

APAC 国・地域別 労働法制・慣行ガイド



PERSOL

パーソル 総合研究所

国・地域別に、労働法・労務慣行の特徴、近年の労働政策の状況、労働管理において留意すべき点をまとめました。

INDEX

東アジア

- ・中国2
- ・香港2
- ・韓国3
- ・台湾3

東南アジア

- ・インドネシア4
- ・マレーシア4
- ・フィリピン5
- ・シンガポール5
- ・タイ6
- ・ベトナム6

南アジア

- ・インド7

オセアニア

- ・オーストラリア7
- ・ニュージーランド8

AGENDA

■労働政策の状況

法制・慣行の背景となるそれぞれの国・地域の文化的な背景や概況について解説します。

■基本的な労働法制

労働・雇用に関する法制度についてまとめました。

■就業規則

現地で雇用前に整える必要がある就業規則についてのルールを紹介します。

■賃金

国・地域によって異なる賃金傾向と特筆すべきリスクについて解説します。

■解雇

把握しておかないと大きなリスク要因となりうる解雇に関する制度・慣行をまとめました。

■外国人ビザ

日本から現地法人へ人員配置する際に必要な制度を解説します。

■その他

特に認識しておく必要がある国・地域に固有の制度を紹介します。

中国

■労働政策の状況

■中国においては労働者に対する保護が一定程度厚いものとなっている。具体的には、解雇理由が限定されていること、会社に対する経済補償金(退職金)の支払い義務、年次有給休暇の買取義務などである。また、近時は最低賃金の上昇圧力も強く、留意が必要である。

■更に、地域によって求められる労働実務の運用が異なる可能性があり、各地域の地方法令を確認すべき必要性が高い点にも留意が必要である。

■なお、現在は原則として外国人に対しても一部の社会保険料の支払い義務が課せられているが、2018年に日中社会保障協定が締結され、日本人については、今後、社会保険料の二重払いの問題は解消される見込みである(2019年9月1日発効)。

■基本的な労働法制

■外国人を含む全ての労働者に適用される「労働法」(1995年施行)及び「労働契約法」(2008年施行)が、労使関係に関する基本的な事項を網羅している。更に各地の地方法令が独自の規定を置いているケースもある。

■労働契約は有期契約が基本であるが、一定条件を満たすことにより雇止め不可の無固定期間契約が強制される場合もある。週の法定労働時間は40時間、残業時間の上限は月36時間であるが実際に守られていないケースも多い。

■社会保険料については最低賃金と同様、少なくとも数年に一度は見直しがあり、かつ、地方ごとに異なるため留意が必要である。

■このほか、一定規模の従業員を有する場合には労働組合の組成義務が課される可能性がある。

■就業規則

■「労働法」上、会社が労働規則制度を確立・完強化し、労働者の権利保障を行うべき義務を負う。具体的には、労働報酬、業務時間、休息・休暇、労働安全・衛生、保険・福利、労働者のトレーニング、労働規律、ノルマ管理の各事項は規則制度に規定されるべきとされる。

■また、会社はこれらの規則制度を一方的に変更できず、従業員代表等との平等な協議・討論等の所定の手続きを経て行うべき必要があるため留意が必要である。

■賃金

■一般に、賃金には、基本賃金、賞与、手当、残業代及びその他が含まれるが、賃金水準については地方ごとの格差が大きい。また、最低賃金標準が近年は概ね2年に1回は改定(上昇)されている。

■残業代については平日が基本賃金の150%、休日が同200%、法定祝日は同300%である。

■退職金(経済補償金)は法律上、勤続1年について1か月分が基本である(但し当地の月平均賃金の3倍、年数は12年まで)が、実際にはその水準では従業員が納得しないケースも多く、上乗せ交渉が必要となることも少なくない。

■解雇

■労働契約の解除は、労使間の合意による場合の他、一定の法定事由の存在を前提に、①会社による(1)事前通知による解除又は(2)即時解除、及び②従業員による(1)事前通知による解除又は(2)即時解除が認められている。

■また、整理解雇(労働者を20名以上又は全労働者数の10%以上を削減する場合)についても法定要件の充足が必要であり、かつ、できる限り継続雇用すべき類型の従業員(長期勤続者や扶養家族がいる者等)、解雇が禁止される類型の従業員(職業病、医療期間中、妊娠中の者等)も存在するため注意が必要である。

■従業員にとって、労働仲裁提起のハードルが低いことから、特に整理解雇の場合には会社が退職金(経済補償金)に関する交渉を余儀なくされる場合も少なくない。

■外国人ビザ

■発給対象者別に合計15種類以上のビザが存在しているが、一般的なビジネス関連は主にZビザ、Mビザ及びRビザである。一般的な駐在員は通常Zビザを取得し、比較的短期の設備メンテナンス・プロジェクトの指導等の場合はMビザを取得する。また、外国人のハイレベル人材に対する便宜提供を目的として、Rビザ制度が施行されている。Rビザは申請から取得までの所要期間が比較的短く、かつ、有効期間が比較的長い等、通常の就労ビザ(Zビザ)に比べて有利な部分がある。

■日本人は14日間以内であればノービザでの滞在が可能であるが、近時は商用目的でノービザでの短期滞在を繰り返す場合には、Mビザの取得を求められるケースも少なくないため留意が必要である。

香港

■労働政策の状況

■香港は政治上は中華人民共和国の一部であるが、「一国二制度」政策に基づき、法制度はイギリス法に基づく判例法主義(コモン・ロー)の考え方をベースとする。域内の経済発展を指向する政府の基本的方針のもと、雇用主である会社の経済活動の便宜に比較的重点を置いている傾向にあるといえる。

■一方で労働法制については成文法である「雇用条例」が存在し、雇用に関する基本的な内容を定めている。

■法定社会保険としては強制積立退職金(MPF)の制度が存在し、指定の運用会社による運用がなされており、各労働者の退職金の原資となっている。

■基本的な労働法制

■「雇用条例」が香港における雇用契約の内容、賃金、休暇、手当、出産・育児保障、年末手当、雇用契約の終了(解除)等の基本的事項を定める。この雇用条例その他の雇用関係法令は、外国人を含む全ての労働者に適用されるものと解される。

■このうち同一の会社に連続して4週間以上かつ毎週18時間以上勤務雇用される場合については、同条例における基本的な保障(賃金の支払い、賃金控除制限及び法定休暇日の取得等)のほか、「連続性契約」として、その他の休日、有給休暇、疾病手当、雇用契約解除時の補償金等の權益も享受することができる。

