



シンガポール法律コラム

第30回 シンガポールとオーストラリアにおける解雇規制の違い

2026年5月

One Asia Lawyers Group

日本法・シンガポール法(FPC)・アメリカNY法弁護士

栗田 哲郎

日本法 坂本 真一郎

こんにちは。One Asia Lawyers Group (Focus Law Asia LLC) です。

前号では、シンガポールにおいて2027年末までに施行が予定されている Workplace Fairness Act (WFA) の概要と企業の対応について解説しました。WFAは、採用や昇進、解雇などの雇用判断において差別的取扱いを禁止するものであり、シンガポールにおける雇用法制の重要な転換点といえます。

今回は、少し目線を変えて、これと対比する形で、オーストラリアにおける解雇規制について概観します。シンガポールと比較すると、オーストラリアの雇用法制は一般に労働者保護が強い制度として知られており、企業が進出する際には特に注意が必要です。

国によって法制度が違うということ面白く捉えていただく機会となれば幸いです。



1. シンガポールにおける解雇規制

シンガポールでは、雇用契約に基づく解雇が原則として認められており、企業は比較的柔軟に人事管理を行うことができます。もっとも、近年は公正な雇用慣行の確保を目的として規制が強化されつつあります。

その代表例が、今回施行が予定されている Workplace Fairness Act (WFA) です。

同法では、年齢、性別、国籍、妊娠、障害などの保護対象属性を理由とする差別的な雇用判断を禁止しており、違反が認められた場合には行政措置等の対象となる可能性があります。

このようにシンガポールでも従業員保護の制度は整備されていますが、解雇の妥当性について広範な司法審査が行われるオーストラリアと比較すると、企業が合理的な経営判断として解雇を行う余地は比較的広い制度といえます。

2. オーストラリアにおける解雇規制

これに対し、オーストラリアでは Fair Work Act 2009 に基づき、不当解雇 (Unfair Dismissal) に関する詳細な規制が設けられています。

従業員は、解雇が以下のいずれかに該当する場合、Fair Work Commission (FWC) に申立てを行うことができます。

- 解雇の理由が正当でない
- 手続が公正でない
- 解雇が過度に厳しい又は不合理である

FWCは、解雇の有効性を判断する際、例えば以下の点を考慮します。

- 解雇理由の合理性
- 従業員に弁明の機会が与えられていたか
- 懲戒手続が適切に行われていたか
- 警告等の段階的措置が取られていたか

不当解雇と判断された場合、復職命令または補償金の支払いが命じられる可能性があります。もっとも、この制度にはいくつかの重要な適用要件があります。

例えば、

- 雇用継続期間
 - o 大企業：6ヶ月以上
 - o 小規模事業者（15人未満）：12ヶ月以上
- 高所得者閾値
年収が183,100ドル（2024年時点）を超え、アワードやエンタープライズ契約の適用を受けない従業員は申立資格を持たない場合があります。
- 申立期限
解雇後21日以内にFWCへ申立てを行う必要があります。

また、オーストラリアには **General Protection** 制度があり、差別的理由や権利行使を理由とする解雇は別途違法となる可能性があります。

3. シンガポールとオーストラリアの制度比較

両国の制度を比較すると、次のような違いがあります。

項目	シンガポール	オーストラリア
基本的な解雇制度	契約ベースで比較的柔軟	法令による詳細規制
不当解雇救済	限定的（主に Wrongful dismissal、WFA 施行後は差別的解雇も対象）	広範(Unfair dismissal)
審査機関	MOM / TADM / ECT	Fair Work Commission
救済	補償等が中心	復職命令または補償

このように、オーストラリアでは解雇に関する法的リスクが高く、手続的な適正及びそれに対する審査が強く求められる点が特徴です。

4. 企業が留意すべきポイント

シンガポール企業や日系企業がオーストラリアに進出する際には、特に以下の点に注意が必要です。

- 解雇前の警告・改善機会（Performance Improvement Plan）の付与
- 懲戒手続の記録管理
- 人事判断の合理的理由の文書化

シンガポールの実務感覚のまま人事管理を行うと、オーストラリアでは思わぬ法的リスクにつながる可能性があります。

5. おわりに

シンガポールではWFAの施行により、公正な雇用慣行の確保がより強く求められるようになります。一方で、オーストラリアでは既に不当解雇制度が広く整備されており、企業の人事判断に対する法的審査が厳格に行われています。

企業が複数の国で事業展開を行う場合には、それぞれの雇用法制の違いを理解し、適切な人事管理体制を整備することが重要といえるでしょう。

※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



坂本 真一郎

パートナー弁護士（日本法・アメリカ NY 州法）

日本・シンガポール・オーストラリア

One Asia 法律事務所 大阪オフィス

損害保険会社や信販会社をクライアントとする日本国内の法律事務所にて、企業法務・訴訟対応の実務に従事する傍ら、ベンチャー企業の法的支援にも積極的に取り組む。

その後、米国 Southern California University ロースクールを修了し、ニューヨーク州弁護士資格を取得。

日系企業の事業展開を支援するため、シンガポールに拠点を移す。

現在は One Asia Lawyers にて、シンガポールをはじめとした ASEAN 諸国への進出支援、法的リスクマネジメント、紛争解決、内部通報体制の構築支援など、多様なニーズに対応している。

shinihiro.sakamoto@oneasia.legal