

第5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=88.02円 (2015年期中平均)

2015年10月から、これまでの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) をより徹底させるため、管理職等を採用する求人広告に給与の記載を義務付け、当該記載がない場合は、外国人の雇用許可書 (EP) の申請を却下するなど、EPの発給要件を厳格化した。

2010年以降、外国人の雇用規制を段階的に強化してきたが、外国人労働力人口の伸びが鈍化していることから、外国人雇用税の引上げ時期を延期する等の見直しを行った。

給与明細と雇用条件書 (key employment terms) の発行を雇用主に対して義務付けることなどを定めた改正雇用法が8月17日、国会で可決・成立した (施行は2016年4月1日)。雇用主に新たな義務が課される一方、猶予期間の設定など、中小企業事業主に対する一定の配慮も行われている。

2015/2016年度のNWC (全国賃金評議会) ガイドラインにおいて、月額1,100 Sドル以下の低所得労働者に対して月額60 S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4年連続)。

1 経済情勢

表 5-5-1 実質GDP成長率

| 年 | (単位: %) | | | | | | | | | | | |
|----------|---------|------|------|------|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | | | | 2015 | | | |
| | | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q1 | Q2 | Q3 | |
| 実質GDP成長率 | 15.2 | 6.2 | 3.4 | 4.4 | 2.9 | 4.6 | 2.3 | 2.8 | 2.1 | 2.7 | 2.0 | 1.9 |

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。

2014年の実質GDP成長率は2.9%と、前年の4.4%を下回った。政府は当初、2.5~3.5%の成長を見込んでいたが、世界経済減速の影響で国内経済の成長も下押しされるとして、2014年11月に3.0%程度に修正した。実質GDP成長率に対する産業別の寄与度をみると、GDPの3分の2を占めるサービス産業が2.9%の増加分のうち7割以上(2.1%)を占め、製造業(0.5%)、建設業(0.1%)と比べ、経済成長に貢献した。

貿易産業省 (MTI) は2015年の経済動向について、「外国人来訪者数の低迷を受け、観光関連分野が逆に直面する可能性がある。また、外国人雇用規制の強化に伴い、国内雇用環境は引き続き逼迫することが予想され、労働集約的な建設、小売、飲食サービスについては人手不足により成長が押し下げられる」との見方を示しており、世界経済を減速させるリスクもあると指摘している。

実質GDP成長率を前期比 (年率換算、季節調整済) で見ると、2015年第2四半期がマイナス2.6%と、第1四半期の3.5%から一転してマイナス成長となり、分野別では、製造業がマイナス17.3%の大幅減となった。第2四半期のマイナス成長を受け、貿易産業省 (MTI) は2015年通年のGDP成長率予測を「前年比2.0~4.0%」から「前年比2.0~2.5%」に下方修正した。2015年は、世界経済危機でマイナス成長となった2009年 (マイナス0.6%) 以来の低成長となる見通しとなっている。中国経済の減速、米国の金利引上げによる近隣アジア諸国からの資本流出などがリスク要因として挙げられた。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

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 5-5-2 労働力人口、労働力率

| 年 | | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 労働力人口 | | 2,710.3 | 2,939.9 | 3,030.0 | 3,135.9 | 3,237.1 | 3,361.8 | 3,443.7 | 3,530.8 |
| | 労働力人口（注3） | 1,878.0 | 1,928.3 | 1,985.7 | 2,047.3 | 2,080.1 | 2,119.6 | 2,138.8 | 2,185.2 |
| | 男性 | 1,078.4 | 1,093.2 | 1,126.8 | 1,151.6 | 1,160.4 | 1,177.6 | 1,183.1 | 1,202.6 |
| | 女性 | 799.6 | 835.1 | 859.0 | 895.7 | 919.7 | 942.0 | 955.7 | 982.6 |
| 労働力率（注3） | | 65.0 | 65.6 | 65.4 | 66.2 | 66.1 | 66.6 | 66.7 | 67.0 |
| | 男性 | 76.3 | 76.1 | 76.3 | 76.5 | 75.6 | 76.0 | 75.8 | 75.9 |
| | 女性 | 54.2 | 55.6 | 55.2 | 56.5 | 57.0 | 57.7 | 58.1 | 58.6 |

