



EY Taiwan JBS NEWSLETTER

December 2025



The better the question. The better the answer.
The better the world works.

EY 安永

EY Taiwan

JBS NEWSLETTER

- December 2025 -

外国籍従業員に係る退職金制度と企業の義務及び留意点

■ はじめに

台湾に滞在する外国人の人数は過去最多を記録し、まもなく100万人を突破します。内政部移民署の統計によると、2025年5月末時点で、台湾に滞在する外国人(合法的に居留する外国人・華僑)の人数は既に98万人に達しており、失業者、非労働力人口、15歳未満の人口を差し引いた後の外国人就労者は82万人を超えるました。

そのような中、企業がこれらの外国籍従業員を雇用する場合、同時検討すべき課題として退職金があります。企業には「労働基準法」及び「労工退職金条例」の規定に従い、退職金拠出の責任がある点に注意が必要です。

外国籍従業員の場合、その適用要件に応じて「旧制度退職金」及び「新制度退職金」の2種類の退職金拠出方法を運用し、外国籍従業員の退職金拠出の責任に対応する必要があります。また、最新の法令アップデートにより新制度退職金が適用される外国籍従業員の範囲が拡大しております。

今回のJBS NEWSLETTERでは、外国籍従業員に適用される退職金制度と企業の責任、アップデート情報、関連する実務問題について説明をいたします。外国籍従業員の退職金管理の参考としてお役立てください。

■ 今回お伝えしたいポイント

- 外国籍従業員の退職金について、企業が遵守すべき義務
- 外国籍従業員にも適用される台湾における2つの退職金制度とそれぞれの要件
- 新制度退職金が適用される外国籍従業員の範囲の拡大と対応【2026年～ 法令改正対応】
- その他退職金制度にまつわる問題

本ニュースレターの内容は、一般的な情報を参考までに提供するものです。具体的な個別の案件に対するアドバイスが必要な場合は、EY台湾にご相談ください。本ニュースレターの内容について、ご不明な点などがございましたら、いつでもサポートをいたしますので、ご遠慮なくお申し付けください。

外国籍従業員に係る退職金制度と企業の義務及び留意点



外国籍従業員の雇用にあたって直面する退職金の問題概要

冒頭に記載した通り、現在、台湾における外国人就労者の数は82万人を超え、台湾労働市場で大きな役割を果たしており、台湾経済に対する重要な助力となっています。

他方で、これらの外国人における権益の一つとして、企業はホワイトカラー及びブルーカラーの外国籍従業員に対する退職金の問題に直面することがあります。

外国籍従業員を雇用している企業は、退職金の拠出について留意する必要があります。つまり、企業が外国籍従業員を雇用する場合、対象者の退職金の責任を負い、適用要件に従って、旧制度退職金と新制度退職金の2種類の運用方法が存在します。

通常、企業が外国人を雇用する場合、旧制度退職金の責任が発生する可能性があります。

以下の事例で考えてみましょう。

■ 事例

2025年、A社では、以下の外国人2名を雇用しています。

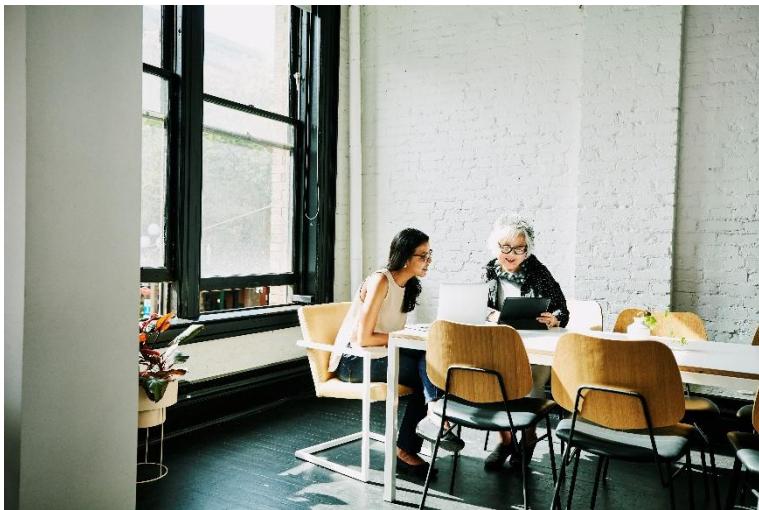
- ①外国専門人材の就労許可を有しているが、永久居留証を有していない米国籍のMandy
- ②既に永久居留証を取得している英国籍のEmma

