

英和対訳

改訂

# シンガポール雇用法 2019

EMPLOYMENT ACT

2018 雇用（改正）法（2018 年法 55）までの改正条項を含め全文収録



**NAC**  
Global & Professional



Global  
Partners  
Consulting

# EMPLOYMENT ACT (CHAPTER 91)

**PART I****PRELIMINARY 16**

---

- 1 Short title
- 2 Interpretation
- 3 Appointment of officers
- 4 Rules and orders
- 5 Minister may restrict application
- 6 Existing law not affected
- 7 (Repealed)

**PART II****CONTRACTS OF SERVICE 30**

---

- 8 Illegal terms of contract of service
- 9 Termination of contract
- 10 Notice of termination of contract
- 11 Termination of contract without notice
- 12 Contractual age
- 13 When contract deemed to be broken by employer and employee
- 14 Dismissal
- 15 Termination by employee threatened by danger
- 16 Liability on breach of contract
- 17 Contract of service not to restrict rights of employees to join, participate in or organise trade unions
- 18 Change of employer
- 18A Transfer of employment
- 19 Offence

**PART III****PAYMENT OF SALARY 46**

---

- 20 Fixation of salary period
- 20A Computation of salary for incomplete month's work
- 21 Time of payment
- 22 Payment on dismissal
- 23 Payment on termination by employee
- 24 Income tax clearance

# 雇用法 (Chapter 91)

## 第1章 予備規定 17

---

- 第1条 呼称
- 第2条 定義
- 第3条 職員の任命
- 第4条 規則及び命令
- 第5条 主管大臣による適用制限
- 第6条 現行法に対する無影響
- 第7条 [廃止]

## 第2章 労働契約 31

---

- 第8条 違法な労働契約条項
- 第9条 契約の解除
- 第10条 契約終了の予告
- 第11条 予告なしの契約終了
- 第12条 契約可能年齢
- 第13条 雇用主と被雇用者が契約を破ったとみなすとき
- 第14条 解雇
- 第15条 危険に晒された被雇用者による終了
- 第16条 契約違反の責任
- 第17条 労働契約において労働組合への加入、参加又はこれを組織する被雇用者の権利を制限してはならないこと
- 第18条 雇用主の変更
- 第18A条 雇用の移転
- 第19条 違反

## 第3章 給料の支払 47

---

- 第20条 給与期間の設定
- 第20A条 1か月に満たない勤務に対する給料の計算
- 第21条 支給時期
- 第22条 解雇に際しての支払
- 第23条 被雇用者による契約終了に際しての支払
- 第24条 所得税の清算

# 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 —
- the employee has no reasonable excuse for the absence; or
  - 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 —
- instantly down-grade the employee; or
  - 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、当該雇用者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。