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：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、2014年は約353万人であった。

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、2014年には67.0%となった。特に、女性の労働力率が増加し、2014年には58.6%まで上昇した。

ロ 就業者数、就業率

表 5-5-3 就業者数、就業率

| 年 | | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 就業者数 | | 2,631.9 | 2,858.1 | 2,905.9 | 3,047.2 | 3,149.7 | 3,274.7 | 3,352.9 | 3,440.2 |
| | 就業者数（注2、3） | 1,803.2 | 1,852.0 | 1,869.4 | 1,962.9 | 1,998.9 | 2,040.6 | 2,056.1 | 2,103.5 |
| | 男性 | 1,038.4 | 1,053.6 | 1,066.2 | 1,106.6 | 1,118.8 | 1,138.1 | 1,142.3 | 1,161.0 |
| | 女性 | 764.8 | 798.5 | 803.2 | 856.4 | 880.1 | 902.5 | 913.8 | 942.5 |
| 就業率（注2、3） | | 62.5 | 63.0 | 61.6 | 63.5 | 63.5 | 64.1 | 64.1 | 64.5 |
| | 男性 | 73.5 | 73.3 | 72.2 | 73.5 | 72.9 | 73.4 | 73.2 | 73.3 |
| | 女性 | 51.9 | 53.2 | 51.6 | 54.0 | 54.5 | 55.3 | 55.6 | 56.2 |

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

就業者数は、増加傾向が続いており、2014年は約344万人となった。

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

ミャンマー

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

八 失業率

表 5-5-4 失業者数、失業率

(単位：千人、%)

| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 総失業率 | 2.1 | 2.2 | 3.0 | 2.2 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 2.0 |
| 居住者失業者数 | 56.7 | 62.9 | 86.9 | 64.8 | 60.6 | 60.0 | 59.8 | 61.2 |
| 居住者失業率 | 3.0 | 3.2 | 4.3 | 3.1 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.7 |
| 男性 | 2.8 | 3.0 | 4.1 | 3.0 | 2.6 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| 女性 | 3.1 | 3.5 | 4.7 | 3.4 | 3.2 | 3.1 | 2.9 | 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 5-5-5 年齢階級別居住者失業率

(単位：%)

| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 15～29歳 | 4.5 | 5.2 | 6.7 | 5.5 | 5.0 | 5.1 | 5.2 | 5.2 |
| 30～39歳 | 2.4 | 2.6 | 3.6 | 2.3 | 2.4 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| 40～49歳 | 2.4 | 2.7 | 3.8 | 2.6 | 2.1 | 2.1 | 2.2 | 2.1 |
| 50歳以上 | 2.9 | 2.9 | 3.9 | 2.7 | 2.5 | 2.4 | 2.3 | 2.3 |
| 計 | 3.0 | 3.2 | 4.3 | 3.1 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.7 |

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、総失業率は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、2014年は2.0%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倍近く高くなっている。

二 外国人労働力人口

表 5-5-6 外国人労働力人口

(単位：千人)

| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 労働力人口 | 2,730.8 | 2,952.4 | 2,990.0 | 3,105.9 | 3,228.5 | 3,357.6 | 3,493.8 | 3,623.9 |
| 外国人労働力人口 | 901 | 1,058 | 1,054 | 1,113 | 1,198 | 1,268 | 1,322 | 1,356 |
| うち家事労働者 ¹ を除く | 718 | 866 | 857 | 912 | 992 | 1,059 | 1,107 | 1,133 |

資料出所：シンガポール人材開発省

注：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。2014年は約136万人であり、労働力人口に占める割合は約37%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

■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。

Development Agency : WDA) が、地域キャリアリンク網 (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。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7,000S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 Compass) 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。

■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。

八 高齢者雇用対策

65歳以上人口の人口に占める割合は2000年7.3%から2014年10.7%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³⁾」(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。