台北市政府労働局からA社に通知があり、旧制度退職金口座の設立を確認するよう要請がありました。

さて、A社は、外国籍従業員のために退職金口座を準備する必要があるのでしょうか？

現行の規定によりますと、A社は、まだ永久居留証を有していないMandyについては旧制度退職金口座の設立と拠出義務があり、また、永久居留証を有しているEmmaについては労工保健局にて設置される対象者個人ごとの新制度退職金専用口座への拠出義務があります。

ただし、2026年1月1日から、外国専門人材でありながらまだ永久居留証を有していない外国籍従業員も、新制度退職金の対象となります。そのため、A社は2026年1月1日以降、Mandyに対する退職金の義務が異なることになります。以降、旧制度及び新制度の退職金制度、及び外国人の身分別について解説します。



外国籍従業員に係る退職金制度と企業の義務及び留意点



台湾における2つの退職金制度

「労働基準法」及び「労工退職金条例」に従い、外国人を雇用する場合、企業は退職金の責任を負担しなければなりません。外国人の身分状況に応じ、「旧制度退職金」、又は「新制度退職金」が適用されます。

- 「旧制度退職金」が適用される場合、雇用主は旧制度に基づく外国籍従業員のために退職金を供出し準備しなければなりません。
- 「新制度退職金」が適用される場合、雇用主は、労工保健局の設置する労働者個人ごとの退職金専用口座に新制度退職金を拠出します。

したがって、企業は旧制度退職金の拠出、又は新制度退職金の拠出という2種類の方法を運用して外国籍従業員の退職金の拠出責任に対応する必要があります。

①: 旧制度退職金の適用

「労工退職金条例」は「労働基準法」の特別法であり、「労工退職金条例(新制度退職金の規定)」を適用しない場合は、原則に戻り「労働基準法(旧制度退職金の規定)」を適用することになります。この目的の一つは新制度退職金が適用されない外国人を含む労働者を保障することにあります。

旧制度退職金が適用される従業員に対して、企業は旧制度退職金口座を開設して、月ごとに旧制度労働者の賃金総額の2~15%で企業の台湾銀行信託部の労工退職準備金専用口座に掛け金を拠出しなければなりません。企業に中間階層の技術関係の労働者、留学生、交換留学生の台湾でのアルバイト、ワーキングホリデーなどの外国人従業員がいる場合は、旧制度退職金の適用対象となります。また、2026年4月1日以降、雇用主は、勤続10年以上のブルーカラーの外国籍従業員に対しても旧制度退職金を拠出する必要があります。該当する外国籍従業員を雇用しているかどうかご留意ください。

②: 新制度退職金の適用

新制度の退職金が適用される従業員について、雇用主は毎月の賃金の6%以上を拠出し、労工保健局が設立した労働者個人の退職金専用口座に預けなければなりません。企業に外国籍従業員がいる場合、身分の詳細を理解し、新制度退職金が適用されるかどうかを判断することが重要です。例えば、外国籍配偶者、永久居留の資格を有して台湾で就労する人は、原則的に新制度退職金を適用します。

また、改正された「外国籍専門人材の招聘及び雇用法」(中文:「外國專業人才延攬及僱用法」)に基づき、2026年1月1日以降、外国専門人材及び外国特定専門人材は、永久居留証を有していない新制度退職金が適用されることになります。

法令改正対応



外国専門人材及び外国特定専門人材で永久居留証を有していない者について、2026年1月1日以前は旧制度退職金が適用されるため、これらの外国籍の従業員は、旧制度を継続するか新制度に切り替えるかを判断する必要があります。まず従業員の意向を確認する必要があります、従業員が新制度を選択するか、又は意向を示さない場合は新制度を選択したものと見なされます。この場合企業は、従業員のために新制度の労働者退職金を拠出する必要があります。また、企業は6ヶ月以内、すなわち2026年6月30日までに従業員の意向を確認する必要があります。

外国籍従業員に係る退職金制度と企業の義務及び留意点



台湾における2つの退職金制度(続)

