

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（2019年期中平均）

シンガポールでは急速に高齢化が進んでおり、2019年に法定定年年齢と再雇用年齢を段階的に引き上げる方針を発表した。現行の法定定年年齢は62歳となっているが、2022年に63歳、2030年までに65歳に引き上げる。また、再雇用年齢は現行の67歳から2022年に68歳、2030年までに70歳に引き上げる。

また、外国人の雇用規制を強化しており、2020年よりサービス業に従事する外国人労働者の雇用上限率を段階的に引き下げる。低技能労働者向け就労ビザ「労働許可証（Work Permit: WP）」保持者の雇用上限率を2020年1月に40%から38%へ、2021年1月に35%へ引き下げる。中技能労働者向け就労ビザ「Sパス」保持者の雇用上限率についても2020年1月に15%から13%へ、2021年1月に10%へそれぞれ引き下げることとした。

このほか、近年は労働者の保護を強化しており、2019年4月からはこれまで雇用法の対象外とされていた月給4,500ドル超の管理職等が一部の規定を除き新たに対象となったほか、2019年9月に労働災害補償法が改正され、2020年より給付額の増額や労災保険の加入対象を拡大することとなった。

1 経済情勢

2018年の実質GDP成長率は前年より減速し3.1%となった。2019年は前年好調だった製造業が落ち込み、第一四半期1.1%増、第二四半期0.2%増、第三四半期は0.5%増となった。貿易産業省（Ministry of Trade and Industry: MTI）によると2019年通年の実質GDP成長率は0.5~1.0%増とやや減速するが、2020年は主要な最終市場であるアメリカや中国の経済情勢や製造業における市場回復を勘案すると0.5~2.5%増へやや改善するとの見通しを公表している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

2018年は労働力人口、就業者数ともに2年ぶりに増加し、失業率は2015年ぶりに2.0%となった。また外国人労働者も2年ぶりに増加し、約139万人となった。

(2) 雇用・失業対策の概要

人材開発省や傘下組織を中心に雇用・失業対策が展開されており、同省傘下のワークフォース・シンガポール（Workforce Singapore: WSG）¹は、シンガポール

表 5-5-1 実質GDP成長率

年	2014	2015	2016	2017	2018				2019			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	3.9	2.9	3.0	3.7	3.1	4.6	4.2	2.6	1.3	1.1	0.2	0.5

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 雇用・失業の動向

	2014	2015	2016	2017	2018
労働力人口	3,530.8	3,610.6	3,672.8	3,657.0	3,657.6
就業者数	3,440.2	3,516.0	3,570.0	3,550.1	3,575.3
失業者数	90.7	94.6	102.8	106.9	100.2
失業率	1.9	2.0	2.1	2.2	2.0
外国人労働力人口	1,355.7	1,387.3	1,393.0	1,368.0	1,386.0

資料出所:シンガポール人材開発省
注1:外国人労働者人口のみ各年12月の値。そのほかは各年6月の値（年央値）

■ 1) 2016年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

国民及び永住者向けのオンライン求人サイト「MyCareersFuture」²の運営やキャリアガイダンスを実施。2018年4~10月に計7回のキャリアガイダンス「Adapt and Grow Roadshow」を開催し、延べ3万3,000人が訪れた。

このほか企業や行政、労使団体と協力して求人紹介や職業能力開発を行う雇用適性協会（Employment and Employability Institute: e2i）や中華関係の自助団体「華社自助理事会」（Chinese Development Assistance Council: CDAC）が求人紹介や職業能力開発事業を行っている。

(3) 若年者雇用対策

若年者雇用対策については、失業防止という観点ではなく教育システムのなかに職業訓練が多様かつ柔軟に組み込まれており、若者が円滑に労働市場に参入できるよう支援する取り組みが行われている。

(4) 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年には7.2%だったが2019年には14.4%へ急増しており、高齢化への対応が課題となっている。人材開発省は1993年に法定定年年齢を60歳と定め、99年に62歳へ引き上げた。また、2012年には退職再雇用法（Retirement and Re-employment Act）を制定し、雇用主に対してシンガポール国民または永住者で業績や健康上の問題がなく、本人が再雇用を希望するなど一定の条件を満たす労働者に65歳まで再雇用を申し込むことを義務付け、2017年には再雇用年齢を67歳に引き上げた。2019年8月に行われた施政方針演説でリー首相は法定定年年齢と再雇用年齢を段階的に引き上げる方針を公表した（詳細は5（1）参照）。

