

## シンガポール

## 1 経済情勢

〈表2-83〉シンガポールの実質GDP成長率

(%)						
年	2002	2003	2004	2005	2006	2007
実質GDP成長率	4.2	3.5	9.0	7.3	8.2	7.7

資料出所 シンガポール統計局ホームページ  
(注) 前年比

## 2 雇用・失業対策

## (1) 雇用・失業情勢

失業率は、景気の減速に伴い1998年半ばから悪化し始め、2003年には4.0%まで上昇したが、景気の回復に伴う雇用創出により、2007年には2.1%に改善した。

〈表2-84〉シンガポールの雇用・失業の動向

(千人、%)							
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
就業者数	2,171	2,148	2,135	2,207	2,320	2,496	2,731
失業者数	62.0	81.0	91.2	78.4	74.9	67.6	56.7
失業率	2.7	3.6	4.0	3.4	3.1	2.7	2.1

資料出所 シンガポール人材開発省ホームページ  
(注) 就業者数は年末値、失業者数及び失業率は年平均値。

## (2) 雇用・失業対策の概要

シンガポール雇用訓練庁(Singapore Workforce Development Agency: WDA)は、継続的な職業訓練や、カウンセリング、就職援助などを通して労働者の就業を促進するために2003年9月に設立された。WDAは産業界と密接な連携を取りながら、職業訓練政策の企画・実施を行う最も主要な機関である。その目的は、被用者及び求職者のエンプロイアビリティと競争力を高めることにある。WDAは、学校・職業訓練機関の教師・進路カウンセラーを通じて、将来就職する若者にも手をさしのべている。

## (3) 職業紹介

## a 公的職業紹介

WDAは、地域キャリアリンク網(Distributed CareerLink Network: DCN)<sup>(注1)</sup>と協力して、シンガ

ポール国民又は永住者に対する就職支援事業を提供している。DCNは5つの地域開発協会(Community Development Council)、全国労働組合会議(National Trade Union Congress: NTUC)などによって組織されており、それぞれのDCNは職業紹介、職業訓練の案内や情報提供を行う施設を合計で十数箇所運営している。また、DCNと類似の活動を行うエスニック関係・地域関係組織等で構成するキャリアリンク・アソシエーツ網(CareerLink Associates Network)も約20か所でサービスを提供している。

これらの他、WDAはインターネットを活用した職業紹介事業を行うJOBS liteを運営しており、このサイトでは求人企業が求人を公開し、それを求職者が検索して企業に直接応募している。

## b 民営職業紹介

ヘッドハンティング、国民及び外国人の採用、家内労働者あるいは建設労働者の紹介等を行う企業は、人材開発省から職業紹介所免許(Employment Agency Licence: EA Licence)を取得する必要がある。同免許は1年間有効であり、更新も可能である。

2008年1月現在、1,880社が免許を付与されている。

## (4) 若年者雇用対策

若年者雇用に関しては問題となっておらず、対策は存在しない。

## (5) 高齢者雇用対策

人材開発省は政労使により組織される高齢者雇用対策政労使委員会を立ち上げ、2006年1月に中間報告書を発表し、2011年までに60歳から64歳の就業率を現在の33.3%から40%に、55歳から59歳までの就業率を55.6%から61%に高め、高齢者雇用を3万人拡大するという目標を掲げた。具体的には、新規に雇用された中卒資格以下の40歳以上労働者に対し、12か月以上雇用が継続されれば最高1,200シンガポールドルを支給する雇用継続助成金(Workfare Bonus Scheme)の新設や高齢者が働きやすい環境を整備するための助成金支給等である。

その後、同委員会は2007年5月に最終報告書を発

表し、日本の制度を参考に、62歳以上の高齢者の再雇用を促進するための法改正を5年以内に行うことを提言した。また、リー・シェンロン首相が同年8月19日の建国記念日演説の中で、政府として同提言を受け入れ、62歳に達した労働者について65歳まで再雇用することを求める新しい法律を2012年までに制定する旨を発表した。なお、再雇用の年齢はその後67歳まで引き上げられることとなっている。