■なお、会社は、労働組合の参加やストライキへの参加を理由とする不利益待遇が禁止される。

■就業規則

■香港において、労働者数の如何を問わず、就業規則の作成及び届出は義務づけられていない。しかしながら、労務管理上は「雇用条例」に基づく規則制度を定めて明確なルールを従業員に周知させるのが望ましいことは言うまでもない。

■香港における就業規則中に見られる条項としては、業務場所・時間、報酬、休暇、福利厚生、安全、悪天候時の取扱い、セクハラ・個人情報保護に関するガイドライン、服務規律、懲罰等が含まれる。

■賃金

■雇用条例上、賃金とは労働者が提供した役務に対して、会社から支払われるすべての報酬、収入、手当等を指す。なお、雇用条例においては、標準労働時間や残業時間の制限等に関する規定が設けられておらず、残業代も賃金の概念に含まれることから、労使間のトラブルを避けるため、雇用契約・就業規則等においてできるだけ明確かつ詳細に雇用条件について定めておくことが望まれる。また、賃金未払いに基づき、雇用者側が刑事責任を負う可能性もあるため注意が必要である。

■なお、最低賃金制度は、2010年に入って初めて法制度化された(2011年施行)。

■解雇

■労働契約の解除は、事前通知又は通知に代わる金銭の支払いによる解除、即時解雇及び整理解雇の類型が存在する。会社が即時解雇を行うには従業員の非行・違法行為といった法定事由が必要である。

■退職金は、整理解雇等を理由とする経済補償金、及びそれ以外の場合の長期服務金が存在し、前者は2年以上の勤続者、後者は5年以上の勤続者のみが対象となる。

■妊娠婦や疾病休暇中の従業員の解雇、労働組合活動やストライキへの参加を理由とする解雇は禁止される。

■「雇用条例」によると、会社が1カ月以上労働者への賃金支払いを怠った場合、労働者は、雇用契約が会社によって終了したものとみなすことができ、会社は当該労働者に対し、事前通知に代わる金銭の支払いを行い、さらにその他の解雇賠償を行わなければならないため注意が必要である。

■外国人ビザ

■外国人が香港において就業する場合には、その外国人が、香港にとって利益をもたらし、香港にはない特別な技術や知識、又は経験を有しているか、若しくは香港経済に実質的に貢献できることが求められる。香港におけるビザの種類については、通常の就労ビザのほか、投資・起業ビザや、家族の帯同ビザの制度等が存在する。

■就業ビザは延長することもでき、当該ビザの期間満了の4週間前から入国管理局において手続きが可能である。

■もっとも、2015年のGEP(一般就業政策)の変更以来、イミグレーションの査証審査方針が厳格化されており、申請許可が下りるまでに4〜6週間の審査期間がかかるため、早めの申請準備が望まれる。

■強制積立金制度

■強制積立金制度の対象者は、香港における会社に雇用される18歳から65歳までの労働者で、60日以上雇用される者である。但し就労1年未満の者、家政婦、公務員等は対象外とする。

■積立金額は月賃金額により異なるが、会社・従業員ともに概ね5%以下である。

■受給対象年齢は65歳からであるが、一部例外として、早期受給が可能な余地がある。

韓国

■労働政策の状況

- 最低賃金の引き上げ及び非正規雇用から正規職への移行を促す政策を加速させてきた。特に最低賃金については、2018年度に16.4%、2019年度にはさらに10.9%引き上げられており、注意が必要である。
- 労働時間の上限についても改正がなされた。これまでは1週間の最大労働時間は合計68時間までであったが、改正以降は52時間に線引きされる。
- 韓国における労働組合は、民主化に伴い中心的な役割を担うようになり、それ以来積極的な活動が目立つ。労働組合の組織形態は、職業別組合、産業別組合、企業別組合、一般組合、ナショナルセンターなど様々だが、マクロな組織形態として、全国中央組織であるナショナルセンターが存在する。ナショナルセンターにはさらに、韓国労働組合総連盟(韓国労総)及び全国民主労働組合総連盟(民主労総)の「二大労総」が存在する。

■賃金

- 最低賃金法によって規定される最低賃金は1人以上の労働者を使用するすべての事業・事業場に原則として適用される。
- 時給は2018年度に6470ウォンから7530ウォン、さらに2019年度に8350ウォンに上がったが、その一方で2018年の韓国の失業者は過去最大を記録した。この状況を踏まえ韓国経済研究院等のシンクタンクは、賃金の引き上げにより雇用が消失し、所得格差は悪化しかねないと警鐘を鳴らす。
- 韓国の退職給与制度にはいくつかの種類があり、会社は退職給与制度(確定給付型、確定拠出型等)のうち、一つ以上を設定しなければならない。また、退職給与制度の種類を選択又は変更する際は、労働者過半数(過半数労組)の同意を得なければならない。

■基本的な労働法制

- 労働者は勤労基準法等により労働最低基準の保障を受け、また、会社は正当な理由無く労働者を解雇することができず要求される正当性の基準も高い。これらの点から、韓国は労働者保護に寄り添った労働政策を採択しているといえる。
- 雇用関係を規定する主な法源としては、憲法、勤労基準法、雇用規則、最低賃金法、勤労者退職給与保障法等があり、時間外労働の制限や割増賃金率等に至るまで幅広く定められている。
- 雇用関係において特に中核的な役割を担う勤労基準法は、労働条件の最低基準を規定し、労働者に不利な規定に優越する法律として適用される。

■就業規則

- 常時10人以上の労働者を使用する会社に対し就業規則の作成義務及び雇用労働部長官への申告義務が存在する。勤労基準法93条に基づき絶対に記載しなければならない事項があるため注意が必要である。
- 韓国の労働条件の決定過程は日本と類似しており、勤基法が労働条件の全体的な最低ラインを決め、労働協約や就業規則、個別の労働契約によってさらにミクロな労働条件が決定されるのが一般的である。

■外国人ビザ

- 外国人が就業を許されるために取得するビザとしては、主に、駐在ビザ(D-7)、企業投資ビザ(D-8)、ワーキングホリデービザ(H-1)、専門職業ビザ(E-5)、技術指導ビザ(E-4)、芸術興行ビザ(E-6)、船舶業務(E-10)などがある。
- 日本人が観光・通過、単純訪問、短期商用、会議参加等の目的で90日を超えない滞在の場合はビザの取得は不要だが、90日を超えない場合でも収益を目的とする短期間就業活動又は営利活動を目的に入国する場合は短期就業(C-4)等のビザ取得が必要とすることがあり注意しなければならない。

