

# 香 港 の 社 会 保 障 制 度

Leung Po Lam (香港労働組合教育センター)  
梁 宝 霖

(訳：下平好博 社会保障研究所研究員)

## I. はじめに

1987年7月1日、いよいよこの日から香港は中国への返還にむけて10年間の移行期に入った。そしてそれ以降は、1984年12月に締結された中英共同声明に従って、「一国家二制度」という形で香港は中国に返還されることになる。つまり、香港は中華人民共和国の特別行政区として独自の憲法（基本法）を制定することが許されることになる。この憲法の起草者ならびに地方の諮問委員会のメンバーは現在その草案づくりに忙しく、この中には社会保障に関する条文も盛り込まれる予定である。ところで、香港政庁は折に触れて、この10年間の移行期といえども「再選を果たしえなかった議員」(lame duck)のような行動をとるつもりはないとの態度を明らかにしてきた。だが、こうした香港政庁の声明がどれほど妥当であるかどうかは、われわれとしてもたえず注視していかなければならない。本論文は香港の社会保障制度の歴史的発展過程を跡づけ、併せて現行制度を紹介し、さらにその将来を展望しようとするものである。

## II. 香港の社会保障制度の歴史的発展

植民地時代の当初から1960年代に至るまで、香港の社会福祉ならびに救済事業は大方ひとにぎりの教会関係者や地元の中国人篤志家の手で行われてきた。香港政庁が労働者保護立法に積極的に注意を向けはじめたのは1925～26年のゼネラル・ストライキの後になってからのことである。1938年に香港の労働条件一般を調査するために1人の労働監督官が任命された。そして、彼はその報告の中で諸事諸々の提案とともに労働者災害補償制度の導入を提案した。だが、残念ながら第二次大戦が近づいていたために、彼の提案は棚上げにされてしまった。したがって、労働者は困難な状況にあっても依然自助に頼るか親戚に頼るか、あるいは同族組織に頼るか労働組合に頼るしかなかった。

第二次大戦後もしばらくの間は社会福祉の分野でも労働立法の分野でもみるべき発展はなかった。香港政庁は1951年の年次報告書の中で「幸いなことに香港は、これらの分野で率先して実践的かつ建設的な活動を行う多数の組織にたえず恵まれてきた」

と自認している (HK Annual Report 1951) 。そしてこの時期、香港政庁の手でいくつかの福祉センターが建設され、ソーシャルケースワーカー達の綿密な調査を受けた要援護者に対して無料で食糧を配給する直接的救済が行われている。また1960年に政庁が出した国内計画の中では、貧困層や障害者に臨時の住宅を提供するために新しい救援キャンプを設けることが提案され、それは無料の食糧配給所としても利用される計画であった。だが、「香港における社会福祉の目標と政策」と題した1965年の白書では、家族制度を通じてリスクを処理する中国人の伝統を堅持していくべきだ、とする考えが示されている。さらに、社会保障プログラムに新しい制度を導入する場合、それが香港経済に及ぼす隠れた影響を慎重に考慮しなければならないとされている。しかしながら、1965年に社会福祉問題全般を調査するためにイギリス本土より1人の専門家が香港に招請され、彼女はまず疾病、死亡といった短期のリスクを処理するために社会保険制度を導入することを提案し、さらにその制度を今後高齢というリスクにも拡大することを提案した。そこでこれを受けて政庁は、拋出制の制度を導入することが果たして可能かどうかの検討を開始している。1966年に各省庁の高官からなる共同作業部会が組織され、社会保障を様々な角度から検討する作業がはじまっている。