(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」と同様であり、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、政府は、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。2015年のナショナルデー・ラリー(毎年8月に実施される国政の施政方針を示す首相演説)にて、2017年までに再雇用年齢を67歳に引き上げるとの方向性が示された。

また、2007年より、低所得高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

■3) 定年法の改正に合わせ、2011年1月に改正された。

■4) 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。

(Workfare Income Supplement (WIS) Scheme)⁵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 Support (WTS) Scheme) を導入するとともに、2012年より、一定年齢を超えるシンガポール国籍従業員を雇用する雇用主に対し、特別雇用クレジット (Special Employment Credit (SEC)) を支給⁶し、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2014年に60歳から64歳は59.3%に、55歳から59歳は72.2%に達し、2004年の同33.6%、55.9%と比較し順調に上昇している。

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 (ECS) 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⁷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（「(D) 外国人労働者の雇用制限」及び「(H) 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12,000Sドル以上の場合等を除く。）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バンク (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) に

■5) WISは、中央積立基金 (Central Provident Fund : CPF) 制度 (第5章第5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)。
 ■6) 月収4,000Sドル以下の従業員の賃金の一定割合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。CPFの拠出率引上げへの対応のため50歳を超える従業員を雇用する雇用主に対し最大8.5%、65歳以上の従業員を再雇用する雇用主に対し最大11.5%まで支給する。
 ■7) 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。

準拠する必要がある。

なお、2015年10月から、EPの発給要件が厳格化されている（「5 最近の動向」「(3) 雇用許可書」参照）。

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歴・資格を保有し、実務経験のある者で、基本月給が2,200S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（「(D) 外国人労働者の雇用制限」及び「(H) 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 5-5-7 主な就労パスの取得者数

(単位：千人)

| 年月 | 2010 12月 | 2011 12月 | 2012 12月 | 2013 12月 | 2014 12月 | 2015 6月 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Employment Pass (EP) | 143.3 | 175.4 | 173.8 | 175.1 | 178.9 | 180.8 |
| S Pass | 98.7 | 113.9 | 142.4 | 160.9 | 170.1 | 173.8 |
| Work Permit | 865.2 | 901.0 | 942.8 | 974.4 | 991.3 | 993.9 |
| うち家事労働者 | 201.4 | 206.3 | 209.6 | 214.5 | 222.5 | 227.1 |
| うち建設労働者 | 248.0 | 264.4 | 293.3 | 318.9 | 322.7 | 322.4 |

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12,000Sドル以上（2012年12月施行））のほか、海外で1月当たり18,000S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。

(D) 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（2015年12月）。なお、2015年6月末時点でWP保持者は99万3,900人で、このうち建設業界で働く者は32万2,400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%を高技能の熟練建設労働者とするを義務付けた（2017年1月から10%）。

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⁸⁾、③北アジア供給国⁹⁾、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5,000Sドル（2015年12月）の保証金を事業主が拠出しなければならない。

(H) 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315~550Sドル（2015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250~950Sドル（2015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 最近の動向」「(5) 外国人雇用税の引上げ時期の延長等」参照）。

■8) 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
■9) 香港、マカオ、韓国、台湾

(5) 失業保険制度

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。

ロ 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)¹⁰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。

■10) 専門教育（ポリテクニク等）を修了すると取得できる。

■11) 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、有料か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）。

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、雇用に必要な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) により規制されており、雇用・就業形態・賃金により適用範囲が異なる。

(肉体労働者 (workman)¹¹)

- ・ 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

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

外が適用

(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)

(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 (2013年11月改正により、2014年4月から引上げ)¹²

・ 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

・ 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

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5-5-8 実質賃金・消費者物価の上昇率の推移

(単位：%)

| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 実質賃金 | 3.8 | -2.4 | -1.0 | 2.7 | 0.1 | -0.8 | 2.9 | 3.9 |
| 消費者物価 | 2.1 | 6.6 | 0.6 | 2.8 | 5.2 | 4.6 | 2.4 | 1.0 |

