



JSG ニュースレター

台湾日系企業の身近な賃金を めぐる紛争に関するトラブル

－労働事件法第 37 条実施後の影響

クライアント各位

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

I 労働事件法の概要

2018 年 12 月 5 日付で台湾では労働事件の処理の迅速化、専門化、効率化を図り、労使双方の権益を保障することを目的とした労働事件法が公布されました。同法は、2020 年 1 月 1 日より正式に施行され、主に労働事件についての明確な定義化、その範囲の拡大化、民事訴訟法の規定よりも労働者に有利な手続、労働者における訴訟費用及び保全処分に係る担保金負担の軽減、調停前置(ちようていぜんち)制度の導入等に関する規定が定められています。

そして、訴訟実務上、最も重要となる立証責任の分配に関して、労働事件法は労使双方の資源と地位が対等ではない問題を解消し、訴訟における労使当事者同士の武器対等の原則を実現するために、紛争が生じやすい賃金や労働時間の認定について、推定規定を設けています。本稿では賃金の推定に関する労働事件法第 37 条規定の実施後の影響と関連実務、日本企業の身近な紛争に関するトラブルの事例、注意すべき事項を解説します。

II 労働事件法における賃金の推定に関する規定の実施後の影響及び実務見解の分析

1. 実施後の影響

労働基準法（以下「労基法」という）第 2 条第 3 号では、賃金の定義が定められていますが、実務上の通説的見解では、賃金の該当性は認定要件である労務対価性の有無、経常的支給であるか否かで判断するとしています。労働事件法施行前は労働者が当該支給金が賃金にあたることを訴訟で主張する場合、当該支給金が労務対価性を有し、経常的に支給されていたことを証明しなければなりません。これに対し、労働事件法施行後は労働者が当該支給金が賃金にあたることを訴訟で主張する場合、同法第 37 条の規定により、労働関係の下で雇用主から受領するものであることのみを証明できれば、当該支給金が賃金であると推定されることになります。雇用主がその推定を覆し、当該支給金が賃金でないことを主張しようとするならば、当該支給金について労務対価性がなく、又は経常的に支給されるものではないことを証明しなければなりません。各支給金が賃金に該当するか否かが労働者の解雇手当、定年退職金、労災補償の計算に影響を与えるほか、労働条件の一部でもあるため、労働者の同意なしには、任意に変更することができず、雇用主にとっては大きな影響があると言えます。

2. 実務見解分析

労働事件法第 37 条施行後、雇用主が従業員に支給した金銭のすべては、原則として賃金の一部であると推定されるため、雇用主にとって最も影響が大きいのは賞与です。雇用主による恩恵的又は奨励的性質をもつ賞与等の支給は本来、労基法施行細則第 10 条により賃金の支給にあたらなと解釈されていましたが、労働事件法第 37 条の規定により、労働者が主張した場合、賞与も賃金であると推定されることになります。以下では、一般的な支給項目について、労働事件法施行後の実務上の見解を説明します。

(1) 勤務ボーナス（年末賞与）

台湾高等裁判所 2020 年度労上字第 22 号民事判決において、雇用主は、毎年の勤務ボーナス支給について、査定額の決定プロセスを具体的に示し、勤務ボーナスは賃金の性質を有するものではないとの説明を行いました。当該勤務ボーナスの支給にかかる査定は会社の財務状況をもとに検討されており、毎年の支給額及び比率は固定されていませんでした。雇用主が勤務ボーナスを支給するか否か及びその金額は会社の財務状況によるものであり、労働者の労務提供を前提としたものではないこと、当該年度の支給の有無の決定権は雇用主にあり、支給額と比率を決定できることから、裁判所は当該勤務ボーナスには労務対価性がなく、不確実で変動的な性質をもつものとして、労基法第 2 条第 3 号の賃金に該当しないとしています。

(2) 考課賞与

台湾高等裁判所 2020 年度労上字第 16 号民事判決において、雇用主は、考課賞与は会社が旧正月前の人材流出防止対策として支給する考課賞与であるため、当該賞与の労務対価性はないとの抗弁を行いました。しかし、当該会社の給与・報酬に関する内部規程には、会社は毎月 1 ヶ月分の考課賞与を支給し、当該年度の私傷病休暇、私用休暇に有給休暇及び振替休暇の残時間数を充当した者の私傷病休暇日数が 7 日を超えた場合、又は私用休暇日数が 3 日を超えた場合、その考課賞与はその比率に応じて減額される旨の明文規定がありました。そのため考課賞与の支給時期及び支給金額はいずれも固定されており、経常的な性質を有すると思われるほか、減額の事由は労働者の労務提供状況によって定められていることから、裁判所は、考課賞与に労務対価性があると認め、当該考課賞与は労基法第 2 条第 3 号の賃金に該当し、恩恵的支給ではないとしています。

