

## けんしんシンガポールレポート

## シンガポールの人事・労務の動向(その 1)

海外拠点の円滑な運営にあたっては、人事・労務の管理、体制作りが非常に大きなウェイトを占める、との話をよく聞きます。多くの日系企業が現地政府の政策や雇用慣習、現地人の気質等に配慮しながらの労務管理を行っています。

シンガポールはこれまで「外国人労働者の積極的受入れ」のスタンスを取ってきました。しかしながら、ここ数年、労働力の自由化を推進することにより国内労働市場でシンガポール人と外国人労働者との比率がいずれ逆転すること、また外国人労働者の受入れを規制することが競争力強化、労働環境の効率化、生産性の向上につながるなどの理由から「抑制」へと方針を転換させています。

そのような環境の中、本年 4 月 1 日より改正雇用法が施行されました。今回の改正は給与明細と雇用条件書の発行、社員台帳の作成・保存を雇用主に義務付けるものとなっていますが、雇用法が改正された機会を捉え、シンガポールの人事・労務管理で議論の中心となる現地労働法規や外国人労働者政策等について、2 回に分けてレポートします。

## 1. シンガポールの主な労働法規

シンガポールの主な労働法規は【表 1】のとおりとなりますが、その中で、特に中心的な存在となるものが「雇用法」と「外国人労働者雇用法」です。

【表 1 シンガポールの主な労働法規】

雇用法 (Employment Act)	シンガポールの主たる労働法規であり、給与の支払、労働者の解雇、労使間の権利義務の明確化等、労働者の一般的な労働条件を規定。
外国人労働者雇用法 (Employment of Foreign Manpower Act)	在留許可、外国人雇用税等、シンガポールにおける外国人の雇用に関するルールを規定。
中央積立基金法 (Central Provident Fund Act)	シンガポールの社会保障制度「中央積立基金(Central Provident Fund: CPF)」に関する規定。年金給付、医療費、住宅購入、教育費等の支出目的で積立を行う制度。
労働災害補償法 (Work Injury Compensation Act)	シンガポールにおける労災保険制度。
定年・再雇用法 (Retirement and Re-employment Act)	高齢者再雇用に関する制度。法定退職年齢を超えた後も働ける環境を整備。

## 2. 雇用法の対象者と雇用法に規定されている主な雇用条件

雇用法は、給与の支払、解雇、解雇予告通知期間、契約違反に対する責任などの雇用条件の一般規定を定めた法律です。月給 2,500S ドル以下の事務職員及び月給 4,500S ドル以下の工員・作業員等について、就業時間、年次有給休暇、病欠などに関する最低限の要件が定められています。

雇用法の規定は労働契約を締結し、それに従って就労する従業員に適用されるもので、全ての労働者が雇用法の適用を受けるわけではありません。マネジメントまたはエグゼクティブ(管理職、経営幹部)として雇用された者、船員、家事労働者、公務員は同法の適用対象外となります(月給 4,500S ドル以下の専門・管理・

幹部職種は基本給に関する要件、不当解雇に対する異議申し立て、有給休暇や病欠などの基本保護規定のみが適用されます)。雇用法が適用されない場合は、雇用主と従業員との合意により雇用条件を決定することになります。また、勤務時間が週 35 時間以下のパートタイム労働者には、雇用法の附属規定であるパートタイム労働者雇用規定が適用されます。

【表 2 雇用法の対象者】

カテゴリー	雇用法の対象範囲
管理職・専門職 (Professional, Manager & Executive)	<b>対象外</b> 。企業の雇用契約と就業規則に基づく。ただし、月額基本給与 <b>4,500S ドル以下の場合</b> 、一部(給与保護、病気休暇と不当解雇)が対象。
作業員、肉体労働者 (Workman)	<b>原則対象</b> 。ただし、月額基本給与が <b>4,500S ドルを超える場合</b> 、労働時間制限や残業代支払い規定などの一部規定が適用されない。
一般労働者 (Non-Workman)	<b>原則対象</b> 。ただし、月額基本給与が <b>2,500S ドルを超える場合</b> 、労働時間制限や残業代支払い規定などの一部規定が適用されない。

