

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＝81.87円（2018年期中平均）

2010年以降、外国人の雇用規制を段階的に強化しており、2017年1月から外国人の雇用許可（EP）の発給要件のうち給与水準を引き上げたほか、地元人材の登用に消極的と見なした企業をWatchlistに指定し、以降のEPの申請や更新を延期等するなどEPの発給を厳格化した。また、配偶者ビザ（Dependent's Pass: DP）の発給要件が厳格化され、2018年1月からEPの月額給与が6,000 Sドルに引き上げられた。

2018年11月20日に雇用法を改正する法案が成立し、2019年4月からPMEsと呼ばれる専門職・管理職・幹部（Professionals, Managers and Executives）の保護が強化されることとなった。

（0.2%）などが経済成長に貢献した。

2018年の実質GDP成長率は、1～3月期は前年同期比で4.6%増、4～6月期は同4.1%増であった。7～9月期は2017年以降主たる牽引役となっている製造業が伸び悩み、2.2%増であった。建設業はマイナス成長が続いており、2017年7～9月期は2.3%減であったが、下げ幅は縮小傾向にある。2019年の経済状況について、貿易産業省（Ministry of Trade and Industry: MTI）は、主要な最終需要地でもあるアメリカと諸外国との貿易摩擦の影響を受け、2018年と比較してやや減速すると予想している。

1 経済情勢

2017年の実質GDP成長率は3.6%と、前年の2.4%を上回った。実質GDP成長率に対する産業別の寄与度をみると、製造業（0.9%）が最も大きく、これに続き、金融・保険業（0.8%）、サービス産業のうち卸売・小売業（0.6%）、輸送・貯蔵業（0.4%）、情報・通信業

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

イ 労働力人口、労働力率

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。2017年は約366万人であった。

表5-5-1 実質GDP成長率

年	2013	2014	2015	2016	2017				2018			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	5.1	3.9	2.2	2.4	3.6	2.5	2.8	5.5	3.6	4.6	4.1	2.2

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

表5-5-2 労働力人口、労働力率

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働力人口	3,135.9	3,237.1	3,361.8	3,443.7	3,530.8	3,610.6	3,672.8	3,657.0
労働力人口（注3）	2,047.3	2,080.1	2,119.6	2,138.8	2,185.2	2,232.3	2,257.6	2,269.7
男性	1,151.6	1,160.4	1,177.6	1,183.1	1,202.6	1,216.2	1,224.5	1,238.7
女性	895.7	919.7	942.0	955.7	982.6	1,016.1	1,033.1	1,031.0
労働力率（注3）	66.2	66.1	66.6	66.7	67.0	68.3	68.0	67.7
男性	76.5	75.6	76.0	75.8	75.9	76.7	76.2	76.0
女性	56.5	57.0	57.7	58.1	58.6	60.4	60.4	59.8

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

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

労働力率は、2005年まで減少傾向にあったが、その後は上昇している。特に女性の労働力率が柔軟な働き方の普及や高学歴化などによって増加している。2017年における全体の労働力率は67.7%、女性については59.8%と、ともに前年をやや下回ったが、就業意欲喪失者の割合は横ばいとなっている。

□ 就業者数、就業率

近年就業者数は増加傾向が続いていたが、2017年は約355万人と前年を下回った。

就業率についても増加傾向にあったが、2017年は前

年に引き続き低下している。人材開発省（Ministry of Manpower: MOM）は、高齢化の進行と学業のため労働市場への参入時期が遅くなっていることが低下の原因であるとしている。

ハ 失業率

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2%前後で推移している。

年齢階級別に見ると、15～29歳が最も高く、他の年齢階級より2倍近く高くなっている。

表5-5-3 就業者数、就業率

(単位：千人、%)

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
就業者数	3,047.2	3,149.7	3,274.7	3,352.9	3,440.2	3,516.0	3,570.0	3,550.1
就業者数(注2)	1,962.9	1,998.9	2,040.6	2,056.1	2,103.5	2,147.8	2,165.3	2,175.3
男性	1,106.6	1,118.8	1,138.1	1,142.3	1,161.0	1,171.8	1,178.4	1,189.4
女性	856.4	880.1	902.5	913.8	942.5	976.0	986.9	985.9
就業率(注2)	63.5	63.5	64.1	64.1	64.5	65.7	65.3	64.9
男性	73.5	72.9	73.4	73.2	73.3	73.9	73.3	73.0
女性	54.0	54.5	55.3	55.6	56.2	58.0	57.7	57.2