(3) 業績賞与

台湾高等裁判所高雄支部 2020 年度労上易字第 17 号民事判決において、労働者は業績賞与は労働者が業績目標達成に向けて業務に励んでいることに対して支給されるものであるため、労務対価性を有するとの主張を行いました。しかし裁判所は、業績賞与は主に雇用主の経営状況と収益が考慮され、雇用主の当該年度の税引前利益の達成率、総資産利益率等及び労働者の考課評価別指数、部門別査定指数、KPI 達成指数、パフォーマンス、勤怠・賞罰状況によるもので、労働者の出勤状況、労働時間及び職務内容等の労務提供との直接的な関連性はないとしました。労働者の労務提供があったとしても、ほかに業績賞与支給の条件を満たさない事情がある限り

(例えば、税引前利益が生じていない場合など)、雇用主が毎年支給する義務はなく、支給はしているものの、毎年の支給額が同額ではないということからも、業績賞与は経常的な支給の性質を有していないことは明らかであると判断しています。

Ⅲ 日系企業の身近な賃金をめぐる紛争に関するトラブルの事例—労働事件法第 37 条の施行への対応で注意すべき事項

1. 生じやすい賃金をめぐる紛争の事例(ケース 1)

(1) 紛争事例ケース 1 に関する事実の概要

某日系企業は、長年形成されてきた企業文化の下、労働者と締結する労働契約で約定する月給額が一般企業の給与水準よりも高くなっています。しかし、当該会社が一般企業の給与水準よりも高い月給額を労働者に約定しているのは、労働者のモチベーションを向上させるため、月々の勤務ボーナスを加味した月給額を設定しているためです。つまり、労働者が受領する月給には労働者の「基本給」と「勤務ボーナス」が実質的に含まれています。しかし、当該会社は労働者へ毎月の給与を支給する際、その支給金額を「基本給」と「勤務ボーナス」という名目で明確に区別することなく、「給与」という名目で支給しています。

(2) 労働事件法第 37 条の施行への対応で注意すべき事項

上記の紛争事例その 1 において、労使紛争が発生して訴訟となった場合、労働者が会社から当該支給金を受領することができるのは、会社との間の労働関係に基づくものであることから、労働事件法第 37 条の規定により、当該支給金は労働基準法第 2 条第 3 号の賃金にあたりと推定すべきだと主張ができます。この場合、会社が当該支給金は賃金にあたらないと主張しようとするならば、当該支給金が労務対価性、経常的支給という賃金の要件を備えていないことを立証する必要があります。

労務対価性についていえば、当該会社は労働者のモチベーションを向上させるという目的の下、勤務ボーナスを月給に含めて労働者に支払っています。賃金の認定判断はその給付の名目を基準に行うわけではないですが、同社が勤務ボーナスを労働者に支給する際に、「基本給」と「勤務ボーナス」等の名目により労働者にこの給付の性質を明確に知らせず、ただ「給与」と総称する処理方法では、支給目的の証明が困難であり、当該支給金に労務対価性がないことの証明がさらに難しくなります。経常的支給の面では、当該勤務ボーナスの支給時期が固定されているため、台湾高等裁判所 2020 年度労上字第 16 号民事判決における裁判所の賃金の判断基準を参照し、本件の勤務ボーナスについて、当該支給金が経常的なものであるとみなされ、本件の勤務ボーナスは、賃金の性質を有すると裁判所に判定される可能性があります。

このため、労働事件法第 37 条実施後、本件の紛争事例その 1 において、雇用主は勤務ボーナスを労働者に支給するにあたり、支給の目的に対する検討のみならず、勤務ボーナスの金額の計算、支給方法の検討・プランニングに際して、「労務対価性」、「経常的支給」という賃金の認定要件も合わせて考慮し、支給額を固定にするのか、規定により控除、又は調整する必要があるかなどの関連事項を検討することが推奨されます。また、労務に対する支給の名目を明確に区分せず、「給与」等の名目一つで恩恵的支給と賃金を労働者に支給する状況がないようにしなければなりません。今後、労使紛争が発生した場合に当該支給が恩恵的支給であることが証明し難く、労働事件法第 37 条により賃金であると推定されることについて反証が難しくなる、という窮地を回避するためです。

2. 生じやすい賃金をめぐる紛争の事例(ケース 2)

(1) 紛争事例ケース 2 に関する事実の概要

某日系企業は転勤によって家屋の賃借を要する労働者に配慮し、毎月分の給与に加えて毎月一定額の住宅手当を労働者に支給していましたが、3年後、会社の経営状況が悪化したため、当該住宅手当の打ち切りを予定しています。

(2) 労働事件法第 37 条の施行への対応で注意すべき事項

紛争事例その 2 において、当該会社による住宅手当の打ち切りで労使紛争が生じ、訴訟となった場合、労働事件法第 37 条の規定により、労働者が労働関係をもとに雇用主から当該住宅手当を受領したことを証明する限り、当該支給は賃金であると推定されます。この場合、会社が当該支給が賃金ではないと主張しようとするならば、当該支給が賃金の要件を備えず、賃金に該当しないことを立証する必要があります。