雇用法で規定される最低限の雇用条件は【表 3】のとおりです。

【表 3 雇用法に規定される最低限の雇用条件】

雇用形態	正社員、契約社員(4か月～1年)、短期社員(1日～3か月)、派遣社員、パートタイムでの雇用が可能。
給与額の支払方法	時給、日給、月給、出来高払いでの算出が認められている。
最低賃金	なし(労使間で決定)。
法定労働時間	原則として 1 日 8 時間または週 44 時間以内(週 5 日以下の勤務の場合、1 日 9 時間、週 44 時間以内)。また、休憩なしで連続 6 時間を超える労働はできない。
時間外労働時間	1 か月の最大時間外労働は 72 時間以内、時間外労働については割増賃金の支払いが必要。割増賃金は基本賃金の 1.5 倍で算出。基本賃金の計算方法は以下のとおり。 月給制:(月額基本給与×12)÷(44 時間×52 週) 日給制:日給÷1 日の勤務時間 時給制:歩合による 1 週間の給与総額÷1 週間の総勤務時間
法定休日 (Rest Day)	法定休日(無給の休暇)は毎週 1 日付与。原則法定休日中の労働は認められない。法定休日の勤務(※ただし、この場合でも連続勤務は 12 日間まで)に対しては、下記の賃金支払いが必要 【事業主の命令による場合】 ① 所定労働時間の半分以下の勤務:1 日分の賃金 ② 所定労働時間の半分超、1 日分以下の勤務:2 日分の賃金 ③ 所定労働時間超の勤務:2 日分の賃金+残業手当 【労働者からの要望による場合】 ① 所定労働時間の半分以下勤務:半日分の賃金 ② 所定労働時間の半分超、1 日分以下の勤務:1 日分の賃金 ③ 所定労働時間超の勤務:1 日分の賃金+残業手当
祝日	年間 11 日。
年次有給休暇	勤続 1 年で 7 日。それ以後最大 14 日まで毎年増加。
産前産後休暇	産前 4 週間、産後 8 週間の計 12 週間。労使間の合意により開始日をずらしたり、分割することも可能(3 か月以上の就労者が対象)。更にシンガポール国籍を有する子供の場合、児童育成共同貯蓄法が適用され、産前 4 週間、産後 12 週間の計 16 週間が認められる。
育児休暇	3 か月以上の就労があり、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。更に、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、1 年につき最大 6 日の育児有給休暇が認められる。

病気休暇	3 か月以上の就労期間がある場合、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、前記 14 日に入院日数を加えた合計で最大 60 日の病気休暇(有給)を付与。ただし、病気休暇の取得にあたっては、医師の診断書と事業主への連絡が必要。具体的な付与日数は下記のとおり。		
	就労期間	入院を要しない病気休暇	入院を要する病気休暇
	3 か月	5 日	15 日
	4 か月	8 日	30 日
	5 か月	11 日	45 日
	6 か月以上	14 日	60 日
雇用契約の終了	下記のとおり ① 雇用期間 26 週間未満: 予告通知期間 1 日以上 ② 雇用期間 26 週間以上 2 年未満: 予告通知期間 1 週間以上 ③ 雇用期間 2 年以上 5 年未満: 予告通知期間 2 週間以上 ④ 雇用期間 5 年以上: 予告通知期間 4 週間以上 ※上記予告通知期間に相当する賃金額を相手方に支払う又は放棄することにより即日解除も可能。		
解雇補償金	普通解雇の場合、支払義務なし。整理解雇の場合、勤続 2 年以上の労働者については解雇補償金を要求できる。		
雇用の保護	予告通知期間を厳守さえすれば、解雇のために正当事由が必要であるという条項はない。 ただし、産前産後休暇中の解雇、年齢を理由とする解雇、労働組合員であることなどを理由とした解雇、は禁止されている。		
雇用契約終了理由の明示	定めなし(原則不要)。		

