

第4節 シンガポール共和国 (Republic of Singapore)

労働施策

(参考) 1S (シンガポール) ドル = 83.56円 (2014年期中平均)

2014年2月に環境公衆衛生法が改正され、清掃業と警備業に職位別賃金制度を導入することが決定した。清掃業事業主は、同年9月より月額1,000Sドル以上、警備業事業主は、2016年9月より月額1,100Sドル以上の賃金を支払わなければならない。他に造園業においても同制度を導入することとしている。

2014年4月から、休日、労働時間等の労働条件に関する規定（雇用法第4章）の適用対象となる事務職の給与上限額が、月給2,000Sドル以下から2,500Sドル以下に引き上げられた。また、不当解雇に対する異議申立て、有給休暇、病欠などの基本保護規定が月給4,500Sドル以下のマネジメント、エグゼクティブの立場にいる者にも適用されることとなった。これらにより、新たに約45万人の労働者が同法に基づく保護対象となる見込みである。

2014年8月から、シンガポール人の雇用を優先する「公平考慮枠組み」(Fair Consideration Framework: FCF) が導入され、管理職等を採用する場合（従業員25人以下の企業や基本月給が12,000Sドル以上の場合を除く。）には、その前に政府が運営する求人求職データベースに登録し、14暦日以上、求人広告を出した後でなければ、外国人労働者の雇用許可書（EP）を申請することができなくなった。

2014/2015年度のNWC（全国賃金評議会）ガイドラインにおいて、月額1,000Sドル以下の低所得労働者に対して月額60Sドル以上の賃金引上げが勧告された（低所得層の賃上げに具体的な数値目標が設定されるのは、2012年以降3年連続）。

1 経済情勢

2013年の実質GDP成長率は、政府の当初予想を上回る3.9%と堅調な伸びを示した。産業別では、GDPの3分の2を占めるサービス産業が前年比5.3%増と高く、中でも金融サービスが好調で前年比10.8%増となり、経済を牽引した。輸出を品目別に見ると、IT分野を含むエレクトロニクス産業が好調で、製造業を大きく牽引した。

2014年第2四半期に入り、回復基調にあった製造業が、エレクトロニクス部門を中心とした不振により減速し、輸出も同部門を中心に落ち込んでいる。

2010年から労働生産性向上による経済成長モデルへの転換が進められており、外国人の雇用規制が段階的に強化されているが、人件費の上昇などコスト高に伴う製造活動の国外移転などの影響が懸念される。

表 5-4-1 実質GDP成長率

(単位：%)

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014						
							Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	1.8	-0.6	15.2	6.1	2.5	3.9	1.5	4.0	5.0	4.9	4.8	2.4	2.4

資料出所：シンガポール統計局
注：各四半期の値は対前年同期比。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

イ 労働力人口、労働力率

表 5-4-2 労働力人口、労働力率

(単位：千人、%)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働力人口	2,341.9	2,367.3	2,594.1	2,710.3	2,939.9	3,030.0	3,135.9	3,237.1	3,361.8	3,443.7
労働力人口（注3）	1,733.4	1,744.8	1,880.8	1,878.0	1,928.3	1,985.7	2,047.3	2,080.1	2,119.6	2,138.8
男性	1,017.6	1,009.9	1,081.2	1,078.4	1,093.2	1,126.8	1,151.6	1,160.4	1,177.6	1,183.1
女性	715.8	734.9	799.7	799.6	835.1	859.0	895.7	919.7	942.0	955.7
労働力率（注3）	63.3	63.0	65.0	65.0	65.6	65.4	66.2	66.1	66.6	66.7
男性	75.7	74.4	76.2	76.3	76.1	76.3	76.5	75.6	76.0	75.8
女性	51.3	52.0	54.3	54.2	55.6	55.2	56.5	57.0	57.7	58.1

資料出所：シンガポール人材開発省「労働力調査」

注1：各年の値は6月の値（年央値）

注2：特に注がない場合の労働力率は15歳以上における率

注3：シンガポール国民及び永住外国人を対象

労働力人口は、政府の積極的な外国人労働者及びPR（永住外国人）受入れ政策により2000年代後半に大幅に増加した。リーマンショックに伴う景気後退の影響を受けて2009年に一時的に伸び率が鈍化した。2004年以

降、毎年増加を続け、2013年は約344万人であった。

労働力率は、2005年まで減少傾向にあったが、その後は上昇し、2013年には66.7%となった。特に、女性の労働力率が増加し、2013年には58.1%まで上昇した。

ロ 就業者数、就業率

表 5-4-3 就業者数、就業率

(単位：千人、%)

年	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
就業者数	2,238.1	2,505.8	2,631.9	2,858.1	2,905.9	3,047.2	3,149.7	3,274.7	3,352.9
就業者数（注2、3）	1,632.1	1,796.7	1,803.2	1,852.0	1,869.4	1,962.9	1,998.9	2,040.6	2,056.1
男性	960.8	1,036.5	1,038.4	1,053.6	1,066.2	1,106.6	1,118.8	1,138.1	1,142.3
女性	671.3	760.2	764.8	798.5	803.2	856.4	880.1	902.5	913.8
就業率（注2、3）	59.6	62.1	62.5	63.0	61.6	63.5	63.5	64.1	64.1
男性	71.5	73.7	73.5	73.3	72.2	73.5	72.9	73.4	73.2
女性	48.1	51.6	51.9	53.2	51.6	54.0	54.5	55.3	55.6

資料出所：シンガポール人材開発省「労働力調査」

注1：各年の値は6月の値（年央値）

注2：シンガポール国民及び永住外国人を対象

注3：2005年の男女別就業者数、就業率はデータを得られなかった。

就業者数については、政府の積極的な外国人労働者及びPR（永住外国人）受入れ政策等により上昇傾向であり、2013年は約335万人である。

就業率については、2009年に景気低迷を反映して一時的に低下したが、それ以外は、増加傾向である。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム

八 失業率

表 5-4-4 失業者数、失業率

(単位：千人、%)										
年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
総失業率	3.4	3.1	2.7	2.1	2.2	3.0	2.2	2.0	2.0	1.9
居住者失業者数	78.4	74.9	67.6	56.7	62.9	86.9	64.8	60.6	60.0	59.8
居住者失業率	4.4	4.1	3.6	3.0	3.2	4.3	3.1	2.9	2.8	2.8
男性	4.5	3.9	3.4	2.8	3.0	4.1	3.0	2.6	2.7	2.7
女性	4.4	4.5	3.7	3.1	3.5	4.7	3.4	3.2	3.1	2.9