③: 旧制度退職金も新制度退職金も適用されない人

ただし、一部のケースでは、新制度・旧制度いずれの退職金制度も適用されないことがあります。例えば、企業の責任者については、労働基準法上は「雇用主」と定義されるため、旧制度又は新制度の退職金制度はいずれも適用されません。また、ブルーカラー職に従事する外国人労働者については、労働部の解釈令により、企業は当該労働者に対して旧制度退職金を拠出する義務はないとされています。

ただし、前述の通り、ブルーカラー職に従事する外国人労働者が中間階層の技術関係の労働者へ転換した場合、又は勤続年数が10年以上となった場合には、雇用主は旧制退職金を拠出する必要があります。

旧制度退職金と新制度退職金の概要比較

項目	旧制度退職金	新制度退職金
根拠法令	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働基準法 ■ 労働者退職金準備金拠出及び管理办法 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働者退職金条例
適用対象	<ul style="list-style-type: none"> ■ 台湾国籍の労働者で2005年6月30日以前から採用されている(※2005年7月1日以降、新たに旧制度に加入することはできない) ■ 外国人労働者のうち、中間階層の技術関係の労働者、留学生、交換留学生の台湾でのアルバイト、ワーキングホリデーに該当する場合 ■ 2026年4月1日以降、勤続10年以上のブルーカラーの外国人従業員も対象となりうる 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2005年7月1日以降に採用・転職し、労働基準法が適用される台湾国籍の労働者 ■ 労働基準法が適用される外国人労働者のうち、その配偶者が台湾国籍を有する者 ■ 永久居留証を有する外国人材 ■ 2026年1月1日以降、専門業務に従事する外国専門人材及び外国特定専門人材も対象となる
拠出率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用主:毎月の給与総額の2%から15%の範囲内において拠出する ■ 労働者:なし 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用主:拠出率は6%を下回ってはならない(6%以上の範囲で雇用主が決定) ■ 労働者:個人の任意拠出について、拠出率は6%を上回ってはならない。
拠出金の預入口座	<ul style="list-style-type: none"> ■ 台湾銀行の退職準備金専用口座 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働者個人の退職金口座

外国籍従業員に係る退職金制度と企業の義務及び留意点



台湾における2つの退職金制度(続)

その他の新制度退職金と旧制度退職金の特徴比較

項目	旧制度退職金	新制度退職金
所定の拠出額以外における企業負担の有無	過去毎月拠出してきた金額で、定年退職しようとする従業員の退職金の支払いに不足する場合、拠出金額が不足する部分は、企業が追加負担する	なし: 確定拠出型
受給要件	同じ雇用主のところで勤続し、かつ以下の年数を満たし退職申請した者 <ul style="list-style-type: none">■ 勤続年数25年以上■ 勤続年数15年以上かつ満55歳以上■ 勤続年数10年以上かつ満60歳以上	<ul style="list-style-type: none">■ 満60歳になった時点で在職・離職を問わず退職金を申請することができる■ 60歳未満で死亡した場合は、遺族が一括退職金を申請することができる
受給方法	原則として一括受給	一括受給又は月額年金受給 ただし、勤続年数15年未満の場合は一括受給のみ
退職年金の計算方法	労働基準法第55条 <ul style="list-style-type: none">■ 勤続年数が15年目までの部分は、1年ごとに2つの基数を与える。16年目以降の部分については、基数の合計が45に達するまで、1年ごとに1つの基数を与える。半年に満たないときは半年として計算し、半年以上のときは1年として計算する。■ 計算方法:退職前の6カ月の平均賃金×基数	労働者退職金条例第23条 <ul style="list-style-type: none">■ 個人退職金専門口座■ 一括給付退職金:個人退職金専用口座の元金及び累積収益を一括して受給■ 月額年金:個人退職金専用口座の累積元金及び収益について、年金生命表に基づき、平均寿命、利率等の要素をもって毎月給付すべき年金額を計算し、四半期ごとに定期的に受給
解雇手当	<ul style="list-style-type: none">■ 勤続年数×平均賃金1カ月分■ 上限:なし	<ul style="list-style-type: none">■ 勤続年数×平均賃金0.5カ月分■ 上限:勤続年数12年(平均賃金6カ月分)
特色	<ul style="list-style-type: none">■ 長期就労を奨励■ 単一制度	<ul style="list-style-type: none">■ 積み立てにより受給可能■ 適用範囲の拡大■ 労働者が任意に拠出でき、租税優遇措置を享受できる■ 退職金には最低保証利益がある■ 死亡した労働者の退職金を遺族又は指定受給者が受領可能■ 退職金制度の適用下でも、解雇手当の請求は可能■ 拠出率が明確であり、企業による退職金コストの見積りがしやすい