このように、シンガポール雇用法の特徴として、適用者の範囲が限定されていること、最低賃金の定めがないこと、雇用主・被雇用者ともに雇用契約が解除しやすいこと、といった点が挙げられます。また、シンガポールでは労働組合の影響が少ないことも特徴となっています(※1)。

※1 シンガポールでは、労働組合は組合員の秘密投票による過半数の同意を得た場合のみ、ストライキやその他労働争議を行うことができるとしている上、ストライキの目的は組合員の労働条件に限定され、同情ストや政治ストは違法であり禁止されています。また、労使紛争はまず労使関係局長の調停、その後には労使仲裁裁判所による仲裁によって解決が図られることとなっています。

### 3. 今回の雇用法の改正ポイント

今回の改正により(1)給与明細の発行・保管、(2)雇用条件書の発行、(3)社員台帳(雇用記録)の作成・保存が雇用主に義務付けられました。同法違反に対しては罰金が課せられます。今回の改正により労使紛争の減少が期待されていますが、中小企業への配慮から、平成 29 年 3 月までの 1 年間、猶予期間が設けられています。今回の改正の詳細は以下のとおりです。

#### (1) 給与明細(Pay Slip)の発行・保管

毎月の給与支払日より 3 日以内(原則、同日)、解雇や雇用終了時の場合には支払われる給与と同時に発行することが義務付けられました。給与明細への記載事項は【表 4】の事項です。また、雇用主は給与明細の発行記録を保管する義務を負います。雇用中の従業員については直近 2 年間分、過去に雇用していた者についても離職直前の 2 年間分を離職後 1 年間保管しなければなりません。発行・保管に関しては、電子媒体、紙媒体いずれの方法でも構いません。

【表4 給与明細に記載すべき項目】

項目	備考
雇用主の社名	
従業員名	
給与の支給日	
基本給額	時給や日給の場合、給与単価と当該給与計算期間中の労働時間を記載
給与計算期間の開始日と終了日	
手当の額	固定手当(通勤手当等)、特別手当(被服手当等)の両方を記載
その他支払額	賞与、休日割増賃金等
控除額	中央積立金(CPF)等の法定積立金、欠勤による減額等
超過勤務時間	
残業代	
当該月の税引き前の総支給額	

(2) 雇用条件書(Key Employment Terms : KET)の発行

雇用主は、4月1日以降に新たに雇用した従業員に対して、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りません。記載事項は【表5】のとおりです。発行に関しては、給与明細同様、電子媒体、紙媒体いずれの方法でも構いません。

【表5 雇用条件書に記載すべき項目】

項目	備考
雇用主の社名	
従業員名	
役職又は所属部署及び主な職責	
雇用開始日	
雇用期間	有期雇用の場合
勤務時間	1日当たりの労働時間(例:午前9時～午後5時)、1週間当たりの勤務日数及び休日を記載
給与計算期間の開始日と終了日	
基本給額	時給や日給の場合、給与単価と当該給与計算期間中の労働時間を記載
固定手当の額	
法定控除額	
残業代	
その他の給与要素	賞与やインセンティブ
取得可能な休暇	年次休暇、病気休暇、産前産後休暇、育児休暇等
医療手当	
試用期間	
解雇・退職通知期間	

(3) 社員台帳(Employment Records)の作成・保存

従業員名簿となり、個人情報に関する詳細部分と給与などの雇用条件部分の2部分に分かれての記載となります。雇用条件の部分については給与明細に書かれてある内容と同期しますが、個人情報の記録の部分は、履歴書などに記載されている住所、氏名、身分証明書番号、生年月日、性別、勤務開始日、離職日等が記載事項となります。台帳は常に最新の情報にアップデートされていることや、2年間の保存が義務付けられました。

