

シンガポール

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働時間、休日、休暇
- V. 福利厚生
- VI. 労使関係
- VII. 労働行政
- VIII. 労働関連法の概略
- IX. 社会保障
- X. 外資系企業に対する政府の対策

1. 国名	シンガポール共和国 Republic of Singapore
2. 人口	413万1200人(2001年6月)
3. 実質経済成長率	2.2%(2002年)
4. GDP	1534億5500万Sドル、856億4800万ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	3万7145Sドル、2万732ドル(2001年)
6. 労働力人口	211万9700人(2001年6月)
7. 失業率	3.3%(2001年)
8. 日本の直接投資額	1223億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	30件(2001年度)
10. 在留邦人数	2万2028人(2002年4月)

I. 2002年の動向

2001年、シンガポール経済は低迷し、経済全体が2.0%縮小した。2000年に3.0%だった通年平均失業率は3.3%に上昇した。2000年の人員削減による失業者は1万1624人であったが、2001年には倍以上の2万5838人に達した。

2002年の経済成長率は2.2%であったという中間数値が出ているが、2002年9月には1998年のアジア金融危機時のピーク4.3%を上回る4.8%という記録的な失業率を記録した。

企業の合併や買収、再編により人員削減が増加した。労働市場では人員削減による失業が大きな問題となり、政府や組合、使用者が一丸となって人員削減の防止および失業者の就職対策に努めた。

シンガポールでは政労使の三者が協力し合う独特の関係があるため、人員削減と失業の両方が増加したにもかかわらず、産業活動の停止やストライキはなかった。しかし、調停に持ち込まれた労働争議の件数は、2000年の231件から2001年には266件に増えた。増加率が最も大きかった争議は、人員削減に伴う給付金に関する争議(94.7%)で、19件から37件に増えた。

II. 雇用管理

1. 雇用慣行(集団採用および欠員の補充)

(1) 集団採用

過去においては、中央省庁や公的機関、および民間の大企業が、現地高等教育機関の新卒者を中心に大量採用し、新規採用者に総合的な内部研修を行い、職務を効果的に行うために必要な能力を修得させていた。卒業生が就職先を早く見つけられるよう、主に高等教育機関が中心となって就職説明会を毎年開催していた。

しかしこの2年、就職説明会は、労働省(MOM)、地域開発協議会(CDC)のほか民間の経営者など、様々な機関が主催する例が増えた。様々な産業部門を対象としたテーマ別の説明会も、労働省や各種業界の経営者によって開催された。こうした説明会には、適切な求職者が集まったので就職率を上げることができた。テーマ別の説明会の例としては、関連部門の企業が参加した「小売・サービス部門就職説明会」や「ホテル就職説明会」などがある。地域開発協議会(CDC)の就職説明会では、数百、数千種類の職種が紹介された。適材を採用したいという参加企業のなかには、コンパスポイントショッピングセンターやSBSトランジット(公共バス会社)も含まれていた。

(2) 欠員の補充

欠員を補充するための適材を集める方法として、マスコミへの広告掲載が最も一般的に用いられていた。常に新聞が最も一般的な媒体であったが、企業のウェブサイトやインターネットも人材募集の方法として利用されることが増えた。恐らく比較的成本が高いためと思われるが、テレビやラジオを使った人材募集広告はかなり少なくなった。

特に上級管理職については、通称ヘッドハンターといわれる経営幹部スカウト会社が、人材募集に一役買った可能性がある。こうしたスカウト会社は、候補者を発掘して面接を行い、依頼主に最も適した人材を選考する。下級管理職や一般社員の欠員を補充したいが求人に時間はかけたくない企業は、職業紹介所を活用している。

2. 雇用形態 (パートタイム、アルバイト、契約社員)

(1) パートタイムおよびアルバイト

シンガポールでは、パートタイムやアルバイトの多くは主婦や学生 (特に学校が休暇の時) である。パートタイムやアルバイトには、資格や技能、研修がそれほど必要ない、単純作業や反復性の仕事または日常業務などを行うために採用される。大半は時給か日給である。パートタイムやアルバイトを雇う企業は、パートタイムやアルバイトに関する基本的な規定が定められている雇用法およびCPF (中央積立基金) 法に準拠しなければならない。残念ながら、パートタイムやアルバイトは労働組合に加入することはできない。

(2) 契約社員

経済が弱含みで先行きも不透明であるため、多くの企業は、正社員の人数の凍結や、さらに進んで人員削減まで行い、正社員の代わりに契約社員を採用するようになった。契約は、3カ月という短期から2年という長期まで可能で、企業はニーズに応じて自在に契約社員を採用することができる。こうした契約業務は先進諸国では普及しているが、シンガポールの企業に定着してきたのは最近のことである。契約業務は、財務担当役員から

経営幹部まであらゆる方面にわたっている。公官庁までもが契約ベースで職員を採用した。

契約社員は、一般的に給与は高いが、賞与や人員削減時の給付がない。労働者に支給されるその他の給付金については企業ごとに異なっていた。契約社員が仕事を確実に完了するように、契約終了時に賞与を支給していた企業もあった。また、将来性がある契約社員には、契約終了時に正社員への移行を打診される例もあった。

シンガポールでは契約社員の数が増えていたため (2002年10月現在で約8万人)、組合は、契約社員にまで組合の対象を広げることにについて検討を進めていた。契約社員は雇用法およびCPF法の対象にはなっているが、全国労働組合会議 (NTUC) は、契約社員が苦情を解決し問題を表明する手段について懸念を表明していた。問題が生じた場合、組合未加入の契約社員は、個別に労働省に助けを求める必要がある。

3. 移転および昇進

(1) 使用者の交代

成文法によりまたはに基づき、法人と従業員との間の雇用契約が変更され、他の法人が使用者として取って代わった場合、変更が効力を生じる時点における従業員の雇用期間は、かかる他の法人に雇用されていた雇用期間と見なされるものとし、使用者の変更により雇用期間の継続性が断ち切られることはない。

使用者の死亡により、従業員が故人の人格代表者または受託者に雇用されることになる場合、死亡時における従業員の雇用期間は、使用者の人格代表者または受託者に雇用されていた雇用期間として見なされるものとし、使用者の死亡により雇用期間の継続性が断ち切られることはない。

(2) 雇用の移転

事業またはその一部がある者から他の者に譲渡された場合:

(a) かかる譲渡は、譲渡された事業またはその一部に

譲り渡し人によって雇用されていた者の雇用契約を終了させる作用を及ぼすことはなく、かかる雇用契約は、譲渡後、その被雇用者と譲り受け人との間で元来締結されたものとして効力を有する；および

- (b) 譲渡時における譲渡された事業またはその一部に雇用されていた者の譲渡時における雇用期間は、譲り受け人に雇用されていた雇用期間として見なされるものとし、譲渡により雇用期間の継続性が断ち切られることはない。

