

最低勤務期間の約定の適法性の限界 —台湾労働部最新告知と実務上の紛争を踏まえて—

近時、台湾労働部による告知において、最低勤務期間の約定は労働者の職業選択の自由に関わるものであることから、使用者は不合理な条件によって、これを制限してはならないことが改めて強調された。台湾労働基準法（以下「労基法」という。）第 15-1 条¹によれば、使用者は「専門的技術研修を提供しその費用を負担すること」又は「合理的な補償を提供すること」のいずれかの要件に適合している場合に限り、労働者と最低勤務期間について約定することができ、かつ、当該約定は「必要性」及び「合理性」を備えていなければ無効となる。ここにいう「必要性」とは、使用者が当該条項によってその将来的に得られるはずの利益を保護する必要があることをいい、例えば、企業が従業員の育成に多額の費用を投じた場合や、企業の出資による教育訓練等を通じて、当該労働者を企業の生産活動において代替不可能な中核的人材へと育成した場合等がこれに該当する。また、「合理性」とは、取り決めた勤務期間の長さが適当であるかをいい、労働者が受けた研修・訓練の金銭的価値、使用者が負担した研修コスト及び研修期間の長さなどがその適当性を判断する基準となる²。

以下、裁判例に基づき、最低勤務期間の約定における適法性の限界について考察する。

一、台湾新北地方裁判所 114 年（2025 年）度劳小字第 127 号民事判決

¹ 労働基準法第 15-1 条第 1 項から第 3 項規定：

「次に掲げる要件のいずれかを満たしていなければ、使用者は労働者と最低勤務期間の約定をしてはならない。

一、使用者が労働者に専門技術の研修を行うほか、その費用を提供する場合。

二、使用者が労働者に最低勤務期間の約定を遵守させるにあたり、合理的な補償を提供する場合。（第 1 項）

前項最低勤務期間の約定は、次に掲げる事項を総合的に勘案し、合理的な範囲を超えてはならない。

一、使用者が労働者のために行った専門技術研修の期間と費用。

二、同一又は類似する職務を行う労働者によるその代替の可能性。

三、使用者が労働者に提供する補償の限度額及び範囲。

四、その他最低勤務期間の合理性に影響を与える事項。（第 2 項）

前二項の規定に違反した場合、契約は無効とする。（第 3 項）」

² 最高法院 96 年度台上字第 1396 号判決趣旨参照

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問い合わせ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

(一) 事実関係

被告は、フィットネストレーナーとして原告に雇用されていた期間に、原告が提供する専門技術研修コースを受講するとともに、訓練費用合意書を締結し、約定期間内に継続して勤務しなかった場合には、原告が支出した研修費用を返還すべきことに合意した。その後、被告は約定期間満了前に退職したため、原告は当該協議書に基づき、被告に対し研修費用及び遅延損害金の返還を請求した。これに対し被告は、本件研修は業務の遂行に必要な社内教育訓練であり、独立した経済的価値を有するものではないことから、最低勤務期間及び研修費用返還の約定は無効であると主張した。

(二) 裁判所の判断：原告の請求を認容する

原告は、勤続賞与制度を設けており、労働者の勤続期間が9か月に達し、かつ、総担当セッション数が400本(含)を超え、さらに国際資格を取得している場合に、セッション数にNT\$20を乗じた金額を勤続手当として支給することを確約していた。これは合理的な補償に該当するため、原告は労働者との間で最低勤務期間を約定することができる。また、原告は、労働者に対し、フィットネスの専門理論、マシンの操作、及び実技指導等の内容を含む長期的な専門研修を手配しており、これらはフィットネストレーナーの職務に関連する専門的知識に該当する。さらに、その研修費用及び経費はすべて使用者が負担しており、被告も研修修了の確認書類に署名していた。指導のクオリティーの維持、会員の権益保護、及び人材流出の抑制など、使用者の事業運営上の需要を斟酌すると、本件最低勤務期間の約定は、尚も必要かつ合理的な範囲内であり、労基法第15-1条の規定に違反しない。

二、台湾台中地方裁判所 114 年（2025 年）度劳簡字第 101 号民事判決

(一) 事実関係

被告は在職期間中に、勤続賞与を受領した後、一定期間勤続する必要があることを約し、履行されない場合には、当該手当を比例按分して返還する旨の「長期勤続同意書」を締結した。更に、本件同意書の勤続賞与は、原告が将来の全体的な発展及び従業員との共同による利益創出といった将来を見据え、会社法第 235-1 条に基づき

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問い合わせ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

高額な労働者報酬を支給するに際し、あわせて労基法第 15-1 条第 1 項第 2 号に定める最低勤務期間の約定に対する補償として支給したものであった。その後、被告は最低勤務期間の満了前に退職したため、原告は既に支給した NT\$23 万余りの勤続手当の返還を請求した。

(二) 裁判所の判断：原告の請求を棄却する

会社法第 235-1 条が示す「従業員報酬」の目的は、会社の利益を合理的に分配し、従業員の士気を高めることで、会社の業績及び企業価値の向上を図ることにある³。本件同意書により支給された長期勤続賞与が、原告によって会社法第 235-1 条及び定款の規定に基づき、取締役会の決議を経て支給された従業員報酬であることについて、当事者間に争いはない。したがって、長期勤続賞与の性質は、従業員の退職の自由を制限することに対して支給されるべき補償の性質とは異なるものである。原告は、従業員との本件同意書の締結によって、長期勤続賞与の名目で従業員に報酬を支給するとともに、これを最低勤務期間の約定に対する補償として併用することで、従業員の退職の自由を制限する目的を達成しようとしたことは、原告が追加的コストを負担することなく、従業員に最低勤務期間の約定を遵守させるという利益を得たことにほかならない。これは労働基準法第 15-1 条の立法趣旨に沿わないため、原告が本件同意書に定める最低勤務期間の約定について適切な補償を提供したとは認め難い⁴。

三、結論

裁判所は、使用者が対価性を有する合理的な補償を実際に提供しているか、そして、当該措置が事業運営の維持に必要であり、かつ合理的な範囲を超えていないかについて、「実質的判断」を行うべきであるとの見解を示した。一例目の判決の中で、裁判所は、使用者が専門性を有する研修を提供し、関連コストも負担しており、全体として補償的性質及び合理性を備えていると認め、最低勤務期間の約定は有効であると判断した。これに対し、二例目の判決では、裁判所は、勤続手当は本質的には会社法上の労働者報酬であり、退職の制限に対して提供された追加的な補償ではないと認定し、関連する約定は無効であると認めた。

³ 会社法第 235-1 条改正理由参照。

⁴ 台湾台中地方裁判所 114 (2025) 年度勞簡字第 101 号民事判決の趣旨参照。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問い合わせ下さい。