

英和対訳

改訂

シンガポール雇用法 2019

EMPLOYMENT ACT



Index

BOOK I

EMPLOYMENT ACT

PART I	PRELIMINARY
PART II	CONTRACTS OF SERVICE
PART III	PAYMENT OF SALARY
PART IV	REST DAYS, HOURS OF WORK AND OTHER CONDITIONS OF SERVICE
PART V	TRUCK SYSTEM
PART VI	CONTRACTORS AND CONTRACTING
Part VIA	PART-TIME EMPLOYEES
PART VII	DOMESTIC WORKERS
PART VIII	EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS
PART IX	MATERNITY PROTECTION AND BENEFITS AND CHILDCARE LEAVE FOR PARENT
PART X	HOLIDAY, ANNUAL LEAVE AND SICK LEAVE ENTITLEMENTS
PART XI	(Repealed)
PART XII	REGISTERS, RETURNS AND OTHER DOCUMENTARY REQUIREMENTS
PART XIII	INSPECTION AND ENQUIRY
PART XIV	GENERAL
PART XV	CLAIMS, COMPLAINTS AND INVESTIGATIONS INTO OFFENCES
PART XVI	ADMINISTRATIVE PENALTIES
PART XVI	PROCEDURE AND REGULATIONS
FIRST SCHEDULE	WORKMEN
SECOND SCHEDULE	REGISTRATION FEE
THIRD SCHEDULE	CALCULATION OF GROSS AND BASIC RATES OF PAY OF AN EMPLOYEE EMPLOYED ON A MONTHLY RATE OR ON PIECE RATES
FOURTH SCHEDULE	EMPLOYEE'S HOURLY BASIC RATE OF PAY FOR CALCULATION OF PAYMENT DUE FOR OVERTIME
FIFTH SCHEDULE	NUMBER OF DAYS ON WHICH A FEMALE EMPLOYEE IS ENTITLED TO ABSENT HERSELF FROM WORK UNDER SECTION 76(1) (c) (ii)

BOOK II

EMPLOYMENT OF FOREIGN MANPOWER ACT

BOOK III

WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT

PART I	PRELIMINARY
PART II	INTERPRETATION
PART III	ADMINISTRATION OF ACT
PART IV	GENERAL DUTIES OF PERSONS AT WORKPLACES
PART V	POWERS OF COMMISSIONER
PART VI	INVESTIGATIONS, INQUIRIES AND REPORTING OF ACCIDENTS, DANGEROUS OCCURRENCES AND OCCUPATIONAL DISEASES
PART VII	SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT ARRANGEMENTS
PART VIII	WORKPLACE SAFETY AND HEALTH COUNCIL
PART IX	INSPECTIONS AND OTHER POWERS OF ENFORCEMENT
PART X	OFFENCES, PENALTIES AND PROCEEDINGS
PART XI	GENERAL
FIRST SCHEDULE	WORKPLACES SUBJECT TO ACT
SECOND SCHEDULE	DANGEROUS OCCURRENCES
THIRD SCHEDULE	OCCUPATIONAL DISEASES

目次

第I編

雇用法

- 第1章 予備規定
- 第2章 労働契約
- 第3章 給料の支払
- 第4章 休息日、労働時間及びその他の労働条件
- 第5章 現物給与制
- 第6章 請負人及び契約
- 第6A章 パートタイム従業員
- 第7章 家事使用人
- 第8章 児童及び年少者の雇用
- 第9章 産婦の保護及び給付並びに親の育児休暇
- 第10章 祝日、年次休暇及び病気休暇の権利
- 第11章 [廃止]
- 第12章 名簿、報告書及びその他の必要書類
- 第13章 臨検及び調査
- 第14章 一般条項
- 第15章 違反に対する請求、申立て及び調査
- 第15A章 行政罰
- 第16章 手続及び法規
- 第1付則 労働者
- 第2付則 登録料
- 第3付則 月給制又は出来高制で雇用されている被雇用者の総賃金及び基本賃金の計算
- 第4付則 時間外に対する支給を計算するための被雇用者の1時間当りの基本賃金
- 第5付則 第76条第(1)項(c)号(ii)に基づき女性従業員に権利が付与される休暇の日数