本作業部会が出した報告はきわめて進歩的なものであった。例えば、その中には次のような一節がある。「これまで著しい進歩があったにもかかわらず、ここで我々が

社会保障として定義する分野においてはなんらみるべき発展がみとめられない。」そしてこれに続けて、「現在法律で認められている唯一の社会保障関連制度は工業労働者を対象にした労働災害補償ならびに疾病手当だけである」と述べている。そこで、本作業部会は原則として社会保険制度のような拋出制制度の導入を強く勧告し、また医療、出産保障、労災補償、雇用保障、公的扶助の改善を求めた。だが、その後幾多の議論が重ねられたにもかかわらず、最終的に香港政庁は社会保険という考えを採らないことを決定した。そして、本報告で示された勧告の一部を実施するに止まった。1969年になると、社会福祉省と香港社会福祉協議会との共同で「香港における社会福祉サービスとニーズの評価に関する報告」という国内計画書が公表されている。ここでは、これまでの現物による公的扶助を現金によるそれに変更するとともに、今後は政庁が現金援助に財政上の全責任をとる一方、民間ボランティア団体が家族ケースワークとその他の社会福祉活動に責任をもつべきだとする考えが示されている。そしてこの勧告を受けるとして、1970年に英国人の顧問としてイギリスの保健・社会保障省から T. S. Heppel が招かれ、公的扶助制度の改善に助言を行うこととなった。彼は「香港の公的扶助の改善と行政に関する報告」を公表し、その中で現金公的扶助制度の設立を勧告した。その結果、1971年4月から現金公的扶助制度が導入され、その運営はすべて社会福祉省に委ねられることとなった。もちろん、同制度はミーンズ・テ

ストつきの制度であり、それを申請するためには厳格なルールを満たさなければならず、また給付を受ける前に厳重な審査が行われている。

1973年に政庁は「香港における社会福祉—前進への道」と題する白書を公表した。ここでも社会保険制度の提案は依然として棚上げされたままであった。だが、それに代わる3つの社会保障政策として、本報告は(a)公的扶助、(b)社会的弱者を対象としたミーンズ・テストのない無拋出制の一律手当、(c)緊急災害補償に焦点を当てている。なお、社会保険制度を導入しない理由として政庁が挙げたのは、(a)そうした制度が香港の人々に広く受け入れられていないこと、(b)使用者だけに責任を課すことは社会の一方の人々だけに負担を課すことにつながり、また(c)それは複雑な行政機構を必要とする、というものであった。この報告に従って、1973年に(a)障害・虚弱老人手当制度ならびに(b)犯罪犠牲者援護制度というミーンズ・テストを課さない2つの制度がそれぞれ導入されている。

一方、1974～75年の経済不況によって香港でも失業者が10%以上に達した。多くの労働団体や福祉グループは失業給付を要求し、公的扶助制度の適用範囲の拡大と給付の増額を求めた。しかし、政庁の態度は依然として堅いものであった。だが、世論の圧力が急速に高まったため、1977年になると政庁は15～55歳の者で労働省の職業紹介所に登録している失業者を対象に公的扶助を支給することを決定している。

また、1974年に立法評議会のChung

(鍾士元)議員は香港においてもシンガポールと同様の中央積立金(CPF)制度を導入すべきだとする提案を行った。だが、これに対しても使用者からの強い反対にあって政庁はその要求を受け入れることはできなかった。

もうひとつの転換点は先のHeppel氏が香港の現行の社会保障制度を再調査するために再び香港を訪れた1977年にはじまっている。彼の調査を契機に、1977年11月に「社会保障制度発展のためのプログラム」と題するグリーン・ペーパーが公表された。本グリーン・ペーパーは社会保障政策を「自活能力に欠ける最も恵まれない人々を救済する」手段として位置づけている点で政庁のこれまでの立場を擁護するものであったが、その現状分析の中で現行制度のいくつかの限界を指摘し、特に疾病、失業、退職といった無防備な社会的リスクが存在することを指摘している。にもかかわらず、本報告の目的は現在の政策の基礎を根本的に改めるものではなく、むしろ公的扶助を合理化し、またそれを再定義し、さらにミーンズ・テストなしの給付を老人一般や就労不能者にまで拡大することで、それをより効率化することに目的があった。ただ唯一新しい提案として、任意制の疾病・傷病・死亡給付を拋出制制度で行うことがそこには盛り込まれていた。つまり、労使から2%の保険料を徴収し、退職、長期の療養、業務外の災害に際して労働者に一定限度の給付を提供するというものであった。また同報告は新制度を導入するためのタイムテーブルを用意していた点でこれまでの報告と

比べ一歩進んだものであった。

このグリーン・ペーパーはそれが諮問に移される過程で労働団体や福祉グループからこれまでにない強い反響を呼ぶこととなった。かれらはいずれも強制保険制度の設立に賛成であったが、保険料率をさらに5%にまで引き上げることを要求した。また、かれらはその給付額が限られていることにも批判的であった。そして、こうした論争は立法評議会にまで持ち込まれることとなった。