譲渡の完了に伴い：

- (a) かかる雇用契約に基づくまたは関連する譲り渡し人のあらゆる権利、権限、義務および責任は、譲り受け人に譲渡されるものとする；
- (b) その雇用契約に関して譲り渡し人によって譲渡前になされたいかなる行為または不作為も譲り受け人によってなされたものと見なされるものとする；
- (c) 譲り渡し人に関連して譲渡された事業またはその一部に雇用されていた従業員により譲渡前になされたいかなる行為または不作為も、譲り受け人に関連してなされたものと見なされるものとする。

譲渡の完了に伴い、疑義を回避するため、雇用契約が保全される従業員の雇用条件は、譲渡直前に当該従業員が享受していた条件と同一とする。

譲渡に先立ち、譲り渡し人と譲渡の影響を受ける従業員間、および譲り渡し人と譲渡の影響を受ける従業員の労働組合間での協議が実施可能になり次第、譲り渡し人はかかる従業員並びに彼らの労働組合に以下を通知するものとする：

- (a) 譲渡が実施されるという事実、そのおおよその実施日、並びにその理由；
- (b) 譲渡が及ぼす影響、並びに譲渡に関連して譲渡の影響を受ける従業員に関して譲り渡し人が実施を計画している措置、あるいはなんらの措置も講ずる意向がない場合は、その事実；および
- (c) 譲渡後譲り受け人の従業員となるそれら従業員に関して、譲渡に関連して譲り受け人が実施を計画している措置、あるいはなんらの措置も講ずる意向が

ない場合は、その事実。

譲渡に伴い譲り受け人の従業員となる従業員に関して、労使関係法の目的上譲り渡し人によって労働組合が承認されている場合、労働組合は、譲渡後、以下とする：

- (a) 譲渡後、譲り受け人によって雇用される従業員の過半数が労働組合員である場合、労使関係法の目的上譲り受け人によって承認されるものと見なされる；または
- (b) 他の場合、以下の理由で生じる紛争において従業員を代表する目的においてのみ、譲り受け人によって承認されるものと見なされる：
- (i) 譲り渡し人と労働組合の間で締結された労働協約、ただし、その労働協約が有効である間；または
- (ii) 譲り渡し人から譲り受け人への従業員の雇用の譲渡。

4. 解雇（懲戒免職および事業再構築に関連した解雇の手続き）

(1) 懲戒免職

- 使用者は、十分な調査の後、明示的または黙示的勤務条件の履行と相反する違法行為を理由に、通知なしで雇用する従業員を解雇することができる。ただし、従業員を解雇する代わりに、使用者は以下を行うこともできる：
 - (a) 直ちに従業員を降格する、または
 - (b) 直ちに従業員を1週間を上回らない期間無給で勤務停止とする。
- 従業員が正当な理由または根拠なしに解雇されたと考えた時、その従業員は、解雇後1カ月以内に、復職できるよう大臣に書面で抗議することができる。
- 大臣は、かかる抗議について決定を下す前に、コミッショナーに対し、解雇を調査し、解雇が正当な理由または根拠がないものであると考えるかどうかを報告するよう、署名入りの文書で要請することができる。
- 抗議に関する大臣の決定は、最終的かつ確定的であ

るものとし、法廷で異議申し立てを行うことはできない。

- 大臣の指示は、不当解雇に関する裁判において従業員による損害賠償訴訟の阻却事由となるものとする。
- 大臣の指示に従わない使用者は、有罪とされ、5000Sドル(2791米ドル)以下の罰金または12カ月以下の懲役または両方に処せられるものとする。
- 使用者は、1週間を上回らない期間従業員を勤務停止とすることができるが、かかる期間給与の少なくとも半分は支払うものとする。
- 調査の結果、従業員側になんら違法行為が明らかとならなかった場合、使用者は従業員に差し止めていた給与の全額を返還するものとする。

(2) 事業再構築に関連した解雇

勤続3年の従業員は、余剰人員を理由に、あるいは使用者の業務、事業、通商または作業の再編を理由に勤務を終了(合理化)された場合、給付を請求することができる。法律では支払われるべき合理化給付の額は定められていない。額は、労働契約で定められていないかぎり、従業員と使用者の間で交渉されるものとする。

5. 定年(定年制、年齢制限に関する法律、年金受給資格)

(1) 定年の規定最低限

- 従業員の定年の最低年齢は、1999年1月1日をもって62歳と規定された。
- いずれの使用者も、年齢を理由に規定年齢より低い年齢の従業員を解雇することはできない。これに違反する使用者は、有罪とされ、5000Sドル(2791米ドル)以下の罰金または6カ月以下の懲役または両方に処せられるものとする。

(2) 定年の最低限の引き上げ

- 1999年1月1日以前は、従業員の定年は、60歳以上67歳以下であった。
- 規定の年齢が60歳よりも高くなった現在、使用者は、従業員が60歳に達してからそれ以降いかなる時にも

高齢の従業員の賃金を引き下げることができる。

- 高齢の従業員が60歳または場合に応じてはそれ以上の年齢に達する前にその賃金を引き下げる意向の使用人は、賃金を削減する旨書面による相当の事前通知を従業員に与えなくてはならず、かかる削減の額および削減の実施日を知らせ、従業員の話聞く適切な機会を与える。
- 高齢の従業員が賃金の引き下げ案に同意しない場合、従業員は、本法の規定にかかわらず、60歳に達した時点でまたは後に、退職するか、使用者によって退職させられるかいずれかができる。
- 使用者は、個々の高齢の従業員の賃金を異なって引き下げることができる。ただし：

(a) 賃金の引き下げは、年齢が、高齢の従業員の職務の通常の遂行に合理的に必要な真正な職業資格でないかぎり、年齢(従業員の生産性、業績、義務および責任、並びに従業員に適用される年功序列制などの賃金体系を含むがこれに限られない)以外の合理的な要因に基づくものとする。

(b) いかなる使用者も、高齢の従業員の賃金を、合計で、従業員が60歳に達するまたは達した時点での従業員に支払われるまたは支払われるべき賃金の10%を超えて引き下げることができない。

- 使用者による高齢の従業員への(上記の)書面による通知は、使用者とその高齢の従業員の間での雇用契約の終了または拒絶として、あるいは高齢の従業員に対し年齢を理由に退職または辞職を要請するものまたは引き起こすものとしては見なされないものとする。

(3) 年齢を理由とする不法解雇の救済手段

- 60歳または規定の定年(62歳)未満の従業員が年齢を理由に不法に解雇されたと考える場合、その従業員は、解雇の1カ月以内に、復職できるよう大臣に書面で抗議することができる。
- 大臣は、かかる抗議について決定を下す前に、調査官に対し、調査し、従業員が年齢を理由に不法に解雇されたと考えるかどうかを報告するよう、文書で要

請することができる。

- 抗議に関する大臣の決定は、最終的かつ確定的であるものとし、法廷で異議申し立てを行うことはできない。
- 大臣の指示に従わない使用者は、有罪とされ、5000Sドル(2791米ドル)以下の罰金または12カ月以下の懲役または両方に処せられるものとする。

