

中国／香港

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金の決定と保護
- IV. 労働時間と賃金水準の変化
- V. 福利厚生
- VI. 労使関係
- VII. 労働行政
- VIII. 労働法制
- IX. 労働災害

1. 地域名	香港 Hong Kong
2. 人口	677.32万人(2002年央)
3. 実質経済成長率	0.1%(2001年)
4. GDP	1619億ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	2万4070ドル(2001年)
6. 労働力人口	352万人(2002年第3四半期)
7. 失業率	5.1%(2001年)
8. 日本の直接投資額	370億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	37件(2001年度)
10. 在留邦人数	2万4356人(2001年10月)

I. 2002年の動向

21世紀に入り、企業の閉鎖や縮小の件数が増え、一時解雇やレイオフ、雇用の減少が徐々に進行した。それにもかかわらず、深刻なストライキや労働者による大規模な抗議行動は発生していない。選挙が政治ゲーム化することによって、労使の反目、疑念、厄介な労働運動といった過剰な闘争行動のほとんどが職場から払拭された可能性がある。労働組織は、従来からなかなか職場レベルで従業員を動員、組織することができないという弱点があることを自覚していた。そこで新しく獲得した草の根パワーを中心に、労働者の政治面における広報部門として、企業や資本に立ち向かうことを選択するようになったのである。

不況にもかかわらず、民間部門での大きな労働争議はない。2002年、香港の労使関係にとって最も大きな出来事は公共部門内においてであった。それは、2002年中ごろに行われた、公務員全体の賃金削減の導入、実施を目指すという、香港特別行政区政府の決定に伴う論争であった。歳入不足による財政難に苦しむ特別行政区政府は、緊縮財政を実行するためには公務員および公共部門の職員の賃金カットが鍵だと考えたのである。この問題については公務員組合が不満を表明し、特別

行政区政府との団体交渉による対話を要求したが、当局は交渉を拒否し、法律の制定に向けて突き進んだ。そして、7月、法制審議会により、公共部門全体の賃金カットが行われたのである。削減率は、局長レベルで4.42%、中間層で1.64%、下級公務員で1.58%と、支払われている賃金の額によって差があった。

常に賃金や雇用問題のモデルケースとなっている特別行政区政府に刺激されて、一般の使用者や雇用機関も同じような緊縮予算措置を採用した。「公共部門をはじめとする香港の賃金レベルが高値安定で推移しているために、経済の対外競争力が阻害され、経済回復を妨げている」という社会通念が醸成され、経済界全体で賃金や給与を削減する動きが相次いだ。当然のことながら、組織労働者はこうした賃金引き下げの動きに懸念を示し、「賃金削減をすると購買力が下がり、回復が遅れるどころか停滞する可能性もある」とする反対意見を表明した。しかし、相次ぐレイオフや人員削減、失職に打撃を受けた香港の労働組合は、使用者による一方的な賃金の切り下げ決定になす術もなく甘んじるしかなかった。産業内の団体交渉力が弱いどころか産業内に団体交渉すら存在しないことを考えると、使用者や使用者団体を相手に賃金カットの規模について交渉し、現在進んでいる賃下げに歯止めをかけたり賃金の下限を設

表 原因別にみた労働争議

原因	労働争議件数					全体に占める割合(%)				
	1995	1996	1997	2000	2001	1995	1996	1997	2000	2001
事業停止	71	31	18	35	51	36.2	13.7	11.2	11.4	13.8
倒産	19	81	73	90	127	9.7	35.8	45.3	29.2	34.4
人員過剰	25	32	13	12	11	12.8	14.2	8.1	3.9	3.0
主要な契約業者と 下請け業者の紛争	20	22	20	121	155	10.2	9.7	12.4	39.3	42.0
雇用条件の変更	8	7	5	4	4	4.1	3.1	3.1	1.3	1.1
解雇	6	15	10	8	7	3.1	6.6	6.2	2.6	1.9
レイオフ	6	2	4	N/A	N/A	3.1	0.9	2.5	N/A	N/A
転勤	N/A	2	1	N/A	N/A	N/A	0.9	0.6	N/A	N/A
賃金未払い	N/A	N/A	N/A	12	7	N/A	N/A	N/A	3.9	1.9
その他	41	34	17	26	7	20.1	15.0	10.6	8.4	1.9
合計	196	226	161	308	369	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：香港特別行政区政府、『1997年香港特別行政区政府勞工書報告書』、1998年、図22、p. 75；『2000年香港特別行政区政府勞工書報告書』、2001年、図21、p. 71；『2001年香港特別行政区政府勞工書報告書』、2002年、図3.4；p. 109。

注：N/A = 不適用

定したりする力は労働組合にはないようである。

労働局に記録されている団体労働争議のパターンを検証すると、企業の閉鎖や倒産、破産が原因の労働争議件数が増えていることが分かる。香港の労働争議は経済実績水準に左右されやすいことから、この傾向は驚くには値しない。しかし、香港の場合、伸び悩みや失業、競争力の低下の危機に遭っても、職場レベルでは相変わらず友好的な労使関係が続いている。表からも分かるように、労働局は、労働争議の件数が最近徐々に増加していると把握しているが、団体労使紛争が爆発的または急激に増加し、現在安定している職場の労使関係にひびが入る恐れがあることを窺わせる兆候はほとんどない。それどころか、1997年以降、特に21世紀に入ってから、ストライキの件数、参加者とも減少している。また、労働損失日数も1996年に2709件、2000年に934件、2001年には780件と国際基準と比較しても一貫して低い水準を保っている。

II. 雇用管理

1. 雇用慣行

香港の企業は、様々な求人方法や雇用慣行を採用している。職場の差を反映し、企業が採用している求人

の方法には、手続きや標準化、高度化の度合い、所要時間や消費資源、非個人性、ルールによる官僚化の程度に大きな違いがある。中小企業の使用者の大半は、「口コミ」やその他インフォーマルな方法で求職情報を伝え、目ぼしい候補者についてはコネを使って個別調査を行うことを好むが、公官庁や基幹部門の使用者は、欧米や日本、海外の多国籍企業の人事管理方法を取り入れて、念入りな新規採用の募集・選考の仕組みや方針を実施している。1996年に香港人事管理研究所 (Hong Kong Institute of Human Resource Management) が実施した調査によると、香港企業で最も一般的な求人方法は英字紙への広告、続いて職業紹介機関や職業コンサルタントの採用であることが明らかになっている。

実際に、大手企業は、フレッシュな人材を取り込む方法として、メディア広告、(就職希望卒業生の)学内求人、職業紹介機関(公共の職業安定所およびコンサルタントやヘッドハンティング会社を含む民間の有料職業紹介機関)の採用、職業団体や労働組合からの人材調達、だれでも訪れることができる求人ブースなどの方法を一般的に利用していることが分かっている。