しかし不幸なことに、この提案は1967年の社会保障報告におけるそれと同じ運命をたどらざるをえなかった。1979年に政庁は社会福祉に関する別の白書を公表し、そこではもっぱら扶助制度だけが取り上げられ、拋出制制度の導入の可能性は全く無視されている。そして結果的には、交通事故犠牲者援助制度というミーンズ・テストのない新しい制度が導入されたただけであった。

1981年に香港総督は「グリーン・ペーパーにおける提案は実行不可能である。」という態度を最終的に明らかにした。そしてこれに代えて、労働諮問委員会ならびに労使双方との同意の上で、現行の雇用条令を次のように改正することを勧告した。すなわち、(a)有給疾病休暇を最高120日まで延長する。そして(b)労災で死亡した場合、その被扶養者に対して3,000香港ドルの死亡一時金を支給するというものである。前者の提案は熱い論争の末に1984年に実現したが、後者の提案は今なお実現されていない。

一方、労働立法についてみると、1966年の九竜暴動と67年の対立以降、政庁は貧富

の格差がもたらす帰結に気づいたといえる。労働委員会は1967年以降数年のうちに、33項目の労働立法を制定した。そして1968年には時代遅れとなっていた使用者・使用人条令を廃止し、それを雇用条令に置き換えている。またこの雇用条令は暫時拡大され、次のような項目を含むようになっている。

(a)出産休暇(1970年)、有給出産休暇(1981年)

(b)疾病手当(1973年)

(c)余剰人員整理手当(1974年)

(d)期末手当(1985年)

(e)長期勤続手当(1986年)

また労働立法の中でもうひとつ見逃せないものは1953年に労働者災害補償条令の名で制定された従業員災害補償条令である。当初はその適用範囲はきわめて限られ、ある特定のグループだけをカバーするにすぎなかった。しかし、1968年以降見直しがはじまり、1969年に改正されている。さらに1978年には同条令を抜本的に見直すための作業部会が設立されている。だが、それは現行制度を社会保険で置き換えようとするものではけっしてなかった。この従業員災害補償条令は、その後数次にわたる改正を行い、補償額も引き上げられている。そして現在は使用者負担による強制保険制度となっている。また1978年には建設産業と採石産業からの保険料を原資にして珪肺補償基金が設立されている。

さらに、労働者の賃金を保障するために、賃金不払補償基金も設立され、1985年からスタートしている。この基金は事業登録許可を受ける際にその都度徴収される100香

港ドルの税金によって賄われている。

前香港総督は従業員福祉に対する政庁の政策をかつて次のように述べている。「われわれは雇用条件ならびに職場における労働安全衛生に関する立法の基準を少なくとも経済発展水準や社会文化水準がわれわれと同程度にある近隣諸国の中で最も進んでいると考えられる国の基準に合わせるべきである。すなわち、これらの国々とは原則として日本を除くアジアの競争国を意味している。」(1976年)。これは実際1939年に出されたButters 報告の中から引用した次の一節と比べても、ほとんど目新しいものではない。すなわち、「西欧社会をモデルにした社会改革はわれわれの近隣諸国ですでに導入されているものと比べて当然と考えられるものについてだけ香港でも導入されるべきである」という一節である。政庁は1987年度の年次報告の中でここ10年間に136項目もの労働立法が制定されたことを誇らしげに語っている。だが、1980年に入ると、政庁は香港問題に関する中英交渉に目を奪われることとなった。その結果、労働立法や社会扶助制度の改善は急速にペース・ダウンし、特に政庁がゼロ経済成長政策を推進するに至ってこの傾向は強まっている。労働団体や福祉グループは政庁が拠出制制度を設立しない考えを正式に明らかにしたことに對して失望し、その結果かれら自ら「中央積立金制度(CPF)や傷害保険制度」の設立を要求するに至っている。

