

EMPLOYMENT ACT
雇用法 (CHAPTER 91)

(翻訳：斎藤善久神戸大学准教授)

An Act relating to employment.
雇用に関する法律

1968年8月15日
最終改正2015年8月22日

PART I
第1部

PRELIMINARY
予備規定

Short title

1.

第1条 呼称

This Act may be cited as the Employment Act.
この法律を「雇用法」と略称する。

Interpretation

2.

第2条 定義

(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;

(1) この法律においては、文脈上異なる解釈が必要でない限り–

「認定医療機関 (approved medical institution)」とは、所管大臣が官報における告示により認定医療機関である旨を宣言した病院、診療所、健康管理機関またはその他の医療機関をいう* ;

*See section 48(1) of the Employment (Amendment) Act 2008 (Act 32 of 2008).

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

「権限を付与された職員 (authorised officer)」とは、この法律の第3条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をいう ;

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

“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 –

「基本給(basic rate of pay)」とは、労務提供契約に基づき、1時間、1日、1週間、1ヶ月もしくは明示または黙示に約されたその他の一定期間の就労について、または完了した仕事の部分ないし任務について労働者が支払いを受ける権利を有する金員の総額（調整給および昇給分を含む）をいうが、次のものは含まない–

- (a) additional payments by way of overtime payments;
(a) 時間外労働に対して追加的に支払われるもの；
- (b) additional payments by way of bonus payments or annual wage supplements;
(b) 賞与または年間補助賃金（AWS¹）；
- (c) any sum paid to the employee to reimburse him for special expenses incurred by him in the course of his employment;
(c) 就労の過程において労働者が負担した特別な支出を清算するために労働者に支払われる一切の金員；
- (d) productivity incentive payments; and
(d) 生産性インセンティブ給；および、
- (e) any allowance however described;
(e) 名目のいかんにかかわらず、手当の性質を有する一切のもの；

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

「民事違反(civil contravention)」とは、この法律の126A条において民事違反として宣言された違反をいう；

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

¹ シンガポールにおいて慣習的に支給される賞与の一種（概ね給与の1ヶ月分）。「13ヶ月目の給与」。

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

「労働協約 (collective agreement)」とは、労使関係法 (Chapter 136) において定義される協定をいう ;

“confinement” means the delivery of a child;

「出産 (confinement)」とは、子どもを分娩することをいう ;

“constructional contractor” means any person, firm, corporation or company who or which is established for the purpose of undertaking, either exclusively or in addition to or in conjunction with any other business, any type of constructional work, and who or which is carrying out the constructional work for or on behalf of some other person under a contract entered into by him or them with such other person, and includes his or their heirs, executors, administrators, assigns and successors;

「建設請負業者 (constructional contractor)」とは、専業または他の事業に追加もしくは一体として何らかの類型による建設の仕事を行う人、またはその目的で設立された (法人格を持たない) 商会、法人企業または (その他の) 会社であって、他人との契約に基づいて、当該他人のために、または他人に代わって建設の仕事を実行する者または組織をいい、かつその相続人、遺言執行者、管財人、譲受人および承継人を含む ;

“constructional work” means any building and civil engineering work and includes repair, maintenance, alteration and demolition work;

「建設の仕事 (constructional work)」とは、建築および土木の仕事の一切をいい、修理、保守、改修および解体の作業を含む ;

“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 and includes an apprenticeship contract or agreement;

「労務提供契約 (contract of service)」とは、書面によると口頭によるとを問わず、明示か黙示かにかかわらず、ある者が他者を被用者として雇用することに同意し、当該他者が被用者としてその雇用主に役務を提供することに同意する一切の合意をいい、見習いの契約または合意を含む ;

“contractor” means any person who contracts with a principal to supply labour or to carry out the whole or any part of any work undertaken by the principal in the course of or for the purposes of the principal’s trade or business;

「請負人 (contractor)」とは、発注者の商売またはビジネスの過程で、またはその目的のために、労働力を供給することまたは当該発注者によって引き受けられた仕事の全部または一部を行うことを発注者と契約するあらゆる者をいう；

“day” means a period of 24 hours beginning at midnight;

「日 (day)」とは、午前零時から始まる24時間をいう；

“dependant” means any of the following members of an employee’s family, namely, wife, husband, father, mother, child and any adopted or illegitimate child living with or dependent on him;

「被扶養者 (dependant)」とは、被用者の家族の、以下のいずれかの構成員をいう。すなわち妻、夫、父、母、子および被用者と同居しまたは扶養されている養子または非嫡出子をいう；

“dismiss” means the termination of the contract of service of an employee by his employer, with or without notice and whether on the grounds of misconduct or otherwise;

「解雇 (dismiss)」とは、通告の有無を問わず、また非違行為に基づくか他の理由によるかにかかわらず、雇用主による被用者の労務提供契約の終了をいう。

“domestic worker” means any house, stable or garden servant or motor car driver, employed in or in connection with the domestic services of any private premises;

「家事使用人 (domestic worker)」とは、個人宅の家事または家事に関連して雇用された、家屋、家畜小屋または庭園の使用人または自動車の運転手の一切をいう；

“employee” means a person who has entered into or works under a contract of service with an employer and includes a workman, and any officer or employee of the Government included in a category, class or description of such officers or employees declared by the President to be employees for the purposes of this Act or any provision thereof, but does not include –

「被用者 (employee)」とは、雇用主と労務提供契約を締結した者または雇用主との労務提供契約のもとで働く者をいい、労働者 (workman) およびこの法律またはそのいずれかの規定における被用者となることが大統領により宣言された分類、職階または種類に属する政府の職員または被用者の一切を含むが、以下の者は含まない–

(a) any seafarer;

[Act 6 of 2014 wef 01/04/2014]

(a) 一切の船員；

(b) any domestic worker；

(b) 家事使用人；

(c) any person employed in a managerial or an executive position； and

(c) 本条第2項の規定するところに該当する場合を除き、管理的または執行的な地位として雇用された一切の者；および、

(d) any person belonging to any other class of persons whom the Minister may, from time to time by notification in the Gazette, declare not to be employees for the purposes of this Act；

(d) 所管大臣がこの法律の対象となる被用者でないことを官報における告示によって随時宣言するその他の職階に属する一切の者；

“employer” means any person who employs another person under a contract of service and includes –

「雇用主 (employer)」とは、労務提供契約のもとで他人を雇用する一切の者をいい、以下の者を含む-

(a) the Government in respect of such categories, classes or descriptions of officers or employees of the Government as from time to time are declared by the President to be employees for the purposes of this Act；

(a) この法律の対象たる被用者であることが随時大統領により宣言される分類、職階、種類の、政府の職員または被用者との関係における政府；

(b) any statutory authority；

(b) 一切の法定機関；

(c) the duly authorised agent or manager of the employer； and

(c) 雇用主の正式な代理人または支配人；および、

(d) the person who owns or is carrying on or for the time being responsible for the management of the profession, business, trade or work in which the employee is engaged；

(d) 被用者が従事させられる業種、経営、取引または仕事を所有または経営し、あるいはその時点においてそれらの管理について責任を負う者；

“gross rate of pay” means the total amount of money including allowances 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 –

「総賃金額 (gross rate of pay)」とは、被用者が労務提供契約のもとで、1時間、1日、1週間、1ヶ月あるいは労務提供契約において明示または黙示に合意されたその他の一定期間の仕事、または完成された仕事の各部分もしくは各作業に対して受け取る権利を有する、手当を含む金員の総額を言うが、以下のものは含まない–

(a) additional payments by way of overtime payments;

(a) 時間外賃金として追加的に支払われるもの；

(b) additional payments by way of bonus payments or annual wage supplements;

(b) 賞与または年間補助賃金として追加的に支払われるもの；

(c) any sum paid to the employee to reimburse him for special expenses incurred by him in the course of his employment;

(c) 就労の過程において労働者が負担した特別な支出を清算するために労働者に支払われる一切の金員；

(d) productivity incentive payments; and

(d) 生産性インセンティブ給；および、

(e) travelling, food or housing allowances;

(e) 交通費、食費、住宅手当；

“hours of work” means the time during which an employee is at the disposal of the employer and is not free to dispose of his own time and movements exclusive of any intervals allowed for rest and meals;

「労働時間 (hours of work)」とは、被用者が雇用主の支配下であり、休憩と食事のために許された休憩時間を除きその時間と活動を自由にできない時間をいう；

“industrial undertaking” means public and private undertakings and any branch thereof and includes particularly –

「産業的事業 (industrial undertaking)」とは、公的および私的な事業およびその支部をいい、具体的には以下のものを含む–

(a) mines, quarries and other works for the extraction of minerals from the earth;

(a) 採鉱、採石および地中から鉱物を取り出すためのその他の仕事；

(b) undertakings in which articles are manufactured, assembled, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including undertakings engaged in shipbuilding, or in the generation, transformation or transmission of electricity or motive power of any kind;

(b) 造船、または電気もしくはあらゆる種類の動力の発生、変換、伝達に関連する事業を含め、モノの製造、組み立て、改造、洗浄、修理、装飾、仕上げ、販売のための改変、解体または取り壊しを行う作業、または物質を変化させる作業；

(c) undertakings engaged in constructional work; and

(c) 建設労働に従事する事業；および、

(d) undertakings engaged in the transport of passengers or goods by road, rail, sea, inland waterway or air, including the handling of goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports;

(d) 船渠、埠頭、波止場、倉庫または空港において、道路、鉄路、海路、内陸水路および空路による旅客または物品の輸送に従事する事業；

“inspecting officer” means any person appointed as an inspecting officer under section 3(2);

「検査官 (inspecting officer)」とは、この法律の第3条2項の規定するところにより検査官に任命された一切の者をいう；

“machinery” includes all oil engines, gas engines, steam engines and any other machines in

which mechanical movement, either linear or rotated or both, takes place, steam boilers, gas cylinders, air receivers, steam receivers, steam containers, cast iron underfired vulcanizers, refrigerating plants, pressure receivers, all appliances for the transmission of power by ropes, belts, chains, driving straps or bands or gearing, electrical generators and electrical motors;

「機械装置 (machinery)」は、すべてのオイルエンジン、ガスエンジン、スチームエンジンおよび直線的または回転あるいはその両方の機械的運動を発生するその他一切の機械、スチームボイラー、ガスシリンダー、エアレシーバー、スチームレシーバー、スチームコンテナ、下方燃料供給式鑄鉄製加硫器 (cast iron underfired vulcanizers)、冷却設備、プレッシャーレシーバー、動力伝達のための、ロープ、ベルト、チェーン、ドライビングストラップもしくはドライビングバンド、またはギアを用いたあらゆる動力伝達装置、発電機および電動モーターを含む；

“medical officer” means –

「医務官 (medical officer)」とは以下の者をいう–

(a) a dentist registered under the Dental Registration Act (Cap. 76), or a medical practitioner, employed by the Government or by an approved medical institution; or

(a) 歯科登録法 (Chapter 76) に基づいて登録された歯科医師、政府に雇用もしくは医師であって、政府もしくは認定医療機関に雇用されている者；もしくは、

(b) any other medical practitioner whom the Minister, by notification in the Gazette, declares as a medical officer;

(b) 所管大臣が官報における告示により医務官である旨を宣言するその他の一切の医師；

“medical practitioner” means a medical practitioner registered under the Medical Registration Act (Cap. 174);

「医師 (medical practitioner)」とは、医師登録法 (Chapter 174) に基づき登録されている医師をいう；

“no-pay leave”, for an employee, means leave of absence without pay granted by the employer at the request of the employee;

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

被用者のための「無給休暇 (no-pay leave) とは、被用者の要求に応じて雇用主から付与される無給の休暇をいう；

“overtime” means the number of hours worked in any one day or in any one week in excess of the limits specified in Part IV;

「時間外労働時間 (overtime)」とは、1日または1週間において、この法律の第4部に規定される制限を超過して就労した時間をいう；

“place of employment” means any place provided by the employer where work is carried on, for or on behalf of an employer, by an employee;

「就労場所 (place of employment)」とは、雇用主のために、または雇用主に代わって被用者が仕事を遂行する、雇用主によって提供される一切の場所をいう；

“principal” means any person who, in the course of or for the purposes of his trade or business, contracts with a contractor for the supply of labour or for the execution by the contractor of the whole or any part of any work

undertaken by the principal;

「発注者 (principal)」とは、自己の商売またはビジネスの過程で、またはその目的のために、労働力の供給、または発注者の仕事の全部または一部の請負人による遂行を請負人と契約する者をいう；

“productivity incentive payment” means a variable payment, whether made annually or otherwise, to an employee as a reward for –

「生産性インセンティブ給 (productivity incentive payment)」とは、年次であるか否かにかかわらず、以下の事柄、すなわち–

(a) an improvement to the employee’ s performance; or

(a) 被用者の業務遂行能力の向上；または、

(b) an increase in the employee’ s productivity or contribution to the employer’ s business, trade or undertaking, but does not include any payment which forms part of the employee’ s regular remuneration;

(b) 被用者の、生産性の増大または雇用主のビジネス、商売または事業への貢献について被用者を褒賞するための変額の支給をいうが、被用者の通常の報酬の一部を構成する一切の支払いはこれに含まない；

“quarters” means any building provided or intended to be provided for a workman to live in either temporarily or permanently and includes any room or building used or intended to be used whether communally or privately for the purposes of cooking, eating, washing or bathing and any latrines and urinals;

「宿舎 (quarters)」とは、一時的または恒久的な居住のために労働者に提供され、または提供しようとする一切の建物をいい、共同使用か個人使用かを問わず、調理、食事、洗濯または入浴のために使用され、または使用しようとする一切の部屋または建物ならびに一切の屋外トイレおよび小便所を含む；

“salary” means all remuneration including allowances payable to an employee in respect of work done under his contract of service, but does not include –

「賃金 (salary)」とは、労務提供契約に基づいて行われた仕事の対価として被用者に支払われる、手当を含むあらゆる報酬をいうが、以下のものは含まない–

(a) the value of any house accommodation, supply of electricity, water, medical attendance, or other amenity, or of any service excluded by general or special order of the Minister published in the Gazette;

(a) <職場の>家賃、電気代、水道代、医務経費、またはその他の便宜のための経費、もしくは官報に掲載される主務大臣の一般的または特別の命令により除外される一切のサービスの価格；

(b) any contribution paid by the employer on his own account to any pension fund or provident fund;

(b) 雇用主がその責任において払い込む、年金基金または積立基金への一切の拠出金；

(c) any travelling allowance or the value of any travelling concession;

(c) 一切の通勤・出張手当または通勤・出張のために支給された交通手段のチケットの価格；

(d) any sum paid to the employee to reimburse him for special expenses incurred by him in the course of his employment;

(d) 被用者がその就労の過程で立て替えた特別の経費を清算するために被用者に支払われる一切の金員；

(e) any gratuity payable on discharge or retirement; and

(e) 解雇または退職に際して支払われる一切の退職金；

(f) any retrenchment benefit payable on retrenchment;

(f) 整理解雇に際して支払われる一切の整理解雇手当；

“seafarer” means any person, including the master, who is employed or engaged or works in any capacity on board a ship, but does not include –

「船員」とは、船長を含め、その立場にかかわらず船内労働に雇用される者、船内労働に携わる者、または船内で働く者の一切をいうが、以下の者は含まない–

(a) a pilot;

(a) 水先案内人

(b) a port worker;

(b) 港湾労働者

(c) a person temporarily employed on the ship during the period it is in port; and

(c) 船が港内に停泊している期間について一時的に船上労働に雇用される者；および、

(d) a person who is employed or engaged or works in any capacity on board a harbour craft or pleasure craft licensed under regulations made under section 41 of the Maritime and Port Authority of Singapore Act (Cap. 170A), when the harbour craft or pleasure craft is used within a port declared by the Minister under section 3 of that Act;

[Act 6 of 2014 wef 01/04/2014]

(d) シンガポール海洋港湾委員会法 (Chapter 170A) 第 4 1 節に定める規制のもとで許可を受けたホバークラフト (シンガポール政府 HP の “Harbour craft” は “Hovercraft” の誤記か?) またはレジャー用大型船が、同法第 3 節に基づいて所管大臣により宣言される港湾の内部で使用される場合において、その立場にかかわらず、それら船内での労働に雇用される者、それら船内での労働に携わる者、またはそれら船内で働く者 ;

“subcontractor” means any person who contracts with a contractor for the supply of labour or for the execution by the subcontractor of the whole or any part of any work undertaken by the contractor for his principal, and includes any person who contracts with a subcontractor to supply labour or to carry out the whole or any part of any work undertaken by the subcontractor for a contractor;

「下請人」(subcontractor) とは、労働力の供給または請負人が発注者から請け負った仕事の全部または一部の遂行について請負人と契約を締結する一切の者をいい、労働力の供給または下請人が請負人から請け負った仕事の全部または一部の遂行について下請人と契約を締結する一切の者を含む ;

“subcontractor for labour” means any person who contracts with a contractor or subcontractor to supply the labour required for the execution of the whole or any part of any work a contractor or subcontractor has contracted to carry out for a principal or contractor, as the case may be;

「労働下請人 (subcontractor for labour)」とは、請負人または下請人が発注者または請負人のために行うことを契約した一切の仕事の全部または一部の遂行のために必要に応じて労働力を供給することについて請負人または下請人と契約を締結する一切の者をいう。

“wages” means salary;

「賃金 (wages)」とは、給与のことをいう ;

“week” means a continuous period of 7 days;

「週 (week)」とは、連続する 7 日間のことをいう ;

“workman” means –

「労働者 (workman)」とは、以下の者をいう–

(a) any person, skilled or unskilled, who has entered into a contract of service with an employer in pursuance of which he is engaged in manual labour, including any artisan or apprentice, but excluding any seafarer or domestic worker;

[Act 6 of 2014 wef 01/04/2014]

(a) 熟練、非熟練にかかわらず、その遂行にあたって肉体労働に携わることとなる労務提供契約を雇用主と締結している一切の者で、一切の職人または徒弟を含むが、船員または家事使用人は含まない；

(b) any person, other than clerical staff, employed in the operation or maintenance of mechanically propelled vehicles used for the transport of passengers for hire or for commercial purposes;

(b) 事務職員を除く他、借り上げまたは商業目的により旅客の輸送のために用いられる機械駆動の乗り物の操作または保守のために雇用される一切の者；

(c) any person employed partly for manual labour and partly for the purpose of supervising in person any workman in and throughout the performance of his work: Provided that when any person is employed by any one employer partly as a workman and partly in some other capacity or capacities, that person shall be deemed to be a workman unless it can be established that the time during which that workman has been required to work as a workman in any one salary period as defined in Part III has on no occasion amounted to or exceeded one-half of the total time during which that person has been required to work in such salary period;

(c) 肉体労働に従事しながら自らの仕事の遂行中に当該仕事を通じていずれかの労働者を直接指導するために雇用された一切の者：ただし、部分的に労働者、部分的にその他の資格で一の雇用主に雇用されている者は、この法律の第3部で定義される一定の給与期間においてその者が労働者として働くことを求められた時間が当該給与期間における総労働時間の二分の一に達したりこれを超えたりしたことが皆無であったことが証明されない限り労働者と見なされる；

(d) any person specified in the First Schedule;

(d) 第1附則に列挙される一切の者；

(e) any person whom the Minister may, by notification in the Gazette, declare to be a workman for the purposes of this Act.

