

海外ビジネス情報

シンガポール



柔軟な働き方に関するガイドライン

北陸銀行 国際部
シンガポール駐在員事務所
所長 相川 裕亮

1. はじめに

シンガポールでは、政労使3者組織がまとめた柔軟な働き方(Flexible Work Arrangement、以下FWA)に関するガイドラインが12月1日付けで発行され、雇用主はこれを遵守することが求められることとなりました。雇用主が引き続き勤務形態を決定する権限を有することを認めながら、従業員がFWAを要求しやすくすることを目的とし、当局となる人材開発省(MOM)、全国労働組合会議(NTUC)、シンガポール全国雇用者連合(SNEF)の3者が、柔軟な働き方の定義や申請時に労使双方が留意すべき点などについてまとめています(※参照: go.gov.sg/tgfwar)。

リモートワークの増加をはじめ、コロナ禍を経て働き方は大きく変わりましたが、新たに示された本指針がポストコロナの働き方の一つの参考となることを期待して本稿ではその一端をご紹介しますと思います。

2. ガイドラインの内容

(1) FWAの定義

雇用主と従業員が同意の下、通常の勤務形態からの変更された働き方のことであり、以下の3つの柔軟要素のいずれかを含むものとされます。

| | |
|----------|--|
| 場所の柔軟性 | 従業員が通常のオフィスと異なる場所で勤務可能なこと(テレワークや在宅ワーク等) |
| 時間の柔軟性 | 総労働時間や仕事量を変えることなく、通常と異なる勤務時間帯で働くことが可能なこと(フレックスタイムや時差出勤等) |
| 労働負荷の柔軟性 | 仕事量の変化やそれに見合った報酬が得られること(ジョブシェアリングやパートタイム勤務等) |

(2) 従業員のFWA申請時の注意点

自身の業務負荷や業績だけでなく、所属チームや顧客への影響を考慮する必要があり、責任を持って申請しなければなりません。

(3) 雇用者の注意点

従業員の申請が合理的で現実的な場合、雇用者は従業員の申請に応えられるように作業プロセスの見直しやチームメンバー間での業務の再配分等を検討し、顧客ニーズと自社の生産性を維持する必要があります。申請はケースバイケースで判断され、正当な事業上の理由がある場合、組織内の全ての従業員に対して同様の働き方を認めなくてもよいとされています。

信頼と相互主義に基づいて調和のとれた職場文化の維持するための指針であることから、日本では当たり前のことのように感じられるかもしれません。

また、この指針の導入による海外への雇用流出、海外への業務移転の加速化、労使双方の責任ある制度運用、従業員からの要請が殺到し雇用者の負担増大の可能性、指針が対象とする働き方の範囲などを懸念する声があがっており、政労使それぞれの立場から本ガイドラインが機能するように課題解決を探る動きは継続されるものと思われます。

3. おわりに

オランダの大手人材紹介会社が2023年10月から11月に実施したシンガポールでの調査によると、49%の従業員が「オフィス勤務が増加した場合退職する」と答えており、Z世代（1995～2004年生まれ）では69%に達しています。また、42%が「過度に柔軟性のない勤務形態は受け入れられない」と回答しており、就労時間や勤務場所に関する柔軟性を求めているとする調査結果が明らかにされました。

人手不足が顕著になってきている日本においても、特に若い従業員を中心に同様の措置を求める動きが顕著となってくるかもしれません。先んじて政労使でガイドラインを設けたシンガポールの動きは一つの参考になるように思えます。

参照: <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2024/0416-launch-of-tripartite-guidelines-on-fwa-requests-and-tripartite-workgroup-report>

<ご注意>文中意見は筆者の個人的見解であり、北陸銀行としての見解の反映ではありません。当レポートは作成時点の経済状況に基づき、情報提供のみを目的に作成したものです。

記載内容についてはご利用者のご判断と責任のもと、ご利用くださいますようお願いいたします。

ほくりく長城会

海外ビジネス情報

発行：北陸銀行 ほくりく長城会事務局

〒920-0024 金沢市西念1-1-3 コンフィデンス4F

((株) 人材情報センター内)

TEL: (076) 254-6500 FAX: (076) 254-6565

E-mail: info@chojo-hokugin.jp