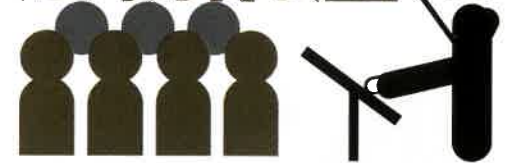


# 中小企業のための 法務講座



## 香港における減給、 無給休暇やリストラ②

### 減給に関する法律 の注意点

減給の原則として、減給を実施する前に、必ず事前にスタッフの同意をもらう必要があります。スタッフから事前に同意をもらっていない場合は、一方である会社側の勝手な減給は雇用例の「時間通り給料を支払う」という規定に違反することとなります。片方による一方的な減給分は、法律上では未払い給料と同じこととなり、法律により利息も発生することとなります。さらに、「雇用例」により、1カ月以上時間通りに給料を支払わないと従業員は雇用契約を会社に中止されたとみなすことができます。つまり、リストラ通知料と他のリストラ賠償を請求する権利が発生することになります。

まずは検討する。残業を減らし、最後に給料に着手する。特に被害を受けるスタッフを先に見分ける(幼い子どもを養う人や受託ローンの負担がある人)。

・見本として一般従業員より先にマネージメント層を、一般社員より大幅に減給する。

・前の給料に戻すように、2、3カ月おきに検討する約束をする。

・最終的にリストラとなつてしまった場合の賠償のための計算は、減給前の基礎

・連続4週間仕事が与えられず、しかも給料が支払われない日数が該当機関の普通の勤務日数の半分を超え

「仕事停止」とは

雇用条例により、無給休暇が仕事停止(停工)の定義に当てはまる場合は、リストラ代の支払い義務が発生する。

無給休暇に関する法律の注意点

リストラの基準は経営状況が悪いのが明らかであり、公平と客観的に見えることが重要で、決して差別や懲罰的な要素を感じさせないように特に気をつけたいといけません。香港には1996年に性差別条例が施行されており、セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントを含む性的差別が禁止されています。例えば、女子社員だけの解雇(性別差別)、病欠をより取るスタッフだけ解雇(障害者差別)、シングルマザーや幼い子どもがいるスタッフの解雇(家庭差別)やある人種だけの解雇(人種差別)などに考慮が必要で

減給に関する実務

いきなりではなく早めに計画と準備をすること。

・スタッフとの会話や説明の時に、強引で交渉の余地なしという態度を控える。

・スタッフのバックグラウンドにも関心を示す。スタッフ本人のみならず、扶養家族がいる場合は特に。

・時間をかけて意見を聞く。

・給料以外の福利厚生から

まず検討する。残業を減らし、最後に給料に着手する。特に被害を受けるスタッフを先に見分ける(幼い子どもを養う人や受託ローンの負担がある人)。

・見本として一般従業員より先にマネージメント層を、一般社員より大幅に減給する。

・前の給料に戻すように、2、3カ月おきに検討する約束をする。

・最終的にリストラとなつてしまった場合の賠償のための計算は、減給前の基礎

・連続4週間仕事が与えられず、しかも給料が支払われない日数が該当機関の普通の勤務日数の半分を超え

「仕事停止」とは

雇用条例により、無給休暇が仕事停止(停工)の定義に当てはまる場合は、リストラ代の支払い義務が発生する。

無給休暇に関する法律の注意点

リストラの基準は経営状況が悪いのが明らかであり、公平と客観的に見えることが重要で、決して差別や懲罰的な要素を感じさせないように特に気をつけたいといけません。香港には1996年に性差別条例が施行されており、セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントを含む性的差別が禁止されています。例えば、女子社員だけの解雇(性別差別)、病欠をより取るスタッフだけ解雇(障害者差別)、シングルマザーや幼い子どもがいるスタッフの解雇(家庭差別)やある人種だけの解雇(人種差別)などに考慮が必要で

減給に関する実務

いきなりではなく早めに計画と準備をすること。

・スタッフとの会話や説明の時に、強引で交渉の余地なしという態度を控える。

・スタッフのバックグラウンドにも関心を示す。スタッフ本人のみならず、扶養家族がいる場合は特に。

・時間をかけて意見を聞く。

・給料以外の福利厚生から



る時、あるいは、連続26週間仕事が与えられず、しかも給料が支払われない日数が該当機関の普通の勤務日数の3分の1を超えた時のことです。もし該当スタッフが連続24カ月雇われていた場合は、リストラ代を支払う義務が発生することになります。リストラ

実務上では、先述の減給の態度と同じく、誠意かつ正直さと強引ではない態度で進めるのが良いでしょう。

リストラに関する法律の注意点

リストラの基準は経営状況が悪いのが明らかであり、公平と客観的に見えることが重要で、決して差別や懲罰的な要素を感じさせないように特に気をつけたいといけません。香港には1996年に性差別条例が施行されており、セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントを含む性的差別が禁止されています。例えば、女子社員だけの解雇(性別差別)、病欠をより取るスタッフだけ解雇(障害者差別)、シングルマザーや幼い子どもがいるスタッフの解雇(家庭差別)やある人種だけの解雇(人種差別)などに考慮が必要で

減給に関する実務

いきなりではなく早めに計画と準備をすること。

・スタッフとの会話や説明の時に、強引で交渉の余地なしという態度を控える。

・スタッフのバックグラウンドにも関心を示す。スタッフ本人のみならず、扶養家族がいる場合は特に。

・時間をかけて意見を聞く。

・給料以外の福利厚生から

**筆者紹介**

ANDY CHENG 鄭國有  
弁護士 中国委託公証人 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口相談員も務めていた。日本語堪能  
www.andysolicitor.com  
info@andysolicitor.com



(このシリーズは2カ月に1回掲載します)