台湾

■労働政策の状況

- 2017年及び2018年において、台湾の「労働基準法」が相次いで改正され、休息日の残業代の引き上げ、有給休暇の支給日数の増加及び有給休暇の買い取りの義務化、労働検査の強化及び違反過料の引き上げ等が行われた。
- 全体的に離職率が高いため、会社においては、有能な労働者を確保するために条件面を改善し、魅力のある職場環境を作り上げる必要がある。
- 近年、大手企業においてもストライキが激しく行われ、労働組合の動きが従前に比べて活発化している傾向にある。

■賃金

- 最低賃金制度を採用しており、2018年1月1日から、月額22,000台湾元、1時間当たり140台湾元である。
- 残業代(週40 時間を超える労働時間勤務及び休息日の労働時間に対する賃金)には平日の残業・休日出勤の場合等により計算方法が違うが、原則として「時給×残業時間×一定比率」。
- 退職金制度は、旧退職金制度と新退職金制度(2005年7月1日以降に雇用された従業員を対象)に分かれており、退職金の計算方法と積立規定が異なっている。
- 労働基準法上、事業年度終了後、利益があった場合には、一年間継続勤務して過失のなかった労働者に対して、賞与を支給しなければならない。

■基本的な労働法制

- 台湾における労務関連の基本的事項を定めるのが「労働基準法」である。同法は、労働者の権益保護のため、最低基準の労働条件を定めることを目的に制定され、これに違反する労働条件は無効となる。医師、外国人介護労働者等の例外の適用除外対象を除き、労働基準法は、国籍を問わず、すべての労働者に適用される。
- 社会保険や労働安全・衛生に関する法制度が比較的充実しており、原則として、5人以上の労働者を雇用する場合には、労働局に登録してその労働者を労働保険に参加させなければならない。

■解雇

- 解雇事由は制限されており、「予告解雇」と「即時解雇」の2種類がある。会社が予告解雇をするとき、労働者の離職日の10日前までに、対象労働者の情報を労働局に報告しなければならない。退職金は、旧退職金制度の適用者は勤続1年につき平均月賃金(解雇前6カ月間の平均月賃金)1カ月分、新退職金制度の適用者は勤続1年につき平均月賃金の0.5カ月分である。
- 即時解雇事由は、労働者による犯罪行為その他一定の場合に制限されている。
- また、産前産後休暇及び労災休業の期間においては、原則として、当該労働者の解雇は禁止されている。
- 一定数(例えば10名以上)の労働者を一斉解雇する場合には、「大量労働者解雇保護法」に基づき、予告解雇より煩雑な手続きが定められている。

■就業規則

- 30人以上の労働者を雇用する会社は就業規則を作成し、30日以内に主務官庁に届け出なければならない、事業場所内に公告し、印刷して各労働者に配布しなければならない。就業規則の修正時にも30日以内の届出が必要であり、主務官庁の承認を得ていない修正は無効である。また、就業規則への必要的記載事項が労働基準法に定められている。
- なお、不利益変更の就業規則を届け出る場合には、労働者全員の同意書又は労使会議の同意証明を求められることが多い。

■外国人ビザ

- 外国人の雇用にあたっては、労働力発展署に就労許可を申請しなければならない。その後、外交部領事局に居留ビザを申請し、当該外国人労働者が來台した後15日以内に、内政部移民署に居留証を申請する。
- ビジネスに関連するビザには、就労ビザ・起業家ビザ・投資ビザ等がある。また、(1)連続5年、毎年183日超の時間、台湾にて合法的に居留した外国人、及び(2)台湾国民の配偶者及び子供が10年以上台湾に適法な居留権があり、その内の5年間、毎年183日超の時間、台湾に在留した場合には、永久居留権を申請することができ、永久居留兼の保有者は就労ビザ等が不要となる。

インドネシア

■労働政策の状況 ■労働者に対し手厚い保護を行っている国であるため、インドネシアに進出する会社にとって事業を展開していく上で種々の配慮が必要となる(解雇の制限等)。労働組合活動も活発に行われているため、その対策についても慎重な検討が必要となる。 ■また、世界最大のイスラム教国であるインドネシアでは、祈祷への配慮が法で義務付けられており、労働者は自身の宗教的価値につき尊重される権利を有する。そのため、祈祷及び神の崇拝の十分な機会を与えなければならない、宗教上義務付けられる宗教的行為への参加のために会社での勤務ができない場合にも賃金を支払わなければならないなど宗教的な配慮も必要となる。	■基本的な労働法制 ■労働法及び民法において労働契約に関する規定が設けられている。民法では総則、会社側・労働者側の義務、契約の終了方法等が規定されているため、民法の該当する規定の理解も必要となる。労働に関しては労働移住省(Department of Manpower and Transmigration)の所管となっており、労働法による定めのほか、大臣令や大臣決定による補充・拡充がある。 ■その他、労働組合や労使関係についての労働組合法、産業関係紛争解決法、社会保障についての社会保障運営機関法、労働者の安全保障等についての労働安全衛生法、外国人労働者についての入国管理法等が定められている。	■就業規則 ■会社は10名以上の労働者を雇用するとき、労働協約を有している場合を除き就業規則を作成し、労働移住大臣又は大臣に代わる者の承認を受けなければならない(外国企業の場合は人数に関係なく必須)。 ■就業規則には、有効期限があり2年ごとの見直しが必要となる点、作成にあたっては労働者代表者からのヒアリング及び推薦を要する点、インドネシア語での作成が義務付けられる点、政府当局の承認を得なければ有効とならない点、周知・説明義務が課される点等に注意が必要である。
■賃金 ■賞与やボーナスに関する規定は存在しないため、会社は労働協約や個別労働契約等で規定を設けていない限り、賞与等の支払い義務を負わない。ただし、宗教祭日手当を支払う必要がある。残業代については、労働法所定の計算に基づき支払わなければならない。 ■退職金には、①退職手当、②勤続慰労金、③権利損失補償金及び④解雇金がある。算定方法は労働法に記載されており、具体的な各手当の支払倍率等は、更に解雇原因毎に労働法上の定めが置かれている。 ■なお、政府により設けられた賃金施策に基づく最低賃金を下回る額での賃金の支払いは労働法上禁止される。	■解雇 ■解雇に関して、労働者に対し極めて有利に設計されている。解雇できる場合及び解雇できない場合が示されており、会社は自由に労働者を解雇することができない。また、産業関係紛争解決機関(産業関係裁判所)の決定を待ってからでなければ、原則として労働者は解雇されないし、仮に懲戒解雇の場合であっても退職金の支払いが労働法上義務付けられている。 ■労働法では、解雇が極力なされることのないよう、会社や労働組合、労働者、政府に対する努力義務が課せられており、解雇が避けられない場合に、解雇の対象となる労働者が労働組合に加入していれば、会社は同労働組合と交渉を行わなければならない。所定の手続きに従わない場合、解雇は原則として無効であり、会社は労働者の再雇用及び賃金支払い義務を負う。	■外国人ビザ ■インドネシアでの就労にあたっては必ずの就労ビザ(312)を取得しなければならない。出張の場合であっても、就労ビザ及び就労許可の取得が必要となるため注意を要する。 ■手続きは、外国人雇用計画書(RPTKA)、ビザ発給推薦状(TA-01)、限定滞在ビザ(Visa Tinggal Terbatas(VTT))、一時滞在許可(ITAS)等の手続きを指定される期間内に経なければならない。提出書類も当該時点での当局からの要請等により異なることがあるため注意が必要である。 ■就労目的以外の場合は、マルチ・ビジネスビザ(D212)、シングル・ビジネスビザ、到着ビザ(213/VOA)、その他一時居住ビザ(311-319)等がある。

