



## シンガポールにおける外国人雇用に関する新ルール

情報提供：WongPartnership LLP

2013年9月23日、シンガポール人材開発省（Ministry of Manpower、「MOM」）は、Employment Pass（「EP」）保持者を雇用する前に、シンガポール人を雇用することを公平に考慮するよう使用者に義務付ける新ルールを2014年8月1日から施行することを発表した。この新ルールは、日本企業が自社の日本人従業員を海外駐在員としてシンガポール子会社または支店に派遣する際にも適用されるため、シンガポールに子会社または支店を有する日本企業の人事実務に大きな影響を与える可能性がある。Fair Consideration Framework（「FCF」）というこの新ルールにより、すべての求人は、MOMへのEPの申請に先立つ少なくとも14日の間、新たに開始される人材バンクに広告が掲載されなければならないこととされている（使用者または求人内容が下記の適用除外に該当する場合を除く。）。また、差別的な雇用実態の可能性のある企業については、追加の調査が行われる。

新たに開始される人材バンクへの求人広告の掲載義務は、従業員数が25人以下の小規模な会社及び固定給が月額12,000シンガポールドル以上の雇用には適用されない。ただし、これらの求人についてもシンガポール人が公平に考慮されなくてはならないものとされている。

FCFの施行は、使用者に対して、雇用及び能力開発の双方においてシンガポール人、特に若い大卒者、管理職・専門職（Professionals, Managers and Executivesを指して「PME」と略称される。）に公平な機会を提供するよう奨励することを目的としたものである。なお、MOMは、2014年1月をもってEPの資格要件が変更される旨も発表しているが、今回のニューズレターにおいては、FCFの主な特徴についてのみ紹介する。

## FCFの主な特徴

### 1. 雇用は、能力に基づき全ての者に開かれなければならない

すべての企業は、雇用につき、能力に基づきシンガポール人を公平に考慮することが期待されている。求人掲載及び募集は、シンガポール人に対し開かれなければならないものとされる。

### 2. すべての求人は、人材バンクに掲載されなければならない

従来の求人広告の方法に加え、2014年8月1日からは、新たなEP申請を行う前に、使用者は、シンガポール雇用開発庁（Workforce Development Agency, 「WDA」）が新たに運営する人材バンクに求人広告を掲載しなければならない。求人広告は、少なくとも14日の間、シンガポール人を対象として掲載されなければならない。かつ、公平な雇用実務に関する三者機関ガイドライン（Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, 「三者機関ガイドライン」<sup>1</sup>）を遵守する必要がある。同要件は、人材紹介会社を利用する企業にも適用されるが、人材紹介会社が企業を代理して人材バンクに求人広告を掲載することも可能とされている。

### 3. EP申請を行う前に充足されるべき要件

求人広告は、職位、締切日、必要となる能力、資格及び経歴並びに給与額範囲を明記しなければならないものとされている。使用者は、人材バンク経由で応募を受けつけ、候補者の選定及び面接を行う必要がある。そして、応募者の中に資格を満たす適切なシンガポール人がいない場合、使用者は、以下の要件を満たす場合に限りEPを申請することができる。

- ・ 求人広告の締切日からEP申請までの期間が3か月以上であること
- ・ 新たに開始される人材バンクからの広告ID番号がEP申請書に明記されていること
- ・ EP候補者が、給与及び資格に基づく一般的なEP適格基準を満たしていること

### 4. EPの更新には通常適用されない

上記の要件は、現在EPを保持している者が使用者を変更する場合に適用されるが、EPを更新する際には適用されないこととされている。ただし、使用者に差別的な人事の実態があることを原因として下記の追加の要件の対象となる場合はこの限りではない。

---

<sup>1</sup> 三者機関ガイドライン(Tripartite Guidelines)とは、MOM、全国労働組合会議及びシンガポール全国使用者連盟が組織する三者機関によって発行される種々のガイドラインであり、通常この三者機関ガイドライン自体に強制力はないものの、近年、法律に組み込まれることが多く、かかる法律の遵守が（単に実務的に要求されるだけでなく）法的に義務化される傾向にある。