資料出所：シンガポール人材開発省

注1：年平均値

注2：居住者とは、シンガポール国民及び永住外国人を指す。

表 5-4-5 年齢階級別居住者失業率

(単位：%)											
年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15～29歳	7.3	6.7	6.2	5.4	4.5	5.2	6.7	5.5	5.0	5.1	5.2
30～39歳	4.5	3.5	3.1	3.0	2.4	2.6	3.6	2.3	2.4	2.2	2.2
40～49歳	4.9	3.8	3.6	3.0	2.4	2.7	3.8	2.6	2.1	2.1	2.2
50歳以上	4.5	4.3	4.1	3.4	2.9	2.9	3.9	2.7	2.5	2.4	2.3
計	5.2	4.4	4.1	3.6	3.0	3.2	4.3	3.1	2.9	2.8	2.8

資料出所：シンガポール人材開発省

注1：年平均値

注2：居住者とは、シンガポール国民及び永住外国人を指す。

景気の回復に伴う雇用創出により、2007年に2.1%まで改善した。2008年の世界金融危機の影響を受け、2009年には3.0%まで上昇したが、その後の景気回復を受け、

2013年は1.9%となっている。

年齢階級別に見ると、15～29歳階級が最も高く、他の年齢階級より2倍以上高くなっている。

二 外国人労働力人口

表 5-4-6 外国人労働力人口

(単位：千人)										
年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働力人口	2,206.6	2,319.9	2,495.9	2,730.8	2,952.4	2,990.0	3,105.9	3,228.5	3,357.6	3,493.8
外国人労働力人口	621	671	756	901	1,058	1,054	1,113	1,198	1,268	1,322
うち家事労働者 ¹ を除く	465	507	585	718	866	857	912	992	1,059	1,107

資料出所：シンガポール人材開発省

注1：2006年までの外国人労働力人口の値は、シンガポール人材開発省のデータを基に国際課にて推計

注2：各年の値は12月の値

外国人労働力人口は、増加傾向が続いているが、人材開発省が2010年から、それまでの外国人労働者の積極的な受入れから抑制へと方針を転換していることから、伸びは鈍化している。2013年は約132万人であり、労働力人口に占める割合は約38%であった。

(2) 実施主体

人材開発省 (Ministry of Manpower: MOM) を中心とし、関連する組織とともに、展開されている。

職業紹介関連では、人材開発省に所属する行政機関であるシンガポール労働力開発庁 (Singapore Workforce Development Agency: WDA) が、地域

■1) 外国人家事労働者については、専門的な仕事を行う外国人労働者が取得する雇用許可書 (Employment Pass) ではなく、労働許可証 (Work Permit) を取得しなければならず、また、雇用法の適用もない。詳しくは、2 雇用・失業対策 (4) 各種雇用対策 二 外国人労働者対策、及び3 労働条件対策を参照。

キャリアリンク網（Distributed CareerLink Network partners: DCN）²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。2001年に設立されたDCNは5つの地域開発協会（Community Development Council）、労働組合組織である全国労働組合会議（National Trades Union Congress: NTUC）を主たるパートナーとして組織されており、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、求職者及び求人企業などに向けて、労働市場機能、人材開発及び職業能力の開発や向上に関するサービスの提供を目的としている機関として、雇用適正協会（Employment and Employability Institute: e2i）がある。雇用適正協会は、シンガポール労働力開発庁、シンガポール労働基金（Singapore Labour Foundation: SLF）、使用者団体であるシンガポール全国使用者連盟（Singapore National Employers Federation: SNEF）のサポートを受け、労働者団体である全国労働組合会議が主体となって運営されている。

ほかには、中華関係の自助団体「華社自助理事会」（Chinese Development Assistance Council: CDAC）が求人情報や職業訓練に関する情報を提供している。

(3) 職業紹介制度

シンガポール労働力開発庁が求人情報や職業資格に関する情報を提供している。インターネットを活用し、職業紹介事業を行うJobs Bankを運営している³。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。

民間の職業紹介は職業紹介法（Employment Agency Act）を根拠法として行われている。2011年に職業紹介法が改正され、職業紹介業を行うために必要なライセンスとして、部分ライセンス（Select License）と包括的ライセンス（Comprehensive License）という2種類が設けられた。部分ライセンスでは、月給7,000 Sド

ル以上の仕事の紹介に限定されるのに対し、包括的ライセンスは紹介の仕事に限定がないものの、人材開発省の指定する講座を受講しなければならないなどの資格を満たす必要がある。

(4) 各種雇用対策

イ 女性労働対策

(イ) 男女平等対策

すべての者の法の下の平等として憲法で定められる権利を前提に能力主義に基づく雇用慣行を通じて、性を含めた差別のない公平な雇用が目指されている。

(ロ) 女性の就労促進対策

男女平等対策で述べたとおり、能力主義に基づく雇用慣行を通じて、女性の就労促進が図られている。

また、出産・育児休暇制度がある（3 労働条件対策（3）労働時間・休暇制度 八 休暇制度を参照）。

(ハ) その他

出産休暇中の解雇が禁止されている（雇用法第81条）。

ロ 若年者雇用対策

国土や天然資源に恵まれず、人的資源の開発が特に重要な施策となっている中で、労働者の質と生産性の拡大を図るため、職業技術教育が行われている。ただし、若年者向けに特化してはならず、労働者全体を対象とした施策の一環として、若年労働者の能力開発に関する取組が行われている。

他方、人材開発省は、学生向けにオンラインの就職案内-キャリアコンパス（Career Compass⁴）を2008年から提供している。キャリアコンパスの目的は、学生が職業の選択を十分な情報に基づいて決断できるように、仕事や職業訓練機会について正しい理解が得られるように手助けすることである。

ハ 高年齢者雇用対策

■2) 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2004年に共同で開設した求人求職照会サービスネットワークである。ここでは、求人求職照会、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。

■3) <https://www.jobsbank.gov.sg/>

■4) <http://www.careercompass.gov.sg/Pages/Home.aspx>

中国

65歳以上人口の人口に占める割合は2000年7.3%から2013年10.2%と増加し、高齢化への対応が課題となっている。

人材開発省は、2005年より、高齢者の募集又は法定定年年齢である62歳を超えた高齢者の再雇用を促進するために一企業につき最高40万Sドルを助成するADVANTAGE! Schemeを実施したが、高齢化社会の進展に伴う労働環境の変化に対応するため、2007年に2012年時点で62歳に達する労働者を65歳まで再雇用することを義務づけ、また、将来、再雇用の年齢を67歳まで引き上げるとした。