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、2014年は3.9%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、2014年は1.0%となった。

表 5-5-9 労働時間の推移 (週当たり、被用者)

(単位：時間)

| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 労働時間 | 46.3 | 46.3 | 46.0 | 46.2 | 46.2 | 46.2 | 46.2 | 46.0 |

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¹⁴。

ロ 労働災害の動向

表5-5-10 労働災害件数の推移

(単位：件、日)

| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 労働災害発生件数 | 10,018 | 11,072 | 10,834 | 10,319 | 10,121 | 11,113 | 12,453 | 13,595 |
| 死亡災害発生件数 | 63 | 67 | 70 | 55 | 61 | 56 | 73 | 60 |
| 延べ労働損失日数 | 617,095 | 642,545 | 663,657 | 532,769 | 565,275 | 583,433 | 725,204 | 678,951 |

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

注1：2013年以降の労働災害発生件数及び死亡災害発生件数には業務上の交通外傷 (Work-related Traffic Injuries) が含まれる。

注2：2013年以降の延べ労働損失日数は、死亡災害が発生した場合の労働損失日数を6,000日に相当するものとして計上している。

■12) 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2,250Sドルとされている。

■13) 有給の病気休暇や不当解雇からの保護を受けられる。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年以上の者とされている。

■14) 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弱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。

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、2012年は11,113件であった。

また、2013年と2014年を比較すると、労働災害発生件数は増加しているものの、死亡災害発生件数及び延べ労働損失日数は減少している。

(2) 賃金制度

一般的な最低賃金制度は設けられておらず、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）¹⁵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。

2015/2016年度（2015年7月1日～2016年6月30日）のNWCガイドラインは、月給1,100Sドル以下の低所得労働者について最低60Sドルの賃上げを勧告（具体的な数値目標を設定したのは2012年以降4年連続）したほか、低所得労働者の対象を基本月給1,000Sドル以下から1,100ドル以下へと拡大し、前年に引き続き低所得労働者の所得向上に向けた取組を一層強化する内容となった。

また、NWCはガイドラインの中で雇用主に対して、企業の業績や見通し、持続性を考慮した上で賃上げを勧告し、業績のよい企業については、業績と労働者の貢献度に応じて、変動可能な可変給を通じて賃上げするよう奨励した。

一方、今回のガイドラインには盛り込まれなかったものの、人材開発省、シンガポール全国使用者連盟（SNEF）、全国労働組合会議（NTUC）はそれぞれ発表した声明の中で、8月9日に独立50周年を迎えるのを機に何らかの祝い金を労働者に支給するよう促した。

なお、シンガポールでは最低賃金制度はないが、2014

年1月に最低の給与水準にある清掃作業員と警備員の2職種に限定して職位別賃金制度を導入義務付け（業の実施を免許制とし、その取得要件として職位別賃金制度の導入を義務付けた¹⁶。清掃業については、2014年9月施行、警備業については、2016年9月施行予定。）、その後、造園業も同制度の対象に加えるなど、低所得者層の所得の底上げを強化している。

また、従業員に対する昇給額の40%相当額を企業に対して支給することとしていた賃金クレジット・スキーム（Wage Credit Scheme：WCS）を2017年まで延長することとする一方、2016年及び2017年については、その支給額を昇給額20%に改定することとした。

(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

■15) 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

■16) 清掃業者は、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、警備業者は月額1,100Sドル以上を義務付け、それぞれ経験等により、その額が上昇する仕組みとしている。

用法第37条第2項)。

- ① 所定労働時間の半分以下の労働の場合は、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¹⁷

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下の労働の場合は、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¹⁸

(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^{19 20}。

(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。

(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。

(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²¹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)。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

■17) 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
 ■18) 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
 ■19) 児童育成共同貯蓄法では、ほかに、出産給付に関することなどが規定されている。
 ■20) 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、母親が自営業で出生日以前に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)。
 ■21) 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