マレーシア

■労働政策の状況 ■労働法の分野では2017年1月1日にマレーシア国内で就労する外国人労働者に対する会社側の管理と責任を厳しくする規制が設けられている。また、2018年1月1日より外国人労働者にかかる年次人头税(レビー)の負担が労働者から雇用主に変更され、残業代の支払い、病気休暇の付与、無許可の労働の禁止等が定められている。 ■雇用法上の「労働者」は主に低収入者・肉体労働者を対象としており、雇用法が適用されない労働者がいることに注意が必要。もっとも、雇用法の適用の有無を問わず解雇時には慎重な手続が要求され、労働者を解雇しにくいなどの特徴を持つ。 ■最低賃金命令が2019年1月1日より改正されており、近時労働関連法の改正(雇用法が適用される「労働者」の範囲の拡大、週労働時間、深夜労働、休暇の範囲の変更、労働組合の設立条件の変更等)が予定されている。	■基本的な労働法制 ■雇用法は一部の労働者に対し適用され、労働条件の最低水準が定められている。ただし、雇用法上の賃金枠関係なくして適用されるものがある(例:産休、セクシャル・ハラスメントに関する条項)。また、不当な解雇からの保護等の判例・慣習で労働者に黙示の権利として認められているものがあるため、注意が必要となる。 ■雇用法が適用される労働者は雇用法の条件を基準に年次休暇、病欠や産休等が与えられる。雇用法に違反した場合、罰則の対象となりうるため会社は注意を要する。また、雇用法が適用されない従業員は原則として会社と合意した雇用条件に従う。 ■その他労使関係、社会保障、労働者の安全保障、非居住者の雇用、定年、若年者等の雇用に関する法律、ガイドラインが制定されている。 ■なお、東部のサバ州およびサラワク州では歴史的背景から多くの自治権が認められており、法律はもとより法曹資格も異なる。労働法規についても州独自の労働法規を有している。	■就業規則 ■法令上就業規則の作成は要求されておらず、就業規則についての定義・規定は存在していない。しかしながら、社内運営について従業員により深く理解してもらい、会社の生産性を高め、未然に紛争を防止するため、多くの会社が就業規則をはじめとする社内規則を定めている。
	■賃金 ■賃金とは、雇用契約に基づいた労働の対価として労働者に現金で支払われる基本給およびその他すべての手当をいう(ただし、福利厚生、賞与、退職金等は含まれない)。賞与、退職金については雇用契約や就業規則に定めがない場合には支払義務を負わない。雇用法が適用される従業員は雇用法の規定に従って残業代を支払う必要がある。 ■シンガポールのAWS(the Annual Wage Supplement)と同様に、マレーシアにおいても13th Month Salary(Bonus)等の名称で13ヶ月目の給与を支給する慣習があり、多くの企業が支払いを行っている。	

■解雇 ■解雇には正当理由が必要とされ、不当解雇が後日争われることもあるため、トラブル予防のためには事前の客観的な証拠保全が重要となる。 ■①普通解雇:個別案件ごとに正当な理由及び適切な手続きが必要と解されている。適切な手続きという面では解雇に至るまで従業員の能力を発揮させるために会社側として方策を尽くしていることを示し、書面等を通じて会社と従業員が十分にコミュニケーションをとることが重要と考えられている。 ■②懲戒解雇:不正行為の適切な内部調査及び社内審問手続("Due inquiry")を経て懲戒処分(口頭での注意処分、書面での注意処分、最大2週間の停職処分等の比較的軽微な処分、降格、解雇等)を決定することが重要と考えられている。 ■③整理解雇:1975年労使協調行為規則(The Code of Conduct for Industrial Harmony 1975)に従って行われることが一般的に裁判所において公平で合理的な手段として参考にされている。	■外国人ビザ ■就業する場合は雇用パスを取得することが一般的で以下の3つのカテゴリーに分かれる。 ■Category I(Expatriate): 月額最低10,000リンギ以上の給与取得、5年以下の雇用契約 ■Category II(Expatriate): 月額最低5,000〜9,999リンギの給与取得、2年以下の雇用契約 ■Category III(Knowledge/Skilled Worker): 月額3,000〜4,999リンギの給与取得、12ヶ月以下の雇用契約(CategoryIIIはDependent Passの取得不可) ■その他、Professional Visit Pass(専門家の12ヶ月を超えない短期滞在を認めるための就労パスの一種)、Dependent Pass(家族ビザ)、Student Pass(就学ビザ)等がある。
---	---

フィリピン

■労働政策の状況

- 労働法は全ての労働者に適用され、労働者に対し手厚い法制が敷かれている。例えば解雇事由は法定されているものに限られる。
- 社会保障制度は他国に比して手厚い内容となっており、会社が義務を怠った場合は罰金や禁錮もあり得る。海外への出稼ぎが盛んだが、人材派遣ビジネスは外資規制対象業種である。
- ビザについては、6か月以上就業する場合は、外国人雇用許可及び雇用ビザの取得が必要だが、比較的取得し易い状況にある。近年は、さらに労働者保護に寄っている傾向にあるため進出企業は注意が必要である。

■賃金

- 支払い日は特徴的で、月2回と決められている。祝日は2種類存在し、休日出勤手当の割合が異なる。ボーナスに関する規定はないものの、「13か月目手当」という1か月分の賃金をクリスマス前に支払う義務が法定されている。退職金や残業代に関する計算方法も規定されている。
- 最低賃金は、各地域及び業種（農業・非農業）によって定められており、地域によって広いばらつきがあり、首都圏と地方で2倍近くの差がある。

