

Client Alert

2020年 5月

For more information, please
contact:

Celeste Ang
Principal
+65 6434 2753
celeste.ang@bakermckenzie.com

Kelvin Poa
Principal
+65 6434 2524
kelvin.poa@bakermckenzie.com

Clarence Ding
Senior Associate
+65 6434 2662
clarence.ding@bakermckenzie.com

Zhao Yang Ng
Senior Associate
+65 6434 2701
zhao.yang.ng@bakermckenzie.com

日本語でのお問い合わせは、井上
または八木まで:

Yoko Inoue (井上 洋子)
+65 6434 2605
yoko.inoue@bakermckenzie.com

Naoko Yagi (八木 尚子)
+65 6434 2210
naoko.yagi@bakermckenzie.com

シンガポール: 人材省、差別的な雇用者に対する 公正で前進的な雇用慣行の実施措置

概略

人材省(「MOM」)及び公平で前進的な雇用慣行に関する政労使連盟(Tripartite Alliance on Fair and Progressive Employment Practices: (「TAFEP」))は、あらゆる形態の職場差別に対して一貫した措置を取っている。雇用主は、年齢、性別、婚姻状況、子供の数、人種、宗教または国籍を理由に差別する行為には厳しい罰則が科されることを認識する必要がある。近日、MOMは雇用主5社に対し年齢差別の求人広告について罰則を科しており、外国人従業員の雇用(及び既存の外国人就労パスの更新)を12か月禁止した。MOMはまた、2020年1月に施行された公正考慮枠組み(Fair Consideration Framework: (「FCF」))に基づき、これらの雇用主に更に厳しい行政処分を科している。

推奨される対応

TAFEP及びFCFは、全ての雇用主に以下を含む雇用のあらゆる面で従業員に対する公正な扱いを義務付ける:

- 採用プロセス;
- 雇用条件および福利厚生;
- 訓練;
- キャリア開発; 更に
- パフォーマンス評価

求人広告については、雇用主が新規採用者に特定の資質を求める商業的及び事業上の理由がある場合でも、応募者が下記のように限定されているとみられてはならない:

- 特定のカテゴリのみを採用の対象とする; 或いは
- 特定の種類の候補者のみを好む

例えば、応募者が一定の年齢範囲内または一定の年齢未満に制限される、または上記その他の差別的カテゴリに基づくのではなく、募集広告は下記のような明確な表現が必要となる:

- 応募者は、実力に基づいてのみ評価されることを明記; 更に
- 職務要件に焦点を当てる(肉体的に集中する作業等)

特定の候補者の採用にあたっては、求職者や従業員の不要な誤解を避けるために、求人広告、応募者選択、その他雇用ポリシー等の採用手続きがTAFEPやFCFの原則及びその他の指針に遵守しているか確認いたしますので、ご連絡ください。



詳細

MOM は、職場における差別があると見られる雇用主に対する意見や苦情を公に求めている。MOM の労使関係及び職場部門は、差別的慣行に固執する雇用主の排除に向けた取り組みの継続を明言している。

このような事件による調査や執行措置の結果、年齢、人種、または性別による差別の苦情は、2016 年の約 240 件から 2019 年の約 125 件に減少している。

年齢差別に関する苦情の率が引き続き最も高く、MOM は、この問題への取り組みに努めた。結果、年齢差別の苦情の数を 2016 年の約 100 から 2019 年の約 50 まで減少させた。

MOM が年齢差別に罰則を科した雇用主 5 社のケースについて、MOM は次のような概略を明らかにした：

雇用主の事業及び差別的求人広告	応募者の技術要件	TAFEP 及び FCF の不遵守
イベント会社; 次の 3 つの求人広告を掲載: <ul style="list-style-type: none"> 顧客関係担当者(18 歳から 30 歳); プロジェクト管理研修生(18 歳から 45 歳); かつ 製品マーケティング担当者 (18 歳から 35 歳) 	候補者の要件: <ul style="list-style-type: none"> ペースの早い職場環境に適応; 販売促進と顧客との関与;かつ 学校でのイベント主催者として、若い聴衆に受ける鮮やかなイメージを企画 	雇用主は年齢によって、候補者の適合性を評価できない。
セキュリティ会社; 40 歳未満と 50 歳未満の候補者優先として、2 名のセキュリティ担当者の広告を掲載	候補者は肉体的要求の厳しい危険物 (HAZMAT) 取扱認定が必須	<ul style="list-style-type: none"> 安全性への懸念は年齢要件を示す根拠にはなり得ない; 雇用主は職務要件及び HAZMAT コースの肉体的な集中度に焦点を当てるべき
教育センター; 30 歳未満の中国語上級教師の求人広告	学生と関わることができる「活発な」候補者	<ul style="list-style-type: none"> 候補者は実力で評価されるべき;この場合には、学生と上手く関わることができる;かつ 全ての候補者は年齢に関係なく、就職を検討する公平な機会を与えられるべき

www.bakermckenzie.com

Baker McKenzie Wong & Leow
8 Marina Boulevard
#05-01 Marina Bay Financial Centre
Tower 1
Singapore 018981

Tel: +65 6338 1888
Fax: +65 6337 5100

©2020 Baker McKenzie. All rights reserved. Baker McKenzie International is a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner or equivalent in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.