第II編

外国人人材雇用法

第III編

職場安全衛生法

- 第1章 予備規定
- 第2章 定義
- 第3章 法の管理
- 第4章 職場での人の一般的義務
- 第5章 局長の権限
- 第6章 事故、危険事態および職業病についての臨検、調査および報告
- 第7章 安全衛生管理の手配
- 第8章 職場安全衛生評議会
- 第9章 検査および他の執行権限
- 第10章 違反、処罰および訴訟手続
- 第11章 一般条項
- 第1付則 法の対象となる職場
- 第2付則 危険事態
- 第3付則 職業病

第 I 編

雇用法 EMPLOYMENT ACT

EMPLOYMENT ACT

(CHAPTER 91)
(Original Enactment: Act 17 of 1968)

REVISED EDITION 2009
(31st July 2009)

An Act relating to employment.

[15th August 1968]

PART I PRELIMINARY

Short title

1. This Act may be cited as the Employment Act.

Interpretation

- 2.— (1) In this Act, unless the context otherwise requires —

“approved medical institution” means a hospital, clinic, healthcare establishment or other medical institution which the Minister, by notification in the Gazette, declares as an approved medical institution*;

“authorised officer” means any public officer appointed as an authorised officer under section 3(2);

“basic rate of pay” means the total amount of money (including wage adjustments and increments) to which an employee is entitled under his contract of service either for working for a period of time, that is, for one hour, one day, one week, one month or for such other period as may be stated or implied in his contract of service, or for each completed piece or task of work but does not include —

- (a) additional payments by way of overtime payments;
- (b) additional payments by way of bonus payments or annual wage supplements;
- (c) any sum paid to the employee to reimburse him for special expenses incurred by him in the course of his employment;
- (d) productivity incentive payments; and
- (e) any allowance however described;

“civil contravention” means a contravention that is declared to be a civil contravention under section 126A;

“collective agreement” means an agreement as defined under the Industrial Relations Act (Cap. 136);

シンガポール共和国 雇用法

(Chapter 91)
(当初の制定法：1968 年法律第 17 号)

2009 年改訂版
(2009 年 7 月 31 日)

第
1
編

雇
用
法

雇用に関する法律

[1968 年 8 月 15 日]

第 1 章 予備規定

第 1 条

呼称

本法は、雇用法と称する。

第 2 条

定義

- (1) 本法において、文脈上別段の解釈を要しない限り、
- 「認定医療機関 (approved medical institution)」とは、主管大臣が官報における告示で認定医療機関であると宣言した病院、診療所、保健医療施設又はその他の医療機関のことをいう。
- 「権限を付与された職員 (authorised officer)」とは、第 3 条第 (2) 項に基づき権限を付与された職員として任命された公務員のことをいう。
- 「基本賃金；基本給与；基本支給率 (basic rate of pay)」とは、1 時間、1 日、1 週間、1 か月若しくはその者の労働契約にある明示又は暗示されたその他の一定期間の労働につき、又はそれぞれ完了した仕事につき、被雇用者が当該労働契約に基づき受け取る権利を有する金銭の総額（賃金調整及び増額を含む。）のことをいうが、次のものは含まない。
- (a) 時間外賃金という形での追加的支給
 - (b) 賞与支給又は年次賃金増補 (AWS) という形での追加的支給
 - (c) 被雇用者がその業務の過程で負担した特別の出費に対するその者への払戻しのために支払われる金額
 - (d) 生産性報奨金
 - (e) 表現のいかんを問わず、一切の手当
- 「民事違反 (civil contravention)」とは、第 126A 条に基づき民事違反であると宣言される違反をいう。
- 「労働協約；団体協約 (collective agreement)」とは、産業労働関係法 (Cap.136) に基づき定義される協約のことをいう。

Termination of contract without notice

- 11.—(1) Either party to a contract of service may terminate the contract of service without notice or, if notice has already been given in accordance with section 10, without waiting for the expiry of that notice, by paying to the other party a sum equal to the amount of salary at the gross rate of pay which would have accrued to the employee during the period of the notice and in the case of a monthly-rated employee where the period of the notice is less than a month, the amount payable for any one day shall be the gross rate of pay for one day's work.
- (2) Either party to a contract of service may terminate the contract of service without notice in the event of any wilful breach by the other party of a condition of the contract of service.