先進工業諸国の場合と同様、香港の雇用市場でも暗黙の労働分割が始まり、それが発展している。つまり職業紹介機関は下級職員や中間管理職の求人専門に対応

し、ヘッドハンティング会社は企業や公的機関の上級幹部職員の募集や採用に特化して対応している。ヘッドハンティング会社の手数料は比較的高いが、企業や公共部門がトップレベルの欠員補充をする場合、こうした会社に依頼する例が増えている。

様々な民間の企業はさておき、特別行政区政府労働局は、求人側と求職者側の相互のニーズに対応するため、各地の職業安定所を結ぶネットワークを整備している。また労働局は、1990年代の初めから、「ジョブマッチ」プログラムといわれる一連の就職斡旋機能を設けて失業者に対する転職支援を強化している。このプログラムは、従業員再研修委員会が実施する再研修サービスを補完するもので、これによって労働市場の柔軟性という新たな要素が加わり、転職市場の形態を変えることに役立っている。

公官庁そして官僚化している「リーディング」企業の双方が、求人活動の形を整え合理化するための手段や手続きを競って導入している。第1に、一般的に訓練を受けた専門職員を人事部門に配置するなど、適切な人材や財源を投じ、社内あるいは外部の職業紹介機関と委託契約して、高度に組織化された求人活動を展開している例が多くなっている。第2に、こうした手続きは、調査の範囲、公平性や公正性、コンピテンス基準の厳密な管理、熟練度、適性という面で全体的に高度、活発、かつ洗練されている。ここでは基本的に「正式な資格」と「経験」という2つの基準の両方または少なくとも片方で裏づけられた資格採用が先駆的な方式として重視されている。第3に、こうした見本となる企業では、新規採用者が進むことができるキャリアパス(昇進の道)が社内の序列内で明確に定義されている内部労働市場でのみ門戸が開放されている場合が多い。そのため、これまで香港の公官庁や官僚化した企業では、新規採用は、基本的には勤務組織内で生涯キャリアの階段を着実に上ることが望める事務職が幹部・管理職・専門職に限られていた。幹部や管理職「候補者」が組織内において特定の大学や専門機関の卒業者のなかから採用されているようなケースでは、このように一般職員のなかからまた

は研修レベルによって幹部登用をする制度は、企業の組織文化の強化に役立つ。

ネットワーク採用は香港労働市場の上層部内で、ある程度制度化されている。企業の上級管理職は慣例や習慣から、卒業生が優秀であること、階層や出身大学が同じであることを優先し、一部の大学や学校のネットワークから管理職「候補者」を直接採用することを好んでいる。こうした採用基準は、香港大学やケンブリッジ大学、オックスフォード大学といった超エリート校の卒業生を対象とする「集団」をつくって管理職のルールを敷いている。これは大企業の半永久的な「閉鎖雇用制」ともいえるものである。しかし、今日では、このように温存されてきた慣行も以下の理由により徐々に崩壊が進んでいる。

第1に、こうした採用法を実施すると、企業の管理職層内に均一の文化を維持することができるという利点がある反面、視野が狭くなる。また、肩入れをしている所定の出身校のネットワークを優先することによって、人事部門は、状況が異なれば候補になるであろう人材を発掘できないことになる。こうした優遇採用という「閉鎖」システムを維持することは経済的ではなく、その人気は低下している。なぜならば、教育市場の多元化や管理職基盤の国際化がますます進み、世界から幹部職員を求めている香港では、大学が急増しているからである。そのため、前述のような慣習上の障害は徐々に姿を消し、もっとオープン、透明、かつ公平でコスモポリタンな人材の出身母体が求められている。この傾向は、採用差別を禁じる倫理の流れとも整合性がある。香港のリーディングカンパニーは、採用慣行と職場で準拠している国際人権基準に整合性を持たせつつある。

大手の官僚的な企業には、事業の合理化や業績向上に向けて人材を組織、任命、配置する柔軟性が求められており、それが、上記のような求人や雇用の変化をさらに進める強力な誘因になっている。

このように官僚化が進んだ企業などで現在広く採用されている柔軟な人事採用には次のような意味合いがある。第1に、「定期」契約採用により経験豊かな職員の中途採用が認められ、社内労働市場の閉鎖性が緩和され

てきていることである。第2に、こうした組織で、「部署外」異動、配置転換、昇進という現象が増加しつつあるということである。そして第3に、外部委託はさておき、パートタイムや短期契約、または臨時雇用など、柔軟な採用形態がますます浸透しているということである。

「基幹産業部門」の企業を除き、中小企業では、「口コミ」やコネ、仕事や職業上の付き合いの輪に頼った、それほど組織的・形式的ではない方法を採用して新規採用をする傾向がある。そして、こうした企業は、人物が信頼できるうえに、コンパクトにまとまった小さな事業体の様々な分野で生じるニーズに応じて、複数の仕事を順にこなせる融通性を兼ね備えた人材を探している場合が多い。また資金を持っている小規模使用者は、労働局管轄の公共職業安定所で、無料または廉価な紹介料で求人登録を行うことが多い。

2. 雇用形態

上記のように、香港では、雇用は正規（標準）から非正規まで多様であり、様々な雇用形態が普及しているという背景はあるが、月契約による正規雇用が一般的である。月契約による正規雇用は、慣習法による「雇用の継続」を前提とする英国の遺産を継承し、その延長線上にあるものである。また、それと同時に、正規労働者（cheung-kung）採用という中国の慣習・習慣に根づいたものでもある。“cheung-kung”という雇用の地位は、通称“cheung-saang-kung”（正規臨時）や“saang-kung”（臨時）という臨時労働の地位と一貫して区別されている。戦後、工業化が進み始め（1950年代と60年代）、このような地位の「分割」は、事務職のホワイトカラーと現場で労働する生産労働者のブルーカラーを区別するために重要だったのである。

しかし時がたち、経済発展が進み、経済の「主流」が生産志向からサービス志向に変わると、「それまでに採用した臨時労働者を職員待遇にして雇用保障をする」というプロフェッショナルとしての意識が使用者や人事担当責任者の間に芽生えたことも一因となり、労働市場の臨時雇用離れが生じた。こうした臨時雇用離れの先駆的

な例は、電力やエネルギー業界および公益部門の企業すなわち「基幹産業部門」の企業に見られた。

しかし、1990年代中期になると、香港の企業はグローバル化に走り、柔軟性信仰が広まり始めた。そして、臨時雇用離れの現象は影を潜め、労働市場の「臨時雇用回帰」という新しい波に逆転されてしまった。企業再編や作業組織の合理化を目指した措置も普通に行われるようになった。その主な論理的根拠は、「パフォーマンス効率を上げて、人件費を抑制する」というものであった。この傾向は、1997年後期に勃発した東アジア金融危機以降の景気低迷の長期化でさらに悪化した。香港の戦後経済史にほとんど類を見ないほど経済活動が落ち込み、失業率も最悪の数字を更新した。経済の停滞を受けて、低迷する香港の労働市場では、閉業や人員削減、ダウンサイジングや一時解雇、賃金カット、そして、「柔軟性」を目指した労働力の一部臨時雇用回帰がほぼすべての企業に広がった。

