

寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

# 台湾海外赴任者をめぐる 労務管理・社会保険・税務

---

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

# 目次



はじめに	P3
外国人就業規制	P4
就業規制	P5
就業許可	P6
在留許可	P8
台湾の労働法	P9
労働関係法令の体系	P10
労働契約の種類	P11
労働時間・休日・最低賃金など	P12
解雇	P16
台湾の税務	P19
短期滞在者免税	P20
個人所得税	P21
台湾の労働保険・社会保険	P22
労働保険・社会保険・退職金	P23

- 台湾はアジアの中でも特に親日度が高く、日本語が堪能な人材も多いです。また、より市場規模の大きい中国や東南アジア進出への足掛かりとして台湾進出を選択するケースも多いかと存じます。
- 労働基準法、最低賃金法など、労働法の構成が日本と似ているため、比較的全体像の理解はしやすいと考えますが、内容は異なる部分があるため、注意が必要です。

本資料では台湾進出の際の労務を中心に留意点をご説明いたします。

\*本資料は概要説明資料と位置づけ、詳細やリアルタイムでの情報は現地政府などの情報にてアップデートをお願いいたします。



# 台湾の外国人就業規制

就業規制

就業許可

在留許可

- 外国人が台湾で就業する場合、有償または無償にかかわらず、原則として許可申請が必要。
- 外国人が就業許可なしに台湾で就業した場合、3万～15万台湾元の過料が科され、かつ台湾域外退去が命じられる（就業服務法第68条）。

## 就業可能な職種

1. 専門性または技術性を有する職業
2. 華僑または外国人が政府の認可を受けて出資または設立する事業の管理者
3. 次の学校の教師（以下「外国人教師」）
  - 公立または公認の私立短期大学以上の学校または外国人学校の教師
  - 公立または公認の私立高等学校以下の学校の外国語教師の免許をもつ教師
  - 公立または公認の私立実験高等学校のバイリンガル部またはバイリンガル学校の学科教師
4. 補習・進修教育法に基づく公認の短期補習クラスの専任教師
5. スポーツコーチおよび選手
6. 宗教、芸術、および演芸に関する職業
7. 商船、作業船およびその他交通部から特別許可を得た船舶の船員
8. 海洋漁労の労働
9. 家政および看護の労働
10. 台湾の重大建設プロジェクトや経済社会の発展の必要性に応じ、中央主管機関が指定する職業
11. その他特殊な性質により、台湾域内で当該人材が不足しており、外国人の雇用が必要であり、中央主管機関の個別許可を得た者

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)

- 原則就業許可の申請が必要だが、例外として、以下の場合は申請不要。

## 就業許可申請不要

1. 就業許可申請不要の外国人行為（2018年11月27日労働部労働発管字第1070507378号通達）
  - 商務行為（例えば、商務交渉、商務契約締結、商務上拠点の設立、セミナー、会議、入札の参加など）
  - 大学や高校などの授業のインターンシップまたは研修
  - 補助サービス行為（ボランティアなどの活動）
  - 台湾内の人に労務提供せず、台湾人の就業機会を妨げない行為
2. 各政府または学校にて顧問もしくは研究者を務める場合、台湾にて戸籍を有する国民と結婚し、かつ居留許可を得た場合など、就業許可の申請は不要（就業サービス法第48条第1項）。

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)

- 就業許可の申請は原則雇用主が行い、例外的に本人による申請が可能。

## 就業許可

### 申請者

- 雇用主による申請が原則。
- 台湾戸籍を有する直系血族との共同生活が認められた者や学生によるアルバイトなど、例外的に本人による申請が可能。

### 申請先

- 原則として労働部労働力発展署に対して申請。
- 従事する業種が学校における外国人教師の場合には、教育部に申請。
- 従事する業種が専門性または技術性の職業で、雇用主がサイエンスパーク、加工出口区、自由貿易港区にある事業者である場合は、各管理局に対して申請。

### 所要期間

- 原則、オンライン申請の場合は、受理後約7営業日。書面申請の場合は、受理後約12営業日。
- 従事する業種が学校における外国人教師である場合は、教育部の個別判断による。