Contractual age

- 12.—(1) Notwithstanding anything in any other written law, a person below the age of 18 years shall, subject to the provisions of this Act, be competent to enter into a contract of service.
- (2) No contract of service as an employee shall be enforceable against a person below the age of 18 years and no damages or indemnity shall be recoverable from that person in respect of the contract of service unless it is for his benefit.

When contract deemed to be broken by employer and employee

- 13.—(1) An employer shall be deemed to have broken his contract of service with the employee if he fails to pay salary in accordance with Part III.
- (2) An employee is deemed to have broken the employee's contract of service with the employer if the employee is absent from work for more than 2 days continuously without prior leave from the employer and —
- (a) the employee has no reasonable excuse for the absence; or
 - (b) the employee does not inform and does not attempt to inform the employer of the excuse for the absence.

Dismissal

- 14.—(1) An employer may after due inquiry dismiss without notice an employee employed by him on the grounds of misconduct inconsistent with the fulfilment of the express or implied conditions of his service except that instead of dismissing an employee an employer may —
- (a) instantly down-grade the employee; or
 - (b) instantly suspend him from work without payment of salary for a period not exceeding one week.

第11条

予告なしの契約終了

- (1) 労働契約のいずれの当事者も、予告期間中に被雇用者の権利として生じるであろう総賃金率による給料額に等しい金額を他方の当事者に支払うことで、予告なしに、又は本法第10条に従って既に予告が行われている場合でもその予告期間の満了を待たずに、労働契約を終了することができる。また、予告期間が1か月未満の月給制被雇用者の場合には、1日に対して支払われるべき金額は1日の労働に対する総賃金となるものとする。
- (2) 労働契約のいずれの当事者も、他方当事者が当該労働契約の条件に故意に違反した場合には、予告なしに当該労働契約を終了させることができる。

第12条

契約可能年齢

- (1) 他の成文法における一切の規定にかかわらず、18歳未満の者は、本法の規定を条件に、労働契約を締結する法的能力を有するものとする。
- (2) 18歳未満の者に対しては、その者の利益にならない限り、被雇用者としてのいかなる労働契約も強制できるものではなく、また、その労働契約に関するいかなる損害賠償金又は補償金もその者から取り立てることはできない。

第13条

雇用主と被雇用者が契約を破ったとみなすとき

- (1) 雇用主が第3章に従う給料の支払を怠る場合には、当該雇用主は被雇用者との労働契約に違反したものとみなされる。
- (2) 被雇用者は、雇用主からの事前の許可なく2日間を超えて連続して欠勤し、以下のいずれかである場合には、当該雇用主との被雇用者としての労働契約に違反しているものとみなされる。
 - (a) 被雇用者がその欠勤について正当な理由を何ら有しない場合。又は、
 - (b) 被雇用者が欠勤の理由を雇用主に対して知らせず、及び知らせる努力をしなかった場合。

第14条

解雇

- (1) 雇用主は、適正な調査の後、自らが雇用する被雇用者を、その雇用についての明示又は黙示の条件を満たすことと相容れない不当行為を根拠として予告なしに解雇することができるが、雇用主が被雇用者を解雇する代わりに、次に掲げることを行うことができる場合はこの限りでない。
 - (a) 直ちに当該被雇用者を降格する。又は、
 - (b) 直ちに1週間以内の期間、給料の支払なく当該被雇用者の勤務を一時停止にする。

PART IV

REST DAYS, HOURS OF WORK AND OTHER CONDITIONS OF SERVICE

Application of this Part to certain workmen and other employees

35. The provisions of this Part shall apply —

- (a) to workmen who are in receipt of a salary not exceeding \$4,500 a month (excluding overtime payments, bonus payments, annual wage supplements, productivity incentive payments and any allowance however described) or such other amount as may be prescribed by the Minister; and
- (b) to every employee (other than a workman or a person employed in a managerial or an executive position) who receives a salary not exceeding \$2,600 a month (excluding any overtime payment, bonus payment, annual wage supplement, productivity incentive payment and any allowance however described) or such other amount as the Minister may prescribe.

Rest day

36.—(1) Every employee shall be allowed in each week a rest day without pay of one whole day which shall be Sunday or such other day as may be determined from time to time by the employer.

