

ニュースレター

2020年 3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

Clarence Ding
Senior Associate
+65 6434 2662
clarence.ding@bakermckenzie.com

Zhao Yang Ng
Senior Associate
+65 6434 2701
zhao.yang.ng@bakermckenzie.com

Averill Chow
Associate
+65 6434 2247
Averill.Chow@bakermckenzie.com

日本語でのお問い合わせは、井上まで:
Yoko Inoue (井上 洋子)
+65 6434 2605
yoko.inoue@bakermckenzie.com

給与に影響するコスト削減策に関する人材省への報告要件と 余剰労働力及び責任ある整理解雇に関する政労使連盟の勧 告

概要

2020年3月12日から、従業員の月額給与に影響を与えるコスト削減措置を実施する場合、雇用主は人材省 (Ministry of Manpower) に通知する必要があります。また、雇用主は、それらを公平に実施したことも報告しなければならない。

COVID-19 の状況により雇用主が直面するビジネスの停滞を考慮し、余剰労働力及び責任ある整理解雇に関する政労使連盟の勧告 (Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment) (「勧告」) も更新された。勧告は、整理解雇は常に余剰労働力管理における最終手段であるべきだと強調し、整理解雇への代替案を提案している。

1. 給与に影響するコスト削減対策に関する人材省への報告要件

2020年3月12日から、下記に該当する全雇用主は、人材省に報告する必要があります。

- (a) 従業員の月額給与に影響するコスト削減策 (ボーナスや昇給などの自由裁量的支払いの調整を除く) を実施する、
- (b) シンガポールで登録された事業体、そして
- (c) 少なくとも 10 人の従業員を有する。


通知は、人材省のウェブサイト <https://form.gov.sg/#!/5e609fc6835c4b0016dc47e8> を通じて行う。報告期限は、コスト削減策実施から 1 週間。

雇用主は、シンガポールで就労パスで働く外国人従業員の給与調整を実施する前に、就労パスの管理当局の承認を求める必要があることに留意すべきである。

2. 余剰労働力管理と責任ある解雇整理に関する政労使連盟の勧告

勧告は、整理解雇は常に余剰人員管理における最終手段であるべきだと述べ、人員削減の代替案を提案している。これらの代替案は、従業員への影響の重大度に基づき、大きく以下に分類できる。

- (a) 賃金削減を伴わない勤務調整
- (b) 賃金削減を伴う勤務調整
- (c) 賃金の直接調整、そして
- (d) 無給休暇。



勧告は、これらの措置を実施する際に、雇用主は労働組合及び従業員と早めに協議の上、同意を求め、措置の影響を明確に伝えるべきだと強調している。また、雇用主は、事業回復時には、調整を見直し、復元する必要があるとしている。

(a) 賃金削減を伴わない勤務調整

従業員の訓練とスキルアップ

勧告は、ビジネスの停滞による余剰能力を活用し、従業員をスキルアップの為に訓練に派遣することを推奨している。雇用主は、訓練を受けている従業員に対して、SkillsFuture Singapore Agency のウェブサイトにて、不在給与補助金を申請できる。

社内の別分野への従業員の再配置

勧告は、過剰な人材を社内の別の仕事に再配置することを示唆している。また、再配置された従業員には、必要なトレーニングを行う必要がある。

社内に過剰人材を吸収できる業務がない場合、雇用主は、過剰人材の他企業の適切な業務への派遣を検討する。

柔軟な勤務スケジュール(「FWS」)

FWS は、従業員が残業手当の対象となる、および/または雇用法のパート IV の対象となる企業に最も関連する。雇用法のパート IV の対象となる従業員は次のとおり。

(a) 月額基本給与が S \$ 4,500 を超えない肉体労働者 (Workmen)、そして


(b) マネージャーおよび役員以外の、月額基本給与が S \$ 2,600 を超えない非肉体労働者 (Non-workmen)