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

表5-5-4 失業者数、失業率

(単位：千人、%)

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
総失業率	2.2	2.0	1.9	2.0	1.9	2.0	2.1	2.2
居住者失業者数	64.8	60.6	60.0	59.8	61.2	62.5	67.4	70.9
居住者失業率	3.1	2.9	2.8	2.8	2.7	2.8	3.0	3.1
男性	3.0	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	3.0	3.1
女性	3.4	3.2	3.1	2.9	2.9	2.9	3.0	3.1

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：千人)

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15～29歳	5.5	5.0	5.1	5.2	5.2	5.1	5.0	5.4
30～39歳	2.3	2.4	2.2	2.2	2.2	1.9	2.3	2.4
40～49歳	2.6	2.1	2.1	2.2	2.1	2.4	2.4	2.5
50歳以上	2.7	2.5	2.4	2.3	2.3	2.4	2.7	2.8
計	3.1	2.9	2.8	2.8	2.7	2.8	3.0	3.1

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。

二 外国人労働力人口

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たことから伸びは鈍化していた。2017年には約137万人と前年を下回り、労働力人口に占める割合は約37%であった。¹

(2) 雇用・失業対策の実施機関等

人材開発省を中心とし、関連する組織とともに、雇用・失業対策が展開されている。

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ワークフォース・シンガポール（Workforce Singapore: WSG）²が、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。

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・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、WSG、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、労働組合組織である全国労働組合会議（National Trades Union Congress: NTUC）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

WSGは全国3か所にキャリアセンターを設置しており、求職やキャリア設計に関する専門家のアドバイスを受けることができる。2017年7月からは3つのセンターを新たに「Careers Connect」と称し、キャリア目標に向けた活動計画の策定や失業者の精神面の回復など、より個別のニーズに応じた支援を可能とするためのプログラムが導入されている。

また、WSGは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MyCareersFuture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。（外国人の求人については2（4）ニ参照）

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要件がある。

(4) 各種雇用対策

イ 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

表5-5-6 外国人労働力人口

		(単位：千人)							
年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
労働力人口	3,105.9	3,228.5	3,357.6	3,493.8	3,623.9	3,656.2	3,673.1	3,669.4	
外国人労働力人口	1,113	1,198	1,268	1,322	1,356	1,387	1,393	1,368	
うち家事労働者を除く	912	992	1,059	1,107	1,133	1,156	1,153	1,121	

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

■ 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（4）ニ参照。
■ 2) 2016年7月15日にシンガポール労働力開発庁（Singapore Workforce Development Agency: WDA）が再編され、ワークフォース・シンガポール（Workforce Singapore: WSG）となった。

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

中国

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り組みが行われている。

□ 高齢者雇用対策

65歳以上人口の居住者人口に占める割合は2000年7.2%から2018年13.7%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た。(2017年7月から再雇用の年齢は67歳まで引き上げられている。)

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 Employees) 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 (2017年7月改訂)。

① 再雇用する高齢労働者の適格条件

健康や能力面において業務を遂行する上で問題がないと評価されるすべての高齢労働者に再雇用契約を申し出ること。最短1年、健康面等に問題がなければ67歳まで継続延長できる雇用契約とすること。

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。

③ 再雇用契約に当たっての手続

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こと。

④ 事業主は、適性のある労働者の再雇用や代わりとなる適切な仕事を見つけることができない場合、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、算定されなければならない。(賃金の上昇及び再雇用年齢を67歳に引き上げるのに伴い、2017年7月からEAP基準額を引き上げる改訂が行われている。)

(i) EAPは、再雇用されない適性のある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⁴⁾は賃金の3.5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、代わりの雇用を探すにはより多くの困難があることが予想されることから、最低額のEAPを設けるべきである。最低限のEAP額は5,500Sドルが考えられる。

(iii) 事業主の資金面の負担を和らげるとともに、EAPが労働者の就業阻害要因となることを防ぐため、EAPには最高額を設けるべきである。基準は13,000Sドルの上限が考えられる。