6. 年金受給資格

シンガポールでは、年金制度は相当以前に廃止された。その代わりになっているのが1955年に導入されたCPF法である。CPF法によって、使用者と従業員双方には拠出負担が義務づけられる。この強制貯蓄は、従業員が退職する時または仕事の継続が不可能になった時点で、経済的な保証になる。

7. 雇用のルール(所定の方法および基本的な規定)

シンガポール人並びに永住権保有者の雇用はかなり単刀直入である。準拠法は、雇用法とCPF法である。この2つの法律が一体となって、週当たりの最大労働時間数、時間外手当の下限、休暇資格、医療給付、CPFの負担金に関する雇用ルールなどを規定している。しかし、法律で規定されている以上の労働条件を整備するか否かは使用者の自由である。

外国人労働者の雇用には制約が多い。準拠法は、外国人労働者雇用法、入国法および法律に伴う規則である。外国人は、雇用許可書または就労許可が発給されていないかぎり就労することはできない。企業は、常に、自社内の現地従業員の数に応じて割り当てられる人数の外国人労働者を雇用することができる。外国人労働者と現地労働者の比率は産業により異なる。

8. 労働条件の変更(条件悪化に伴う労働組合その他の手続き)

シンガポールでは、使用者、組合、政府が平和的に協力し合う独特の関係があるため、争議や苦情を友好的に解決できる場合が多い。労働条件が変更される場合(特に悪化する場合)、関連の労働組合と使用者は、変

更に伴うすべての問題を解決しなければならない。解決すべき問題がある場合、両者は事態の打開に向けて労働省の支援を求めることができる。

III. 賃金

1. 賃金関連法(支払い方法、時間外割増賃金、最低賃金)

(1) 支払い方法

賃金または給与(シンガポールでは一般にこのようにいわれている)は、現金、小切手または従業員の銀行口座へ直接振り込みの形態で支払いが可能である。現金払いは極めてまれである。シンガポールは、キャッシュレスおよびペーパーレス・ソサエティーを目指しており、したがって従業員の銀行口座への直接振り込みが最も普及している。

(2) 支払日

使用者は、給与が支払われるべき期間を定めることができる。指定期間については、毎日、毎週、隔週、または毎月とすることができる。支払期間が1カ月を超えることは認められていない。雇用契約下の従業員の給与は、給与が支払われるべき給与期間の最終日から7日以内に支払われるものとする。時間外割増は、時間外勤務がなされた給与期間の最終日から14日以内に支払われるものとする。

(3) 時間外割増賃金

- 従業員が、使用者の要請により、以下のように契約労働時間を超過して働いた場合、時間外勤務手当が支払われなければならない：
 - (a) 1日8時間以上、または特定の場合1日9時間以上；または
 - (b) 1週間に44時間または48時間以上、または特定の場合2週間連続の期間内に88時間以上。
- 従業員は、かかる時間外勤務について、実際の給与支給率の設定ベースにかかわらず、時間給換算の少

なくとも1.5倍が支払われるものとする。

- 従業員は、月72時間以上の時間外勤務は認められない。
- 従業員が休業日または公休日に時間外勤務を要請された場合は、休業日または公休日の賃金に加え、(他の日の時間外勤務の場合と同様)時間外勤務の基本時間給率の少なくとも1.5倍を支払われるものとする。

(4) 最低賃金

シンガポールでは最低賃金/給与は定められていない。給与支払額は、使用者と従業員または従業員を代表する労働組合間の交渉と合意によって決められる。

2. 賃金決定方法

シンガポールには、決まった賃金決定方法はない。使用者は、相場の賃金を払おうと努める場合が多いが、相場の賃金は、資格(種類とレベルの両面)および採用時における従業員の関連業務経験に大きく左右される。使用者が好況時に相場以下の賃金しか支払っていないと、労働者を長期に定着させることはできない。入社後の昇給は、企業の収益性と従業員本人の職務遂行能力によって左右される。

3. 一般的な企業のシステム(賃金体系、支払い形態、賞与、退職金)

一般的に、中央省庁や公的機関を除き、厳格な給与体系が整備されていない企業が大半である。給与は、相場、企業の経済力、収益性、従業員の職務遂行能力に応じて支払われる。従業員に対する支払いは、給与とCPF委員会に対する使用者負担が大部分を占めている。大半の企業は、従業員に対する賞与として少なくとも給与の1カ月分を支払う努力をする。しかし、不況で、業績が不振であれば、賞与を支払う義務はない。使用者は、従業員の退職に備えて同人のCPF口座に毎月拠出することが義務づけられているので、退職金を支払う必要はない。こうした事情から、シンガポールでは退職金の話はほとんどない。

IV. 労働時間、休日、休暇

1. 労働時間に関する法律(法定労働時間、年間の休日および年次休暇、出産休業など)

(1) 労働時間

- 従業員は、雇用契約に基づき、以下のような勤務を求められることはないものとする：
 - (a) 休憩なしに連続6時間を超える勤務；
 - (b) 1日8時間超または週44時間超の勤務。
- 従業員は、以下の場合、上記に指定された時間制限を超えて、または休業日に勤務するよう使用者に求められることがある：
 - (a) 実際のまたはその恐れのある事故・災害
 - (b) コミュニティーの生活にその実施が必要不可欠な仕事；
 - (c) 防衛または安全保障に必要不可欠な仕事；
 - (d) 機械類または工場にとって緊急な仕事；
 - (e) 作業の中断が予測不可能であった場合；
 - (f) シンガポールの経済にとって必要不可欠な事業または必要不可欠なサービスに従事している従業員によって実施される仕事。

(2) 公休日

すべての従業員は、以下を条件として、雇用期間中に公休日として官報で公示された11日のいずれの日にも総給与支給率で有給休暇の権利を有するものとする：

- (a) 使用者と従業員の合意により、他の日を公休日の代わりとすることができる；
- (b) 公休日のいずれかが休業日に当たる場合は、その休業日の翌日に当たる勤務日を有給休暇日とするものとする；
- (c) 公休日のいずれかが雇用契約に基づき従業員が勤務を求められていない日に当たる場合、使用者は従業員にその公休日に対し総給与支給率で支払うか、またはその公休日の代休を従業員に与えるかのいずれかを行うことができる。

官報で公示された11日は以下のとおりである：

- 元旦
- 旧正月(2日間)
- ハリ・ラヤ・プアサ
- ハリ・ラヤ・ハジ
- グッド・フライデー
- レイバー・デー
- ヴェサク・デー
- ナショナル・デー
- デーパヴァリ
- クリスマス

(3) 年次休暇

3カ月以上の期間1人の使用者に労務を提供している従業員は、同一の使用者における最初の12カ月間の勤続に対し7日間の有給年次休暇の権利を有し、さらにその後の同一使用者における勤続12カ月ごとに1日の年次休暇が追加される。かかる年次休暇は、最高14日までとし、これらは当該従業員が権利を有する休業日、公休日および病気休暇以外に付与される。

