

GALL



2019年12月

労働の争点一 産休制度の改正法案

近時、香港労働・福祉局（以下「労働・福祉局」）は、香港における法定の産休を、10週間から14週間へ延長する措置を公表しました。

労働・福祉局は、当該産休制度の改正に関する2019年雇用条例改正法案（以下「本法案」）を2019年12月27日に官報に掲載し、2020年1月8日に立法会に提出することになっておりました。提案された当該措置は、2021年末までに実施することが目指されています。

本法案の詳細は公表されておりませんが、労働・福祉局は、これに先立つ2018年12月、「法定産休の見直し案」（以下「本見直し案」）において、以下の改正を提案しておりました。

- 法定産休の延長は、1回のみ効力を生ずるものとする。
- 延長分の4週間に対する産休手当の支払率は、当該労働者の平均日額賃金の5分の4を維持する。
- 延長分の4週間の産休に対する費用は、香港政府が負担する。使用者は、延長分の4週間の産休に対し手を支払い、しかるのち、政府に対し、支払を証明してその償還を求めることができる。
- 延長分の4週間の産休手当は、上限を労働者1人当たり36,822香港ドルとする。

さらに、本見直し案では、雇用条例（57章）（以下「本条例」）につき2つの技術的な改正も提案されています。

- 「流産」の定義を、妊娠後24週間以降のいずれかの時に流産した女性も産休を取得可能となるように改正する。
- 女性が出生前検査を受診する際に傷病手当を受給するためには、現状では医療証明書が必要とされているところ、これによらずに当該手当の支給を受けるために十分な証明書として、受診証明書の制度を追加する。

GALL

使用者におかれては、本条例上のその他の産休の規定には変更がないことにもご留意ください。主な条項は、以下のとおりです。

- 産休を取得しようとする労働者は、その使用者に対し妊娠の旨通知し、本条例上の保護を付与されるべき医療証明書によって妊娠が確認された後産休を取得する意思を通知しておかなければならないこと。
- 産休は、産休を取得する直前に継続的労働契約により雇用された女性労働者の法定の権利であること。
- 産休手当の支給を受けるためには、妊娠中の労働者は、産休が開始することとされている日の直前の少なくとも40週間、同一の使用者に雇用されていなければならないこと。
- 取得要件を満たしているにもかかわらず妊娠中の労働者に対し産休又は産休手当を与えなかった使用者は、5万香港ドルの罰金に処せられることとなること。
- 使用者は、継続的労働契約により雇用されている妊娠中の労働者が妊娠の通知を行った後は、産休期間の満了日又は妊娠の終了日まで、当該労働者を解雇してはならないこと。上述の状況において妊娠中の労働者を解雇すると犯罪となり、当該使用者は10万ドルの罰金に処せられることとなること。

使用者としては、本条例の改正案が成立し次第、これに留意し遵守する必要がある一方、労働者としても、本条例の改正案が施行された場合には、本条例やその改正法に基づく権利に関し十分な知識を得ておくことが必要となります。

本記事に含まれる事項は、一般的な情報提供の目的のためのみに提供されるものであり、いかなる特定の事実や状況に対しても、法律上、会計上、金融上又は税務上の助言や意見と解釈されてはならず、そのようなものとして依拠されてはならないものとします。当事務所は、本記事に含まれる情報に依拠して生じうる作為又は不作為により直接的又は間接的に生じるいかなる損害にも、責任を負いません。読者固有の状況や特定の法的疑問については、それらに関する法的助言を依頼することをぜひご検討ください。

お問い合わせ



Andrea Randall
パートナー
+852 3405 7630
andrearandall@gallhk.com



Takashi Ugajin
外国法事務弁護士
+852 3405 7658
takashiugajin@gallhk.com



Joni Wong
アソシエイト
+852 3405 7616
joniwong@gallhk.com