[21/84; 36/95; 41/2004; 32/2008]

(e) 所管大臣が、官報における告示によりこの法律の対象となる労働者である旨を宣言する一切の者。

(2) Any person who is employed in a managerial or an executive position and is 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 in substitution by the Minister, shall be regarded as an employee for the purposes of this Act except the provisions in Part IV.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(2) 管理的もしくは執行的地位に雇用される者であって、その賃金が月額4,500ドルもしくは主務大臣の定めるその他の金額（時間外賃金、賞与、年間補助賃金、生産性インセンティブ給およびその名目にかかわらず一切の手当を除く）を超えない一切の者は、この法律の第4部に定める諸規定を除き、この法律の対象となる被用者と見なされる。

Appointment of officers

3. -

第3条 職員の任命

(1) The Minister may appoint an officer to be styled the Commissioner for Labour (referred to in this Act as the Commissioner) and also one or more officers to be styled Deputy Commissioner for Labour, Principal Assistant Commissioner for Labour or Assistant Commissioner for Labour, who, subject to such limitations as may be prescribed, may perform all duties imposed and exercise all powers conferred on the Commissioner by this Act, and every duty so performed and power so exercised shall be deemed to have been duly performed and exercised for the purposes of this Act.

(1) 所管大臣は、1名の職員を労働局長（この法律では以下、局長という）に任命することができ、1名以上の労働副局長、主席労働局長補または労働局長補を任命することができる。これらの者は、定められた条件のもとで、この法律により局長に課せられた全ての任務を遂行し、かつ付与された全ての権限を行使することができ、遂行された全ての任務および行使された全ての権限はこの法律の目的のために正式に遂行および行使されたものと見なされる。

[21/84] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(2) The Minister may appoint such number of authorised officers, inspecting officers and other officers as he may consider necessary or expedient for the purposes of this Act.

(2) 所管大臣は、この法律の目的に照らして必要または適切と考える人数の、権限を付与された職員、検査官およびその他の職員を任命することができる。

Rules and orders

4.

第4条 規則と命令

The Minister may from time to time make rules and orders for the conduct of the duties of officers under this Act.

所管大臣は、この法律に基づく職員の任務の遂行のために随時規則を定め命令を発することができる。

Minister may restrict application

5.

第5条 所管大臣による適用の制限

The Minister may, by notification in the Gazette, declare that this Act or any Part or provisions thereof shall not apply to any premises or class of premises specified in the notification.

主務大臣は、官報における告示により、当該告示において特定される一切の施設もしくは施設の種類について、この法律またはこの法律のいずれかの部分または規定を適用しない旨を宣言することができる。

Existing law not affected

6.

第6条 他の法律への影響がないこと

Nothing in this Act shall operate to relieve any employer of any duty or liability imposed upon him by the provisions of any other written law for the time being in force or to limit any powers given to any public officer by any other written law.

この法律のいかなる規定も、他のいずれかの現行成文法の規定によって課されている義務または責任から雇用主を解放したり、他の成文法によっていずれかの公務員に付与されている権限を制限したりするために運用されてはならない。

Invalidity of contract of service

7.

第7条 無効な労務提供契約

[Repealed by Act 32 of 2008]

[2008年法32により廃止]

PART II
第2部

CONTRACTS OF SERVICE
労務提供契約

Illegal terms of contract of service

8.

第8条 労務提供契約の違法な条件

Every term of a contract of service which provides a condition of service which is less favourable to an employee than any of the conditions of service prescribed by this Act shall be illegal, null and void to the extent that it is so less favourable.

[32/2008]

被用者にとってこの法律に規定されるいずれかの労働条件を下回る労働条件を定める労務提供契約の条項は全て、その下回る部分について違法、無効となる。

Termination of contract

9. -

第9条 契約の終了

(1) A contract of service for a specified piece of work or for a specified period of time shall, unless otherwise terminated in accordance with the provisions of this Part, terminate when the work specified in the contract is completed or the period of time for which the contract was made has expired.

(1) 一定量の仕事または一定期間の仕事のための労務提供契約は、この部（第2部）の規定するところにしたがって終了されない限り、当該契約において特定された仕事の完成または当該契約において定められた期間の満了をもって終了する。

(2) A contract of service for an unspecified period of time shall be deemed to run until terminated by either party in accordance with the provisions of this Part.

(2) 期間の定めのない労務提供契約は、この部（第2部）の規定するところにしたがって当事者のいずれかにより終了されるまでは継続しているものと見なされる。

Notice of termination of contract

10. -

第10条 契約終了の予告

(1) Either party to a contract of service may at any time give to the other party notice of his intention to terminate the contract of service.

いずれの労務提供契約の当事者も、労務提供契約を終了する意思をいつでも他方当事者に予告することができる。

(2) The length of such notice shall be the same for both employer and employee and shall be determined by any provision made for the notice in the terms of the contract of service, or, in the absence of such provision, shall be in accordance with subsection (3).

この予告の期間の長さは雇用主、被用者の双方について同様でなければならず、労務提供契約の終了予告にかかるいずれかの規定において明確に定められるか、そのような規定の存しない場合は本条第3項の定めるところにしたがわなければならない。

(3) The notice to terminate the service of a person who is employed under a contract of service shall be not less than -

(3) 労務提供契約のもとで雇用される者の労務提供契約の終了予告期間は以下の各長さを下回ってはならない-

(a) one day' s notice if he has been so employed for less than 26 weeks;
(a) 契約上の雇用期間が26週間に満たない者については1日;

(b) one week' s notice if he has been so employed for 26 weeks or more but less than 2 years;
(b) 契約上の雇用期間が26週間以上2年未満の者については1週間;

(c) 2 weeks' notice if he has been so employed for 2 years or more but less than 5 years; and
(c) 契約上の雇用期間が2年以上5年未満の者については2週間; および、

(d) 4 weeks' notice if he has been so employed for 5 years or more.
(d) 契約上の雇用期間が5年以上の者については4週間。

(4) This section shall not be taken to prevent either party from waiving his right to notice on any occasion.

(4) 本項の規定は、いずれの当事者についても、いずれかの時期に終了予告を行う権利を放棄することを妨げる趣旨に理解してはならない。

(5) Such notice shall be written and may be given at any time, and the day on which the notice is given shall be included in the period of the notice.
(5) この予告は書面で行うことを要し、どの時点においても予告することができ、当該予告がなされた日は予告期間に算入される。

Termination of contract without notice

11. -

第11条 予告なしの契約終了

(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.

[21/84; 36/95]

(1) 労務提供契約のいずれの当事者も、当該予告期間に被用者に発生したであろう給与総額と同額の金員を他方当事者に支払うことにより他方当事者に予告を行わないで労務提供契約を終了させることができ、また、すでに第10条の定めるところにしたがった予告が行なわれている場合でも、予告期間の満了を待たずして労務提供契約を終了させることができる。月給制の被用者であって予告期間が1ヶ月未満の場合は、いずれかの1日に支払われる金額をもって1日の労働に対する給与総額とする。

(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.

[21/84; 36/95]

(2) 労務提供契約のいずれの当事者も、他方当事者が労務提供契約に定められた条件に故意に違反したときは、予告なしに労務提供契約を終了させることができる。

Contractual age

12. -

第12条 契約することができる年齢

(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.

(1) 他のいかなる成文法のいかなる規定にかかわらず、18歳未満の者も、この法律の規定するところを条件として、労務提供契約を締結する能力を有するものとする。

(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

(2) 18歳未満の者については、本人の利益とならない限り、被用者としてのいかなる労務提供契約も強制することができず、また、いかなる損害賠償または補償も徴収されてはならない。

When contract deemed to be broken by employer and employee

13. -

第13条 雇用主および被用者が契約に違反したと見なされる場合

(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.

(1) 雇用主は、この法律の第3部に定めるところにしたがって給与を支払わないときは、被用者との労務提供契約に違反しているものと見なされる。

(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 -

(2) 被用者は、被用者が雇用主からの事前の許可なく連続して2日を超えて欠勤した場合において、以下の各場合に当たるときは、雇用主に対して被用者の労務提供契約に違反しているものと見なされる。

(a) the employee has no reasonable excuse for the absence; or

(a) 被用者が当該欠勤についていかなる合理的な理由も有さないとき；または、

(b) the employee does not inform and does not attempt to inform the employer of the excuse for the absence.

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(b) 被用者が雇用主に対し当該欠勤の合理的な理由を知らせず、かつ知らせようとしないうとき。

Dismissal

14. -

第14条 解雇

(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 –

(1) 雇用主は、被用者に可視的または不可視的な労務提供状況の満足度と釣り合わない非違行為があるときは、解雇にかえて以下の各処分を行うことができるほか、適正な取り調べを経て予告なくその被用者を解雇することができる–

(a) instantly down-grade the employee; or

(a) 当該被用者に対する即時の降格処分；または、

(b) instantly suspend him from work without payment of salary for a period not exceeding one week.

(b) 1週間を超えない期間による、即時の無給停職処分

(2) Notwithstanding subsection (1), where a relevant employee considers that he has been dismissed without just cause or excuse by his employer, he may, within one month of the dismissal, make representations in writing to the Minister to be reinstated in his former employment.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(2) 第1項の規定にかかわらず、関係する被用者が正当な理由または雇用主からの説明なしに解雇されたと考えるときは、当該被用者は、その原職への復帰を求めて当該解雇から1ヶ月の期限内に書面によって所管大臣に申し立てを行うことができる。

(2A) For the purposes of subsection (2), a relevant employee means –

(2A) 第2項にいう関係する被用者とは以下の者である–

(a) an employee employed in a managerial or an executive position –

(i) who is dismissed with notice; or

(ii) who is dismissed without notice but receives payment of any salary in lieu of notice,

after having served that employer for at least 12 months in any position (whether or not a managerial or an executive position);

(a) 管理的または執行的な地位に雇用される被用者であって、何らかの地位（管理的または執行的な地位であったが否かにかかわらず）で当該雇用主のために少なくとも12ヶ月で労務を提供した後–

(i) 予告を受けて解雇された者；

(ii) 予告を受けなかったが、予告の代わりに何らかの給与の支払いを受けて解雇された者

(b) an employee employed in a managerial or an executive position who is dismissed without notice and without salary in lieu of such notice; or

(b) 管理的または執行的な地位に雇用された被用者であって、予告も予告に代わる給与の支払いもなく解雇された者；もしくは、

(c) an employee not employed in a managerial or an executive position.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(c) 管理的または執行的な地位に雇用されていない被用者。

(3) The Minister may, before making a decision on any such representations, by writing under his hand request the Commissioner to inquire into the dismissal and report whether in his opinion the dismissal is without just cause or excuse.

(3) 所管大臣は、この申し立てに関して決定を行う前に、所管大臣署名の文書により局長に対して当該解雇について取り調べ、当該解雇が正当な理由または説明のないものであったと認められるか否かを報告するよう求めることができる。

(4) If, after considering the report made by the Commissioner under subsection (3), the Minister is satisfied that the employee has been dismissed without just cause or excuse, he may, notwithstanding any rule of law or agreement to the contrary –

(4) 第3項に定める局長の報告を検討したうえで、所管大臣が当該被用者について正当な理由または説明なく解雇されたものと認めるときは、所管大臣は、相反するいかなる法律の規定または合意にかかわらず、以下の措置をとることができる–

(a) direct the employer to reinstate the employee in his former employment and to pay the employee an amount that is equivalent to the wages that the employee would have earned had he not been dismissed by the employer; or

(a) 雇用主に対する、当該被用者の原職復帰および当該被用者が当該雇用主によって解雇されていなければ得ていたであろう賃金相当額の支払いの指示；または、

(b) direct the employer to pay such amount of wages as compensation as may be determined by the Minister,

and the employer shall comply with the direction of the Minister.

(b) 雇用主に対する、所管大臣が決定する金額による、補償としての賃金の支払いの指示。

(5) The decision of the Minister on any representation made under this section shall be final and conclusive and shall not be challenged in any court.

(5) 本項の規定に基づく一切の申し立てに関する所管大臣の決定は終局的かつ決定的なものであり、いかなる裁判所へも異議を申し立てることができない。

(6) Any direction of the Minister under subsection (4) shall operate as a bar to any action for damages by the employee in any court in respect of the wrongful dismissal.

(6) 第4項の規定に基づく所管大臣の一切の指示は、当該被用者が当該不当解雇に関して裁判所で行う損害賠償請求のための一切の活動を阻害するものとして作用する。

(7) An employer who fails to comply with the direction of the Minister under subsection (4) shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

[32/2008]

(7) 第4項の規定に基づく所管大臣の指示に従わない雇用主は有罪となり、10,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

(7A) Where any amount to be paid by an employer under subsection (4) is not paid in accordance with the direction of the Minister and the employer has been convicted of an offence under subsection (7), the amount or so much thereof as remains unpaid shall be recoverable by the court as if it were a fine and the amount so recoverable shall be paid to the employee entitled to payment under the direction of the Minister.

[36/95]

(7A) 第4項の規定に基づいて雇用主によって支払われるべき金員が所管大臣の指示どおりに支払われず雇用主が第7項の規定するところにより有罪となったときは、当該金員または未払いの金員は罰金と同様に裁判所によって徴収され、徴収された当該金員は所管大臣の当該指示により支払いを受けることとされた当該被用者に支払われる。

(8) For the purpose of an inquiry under subsection (1), the employer may suspend the employee from work for a period not exceeding one week but shall pay him not less than half his salary for such period.

(8) 第1項に規定する取り調べのために、雇用主は1週間を超えない期間について当該被用者の出勤を停止することができるが、当該期間について当該被用者の給与の半分を下回らない給与を支払わなければならない。

(9) If the inquiry does not disclose any misconduct on the part of the employee, the employer shall immediately restore to the employee the full amount of the salary so withheld.

(9) 取り調べの結果、被用者側についていかなる非違行為も明らかにならなかったときは、雇用主は支払いを保留していた給与の全額を即時に支払わなければならない。

Termination by employee threatened by danger

15.

第15条 危険にさらされた被用者による終了

An employee may terminate his contract of service with his employer without notice where he or his dependant is immediately threatened by danger to the person by violence or disease such as the employee did not by his contract of service undertake to run.

被用者は、その労務提供契約において甘受することを引き受けなかったような暴力または疾病による急迫の身体的危険に当該被用者またはその被扶養者がさらされたときは、その雇用主との労務提供契約を予告なく終了することができる。

Liability on breach of contract

16.

第16条 契約違反の責任

Subject to anything in the contract of service to the contrary, the party who breaks the contract of service shall be liable to pay to the other party a sum equal to the amount he would have been liable to pay under section 11 had he terminated the contract of service without notice or with insufficient notice.

労務提供契約にこれと異なる特段の定めがない限り、労務提供契約に違反した当事者は他方当事者に対して、自らが予告なくまたは不完全な予告によって労務提供契約を終了した場合に第11条に基づいて支払いの責任を有したであろう金額と同額の金員を支払うべき責任を有する。

Contract of service not to restrict rights of employees to join, participate in or organise trade unions

17.

第17条 労務提供契約において被用者が労働組合に加入し、活動し、またはこれを組織する権利を制限してはならないこと

Subject to any other written law for the time being in force, nothing in any contract of service shall in any way restrict the right of any employee who is a party to such contract –

他のいずれかの現行成文法が別に定める場合を除く他、いかなる労務提供契約のいかなる内容も、被用者の以下の権利を制限してはならない–

(a) to join a registered trade union;

(a) 登録された労働組合に加入すること；

(b) to participate in the activities of a registered trade union, whether as an officer of the trade union or otherwise; or

(b) 登録された労働組合の活動に、その役員として、またはその他の立場で参加すること；または、

(c) to associate with any other persons for the purpose of organising a trade union in accordance with the provisions of the Trade Unions Act (Cap. 333).

(c) 労働組合法 (chapter 333) の規定するところにしたがって労働組合を組織するために他の者と連携すること。

Change of employer

18. –

第18条 雇用主の変更

(1) If by or under any written law a contract of employment between any body corporate and an employee is modified and some other body corporate is substituted as the employer, the employee's period of employment at the time when the modification takes effect shall count as a period of employment with such other body corporate, and the change of employer shall not break the continuity of the period of employment.