(iv) 適性のある労働者は67歳まで再雇用することが使用者の義務となっていることを考慮し、67歳に近づくにつれて、EAPを減額すべきである。したがって、62歳以降に30か月以上再雇用された労働者で、再雇用を提案することができなくなった場合には、通常よりも低い賃金の2か月分のEAP (最低が3,500Sドル、上限が7,500Sドル) が考えられる。

(v) 67歳に近い年齢の従業員について、EAPの額は67歳までの残余期間の賃金よりも多くすべきでない。

⑤ 正式な再雇用に関する合意がなく、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、従前と同じ条件で再雇用されたものとみなされる。

2011年1月には定年法 (Retirement Age Act) が

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

■ 3) 定年法の改正に合わせ、2011年1月及び2017年に改正された。

■ 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。

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。

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)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2017年時点で60歳から64歳は63.6%に、55歳から59歳は74.9%に達し、2004年の同33.6%、55.9%と比較し順調に上昇している。

また、2013年4月、人材開発省は高齢者の働きやすい職場環境及びワークライフバランスの確保を支援する WorkPro を開始し、2016年7月からは高齢労働者に関する支援が強化されている。事業主に対して一定の条件の下、高年齢労働者が働ける職場環境の整備に係る費用に対して最大で30万Sドルの補助 (Job Redesign Grant)、雇用慣行の整備に対して最大で2万Sドルの補助 (Age Management Grant) を行う。

八 障害者雇用対策

WSG及び社会・家庭振興省は、企業の障害者雇用や訓練などを支援する「オーブンドア・プログラム」を実

施している。障害者及び支援者に対する訓練費や職場環境整備の負担について、最大で9割が支給される。

また、特別雇用クレジットにより、障害者を雇用する雇用主には、月額給与の16%、67歳以上⁷には22%が支給される (2017年7月～2019年末、月収1,500Sドル以下の場合)。

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、労働力のバッファアールと言われており、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、以下のとおりである。

■5) WISは、中央積立基金 (Central Provident Fund : CPF) 制度 (社会保障施策2参照) と連携し、高齢の低所得労働者 (平均月給2,000 S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3,600 Sドルが給付される)。
 ■6) 月給4,000 S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年までの予定であったが、対象年齢の引き上げなどが行われた上で、2019年まで延長されている。2017年以降の支給額は再雇用する従業員の年齢に応じて決まり、55～59歳は3%、60～64歳は5%、65歳以上は11%となっている。
 ■7) 1952年7月1日より前の生まれの67歳未満も22%。

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

① 労働許可証 (Work Permit: WP)

月給2,200Sドル未満の工場労働者、建設労働者、その他労働者⁸⁾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)及び(ハ)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3,600Sドル以上を最低限の要件としており、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、シンガポール国民の雇用を優先する「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には、その前にWSGが運営する求人求職データバンク(旧Jobs Bank、2018年にMyCareersFutureに代わった)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。(2018年7月より、掲載義務の対象を従来の従業員26人以上の企業、月給1万2,000 Sドル未満の人材募集から、従業員数10人以上、月給1万5,000 Sドル未満に拡大された。)求人広告は、シンガポール国民を対象とし、「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)に準拠する必要がある。

人材開発省は、当該求人広告に給与の記載を求めていた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(シンガポール国民)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、外国人個人の審査に加え、採用する企業が①労働力の中核として地元人材を登用しているか、②地元人材を登用していない場合、今後登用する明確な意思はあるか、③国内経済や社会に貢献しているかについて、政労使から成る公平で進歩的な雇用慣行のための三者連合(Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices: TAFEP)が審査することとなり、地元人材の登用に消極的と見なした企業に対しては、EPの申請や更新を却下するなど、EPの発給要件を厳格化した。

なお、人材開発省は現在、EP申請時に虚偽の卒業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、EP及びSパス保持者に認められていた配偶者及び子の帯同要件((Dependent's Pass: DP)の発給要件)が2015年9月より、月給4,000 Sドル以上から5,000 Sドル以上に、2018年1月から6,000 Sドルに引き上げられた⁹⁾。

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2,200 Sドル以上で(要件引き上げについて5.(2)参照)、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)及び(ハ)参照)。有効期間は最長で初回2