政労使による高齢者雇用対策政労使委員会（TriCom）が発表した「政労使による再雇用のためのガイドライン」（Tripartite Guidelines on the Re-employment of

Older Employees）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
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としていること。
- 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、雇用補助一時金の総額は賃金の3.5か月分³とされている。
- 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。

また、55歳以上の高齢者を月4,000Sドル以下で雇用する事業主に対して、最大で月給の11%分を支給する特別雇用クレジット（Special Employment Credit: SEC）制度⁴も実施している。

(5) 障害者雇用対策

社会・家庭振興省とワークフォース・シンガポールは、障害者への求人紹介や職業訓練など様々な支援を実施している。また、企業に対しては障害者雇用に必要な職場整備費を最大9割（上限：一人あたり2万Sドル）助成する「オープンドア・プログラム」や、障害者を雇用した

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) 2018年に「Jobs Bank」から検索機能を充実させた「MyCareersFuture」に移行した。
 ■3) 低賃金労働者については、再雇用されない場合に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、最低限5,500Sドルを支給することや、事業主の資金面の負担を和らげるとともに、雇用補助一時金が労働者の就業阻害要因となることを防ぐため、上限を13,000Sドルとすることなどが推奨されている。
 ■4) 高齢者や障害者の雇用促進を図るため、高齢者や障害者を雇用する事業主に対して労働者の月給の数パーセント分を支給する制度。障害者を雇用する事業主に対する特別雇用クレジットは2（5）参照。

場合に最大で給与16%分（上限：一人あたり240Sドル/月）を支給する特別雇用クレジットなども実施している。

(6) 外国人労働者対策

シンガポールでは、かつて労働集約型の輸出工業化政策を進めてその基礎となる労働力確保のため外国人労働者を積極的に受け入れていた。しかし、1980年代以降、高付加価値産業への政策転換を余儀なくされるようになると、安価な外国人労働力への過渡的な依存を管理ないし抑制する方向へシフトしていった。また、外国人労働者の流入に伴う急激な人口増に社会インフラ（公共交通、公共住宅）が対応できないことへの懸念や、シンガポール国民の雇用を奪っているのではないかといった不満も高まり外国人労働者の受入を抑制する政策が順次実施されている。

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ビザを取得しなければならない。主な就労ビザは以下のとおり。

- ① 雇用許可証（Employment Pass: EP）
管理職、幹部職、専門職などが対象で、十分な学歴（主に大学卒業以上）を有すること、月額固定給3,600Sドル以上であることなどが必要。有効期間は初回は最長2年、更新時は最長3年。雇用上限率はなく、外国人雇用税も課されない。
- ② Sパス（S Pass）
技術者などの中技能労働者が対象で、専門学校、短期大学もしくはそれらと同等かそれ以上の学歴を有す

ること、月額固定給2,300Sドル以上（2020年1月より2,400Sドル）であることなどが必要。有効期間は最長2年、更新時は最長3年。雇用上限率と外国人雇用税の納税義務が課されている（ハ及びニ参照）。

- ③ 労働許可証（Work Permit: WP）
建設業や製造業、家事サービスなどの従業員が対象で、有効期間は最長2年（労働者の雇用期間等が2年より短い場合は雇用期間に準ずる。）、更新時は通常2年。最低月収などの規定は無いが、雇用上限率と外国人雇用税の納税義務が課されている（ハ及びニ参照）。
また、WPを申請できるのはマレーシア、中国、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、香港、マカオ、韓国、台湾出身で、18歳~50歳（マレーシア人の場合は58歳以下）の人に限定されている。

ロ 公平考慮枠組

外国人労働者の受入を抑制しシンガポール国民の雇用を確保するため、2014年から「公平考慮枠組」（Fair Consideration Framework: FCF）が導入され、一定規模以上の企業が外国人を管理職等として雇用する場合には、政府が運営する求人サイト「MyCareersFuture」に14暦日以上、求人広告を出した後でなければ雇用許可証を申請することができないこととなっている。