■基本的な労働法制

- 労働法制は1974年に制定された「労働法」であり、採用、休息、賃金、社会保障、ストライキ、雇用の修了等、雇用に関する事項全般について定められ、労働者保護に厚い内容である。適用対象は全ての労働者である。一定期間後に自動的に契約終了する定期雇用は、企業側が6か月の試用期間内に雇用終了させずに新規雇用するという悪用の蔓延より廃止される流れであり、また、労働力のみの請負も禁止されている。
- 社会保障についても手厚く規定されており、ストライキの条項も含まれている。海外への出稼ぎは担当政府機関が厳格に管理して海外での就業環境向上に努めている。

■解雇

- フィリピン法の解雇法制のひとつの特徴は、労働者側の理由である正当事由(Just Cause)及び会社側の理由である承認事由(Authorized Cause)が分離されて労働法上に記載されており、これらについてそれぞれ別途の解雇手続が規定されている点である。
- 会社は、正当事由又は承認事由がある場合しか労働者を解雇できない。労働者の能力不足による解雇については明記されておらず、解雇困難である旨の留意が必要である。正当事由又は承認事由を欠く解雇の場合は、会社は損害賠償義務を負う。解雇手続時の通知は、①弁明機会のための通知と②最終決定通知の2段階の通知送付義務があることに注意すべきである。

■就業規則

- 就業規則作成の法的義務はなく、会社は労働者の活動管理のために必要に応じて作成しているに過ぎない。
- ただし、例外として特段注意すべきは、試用期間中の雇用の終了については、通常の解雇事由以外の能力不足等の事由は、その明確な基準を雇用契約書・就業規則等において明示しておく必要があり、これが不明確な場合は雇用の終了は認められない。なお、以下の項目については、特別法等により規則作成の法的義務がある。危険薬物、B型肝炎、HIV/AIDS、セクシャルハラスメント、結核、母乳授乳。

■外国人ビザ

- ビザは主に14種類あるが、ビジネス上重要なのは、雇用ビザ及び労働局が発行する外国人雇用許可証(AEP)である。6か月以上に渡り就業する場合は、その両方が必要となる。AEPは「外国人が就業する職種がフィリピン人では従事が難しいこと、又、申請者がそれを履行する能力と意思を申請時点で持っていること」が認定された後、申請者又は申請者の会社に対して発行される。
- 以前はビザ手続きに最長6カ月程度要することもあったが、最近は2〜3カ月程度で発行されるようになっており、必要書類さえ準備できれば比較的容易に取得可能な状況にある。

シンガポール

■労働政策の状況

- 2019年4月1日に大幅な労働法の改正がなされ、すべての従業員が雇用法の対象となることになったため留意が必要である。特に駐在員がすべて雇用法の対象となることから、疾病休暇、年次休暇などが法定の条件が求められ、労使関係の紛争解決機関がEmployment Claims Tribunalsに統一された点などに注意が必要である。
- また、外国人に対する就労規制が厳格化され、Employment Passをはじめとしてビザに求められる要件が高くなる傾向が続いており、注意が必要である。
- 圧倒的に会社に有利な労働法制が設定されている一方、シンガポール人は離職率が高い傾向にあるのも留意点である。

■賃金

- 賞与の支給の法的義務はないが、労働慣習でAnnual Wage Supplementという1か月分の給与を追加で支払う企業が多い。
- 退職金の支払いの法的義務も存しない。
- 残業代は基本賃金が4500シンガポールドル／月額を超えるWorkman、2600シンガポールドル／月額を超えるWorkman以外の労働者には支払いの義務がない。

■基本的な労働法制

- 圧倒的に会社に有利な労働法制が設定されており、特に解雇に正当事由が要求されないこと、その際に多額の退職金も要求されないこと、最低賃金の定めもないことなどが特徴的である。
- なお、2019年4月1日改正以前は、雇用法の適用も一部の従業員のみに限定されていたが、改正により全従業員適用となった。もともと、残業代の支払いに関する規定については一部の従業員のみにしか適用されない部分は従前どおりであり、この点でも会社に有利な法制度と言える。
- 年金類似の制度としては、シンガポール人および永住権者に中央積立基金法(Central Provident Fund Act)が適用され、強制貯蓄が求められている。
- また、外国人を雇用する際に技能開発課徴法(Skills Development Levy Act)等に基づき税金が発生することも特徴であり、外国人を雇用する企業は注意が必要である。技能開発課徴税は、シンガポール国内で働く人達のスキルアップのための施策を行う財源となる会社負担の強制徴収金であり、税率等は定期的に変更がなされる。

■解雇

- 一般的には正当事由なく従業員を普通解雇できるのが特徴的であり、雇用契約の定め以上の退職金を支払い義務も存しない。
- 整理解雇に該当すると判断された場合、一定の整理解雇手当の支払い義務が発生し、シンガポール人事省MOMに通知を送付しなければならない可能性も存する。
- 懲戒解雇の場合は、特段通知などを行わずとも即時解雇が可能であるが、懲戒事由について会社は適切な調査を行うことが必要である。

■就業規則

- 就業義務の作成の法的義務はない。もともと、就業規則の不利益変更が許容されることがあるため、就業規則を制定している企業も多い。なお、給与金額、雇用期間、残業代など雇用契約に定めなければならない雇用条件は法定されている。
- 日本とは異なり就業規則が雇用契約に劣後することが特徴的である。

■外国人ビザ

- 日本人駐在員はEmployment Passを申請することが一般的である。法定の要件は3600シンガポールドル／月額であるが、実務上はそれ以上の金額でなければ申請がおりないことが多い。
- その他、中間レベルの熟練労働者用のS Pass、非熟練労働者用のWork Permitなどが存するが、シンガポール人との割合（産業等によって異なる）が求められる。

タイ

■労働政策の状況

- 転職率が高いことから、解雇に関するハードルも低いと誤解する日系企業が多いが、解雇は法定手続きの遵守に加えて正当事由を必要とし、ハードルは決して低くない。**
- 労働裁判所への労働者からの提訴は容易であり、法解釈も労働者保護に偏って行われる傾向があるため、懲戒解雇を行う場合であっても十分に事前準備を行ってから実施すべきである。
- 2019年に労働者保護法の一部改正があり、勤続年数の長い労働者への解雇補償金額の増額や出産休暇の延長など、より労働者に手厚い政策が採られている。