## (6) 外国人労働者対策

### a 根拠法

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

### b 施策内容

企業が雇用できる外国人労働者の人数は、業種ごとに定められた基準により制限される。また、雇用者は外国人雇用税を政府に納める義務がある。

#### (a) 外国人労働者雇用法 (Employment of Foreign Manpower Act) による規制

外国人労働者雇用法に基づき、月給1,800シンガポールドル以下の工場労働者、建設労働者、その他労働者を雇用する場合、労働許可証 (Work Permit: WP) を取得しなければならない。WP対象の外国人労働者は、業種ごとに定められた基準により雇用人数が制限されるほか、使用者は外国人雇用税の納付義務を負う。また、シンガポールの現地法人、支店、駐在員事務所などに就労する場合、またはシンガポール国内でビジネスを行い、月の基本給が2,500シンガポールドル以上になる外国人労働者は、雇用許可書 (Employment Pass: EP<sup>(注2)</sup>) を取得しなければならない。

また、2004年7月1日より、外国人労働者雇用法が改正され、WPとEPの中間的な職務を補完する外国人雇用形態としてSパス制度が導入された。Sパスの申請資格は、高等専門学校に匹敵する学歴・資格の保有者で、月給1,800シンガポールドル超2,500シンガポールドル以下で、労働許可証と同様に雇用制限と外国人雇用税の納税義務が課せられている。

さらに、これまでEPにおいては雇用主による申請の

ため、転職した場合は新たな就職先で再取得するか、辞職し転職先が見つからない場合はシンガポールを去らなければならないだったが、2007年1月1日より、専門・技術を有する外国人に対して個人による申請を認めた個人型就業パス (Personalised Employment Pass: PEP) を導入し、これにより転職後も再申請をする必要はなく、辞職した際も最大6か月までは滞在が認められることとなった。その後、好調な経済情勢により労働力確保に悩む企業のため、2008年3月より外国人雇用の規制緩和を行う予定としており、具体的には、海外で7,000ドル相当額以上の基本給を得ていれば、シンガポールでの就業経験等がなくてもPEPの申請・取得が可能となるほか、P1パスを過去に取得した経験がある場合もPEP取得が可能になる。また、現在のP1パス保持者は、PEP申請に従来必要とされた2年以上の就労経験の要件が撤廃され、P1パスの有効期間中 (2年間) にPEPを取得できることとなった。PEPの有効期間は5年間で、更新は認められず、その後は従来の就業パスや永住権を取得しなければならないため、優秀な人材に永住権取得を推進する効果もある。

#### (b) 外国人労働者の雇用制限 (Dependency Ceiling)

企業が雇用できる外国人労働者の人数は、Sパスの外国人労働者の場合は各社の上限が25%<sup>(注3)</sup>、WP対象の外国人労働者の場合は業種ごとに定められた基準により制限される。また雇用できる外国人労働者の国籍について業種ごとに一定の制限があり、①伝統的供給国 (マレーシア)、②非伝統的供給国 (フィリピンなど)、③北アジア供給国 (韓国など)、④中国に分類されている。マレーシア以外の供給国から外国人を雇用する際は、労働者がシンガポールに渡航する前に人材開発省より事前承認を取得し、承認されると労働者一人当たり5,000シンガポールドルの保証金を拠出しなければならない。

#### (c) 外国人雇用税 (levy)

Sパスの外国人労働者は毎月50シンガポールドル、WP対象の外国人労働者を雇用する企業は、業種及び熟練労働者か非熟練労働者かなどの基準に基づき定められている外国人雇用税 (levy) を納付しなければ

ならない。

### (6) 雇用保険制度

存在しない。

### (7) 職業能力開発対策

#### a 労働力技能証明書 (Workforce Skills Qualifications:WSQ)

労働者が技能を向上させるとともに、キャリアの発展のため、WDAが認可した訓練機関(Approved Training Organisation:ATO)と協力して、主要産業を網羅した訓練制度であり、国による証明書が発行される。

証明書には、初期の証明書(Certificate)から最もレベルの高い卒業証明書(Graduate Diploma)までの7レベルがあり、技師になるために証明書を入手した後に、よりレベルの高い証明書を入手し、管理者となることができる。なお、訓練コースには、航空宇宙、地域社会サービス、金融、飲食、情報通信、造園、精密工学、小売、警備、優良サービス、観光、トレーニングがある。

