場合の月給は新台幣ドル3万2000元であると伝えた。

### 2 法的ポイント

① 甲社は人材を募集する際に、従業員の待遇を「応相談」とすることが

できるか。

- ② 甲社は人材を募集する際に、いずれかの性別に限定することができるか。また、その他の資格制限を記載することはできるか。
- ③ 甲社は人材を募集する際に、従業員にどのような資料の提出を要求できるのか。
- ④ 甲社は従業員の試用期間について定めをおくことができるか。甲社が試用期間満了をもって労働契約を終了させた場合、解雇手当を支払うべきか。

### 3 基本概念の解説

#### (1) 賃金の開示

就業サービス法は、会社が人材を募集する際の賃金の開示について規定を設けている。

就業サービス法5条2項6号には、「雇用主が従業員を募集又は雇用するときには、以下の状況があってはならない。……六、募集する職務に提供する經常性賃金が新台幣ドル4万元に達しないときに、その賃金の範囲を公開掲示又は告知しないこと」と規定されている。

したがって、雇用主が募集する職務に提供する經常性賃金が新台幣ドル4万元以上である場合を除き、その賃金の範囲を公開する必要がある。賃金の範囲には、固定額（たとえば、新台幣ドル3万元）、一定の幅のある記載（たとえば、新台幣ドル3万元から新台幣ドル3万5000元まで）、または最低額の定め（たとえば、新台幣ドル3万元以上）が含まれる。就業サービス法5条2項6号に違反した場合、主務官庁は新台幣ドル6万元以上30万元以下の過料を科すことができる。

なお、經常性賃金とは、月給制の労働者を例にすると、労働者が通常毎月受領できる労働の報酬のことをいう。たとえば、本給および毎月支給される固定的な手当または賞与は經常性賃金に該当する。一方、労働者の仕事ぶり

に応じて支給されるかどうかが決まる業績賞与は経常性賃金には該当しない。

## (2) 雇用時の差別の禁止

性別平等工作法と就業服務法は、雇用時の差別の禁止について規定を設けている

性別平等工作法7条には、「雇用主は、求職者又は被用者の募集、選抜、任用、割当、配置、業績評価又は昇進等について、性別又は性的指向による差別待遇をしてはならない。ただし、業務の性質が特定の性別のみに適するものであるときは、この限りでない」と規定されている。

したがって、募集しようとしている業務の内容が、特定の性別の求職者または被用者が従事しなければ行うことができないもの、または行うことが困難であるものである場合を除き、「性別」を募集の要件とすることはできない。

また、性別、性的指向以外のその他の差別については、就業服務法5条1項において、「国民の就業機会の平等を保障するために、雇用主は求職者又は雇用する従業員に対して、種族、階級、言語、思想、宗教、党派、戸籍、出生地、性別、性的指向、年齢、婚姻、容貌、五官、心身の障害、星座、血液型又は過去の労働組合員の身分を理由として、差別してはならない」と規定されている。

性別平等工作法7条の規定、就業服務法5条1項の規定のいずれに違反した場合でも、主務官庁は新台幣ドル30万元以上150万元以下の過料を科すことができるほか、過料を科す際に事業単位の名称、責任者の氏名を公表し、期限を定めて改善を命じることができる（期限までに改善されないときは、違反した回数に応じて処罰される）。

## (3) 提供を求める資料

「就業服務法」は、会社が人材を募集する際に求職者に提供を求める資料について規定を設けている。

就業服務法5条2項2号、就業服務法施行細則1条の1では、それぞれ以下のように規定されている。「雇用主が従業員を募集又は雇用するときには、

以下の状況があつてはならない。……二、求職者又は従業員の意思に反して、その国民身分証、在職証明書若しくはその他の証明書類の返却に応じず、又は就業に必要なではないプライバシーに関わる資料を提供するよう要求すること」。

上記の条文における「プライバシーに関わる資料」について、就業服務法施行細則1条の1第1項の定義は以下のとおりである。

- ① 生理情報 遺伝子検査、薬物検査、医療検査、HIV検査、知能検査  
または指紋等
- ② 心理情報 心理テスト、誠実度テスト、嘘発見テスト等
- ③ 個人的な生活の情報 信用記録、犯罪記録、家族計画または背景調査等

このほか、就業服務法施行細則1条の1第2項には、「雇用主が求職者又は従業員にプライバシーに関わる資料の提供を要求する場合には、当事者の権益を尊重しなければならない、経済的な必要性又は公共の利益の保護等、特定の目的に基づく必要な範囲を超えてはならず、目的との間に正当かつ合理的な関連性がなければならない」と規定されている。

よって雇用主は、当該募集しようとする業務に必須となるプライバシーにかかわる資料以外については、求職者に提供を求めることができない。違反した場合、主務官庁は新台幣ドル6万元以上30万元以下の過料を科すことができる。

#### (4) 試用期間

裁判所は、従業員の試用期間に関する法的な争点について、遵守すべき明確な見解を示している

台湾の人事管理実務上、多くの雇用主は新入社員の募集にあたって試用期間を設け、通常3月から6月の間で試用期間を設定している。しかし、そもそも、試用期間を定めることができるのか、定めることができる場合に、試用期間の満了後に雇用を継続しないということができるのかについては、

労働基準法に明文の規定はない。

最高裁判所は、以下のように判示している。

- ① 試用期間について約定する目的は、労働者に業務に堪えうる能力があるのかを試験し、審査すると同時に、労働者側が試用期間中に企業文化を知ることである。
- ② そのため、試用期間の定めをおくことも許される。
- ③ 試用期間の満了前または試用期間の満了時には、権利濫用にあたらないう限り、労使双方は原則として契約を終了することができる。
- ④ 試用期間の長短については、職務内容の違いに応じて3月から6カ月の期間を定めることは一般的に適切である。

