

【香港法】

香港労働法の 改革動向



大江橋法律事務所 外国弁護士
銭 家傑

▶ PROFILE

chin.kakit@ohebash.com

第1 はじめに

国際貿易の戦略的拠点である香港は、成熟した消費市場としての魅力を示し、中国本土や東南アジア諸国への足がかりとしても注目を集めており、多数の日本企業が進出し、確実に成果を上げています。最近の代表的な例としては、2023年に香港で初出店を果たした家具・インテリア用品大手の「ニトリ」が、翌年に2号店および「海外最大級のグローバル旗艦店」と称される3号店を相次いで開業し、事業拡大を積極的に進めています。また、人気寿司チェーンの「スシロー」が、香港で既に35店舗を展開しており、2025年後半にはさらに4店舗の開店を計画しています。

香港で事業を成功させるためには、現地の労働関連法規を正しく理解し、確実に遵守することが不可欠です。従業員に公正な待遇を提供することは、人材の確保・定着に加え、法的トラブルの防止や企業イメージの向上にも寄与します。そのうえ、労務コストを正確に把握し、適切に予算を立てることは、現実的かつ持続可能な事業計画につながります。

本稿では、香港労働法の基本的な制度を概説するとともに、近年の3つの法改正および今後見込まれる2つの改革について解説します。

第2 《雇用条例》の適用対象の拡大

■ 「4・18」制度

香港で広く知られている「4・18」という用語は、「連続する4週間にわたり、週^{注1}18時間以上」の勤務を指します。これは、香港の《雇用条例 (Employment Ordinance)》(日本の労働基準法に相当)に基づき、法定福利厚生^{注2}の適用要件となる「継続雇用 (continuous employment)」の判定基準とされています。

この条件を満たした労働者には、継続雇用の期間に応じて、各種有給休暇の取得権が付与されるほか、雇用主には疾病手当および退職金の支払義務が課されます。したがって、事業経費の中で比較的高い割合を占める人件費は、継続雇用の有無によって大きく左右されます。

「4・18」制度は、雇用主にとって事業運営の状況を見ながら人員配置を柔軟に調整することが可能というメリットがある一方で、本来の趣旨から逸脱したと言える運用も見受けられます。具体的には、雇用主が従業員を3週間連続で週40時間以上(一般的な常勤と同等の水準)働かせ、4週目のみ労働時間を18時間未満に抑えるパターンを繰り返すことにより、法定福利厚生^{注2}の適用を意図的に回避しようとする事例が珍しくありません。このような状況を踏まえ、労働者保護の強化のために法律改正を求める声が高まっていました。



注1 「週」とは、日曜日から始まり、土曜日で終わる7日間のことをいいます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのものに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

② 勤務時間要件の緩和および「4・68」制度の新設

労務顧問委員会において労使双方の代表が長年検討と協議を重ねた結果、「4・18」制度に関する改正案が2025年4月に立法会（日本の国会に相当）に提出され、同年6月に84対3の圧倒的多数で可決されました。改正内容は次の2点です。

- ① 毎週の最低勤務時間が、「週18時間以上」から「週17時間以上」に引き下げられます。
- ② 4週目の勤務時間が17時間未満であっても、直前の3週間と通算して68時間以上であれば、継続雇用とみなされるようになります。これは「4・68」制度と呼ばれています。

今回の改正は2026年1月18日より施行される予定です。上記①と②の判定基準のどちらかが満たされると、継続雇用に該当します。ただし、経過措置として、改正直後の3週間において、勤務時間が17時間以上18時間未満の週は、継続雇用の判定対象外となります。以下に具体例を挙げて説明します。

表1：勤務時間の具体例

勤務時間の合算期間	Aさんの勤務時間	Bさんの勤務時間
2026年1月11日～1月17日	40時間	17時間
2026年1月18日～1月24日 (改正後の1週目)	40時間	40時間
2026年1月25日～1月31日 (改正後の2週目)	40時間	40時間
2026年2月1日～2月7日 (改正後の3週目)	17時間	40時間
2026年2月8日～2月14日 (改正後の4週目)	40時間	17時間
2026年2月15日～2月21日 (改正後の5週目)	40時間	40時間
2026年2月22日～2月28日 (改正後の6週目)	40時間	40時間
2026年3月1日～3月7日 (改正後の7週目)	17時間	40時間

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受け頂ければと存じます。

Aさんの場合：

下記の3つの期間は、いずれも通算勤務時間が68時間に達しています。

- 2026年1月11日～2月7日（改正前後を跨ぐ連続4週間）
- 2026年1月18日～2月14日（改正後の最初の連続4週間）
- 2026年2月1日～2月28日（改正後に一定期間が経過した連続4週間）