表 5-5-11 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（雇用法第11条）²²。

(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。

□ 整理解雇 (retrenchment)²³

(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

勤続年数2年以上の労働者は、解雇補償金を要求することができる（2015年4月から対象が勤続3年以上から2年以上へと短縮）。

(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（2015年12月）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

■22) 労働者が事前の許可や正当な釈明がなく、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）。

■23) 人員整理等経営上の理由による解雇

表 5-5-12 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36,000Sドル (2015年12月までは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：262,000Sドル (2015年12月までは218,000Sドル) × 稼得賃金喪失率 下限：88,000Sドル (2015年12月までは73,000S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262,000Sドル (2015年12月までは218,000Sドル)、下限88,000 Sドル (2015年12月までは73,000S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204,000Sドル (2015年12月までは170,000Sドル)、下限69,000 Sドル (2015年12月までは57,000S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 | 14,733人 (うち死亡者数113人) (2014年) |
| | 支給総額 | 一時的労働不能給付(療養給付を含む)1718万Sドル、永久労働不能給付6599万Sドル、死亡給付1495万Sドル (2014年) |
| | 基金運用状況 | — |

③ 労働組合が、非合法的な趣旨・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。

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 : IAC²⁴) 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。

■24) 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。

(2) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

表5-5-13 労働組合組織状況の推移

| (単位：組合、人、%) | | | | | | | | |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 労働組合数 | 68 | 66 | 65 | 65 | 65 | 66 | 64 | 65 |
| 労働組合員数 | 495,046 | 517,197 | 526,089 | 549,878 | 588,014 | 613,418 | 655,126 | 686,676 |
| 推定組織率 | 18.1 | 17.5 | 17.6 | 17.7 | 18.2 | 18.3 | 18.8 | 18.9 |

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

2014年の労働組合数は、65組合であった。また、2014年の労働組合員数は約69万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、2014年の組織率は18.9%となった。

ロ 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。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 5-5-14 労働争議件数の推移

| (単位：件) | | | | | | | | |
|--------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 労働争議件数 | 133 | 118 | 166 | 121 | 159 | 164 | 136 | 106 |
| 理由 | 賃金その他労働条件 | 82 | 53 | 72 | 57 | 76 | 83 | 66 |
| | 解雇手当 | 6 | 14 | 34 | 12 | 15 | 11 | 15 |
| | ボーナスその他賞与 | 15 | 12 | 13 | 13 | 17 | 19 | 10 |
| | その他 | 30 | 39 | 47 | 39 | 51 | 42 | 25 |

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り、その後増加に転じたものの、2013年は136件、2014年は106件と最近では減少傾向にある。

(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5-5-15 労働協約の承認数の推移

| (単位：件) | | | | | | | | |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 年度 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 労働協約承認数 | 440 | 354 | 384 | 363 | 342 | 322 | 474 | 420 |

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

5 最近の動向

(1) リー・クアンユー初代首相の死去

リー・クアンユー初代首相が2015年3月23日、91歳で死去した。

同氏は1990年11月まで初代首相を務め、第2代首相としてゴー・チョクトン氏が引き継いでからは「上級相」として閣内で首相を補佐し、2004年8月に、リー氏の長男、リー・シェンロン首相が第3代首相に就任してからは、2011年5月まで「顧問相」に就任し、影響力を維持していた。人民行動党（PAP）の得票率が60.1%と独立以来最低となった2011年5月の総選挙後に発足した新内閣で、リー氏は顧問相を退き、一議員となっていた。

シンガポールは1965年の独立時、1人当たりGDPは516米ドルだったが、2014年には同5万6,284米ドルと、1人当たりGDPでは日本や米国を上回る。リー氏は50年足らずでアジア有数の先進国へと同国を押し上げるに当たって、強力な指導力を発揮したとの評価が高い。

