

2024年公正で調和の取れた職場環境に関する法律および その他法律に関するアップデートについて

2024年1月

One Asia Lawyers Group
Singapore office

弁護士(シンガポール、日本、ニューヨーク(アメリカ))

栗田 哲郎

シンガポール弁護士

Victoria Wah

A. 雇用ハンドブックおよび契約書の更新の義務化

2024年1月1日より前に、雇用主は雇用ハンドブック、休暇規定および/または雇用契約を更新し、シンガポールの子を持つ親に法的に認められる出産休暇および無給の乳児看護休暇の期間を増やさなければなりません。

2023年9月19日、国会は、シンガポールの2001年児童発達共済法(Child Development Co-Savings Act 2001 of Singapore)を改正する2023年児童発達共済(改正)法(Child Development Co-Savings (Amendment) Act 2023)を可決し、特に、2024年1月1日以降に生まれたシンガポール国籍の子を持つ働く父親に対する政府支給の父親休暇を2週間から4週間に、また、2歳未満のシンガポール国籍の子を持つ各親に対する無給の乳児看護休暇を年間6日から12日に増やす改正を行いました。この改正は2024年1月1日から法的に施行されます。



B. 雇用主は人事方針と人事プロセスを実施する

また、雇用主は、2024年に国内法として導入される予定の「公正な雇用慣行に関する三者ガイドライン」(雇用主が求職者と従業員を公正に、かつ能力に基づいて処遇するための拘束力のない「ベストプラクティス」ガイドライン)、および2024年までに導入される予定の「[フレキシブルな勤務形態に関する三者ガイドライン](#)」(雇用主が従業員のフレキシブルな勤務形態を管理するための「ベストプラクティス」ガイドライン)と連携するために、[三者委員会の「職場公正法制に関する最終勧告」](#)への準拠を促進するための適切な方針とプロセスの導入を開始すべきです。

このような方針には、公正な採用方針、業績評価および昇進方針、研修選考方針、累進懲戒ラダー方針、苦情処理手続き、内部告発方針、従業員の時間厳守および出勤方針、遠隔地勤務方針が含まれますが、これらに限定されません。このような方針および手続きは、1つの人事基本方針に統合することも、別個の書式を構成することも可能です。

C. 職場公正法の導入

職場公正法は、拘束力のある法律として制定された場合、年齢、国籍、性別、配偶者の有無、妊娠の有無、介護の有無、人種、宗教、言語、障害、精神的健康状態といった保護されるべき特性を理由に、雇用主が採用、昇進、解雇といった雇用のあらゆる段階で不利な雇用上の決定

を下すことを禁止します。というのも、2018年から2022年にかけて、このような特性が差別・苦情の95%以上を占め、職場差別の形態として最も多く報告されているためです。

例えば、雇用予定者は、合理的な必要性がない限り、求人広告に保護特性を好む言葉やフレーズを使用することは禁止されています。さらに、免除されない限り、雇用パスを提出する雇用主は、まず一定期間求人広告を出し、応募してきた候補者全員を公平に検討する必要があります。さらに、雇用主は職場差別の事例を報告した従業員に対する報復を禁じられており、企業のサービスバイヤーや仲介業者は、職務に関係のない特性に基づいて差別をしてはなりません。

しかし、雇用主は以下の場合、このような法律から免除されます：

(a) 保護特性は、真正かつ合理的な職業要件を形成する場合。例えば、あるウェルネス施設では、女性セラピストのみを雇用している。彼女たちの仕事は、女性客に個人的なボディマッサージを行うことだからである。従って、女性セラピストの要件は真正かつ合理的な職業要件である；

(b) 雇用主は従業員 25 人未満の小規模企業である場合。これは、そのような企業には、法律で定められた要件を最初から完全に実施するための専門知識や資源がない可能性があるためである。このような適用除外は5年後にシンガポール政府によって見直される。それまでの間、免除された企業は、公正な雇用慣行に関する三者構成ガイドラインおよび不当解雇に関する既存の法的保護の対象となる。