この点に関し、各地で集会や誓願デモが組織されるとともに、立法評議会などの政治機構の中でも内部的対立が深まりつつあ

る。政庁の当初の態度はこれまで使い古した申し開きをして、これらの要求を拒否するだけであった。だが、運動が急速に強まるにつれて、文部大臣は労使双方の間で健全なCPF制度を運営して行くに必要な保険料水準について十分な合意がないとしながらも、この提案をさらに進めることにやぶさかではないとの態度を明らかにしている。そして政庁も遂に、CPFを設立した場合の影響を再検討するために内部で作業グループを組織する決定を下した。同作業グループは6項目にわたるCPF設立賛成理由と11項目にわたるその反対理由を併記した報告を発表している。だが、政庁はその経済的影響の大きさを考えてCPFを実施することには依然態度を渋っている。そこで現在、社会保障制度の線でそれを検討するグループと民間プロビデント・ファンドの線でそれを検討するグループの別々の作業部会が設けられている。前者の部会では特に公的扶助制度と老齢手当制度を念頭に置きながら現行の社会保障制度の在り方を見直すとともに、高齢者の経済的ニーズを今後いかに充足するかが検討されている。また後者の部会では、現行の労働立法を改善するとともに、任意制の民間プロビデント・ファンドを奨励する道が検討されている。本年5月13日、ひとつの討論集会が催された。予想したとおり、労働団体、福祉団体、リベラルな評議員はこぞってCPFに賛成し、一方経営側と彼らの支持者はこれに強く反対する態度を示した。そしてその席上、政庁側は拠出制制度に代わる制度として現在すでにある民間プロビデント・

ファンドをさらに奨励する選択の道を示し、現行の扶助制度を推し進めるとともに、関連する労働立法を改善していくべきだと述べている（訳注）。

訳注：1987年10月14日の日付で編集幹事宛に届いた著者からの手紙によれば、香港総督は10月8日公式にCPF制度の導入を見送る決定を下した。

### III. 現行の社会保障制度

現行の社会保障制度は次の2つに分類できる。(a)ひとつは、政庁が一般財源を投じて運営している各種の扶助制度であり、(b)もうひとつは労働者保護立法のもとで支給される使用者負担による各種の給付である。以下その詳細について述べたい。

#### (A) 扶助制度

##### (1) 特別ニーズ手当

障害者手当と老齢手当からなるこの福祉手当はミーンズ・テストを課すことなく、重度障害者と70歳以上の老人を対象に無拠出制の手当を支給するものである。保健・医療サービス長官から認定を受けた重度障害者は年齢に関係なく障害者手当を受ける資格がある。ただその場合、(a)香港に最低1年以上継続して生活しているか、あるいは出生時から継続して生活していること、(b)また今後も香港で生活していくことが支給の条件となる。さらに(c)老齢手当を受けながら、障害者手当を受けることはできな

い。一方、(a)香港にこれまで5年以上生活し、(b)今後も香港で生活していく予定の70歳以上の老人は誰であれ老齢手当を受けることができる。ただし、(c)障害者手当を受けながら、これを受けることはできない。これらの手当はいずれも受給者の財政的ニーズに関わりなく毎月一律給付として支払われる。そしてその支給期間に上限はない。現在の給付額は、障害者手当が月額510香港ドル、老齢手当が月額255香港ドルである。なお、これらの手当はそれぞれ次に述べる公的扶助と併せて受けることができる。

##### (2) 公的扶助

公的扶助は食事や衣服などの基本的ニーズを満たす水準にまで単身者や家族の所得を引き上げることが目的としている。またこれとは別に住宅費をカバーする住宅手当がある。加えて例えば、医学上必要と認められた食事費などのような特別の経費についても行政の自由裁量でそれが支給される。

公的扶助を受けるためには通常次の条件を満たす必要がある。

(a)申請者の所得および貯蓄額が制度の定める収入水準を満たさないこと。

(b)直ぐに現金化できる資産の総額が単身者の場合6,450香港ドル未満であること、また家族については一人当たりにつき4,300香港ドル未満であること。

(c)医学上の理由で仕事に就けない者を除いて、香港居住年数が1年以上であること。

(d)また、就労能力をもつ15～59歳の失業

者がこれを受ける場合には、(i)積極的に求職活動を行っていること、(ii)申請時点の1カ月後に労働省に失業登録を行うこと、(iii)そして香港に少なくとも2年以上生活していることが必要である。