#### b 雇用可能性技能システム (Employability Skills System)

国民の雇用可能性を向上させるため、使用者や産業協会と協力し、雇用に必要な不可欠な読み書き及び計算、情報通信技術といった基礎的な技能を習得させるものである。

#### c 全国技能認証システム (National Skills Recognition System:NSRS)

2000年9月に始まった全国技能認証システムは、初期の目標を国民の技能水準、労働力の向上としていたが、34万人以上の労働者が訓練を受け技能を高めたことによって、産業界は引き続き、コールセンターや介護といったWSQの対象でない部分の訓練を続けることを希望している。

## 3 労働条件対策

### (1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

〈表2-85〉シンガポールの賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移  
(%)

年	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
実質賃金上昇率	5.3	0.1	0.4	1.0	1.9	3.8	3.5
消費者物価上昇率	1.3	1.0	-0.4	0.5	1.7	0.5	1.0
週当たり実労働時間	47.0	46.2	46.0	46.0	46.3	46.5	46.2

資料出所 シンガポール人材開発省ホームページ、シンガポール統計局ホームページ

〈表2-86〉シンガポールの労働災害の件数及び労働損失日数  
(件又は人、日数)

年	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働災害発生件数又は人数 <sup>(注)</sup>	3,519	3,790	3,388	3,179	3,283	3,399	9,261
うち死亡災害	74	52	64	55	51	44	62
労働損失日数	49,240	54,914	48,147	48,275	51,451	50,655	179,082

資料出所 ILO "LABORSTA Internet"  
シンガポール人材開発省 "Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2007" (2006年の数値)

(注) 2005年までは工場法 (Factories Act) のもと登録された工場による災害件数。2006年からは、同年1月に施行された職場安全衛生法により工場に限定せず労働災害が発生した場合の人数

### (2) 最低賃金制度

シンガポールでは、最低賃金は定められておらず、給与支払額は労使の交渉と合意により決定されている。

毎年の賃金水準については、政労使からなる三者構成委員会である全国賃金評議会 (National Wage Council: NWC)<sup>(注4)</sup> が賃金指針を策定し、これを踏まえて労使交渉が行われるのが通例である。なお、賃金指針が発表される同日に、政府として指針を受け入れる旨、人材開発省が発表する。

### (3) 労働時間制度

#### a 法定労働時間

労働時間関連の規定は肉体労働者全て及び月給1,600シンガポールドル以下(残業手当やボーナスを除く基本給部分)の労働者のみに適用され、原則として1日8時間、週44時間となっている。

なお、パートタイム労働者の場合は週30時間となっており、パートタイム労働者雇用規則 (Employment of Part-Time Employees Regulations) の適用を受ける。

## b 時間外労働

1月につき72時間までとなっている。

## c 弾力的労働時間制度(変形労働時間制等)

週の労働日数が5日以内である場合、使用者と労働者が個別に合意の上、1日又はそれ以上の日数の労働時間を8時間未満にすることで、残りの日の労働時間について9時間を上限に延長することができる。また、他の週の労働時間を減らすことで、週44時間以上労働させることができる。しかし、週48時間又は2週で88時間以上労働させることは禁止されている。

なお、労働時間を超過しても許される場合は以下のとおり。

- ① 事故が起こった場合又はその危険が差し迫っている場合
- ② 地域生活において必要とされる場合
- ③ 国家の防衛又は安全のために必要である場合
- ④ 機械または工場の操業のため緊急に行う作業である場合
- ⑤ 予想外の事態により仕事が中断された場合
- ⑥ 経済に必要不可欠な産業である場合

## d 深夜労働

深夜労働に関する規定はない。

## e 休息・休日

### (a) 1日の休息時間

労働者は、原則として1日6時間以上労働する場合は、休憩時間を請求することができる。また、仕事の性格上1日8時間連続で労働する必要のある被用者には、少なくとも合計で45分以上の食事のための休憩時間が与えられなければならない。

### (b) 1週の休息日

全ての労働者及び週5日以上勤務のパートタイム労働者は、1週間に1日の休息日が認められている。

## f 年次有給休暇

3か月以上勤続した者には有給休暇の権利が発生し、1年目は7日の年次有給休暇を与えなければなら

ない。2年目以降、有給休暇は、その後連続する12か月ごとに1日ずつ増やすこととなっていて、有給休暇は、最大14日(8年目以降)まで増加する。

## (4) 解雇規制<sup>(注5)</sup>

### a 個人的理由による解雇(普通解雇)

解雇予告通知を行えば、当該労働者を解雇することができる。原則あらゆる雇用者が対象になっているが、マネジメント、エグゼクティブ等の立場にいる者等は適用対象外である。