これを受け、政労使により組織される高齢者雇用対策政労使委員会 (TriCom) が検討を重ね、2010年3月に「政労使による再雇用のためのガイドライン⁵⁾」(Tripartite Guidelines on the Re-employment of Older) が発表された。同ガイドラインには以下の点が示されている。

① 再雇用する高齢労働者の適格条件

医療面で問題がないなど。医療の点で適格であるすべての高齢労働者に再雇用契約を申し出ることが望ましいとしている。最短1年、医療上問題なければ65歳まで継続延長できる雇用契約が望ましいとしている。

② 再雇用契約に当たっての労働条件

合理的要因に基づき、賃金や手当を適切に調整することを含めて同一業務で再雇用したり、業務を変更するなど考慮し、柔軟な雇用形態とすることとしている。

③ 再雇用契約に当たっての手續

事業主は、定年の6か月前には(労働組合のある企業については労働組合と相談し)再雇用について決め、3か月前には再雇用の有無を高齢労働者に知らせるとしている。

④ 事業主は、適切な仕事を見つけることができない場合、適格な労働者に、雇用補助一時金 (Employment Assistance Payment: EAP) を支払わなければならない。

EAPの総額は次の原則により、導かれなければならない

ない。

(i) EAPは、再雇用されない適格な労働者が別の仕事を見つけるまでの期間を乗り切るのを助けるためのものである。EAPの総額⁶⁾は賃金の3か月分である。

(ii) 低賃金労働者については、再雇用されない場合、替わりの雇用を探すのがより多くの困難があることから、EAPの最低額とならなければならない。EAPの最低額は4,500Sドルと考えられる。

(iii) 事業主の資金面の負担を和らげ、EAPが労働者の働くことをやめることを奨励することを防ぐため、EAPには最高額を設けること。基準は10,000Sドルの上限が考えられる。

⑤ 正式な再雇用に関する合意なく、法定定年年齢又はそれより高い契約上の定年年齢を超えて雇われ続けている労働者は再雇用前と同じ条件で再雇用されると考えられる。

2011年1月には定年法 (Retirement Age Act) が退職再雇用法 (Retirement and Re-employment Act) に改正され高齢者の再雇用が法制化された。

同法の主なポイントは、「政労使による再雇用のためのガイドライン」と内容を違えるところのないものであり、①再雇用の適格基準の明確化 (十分な業務遂行能力を有し、健康状態に問題のないこと)、②適格者への再雇用の申出の義務化、③再雇用できない労働者への雇用補助一時金の支給、④紛争処理機関の立ち上げ、となっていて、2012年1月より施行された。なお、現時点では65歳までの再雇用が義務づけられているが、将来、再雇用の義務が67歳まで延長される旨法律に盛り込まれている。

また、2007年より、低所得高年齢労働者の雇用継続や退職後の生活状況を改善するための所得保障制度 (Workfare Income Supplement (WIS) Scheme)⁷⁾ を、2010年より、低所得高年齢労働者の労働生産性を向上させるための職業訓練助成制度 (Workfare Training

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム

■5) 定年法の改正に合わせ、2011年1月に改正された。

■6) EAPの総額は雇用法で定義される支払比率を基礎に計算されなければならない。

■7) WISは、中央積立基金 (Central Provident Fund : CPF) 制度 (第5章第4節社会保障施策参照) と連携し、高齢の低所得労働者 (平均月収1,900Sドル以下) のCPF拠出金を低減することにより、賃金の手取額を増やし、雇用可能性を強化するとともに、CPF口座への充当として給付することにより、将来の医療費等の支出に備えることを目的としている (最大で年間3,500Sドルが給付される)。

Support (WTS) Scheme) を導入するとともに、2012年より、50歳以上のシンガポール国籍従業員を雇用している場合に助成金を支給⁸⁾することにより、高年齢労働者の雇用の促進を図っている。

高年齢者の就業率は2013年に60歳から64歳は57.7%に、55歳から59歳は71.0%に達し、2003年の同33.1%、54.5%と比較し順調に上昇している（「5 最近の動向」参照）。

二 外国人労働者対策

政府は高度人材を主なターゲットとして2000年代に外国人（永住外国人及び外国人労働者）を積極的に受け入れてきた。その結果、2001年からの10年間で外国人労働者は67万人から120万人に急増した。

外国人労働者は、労働者全体の3分の1を占めているが、労働力のバッファーと言われており、経済成長期には、外国人労働者を活用し労働力不足を緩和することにより、シンガポール国民だけでは果たし得なかった経済成長を可能とする一方、不景気の時には、外国人労働者から解雇されてきた。

しかし、政府は、2010年、向こう10年の労働生産性を年率2～3%引き上げる一方、外国人労働者を全労働者の3分の1に抑制するという官民合同の経済戦略委員会（ECSS）の国家経済戦略提言を受けたことや、外国人の流入に伴う急激な人口増に対応するための社会インフラ（公共交通、公共住宅、雇用のセーフティネット）の整備の遅れから、国民の間で政府の外国人労働者の受入政策に対する不満が高まっていたこと踏まえ、人材開発省は、2010年以降、外国人労働者の受入抑制策を順次実施している。

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

全ての外国人労働者は就労パスを取得しなければならない。主な就労パスの種類及び取得者数の推移は、以下の通りである。

① 労働許可証（Work Permit: WP）

月給2,200Sドル未満（2013年7月施行）の工場労働者、建設労働者、その他労働者⁹⁾が取得しなければならない。有効期間は2年（2年より労働者の雇用期間が短ければその雇用期間）である。雇用制限があり、外国人雇用税の納税義務が課される（(ロ) 外国人労働者の雇用制限及び (ハ) 外国人雇用税参照）。

② 雇用許可書（Employment Pass : EP）

マネジメント、エグゼクティブ又は専門的な仕事を行う者（以下「管理職等」という。）の場合に取得しなければならない。EPは、月給3,300Sドル以上（2014年1月施行）で一定の学歴や職業経験を要する「Q1」、月給4,500Sドル以上（2012年1月施行）などを要する「P2」、月給8,000Sドル以上（2012年1月施行）などを要する「P1」の3区分に分類されている。有効期間は、最長で初回2年、更新時3年となっている。雇用制限はなく、外国人雇用税も課されない。

