



---

2020年4月

## 労働の争点—COVID-19のさなかの無給休暇と年次有給休暇

はじめに

COVID-19がもたらした昨今の状況の下で、多くのビジネスが直面する財務上運営上の困難は増すばかりである。様々な雇用主が、従業員に対し、この期間に無給休暇や年次有給休暇を取得するよう要請している。本稿では、従業員に対し無給休暇や年次有給休暇を取得するよう要請する法的要件を論じる。

雇用主は、無給休暇の取得を一方的に命じることができるか？

香港においては、法令上、雇用主がその従業員に対し無給休暇を取得するよう指示する権利は与えられていない。したがって、労働契約に明示の条項がない限り、雇用主は従業員に無給休暇の取得を一方的に強制することはできない。

仮に、雇用主が従業員の意思に反して無給休暇の取得を強制しようとする、契約上明示の条項がない場合には、契約違反を構成する。従業員が任意に無給休暇の取得に応じる場合には、当該合意を書面で残しておくことが望ましい。

雇用主は、年次有給休暇の取得を強制しうるか？

年次有給休暇と一口にいても、2つの種類が存在する。

- 1) 法定年次有給休暇: 香港の法律である雇用条例 (第57章) 上の規定により規律されるもの。
- 2) 契約年次有給休暇: 法定年次有給休暇を超えて、労働契約上の合意により与えられる年次有給休暇。

# GALL

労働契約上、法定年次有給休暇と契約年次有給休暇が区別されていない場合には、雇用主としては、従業員に対し休暇の取得を命ずることに関する法律上の規定に依拠することができる可能性がある。雇用条例によれば、雇用主は、一般論として、従業員と協議の上少なくとも14日前までに書面に通知することにより、従業員に対し、法定年次有給休暇の取得を指示することができる。ただし、例外として、一般的には、法定年次有給休暇が発生した年については、雇用主は従業員に対しその取得を強制することはできない。

他方、契約年次有給休暇については、従業員に対し契約年次有給休暇の取得を指示する権利が雇用主にあるかどうかは、年次有給休暇の規定の具体的文言によることになる。

従業員が無給休暇の取得を拒絶した場合、雇用主の対処法は？

雇用主がどのような対処をなしうるかは、労働契約上、従業員に対し無給休暇の取得を指示する権利が雇用主に与えられているかによる。契約上かかる権利がない場合、雇用主としては、従業員に対し無給休暇の取得を強制することはできない。

仮に契約上このような権利がある場合には、雇用主としては、従業員が雇用主の裁量に応じることを拒絶しても、合法的な職務命令の拒絶と取り扱うことができる。まずは、このような拒絶につき従業員に対し警告を与え、それでも翻意しないなら、当該従業員に対し懲戒処分を行うことも検討してよい。しかし、こうした状況であっても、無給休暇の取得を拒んだというたった一度の出来事で、雇用主が当該従業員を解雇する正当な理由となる可能性は低い。

無給休暇の日数は？

雇用主が従業員に対し取得を指示することのできる無給休暇の日数は、無給休暇の規定の具体的文言によるであろう。もし、それ以外に追加の無給休暇期間を与えるならば、雇用主と従業員との間で合意しなければならない。

どうやって従業員に無給休暇を取得してもらうか？

契約上雇用主に無給休暇の取得を指示する権利がない場合でも、雇用主としては、従業員に無給休暇を取得してもらえるようにインセンティブを与える施策を検討することはできる。例えば、将来（事業環境が改善した時等）支給する賃金を増額する旨保障したり、仮に無給休暇の取得に応じてくれる従業員がいない場合には余剰人員整理に踏み切る可能性もある旨従業員に説明したりすることが考えられる。ただし、仮に香港政府が提案した雇用維持スキーム（Employment Support Scheme）に雇用主が申請した場合、余剰人員整理という理由で従業員を解雇する雇用主の権利が影響を受けかねないことには、注意が必要である。

どのように無給休暇の取得を指示すべきか？

従業員に対し無給休暇の取得を指示する権利が契約上雇用主にあると仮定すると、雇用主が従業員に対し無給休暇の取得を要請する場合には、事業の混乱により影響を受けている該当する部やチームのすべてのスタッフに対し、かかる指示をなすべきである。

# GALL

## 無給休暇の取得を求める際の通知期間は？

通知期間は、従業員に対し無給休暇を命じる権利が雇用主にある旨契約上に規定があるかによる。こうした規定がある場合、仮に当該契約において具体的な通知要件が規定されている場合には、当該通知要件規定に従わなければならない。通知期間について規定がない場合には、雇用主と従業員とで合意しなければならない。

契約上こうした雇用主の権利の規定がない場合、無給休暇を取得する旨雇用主と従業員との間で互いに合意できれば、通知期間を置く必要はない。

## 結論

COVID-19にまつわる労働法の諸論点は、今後数か月は最も重要なものになることが予想される。状況は刻々と変化しているが、このような時期には、従業員とのコミュニケーションが重要となる。可能であれば、雇用主としては、従業員との関係を維持し、不安やパニックを抑えるためにも、柔軟な労務管理に努めるべきであろう。

## 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



**Kritika Sethia**  
リーガルアナリスト  
+852 3405 7654  
kritikasethia@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。