

## 第5節 シンガポール共和国 (Republic of Singapore)

### 労働施策

(参考) 1 S (シンガポール)ドル=81.24円 (2017年期中平均)

2017年7月から高齢労働者の再雇用の上限年齢が65歳から67歳に引き上げられた。政府は2016年7月より、事業主に対して一定の条件の下、50歳以上の高齢労働者が働ける職場環境の整備に係る費用について最大で30万Sドルの補助を行うなど、高齢者雇用支援を強化している。一方で、再雇用が難しい場合には企業は雇用補助一時金 (Employment Assistance Payment: EAP) を最大で13,000Sドル支払わなければならない。

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6,000Sドルに引き上げられた。

2017/2018年度のNWC (全国賃金評議会) ガイドラインにおいて、月額1,200Sドル以下の低所得労働者に対して月額45~60S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6年連続)。

2016年11月に児童育成共同貯蓄法 (Children Development Co-Saving Act) が改正され、2017年1月から父親の育児休暇の取得日数が2週間に拡大された。また、2017年7月から母親に認められた16週間の出産休暇のうち最大で4週間を父親に振り替えることができるようになった。

## 1 経済情勢

表5-5-1 実質GDP成長率

年	(単位: %)											
	2012	2013	2014	2015	2016				2017			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	6.2	3.4	4.4	2.9	2.0	1.9	1.9	1.2	2.9	2.5	2.9	5.2

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。

2016年の実質GDP成長率は2.0%と、前年の2.9%を下回った。実質GDP成長率に対する産業別の寄与度をみると、製造業 (0.6%) が最も大きく、これに続き、輸送・貯蔵業 (0.2%)、サービス産業のうち卸売・小売業 (0.1%)、金融・保険業 (0.1%) 及び情報・通信業 (0.1%) が経済成長に貢献した。

貿易産業省 (Ministry of Trade and Industry: MTI) は2017年の世界経済はやや上昇すると予想している。中国経済の減速やヨーロッパ市場の消費の抑制に加えて、世界経済の不確実性や下振れリスクの懸念はあるものの、新政権下での内需・財政刺激策を背景とした米国市場の成長、内需回復と輸出需要の増加に支えられた主要ASEAN諸国の緩やかな経済成長を見込んでいる。国内においては、世界的な半導体需要をはじめとした製造業や貿易フローの改善による輸送・貯蔵業の成長にシンガポール経済は下支えされるが、民間需要の低迷を主因とする建設業の弱含み、海洋・オフショア、小売、食品サービス部門における逆風が続くとの見方を示している。

2017年の実質GDP成長率は、1~3月期は前年同期比で2.5%増、4~6月期は同2.9%増であった。7~9月期は輸出や電子製品需要に支えられた製造業の伸びを背景に5.2%の大幅な増加となった。

## 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

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

[東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（シンガポール）]

受けて2009年に一時的に伸び率が鈍化した。2016年は約367万人であった。

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、2016年には68.0%となった。特に、女性の労働力率が増加し、2016年には60.4%まで上昇した。

□ 就業者数、就業率

就業者数は、増加傾向が続いており、2016年は約357万人となった。

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。

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、2016年は2.1%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。

表5-5-2 労働力人口、労働力率

年		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
労働力人口		3,030.0	3,135.9	3,237.1	3,361.8	3,443.7	3,530.8	3,610.6	3,672.8
労働力人口	労働力人口（注3）	1,985.7	2,047.3	2,080.1	2,119.6	2,138.8	2,185.2	2,232.3	2,257.6
	男性	1,126.8	1,151.6	1,160.4	1,177.6	1,183.1	1,202.6	1,216.2	1,224.5
	女性	859.0	895.7	919.7	942.0	955.7	982.6	1,016.1	1,033.1
労働力率（注3）		65.4	66.2	66.1	66.6	66.7	67.0	68.3	68.0
労働力率	男性	76.3	76.5	75.6	76.0	75.8	75.9	76.7	76.2
	女性	55.2	56.5	57.0	57.7	58.1	58.6	60.4	60.4

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

表5-5-3 就業者数、就業率

年		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
就業者数		2,905.9	3,047.2	3,149.7	3,274.7	3,352.9	3,440.2	3,516.0	3,570.0
就業者数	就業者数（注2）	1,869.4	1,962.9	1,998.9	2,040.6	2,056.1	2,103.5	2,147.8	2,165.3
	男性	1,066.2	1,106.6	1,118.8	1,138.1	1,142.3	1,161.0	1,171.8	1,178.4
	女性	803.2	856.4	880.1	902.5	913.8	942.5	976.0	986.9
就業率（注2）		61.6	63.5	63.5	64.1	64.1	64.5	65.7	65.3
就業率	男性	72.2	73.5	72.9	73.4	73.2	73.3	73.9	73.3
	女性	51.6	54.0	54.5	55.3	55.6	56.2	58.0	57.7