なお、2014年8月から、シンガポール人の雇用を優先する「公平考慮枠組み」（Fair Consideration Framework:FCF）が導入され、管理職等を採用する場合（従業員25人以下の企業や基本月給が12,000 Sドル以上の場合を除く。）には、その前に労働力開発庁（WDA）が運営する求人求職データベース（Jobs Bank）に登録し、14暦日以上、求人広告を出した後でなければ、EPを申請することができなくなった。求人広告は、シンガポール人を対象とし、「公平な雇用行為のための政労使ガイドライン」（Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices）¹⁰⁾に準拠する必要がある。

③ Sパス（S Pass）

2004年より、WPとEPの中間的な職務を補完する非熟練・中技能労働の外国人雇用形態として複数の基準で評価されるポイント制の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

■8) 月収4,000 Sドル以下の従業員について助成金（最大で月収の8.5%）を支給するものであり、給付期間は2016年までの予定である。
 ■9) 家事労働者などのサービス業に従事する労働者が含まれる。
 ■10) <http://www.tafep.sg/resources.asp?subid=2>

歴・資格を保有し、実務経験のある者で、基本月給が2,200 Sドル以上（2013年7月施行）で、WPと同様に雇用制限と外国人雇用税の納税義務が課されている（(ロ) 外国人労働者の雇用制限及び（ハ）外国人雇用税参照）。有効期間は最長で初回2年、更新時3年となっている。

表 5-4-7 主な就労パスの取得者数

(単位：千人)

年月	2009 12月	2010 12月	2011 12月	2012 12月	2013 12月	2014 6月
Employment Pass (EP)	114.3	143.3	175.4	173.8	175.1	176.6
S Pass	82.8	98.7	113.9	142.4	160.9	164.7
Work Permit	851.2	865.2	901.0	942.8	974.4	980.8
うち家事労働者	196.0	201.4	206.3	209.6	214.5	218.3
うち建設労働者	245.7	248.0	264.4	293.3	318.9	321.2

資料出所：シンガポール人材開発省

④ 個人型就業パス (Personalised Employment Pass: PEP)

EPは特定の事業主の下での雇用に対して発給されるものであるため、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かったが、2007年1月より、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) が導入された。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。PEPは、EPパス保持者（月額12,000 Sドル以上（2012年12月施行））のほか、海外で1月当たり18,000 Sドル以上（2012年12月施行）の賃金を得ている者も、シンガポールでの就業経験等がなくても取得可能となっている。PEPの有効期間は最長3年間で、更新は求められないため、優秀な人材に永住権取得を推進する効果もある。

(ロ) 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割合は、Sパスの場合は、業種に基づき上限が15～20%、WPの場合は業種

に基づき、上限が40～87.5%に定められている（2014年12月）。なお、2014年6月末時点でWP保持者は98万800人で、このうち建設業界で働く者は32万1,200人と最大の割合を占める。人材開発省は、落ち込む建設業界の労働生産性を向上させるため、2015年1月から、建設会社に対し、WP保持者の5%（2017年1月から10%）を高技能の熟練建設労働者とするを義務付けるとしている。

また雇用できる外国人労働者の国籍について業種別に一定の制限がある。国については、①伝統的供給国（マレーシア）、②非伝統的供給国¹¹⁾、③北アジア供給国¹²⁾、④中国に分類される12か国に限られている。

なお、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 Sドル（2014年12月）の保証金を事業主が拠出しなければならない。

(ハ) 外国人雇用税 (Foreign Worker Levy)

Sパスの外国人労働者を雇用する使用者は業種及び当該企業の外国人労働者比率に基づき毎月315～550 Sドル（2014年12月）、WP対象の外国人労働者を雇用する使用者は、業種、熟練労働者か非熟練労働者か及び当該企業の外国人労働者比率に基づき毎月250～950 Sドル（2014年12月）の外国人雇用税 (Foreign Worker Levy) を納付しなければならない。

(5) 失業保険制度

シンガポールには失業保険制度は存在しない。

(6) 職業能力開発対策

イ 実施機関

シンガポール労働力開発庁は、継続的な職業訓練や、カウンセリング、就職援助などを通じた労働者の能力向上、企業の雇用促進及び競争力向上等を目的として2003年9月に設立された。シンガポール労働力開発庁は産業界や人材開発省等の他の政府機関等と密接な連携を取り

■11) インド、スリランカ、タイ、バングラディッシュ、ミャンマー、フィリピン
■12) 香港、マカオ、韓国、台湾

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。労働者のエンプロイアビリティと競争力を高め、高度人材育成に力を入れるため、シンガポール労働力開発庁は、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手をさしのべている。

□ 継続教育訓練（Continuing Education and Training: CET）

人材開発省において、労働者が産業関連技能を獲得するとともに、産業の発展に遅れをとらないよう手助けすることによって、労働者の質と生産性の拡大を図るため、基本計画の開発と実施が行われている（継続教育訓練（Continuing Education and Training: CET）計画）。

2008年に作成された現在の継続教育訓練（CET）計画では、シンガポールの労働力人口及び産業において、以下に記す2つの重要な移行についての準備を行うこととしている。

- ・2020年までにシンガポール国民の50%程度（2007年時点36%）がディプロマ（diploma）¹³を取得。
- ・新興・成長産業についての備え、すなわち、新しい成長産業における雇用機会に当たっての、新しい仕事、キャリアの切り替え及び新しい技能の獲得についてのシンガポール国民の技能に関する準備。

ハ 労働力技能証明制度（Workforce Skills Qualifications: WSQ）

国（シンガポール労働力開発庁）の運営する資格認定制度で、労働者に必要な能力を訓練、育成、評価、認定し、就業能力を維持、向上させるものであり、継続教育訓練センター（Continuing Education and Training（CET）center）等において実施される。労働者は、適切な実地能力を実証できれば、国による証明書を取得することができる。

証明書には、初級の証明書（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、証明の対象となる訓練コースには、全ての産業で必要な技能・知識・特質についての基礎技能のコースと、産業・職業技能のコースがあり、後者には航空宇宙、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、トレーニング等がある。

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

労働者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、雇用に必要不可欠な読み書き及び計算、情報通信技術といった全産業共通の基礎的な技能を習得させるものである。シンガポール労働力開発庁により運営されている。

3 労働条件対策……………

雇用法（Employment Act）により規制されている。雇用・就業形態・賃金により雇用法の適用範囲が異なり、2013年の改正により、2014年4月1日から拡大している（「5 最近の動向」参照）。

（肉体労働者（workman）¹⁴）

- ・1月当たりの賃金が4,500 Sドル以下…すべて適用
- ・1月当たりの賃金が4,500 Sドル超…休日、労働時間及びその他の労働条件を規定している章（第4章）以外が適用