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)

- 就労ビザ申請は、労働部の就業許可証を取得した後、外交部領事事務局にビザを申請する。
- 外僑居留証の取得は、居留ビザを有する外国人が入国後15日以内に、外僑居留証の申請が必要。

在留に必要な手続き	概要
就労ビザ申請	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 外国人が経営や就労のために長期駐在する場合のビザ取得は、労働部の就業許可証の取得後、外交部領事事務局または海外の駐在機関に申請する。</li></ul>
居留ビザ Resident VISA	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ ビザ申請書と各種必要書類をもって、現住所を担当する代表処及び弁事処にて手続きを行う。</li><li>➤ 所要日数は約1週間。郵送申請は不可。</li></ul>
外僑居留証申請	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 居留ビザを有する外国人が入国後15日以内に、外僑居留証の申請が必要。</li><li>➤ 居留期限は目的により異なるが、一般的な就業の場合は3年以下となる。</li><li>➤ 更新の必要がある場合、申請すれば期間延長可能。</li><li>➤ 申請先は、居住地の内政部移民署拠点。</li><li>➤ 所要期間は、申請後約10営業日。</li></ul>

出典：[https://www.roc-taiwan.org/jp\\_ja/post/25157.html](https://www.roc-taiwan.org/jp_ja/post/25157.html)  
(台北駐日経済文化代表処「居留査証(ビザ) RESIDENT VISA」)  
[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)





# 台湾の労働法

労働関係法令の体系

労働契約の種類

労働時間・休日・最低賃金など

解雇

# 労働関連法令の体系



- 台湾の労働関連法令のうち主要な法律は下記のとおり。日本と似た法体系となっている。
- 日本と同様に複数の法律から構成されている。
- 法律上、現地人の雇用義務はないものの、外国人の就業に当たっては、国民の就業機会等を妨げるものであってはならないという一般規定がある（就業服務法42条）。

## 労働基準法

- 労務関連の基本的な事項を規定  
→日本の労働基準法に相当

## 最低工資法

- 最低賃金を定めた法律で年齢に応じた最低賃金を規定  
→日本の最低賃金法に相当

## 性別平等工作法

- 性差別の禁止、セクハラ予防管理、産休育休等について定めた法律→日本の男女雇用機会均等法に相当

## 職業安全衛生法

- 職場の健康と安全を確保するための基本的な法律  
→日本の労働安全衛生法に相当

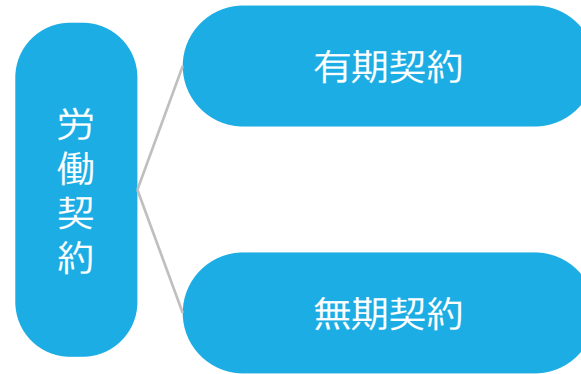
## 労資争議処理法

- 労働紛争の調停、仲裁、裁決等に関する法律  
→日本の「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に相当

## 大量解僱勞工保護法

- 一定期間内に一定人数以上の解雇を行う場合について定めた法律→日本には法律レベルでこうした決まりはない

- 台湾における労働契約には、有期契約と無期契約がある。
- 継続的業務を目的とする契約は**無期契約しかできない**。



## 有期契約について

- 臨時、短期、季節的または特定の業務を目的とする契約は有期契約とすることができる。
- 以下のいずれかに該当するときは、原則として契約満了時に無期契約とみなされる。
  1. 労働者が引き続き業務に従事することについて使用者が直ちに異議を申し立てない場合。
  2. 新たな契約を締結したにもかかわらず、従前の契約と新たな契約を合わせて90日を超える期間があり、かつ、従前の契約の満了から新たな契約の締結までの期間が30日を超えない場合。

