

GALL



2020年3月

労働の争点— 香港における余剰人員整理

第1部

香港の政治経済状況が不確実性を増す中、雇用主は、普段以上に、余剰人員の整理 (redundancy) に踏み切ろうとしているかもしれない。雇用主であろうと従業員であろうと、余剰人員整理に関する法の基礎知識を持つておくことは有益である。

余剰人員整理をなすべき状況

人員余剰の定義は広範であり、雇用主がその事業を停止し又は停止しようとする場合や、従業員数を削減する場合等を含む。

顧客の需要の減少、職務の再編成若しくは再割当て、又は技術的变化といった要素から、人員余剰の状況は生じうる。これらの要素により、残った業務に従事する従業員として事業に必要な者は、より少なくなる可能性があるのである。

余剰人員整理の方法

香港の規制上、余剰人員整理のプロセスを規律する枠組みはなく、余剰人員整理を行う前に従業員と協議する義務が雇用主にあるわけでもない。一般的に、差別的な理由 (障害、性別、人種又は家庭内の役割等) に基づいて選別されておらず、その他違法でない限り、雇用主は、解雇する従業員を選別することができる。

雇用条例 (第57章) は、以下の従業員については、解雇し又は解雇を通知することは違法となると規定している。

- 業務に関連する傷害を負ったことで、労働者補償条例 (第282章) に基づく補償を受ける権利を有する従業員 (ただし、勞工処処長の同意が得られた場合を除く)
- 労働者補償を請求することのできる状況のもとで、3日を超えない期間一時的に就労能力を失った従業員

また、以下の場合においても、雇用主が従業員を解雇することは違法となる。

GALL

- 従業員が陪審員を務めている場合
- 従業員が傷病休暇を取得して欠勤し、傷病手当の支給を受けている場合（ただし、即時解雇が正当化されるべき場合を除く。）
- 従業員が、工場及び工業経営条例（第59章）に基づき証拠を提出した場合
- 従業員の「失効」した有罪判決（a spent conviction）又はそれを開示しなかったことを理由として、雇用主が当該従業員を解雇するとき
- 従業員が付与された法定の年次有給休暇を取得している場合
- 連続した労働契約により雇用されている女性の従業員が妊娠を雇用主に通知した場合。ただし、即時解雇が正当化される場合に、又は、試用期間の最初の12週間に、解雇することは妨げられない。

雇用主にとっても従業員にとっても、ひとしく、余剰人員整理を避けられないか議論することが実務上最も望ましいのが通常であり、こうすることで、双方に好ましい結果が得られる可能性がある。好ましい結果の例として、例えば以下のような場合が挙げられる。

- 従業員が代わりの職務に配置転換することに同意すれば、従業員は、勤め口を維持できるばかりでなく、より広くスキルを伸ばし、より多くの機会を得ることができる可能性がある。
- 他方、雇用主も、経験豊富な従業員を別の職務で雇用し続けることができる可能性がある。

もっとも、協議してもすべての状況を解決できるわけではない。それゆえ、雇用主としては従業員を選別して余剰人員整理を行うことを検討せざるを得なくなるかもしれない。そのような状況で、雇用主として行うべきことは、以下の諸点である。

- まず、配置転換や余剰人員整理の対象となる従業員を選別すべき母集団となる従業員の範囲を決定する。
- 従業員を評価する公平で客観的な選別基準を特定する。
- 従業員を平等に取り扱う。
- 差別的な理由（性別、結婚歴、妊娠の事実、障害、家庭内の役割、人種、肌の色、血統、出身国又は民族的素性等）により選別すると、香港の差別禁止法に違反することになるので、そうした選別がなされないことを確実にする。

余剰人員として解雇された従業員は、他の支払のほか、法定の解雇補償金の支払を受けられる可能性がある。

余剰人員整理がなされた場合に契約上いかなる権利があるか検討する際には、従業員も雇用主も、労働契約や就業規則の規定とともに、余剰人員整理の際に習慣的ないし実務的になされてきた支払も念頭に置くべきである。

GALL

第2部

余剰人員整理後に実務上検討すべき点

雇用主は、従業員を人員余剰を理由として解雇すると決定した後、実務上様々な点を検討すべく準備する必要がある。

1) 法定の解雇補償金

雇用条例上、少なくとも24か月雇用された従業員は、最後の1か月の給与の3分の2又は22,500香港ドルのいずれか少ない額に勤続年数を乗じて得られた額相当の法定の解雇補償金を得る権利がある。1年未満の年に対しては、日割り計算を行う。