外国籍従業員に係る退職金制度と企業の義務及び留意点



その他退職金制度にまつわる問題

台湾にて新制度退職金が開始された2005年7月以降に設立した企業であっても、あるいは同年以前に設立したが既に同年7月前に入社した従業員を有しない場合であっても、依然として特定の外国籍従業員を雇用することで、旧制度退職金の義務が発生する可能性があり、関連法規に基づき旧制度退職準備金監督委員会を設置して、台湾銀行信託部で労工退職準備金専用口座を設立しなければならない点につき留意が必要です。

旧制度退職金について、以下のような問題が日系企業にも見受けられます。

積立不足	積立過多	加入漏れ	給付額の計算	数理計算漏れ
<ul style="list-style-type: none"> ■ 主幹機関による拠出額の定期審査 ■ 不足額は3月末までに補填が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積立資金は、他の目的に使用不可 ■ 支給条件を満たす以外の取り崩しが困難 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 特定の駐在員などの外国籍労働者の加入漏れ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 給付額の計算における平均賃金には、定期的に支給される性質のものが全て含まれる 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 適用している会計基準と重要性によって、数理計算による見積もり計算が必要

最後に



関連する法規の適用、実施手続及び詳細に関して、企業がどのように適用及び遵守すべきかを検討するために適切な専門家に確認することが重要です。弊所には、退職金制度をはじめとしたペイロールの専門部門（責任者：温珮絃 Paddy Wen）がありますので、検討課題、懸念がある場合にはぜひともご相談ください。



JBS NEWSLETTER バックナンバーのご案内

JBS NEWSLETTERについて

EY台湾では、JBS NEWSLETTERとして、台湾における日系企業向けに、その時々の会計、税務、法令に係るトピックに応じた内容を、日文と中文にてお届けしています。



バックナンバー

発行月	タイトル
2025年11月	台湾における外国人永久居留証申請の実務と留意点
2025年10月	改正産業創条例10条の1の設備投資租税優遇の適用ポイント
2025年9月	産業創条例の一部改正のポイントと留意点
2025年8月	移転価格における一括調整の実務と留意点
2025年7月	貸倒損失／貸倒引当金における税務上の留意点
2025年6月	台湾における営利事業の株式売却時の基本税額申告及び計算に関する留意事項
2025年5月	外国籍従業員が台湾で個人所得税を申告する際の留意事項
2025年4月	台湾における個人所得税申告の基本事項及び重要な改正点～2024年度の申告に向けて～
2025年3月	台湾におけるCFC税制
2025年2月	個人に対するミニマムタックス税制～台湾における海外所得の申告・納税と留意事項～
2025年1月	企業に対するミニマムタックス税制～台湾における現行実務と最新動向について～
2024年12月	台湾における不動産税制～新旧税制比較と事例を踏まえて～
2024年11月	研修目的の台湾滞在に関連するよくある誤解と留意事項

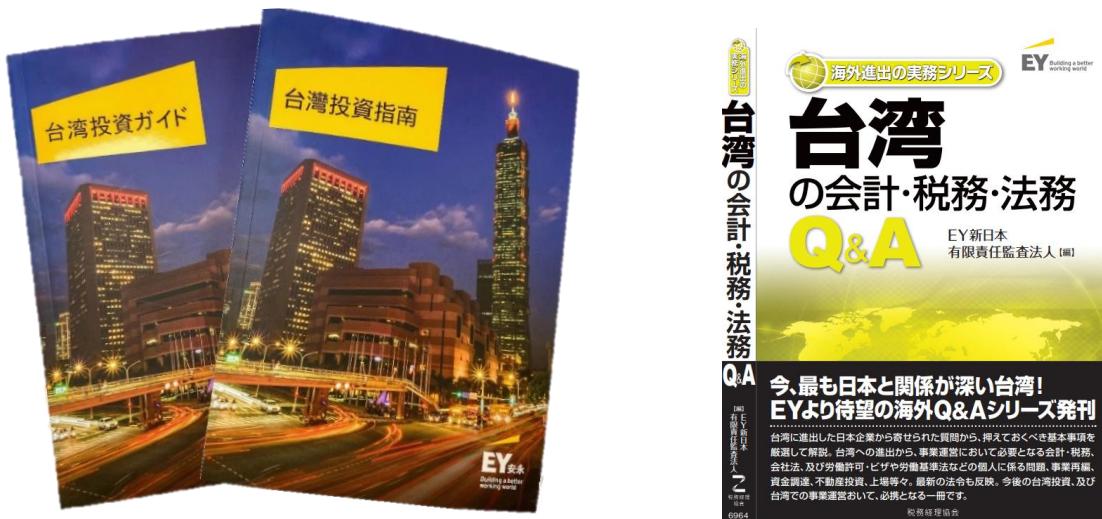
バックナンバーの購読のご要望は、ご遠慮なく、当NEWSLETTER最終ページの連絡先、又はEY担当者までご連絡ください。