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
(全国法規資料庫「労働基準法」)

- 大枠は、日本の制度と変わらない。
- ただし、残業時間や休日の規制等は若干異なるので注意。

労働時間	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 所定労働時間は、1日8時間を超え、1週間40時間を超えることができない（労働基準法30条1項）</li></ul>
休憩時間	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 1日4時間以上勤務する場合は少なくとも30分（労働基準法35条）</li></ul>
勤務間インターバル	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 1日あたり11時間の連続した休憩時間の設定（労働基準法34条2項）</li></ul>
残業時間	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 1日の残業時間は4時間、1か月合計で46時間が限度（労働基準法32条2項）労働組合の同意もしくは（労働組合がない場合は）労使協議による合意があれば残業時間を延長可能</li><li>➤ ただし、1か月で54時間、3か月で138時間を超えないこと</li></ul>
深夜労働の制限	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 現行法では、原則女性は午後10時から翌日午前6時までの労働が禁止されているが（労働基準法49条1項）、憲法違反であるとして失効している。</li></ul>

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
(全国法規資料庫「労働基準法」)  
[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)

但し、正式に法改正されるまでは、  
・必要な安全、衛生施設の提供  
・公共交通機関を利用できない場合、代替交通手段または宿舎の提供の措置を採ることを推奨。

休日	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 原則週休2日制（労働基準法36条）</li></ul>
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 最低賃金月額27,470台湾元、最低時給183台湾元（2024年1月1日現在）</li></ul>
退職金	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 2005年7月1日より新制度が実施</li><li>➤ それまで同じ会社にて就業していた従業員は、2010年6月30日までに新、旧どちらの制度を適用するかを選択可</li><li>➤ 2005年7月1日以降に雇用された現地従業員は、強制的に新制度が適用</li><li>➤ 外国人従業員の場合、台湾人と結婚した者または永久居留証を持つ者でない限り、引き続き旧制度が適用</li></ul>
就業規則	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 30人以上の労働者を雇用する場合、就業規則作成・届け出義務あり（労働基準法70条）</li></ul>

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
（全国法規資料庫「労働基準法」）  
[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
（JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」）

# 年次有給休暇



- 勤続期間に応じて付与日数が増え、最大30日付与となる（労働基準法38条1項）。
- 原則、付与年度中に未消化がある場合、賃金として支給する必要あり。ただし、労使協議により次年度への繰り越しが可能（労働基準法38条4項）。
- 次年度終了時や雇用契約終了時に未消化がある場合、買取が必須（労働基準法38条4項）。

勤続期間	付与日数
6か月以上1年未満	3日
1年以上2年未満	7日
2年以上3年未満	10日
3年以上5年未満	14日
5年以上10年未満	15日
10年以上	1年ごとに1日を加算し、最高30日まで

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
(全国法規資料庫「労働基準法」)

分類	該当労働時間に対する支給額等
所定労働日	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 最初の2時間以内の残業代：通常の時給×(1 + 1/3) × 残業時間</li><li>➤ その後の2時間超の残業代：通常の時給×(1 + 2/3) × 残業時間</li></ul>
法定外休日 (休息日)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 勤務時間2時間以内の部分：通常の時給×(1 + 1 + 1/3) × 時間数</li><li>➤ 勤務時間2時間超の部分：通常の時給×(1 + 1 + 2/3) × 時間数</li></ul>
法定休日 (例假)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 天災事変または突発事件により従業員に残業させる場合は、通常の時給の2倍を支給し、事後に代休を与えなければならない</li></ul>

日本よりも割増率が高い。

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
(全国法規資料庫「労働基準法」)  
[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)

- 基本的には労働基準法で定められている条件下でのみ解雇が認められる。

## 予告解雇可能な事由

1. 会社の事業が休止または譲渡された場合
2. 会社の事業が営業損失または事業縮小の場合
3. 不可抗力により1か月以上の事業休止が必要となった場合
4. 事業内容の変更により人員削減が必要となり、解雇された従業員を他の適切な職に再配置できない場合
5. 労働者が、その職務について明らかに能力を欠いている場合

