

Client Alert

2020年 10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: 人材省、責任ある整理解雇に関する勧告を更新

概略

COVID-19の悪影響を引き続き受ける企業にとって、整理解雇は避けられないものと認識し、人材省(MOM)、全国労働組合会議(NTUC)、シンガポール全国雇用者連盟(SNEF)(総称して、「三者パートナー」)は、責任ある整理解雇の指針として、余剰人員と責任ある整理解雇の管理に関する三者共同勧告(「TAMEM」)を更新した。

TAMEMの主な変更点は、以下のとおり。

- 整理解雇を選択する際には、NTUCの公正な整理解雇フレームワークの主要原則に基づき、シンガポール人及びシンガポール永住権者を労働力の強固な中核(「シンガポールコア」)として維持、更に
- 責任ある整理解雇を慎重に実施、影響を受ける従業員をサポートする

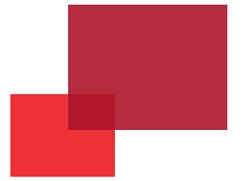
推奨対応

TAMEMは本質的には勧告ではあるが、従業員の苦情を引き起こす可能性があり、不公平であると認識される、あるいは責任ある対応がされていなかった場合、特にシンガポールコアに影響がある場合においては、三者パートナーや特に人材省は、整理解雇や整理解雇を含む解雇手続きに介入する広汎な権限を有することを、雇用主は考慮すべきである。

したがって、雇用主は、TAMEMへの注意を怠うことから生じ得る影響を回避するためにも、整理解雇の計画から終了後まで、全ての指針を熟知すべきである。雇用主は、少なくともTAMEMの附属B記載の「責任ある整理解雇チェックリスト」を採用する必要がある。完全なコンプライアンスを確保するため、整理解雇の各段階における詳細手順、及び各段階において考慮すべき要点を以下に纏めた。

- 整理解雇の計画;
- 整理解雇実施;
- 通知の準備;そして
- ベネフィットの算定

私どもは、人事及びその他のポリシーが労働省の要請に完全に順守しているかを確認するアドバイスも提供しています。



詳細

以下に、整理解雇の各段階における TAMEM の指針を説明する：

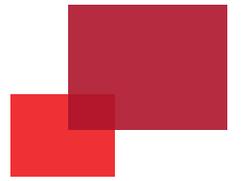
整理解雇の段階	考慮すべき主要点
計画： 代替措置の検討・実施	シンガポールコアの従業員に新しい技能習得、トレーニング、及び職場変更の機会を提供
	様々な役割を確保するため、新たな技術や能力を有する従業員を動員
	SG ユナイテッド・ジョブ アンド スキルパッケージ (SGUnited Job and Skill Package)に基づく、トレーニングサポートスキーム、及び職場変更プログラムの利用
	会社トレーニング委員会 (Company Training Committees)及び中途採用(中途での職業変換)の形成促進： <ul style="list-style-type: none"> • 潜在的な転職先を見つける • リスクのある従業員に新しい技能取得させるために先制的アプローチを取る • 仕事の再設計
	雇用を維持し、事業を存続させるためのコスト削減策を採用 <ul style="list-style-type: none"> • 賃金削減なしでの仕事内容の調整; • 賃金削減を伴う仕事内容の調整; そして • 賃金の直接調整 • 無給休暇 (これらの対策は、影響の深刻度により設定されているが、以下の原則を採用する必要がある): <ul style="list-style-type: none"> • 緊密な協議と透明性: 雇用主は組合及び従業員と協議し、合意に達する必要がある; • 経営陣は模範を示すべきである; そして • 全ての労働コミッショナー通知要件に従う
人材省は、代替措置を検討または実施した後、整理解雇は不可避であるという結論に達するよう、雇用主に要請する。 解雇が整理解雇と見なされるためには、雇用主はすぐ次の採用計画を立てるべきでない。そうでなければ、解雇が更に不当解雇に関する三者協定ガイドライン及び 2017 年雇用請求規則の対象となる可能性がある。	