人員削減や失業の波は、専門職や管理職といった層の職業も襲った。産業界では、ホワイトカラーの失業だけでなく、所得の不安定化という苦境が蔓延している。なぜならば、コスト整理や「緊縮財政」に対応する使用者側の打開策として、臨時短期採用だけでなくパートタイム雇用といった、様々な柔軟策を含む方式が臨時労働力市場で急増したからである。パートタイムや短期臨時契約、正規以外の「非正規雇用」で採用された労働者で構成された臨時労働力市場が香港に登場したのは戦後2度目のことである。

香港におけるパートタイムその他の非正規雇用の相対的規模を簡単に確認することはできない。1999年第1四半期に国勢調査統計局が特別に実施した一般世帯調査は、パートタイム労働が不況後に急速に広まったことを示している。1997年、パートタイム労働は、賃金労働者の2.8%に相当する11万6000人強に達した。特に社会的施設やファストフード店、ガソリンスタンド、小売店、建築／工事現場といった場所で働いている「臨時」パート労働者の賃金水準は、低いというよりはむしろ低すぎる場合が多い。1999年の一般世帯調査の結果、調査対象

者の主業からの収入が1カ月に6000香港ドル未満であることが判明した。

そして、パートタイム雇用の普及により、香港の労働市場の低賃金化と失業問題に新しい側面が加わった。現状では、時給、日給、週給、または出来高払いで報酬を受け取っているパート労働者は現場で十分な保護の対象になっていない。なぜならば、大半は、労働時間が短いために継続的雇用契約をしている従業員の資格がなく、雇用保護の様々な面で、法(基本的には雇用条例)の適用範囲外となっているのである。週労働時間が18時間未満のパート労働者は、雇用条例で従業員を対象として規定されている一般的な給付の大半について受ける資格がない。

III. 賃金の決定と保護

香港では、個人が職場レベルで賃金交渉を行うことが法律で認められていて、法律や制度の制約を、ほとんどまたは全く受けていないのが大きな特徴である。国が賃金や労働市場に介入していないのは歴然としている。つまり、労働と賃金の面では自由経済という風潮が主流であり、これは、最低賃金に関する法律がないことから分かる。また、労使間の団体交渉も有名無実化し、行われることはめったにない。外国人労働者については例外だが、法律は寛大で、賃金水準を規定するものはほとんどない。外国人労働者の場合、使用者は、特別行政区政府が定めた最低賃金(外国人家事ヘルパーの場合)、または特定の産業、業種、職業の一般的現行賃金の中央値(家事ヘルパー以外の外国人労働者の場合)を支払うことが義務づけられている。

しかし、賃金保障の保護については法律で明確に規定されている。雇用条例では、支払期日から7日以内に相当期間の賃金を支払う法的義務が規定されている。支払いが遅れる場合または所定期日に支払いが行われない場合、使用者義務の基本的な違反・不履行と見なされ刑事裁判で責任を問われる。また、使用者は、支払い能力を失ったら即座に関連の雇用契約を打ち切ら

なければならないことが法律で義務づけられている。また、使用者は、支払い能力欠如の結果、従業員に支払う賃金を過剰に減額してはならない。ただし、合理的かつ正当化できる理由があり、限られた範囲内である場合はこのかぎりではない。また、賃金の支払いは、法定通貨で、通常、娯楽施設や賭博施設以外で支払わなければならないことも法律で規定されている。ただし、関連従業員の事前の同意があることを条件として、労働行政では、銀行振り込みが認められ、事実上銀行振り込みが奨励されている。

使用者による、賃金の支払い、または医療基金、準備基金、退職基金への拠出を目的とした「源泉」制度の保留、組合費などの支払いの留保が見過ごされる場合があるが、こうした異常措置は公的機関が厳しく取り締まっている。いずれにせよ、こうした措置を実行するには事前に従業員本人および労働コミッショナーの了承を得る必要がある。

このほか、賃金支払不能保障基金設立のもとになった法律である賃金支払不能保障基金条例でも、企業が倒産した場合や使用者の支払い能力がなくなった場合に、賃金を保障する保護策が規定されている。この基金は、香港で企業登記をする際に課せられる定額課徴金を財源としているもので、従業員にとって安全弁の役割を果たしている。従業員は、基金を管理している委員会に対し、使用者が支払うべき未払い賃金の立て替えを申請することができる。対象は、賃金だけでなく休日給与や勤続手当、退職金などが含まれる。清算対象企業を整理し、債権者の持ち分を決める裁判所手続きは長期間続くのが普通だが、この立て替えは、基本的に「好意」による、無利子の暫定的なもので、関係労働者がその待機期間を持ちこたえられるようにすることを目的としたものである。基本的に、委員会による立て替えは、法的清算手続きに対する申し立てを、未払い賃金受給の1次申立者である労働者本人から「代理」の2次申立者である委員会に移行するものである。

1. 支払いシステムと支払い方法

前述のように、香港では、雇用の地位が3種類あり、在職期間や賃金の支払い方法に違いがあることが分かる。3種類とは、①cheung-kung（正規採用者）、②“cheung-saang-kung”（正規臨時採用者）、③“saang-kung”（臨時採用者）である。中国の伝統的慣習から生まれたこうした分類システムでは、「正規採用」は完全に企業の「職員」の地位にあり、企業の「中核」に属している。給与は月給制で、様々な雇用給付を存分に受けることができる。中核労働者以外は、臨時または長期臨時労働者で、補助的な仕事や歩き回る仕事など重要ではない仕事が与えられる。こうした臨時採用者は、季節による生産や仕事量の変動に応じて増員・削減ができる柔軟な人材として扱われ、一般的に賃金は日給か出来高払いである。また、企業が給付する諸手当を受給する特権は正規職員ほどない。

その昔、賃金の計算・表示は月給や日給、出来高払いが主流で、時給や週給はそれほど一般的ではなかった。しかし、発電所などの業界では熟練工の給与が週給になっている。また、今日では、家事などの肉体労働や、ホテルやレストラン、小売店などのサービス労働を行うパート従業員の給与計算方法として時給制が広く普及している。