また、管理職等へのシンガポール国民の登用が業界平均と比べて著しく少ない企業や、国籍差別に関する苦情が多い企業に対しては、人材開発省が、国籍情報を含む組織図、人材採用方法、シンガポール国民の登用計画及び外国人への依存削減計画、採用時のシンガポール国民の応募数、管理職等におけるシンガポール国民の比率情報の提出を命じることができる。さらに、労働力の中核

表 5-5-3 主な就労パスの取得者数

	(単位：千人)					
	2014年 12月	2015年 12月	2016年 12月	2017年 12月	2018年 12月	2019年 6月
雇用許可証	178.9	187.9	192.3	187.7	185.8	189.0
Sパス	170.1	178.6	179.7	184.4	195.5	197.8
労働許可証	991.3	997.1	992.7	965.2	972.6	981.0
うち家事労働者	222.5	231.5	239.7	246.8	253.8	255.8
うち建設労働者	322.7	326.0	315.5	284.9	280.5	284.3

資料出所：シンガポール人材開発省

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

として地元人材を登用しているか（または今後登用する意図があるか）、国内経済や社会に貢献しているか等を審査した上で、状況の思わしくない企業については差別雇用を行っている可能性がある企業をまとめた非公表のリスト「Watchlist」に登録し、雇用許可証の交付や更新を却下する等の措置を行っている。

韓国

ハ 外国人労働者の雇用上限率（Dependency Ratio Ceiling: DRC）

企業が雇用できる外国人労働者の雇用上限率（Dependency Ratio Ceiling）が定められており、Sパスは業種によって15~20%、労働許可証保持者は業種によって40~87.5%が上限となっている（2019年11月現在）。なお、2020年からサービス業のDRCが段階的に引き下げられる予定（詳細は5（2）参照）。

インドネシア

ニ 外国人雇用税（Foreign Worker Levy: FWL）

外国人労働者を雇用する事業主は外国人雇用税（Foreign Worker Levy）を支払う必要があり、Sパス保持者を雇用する場合は、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330~650Sドル（2019年11月現在）、労働許可証保持者を雇用する場合は、同様に毎月250~950Sドル（2019年11月現在）を納付しなければならない。

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

(7) 失業保険制度

失業保険制度は存在しない。

(8) 職業能力開発

イ スキルズフューチャー（SkillsFuture）

国民が生涯を通じて能力開発できる機会をつくるための「スキルズフューチャー（SkillsFuture）」という国家政策が複数の省庁が連携して実施されている。教育省の傘下組織であるスキルズフューチャー・シンガポール（SkillsFuture Singapore: SSG）では、学生、若手社員、中堅社員、事業主、研修担当者、生涯学習というさまざまな人を対象とした多様な能力開発プログラムを提供している。

主なプログラムは以下のとおり。

- SkillsFuture Work-Study Programmes (WSP):

専門学校や大学、大学院の学生、卒業生を対象に企業でオン・ザ・ジョブトレーニング（On-The-Job Training: OJT）形式の業務体験をもらい、今後のキャリア選択に役立てもらうプログラム。

- SkillsFuture Credit: 若手・中堅社員の職業訓練費用を助成するプログラムで、25歳以上のシンガポール国民に500Sドルが支給される。費用助成の対象となるコースは政府認定の教育機関（公立及び私立）のコース費用で、約700の教育機関の提供による約1万8千のコースが対象となった（2017年1月時点）。
- SkillsFuture Employer Awards: 毎年、社員の能力開発や職場での生涯学習について優れた取り組みを行った企業を表彰し、企業による社員育成を促進するプログラム。
- Education and Career Guidance (ECG): 就学初期から成人までさまざまなステージの人を対象とした生涯プログラムで、対象者の興味や関心に合わせて教育、職業選択、転職など各ステージに必要な情報の提供やカウンセリングを行う。

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、継続教育訓練基本計画（CET Masterplan）の開発と実施が行われている。

ハ 労働力技能証明制度

（Workforce Skills Qualifications: WSQ）

国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、政府が認定した継続教育訓練センター（Continuing Education and Training (CET) center）等の教育機関において実施される。

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、全ての産業で必要な技能・知識・特質についての基礎技能のコースと、

シンガポール
(労働施策)

タイ

産業・職業技能のコース（約30種）がある。

二 「キャリア・サポート・プログラム(Career Support Programme: CSP)」

40歳以上または6か月以上求職活動を行っている求職者を管理職等（月給4,000Sドル以上、中小企業は月給3,600Sドル以上）に採用した企業に給与の一部を助成し、中高年の管理職等への登用を促すプログラム。