（肉体労働者以外の労働者）

- ・1月当たりの賃金が2,500 Sドル以下…すべて適用
- ・1月当たりの賃金が2,500 Sドル超…休日、労働時間及びその他の労働条件を規定している章（第4章）以外が適用

■ 13) 専門教育（ポリテクニク等）を修了すると取得できる。

■ 14) 肉体労働者（workman）とは、

① 熟練、非熟練を問わず、肉体労働（manual labour）に従事する労働者。職人や見習を含む。

② 事務職以外で、有料が商業目的で乗客を運ぶ機械式駆動装置を備える乗り物の操縦や整備

③ 肉体労働者を監督し、肉体労働を行う者（ただし、肉体労働に費やす時間が全労働時間の半分以上でなければならないことが要件となっている）。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール
（労働施策）

タイ

ベトナム

(月収4,500Sドル以下のマネジメント、エグゼクティブの立場にいる者)
・休日、労働時間及びその他の労働条件を規定している章(第4章)以外が適用¹⁵

なお、①船員、②家事労働者、③月収4,500Sドルを超えるマネジメント、エグゼクティブの立場にいる者は適用対象外となっている。

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

イ 賃金・労働時間の動向

表 5-4-8 実質賃金・消費者物価の上昇率の推移

(単位：%)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
実質賃金	1.9	3.8	3.5	3.8	-2.4	-1.0	2.7	0.1	-0.8	2.9
消費者物価	1.7	0.5	1.0	2.1	6.6	0.6	2.8	5.2	4.6	2.4

資料出所：シンガポール人材開発省、シンガポール統計局

実質賃金は、2005年から2007年は3%台で推移し、2008年は世界金融危機の影響からマイナス2.4%に落ち込んだ。その後持ち直し2010年は2.7%となった。2012年は、インフレによる目減りを反映し、マイナス0.8%となっ

たが、2013年は2.9%となっている。

消費者物価は、2008年に6.6%まで上昇したが、2011年及び2012年は4~5%で推移し、2013年は、2.4%となっ

表 5-4-9 労働時間の推移(週当たり、被用者)

(単位：時間)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働時間	46.3	46.5	46.2	46.3	46.3	46.0	46.2	46.2	46.2	46.2

資料出所：シンガポール人材開発省

労働時間は週46時間台で推移している¹⁶。

ロ 労働災害の動向

表 5-4-10 労働災害件数の推移

(単位：件、日)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働災害発生件数	3,283	3,399	9,261	10,018	11,072	10,834	10,319	10,121	11,113	12,115
死亡災害発生件数	51	44	62	63	67	70	55	61	56	59
延べ労働損失日数	51,451	50,655	594,902	617,095	642,545	663,657	532,769	565,275	583,433	633,416

資料出所：シンガポール職場安全衛生評議会(Workplace Safety and Health Council: WSH)、シンガポール人材開発省、LABORSTA

注：2006年2月までは工場法(Factories Act)のもとで登録された工場による災害件数
2006年3月以降は、同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件数
2013年は、腰椎障害を含む

労働災害件数については、2009年以降は減少傾向であったが、2012年から増加に転じ、2013年は12,115件であった。

なお、2013年は、これまで統計上含まれていなかった腰椎障害が含まれている。

■ 15) 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る。

■ 16) 大きく変動しない要因としては、①割増賃金率が高く時間外労働が増加しにくい((3)労働時間・休暇制度参照)、②労働組合の交渉力が強く労働時間の短縮を労使交渉によって達成することが困難である、③有効な時短政策が行われていない、④パートタイムの占める割合が低く、雇用構造が労働時間に与える影響が小さいことが挙げられる。

(2) 賃金制度

一般的な最低賃金制度は設けられておらず（清掃業等の職位別賃金制度については、「5 最近の動向」参照）、賃金は、労使の交渉と合意により決定される。

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 Wages Council : NWC）¹⁷が毎年6月に賃金関連のガイドラインを策定し、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、ガイドラインが発表される同日に、政府としてガイドラインを受け入れる旨、人材開発省が発表する。

2014/2015年度のNWCガイドラインにおいて、経済の見通しや労働市場の状況や個別企業の業績を踏まえた上で固定給の引き上げを勧告した。また、企業の業績と労働者の貢献度に応じて、可変給による賃上げも勧告した。昨年度に引き続き、本年度の勧告においても低賃金労働者対策に重点が置かれており、低賃金労働者に対して定額の賃金引き上げを求めた。特に、基本給1,000 Sドル以下の低賃金労働者に対しては、最低60 Sドル（月額）の賃上げを勧告した。低所得層の賃上げに具体的な数値目標を設定するのは2012年以降、3年連続となった。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間

原則として、

- ・1日に8時間を超える、又は、週44時間を超える労働はできない
 - ・休憩なしに連続6時間を超える労働はできない
- となっている（雇用法第38条第1項）。

ロ 時間外労働時間

月72時間を超える超過労働を行ってはならず、事業主の要請により延長した労働に対しては、1.5倍の賃金が支払わなければならない（雇用法第38条第4項）。

ハ 休暇制度

(イ) 法定休暇（Rest day）

各週において、無給の休暇、法定休暇（Rest day）が1日認められなければならない。法定休暇は、日曜日とするか、使用者が各々定めなければならない（雇用法第36条第1項）。

原則として、法定休暇中の労働は認められない。

労働者が、事業主に要望することにより、法定休暇中に働く場合、以下の賃金を支払わなければならない（雇用法第37条第2項）。

- ① 所定労働時間の半分以上の労働の場合は、半日分の賃金
- ② 所定労働時間の半分を超え、1日分以下の場合は、1日分の賃金
- ③ 所定労働時間を超える場合は、1日分に、超えた分について1.5倍以上を加えた賃金¹⁸

事業主が、労働者に、法定休暇中の労働を命ずるときは、以下の賃金を支払わなければならない（雇用法第37条第3項）。

- ① 所定労働時間の半分以上の労働の場合は、1日分の賃金
- ② 所定労働時間の半分を超え、1日分以下の場合は、2日分の賃金
- ③ 所定労働時間を超える場合は、2日分に、超えた分について1.5倍以上を加えた賃金¹⁹

(ロ) 出産休暇

雇用法及び児童育成共同貯蓄法（Children Development Co-Saving Act）によって規定されている。

雇用法によれば、初産又は2回目の出産で、出産日以前の労働期間が90日以上の場合、産前4週間及び産後8週間、計12週間の出産休暇が認められている。取得する期間は、労使の合意により、一定の範囲内で、遅らせたり分割したりすることが可能となっている。また、12週間のうち8週間は有給である。なお、出産休暇中の解雇