■基本的な労働法制

- 労働者保護法が、労働時間や休暇等の基本的ルールを定めている。**各種の休暇について細かく定められている点が特徴的であり、労働者保護の傾向が強い。最低賃金は、2018年に引き上げられ、都県によって差が生じるものとなっている。
- 労働裁判所設置及び労働訴訟法により、労働訴訟は専門の労働裁判所に提訴する仕組みになっている。労働訴訟提訴のハードルは極めて低く設計されている。
- また、労働法に基づく権利保護のため労働裁判所へクラス・アクション（集団訴訟）を提起することも可能である。「クラス」の定義は比較的広く、クラス・メンバーの全員について、クラス・アクションが提起された時点で時効停止の効果が生じる。

■就業規則

- 10名以上の労働者を雇用する使用者は、タイ語で就業規則を作成する義務を負う。**労働保護福祉局への届出義務は廃止された。
- 就業規則の必要的記載事項は法定されており、労働時間や賃金などの労働条件のほか苦情申立てに関する事項も定めなくてはならない。
- タイでは、解雇が不当解雇であるとして後日争われることが多いため、トラブル予防のため就業規則において解雇の根拠条項を整備しておくことが重要である。

■賃金

- 賞与の支給の法的義務はないが、支給する企業が圧倒的に多い。
- 退職金は若干異なるが、解雇にともない支払い義務が生じるものとして解雇補償金がある。**解雇補償金は、労働者を解雇する場合の他、60歳に達した従業員が労働者保護法に基づき定年退職する場合も支払わなければならない。勤続年数に応じて金額が法定されている。
- 残業代は、通常時間あたり賃金の1.5倍以上、休日の残業代は3倍以上と法定されている。

■解雇

- 普通解雇には、1賃金支払日前の事前通知や解雇補償金の支払いに加えて、正当事由が必要とされている。**労働裁判において不当解雇であると判断された場合は、具体的事情に応じて一定の補償金の支払いが命じられることとなる。
- 労働者保護法119条に列举された事由に基づく解雇の場合は即時解雇が可能であり、多くの場合就業規則上の懲戒解雇は同条列举事由に該当するものと思われる。この場合、解雇補償金の支払いも不要である。
- 整理解雇として法定されているものは、機械の導入等による労働者の削減の場合であるが、この場合所定の要件を満たす必要があるほか勤続年数に応じた特別解雇補償金を通常の解雇補償金に加えて支払わなければならない。

■外国人ビザ

- タイ国内で就労する目的の場合にはビジネス(B)ビザを取得し、加えて労働許可証を取得しなければならない。**Bビザ取得要件は、原則として外国人1名につきタイ人4名の雇用及び日本人の場合は月額5万バーツ以上の給与とされている。また、労働許可証は、使用者がタイ法人の場合外国人1名につき最低200万バーツ以上の払込資本金がなされること等が求められる。
- 労働許可証を取得したとしても、外国人が従事することが禁止されている39種の職務については就労することができない。
- なお、近年、スマートビザという新しい種類のビザも一定の条件のもと取得が可能である。スマートビザはロボットやバイオテクノロジーなど10のターゲット産業分野において就労・投資しようとする高度人材に対して支給される特別なビザであり、従来のビジネス(B)ビザとは異なる取得要件となっている。

■外国人就労管理に関する緊急勅令における罰則

- 使用者は、外国人を雇用した場合、雇用日から15日以内に雇用者の氏名等を届け出する義務を負う。

ベトナム

■労働政策の状況

- 社会主義国であり労働者保護が手厚く、解雇原因が限定されているほか、紛争も労働者有利に判断されることが多い。**
- 共産党体制の一部としてベトナム労働総連を頂点とする労働組合が組織されており、企業内だけでなく、中央直轄市・省より一段階下の行政単位である県・区レベルでも労働組合が組織されているのが特徴である。
- ストライキは労働集約型の製造業に多いが、労働法に適法な手続きが定められているものの、現状起きているストはほぼすべて、これに従わない違法ストとされている。1年で最も長い休暇となるテト正月（旧正月）頃が、最もストが発生しやすい時期である。
- 転職率が高いため、いかに定着させるかを考える一方で、一度雇い入れると解雇が難しい点にも留意が必要である。

■基本的な労働法制

- 2012年労働法を基本とするが、下位の細則も多いため、労働者に不利な処分を行う場合にはその新たな細則が出ていないか確認すべきである。**
- 未成年者や高齢者、身体障害者、女性について、労働時間の短縮や追加休暇等の保障があり、勤務時間が法定の勤務時間よりも短いパートタイマーについてもフルタイム労働者と平等の待遇・賃金体系を保障されている（労働法34条）。
- 労働法は2019年末の国会採択に向けて改正作業が進行中であり、残業時間の延長や、定年退職年齢の引き上げといった改正がなされる見通しである。労働に関係する法律にはほかに「労働組合法」「雇用法」「社会保険法」「健康保険法」「労働安全衛生法」などがある。

■就業規則

- 10名以上の雇用にあたり、書面での就業規則作成が義務付けられており就業規則の公告後10日以内に、労働組合と協議を持ったことを示す議事録、懲戒事由等について定めた書面等と併せて就業規則を現地の省レベル労働当局に提出しなければならない。**
- 懲戒処分する場合は、労働者の過失を会社が証明しなければならないため、就業規則に懲戒事由や該当行為を明示することが重要となる。

■賃金

- 地域別最低賃金を下回らない、一定の等級差をつける等のルールに従い職能別の賃金表を設定しなければならない。**
- 賞与について規制はないが「13か月目の給与」等の名称で1か月分程度が支払われている。
残業代は、通常給与に平日150%、休日200%、祝日300%以上、夜間労働はさらに30%以上を加算。残業は年間200時間（特別300時間）までしか認められない。
- 定年退職又は懲戒解雇を除き、12カ月以上継続雇用した労働者、及び会社が一方的に解雇した労働者に退職（失業）手当を支給する（ただし失業保険加入期間は勤続年数から除外される）。

■解雇

- 解雇は極めて限定された場合にしか許されておらず、解雇したとしても後日の労働紛争において労働者に有利な判断がなされることが多いため、会社側は細心の注意を払い解雇手続を行う必要がある。**
- 普通解雇：労働者の度重なる契約上の業務不履行が証明できた場合に可能。
- 懲戒解雇：労働者が犯罪をした、企業秘密を漏洩したなど一定の場合に可能。立証責任は会社側にあり、懲戒処分は手続きが細かく定められている。
- 整理解雇：国家機関の要請や不況、使用する機械・技術の変更、災害等やむを得ない場合に可能。