- (2) The employer may substitute any continuous period of 30 hours as a rest day for an employee engaged in shift work.
- (3) Where in any week a continuous period of 30 hours commencing at any time before 6 p.m. on a Sunday is substituted as a rest day for an employee engaged in shift work, such rest day shall be deemed to have been granted within the week notwithstanding that the period of 30 hours ends after the week.
- (4) Where the rest day of an employee is determined by his employer, the employer shall prepare or cause to be prepared a roster before the commencement of the month in which the rest days fall informing the employee of the days appointed to be his rest days therein.

Work on rest day

37.—(1) Subject to section 38(2) or 40(2A), no employee shall be compelled to work on a rest day unless he is engaged in work which by reason of its nature requires to be carried on continuously by a succession of shifts.

第4章

休息日、労働時間及びその他の労働条件

第35条

特定の労働者及びその他の被雇用者に対する本章の適用

本章の規定は、次の者に適用されるものとする。

- (a) 月4,500ドルを超えない給料（時間外賃金、賞与支給、年次賃金増補（AWS）、生産性報償金及びいかなる名称が付されているかを問わずいずれの手当をも除く。）又は主管大臣が定めるその他の金額を受け取っている労働者
- (b) 月2,600ドルを超えない給料（時間外手当、賞与支給、年次賃金増補（AWS）、生産性報奨金及びいかなる名称が付されているかを問わずいずれの手当をも除く。）又は主管大臣が定めるその他の金額を受け取っている全ての被雇用者（労働者又は管理的若しくは執行的な地位で雇用される者を除く。）

第36条

休息日

- (1) 全ての被雇用者は、毎週一回、日曜日又は雇用主が随時決定するその他の日に、全日の無給休息日を取得することができる。
- (2) 雇用主は、時間交代制勤務に従事する被雇用者に対し、連続した30時間を1休息日に代えることができる。
- (3) いずれかの週において、日曜日の午後6時より前に始まる連続した30時間が時間交代制勤務に従事する被雇用者に対する休息日として代替とされる場合には、かかる休息日は、当該連続した30時間がその週より後に終了するにもかかわらず、当該週内に与えられたものとみなされる。
- (4) 雇用主が被雇用者の休息日を決定する場合には、当該雇用主は、休息日の属する月が始まる前に、その月において被雇用者の休息日として指定した日を被雇用者へ知らせるための勤務当番表を作成するか、又は作成させなければならない。

第37条

休息日労働

- (1) 第38条第(2)項又は第40条第(2A)項を条件に、いかなる被雇用者も、その仕事の性質上、交代制勤務の連続により継続して行うことが必要な仕事に従事していない限り、休息日に労働を強制されてはならない。

第Ⅵ編

定年退職・再雇用法
RETIREMENT AND
RE-EMPLOYMENT ACT

RETIREMENT AND RE-EMPLOYMENT ACT

(CHAPTER 274A)

PART I PRELIMINARY

Short title

1. This Act may be cited as the Retirement and Re-employment Act.

Interpretation

2. (1) In this Act, unless the context otherwise requires —
 - “agreed date” means a date specified for the purposes of section 7C(1A)(a) in a consent form mentioned in section 7C(6);
 - “approved mediator” and “claim referral certificate” have the same meanings as in section 2(1) of the Employment Claims Act 2016;
 - “collective agreement” has the same meaning as in the Industrial Relations Act (Cap. 136);
 - “Commissioner” means the Commissioner for Labour appointed under section 3(1) of the Employment Act (Cap. 91);
 - “contract of service” means any agreement, whether in writing or oral, express or implied, whereby one person agrees to employ another as an employee and that other agrees to serve his employer as an employee;
 - “eligible employee” means an employee who satisfies the re-employment eligibility criteria set out in section 7(1);
 - “employee” means a person who has entered into or works under a contract of service with an employer;
 - “employer” means any person who employs another person under a contract of service and includes —
 - (a) the Government;
 - (b) any statutory authority;
 - (c) any duly authorised agent or manager of any employer; and
 - (d) any person who owns or is carrying on, or for the time being responsible for the management or control of a profession, business, trade or work in which any employee is engaged;
 - “employment assistance payment” means such sum of money which is payable by an employer to an eligible employee under section 7C(1);
 - “Employment Claims Tribunal” means an Employment Claims Tribunal constituted under section 4 of the State Courts Act (Cap. 321);