(e)さらに15~17歳の若者は、みなし子かあるいは親戚が全くいない場合を除いて、家族の一員としてしか公的扶助を申請することはできない。

公的扶助の給付額は所得額、貯蓄額、その他の資産、家賃額、世帯規模、必要な特別の経費を勘案して決定される。最高月額以下に示すとおりである。

- ・ 単身者 月額520 香港ドル
- ・ 家族

最初の受給資格者 月額370 香港ドル

二番目の受給資格者 月額370 香港ドル

三番目の受給資格者 月額370 香港ドル

四番目の受給資格者 月額315 香港ドル

五番目の受給資格者 月額315 香港ドル

六番目の受給資格者 月額315 香港ドル

七番目の受給資格者 月額245 香港ドル

以後1人増えるにつき月額245 香港ドル

これに加え、さらに3種類の加算給付もある。すなわち、(a)60歳以上の老人1人につき月額255 香港ドルを支給する老齢加算、(b)月額255 香港ドルの障害加算、(c)さらに単身者に年間645 香港ドル、家族に年間1,290 香港ドルを支給する長期加算である。

また、社会福祉長官は公的扶助の給付額を自由に裁量する権限をもっている。公的扶助の基本給付で賄いきれない特別の「必要経費」がある場合、その自由裁量で一時金が支払われたり、定期的に支払われる公

的扶助の増額が行われることがある。

### (3)犯罪犠牲者援護制度

この制度は犯罪や犯罪者の検挙に際して負傷したり、障害を負ったり、死亡した場合にその被害者ならびにその遺族(死亡の場合)に対して、ミーンズ・テストを課すことなく、現金援助を行うものである。補償をもとめる申請者は犯罪傷害補償委員会ならびに公務執行傷害補償委員会のもとで審査を受けることとなっている。

### (4)交通事故犠牲者援護制度

この制度は過失・無過失にかかわらず交通事故被害者ならびに死亡の場合はその遺族を対象に、ミーンズ・テストを課すことなく、迅速な現金援助を行うことを目的としている。ただし、それは交通事故犠牲者(援助基金)条例で規定された交通事故被害者にだけ適用される。補償は個人の傷害ならびに死亡についてだけ行われ、対物責任はこれに含まれていない。これを受けるためには、事故のあったことを警察に報告し、事故の日時の6ヵ月以内に申請することが必要である。死亡に至らない事故の場合には、少なくとも3日間入院するか、あるいは病気休暇を取っていることが条件となる。またこの制度の適用を受けたからといって、通常他から補償される損害賠償請求の権利を失うわけでない。しかしながら、同一の事故でこの制度から給付を受け、かつ他からも損害賠償を受ける者は、この

## 論文

給付か損害賠償のうちいずれか低い方について払い戻しを請求される。

### (5)緊急災害援助制度

この制度は自然災害やその他の災害による被害者を対象に、暖かい食事や乾パン、毛布、マット、食器、便器などを支給するものである。またこれらの災害によって負傷したり、障害者となったり、死亡した場合には本人およびその遺族に対して緊急災害援助基金より補助金が支給される。九龍にある社会福祉省の調理場にはこれらの暖かい食事を作る施設が用意され、そこでは救援物資の配給も行われている。1日8万食を用意することができ、また1万人分の救援用具ならびに2万人分の毛布が用意されている。

