

### Q6-3: 雇用契約書作成上の留意点について

台湾では労働基準法上、書面にて労働契約を作成しなくてはならないという規定はありません。しかし実務上、外資系企業においては、労使間の権利義務関係を明確にするために、書面明記によって契約書を作成する企業が大部分を占めるといえます。

労働契約には次の事項を定める必要があります(労働基準法施行細則第7条)。

1. 就業場所および従事すべき業務
2. 始業および終業時刻、休憩時間、休暇、祝祭日、休暇申請方法並びに交替制をとる場合の交替に関する事項
3. 賃金に関する調整、計算、精算、支給日および支給方法
4. 労働契約の締結、解除および退職
5. 解雇手当、退職金、その他の手当および賞与
6. 労働者が負担すべき食費、宿泊費および作業用品
7. 安全衛生
8. 労働者の教育および訓練
9. 福利厚生
10. 災害補償および一般傷病補償
11. 遵守しなければならない規律
12. 賞罰
13. その他労使の権利義務

なお、労働者が30人以上の会社では、労働基準法の規定に基づき就業規則を作成し、管轄官庁に提出して審査を受ける必要があります。さらに、管轄官庁の承認後、すみやかにこれを事業所内に掲示し各労働者に配布しなければなりません。

労働者が30人未満の会社でも、就業規則が作成されていない場合、法律上規定されていない事項で管理上の問題が発生した場合に、問題への対応が困難になる可能性があるため、外資系企業においては就業規則を作成するケースが数多く見受けられます。

#### お願い:

「本情報の提供は、あくまでも読者への参考に供するためのものであり、実際のビジネスは読者の責任において行い、これにもとづく読者の行動や行為に起因するビジネス上の損害、損失等に対し、交流協会や普華商務法律事務所(PwCLegal)は一切関与せず、また一切の責任も負わず、一切の損害賠償も負担いたしません。

なお、本情報には、台湾の所轄政府機関の解釈は入っておらず、また、常に最新の情報であるとは限りません」。