



香港の最低賃金

の額は図の公式で計算されます。

賃金算定期間(※1参照)における総労働時間 × 32.5 香港ドル = 支払うべき最低賃金
例えば、ある警備員が1カ月に222時間45分働いた場合 222.75時間 × 32.5 香港ドル = 7239.375 香港ドルが支払うべき賃金である

りません。ではまず法律の定義を見てみましょう。最低賃金条例によると、労働時間とは雇用契約あるいは雇用者の指示に基づいて以下のように定義されています。

④職員が実際に働いた時間を体系的に記録すること。例えば、タイムカードのシステム導入など。

実際に働いているかどうかを問わず、雇用場所(※2参照)に出席した時間。仕事に関連した移動時間、例えば、雇用場所から顧客先の場所へ移動する時間(ただし、職員の自宅から雇用者の場所に行く通勤時間は計算されない)。

③雇用者が準備しておくこと

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

最低賃金条例の中では、昼食時間や休みの日が労働時間に含まれるかどうかについては何も語られていません。確かに、仕事の性質、種類は多種多様であるため、昼食時間も賃金を支払うべきかどうかの公平性は難しいところです。なぜ条例に盛り込まれなかったか

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

⑤違反と罰則

雇用者の立場から見ると、払うべき最低賃金の額は賃金算定期間において働いていた時間と最低賃金で決まります。後者は変更できないため、労働者のコスト削減のためには、働いた時間を調整するしかありません。

雇用者は最低賃金条例をある程度、理解しておくべきです。最低賃金の支払いについては、有罪となつた場合、最高懲役で35万香港ドルの罰金および3年の懲役、記録保持義務について、有罪の場合、最高懲役で1万香港ドルの罰金に処せら

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

最低賃金条例はグレイゾーンが多く、完成度が高い法律であるために、雇用者は自分を守るために以下の措置を取っておくことが必要です。

①昼食時間・休日支払い(労働)時間とするかどうか改めて検討すること。

②労働時間について、職員ときちんと決めること。例えば、「準備」「待機」「香港以外(出張時)の勤務時間」など。

③残業のルールを定めること。例えば、勤務時間の終了後、会社に居残るのは必ず上司からの要請のある時

筆者紹介



ANDY CHENG
 弁護士 アンディチェン法律事務所代表
 米系法律事務所から独立し開業。企業向けの法律相談・契約書作成を得意としている。香港大学法律学科卒業、慶應義塾大学へ留学後、在香港日本国総領事館勤務の経験もありジェットロ相談員も務めていた。日本語堪能
 www.andysolicitor.com
 info@andysolicitor.com

※1：香港の場合は月給の方が多いため、賃金算定期間は1カ月とする。
 ※2：雇用場所とは、雇用契約、あるいは、雇用者の指示により、勤務場所あるいは、トレーニングを受ける場所のことです。