Employment
Singapore

Client Alert

2021年 9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

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:労働者支援と、国籍差別を抑制する政策を発表

シンガポールのリー・シェンロン首相は、中間所得層の不安を解消するための新法を含む、幾つかの重要な人材政策を発表した。

概要

シンガポールのリー・シェンロン首相は、先日の施政方針演説(ナショナル・デー・ラリー)で、COVID-19 による経済の不透明感が高まる中、中間所得層のシンガポール人が外国人就労許可保持者に対する不安感を抱いていることを認めた。

首相は、仕事やビジネス機会をめぐり、外国人との競争を感じるシンガポール人の個人的、感情的な懸念に対応するため、雇用主の外国人労働者の雇用制限等、現在の行政的な罰則にとどまらず、様々な罰則を設けた新しい差別禁止法の導入を示唆した。

重要なポイント

首相の簡潔な政策声明に基づき、全ての雇用主、特に金融や IT で外国人従業員に依存している雇用主は、以下を想定しておく必要がある:

- 就労パス(EP)および S パス申請者の給与基準の継続的な引き上げ等、就労許可基準の継続的な厳格化[1]
- 公正且つ進歩的な雇用慣行のための政労使連合(Tripartite Alliance for Fair Employment Practices: TAFEP)への自主的な順守から以下への移行:
  - TAFEP ガイドラインの法制化
  - 職場差別のための裁判機関設置
  - 強制執行の範囲拡大

これらの反差別法の草案は、まだ発表されていないが、これらの法律は現行の TAFEP ガイドラインを参考にし、新しい職場差別のための裁判機関は、給与不払

[1] 外国人とその帯同家族の就労許可基準を厳格化する措置については、私どもの以前のアラート(下記添付)を参照下さい。

- 就労許可要件の継続的な厳格化と就労許可給与基準の大幅な変更
- 帯同パス保持者の就労には、Letter of Consent に代わり就労許可が必要となる
- 企業内転勤者の就労許可規制強化

いや過少支給、不当解雇に起因する請求に対して雇用請求法廷（Employment Claims Tribunal）が行っているのと同様のアプローチをとるものと思われる。

したがって、これらの新しい法律の発効に備えて、雇用主は TAFEP ガイドラインと、国籍を含む職務とは無関係な特性に基づくあらゆる種類の差別を禁止する、公正な考慮フレームワーク（Fair Consideration Framework: FCF）のガイダンスの両方を熟知しておく必要がある。

雇用主は、雇用、採用、能力開発、解雇、再雇用等の全ての分野において、公正で実力主義の雇用慣行を徹底する必要がある。

また、TAFEP に基づく新法は、シンガポール人、非シンガポール人を問わず、全ての労働者を差別から保護すると共に、TAFEP が対象としている、年齢、人種、宗教、障害等、男女を問わず従業員に対する全ての差別を禁止することに留意する必要がある。

詳細

現在、2012 年外国人材雇用（就労許可）規則は、全ての雇用主に対して、シンガポール国民に公平な雇用機会を提供するための妥当な努力を要求している。

人材省（MOM）は、規則および FCF ガイダンスの遵守について、会社全体の評価において、シンガポール国民の従業員（シンガポールコア）の頭数だけでなく、業界規範も考慮して解釈している。2016 年、シンガポール人と外国人の分断を深めるような振る舞いに対して、雇用主が FCF の監視リストに載るかどうかを評価する際、以下の 3 つの弱点の証拠を考慮するとMOM は言明している：

- シンガポールコアの弱さ
- コミットメントの弱さ、そして
- 経済的な繋がりや社会的なインパクトの弱さ

さらに最近では、MOM が FCF のウォッチリストに掲載する雇用主を絞り込む際には、その雇用主が以下の項目に該当するかどうかも評価すると大臣が付け加えた：

- 単一国籍の外国人が集中している
- 外国人の専門家、管理職、経営者、技術者の割合が同業他社と比べて多い

しかし、大臣は MOM のこれらの評価がたとえ効果的であるとしても、その作業は資源集約的であることを認めている。さらに、

- 補完的な人材を選択するゲートキーパーとして、主に給与に依存している EP 枠組みの改良は、理解や管理がし易いとはいえ、多様な外

国人労働者によって補完される強力なシンガポールコアの目的を達成するため、MOM は更なる段階を検討する必要がある。

- FCF を段階的に強化し、差別事案に対する罰則を強化しているにも拘わらず、TAFEP は年間平均 170 件の国籍差別事案の苦情に対処している。

したがって、大臣は、差別的な雇用慣行を行っている悪質な雇用主を取り締まるために、TAFEP をより効果的にする手段や雇用方法を強化する意向を表明し、首相が施政方針演説で繊細なテーマである、就労許可保持者に関する懸念を取り上げたのは当然のことである。

しかし、大臣と首相は、企業がシンガポール人の中核部分の強化に投資することを求める一方で、多様な外国人労働者で補完するというバランスを保つことの重要性も強調している。シンガポールは、保護主義に転じたり、国際的なハブとしての評判を落としたりすることはない。パンデミック後の様々な課題に直面する中で、シンガポールは外向きで、前向きな政策を以って、開かれた国であり続けるという決意を世界に明確に示していくと思われる。

****

今後、この新しい差別禁止法の進展については随時お知らせいたします。

本法律や雇用問題に関するご質問等があれば、お気軽にお問い合わせください。

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

© 2021 Baker McKenzie Wong & Leow is a member firm of Baker & McKenzie International, 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.