[36/95; 32/2008]

(1) いずれかの成文法により、または成文法の規定するところにしたがっていずれかの法人と被用者との間の労務提供契約が修正され、他の法人が雇用主となったときは、当該修正が発効した時点における当該被用者の勤続期間はその法人における勤続期間として計算され、かつ、雇用主の変更は勤続期間の継続性を中断しない。

(2) If on the death of an employer the employee is taken into the employment of the personal representatives or trustees of the deceased, the employee's period of employment at the time of the death shall count as a period of

employment with the employer' s personal representatives or trustees, and the death of the employer shall not break the continuity of the period of employment.

[36/95]

(2) 雇用主の死亡により被用者が当該死亡した雇用主の遺産管理人または受託人の雇用下に入ったときは、雇用主の死亡時点における当該被用者の勤続期間は雇用主の遺産管理人または受託人における勤続期間として計算され、かつ、雇用主の死は勤続期間の継続性を中断しない。

(3) If there is a change in the partners, personal representatives or trustees who employ any person, the employee' s period of employment at the time of the change shall count as a period of employment with the partners, personal representatives or trustees after the change, and the change shall not break the continuity of the period of employment.

[36/95]

(3) 人を雇用する共同出資者、遺言執行人または管財人について変更があったときは、当該変更時点における被用者の勤続期間は、当該変更後、当該共同出資者、遺言執行人または管財人における勤続期間として計算され、かつ、勤続期間の継続性を中断しない。

Transfer of employment

18A. -

第18A条 雇用の移転

(1) If an undertaking (whether or not it is an undertaking established by or under any written law) or part thereof is transferred from one person to another

-

(1) ある事業（いずれかの成文法により、または成文法の規定するところにしたがって設立されたものか否かを問わない）またはその一部が一の者から他の者に譲渡されたときは-

(a) such transfer shall not operate to terminate the contract of service of any person employed by the transferor in the undertaking or part transferred but such contract of service shall have effect after the transfer as if originally made between the person so employed and the transferee; and

(a) かかる移転は、譲渡される当該事業またはその一部において譲渡人に雇用される者の労務提供契約を終了させるために行ってはならず、かかる労務提供契約は、当該譲渡の後、もともと被用者と譲受人との間で締結されたものと同様の効力を有する。 ; また、

(b) the period of employment of an employee in the undertaking or part transferred at the time of transfer shall count as a period of employment with the transferee, and the transfer shall not break the continuity of the period of employment.

[36/95]

(b) 譲渡の時点における当該事業またはその一部における被用者の勤続期間は、譲受人における勤続期間として計算され、当該移転は勤続期間の継続性を中断しない。

(2) Without prejudice to subsection (1), on completion of a transfer referred to in that subsection –

(2) 第1項に定めるところを別として、同項にかかる移転が完了した時は–

(a) all the transferor's rights, powers, duties and liabilities under or in connection with any such contract of service shall be transferred by virtue of this section to the transferee;

(a) 労務提供契約に基づく、もしくはこれに関連を有する譲渡人のすべての権利、権限、義務および責任は本条の規定するところにより譲受人に移転される；

(b) any act or omission done before the transfer by the transferor in respect of that contract of service shall be deemed to have been done by the transferee; and

(b) 譲渡以前に労務提供契約に関して譲渡人によりなされたあらゆる行為または不作為は譲受人によってなされたものと見なされる；また、

(c) any act or omission done before the transfer by an employee employed in the undertaking or part transferred in relation to the transferor shall be deemed to have been done in relation to the transferee.

(c) 譲渡以前に当該譲渡人に対してなされた、当該事業またはその一部に雇用される被用者によるあらゆる行為または不作為は、譲受人に対してなされたものと見なされる。

(3) On the completion of a transfer referred to in subsection (1), it is hereby declared for the avoidance of doubt that the terms and conditions of service of an employee whose contract of service is preserved under that subsection shall be the same as those enjoyed by him immediately prior to the transfer.

[36/95]

(3) 第1項にかかる移転が完成したときは、同項に定めるところにより労務提供契約が維持された被用者の勤務条件は当該移転以前に当該被用者が享受していたところのもの同一である（ことを、ここに宣言する）。

(4) Subsections (1) and (2) shall not transfer or otherwise affect the liability of any person to be prosecuted for, convicted of and sentenced for any offence.

[36/95]

(4) 第1項および第2項は、起訴され、有罪判決を受け、刑罰を宣告されるべきいかなる者のいかなる違反の責任も移転せず、その他の害も及ぼさない。

(5) As soon as it is reasonable and before a transfer under subsection (1) takes place, to enable consultations to take place between the transferor and the affected employees and between the transferor and a trade union of affected employees (if any), the transferor shall notify the affected employees and the trade union of affected employees (if any) of –

(5) 合理的な範囲内で可及的速やかに、かつ第1項の定めるところによる譲渡が行われる前に、譲渡人と影響を受ける被用者との間、および譲渡人と影響を受ける被用者の労働組合（もしあれば）との間での協議を可能とするために、当該譲渡人は影響を受ける被用者および影響を受ける被用者の労働組合（もしあれば）に対して以下の事項を通知しなければならない–

(a) the fact that the transfer is to take place, the approximate date on which it is to take place and the reasons for it;

(a) 譲渡が行われるとの事実、譲渡が行われるおおよその日時、およびその理由；

(b) the implications of the transfer and the measures that the transferor envisages he will, in connection with the transfer, take in relation to the affected employees or, if he envisages that no measures will be so taken, that fact; and

(b) 譲渡の影響、譲渡人が当該譲渡に関連し影響を受ける被用者のために講じようとしている措置、または、何らの措置をも講じようと考えていない場合はその事実；および、

(c) the measures that the transferee envisages he will, in connection with the transfer, take in relation to such of those employees as, by virtue of subsection (1), become employees of the transferee after the transfer or, if he envisages that no measures will be so taken, that fact.

[36/95]

(c) 第1項に規定するところにより譲渡後に譲受人の被用者となる被用者のために譲受人が当該譲渡に関連して講じようと考えている措置、または、何らの措置をも講じようと考えていない場合は、その事実。

(6) As soon as it is reasonable, the transferee shall give the transferor such information so as to enable the transferor to perform the duty imposed on him by virtue of subsection (5) (c).

[36/95]

(6) 合理的な範囲内で可及的速やかに、譲受人は譲渡人に対し、譲渡人が第5項cの定めるところにより課せられた義務を履行できるようにするための情報を提供しなければならない。

(7) Where the Commissioner considers that there has been an inordinate delay

—

(7) 以下の事項につき局長が過度に遅滞していると認めるときは—

(a) by the transferor in notifying the affected employees or a trade union of affected employees of the matters set out in subsection (5); or

(a) 譲渡人による、影響を受ける被用者または影響を受ける被用者の労働組合への、第5項に定める内容の通知；または、

(b) by the transferee in notifying the transferor of the information set out in subsection (6),

(b) 譲受人による、譲渡人に対する、第6項に定める内容の通知。

the Commissioner may, by notice in writing, direct the transferor to comply with subsection (5) or the transferee to comply with subsection

(6), as the case may be, within such time as may be specified in the notice.

[36/95]

当該局長は、それぞれの事案に応じて、期限を具体的に記載した書面による通知により、譲渡人に第5項の順守を指示し、または譲受人に第6条の順守を指示する。

(8) Where, immediately before a transfer referred to in subsection (1), a trade union is recognised by the transferor for the purposes of the Industrial Relations Act (Cap. 136) in respect of any employee who in consequence of the transfer becomes the employee of the transferee, the trade union shall, after the transfer —

(8) 第1項にかかる譲渡の直前に、当該譲渡の結果として譲受人の被用者となる被用者に関して、一の労働組合が労使関係法 (chapter 136) の定めるところにより当該譲渡人によって認定されたときは、当該労働組合は以下の取り扱いを受ける—

(a) be deemed to be recognised by the transferee for the purposes of the Industrial Relations Act if, after the transfer, the majority of employees employed by the transferee are members of the trade union; or

(a) 譲渡の後、譲受人により雇用される被用者の過半数が当該労働組合の組合員であるときは、労使関係法の定めるところにより譲受人によって認定されたものと見なされ；または、

(b) in any other case, be deemed to be recognised by the transferee only for the purpose of representing the employee on any dispute arising –

(i) from any collective agreement that was entered into between the transferor and the trade union while the collective agreement remains in force; or

(ii) from the transfer of the employee's employment from the transferor to the transferee under this section.

[36/95]

(b) その他の一切の場合においては、以下に掲げる紛争に際して被用者を代表する者としてのみ、譲受人により認定されたものと見なされる

(i) 当該時点でなお効力を維持している、譲渡人と労働組合の間の労働協約に由来する紛争；または、

(ii) 本条の規定に基づく、譲渡人から譲受人への、被用者の雇用の移転に由来する紛争。

(8A) For the purposes of subsection (8) (b), any collective agreement that was entered into between the transferor and the trade union of the affected employees and in force immediately before the transfer shall continue in force between the transferee and the trade union of the affected employees for a period of 18 months after the date of the transfer or until the date of its expiry as specified in the collective agreement, whichever is the later.

(8A) 第8項bの定めるところにより、譲受人と影響を受ける被用者の労働組合との間で締結され譲渡の直前に発効した一切の労働協約は、当該譲渡の後18ヶ月間、または、当該労働協約において特定された有効期間の満了までのいずれか遅い方の期日の到来まで、譲受人と影響を受ける被用者の労働組合との間でその効力を継続する。

(9) A dispute or disagreement between the transferor and an employee or the transferee and an employee arising from a transfer under subsection (1), whether before or after the transfer, may be referred by a party to the dispute or disagreement to the Commissioner under section 115 and shall be deemed to be a dispute to which that section applies.

[36/95]

(9) 譲渡人と被用者、または譲受人と被用者の間で第1項に基づく譲渡に由来する紛争または不一致が発生した時は、譲渡の以前か以後かにかかわらず、第115条の定めるところにより当該紛争または不一致の一方の当事者から局長に解決を委ね流ことができ、かつ、同条の適用対象たる紛争であると見なされる。

(10) Where a dispute or disagreement has been referred to the Commissioner pursuant to subsection (9), the Commissioner shall, in addition to the powers conferred under section 115, have the powers –

(10) 第9条の規定するところにしたがって紛争または不一致の解決が局長に委ねられたときは、局長は、第115条において付与される権限に加えて以下の権限を有する–

(a) to delay or prohibit the transfer of employment of the employee to the dispute from the transferor to the transferee under subsection (1); and

(a) 当該紛争の当事者たる被用者について、第1項の規定するところによる譲渡人から譲受人への雇用の移転を遅らせ、または禁止する；または、

(b) to order that the transfer of employment of the employee to the dispute from the transferor to the transferee under subsection (1) be subject to such terms as the Commissioner considers just.

[36/95]

(b) 当該紛争の当事者たる被用者について、第1項に規定するところによる譲渡人から譲受人への雇用の移転を、局長が正当と考える条件のもとで行うよう命じる。

(11) The Minister may make such regulations as he considers necessary or expedient to give effect to the provisions of this section and, in particular, may make regulations –

(11) 所管大臣は、本条の規定を有効となさしめるために必要または適当と認める規則を制定することができ、特に以下の規則を制定することができる–

(a) to provide for the form and manner of consultations between the transferor and the affected employees and between the transferor and a trade union of affected employees under subsection (5);

(a) 第5項の定めるところによる、譲渡人と影響を受ける被用者との間、および譲渡人と影響を受ける被用者の労働組合との間での協議の形式と方法を定めるためのもの；

(b) for the type of information that must be communicated by the transferor to the affected employees and to a trade union of affected employees under subsection (5), or by the transferee to the transferor under subsection (6); and

(b) 第5項の定めるところにより譲渡人から影響を受ける被用者および影響を受ける被用者の労働組合に通知されるべき、または、第6項の定めるところにより譲受人から譲渡人に通知されるべき、情報の種類を定めるためのもの；および、

(c) to provide for a mechanism for conciliation of disputes arising out of or relating to a transfer referred to in subsection (1) between any employer and employee.

(c) 第1項に規定するところにかかる譲渡から、またはこれに関連して発生した一切の雇用主と被用者との間の紛争の調停制度を定めるもの。

(12) Nothing in this section shall prevent a transferee of an undertaking referred to in subsection (1) and an employee whose contract of service is preserved under that subsection or a trade union representing such an employee from negotiating for and agreeing to terms of service different from those contained in the contract of service that is preserved under that subsection.
[36/95]

(12) 本条のいかなる規定も、第1項に規定するところの事業の譲受人と同項の規定するところにより労務提供契約が維持される被用者またはそれらの被用者を代表する労働組合が、同項の定めるところにより維持された労務提供契約の内容と異なる勤務条件について交渉し、合意することを妨げない。

(13) In this section –

(13) 本条において–

“affected employee” means any employee of the transferor who may be affected by a transfer under subsection (1) or may be affected by the measures taken in connection with such a transfer;

「影響を受ける被用者」とは、第1項の定めるところによる譲渡によって影響を受ける可能性がある、または、かかる譲渡に関連して講じられる措置によって影響を受ける可能性のある、譲渡人の一切の被用者をいう；

“trade union” means a trade union which has been –

「労働組合」とは–

(a) registered under any written law for the time being in force relating to the registration of trade unions; and

(a) 労働組合の登録に関するいずれかの有効な現行成文法の定めるところにしたがって登録された労働組合；および、

(b) accorded recognition by the employer pursuant to section 17(1) of the Industrial Relations Act (Cap. 136)；

(b) 労使関係法（Chapter136）第17条第1項の定めるところに基づいて雇用主により認定された労働組合をいう；

“transfer” includes the disposition of a business as a going concern and a transfer effected by sale, amalgamation, merger, reconstruction or operation of law；

「譲渡」とは、営業中の会社の処分、および、売却、合併、吸収、再建または法律の施行の結果としての譲渡をいう；

“undertaking” includes any trade or business.

[36/95]

「事業」とは、一切の取引またはビジネスをいう。

Offence

19.

第19条 違反

Any employer who enters into a contract of service or collective agreement contrary to the provisions of this Part shall be guilty of an offence.

この部（第2部）の規定に違反する労務提供契約または労働協約を締結する一切の雇用主は有罪となる。

PART III

第3部

PAYMENT OF SALARY

給与の支払い

Fixation of salary period

20. -

第20条 給与期間の確定

(1) An employer may fix periods, which for the purpose of this Act shall be called salary periods, in respect of which salary earned shall be payable.

(1) 雇用主は、この法律で「給与期間」と呼ぶ、当該期間中に稼得した給与が支払われる期間を確定することができる。

(2) No salary period shall exceed one month.

(2) いかなる給与期間も1ヶ月を超えてはならない。

(3) In the absence of a salary period so fixed, the salary period shall be deemed to be one month.

(3) 給与期間が確定されていないときは、給与期間は1ヶ月であるものとみなされる。

Computation of salary for incomplete month' s work

20A. -

第20A条 1ヶ月未満の勤務に対する給与の計算

(1) If a monthly-rated employee has not completed a whole month of service because -

(1) 月給制の被用者が以下の理由により1ヶ月の勤務日数を満たさなかった場合は-

(a) he commenced employment after the first day of the month;

(a) 被用者が当該月の最初の日より後に雇用関係に入ったとき;

(b) his employment was terminated before the end of the month;

(b) 被用者の雇用が当該月の最後の日より前に終了したとき;

(c) he took leave of absence without pay for one or more days of the month;
or

(c) 被用者が当該月に1日以上は無給の休暇を取得したとき;

(d) he took leave of absence to perform his national service under the Enlistment Act (Cap. 93),

(d) 被用者が兵籍法(Chapter 93)の規定するところにしたがって兵役に就くために休暇を取得したとき、

the salary due to him for that month shall be calculated in accordance with the following formula:

当該被用者に支払われるべき給与額の計算方法は下表のとおりとする:

$$\frac{\text{Monthly gross rate of pay}}{\text{Number of days on which the employee is required to work in that month}} \times \text{Number of days the employee actually worked in that month}$$

[36/95]

$$\frac{\text{総賃金額}}{\text{当該月において当該被用者が勤務することを要求される日数}} \times \text{当該被用者が当該月に実際に勤務した日数}$$

(2) In calculating the number of days actually worked by an employee in a month under subsection (1), any day on which an employee is required to work for 5 hours or less under his contract of service shall be regarded as half a day.

(2) 第1項に定める、被用者が1ヶ月に実際に勤務した日数の計算においては、被用者が5時間以下の勤務を命じられる一切の日は半日として取り扱う。

Time of payment

21. -

第21条 支払時期

(1) Salary earned by an employee under a contract of service, other than additional payments for overtime work, shall be paid before the expiry of the 7th day after the last day of the salary period in respect of which the salary is payable.

[21/84]

(1) 労務提供契約のもとで被用者によって稼得された給与は、時間外労働に対して追加的に支払われるものを除き、給与期間の最後の日から7日を経過する前に支払われなければならない。

(2) Additional payments for overtime work shall be paid not later than 14 days after the last day of the salary period during which the overtime work was performed.

[21/84]

(2) 時間外労働に対する追加的な支払いは、時間外労働が行われた期間の給与期間の最後の日から14日以内に支払われなければならない。

(3) The total salary due to an employee on completion of his contract of service shall be paid to him on completion of the contract.

(3) 被用者の労務提供契約の完了に対する給与は当該契約の完了に際してその全額が当該被用者に支払われなければならない。

Payment on dismissal

22.

第22条 解雇に際しての支払い

Subject to the provisions of this Act, the total salary and any sum due to an employee who has been dismissed shall be paid on the day of dismissal or, if this is not possible, within 3 days thereafter, not being a rest day or public holiday or other holiday.

[32/2008]

解雇された被用者に支払われるべき給与の全額および一切の金員は、その解雇の日、もしくは、それが不可能であるときは当該解雇後3日以内の休日、公休日またはその他の祝日以外の日に、この法律の定めるところにしたがって支払われなければならない。

Payment on termination by employee

23. -

第23条 被用者による（労務提供契約の）終了に際しての支払い

(1) Subject to the provisions of this Act, the total salary due to an employee who terminates his contract of service with his employer under section 11 or after giving due notice to the employer as required under section 10 shall be paid to him on the day on which the contract of service is terminated.