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

年		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
総失業率		3.0	2.2	2.0	2.0	1.9	2.0	1.9	2.1
居住者失業者数		86.9	64.8	60.6	60.0	59.8	61.2	62.5	67.4
居住者失業率		4.3	3.1	2.9	2.8	2.8	2.7	2.8	3.0
居住者失業率	男性	4.1	3.0	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	3.0
	女性	4.7	3.4	3.2	3.1	2.9	2.9	2.9	3.0

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。

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 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（Ministry of Manpower: MOM）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。2016年は約139万人であり、労働力人口に占める割合は約38%であった<sup>1)</sup>。

(2) 実施主体

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<sup>2)</sup>（Workforce Singapore: WSG）が、地域キャリアリンク網（Distributed CareerLink Network partners: DCN）<sup>3)</sup>と協力して、シンガポール国民又は永住者に対する就職支援事業を提供している。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・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、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。

表5-5-5 年齢階級別居住者失業率

(単位：%)

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15～29歳	6.7	5.5	5.0	5.1	5.2	5.2	5.1	5.0
30～39歳	3.6	2.3	2.4	2.2	2.2	2.2	1.9	2.3
40～49歳	3.8	2.6	2.1	2.1	2.2	2.1	2.4	2.4
50歳以上	3.9	2.7	2.5	2.4	2.3	2.3	2.4	2.7
計	4.3	3.1	2.9	2.8	2.8	2.7	2.8	3.0

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5-5-6 外国人労働力人口

(単位：千人)

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
労働力人口	2,990.0	3,105.9	3,228.5	3,357.6	3,493.8	3,623.9	3,656.2	3,673.1
外国人労働力人口	1,054	1,113	1,198	1,268	1,322	1,356	1,387	1,393
うち家事労働者 <sup>1)</sup> を除く	857	912	992	1,059	1,107	1,133	1,156	1,153

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）ハ参照。
- 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。
- 3) キャリアリンク網は2004年に人材開発省や全国労働組合会議などが共同で開設した求人求職照合サービスネットワークである。ここでは、求人求職照合、職業相談、インターネット求人検索サービスを無料で提供している。

**(3) 職業紹介制度**

WSG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おらず、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みが行われている。

他方、人材開発省は、学生向けにオンラインの就職案内であるキャリアコンパス（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。

**ロ 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2016年12.4%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<sup>4</sup>」（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（2017年7月改訂）。

- 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67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、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基準額の引き上げる改訂が行われている。）

■4) 定年法の改正に合わせ、2011年1月及び2017年に改正された。

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

中国

(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<sup>5</sup>は賃金の3.5か月分である。(2017年6月まで3か月分)

韓国

(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。(2017年6月まで4,500Sドル)

インドネシア

(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。(2017年6月まで10,000Sドル)

マレーシア

(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。

ミャンマー

(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。

フィリピン

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。

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(Workfare Income Supplement (WIS) Scheme)<sup>6</sup>を、2010年より、低所得高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<sup>7</sup>し、高齢労働者の雇用の促進を図っている。

高齢者の就業率は2016年に60歳から64歳は62.8%に、55歳から59歳は75.8%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を開始した。事業主に対して一定の条件下、高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。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。Age Management Grantでは従来要件として最低5名以上、40歳以上の従業員を雇用する必要があったが、年齢が50歳以上に引き上げられた。Job Redesign Grantでは40歳以上を対象とした取組みへの支援上限額15万Sドルが廃止され、50歳以上の高齢者を対象とした取組みには最大30Sドルが支給されることとなった。

シンガポール  
(労働施策)

タイ

■ 5) 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。  
 ■ 6) 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)。  
 ■ 7) 月給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。

ハ 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（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。

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<sup>8</sup>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（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WSG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（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 & Pro-

■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。

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

gressive 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、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 ((Dependent's Pass: DP) の発給要件) の月給を4,000Sドル以上から、5,000Sドル以上に引き上げ (2018年1月から6,000Sドルにさらに引き上げられた)、EPのパス保有者の実父母の帯同要件の月給を8,000Sドル以上から、10,000Sドル以上に引き上げた。

