

シンガポール法律コラム
第31回 柔軟な勤務形態について

2026年6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

競争法プラクティスグループリーダー

日本法弁護士 嶋原 洋平

みなさん、こんにちは One Asia Lawyers Group (Focus Law Asia LLC) です。今号では、2024年12月1日に施行されたフレキシブル・ワーク・アレンジメント（柔軟な勤務形態、「FWA」）に関する三者ガイドライン（Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests、「本ガイドライン」）についてご紹介します。



1. FWA の概要

本ガイドラインは、2024年4月16日に Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices（「TAFEP」）および Ministry of Manpower（「MOM」）により公表されました。FWA は、従業員が柔軟に勤務時間や勤務場所を選べるようにし、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。

本ガイドラインは、従業員が FWA を正式に申請する方法、ならびに雇用主が FWA 申請をどのように取り扱うべきかについて定めるもので、FWA 申請の提出および評価のプロセスを重視しており、雇用主には FWA を従業員に提供する義務はありません。

Flexible Work は、Flexi-Place（場所）として、労働場所を柔軟に勤務する形態（テレワークや在宅勤務）、Flexi-Time（時間）として、総労働時間や業務量を変えずに、異なる時間帯で柔軟に勤務する形態（時差出勤やフレックス性等）、Flexi-Load（業務量）として、異なる業務量で、それに見合った報酬を受けて柔軟に勤務する形態（ジョブシェアリングやパートタイム勤務等）があるものとされています。

シンガポール駐在の外国人従業員も、本ガイドラインに基づく正式な FWA 申請を行うことができます。

2. 具体的な手続

① 正式な FWA 申請の提出

前提として、雇用主は、従業員が正式な FWA 申請を提出するためのプロセスを整備すべきとされており、従業員は、そのプロセスに従って申請をする必要があります。そのような整備がされていない場合は、申請日、申請する FWA の内容、理由、希望開始日及び終了日等の情報を含めた書面で申請をします。

② 雇用主による適切な検討

雇用主は、FWA 申請について建設的な方法で検討協議し、雇用主と従業員双方のニーズに最も合致する方法について合意に至るよう努めるべきとされています。

③ 2 か月以内の書面による決定の通知

雇用主は、申請を受けてから 2 か月以内に書面で決定（拒否の場合はその理由）を通知すべきとされています。

④拒否された場合の代替案の提示

雇用主は当該従業員と代替案について協議することが推奨されています。

3. 拒否事由について

雇用主は、FWA 申請を拒否する裁量権を有しますが、拒否は合理的な事業上の理由に基づくべきとされています。

合理的な拒否理由の例

- ・雇用主にとって大幅なコスト増加をもたらす場合、または、個人、チーム、または組織の生産性の大幅な減少をもたらす場合、あるいは顧客ニーズへの対応能力に悪影響を及ぼす場合
- ・職務の性質上、実現不可能または非実用的である場合、他の従業員の勤務形態を変更する余裕がない場合、または FWA 申請に対応するために新たな従業員を雇用する必要がある場合

不合理な拒否理由の例

- ・経営陣が FWA を信じていないことや、上司が従業員を直接監視下に置くことを好むこと
- ・FWA を実施しないことが組織の伝統や慣習であることや、一人を認めると他の従業員も同様の要求をしてくる可能性があること等

4. ガイドライン違反のペナルティ／現在の運用状況

本ガイドラインは法律ではありませんが、実質的にはこれに準拠することが強く求められます。本ガイドラインを遵守しない雇用主に対しては、TAFEP が当該雇用主と協議し遵守を求めることとなります。繰り返しまたは故意に遵守を拒否する雇用主に対しては、MOM が警告を発し、是正のためのワークショップへの参加を義務付ける場合があります。さらに、将来的な就労ビザ発行に悪影響が出る可能性もあります。

NTUC Women and Family および PAP Women's Wing（シンガポールの与党内の組織）が共同で実施した「Singapore Workforce Flexibility Survey」（2025 年 11 月 18 日～12 月 10 日実施、回答者 1,508 名）の結果によれば、現在の勤務先で正式に FWA を申請した者のうち、**89%**が全面承認または一部修正のうえ承認されています¹。雇用主側としては、FWA 申請があった場合には原則として承認を行う方向で運用されていることが伺えます。

しかし、同調査では、回答者の 3 人に 1 人（36%）が、FWA を申請する際の最大の懸念としてスティグマ（偏見や否定的に見られることへの恐れ）を挙げています。そのため、そもそも、FWA の正式な申請を行っていない従業員が多数存在することが推測されます。現在は、このスティグマの問題解消が一つの課題として考えられております。

5. 実務上の対策

本ガイドラインに準拠するためには、雇用主は FWA 申請の受付・検討・決定に関する社内規程を策定し、従業員に周知することが重要です。

次に、会社側として、雇用契約書におけるジョブスコープ（職務範囲・職責）の範囲を明確化することも推奨されます。ジョブスコープの内容により、具体的にどのような職務遂行が雇用契約上求められているのかが明確となるからです。

最後に、上記のようなスティグマの問題も言及されておりますので、会社としては、そのようなスティグマの問題が生じないように、管理職に対する研修等を実施することも推奨されます。

¹ <https://www.ntuc.org.sg/uportal/news/One-in-three-Singapore-workers-still-fear-stigma-when-requesting-flexible-work/>

今回は、シンガポールにおけるマネーロンダリングおよびテロ資金供与規制について、ご説明いたします。

※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>

	<p>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</p>
	<p>鳴原 洋平 (Yohei Shigihara) 競争法プラクティスグループリーダー 弁護士（日本法）／シンガポール・東京オフィス兼務 弁護士登録後、M&A やビジネス法務を主要業務とする東京の法律事務所等にて合計約5年間アソシエイト弁護士として勤務後、東京銀座の法律事務所、パートナー弁護士として2年間勤務。 日本法に関する戦略的な法務アドバイス、訴訟対応、日本、中国、香港、東南アジア等のアジア全域の法務に従事し、クロスボーダーM&A やアジア進出・展開・統括に関するアドバイスを提供している。 また、小型船舶1級免許を保持し、海事補佐人として登録し、海難事故対応、海事ビジネスに対する継続的なアドバイス、当局との対応等を行なっている。 yohei.shigihara@oneasia.legal</p>