2015年に50周年を迎えるシンガポールでのリー氏の死去は、急成長を遂げた同国の1つの時代の終焉を象徴する出来事となった。

(2) 総選挙で与党・人民行動党（PAP）が圧勝

1965年の独立以来、長期政権を維持してきた与党・人民行動党（PAP）は9月11日投票の議会選挙で、定数89議席中83議席を獲得して政権を維持した。リー・シェンロン首相率いるPAPは、同首相の父親で2015年3月に死去した初代首相のリー・クアンユー氏以降の時代を方向づける重要な選挙と位置付け、総選挙を前倒しで実施した。過去最低だった前回総選挙の得票率を10ポイント近く上回る69.9%の得票率を得て圧勝した。一方、前回の2011年の総選挙と補欠選挙で議席数を伸ばした最大野党の労働者党（WP）の議席数は6議席（解散前の議席は7議席）となった。

今回の総選挙の最大の争点は前回2011年の総選挙と同様、増加する外国人労働者の問題のほか、医療費などの生活費の負担増であった。国民からの反発の強い外国人労働者問題についてPAP政権は前回の総選挙以降、外国人雇用規制をさらに強化した結果、外国人労働者の増加数は2011年の前年比8万4,700人増から、2014年には3万4,100人増へと縮小した。また、前回の総選挙で

PAPは、65歳以上の保守系高齢者の支持を最も失ったとされた。このため、独立第1世代の医療費を終生支援する「パイオニア・ジェネレーション・パッケージ」や、医療保険制度を拡充して全国民を対象とする「メディシールド・ライフ」を導入するなど、それまでの経済優先から国民生活寄りの政策へ大きく舵を切っていた。

上記総選挙の結果を踏まえ、リー・シェンロン首相は、10月1日付けで内閣改造を行った。同首相は、2020年までに首相交代を目指すこととしており、今回の閣僚人事では、次世代指導者の候補となる若手の登用を前面に打ち出している。

(3) 雇用許可書（Employment Pass：EP）の発給要件の厳格化等

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、基本月給が12,000Sドル以上の場合等を除く。）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バンク（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（2 雇用・失業対策（4）各種雇用対策 二 外国人労働者対策（イ）外国人労働者雇用法による規制 ② 雇用許可書参照）。

人材開発省は、当該求人広告に給与の記載を求めているが徹底されていなかったため、2015年10月1日から新たに給与の記載を義務付け、記載がない場合はEPの申請を却下することとした。

また、2014年から、管理職等への地元人材の登用が業界平均と比べて極端に少ない企業や国籍差別に関する苦情が多い企業に対し、① 国籍情報を含む組織図、② 人材採用方法、③ 従業員の苦情処理方法、④ 従業員の昇進計画、⑤ 地元人材登用計画又は外国人EP保持者への依存削減計画、の提出を求めているが、追加措置として2015年10月1日から、EP申請時に、⑥ 求人求職データバンクに掲載した求人広告に応募したシンガポール国民の人数、⑦ 応募したシンガポール国民の面接実施の有無、⑧ 管理職等におけるシンガポール国民の比率、の情報提出を義務付けることとした。

さらに、人材開発省は現在、EP申請時に虚偽の卒業

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

証書などで学歴を詐称した外国人についてシンガポールでの就労を禁止しているが、追加措置として、疑わしい教育機関で学位を取得した者についても申請却下の対象とするとともに、特に専門職については申請者の経験内容をこれまでよりも重視する方針を示した。

加えて、2015年9月より、EP及びSパス保有者に認められていた配偶者及び子の帯同要件（DP（Dependent Pass）の発給要件）の月収を4,000Sドル以上から、5,000Sドル以上に引き上げ、EPのP1パス保有者に認められていたパス保有者の実父母、配偶者及び子の帯同要件の月収を8,000Sドル以上から、10,000Sドル以上に引き上げた。