いずれの期間にも「2026年2月1日～2月7日（改正後の3週目）」が含まれています。この週は、勤務時間が18時間未満であり、改正後の3週間以内であるため、経過措置により継続雇用の判定から除外されます。その結果、Aさんについては、上記いずれの期間でも「4週間連続」という要件を満たさず、法定福利厚生が適用が早くとも2月8日以降（対応する4週間連続の継続雇用期間：2月8日～3月7日）となります。

Bさんの場合：

2026年1月18日～2月14日の連続4週間において、各週の勤務時間がすべて17時間以上であり、合計も68時間を超えています。勤務時間が18時間未満となる週は、改正後の4週目に該当するため、経過措置の適用対象とはならないので、Bさんは1月18日より継続雇用に該当します。

Bさんについては、勤務パターンがAさんとほぼ同じで、1週間のずれがあるだけで、3週間早く法定福利厚生が受けられるので、雇用主は要注意です。

③ 法改正の施行に備える労務管理の留意点

改正の施行は、業務のピークシーズンにあたる旧暦の年末年始と重なります。スムーズに新制度へ移行するためには、計画的な準備が必要です。

まず、新たに継続雇用とみなされる従業員については、前述のとおり各種の権利が発生するため、雇用契約を締結し直すこと

が望まれます。法定福利厚生の内容を契約書に明記すると、従業員に安心感を与え、労使間の紛争が避けられるでしょう。契約書は、香港政府の勞工処(日本の厚生労働省に相当)の公式サイトに掲載されている基本的なひな形^{注)2}を活用するのが無難です。

また、「4・68」制度の下では、週単位だけでなく4週間単位での勤務実績の管理が求められるため、勤務時間の記録および人員配置に関する体制の点検が推奨されます。特にパートタイムやシフト制の従業員については、勤務実態と記録が乖離しやすいため、タイムカードや労務管理システムの運用規則を周知徹底し、勤務時間の過少申告や記録漏れを未然に防止することが重要です。

さらに、旧正月前後は仕事量が急増すると同時に、急な欠勤が起きやすい時期ですが、継続雇用の判定基準の変更により、待機中の従業員を稼働させられないことがあると予想されます。従業員の勤務時間を適時に集計し、予め追加人員を確保し、スタッフ編成に余裕を持たせておくのは、繁忙期における円滑な業務運営およびサービス品質の維持を支え、従業員の負担軽減や士気向上にも資すると期待されます。

第3 退職金とMPFの相殺廃止

1 退職金の支払義務

香港法における法定退職金には、「遣散費＝解雇補償金(severance payment)」および「長期服務金(long service payment)」の2種類があります。

①事業の縮小または終了を理由として、雇用主が従業員を解雇したり、退職を命じたりした場合には、継続雇用期間が2年以上の従業員に対し、解雇補償金を支払うことが義務付けられています。

②それ以外の理由で従業員を解雇した場合(重大な不正行為が確認され、即時解雇が認められる場合を除く)、または有期雇用契約の満了による退職、従業員が高齢(65歳以上)もしくは健康上の理由による自己都合退職、あるいは死亡の場合には、継続雇用期間が5年以上の従業員を対象に、長期服務金を支給する必要があります。

退職金の金額については、2025年5月1日に施行された法改正(後述)により、計算対象期間が「改正前」と「改正後」に区分され、それぞれ次のように算出されます。

表2: 退職金の算定方法

就業形態	改正前の部分	改正後の部分
月給制	算定基準(改正直前の月給、または改正直前の12か月の平均月給) ×2/3×改正前の勤続年数	算定基準(退職直前の月給、または退職直前の12か月の平均月給) ×2/3×改正後の勤続年数
日給制または出来高払制	算定基準(改正直前の30勤務日のうち従業員が任意指定の18日の合計賃金、または改正直前の12か月の平均月給) ×2/3×改正前の勤続年数	算定基準(退職直前の30勤務日のうち従業員が任意指定の18日の合計賃金、または退職直前の12か月の平均月給) ×2/3×改正後の勤続年数

上記の算定基準はいずれもHK\$22,500を上限とし、さらに総支給額にはHK\$390,000の上限が定められています。なお、退職金の支給期限が、解雇補償金の場合は従業員が請求した日から2か月以内、長期服務金の場合は解雇後7日以内と規定されています。

注)2 雇用契約のひな形は下記のページからご確認になれます。
中国語: https://www.labour.gov.hk/tc/public/emp_cont/
英語: https://www.labour.gov.hk/eng/public/emp_cont/