雇用主にとっては当該住宅手当は雇用主が労働者に配慮し、家屋賃借問題を解決するために、労働者が支払う家賃を補助するという労働者への福利厚生措置であると抗弁し、住宅手当は恩恵的支給であると主張する余地があるかもしれません。しかし当該住宅手当は雇用主が毎月一定の日に労働者に定額で支給したものであり、労働者を異動させた際に追加された労働条件でもあることから、労務対価性、経常的支給について反証を挙げて覆すのは困難であり、裁判所から当該住宅手当が賃金にあたるかと判定される可能性があります。この場合において、前述の状況を回避するには、雇用主が労働者に住宅手当を支給する前に、予め当該住宅手当の支給期間を労働者と約定するとともに、個々の労働者から書面による同意を取得すること、または、支給の打ち切りができない、もしくは反証を挙げて労働事件法第 37 条により賃金であると推定された結果を覆し難い事態を避けるため、会社が賃借する家屋を社宅として労働者に提供することが考えられます。

3. 生じやすい賃金をめぐる紛争の事例(その 3)

(1) 紛争事例その 3 に関する事実の概要

某日系企業は、労働者と給与条件について約定を行う際に、労働者への月給に通勤手当が含まれ、かつ通勤手当が毎月定額支給されると定めています。

(2) 労働事件法第 37 条の施行への対応で注意すべき事項

上記その 3 において、上記のその 1 とその 2 で述べた通り、労使紛争が発生した際に、裁判所で通勤手当が賃金に該当するか否かについて判定が行われる場合、労働者は労働事件法第 37 条の規定により、通勤手当は労働関係により雇用主から得ている支給金であり、賃金にあたるかと推定されるべきだと主張することが可能かと思われます。この場合、雇用主が反証を挙げて前述の推定を覆す必要がある際は、通勤手当が労働条件の一環として雇用主から毎月一定額が給与とあわせて労働者に支払われていたことから、裁判所に賃金にあたるかと判定される可能性があります。この状況を回避するには、通勤手当が給与に含まれて支払われないように給与明細に各支給項目について明確に区分する必要があるほか、雇用主が今後の訴訟において当該通勤手当に労務対価性がなく、賃金ではないと説明しやすくなるように、労務対価性という視点から労働者への通勤手当の支給方法と金額を検討し、通勤手当と労働者の労務との対価性を引き下げることが考えられます。例えば労働者が実際に支払った交通費について実費精算とし、労働者の月給を遥かに下回る上限金額を設定すること、または労働者の勤務状況、欠勤の有無は当該通勤手当の取得に無関係であるように条件を設定することなどが挙げられます。

IV まとめ

上記の事例から、労働事件法第 37 条の実施により、雇用主が訴訟中に負担すべき立証責任が加重されていることがわかります。そこで、雇用主はこれから労働者に労働事件法第 37 条の規定を主張された際に立証し難い窮地に陥らないよう、労働者に奨励的、恩恵的な支給を行う前に支給目的、条件と支給方法について、賃金に該当すると裁判所に認定される部分がないか、後にどのように反証を挙げて賃金該当性の認定を覆すかについて、より留意する必要があると思われます。

寄稿者紹介



林昱瑩 / Yuying Y. Lin
中華民国弁護士/弁理士
Tel: +886 (2) 2725-9968 #3089
email: yuylin@deloitte.com.tw

台湾政治大学、日本東京大学大学院卒。2008 年建業法律事務所に入所し、日本企業を中心に投資、会社法、証券取引法、労働法、企業法務全般リーガルサービスを提供。2018 年～2020 年日本外国法事務弁護士として東京で勤務。2021 年 1 月より Deloitte 台湾のリーガルに加入。



Get in touch

[過去のニュースレターはこちら](#)

[台湾 JSG のホームページはこちら](#)



Deloitte とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド (“DTTL”) ならびにそのひとつまたは複数のメンバーファームおよびその関連事業体を指します。DTTL の全世界の各メンバーファームならびにその関連する事業体はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドは保証有限責任会社であり、DTTL のメンバーファームです。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関連事業体は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、オークランド、バンコク、北京、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北および東京などの 100 を超える都市でサービスを提供しております。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。Deloitte ならびに各メンバーファームおよびそのネットワーク組織 (“Deloitte ネットワーク”) は、本資料により特定の第三者に専門的意見やサービスを提供しているとみなすことはできません。いかなる決定または企業の財務もしくは企業自身に影響を与える可能性を有する行動を取る前に、適切な専門家にご相談ください。Deloitte ネットワークのいかなる事業体も本資料の利用者がこれらに依拠することにより被った損失について一切責任を負わないものとします。

©2021 勤業眾信版權所有 保留一切權利