

【シンガポール】雇用法等の改正

海外立法情報課 坂野 一生

* 2013 年 11 月 12 日、シンガポールで雇用法等を改正する法律が可決された。同国では、2012 年から雇用法制の改正作業を進めており、雇用法の適用対象を拡大する今回の改正は、その第 1 段階にあたる。

1 シンガポールの雇用法制及び今回の法改正の背景

シンガポールでは、雇用法（1968 年法律第 17 号）が労働者の基本的な権利、労働条件等について規律する。同法は、第 2 章（第 8 条～第 19 条）において雇用契約の内容、第 3 章（第 20 条～第 34 条）において給与の支払、第 4 章（第 35 条～第 53 条）において休暇、勤務時間その他の労働条件を定めるが、管理職は労働者に含まれない（第 2 条第 1 項「労働者」の定義規定）ことから原則として同法の適用対象ではなく、例外的に、月額給与が 4,500 シンガポールドル（以下「S\$」）以下の管理職を労働者とみなして、給与の支払の時期や方法に関する一部の規定を適用するのみである（第 2 条第 2 項）。したがって、管理職については、労働条件に関する第 4 章の規定が適用されないばかりか、有給の病気休暇に関する規定（第 89 条）、不当解雇からの保護を目的とした契約の解除に関する規定（第 9 条～第 11 条）等も適用されない。さらに、同法は、月額給与 S\$4,500 以下の肉体労働者（workmen）及び月額給与 S\$2,000 以下の事務職（non-workmen）に限り、休日、勤務時間、超過勤務手当等を定める第 4 章の規定を適用するとしており（第 35 条）、上記金額を上回る月額給与を得る労働者については、勤務時間や超過勤務の規制が及ばない構造になっている。

このように、雇用法は、その適用範囲が狭いことから使用者に有利な内容であり、労働者の保護は限定的である。シンガポール人材開発省（Ministry of Manpower）は、労働者に占める管理職の割合の増加と給与レベルの上昇を受け、より多くの労働者が雇用法による保護を受けること等を目的として 2012 年 4 月に雇用法の改正に着手した。改正作業は 2 段階に分けて行われ、第 1 段階では、2012 年末から 8 か月間の国民の意見聴取を経て、2013 年 10 月 21 日に「雇用、育児休暇その他の措置に関する法案（Employment, Parental Leave and Other Measures Bill）」（以下「改正法」）として国会に提出され、同年 11 月 12 日に可決された。今後行われる第 2 段階の改正では、契約労働者等新たな形態の雇用関係にある者の保護及び労使紛争解決の仕組みの検討が予定されている（注 1）。

2 改正の概要

今回の改正の対象は、雇用法、育児共同貯蓄法及び労使関係法であるが、主な対象は、雇用法である。

第 1 の改正点は、雇用法により保護される労働者の範囲の拡大である。勤務時間等に関する第 4 章の適用対象となる事務職の月額給与の上限が S\$2,000 から S\$2,500 に引き上げられた（改正法第 2 条第 12 項）。この改正により、新たに 15 万人の労働者が雇用法の恩恵を受けることになると推定される（注 2）。また、月額給与 S\$4,500 以下の管理職についても、第 4 章の規定を除き、雇用法の適用上労働者とみなし（第 2 条第 1 項）、有給の病気休暇や不当解雇からの保護を受けられるようになった。これにより、30 万人の管理職が恩恵を受ける見込みである（注 3）。また、使用者が労働者に住居を提供する際に使用者が賃金から控除することのできる家賃の上限が、給与の 25% に設定された（第 2 条第 7 項）。

第 2 の改正点は、使用者側へ配慮したものである。雇用法の適用となる事務職の月額給与の上限が S\$2,500 に引き上げられたことにより、超過勤務手当の支払が増加し、使用者の経営コストへの負担となることを軽減するため、月額給与が S\$2,250 を超える労働者についても、超過勤務手当の算定の基礎となる給与は、S\$2,250 とみなされる（改正法第 2 条第 13 項及び第 29 項）。また、月額給与 S\$4,500 以下の管理職が不当解雇から保護されるためには、12 か月を超える期間の勤務（ただし管理職としての勤務に限らない）が要件とされ（第 2 条第 2 項）、管理職の休日出勤に対する代休についての規定も新設された（第 2 条第 17 項）。さらに美容整形目的の治療については、使用者は労働者に有給の病気休暇を認める必要はなく、治療費を負担する義務がないことも明記された（第 2 条第 18 条）。

第 3 の改正は、給与の不払に対する罰則の強化である。初犯については、S\$5,000 以下の罰金を S\$3,000 以上 S\$15,000 以下の罰金若しくは 6 年以下の禁錮又はこれらの併科に、再犯については、S\$10,000 以下の罰金若しくは 12 か月以下の禁錮又はこれらの併科を S\$6,000 以上 S\$30,000 以下の罰金若しくは 12 か月以下の禁錮又はこれらの併科に法定刑を引き上げた。

なお、シンガポールの労働者全般に適用される雇用法の改正に伴い、シンガポール国籍を有する者のみに適用される育児共同貯蓄法との立法技術的な調整の必要により、同法が改正された。また、今回の雇用法の改正により、事業譲渡が生じた場合において労働者が属する労働組合と譲渡人との間の労働協約が譲受人との間に承継される旨の規定が新設されたことに伴い、労使関係法が改正された。

改正法は、一部の規定を除き、2014 年 4 月 1 日に施行される（注 4）。

注（インターネット情報は 2014 年 1 月 21 日現在である。）

- (1) Ministry of Manpower, Better Protection for More Workers with Changes to the Employment Act. <<http://www.mom.gov.sg/newsroom/Pages/PressReleasesDetail.aspx?listid=487>>
- (2) Ministry of Manpower, Amendments to the Employment Act. <<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/Pages/amendments-to-the-employment-act.aspx>>
- (3) *ibid.*
- (4) *ibid.*