ある年において3カ月以上の期間1人の使用者に労務を提供しているが、その年における勤続期間が12カ月に満たない従業員は、その年の勤続月数に比例して年次休暇を取る権利を有するものとする。

(4) 病気休暇

6カ月以上の期間1人の使用者に労務を提供している従業員は、使用者の費用負担で使用者が指名する開業医、またはかかる開業医が指名されていない場合は保健所長による診察を受けた後、以下の合計を超えない有給病気休暇を取る権利を有するものとする：

開業医または保健所長による認定に応じて

- (a) 入院が必要とされない場合、毎年14日；または
- (b) 入院が必要とされる場合、毎年60日。

従業員が1年間に46日より少ない日数入院する場合、かかる従業員のその年の有給病気休暇の権利は、合計14日に入院日数を加えたものを超えないものとする。

(5) 出産休業

- すべての女性従業員は、以下の期間休業する権利を有するものとする：
 - (a) 産前産後それぞれ4週間；または
 - (b) 女性従業員と使用者の合意に従い、産前の最高

28日前または産後に始まる8週間。

並びにかかる期間中、当該従業員は総給与支給率で使用者から支払いを受ける権利を有するものとする。

- 産前において1人の使用者に労務を提供している期間が180日に満たない女性従業員は、期間中いかなる給与も受け取る権利はないものとする。
- 出産時にすでに2人以上の子どもがいる女性従業員は、期間中いかなる支払いも受ける権利はないものとする。

2. 一般的な企業のシステム(労働時間、時間外勤務、休憩、年間の休日や年次休暇、病気や宗教上の理由による特別休暇)

シンガポールの企業の労働時間は週40時間から44時間労働が一般的であり、そのなかでも42時間が最も一般的である。欧米企業が本国の親会社に追随して週5日制であるのに対して、他の企業や中央省庁、公的機関は週5日半制を採用している。1日の労働時間は8時間か9時間で、途中1時間の休憩があるのが普通である。契約時間外の労働に対して時間外手当が支給されるのは非管理職に限られる。管理職や経営幹部が契約時間以上働いても時間外手当を支給されないのは常識である。有給休暇は、従業員の年功や勤続年数によって14日から21日までであるのが普通である。男性のイスラム教徒については、金曜日の休憩時間の延長を認めてモスクに礼拝に行けるようにしている企業もある。

V. 福利厚生

1. 育児および家族介護に関する法律

- シンガポールには育児および家族介護に関する法律はない。しかしながら、使用者は、任意で従業員にかかる給付を自由に支給することができる。したがって、すべての組織が支給するわけではない。たとえ支給しても、給付内容は組織によって様々である。
- 省庁および法定委員会は、以下の者に対し、給与全額

支給の公式に登録されていない休暇を与えている：

(a) 6歳未満の病気の子どもの面倒を見る既婚の女性職員。申請には診断書による裏づけが必要である。かかる登録されていない休暇は、年間15日を上限に、子ども1人につき5日に制限される。

(b) 第3子までの出産に当たり、既婚の男性職員。かかる登録されていない休暇は、子ども1人につき3暦日に制限される。かかる休暇の権利を有するためには、申請者は、休暇を取る時点で少なくとも3カ月の勤務を完了していなければならない。休暇は、子どもの誕生日から8週間以内、または誕生日前後それぞれ4週間中に取ることができる。

- 6歳未満の子どもの持つ省庁および法定委員会の既婚の女性終身雇用者は、以下の3通りの選択肢に基づき、子ども1人につき3年を限度に、「既婚の女性終身雇用者のための非常勤勤務制度」の下で非常勤勤務を申請することができる：

- (a) 週21時間；
- (b) 週28時間；
- (c) 週31.5時間。

上記の非常勤雇用制度を利用する職員は、週当たり労働時間数に従い、比例配分による勤務給付を支給される。

2. 医療給付および保険制度

(1) 割引病室料金

国立大学病院 (NUH) は、公務員および法定委員会職員に対し、シンガポール総合病院 (SGH) のクラスAおよびB1の病室料金の割引を提供している。

メディセーブ (医療保険制度) 補助金つき外来 (MSO) 医療給付制度に加入している職員およびその適格被扶養者は、割引病室料金が適用される資格を有する。1994年1月1日以降に就職した者は全員MSO制度に加入している。しかしながら現在他の制度に加入している者も、MSO制度に代わるほうを選ぶことができる。

(2) 保険制度

公務員を対象とするNTUC (シンガポール全国労働組合会議) 所得グループ保険制度は、NTUC所得保険協同組合が保険責務を負う保険制度である。この制度は、すべての職員、および扶養する1歳から18歳までの子どもを含め、その配偶者の任意加入が認められている。制度では、被保険者の永久労働不能障害および死亡が保険の適用対象となる。

インカムシールドは、入院中および一定の長期高額外来治療中に発生する費用を適用対象とするNTUC所得保険協同組合が保険責務を負う保険制度である。MSO制度に加入している職員は、自身、配偶者、子どもおよび75歳までの親の加入を申請することができる。インカムシールドの保険料は、メディセーブ口座を使って年間の支払いを行うことができる。

メディシールドおよびメディシールド・プラスは、中央積立基金 (CPF) に加入するシンガポール人および永住権保有者がメディセーブ口座を利用してCPFが彼ら自身およびその被扶養者に提供している保険制度の保険料を支払うことができる保険制度である。

3. その他付加給付

ホリデー・バンガローと休日宿泊料補助

部局に地位を有する職員は、シンガポールおよびマレーシア西部にある政府ホリデー・バンガローに、法定委員会職員に適用される料金で申し込みをする権利を有する。

VI. 労使関係

1. 労働組合数、組織率、争議件数

- 2002年12月31日現在、シンガポールにおける登録労働組合は71組合を数え、登録されている労組連合は1組合のみである。
- すべての労働組合の組合員数は、2001年末で33万8311人である。
- シンガポールでは、過去10年間にストライキは一切行

われていない。

- 2001年に発生した労働争議は266件であった。大半(48.1%に相当する128件)は賃上げと労働条件に関するものであった。しかし最も増加が著しかったのは人員削減をめぐる争議であった(94.7%)。その他は、賞与または功労特別賞与、販売手数料、シフト手当などに関するものであった。

2. 主要な労働組合ナショナルセンターおよび使用者団体の概要

(1) シンガポール全国労働組合会議

- シンガポール全国労働組合会議 (NTUC) は、シンガポールで唯一登録されている労連である。
- NTUCは、労働組合主義の基本目的である労働者の利益追求を目指して、1961年に創設された。
- 諸外国の労働組合とは異なり、NTUCは、シンガポール経済の利益と成長のために、政労使三者間パートナーシップの下、政府および財界と緊密に協力している。
- NTUCの5つの柱は以下のとおりである：
 - (a) 労働者の生活のための雇用されうる能力(雇用適性)の向上；
 - (b) 競争力の強化；
 - (c) 健全な肉体と健全な精神の育成；
 - (d) より多くのサービスとその共有；
 - (e) 労働運動の強化。