■8) 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。

■9) EP保持者の実父母の帯同要件も、2015年9月に月給8,000 Sドル以上から10,000 Sドル以上に、2018年1月からは12,000Sドルに引き上げられている。

年、更新時3年となっている。

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、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、退職した際も最大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）のほか、海外で1月当たり18,000 Sドル以上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、更新は認められないため、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（2018年7月）。なお、2018年6月末時点でWP保持者は96万6,200人で、このうち建設業界で働く者が28万400人、外国人家内労働者が25万人であり、2業種で半数以上を占めている。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年より、建設会社に対し、WP保持者の一定割合を高技能の熟練建設労働者とするを義務付けている。2018年から

は、10%以上の高技能労働者がいなければ、基礎的技術の労働者のWP更新や新規雇用ができない。（2019年からは超過している基礎的技術労働者分のWPの取り消しが行われる予定。）

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（及び地域）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¹⁰、③北アジア供給国（及び地域）¹¹、④中国、の4つに分類される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（2018年8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、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330～650 Sドル（2018年7月）、WP対象の外国人労働者を雇用する使用者は、同様に毎月250～950 Sドル（2018年7月）の外国人雇用税（Foreign Worker Levy）を納付しなければならない。

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日から実施とした。

ただし、WPの労働者が増加せず、生産性が向上した

表5-5-7 主な就労パスの取得者数

		(単位：千人)					
年		2013	2014	2015	2016	2017	2018
月		12月	12月	12月	12月	12月	6月
Employment Pass (EP)		175.1	178.9	187.9	192.3	187.7	184.4
S Pass		160.9	170.1	178.6	179.7	184.4	189.7
Work Permit		974.4	991.3	997.1	992.7	965.2	966.2
	うち家事労働者	214.5	222.5	231.5	239.7	246.8	250.0
	うち建設労働者	318.9	322.7	326.0	315.5	284.9	280.4

資料出所：シンガポール人材開発省

■ 10) 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
 ■ 11) 香港、マカオ、韓国、台湾

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

WP（製造業）では2015年と2016年の外国人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700 Sドルから600 Sドルへ下げることとした。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650 Sドル、2017年7月に700 Sドルへ引き上げることとした。

(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

イ 実施機関

2016年より産業界が必要とする人材を育成するために継続的な教育の推進を図るとともに、大学等の高等教育機関の強化を支援し、シンガポールにおける資格枠組みを統一化するため、スキルズ・フューチャー・シンガポール (Skills Future Singapore: SSG) が教育省の管轄の下設立された。同時に、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国民が良質な仕事に就き、キャリアを形成するためのカウンセリング、就職援助を行うため、WSGが人材開発省の管轄の下設立された。

表5-5-8 Sパスに係る外国人雇用税等

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)		
				2016年 6月30日まで	2017年 7月1日から	2018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	330	330	330
		第2層	10%超20%の人数まで	650	650	650
サービス業	全従業員数の15%	第1層	10%以下の人数まで	330	330	330
		第2層	10%超15%の人数まで	650	650	650

表5-5-9 WPに係る外国人雇用税等

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)							
				2016年 6月30日まで		2016年 7月1日から		2017年 7月1日から		2018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	250	370
		第2層	25%超50%以下の人数まで	350	470	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	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	450	300	450	300	450
		第2層	10%超25%以下の人数まで	400	550	400	600	400	600	400	600
		第3層	25%超40%以下の人数まで	600	700	600	800	600	800	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	650	300	700	300	700
		年間採用枠外	600	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	450	300	450
		年間採用枠外	600	750	600	750	600	750	600	750	
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	300	400	300	400

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。

□ 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支援することによって、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の取組みが行われている（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）¹²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新しい仕事、キャリアの切り替え及び新しい技能の獲得。

ハ 労働力技能証明制度

(Workforce Skills Qualifications: WSQ)

国（SSG）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6レベルがあり、段階的に技能を身につけることができる。なお、証明の対象となる訓練コースには、全ての産

業に必要な技能・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（約30種）がある。

ニ 「キャリア・サポート・プログラム

(Career Support Programme : CSP)