法定の解雇補償金の上限は、390,000香港ドルである。

ただし、従業員としては、法定の解雇補償金を得る権利を失う可能性のある状況がいくつもあることに留意すべきである。例えば、雇用主が従業員について、当該従業員にとって「不利ではない」適当な代替りの雇用を提案したが、従業員がそれを不合理に拒絶した場合が挙げられる。

2) 一般的に行うべき他の支払

上記の法定の解雇補償金のほかに、雇用主は、例えば以下の支払を行わなければならない可能性がある。

- 契約上の解雇補償金(法定の最低額を超えるもの)
- 離職日まで(同日を含む。)の賃金
- 解除予告手当(適用がある場合)
- 付与されたが取得されなかった年次有給休暇に対する代替的支払
- 従業員が契約し負担した個人的費用(食費、出張費、住居費、生活費等)の手当又は償還
- 支払期の到来した産休手当
- 付与された年末報酬金
- 支払期の到来した傷病手当
- 賞与又はコミッション
- 離職により付与される株式又はストックオプションを含む繰延報酬

3) 離職に伴う支払を怠った場合の罰則

雇用主が、実務上可能な限り速やかに又はいかなる場合も離職日後7日以内に、支払期の到来した離職に伴う支払を行わなかった場合には、雇用主は刑事責任を問われる可能性がある。有罪となれば、最高で、罰金のみならず最長3年の禁固刑に処せられる。

4) 入国管理上の義務

余剰人員整理の結果、従業員の入国管理上の保証人たる地位が解除された場合には、当事者は可能な限り速や

GALL

かに入境事務処に通知しなければならない。

香港人でない従業員が入境事務処の許可なく別の勤務先に就くと、滞在条件に違反し、刑事責任に問われる可能性がある。

5) 入国管理上の義務

従業員が香港を離れることを企図している場合、雇用主は税務局に通知する義務があり、香港を離れることを企図する従業員に支払うべきすべての金銭の支払を保留すべき旨命じられる可能性がある。支払を保留すべき期間は、税務局に対する通知の提出から1か月間か、又は税務局が「同意釈放書 (Letter of Release)」を発行するまでである。

6) 強制退職金積立基金 (MPF)

MPFスキームは、香港における退職保護システムの主要な一部である。これは、雇用主及び従業員双方に強制的にMPF基金に対し掛金を納付させて運営するものである。

現在は、雇用主が支払ったMPFの掛金を、雇用条例上従業員に支払うべき解雇補償金の額から相殺することが認められている。相殺する金額は、離職する従業員に対し支払われる法定の解雇補償金が上限となる（すなわち、雇用主は、当該従業員について納付した掛金より多くの相殺を行うことはできない。）。

第3部分

離職後において他に検討すべき点

離職する従業員は、雇用主の秘密情報を悪用したり、会社の財産を持ち出したり、雇用主から顧客を奪い他の従業員を引き抜いたりするなどの、離職後の不適切な行為によって、雇用主の事業に著しい損害を生じさせることがある。したがって、雇用主としては、その事業を守るため、離職後の従業員の活動に対し何らかの制限を加えるかどうか検討すべきである。このような制限は、労働契約に織り込まれているのが通常であるが、場合によっては、離職の際に退職合意書という形で合意されることもある。

秘密情報

コモンロー上、従業員は、営業秘密に当たる情報や信認義務に基づき得た情報を悪用しない義務を負うとされているが、これ以上に雇用主の秘密情報を保護するため、雇用主としては、コモンロー上の義務を超える守秘義務を契約で合意することができる。契約上の守秘義務条項は、雇用主にとって重要なある特定の状況や関連する離職従業員に合わせる形で、注意深くドラフトすべきであり、かつ、かつ契約上の義務が離職後も適用されるかどうかも規定しておくべきである。

会社の財産の返還

雇用主としては、従業員が離職する前に、すべての会社の財産を返還し、雇用主の事業に関連するすべての秘密

GALL

情報及び資料を削除すべきことを、労働契約や退職合意書で明示的に規定することを検討するのが望ましいことがある。

このような秘密情報としては、顧客のリストや記録、電子データ又はオフィスのファイルであって、仮に開示されれば競合他社には極めて価値があり雇用主に著しい損害を生じさせかねないものが含まれる。鍵、ノートパソコン又はクレジットカードのような事務備品も、離職に際し返還させるべきである。

雇用主は、従業員が離職する前に、引渡しの手続を行うべきである。秘密情報や事務備品の価値の大きさによっては、雇用主としては、会社の財産を全て返還した旨の宣誓書に従業員をしてサインさせたものを取得することが適切な場合がある。