## 想定される MOM による制裁

### 1. 違反に対する追加条件

採用及び研修の実態について企業による改善がみられない場合は、EPの申請に関して以下の追加の条件が課される場合がある。

- ・ EPの申請又は更新の前後60日間は、同様の条件で雇用されたシンガポール人を解雇しない旨の宣誓
- ・ MOMに提出された主要情報を記載した報告書の職場での掲示

また、対応を取らない企業は、EP申請の際にさらに綿密な調査の対象となり、かつ、審査期間が長引く可能性があり、場合によっては、労働ビザ申請に関する権利が剥奪されることもある。

### 2. 差別に関するオンライン上の公式な謝罪

2013年3月以降、MOMは、その調査の結果、求人広告が差別的であり、かつ三者機関ガイドラインに違反しているとして、日本の化粧品会社1社を含む12社について差別的な採用実態に対する処置を講じた。かかる処置の内容は、公式な謝罪文を30日間オンラインで掲載させ、その後6か月間は新規の外国人労働者の雇用を禁止するといったものだった。

## 差別的な人事実務を行っている可能性のある企業に対する追加調査

### 1. 差別的な人事実務を行っている企業は、追加情報を求められる場合がある

差別的な人事実務を行っている使用者は、MOMその他の政府機関による追加の調査の対象となることがある。例えば、同一業界の他の企業と比較して、PMEレベルのシンガポール人雇用率が著しく低い使用者、又は国籍に基づく若しくはその他の差別的な人事実務に関して繰り返し苦情を受けている使用者は、以下の追加の情報をMOMに提供するよう要請される可能性がある。

- ・ 国籍情報を含む組織図
- ・ 採用手続
- ・ 従業員からの苦情処理手続
- ・ 従業員の昇進構造
- ・ 現地社内従業員を上位職に就けるため又はEP保持者への依存を減らすための人材開発計画

## 分析/コメント

FCFの導入は、一部の企業がシンガポール人よりも外国人を優遇しているとの苦情に対して、企業にシンガポール人を公平に考慮させようとするMOMの一措置だが、MOMが導入しようとしている新しい構造は、シンガポール人をまず雇用せよというものではなく、シンガポール人が雇用の際に能力に基づき公平に競争の機会を与えられることを確保するための、より大きな取り組みの一環といえる。

三者機関ガイドラインの遵守を義務化するFCFにより、三者機関ガイドラインがより実効性をもつこととなる。

日本企業においては、シンガポール子会社または支店への駐在員に関する人事計画が、FCFの施行後におけるスケジュールの点を含め、FCF遵守の観点から実行可能かどうかを検証するとともに、シンガポールにおける人事実務について、差別的な雇用実態が存在すると疑われないよう検討することが重要となる。

---

本書は法的助言を目的とするものではなく、法的意見を構成するものではありません。

個別のお問合せ等ございましたら、WongPartnership LLP又は渥美坂井法律事務所・外国法共同事業の下記窓口までご連絡くださいますようお願い申し上げます。

<p>&lt;渥美坂井法律事務所・外国法共同事業&gt; 〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-2 富国生命ビル Tel: 03-5501-2111 (代表) URL: <a href="http://www.aplaw.jp/">http://www.aplaw.jp/</a></p> <p>[窓口] <a href="#">日比 慎</a> (アソシエイト) Email: <a href="mailto:makoto.hibi@aplaw.jp">makoto.hibi@aplaw.jp</a></p>	<p>&lt;WongPartnership LLP&gt; *英語のみ 12 Marina Boulevard Level 28 Marina Bay Financial Centre Tower 3 Singapore 018982 URL: <a href="http://www.wongpartnership.com/">http://www.wongpartnership.com/</a></p> <p>[窓口] <a href="#">Jenny Tsin</a> (Joint Head – Employment Practice) Tel: +65 6416 8110 Email: <a href="mailto:jenny.tsin@wongpartnership.com">jenny.tsin@wongpartnership.com</a></p> <p><a href="#">Vivien Yui</a> (Joint Head – Employment Practice) Tel: +65 6416 8009 Email: <a href="mailto:vivien.yui@wongpartnership.com">vivien.yui@wongpartnership.com</a></p>
---	--