■外国人ビザ

- 外国人労働者を雇用する場合には、ベトナム人労働者では対応できない職種であることを要し、外国人が就労するには「ビザ」と「労働許可証」の取得が必要となる。**
- ビザは最大5年間で様々な種類があるが、企業に就労する者はLDビザを取得するのが通例である。要件を満たせばビザの代わりに一時在留許可証を取得することも可能である。
- 労働許可証は、雇用に先立ち勤務先の省・市人民委員会へ報告し、承認を受けてから申請する。
労働許可証の期限は最長2年（更新可）。労働許可証の資格は、①代表者又は管理職、②各分野の専門家、③技術者の3種類ある。

インド

■労働政策の状況

- まず、インド連邦法と各州が制定する州法が存在し、その双方を順守する必要がある点が重要である。連邦法といっても、労働関連の法律だけで約50も存在し、かつ、判例の蓄積により解釈が確立するケースも多く、最新の法制度及びその運用を抑える必要がある。
- また、国民の8割が信仰するヒンズー教、15%が信仰するイスラム教をはじめとした多宗教の国であるインドでは、宗教上のタブーを考慮したうえで、労働環境（食事・服装）に配慮する必要がある。

■賃金

- 賃金、賞与、残業代、Workmanの最低賃金は州ごとに異なり、毎年更新されるが、政府主導で最低賃金法、賃金支払法、賞与支払法、均等報酬法をはじめとする主だった法の統合・再構成も試みられている。
- 一定の要件を充足するWorkmanの賞与の最低額や計算方法は、事業から利益を生じさせたかどうかに関係なく、連邦法により規定されている。
- Workmanを1日9時間又は1週間に48時間を超えて労働させた場合には、時間外労働について、賃金の2倍の割増料金を支払わなければならない。

■基本的な労働法制

- インドの労働法体系は非常に複雑である。連邦法上、非管理監督者（Workman）と管理監督者（Non-Workman）が区別され、Workmanの場合は労働時間・解雇制限・残業休日手当等の手厚い保護が与えられるのに対し、Non-Workmanには原則としてその保護が与えられない点が特徴的である。
- Workmanの典型は、工場労働者・運転手等、比較的給与の低い単純労働者である。Non-Workmanは月給が10,000ルピーを超える管理職が典型だが、判例は肩書や給与額よりも職務内容を実質的に検討する傾向があり、Non-Workmanとして採用したつもりがWorkmanの待遇を要求される等の問題になりかねない。

■解雇

- 連邦法上Workmanの保護を強化しており、解雇を行う際は、法定の手続きを履践するとともに、法定の補償金を支払う義務を課している。連邦法上解雇の実質要件は必ずしも明確に規定されていないが、判例上、解雇には相当な理由がなければならないとされている。そのため、整理解雇や、能力不足等の理由による容易な解雇は非常に困難であり、実務上はそれらの場合に当てはまる場合には、好条件等を提示した上で自主的な退職を促す方法が一般的に用いられている。これらの解雇規制に対応する手段として、1)雇用の初期の段階から正式雇用とせず、3カ月から半年程度の試用期間（Probation Period）を設ける、又は、2)雇用を有期雇用にする等の対応が見られる。
- 懲戒解雇は、上記解雇規制の適用の対象とはならない。

■就業規則

- 就業規則の作成は原則としては不要であるが、労働者に共通する雇用条件（出勤、退社、休暇、懲戒事由等）を服務規程として策定し、個別契約上「その他の勤務条件は服務規程に従う」旨を明記するのが一般的である。
- 100名以上のWorkmanがいる工場等においては就業規則の制定は必須である。また、会社法やセクハラ防止法により、内規やメカニズムの構築が義務付けられていることがあり、注意が必要である。

■外国人ビザ

- 外国人がインドに居住し就労する場合は、就労ビザ（Employment Visa）を取得する必要がある。就労ビザの取得には、1)25,000米ドル以上の年間報酬、2)雇用契約書、3)居住地を証明する書類、4)出向元（在日本企業）からの推奨状、5)出向先（在インド企業）からの招聘状等、多くの書類が必要となり、署名付きの原本が必要なものも多いため、周到な準備が必要である。
- 近時はインドと敵対するパキスタン居住歴・渡航歴が取得の障害になるケースもある。商談や会議を目的とし、現地における就労を伴わない場合は、商用ビザを申請することができる。
- 商用ビザには1)通常ビザと2)Eビザがあるが、2019年3月からEビザの利便性が大きく向上し、1年間有効マルチで連続滞在179日間も可能となった。

オセアニア

オーストラリア

■労働政策の状況

- まず、各州独自の州法と国全体の連邦法の両方が労使関係にも適用されるため両方の遵守が必要である。また、オーストラリアでは、日本などのアジア諸国に比べより手厚い労働者保護が実現していて、労働条件の最低保証基準が数多く設定されているため、会社運営をする際に必要なコストとして構成される。
- 外国人向けの就労ビザについては、政府の厳格化路線に変わりはなく、会社が外国人労働者を雇用することは、徐々に難しいものとなりつつある。

■賃金

- 労働者の最低賃金は、年齢、雇用形態、資格の有無や責任の重さなどにより決定される。基本給については、労使裁定及び全国最低賃金よりも低くすることはできない。また、原則として、書面での合意なく会社が労働者の報酬を減額することはできない。
- すべての会社は、退職年金制度に基づき設定された優遇税率に従って、全従業員に退職年金を支払う必要がある。全国雇用基準には、就業時間は最大で週に38時間までと定められているが、会社は合理的な理由に基づき残業を要求した場合、労働者は通常それに従うことを求められる。残業手当を計算するための数式などはウェアワーク法には規定されていない。

■基本的な労働法制

- 連邦法であるフェアワーク法は労働法の主軸であり、従わなかった場合には厳罰がある。労働条件の最低基準となる内容を包括的に定めており、臨時労働者と経営陣を除きすべての労働者に適用される。
- 具体的な最低基準については①全国雇用基準、②労使裁定、③労働協約（労使関係裁判所に登録された合意（登録合意）の内容を含む）に定められている。このうち①の全国雇用基準は、最大就業時間、各種休暇、解雇等10項目について規定されており、これと異なる合意、労使裁定、労働協約がある場合も優先して適用される。②の労使裁定は、特定の業界や職種の最低労働条件を規定したものである。その他、各種の差別禁止、労働者災害補償、連邦退職年金、労働安全衛生等についても個別の法令が定められている。