(4) ペナルティー

今回改正された部分に係る違反については、刑事罰より緩やかな「行政罰」の枠組みが設定され、100Sドル~200Sドルの罰金が課せられます。

#### 4. シンガポールの人事・労務の特徴

##### (1) シンガポールの人材マーケットの魅力

シンガポールは多民族国家であり、加えて、これまでの外国人の積極的な受入れ姿勢もあり、世界各国から様々な人々が集まっています。そのため多種多様な考え方、発想に触れる機会が多く、それが事業活動においてもプラスに働くという話が多く聞かれます。また、シンガポールでは二言語教育を実施しており(第1言語が英語、第2言語が母国語)、多言語スピーカー人材が豊富であることから、「ASEAN 域内への事業展開を考える場合、シンガポールに地域統括拠点を置き、シンガポールの多国籍でグローバルな人材を活用することによりスムーズに他 ASEAN 諸国へ事業展開していくことができるのでは…」、という話も現地県内企業関係者から聞かれます。

##### (2) 有給休暇

シンガポールでは「基本的に付与された有給休暇は全て消化する」ということをよく耳にします。多民族国家を謳うシンガポールでは、各民族の正月や宗教絡みの休日が祝日となっています。しかしながら、その前後で有給休暇を利用し大型連休とすることが一般的であり、またシンガポール人は子供のスクールホリデー(長期休暇)に合わせた有給休暇の利用、欧米人はクリスマス休暇と称し有給休暇を活用した大型連休を取得する傾向にあるようです。ある日系企業関係者曰く、「時期によっては、うっかりしていると従業員がほとんどいないという事態にも成りかねず、従業員の民族構成を考慮した採用と作業日程を心掛けています」と、現地事情に則した対応が必要となっています。

【表 6 2016 年シンガポールの祝日】

日付	祝日(名称)	
1月1日	New Year's Day	新年
2月8-9日	Chinese New year	中国正月
3月25日	Good Friday	聖金曜日
5月1日	Labour Day	メーデー
5月2日	public holiday	振替休日
5月21日	Vesak Day	ベサックデー(釈迦の生誕祭)
7月6日	Hari Raya Puasa	ハリヤブアサ(イスラム教徒の断食明けお祭り)
8月9日	National Day	独立記念日
9月12日	Hari Raya Haji	ハリヤハジ(イスラム教の聖地巡礼祭)
10月29日	Deepavali	ディーパバリ(ヒンドゥー教の正月)
12月25日	Christmas Day	クリスマス
12月26日	public holiday	振替休日

##### (3) ジョブホッピング(転職)

日本では転職を繰り返すことはネガティブな印象を持たれますが、海外では、自分の給与アップやスキルアップを目的に転職を重ねることが当たり前となっています。シンガポールにおいても転職はよくある光景のようです。現地大手人材派遣会社のアンケートでは転職を考えたきっかけとして「成長の機会が見えない」という理由が高い割合で挙げられているとのことです。日本的な発想では「本人次第、努力をして専門的知識を得て経験を積めば成長できる」と言いがちになるのですが、上昇志向の強い優秀な人材は「この会社の仕事を通じ、自分がどれだけ成長できるか」を測る傾向にあり、「ここまで頑張ればあなたのキャリアまたは役職はこうなります」というキャリアパスが具体的な形で示されることを望む傾向があるようです。

また、同アンケートで「転職先の決め手となったのは何か」との問いには「待遇面」という回答が一番多い結果となったようです。日本での同様のアンケート結果では「仕事内容」が飛び抜けて多かったという結果からも、シンガポールでの仕事に対する価値観は、日本と大きく違うものとなっています。

