

2022年3月22日

## コロナ禍における香港雇用条例の改正の最新アップデート

香港・英国弁護士 中村 祐子

日本弁護士(香港における外国法登録弁護士) 横井 傑

日本弁護士 武士保 隆介

### Contents

1. コロナ禍における香港雇用条例の改正の最新アップデート
2. ロックダウンに備えて

### 1. コロナ禍における香港雇用条例の改正の最新アップデート

香港政府は現在 the Prevention and Control of Disease Ordinance(疾病防止及びコントロール条例)(「本条例」)にもとづき、該当する市民に対し強制隔離及び検査命令(「当該強制命令」)を出すことができます。従業員が当該強制命令の対象になった場合に対応するため、the Employment Ordinance(「雇用条例」)の改正案の審議が急遽3月16日から立法議会で始まり、近日中に施行される見込みです。この改正案はこれまで長く棚上げになっていましたが、2022年1月に始まったコロナの第5波を受け、急ぎ審議されることとなりました。今回の改正案の内容は以下の通りです。

- ① 当該強制命令の対象となる日の欠勤は病欠扱いとなり、一定の条件を満たすことを条件に従業員は疾病手当を受けられることができる。

これまで強制検疫の対象になった従業員には年休(annual leave)を充当させていた会社もあったかと思いますが、今回の雇用条例改正により、以下の条件(\*)を満たすことを条件に、当該強制命令のための欠勤は病欠扱いとなり、会社は疾病手当(sickness allowance)(給与の5分の4の額)の支払いが必要となります。

[(\*)条件の概要は以下の通りです。:]

- (1) 従業員の名前、当該強制命令の内容、並びに当該強制命令の開始日及び終了日が記載された公的文書を提示することができること(電子フォームでも可);
- (2) 欠勤が最低4日間継続すること;
- (3) 本人の深刻かつ故意にもとづく行為によって当該強制命令が課せられたものでないこと(たとえば、本条例で禁止されているソーシャルディスタンス規制を守らなかった結果、コロナに感染した場合等)。

現在香港政府は簡易テストの結果も一定程度信頼できるものとしており、したがって、従業員が簡易テストで陽性となり欠勤した場合、従業員がその陽性結果を政府指定のウェブサイト上で通知してさえいれば、会社としてその陽性結果を疾病手当の支給に必要な十分な証拠として認めることができるかと思えます。

(なお、雇用条例の規定により、疾病手当を受け取ることができるのは継続的雇用契約(\*\*)にもとづく従業員で、ただし、その場合も、上述のように継続して最低 4 日間欠勤することが条件となります。従業員に対する福利厚生の一環として、このような法定の疾病手当とは別に、会社によっては、給与の減額のない疾病休暇(paid sick leave)を一定の日数(たとえば年間 7 日等)認めているところも少なくないようです。)

[(\*\*)雇用条例の規定により、同一の雇用主に4週間以上雇用され、毎週最低 18 時間勤務をしている従業員は、継続的雇用契約にもとづき雇用される従業員です。]

## ② 当該強制命令対象中の従業員を解雇することは不当解雇となる。

当該強制命令のための欠勤を理由に従業員を解雇、または雇用条件を従業員に不利に変更することは、不当解雇、または、雇用条件の不当な変更とみなされることとなります。(ただし、この規定の対象は継続的雇用契約にもとづいて雇用され、少なくとも 24 ヶ月勤務している従業員に限られます。)

## ③ 会社は正当なワクチン接種要請に従わない従業員を解雇することができる。

従業員が「正当なワクチン接種要請」から 56 日以内にワクチン接種をした証拠を提出しなかった場合、今回の雇用条例改正により、それは会社にとって有効な解雇理由(\*\*\*)となります。

「正当なワクチン接種要請」とは以下のすべての条件を満たす場合をいいます。

- (1) ワクチンパスポート規制や政府の要請または勧告等によって、従業員に対してワクチン接種を要請する場合；
- (2) 従業員の業務の性質上、または会社の運営ルール上、当該従業員がコロナ感染を知らずに業務を遂行すれば、顧客が当該従業員と対面で接することで当該顧客に対する感染のリスクを高めると合理的に考えられる場合(たとえば対面で物品を販売する販売員、レストランの従業員等)；そして
- (3) 同一または類似の業務を行う従業員全員に対して書面で要請する場合。

ただし、従業員がワクチンパスポート規制の免除事由に該当する場合、または 1 回のみ接種でよい事業者の場合は、妊娠中若しくは授乳中の従業員、ワクチン接種を免除するという医師の証明書がある場合、若しくは要請時から 6 か月以内にコロナに完治した証明書がある場合については、正当なワクチン接種要請の対象外となるもようです。

[(\*\*\*)現在雇用条例上有効な解雇理由として以下の事由があります。(ただし、勤続期間が 24 ヶ月未満の従業員については解雇理由の有無に関わらず解雇が可能です。)

- ・従業員の行為
- ・従業員の能力・資格
- ・余剰人員、または、事業運営上必要不可欠な場合
- ・法的に必要な場合(たとえば、従業員が当該業務を継続することが違法である場合等)
- ・その他重大な理由がある場合。]

今回の雇用条例改正で、新たに、正当なワクチン接種要請に従わなかったことも有効な解雇理由となるもようです。

## 2. ロックダウンとなった場合

香港政府は4月に市民全員に対してPCR検査をする計画で、その間9日間から2週間ロックダウンが実施される可能性があるとして発表しています。

もしロックダウンが実施された場合、在宅勤務が可能な従業員については仕事に重大な影響はないと思われる一方で、対面でのみ業務を行う従業員については、ロックダウン中に年休の消化をしてもらう、無給の休暇を取ってもらう、または給与を減額する等の対応を講じることが考えられます。また、在宅勤務をする従業員に対しても、ロックダウン期間中に年休の消化をってもらうよう要請することも考えられます。どのような対応が望ましいかは会社によって異なりますが、年休の消化を要請する場合、雇用条例上、少なくとも14日前に通知する必要がありますので、早期に従業員と話し、会社と従業員の間で事前に合意しておくことが望ましいかと思えます。

最後に、香港ではもうしばらくの間、コロナに関する厳格な規制が維持される可能性があります。コロナ禍でネガティブになりがちな従業員の士気向上をはかるためには、従業員とのコミュニケーションをはかり、従業員の心配事に耳を傾け、ニーズを聞き出す努力をすることが重要です。このような試みは、従業員の精神面に加えて、会社のビジネスにも良い影響を及ぼす可能性があります。

次回の香港ニュースレターでは雇用契約の解除全般についてお話をさせていただきます。

以上。

- 
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
  - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。  
香港・英国弁護士、Nakamura & Associates 代表、AMT シニア・フォーリン・カウンセラー  
中村 祐子 ([hirokohxn.nakamura@amt-law.com](mailto:hirokohxn.nakamura@amt-law.com))  
日本弁護士、Nakamura & Associates 外国法登録弁護士、AMT パートナー  
横井 傑 ([suguru.yokoi@amt-law.com](mailto:suguru.yokoi@amt-law.com))  
日本及びニューヨーク州弁護士、AMT パートナー  
中川 裕茂 ([hiroshige.nakagawa@amt-law.com](mailto:hiroshige.nakagawa@amt-law.com))
  - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
  - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

---

ANDERSON MŌRI & TOMOTSUNE

東京都千代田区大手町1-1-1  
大手町パークビルディング

NAKAMURA & ASSOCIATES

Suites 4110-4111, 41/F., Jardine House  
1 Connaught Place, Central, Hong Kong

---