#### (a) 解雇予告

基本的に予告通知期間は個別に結ばれた契約によるが、契約がない場合は雇用期間により以下の期間が適用される。

- ① 26週間未満の場合は1日
- ② 26週間以上2年未満の場合は1週間
- ③ 2年以上5年未満の場合は2週間
- ④ 5年以上の場合は4週間

ただし、一方の当事者が労働契約の条件に意図的に違反した場合は、予告通知なしに契約を終結することができる。

なお、使用者は通知なしでまたは通知期間の満了を待たずに労働契約の解除をすることもできるが、その場合は当該予告通知期間に相当する賃金を支払わねばならない。

#### (b) 救済

従業員が正当な理由または根拠なしに解雇されたと考えた場合、その従業員は、解雇後1か月以内に、復職できるよう人材開発大臣に書面で訴えることができる。人材開発省で案件を調査し、不当解雇であることが示された場合、大臣が復職と金銭補償のどちらが適切か判断する。

### b 経済的理由による解雇(整理解雇)

予告通知の期間の考え方は、普通解雇と同じである。勤続3年以上の者は、整理解雇手当の支給を使用者に請求できる。その金額は法令で定められておらず、労働者と使用者が交渉して決めることとなっている。

**(5) 出産休暇及び育児休暇制度****a 出産休暇**

従来、産前産後の有給出産休暇は8週間とされていたが、2004年10月以降産前4週間、産後8週間の計12週間に延長された。延長された後半の4週間については、使用者との合意のもとで出産後6か月以内であれば、いつでも取得できる。ただし、そうした柔軟な取得については使用者との合意を要する。

第一子及び第二子については、最初の8週間については、使用者は給与を支払わなければならない。また、改正によって延長された4週間についても有給で取得できるようにするため、企業に対し、最大で10,000シンガポールドルの助成金が政府から支給される。

第三子及び第四子については、12週間すべてについて最大で30,000シンガポールドルの助成金が支給される。

**b 育児休暇**

2004年10月より、7歳未満の子どもを持つ働く両親は、それぞれ年に2日間有給の育児休暇を取得することができることとなった。

**4 労使関係施策****(1) 労使団体****a 労働組合員数及び組織率**

2006年における登録労働組合数は、69組合であった。また、2006年の労働組合員数は46万人で、増加傾向にある。また、組織率は2006年に18.6%となった。

**〈表2-87〉シンガポールの労働組合組織状況の推移**

		(組合、人、%)						
年		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働組合数		72	71	70	68	68	68	69
労働組合員数		314,478	338,311	389,676	417,166	443,893	450,004	463,384
推定組織率		15.0	16.5	18.1	19.5	20.1	19.4	18.6

資料出所 シンガポール人材開発省 "Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2007"

(注) 組織率=労働組合員数÷就業者数×100

**b 労働者団体**

全国労働組合会議(National Trades Union Congress:NTUC)が、1964年登録された唯一のナショナルセンターである。書記長は、首相府大臣でもあるリ

ム=スイセイ(Lim Swee Say)氏であり、労働者が生涯を通じて働けるようにし、労働者の福祉と地位の向上を目指し、強力かつ責任を持ってケアがなされる労働移動制度を構築することを目的とする。

**c 使用者団体**

使用者団体としては、1980年に設立されたシンガポール全国使用者連盟(Singapore National Employers Federation; SNEF)がある。会長はステファン・リー・チャン・イエン(Stephen Lee Ching Yen)氏であり、使用者同士の協力により産業間の調和を保ち、労働力における競争力を高め、労働者の生活の質を高め、株主、労働者、消費者及び国家がそれぞれの義務を果たすことができるようにすることが目的である。

**(2) 労働争議の発生件数等**

2006年に人材開発省に届けられた労使紛争は、前年と同数の163件となった。

労働争議の理由別内訳を見ると、賃金その他の労働条件に係る紛争が2006年には74件と全体の45.3%を占めた。

**〈表2-88〉シンガポールの労働争議件数等の推移**

		(件数)						
年		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働争議件数		231	266	260	252	182	163	163
理由	賃金その他労働条件	142	128	126	140	100	92	74
	理解雇手当	19	37	48	27	18	11	14
	ボーナス等手当支給	19	27	25	24	18	17	30
	その他	51	74	61	61	46	43	45