### (B) 従業員災害補償条例

この条例は賃金額の大きさに関係なくあらゆる被用者に適用されるものである。

#### (a)死亡給付

裁判所の裁定が下された場合、次の一時金が支給される。

40歳未満 84カ月の賃金かあるいは299,00

0 香港ドルのいずれか低い方

40～55歳 60カ月の賃金かあるいは299,00

0 香港ドルのいずれか低い方

56歳以上 36カ月の賃金かあるいは299,00

0 香港ドルのいずれか低い方

死亡給付の最低保障額は100,000 香港ドルである。

#### (b)永久完全障害給付

次の一時金が支給される。

40歳未満 96カ月の賃金かあるいは341,00

0 香港ドルのいずれか低い方

40～55歳 72カ月の賃金かあるいは341,00

0 香港ドルのいずれか低い方

56歳以上 48カ月の賃金かあるいは341,00

0 香港ドルのいずれか低い方

永久完全障害給付の最低保障額は114,000 香港ドルである。

#### (c)一時的障害給付

被災時の稼得収入と被災後の稼得収入との差額の3分の2が保障される。3日の待機期間の後、最高2年間にわたって支給される。

#### (d)永久部分障害給付

被災による障害によって生じた稼得収入の減少に応じて一時金が支給される。

#### (e)常時介護給付

被災した被用者が常時介護を必要とする場合に、最高137,000 香港ドルの介護給付が支払われる。

#### (f)埋葬給付

被災によって死亡し、かつ死亡した被用者に被扶養者がいない場合には、総額3,000 香港ドルを超えない範囲で埋葬費用と医療看護費が支給される。

(g)義歯・義足の更新・修理費用ならびにその後の手術費用

義歯・義足の更新・修理費用ならびにその後の手術費用については、被災後10年間にわたって補償される。ただし、その最高額は37,000 香港ドルとする。

#### (a)医療給付



被災した被用者が少なくとも3日以上働けなくなった場合、治療に要した実際の医療費が被災者本人に支給される。この場合、通院で1日15香港ドル、入院で1日30香港ドルがその上限とされる。また政府系の診療所に通院する場合1日15香港ドルで、政府系の病院に入院する場合1日30香港ドルで治療を受けることができる。

### (C) 雇用条令

一方、雇用条令はあらゆる肉体労働者ならびに月収11,500香港ドル未満の非肉体労働者を対象としている。

#### (a) 解雇

従業員は次の場合解雇手当を受けることはできない。

(i) 故意に法規や正当な秩序に背いたり、本来果たすべき義務を誠実に履行することを怠ったり、詐欺や不正で有罪とされたり、職務を頻繁に怠ったり、その他コモンローで定められた事前通告なしに使用者が一方的に雇用契約を破棄することが正当と考えられる理由によって従業員が解雇された場合。

(ii) 使用者が従業員に下した通告期間の終了以前にその従業員が職務を離れ、かつその間の賃金を使用者に払い戻さない場合。

従業員は解雇に当たって最低7日間の事前通告あるいは雇用契約にしたがってそれに代わる賃金補償を受ける資格がある。不当解雇の場合にはさらに、長期勤続手当、その他法律で定めた手当を申請することができる。

#### (b) 余剰人員整理手当

同一の使用者のもとで少なくとも24カ月以上継続して働いた従業員が余剰人員の発生やレイオフを理由に解雇された場合には、雇用条令にしたがって使用者はその従業員に余剰人員整理手当を支払わなければならない。ここでいう余剰人員解雇とは、(i) 使用者が事業を閉鎖するかあるいはその計画をもっている場合、(ii) 従業員が従事している仕事に対する需要が減少した場合、(iii) また使用者が事業所を香港島から九龍や新界地区に移したり、あるいはその反対のを行って、事業所の立地場所を対岸に移動させる場合などである。このように、使用者が反証できないかぎり、通常解雇は余剰人員解雇としてみなされる、また、使用者が従業員に対して4週間のうち少なくとも12日以上正規の労働日を提供できない場合には、その従業員はレイオフされたものとみなすのが普通である。そして、従業員が余剰人員の発生を理由に解雇されたり、レイオフされた場合には、次のような額の余剰人員整理手当を受ける権利が発生する。すなわち、(i) 月給制で賃金を支払われている場合には、勤続年数1年につき2/3カ月分の賃金が、(ii) また、時間制や出来高制で賃金が支払われている場合には、勤続年数1年につき18日分の賃金がそれぞれ支給される。そして、この余剰人員整理手当は解雇直前の1年分の賃金額をその上限としている。なお、1974年8月23日まで、この余剰人員整理手当額を計算する上で勤続年数の上限はわずか8年とされていた。なお使用者は、従業員本人が支払った保険

## 論文

料は別にして、余剰人員整理手当の支払い額から解雇する従業員に支給するはずであった退職金やプロビデント・ファンドの額を差し引くことができる。

### (c)長期勤続手当

長期勤続手当は、次の場合に支給される。

(i) 従業員が解雇されるか、あるいは期限つき雇用契約のもとで契約の更新を受けることができなかつた場合、

(ii) そして、使用者がその従業員に対して余剰人員整理手当を支払う責任がなく、

(iii) かつ、次のような最低勤続年数を満たしている場合である。

年齢	最低勤続年数
40歳以下	10年
41歳	9年
42歳	8年
43歳	7年
44歳	6年
45歳以上	5年

また長期勤続手当額は一般に次のような算定式にしたがって計算される。すなわち、  
長期勤続手当 =  $2/3 \times$  最終月の賃金額  $\times$  勤続年数  $\times$  所定の比率。ただし、

(i) 月給制でない従業員の場合、直近の30日間にわたる正規の労働日の中から従業員自らが18日間を選び、その18日間分の賃金額を最終月の賃金額の  $2/3$  に代えて計算を行う。