(2) シンガポール使用者連盟 (SNEF)

- シンガポール使用者連盟 (SNEF) の使命は、使用者が優れた雇用慣行を遂行するのを手助けし、政労使のパートナーシップにおける使用者の役割を強化することにある。
- SNEFの会員数は総数1881社を数える。これらの会員企業が雇用する従業員総数は、40万552人に上る。
- SNEFは、以下の主要領域において使用者にサービスを提供している：
 - (a) 労使関係に関する相談業務；
 - (b) 人的資源管理に関する相談業務；

- (c) 賃金、賃上げ、賞与、従業員給付、その他雇用条件の基準設定；
- (d) 経営者教育プログラムの提供；および
- (e) 人的資源管理相談業務のための中小企業の資金調達。

3. 労使関係に関する法律(基本的労働組合権、不公正な労働慣行、紛争解決制度)

(1) 基本的労働組合権

- 労働組合法は、労働組合について、以下を主たる目的とする、一時的か終身かを問わない労働者または使用者の組織、と定義している：
 - (a) 良好な労使関係の促進；
 - (b) 労働者の労働条件の改善または労働者の経済的地位の向上；および
 - (c) 労働者、使用者およびシンガポール経済のための生産性の向上。
- 労働組合法は、16歳以上の者で雇用契約に基づき雇用されている者は、いかなる者も組合に加入することができる」と定めている。
- シンガポールでは、労働組合の結成、加入および労働組合によって代表される労働者の権利は、シンガポール憲法に定められている結社の自由の一部である。しかしながら、政府はシンガポールの安全、公共の秩序、道徳のために、あるいは法律または教育によって、制約を課することができる。
- 労使関係に関連して、結社の自由は、労働組合法、雇用法および労使関係法の法的枠組みのなかで存在する。
- 労働者は、登録された労働組合の活動を組織し、加わり、参加する権利を有する。
- 労働組合は、創設1カ月以内に労働組合登録簿に登録しなければならない。登録後、法人として見なされる。労働組合は、1エーカーを上回らない土地・建物を含む財産を保有する権利を有する。
- 労働組合は、一定の状況において訴訟手続きの免除を享受する。労働組合は、不法行為に関して、および

紛争の促進をもくろんで行われた行為に対して法的措置を免除される。労働組合は、共同謀議に対する刑事訴追を免れる。

(2) 労使関係法の改正

- 2002年8月、労使関係法が改正され、「経営幹部の限定的代表」が盛り込まれた。また、関連の労働組合法の改正も行われた。経営幹部とは、管理職または経営幹部として使用者に採用された者を指す。
- 改正に伴い、認定された労働組合は、以下の目的のすべてまたはいずれかに限定して、集団としてではなく、経営幹部個人の代理をすることができる。
 - (a) 大臣への陳情。
 - (b) 経営幹部の人員削減時の、経営幹部に支払われる合理化給付関連の紛争解決を目指した使用者との交渉。
 - (c) 経営幹部または使用者による雇用契約違反に関連する紛争解決を目指した使用者との交渉。
 - (d) 82条違反または(b)や(c)で説明されている問題から発生した、経営幹部の解雇や復職に関して裁判所で訴訟手続きが行われる場合に同経営幹部の代理をすること。
- 認定された労働組合が経営幹部の代理をする場合、使用者が代理権に異議を唱えることができるのは、当該従業員が以下であることを根拠とする場合に限られる。
 - (a) 上級管理職として雇用されている場合、または、主要な営業活動の監督管理、営業成績の説明責任、経営方針や事業計画、経営戦略の策定、他の従業員に対する指導の実施など、上級管理職として雇用された人物の機能、職務または権限を遂行または行使している場合。
 - (b) 他の従業員の雇用、雇用の終結、昇進、異動、報奨または懲戒など労使問題に関する意思決定を含む機能、職務または権限、または意思決定に多大な影響を及ぼす権限を遂行または行使している場合。

- (c) 労使問題関連の交渉において使用者を代表するなどの機能または職務を遂行している場合。
- (d) 使用者の予算や財務、労使関係の問題、または他の従業員の給与や個人記録に関する極秘情報を閲覧できる場合。
- (e) 組合が代理をすることによって、実際または潜在的な利害の対立が生じる可能性がある機能、職務または権限を遂行または行使している場合。

4. 交渉制度(一般団体交渉制度)

(1) 団体交渉制度

- 団体交渉とは、合意に達することを目指して、労使間で労働条件および雇用条件について交渉するプロセスと定義することができる。
- 団体交渉のプロセスは、使用者と労働者を代表する労働組合との書面による協約の交渉、管理、解釈、適用および実施を包含するものである。これらの書面による協約は、「労働協約」(CA)として知られている。労働協約は、交渉対象の階層の従業員の雇用条件を定めるものである。
- 使用者による労働組合の承認は、団体交渉のための法的関係を構築するものである。使用者が労働者を代表する組合を承認した場合、労使のいずれかが相手方に交渉すべき条件を送達することができる。
- 一方の当事者が交渉の招請状を送達した場合、相手方当事者は招請を受けるかどうかを7日以内に決定しなければならない。7日たっても交渉の招請状に返答がない場合、当事者は労働コミッショナーに通知することができる。コミッショナーは、交渉の招請状を受諾するよう拒絶している当事者の説得に当たる担当官を任命することができる。これに失敗した場合、両当事者は大臣および裁判所の事務官に労使紛争が存在することを通知する。

(2) 紛争解決制度

- 労使のいずれかが、雇用の一定の条件について交渉の招請状を送達することができる。相手方当事者は、

招請を受けるかどうかを7日以内に決定しなければならない。招請が受諾されると、交渉が行われる。招請状を送達した当事者が、7日以降になっても返答を受け取らない場合、その当事者は労働力コミッショナーに通知することができる。コミッショナーは、交渉の招請状を受諾するよう拒絶している当事者の説得に当たる担当官を任命することができる。これに失敗した場合、両当事者は大臣および裁判所の事務官に労使紛争が存在することを通知する。

- 交渉の両当事者は、通知が送達された日から14日間にわたり交渉を行い、合意に達するものとする。合意に達することができない場合、交渉当事者のいずれか一方が労働コミッショナーに通知することができる。コミッショナーは、両当事者が合意に達することができるよう、相談に乗り、または調停担当官に相談に乗り支援するよう指示する。
- 相談から7日が経過した時点で、または調停が紛争の解決に失敗した場合、コミッショナーは大臣に労使紛争が存在することを知らせる。大臣は関係当事者に対し紛争解決のための強制調停会議に参加するよう命ずることができる。
- 調停が成功した場合、合意された条件が労働協約の基盤となる。調停が失敗した場合、両当事者は共同で裁判所に仲裁を申請ことができ、または大臣が両当事者に対し出廷を命ずることができる。公共の利益に影響を及ぼす事例の場合は、シンガポール大統領が裁判を命ずることができる。紛争が裁判所に付託されない場合、両当事者は解決を図るために抗議行動を計画することもできる。
- 団体交渉においては、一般に人事部長または役員が使用者を代表する。使用者はまた、使用者の登録労働組合であるシンガポール使用者連盟(SNEF)のコンサルタントの助けを求めすることもできる。労働組合に関しては、一般に選出役員または専従の労使関係担当官によって代表される。