雇用主が当該職務には不適任であることを理由として試用期間の満了をもって労働契約を終了させる場合、解雇手当を支払う必要があるのかについて、多数の裁判例は、試用期間の満了による労働契約の終了には、労働基準法は適用されないと認定している一方で、一部の裁判例は、試用期間の満了による労働契約の終了は、労働基準法11条5号（業務に堪えないこと）に基づいて行う会社都合による解雇に相当し、法に基づき解雇手当を支払わなければならないと認定するなど、裁判例の判断は分かれている。

## 4 事案の検討

### (1) 前記2（法的ポイント）①について

甲社の募集情報には、「応相談」と表示してはならない。甲社が募集する職務の賃金は新台幣ドル4万元未満であり、求人情報において賃金の額または賃金の範囲（たとえば、新台幣ドル3万元から新台幣ドル3万5000元まで、新台幣ドル3万元以上）を開示する必要がある。

### (2) 前記2②について

甲社は募集を行う際に、いずれかの性別に限定することができないため、募集情報に「女性限定」と表示することはできない。「英語秘書」の職務は、「特

定の性別の求職者又は被用者が従事しなければ行うことができない、又は行うことが困難である業務」ではない。そのため、「性別平等工作法」の規定によれば、甲社は「女性」だけがこの職務に応募できると限定することはできない。

(3) 前記2③について

甲社がAに提供を求めることができるのは、「英語秘書」の職務に係る資料のみである。健康診断の報告書については、法令の規定により、雇用主には求職者の身体の状態が当該募集する業務に従事するのに適するかを確認する義務が課されているため（職業安全衛生法21条1項を参照）、従業員に健康診断の報告書の提出を求めることは、当該業務に必要な資料の提供に該当する。しかし、上述の就業サービス施行細則1条の1第2項により、「英語秘書」という業務の性質上、刑事犯罪の前科または家族計画の有無を確認する経済的な必要性（たとえば、企業の生産性向上、雇用主の賠償責任保険の保険料の引下げ、雇用主による不法行為の防止など）はないと考えられる。したがって、甲社がAに「良民証」と「妊娠計画」の提出を求めることは、違法である。

(4) 前記2④について

甲社が、Aが当該職務には不適任であると認定した場合、多数の裁判所の見解によれば、試用期間の満了前または試用期間の満了時に、双方の労働契約を終了することができる。この場合に解雇手当を支給する必要があるかについては、裁判例により判断が異なる。たとえ試用期間が6カ月であっても、これにより換算される解雇手当は約4分の1カ月分の給与であって高額ではないため、争いを避けるためにも、労働基準法または労働者退職金条例に基づき解雇手当を計算し、支給することが推奨される。

▣ 編者紹介・執筆者一覧 ▣

〔編者紹介〕

有澤法律事務所

(ありさわほうりつじむしょ)

有澤法律事務所は台湾の総合型法律事務所であり、コーポレート、外国企業の台湾投資、M&A、労務および人事管理、不動産開発、エネルギー、独占禁止および公正取引、個人情報・データ保護、紛争解決などの分野において、クライアントである企業に対し、専門的かつ精緻で効率的な法律サービスを提供している。

劉志鵬弁護士と黄馨慧弁護士がリーダーを務める有澤法律事務所の日本チームは、25年以上にわたり、日本の各業界でトップに位置する大企業を含む日系企業600社以上のクライアントにサービスを提供してきた経験を有している。

台北市松山区民生東路3段109号16階

電話番号：+886-2-2712-9096      FAX番号：+886-2-2712-9085

事務所ウェブサイト：<https://stellexlaw.com/jp/index.html>

〔執筆者一覧〕

劉 志鵬	黄 馨慧	劉 至芳	洪 維德
莊 凱閔	林 致平	李 宗霖	黄 傑
陳 重安	簡 見安	方 瑋晨	黄 麗榕
林 廷翰	廖 國翔	陳 健豪	李 有容
黄 亭好	廖 福正	賴 怡欣	林 佩瑩
戴 丞偉	島村朋恵		

〔編者紹介〕

虎門中央法律事務所

(とらのもんちゅうおうほうりつじむしょ)

虎門中央法律事務所は創設以来、一貫して、自己責任・自己判断の時代における最先端の法律事務所として、企業法務・金融法務を中心に、企業危機管理および企業コンプライアンスの確立に努めるとともに、「経済の法務パートナー」として、幅広い法務サービスを提供する総合法律事務所である。

〒105-0001 東京都港区虎ノ門一丁目1番18号

ヒューリック虎ノ門ビル(受付4階)

電話番号：03-3591-3281(代) FAX番号：03-3591-3086

事務所ウェブサイト：<https://www.torachu.com/>

〔執筆者一覧〕

今井 和男	有賀 隆之	台 庸子	荒井 隆男
塗師 純子	小倉 慎一	鈴木 隆弘	望月 崇司
船木 久義	山下 大輝	佐藤 慶	笹本 花生
韓 光洋	村上 智哉		



台湾進出企業の法務・コンプライアンス  
——設立・運営から紛争解決手続・撤退まで——

---

2024年11月2日 第1刷発行

編者 有澤法律事務所  
虎門中央法律事務所  
発行 株式会社 民事法研究会  
印刷 株式会社 太平印刷社

---

発行所 株式会社 民事法研究会

〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿3-7-16

[営業] TEL 03 (5798) 7257 FAX 03 (5798) 7258

[編集] TEL 03 (5798) 7277 FAX 03 (5798) 7278

<http://www.minjiho.com/> [info@minjiho.com](mailto:info@minjiho.com)

---

組版／民事法研究会

落丁・乱丁はおとりかえします。

ISBN978-4-86556-650-5