

従業員と雇用関係解消の際に雇用主が果たすべき義務とは？（参考和訳）



2022 年 11 月 21 日に労工局から発表されたプレスリリースにより、香港の登録企業が雇用条例（EO）の要件を満たしていないとして起訴されたことが明らかになりました。同社は 11 月 21 日にクントン裁判法院で有罪判決を受け、9 万香港ドルの罰金を科せられました。また、同社は解雇された 2 人の従業員に対し、未払い金約 28 万香港ドルを支払うよう命じられました。

さらにプレスリリースでは、同社が 2 人の従業員に対し、雇用契約解除後 7 日以内に支払うべき賃金及び解雇予告手当合計 26 万香港ドルの支払いを怠っていたことが報じられ、上記裁定額 28 万香港ドルと合わせて労働審判所が定めた期日から 14 日以内に支払うことが明らかにされました。

労工局の担当者は、「この判決は、EO に規定された法定期限内に、労働審判所あるいは低賃金請求仲裁委員会（MECAB）が定めた賃金を従業員に支払わなければならないという強いメッセージをすべての雇用者に周知するものである。労工局はこれらの違反を容認せず、法律を遵守し、従業員の法的権利を保護するための努力を惜しまない」と述べています。

EO に従い雇用を終了する際、または契約が終了した際に従業員に支払わなければならない解雇手当には、通常以下があります。

- 未払賃金
- 解雇予告手当（該当する場合）
- 未取得年次休暇及び日割り計算による当年度分年次休暇に相当する給与
- 未払期末手当及び当支払期間の日割計算による期末手当または年次賞与
- 長期服務金または退職金（該当する場合）
- 謝礼金や解雇補償金など雇用契約に基づくその他の支払い

雇用主は、雇用を終了した日または契約が終了した日から7日以内に、可能な限り早く、解雇手当の全額（退職金を除く）を従業員に支払わなければなりません。

さらに雇用主は、従業員から退職金の請求通知を受領後2ヶ月以内に退職金を支払わなければなりません。

雇用主が上記の期限内に従業員に支払いを行わない場合、雇用主は未払賃金に対する利息を支払う必要があります。さらに、EO に基づき、労働審判所と MECAB は、雇用主に対して、従業員に特定の手当（賃金、期

末手当、出産手当、父子手当、退職金、長期服務金、傷病手当、休日手当、解雇手当など）を支払うよう命じることができます。雇用主が支払期日から14日以内に支払いを行わず、これに「合理的な理由」がない場合、雇用主は起訴される可能性があり、有罪の場合、最高35万香港ドルの罰金と最長3年の禁固刑が課されます。

重要なのは、EO の下では従業員が不当及び不法な解雇に対して補償を請求できることを雇用主も認識しておくことです。これは、不当・不法な解雇に対する復職または再雇用命令に関する Employment (Amendment) (No.2) Ordinance 2018 が施行された2018年10月以降の事例です。このEO改正によると、2018年10月19日以降に従業員が不当かつ不法に解雇され、その従業員が復職または再雇用の請求をした場合、労働審判所は雇用主に対して従業員の復職または再雇用を命じることができます。ここで雇用主の合意を得る必要はありません。

「不当」かつ「不法」な解雇とは？

EO の改正によると、従業員がEO に定められた正当な理由以外で解雇された場合は「不当解雇」となり、法律に反する場合は「不法解雇」となります。詳しくは、表1をご覧ください。

表1：不当解雇と不法解雇の定義

不当解雇	不法解雇
以下の正当な理由以外の解雇	法令に違反する解雇
<ul style="list-style-type: none"> • 従業員の行為 • 従業員の職務遂行のための能力または資格 • 余剰人員解雇またはその他の事業運営上の必要性 • 法定要件（従業員が元の職位で働き続けること、または元の雇用契約条件を継続することが法律違反となる場合など） • その他実質的な理由 	<ul style="list-style-type: none"> • 妊娠中または産休中 • 病欠中 • 業務中に負傷した後、従業員補償条例に基づき補償が決定、解決または支払われる前 • 従業員が労働組合権を行使していることを理由とするもの • 従業員が労働法規施行のために提出した証拠を理由とするもの • 従業員が陪審義務を行ったまたは召喚されたことを理由とするもの • 性別、配偶者の有無、妊娠、家族構成、人種または障害を理由とするもの

及び

復職または再雇用命令は、雇用主に対して、従業員があたかも解雇されなかったかのように、従業員の元の雇用条件と同等の役割と条件、または別の適切な役割で取り扱う（または再就職させる）ことを求めています。

労働審判所は復職や再雇用を命じない場合でも、雇用主に対して下記の支払いを命じることができます。

- 労働審判所が公正かつ適正とみなす最終支払い
- 15万香港ドルを上限とする補償金

雇用主が労働審判所の命令に従って従業員を復職または再雇用しない場合、雇用主は従業員の平均月給の3倍に相当する金額をさらに支払わなければなりません。この金額は72,500香港ドルを上限とし、労働審

