

シンガポールの労働法制について

(2018年7月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

シンガポール事務所

ビジネス展開支援部 ビジネス展開支援課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）シンガポール事務所が現地法律事務所RAJAH & TANN SINGAPORE LLPに作成委託し、2018年6月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびRAJAH & TANN SINGAPORE LLPは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびRAJAH & TANN SINGAPORE LLPに係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・シンガポール事務所
E-mail：SPR@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

目次

1. 雇用契約・就業規則	1
2. 雇用期間・試用期間	1
3. 賃金	2
4. 労働時間	2
5. 休暇	2
6. 雇用契約の終了	3
7. 定年・再雇用	3
8. パートタイム従業員	4
9. 労働組合	4
10. 労働紛争の解決手段.....	4

シンガポールの労働法制について

シンガポールには、Employment Act（雇用法）、Child Development Co-Savings Act、Retirement and Re-employment Act（退職・再雇用法）、Trade Union Act（労働組合法）、その他の労働関連法が存在する。他方で、Ministry of Manpower（以下「MOM」という。）が労働法制に関して捜査権限を含む強力な権限を有していること、MOMのウェブサイト（<http://www.mom.gov.sg>）には詳細な情報・ガイドラインが掲載されていることから、法律のみならず、MOMのウェブサイトについても適宜確認することが望ましい。以下では、シンガポールの労働法制の基本的事項の概要について記載する。

なお、雇用法については改正が予定されているが（2019年4月1日施行予定）、本報告書は改正前の雇用法に基づくので留意されたい。

1. 雇用契約・就業規則

企業は2016年4月1日以降に雇用契約を締結するEmployment Actの適用対象従業員に対して、休暇や医療給付の内容等のKey Employment Termsを書面で交付する義務を負う（<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service>）。他方で、Employment Actの適用がない従業員（4,500シンガポール・ドル、以下「Sドル」）/月超のManagerまたはExecutive等）については、雇用条件が雇用契約によって決定されるため、雇用契約を詳細に規定する必要がある。なお、シンガポール法のもとでは、企業が就業規則を制定する法的義務はなく、制定するか否かは任意である。

2. 雇用期間・試用期間

一般的な雇用契約には、契約期間の定めがなく、一定期間の通知により雇用契約を解消することができる旨規定されているが、契約期間の定めを設けることも可能である。なお、試用期間を定めるか否かは任意である。

3. 賃金

Cleaning（清掃）、Security（警備）、Landscape（造園）に従事する従業員には最低賃金に関する規定があるが（<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/progressive-wage-model>）、それ以外の業種については、最低賃金に関する法律上の規制はない。その他一般的な賃金に関する情報については MOM ウェブサイト（<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/salary>）が参考となる。

4. 労働時間

労働時間に関する規制は、Employment Act の Part IV の適用対象者のみに適用される（<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days>）。具体的には、給与が 4,500S ドル/月以下の Workmen（肉体労働者）、2,500S ドル/月以下の Non-workmen に対して、Part IV が適用される。企業は、Part IV の適用対象者に対しては、残業代および Rest Day（休日）勤務手当での支払義務を負う。一般的には、契約労働時間は、1日8時間、週44時間が上限（完全週休2日制の場合は、1日9時間、週44時間が上限）とされている。また、原則として従業員は1日12時間を超えて勤務することはできず、月に72時間までしか残業をすることができない。企業が従業員にそれ以上働いてもらう必要がある場合には、適用除外を申請する必要がある。なお、Rest Days（休日）および祝日の労働は72時間の残業上限にカウントされない（当該日において通常の勤務時間を超えて勤務がなされた場合を除く）。

5. 休暇

Annual leave（年次有給休暇）については、試用期間中か否かを問わず、3カ月以上勤務した Part IV の適用対象者に対して、Annual leave を付与することが法律上義務付けられる（<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/annual-leave>）。他方で、Sick Leave（病気休暇）については、試用期間中か否かを問わず、3カ月以上勤務したすべての Employment Act の適用対象者に対して一定日数の Sick Leave（有給扱い）を付与することが法律上義務付けられる（<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/sick-leave>）。その他の休暇（出産休暇や育児休暇等）の内容については MOM ウェブサイト

(<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave>) が参考となる。特に、出産休暇や育児休暇については、子供がシンガポール国籍を保有している場合は、Child Development Co-Savings Act のもと政府からの援助もあり、長めの有給休暇が付与される。

6. 雇用契約の終了

原則として、雇用契約に基づく通知期間の解除通知を書面により行うことにより、企業・従業員いずれの側からも雇用契約を解除することが可能である。当該通知期間が経過する前に雇用契約を解除する場合には、未経過の通知期間の給与相当額を相手方に支払う必要がある。ただし、組合活動への参加を理由とした解雇等、不当な理由に基づき企業が雇用契約を解除した場合には、相手方従業員は MOM に対して復職命令等を求めることができる。雇用契約の終了の詳細については MOM ウェブサイト

(<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment>) が参考となる。

7. 定年・再雇用

Retirement and Re-employment Act により、55 歳になる前に雇用されたシンガポール人およびシンガポール永住権者の定年は 62 歳であり、企業はそれ以前に年齢を理由として係る従業員の退職を求めることはできない (<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/retirement>)。また、企業は、最低限のパフォーマンスを残していること、健康上の問題がないことなど、一定の条件のもと、62 歳になるシンガポール人およびシンガポール永住権者の従業員に対して、67 歳までの継続雇用の申し込みをする義務を負う (<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment>)。ただし、企業が組織内で従業員に適合する業務を見つけることができず、係る申し込みができない場合は、当該従業員に対して、ガイドラインで定める金額(最高 1 万 3,000S ドル)を考慮して Employment Assistance Payment を支払う必要がある。

8. パートタイム従業員

パートタイム従業員とは、勤務時間が週 35 時間未満の従業員を意味し、Managers、Executives、家事労働者、海員を除き、Employment Act が適用される。Employment Act の適用を受けるパートタイム従業員が 3 カ月以上勤務した場合、同種のフルタイム従業員の休暇日数をベースとして、勤務時間に応じて割合的に、Annual Leave や Sick Leave 等を付与される。詳細については MOM ウェブサイト

(<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/part-time-employment>) が参考となる。

9. 労働組合

大多数の労働組合が NTUC (National Trades Union Congress) の傘下であり、産業別および職業別に組合が組織されている。管理職も、一般労働者の組合に加入することができる。組合が企業内に組織されれば、企業と組合との間で、労働協約を締結することになり、その中で、Retrenchment Benefits 等の条件が規定される。

10. 労働紛争の解決手段

Employment Act の適用対象従業員は、MOM を通じて、給与等に関連するクレーム、不服申し立てを行うことができる。さらに、給与等に関する紛争については、Employment Claims Tribunals (雇用訴訟裁判所) および Tripartite Alliance for Dispute Management (紛争管理のための三者提携) を設置されており、これらは月収 4,500S ドル超の PME (Professional、Manager、Executive) も対象とする。労働紛争の解決手段の詳細については MOM ウェブサイト (<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/managing-employment-disputes>) が参考となる。