一方で、前述の「転職先の決め手となったのは何か」との問いで「会社の安定性」を挙げる比率も高かったようです。業績、経済状況により採用や解雇を迅速に行う欧米企業を目の当たりにするシンガポール人にとって、日本の安定した経営、雇用に魅力を感じている方も相当数いるようです。別の日系大手人材派遣会社担当者的話でも、「確かにシンガポールはジョブホッピングが頻繁に行われていますが、やはり 30 歳半ばを過ぎると、それなりの会社で長く勤めた

いと考える人は多いですよ」とのことであり、採用後の人事マネジメントの重要性が伺い知れます。

#### (4) 採用にあたってのポイント

日系企業や、現地人材派遣会社等から話を伺うと、採用活動のポイントとして【表7】の点が多く挙げられています。

【表7 採用のポイント】

人材採用のポイント
○シンガポールは売り手市場＝採用プロセス・意思決定のスピードが重要(転職希望者は複数の企業にエントリー。自社の欲しい人材は他社でも欲しい人材。なおかつ採用のライバルは日系企業だけではない)。
○現地の状況や人材の特性を知り、受け止める(転職は当たり前、給与アップは普通のこと)。
○選んでいるのは「企業側」だけではない＝マーケットに則した雇用条件の設定。
○雇用書類の整備(英文契約書、就業規則)。
○現地人事周りに精通しているスタッフの採用等、サポート体制の構築。
採用に成功している企業の共通事項
○書類選考期間が原則1～2日以内、面接の可否が当日出る。
○入社後のギャップを防ぐため、面接者が仕事内容を詳細に説明している。
○入社後のキャリアパスを明確に説明している。

筆者も弊事務所を立ち上げるにあたり、上記について身を持って経験しました。多くの方と面接を行いました。選考に多くの時間を要している間に「他社からの採用決定のため辞退」という事態を幾度となく経験しました。また、面接の末、希望する方と採用の合意に至りましたが、雇用契約書の作成には随分苦労しました。雇用契約書の作成の大部分は専門家の協力を得たのですが、とは言え、拙い英語力故、英和辞典片手に契約書内容の確認に多くの時間を費やす結果となり、契約書締結までに相当な時間が掛かってしまいました。本号を執筆しながら、「内定を辞退されるのでは…」と内心冷や汗を掻いた苦い経験が思い出されるとともに、何とか雇用契約締結に辿り着き、希望する人材を採用出来た現状に安堵しています。

シンガポールに限らず、海外では雇用契約書の締結が一般的と言われます。今後、特に初めて海外拠点の設置を検討されている方は、雇用関係書類の整備に早めに取り掛かることをお勧めします。海外拠点設置にあたっては、許認可取得、事務所物件の決定等、やらなければならないことが多々あり、採用活動は行っても、雇用契約書の作成は後回しになりがちです。どうか、この点にご留意ください。

## 5. 最後に

シンガポールの労働法規でメインとなる雇用法は、雇用に関する最低限の要件等を定めてはいるものの、雇用者有利の法律とされています。とは言え、売り手市場、かつ人材の確保に多くのライバルが存在する状況では、現地の事情・特性を加味した雇用条件の提示がポイントとなると思われます。一方で、「必ずしも条件面が全て」という訳でもないようです。優秀な人材の流出を防ぐための体制、環境整備が人事マネジメントの中で重要となってくるのではないのでしょうか。

#### 【参考文献】

ジェトロ HP、シンガポール人材省 HP、厚生労働省「海外情勢報告」、㈱東京コンサルティングファーム HP、パソナシンガポール資料、㈱インテリジェンス資料、時事通信「人事のウィンドウ(第2回)働きがいのある職場環境とは」、「人事のウィンドウ(第4回)4月1日より雇用主に新たな義務」

ここに記載されている情報は、情報提供を目的として作成したもので、何らかの勧誘を行うものではありません。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成しておりますが、その正確性や妥当性を保証するものではありません。ご利用にあたってはお客様ご自身でご判断くださいますよう宜しくお願い申し上げます。