

中国深セン

深セン市羅湖区
深南東路5002号
地主商業センター12階1203-06室
電話: +86 755 8268 4480

中国上海

上海市徐匯区
斜土路2899甲号
光啓文化広場B号楼6階603室
電話: +86 21 6439 4114

中国北京

北京市東城区
灯市口大街33号
国中商業ビル3階303室
電話: +86 10 6210 1890

台湾台北

台北市大安区忠孝東路
四段142号3階-3
郵便番号: 10688
電話: +886 2 2711 1324

シンガポール

セシルストリート138号
セシル・コート13階1302室
郵便番号: 069538
電話: +65 6438 0116

米国ニューヨーク

ニューヨーク州ニューヨーク市
キャナルストリート202号3階303室
郵便番号: 10013
電話: +1 646 850 5888

香港への投資 - 香港での求人

1. 政府の求人・就業サービス

香港労働局は、求職者が適切な仕事を見つけたり、雇用主が欠員を補えたりするために、求職者及び雇用主に全面的な求人・就業サービスを無料で提供しています。その [InteractiveEmployment Service \(iES\)](#) ウェブサイトは、求職者に求人情報や就業情報を提供できます。雇用主はそのウェブサイトを通じて求人情報を公開して適切な候補者を検索できます。

2. 基本的な労働法

2.1 休日と法定休日と年次有給休暇

従業員は雇用期間中、休日、法定休日及び年次有給休暇を享受することができます。

(1) 休日

継続的契約で雇用されている従業員は、7日ごとに1日間以上の休日を享受することができます。休日とは、従業員が連続24時間以上雇用主のために働かない権利を持っている日を指します。

(2) 法定休日

勤続年数を問わず、従業員は毎年12日間の法定休日を享受することができます。従業員が休日出勤手当を享受するか否かを問わず、雇用主は従業員が法定休日を享受するようにし、又は代休もしくは振替休日を手配する必要があります。雇用主は法定休日の代わりに金銭の支払いを支給することができません。

(3) 年次有給休暇

継続的契約で12ヶ月以上雇用されている従業員は年次有給休暇を享受することができます。従業員は年次有給休暇の代わりに金銭の支払いを受けることができますが、年次有給休暇の10日間を超える部分のみに対します。

2.2 最低賃金

法定最低賃金は時給に基づきます。基本原則としては、どの賃金計算期間においても総労働時間に応じて平均時給が計算され、従業員の平均時給が法定最低賃金を下回ってはなりません。

法定最低賃金制度は 2011 年 5 月 1 日から施行します。2019 年 5 月 1 日以降、法定最低賃金は時給 37.5 香港ドルに引き上げられました。雇用主が従業員の総労働時間に応じて計算される賃金上限も、月額 14,100 香港ドルから月額 15,300 香港ドルに改訂されました。

3. 雇用主の法的責任

雇用主は『雇用条例』の香港における雇用要件の主な法律条項を遵守する必要があります。

3.1 強制性積立金 (MPF)

強制性積立金制度において、雇用主は従業員のために、強制性積立金計画の加入や選択を手配する法的責任があります。免除されている者を除き、雇用主は雇用開始日から 60 日以内に、18 歳以上 65 歳未満の常勤及びアルバイト従業員を MPF に加入させる必要があります。臨時従業員の雇用期間に関係なく、たとえ 1 日でも、雇用主は強制性積立金の加入を手配する必要があります。但し、建設業及び飲食業に従事する日給制の臨時従業員、又は雇用期間が 60 日未満の従業員に適用されません。

雇用主及び従業員の両方は定期的に MPF へ強制的に従業員の賃料の 5% を拠出する必要があります。MPF は月間賃金の上限額及び下限額に制限されており、それぞれ 7,100 香港ドルと 30,000 香港ドルです。雇用主は、MPF への拠出を行った後 7 営業日以内に、月間賃金の記録を従業員に提供しなければなりません。月間賃金の記録には、従業員の賃金、雇用主及び従業員の拠出金等の詳細情報が含まれています。

MPF の加入者である従業員が退職した場合、雇用主は次の拠出日までにその従業員の最後の拠出金を支払う必要があり、且つ次の支払証憑又はその他の書面での通知でその従業員の辞任日を MPF の受託者に通知する必要があります。

2.2 安全且つ健康的な職場環境

『職業安全及び健康条例』により、雇用主は工業及び非工業の職場における従業員に安全且つ健康の保護を提供する責任があります。具体的には以下の通りです。

- (1) 安全又は健康を害しない作業装置及び作業システムを提供・維持すること。
- (2) 作業装置又は材料の使用、処理、保存又は運送が安全であり、且つ健康を害しないように手配すること。
- (3) 従業員の安全及び健康のために必要な資料、指導、訓練及び監督を提供すること。

(4) 職場を出入りする安全な方法を提供・維持すること。

(5) 安全且つ健康的な職場環境提供・維持すること。

2.3 補償制度

雇用主は労働災害の従業員に対して『雇員補償条例』及びコモン・ロー上の法的責任を負う必要があります。具体的には以下の通りです。

(1) 雇用主は、労働災害及び雇用中の事故によって負傷し、又は条例に指定された職業病にかかった従業員に対して補償の責任があります。

(2) 雇用契約又は見習契約に基づいて雇用されている従業員に適用されます。香港雇用主は香港内で雇用し、且つ香港外で働いている従業員にも適用されます。

4. 労働争議

雇用主と従業員は自分で労働争議が解決できない場合、労働部の労働関係課に自主的な調停サービスを申請することができます。調停サービスは、政府機関以外の雇用主及び従業員に、『雇用条例』、『最低賃金条例』又は雇用契約による労働債権及び労働争議を解決することです。当該サービスは無料です。

労働部の部長は、解決を促進するために、労働争議を調査すること、又は労働関係課の調停人を指定して調停を行わせることができます。調停への参加が任意であり、条例により、いかなる当事者も調停会議に出席する義務を付けていません。

争議が普通調停後にまだ解決されない場合、調停人は部長に報告しなければなりません。部長は報告を受けた後、特別調停人を委任して特別調停を行うことができます。必要に応じて、部長は普通調停を行われず、直接的に特別調停を行うことができます。

労働争議が普通調停又は特別調停で解決された場合、各当事者又はその代理人は和解の条件について契約書を締結し、署名済み契約書を部長に提出する必要があります。各当事者は、契約の内容を遵守しなければなりません。

参考資料:

1. 「香港会社設立の手続きと費用」

<https://www.kaizen CPA.com/jp/Services/pinfo/id/386.html>

2. 「香港税務申告サービス」

<https://www.kaizen CPA.com/jp/Services/pinfo/id/21.html>

もっと詳細な情報や支援をご希望の場合は、下記のお問い合わせをご利用になってください。

メール: info@kaizencpa.com,

固定電話: +852 2341 1444

携帯電話: +852 5616 4140、+86 152 1943 4614

ライン・WhatsApp・Wechat: +852 5616 4140

Skype: kaizencpa

公式ウェブサイト: www.kaizencpa.com

サービス分野

会社設立

口座開設

監査及び保証業務

知的財産権

合併買収

人事給与

税務申告

移民ビザ

税務計画

会計記帳

商標の登録

賃貸サポート