

One Asia Lawyers

Tripartite Committee on Workplace Fairness Final Report 職場の公正に関する三者委員会 最終報告書

1. 職場差別の禁止



- A. 保護された特性を理由に不利な雇用決定を行うことです。
- B. 以下の保護された特性に関する職場での差別を禁止します：
 - (i) 年齢；
 - (ii) 国籍；
 - (iii) 性別、配偶者の有無、妊娠状態、介護の責任；
 - (iv) 人種、宗教、言語；
 - (v) 障害および精神健康状態。

2. 広告における差別の禁止



- A. 既存のFair Consideration Frameworkに基づき、Employment PassとS Passの申請書提出のための求人広告要件を法制化します。
- B. 求人広告において、保護された特性への偏見を示す言葉やフレーズの使用を禁止します。

3. 公正な雇用慣行に関する政労使ガイドライン



- A. 公正で能力主義的な雇用を促進し、あらゆる形態の職場差別からの保護を提供するため、公正雇用慣行に関する政労使ガイドラインを維持し、職場の公平性に関する法律（Workplace Fairness Legislation）と連携して強化します。
- B. 公正な雇用慣行に関する政労使ガイドラインを更新し、サービス購入者および仲介者（例：マッチングサービスを提供するプラットフォームオペレーターなど）が、職務に関連しない特性に基づいて雇用候補者を差別すべきでないことを明確にします。

4. 報復禁止



- A. 職場での差別や嫌がらせの事例を報告した者への報復を禁止します。

5. 職場の公平性に関する法律および雇用慣行に関する政労使のガイドラインは、すべての雇用段階を対象とします。

終了フェーズ



昇進、業績評価、研修の選考段階



9. 障害者および55歳以上のシニアに対する雇用者サポートを提供します。

10. 障害を持つ方への適切な配慮に関する政労使のアドバイザーを発行します。

採用フェーズ



6. 宗教団体は、宗教および適切な宗教的要件に基づいて雇用の決定を行うことが許可されています。

7. 小規模企業（従業員数25人以下）は、まず職場の公平性に関する法律から免除され、5年後に見直されます。

8. 雇用の決定において、それが真正かつ合理的な職務要件である場合、雇用主に保護された特性を考慮することを許可します。



One Asia Lawyers

Tripartite Committee on Workplace Fairness Final Report

職場内



11. 苦情処理プロセス

- A. 雇用主は苦情処理のプロセスを導入する必要があります。
- B. 雇用主は、職場の差別や嫌がらせを報告する個人の身元の機密性を可能な限り保護すべきです。

職場外



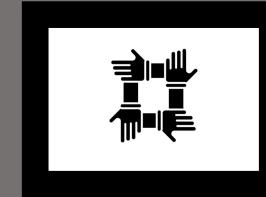
12. 公正かつ積極的な雇用慣行のための三者協定連携 (Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices)

差別を受けた労働者の社外からの最初の相談窓口としての役割を引き続き果たす。



14. 調停

- A. 労働場での差別に関するクレームに対して、最初に三者協定紛争管理機構での強制的な調停を義務付け、最終手段として雇用クレーム裁判所での判定を行います。
- B. 三者協定紛争管理機構 (Tripartite Alliance for Dispute Management) の調停では、雇用主に正しい慣行を教育し、金銭補償を超えて実用的な範囲で、可能な限り雇用関係を修復することを目指します。



13. 組合

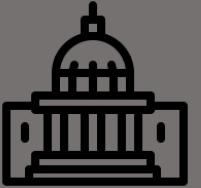
組合は、職場の公平性に関する紛争解決に建設的な役割を果たし続けることが期待されます。他の現行の雇用請求と同様に、組合にはメンバーを請求プロセスでサポートする機会を与えるべきです。



15. 雇用請求裁判所

- A. 雇用請求裁判所に、以下の権限を与えること:
 - (i) あまりにも軽薄または悪意のある請求を取り下げること; および/または
 - (ii) そのような請求者に対して費用を課すこと
- B. 金銭的な補償を提供する:
 - (i) 雇用前の請求: ≤ S\$5,000。
 - (ii) 雇用中および雇用終了時の請求、およびその他の雇用請求:
 - (a) 非組合員: S\$20,000以下
 - (b) 組合支援請求: S\$30,000以下

16. 国の行動措置



- A. 職場の公平性に関する法律(Workplace Fairness Legislation)の重大な違反を疑われる場合、同時に調査を実施し、違反の嚴重な対策を講じる方針を明示します。
- B. 違反の重大性に応じて、是正命令、労働許可の削減、および金銭的な罰則を含む様々な罰則を適用します。