

シンガポールにおける解雇に関する全国賃金評議会の補足ガイドライン

2020 年 11 月 13 日

One Asia Lawyers シンガポール事務所

1、イントロダクション

全国賃金評議会（National Wage Council、「NWC」）¹は、人材省や外国商工会議所の代表者などで構成され、景気や雇用市場、経済の見通しなどを勘案し、その年度の賃金改定に関するガイドラインを発表しています。今般、COVID-19 拡大によって経済および雇用市場が不況に陥っている状況で、事業を持続し、雇用を維持するために、NWC は本年（2020 年）3 月末に発表したガイドラインに加え、10 月 16 日に補足ガイドライン²を発表しました。NWC ガイドラインに**法的拘束力はありませんが、団体交渉の基準点として用いられています**。この最新の補足ガイドラインは 2020 年 11 月 1 日から 2021 年 6 月 30 日までの期間に適用されます³。

2、補足ガイドラインの概要

NWC から発表された補足ガイドラインの主な内容は、以下の通りです。

- ① 雇用主は、可能な限り適切なコスト削減策を講じて既存の従業員を維持し、従業員を再教育し、社内の新しい業務に再配置して、特にシンガポールコア⁴に向けて将来のためのスキルを提供し、人材を継続的に育成すべき。
- ② 賃金の引下げは、部門や企業の業績や見通しに応じて、慎重に決定すべき。そして、引き下げた場合でも、経営状況が許せば元に戻すべき。
- ③ 解雇は最終手段とし、解雇を行う場合にも雇用主は三者評議会による勧告（the Tripartite Advisory）⁵を遵守し、責任をもって行うべき。



¹ <https://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/>

² 原文 <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2020/1016-national-wages-council-supplementary-guidelines-2020-2021>

³ 毎年ガイドラインが発表されており、7 月 1 日から次年度の 6 月 30 日まで効力があります。6 月 30 日以降は新しいガイドラインに置き換わります。

⁴ 外国人材の登用を抑え、シンガポール人を経済活動の中心に置くという目標です。

⁵ 政労使のガイドラインで、解雇対象の従業員への通知方法やその後の支援が含まれます。政府は、NWC のガイドラインを遵守しない場合において制裁があるとは特段認められるもので

- ④ 変動制賃金制度 (Flexible Wage System、「FWS」)⁶を導入すべき。柔軟で競争力ある賃金体系によって事業を維持し、雇用を守ることにもつながる⁷。
- ⑤ その他の補足点
- i. 漸進的賃金モデル (Progressive Wage Model、「PWM」)⁸を採用している業種については、それを継続する。パンデミック期間においても、以前にしていた増額の合意は継続すると考えられる。
 - ii. サービス利用者は、自営業者に対しては、可能な限り取引のキャンセルを避け、COVID-19 によって延期されたプロジェクトの費用の前払い、または一部分割払いを行い、また、自営業者が利用できる雇用促進サービスを推奨すべき。
 - iii. 業績、見通しが良い企業について、雇用計画の前倒し、ジョブデザインのアップデート、変動払いにより報奨金を公正に支払うこと。

3、まとめ

シンガポール法においては、日本法と異なり、法定された解雇予告期間より前に解雇予告をすれば解雇の理由は問わないとされていますが、経済、労働市場の見通しが立たない現状において、解雇に対して不服申し立て手続きが取られる可能性が高まっているとも考えられます。NWC ガイドラインには明確な法的拘束力はありませんが、労使間交渉の指針となるため、尊重することが求められます。柔軟な賃金制度の導入をはじめ、雇用を維持するための諸施策の実施が強く要請されてい



はないが遵守すべきであり、NWC のガイドラインを受け入れる旨、声明の中で発表しています。<https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2020/1016-government-accepts-nwc-supplementary-guidelines>

⁶ 基本給ではなく、年次変動要素 (Annual Variable Component、「AVC」)、月次変動要素 (Monthly Variable Component、「MVC」) として削減することが推奨されています。これらはタイムリーに賃金調整を行うことを目的に導入されているものです。13 か月目の給与として知られる Annual Wage Supplement (AWS) も AVC に含まれますが支払いを続けることが推奨されています。

⁷ FWS の実施に関する助言と支援については、雇用主は全国労働組合会議 (NTUC <https://www.ntuc.org.sg/wps/portal/up2/home>) とその加盟組合、およびシンガポール全国雇用者連盟 (SNEF <https://snef.org.sg/>) に問い合わせることができます。

⁸ 清掃、警備、造園分野では導入が義務付けられている賃金制度です。個々人の能力に応じ最低賃金指針を定めており、労働者には技術、技能を上げるため研修受講を奨励し、賃金上昇につなげるものです。

ることから、雇用主、労働組合、従業員、政府が相互信頼を築き、長期的な視点に立って、建設的なアプローチを検討のうえ採用することがますます重要になっています。

以上

◆ One Asia Lawyers シンガポール事務所 ◆

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 及び南アジア各国の法に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 及び南アジア法務特化型の法律事務所です。

One Asia Lawyers シンガポール事務所においては、常駐日本人専門家・シンガポール法弁護士を含む合計 20 名強の体制で対応を行っております。M&A を中心とするコーポレート案件、労務、個人情報その他を含むコンプライアンス案件、倒産、国際仲裁等、現地に根付いたサービスを提供しております。

顧問先向けには、各種動画配信（例えば、「サーキットブレーカー解除後に求められるシンガポールにおける個人情報保護法対策」、「シンガポールにおける債権回収・倒産法の実務」等）も行っております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

info@oneasia.legal