しかし、前述のように、香港は、特に1960年代から70年代以降、産業が栄えて多元的になるとともに職場の人間化が進んだ。そうした推移や啓蒙をもとに、労働力全般に臨時雇用離れが見られるようになった。それは次の2点で明らかだった。第1に、1970年代後期から80年代初頭にかけての労働力不足を受けて、法人使用者をはじめとする民間企業は、労働力の安定化と定着を目指し、ブルーカラー労働者の正規労働力への統合を熱心に進めたことである。臨時採用の肉体労働者に職員の地位を与え、月給制の正規従業員に変換するのが常套手段だった。第2の、そして最も重大な展開は、1968年に雇用保護の法的基盤の近代化と人間化を目指した雇用条例が制定されたことだった。この条例では、雇用の

「継続契約」の概念などが導入された。「継続性」の概念を、「事実上1カ月ごとに契約を継続・更新できる月決め契約」と解釈することにより、香港の大半の従業員は、1カ月ごとの延長を無効にする明解な合意がないかぎり、法的な正規雇用の地位が得られることになった。

2. 時間外勤務手当

香港では、自由労働／賃金市場という地元の風潮に合わせ、民間部門の雇用に対する時間外勤務手当の決定に国や法律が介入していない。しかし、工場や作業場で採用する若者や女性の労働時間や時間外勤務時間の上限を定めた英国の工場法をほぼ全面的に継承した明確な法律の条文が過去にはあった。こうした条文は、基本的に保護的な規則であり、当初は工場および工業事業条例の付則として制定され、後に、女性および青年雇用規則として雇用条例の包括的填補に組み入れられたものである。女性および青年雇用規則は、香港が工業化に沸いた1950年代から80年代にかけて、肉体的に弱く不利な層を対象に工場で苦役や搾取を行う「労働搾取工場」の状況を全般的に排除するのに役立っている。

しかし、1980年代以降、EUでは、こうした慈悲深い反面恩着せがましくもある雇用規範の自由化や規制撤廃への動きが着々と進んでいる。特に、こうした保護策は、「保護対象者が、自らの自由意志と選択で働く自由を制限している」として女性の権利擁護派からは懐疑的に見られている。つまり、今日の多元化した自由な労働界で女性に不利益なものと見なされているのである。こうした動きは、1990年代初頭から中期までには、香港社会にも影響を与えるようになり、権利の平等、そして性別や年齢を根拠とする差別の禁止を規定する規範的基準が徐々に職場に浸透した。以前は産業で働く女性や勤労青年について規定されていた（坑内労働を含む）時間外勤務や夜間労働に関する保護的な規制の撤廃も、立法院で着実に進んでいる。こうした変化は、香港の法律基準と国際慣行を整合させるのに役立つが、地方の労働組合からは、産業末端の労働者が貧困ラインぎりぎり

労働をしているという変わらない現状を考えて、こうした「一極化」の決定の妥当性に不安の声が上がっている。

香港には、以上述べた以外、年齢、性別、職務遂行能力、業界を問わず、一般労働者の時間外勤務手当を規定する法定基準はない。しかし、印刷工や飲食店のケータリング(出前)といった一部の伝統業種では、特に(休日および法定祝日勤務の調整手当を含む)時間外勤務手当の基本方式を規制する集団協定が業界全体で結ばれている。

特別行政区政府の国勢調査統計局が発表した労働時間統計では、香港では現在週48時間労働が主流であること(雇用が継続している就労者全員の週労働時間の中央値が48時間)が示されているが、一般労働者の相当部分が今でも長時間労働に従事している。例えば、2001年には、労働力の19%が週に60時間以上、そして3分の1に相当する34%が50時間以上働いている。香港の職場で時間外勤務が常態化していることを前提として、官民を問わず、時間外勤務は、大抵の場合肉体労働か非肉体労働かで大別し、それに応じて手当が支払われている。時間外勤務をした場合、上級管理職は「代休」を取り、肉体労働の生産/サービス労働者は、2倍、1.5倍、または標準金額(通常レートと同額)の時間外勤務手当を支給されるのが一般的である。

IV. 労働時間と賃金水準の変化

香港では、一般労働力の労働時間について、法定基準や団体交渉で勝ち取った基準がないことを背景に、使用者による職場の人間化に対する自主的取り組みおよび1990年代前半に発生した労働力不足を受けて、工業か否かを問わず、また肉体労働か否かを問わず、一貫して平均労働時間の短縮が進んだ。その結果、今日の香港の職場では、週5日労働制または週5日半労働制が主流になっている。例えば、1995年の第4四半期および96年には就労者の労働時間の中央値は45時間に減った。しかしこの流れは、間もなく、①1997年の東アジア金融・通貨危機と以後の景気低迷、②特に2001年後期

以降の米国の経済不況に引きずられた第2の低迷の波、を受けた香港が経済的逆境という「スランプ」に落ち込んで停滞、さらには逆行することになった。そして、統計による中央値にも見られるように、労働者の労働時間は、2000年と2001年と連続して48時間に増えた。労働時間の延長傾向は2002年に入っても変わらなかった。週50時間を超えて働く一般労働者の割合は、2001年の34%から2002年第3四半期には40%、同じく60時間を超えて働く一般労働者の割合も20%から22%に増加した。2002年第3四半期の労働時間は、そのまま48時間を維持した。

それに付随して、景気低迷後に賃金カットが広く行われていることから分かるように、香港では賃下げ傾向も見られる。

それ以前、2000年12月から翌2001年12月までの、スーパーバイザーレベルまでの平均賃金水準(日給制、月給制を含む)は、名目0.2%増加していた。これをデフレ率で調整すると、平均賃金は実質6.9%の上昇だった。2001年12月、卸売、小売、輸出入、飲食店、ホテルといったサービス部門のスーパーバイザーや技術系、事務系、非生産労働者の平均月給は1万1885香港ドルだった。それに匹敵する製造部門の職人の賃金水準は1カ月8827香港ドル、1日346香港ドルだった。賃金指数を見るかぎり、前者の非生産サービス系労働者の平均賃金水準は、2000年12月と比較して金額で0.8%、実質7.5%上昇している。同時期、生産工の製造賃金水準の上昇は、金額で2.7%、実質3.6%だった。

しかし、2002年に入ると、特に労働市場で供給「過剰」現象が徐々に進行して失業率が悪化したため、一般的賃金水準に対する抑制圧力が目に見えて強くなった。そのため、2002年第2四半期には、就業者1人当たりの給与で測定する民間部門の労働所得は前年比の金額ベース比較で1%低下した。第1四半期の低下は0.6%強だった。しかし、2002年第2四半期の労働所得は、デフレ効果により、それまでの1年に比べて実質2.2%上昇し、第1四半期の2.1%増にほぼ匹敵した。民間部門の賃金水準にも同じような動きが見られ、2002年には前年比の金

額ベース比較で3月に0.8%、6月には0.9%下がったが、この比較を相当するデフレ要因で調整すると、賃金は、2002年3月には1.2%、6月には3.1%上昇していた。

表 産業別・職業別平均賃金(2002年9月)