資料出所 シンガポール人材開発省 "Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2007"

**5 労働施策をめぐる最近の動向****(1) ワークライフバランスについて****a 概要**

仕事と生活の調和を促進することは、使用者及び労働者双方にとって利益となり、才能ある者を惹きつけ維持する重要な要因であり、実際に家族に優しい人事制度を導入している企業は業績が高いとする報告<sup>(注6)</sup>を踏まえ、人材開発省は基金や表彰制度を創設するとともに、ワークライフコンサルタントのリストや企業の好事例についてホームページに掲載している。

## b 主な施策

### (a) WoW!基金 (Work-Life Works! Fund)

WoW!基金(Work-Life Works! Fund:WoW! Fund)は、2004年8月、使用者に仕事と生活の調和のための手法を導入することを促進するため、創設された。同基金には、2007年4月までに1,000万シンガポールドルが出資され、政府は追加して1,000万シンガポールドルを出資する決定をした。

仕事と家庭の調和が図られるような職場環境を創るため、2004年8月に基金が創設され、仕事と家庭を両立するための研修や在宅勤務のためのコンピューターシステムの構築等ファミリーフレンドリーな対策を実施した企業に対し、助成金が支給(1企業・1プロジェクトにつき上限10,000ドル)される。基金には、2007年4月までに1,000万シンガポールドルが出資され、政府はさらに1,000万シンガポールドルが出資されることとなった。

### (b) ワークライフ優秀賞 (Work-Life Excellence Award)

労働者が仕事と生活の調和を図ることができるよう支援する企業に対して、ワークライフ戦略三者委員会によって毎年表彰されるものである(2006年は70機関が表彰)。受賞した企業は、表彰の期日から2年間、採用や広報にあたりロゴを使用できる。

## (2) 労働者災害補償法 (Workmen's Compensation Act) の改正

### a 概要

2008年1月22日、労働者災害補償法の改正について、国会の承認を受け、同年4月1日から施行されることとなった。当該改正により、補償の対象者が拡大するとともに、補償額が増大され、請求に伴う手続きが簡素化されることとなった。なお、当該改正により、名称が「労働災害補償法 (Work Injury Compensation Act)」となった。

### b 主な内容

#### (a) 対象者の拡大

これまで、月給1,600シンガポールドル以下の事務職及び全ての肉体労働者を補償の対象としていたが、

今後原則、労働者の賃金に関わらず、全ての労働者を対象とする。ただし、家内労働者は、労働災害かどうかの判別が難しく、また個人の傷害保険に加入することが義務付けられており、業務起因性に関係なく補償されることとなっていることから、現在同様、同法から除外される。

#### (b) 補償額の増大

現在の補償最低額は、死亡の場合37,000シンガポールドル、永久的な就労不能の場合49,000シンガポールドルであり、最大額はそれぞれ111,000シンガポールドル、147,000シンガポールドルであるが、1995年からの賃金上昇を考慮・調整した結果、最低額をそれぞれ、47,000シンガポールドル、60,000シンガポールドル、最大額をそれぞれ140,000シンガポールドル、180,000シンガポールドルとする。

- (注1) キャリアリンク網は2004年に人材開発省や全国労働組合会議などが共同で開設した求人求職照合サービスネットワークである。ここでは、求人求職照合、職業相談、インターネット求人検索サービスを無料で提供している。
- (注2) EPの中には月給に応じてP1パス(7,000ドル以上)、P2パス(3,500ドル以上)、Qパス(2,500ドル)がある。
- (注3) 良好な雇用情勢により、労働力確保が困難になったことから、Sパスの規制緩和が2008年1月より行われ、それまでの雇用制限の上限が15%から25%に引き上げられた。
- (注4) シンガポール全国使用者連盟、全国労働組合会および政府の三者の代表者によって構成される評議会。
- (注5) 日本貿易振興機構(JETRO)のホームページ ([http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/qa\\_03/04A-001056](http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/qa_03/04A-001056))
- (注6) 2005年10月、シンガポールの企業7,000社を対象に調査を行ったシンガポール南洋工科大学 (NTU) の経済学者が、家族に優しい人事制度を導入している企業は、より業績が高く、企業が労働者の仕事と生活の調和のために使った経費1シンガポールドルに対し、退職者減による採用費用抑制等により、平均1.68シンガポールドルの利益があったことがわかったと報告している。