FWS により、企業は、周期的な人材需要のピークや底に対し、人材リソースを最適化できる。従業員は、FWS の期間中、安定した月額給与が保証される。

たとえば、雇用主と(雇用法パート IV の対象となる)従業員は、4 週間の間、1 週間の労働時間を 44 時間から 40 時間に短縮し、発生した 4 週間分の合計 16 時間を次の 4 週間に使用、増加した(44 時間を超える)労働時間と相殺することに同意する。次の 4 週間に発生する時間外労働を相殺する際には、従業員と雇用主は、発生した時間のレートに同意する。FWS の導入を希望する雇用主は、組合と従業員の支援を求め、その後、労働委員会 (Commissioner for Labour) に申請する必要がある。残業免除のほか、雇用主は、従業員の安全と健康を含む特定条件が満たされている場合において、休業日及び祝日の労働に対する賃金に関する雇用法規定の免除を申請できる。

(b) 賃金削減を伴う勤務調整

パートタイム、業務共有、その他の勤務調整



勧告は、余剰労働力を持つ雇用主は、パートタイム、業務共有または、その他賃金削減を伴う柔軟な勤務調整等の代替の業務調整実施の検討を提案している。

週当たりの短縮勤務

勧告が示唆する別の調整方法は、労働時間の短縮となる、週当たりの短縮勤務の実施である。雇用主は次を考慮できる。

- (a) 従業員が取得した年次休暇の最大 50%を取るよう要求、
- (b) 週に 3 日を超えないよう週当たりの勤務時間を短縮し(会社の業績に深刻な影響がある場合にのみ 3 日の短縮を実施)、3 か月を超えないように、いずれの場合も見直しの対象とする、および/または
- (c) 週当たりの短縮勤務の実施期間中、従業員が就労しない日についても、影響を受ける従業員に賃金の 50%以上を支払う。

一時的なレイオフ

勧告は、一時的なレイオフは事業所施設閉鎖の結果であり、会社全体の業務について一部の管理業務は行われているものの、作業施設が指定された期間、閉鎖されるような事態と述べている。雇用主は次を検討できる。

- (a) 従業員が取得した年次休暇の最大 50%を取るよう要求、
- (b) レイオフ期間がいかなる場合も 1 か月を超えないよう実施し、随時見直す、および/または
- (c) レイオフ期間中でも影響を受ける従業員に対して賃金の 50%以上支払う。

(c) 賃金の直接調整

勧告は、柔軟な賃金システムを導入している雇用主については、以下の方法で賃金構成要素の調整を検討することを提案する。

- (a) 年次賃金の引き上げまたは賃金凍結の導入、
- (b) ボーナスの削減、
- (c) 通常、雇用主の年末に支払われる 1 か月分の賃金である年次賃金補助金の削減、および/または
- (d) 賃金の毎月の変動要素部分および/またはその他手当の削減。

(d) 無休休暇

勧告は、従業員を無給休暇とすることは、解雇前の最後の手段であるべきと述べている。無給休暇の実施において、



- (a) 雇用主は、他の措置を検討/実施し、組合及び従業員に相談すべき。
- (b) 雇用主は、措置の範囲と期間を決定する際に、一般従業員への影響を認識すべき。
- (c) 上級管理職は、コスト削減策について、早期におよび/またはより多くの削減を受け入れることにより、模範となる必要があり。そして
- (d) 雇用主は、無給休暇を他のコスト削減策と併せた適用を検討すべき。

結論

勧告は、COVID-19 状況に起因する事業停滞を考慮して、整理解雇の代替手段に焦点を当て、人材省が雇用の保全に力を注いでいることを明らかにした。勧告にある賃金調整の提案は、人材省が従業員の雇用保全に焦点を合わせる一方、雇用主が直面する困難を現実的に見ていることを示している。給与に影響をもたらすコスト削減策に関する人材省への新しい報告要件は、人材省が従業員の賃金に及ぼす景気減速の影響を監視する方法となる。また、人材省はこのような報告要件が、責任ある方法での措置の実施を促し、その先の給与紛争を防ぎ、必要に応じて雇用主と従業員両方への支援を可能にすると述べている。新しい報告要件は、経済が回復するまでの一時的な措置である。

www.bakermckenzie.com

Baker McKenzie Wong & Leow
8 Marina Boulevard
#05-01 Marina Bay Financial
Centre Tower 1
Singapore 018981

Tel: +65 6338 1888