産業	生産職 (月額平均)	課管理職 などの非生産職 (月額平均)	全職種 (月額平均)
製造業	325	12,243	9,792
小売・卸売、 飲食、ホテル業	—	11,767	11,767
運輸	505	13,170	13,136
金融・保険、 不動産業	432	10,627	10,636
個人サービス	538	6,148	6,302
全産業	400	11,085	10,970

V. 福利厚生

香港では、働く母親のための保育施設を使用者が整備することはまずない。また、特別行政区政府も、広範な公立保育所ネットワークの整備に積極的に介入し、既婚の女性従業員が家庭の義務を果たせるようにはしていない。こうした保育施設の多くは民間が有料で運営している。しかし、1996年に家庭内義務差別条例が制定された結果、従業員は、家庭の義務や責務の実行・遂行に伴い、職場レベルで使用者が不利益な措置や差別的措置を行った場合に法的な保護が受けられるようになった。

雇用条例では、従業員に対して法律で認められる様々な雇用給付が規定されている。内訳は、週休、有給の法定祝日、有給の年次休暇、疾病手当、有給の産休などである。また、資格のある従業員には、中国の伝統的な慣習・習慣にしたがって年末に2倍給与が支払われるが、これは、現在では、法律で「13カ月目」の給与に相当するものと見なされている。勤続年数も法律で認められ、勤続5年以上の従業員は、退職時に勤続手当を受給することができる。また、余剰人員が発生した場合、勤続2年以上の人員削減またはレイオフ対象者は、退職

金を受給することができる。

香港の使用者は、法律で規定された雇用給付以外にも、自主的または個人的に職場で様々な特別給付を行っていることが知られている。例えば、社宅または住宅手当、医療または医療手当、給食や食事手当、交通手段や交通手当の支給、その他実質的な現物支給やそれに代わる現金補填などである。従業員の努力や成績に報いる褒賞金として、または企業の利潤分配や財政に従業員を関与させることを目的とした様々な賞与も支給されている。例えば、売り上げに対する賞与や手数料、生産賞与、皆勤・精勤賞与、年末(中国の春節)賞与、特別配当、従業員の株式オプションなどである。以前は、使用者は、年金、老齢退職金のほか、使用者が資金を出す退職方式も整備していた。しかし、こうした企業年金は、2000年以降香港特別行政区政府が制定・導入した国全体の「強制準備基金」(MPF)にほとんど凌駕され組み入れられた。

VI. 労使関係

1. 労使関係概況

香港での労使関係は、職場レベルに主として重点を置いており、大規模な労働争議および戦闘的労働者は比較的に見られなかった。ストライキ、操業停止、損失労働時間は、1970年代、80年代、90年代において国際的基準から見ても一貫して低かった。このため、香港は、比較的労使関係が平和で調和している場所として世界的にイメージされている。しかし、このような労使関係の平和的外観の理由は、香港の労働組合および団体の力に関する問題となりうる。使用者への対応との交渉における香港労働運動の連帯と力は、複数の労働組合センター間の分裂により常に制限されてきた。したがって、平均的な職場の組織化は弱く、ストライキのように戦闘的な争議行為を行い、あるいは団体交渉または「協動的」協議のために経営者と定期的対話を持つために労働者を動員することが一般に不可能である。

したがって、労使関係を支配する主要要素は個別労

働契約である。契約は、職場の労使関係の実際に契約としての外観を整え、いずれかの当事者による契約義務の違反は、訴訟（権利に関する紛争）になることがあり、調停のために公的機関である労働局、また、司法的判断のために労働裁判所に相当する労働法廷に提訴される。個別労働契約の主要な役割から発生する名目的な「法的性格」は、中国の伝統的慣習である非公式性により覆い隠されている。その背後には、家父長的経営という職場の風土が常にあり、使用主と雇用者の間の個人的な相互信頼を高め、それによって支えられている。

しかし、例えば雇用条例（Employment Ordinance：労働および雇用の基準を定める）などに規定される両当事者の権利義務の「法的性格」についての懸念により、香港の職場労使関係は、常に「個別化」されており、労働者がその集団的な利益を代表し増進するため「職場で」より組織されるという兆候はほとんどない。

労働組合と争議の推移

	1998年	1999年	2000年
労働組合数（組織）	558	583	594
労働組合員数（人）	657,019	674,433	673,375
労働争議発生件数（件）	8	3	5
労働争議参加人数（人）	578	152	381
労働損失日数（千日）	1.4	0.3	0.9

出所：Report of the Commissioner for Labour、香港政府勞工処
Hong Kong Monthly Digest of Statistics、香港政府統計処

2. 労働組合および労使関係に関する法律

一般に団体労働法（collective labour law）と呼ばれ、労使関係の集団的行為および職場レベルでの当事者の行動の規制に役立っている。

次の2つの法令が、香港の団体労働法の基本構造をなしている。

① 労働組合条例（Trade Unions Ordinance）

労働組合および労働争議に関する条例として1948年に初めて香港で導入されたが、61年に改正され名称が現在のものに変更された。

② 労使関係条例（Labour Relations Ordinance）

以下にそれぞれの概略を記す。

(1) 労働組合条例

特に、①労働組合登録に関する手続き、②合併または連合による結合のための組合の適性手続き、③組合員の権利および自由並びに組合の内部規律に関する規則、④労働者の団体としての組合がかかわるピケその他の争議行為、について定められている。

(2) 労使関係条例

1975年から導入され、①認定通常調停、②認定特別調停および③行政長官が適当と見なし採用した査問委員会、（任意の）仲裁その他の手続きを含む、その後の介入方法、という段階的な仕組みにより、労働争議に対する第三者の介入とその解決のための公的手続きの機関を制度化した。さらに、この条例により、行政長官が代表する政府が、和解の促進のため進行中のストライキまたは労働争議を凍結または停止する強制的な「クーリングオフ」期間を宣言することができる。この手続きは、アメリカにおいてストライキを禁止する「大統領差し止め」に相当するものと見られる。

(3) 「ストライキ」の法的位置づけおよび「停止」理論

1975年労使関係条例は、違法なストライキおよびロックアウトに関する条例という戦前の法令を廃止するものでもある。その後、「違法なストライキ」という概念は香港から姿を消した。

しかし、「ストライキ」の位置づけを覆い隠し、香港でそれを問題にしているのが、コモン・ローに基づく曖昧な分野である。この矛盾が発生するのは、ストライキを行う者が憲法および法律によってストライキ行為を理由とする解雇に対して職場で保護されるという、欧州大陸部および日本の労働者が享受する肯定的で明確な「ストライキ権」に、かかるストライキ権が相当しないからである。