その他刊行物・セミナー

台湾に関する書籍について



これから台湾に進出する場合や既に台湾に進出している場合に備えて、EY台湾より「**台湾投資ガイド(日本語・中文)**」、及びEY新日本有限責任監査法人より『**台湾の会計・税務・法務Q&A**』(税務経理協会、2024年)といった書籍を発刊しています。



EY Taiwan JBS セミナー



EY台湾JBSでは、年2回、日系企業向けにセミナーを開催しています。夏のセミナーでは、主に台湾の新任赴任者向けの基本制度を、冬のセミナーでは決算直前に押さえておきたいポイントを解説しています。また、共に最新の法令アップデートもご紹介しています。さらに、トピックや特定論点にフォーカスした個別セミナーも開催しています。

時期	場所	セミナー内容
2025年12月18日 2025年12月16日	台北(WEB同時配信) 台中	決算直前事例セミナー／台湾法令アップデート
2025年7月24日 2025年7月22日	台北(WEB同時配信) 高雄	台湾制度基礎セミナー／台湾法令アップデート
2025年6月5日	台北(WEB同時配信)	税務2大TOPICセミナー(関税、租税優遇)
2024年12月12日 2024年12月10日	台北(WEB同時配信) 高雄	決算直前事例セミナー／台湾法令アップデート
2024年8月22日 2024年8月20日	台北(WEB同時配信) 高雄	台湾制度基礎セミナー／台湾法令アップデート

弊所連絡先

関連する情報をご希望の方はお付き合いをさせていただいておりますEY担当にご連絡をいただくな、又は以下のいずれかの関連サービス専門担当までご連絡ください。

安永聯合會計師事務所

稅務諮詢服務

林志翔 稅務服務部營運長
02 2728 8876
Michael.Lin@tw.ey.com

PAS Payroll Operate

溫珮絃 執業會計師
02 2757 8888 88815
Paddy.Wen@tw.ey.com

JBS

橋本 純也 副總經理
02 2757 8888 88867
Junya.Hashimoto@tw.ey.com

川口 容平 協理
02 2757 8888 21191
Yohei.Kawaguchi2@tw.ey.com

水野 智英 經理
02 2757 8888 20897
Tomohide.Mizuno1@tw.ey.com

EY | Building a better working world

EYは、クライアント、EYのメンバー、社会、そして地球のために新たな価値を創出するとともに、資本市場における信頼を確立していくことで、より良い社会の構築を目指しています。

データ、AI、および先進テクノロジーの活用により、EYのチームはクライアントが確信を持って未来を形づくるための支援を行い、現在、そして未来における喫緊の課題への解決策を導き出します。

EYのチームの活動領域は、アシュアランス、コンサルティング、稅務、ストラテジー、トランザクションの全領域にわたります。蓄積した業界の知見やグローバルに連携したさまざまな分野にわたるネットワーク、多様なエコシステムパートナーに支えられ、150以上の国と地域でサービスを提供しています。

All in to shape the future with confidence.

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY台湾は中華民国の法律に基づき設立登記された組織であり、安永聯合會計師事務所、安永管理顧問股份有限公司、安永諮詢服務股份有限公司、安永企業管理諮詢服務股份有限公司、安永財務管理諮詢服務股份有限公司、安永圓方國際法律事務所及び財團法人台北市安永文教基金會を含んでいます。詳しくは、ey.com/zh_twをご覧ください。

© 2025 Ernst & Young.
All Rights Reserved.

APAC NO.14009060
ED None

本資料は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、稅務及びその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/zh_tw

EY LINE@
最新情報を入手できます。QR codeをご利用ください。