離職後の不作為誓約

状況によっては、従業員が離職すると、雇用主の事業に不利な結果が生じる可能性がある。特に、離職する従業員が直接の競合他社に入社したり、顧客やスタッフと協議したり、顧客を奪いスタッフを引き抜いたりした場合は顕著である。したがって、雇用主としては、そうした従業員の行為からその事業を守るため、離職後の一定の行為に制限を加える誓約条項を合意することがある。

従業員の活動を制限するこうした契約上の誓約条項は、特に雇用が終了した後は、公序良俗に反するため、原則として強制できない。こうした制限を有効たらしめるためには、2つの条件が満たされなければならない。第1に、雇用主は、その従業員の雇用に関連して、保護すべき正当な利益があることを示さなければならない。第2に、当該誓約条項が、当該利益を保護するために合理的に必要な範囲を超えないことが示されなければならない。

誓約条項が不合理であると判断された場合には、当該誓約条項は無効とされ、問題のある部分をいわゆるblue pencil基準の適用によって削除しえない限り、強制できない。すなわち、裁判所は、合理的とされるはずの範囲に限定して制限を強制することはできないが、しかし、当該誓約条項の一部分のみが不合理である場合には、個別の語句を無視することができる場合がある。

よって、かかる誓約条項をドラフトする場合には、雇用主は、適切に解釈されればその適用範囲が合理的となることを確保できるよう注意すべきである。

従業員の記録の保管

雇用主は、本人確認記録、雇用記録、休暇記録及び従業員の就労資格に関連する記録といった記録を保管すべき、様々な法定の義務を負っている。このような記録は、少なくとも離職後6か月間は保管しなければならないが、一般的には、将来起こりうる紛争に備え、より長い期間保管すべきである。

第4部分

余剰人員整理後に検討すべき一般的なチェックポイント

通知

GALL

- ✓ 従業員に対し、書面で決定を通知したか？
- ✓ 当該通知は、当該従業員の最終勤務日と離職に伴う支払を明確に特定しているか？

離職に伴う支払

- ✓ 従業員は、法定の又は契約上の解雇補償金の支払を受ける権利を有しているか？
- ✓ 従業員に対し、7日以内に、以下に列挙するような離職に伴う支払を、適用あるものは全て支払ったか？
 - 従業員に対し、7日以内に、以下に列挙するような離職に伴う支払を、適用あるものは全て支払ったか？
 - 離職日まで(同日を含む。)の賃金
 - 解除予告手当(適用がある場合)
 - 付与されたが取得されなかった年次有給休暇の代替的支払
 - 従業員が契約し負担した個人的費用(食費、出張費、住居費、生活費等)の手当又は償還
 - 支払期の到来した産休手当
 - 付与された年末報酬金
 - 支払期の到来した傷病手当
 - 賞与又はコミッション
 - 離職により付与される株式又はストックオプションを含む繰延報酬

入国管理上の義務

- ✓ 従業員の保証人たる地位が解除された場合、当事者が入境事務処に通知したか？

税務上の義務

- ✓ 従業員が香港を離れることを企図している場合、雇用主は税務局に対し通知したか？
- ✓ 雇用主は、香港を離れることを企図している従業員に対し支払うべき金銭の支払を保留しなければならないか？

MPF上の義務

- ✓ 雇用主は、従業員の強制掛金の最後の支払を、当該従業員が離職した暦月の最終日又は同日後10日以内に手配したか？
- ✓ 雇用主は、従業員が会社を離職する暦月の最終日後10日以内に、当該従業員の離職につき、MPFスキームの受託者に通知したか？
- ✓ 雇用主は、雇用終了日についてMPFスキームの受託者に書面で通知を行ったか？
- ✓ 法定の解雇補償金が従業員に支払われた場合には、法定の解雇補償金と相殺するため、当該従業員に付与された給付額から適切な金額を引き出すことをMPFスキームの受託者に申請するかどうか検討したか？

他の義務及び検討事項

GALL

- ✓ 従業員は、従業員が離職する前に、会社の財産をすべて返還し、雇用主の事業に関連するすべての秘密情報及び資料を削除する。
- ✓ 雇用主は、離職後の従業員の活動に対する制限が必要か、適切であるかを検討すべきである。
- ✓ 雇用主は、本人特定記録、雇用記録、休暇記録及び従業員の就労資格に関する記録といった記録を保管する。

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

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だけ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。