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 ((ロ) 及び (ハ) 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	2012 12月	2013 12月	2014 12月	2015 12月	2016 12月	2017 6月	
Employment Pass (EP)	173.8	175.1	178.9	187.9	192.3	189.9	
S Pass	142.4	160.9	170.1	178.6	179.7	179.4	
Work Permit	942.8	974.4	991.3	997.1	992.7	975.8	
うち家事労働者	209.6	214.5	222.5	231.5	239.7	243.0	
うち建設労働者	293.3	318.9	322.7	326.0	315.5	296.7	

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、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12,000S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 (2016年10月)。なお、2016年6月末時点でWP保持者は100万9,300人で、このうち建設業界で働く者は32万6,700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ことを義務付けた (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 (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<sup>9)</sup>、③北アジア供給国 (及び地域)<sup>10)</sup>、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

■9) 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  
■10) 香港、マカオ、韓国、台湾

[東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（シンガポール）]

5,000Sドル（2016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330～650Sドル（2016年10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250～950Sドル（2016年10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700Sドルから600S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650Sドル、2017年7月に700Sドルへ引き上げ

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）		
				2015年 7月1日まで	2016年 7月1日から	2017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	330	330
		第2層	10%超20%の人数まで	550	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	315	330	330
		第2層	10%超15%の人数まで	550	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）							
				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	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	420	300	450	300	450
		第2層	10%超25%以下の人数まで	400	550	400	550	400	600	400	600
		第3層	25%超40%以下の人数まで	600	700	600	700	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	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	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。

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

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。

**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、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)<sup>11</sup>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、観光等がある。

**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。WSGにより運営されている。

**ホ 「キャリア・サポート・プログラム (Career Support Programme : CSP)」 の試験的实施**

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4,000S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、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。

■11) 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

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

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。

（肉体労働者（workman）<sup>12)</sup>

- ・1月当たりの賃金が4,500Sドル以下…すべて適用
- ・1月当たりの賃金が4,500S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2,500S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）<sup>13)</sup>

- ・1月当たりの賃金が2,5000 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

（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<sup>14)</sup>

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

実質賃金は、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、2016年は3.6%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、2016年はマイナス0.5%となった。

労働時間は週46時間台で推移していたが、2016年

■ 12) 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）。

■ 13) 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。

■ 14) 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。

中国

は45.5時間となった<sup>15</sup>。

□ 労働災害の動向

労働災害件数については、2012年から3年間連続で増加し、2015年に一旦1,000件以上減少したものの、2016年には再び増加し13,014件となっている。

また、2015年と2016年を比較すると、死亡災害発生件数は前年から変化はなく、延べ労働損失日数は1万日以上増加した。

(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)<sup>16</sup>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。

2017/2018年度 (2017年7月1日～2018年6月30日) のNWCガイドラインは、月給1,200Sドル以下の低所得労働者について45～60S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6年連続) 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

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5-5-11 実質賃金・消費者物価の上昇率の推移

(単位：%)								
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
実質賃金	-1.0	2.7	0.1	-0.8	2.9	3.9	4.5	3.6
消費者物価	0.6	2.8	5.2	4.6	2.4	1.0	-0.5	-0.5

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5-5-12 労働時間の推移 (週当たり、被用者)

(単位：時間)								
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
労働時間	46.0	46.2	46.2	46.2	46.2	46.0	45.6	45.5
消費者物価	0.6	2.8	5.2	4.6	2.4	1.0	-0.5	-0.5

資料出所：シンガポール人材開発省

表5-5-13 労働災害件数の推移

(単位：件、日)								
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
労働災害発生件数	10,834	10,319	10,121	11,113	12,453	13,595	12,351	13,014
死亡災害発生件数	70	55	61	56	73	60	66	66
延べ労働損失日数	663,657	532,769	565,275	583,433	725,204	678,951	685,379	697,139

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。

■ 15) 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。  
■ 16) 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

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を導入義務付けた<sup>17</sup>。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。

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2017年まで延長され、2016年及び2017年については、その支給額が昇給額20%に改定されている。

**(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以上を超え、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<sup>18</sup>
- 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以上を超え、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<sup>19</sup>

**(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<sup>20 21</sup>。2017年7月からは一人親も取得可能となった。

■ 17) 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。

■ 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

■ 20) 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。

■ 21) 自営業者の場合、子がシンガポール国民で、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）。

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

(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<sup>22</sup>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）<sup>23</sup>及び2歳未満であれば年間最大6日の無休の育児休暇（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<sup>24</sup>。

また、3か月以上の労働期間<sup>25</sup>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<sup>26</sup>。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、国より一部助成が行われる。具体的には、第一子及び第二子の場合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<sup>27</sup>。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週間を上限に母親に代わって利用することができる。

(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<sup>28</sup>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