## 予告期間について

勤続期間	予告期間
3か月以上1年未満	10日前まで
1年以上3年未満	20日前まで
3年以上	30日前まで

※予告期間を設けず解雇する場合は予告期間の賃金を支払う必要あり。

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
(全国法規資料庫「労働基準法」)



- 即時解雇事由に基づき解雇する場合は、解雇手当の支払不要。

## 即時解雇可能な事由

1. 労働者が労働契約締結時に事実を偽り、使用者に誤解を与えるような方法で事実を告げ、それにより使用者に損害を与えた場合
2. 労働者が使用者、使用者の家族、代理人、または同僚に対して暴力行為をし、または著しく侮辱した場合
3. 労働者が確定判決で懲役刑を言い渡され、執行猶予または罰金刑への減刑が認められなかった場合
4. 労働者が重大な労働契約違反または就業規則違反を犯した場合
5. 労働者が故意に使用者の機械、工具、原材料、製品またはその他の財産を損傷または乱用し、または故意に使用者の技術情報または秘密情報を漏洩して使用者に損害を与えた場合
6. 労働者が正当な理由なく連続して3日間、または1か月間に合計6日間欠勤した場合

※上記 1、2、4～6 による場合は、その事実を知った日から30日以内に解雇する必要あり。

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
(全国法規資料庫「労働基準法」)

- 日本同様、産前産後・労災休業期間中は原則解雇不可。
- 大量解雇時には手続きが必要。

## 解雇禁止期間

- 産前産後休業期間・労災休業期間中の労働者については、天災事変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能となったときを除いて解雇はできない（労働基準法13条）

## 大量解雇

- 以下の基準を満たす解雇を行うと、大量解雇勞工保護法の対象となり、解雇する際の手続きが別途設けられている。
- 上記の対象になると、事前に解雇計画書を作成や、労使協議会の開催等が必要となり、手続きがかなり煩雑となる。

### 大量解雇勞工保護法の対象基準

雇用労働者数	解雇人数等
30人未満	60日以内に10人超
30人以上200人未満	60日以内に1/3超 or 1日20人超
200人以上500人未満	60日以内に1/4超 or 1日50人超
500人以上	60日以内に1/5超 or 1日80人超
—	60日以内に200人超 or 1日100人超

出典：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>  
(全國法規資料庫「労働基準法」)  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0020012>  
(全國法規資料庫「大量解雇勞工保護法」)



# 台湾の税務

短期滞在者免税  
個人所得税

- 台湾の税法では個人の居住ステータスを判断する際に「183日ルール」が適用されます
- これは、台湾滞在日数によってその個人が台湾の税法上で居住者となるか否か判断するものです

## ➤ 短期滞在者免税の条件

次の3つの条件をすべて満たせば、台湾に出張する日本の居住者の給与所得について、台湾個人所得税の課税が免除されます。

1

どの継続する12か月においても183日以内であること

2

出張者への報酬の支払いが台湾居住者でないこと  
(台湾現地法人から給与が支給されていない)

3

報酬が台湾国内にある恒久的施設によって負担されていないこと

この要件に該当したとしても、台湾における滞在日数が90日を超える場合は、個人所得税の申告自体は必要であることに留意。

出典：<https://www.koryu.or.jp/Portals/0/images/news/20160615/sozei-E.pdf>  
(日本台湾交流協会「日台民間租税取決め(日台租税協定)(2016年6月15日付)英文」)

- 台湾の個人所得税は、総合所得税、営利事業所得税、房地合一税（不動産取引所得税）がある。
- 日本のように年末調整制度はなく、確定申告により申告納付する。

## 個人総合所得税

- 総合所得税は、国籍や台湾内の居住有無を問わず、台湾で所得のある個人に対して課税
- 台湾は確定申告制度を採用（暦年単位）し、翌年5/1～5/31に申告納税
- 税率は5%～40%の累進税率