判所が命じたその他の金銭的救済措置に上乗せして支払わなければなりません。

ここで関連する8つの法定手当とは、休日手当、年次休暇手当、傷病手当および関連手当、出産手当および関連手当、父子手当、期末手当、予告手当及び不当・不法解雇による従業員の復職・再雇用命令に従わなかった場合の追加手当です。これらの支払い金額を計算するには、E(A)O 2007に規定されている関連法定手当の計算方法（改訂版） (*revised mode of calculation of relevant statutory entitlements*)を適用し、特定日までの12ヶ月間に従業員が得た平均給与を算出します（従業員の雇用が12ヶ月未満の場合、実際の雇用期間に基づき計算）。従業員が不当解雇された場合、3つの関連法定手当の追加項目が計算に含まれます（表2参照）。

表2

法定手当	不当解雇の場合12か月間の平均給与計算に含まれる追加項目
<ul style="list-style-type: none"> • 疾病手当 	<ul style="list-style-type: none"> • 病欠中の従業員を不当に解雇した場合、さらに7日分の賃金に相当する金額
<ul style="list-style-type: none"> • 出産手当 	<ul style="list-style-type: none"> • 産休中の従業員を不当に解雇した場合、さらに1ヶ月分の賃金に相当する金額
<ul style="list-style-type: none"> • 不当・不法解雇による従業員の復職・再雇用命令不履行の追加手当 	<ul style="list-style-type: none"> • 労働審判所の命令による金銭的救済措置に加え、従業員の平均月給の3倍（上限：72,500香港ドル）に相当する金額



本稿で紹介した判例とその罰則は、従業員との雇用関係を解消する際に、EOの法定要件を遵守することがいかに重要であることを示す顕著な例となっています。EOの法定要件に違反して有罪判決を受けた場合、金

銭的な損失だけでなく、企業の評判も損なわれる可能性があります。

表3は、従業員との雇用関係を解消する際に考慮すべきポイントを示したものです。

表3：雇用関係解消時の留意点

キーポイント	Do / Don't	備考
EOに規定された要件に基づき、従業員への解雇手当の賃金および法定手当を正確に計算する	✓	E(A)O 2007に規定されている計算方法（改訂版）を適用し、特定日までの12ヶ月間の平均給与、関連する8つの法定手当を計算 従業員の雇用期間が12ヶ月に満たない場合は、実際の雇用期間に基づいて計算
雇用契約終了後7日以内に、早急に支払い	✓	
労働審判所またはMECABに指定された金額を、定められた日から14日以内に支払い	✓	
EOに規定された正当な理由なく、従業員を即時解雇しない	✗	雇用主は、以下の場合、従業員を予告または解雇予告手当なしに即時解雇することができる： 1. 合法的かつ合理的な命令に故意に背いた場合； 2. 違法行為を行った場合； 3. 不正行為または不誠実な行為を行った場合； 4. 常習的に職務を怠った場合
即時解雇の理由となり得る不正行為、懲戒行為、業務遂行能力の問題に対処する際、企業ポリシー、従業員行動規範、雇用契約に規定された条件および手順を厳密に遵守すること	✓	懲戒処分を行う際には、以下のような関連手順に従うことを確認： 当該従業員に対し、口頭および書面による警告 ↓ 従業員が改善するための期間を設定 ↓ <u>改善が見られない場合、従業員に対して解雇通知</u> すべての周辺要因および観察された問題についての従業員の説明を調査し、真摯に検討 ↓ 即時解雇が適切であると結論づける前に、専門的および法的助言を得る
EOの雇用契約解除の制限に反して従業員を解雇しない	✗	雇用主は、下記の場合に従業員を解雇してはならない： 1. 妊娠が確認された従業員； 2. 有給休暇取得中の従業員； 3. EO施行、労働災害または労働安全違反に関連する手続き・調査において、証拠または情報を提供したことを理由とするもの； 4. 労働組合のメンバーである（または活動している）ことを理由とするもの； 5. 業務中の負傷で、雇用主補償に関して従業員と合意する前、または査定証明書が発行される前

労工局は、雇用保護と従業員の福利厚生を強化するために、今後も改正や改革を導入していくものと思われます。雇用条例の変更はさまざまな形で雇用者と従業員の行動に影響を与えるため、両者が雇用条例の改正を常に把握しておくことが重要です。

人事・給与のプロにご相談ください

給与計算と人事のアウトソーシングサービスについて、お気軽にお問い合わせください。

BDO'S SUPPORT AND ASSISTANCE

25th Floor, Wing On Centre
111 Connaught Road Central
Hong Kong
Tel: +852 2218 8288
Fax: +852 2815 2239
info@bdo.com.hk

PORTIA TANG
Director and Head of Payroll & HR Outsourcing
Services and Professional Resources Solutions
Tel: +852 2218 8996
portiatang@bdo.com.hk

KAORI YOSHIDA 吉田 薫
Audit Principal, Head of Japan Desk
Certified Public Accountant (Hong Kong, USA)
公認会計士
Tel: +852 2218 8580
kaoriyoshida@bdo.com.hk

JOSEPH HONG
Consultant, Payroll & HR Outsourcing
Services
Tel: +852 2218 8286
josephhong@bdo.com.hk

CLIENT SERVICES TEAM
Tel: +852 2218 8288
csd@bdo.com.hk

McCabe International Limited, a limited liability company incorporated in the British Virgin Islands with its principal place of business in Hong Kong, is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee, and forms part of the international BDO network of independent member firms.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as broad guidance only. The publication cannot be relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained therein without obtaining specific professional advice. Please contact BDO to discuss these matters in the context of your particular circumstances. BDO, its directors, employees and agents do not accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it.