■解雇

- 全国雇用基準では、雇用の終了時に最低限必要な通知期間を規定している。労働者は通知を受けるか又は通知の代わりに支払いを受ける権利を有している。通知期間の長さは労働者の継続的勤務期間及びその年齢によって異なる。
- 労働者が契約を解除する場合も、会社に対し最低限の通知期間として設定される期間と同じ又は合意された期間の通知をもって会社側との契約を解除しなければならない。ただし、重大な違反行為により労働者が即時解雇された場合、通知期間の規則は適用されない。労働者が従事する仕事の必要性の消失又は会社の破産を理由として労働者が解雇された場合、労働者は整理解雇手当の支払い及び予告通知期間が設けられる権利が保障される。

■就業規則

- フェアワーク法では就業規則を作成し、それらを関係政府機関に対して申請することは求められていない。もっとも、全国雇用基準の内容としてすべての会社はフェアワーク情報説明書を新しい労働者に交付することが義務付けられており、労働者が就業を開始次第、すみやかに交付する必要がある。
- フェアワーク情報説明書は、フェアワーク法が求める内容（全国雇用基準、雇用の終了に関する事項等）を含まなければならない。

■外国人ビザ

- 外国人労働者に適用される就労ビザに関して大改正があり、通常最も汎用性の高いとされていた就労ビザ（457）が完全に廃止され、新たな就労ビザ（TSS）に置き換えることとなった。
- 新設されたTSSビザは、2018年3月より導入され、(1)短期、(2)中長期の二つが設置される。就労ビザ（457）と類似した要件を満たすことは、引き続き要求され、さらに会社には労働者を育てるための研修ファンドへ規定された額を申請時に納めることが求められる。政府は、改正内容を発表した後、国内外からの批判的意見にも配慮し、大幅に緩和修正した改正内容を発表した。そして、2018年3月18日から457ビザの新規申請はできなくなりTSSビザの申請の受付が開始された。他方で、政府は、「Global Talent Scheme」ビザという全く新しいビザを2018年7月から試験的に導入することを発表した。

ニュージーランド

■労働政策の状況

- 制定法及びコモン・ローの結合によるフレキシブルな労働法制を有し、時にオーストラリアや英国の連邦裁判所判例法が重要となる点に注意が必要である。
- また、労働契約を締結する際は書面によることが必要であり、これはすべての従業員との関係で求められる。
- 近年の改革では、移民労働者搾取が背景となり、会社は最低限度の権利付与に関する記録をする一般的な義務を負うこととなった。
- さらに、最低賃金が2019年4月1日付で改正された。

■賃金

- 最低賃金法では以下の通り定義される。給与又は賃金は、時間・出来高での賃金、労働者との間で仕事又はサービスの遂行に対してなされる特別の支払及び賃金を構成するあらゆるものを含む。
- 2019年4月1日に最低賃金が改正され17.70ドルが最低時給（新規労働者及びトレーニング期間労働者は14.16ドル）となった。**最低賃金は毎年見直されるため注意が必要である。**
- 同一賃金法は、同一又は実質的に同様の仕事をしている男女の労働者に対して同一の賃金支払いを要求する。
- ジェンダー間支払ギャップの存否を確認するには、男性が同様の仕事に就いたときに如何ほどの支払いを受けるかを検討する必要がある。同法の不遵守は、個別での不服申し立て又は人権審査委員会に持ち込まれる可能性があるため注意が必要である。

■基本的な労働法制

- 雇用法はすべての個人又は共同あるいは期間の定めの有無を問わず標準的な雇用関係について定めている。法は、1年間継続勤務後の4週間の年次有給休暇、休憩時間確保や労働時間の制限等を労働者に保障される最低限の権利として定める。
- その他、育児休暇を配偶者、パートナー、同性婚や同性カップルまで広く認める1987年育児休暇及び雇用保護法をはじめ、差別を禁止する人権法、政府主導型の年金制度であるキーウィセーバ法等が制定されている。

■解雇

- 解雇一般に正当理由及び事前の通知が必要である。通知期間につき法定されていないが2〜4週間が妥当と考えられている。
- 違法行為による解雇は、通常の違法行為を理由とする解雇と重大な違法行為を理由とする解雇がある。前者は解雇前の通知や勧告を要するが、後者は即時での解雇が可能となる。重大な違法行為に基づく解雇では、違反行為の発生自体に証明責任はないが、これが発生したと信じるに足りる適切な調査を行ったことを証明する必要がある。
- 整理解雇は、労働者からの個人不服申し立てを避けるため、真に人員整理の必要性から実施されていると認められるよう留意して実施する必要がある。個人不服申し立てがあった場合、調停、雇用関係当局、労働裁判所の順で判断を仰ぐことになる。

■就業規則

- 法令上就業規則の作成は要求されていない。しかし、ビジネス・イノベーション・雇用省(MBIE)は就業規則を設けることを強く推奨しており、会社が就業規則を任意に設けることが通常の慣行となっている。
- 労働者が従うべき黙示の慣習や就業地での実務慣行についての記載も推奨されている。

■外国人ビザ

- 就労を希望する場合には、就労ビザを取得する必要がある。
- ほとんどの場合、申請者はニュージーランドにある会社から、人員不足職種リストに記載のある仕事の雇用オファーを受けて就労ビザを取得している。一時的な滞在の場合には、特定の目的あるいはイベントのためのビザも発行されている。これは入国目的とされた内容が実現あるいはイベントが終了するまでの期間有効となる。
- その他に、会社で当人が事業にとって欠かせない能力を有するとの証明をしなければならないエッセンシャル・スキル・ビザや、年齢や経験に応じたポイント制の技能移民ビザ、企業家・投資家向けビザ等があるものの、やや制限的であるといえる。

執筆者

栗田 哲郎 氏

弁護士法人One Asia 代表パートナー / シンガポール法・日本法・アメリカNY州法弁護士

執筆年月: 2018年6月 (シンガポールのみ2019年7月)

さらに詳しい情報はWebで

APACの労働法制や労働環境に関するさらに詳しい情報をパーソル総合研究所の特設Webサイト「PERSOL HR DATA BANK in APAC」で公開しています。国・地域別に、より詳細な「労働市場ペーパー」「労働法制ペーパー」を無料でダウンロードいただけます。グラフと解説で最新の働く環境について、情報提供しております。

PERSOL HR DATA BANK in APAC

<https://rc.persol-group.co.jp/hr-data/jp/>

パーソル総研HRDB

検索



お問い合わせ先

本資料に関するお問い合わせは下記までご連絡ください。



株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

PERSOL HR DATA BANK in APAC 担当

MAIL: thinktank-rc@persol.co.jp TEL: 03-6385-6888