整理解雇の段階		考慮すべき主要点
<p>実行: 責任ある整理解雇慣行を採用</p>	<p>従業員の選択に客観性を示す:</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員の能力、経験、技術などの客観的な基準に基づき、会社のサステナビリティ、労働力の変革、及び/または将来の事業ニーズをサポートする; そして 年齢、人種、性別、宗教、婚姻状況と家族状況、または障害による差別なく、一貫した基準を適用する。 <p>強固なシンガポールコアを維持する:</p> <ul style="list-style-type: none"> 整理解雇手続き中、より多くの現地従業員を維持する; そして 能力移転プログラムにより、外国人従業員のニッチまたは事業に欠かせない技術を現地従業員へ早急に移転する。 	<p>雇用主は次を行う必要がある:</p> <ul style="list-style-type: none"> 責任ある整理解雇慣行に従い、影響を受ける従業員を尊重して扱う; 従業員が妊娠している、または退職及び再雇用法の下で保護されたクラスに該当するか留意する; そして 強固なシンガポールコアを維持する必要性についての長期的な見解を持つ。
<p>通知: 明確に、敬意と思いやりを持って伝える。</p>	<p>整理解雇の意図は早期に伝え、その伝達には以下を含める:</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業上の課題を管理するための会社の取り組み; 整理解雇の必要性を招いた、会社が直面する事業状況; 整理解雇がどのように実行されるか; 考慮されるべき要素; そして 影響を受けた者への援助 <p>(会社が組合に加入している場合は、関連する組合に早期に通知する必要がある。通常、影響を受ける従業員に通知する一カ月前に通知。)</p> <p>影響を受ける従業員に通知する際には、以下のグッドプラクティスを採用する:</p> <ul style="list-style-type: none"> 責任あるマネージャーが慎重な態度で通知するよう準備する; 	<p>従業員が不測の事態に備え、精神的な準備ができるよう、全てのコミュニケーションは、明確で慎重なタイミングで行われるべきである。</p>



整理解雇の段階		考慮すべき主要点
	<ul style="list-style-type: none"> 通知の際、人事担当者と組合代表(組合企業の場合)が現場でフィードバックと質問への対応にあたる; 更なる質問のためのオープンチャンネル(対面または電話)を維持する; 従業員に職場からの退去を要求する前に、通知を受け入れるための時間と空間を認める; 正当な理由がない場合には、影響を受けた従業員が突然職場を離れたり、警備員に付き添われての退去を強要することがないよう、対処すべきである; そして 必要に応じて、カウンセリングのサポートを提供する。 <p>早期の通達後、暫く整理解雇の通知の公表は控える。</p> <p>可能な限りにおいて、(契約または雇用法の要件を超えて)より長い通知期間を提供する。</p> <p>雇用法に基づく、強制的な整理解雇通知要件(Mandatory Retrenchment Notifications)に順守する。</p>	
<p>ベネフィット: 整理解雇についての一般的な慣行を認識、求職支援する</p>	<p>2年未満の勤続年数の従業員には、雇用主の裁量による慰労金を支払う。</p> <p>2年以上の勤続年数の従業員は、下記の整理解雇給付金の対象となる:</p> <ul style="list-style-type: none"> サービス契約で規定されている金額、または 組合化された企業では、労働協約に規定されている金額(通常は勤続年数毎に1カ月の給与)、または 従業員と雇用主の間で交渉された金額(一般的な基準は、会社の財政状態と業界の基準に応じて、勤続年数 	<p>三者パートナーは、雇用主が整理解雇給付金を支払う能力は、その時点での財務状況に依ることを認めている。</p> <p>しかしながら、TAMENは妥当な金額とその他の雇用支援策の提供を推奨している。</p> <p>整理解雇が給与削減に続く場合、給与削減前の給与を使用して整</p>



整理解雇の段階		考慮すべき主要点
	毎に2週間から1ヵ月の給与)	理解雇給付金を計算する必要がある。つまり、賃金削減が整理解雇給付金を削減するためだけに実施されるものではない。
	影響を受けた従業員の関連会社、他の会社への就職、または再就職支援プログラムを通じての求職を支援する。	
	就職活動を促進するための文書(紹介状、サービス記録、過去のトレーニング証明書など)を提供する。	
	労働組合、シンガポール全国雇用者連盟、シンガポール事業連盟(Singapore Business Federation)、及びワークホースシンガポール(Workforce Singapore)、全国労働組合会議のEmployment and Employability Institute、Job Security Council やU PME Centreなどの機関と協力して、求職者の雇用の可能性を改善し、求職者の雇用確保や、解雇後の支援活動を提供する。	

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

TAMEMに完全に順守することで、雇用主は人材省の介入だけでなく、悪評を防ぐこともできる。これらの悪影響を回避することは、事業または商業環境の回復後に重要なことである。更に、雇用主が人材省による就労ビザ特権の削減対象になったり、将来の雇用や潜在的な従業員からの偏見を防ぐことにもなる。

©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.

This alert is provided as general information and does not constitute legal advice.