■ 17) シンガポール全国使用者連盟、全国労働組合会議及び政府の三者の代表者によって構成される評議会
 ■ 18) 労働時間をX時間とすると、1日分+ (X-1日の所定労働時間) × 1.5 × 時給
 ■ 19) 労働時間をX時間とすると、2日分+ (X-1日の所定労働時間) × 1.5 × 時給

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム

中国

は禁止されている。

加えて子が出生した時点でシンガポール国民であれば、児童育成共同貯蓄法が適用されることとなり、産前4週間及び産後12週間、計16週間の出産休暇が認められる。取得する16週間全期間が有給期間となり、雇用法より手厚い保護が措置されることとなる^{20, 21}。

韓国

(ハ) 育児休暇

雇用法及び児童育成共同貯蓄法によって規定されている。

雇用法によれば、3か月以上の労働期間があり、7歳未満の子を持つ場合、1年につき2日の育児有給休暇が認められている(87A条)。

加えてシンガポール国籍を持つ子の場合、児童育成共同貯蓄法が適用されることとなり、1年につき最大6日の育児有給休暇が認められ(12B条)、雇用法より手厚い保護が措置される。

インドネシア

マレーシア

(ニ) 病気休暇

雇用法によれば、3か月以上の労働期間があるとき、入院を必要としない場合は各年最大14日、入院を必要とする場合は14日に入院日数を加えた合計日数(最大60日)の病気休暇を取得することができる。なお、病気休暇の取得に当たっては、医師の証明と事業主への連絡が必要である。

フィリピン

(4) 解雇規制

イ 普通解雇 (dismissal)

(イ) 解雇理由

次の解雇の禁止が規定されている。

- ・ 出産休暇中の解雇(雇用法第81条)
- ・ 62歳又は規定最低退職年齢²²に達しない労働者に対する年齢を理由とした解雇(退職再雇用法第4条)

- ・ 労働組合員であることなどを理由とした解雇(労使関係法第82条)
- など

(ロ) 解雇の通知

労働期間に応じた予告期間が規定されている(雇用法第10条)。

表 5-4-11 労働期間別解雇予告期間

労働期間	解雇予告期間
26週間未満	1日
26週間以上2年未満	1週間以上
2年以上5年未満	2週間以上
5年以上	4週間以上

また、予告がされなかった場合には事業主は当該期間の賃金相当額を支払う必要がある。

なお、雇用契約の条件に故意に違反した場合には、予告なしに解雇することができるとされている(雇用法第11条)²³。

(ハ) 救済

労働者が事業主により不当解雇されたと考える場合、解雇通知から1か月以内に限り人材開発大臣に職務復帰の申立てを行うことができる。人材開発大臣は、必要に応じて調査を行い、不当解雇と認める場合は、職務に復帰させ、解雇されていなかったならば得ていたであろう賃金額を事業主に支払うよう指示することができる。なお、この手続は最終的なものであり、これに対し、裁判を起こすことはできない(雇用法第14条)。

(ニ) 解雇補償金

解雇補償金を受け取る規定はない。

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム

■ 20) 児童育成共同貯蓄法では、ほかに、出産給付に関するなどが規定されている。
 ■ 21) 児童育成共同貯蓄法が適用される場合、雇用法の適用があることが通常であるが、例外もある。子が出生した時点で、シンガポール国民で、母親が自営業で誕生日以前に90日以上特定の商業、事業及び専門職(a particular business/trade/profession)に従事していた場合は児童育成共同貯蓄法の対象となる。この場合の補償は政府により行われる(上限が設けられている)。
 ■ 22) 退職再雇用法(Retirement and Re-employment Act)第4条第1項における67歳までの人材開発大臣が定めるとされる年齢
 ■ 23) 労働者が事前の許可や正当な説明がなく、理由を知らせず、また、知らせようともせず、2日を超えて連続して欠勤した場合は雇用契約に違反したものとみなされる(雇用法第13条第2項)。

□ 整理解雇 (retrenchment)²⁴

(イ) 解雇理由

整理解雇が正当となる条件などは示されていない。

(ロ) 解雇の通知

労働組合がある場合は協議しなければならない。また、労働者への速やかな告知が求められる。解雇予告期間は普通解雇と同じである。

(ハ) 救済

救済に関する条件などは示されていない。

(ニ) 解雇補償金

雇用法には勤続年数3年未満の労働者に対しては、解雇補償金を受け取る権利がないことが規定されている(雇用法第45条)。

勤続年数3年以上の労働者については、解雇補償金を要求できる旨の考えが、公正な雇用のための政労使同盟 (Tripartite Alliance for Fair Employment Practices: TAFEP)²⁵及び人材開発省から示されている²⁶。

(5) 労災保険制度

政府により直接運営はされていないものの労災保険制度があり、事業主には肉体労働者及び月収1,600Sドル以下の労働者に対して、民間の労災保険に加入させる義務がある。

人材開発省は、医療機関からの報告に基づいて、支払補償額について査定し、査定通知 (Notice of Assessment: NA) を発行する。このNAについて、誰からも異議が出されなければ、事業主あるいは保険会社は、この金額を被災者等に支払うことになる。

NAについて異議が出された場合には、被災者は、紛

表 5-4-12 労災保険制度

名称	労働災害補償保険	
根拠法	労働災害補償法 (Work Injury Compensation Act)	
運営主体	民間保険会社 (人材開発省は医療機関からの報告に基づいて、支払補償額を査定。)	
被保険者資格	肉体労働者 (workman) 及び月収1,600Sドル以下の労働者 (家事使用人等は除く。)	
給付の種類	療養給付	就労に起因し、就労過程で発生した事故により医療給付が必要になった場合に現物給付される。ただし、事故から1年以内、かつ、治療に要する費用が30,000Sドル以内に限られる。
	一時的な全面労働不能給付	就労に起因し、就労過程で発生した事故により一時的に労働能力が全部失われている場合に休業期間中の賃金相当額が給付される。入院を要しない場合は14日以内、入院を要する場合は60日以内については、賃金全額が給付される。それらの日数を経過した後は、賃金の3分の2が1年間を上限として、労働不能が続く限り給付される。
	永久的な一部労働不能給付	就労に起因し、就労過程で発生した事故により従前の労働能力が一部失われている場合に一月当たりの賃金×年齢に応じて決まる支給月数 (最小72 (66歳以上)、最大181 (14歳以下)) × 稼得賃金喪失率 (障害に応じて決まる割合) が支給される。ただし、上限と下限が定められていて、 上限: 218,000Sドル×稼得賃金喪失率 下限: 73,000 Sドル×稼得賃金喪失率 となっている。
	永久的な全面労働不能給付	就労に起因し、就労過程で発生した事故により従前の労働能力が全部失われている (ただし、死亡災害でない) 場合に支給される。一月当たりの賃金×年齢に応じて決まる支給月数 (最小72 (66歳以上)、最大181 (14歳以下)) が一時金として支給される。ただし、上限218,000Sドル、下限73,000 Sドルとなっている。また、常時介護を要する場合、25%割り増して支給される。
	遺族給付 (死亡給付)	就労に起因し、就労過程で発生した事故により労働者が死亡した場合に支給される。一月当たりの賃金×年齢に応じて決まる支給月数 (最小48 (66歳以上)、最大136 (14歳以下)) が一時金として支給される。ただし、上限170,000Sドル、下限57,000 Sドルとなっている。
財源	保険料	事業主が全額を負担する。
	国庫負担	なし
実績	受給者数	13,582人 (うち死亡者数115人) (2013年)
	支給総額	一時的労働不能給付 (療養給付を含む) 1550万Sドル、永久労働不能給付6070万Sドル、死亡給付1468万Sドル (2013年)
	基金運用状況	-

