

#### Q6-1 台湾の雇用形態について教えてください。

台湾において、労使関係を定める労働契約には、無期契約と有期契約の2種類があります。継続的な業務については無期契約としなければなりません。臨時的、短期的、季節的および特定の業務については、一定の条件を満たした場合に有期契約とすることができます(労働基準法第9条第1項)。臨時的、短期的、季節的および特定の業務とは、以下の業務を指します(同施行細則第6条)。

1. 臨時的業務: 予期できない非継続的業務で、その作業期間が6か月以内のもの
2. 短期的業務: 6か月以内に完成を予期できる非継続的業務
3. 季節的業務: 原料、材料の供給源または市場が季節的な影響を受ける非継続的業務で9か月以内のもの
4. 特定の業務: 特定期間内に完成できる非継続的業務(1年超の場合は、管轄官庁への届出必要)

なお、有期契約のうち、臨時的業務または短期的業務については、その契約期間が終了した後、次のいずれか一つに該当する事由があるときは、無期契約とみなされます。

1. 労働者が継続して業務に従事し、雇用者が直ちに反対の意思表示をしなかった場合
2. 当事者間で別に新しい契約を結び、契約上の雇用期間が新旧あわせて90日を超え、新旧の契約の中断期間が30日を超えないもの

なお、実務上台湾においては、多くの会社が新規雇用時に3か月程度の試用期間(Q6-2参照)を設けていますが、労働基準法上は、試用期間について規定はありません。そのため、試用期間終了時に不採用とする場合は労働基準法上の解雇事由を満たしている必要があり、また解雇手当の規定(Q6-11参照)も適用されます。