5. 労使協議(労使間の連絡体制、苦情処理制度)

- 定義：苦情とは、従業員が使用者との雇用関係や雇用条件について抱く不公正感に関するものである。
- 不公正感は、実在するものでも実在しないものでもよく、しかし使用者が従業員に対して不公正であると従業員が感じるかぎり、従業員の苦情は存在する。
- 組織が組合化されている場合は、労働協約にすでに標準苦情処理制度が定められているであろう。組合化されていない組織も手続きを定めることができる。手続きが定められていない組織に対しては、同種の苦情処理制度を定めるよう勧告がなされている。厳正で透明な苦情処理チャンネルが保証されないかぎり、進んで苦情を申し立てる従業員は少数にとどまるであろう。
- 苦情処理制度は、従業員が雇用関係や雇用条件に関して不公正を感じている問題について、経営者に苦情を申し立てるために利用できる下から上へのコミュニケーション・チャンネルである。
- 苦情処理制度は、従業員が、実在するものか否かを問わず感じた不満を可能なかぎり最短の時間内であつ組織内の可能なかぎり最低の階層レベルにおいて解決できるよう支援することを目的とするものである。

(1) 苦情処理制度の主な特徴

優れた苦情処理制度に見られる基本的特徴は、以下のとおりである：

- (a) 解決のためのタイム・フレーム；
- (b) 組織内の可能最低階層レベルにおける問題解決；
- (c) 従業員が解決策に満足できない場合、次の経営レベルに苦情を持ち込むことができる手段の整備；
- (d) 申し立てのあった苦情の解決に対する組織のコミットメントの保証；
- (e) 罰せられることはないという従業員に対する保証；
- (f) 上司、従業員ともに解決に向けての誠実な努力。

(2) 苦情処理制度

ステップ1：苦情のある従業員は、問題が発生してから3

労働日以内にその問題を直属の上司に提起する。直属の上司は問題を調査し、苦情が申し立てられた日から1週間以内に、解決策を提示し、説明し、または決定を下す。

ステップ2：従業員が直属の上司の出した結果に満足しない場合、または直属の上司が1週間以内に苦情に対応できない場合は、従業員は問題を所属する部署の長に提起することができる。部署の長は、調査を行い、彼の下に苦情が申し立てられてから3労働日以内に、解決策を提示し、説明し、または決定を下すものとする。

ステップ3：従業員が部署の長の出した結果に満足しない場合、または部署の長が3労働日以内に苦情に対応できない場合は、従業員は問題を人事部に提起することができる。

苦情処理制度は、上司と従業員の双方が原因に取り組んで初めて、すなわち協調ある労働関係が得られて初めて、有効に機能できるものである。両当事者ともに、情報の提供、調査の実施、解決策の決定などにおいて誠実に努力することが必要である。

VII. 労働行政

1. 職業紹介サービス(官民)

求職者が利用できる求職経路は数多くある。使用者は、以下の各所に人材募集通知および資格を掲載することによって人材を募集することができる。

2. 技能育成(公共の職業訓練、技能育成制度)

(1) 公共の職業訓練と技能育成

シンガポールでは、大学、ポリテクニク(工業高等専門学校)および技術教育高等専門学校(Institute of Technical Education)が一般市民に正規教育および技能訓練を提供している。これらの教育機関に入学した全日制の学生は、就職する前に必要な技能を習得したいと考えて勉学に励んでいる。

すでに働いている者も、技能の向上を図ったり、新し

い技能を習得することができる。キャリアの選択、学歴および関心事項に従い、数々の訓練プログラムに参加することができる。

(2) 技能開発基金(SDF)

シンガポールにおいて登記または法人化された企業は、技能開発基金(SDF)を通じて従業員の訓練費用を支払うことができる。SDFは、以下の訓練を行う使用者に奨励交付金を給付する：

- (a) 就業者；
- (b) 就職希望者；
- (c) 再就職希望者。

(3) 技術開発賦課金法

SDFからの交付金は、使用者に対する技術開発賦課金によりまかなわれている。技術開発賦課金法は、国内および外資系のすべての使用者に対し、月額報酬1000SDollar(558米ドル)以下の従業員各人について、毎月技術開発賦課金を支払うことを義務づけている。賦課金は、各従業員の報酬の1%または2SDollar(1.12米ドル)のうちどちらか高いほうの金額である。

3. 雇用均等法(ジェンダー、年齢、障害のある労働者、人種、宗教に関するもの)

- シンガポールには雇用均等法はない。しかしながら、政府は使用者に対し、人種、宗教、年齢、婚姻、ジェンダーまたは身体障害に基づき従業員または求職者を差別しないよう助言し、促している。
- 近年、差別的な人材募集広告の問題が注目を浴び、広く議論されている。
- 非差別的な人材募集広告に関する政労使ガイドラインが発表されて以来、労働省(MOM)が定期的に行っている調査の結果、差別的な基準を盛り込んだ人材募集広告の数が大幅に減少したことが明らかとなっている。

4. 女性、若年および高齢労働者、障害のある労働者、外国人労働者、労働力輸出に関する対策

(1) 女性労働者に関する対策

女性従業員の雇用条件はすべて男性従業員と同一である。ただし既婚の女性従業員は、少なくとも8週間の出産休業の権利を有しており、政府省庁および法定委員会に働く既婚の女性職員は、6歳未満の病気の児童を介護するため有給休暇が与えられる。しかしながら、これも児童1人につき5日を条件に、年間最高15日とされている。

(2) 若年労働者に関する対策

いかなる者も、以下の条件の下を除き、児童を産業または非産業事業に雇用してはならない：

- (a) 同一家族の者しか雇用されていない産業事業には児童を雇用することができる；
- (b) 非産業事業において能力に見合った軽作業には12歳以上の児童を雇用することができる。

コミッショナーの申請により、大臣が命ずるに適切であると考える調査の後、産業または特定の仕事または領域に雇用される児童または若年者またはその両方の給与が、仕事の性質および雇用条件にかんがみて不十分であることが明らかとなり、大臣がそのことに納得した場合、合法的な措置として、大臣は、官報に公表する命令によって、当該産業、雇用の種類または領域において児童または若年者またはその両方に支払うべき最低賃金率を規定することができる。

かかる命令に従わない者は、有罪とされ、1000Sドル(558米ドル)以下の罰金または6カ月以下の懲役または両方に処せられるものとし、再犯の場合は、2000Sドル(1116米ドル)以下の罰金または2カ年以下の懲役または両方に処せられるものとする。