## 営業事業所得税

- 営業事業所得税は、組織形態にかかわらず、台湾にて経営を行う営利事業者に対して課税
- 税率は原則20%の比例税率（課税所得12万台湾元以下は免税）

## 房地合一税（不動産取引所得税）

- 房地合一税（不動産取引所得税）は、不動産取引を行った所有者に対して課税
- 税率は不動産の所有期間等によって10%～45%となる

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_04.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_04.html)

(JETRO「台湾 税制」)

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/country/tw/invest\\_04/pdfs/tw9C010\\_zeisei\\_zeimoku.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/tw/invest_04/pdfs/tw9C010_zeisei_zeimoku.pdf)

(JETRO「台湾 税制『その他の税制-税目』」)



# 台湾の労働保険・社会保険

## 労働保険・社会保険・退職金



- 日本の制度とは異なり、労働保険の中の給付項目の一つに、年金がある。

## 勞工保險條例

- 労働保険を規定する法令
  - 5人以上の労働者を雇用する企業等に該当する場合、**外国籍従業員を含め、労働保険の加入義務あり**
  - 給付項目はつぎのとおり
    1. 普通災害保険：出産育児、傷害疾病、障害、老年、死亡
    2. 職業災害保険：傷害疾病、医療、障害、死亡
- ※労働保険の老年給付と、後述する勞工退休金條例による定年退職金は別物

## 雇用保險（就業保險）法

- 労働者の雇用能力の向上、失業中の労働者の職業訓練や生活の保護を目的とする法令
- 台湾国籍の労働者・台湾人と結婚した外国人労働者で、15歳以上65歳未満の労働者は加入義務あり  
= **一般の外国人労働者は対象外**

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0050001>  
(全國法規資料庫「勞工保險條例」)  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0050021>  
(全國法規資料庫「就業保險法」)

- 労働保険による年金とは別の制度として、退職金に関する制度がある。
- 外国人従業員も加入することになる。

## 勞工退休金條例

- 労働者の退職後の生活保障を強化することを目的とした法令
- 2005年7月に制度が新しくなり、それ以降雇用された現地従業員は強制的に新制度適用
- ただし、**外国人従業員は、台湾人と結婚した者または永久居留証を持つ者以外は、旧制度適用**

## 新旧制度比較

分類	旧制度	新制度
受給資格	<ul style="list-style-type: none"><li>・同一企業に勤続15年以上かつ満55歳に達した者</li><li>・同一企業に勤続25年以上の者</li><li>・同一企業に勤続10年以上、かつ満60歳に達した者</li><li>・満65歳、または心身状況で仕事できないことを理由に雇用主より強制退職させられた者</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・満60歳に達した者</li><li>・死亡者の遺族</li></ul>
拠出率	<ul style="list-style-type: none"><li>・月給の2～15%の範囲内で、各企業が拠出額を選択（雇用主負担）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・月給の6%を下回らない比率を拠出（雇用主負担）</li><li>・上記雇用主負担の他に、月給の6%の範囲内で従業員個人の追加拠出も可能</li></ul>

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030020>  
(全国法規資料庫「勞工退休金條例」)





- 日本と台湾は社会保障協定を締結していないため、一般的な在籍出向の場合、二重加入の可能性あり。
- 状況にもよるが、基本的に日本からの出向者は、健康保険・労働保険・退職金制度に加入することになる。

## 全民健康保険法

- 2017年11月29日の法改正（同日より施行）により、**台湾の在留許可証を有する外国人は、次のいずれかに該当する場合、全民健康保険に加入しなければならない**（全民健康保険法9条）。
  1. 滞在期間：満6か月
  2. 一定の雇用主を有する被雇用者
  3. 台湾生まれの新生児

## 社会保障協定

- 日本の社会保障協定の締結状況は以下URLのとおりだが、台湾とは締結していない。

<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shaho.html>

= 駐在される方の雇用条件等によっては、日本と台湾で社会保障制度について二重加入になる可能性あり。

出典：  
[https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)  
(JETRO「台湾 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」)  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0060001>  
(全国法規資料庫「全民健康保険法」)  
<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shaho.html>  
(日本年金機構「社会保障協定」)