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）で、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、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か月で、100以上のプログラムが用意されている。

【参考】 AI Singapore

シンガポールはAIを国家競争力確保のための柱と位置づけており、産学官が連携して「AI Singapore」プロジェクトを立ち上げ、AIへの大規模な研究開発投資を行っている。また、AI人材の育成のため「AI for Students」や「AI for Everyone」等のプログラムにより、国民を対象とした初歩からプロフェッショナルレベルまでの技能教育を行っている。
<https://www.aisingapore.org/>

(9) 雇用における平等の確保

イ 男女平等対策

憲法（第12条）で定められる法の下での平等であるという権利を前提に、能力主義に基づく雇用慣行を通じて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）八を参照）ほか、出産休暇中の解雇が禁止されている（雇用法（Employment Act）第81条）。

3 労働条件対策 ……………

雇用法により基本的な労働条件が規制されているが、雇用・就業形態・賃金により適用範囲が異なる。

2019年4月に施行された改正雇用法では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。従来は月給4,500Sドル以下のPMEsのみが雇用法の対象とされていたが、月給4,500Sドル超のPMEsについても第4章（休日、労働時間及びその他の労働条件）を除き雇用法が適用されることとなった。また、非肉体労働者（non-workman）は月給2,500Sドル以下を保護対象としていたが、当該基準を引き上げ、2,600Sドル以下となった。

（専門職・管理職・幹部（Professionals, Managers, and Executives: PME））

- ・第4章（休日、労働時間及びその他の労働条件）以外が適用⁵

（肉体労働者（workman）⁶）

- ・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…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2,600 Sドル以下…すべて適用
- ・1月当たりの賃金が2,600 Sドル超…第4章以外が適用

■ 5) 有給の病欠休暇や不当解雇からの保護を受けられる。ただし、事業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。
 ■ 6) 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

ミャンマー

フィリピン

シンガポール
 (労働施策)

タイ

表 5-5-4 雇用法の適用対象

	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2,600S\$以下	月給2,600S\$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	×	○	×	○	×

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てを含まない基本給。

(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

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、2018年は4.2%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、2018年は0.4%増となった。

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、最近は減少傾向にあり、2018年は44.8時間となった。

ロ 労働災害の動向

2018年において、労働災害件数は12,810件と例年並みであったが、死亡災害発生件数が前年を下回る41件となり、従業員10万人あたりの職場における死亡者数は1.2人となった。

2018年1月に施行された改正職場安全衛生法(Workplace Safety and Health Act)では、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(Workplace Safety and Health Council: WSH)が共有の必要があると判断した事故について、従来は3年程度かかる刑事訴訟が終了した後でなければ事

表 5-5-5 実質賃金・消費者物価の上昇率の推移

年	(単位: %)							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
実質賃金	0.1	-0.8	2.9	3.9	4.5	3.6	3.2	4.2
消費者物価	5.2	4.6	2.4	1.0	-0.5	-0.5	0.6	0.4

資料出所: シンガポール人材開発省、シンガポール統計局

表 5-5-6 労働時間の推移(週当たり、被用者)

年	(単位: 時間)							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
労働時間	46.2	46.2	46.2	46.0	45.6	45.5	45.1	44.8

資料出所: シンガポール人材開発省

表 5-5-7 労働災害件数の推移

年	(単位: 件、日)							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
労働災害発生件数	10,121	11,113	12,453	13,595	12,351	13,014	12,498	12,810
死亡災害発生件数	61	56	73	60	66	66	42	41
延べ労働損失日数	565,275	583,433	725,204	678,951	685,379	697,139	544,687	530,961

資料出所: シンガポール人材開発省

■7) 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。

故の状況を共有できなかったが、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。

(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、政労使からなる全国賃金評議会 (National Wages Council: NWC)⁸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。

2019/2020年度 (2019年7月1日~2020年6月30日) のガイドラインは、低所得労働者の基本月給の下限を前年度より100Sドル高い月給1,400S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8年連続) した。加えて業績の良い企業においては、別途250~360S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。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間

原則として、

- 1日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

事業主の要請により法定労働時間を超えて働いた場合は基本給の1.5倍の賃金が支払わなければならない。また月72時間を超える超過労働を行ってはならない (雇用法第38条第4、5項)。