定年退職・再雇用法

(Chapter 274A)

第1章 予備規定

第1条

呼称

本法は、定年退職・再雇用法と称する。

第2条

定義

- (1) 本法においては、文脈上別段の解釈が必要でない限り、
- 「合意日 (agreed date)」とは、第7C条 第(1A)項(a)号の目的のために、第7条第(6)項に記載されている同意書において特定された日付をいう。
- 「承認された調停人 (approved mediator)」及び「請求照会証明書」は、2016年雇用請求法第2条第(1)項における意味と同じ意味を有する。
- 「労働協約 (collective agreement)」とは、産業労働関係法 (Cap. 136) における意味と同じ意味を有する。
- 「局長 (Commissioner)」とは、雇用法 (Cap. 91) 第3条第1項に基づいて任命された労働局長をいう。
- 「労働契約；雇用契約 (contract of service)」とは、書面若しくは口頭であるか又は明示若しくは黙示であるかにかかわらず、ある者が他の者を被雇用者として雇用することに同意し、かつ、当該他の者が被雇用者としてその雇用主の下で勤務することに同意した一切の合意をいう。
- 「有資格被雇用者 (eligible employee)」とは、第7条第(1)項に定める再雇用資格基準を満たす被雇用者をいう。
- 「被雇用者；従業員 (employee)」とは、雇用主との間で労働契約を締結している者又は労働契約に基づき働く者をいう。
- 「雇用主；使用者 (employer)」とは、他の者を労働契約に基づき雇用する者をいい、次に掲げる者を含む。
- (a) 政府
 - (b) 法定機関
 - (c) 正当に権限を付与されている雇用主の代理人又は管理者
 - (d) 被雇用者が従事している専門職業、ビジネス、商売又は仕事を所有する、若しくは営む、又はその経営若しくは管理につきその時点で責任を負っている者
- 「雇用援助金 (employment assistance payment)」とは、第7C条第(1)項に基づき、雇用主が有資格被雇用者に支払うべきそのような金銭の額をいう。
- 「雇用請求法廷；労働請求審判所 (Employment Claims Tribunal)」とは、国家裁判所法 (State Courts Act) (Cap. 321) 第4条に基づいて設置された雇用請求法廷をいう。

PART II

MINIMUM RETIREMENT AGE

Minimum retirement age

4. (1) Notwithstanding anything in any other written law, contract of service or collective agreement, the retirement age of an employee shall be not less than 62 years or such other age, up to 67 years, as may be prescribed by the Minister.
 - (2) No employer shall dismiss on the ground of age any employee who is below 62 years of age or the prescribed minimum retirement age.
 - (3) Any employer who contravenes subsection (2) shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$5,000 or to imprisonment for a term not exceeding 6 months or to both.
5. [Repealed by Act 5 of 2017 wef 01/07/2017]

Invalidity of term of contract of service

6. Any term of a contract of service or collective agreement made before, on or after 1st July 1993 which provides for a retirement age which is less than 62 years or the prescribed minimum retirement age shall be void to the extent that it is so less favourable.

第2章 最低定年退職年齢

第4条

最低定年退職年齢

- (1) 他のいかなる成文法、労働契約又は労働協約の一切の規定にかかわらず、被雇用者の定年退職年齢は62歳未満、又は主管大臣が定めることができる最大67歳迄のその他の年齢未満であってはならない。
- (2) いかなる雇用主も、62歳の年齢又は所定の最低定年退職年齢より下の被雇用者を年齢を理由に解雇してはならない。
- (3) 本条第(2)項に違反する雇用主はいずれも法律違反となり、有罪判決により5,000ドル以下の罰金刑若しくは6か月以下の禁錮刑又はその両方に処せられるものとする。

第5条

[2017年法5により廃止、2017年7月1日より廃止の効力発効]

第6条

無効となる労働契約条項

1993年7月1日当日又はその前後に締結され、62歳又は所定の最低定年退職年齢を下回る定年退職年齢を定めた労働契約又は労働協約のいかなる条項も、その不利益となる範囲内で無効とする。