(ii) 1年に満たない期間についてはそれを比例配分して計算する。

(iii) 最終月の賃金額に代えて、過去1年間の平均賃金額を選択することができる。

(iv) 所定の比率は退職時40歳を超えてい

た従業員に対しては100%、36~39歳の従業員の場合75%、35歳未満の従業員の場合50%とする。

(V) そして勤続年数を計算する場合、1986年1月1日以前の勤続年数については次の手続きにしたがってそれを計算する。

(a) 1986年に離職した場合、1986年1月1日に先立つ6年間の勤続年数までが計算に入れられる。

(b) 1987年に離職した場合、1986年1月1日に先立つ7年間の勤続年数までが計算に入れられる。

(c) 1989年およびそれ以降に離職した場合には、1986年1月1日に先立つ9年間の勤続年数までが計算に入れられる。

(vi) そしてあらゆるケースにおいて、長期勤続手当は離職時の直近の1年間の賃金総額をこえることはできない。

### (d)出産給付

少なくとも26週間以上同じ使用者のもとで継続雇用契約によって働いた女子従業員は産前4週間、産後6週間の無給の出産休暇を取得する権利がある。また同じ使用者のもとで継続して40週間以上働き、かつ現在子供が2人以上いない女子従業員に対しては有給の出産休暇が与えられる。この場合、月給であれば超過勤務手当を除いた賃金の  $3/2$  の割合で、また出来高給や時間給であれば休暇に先立つ28日間の超過勤務手当を除いた平均日額賃金の  $3/2$  の割合でそれぞれ賃金補償が行われる。

### (e)疾病手当

病気に先立つ1カ月の間に同じ使用者のもとで継続して働いた従業員に対しては、

最初の1年目に働いた1カ月間に2日の割合で、また2年目以降は働いた1カ月間に4日の割合でそれぞれ有給疾病休暇を取得する権利が与えられる。そして、それは最高120日まで取得することができる。

疾病手当の日額は正規の賃金の3分の2である。ただし、疾病休暇が4日未満の場合には、疾病手当を取得する権利は生じない。

ところで、有給疾病休暇は次の2つのカテゴリーに分けることができる。すなわち、

- (i) ひとつは36日間を上限にこれまで従業員が毎月溜めた有給疾病休暇であり、
- (ii) もうひとつは36日間を越えていかなる場合でも84日間を越えることができない第一のカテゴリーとは別の有給疾病休暇である。従業員はこの第一のカテゴリーに属する有給疾病休暇を取得する場合一般診療医の診断書を必要とし、また第二のカテゴリーに属する有給疾病休暇を取得するには病院医の診断書を必要とする。

#### IV. 現行制度の評価と将来展望

表1は会計年度1980/81年末から1985/86年末までにわたって、以上述べた諸制度の受給者数を掲げたものである。

現行の扶助制度は今後香港の高齢人口が急速に伸びることで、その効果は帳消しにされてしまうだろう。1975年に公的扶助の受給者のわずか59.6%を占めるに過ぎなかった老人が1985/86年度では63.12%にも達している。将来社会保障への支出額は総福祉支出額の約半数を占めると推計されてい

る。そして、2001年までに老人を対象にした社会保障支出額は8,000億香港ドルにまで達する予定である。これらの資金は一般歳入から賄われているので、それはおそらく将来深刻な財政危機を生むだろう。

公的扶助についていえば、1984年2月の改訂を最後に給付額は据え置きにされたままである。受給者の中でも特に被扶養者を抱えた未亡人が生活費の上昇によって大きな打撃を被っている。また公的扶助の受給資格をもちながら、それを受けていない人々も沢山いる。その理由はかれらが対面を保とうとし、申請を差し控えるからである。

一方、この間多くの労働者保護法が制定されてきた。だが、われわれはその数よりも質の改善を望んでいる。労働者保護立法の中で特に重要な領域は、ストライキ権、団体交渉権、さらに現行法の中にある団結権といった問題である。

何らかの形で退職金制度を設けている企業は全体の20%未満にすぎない。したがって、高齢労働者の多くは退職後厳しい生活を強いられることになろう。また、雇用保障がほとんどない香港では、かれらが退職を強要されるケースも多い。さらに、解雇を制限する法律はあるが、多くの留保条件がついているために、労働者は不当解雇にあっても十分な補償を受けることができない。