ハ 休暇制度

(イ) 法定休暇 (Rest day)

労働者は日曜日または事業主が定めた日において週1日の法定休暇 (Rest day) を取得することが認めら

れている。(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ず、法定休暇中に働く場合は所定の賃金を支払わなければならない (雇用法第37条第1~3項)。

(ロ) 出産休暇

雇用法及び児童育成共同救済法 (Children Development Co-Saving Act) によって規定されており、雇用法では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。また、12週間のうち8週間は有給である (第76条)。

子どもがシンガポール国民であることなど一定の条件を満たす場合は児童育成共同救済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週間の有給の出産休暇が認められる⁹(第9条)。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救済法によって規定されている。

雇用法では3か月以上の労働期間¹⁰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)。子どもがシンガポール国民であることなど一定の条件を満たす場合は、児童育成共同救済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)¹¹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) を取得できる。

なお、2017年1月から父親の育児休暇期間が1週間から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年以内を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

■ 8) 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

■ 9) 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救済法の対象となる。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)。

■ 10) 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。

■ 11) 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。

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¹²。

(二) 病気休暇

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（雇用法第89条）。

(4) 解雇規制¹³

イ 普通解雇 (dismissal)

(イ) 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 5-5-8 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

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。ただし、雇用契約の条件に故意に違反した場合には、予告なしに解雇できるとされている（雇用法第11条）¹⁴。

(ロ) 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、雇用請求裁判所 (Employment Claims Tribunals: ECT)¹⁵に職務復帰の申立てを行うことができる。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（雇用法第14条）。

2019年4月に施行された改正雇用法により、不当解雇

における訴えの窓口が従来の人材開発省から賃金紛争を扱う雇用請求裁判所に移行され、労使紛争に関する窓口が一元化された。

(ハ) 解雇補償金

規定はない。

ロ 整理解雇 (retrenchment)¹⁶

(イ) 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能性がある。

(ロ) 救済

救済に関する条件などは示されていない。

(ハ) 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（雇用法第45条）。

(5) 労災保険制度

事業主には肉体労働者及び月給1,600Sドル以下（2019年11月現在）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り、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。査定通知について、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。

2019年9月に労働災害補償法が改正され、2020年より給付額の増額や対象者の拡大が施行される予定（詳細は5(3)参照）。

■ 12) 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）。
 ■ 13) 出産休暇中の解雇（雇用法第81条）、定年である62歳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 (Retirement and Re-employment Act) 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 (Industrial Relations Act) 第82条）などは禁止されている。
 ■ 14) 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）。
 ■ 15) 労使紛争のワンストップ・サービスを提供するため、2019年4月より不当解雇における訴えの窓口が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) に移行された。
 ■ 16) 人員整理など経営上の理由による解雇

表 5-5-9 労災保険制度

名称	労働災害補償保険 (Work Injury Compensation Insurance)	
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、給付額を査定。)	
被保険者資格	肉体労働者及び月収1,600Sドル以下の労働者 (家事労働者等は除く。)	
給付の種類	医療給付	事故から1年以内に最大36,000Sドルが給付される。
	一時的な労働不能給付	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。それ以降は事故から1年間を上限として賃金の3分の2が給付される。
	永久的な労働不能給付	一月当たりの賃金×年齢に応じた給付倍率 (最小72 (66歳以上)、最大181 (14歳以下)) ×障害に応じた障害等級が給付される。ただし、上限・下限は以下のとおり設定されている。 上限: 262,000Sドル×障害等級 下限: 88,000Sドル×障害等級 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)	一月当たりの賃金×年齢に応じた給付倍率 (最小48 (66歳以上)、最大136 (14歳以下)) が給付される。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	14,585人 (うち死亡者数111人) (2018年)
	支給総額	一時的な労働不能給付 (医療給付を含む) 2,189万Sドル、 永久的な労働不能給付7,388万Sドル、 死亡給付1,596万Sドル (2018年)

4 労使関係施策

強力かつ責任を持ってケアがなされる労働運動を行う。

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

2018年の労働組合数は、63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、2018年は約76万3千人、推定組織率は21.3%となった。

ハ 使用者団体

シンガポール全国使用者連盟 (Singapore National Employers Federation: SNEF) は、1980年に複数の前身体団が合併して設立された組織で、政労使からなる三者委員会での提言などを行う。

