



シンガポール雇用法の改正

執筆者：日比 慎（アソシエイト）

シンガポール雇用法の従来の特徴

シンガポールの労働者の基本的な労働条件を定める雇用法（Employment Act）の大きな特徴は、使用者側に非常に有利な法制であるということであった。雇用法、特に労働条件に関する第4章による保護の対象となる労働者の範囲が狭いものとなっており、管理職に限らず、一定以上の月額給与を受けている一般労働者についても労働時間制限が課されないほか、残業代の支払い義務が生じないこととなっている¹。また、労働者の解雇に際しては、普通解雇、整理解雇のいずれの場合においても、合理的な解雇事由は不要とされており、労働者の保護に手厚い日本とは大きく異なる。さらに、最低賃金を定める法令が存在しないため、賃金については当事者間の合意に委ねられている。

今回予定されている雇用法の改正は、使用者側の利益にも配慮しつつ、労働者の保護の充実を図るものとなっており、使用者側企業にとっては賃金コストの上昇などの問題に対処する必要が生じることとなるものと思われる。

法改正のスケジュール

シンガポール人材開発省（Ministry of Manpower）は、2012年4月に雇用法の改正作業の開始を発表したが、改正作業は二段階に分けて行われることとされている。第1段階（Phase1）の改正作業については、2012年11月から2013年3月の間のパブリックコンサルテーションを経て、2013年4月にその結果が発表されており、2013年中に法案提出、2014年前半の施行が予定されている。第2段階（Phase2）の改正作業については、2013年7月に改正作業が開始されており、2013年10月末日までパブリックコンサルテーションに付される予定である。

¹ 一定以上の月額給与を受ける一般労働者、月額給与一定額以下の管理職についての雇用法適用範囲については「第1段階での主な改正内容」を参照。

第1段階での主な改正内容

第1段階での改正は、従来の雇用法の枠組みの下の労働者の保護を充実させる内容となっている。現在の雇用法の下では、Workmen（肉体労働者等）と Non-Workmen（一般事務職等）とを区別した上で、Workmen については月額給与 4,500 シンガポールドルまで、Non-Workmen については月額給与 2,000 シンガポールドルまでのもののみ労働時間規制や残業代支払い義務を定める雇用法第4章が適用されるという建付けをとっている。つまり、管理職でなくとも上記の金額以上の月額給与を受けている労働者には労働時間制限や残業代規制が適用されないことになる。これに対して、今回の改正では、賃金水準の向上を受けて、Non-Workmen の基準月額給与を現在の 2,000 シンガポールドルから 2,500 シンガポールドルに引き上げることとされている。これにより約 15 万人の労働者が労働時間規制や残業代の恩恵に預かることになることと人材開発省は推計している。

また、現在の雇用法は、管理職・専門職（Professionals, Managers and Executives、“PME”と略称される）については、原則として雇用法の適用がなく、月額給与 4,500 シンガポールドル以下の PME についてのみ、雇用法の一部の規定のみ適用されるということになっている。しかしながら、今回の改正の結果、PME についても傷病休暇の付与や不当解雇からの保護など雇用法の規定が一般的に適用されることになる。これにより約 30 万人の PME が雇用法の保護を享受することになる見込みであると人材開発省は発表している。

このように第1段階の改正は、労働者の保護をより充実したものにすることに主眼が置かれたものだが、使用者側の利益にも一定の配慮がされている。まず、Non-Workmen の基準月額給与の引き上げについては、パブリックコンサルテーションの結果、使用者側において事業にかかるコストの上昇を懸念する声が聞かれたことから、月額給与が 2,250 シンガポールドルを超過する場合であっても、Non-Workmen の超過勤務手当の計算との関係では、計算の基礎となる月額給与を 2,250 シンガポールドルとみなすこととされている。また、PME が不当解雇からの保護を受けるための要件として、1年間超の勤務期間を要求することとされている。

第2段階での改正について

第2段階では、雇用形態の変化により近年増加が見られるものの従来の雇用法が必ずしも十分に扱っていなかった契約労働者など非伝統的な雇用形態の下での労働者の保護及び労使間の紛争解決を容易にする仕組みの整備が意図されている。本稿執筆時点ではまだ具体的な改正案は公表されていないが、人材開発省から新しい雇用形態の労働者についての現状の問題点が指摘されている。

人材開発省は、伝統的な雇用形態の特徴として明確な雇用関係が存在すること、雇用期間の点で長期雇用であることをあげ、新しい雇用形態にはこれらの特徴が欠けていると考えている。そして、契約労働者（Contract Workers）、業務委託労働者（Outsourced Workers）、フリーランサー（Freelance Workers）の

3つの類型を想定し、各類型ごとに現状の問題点を検討している。以下で各類型ごとに人材開発省が指摘している問題点を取り上げる。

契約労働者 (Contract Workers)