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受け頂ければと存じます。

2 MPFの支払義務

香港では「強制的公積金(Mandatory Provident Fund、略称MPF)」という強制退職積立金制度が設けられています。18歳以上65歳未満の従業員は、前述の継続雇用に該当するかどうにかかわらず、原則として全員、雇用開始から60日以内にMPFに加入しなければなりません。

強制積立金額は、給与額の10%(上限HK\$3,000)となっており、雇用主と従業員が折半で負担します^{注)3}。また、強制積立分に加え、労使双方がそれぞれ任意で追加積立を行うことも可能です。MPFは、従業員が65歳に到達した時点で引き出すことができますが、海外への永久移住や余命1年未満と宣告された末期疾病など、特段の事情がある場合には、早期受領が認められます。

3 退職金とMPFの相殺および法改正による相殺の廃止

MPF制度の創設以来、雇用主が拠出したMPFの積立残高は、前述の退職金の原資とみなされることで、退職金と相殺することが許容されてきました。しかし、この相殺制度により、労働者が退職金を実質的に受け取れなくなり、退職金制度が形骸化することから、不公平との指摘が少なくありません。政府は、労働者の老後生活の安定と、相殺制度廃止に伴って雇用主にかかる財政的負担との調和に配慮し、法改正の実施に慎重な姿勢を示しました。

2025年5月1日に施行された法改正は、労使双方の妥協の結果と言えます。同日より前の勤続年数に対応して累積された退職金については、引き続き雇用主拠出分のMPFの積立残高と相殺することが可能ですが、同日以降の勤続年数に対応する退職金については、相殺不可になります。以下の例で説明します。

Cさんの基本情報:

- 月給: (改正前) HK\$20,000・(改正後) HK\$30,000
(※計算の便宜上、法改正と同時に昇給があったこととします。)
- 就職日: 2005年11月1日
- 退職日: 2045年10月31日(定年退職)

退職金の算定:

Cさんの改正後の月給は算定基準の上限額(HK\$22,500)を超えているため、退職金の算定にあたり、上限額が適用されます。また、改正前の勤続年数は19年6か月、改正後は20年6か月であり、それぞれ19.5と20.5に換算されます。退職金は以下のとおり算定されます。

- 改正前の部分:
 $HK\$20,000 \times 2/3 \times 19.5 = HK\$260,000$
- 改正後の部分:
 $HK\$22,500 \times 2/3 \times 20.5 = HK\$307,500$
- 合計金額:
 $HK\$260,000 + HK\$307,500 = HK\$567,500$
(※ただし、退職金の総支給額にはHK\$390,000の上限が設定されているため、超過分は切り捨てとなります。)

MPFの雇用主強制拠出額:

CさんのMPFの雇用主負担分は月給の5%であり、40年間の総拠出額は以下のとおりです。

- 昇給前の期間:
 $HK\$20,000 \times 5\% \times 12 \times 19.5 = HK\$234,000$
- 昇給後の期間:
 $HK\$30,000 \times 5\% \times 12 \times 20.5 = HK\$369,000$
(※昇給後の算定基準がちょうど上限に達しているため、切り捨ては発生しません。)

注)3 従業員の月給がHK\$7,100(本稿執筆時点)未満の場合、従業員負担分が免除されます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをとお受け頂ければと存じます。

● 合計金額:

HK\$234,000+HK\$369,000=HK\$603,000

(※MPFは投資信託として運用されるため、実際の積立残高は変動する可能性があります、この例では運用損益を考慮しません。)

Cさんの退職金のうち、改正前の部分のHK\$260,000は、MPFの雇用主拠出分の積立残高を下回るため、全額相殺されます。改正後の部分は相殺の対象とならず、支給限度額の範囲内で支給されます。最終的にCさんが受け取れる退職金の金額は、HK\$390,000(支給限度額)－HK\$260,000(相殺分)＝HK\$130,000となり、限度額の3分の1にとどまります。これは、限度額が適用される際に、相殺できない改正後の部分が優先して切り捨てられるからです。その結果、現従業員(特に改正前に長期間勤務している従業員)の退職金については、相殺廃止により雇用主の財務負担が当面大幅に増加することは生じない見込みです。

ただし、改正前の積立期間が短い(すなわち退職金がMPFと相殺できる部分が少ない)従業員や将来新規に雇用される従業員に関しては、退職金準備金を用意するのが望ましいと考えられます。株主または親会社への配当を調整し、利益を社内に留保しておくことだけでなく、資金の成長を図りつつ準備金を効率的に運用することも経営上の重要な課題となります。

第4 法定休日日数の増加

1 法定休日と公衆休日

香港の労働者は、雇用形態や勤続年数にかかわらず、前述の《雇用条例》に基づき、「法定休日(statutory holidays)」に休むことができます^{注)4}。また、官公庁および銀行の従業員、ならびに学校の教職員は、《公衆休日条例(General Holidays