許可される雇用

児童および若年者の雇用は、以下について許可される：

- (a) (i) 教育省またはシンガポール技術教育高等専門学校(Institute of Technical Education)により承認、

監督される仕事；および

- (ii) 技術、職業または工業訓練学校または高等専門学校で行われるもの；および

- (b) シンガポール技術教育高等専門学校により承認、監督される実習制度の下での若年者の雇用

(3) 高齢労働者に対する対策

- 現在法定定年は62歳と規定されている。この年齢より上の労働者を雇用する意向の組織は、以下を考慮しなければならない：

- (a) 有期雇用、パートタイムまたは出来高仕事の雇用を提供すべきかどうか；
- (b) 高齢労働者の身体的な制約の可能性を考慮し、職務およびワーク・フローの再設計；
- (c) 高齢労働者のニーズに見合った労働時間の短縮；
- (d) 給与および給付が貢献の価値および需給均衡を反映するように保証すること。

- シンガポールにおいて高齢労働者の雇用に成功している組織の例としては、ファストフードのチェーンや証券代理業がある。

- 高齢労働者を雇用する使用者はまた、中央積立基金(CPF)の使用者拠出金を支払うことが法律で義務づけられている。拠出率は若い労働者に比べ高齢労働者のほうが低い。

- 60歳以上の労働者を雇用する使用者は、その労働者の月額給与の3.5%を労働者のCPF口座に支払わなければならない。

このような形態で社会保障がなされている。

(4) 障害のある労働者に対する対策

- 政府および関係当局による非差別的雇用の継続的な推進により、障害が職能に影響を及ぼさない職務に障害者を雇用する使用者がますます増えている。
- ビズリンク・センター・シンガポール・リミテッドは、障害者を対象に職業評価と職業紹介サービスを提供している。
- 使用者に障害者の雇用を奨励するため、シンガポー

ル・チャイニーズ・チェンバー・ファンデーション (SCCF) スキームでは、障害者を雇用した場合、障害者が少なくとも3カ月雇用され続けることを条件に、最初の1.5カ月分の給与を使用者に払い戻す制度が実施されている。

- 障害者を雇用している組織では、多くの場合、障害者の身体的なニーズに適合するよう職務仕様の調整や労働環境のアクセスの改善などを図らなければならない。
- その他考慮すべき事項としては、以下がある：
 - (a) 必要な場合や必要な時に進んで援助をするという管理職や従業員の積極的な姿勢；
 - (b) 調整が図られたワークフローに適応しようという管理職や従業員の積極的な姿勢。

(5) 外国人労働者に対する対策

- シンガポールにおける外国人労働者の雇用については、外国人労働者雇用法並びに移民法および規則によって規定されている。
- 外国人は、雇用許可書または就労許可のいずれかの発給を受けていないかぎり、シンガポールで就労することはできない。
- 外国人労働者の雇用を規制するため、企業には、シンガポール人従業員の人数に基づき一時期に雇用できる外国人労働者の人数が割り当てられている。この外国人労働者とシンガポール人労働者の割合は、依存率と呼ばれている。依存率は産業により異なる。
- 現在各種産業に定められている依存率は以下のとおりである：

産業	依存率
製造	全従業員の50%
建設	シンガポール人労働者1人に対し外国人労働者5人
海運	シンガポール人労働者1人に対し外国人労働者3人
サービス	全従業員の最高30%
港湾の船舶	シンガポール人労働者1人に対し外国人労働者9人

- 就労許可局に依存率を超えて雇用申請を行っても、認められない。

- 外国人労働者課徴金制度は、3カ年の就労許可保持者を除き、すべての就労許可保持者に適用される。
- 課徴金は、一時または終身就労許可が労働者に発給され次第開始される。就労許可が有効であるかぎり、取り消されるまで支払い義務がある。
- 課徴金の額は、外国人労働者のカテゴリにより異なる。
- 1990年外国人労働者雇用法が91年1月1日に発効した。同法では、外国人(シンガポール永住権保有者または雇用許可書保持者を除く)を雇用したいと考える者は、就労許可を得るために就労許可管理官に就労許可を申請しなければならないと定めている。

5. 安全衛生(使用者の義務)

職業上の安全衛生は、労働省(MOM)の産業安全課および産業衛生課の管轄である。

(1) MOMの安全衛生プログラム

健康診断

- 定期健康診断により、特定の健康上の危険にさらされる労働者が医学上一定の種類 of 作業に適合していることが確認される。過度に危険にさらされている場合も、早期に発見できる。
- 産業衛生課は、健康診断報告書を検討し、必要な場合には調査を行う。
- 工場法(1993年)は、工場その他特定の職場に雇用されている者の安全衛生および福祉を保護するための法的要件を詳細に定めている。
- 同法は、チーフ・インスペクター・オブ・ファクトリーズに登録された工場の安全衛生義務を規定し、強制するものである。
- 同法は、安全衛生の観点で職場に意見の違いがある時にはいつも労使双方が従うべき最終指令としての役割を果たす。

衛生規定

工場法は、以下の衛生に関する要素を取り扱っている：

- (a) 清潔；
- (b) 過密；
- (c) 換気；
- (d) 騒音・震動；
- (e) 照明；
- (f) 排水；
- (g) トイレ。

その他規定

安全な職場のためのその他の規定には、以下が含まれる：

- (a) 機械類の危険防止；
- (b) 電気の安全性；
- (c) 爆発防止；
- (d) 防火。

厚生規定には以下が含まれる：

- (a) 安全な飲料水；
- (b) 洗濯設備；
- (c) 衣服の保管；
- (d) 救急設備。

VIII. 労働関連法の概略（法律名および具体的規則の概略）

1. 労働条件（労働基準法、安全衛生法など）

前述の労働行政の項並びに工場法を参照のこと。

2. 雇用対策（高齢労働者対策、機会均等に関する法律など）

前述の労働行政の項を参照のこと。

3. 雇用保障法

シンガポールにはそのような法律はない。

4. 労使関係法（労働組合法、労働争議調停法など）

前述の労使関係の項並びに労使関係法、労働組合法、労働争議法を参照のこと。2002年8月、労使関係法が若干改正された。そして、それに伴い労働組合法も改正

されて「経営幹部の限定的代理」が盛り込まれた。

5. 労働福祉法（従業員の貯蓄優遇策）

シンガポールには労働福祉法はないがCPFがある。CPFは、社会保障に似た、従業員のための強制貯蓄制度である。後述の社会保障の項を参照。

IX. 社会保障

1. 労働災害補償

- 労働者災害補償は、シンガポール労働者災害補償法に定められ、労働省が監督する制度に基づき支払われる補償である。
- 給付金による補償は、特定の種類の労働者が、事故の責任の所在に関係なく、「業務のために」事故で負傷または死亡した場合に支払われる。医療費も一定の限度まで弁済される。
- 「業務のために」負傷した「労働者」、または死去した労働者の被扶養者は、労働者災害補償を請求することができる。
- 補償は、負傷または死亡が「業務のために」発生した場合に限り支払われる。
- 負傷が自ら加えたものである場合は、支払われない。
- 労働者がアルコール類や医師の処方によるものではない薬物の影響の下で負傷した場合は、50%以上の稼得能力の喪失を引き起こす負傷に限って一部補償が支給されるものとする。
- 労働者災害補償法に基づき、使用者はかかる補償を支払う義務がある。
- 使用者が労働者災害補償請求に対し保証しないのは、違法行為である。有罪が証明された場合には、使用者は、1万Sドル（5581米ドル）以下の罰金または1年以下の懲役または両方に処せられるものとする。
- 労働者災害補償は、負傷により以下が引き起こされた場合に支払われる：
 - (a) 永久的一部または完全労働不能障害；
 - (b) 一時的な一部または完全労働不能障害；または