■ 24) 人員整理等経営上の理由による解雇

■ 25) 人材開発省、シンガポール全国使用者連盟及び全国労働組合会議からなる三者機関。4 労使関係施策を参照のこと。

■ 26) http://www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/Guidelines/725_ExcessMa.pdf 19ページ

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム

中国

争解決制度に基づいて争うことができる。永久障害の割合に関する異議については労災補償医療委員会 (Work Injury Compensation Medical Board) の決定によることになる。

4 労使関係施策

(1) 労使関係法の概要

労働組合法 (Trade Union Act)、労働争議法 (Trade Disputes Act)、労使関係法 (Industrial Relations Act) がある。

労働組合法により、労働者の団体を労働組合とするには、人材開発大臣が任命する登録官に登録することとなっている。その際、7名以上から成る必要がある。また、登録に際し、

- ① 登録を申請している労働組合が労働組合法の規定に従っていること
- ② 労働組合の目的、規約及び基本構成が労働組合法の規定のいずれにも反せず、非合法でないこと、また、それら規約及び基本構成が制圧的でも不合理でもないこと
- ③ 労働組合が、非合法的趣旨・目的若しくは規約と矛盾する目的のために利用されることはないであろうこと。

(2) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

表 5-4-13 労働組合組織状況の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働組合数	68	68	69	68	66	65	65	65	66	64
労働組合員数	443,893	450,004	463,384	495,046	517,197	526,089	549,878	588,014	613,418	655,126
推定組織率	20.1	19.4	18.6	18.1	17.5	17.6	17.7	18.2	18.3	18.8

資料出所：シンガポール人材開発省 “Singapore Yearbook of Manpower Statistics”
(注) 組織率=労働組合員数/就業者数×100

2013年の労働組合数は、64組合であった。また、2013年の労働組合員数は約66万人で増加傾向にある。推定組織率は、ここ数年増加傾向にあり、2013年の組織率は18.8%となった。

④ 労働組合が、特定の事業、職業又は産業における労働者による団体又は連合である場合、その団体又は連合に属する労働者の利益に反しないと思われることについて、登録官が満足 (satisfied) した場合、労働組合として登録できることとなっている。なお、労働組合の目的に非合法的なものが含まれていることが判明するなどの場合、登録は無効となる。

登録が認められないことに関し、人材開発大臣へ不服を申し立てることができる。なお、不服申立てに対する人材開発大臣の判断は最終的なものであり、司法判断を受けられることはできない。

ストライキを含む労働争議を行うに当たっては、労働組合員の過半数の同意を得る必要がある。

また、労働争議法により、以下の労働争議行為は違法である。

- ① 労働争議に加わっている労働者が従事している商業又は産業 (trade or industry) における労働争議の促進よりほかに何らかの目的を持っている場合
- ② 労働仲裁裁判所 (Industrial Arbitration Court: IAC²⁷) が管轄する労働争議の促進
- ③ 直接的に、又は社会に困難を与えることにより、政府に圧力をかけることが意図又は計画されているもの。

ロ 労働者団体

全国労働組合同議 (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。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

■ 27) 労使関係法に基づき設置される司法機関。労使協約の承認や労働争議の裁定などの業務を行っている。

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム

アがなされる労働移動制度を構築することを活動目的とする。

ハ 使用者団体

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。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活動目的である。

(3) 労働争議の発生件数等

表 5-4-14 労働争議件数の推移

(単位：件)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働争議件数	182	163	163	133	118	166	121	159	164	136
理由	賃金その他労働条件	100	92	74	82	53	72	57	76	92
	解雇手当	18	11	14	6	14	34	12	15	18
	ボーナスその他賞与	18	17	30	15	12	13	13	17	10
	その他	46	43	45	30	39	47	39	51	42

資料出所： シンガポール人材開発省 “Singapore Yearbook of Manpower Statistics”

労働争議については、2008年まで減少傾向にあったが、その後増加に転じ、2013年は136件であった。

(4) 労働協約の位置付け

労使間で定められる労働協約は、労働仲裁裁判所の承認を必要とする。労働協約の承認数については、下表のとおりである。

表 5-4-15 労働協約の承認数の推移

(単位：件)

年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働協約承認数	397	348	399	440	354	384	363	342	322	474

資料出所：労働仲裁裁判所ホームページ
(注) <http://www.iac.gov.sg/pages/AnnualReports.aspx>

5 最近の動向

(1) 職位別賃金制度の導入

労働市場の柔軟性を保つため、日本のような最低賃金制度は導入されていないが、清掃業等の月額給与が最低水準（月額800Sドル程度）の業種に対しては、任意の認定資格を創設し、その資格取得条件として、政労使3者で合意した職位別賃金制度の導入を義務付け、賃金向上を促してきた。

しかし、賃金向上が限定的であったことから、2014年2月に環境公衆衛生法を改正し（同年9月施行）、清掃業者を免許制とし、その免許取得条件として、上記職位別賃金制度の導入を義務付けた。職位別賃金制度は、清掃事業者は、オフィスビルやホーカーセンター（屋台が集

まったフードセンター）等で働く一般的な清掃員に対し、月額1,000Sドル以上、公共の場所を清掃する一般的な清掃員に対し、月額1,200Sドル以上を支払うこととしており、それぞれ経験等により、その額が上昇する仕組みになっている。（下図参照）