人材開発省は、2015年10月1日から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）」の試験的な実施を開始した。2017年4月には適用対象を全年齢に拡大し、支給額を引き上げるなどの強化が行われた。具体的には、6か月以上求職活動を行っている地元人材を管理職等（月給4,000 Sドル以上、中小企業は月給3,600 Sドル以上）に採用した企業に、その給与の一部を次表のとおり支援する。当初実施期間は2年としていたが、2019年3月末までに延長した。

ホ 管理職等の転職支援

専門職・管理職・幹部・技術者（Professionals, Managers, Executives and Technicians : PMETs）を対象とした転職支援プログラム（Professional Conversion Programmes : PCPs）が実施されている。プログラムには、登録企業に実際に雇われて訓練を受けるもの（Place-and-Train）と、関連業種内で訓練を受けるもの（Attach-and-Train）があり、WSGより訓練費用や給与に対して助成が行われる。期間は原則3～24か月となっている。2017年にはプログラム数が2倍に増設され、30業種以上100以上のプログラムが用意されている。2017年には前年の約3倍にあたる3,700人以上がPCPsを通じて雇用された。

表5-5-10 キャリア・サポート・プログラム

	40歳以上 (求職期間12か月以上)	40歳以上 (求職期間6か月以上12か月未満) または解雇された場合	40歳未満 (求職期間6か月以上)
最初の半年間	月給の50% (上限額: 月3,500 Sドル)	月給の30% (上限額: 月2,100 Sドル)	月給の20% (上限額: 月1,400 Sドル)
6か月後からの半年間	月給の40% (上限額: 月2,800 Sドル)	月給の20% (上限額: 月1,400 Sドル)	-
12か月後からの半年間	月給の20% (上限額: 月1,400 Sドル)	月給の10% (上限額: 月700 Sドル)	-

資料出所: シンガポール人材開発省、Workforce Singapore

■12) 専門教育（ポリテクニク等）を修了すると取得できる。

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

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

(7) 雇用における平等の確保

イ 男女平等対策

すべての者の法の下での平等として憲法（第12条）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。また、「公平な雇用行為のための政労使ガイドライン」において、性差別の禁止に関する規定が設けられている。

ロ 女性の就労促進対策等

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（3）ハを参照）ほか、出産休暇中の解雇が禁止されている（雇用法第81条）。

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。（2019年4月以降については5（1）参照）

（肉体労働者（workman）¹³）

- ・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（2013年11月改正により、2014年4月から引上げ）¹⁴
- ・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）

■13) 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）。

■14) 雇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ドルとされている。

■15) 有給の病気休暇や不当解雇からの保護を受けられる。ただし、雇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。

■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）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。

以外が適用

（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）

- ・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月給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5-5-11 実質賃金・消費者物価の上昇率の推移

(単位：%)

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
実質賃金	2.7	0.1	-0.8	2.9	3.9	4.5	3.6	3.2
消費者物価	2.8	5.2	4.6	2.4	1.0	-0.5	-0.5	0.6

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、2012年に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、その後は上昇し続けており、2017年は3.2%増となっている。

消費者物価は、2011年及び2012年には約5%増を記録したが、2015年から2年連続でマイナスに転じ、2017年は0.6%増となった。

表5-5-12 労働時間の推移（週当たり、被用者）

(単位：時間)

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働時間	46.2	46.2	46.2	46.2	46.0	45.6	45.5	45.1

資料出所：シンガポール人材開発省

これまで労働時間は週46時間台で安定して推移していたが¹⁶、建設業の不振を受けて減少傾向にあり、2017年は45.1時間となった。

□ 労働災害の動向

2017年において、労働災害件数は12,498件と例年並みであったが、死亡災害発生件数が42件と大幅に減少し、延べ労働損失日数は対前年比で15万日減となった。従業員10万人あたりの職場における死亡者数は1.2人となり、統計をとり始めた2004年以降で最も低くなった。

2017年11月には職場安全衛生法（Workplace Safety and Health Act）が改正され、2018年1月に施行された。同法下の関連法規における罰金の上限額が2万Sドルから5万Sドルに引き上げられたほか、シンガポール職場安全衛生評議会（WSH）は共有の必要があると判断した事故について、当該事故の刑事訴訟が終わる前に、個人や企業名を伏せた上で共有することが可能となった。従来までは3年程度かかる刑事訴訟が終了した後でなければ事故の状況を共有できなかった。