(4) 「キャリア・サポート・プログラム（Career Support Programme：CSP）」の試験的実施

人材開発省は、2015年10月1日から2年間、地元の中高年人材の管理職等への登用を促す新たな支援策「キャリア・サポート・プログラム（CSP）」を試験的に実施することとした。具体的には、6か月以上求職活動を行っている40歳以上の地元人材を管理職等（月給4,000Sドル以上）に採用した企業に、その給与の一部を1年間にわたり次表のとおり支援する。

| | 50歳以上 | 40～49歳 |
|---------|---------------------------|---------------------------|
| 最初の半年間 | 月給の40% (上限額：月2,800Sドル) | 月給の20% (上限額：月1,400Sドル) |
| その次の半年間 | 月給の20% (上限額：月1,400Sドル) | 月給の10% (上限額：月700Sドル) |

資料出所：シンガポール人材開発省

この他、人材開発省は2016年第1四半期に「労使紛争審判所（Employment Claims Tribunal）」を開設し、現在、雇用法の対象とならない月給4,500Sドル以上の専門職等の給与をめぐる紛争について、速やかな法的解決手段が図られるようにする。

(5) 外国人雇用税の引上げ時期の延期等

政府は既存労働力の労働生産性の向上を促すため、2010年以降、外国人の雇用規制を段階的に強化してきたが、建設業以外では外国人労働者の雇用が減少していることから、Sパス及びWPの労働者に対する外国人雇用税の引上げ時期を1年間延期し、2016年7月1日から実

施とする。

ただし、WPの労働者が増加せず、生産性が向上したWP（製造業）では2015年と2016年の雇用税を引き上げず、WP（建設業）では、技術水準の高いR1クラスの労働者の雇用、保持を推奨するため、熟練労働者（年間採用枠外）の外国人雇用税を700Sドルから600Sドルへ下げる。一方、非熟練労働者（年間採用枠内に限る）の外国人雇用税を、2016年7月に650Sドル、2017年7月に700Sドルへ引き上げることとした（次表参照）。

(6) 給与明細と雇用条件書（key employment terms）の発行義務化

給与明細と雇用条件書の発行を雇用主に対して義務付けることなどを定めた改正雇用法が8月17日、国会で可決・成立した（施行は2016年4月1日、ただし執行には、1年間の猶予が与えられる）。雇用主に新たな義務が課される一方、猶予期間の設定など、中小企業事業主に対する一定の配慮も行われている。

雇用法が適用される全ての従業員に対して、雇用主は給与明細を発行する義務を負う。電子媒体、紙媒体のいずれの方法でも構わないが、少なくとも月1回、原則として給与の支払と同時に発行しなければならない。給与明細には、雇用主の氏名、従業員の氏名、支払日、当該給与計算期間中の基本給の額、給与計算期間の開始日と終了日、当該給与計算期間中の手当の額、当該給与計算期間中のその他の支払額、当該給与計算期間中の控除額、超過勤務時間、超過勤務手当の額、当該月の総支給額を記載しなければならない。雇用主は給与明細の発行記録を保管する義務も負う。雇用中の従業員については直近の2年間分の記録を保管しなければならない。過去に雇用していた者についても離職直前2年間分の記録を離職後1年間は保管しなければならない。

また、雇用主は、①2016年4月1日以降に新たに雇用される者であること、②雇用法の適用対象であること、③連続して14日間以上雇用される者であること、の要件を満たす従業員に対して、雇用開始日から14日以内に雇用条件書を発行しなければならない。給与明細と同様に電子媒体、紙媒体のいずれの方法でもよく、どの従業員にも共通する内容については、社内のイントラネットへの掲載やハンドブックの配布に代えることができる。雇

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール
(労働施策)

タイ

Sパス

| 分野 | 雇用比率上限 | 全従業員数に占める外国人労働者の割合 | | 外国人雇用税 (Sドル) | | |
|---------|-----------|--------------------|--------------|------------------|-----------------|-----------------|
| | | | | 2015年 6月30日まで | 2015年 7月1日から | 2016年 7月1日から |
| サービス業以外 | 全従業員数の20% | 第1層 | 10%以下の人数まで | 315 | 315 | 330 |
| | | 第2層 | 10%超20%の人数まで | 550 | 550 | 650 |
| サービス業 | 全従業員数の15% | 第1層 | 10%以下の人数まで | 315 | 315 | 330 |
| | | 第2層 | 10%超15%の人数まで | 550 | 550 | 650 |