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

■ 22) 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。  
 ■ 23) 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。  
 ■ 24) 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）。  
 ■ 25) 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。  
 ■ 26) 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。  
 ■ 27) 上限額は4週間で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）。  
 ■ 28) 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

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）<sup>29</sup>。

(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

規定はない。

□ 整理解雇（retrenchment）<sup>30</sup>

(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。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。

(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（2016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、事業主には肉體労働者及び月給1,600Sドル以下（2017年11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名以上からなる必要がある。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

■ 29) 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）。

■ 30) 人員整理等経営上の理由による解雇

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69,000S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	15,679人 (うち死亡者数126人) (2016年)
	支給総額	一時的労働不能給付 (療養給付を含む) 2,210万Sドル、永久労働不能給付7,239万Sドル、死亡給付1,638万Sドル (2016年)
	基金運用状況	-

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 (trade or industry) 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: IAC<sup>31</sup>) 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

2016年の労働組合数は、63組合であった。また、2016年の労働組合員数は約74万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、2016年の組織率は20.7%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

■ 31) 労使関係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。

表5-5-16 労働組合組織状況の推移

		(単位：組合、人、%)							
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
労働組合数	65	65	65	66	64	65	64	63	
労働組合員数	526,089	549,878	588,014	613,418	655,126	686,676	718,723	740,750	
推定組織率	18.1	18.0	18.7	18.7	19.5	20.0	20.4	20.7	

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

表5-5-17 労働争議件数の推移

		(単位：件)							
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
労働争議件数	166	121	159	164	136	106	119	112	
理由	賃金その他労働条件	72	57	76	92	83	72	62	
	解雇手当	34	12	15	11	18	18	7	
	ボーナスその他賞与	13	13	17	19	10	11	6	
	その他	47	39	51	42	25	20	17	

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

		(単位：件)							
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
労働協約承認数	384	363	342	322	474	420	479	411	

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

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、2015年は119件、2016年は112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) 父親の育児休暇の延長等

2016年11月に児童育成共同貯蓄法が改正され、2017年1月からの新生児に対して父親の育児休暇が最大2週間（以前は1週間）を有給で取得できることとなった。また、2017年7月から母親の産休期間を最大4週間（以前は1週間）まで父親の育児休暇に振り替えることができるようになった。

さらに、2017年7月より1歳未満の子を養子とする際の育児休暇が12週間（以前は4週間）に拡大された。(3 (3) 八参照)

その他、婚姻していることが要件として定められていた出産休暇や養子休暇について、一人親でも取得することが可能となった。

(2) 雇用請求裁判所(Employment Claims Tribunals: ECT)の設置

2016年9月に雇用請求法 (Employment Claims Act) が成立し、2017年4月から労使間の賃金紛争を専門に扱う雇用請求裁判所が地方の裁判所内に新たに設

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

置されることとなった。この理由として、これまで雇用法が適用されない以下の者が、人材開発省における裁定制度を活用できず、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背景がある。

- ① 月給が4,500Sドルを超える管理職や専門職等
- ② 政府機関に勤める者、家事労働者、船員

韓国

ETCへの申立てに先立ちあらかじめ紛争管理に係る三者連合 (Tripartite Alliance for dispute management: TADM) において調停を受ける必要があり、ここで紛争当事者が同意した場合には裁判所の判決と同様の拘束力を有することとなるが、同意しない場合にはECTへ申立てをすることとなる。なお、ECTにおいて敗訴した場合には高等裁判所 (High Court) に上訴することも可能である。

申立金額は2万Sドル (労働組合が関与した場合は3万Sドルまで) とし、申立期間は権利が発生した日から1年以内、または雇用契約が終了した日から6か月以内とされた。なお、証拠や関係書類を提出させるため第三者を召喚することもできる一方、代理人弁護士を選任できず本人が出頭しなければならないこととされている。

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) 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、計5つの「政労使三者基準 (Tripartite Standards)」を2017年7月以降順次発表した。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。

### (4) 職場安全衛生法の改正

2017年7月に発生した高速道路の建設現場における死亡事故を受けて、同年11月6日に職場安全衛生法

(Workplace Safety and Health Act) が改正され、2018年1月1日に施行された。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、死亡や深刻な障害を負う事故の発生及びそのおそれがあった場合、またはその他危険な事態に対し最大の罰金額を科すとしている。これまで罰則を科してきた案件のうち、約8割が新たな上限額が適用されるような事案であったとしている。

また、リスクが広く知られていない労働災害などを早期に共有するための改正が行われた。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。

#### 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/>
- 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://sso.agc.gov.sg/>
- 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)