

シンガポールの労働法制について

(2024 年 9 月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

シンガポール事務所

報告書の利用についての注意・免責事項

本資料は、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、2024 年 9 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。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、本資料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。本資料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、本資料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 が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本資料に係る問い合わせ先:

日本貿易振興機構(ジェトロ)
ジェトロ・シンガポール事務所

E-mail : SPR@jetro.go.jp

JETRO

目次

1.	雇用契約就業規則	4
2.	雇用期間・試用期間	4
3.	賃金	4
4.	労働時間	5
5.	休暇	5
6.	雇用契約の終了	5
7.	定年・再雇用	6
8.	パートタイム従業員	6
9.	労働組合	6
10.	労働紛争の解決手段	7
11.	Flexible Work Arrangements.....	7
12.	Workplace Fairness Legislation 2024.....	7

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」)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/>) には詳細な情報と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、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、雇用法については従前、適用対象従業員が限定されていたが、法改正により 2019 年 4 月 1 日よりすべての従業員が対象となっている点も留意されたい。

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を含む所定の雇用条件 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>)。なお、実務では Key Employment Terms に関し別途の書面を交付するのではなく、雇用契約書に条件が盛り込まれることが多い。

また、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が規定されているが、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)、Lift and Escalator (エレベーター・エスカレーターメンテナンス)、Retail (小売り)、Food Services (飲食)、Administrators and Drivers (会社の総務経理事務、秘書、受付、運転手等)、Waste Management (ごみ処理)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、最低賃金に関する規制はない。その他一般的な賃金の計算、支払方法や控除可能項目等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)、2,600S 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) 勤務手当への支払義務を負う。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 時間の残業上限に算入されない (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 カ月以上勤務した従業員に対して、Annual leave および Sick Leave (病気休暇) 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>、<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、年齢や人種等差別的な理由や、組合活動への参加を理由とした解雇など、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、不当解雇となる。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>) を参考にされたい。

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 63 歳¹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、63 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、最低限のパフォーマンスを発揮していること、健康上の問題がないことなど、一定の条件のもと、68² 歳までの継続雇用の申し込みを行う義務を負う (<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ないことができず、再雇用ができない場合は、当該従業員に対して、ガイドライン (<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/guidelines/tripartite-guidelines-on-re-employment-of-older-employees.pdf>) で定める金額 (最高 1 万 4,750S ドル³) を考慮して Employment Assistance Payment を支払う必要がある。

退職金の支払い義務は、別途契約で合意していない限り、上記の Employment Assistance Payment のみが対象となる。

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、ほかの従業員と同様に原則として、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 などが付与される。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(Collective Agreement)を締結することになり、その中で、整理解雇手当 (Retrenchment Benefits) などの支給条件が規定される。

¹ 2022 年 7 月 1 日以降、62 歳から 63 歳に引き上げられた。なお、2030 年までにさらに 65 歳まで引き上げられる予定である。

² 2022 年 7 月 1 日以降、67 歳から 68 歳に引き上げられた。なお、2030 年までにさらに 70 歳まで引き上げられる予定である。

³ 2022 年 7 月 1 日以降、1 万 3,000 ドルから 1 万 4,750 ドルに引き上げられた。

10. 労働紛争の解決手段

給与等に関連するクレーム、不当解雇については不服申し立てを行うことができる。

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) が設置されており、労働紛争の解決に専従する。

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。

11. Flexible Work Arrangements

MOM が発表しているガイドラインは数多いが、2024 年 4 月にフレックス勤務のリクエストに関するガイドライン (Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests、以下「FWA ガイドライン」) が公表されたので特記する。本ガイドラインが想定するフレックス勤務とは、フレックスタイム制や時差出勤等の勤務時間に関する事項、在宅勤務等の勤務場所に関する事項、ワークシェアリングやパートタイム労働等の業務量に関する事項について柔軟な条件を採用することを指す。

FWA ガイドラインは、フレックス勤務制度の採用そのものを雇用者に義務付けるものではなく、また、仮に採用する場合でも、必ずしも全従業員に一律に適用する必要はないが、雇用者は、労働者からの申請に対して、合理的なビジネス判断をもって許否を検討することを求められる。FWA ガイドラインは、2024 年 12 月 1 日に発効予定である。ガイドラインという名称ではあるが、他の政労使ガイドラインと同様、法律を補完するものとして位置づけられており、ガイドラインの不遵守について MOM による措置が講じられる可能性があり、雇用者としては、発効までの間に、必要に応じて社内規程を作成するなど、フレックス勤務申請の申請方法や検討プロセス等を整備しておくのが望ましいと言える。FWA ガイドラインにも、別紙においてリクエストフォームや回答フォームのテンプレートが掲載されており、これらを活用することも有用と考えられる。同ガイドラインの PDF は MOM ウェブサイト

(<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2024/tripartite-guidelines-on-flexible-work-arrangement-requests.pdf>) から入手できる。

12. Workplace Fairness Legislation 2024

国籍、人種、年齢、性別、婚姻有無、妊娠有無、介護義務有無、宗教、言語、障害有無による職場での差別を禁止する包括的な法律が制定されることが公表されている。その骨子については、MOM ウェブサイト [Government Accepts Tripartite Committee Final Recommendations for WFL \(mom.gov.sg\)](https://www.mom.gov.sg/government-accepts-tripartite-committee-final-recommendations-for-wfl) が参考となる。