(1) 雇用主との労務供給契約を終了した被用者に、第11条の規定に基づいて、または第10条において要求される雇用主への適切な予告の後に支払われるべき給与の全額は、この法律の定めるところにしたがって、当該労務提供契約が終了する日に当該被用者に支払われなければならない。

(2) Subject to the provisions of this Act, the total salary due to an employee who terminates his contract of service without giving prior notice to his

employer as required under section 10, or, if notice has already been given under that section, but the employee terminates his contract of service without waiting for the expiry of the notice, shall be paid to him before the expiry of the 7th day after the day on which he terminates his contract of service.

(2) 第10条において要求される雇用主への予告なくその労務提供契約を終了し、または同条に基づく予告はなされたが被用者がその予告期間の満了を待たずにその労務提供契約を終了した被用者に支払われるべき給与の全額は、この法律の定めるところにしたがって、当該被用者がその労務提供契約を終了した日から7日以内に当該被用者に支払われなければならない。

(3) The employer may, subject to any order made by a court or the Commissioner to the contrary, deduct from the salary due to the employee such sum as the employee is liable to pay in lieu of prior notice under section 11(1).

(3) 雇用主は、第11条第1項に定めるところにより、裁判所または局長による別段の命令がない限り、当該被用者が予告に代えて支払う義務を負う金員を当該被用者の給与から控除することができる。

Income tax clearance

24. -

第24条 所得税の清算

(1) Notwithstanding sections 22 and 23, no payment of salary or any other sum due to an employee on termination of service shall be made to the employee by the employer without the permission of the Comptroller of Income Tax under section 68(7) of the Income Tax Act (Cap. 134).

[32/2008]

(1) 第22条および第23条の規定にかかわらず、雇用主は、労務提供契約を終了した被用者に対して、いかなる給与またはその他のいかなる金員も、所得税法 (Chapter 134) 第68条第7項の規定に基づく所得税の徴税官の許可を得ないで支払ってはならない。

(2) The employer shall immediately give notice of the termination of service to the Comptroller of Income Tax and the payment of the salary or other sum due to the employee shall not be delayed more than 30 days after such notice has been given to and received by the Comptroller of Income Tax.

[32/2008]

(2) 雇用主は、労務提供の終了を速やかに所得税の徴税官に届け出なければならない、当該被用者に対する給与およびその他の金員の支払は、その届け出および所得税の徴税官による受領から30日を超えて遅延してはならない。

Payment to be made during working hours

25. –

第25条 支払は勤務時間中に行われるべきこと

(1) Payment of salary shall be made on a working day and during working hours at the place of work or at any other place agreed to between the employer and the employee.

[21/84]

(1) 給与の支払は勤務日の勤務時間中に、勤務の場所または雇用主と被用者との間で合意されたその他の場所においてなされなければならない。

(2) Subsection (1) shall not apply where the salary is paid into an account with a bank in Singapore, being an account in the name of the employee or an account in the name of the employee jointly with one or more other persons.

[21/84]

(2) 第1項は、給与がシンガポール国内の銀行の、被用者名義もしくは被用者を共同名義人に含む口座に振り込まれる場合については適用されない。

No unauthorised deductions to be made

26.

第26条 不正な控除

No deduction shall be made by an employer from the salary of an employee, unless the deduction is authorised by or under any provision of this Act or is required to be made –

この法律のいずれかの規定の定めるところによる場合、または以下の場合に必要とされる場合を除き、雇用主は、被用者の給与からいかなる控除も行ってはならない。

(a) by order of a court or other authority competent to make such order;

(a) 裁判所の命令または権限のあるその他の公的機関の命令による場合；

(b) pursuant to a declaration made by the Comptroller of Income Tax under section 57 of the Income Tax Act (Cap. 134), the Comptroller of Property Tax under section 38 of the Property Tax Act (Cap. 254) or the Comptroller of Goods and Services Tax under section 79 of the Goods and Services Tax Act (Cap. 117A) that the employer is an agent for recovery of income tax, property tax or goods and services tax (as the case may be) payable by the employee; or

(b) 所得税法 (Chapter 134) 第57条に基づく所得税の徴税官、固定資産税法

(Chapter 254) 第38条に基づく固定資産税の徴税官、または消費税法 (Chapter 117A) 第79条に基づく消費税の徴税官による、当該雇用主を当該被用者が納付す

べき所得税、固定資産税または消費税（もしあれば）の代理納付人とする旨の宣言による場合；

(c) pursuant to a direction given by the Comptroller of Income Tax under section 91 of the Income Tax Act.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(c) 所得税法第 91 条の定めるところによる所得税の徴税官の指示によるとき

Authorised deductions

27. –

第 27 条 正当な控除

(1) The following deductions may be made from the salary of an employee:

(1) 以下のものは被用者の給与から控除することができる：

(a) deductions for absence from work;

(a) 欠勤にかかる控除；

(b) deductions for damage to or loss of goods expressly entrusted to an employee for custody or for loss of money for which an employee is required to account, where the damage or loss is directly attributable to his neglect or default;

(b) 被用者に明示的に管理が託されていた物品の損傷または紛失、または被用者が勘定を命じられていた金銭を紛失した場合の損害のうち、当該被用者の怠慢または過失に直接起因する損傷または紛失にかかる控除；

(c) deductions for the actual cost of meals supplied by the employer at the request of the employee;

(c) 被用者の要望により雇用主によって提供された食事の実費にかかる控除

(d) deductions for house accommodation supplied by the employer;

(d) 雇用主により提供された住宅にかかる控除

(e) deductions for such amenities and services supplied by the employer as the Commissioner may authorise;

(e) 局長の認可を受けて雇用主により提供される便宜およびサービスにかかる控除

(f) deductions for recovery of advances or loans or for adjustment of over-payments of salary;

(f) 前払金または貸付金の回収、または給与の過払い分の調整のための控除；

(g) [Deleted by Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(g) < 2013年法26により削除 >

(h) deductions of contributions payable by an employer on behalf of an employee under and in accordance with the provisions of the Central Provident Fund Act (Cap. 36);

(h) 中央積立基金法 (Chapter 36) に基づき、その規定する手続きによって被用者の代理として使用者により払い込まれた積立金にかかる控除

(i) deductions made at the request of the employee for the purpose of a superannuation scheme or provident fund or any other scheme which is lawfully established for the benefit of the employee and is approved by the Commissioner;

(i) 被用者の利益のために合法に設立され、かつ局長の認可を受けた、老齢退職年金制度または積立基金もしくはその他のスキームのために被用者の要望により行う控除;

(j) deductions made with the written consent of the employee and paid by the employer to any cooperative society registered under any written law for the time being in force in respect of subscriptions, entrance fees, instalments of loans, interest and other dues payable by the employee to such society; and

(j) いずれかの現行成文法のもとで登録されたいずれかの生活協同組合に対して使用者によって支払われる組合費、加入料、貸付金の分割返済金、利息およびその他の料金について被用者の書面による同意により行う控除; および

(k) any other deductions which may be approved from time to time by the Minister.

(k) 所管大臣によって適宜承認されるその他一切の控除。

(2) For the purposes of subsection (1) (e), “services” does not include the supply of tools and raw materials required for the purposes of employment.

(2) 第1項(e)に規定する「サービス」は就労のために必要な道具および原材料の供給を含まない。

Deductions for absence 28.-

第28条 欠勤にかかる控除

(1) Deductions may be made under section 27(1) (a) only on account of the absence of an employee from the place where, by the terms of his employment, he is required to work, the absence being for the whole or any part of the period during which he is so required to work.

(1) 第27条第1項aに基づく控除は、被用者がその雇用条件により就労を求められていた雇用期間における被用者の欠勤であって、就労を求められていた期間の全部または一部における欠勤に対してのみ行うことができる。

(2) The amount of any deduction referred to in subsection (1) shall in no case bear to the salary payable at the gross rate of pay to the employee in respect of the salary period for which the deduction is made a larger proportion than the period for which he was absent bears to the total period, within such salary period, during which he was required to work by the terms of his employment, and in the case of a monthly-rated employee the amount of deduction in respect of any one day shall be the gross rate of pay for one day's work.

[36/95]

(2) 第1項に基づく控除の金額は、いかなる場合においても当該控除が行われる給与期間に被用者に支払われる総賃金額を上回ってはならず、当該給与期間において被用者がその雇用条件により就労を求められていた全期間に対して当該被用者が欠勤した期間よりも大きな割合により行われてはならない。また、月給制の被用者については、1日分の控除の金額は1日の労働に対して支払われる総賃金額でなければならない。

(3) If any employee absents himself from work otherwise than as provided by this Act or by his contract of service, the employer may, subject to any order which may be made by a court or by the Commissioner on complaint of either party, deduct from any salary due to the employee the cost of food supplied to him during his absence.

(3) 被用者が、本法の規定するところ、またはその労務提供契約によるところ以外の欠勤をした場合は、雇用主は、いずれかの当事者の申し立てにかかる裁判所または局長の命令に基づいて、被用者の欠勤中に被用者に提供された（被用者のために準備した）食事の実費を被用者の給与から控除することができる。

Deductions for damages or loss

29. -

第29条 損傷または紛失にかかる控除

(1) A deduction under section 27(1) (b) shall not exceed the amount of the damages or loss caused to the employer by the neglect or default of the employee and except with the permission of the Commissioner shall in no case exceed

one-quarter (or such other proportion prescribed in substitution by the Minister) of one month's wages and shall not be made until the employee has been given an opportunity of showing cause against the deduction.

[21/84] [Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(1) 第27条第1項bに基づく控除は、被用者の怠慢または過失による当該損傷または紛失により雇用主に生じた損害の金額を上回ってはならず、かつ、局長の許可を得た場合を除き、1ヶ月の賃金の4分の1（またはこれに代えて所管大臣が定める別の割合）を上回ってはならず、かつ、当該被用者が当該控除の原因を示されるまではこれを行ってはならない。

(2) All such deductions and all realisations thereof shall be recorded in a register to be kept by the employer in such form as may be prescribed.

(2) 一切の控除および控除にかかる一切の処理は、所定の様式により、雇用主の管理する台帳に記録されなければならない。

Deductions for accommodation, amenity and service

30. –

第30条 住宅、便宜およびサービスに対する控除

(1) A deduction under section 27(1) (d) or (e) shall not be made from the salary of an employee unless the house accommodation, amenity or service has been accepted by him, as a term of employment or otherwise.

(1) 第27条第1項dまたはeに基づく控除は、雇用条件またはその他としての当該住宅、便宜またはサービスが当該被用者によって受け入れられない限り、被用者の給与についてこれを行ってはならない。

(2) Any deduction under section 27(1) (d) or (e) shall not exceed an amount equivalent to the value of the house accommodation, amenity or service supplied, and the total amount of all deductions under section 27(1) (d) and (e) made from the salary of the employee by his employer in any one salary period shall in no case exceed one-quarter (or such other proportion prescribed in substitution by the Minister) of the salary payable to the employee in respect of that period.

(2) 第27条第1項dまたはeに基づく一切の控除は、提供される当該住宅、便宜またはサービスの価値を上回ってはならず、かつ第27条第1項dおよびeに基づいて被用者がその雇用主により給与から控除される金額の総額は、いずれの給与期間についても当該期間に当該被用者が支払われる給与の4分の1（またはこれに代えて所管大臣が定める別の割合）を上回ってはならない。

(3) In the case of a deduction under section 27(1)(e), the deduction shall be subject to such conditions as the Commissioner may impose.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(3) 第27条第1項eに基づく控除の場合は、当該控除は局長が定める条件にしたがって行われなければならない。

Recovery of advances and loans

31. -

第31条 前払金および貸付金の回収

(1) The recovery of an advance of money made to an employee before the commencement of a contract of service shall begin from the first payment of salary in respect of a completed salary period, but no recovery shall be made of any such advance made for travelling expenses.

(1) 労務提供契約の開始以前になされた被用者への前払金の回収は、一の給与期間満了後の最初の給与の支払いから始めことができるが、旅費のためになされた一切の前払金はこれを回収してはならない。

(2) Advances may be recovered in instalments by deductions from salary spread over not more than 12 months.

(2) 前払金は12ヶ月を超えない範囲での分割控除により給与から回収することができる。

(3) No instalment under subsection (2) shall exceed one-quarter (or such other proportion prescribed in substitution by the Minister) of the salary period in respect of which the deduction is made.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(3) 第2項に基づくいかなる分割払いも当該控除が行われる給与期間における給与額の4分の1（または所管大臣がこれに代えて規定する割合）を超えてはならない。

(4) Loans may be recovered in instalments by deductions from salary.

(4) 貸付金は給与からの控除によって分割回収することができる。

(5) No instalment under subsection (4) shall exceed one-quarter (or such other proportion prescribed in substitution by the Minister) of the salary due for the salary period in respect of which the deduction is made.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(5) 第4項に規定するいかなる分割払いも、当該控除が行われる給与期間における給与額の4分の1（または所管大臣がこれに代えて規定する割合）を超えてはならない。

Deductions not to exceed prescribed limit

32. -

第32条 規定された限度を超える控除の禁止

(1) The total amount of all deductions made from the salary of an employee by an employer in any one salary period, other than deductions under section 27(1) (a), (f) or (j), shall not exceed 50% (or such other percentage prescribed in substitution by the Minister) of the salary payable to the employee in respect of that period.

[21/84] [Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(1) 雇用者による被用者の給与からのすべての控除の総額は、いずれの給与期間についても、第27条第1項(a)、(f)または(j)に規定する控除を除き、当該給与期間に当該被用者が支払われる給与の50%（または所管大臣がこれに代えて規定するパーセンテージ）を超えてはならない。

(2) Subsection (1) shall not apply to deductions made from the last salary due to an employee on termination of his contract of service or on completion of his contract of service.

[21/84]

(2) 第1項は、労務提供契約の終了または完了に際しての、被用者の最後の給与からの控除には適用されない。

Priority of salary to other debts

33. -

第33条 その他の債務に対する給与の優先性

(1) This section shall apply -

(1) 本条の規定は以下の者に適用される-

(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

(a) 月給が4,500ドル（時間外賃金、賞与、年間補助賃金、生産性インセンティブ給および名称を問わず一切の手当を除く）または所管大臣が別に定める金額を超えない労働者；および、

(b) to employees (other than workmen) who are in receipt of a salary not exceeding \$2,500 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.

[32/2008] [Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(b) 月給が2,500ドル（時間外賃金、賞与、年間補助賃金、生産性インセンティブ給および名称を問わず一切の手当を除く）または所管大臣が別に定める金額を超えない被用者（労働者:workmanを除く）。

(2) When, on the application of a person holding a mortgage, charge or lien or of a person who has obtained a judgment or decree, the property of an employer is sold, or any money due to the employer is garnished, the court ordering the sale or garnishment shall not distribute the proceeds of the sale or the money to the person entitled thereto unless the court has ascertained and paid the salary due to all the employees employed by that employer and to all employees engaged by a contractor or subcontractor and working for that employer.

(2) 抵当権、支払い請求権または先取特権を保有する者、または、判決または決定を獲得した者の申し立てにより、雇用主の財産が売却され、またはその金員が差し押さえられたときは、当該売却または差し押さえを命令した裁判所は、当該雇用主に雇用されている全ての被用者、および当該雇用主のために請負人または下請人のもとで働いている全ての被用者に支払われるべき給与額を確定しこれを支払うまでは、当該売却代金または差し押さえた金員をその権利の保有者に分配してはならない。

(3) This section shall only apply –

(3) 本条は以下に規定するところについてのみ適用する–

(a) to property on which those employees were or are working;

(a) それらの被用者が働いていた、または、働いている不動産；

(b) where the property sold was or is the produce of the work of those employees;

(b) 売却された財産が、それらの被用者の仕事の成果物であった、または、成果物である場合；

(c) where the property sold is movable property used or being used by those employees in the course of their work; or

(c) 売却された財産が、それらの被用者がその仕事のために使用していた、または、使用している動産である場合；または、

(d) to money due to the employer in respect of work done by those employees.

(d) それらの被用者の労働に由来する雇用主の金員。

(4) The amount payable to each such employee under subsection (2) shall not exceed 5 months' salary.

(4) 第2項に規定するところに基づいてそれぞれの被用者に支払われる金額は給与の5ヶ月分を超えてはならない。

(5) For the purpose of ascertaining the amount due to any employee under subsection (2), the court may refer the matter to the Commissioner with a request that he holds an inquiry into the matter and forward his findings in respect thereof to the court, and the Commissioner shall comply with any such request.

(5) 第2項に規定するところに基づいて被用者に支払われるべき金額を確定するために、裁判所は当該問題について局長に照会し、あわせて取り調べとその結果の報告を要求することができ、その場合において、局長はあらゆる要求に応じなければならない。

(6) For the purposes of any inquiry under subsection (5), the Commissioner shall have all the powers conferred upon him by section 115.

(6) 第5項に規定する取り調べのために、局長は第115条により付与される全ての権限を行使することができる。

(7) For the purposes of this section, "employees" shall be deemed to include subcontractors for labour and "salary" shall be deemed to include money due to a subcontractor for labour.