Ordinance)》に従い、「公衆休日(general holidays)」に休業します。なお、この2種類の休日が日曜日または別の休日と被るとき、次の休日に該当しない日が振替休日となります。

法定休日は、2021年の法改正以前には年12日しかありませんでしたが、公衆休日は年17日設けられています。このように勤務先によって休日の日数が異なる仕組みは、職業間の差別にあり、正当性に疑問が呈されました。

2 法定休日日数の増加

2021年の法改正後、法定休日の日数は、下表のとおり、2022年から2年ごとに1日増えるペースで、2030年に公衆休日と同等の年17日に引き上げられることとなりました。

表3: 法定休日と公衆休日の比較

祝祭日	法定休日	公衆休日
元日	✓	✓
旧正月の三が日	✓	✓
清明節	✓	✓
労働節	✓	✓
聖金曜日	2028年より✓	✓
聖土曜日	2030年より✓	✓
イースターマンデー	2026年より✓	✓
仏陀誕生日	2022年より✓	✓
端午節	✓	✓
香港特别行政区成立記念日	✓	✓
中秋節の翌日	✓	✓
国慶日	✓	✓
重陽節	✓	✓
冬至またはクリスマス(雇用主指定)	✓	✓
クリスマス明けの平日	2024年より✓	✓

注)4 法定休日は、継続雇用期間が3か月以上の労働者に対して有給となります。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受け頂ければと存じます。

サービス業は、休日の度に業務が忙しくなり、法定休日にも従業員を勤務させることが多いですが、法定休日の前後の60日以内の日を代替休日と指定する必要があります。また、法定休日以前の日を指定する場合には代替休日の48時間前までに、法定休日以降の日を指定する場合には法定休日の48時間前までに、代替休日の日付を従業員に通知しなければなりません。

イースターの4連休は、従来、法定休日にあたりませんでした。が、来年2026年は、イースターマンデーが初めて法定休日になります。4連休を通して営業する企業は、代替休日の事前指定に関する規定に留意すべきです。

第5 今後の改革

1 最低賃金の調整

香港の最低賃金は、《最低賃金条例 (Minimum Wage Ordinance)》に規定され、本稿執筆の時点では1時間にあたりHK\$42.1となります。最低賃金の水準は、これまでに2年に1回検討されてきましたが、物価の変動に十分に対応していないとの指摘を受け、毎年検討することが決定されました。また、最低賃金を調整するとき、公平性および透明性を確保するために、下記の数式が採用されることとなりました。

最低賃金調整率(%)

＝①甲類(低所得者層)消費者物価指数(CPI)増加率(%)

＋②(実質国内総生産(GDP)の前年成長率(%)

－過去10年間の平均成長率(%))×20%

(※②については、1%を上限とされます。)

2026年の調整率は、2026年2月28日に公表、同年5月1日より実施予定です。日本と同様に少子高齢化および人手不足が進む香港では、企業間で労働力確保をめぐる競争が激化して

おり、最低賃金が引き上げられる度に社会全体の賃金水準が押し上げられる傾向があるため、最低賃金以上の給与を提供している企業でも、人員流失を防ぐ観点から、定期的に賃金を見直すことが求められます。

2 法定労働時間等の導入

政府統計署の調査^{注)5}によると、香港労働者の週あたりの労働時間(休憩時間を除く)の中央値は、世界最高レベルの43.4時間です。また、仕事の効率を追求する香港では、無償残業を強いられることが多く見られます。香港政府は、労働条件の改善を目的に、2011年に法定労働時間や残業賃金割増の導入を検討しましたが、法改正には至っていません。仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)が益々重視される環境の中で、議論が再び活発化する可能性は否定できません。

第6 おわりに

ここまで、香港の労働法における重要な改正点を紹介しました。特に「継続雇用」の定義および法定休日の日数に関する改正は、小売業や飲食業を経営してアルバイトを多く雇用する日系企業に直接的な影響を及ぼすと考えられます。法改正により、人件費のさらなる増加が想定される中、香港で安定的に事業を運営・拡張していくためには、人員体制と雇用形態を早期に見直し、先手を打った対応を講じることが鍵です。本稿が、変化し続ける香港労働法の下で、経営計画の策定に少しでもお役に立てれば幸いです。

以上

注)5 《収入および労働時間の年次調査報告》

中国語:<https://www.censtatd.gov.hk/tc/wbr.html?ecode=B10500142024AN24>

英語:<https://www.censtatd.gov.hk/en/wbr.html?ecode=B10500142024AN24>

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィス構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのものに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。