

2024年12月 No.219

シンガポール

## 職場における差別的取扱いから従業員を保護するための新法案 (Workplace Fairness Bill) について

弁護士 金田 聡

### 1. はじめに

2024年11月12日に、シンガポールにおいて、職場における差別的取扱いから従業員を保護するための新法案（Workplace Fairness Bill：職場公平法案）が国会に提出された。これまで、職場における従業員の公平な取扱いの確保に関して、シンガポールでは、2007年に、公平な雇用のための原則及び当該原則に基づくあるべき実務を定めたガイドライン（Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices：公平ガイドライン）が策定され、現状は、同ガイドラインに則り各社において実務的な対応が行われている。国会での審議の結果として職場公平法案が法律として制定された場合は、これまでのシンガポールにおける雇用実務に加えて追加で必要となり得る対応も存在することから、本稿では、職場公平法案の概要を紹介するとともに、今後の見通しについて触れることとしたい。

### 2. 職場公平法案の概要

職場公平法案は、(i)職場における差別的取扱いからの従業員の保護、(ii)公平な雇用実務の確立、(iii)シンガポール国民（永住権者含む）の雇用機会の確保等、及び、(iv)職場における調和の維持を目的とするものであり（同法案のPart 1）、かかる目的の達成のため、大要、雇用者が、採用時・雇用期間中・雇用終了時における意思決定を行うに際して、同法案が個別に定める「保護されるべき特性」（protected characteristic）を理由とする差別的取扱いその他同法案の定め違反する行為を行った場合、一定の罰則等に服する可能性がある旨を規定するものである。その詳細は以下のとおりである。

#### (1) 「保護されるべき特性」の内容

職場公平法案のPart 3では、(i)年齢、(ii)国籍、(iii)性別、(iv)配偶者の有無、(v)妊娠の有無、(vi)介護の責任の有無、(vii)人種、(viii)宗教、(ix)言語能力、(x)障害の有無、(xi)メンタルヘルスの状況、といった事項が「保護されるべき特性」の具体的な内容として個別に列挙されており、かつ、各特性の詳細な定義（たとえば、上記(iii)の性別から、性的指向及び性自認は除外される旨等）も併せて規定されている。

職場環境の公平化に関する三者委員会が2023年に公表した報告書によれば、2018年から2022年の5年間で、職場における差別事案が年平均で315件報告されているところ、そのうち95%以上が上記の「保護されるべき特性」に基づくものであるとのことである。

なお、下記(4)b.に列挙したとおり、「保護されるべき特性」に基づく意思決定であっても、例外的に差別的取扱いには該当しない場合がある点に留意されたい。

(2) 職場公平法案が定めるその他の内容

職場公平法案は、上述の「保護されるべき特性」に基づく差別的取扱いに関連した事項の他、Part 6 (Fair Employment Practices) において、雇用者の義務として、以下の内容も規定している。

- 適切な求人広告の作成その他の採用時に遵守すべき事項を懈怠した雇用主は一定の雇用ビザの申請を行うことができない。
- 雇用主は、従業員からの苦情の処理（苦情に関する問合せ・調査、確認、当該従業員への調査結果の通知等：handling of grievances）に関するプロセスを整備した上で従業員に周知しなければならない。
- 雇用主は、従業員が雇用主に対して職場公平法に基づく手続の申立てを行ったこと、あるいは、当該手続に関連して証拠・情報の提供を行ったこと等を理由として、当該従業員に対して解雇、減給、ハラスメント等の報復行為を行ってはならない。

(3) 罰則等

職場公平法案の Part 7 では、雇用者が差別的取扱いその他同法案の定め違反する行為を行った場合の罰則等が規定されており、その概要は以下のとおりである。

違反区分	罰則
a. 民事違反 ( Civil contraventions)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 行政罰</li> <li>• 違反行為の是正等の命令。当該命令に違反した場合、雇用者の区分に応じ以下のとおり               <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 法人等の場合、S\$5,000 (JPY560,000<sup>1</sup>) 以下の罰金</li> <li>(b) 個人の場合、S\$2,500 (JPY280,000) 以下の罰金及び/又は6か月以下の懲役</li> </ul> </li> </ul>
b. 重大民事違反 ( Serious civil contraventions) ( = 複数回の差別的取扱いや上記(2)の報復行為を含む重度の違反)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 民事的制裁を目的とした訴えの提起。請求が認められた場合、雇用者の区分に応じ以下のとおり               <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 法人等の場合、初回は最大 S\$50,000 (JPY5,600,000)、それ以降は最大 S\$250,000 (JPY28,000,000)</li> <li>(b) 個人の場合、最大 S\$10,000 (JPY1,120,000)、それ以降は最大 S\$50,000 (JPY5,600,000)</li> </ul> </li> </ul>