(7) 本条において、「被用者」は労働下請人を含み、かつ、「給与」は労働下請人に支払われるべき金員を含むものと見なす。

Offence

34. -

第34条 違反

(1) Any employer failing to pay salary in accordance with the provisions of this Part shall be guilty of an offence.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(1) この部（第3部）の規定するところにしたがって給与を支払わない一切の雇用主は有罪となる。

(2) Any employer who is guilty of an offence under subsection (1) for contravening section 21, 22 or 23 shall be liable on conviction –

(2) 第21条、第22条または第23条の違反により第1項のもとで有罪となった雇用主には以下の刑罰が科される–

(a) to a fine of not less than \$3,000 and not more than \$15,000 or to imprisonment for a term not exceeding 6 months or to both; and

(a) 3,000ドル以上15,000ドル以下の罰金、または6ヶ月以下の禁固、もしくはその両方；また、

(b) if the employer is a repeat offender, to a fine of not less than \$6,000 and not more than \$30,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(b) 雇用主が累犯者であるときは、6,000ドル以上30,000ドル以下の罰金、または12ヶ月以下の禁固、もしくはその両方。

(3) For the purposes of subsection (2), a person is a repeat offender in relation to an offence under subsection (1) if the person who is convicted or found guilty of an offence under subsection (1) of contravening section 21, 22 or 23 (referred to as the current offence) has been convicted or found guilty of an offence of contravening section 21, 22 or 23 on at least one other occasion (whether before, on or after the date of commencement of section 2(11) of the Employment, Parental Leave and Other Measures Act 2013) before the date on which he is convicted or found guilty of the current offence.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(3) 第2項において、第21条、第22条または第23条の違反行為（現在の違反行為と呼ぶ）が第1項の定めるところにより有罪とされる者が、現在の違反行為について有罪とされる日以前（「雇用・育児休暇・その他の措置に関する法律第2条第11項の発効以前であるか、発効時点または発効以後であるかを問わない」）に少なくとも一度、第21条、第22条または第23条の違反行為で有罪とされているときは、第1項の定める犯罪にかかる累犯となる。

PART IV **第4部**

REST DAYS, HOURS OF WORK AND OTHER CONDITIONS OF SERVICE
休日、労働時間およびその他の労働条件

Application of this Part to certain workmen and other employees

35.

第35条 この部（第4部）の規定対象となる労働者およびその他の被用者

The provisions of this Part shall apply –

この部（第4部）の規定は以下の各対象に適用される–

(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

月給が4,500ドル（時間外賃金、賞与、年間補助賃金、生産性インセンティブ給および名称を問わず一切の手当を除く）または所管大臣が別に定める金額を超えない労働者；および、

(b) to employees (other than workmen) who are in receipt of a salary not exceeding \$2,500 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.

[32/2008] [Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(b) 月給が2,500ドル（時間外賃金、賞与、年間補助賃金、生産性インセンティブ給および名称を問わず一切の手当を除く）または所管大臣が別に定める金額を超えない被用者（労働者:workmanを除く）。

Rest day

36. –

第36条 休日

(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.

[36/95]

(1) 全ての被用者は、各週1日、日曜日または使用者によって適宜決定されるその他の曜日に、全日の無給休暇を取得することができる。

(2) The employer may substitute any continuous period of 30 hours as a rest day for an employee engaged in shift work.

(2) 雇用主は、交代制勤務の被用者について、休日を付与する代わりに連続30時間の休憩を付与することができる。

(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.

[21/84]

(3) 交代制勤務の被用者について日曜日の午後6時以前を起点とする連続30時間の休憩をもって休日に代えるときは、当該休憩が翌週にまたがる場合であっても、起点の属する週内に付与された休日と見なされる。

(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.

(4) 被用者の休日が雇用主によって決定されるときは、雇用主は、当該休日が配置される月が始まる前に、被用者にその休日となる日を知らせるための勤務表を作成するか、作成させなければならない。

Work on rest day

37. -

休日労働

(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.

[32/2008]

(1) 第38条第2項または第40条第2A項の定めるところにより、シフトの連続による継続的な操業が求められる仕事に従事する場合を除き、いかなる被用者も休日に勤務することを強いられない。

(1A) In the event of any dispute, the Commissioner shall have power to decide whether or not an employee is engaged in work which by reason of its nature requires to be carried on continuously by a succession of shifts.

(1A) シフトの連続による継続的な操業が求められる仕事に従事する場合に当たるか否かにつき何らかの争いがあるときは、局長はこれを決定する権限を有する。

(2) An employee who at his own request works for an employer on a rest day shall be paid for that day -

(2) 自ら希望して一の雇用主のために休日に勤務する被用者は以下の給与の支払いを受ける-

(a) if the period of work does not exceed half his normal hours of work, a sum at the basic rate of pay for half a day' s work;

(a) 勤務時間が当該被用者の通常の勤務時間の半分を超えないときは、半日分の基本給;

(b) if the period of work is more than half but does not exceed his normal hours of work, a sum at the basic rate of pay for one day' s work; or

(b) 勤務時間が当該被用者の通常の勤務時間の半分を超えるが1日分を超えないときは、1日分の基本給; または、

(c) if the period of work exceeds his normal hours of work for one day -

(i) a sum at the basic rate of pay for one day' s work; and

(ii) a sum at the rate of not less than one and a half times his hourly basic rate of pay for each hour or part thereof that the period of work exceeds his normal hours of work for one day.

[36/95]

(c) 勤務時間が当該被用者の通常の勤務時間の1日分を超える場合については以下のとおりとする-

(i) 1日分の基本給; および、

(ii) 当該被用者の1日あたりの通常の労働時間を超過した部分につき、1時間またはその一部毎に、1時間あたりの基本給の1.5倍を下回らない金額。

(3) An employee who at the request of his employer works on a rest day shall be paid for that day -

(3) 被用者がその雇用主により休日勤務を命じられた時は、当該休日勤務につき以下の給与の支払いを受ける-

(a) if the period of work does not exceed half his normal hours of work, a sum at the basic rate of pay for one day' s work;

(a) 労働時間が当該被用者の通常の労働時間の半分を超えないときは、1日分の基本給;

(b) if the period of work is more than half but does not exceed his normal hours of work, a sum at the basic rate of pay for 2 days' work; or

(b) 労働時間が当該被用者の通常の労働時間の半分以上を越えるが1日分の労働時間を越えないときは、2日分の基本給；または、

(c) if the period of work exceeds his normal hours of work for one day –
(i) a sum at the basic rate of pay for 2 days' work; and
(ii) a sum at the rate of not less than one and a half times his hourly basic rate of pay for each hour or part thereof that the period of work exceeds his normal hours of work for one day.

[36/95]

(c) 労働時間が当該被用者の通常の労働時間の1日分を越えるときは–
(i) 2日分の基本給；および、
(ii) 当該被用者の1日あたりの通常の労働時間を超過した部分につき、1時間またはその一部毎に、1時間あたりの基本給の1.5倍を下回らない金額。

(3A) In this section –

(3A) 本条において–

(a) “normal hours of work” means the number of hours of work (not exceeding the limits applicable to an employee under section 38 or 40, as the case may be) that is agreed between an employer and an employee to be the usual hours of work per day; or in the absence of any such agreement, shall be deemed to be 8 hours a day; and

(a) 「通常の労働時間」とは、1労働日あたりの通常の労働時間として雇用主と被用者との間で合意された時間数（第38条または第40条に規定する被用者に当たる場合は、それらの被用者に適用できる限度を超えないこと）をいう；また、

(b) an employee' s “hourly basic rate of pay” is to be calculated in the same manner as for the purpose of calculating payment due to an employee under section 38 for working overtime.

[36/95]

(b) 被用者の「1時間あたりの基本給」は、時間外労働について第38条が規定する被用者に対する支払額の計算方法と同様の方法により計算される。

(4) Subsection (3) shall not apply to any employee who is employed by the Government or a statutory body in any of the essential services as defined under Part III of the Criminal Law (Temporary Provisions) Act (Cap. 67), but any such employee who at the request of his employer works on a rest day or part thereof shall be given a day or part of a day off, as the case may be, in substitution for such a rest day or part thereof.

(4) 第3項は、刑法第3部（一時保護）（Chapter 67）において定義される生活に不可欠な公益事業に従事する政府または国家機関の被用者には適用されないが、そのような被用者がその雇用主に命じられて休日またはその一部につき勤務するときは、それぞれの場合に応じ、休日に代えて、1日または1日の一部分を休暇として付与される。

Hours of work 38. -

第38条 労働時間

(1) Except as hereinafter provided, an employee shall not be required under his contract of service to work -

(1) 後段に規定する場合を除き、被用者はその労務提供契約のもとで以下の勤務を命じられることはない -

(a) more than 6 consecutive hours without a period of leisure;

(a) 休憩期間を挟まない、連続6時間を超える勤務；

(b) more than 8 hours in one day or more than 44 hours in one week:

(b) 1日8時間、1週44時間を超える勤務：

Provided that -

ただし、

(i) an employee who is engaged in work which must be carried on continuously may be required to work for 8 consecutive hours inclusive of a period or periods of not less than 45 minutes in the aggregate during which he shall have the opportunity to have a meal;

(i) 継続的に行われなければならない仕事に従事する被用者は、1回または複数回の合計45分を下回らない食事の機会を含めて連続8時間の勤務を命じられることがある；

(ii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of work on one or more days of the week is less than 8, the limit of 8 hours in one day may be exceeded on the remaining days of the week, but so that no employee shall be required to work for more than 9 hours in one day or 44 hours in one week;

(ii) 被用者と雇用主との間の労務提供契約における合意により、1週の1日以上の日の労働時間が8時間を下回るときは、その他の日における労働時間は8時間を超えることができるが、いかなる被用者も1日9時間または1週44時間を超える勤務を命じられることはない；

(iii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of days on which the employee is required to work in a week is not more than 5 days, the limit of 8 hours in one day may be exceeded

but so that no employee shall be required to work more than 9 hours in one day or 44 hours in one week; and

(iii) 被用者と雇用主との間の労務提供契約における合意により、1週の勤務日が5日を上回らないときは、1日の労働時間は8時間を超えることができるが、いかなる被用者も1日9時間または1週44時間を超える勤務を命じられることはない。

(iv) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of work in every alternate week is less than 44, the limit of 44 hours in one week may be exceeded in the other week, but so that no employee shall be required to work for more than 48 hours in one week or for more than 88 hours in any continuous period of 2 weeks.

[21/84]

(iv) 被用者と雇用主との間の労務提供契約における合意により、各隔週における労働時間が44時間を下回るときは、その他の週における労働時間は44時間を超えることができるが、いかなる被用者も、1週48時間、または、連続するどの2週においても88時間を超える勤務を命じられることはない。

(2) An employee may be required by his employer to exceed the limit of hours prescribed in subsection (1) and to work on a rest day, in the case of -

(2) 被用者は、以下の場合において、その雇用主により、第1項に規定する限度を超える時間の勤務および休日における勤務を命じられることがある-

(a) accident, actual or threatened;

(a) 実際の事故またはその危険;

(b) work, the performance of which is essential to the life of the community;

(b) その遂行が地域社会の生活に必要な不可欠な仕事;

(c) work essential for defence or security;

(c) 国防または安全保障に必要な不可欠な仕事;

(d) urgent work to be done to machinery or plant;

(d) 機械または設備のために行われなければならない緊急の仕事;

(e) an interruption of work which it was impossible to foresee; or

(e) 予見が不可能な仕事の中断; または、

(f) work to be performed by employees in any industrial undertaking essential to the economy of Singapore or any of the essential services as defined under Part III of the Criminal Law (Temporary Provisions) Act (Cap. 67).

(f) シンガポールの経済のために必要不可欠ないずれかの産業において被用者によって遂行されなければならない仕事、または刑法第3部(一時保護)(Chapter 67)に定義される必要不可欠な役務。

(3) In the event of any dispute, the Commissioner shall have power to decide whether or not the employer is justified in calling upon the employee to work in the circumstances specified in subsection (2) (f).

(3) 雇用主が第2項(f)で特定された場合に当たるとして被用者に勤務を命じることにつき正当性を有するか否かについて何らかの争いがあるときは、局長はこれを決定する権限を有する。

(4) If an employee at the request of the employer works –

(4) 雇用主に以下の勤務を命じられた被用者は–

(a) more than 8 hours in one day except as provided in paragraphs (ii) and (iii) of the proviso to subsection (1), or more than 9 hours in one day in any case specified in those paragraphs; or

(a) 第1項但し書き(ii)および(iii)に規定する場合を除き、1日に8時間を超える勤務を命じられたとき、または第1項但し書き(ii)または(iii)に該当する場合であって、1日に9時間を超える勤務を命じられたとき；もしくは、

(b) more than 44 hours in one week except as provided in paragraph (iv) of the proviso to subsection (1), or more than 48 hours in any one week or more than 88 hours in any continuous period of 2 weeks in any case specified in that paragraph,

(b) 第1項但し書き(iv)に規定する場合を除き、1週間に44時間を超える勤務を命じられたとき、または、第1項但し書き(iv)に該当する場合であって、1週間に48時間を超える勤務を命じられたとき、もしくは連続する2週間に88時間を超える勤務を命じられたとき、

he shall be paid for such extra work at the rate of not less than one and a half times his hourly basic rate of pay irrespective of the basis on which his rate of pay is fixed.

[21/84; 36/95]

当該被用者は、当該追加分の労働につき、その基本給が固定給である場合においてもなお、少なくとも1時間あたりの基本給の1.5倍に相当する金額の支払いを受ける。

(5) An employee shall not be permitted to work overtime for more than 72 hours a month.

(5) 被用者は、1ヶ月に72時間を超えて勤務してはならない。

(6) For the purpose of calculating under subsection (4) the payment due for overtime to an employee referred to in the first column of the Fourth Schedule, the employee's hourly basic rate of pay shall be determined in accordance with the second column of the Fourth Schedule.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(6) 第4項に規定する被用者の時間外労働に対する支払額の計算は第1附則の第1列により、被用者の1時間あたりの基本給は第4附則の第2列により決定される。

(7) The Minister may make regulations for the purpose of calculating the payment due for overtime to an employee employed on piece rates.

(7) 所管大臣は、出来高制の被用者の時間外労働に対する支払額の計算方法を定める規則を作成することができる。

(8) Except in the circumstances described in subsection (2) (a), (b), (c), (d) and (e), no employee shall under any circumstances work for more than 12 hours in any one day.

(8) 第2項(a)、(b)、(c)、(d)および(e)に規定する場合を除き、いかなる被用者も、いかなる場合においても、1日に12時間を超えて勤務してはならない。

(9) This section shall not apply to employees engaged in the fire services or in work which by its nature involves long hours of inactive or stand-by employment.

(9) 本条は、消防またはその仕事の性質上活動しない時間もしくは待機時間が長い被用者には適用されない。

Task work 39.

第39条 請負労働

Nothing in this Part shall prevent any employer from agreeing with any employee that the salary of the employee shall be paid at an agreed rate in accordance with the task, that is, the specific amount of work required to be performed, and not by the day or by the piece.

この部（第4部）のいかなる内容も、一切の被用者について、いかなる被用者との間においても、仕事の完成、すなわち、遂行が求められる一定量の仕事であって、作業日数または出来高により評価されない仕事について合意することを妨げない。

Shift workers, etc.

40. -

第40条 交代制勤務労働者など

(1) Notwithstanding section 38(1), an employee who is engaged under his contract of service in regular shift work or who has otherwise consented in writing to work in accordance with the hours of work specified in this section may be required to work more than 6 consecutive hours, more than 8 hours in any one day or more than 44 hours in any one week but the average number of hours worked over any continuous period of 3 weeks shall not exceed 44 hours per week.

[21/84]

第38条第1項の規定にかかわらず、その労務提供契約のもとで規則的な交代制勤務に従事する被用者、または本条に規定する労働時間に基づいて勤務することを書面で合意している者は、連続6時間を超え、1日8時間を超え、または1週44時間を超える勤務を命じられることがあるが、その勤務した平均時間はどの連続する3週間においても週44時間を超えてはならない。

(2) No consent given by an employee under this section shall be valid unless this section and section 38 have been explained to the employee and the employee has been informed of the times at which the hours of work begin and end, the number of working days in each week and the weekly rest day.

[21/84]

(2) 被用者が本条に基づいて行う一切の合意は、本条および第38条の内容が被用者に説明され、被用者が労働時間の起点と終点、各週の労働日数および週休日について知らされていない限り効力を有しない。

(2A) An employee to whom this section applies may be required by his employer to exceed the limit of hours prescribed in subsection (1) and to work on a rest day, in the case of -

(2A) 本条が適用される被用者は、以下の場合において、その雇用主により、第1項に規定される労働時間の上限を超えて勤務すること、および、休日に勤務することを命じられることがある -

(a) accident, actual or threatened;

(a) 実際の事故またはその危険；

(b) work, the performance of which is essential to the life of the community;
(b) その遂行が地域社会の生活に必要不可欠な仕事

(c) work essential for defence or security;
(c) 国防または安全保障に必要不可欠な仕事 ;

(d) urgent work to be done to machinery or plant;
[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]
(d) 機械または設備のために行われなければならない緊急の仕事 ;

(e) an interruption of work which it was impossible to foresee; or
[32/2008] [Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]
(e) 予見が不可能な仕事の中断 ; または、

(f) work to be performed by employees in any industrial undertaking essential to the economy of Singapore or any of the essential services as defined under Part III of the Criminal Law (Temporary Provisions) Act (Cap. 67).

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(f) シンガポールの経済のために必要不可欠ないずれかの産業において被用者によって遂行されなければならない仕事、または刑法第3部(一時保護)(Chapter 67)に定義される必要不可欠な役務。

(3) Except in the circumstances described in subsection (2A) (a), (b), (c), (d) and (e), no employee to whom this section applies shall under any circumstances work for more than 12 hours in any one day.

[21/84: 32/2008]

第2A項(a)、(b)、(c)、(d)および(e)に規定する場合を除き、本条が適用されるいかなる被用者も、いかなる場合においても、1日に12時間を超えて勤務してはならない。

(4) Section 38(4) shall not apply to any employee to whom this section applies, but any such employee who at the request of his employer works more than an average of 44 hours per week over any continuous period of 3 weeks shall be paid for such extra work in accordance with section 38(4).