ロ 労働者団体

全国労働組合会議 (The National Trades Union Congress: NTUC) は、1961年に設立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、労働者の社会的地位と福祉の向上を目指し、

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議については、2017年は110件、2018年は105件と、2012年以降減少傾向にある。

表 5-5-10 労働組合組織状況の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
労働組合数	65	66	64	65	64	63	61	63
労働組合員数	588,014	613,418	655,126	686,676	718,723	740,750	755,217	762,807
推定組織率	18.7	18.7	19.5	20.0	20.4	20.7	21.3	21.3

資料出所：シンガポール人材開発省
注：組織率＝労働組合員数/就業者数×100

表 5-5-11 労働争議件数の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
労働争議件数	159	164	136	106	119	112	110	105
理由	賃金その他労働条件	76	92	83	66	72	44	64
	解雇手当	15	11	18	15	18	7	16
	ボーナスその他賞与	17	19	10	5	11	6	11
	その他	51	42	25	20	18	17	33

資料出所：シンガポール人材開発省

5 最近の動向

(1) 定年・再雇用年齢の引き上げ

シンガポールでは急速に高齢化が進んでおり、2019年8月に行われた施政方針演説でリー首相は法定定年年齢と再雇用年齢を段階的に引き上げる方針を発表した。

現行の法定定年年齢は62歳となっているが、2022年に63歳、2030年までに65歳に引上げる。また、雇用主に対してシンガポール国民または永住者で業績や健康上の問題がなく、本人が再雇用を希望するなど一定の条件を満たす労働者に67歳まで再雇用を申し込むことを義務付けているが、この再雇用年齢についても2022年に68歳、2030年までに70歳に引き上げる。公務員については法定定年年齢、再雇用年齢ともに1年前倒して引き上げることが予定されている。

(2) 外国人雇用規制の強化

サービス業に従事する外国人労働者の雇用上限率を段階的に引き下げることとし、低技能労働者向け就労ビザ「労働許可証 (Work Permit: WP)」保持者の雇用上限率を2020年1月に40%から38%へ、2021年1月に35%へ引き下げる。中技能労働者向け就労ビザ「Sパス」保持者の雇用上限率についても2020年1月に15%から13%へ、2021年1月に10%へそれぞれ引き下げることとした。

また、Sパスの取得に必要な最低給与額について、2019年より段階的な引き上げを行っており、2019年1月に月額固定給2,200ドルから2,300Sドルへ、2020年1月に2,400Sドルへ引き上げることとした。

表 5-5-12 サービス業に従事する外国人労働者の雇用上限率

	(%)		
	～2019年12月	2020年1月～	2021年1月～
労働許可証 (WP) 保持者	40	38	35
Sパス保持者	15	13	10

資料出所：シンガポール人材開発省

(3) 労働災害補償法の改正

2019年9月に労働災害補償法が改正され、2020年1月より遺族給付 (死亡給付) の上限が204,000Sドルから225,000Sドルへ、永久的な労働不能給付の上限が262,000Sドルから289,000Sドルへ、医療給付の上限

が36,000Sドルから45,000Sドルへそれぞれ引き上げられる。

また、肉体労働者及び月収1,600Sドル以下の労働者を雇用する事業主に対して民間企業の労災保険に加入することを義務づけているが、非肉体労働者の加入対象について、2020年4月より月収2,100Sドル以下へ、2021年4月より2,600Sドル以下へ引き上げる。改正により新たに約30万人が対象となると見込まれている。

このほか、2020年9月より企業の労災申請情報を保険会社間で共有できるようにし、労働災害の発生率の高い企業の保険料を引き上げる、永久的な労働不能給付について給付手続きを迅速化し、事故発生から6か月以内に支給することなどを定めた。

(資料出所)

- シンガポール人材開発省 (Ministry of Manpower Singapore)
<https://www.mom.gov.sg/>
- シンガポール統計局 (Singapore Department of Statistics)
<https://www.singstat.gov.sg/>
- シンガポール法令集
<https://sso.agc.gov.sg/>
- スキルズフューチャー・シンガポール (SSG)、ワークフォース・シンガポール (WSG)
<https://www.ssg-wsg.gov.sg/>
- 独立行政法人日本貿易振興機構 (JETRO)
<https://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/>

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