政庁はその責任を企業福祉という形で経営側に転嫁しているのが実態である。その結果、それが労働争議の増加につながっている。

以上をまとめると、次のようになろう。

論文

現行制度は(a)失業, (b)退職, (c)片親世帯, (d)医療・疾病, (e)児童の各給付において欠陥をもっている。そして、政庁の政策は負担を個々人に転嫁しようとするものである。産業界は改革を行うことには断固として反対の態度を示し、政庁も前進することにはきわめて慎重な態度を採ってきた。したがって、香港住民は困難に直面して自助に頼らざるをえない。「フリーランチ」への警告、また「経済発展第一、福祉は第二」とする態度は労働者にとって今にはじまったものではない。そして、ある幾人かの経済学者が警告しているように、香港では富の大きな不平等があり、それはさらに悪化する傾向にある

以上の観察から、またいくつか証拠を示

して述べたように、香港政庁は社会福祉ならびに労働者福祉に関して長期的計画を立てる意欲に欠けている。そして、現行の社会保障制度は香港住民の期待から大きく外れており、ILO条約のような国際基準から見ても大きな遅れをとっている。イギリスがすでに批准した社会保障に関するILO条約のうちわずか11項目が労働省の言葉によれば「修正つきで適用された」にすぎず、またいくつかのものは「判断保留のまま」になっているという。したがって、これらすべてのことから明らかなように、香港政庁は香港住民の福祉の世話役としてはまさしく「再選を逃した議員」のように無責任きわまりないものといえよう。

表 香港の社会保障制度の受給者数 (人)

制度	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86
公的扶助	45,813	45,751	51,267	56,090	59,900	63,713
障害者手当	28,641	31,641	35,824	40,138	44,896	45,336
老齢手当	159,042	171,903	186,129	200,173	215,199	230,434
犯罪犠牲者援護制度	410	450	537	585	654	724
交通事故犠牲者援護制度	4,413	5,187	6,648	5,789	5,188	5,583
緊急災害援助制度	1.1	3.5	1.1	0.4	0.3	2.5

(100万香港ドル)

参考文献リスト

1. 政府刊行物

- (1) Hong Kong Government (1951, 1987) *Hong Kong Annual Report*
- (2) Butters, H.R. (1939) *Report on Labour and Labour Conditions in HK*
- (3) Commissioner for Labour and Commissioner of Mines (1986), *Annual Department Report*
- (4) Director of Social Welfare (1987), *Annual Department Reports* (Chapter 3 Social Security)
- (5) Social Welfare Department (1975, 1983), *The Five Year Plan for Social Welfare Development in HK*: (Chapter 1, Social Security)
- (6) Emergency Relief Fund (1986), *Annual Report*
- (7) Social Security Appeal Board (1987), *Annual Report 1986*
- (8) Traffic Accident Victims Assistance Fund (1987), *Annual Report 1986*
- (9) Pneumoconiosis Compensation Fund Board (1987), *1986 Report*
- (10) Labour Advisory Board (1987), *Labour Advisory Board Minutes*
- (11) Education & Manpower Branch, Government Secretariat (1986), *The Implication of Establishing a Central Provident Fund in HK*
- (12) Hong Kong Government (1977), *Help for Those Least Able to Help Themselves: A Programme of Social Security Development*
- (13) Hong Kong Government (1967), *A Report by the Inter-Departmental Working Party to Consider Certain Aspects of Social Security*
- (14) Hong Kong Government (1975, 1986), *HK Hansard 1974/75, 1985/86*
- (15) Hong Kong Government (1987), *Official Report of Proceedings of the HK Legislative Council* (Adjournment Debate on Central Provident Fund)

2. その他

- (1) England, John and John Rear (1981), *Industrial Relations and Law in Hong Kong*, (Oxford University Press, Hong Kong)
- (2) Cunanan, Jose Pepz and Batty Weerakoon (eds.) (1986), *Evolution of Labour Legislation in Asia* (CCA-URM)
- (3) Chen, Albert H.Y. and Ng Sek Hong (1987), *The Workers' Compensation System in HK* (Centre of Asian Studies, Hong Kong University)
- (4) Chow, Nelson (1979), "The Feasibility of Contributory Social Security Schemes in HK: A Study of Employers' and Employees' Opinions", (Social Research Centre, Chinese University of Hong Kong)
- (5) 香港基督教工業委員會他 (1986) 『社会保障與香港工人』 (中国語)