[21/84]

(4) 第38条第4項は、本条が適用されるいかなる被用者にも適用されないが、かかる被用者が、その雇用主の要請により、連続するいずれかの3週間について1週

間あたり平均44時間を超えて勤務するときは、当該追加的な勤務に対して第38条第4項の定めるところにしたがった支払いを受ける。

Interpretation of “week” for purposes of sections 36, 38 and 40 41.

第41条 第36条、第38条および第40条における「週」の解釈

For the purposes of sections 36, 38 and 40, “week” shall mean a continuous period of 7 days commencing at midnight on Sunday.

[21/84]

第36条、第38条および第40条における「週」とは日曜の午前零時から始まる連続する7日間をいう。

Power to exempt

41A. –

第41A条 適用除外権限

(1) The Commissioner may, after considering the operational needs of the employer and the health and safety of the employee or class of employees, by order in writing exempt an employee or any class of employees from sections 38(1), (5) and (8) and 40(3) subject to such conditions as the Commissioner thinks fit.

[36/95; 41/2004]

(1) 局長は、雇用主の業務上の必要および被用者または被用者集団の健康・安全について検討したうえで適当と認めるときは、書面による命令により、ある被用者または被用者集団について、第38条第1項、第5項、第8項、および第40条第3項の適用対象から除外することができる。

(2) The Commissioner may, after considering the operational needs of an employer and the interests of an employee or a class of employees, by order in writing, direct that the entitlement to be paid for extra work under section 37(2) or (3), 38(4), 40(4) or 88(4) shall not apply to that employee or class of employees, subject to such conditions as the Commissioner thinks fit.

[41/2004; 32/2008]

(2) 局長は、雇用主の業務上の必要および被用者または被用者集団の利益について検討したうえで適当と認めるときは、書面による命令により、追加的な勤務に対して支払を受ける権利に関する第37条第2項または第3項、第38条第4項、第40条第4項、または第88条第4項について、ある被用者または被用者集団をその適用対象から除外するよう指示することができる。

(3) Where the Commissioner –

(3) 局長が一

(a) exempts an employee or any class of employees from section 38(1), (5) or (8) or 40(3); or

(a) 被用者または被用者集団を第38条第1項、第5項または第40条第3項の適用対象から除外するとき；または、

(b) directs that the entitlement to be paid for extra work under section 37(2) or (3), 38(4), 40(4) or 88(4) shall not apply to an employee or any class of employees,

(b) 追加的な勤務に対して支払を受ける権利に関する第37条第2項または第3項、第38条第4項、第40条第4項、または第88条第4項の適用対象から除外するよう指示するときは、

the employer shall display the order or a copy thereof conspicuously in the place where the employee or class of employees are employed.

当該雇用主は、当該命令またはそのコピーを当該被用者または被用者集団が勤務する場所にはっきりと掲示しなければならない。

Holidays

42.

第42条 祝祭日

[Repealed by Act 32 of 2008]

[2008年法32により廃止]

Annual leave

43. -

第43条 年次有給休暇

(1) An employee who has served an employer for a period of not less than 3 months shall be entitled to paid annual leave of 7 days in respect of the first 12 months of continuous service with the same employer and an additional one day's paid annual leave for every subsequent 12 months of continuous service with the same employer subject to a maximum of 14 days of such leave which shall be in addition to the rest days, holidays and sick leave to which the employee is entitled under sections 36, 88 and 89, respectively.

[21/84; 36/95; 32/2008]

(1) 一の雇用主のもとで3ヶ月以上勤務した被用者は、同じ雇用主のもとでの最初の12ヶ月の継続勤務につき7日の年次有給休暇を付与され、その後、同じ雇用主

のもとでの勤続を1年加える毎に1日の年次有給休暇が、14日を上限として付与される。

(2) An employee who has served an employer for a period of not less than 3 months but who has not completed 12 months of continuous service in any year shall be entitled to annual leave in proportion to the number of completed months of service in that year.

[21/84; 36/95]

(2) 一の雇用主のもとで3ヶ月以上勤務したが勤続期間がいずれの年においても12ヶ月に満たない被用者は、当該年に勤務した月数に応じて年次有給休暇を付与されるものとする。

(3) In calculating the proportionate annual leave under subsection (2), any fraction of a day which is less than one-half of a day shall be disregarded and where the fraction of the day is one-half or more it shall be regarded as one day.

[21/84]

(3) 第2項に規定する年次有給休暇の割合的な計算においては、不完全な勤務日のうち、半日に満たないものは勤続日数に算入せず、半日以上のものは1日と見なし算入する。

(4) Where an employee is granted leave of absence without pay by the employer at the request of the employee, the period of the leave shall be disregarded for the purpose of computing continuous service under this section.

[21/84]

(4) 被用者が自らの要求により雇用主から無給の休暇を得たときは、当該休暇の期間は本条に規定する勤続日数の計算に算入されない。

(5) An employee shall forfeit his entitlement to annual leave if he absents himself from work without the permission of the employer or without reasonable excuse for more than 20% of the working days in the months or year, as the case may be, in which his entitlement to such leave accrues.

[21/84] [41/2004; 32/2008]

(5) 被用者は、雇用主の許可または合理的な理由なく月または年の労働日の20%を超えて欠勤したときは、当該月または年の年次有給休暇を取得する権利を失う。

(6) The employer shall grant and the employee shall take such leave not later than 12 months after the end of every 12 months of continuous service and any

employee who fails to take that leave by the end of such period shall thereupon cease to be entitled thereto.

[21/84]

(6) 雇用主は12ヶ月の勤続期間の満了後12ヶ月以内に年次有給休暇を付与し、被用者はこれを同期限内に行使しなければならず、同期限内にこれを行使しなかった一切の被用者はこれを行使する権利を放棄しなければならない。

(7) The employer shall pay the employee his gross rate of pay for every day of such leave and if an employee has been dismissed otherwise than for misconduct before he has taken that leave, the employer shall pay the employee his gross rate of pay in respect of every day of that leave.

[21/84; 36/95]

(7) 雇用主は被用者が年次有給休暇を取得した全ての日について当該被用者の総賃金額を支払わなければならない、当該被用者がその年次有給休暇の取得以前に不正行為以外の理由で解雇されているときは、雇用主は当該被用者に対し、当該年次有給休暇の全ての日に対する総賃金額を支払わなければならない。

(8) The Minister may, by notification in the Gazette, fix the periods when and prescribe the manner in which annual leave shall be granted to employees in different types of employment or in different classes of industries.

(8) 所管大臣は、官報における告示によって、異なる雇用形態または異なる産業類型における被用者に年次有給休が付与される期間および方法を定めることができる。

Sick Leave

44.

[Repealed by Act 32 of 2008]

第44条 病欠休暇

[2008年法32により廃止]

Payment of retrenchment benefit

45.

第45条 整理解雇手当

No employee who has been in continuous service with an employer for less than 2 years shall be entitled to any retrenchment benefit on his dismissal on the ground of redundancy or by reason of any reorganisation of the employer's profession, business, trade or work.

[32/2008] [Act 26 of 2013 wef 01/04/2015]

一の雇用主のもとで継続的に勤務した期間が2年未満のいかなる被用者も、余剰人員の整理または雇用主の業種、経営、取引または仕事の再編を理由とする当該被用者の解雇に際して整理解雇手当を受け取る権利を有さない。

Retirement benefit

46.

第46条 退職手当

No employee who has been in continuous service with an employer for less than 5 years shall be entitled to any retirement benefit other than the sums payable under the Central Provident Fund Act (Cap. 36) on the cessation of his service with the employer.

一の雇用主のもとで継続的に勤務した期間が5年未満のいかなる被用者も、雇用主に対する労務提供の終了に関して中央積立基金法（Chapter 36）の定めるところにより支払われる金員を除き、一切の退職手当を受け取る権利を有さない。

Priority of retirement benefits, etc.

47. -

第47条 退職手当の優先性

(1) Where a collective agreement or an award contains a provision for the payment of a gratuity or other sum of money to an employee on his retirement or on the termination of his services under such circumstances as may be provided for in the collective agreement or award, the gratuity or other sum of money which is due and owing to the employee shall be included among -

(1) 労働協約または裁定に、被用者の退職、または労働協約もしくは裁定の規定する状況における労務提供の終了における、被用者への退職金その他の金員の支払いを定める規定があるときは、当該被用者に支払われる退職金その他の金員は-

(a) the debts which, under section 328 of the Companies Act (Cap. 50), are to be paid in priority to all other unsecured debts in the winding up of a company and that gratuity or sum of money shall rank after the preferential debts referred to in that section;

(a) 会社法(Chapter 50)第328条の規定する、会社の解散に際して他の一切の無担保債務に優先して支払われるべき債務の一つとして取り扱われ、同条の規定する優先債務の次に位置付けられ;

(b) the debts which, under section 90 of the Bankruptcy Act (Cap. 20), are to be paid in priority to all other debts in the distribution of the property of a bankrupt or of a person dying insolvent.

[15/95]

(b) 破産法 (Chapter 20) 第 90 条の規定する、破産者または債務を有する死亡者の財産の分配に際して他のすべての債務に優先して支払われるべき債務の一つとして取り扱われる。

(2) Where a collective agreement or an award contains a provision for the payment of a gratuity or other sum of money to an employee on his retirement and no provision is made for the payment of a gratuity or other sum of money on the termination of the employee's services by reason of his employer ceasing to carry on business for whatever reason, or by reason of the employer transferring the whole or part of his undertaking or property, as the case may be, every such collective agreement or award shall, notwithstanding anything contained in any written law or rule of law or collective agreement or award to the contrary, be deemed to contain a provision that in the event of the employer ceasing to carry on business for whatever reason or transferring the whole or part of his undertaking or property, as the case may be, an employee who ceases to be employed by the employer by reason of the happening of such a contingency shall be paid such sum of money as he would have been entitled to receive under the terms of the collective agreement or award if he had retired from the service of the employer on the day the employer ceases to carry on business or transfers the whole or part of his undertaking or property, as the case may be.

[32/2008]

(2) 労働協約または裁定に被用者の退職における退職金その他の金員の支払いを定める規定が有り、かつ、雇用主が何らかの理由によりその経営を終了し、または雇用主が状況に応じてその事業または財産の全部または一部を移転することにより被用者の労務提供が終了する場合については退職金その他の金員の支払に関する規定が存しないときは、それらすべての労働協約または裁定は、これに反する一切の成文法、規則、労働協約または裁定の内容に関わらず、雇用主が何らかの理由により状況に応じてその経営を終了し、または雇用主がその事業または財産の全部または一部を移転する場合においては、それらすべての労働協約または裁定は、そのような不測の事態を理由として雇用主により雇用を終了される被用者について、もし雇用主が何らかの理由によりその経営を終了し、または雇用主が状況に応じてその事業または財産の全部または一部を移転した日に退職していれば労働協約または裁定の規定するところにより支払われたであろう金額の支払いを受ける旨を定めるものとみなされる。

(3) Subsection (2) shall not apply where an employer has set up a fund under a scheme for the payment of pensions, gratuities, provident fund or other superannuation benefits to his employees on their retirement from the service

of the employer whereby under such scheme the benefits of the employees shall be safeguarded in the event of the bankruptcy of an employer or, if the employer is a company, on the winding up of the company or in the event of the employer ceasing to carry on business for any other reason or transferring the whole or part of his undertaking or property, as the case may be.

(3) 第2条は、雇用主が退職する被用者のために年金、退職金、積立基金またはその他の老齢退職手当の支払いスキームに基づいて基金を設立しており、そのようなスキームのもとで、雇用主の破産、雇用主が会社であるときはその解散、または何らかの理由によるその経営の終了、あるいは状況に応じたその事業または財産の全部または一部の移転の場合に当該被用者の利益が保護されるときは適用されない。

(4) Any sum of money payable under subsection (2) shall, for the purposes of subsection (1), be deemed to be a payment to an employee on his retirement and shall be included among the debts referred to in subsection (1) (a) or (b).

(4) 第2項において支払われる一切の金員は、第1項に定める退職する被用者への支払いと見なされ、第1項(a)または(b)に定める債務に算入される。

(5) For the purposes of this section –

(5) 本条において –

“award” means an award made by the Industrial Arbitration Court under the provisions of the Industrial Relations Act (Cap. 136);

「裁定」とは、労使関係法（Chapter 136）の規定するところに基づく労働仲裁裁判所の裁定をいう。

“collective agreement” means a collective agreement, a memorandum of which has been certified by the Industrial Arbitration Court in accordance with the provisions of the Industrial Relations Act.

「労働協約」とは、労働協約、労使関係法の規定するところにしたがって労働仲裁裁判所により認定された覚書をいう。

Payment of annual wage supplement or other variable payment

48. –

第48条 年間補助賃金またはその他の変額の支給

(1) Where a contract of service or collective agreement made before 26th August 1988 provides for the payment by the employer of any annual wage supplement, annual bonus or annual wage increase, such payments shall continue to be payable by the employer until the employer and his employees or a trade union representing his employees have negotiated and agreed to vary such payments.

[21/88]

(1) 1988年8月26日より前に締結された労務提供契約または労働協約が雇用主による何らかの年間補助賃金、年次賞与または年次昇給の支給を規定しているときは、当該支給は当該雇用主とその被用者またはその被用者を代表する労働組合が交渉しそのような支給の変更について合意するまで継続される。

(2) An employer and his employees or a trade union representing his employees may negotiate for and agree to a variable payment based on the trading results or productivity or on any other criteria agreed upon by the parties concerned.

[21/88]

(2) 雇用主およびその被用者またはその被用者を代表する労働組合は、販売実績または生産性もしくは当事者が合意するその他の何らかの基準に基づく変額の支給について交渉し合意することができる。

(3) Where an employer has not paid any annual wage supplement prior to 26th August 1988, any contract of service or collective agreement made on or after that date between the employer and his employees or a trade union representing his employees shall not contain a provision for the payment of an annual wage supplement exceeding the equivalent of one month's wages of the employees.

[21/88]

(3) 1988年8月26日より前に雇用主が何らの年間補助賃金も支給していないときは、同日以後の締結にかかる雇用主とその被用者またはその被用者を代表する労働組合との間におけるいかなる労務提供契約または労働協約も、被用者の1ヶ月分の賃金相当額を超える年間補助賃金の支給を定める規定を設けてはならない。

(4) Any person who, or any trade union of employees which, requests (whether orally or in writing) or invites negotiations for the payment by an employer of an annual wage supplement which is in excess of the amount specified in subsection (3) and any employer who pays an annual wage supplement exceeding the amount specified in subsection (3) shall be guilty of an offence.

(4) 雇用主による第3項に規定する金額を超える年間補助賃金の支給のために交渉を要求（口頭によると書面によるとを問わない）し、またはこれと呼びかける一切の者または被用者の労働組合、および、第3項に規定する金額を超える年間補助賃金を支給する一切の雇用主は有罪となる。

(5) Notwithstanding that an annual wage supplement may be payable under subsection (1) or (3), an employer may, in the event of exceptionally poor business results for any year, invite the employees or a trade union

representing his employees to negotiate for a lower quantum of annual wage supplement or for no annual wage supplement to be paid for that year.

[21/88]

(5) 第1項または第3項のもとで年間補助賃金の支給が可能な場合であっても、年間の経営結果が異常に乏しかったときは、雇用主は、被用者またはその被用者の労働組合にその年の年間補助賃金の減額もしくは不支給の交渉を呼びかけることができる。

Power of Minister to make recommendations for wage adjustments

49.

第49条 賃金調整の勧告にかかる所管大臣の権限

The Minister may, from time to time, make recommendations for wage adjustment and upon the publication of such recommendations in the Gazette the employer and his employees or a trade union representing his employees may negotiate based on such recommendations.

[21/88]

所管大臣は、適宜、賃金の調整を勧告することができ、雇用主およびその被用者または被用者を代表する労働組合は、当該勧告が官報に掲載され次第、これに基づいて交渉を行うことができる。

Interpretation for purposes of sections 48 and 49

50. -

第50条 第48条及び第49条の解釈

(1) Where a notice is served under section 18 of the Industrial Relations Act (Cap. 136) by an employer or a trade union representing his employees in respect of any matter referred to in sections 48 and 49 and no agreement is reached between the parties, either party may, notwithstanding the provisions of the Industrial Relations Act, refer the matter to the Industrial Arbitration Court established under the Industrial Relations Act for arbitration.

[21/88]

(1) 第48条および第49条に規定するいずれかの事項に関して雇用主またはその被用者を代表する労働組合により労使関係法第18条に基づく通知がなされたが当事者において合意に至らなかったときは、いずれの当事者も、労使関係法の規定にかかわらず、仲裁を受けるために、労使関係法に基づいて設置される労働仲裁裁判所に当該事項を付託することができる。

(2) For the purposes of sections 48 and 49 -

(2) 第48条および第49条において -

“annual wage supplement” means a single annual payment to employees that is supplemental to the total amount of annual wages earned by them, whether expressed as a percentage thereof or otherwise;

「年鑑補助賃金」とは、被用者が1年に稼得する賃金の総額に追加される年1度の支払いであり、そのパーセンテージで示されるか他の方法によるかを問わない；

“variable payment” means such payment, however expressed and whether paid annually or otherwise, which serves as an incentive to all employees to increase their productivity or as a reward for their contribution;

「変額の支給」とは、その名称にかかわらず、また年次の支払いによるか否かにかかわらず、全ての被用者に対してその生産性の増大のためのインセンティブとして、またはその貢献へ褒賞として機能する支払いをいう。

“wages” means the basic wages payable to an employee in respect of work done under his contract of service but does not include any commission, overtime allowance or other allowances payable to an employee.

「賃金」とは、被用者に対してその労務提供契約のもとで行われた仕事について支払われる基本的な賃金をいうが、被用者に支払われるいかなる歩合給 (commission)、時間外手当またはその他の手当も含まない。

Interpretation of “ordinary rate of pay”

51.

第51条 「通常の支払額」の解釈

[Repealed by Act 36 of 1995]

[1995年法36により廃止]

Power to suspend application of Part IV

52.