また、清掃業と同様に労働者の賃金が最低水準である警備業及び造園業についても同様の制度を導入するとしており、警備業については2016年9月より月額1,100Sドル以上を義務付ける予定としている（造園業については、導入時期未定）。

なお、人材開発省は、上記3業種以外の業種で同様の最低賃金を義務付ける計画はないとの見解を示している。

中国

韓国

インドネシア

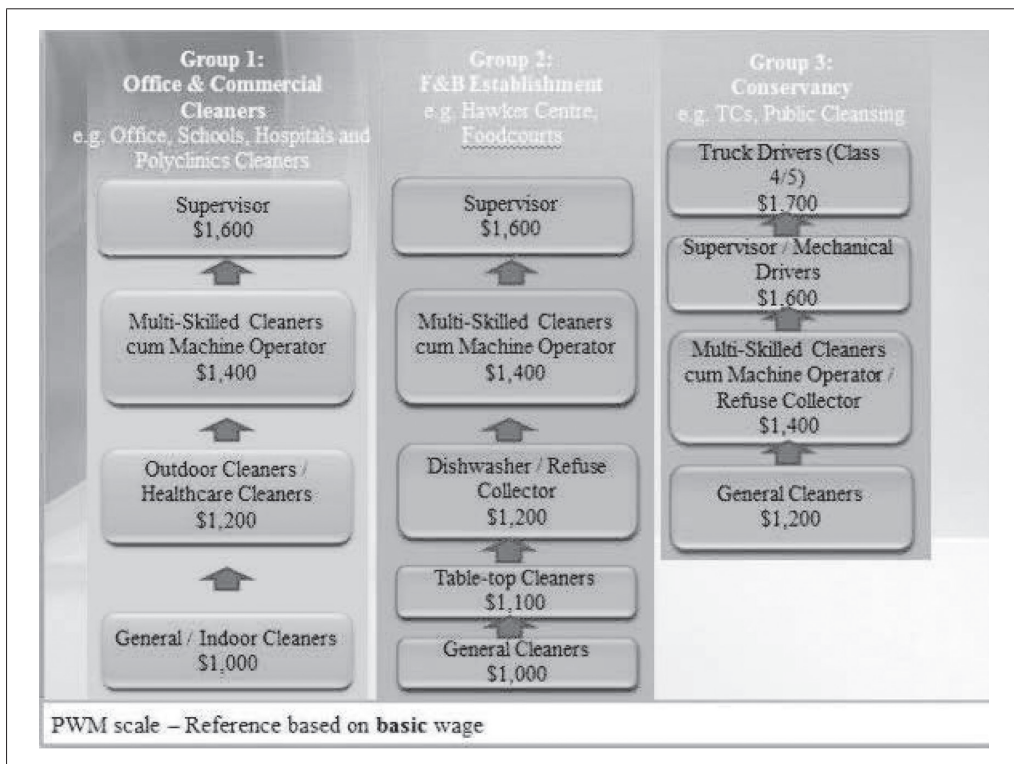
マレーシア

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム



資料出所：シンガポール人材開発省ホームページ

(2) 高齢者雇用対策

政府は、2010年以降の外国人の雇用抑制の段階的強化や少子高齢化の一層の進行の中で、高齢者の雇用を継続するための環境整備を強化している。

政府は、これまでの定年退職法に代えて、退職再雇用法を施行し、定年退職年齢である62歳に達した従業員に65歳までの再雇用契約を提示するよう雇用主に義務付けているが、高齢者の雇用環境整備を検討していた政労使の三者委員会は、2014年9月、再雇用の年齢の上限を現行の65歳から67歳へと引き上げるよう政府に提言し、政府は同委員会の勧告を受け入れた。

政府は、2015年から65歳以上の高齢者を採用する企業に対し、新たなインセンティブを付与することを公表した（詳細は今後）。

(3) 雇用法改正

改正雇用法が2013年11月に成立し、2014年4月1日（解雇補償金の対象期間の短縮を除く。）から雇用法の適用対象が拡大されている。

従来は適用対象を4,500Sドル以下の肉体労働者と、

月給2,000Sドル以下の肉体労働者以外の労働者としていたが、今回の改正により、肉体労働者以外の労働者について雇用法第4章の適用対象となる給与上限が月給2,000Sドル以下から2,500Sドル以下に引き上げられた（ただし、雇用主の負担への配慮から、超過勤務手当の計算の基礎となる月給の上限は2,250 Sドルとなった）。

また、不当解雇に対する異議申立てや、有給休暇、病欠など基本保護規定の対象に、月給4,500Sドル以下のマネジメント、エグゼクティブの立場にいる者も含めることとなった（ただし、雇用主の負担への配慮から、不当解雇の異議申立てができるのは、勤続1年以上の者となった）。

さらに、整理解雇の際の解雇補償金の対象が勤続3年以上から2年以上へと短縮される（2015年4月1日から施行）。

加えて、給与未払の雇用主への罰則が、これまで初犯の場合、「最高5,000 Sドルの罰金、又は最高6カ月の禁固刑」から「3,000～1万5,000 Sドルの罰金、又は最高6カ月の禁固刑」へと罰金の上限を引き上げるとともに、人材省の検査官に給与未払の違反者を逮捕する権限や社

内の立入検査を行う権限が与えられた。

雇用法の改正は、二段階に分けて実施されることになっており、今回の第一段階の改正では、従来の雇用法の枠組みの下で、労働者の保護を充実させる内容となった。また、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（Contract Workers）、業務委託労働者（Outsourced Workers）、フリーランサー（Freelance Workers）といった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重要な課題となっていることから、具体的な改正案は公表されていないが、この点を踏まえた第二段階の改正がされる可能性がある。

資料出所

- シンガポール人材開発省（Ministry of Manpower Singapore）HP
<http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>
- シンガポール統計局HP
<http://www.singstat.gov.sg/>
- シンガポールの法律検索ウェブサイト（Singapore Statutes Online）
<http://statutes.agc.gov.sg/aol/home.w3p>
- シンガポール労働力開発庁HP
<http://www.wda.gov.sg/>
- 労働仲裁裁判所（Industrial Arbitration Court）HP
<http://www.iac.gov.sg/Pages/Default.aspx>
- 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）
- 一般財団法人自治体国際化協会「シンガポールの政策」2011年改訂版
- 渥美坂井法律事務所「シンガポール雇用法の改正」（2013年10月）
- 国立国会図書館調査及び立法考査局「シンガポール雇用法等の改正」（2014年2月）

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

ベトナム