(c) 宗教団体は、その団体の適切な宗教的要件に基づいて従業員を募集する場合。従って、モスクが管理アシスタントを採用する場合は、イスラム教徒の応募者のみを募集することができる。世俗的な目的を持つ他のすべての宗教関連団体は、そのような職務要件が真正かつ合理的である場合に限り、宗教に基づく雇用決定を行うことが引き続き認められる。

職場公正法が制定されれば、差別的慣行に関する紛争を解決し、より調和のとれたより包括的な職場を促進するために、適切な苦情処理プロセスを導入することも雇用主に義務付けられます。法制化される予定の企業レベルの苦情処理要件には、適切な調査・文書化プロセスを導入すること、企業の苦情処理手順を従業員に知らせること、影響を受けた従業員に調査結果を伝えること、可能であれば職場差別やハラスメントを報告した人の身元を守秘することが含まれます。

D. 職場差別紛争の調停と裁定

差別的慣行に関するこのような紛争が企業レベルまたは労働組合レベルで解決できない場合、公正かつ進歩的な雇用慣行のための三者同盟は、差別を経験した従業員の社外における最初の窓口として引き続き機能します。当該法律が制定された場合、苦情を受けた従業員は、紛争管理のための三者同盟の下で強制調停に申し立てを付託しなければなりません。調停では、金銭的補償ではなく、正しい慣行について雇用主を教育し、雇用関係を修復することに重点が置かれます。

このようなケースの調停は難しいかもしれませんが、非訴訟的な職場文化を維持するという指導原則に沿って、ほとんどのケースを調停で解決することを目指しています。加えて、友好的な和解を求めることは、実務的に可能であれば、雇用主と被害を受けた従業員との間の雇用関係の維持を支援するものです。

調停が不成立となった場合、請求は審判のため雇用請求審判所に付託されます。救済措置は、雇用前（採用時）請求の場合は最高 5,000 シンガポールドル、非組合員の場合は最高 20,000 シンガポールドルの金銭補償、雇用中（昇進など）および雇用終了（解雇など）請求において組合が支援する請求の場合は最高 30,000 シンガポールドルの金銭補償、雇用終了請求の場合は復職に限られます。

雇用請求審判所はまた、新法に基づき、請求者による根拠の軽薄で煩瑣な請求を取り消し、被請求者に最高 5,000 シンガポールドルの費用を裁定する権限を有します。例えば、重大性の低い違反に対しては労働省が是正命令を出し、中程度の違反に対しては労働省が数千ドル以下の行政罰を科し、重大性の高い違反に対しては民事罰を科すなどとなります。

E. 概要

インフォグラフィック・チャートによる職場公正法制の概要は、[こちら](#)を参照ください。

本記事は、*One Asia Lawyers Singapore* のシンガポール事務所：Focus Law Asia LLC が作成したものであり、法的アドバイスを提供するものではありません。一般的な情報を提供することのみを目的としています。具体的なお問い合わせは、当事務所の弁護士までご連絡ください。

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

<著者>



栗田 哲郎

One Asia Lawyers Group 代表

シンガポール (FPE) ・日本・USA/NY 州法弁護士

日本の大手法律事務所に勤務後、シンガポールの大手法律事務所にパートナー弁護士として勤務。その後、国際法律事務所アジアフォーカスチームのヘッドを務め、2016年7月 One Asia Lawyers Group を創立。シンガポールを中心にクロスボーダーのアジア法務全般（M&A、国際商事仲裁等の紛争解決等）のアドバイスを提供している。2014年、日本法弁護士として初めてシンガポール司法試験に合格し、シンガポール法のアドバイスも提供している。

tetsuo.kurita@oneasia.legal

+65 8183 5114



Victoria Wah
One Asia Lawyers Group
シンガポール法弁護士

エクセター大学で法学部を優等学位で卒業し、「企業の社会的責任と私」というモジュールでコホート内2位の成績を収める。
シンガポールの弁護士資格を取得し、シンガポール法弁護士として業務を行う。シンガポール最大の電気通信コングロマリット企業のインハウス弁護士としてのキャリアをスタートさせ、グループネットワーク調達契約の交渉、起草、レビューを担当した。
また、ベンチャーキャピタルおよび M&A 案件を含め、企業法、商法、雇用法、および情報保護関連業務等を担当している。

victoria.wah@oneasia.legal