(c) 死亡。

- 補償金に加え、承認された医療費は全額、労働者災害補償(病院費用)通知によって弁済される。

2. 年金

年金制度は、かなり以前に廃止された。その代わりに、社会保障貯蓄制度である中央積立基金(CPF)が1955年に設置された。

(1) 中央積立基金

- 中央積立基金(CPF)は、定年退職時または働くことができなくなった時に労働者に財政上の保証を提供するために設置された。
- これが包括的社会保障貯蓄制度に発展した。
- CPF制度に基づく拠出は以下のとおりである：
 - (a) 定年退職；
 - (b) 医療；
 - (c) 住宅取得；
 - (d) 家族扶助；
 - (e) 資産増加。

(2) 中央積立基金拠出金

2001年1月1日から実施されている拠出率は以下のとおりである。

年齢	使用者の拠出率(%)*	従業員の拠出率(%)*	合計(%)*
55歳以下	16.0	20.0	36.0
55歳超～60歳	6.0	12.5	18.5
60歳超～65歳	3.5	7.5	11.0
65歳超	3.5	5.0	8.5

(3) 中央積立基金口座

- CPF拠出金は、普通預金、メディセーブ(医療保険制度)および特別預金の3口座に振り分けられる。
- 普通預金口座の貯蓄は、住宅取得、承認された投資、CPF保険および教育などに使用することができる。
- メディセーブ口座の貯蓄は、入院費や承認された医療

費に充てたり、加入者(労働者)および被扶養者の承認された医療保険の保険料の支払いに充てることができる。

- 特別預金口座の貯蓄は、老後や不測の事態に備えて積み立てられる。55歳未満の加入者は、普通預金口座の貯蓄を特別預金口座に上積みして最低額の現金部分に振り替えることができる。上積みは、定年後のための現金貯蓄の増加と、より高い利率を得るためである。

(4) 中央積立基金引き出し

CPF貯蓄の引き出し：

- (a) 加入者が55歳に達した時；
- (b) 加入者がシンガポールおよびマレーシア西部を永久に退去する時；
- (c) 加入者が永久的な廃疾になった時。

3. 健康保険

- メディセーブ(医療保険制度)補助金つき外来(MSO)医療給付制度の下、政府および法定委員会の職員は、年間、外来医療費を最高350Sドル(195米ドル)まで請求することができる。
- 月額全給与のさらに1%の中央積立基金(CPF)拠出金が労働者のメディセーブ口座に支払われる。この拠出金は、入院給付に代わるものである。
- この追加メディセーブ拠出金は、現行のCPF(メディセーブ)規則に従い使用することができる。労働者はメディセーブを利用して、国立病院、政府により再建された病院または民間の病院の自分が選んだクラスの病室の入院費用を支払うことができる。労働者はまた、メディセーブを家族のためにも使用することができるし、(例えばメディシールドやインカムシールドなど)承認された医療保険の保険料の支払いを行うこともできる。
- 民間部門の使用者が提供する健康保険は企業により様々である。しかしながら、大半の場合、企業は従業員のために指定医や指定診療所を独自に定めている。

医師や診療所は、従業員にかかった医療費をすべて直接使用者に請求する。かかる外来医療給付にも一定額の上限が定められており、企業により異なり、また1企業内でも社員のレベル(役職)によって保障権利が異なる。

- 入院給付については、民間部門の使用者は一般に、従業員全員を対象に団体保険に加入する。従業員は、必要に応じて、保険会社に入院費の請求を行うことができる。

4. 失業保険

シンガポールには、使用者に対し従業員に失業保険をかけることを義務づけている法律はない。

X. 外資系企業に対する政府の対策(優遇税制、外国人居住者の規則)

1. 優遇税制

- 一般に、シンガポールに設立できる事業の種類に制約はないが、一部事業は、政府に特殊ライセンスの申請を行う必要がある。
- シンガポールのすべての企業は、企業・事業登記所(RCB)に登録しなければならない。
- シンガポールに創設された外資系企業への地元資本の参加には、厳格かつ不変の要件は一切ない。
- シンガポールの会社法は、英国およびオーストラリアの会社法に極めて類似しており、登記手続き、会計報告書の提出などが現地の要件によりわずかに異なるだけである。
- 2002年度の法人税率は24.5%だったが、2003年度すなわち2002年の収益に対する法人税は22.0%に大幅削減され、さらに3年間で20.0%にまで削減される予定である。政府は、シンガポールに投資を呼び込み雇用を増やすにはこうした削減が必要だと伝えている。

2. 外国人居住者の規則

- シンガポールは、外国人の専門職、起業家、熟練労働者、大卒者をはじめ国の社会経済開発に貢献しうる者を引きつけるため、自由移民政策を採用している。
- 政府が提供する各種制度を通じて、有能な外国人は、シンガポールに来るのに先立ち、またシンガポールで働き始めてから、シンガポールの永住権の申請を行うことができる。
- シンガポールの永住権を保有していない外国人は全員、基本給が月額2000Sドル(1116米ドル)を上回る場合は、就職するためのまたは事業を行うための雇用許可書を申請しなければならない。
- 外国人に発給される雇用許可書は、申請者の資格に応じて2種類ある。
- Pパスは、容認されている第3次教育/専門/技術資格を有し、専門職や管理職への就職を希望している者、あるいは起業家または投資家である外国人に発給される。
 - (a) 基本給が月額7000Sドル(3907米ドル)を上回る申請者にはP1パスが発給される。
 - (b) 基本給が月額3500Sドル(1953米ドル)を超え7000Sドル(3907米ドル)までの申請者にはP2パスが発給される。
- 雇用許可書の申請には、シンガポール国内の身元引受人(通常は申請者の使用者)が必要である。

参考文献:

Yearbook of Statistics Singapore, 2002
Singapore Yearbook of Manpower Statistics, 2002
Singapore Facts and Pictures, 2002
Economic Survey of Singapore, Third Quarter 2002
Monthly Digest of Statistics Singapore, October 2002
 Amendments to Industrial Relations Act, August 2002
Employment Trends & Outlook, 2001
Report on Labour Force in Singapore, 2001
Report on Wages in Singapore, 2001
A Guide to the Assessment of Traumatic Injuries and Occupational Diseases for Workmen's Compensation (Fourth Edition), 1999