英米法体系の外では、欧州大陸部および日本のように、憲法が、ストライキのみが労働契約に基づく労務提供義務を「停止できる」ことを認めているのが通常である。

香港では、「停止」理論は法律では認められておらず、その位置づけは曖昧である。しばしば認められているのは、コモン・ローによればまたは契約中に明示または黙示の関連規定がない時は、ストライキは、それを解散する適切な通知があらかじめなされないかぎり契約義務の違反であるという伝統的見解である。したがって、この解釈が正当とされるのは、労働者のグループが勤務を中断し、その通知をしなかった場合で、その勤務停止は雇用義務の契約違反に当たると解釈される。

3. 労働組合

香港の労働組合は、産業界において弱体で効果がないうと常に見られてきた。それは、部分的には政治団体としての歴史的背景からである。労働組合の台頭が本土の政治社会的展開により鼓舞され、生まれた1920年代の全盛期当初から労働組合につきまどってきたこのイメージは、大部分「労働者のためのよりよい経済取り決めを確保するため団体交渉、ストライキなどの組合活動よりも政治的修辭、友愛的組織および互惠規定」に関心を持つ「友好的団体」のものであった。

上記の理由から、香港の組合活動は、政治イデオロギーに沿って当初から分裂し、2つの対抗ブロックへと分割された。左派にはイデオロギー的に共産主義で反対勢力としての右派である親中国の香港労働組合連合(Hong Kong Federation of Trade Unions: FTU)があり、愛国的な香港九龍労働組合協議会(Hong Kong and Kowloon Trade Union Council: TUC)およびその関係団体がある。かかる政治的で分裂した労働運動は1949年を起源としており、当時この2つの労働組合センターが設立され、団体条例の下に団体として便宜上登録された。FTUおよびTUCが主として関係団体として組織したブルーカラー労働組合を基礎とする労働運動は、1950年代および60年代を通じて政治的に反抗的で産業的には従順であったが、70年代の初期および半ばに官公部門の組織化の大規模な拡大を見たホワイトカラー労働組合の台頭の挑戦を受けた。この公務員組合および教員、看護婦、ソーシャルワーカー、技術工および事務員を組

織する新しいホワイトカラー職能組合は、緩やかに連合して労働運動の第3の政治的に独立した勢力を構成した。教会が支援するキリスト教産業委員会(Christian Industrial Committee: CIC)および労使関係機関(Industrial Relations Institute: IRI)の支援を受け、この「ブロック」は、人気と組織力を急速に伸ばした。1980年代の初めには、労働運動の第2の勢力として、右派の陣営を上回った。

しかし、香港の労働組合は、職場での使用者の支配に挑戦する組織的力を欠くアマチュアの産業組織であった。逆説的に、香港の政治改革は、選挙の進歩とともに、産業界における労働者の結合としての組織労働力の弱い立場を恒久化し、ひいては悪化させるのに役立った。組合改革は、選挙政治における組織労働者の政治的参加の強化とともに、対立的な団体交渉のための組合の「産業代表」としての役割を実際に縁遠いものにした。組織労働者の社会参加の変化を前提とすると、それは、「支配エリート」の「主流」エスタブリッシュメントにますます「組み込まれ」その当初の「政治的」根本主義を追いやった。

立法府の選挙および労働者代表の立法府への参加により、香港の労働組合は、雇用および労働福祉に影響する公的政策の形成のための幅広い発言の機会を得た。組織労働者の政治的影響力および選挙権へのアクセスの強化により、それは支配エリートにおける「構成」権力としての新たな勢力へと変わった。しかし、労働運動は常に内部的に分裂、分散してきた。それは、イデオロギー、政治、民族その他の区分に沿った組合の展開を一部の理由とする。企業、産業界および経済のすべてのレベルで、複数組合主義の分裂状態が続いた。組合組織のかかる寛容性は、香港で行われている大切な原則としての結社の自由を多分証明するものであるが、労働者の組織的多様性は、組合活動の内部的連帯を常に損なってきた。

左派のFTUと右派のTUCの間の歴史的二極化は、1980年代中ごろから昔話となり減退したが、セクト的区分および組合内の対抗はなくなり、「選挙ゲーム」の刺激により実際に悪化した。「状況に付け加わり、それを

悪化させているものは、公務員を中心とする新しいホワイトカラー組合のいっそうの発展であり、FTU/TUCの枠外での第3の独立勢力としての認定であった。こうした新しい組合は、1990年、香港労働組合総連合 (Hong Kong Confederation of Trade Unions: CTU) という第3の組合センターとされた。自由勢力における香港の主要政党である民主党と密接に連携して、CTUは、急速に人気を獲得し、香港における第2の組合センターであったTUCに文字どおり置き換わった。1997年の香港返還の前後に固定されてきたことは、FTU、CTUおよびTUCを中心とする3者の組合多元主義であり、それに第2の組織労働者のセンターである。香港組合連合 (Hong Kong Federation of Labour Unions: FLU) が加わる。その傘下に、運輸、技術およびエンジニアリング産業の新しい労働者階級を主として組織している。

労働組合組織率：22.08% (2000年)、21.45% (1999年)、21.46% (1998年)

4. 使用者団体

香港では雇用および労使問題に対応する使用者団体は、英国の法的伝統に従って労働組合と同様に承認される。したがって、それらは、労働組合と基本的に同じ形で労働組合条例に基づき登録でき、それに規制される。労働組合として法的に認められる他のものとしては使用者と労働者の混合組織があり、基本的に同じ職業の職人と親方を組織する工業化前の中国の伝統的ギルドを想起させる「混合的」労働結合である。実際に、最大で工業および商業にわたる会員を持つ香港使用者連盟を除き、雇用主の組合は、特定の産業、部門または商業を主な基礎としている。そのいくつかは、内部構造的に旧態依然であるが、工業化前の(中国の)職人親方のギルドから受け継がれた組織的要素を維持している。一部の団体は、「友好団体」としての同業者組織であるが、他は、雇用と会員の労働市場に関する権益に影響する産業の協力および連絡の活動をより重視する傾向がある。

使用者の組合として法的に登録された以外のものとし

ては、企業の利益を組織しそれに対処するいくつかの民間団体があり、産業別または経済全体を網羅している。こうした組合でない商業団体は、使用者の組合としてのある意味での役割を持つことが多く、したがって、程度の差はあっても労使関係の機能を果たすことができる。この関連で、香港の主要な工業および商業のほとんどは、サービスおよび製造業を含め、団体または有限責任会社として公式に登録される単一または複数の商業団体により組織されている。それらは、概ね「セクト的」であるが、それはこれらの団体の主要な関心事が会員共通の商業上の利益の増進であることからして当然である。その一部、特に、金属加工、家具製作、印刷および建設建築などの伝統的な職人的産業における古い団体は、賃金、労働時間、年次休暇、労働者補償および共通の関心事としての他の雇用条件に関する団体協約または了解書を作るために、当該産業の労働組合と様々な間隔で交渉してきた。