※雇用者が法人の場合であって、当該法人の役員が当該違反行為に同意又は黙認していた事実が立証された場合は、雇用者である法人に加えて当該役員も罰則等の対象となり得る。

上記 1.で言及した公平ガイドラインに違反した場合は基本的に就労ビザの発給停止又は制限のみがサンクションとして想定されているのと比較して、より柔軟かつ細かな制裁を科すことが可能となる。

(4) 適用対象・例外等

a. 職場公平法案の適用を受ける雇用者の範囲

職場公平法案は、雇用する従業員の数が 25 名を下回る雇用主に対しては適用されない旨を規定している。もともと、そのような適用対象外の雇用者に対しても、上記 1.で言及した公平ガイドラインが（職場公平法施行後も）引き続き適用され、同ガイドラインに基づく実務対応は継続して実施する必要がある点には留意が必要である。また、上記の適用除外は、職場公平法施行後 5 年経過時に（適用除外の範囲を狭める方向で）見直される予定である。

<sup>1</sup> S\$1 = JPY112 で計算。以下、為替計算について同様。

#### b. 差別的取扱いに関する例外

職場公平法案においては、以下に列挙する場合は、差別的取扱いには該当しない旨が規定されている。個別の除外規定においては、具体的にどのような行為が除外されるかという点がある程度詳細に定められている。

- 「保護されるべき特性」が当該業務を遂行するに当たって真に必要となる条件 (a genuine requirement of a job) である場合
- 高齢者を優遇する場合
- シンガポール国民（永住権者含む）を優遇する場合
- 宗教団体が当該宗教の信仰に関連する職種の雇用を当該宗教の信仰者に限定する場合
- 障害者を優遇する場合

上記 2 点目及び 5 点目は、シンガポールにおける高齢者及び障害者の雇用促進の方針に則ったものである。また、上記 3 点目は、2023 年のビザ発給要件の厳格化を含む、近時のシンガポール政府による現地雇用優先の方針を反映したものと考えられる。

### 3. 今後の見通し

職場公平法案は 2 つの法案で構成されるどころ、今回シンガポールの国会に提出された法案はそのうちの 1 つ目であり、差別的取扱いを受けた従業員等の私人による請求・申立てに関する手続等を内容とするもう一方の法案は来年国会に提出される予定である。そして、両法案が国会で可決される場合、新法が施行されるのは 2026 年又は 2027 年となる可能性が高いと目されている。

### 4. 実務への影響

職場における公平な雇用実務の実現自体は上記 1. で言及した公平ガイドラインにおいても雇用者の責務とされており、この点は職場公平法案が新法として施行された場合でも異ならない。もっとも、違反時のサンクションとして、公平ガイドラインに関しては多くの場合は就労ビザの発給停止又は制限によるのに対して、職場公平法案では上記 2.(3)のとおり違反の程度に応じた幅広いサンクションが規定されている。

加えて、上記 2.(2)に記載した雇用主の義務のうち、特に苦情処理プロセスの整備については、雇用主として積極的に対応することが必要となる事項であるため、職場公平法案が新法として施行される場合は、将来的に、既存の苦情処理システムの見直しや、未整備の場合は整備に向けた検討を行う必要が生じ得ると考えられる。

[執筆者]



金田 聡 (長島・大野・常松法律事務所 Nagashima Ohno & Tsunematsu Singapore LLP 弁護士)

satoshi\_kaneda@noandt.com

2014年京都大学法科大学院修了、2015年長島・大野・常松法律事務所入所。その後、2022年 University of Pennsylvania Law School 修了 (LL.M. with Wharton Business & Law Certificate)、Shearman & Sterling LLP (NY) 勤務を経て、2023年10月よりシンガポールオフィス勤務。入所以来、M&A・企業組織再編に携わっており、現在は、アジア地域を中心とするクロスボーダーM&A・ジョイントベンチャー案件その他国際企業法務に広く従事している。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的な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、必ず弁護士にご相談ください。

## 長島・大野・常松 法律事務所

[www.noandt.com](http://www.noandt.com)

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: [info@noandt.com](mailto:info@noandt.com)



長島・大野・常松法律事務所は、約600名の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ\*及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

(\*提携事務所)

[当事務所の海外業務に関する詳細はこちら](#)

NO&T Asia Legal Update ~アジア最新法律情報~の配信登録を希望される場合には、[<https://www.noandt.com/newsletters/nl\\_asia\\_legal\\_update/>](https://www.noandt.com/newsletters/nl_asia_legal_update/)よりお申込みください。本ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、[<newsletter-asia@noandt.com>](mailto:newsletter-asia@noandt.com)までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませようをお願いいたします。