

【りそなマーチャントバンクアジア】

「シンガポールの Covid-19 による業績不振で整理解雇を行う際の指針」

5月20日、シンガポール人材開発省(MOM)、全国労働組合会議(NTUC)、全国経営者連盟(SNEF)の政労使3者は、新型コロナウイルス(Covid-19)の感染拡大が経済に打撃を与える中、整理解雇(Retrenchment)を実施する企業に対し、被解雇者に退職金などの手当支給を勧告する指針を公表した。経営状況に応じた金額の目安を設けた。

但し、シンガポール政府は雇用維持のため、経済対策「雇用支援制度(JSS: Jobs Support Scheme)」を通じて12月までの9ヵ月間、国民または永住権取得者(PR)である従業員の賃金を所属産業に応じて最大75%補助している(補助金詳細は [りそな銀行アジアニュース - シンガポール](#)  [ここをクリックしてください](#))。解雇は常に最後の手段であり、やむを得ず整理解雇を行う場合、被解雇者への手当支給を求める。主なガイドラインの内容は下記の通り。

1) 手当の目安

- 財務状況が健全な企業
財務状態が安定している雇用主に対しては、既存の雇用契約や労働協約などで定める金額か、勤続年数1年につき2週間～1ヵ月分の給与相当額を支払うシンガポール国内慣習に沿って、解雇手当を支給するのが望ましい。
- 経営が圧迫されている企業
営業や事業見通しに悪影響を受けた雇用主は、労働組合や従業員と再交渉し、勤続年数に応じた公平な解雇手当を協議することが求められる。
- 経営に深刻な影響が出ている企業
財政が困難な状態に陥った雇用主は、①組合がある企業の場合、相互が受け入れ可能な解雇手当の内容について組合と交渉する必要がある。②組合が組織されていない企業の場合は、被解雇者支援のため一時金を支給すべき。この場合の一時金額は勤続年数に基づく必要はなく、政府の経済対策「雇用支援制度(JSS)」によるこれまでの受給額や企業の財政状況を考慮して1～3ヵ月分の解雇手当を支給することが可能。

ちなみに、シンガポールでは、組合が企業内に組織されれば、企業と組合との間で、労働協約を締結することになり、その中で、Retrenchment Benefits 等の条件が規定される。

2) 低賃金労働者をより寛大に扱う

政労使3者は35歳以上で月給がS\$2,300(約17万3,750円)以下など、低賃金層に対してより手厚い手当を支給するよう勧告。勤続1年当たりの支給額を増やしたり、再就職を支援するため職業訓練の補助金を追加で支給したりするよう求めた。

3) 人材省(MOM)への報告義務

MOMは2017年1月1日から、10人以上を雇用する雇用主に対し、6ヵ月間で計5人以上を解雇する場合には、解雇通知から5営業日以内に同省へ報告することを義務付けた。期限内の報告を怠ると、最高S\$5,000(約37万7,500円)の罰金が科せられる可能性がある。

以上

【出所: “Advisory on retrenchment benefit payable to retrenched employees as a result of business difficulties due to COVID-19”, Ministry of Manpower】

照会先: 国際事業部 (東京) 電話 03-6704-2709
(大阪) 電話 06-6268-1907