(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）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。

2018/2019年度（2018年7月1日～2019年6月

30日）のNWCガイドラインは、低所得労働者の定義を前年度より100Sドル高い月給1,300Sドル以下に設定したうえで、50～70S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7年連続）した。加えて業績の良い企業においては、別途300～600Sドルの特別一時金を低所得労働者に支給するよう奨励した。

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。

なお、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の導入を義務付け（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。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）、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。清掃業については2017年7月から2022年にかけて給与水準の段階的な引き上げが行われ¹⁸、2020年からは基礎賃金2週間相当のボーナスが加わる。

また、2013年より、月給4,000Sドル以下の従業員に対し、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）が2020年まで延長され、支給額は2018年が昇給額20%、2019年が15%、2020年が10%に設定されている。

表5-5-13 労働災害件数の推移

		(単位：件、日)							
年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
労働災害発生件数	10,319	10,121	11,113	12,453	13,595	12,351	13,014	12,498	
死亡災害発生件数	55	61	56	73	60	66	66	42	
延べ労働損失日数	532,769	565,275	583,433	725,204	678,951	685,379	697,139	544,687	

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。

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

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

(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

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¹⁹

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²⁰

(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^{21 22}。2017年7月からは一人親も取得可能となった。

(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²³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(12B条)²⁴及び2歳未満であれば年間最大6日の無給の育児休暇(12D条)を取得でき、雇用法より手厚い保護が措置される。

なお、2017年1月から父親の育児休暇の期間が1週

■ 19) 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

■ 20) 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

■ 21) 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。

■ 22) 自営業者の場合、子がシンガポール国民で、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に児童育成共同貯蓄法の対象となる。この場合の保障は政府により行われる(上限が設けられている)。

■ 23) 継続して就業していた期間。なお自営業者も3か月以上継続して経営・取引していた場合は育児有給休暇の対象となる。

■ 24) 給与については、最初の3日間は企業が、残りの3日間は国が負担(1日当たり500Sドルを上限)する。

間から2週間に拡大され（12H条）、新たに一人親も対象となった。出生から16週以内に連続して2週間の取得が原則であるが、労使の合意により、出生から1年以内で自由に2週間分取得することも可能である。国が当該期間における賃金に対し1週間当たり2,500Sドルを上限に助成する。さらに、2017年7月からは母親の出産休暇（16週間）の一部を父親が利用することのできる共同育児休暇（Shared parental leave）の期間が、従来の1週間から4週間に拡大されている。これらの制度を組み合わせることで、父親は生後1年間に8週間の休暇を取得することが可能となった²⁵。

また、3か月以上の労働期間²⁶のある女性労働者が1歳未満の子を養子とする際、養子休暇（Adoption Leave）を取得することができる。2017年7月よりその期間が4週間から12週間に拡大され（12A条）、一人親でも利用できるようになった²⁷。原則休暇は連続して取得する必要があるが、労使の合意により最初の8週間を連続して取得し、その後の4週間については柔軟に取得することも可能である。養子休暇は有給であり、国より一部が行われる。具体的には、第一子及び第二子の場合には5～12週目分について、第三子以降は全期間分となっている²⁸。父親も母親の養子休暇を分ける形で取得することができ、12週間から4週間に上限に母親に代わって利用することができる。

(二) 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²⁹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5-5-14 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、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こととされている（雇用法第11条）³⁰。

(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）。

■ 25) 育児休暇（有給及び無給、各6日）、父親の育児休暇（2週間）、共同育児休暇（4週間）。
 ■ 26) 継続して就業していた期間。なお自営業者も3か月以上継続して経営・取引していた場合は育児有給休暇の対象となる。
 ■ 27) 2017年7月より前に養子を迎えた母親は、養子休暇取得のためには婚姻している必要がある。
 ■ 28) 上限額は4週間分1万Sドル、1人当たり2万Sドル（第三子以降は3万ドル）。
 ■ 29) 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
 ■ 30) 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）。