第52条 第4部の適用を停止する権限

The Minister may, by notification in the Gazette, suspend the application of any of the provisions of this Part to any classes of employees when the public interest so requires it.

所管大臣は、公共の利益の観点から必要とされるときは、いずれの種類 of 被用者についても、官報における告示によりこの部（第4部）のあらゆる規定についてその適用を停止することができる。

Offence

53. -

第53条 違反

(1) Any employer who employs any person as an employee contrary to the provisions of this Part or fails to pay any salary in accordance with the provisions of this Part shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$5,000, and for a second or subsequent offence to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

[21/84; 32/2008]

(1) この部（第4部）の規定に違反して人を被用者として雇用する一切の雇用主、または、この部に定めるところにしたがって給与を支払わない一切の雇用主は有罪となり5,000ドル以下の罰金を科され、累犯者については10,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固、もしくはその両方を科される。

(2) [Deleted by Act 32 of 2008]

[21/88]

(2) [2008年法32により削除]

(3) Notwithstanding subsection (1) –

(3) 第1項に規定するところにかかわらず –

(a) an employer and his employees or a trade union representing his employees may negotiate for and agree to terms of service relating to leave more favourable than those contained in section 43; and

[4/2010 wef 05/02/2010]

(a) 雇用主およびその被用者もしくは被用者を代表する労働組合は、休暇にかかる勤務条件について第43条に規定するところよりも有利な内容とするために交渉しこれを合意することができる。

(b) it shall not be an offence for an employer to grant to his employees terms of service relating to leave more favourable than those contained in section 43.

[36/95; 32/2008] [4/2010 wef 05/02/2010]

(b) 雇用主がその被用者に対して休暇にかかる勤務条件につき第43条に規定するところよりも有利な条件を付与することは違反とならない。

PART V

第5部

TRUCK SYSTEM

現物支給

Agreements to pay salary otherwise than in legal tender illegal

54.

第54条 法定の通貨以外による給与支払い合意の違法性

The salary of a work man shall be payable in legal tender and not otherwise and if in any contract of service the whole or any part of the salary is made payable in any other manner the contract of service shall be illegal, null and void.

労働者の給与は法定の通貨により支払われなければならない、それ以外によることはできず、他の方法により給与の全部または一部を支払うことを約した一切の労務提供契約は違法・無効である。

Agreements as to place and manner, etc., of spending salary illegal

55.

第55条 給与の費消場所、方法などに関する合意の違法性

No contract of service shall contain any terms as to the place at which, or the manner in which, or the person with whom, any salary paid to the workman is to be expended and every contract of service containing such terms shall be illegal, null and void.

いかなる労務提供契約も、労働者に支払われた給与について、どこで、どのように、誰に対して費消するかについて条件を定めてはならず、そのような条件を含むすべての契約は違法・無効である。

Salary to be paid entirely in legal tender

56.

第56条 給与はその全額を法定の通貨により支払われるべきこと

Except where otherwise expressly permitted by the provisions of this Act, the entire amount of the salary earned by, or payable to, any workman in respect of any work done by him shall be actually paid to him in legal tender, and every payment of, or on account of, any such salary made in any other form shall be illegal, null and void.

この法律の規定が明示的に許可する場合を除き、いかなる労働者についてもその一切の労働の対価として稼得され支払われる給与の全額は法定の通貨により実際に当該労働者に支払われなければならない、他の形式による給与の支払いまたは給与としての支払いはすべて違法・無効である。

Recovery of salary not paid in legal tender

57.

第57条 法定の通貨で支払われなかった給与の回収

Every workman shall be entitled to recover in any court or before the Commissioner, acting under section 115, so much of his salary exclusive of sums lawfully deducted in accordance with the provisions of this Act as has not been actually paid to him in legal tender.

すべての労働者は、この法律の規定するところにしたがって合法に控除された金額を除き、実際に法定の通貨により支払われなかったその給与を、裁判所において、または第115条の規定するところにしたがい局長を通じて回収することができる。

Interest on advances forbidden

58.

第58条 前払金に対する利息の禁止

No employer shall make any deduction by way of discount, interest or any similar charge on account of any advance of salary made to any workman.

いかなる使用者も、前払金の先払利息、利息またはこれに類似のものとして労働者の給与からいかなる控除も行ってはならない。

Remuneration other than salary

59.

第59条 給与以外の報酬

Nothing in this Part shall render illegal a contract of service with a workman for giving to him food, quarters or other allowances or privileges in addition to money salary as a remuneration for his services, but no employer shall give to a workman any noxious drugs or intoxicating liquor by way of remuneration.

この部（第5部）のいかなる規定も、労働者の労務に対する報酬として、金銭による給与に加えて食事、宿舎またはその他の特典を与えることをもって当該労務提供契約を違法としないが、いかなる雇用主も、その労働者に対して有害な薬物または人を酔わせるアルコール飲料を報酬として与えてはならない。

Shops and canteens

60. -

第60条 売店および食堂

(1) Nothing in this Part shall prevent the employer from establishing or permitting to be established a shop or a canteen for the sale of foodstuffs, provisions, meals or refreshments; but no workman shall be compelled by any contract of service to purchase any goods at that shop or canteen, and no noxious drugs or intoxicating liquor shall be sold at any such shop or canteen.

[21/84]

(1) この部（第5部）

この部のいかなる規定も、食品、食料、食事または飲食物を販売するために雇用主が売店または食堂を設置し、または設置を許可されることを妨げないが；いかなる労働者も労務提供契約によってその食堂または売店の商品を購入することを強制されてはならず、また一切の有害な薬物または人を酔わせるアルコール飲料はこれをそのような食堂または売店で販売されてはならない。

(2) No employer shall establish or keep or permit to be established or kept, a shop or canteen on any place of employment for the sale of foodstuffs, provisions, meals or refreshments to his workmen otherwise than in accordance with subsection (1).

(2) いかなる雇用主も、第1項に定めるところによる以外、その労働者に食品、食料、食事または飲食物を販売するために（労働者の）就労場所（place of employment）に売店または食堂を設置し、これを維持し、またはその設置を許可されてはならない。

Offence

61.

第61条 違反

Any employer who enters into any contract of service or gives any remuneration for service contrary to the provisions of this Part or declared by this Part to be illegal or receives any payment from any workman contrary to the provisions of this Part or contravenes section 60(2) shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$5,000, and for a second or subsequent offence to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

この部（第5部）の規定するところに違反する、またはこの部により違法とされる労務提供契約を締結し、または労務に対して報酬を与えた一切の雇用主、または、この部の規定または第60条第2項に違反して労働者から何らかの支払いを受け一切の雇用主は有罪となり、5,000ドル以下の罰金を科され、また、累犯者であるときは10,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

Proceedings may be taken against actual offender

62.

第62条 実行犯に対して取られる手続き

[Repealed by Act 32 of 2008]

[2008年法32により廃止]

Payment of salary through bank

63. -

第63条 銀行を通じた給与の支払い

(1) Nothing in section 54 or 56 shall operate so as to render unlawful or invalid any payment of salary by the employer to the workman in any of the following ways:

(1) 第54条または第56条のいかなる規定も、以下の場合において、雇用主による被用者への給与の支払いを違法または無効とするものとして運用されてはならない:

(a) payment into an account at a bank in Singapore, being an account in the name of the workman or an account in the name of the workman jointly with one or more other persons;

(a) 労働者の名義で開設された、または、労働者およびその他の1名またはそれ以上の者の共同名義で開設された、シンガポールにある銀行の口座への払い込み;

(b) payment by cheque made payable to or to the order of the workman.

[21/84]

(b) 労働者を名宛人または指図人とする手形による支払い。

(2) Where the salary or part thereof has been paid in any of the ways set out in subsection (1), section 57 shall not operate to give a right of recovery of so much of the salary as has been so paid.

[21/84]

(2) 第1項に定めるいずれかの方法により給与またはその一部が支払われたときは、第57条はそのように支払われた給与について回収の権利を付与するものとして運用されてはならない。

Limitations on application of Part V

64.

第64条 第5部の適用の制限

Nothing in this Part shall be held to apply to any body of persons working on an agreement of co-operation.

この部（第5部）のいかなる規定も、助け合い（co-operation）の合意に基づいて働く者に適用されるものと理解されてはならない。

PART VI

第6部

CONTRACTORS AND CONTRACTING
請負人と請負

Liability of principals, contractors and subcontractors for salary of workman
65. –

第65条 労働者の給与に対する発注者、請負人および下請人の責任

(1) Where a principal, in the course of or for the purposes of or in pursuance of or in furtherance of the interests of his trade or business, contracts with a contractor for the supply of labour or for the execution by or under the contractor of the whole or any part of any work undertaken by the principal, and any salary is due to any workman by the contractor or any subcontractor under the contractor for labour supplied or for work done in the course of the execution of such work, the principal and the contractor and any such subcontractor (not being the employer) shall be jointly and severally liable with the employer to pay the workman as if the workman had been immediately employed by him, and where salary is claimed from the principal, this Act, with the exception of section 33 relating to priority of salary, shall apply as if reference to the principal were substituted for reference to the employer, except that salary claimed shall be calculated with reference to the salary of the workman under the employer by whom he is immediately employed.

(1)発注者がその取引またはビジネスの過程、目的、遂行、または利益の追求において、請負人と、労働者の供給、または発注者の仕事の一部または全部の遂行について契約するときであって、そのような仕事の遂行の過程で提供された労働力または行われた仕事に対する労働者の給料が請負人または請負人における下請人によって支払われるときは、（雇用主でない）発注者、請負人およびそのような下請人は、雇用主と連帯して、または各自、当該労働者が自己によって直接雇用されていたのと同様に労働者に（給与を）支払う責任を負い、発注者に対して給与の支払いが請求されたときは、この法律は、賃金債権の優先に関する第33条を除き、雇用主を発注者と読み替えて適用されるが、請求された賃金について雇用主に直接雇用される労働者の給与を参照して計算する計算方法についてはこの限りでない。

(1A) No principal, contractor or subcontractor, not being the employer, shall be jointly and severally liable to any workman under subsection (1) for more than the salary earned in one month for work done by the employer.

(1A) 雇用主でない一切の発注者、請負人または下請人は、第1項の規定において、いかなる労働者に対しても、当該雇用主における1ヶ月分の仕事により稼得される給与を超える部分については連帯または各自による支払いの責任を負わない。

(1B) In the case of a contract for constructional work, the principal shall not be liable for the payment of salary under subsection (1) unless he is also a constructional contractor.

(1B) 建設労働にかかる契約については、発注者は、自身もまた建設請負業者である場合を除き、第1項に規定する給与の支払い責任を負わない。

(1C) The work man shall institute proceedings for the recovery of his salary within 60 days or such longer period as the Commissioner may in his discretion allow from the date on which the salary became due for payment in accordance with the provisions for the payment of salary contained in Part III.

(1C) 労働者は、第3部の給与の支払いに関する規定が定めるところにしたがった支払日から60日以内、または局長がその裁量で認める60日より長い期間内に、その給与の回収のための手続きを開始しなければならない。

(2) A claim for salary under this section shall be made in the manner prescribed by Part XV.

[36/95]

(2) 本条に基づく給与の請求は第15部に規定する方法によらなければならない。

(3) Nothing in this section shall prevent any principal or contractor or subcontractor, not being the employer, who as the result of a claim made under this section has paid any salary to a workman, from instituting civil proceedings for the recovery of the amount of salary so paid from the employer of that workman.

(3) 本条のいかなる内容も、本条の規定するところに基づいてなされた請求の結果として雇用主ではないが労働者に給与を支払った発注者または請負人もしくは下請人が、当該労働者の雇用主に対して、その支払った給与額の求償を求める民事手続きを開始することを妨げない。

(4) Nothing in this section shall be construed to prevent a workman from recovering salary under this Act from his employer instead of the principal or contractor or subcontractor.

(4) 本条のいかなる内容も、労働者が発注者、請負人または下請人からではなくその雇用主からこの法律に基づく給与を回収することを妨げるものと解釈されてはならない。

(5) The reference to principal in this section shall include a reference to the Government or a statutory body or authority acting in the course of or in the discharge of its functions.

[21/84]

(5) 本条にいう発注者は、その任務の過程または遂行における政府または国家機関・関係当局を含む。

Registration of contractors and subcontractors

66. -

請負人および下請人に関する規制

(1) The Minister may, by notification in the Gazette, require all contractors and subcontractors to be registered with the Commissioner and thereafter no person shall act as a contractor or a subcontractor unless he is so registered.

(1) 所管大臣は、官報における告示により、すべての請負人および下請人について局長への登録を要求することができ、その後においては、いかなる者も登録されることなく請負人または下請人として活動してはならない。

(2) Every application for such registration shall be in the prescribed form.

(2) そのような登録のためのすべての申請は所定の様式によらなければならない。

(3) Every person so registered under this section as a contractor or subcontractor shall be deemed to be the employer of the workmen employed by him.

(3) 本条に基づいて請負人または下請人として登録されたすべての者は、その者により雇用された労働者の雇用主と見なされる。

(4) Every contractor or subcontractor who has been so registered and who changes the name under which he carries on business shall within 7 days of the change of name apply in writing to the Commissioner for re-registration and cancellation of the previous registration.

(4) 登録されたすべての請負人または下請人であってそのビジネス上の名称を変更した者は、当該名称の変更から7日以内に、再登録と従前の登録の抹消のために、局長に書面で届け出なければならない。

(5) The Commissioner may in his discretion effect the registration of any person under this section and may in his discretion cancel any such registration.

(5) 局長は、その裁量によっていずれの者についても本条に基づく登録を行うことができ、かつ、いずれの登録についてもその裁量によってこれを抹消することができる。

(6) The Minister may make regulations to prescribe the requirements and conditions for registration of a contractor or subcontractor under this section.

(6) 所管大臣は、本条に基づく請負人または下請人の登録のための要件および条件を定める規則を制定することができる。

(7) Any person who contravenes this section shall be guilty of an offence.

(7) 本条に違反する一切の者は有罪となる。

PART VIA

第6A部

PART-TIME EMPLOYEES

パートタイム被用者

Part-time employees

66A. –

第66A条 パートタイム被用者

(1) In this Part, “part-time employee” means an employee who is required under his contract of service with an employer to work for less than 35 hours a week.

[36/95; 32/2008]

(1) この部（第6A部）において、「パートタイム被用者」（part-time employee）とは、その雇用主との間の労務提供契約において1週35時間未満の勤務を要求される被用者をいう。

(2) Notwithstanding subsection (1), the Minister may, by notification in the Gazette, declare that any employee or class of employees are not to be regarded as part-time employees for the purposes of this Part.

[36/95]

(2) 第1項に定めるところにかかわらず、所管大臣は、官報における告示により、いずれかの被用者または被用者集団について、これがこの部（第6A部）に規定するところのパートタイム被用者と見なされない旨を宣言することができる。

Minister may exclude or modify Act in relation to part-time employees

66B.

第66B条 所管大臣はパートタイム被用者について法律の適用を除外しまたは変更できること

The Minister may by regulations exclude or modify any or all of the provisions of this Act in their application to any part-time employee or class of part-time employees.

所管大臣は、規則により、パートタイム被用者またはその労働者集団に対する適用において、この法律の一部または全部の規定を適用除外とし、または変更することができる。

PART VII

第7部

DOMESTIC WORKERS

家事労働者

Minister may apply Act to domestic workers

67.

第67条 所管大臣による家事労働者への（この）法律の適用

The Minister may, from time to time by notification in the Gazette, apply all or any of the provisions of this Act with such modification as may be set out in the notification to all domestic workers or to any group, class or number of domestic workers and may make regulations to provide generally for the engagement and working conditions of domestic workers.

[36/95]

所管大臣は適宜、官報における告示により、この法律のすべての、または一部の規定について、当該告示において変更を加えながら、すべての、またはいずれかの集団・種類・または人数の家事労働者に適用することができ、また、家事労働者の雇い入れおよび労働条件について一般的な規制を制定することができる。

PART VIII

第8部

EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS

児童および若年者の雇用

Interpretation of this Part

67A.

第67条 この部（第8部）の解釈

In this Part –

この部（第8部）において–

“child” means a person who has not completed his 15th year of age;
「児童」とは、満15歳未満の者をいう。

“young person” means a person who has completed his 15th year of age but who has not completed his 16th year of age.

[41/2004]

「若年者」とは、満15歳以上満16歳未満の者をいう。

Restriction on employment of children

68. –

第68条 児童の雇用の制限

(1) No person shall employ a child in an industrial or a non-industrial undertaking except as provided for in subsections (2) and (3).

[36/95]

(1) いかなる者も、第2項および第3項に規定する例外を除くほか、製造業（industrial）または非製造業（non-industrial）の事業に児童を雇用してはならない。

(2) A child may be employed in an industrial undertaking in which only members of the same family are employed.

[36/95]

(2) 児童は、その家族のみが雇用される製造業の事業に雇用されることができる。

(3) A child who is 13 years of age or above may be employed in light work suited to his capacity in a non-industrial undertaking.

[36/95; 41/2004]

(3) 満13歳以上の児童はその能力に見合った非製造業の軽作業に雇用されることができる。

(4) For the purposes of subsection (3), the certificate of a medical officer shall be conclusive upon the question of whether any work is suited to the capacity of any particular child.

[36/95]

(4) 第3項において、ある仕事がそれぞれの児童の能力に見合っていることの証明は医師の診断書によって行う。

Restriction on employment of young persons

69.

若年者の雇用に関する制限

No young person shall be employed in any industrial undertaking which the Minister by notification in the Gazette declares to be an industrial undertaking in which no young person shall be employed.

[36/95]

いかなる若年者も、所管大臣が官報における告示により若年者の雇用が禁止される製造業の事業である旨を宣言する一切の製造業の事業に雇用されてはならない。

Conditions of employment

70.

第70条 雇用の条件

The Minister may by regulations made under this Act prescribe the conditions upon which a child or young person may be employed in any industrial or non-industrial undertaking.