しかし、香港における組合ではない使用者団体のより影響力あるものは、多分全産業規模で形成されたものである。そのなかには、主要な例として香港総商会 (Hong Kong General Chamber of Commerce)、中国製造者協会 (Chinese Manufacturers' Association)、香港産業連盟 (Federation of Hong Kong Industries)、中国総商会 (Chinese General Chamber of Commerce) およびアメリカ商業会議所 (American Chamber of Commerce) がある。主要な使用者、業界団体は、ビジネスエリートの共通利益を発信する「伝達ベルト (transmission belt)」であった。また、「組合でない」という法的地位にもかかわらず、失業、流入外国人労働者の取り扱いなどの労働市場安定化の問題を含め、公的政策に影響する労働法および雇用問題の領域で会員および企業の利益を代表することに積極的に関与している。このなかでも最も影響力がある総商会、香港産業連盟および中国製造者協会は、現在選挙により立法会に一議席を送る「機能的選挙区」として指定され、産業界の利益を代表している。

こうした「組合的」および「非組合的」な使用者団体は、会員のために使用者の代理人として団体交渉に直接参

加することを差し控えてきた。しかし、そのバックアップサービスの一環として、労働者と団体協約について雇用条件を交渉する個別の会員企業に労働市場に関する情報および助言を提供している。

VII. 労働行政

1. 労働政策の概況

労働局 (Labour Department) は香港特別行政区政府の重要機関であり、香港の労働・雇用政策に責任を有する。しかし、政策は政策局の1部である、教育人材局 (Education and Manpower Bureau) によって中央レベルで調整・策定される。

1997年以前の英国統治時代は、香港の労働行政をつかさどる政策は76年以来明示的に規定されている。Mackhose総督は1976年、立法評議会で年次施政方針演説を行った。このなかで総督は、改革派労働問題議題の主眼を包含した政策規範を呈示し、使命として以下のように述べた。

「安全を管理する法律のレベルを達成すること、それとともに、経済開発段階および社会的文化的背景がわれわれと類似した近隣諸国の最良の雇用状況に、少なくともほぼ匹敵する雇用レベルを達成することを、われわれは目指す」^{注1)}

この政策は、1997年以後の特別行政区政府の労働局によって練り上げられ、未来像と使命を内包した規範になった。

特別行政区政府労働局はその未来像のなかで、労働者の福祉の漸進的向上および労働者の安全と健康の促進に向けて長期にわたり政策立案責任を負っていくことを明記している。^{注2)}

同時に、労働局は使命を述べた声明のなかで以下の労働政策目標を詳細に論じている。

- ① 労働市場の変化と需要に対応できる雇用関連サービスの提供によって人的資源の活用度を高める。
- ② 雇用者の健康と安全を脅かす仕事上の危険が法律と教育と促進活動によって適切に管理されることを

保証する。

- ③ 良好な雇用慣行の促進と労働争議の解決によって平和的労使関係を育成する。
- ④ 雇用者の権利と利益を公正な方法で改善、保護する。^{注3)}

2. 労働関連行政機関

労働局の役割は、以下の課が担っている。

労働行政に関しては、雇用サービス課、雇用情報促進課、就職斡旋課、キャリア雇用機関課、雇用苦情調整委員会、労使関係課、労働組合・賃金保障課、労働監督課、労働者移入課、開発課、従業員報酬課、告発課、職業適合課、人材訓練開発課、行政課、新聞及公共関係課、そして産業安全・衛生をつかさどる課がある。

VIII. 労働法制

第2次世界大戦前、香港の労働法は未発達なものであり、工場の女性および年少労働者の保護は、ほぼ英国工場法に沿ったものであった。戦後の労働法規は、1960年代後半まで、ほぼ20年間低調かつ消極的な法律であった。

しかしながら1967年の市民暴動の後、香港政府は、労働法を社会的不正義および不平等に対処することを重要な改良手段として、産業および社会へ介入することより先行学習的政策を取り始めた。1968年に発布された雇用条例は労働法規の一里塚となり、一般労働力に対する法的「雇用権の最低水準」を規定してきた。

1980年代中ごろまでに、香港の平均的賃金労働者は、雇用条例その他労働法規の一貫した改訂のため、雇用においてあるレベルの保護を獲得したといえる。主としてこの進展があったため、1980年代末に向けて、労働法規策定の努力は減速し始めた。この法規化への機運の途切れは、香港が1990年代に策定し、97年の中国復帰に向けた熱狂的な政治的改正によって活動が再興された。この過程において、労働法は政府と各種政治団体がその目的と利益を達成する手段として使用された。

労働法制の根限

香港は、その基本法と中国の「1国2制度」政策のお陰で、1997年の中国復帰以前の法律制度と手続きを継続することとなる。法制をそのままの姿で維持するかぎり、労働法の慣習と適用は、英国の規則によって、主権が移管された以前のまま継続する。

基本的に、香港の雇用法の策定には、英国システムの法的遺産を映すいくつかの根源がある。内生的根源には、①法律制定と制定法、②裁判所の判例から誘導された判例法を含む慣習法、および③慣習と訴訟手続きがある。しかしながら、1970年代の労働法改革以来、香港は、新しい労働法制定に当たり、国際的根源、すなわち国際労働条約として国際労働機関（ILO）が公表した国際労働基準から多大な影響を受けた。

1997年の中国復帰前後、政府の政策の規範は、ILOが発表する世界的労働基準を可能なかぎり採用することであった（労働長官、1997年：53、4-2項）。ILO憲章の規定により、香港は、いかなるILO条約も批准することはできない。これは、主として香港が1997年まで植民地として英国に依存してきたからであり、かつ中国の特別行政区としての再統合は、正加盟国資格はなく、「非都市領域」だからである。この政治的「非独立的」な地位により、香港は直接ILOの加盟国となることはできず、その主権国家、すなわち最初は英国、1997年の主権移管後は中国の国家的後援を得て加盟できるにすぎないからである。1997年以前は、英国が批准した条約の香港への適用に関しては2者の十分な協議を経て英国が香港に代わって行ってきた。中国は、1997年以降、香港に対して同じ外交儀礼を採用して継続するであろう。基本法（香港の特別行政区憲章）には、中国は、中国自身が未だ批准していない条約と、すでに香港に適用した条約をすべてILOに報告すべきことが明記されている。

1993年末までに、ILOは合計174の国際労働条約を採択した。英国が批准した条約80のうち、72を香港に適用することができた。当時香港における適用の状況は次のとおりである。