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

(二) 解雇補償金
規定はない。

能性がある。

□ 整理解雇 (retrenchment)³¹⁾

(ハ) 救済

救済に関する条件などは示されていない。

(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。

(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。

(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。なお、2017年1月より、10人以上雇用する企業において、6か月以内に5人以上解雇する際には、従業員への解雇通知後5営業日以内に人材開発省に通知する義務が定められた。期限内の報告を怠った場合、最大5,000Sドルの罰金が科される可

(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、事業主には肉體労働者及び月給1,600Sドル以下(2018年1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

表5-5-15 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	肉體労働者 (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×稼得賃金喪失率 下限: 88,000S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、下限88,000S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、下限69,000 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	15,016人 (うち死亡者数149人) (2017年)
	支給総額	一時的労働不能給付 (療養給付を含む) 2,295万Sドル、永久労働不能給付7,435万Sドル、死亡給付2,058万Sドル (2017年)
	基金運用状況	-

■ 31) 人員整理等経営上の理由による解雇

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名以上からなり、以下①～④を満たしていると認められる必要がある。

- 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ことと見込まれること
- 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見込まれること

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、以下の労働争議は違法とされている。

- 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における労働争議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: IAC³²）が管轄する労働争議
- 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

(2) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

2017年の労働組合数は、61組合であった。また、労働組合員数は近年増加し続けており、2017年は約75万5千人、推定組織率は21.3%となった。

ロ 労働者団体

全国労働組合会議が、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の構築を活動目的とする。

表5-5-16 労働組合組織状況の推移

年	(単位：組合、人、%)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働組合数	65	65	66	64	65	64	63	61
労働組合員数	549,878	588,014	613,418	655,126	686,676	718,723	740,750	755,217
推定組織率	18.0	18.7	18.7	19.5	20.0	20.4	20.7	21.3

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

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

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

表5-5-17 労働争議件数の推移

年		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働争議件数		121	159	164	136	106	119	112	110
理由	賃金その他労働条件	57	76	92	83	66	72	62	44
	解雇手当	12	15	11	18	15	18	7	28
	ボーナスその他賞与	13	17	19	10	5	11	6	5
	その他	39	51	42	25	20	18	17	33

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

表5-5-18 労働協約の承認数の推移

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働協約承認数	363	342	322	474	420	479	411	390

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

八 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

労働争議については、2016年は112件、2017年は110件と、2012年以降減少傾向にある。

(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、表5-5-18のとおりである。

5 最近の動向

(1) 雇用法の改正

イ 雇用法の保護対象の拡大

2018年11月20日に雇用法を改正する法案が成立し、2019年4月からPMEsと呼ばれる専門職・管理職・幹部 (Professionals, Managers and Executives) の保護が強化されることとなった。

シンガポールでは「雇用法 (Employment Act)」により労働者の基本的な権利や労働条件等を定めている。PMEsは同法による保護の対象外となっていたが (3、

労働条件対策参照)、労働者に占めるPMEsの割合及び給与水準の上昇を受けて2012年より保護の対象拡大の議論が開始され、2014年4月から月給4,500Sドル (約37万6千円) 以下のPMEsに限って保護の対象 (法定休暇 (Rest day) や労働時間、超過勤務手当などを規定した同法第4章は除く) となった。現在PMEsは労働人口の半数以上を占めており、2030年には6割に達するとみられていることから、更なる保護の強化が行われた。

公務員や家庭内労働者、船員など職業上の特性から他の法律が適用される一部職種を除き、全ての労働者が雇用法の保護下に置かれる (前述の第4章規定部分を除く)。また、同法第4章 (法定休暇や労働時間、超過勤務手当など) の適用等に関する変更は、次の①～③のとおり。

- ①PMEsや肉体労働者以外の労働者 (non-workman。以下「非肉体労働者」) は月給2,500Sドル (約20万9千円) 以下を保護対象としていたが、当該基準を引き上げ、2,600Sドル (約21万7千円) 以下とする。
- ②非肉体労働者における超勤手当は同法の適用対象 (月給2,500Sドル) よりも低い2,250Sドルを上限とした月給に基づき計算を行っている³³、当該上限を2,600Sドルまで引き上げる。
- ③PMEsや月給4,500Sドル超の肉体労働者は、引き続き第4章の保護対象外である。