人材開発省の定義による契約労働者 (Contract Workers)とは、有期の雇用契約に基づき、契約更新がなされない限り自動的に雇用関係が終了する労働者をいう。2012年の統計でシンガポール居住権を有する労働者のうち11.5%が契約労働者に該当するとされ、更にそのうちの約55%強が1年未満の短期の契約に基づくものとされている。

この契約労働者については、既に雇用法、労働災害補償法 (Work Injury Compensation Act)、中央積立基金法 (The Central Provident Fund Act) 及び外国人労働者については外国人労働者雇用法 (The Employment of Foreign Manpower Act) による保護の対象となっているが、人材開発省が懸念しているのは、使用者がこれらの法律による労働者保護を濫用的な実務により潜脱しているのではないかという点である。例えば、雇用法の下で労働者が傷病休暇、有給休暇、産前産後休暇及び育児休暇を取得するためには、最低3ヶ月の間連続して就業することが条件とされている。これは使用者に労働者が長く職場に定着するかを判断する期間を与えるためのものとされているが、一部の使用者においてこれらの休暇付与の義務を免れるために、意図的に雇用契約を3ヶ月未満の短期で連続しない形とすることにより労働者が休暇取得の条件を満たさないようにしているという実態があるとされている。また、短期間の雇用契約の更新が続く場合、労働者には更新への期待が生じるが、雇用法上使用者が更新を打ち切ることも労働者への通知義務すらないため、労働者との間で紛争につながりやすいという点も指摘されている。

人材開発省は、具体的な労働者保護策を未だ明示していないが、これらの問題意識からすると、短期の雇用契約については、使用者による雇用法上の義務の潜脱の防止、短期契約の更新が常態化している労働者の権利の強化のための方策が採られる可能性があるものと考えられる。

業務委託労働者 (Outsourced Workers)

人材開発省による業務委託労働者 (Outsourced Workers) の定義は、業務受託者 (アウトソーシング先) により雇用され、業務受託者 (アウトソーシング先) に業務を発注する業務委託者 (発注者) のために業務を提供する労働者とされており、日本における業務委託先、アウトソーシング先の労働者と同様の位置づけとなる。シンガポールでは清掃員や警備員が典型例とされている。

この業務委託労働者については、現在の法制の下でも、雇用法、労働災害補償法、外国人労働者雇用法の適用対象とされているが、人材開発省は、他の労働者に比べて業務委託労働者は、給与未払いのリスクが大きいことに着目している。つまりアウトソーシング事業を行う企業間の競争の結果、業務委託労働者の使用者である業務受託者が不十分な報酬しか得ることができず、労働者への給与を支払えなくなる可能性があるとしている。これらの業務委託労働者については、使用者の給与未払いがあった場合に

ついて、限定的ではあるが一般の労働者以上の保護が雇用法により定められている。

人材開発省は、業務委託労働者についての更なる保護策を明示していないが、業務委託を発注する企業においてアウトソーシングを行う際に、もっぱら業務委託費用の高低によりアウトソーシング先を選定するのではなく、提供されるサービスの質やアウトソーシング先の雇用関係の良好さといった要素も選定基準とすることを企業に求める可能性がある。

フリーランサー (Freelance Workers)

人材開発省は、他の労働者を雇わずに顧客に対する事業を行う個人事業主をフリーランサーとして検討している。2012年6月の統計によるとシンガポール居住権を有する労働者のうち8.7%がフリーランサーに該当するとされている。

フリーランサーについては、顧客との間に雇用関係はないので、雇用法、労働災害補償法による保護の対象とはならないこととなる。人材開発省は、多くのフリーランサーについては顧客との間で相互に合意した条件で事業を行っているものとして問題視していないが、一部のフリーランサーについては、労働者性が高いにもかかわらず、本来享受すべき雇用法の保護を受けていないのではないかという点を問題視している。つまり、唯一の顧客との間で業務を行い、固定した勤務時間など固定的な勤務条件の下で業務を行うような場合である。

人材開発省は、フリーランサーに関して未だ具体的な保護策を明示していないが、労働者性が高いフリーランサーについて雇用法の適用対象とするといった改正がなされる可能性があるものと考えられる。

外国人労働者雇用法 (The Employment of Foreign Manpower Act) の改正

外国人労働者の雇用条件等について定める外国人労働者雇用法についても今後の改正が予定されている。現在の法律の下では、外国人労働者は雇用許可証で認められた使用者、産業セクターでしか労働に従事することができないこととされているが、今後の改正においては、一定の条件の下で外国人労働者が労務を提供する使用者を変更することができるようにすることを検討するものとされている。なお、外国人労働者の雇用について2014年8月からの施行が予定されている Fair Consideration Framework については2013年10月23日付ニュースレターをご参照いただきたい。

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、下記執筆者までご連絡くださいますようお願い申し上げます。

<執筆者>

[日比 慎 \(アソシエイト\)](#)

E-Mail: makoto.hibi@aplav.jp

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-2 富国生命ビル

URL: <http://www.aplav.jp/>