

シンガポール法律コラム

第11回 シンガポールにおける Flexible Work Arrangement (FWA)の導入について (前編)

2024年7月

One Asia Lawyers Group 代表

シンガポール法・日本法・アメリカ NY州法弁護士

栗田 哲郎

みなさん、こんにちは。One Asia Lawyers Group (Focus Law Asia LLC)です。今号ではシンガポールにおける柔軟な勤務形態 (Flexible Work Arrangement (FWA))の導入についてご紹介します。FWAとは従業員が柔軟に勤務時間や勤務場所を選ぶようにし、仕事とプライベートのバランスを取りやすくする取り組みとなっています。シンガポールにおける FWA の推奨や 2024 年の労働法改正に伴った職場公正法 (Workplace Fairness Legislation)の導入を通じて、国内の労働環境や制度に関する見直しが見られました。



1 柔軟な勤務形態 (Flexible Work Arrangement (FWA))について

FWAとは、雇用者と従業員が一般的な勤務形態とは異なる形態に変更することを柔軟に交渉、合意、そして実施するための取り決めです。この取り決めは、政府、雇用者、従業員の代表、人材開発省 (Ministry of Manpower (MOM))、全国労働組合会議 (NTUC)、全国雇用者連盟 (SNEF)で構成されている政労使連合 (Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP))が、公平かつ持続可能な雇用慣行を目的として積極的に推進しています。FWAを導入することによって、従業員が仕事関連と個人関連双方のコミットメントをよりバランスよく果たせるようになります。

近年において FWA に対する注目度が上がった背景には新型コロナウイルス (COVID-19)のパンデミックが挙げられます。コロナ禍の自粛期間中、テレワーク等の従来とは異なる労働形態が普及し、それに伴ってFWAの必要性も高まりました。ポストコロナの現在、企業にとって持続可能であり、従業員の柔軟性へのニーズに応えられるFWAが重要視されています。

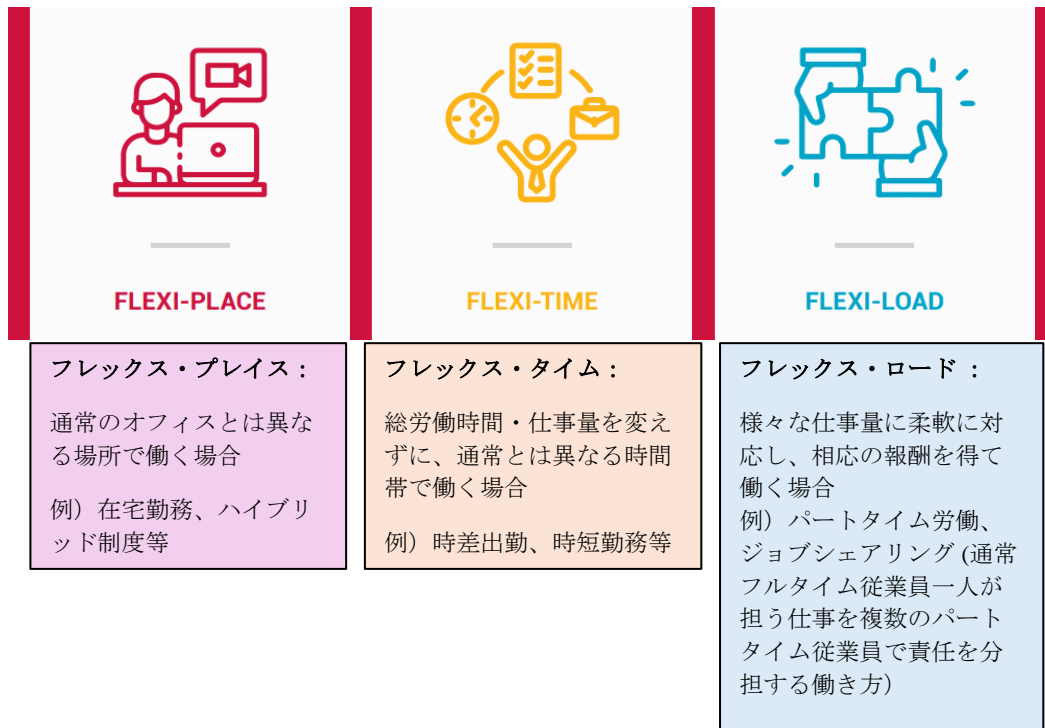
2 柔軟な勤務形態に関する三者構成ガイドライン (Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangements (TG-FWAR)) について

従業員はどのようにFWAを申請し、利用すべきか、そして雇用者はどのようにFWA申請を取り扱うべきかの具体的な内容は「柔軟な勤務形態に関する三者構成ガイドライン」 (Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangements (TG-FWAR)) に定められています。2024年4月16日に発表

され、2024年12月1日に適用される TG-FWAR はシンガポールの全ての雇用者に対して、従業員からの FWA の正式な申請を公正に検討するための最低要件を義務付けています。

3 FWA の三つのカテゴリー

TG-FWAR において、FWA は以下の三つのカテゴリーに分類されています。



4 FWA に対する推奨事項

シンガポール政府は、FWA に関する 10 の推奨事項を受け容れました。この 10 の推奨事項は FWA に関する適切な規範と期待を確立することを目的とし、従業員が FWA を要請するプロセス、雇用者がこれらの要請を管理するプロセスの概要を記載しています。

- (1) **職場規範の確立：**FWA の申請と検討に関する明確な職場規範を確立すること
- (2) **利用時の明確化：**FWA の申請・検討のプロセスの際にガイダンスを提供すること
- (3) **FWA の検討：**雇用者は FWA の申請があった場合、申請を真摯に検討しなければならないこと
- (4) **正式な申請の要件：**必要な情報が揃った正式な FWA 申請の手続きを明確化すること
- (5) **対象者の明確な定義：**試用期間を終了した全従業員を対象とすること
- (6) **求職者に対する説明：**求職者からの FWA 申請を考慮するよう雇用者に義務付けること
- (7) **全ての雇用者を対象：**中小企業を含む全ての会社を対象とすること
- (8) **教育の実施：**従業員に教育を行わなければならないこと

- (9) コミュニケーションの強化：FWAを通じて、会社と従業員の連携を密にすること
- (10) 雇用者への支援：会社への支援を強化し、企業員団体と連携して研修を拡大すること

5 レコメンデーションを受けて会社側に必要な具体的アクション

上記の10のレコメンデーションを受けて、会社が行うべきことをまとめると、以下の通りとなります。

(1) ポリシー・フォームの策定、就業規則・雇用契約の修正

FWAの申請手順、申請フォーム、検討基準、利用ガイド等を文書化し、例えばFWAポリシーとして全従業員に共有し、それに合わせて、就業規則・雇用契約書などを修正する必要があります。これらの作成には適切な専門家に相談することが推奨されます。

(2) 説明会の実施

定期的に説明会を実施し、上記のポリシー・フォーム、就業規則・雇用契約書の修正の内容、FWAの趣旨、利用方法などを説明する説明会を実施し、従業員からの質問などを解消することが推奨されます。

今回は、柔軟な勤務形態（Flexible Work Arrangement, FWA）の導入について後編をお送りいたします。

※本稿は、シンガポールの週刊SingaLife（シンガライフ）において掲載中の「シンガポール法律コラム」のために著者が執筆した記事を、ニュースレターの形式にまとめたものとなります。

◆ 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