布告に関する状況	ILO 条約数
修正なく適用	31
修正後適用	18
決定保留	23

しかしながら、香港特別行政区は2001年末、修正または非修正国際労働条約40件の適用を登録した。

2001年12月、労働局は、次の労働法規12件と関連規制の行政および実行を担当する所轄公式機関であった。

- ① ボイラーおよび圧力容器条例および付随規制
- ② 香港条例外の雇用契約
- ③ 従業員補償条例
- ④ 雇用条例
- ⑤ 工場および工業事業条例および付随規制
- ⑥ 労働関係条例
- ⑦ 小規模雇用苦情調停委員会条例および規則
- ⑧ 職業安全衛生条例および付随規制
- ⑨ 肺塵症（補償）条例および付随規制
- ⑩ 破産時賃金補償条例
- ⑪ 通商委員会条例
- ⑫ 労働組合条例および付随規制

IX. 労働災害

1. 労働災害の概況

労働災害（industrial accidents）と職業傷害（occupational injuries）は密接に関連しているが、香港においては、これら2つの術語は正式に区別されている。労働災害は、その範囲においては一般的であるが、製造作業および工場に限られる。一方職業傷害は、産業または非産業の作業または職業災害に起因する傷害を含むことが公式に定義されている。

事故および傷害件数統計によると、最近一般労働者の事故および傷害は格段に減少してきた。公式の統計では、労働局へ報告された労働災害の件数は、1999年から2000年の間に6.4%減少した。具体的にいうと、労働局に登録された件数は、1995年の4万1000件が、99年

には3万6000件にまでに減少した。年間最大件数は1997年の4万3000件と98年の4万3000件である。同時に職業傷害件数も、1999年から2000年の間に1.2%減少した。労働局の登録件数は、1996年が5万9500件、97年が6万2800件、98年が6万3500件、99年が5万8800件であるが、2000年には5万8100件にまで減少した。

分野別に見ると、2000年は、1999年と同様、各分野分布パターンのうち、「卸売および小売、レストランおよびホテル」の接客分野は、最も職業傷害が多かった。この分野では、2000年に職業傷害が1万7600件、すなわちその年の傷害件数の30.4%が発生している。1999年との違いは、ケータリング業で1万2600件の労働災害が発生していて、これに続いて建設業で1万1900件発生している。これら2つの産業で労働災害の73.9%を占めている。2000年と2001年において、これら2つの産業の労働者の安全に対する意識を増進するため、労働局は、2つの安全推進計画を開始した。

香港における職業傷害と産業災害件数の減少は、企業および作業員社会の職場安全に関する意識の改善を反映する。これは一部公共機関の熱心な安全活動の推進と、主要規制2件により政府実行機関(具体的には労働局)が達成した産業安全、職業保健に関する高水準の規制によるものである。第1の法律は、工場および産業事業命令と付随規制29項である。この規制は、工場および産業の作業場レベルにおける安全衛生を規制する。これは建設現場、貨物およびコンテナ取扱所、料理作業場と販売所も対象とする。この命令は、1999年に改訂されて、密閉作業場および建設現場高所の労働者を保護するため、建設業およびコンテナ取扱事業には労働者に対する訓練を義務づけ、労働者を50人以上雇用する指定工場および事業には安全管理の実施を義務づける。

第2の法律は職業安全衛生条例である。これは職業安全と健康に関して、産業および非産業経済活動のほとんどすべての分野を規制し、事務所、店舗、学校、病院、診療所および試験所を含む作業場すべてを対象とする。政府は、このような法律によって、関連規制に

ついて、作業場所と一般的作業環境を規制する安全衛生標準を規定することができる。これらの規制は職業安全衛生規制に規定される。

2. 労働災害補償制度の概要

香港の従業員補償命令は、雇用中または雇用に関して発生した従業員の傷害を補償するための支払いに関する法律である。これは、基本的に、従業員の傷害を伴う事故が発生するか、または指定職業病の診断が生じた場合、この補償金支払いが使用者の私営上の責任であることを規定する。この法律は、1953年に施行された労働者命令を従業員補償命令と、その名称を変更したものであり、37年に英国植民地事務所が全海外従属地域において施行した労働者補償(東および西アフリカ)モデル条例案にしたがって、大きく変更された。このモデル命令は、私営上の責任システムを国家保険計画に変更した1946年のベバリッジ改革より前の1897年、1906年および25年の英国労働者補償法に匹敵するものである。

事実上香港賃金・俸給労働者のすべてを対象とするこの条例は、雇用中に雇用に関して発生した従業員の傷害に関して、2つの法的義務を課すものである。1つは、使用者が傷害を受けた従業員に対して補償金を支払う義務であり、2つ目は事故を労働局へ報告する義務である。事故によって従業員が3日を超えて就業不能(特に就業能力喪失)となった場合、使用者は、従業員の就業能力喪失および賃金取得能力喪失に関して補償する義務がある。このような従業員に対する傷害補償金には次の2つの局面がある。

第1は、傷害を受けた従業員の一時的就業能力喪失および病気、病気欠勤の期間中、当該従業員の生活を支援するため、通常賃金の3分の2を下回らない、正規賃金または俸給に類似した定期的支払金であること。

第2は、傷害を受けた従業員が全体的または部分的に恒久的な能力喪失を被り、労働能力および賃金取得能力を喪失した場合の補償一時金または賠償金である。産業災害または職業病によって従業員が死亡した時は、この賠償金を扶養家族に支払わなければならない。

損害賠償金は、残存就業可能年間に傷害を残す従業員に対する支払金であるため、その金額は「年齢」係数に応じて減額される。支払金額に関する年齢固有計算式のスライド・スケールでは、部分的（および全体的）恒久的な能力喪失に対する補償金額は、一般に、従業員が被った傷害による能力喪失の相対的度合いおよび賃金取得能力喪失割合と、命令の第1明細表に従って医療委員会により決定される。

雇用補償条例と並ぶのが肺塵症（補償）条例である。これはシリカ、アスベストおよび塵埃に継続してさらされたことによる呼吸器管の病気または障害に悩む従業員に対する補償を規定する。従業員補償条例に規定する私営上の責任システムとは異なり、補償金は肺塵症補償基金から支払われる。これは中央保険の概念に基づくものであり、産業課税金から碎石場、建築、建設および関連事業と産業の従業員すべてに対して、一定の率で

支払われる。またこの基金は、肺塵補償基金庁が集中的に管理する。

[労災件数] 3万3700件（2000年）

[労災により負傷した労働者数] 5万8100人（2000年）

[2000年に労働局に報告された労災補償対象従業員]

職場における事故・負傷による損失労働日数については、1999年の公式労災認定件数は5万7091件であったが、そのうち5万6960件が3日を超える欠勤を伴う重傷以外の労災であった。これにより、1999年の合計損失労働日数は150万7190日に達した。

注1) *Hong Kong Hansard*, Addressed by H. E. the Governor, Sir Murray Macle hose, at the opening session of the legislative Council. 6th October 1976.

注2) *Annual Department Report of the Commissioner for Labour 1999*, Hong Kong: Government Printing Department, 2000, para. 5. 1 p. 65.

注3) *Ibid.*, para. 5. 2, p. 65.