

シンガポール法律コラム

第12回 シンガポールにおける Flexible Work Arrangement (FWA)の導入について (後編)

2024年12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))の導入についての後編をご紹介します。

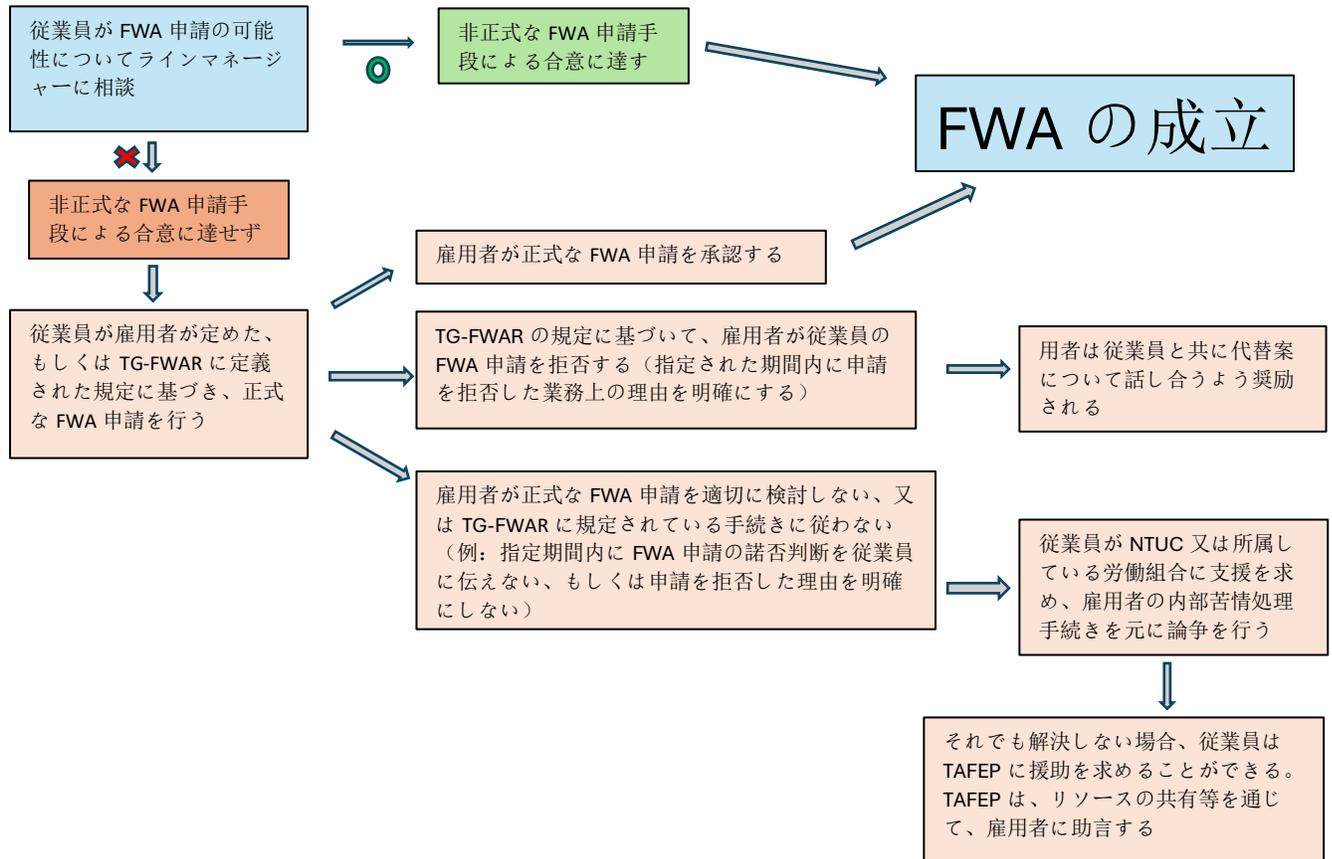
FWAとは従業員が柔軟に勤務時間や勤務場所を選べるようにし、仕事とプライベートのバランスを取りやすくする取り組みとなっております。シンガポールにおけるFWAの推奨や2024年の労働法改正に伴った職場公正法 (Workplace Fairness Legislation)の導入を通じて、国内の労働環境や制度に関する見直しがなされました。

その他の労働法改正の内容については[第8回](#)、[第9回](#)の弊所のニュースレターをご覧ください。



6 正式な FWA の申請～承認までの一般的な流れ

会社が採用すべき FWA の申請から承認のプロセスを図表化すると以下の通りです。



7 企業からよくある質問とその回答

(1) FWA の書式について

従業員が雇用者に正式な FWA を申請するとき、以下の(1)～(4)の情報を含めて書面で申請をする必要があります。以下の情報が揃っていない場合は正式な FWA 申請として認められないため、TG-FWAR の対象になりません。

- ① 申請日
- ② FWA 申請の期間と頻度
- ③ 申請の理由
- ④ (必要であれば) 希望する開始日と終了日

従業員から FWA 申請を受けた雇用者は、申請後二ヶ月以内に申請の諾否を従業員に伝えなければなりません。

(2) 会社の FWA の拒否権について

雇用者は従業員の FWA 申請を拒否する権利はあります。ただし、拒否をする場合、その理由を書面で述べる必要があります。また、申請を拒否した理由は必ず合理的な業務上の理由に基づくべきであり、個人的な偏見に基づいてはいけません。業務上の理由の例として、「多額の費用負担がかかってしまう」、「生産性や効率性への悪影響が生じてしまう」、「職務の性質上、FWA の導入は実現不可能又は非現実的である」等が挙げられます。一方で、「管理職が FWA や FWA を申請した従業員を信用しない」、「従業員が一貫として満足いく働きぶりであったとしても、上司が仕事場で従業員を直接確認する望みがある」、「組織の伝統として FWA を導入しない」等の理由は非合理的であるため、FWA を拒否する理由としては認められません。

8 最後に

今回は、柔軟な勤務形態（Flexible Work Arrangement, FWA）の導入についてまとめました。これからシンガポールに進出する、またはすでにビジネスを展開している日本企業にとって、FWA の導入は優れた人材の獲得と定着、従業員の満足度と生産性の向上、インクルーシブな職場環境の構築に大きく貢献します。会社としては、単に導入の必要があるから導入を行うのではなく、その趣旨を理解し、会社の信の効率化のために利用するという意識を持つことが推奨されます。

※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、ニューズ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、本ニューズレターは、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