WP

| 分野 | 雇用比率上限 | 全従業員数に占める外国人労働者の割合 | | 外国人雇用税 (Sドル) | | | | | | | |
|-------|-----------------------------------------------------------------|--------------------|----------------|------------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | | | | 2015年 6月30日まで | | 2015年 7月1日から | | 2016年 7月1日から | | 2017年 7月1日から | |
| | | | | 熟練 (R1) | 非熟練 (R2) | 熟練 (R1) | 非熟練 (R2) | 熟練 (R1) | 非熟練 (R2) | 熟練 (R1) | 非熟練 (R2) |
| 製造業 | 全従業員数の60% | 第1層 | 25%以下の人数まで | 250 | 370 | 250 | 370 | 250 | 370 | | |
| | | 第2層 | 25%超50%以下の人数まで | 350 | 470 | 350 | 470 | 350 | 470 | | |
| | | 第3層 | 50%超60%以下の人数まで | 550 | 650 | 550 | 650 | 550 | 650 | | |
| サービス業 | 全従業員数の40% | 第1層 | 10%以下の人数まで | 300 | 420 | 300 | 420 | 300 | 450 | | |
| | | 第2層 | 10%超25%以下の人数まで | 400 | 550 | 400 | 550 | 400 | 600 | | |
| | | 第3層 | 25%超40%以下の人数まで | 600 | 700 | 600 | 700 | 600 | 800 | | |
| 建設業 | シンガポール従業員 (フルタイム) 1人に対し外国人従業員7人 | 雇用比率 上限内 | 年間採用枠内 | 300 | 550 | 300 | 550 | 300 | 650 | 300 | 700 |
| | | | 年間採用枠外 | 700 | 950 | 600 | 950 | 600 | 950 | 600 | 950 |
| プロセス | シンガポール従業員 (フルタイム) 1人に対し外国人従業員7人 | 雇用比率 上限内 | 年間採用枠内 | 300 | 450 | 300 | 450 | 300 | 500 | | |
| | | | 年間採用枠外 | 600 | 750 | 600 | 750 | 600 | 800 | | |
| 造船業 | シンガポール従業員 (フルタイム) 1人に対し外国人従業員5人 (2016年から外国人従業員4.5人、2018年から3.5人) | 雇用比率上限内 | | 300 | 400 | 300 | 400 | 350 | 500 | | |

資料出所：シンガポール人材開発省

注：プロセスとは、石油、石油化学、特殊化学物質、製薬に関する工場の建設等を指す。年間採用枠 (Man-Year Entitlement) は、建設又はプロセスのプロジェクトの規模等に基づき、非伝統的供給国 (インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン) 及び中国出身の新規の外国人労働者受入れに対して課される採用上限数である。シンガポールで累積2年以上の就業経験がある外国人労働者については、企業が通常よりも高い金額の雇用税を支払うことで、年間採用枠を超えて雇用することができる。しかし、その場合でも、雇用上限率を超えることはできない。年間採用枠は、元請企業だけでなく、下請企業にも適用される。

用条件書には、雇用主の氏名、従業員の氏名、役職及び
主な職務、雇用開始日、雇用期間、労働時間、給与計算
期間の開始日と終了日、各給与計算期間中の基本給の額、
当該給与計算期間中の固定手当の額、当該給与計算期間
中の法定控除額、超過勤務手当の額などを記載しなけれ
ばならない。

これまででは、雇用法の違反全てに対して刑事罰が科さ
れていたが、給与明細や雇用条件書の不発行などといっ
た軽微な違反については、100~200Sドルの過料が科さ
れ、権限を与えられた職員による是正指導がなされる程
度で、刑事罰は科されない (犯罪歴が記録されない) こ
ととなった。

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/>
- 独立行政法人日本貿易振興機構 (JETRO)
- 国立国会図書館調査及び立法考査局「ベトナムの海外労働者送出政策及びシンガポールの外国人労働者受入政策」(2015年4月)