■ 33) 1時間当たりの基本給を (12×1か月当たりの基本給 (上限2,250Sドル)) ÷ (52×44) とし、その1.5倍を1時間当たりの超勤手当とする。

表5-5-19 雇用法の適用対象

改正前の適用対象						
	専門職・管理職・幹部 (PMEs)		肉体労働者 (workman)		非肉体労働者 (non-workman)	
	月給4,500S\$以下	月給4,500S\$超	月給4,500S\$以下	月給4,500S\$超	月給2,500S\$以下	月給2,500S\$超
(第4章除く) 雇用法の適用 例：給与の支払い、各種有給休暇、不当解雇への救済	○	×	○	○	○	○
雇用法第4章の適用 例：休暇、労働時間、超勤手当	×	×	○	×	○	×

2019年4月1日以降						
	専門職・管理職・幹部 (PMEs)		肉体労働者 (workman)		非肉体労働者 (non-workman)	
	月給4,500S\$以下	月給4,500S\$超	月給4,500S\$以下	月給4,500S\$超	月給2,600S\$以下	月給2,600S\$超
(第4章除く) 雇用法の適用	○	○	○	○	○	○
雇用法第4章の適用	×	×	○	×	○	×

(注1) 公務員や家庭内労働者、船員を除く。
 (注2) 基準となる月給は残業代や各種手当を含まない基本給。

○ その他の改正

- ・労使紛争のワンストップ・サービスを提供するため、不当解雇における訴えの窓口が、現在の人材開発省から賃金紛争を扱う雇用請求裁判所 (Employment Claims Tribunals: ECT)³⁴に移行される。
- ・給与からの控除に関する規制が緩和される。従来給与からの控除は欠勤や備品の損傷・紛失があった場合などに限定されていたが、従業員が書面にて同意し、雇用主がその撤回をいつでも罰則なく認める場合において認められるようになる。
- ・病気休暇の取得のための診断書について、政府や会社の指定がない医師であっても発行することが可能となる。また、入院を要する有給の病気休暇について、その定義がより明確になり、退院後の療養期間も保障されることが明文化された。

(2) 外国人雇用規制の強化

政府は段階的に就労ビザ (Employment Pass : EP、2 (4) 参照) 取得の最低給与要件を厳格化しており、2017年1月には従来の月収3,300 Sドルから3,600 Sドルに引き上げられた。リム・スイセイ人材開発相によると、2015～2017年におけるEP保持者の増加数は年間約3,000人まで押さえられ、ピークであった2011年の3万2,000人増から大幅に縮小したとして

いる。また、リム人材開発相は2018年3月、国会における予算審議で2019年1月から中技能労働者を対象とした就労許可である「Sパス」の取得に必要な最低給与額を、現在の月額2,200 Sドルから2,300 Sドルに変更し、2020年1月にはさらに2,400 Sドルまで引き上げるとした。

(3) 新ガイドライン “Tripartite Standards” の制定

公正雇用慣行のための三者連合 (TAFEP) は新たなガイドラインとして、①有期雇用契約、②フレックスタイム制、③従業員の苦情対応、④雇用慣行、⑤メディアのフリーランス、⑥予期せぬ介護に対する無給休暇、⑦自営業者との契約、⑧高齢者にやさしい労働環境、計8つの「政労使三者基準 (Tripartite Standards)」を2017年7月以降順次発表している。雇用法で保護されない点をカバーするという趣旨は従来の政労使ガイドライン (Tripartite Guidelines) と同様であるが、遵守している企業を可視化することで自助努力を促す点が特徴である。ガイドラインに法的拘束力はなく、その適合状況は自己申告制である。

各ガイドラインの要件を満たしているとして登録した企業はTAFEPの公式サイトに掲載され、ガイドラインに従っていることを示すロゴマークを求人広告や販促資料に使用することができる。2018年12月現在、約

■ 34) 従来雇用法の対象とならない者は人材開発省における裁定制度を利用できず、時間と費用のかかる民事訴訟を選択しなければならなかったことから、2017年4月から賃金紛争を専門に取り扱う機関として地方裁判所内に設置された。

1,900の企業等が登録している。

中国

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/>

韓国

- 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)
<https://sso.agc.gov.sg/>

インドネシア

- WSG及びSSGのHP
<http://www.ssg-wsg.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)

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