所管大臣は、この法律に基づいて制定される規則によって、児童または若年者が工業または非製造業の事業に雇用されることができるとの条件を規定することができる。

Minimum rates of salary may be prescribed

71. -

第71条 最低給与の規定

(1) If it is shown to the satisfaction of the Minister, upon the application of the Commissioner and after such inquiry as the Minister may think fit to direct, that the salaries of children or young persons, or both, employed in any industry or for any particular work or in any area are insufficient, having regard to the nature of the work and the conditions of employment, it shall be lawful for the Minister to prescribe, by order to be published in the Gazette, minimum rates of salary to be paid to children or young persons or both in that industry, type of employment or area.

(1) 局長の申請書を受けて、かつ、所管大臣が指示することを適当と認める取り調べの上で、いずれかの製造業またはいずれかの特定の仕事もしくはその他の領域における児童または若年者もしくはその両方に対する給与が不十分であると認める十分な理由があると考えるときは、所管大臣は、官報により公布される命令によつ

て、当該製造業、雇用の類型または領域において児童または若年者もしくはその両方に支払われるべき最低給与を合法に規定することができる。

(2) Any person contravening any such order 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, and for a second or subsequent offence to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 2 years or to both.

[32/2008]

(2) そのような命令に違反する一切の者は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方、累犯者の場合は10,000ドル以下の罰金または2年以下の禁固もしくはその両方を科される。

Approved employment 72. -

第72条 許可される雇用

(1) Sections 68 and 69 shall not apply -

(1) 第68条および第69条は以下に規定する雇用については適用されない-

(a) to the employment of children and young persons -

(i) in work approved and supervised by the Ministry of Education or the Institute of Technical Education, Singapore; and

(ii) carried on in any technical, vocational or industrial training school or institute; and

(a) 以下の仕事への児童および若年者の雇用-

(i) 教育省またはシンガポール技能教育研修所の認可を受け、その監督を受ける仕事；および、

(ii) 技術、職業または産業 (industrial) の訓練学校または研修所において行われるもの；および、

(b) to the employment of young persons under any apprenticeship programme approved and supervised by the Institute of Technical Education, Singapore.

[36/95]

(b) シンガポール技能教育研修所の認可を受け、その監督を受ける、見習いプログラムのもとでの若年者の雇用。

(2) For the purposes of this section, the Institute of Technical Education, Singapore means the Institute of Technical Education, Singapore established under the Institute of Technical Education Act (Cap. 141A).

[36/95]

(2) 本条の規定において、シンガポール技能教育研修所とは、技能教育研修所法 (Chapter 141A) に基づいて設置されるシンガポール技能教育研修所を指す。

Regulations regulating employment

73.

第73条 雇用を規制する規則

The Minister may make regulations for regulating the employment of children in any occupation and no child or young person shall be employed as a workman under any circumstances or under any conditions which may be prohibited by the Minister from time to time by regulations made under this Act.

所管大臣は、いずれかの職業における児童の雇用を規制するために規則を制定することができ、いかなる児童または若年者も、この法律に基づいて所管大臣により適宜制定される規則により禁止される環境または条件のもとで労働者として雇用されてはならない。

Offence

74.

第74条 違反

Any person who employs a child or young person in contravention of the provisions of this Part or any of the regulations made thereunder and any parent or guardian who knowingly or negligently suffers or permits such employment 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 2 years or to both except in the case where a child or young person suffers serious injury or death resulting from any breach of the provisions of this Part or any regulations made thereunder the offender shall be punished with a fine of \$5,000 and shall also be liable to imprisonment for a term not exceeding 2 years.

[32/2008]

この部（第8部）の規定またはこの部の規定に基づいて制定されたいずれかの規制に違反して児童または若年者を雇用する一切の者、および悪意または過失によりそのような雇用を黙認し、または許した一切の両親または保護者は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または2年以下の禁固もしくはその両方を科される。ただし、この部の規定またはこの部の規定に基づいて制定されたいずれかの規則に対する違反の結果として児童または若年者が重傷を受け、または死亡したときは、違反者には5,000ドルの罰金および2年以下の禁固の両方が科される。

Power of Youth Court in respect of children or young persons requiring care or protection

75.

第75条 ケアまたは保護を要する少年裁判所の権限

A child or young person in respect of whom any of the offences mentioned in this Part has been committed may be brought before a Youth Court and the Court, if satisfied that the child or young person requires care or protection, may exercise with respect to that child or young person all or any of the powers conferred by section 49 of the Children and Young Persons Act (Cap. 38).

[Act 27 of 2014 wef 01/10/2014]

この部（第8部）に規定する何らかの違反行為の対象となった児童または若年者は少年裁判所および裁判所に送られることができ、もし当該児童または若年者にケアまたは保護が必要と認められたときは、当該児童または若年者に対して、児童および若年者法（Chapter 38）第49条に基づく権限の全部または一部が行使される。

PART IX

第9部

MATERNITY PROTECTION AND BENEFITS AND CHILDCARE LEAVE FOR PARENT

妊産労働者の保護と便益（BENEFITS）、および両親の育児休暇

Length of benefit period

76. –

第76条 受益（benefit）期間

(1) Subject to this section, every female employee shall be entitled to absent herself from work –

(a) during –

(i) the period of 4 weeks immediately before her confinement; and

(ii) the period of 8 weeks immediately after her confinement;

(1) 本条の規定するところにより、すべての女性被用者は以下の場合において休職する権利を付与される –

(a) 以下の期間 –

(i) 出産直前の4週間；および、

(ii) 出産直後の8週間；

(b) during a period of 12 weeks, as agreed to by her and her employer, commencing –

- (i) not earlier than 28 days immediately preceding the day of her confinement; and
- (ii) not later than the day of her confinement; or
- (b) 女性被用者とその雇用主との合意に基づく以下の時点から始まる 12 週間—
 - (i) 出産日直前 28 日より前でない日であって; かつ、
 - (ii) 出産後ではない日; または、
- (c) during —
 - (i) a period of 8 weeks, as agreed to by her and her employer, commencing —
 - (A) not earlier than 28 days immediately preceding the day of her confinement; and
 - (B) not later than the day of her confinement; and
 - (ii) one or more than one period each of such duration as agreed between the employee and her employer but in aggregate no shorter than as reckoned in accordance with the Fifth Schedule or 24 days, whichever is the lower, all of which must be taken within the period of 12 months commencing on the day of her confinement.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

- (c) 以下の期間—
 - (i) 女性被用者とその雇用主との合意に基づく以下の時点から始まる 8 週間—
 - (A) 出産日直前 28 日より前でない日であって; かつ、
 - (B) 出産後ではない日; および、
 - (ii) 当該被用者と雇用主との間で合意される、1 回またはそれ以上の期間。ただし、全体の日数は第 5 附則に基づいて計算される日数または 24 日の短い方を下回ってはならず、また当該休暇は出産の日から 12 ヶ月の間に取得されなければならない。

(1A) Subject to this section and section 77, every female employee shall be entitled to receive payment from her employer at her gross rate of pay for any of the following periods (referred to in this Part as the benefit period):
(1A) 本条および第 77 条の規定するところにより、すべての女性被用者は以下の期間（この部（第 9 部）でいうところの受益期間）について雇用主からその総賃金額を給付される権利を有する：

- (a) where subsection (1) (a) applies, the period of 4 weeks referred to in subsection (1) (a) (i) and the first 4 weeks of the period referred to in subsection (1) (a) (ii);

(a) 第1項(a)を適用する場合は、第1項a号(i)に規定する4週間および第1項(a)(ii)に規定する期間の最初の4週間；

(b) where subsection (1) (b) applies, the first 8 weeks of the period referred to in subsection (1) (b); or

(b) 第1項b号を適用する場合は、第1項b号に規定する期間の最初の8週間；または、

(c) where subsection (1) (c) applies, the period of 8 weeks referred to in subsection (1) (c) (i).

[41/2004] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(c) 第1項c号を適用する場合は、第1項c号(i)に規定する8週間。

(2) A female employee who delivers a child before 1st May 2013, and whose estimated delivery date for her confinement in respect of that child (as certified by a medical practitioner) is before 1st May 2013, shall not be entitled to any pay during the benefit period if she has served her employer for less than 90 days immediately preceding the day of her confinement.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

(2) 2013年5月1日より前に子どもを出産する女性被用者であって、当該子どもの（医師によって証明される）出産予定日が2013年5月1日より前の者が、出産の直前におけるその雇用主のもとでの勤続期間が90日間未満である場合は、受益期間について一切の給付を受ける権利を有さない。

(2A) A female employee who delivers a child –

(2A) 子どもを出産する女性被用者が–

(a) on or after 1 May 2013 but before the date of commencement of section 5(c) of the Employment (Amendment) Act 2015; or

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(a) 2013年5月1日以後であるが、2015年雇用法改正法第5条(c)の施行以前に出産する場合；または、

(b) before 1st May 2013 but whose estimated delivery date for her confinement in respect of that child (as certified by a medical practitioner) is on or after 1st May 2013,

(b) 2013年5月1日以前に出産したが、その子どもの（医師により証明される）出産予定日が2013年5月1日以降である場合であって、

shall not be entitled to any pay during the benefit period if she has served her employer for less than 3 months immediately preceding the day of her confinement.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

出産日の直前までにおけるその雇用主のもとでの勤続期間が3ヶ月未満である場合には、受益期間について一切の給付を受ける権利を有さない。

(2B) A female employee who delivers a child –

(2B) 子どもを出産する女性被用者が –

(a) on or after the date of commencement of section 5(c) of the Employment (Amendment) Act 2015; or

(a) 2015年雇用法改正法第5条(c)の施行以後に出産する場合；または、

(b) before the date of commencement of section 5(c) of the Employment (Amendment) Act 2015 but whose estimated delivery date for her confinement in respect of that child (as certified by a medical practitioner) is on or after that date,

(b) 2015年雇用法改正法第5条(c)の施行より前に出産したが、その子どもの（医師により証明される）出産予定日が当該施行日以後である場合であって、

is not entitled to any pay during the benefit period if she has not served her employer for a period of at least 3 months preceding the day of her confinement.

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

その出産日までにその雇用主のもとで勤務した期間が3ヶ月未満である場合には、受益期間について一切の給付を受ける権利を有さない。

(3) Where a female employee has worked in her employment for any day during the benefit period before her confinement, she shall be entitled to receive in addition to her gross rate of pay for that day an amount that is equivalent to a day's pay at the gross rate of pay or to absent herself from work on another day at the end of the benefit period.

[36/95]

(3) 女性被用者がその出産前の受益期間中のいずれかの日に勤務したときは、その1日当たりの総賃金額に加えてさらに1日当たりの総賃金額と同額の給付を受けるか、または受益期間の満了時にさらに1日休みを加える権利を得る。

(4) Subject to any collective agreement or award to the contrary, a female employee shall not be entitled to any payment under subsection (1A) for any confinement if, at the time of the confinement –

(4) 出産の時点で以下に定める場合に当たるときは、別段の労働協約または裁定が存しない限り、女性被用者は、第1A項に定める一切の給付を受ける権利を有しない

- (a) she has 2 or more living children; and
- (a) 女性被用者が2人以上の子どもを有し；かつ

(b) those children were born during more than one previous confinement.

[41/2004; 32/2008]

(b) それらの子どもが先立つ1度より多くの出産により生まれたものであるとき。

(5) Subsection (4) shall not apply to such class or classes of employees as the Minister may, from time to time by notification in the Gazette, specify.

(5) 第4項は、所轄大臣が官報の告示により適宜特定する種類の被用者には適用されない。

(6) Where the employment of a female employee is terminated (whether by resignation or dismissal, upon the completion of her contract of service, or for any other reason) before she has exercised, wholly or partly, her entitlement to absent herself from work during a period referred to in subsection (1) (c) (ii), she shall forfeit that entitlement (or the balance thereof) upon the termination of her employment.

[41/2004]

(6) 女性被用者が第1項(c)(ii)に規定する期間について休職する権利の全部または一部を行使する前にその雇用が終了されたとき（退職または解雇によるか、労務提供契約の完了によるか、またはその他の理由によるかを問わない）は、当該女性労働者はその契約終了により当該権利（またはその相殺に関する権利）を失う。

Payments to include holidays, etc.

77. –

第77条 受益期間中の祝日等に対する給付

(1) The payment referred to in section 76 shall be paid for every day of the benefit period, including holidays, but not any day during the benefit period on which the female employee takes no-pay leave.

[21/84] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(1) 第76条に規定する給付は、祝日等を含め受益期間のすべての日について行われるが、女性被用者が無給休暇を取得した期間中の日についてはこの限りでない。

(2) Nothing in this section shall be construed to require an employer to pay to a female employee an extra day' s salary for a holiday which falls within the benefit period.

[21/84] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

本条の規定のいかなる内容も、受益期間中の祝日につき、雇用主に対して、それらの日数分の給与額を女性被用者に追加給付すべきことを要求するものと解釈されてはならない。

When payment is to be made

78. –

第 7 8 条 給付が行われるべき時期

(1) In the case of a female employee who is a daily-rated employee, the payment referred to in section 76 shall be paid in 2 instalments, the first for the period up to and including the day of confinement, to be paid within 7 days from the date of confinement, and the second, for the period after confinement, to be paid within 7 days from the end of that period.

(1) 日給制の女性被用者については、第 7 6 条の定めるところによる給付は 2 回に分けて行われ、最初の給付は出産後 7 日以内、2 回目の給付は受益期間の満了後 7 日以内に行われなければならない。

(2) In the case of any other female employee, the payment shall be paid at such time as the salary earned by the employee under her contract of service is due to be paid to her.

(2) その他一切の女性被用者の場合は、給付は当該女性被用者がその労務提供契約に基づいて稼得した給与が支払われるべき時に行われなければならない。

Payment of benefit on death of female employee before confinement

79. –

第 7 9 条 出産より前に女性被用者が死亡した場合の便益 (benefit) の給付

(1) If a female employee, after giving notice to her employer under section 80(1), abstains from work in expectation of her confinement and dies from any cause before her confinement, the employer shall pay to the person nominated by her under section 80(4) or, if there is no such person, to her personal representative a sum of money at the rate prescribed under section 76 from the date immediately following the last day on which she worked to the day immediately preceding the day of her death and except in the circumstances mentioned in this subsection no employer shall be liable to pay any sum in respect of a period exceeding 30 days.

[21/84]

(1) 女性被用者がその雇用主に対して第80条第1項に基づく通知を行った後に、出産のために休暇を取得し、何らかの理由で出産の前に死亡したときは、当該雇用主は、第80条第4項の規定するところに基づいて当該女性被用者により指名された者に、また、そのような者がいないときは当該女性被用者の遺産管理人に、当該女性被用者が勤務した最後の日の翌日からその死亡の日までについて、第76条に規定するところによる金額を支払わなければならないが、本項に規定する場合においては、いかなる雇用主も30日を超える期間に対する金額を支払う責任を有さない。

(2) If a female employee dies from any cause on or after the day of her confinement and before any payment to which she is entitled has been paid to her, the employer shall pay to the person nominated by her under section 80(4) or, if there is no such person, to her personal representative any sum of money to which she was on the date of her death entitled in respect of the period up to the day of confinement and in respect of the period after confinement up to the day immediately preceding the day of her death.

(2) 女性被用者が権利を有するなんらの給付も受け取らないまま出産の日の後に何らかの原因で死亡したときは、雇用主は、当該女性被用者が第80条第4項に規定するところに基づいて指名した者に、また、そのような者がいないときは当該女性被用者の遺産管理人に、当該女性被用者がその死亡の日に権利を有していた出産日までの受益期間および出産後その死亡の前日までの期間にかかる金額を支払わなければならない。

Notice of confinement

80. -

第80条 出産の(予定の)通知

(1) A female employee shall at least one week before absenting herself from work in accordance with section 76 give notice to her employer specifying the date on which she intends to commence absenting herself from work.

[21/84]

(1) 女性被用者が第76条の規定するところに基づいて休職しようとするときは、少なくとも1週間前に、休職の開始日を特定して雇用主に通知しなければならない。

(2) A female employee who has been confined shall as soon as practicable inform her employer of the date on which she was confined.

(2) 女性被用者が出産したときは、可及的速やかにその雇用主に対して出産した日を知りしめなければならない。

(3) Any female employee who omits to give notice as required under subsection (1) or fails to inform her employer as required under subsection (2) shall be entitled to only half the amount of any payment to which she is entitled to under this Part unless she was prevented by any sufficient cause from giving such notice.

(3) いかなる女性被用者も、第1項の規定するところによる通知を怠り、または第2項の定めるところによる雇用主への通知を行わないときは、そのような通知を妨げられるに十分な事由があった場合を除き、この部（第9部）に基づいて権利が付与される給付の半額についてのみ受け取る権利が付与されることとする。

(4) A female employee may at any time in writing nominate some other person to whom any payment to which she is entitled under this Part may be paid on her behalf; and any such payment made to the person so nominated shall for the purpose of this Act be deemed to be payment to the female employee who nominated such person.

(4) 女性被用者は、いつでも書面により他の人物をこの部（第9部）の規定するところにより権利が付与される支給の代理受取人として指名することができ；当該指名された人物に対して行われたそのような支給の一切は、この法律において、当該人物を指名した女性被用者に支給されたものとみなされる。

Dismissal during absence prohibited

81.

第81条 休暇期間中の解雇の禁止

Without prejudice to sections 84 and 84A, when a female employee absents herself from work in accordance with the provisions of this Part it shall not be lawful for her employer to give her notice of dismissal during her absence or on such a day that the notice will expire during her absence.

[28/2008]

第84条および第84A条の規定に影響を与えることなく、女性従業員がこの部（第9部）の規定するところにしたがって休暇を取得したときは、その雇用主が当該女性従業員に対して当該休暇期間中に解雇の通知を行い、または当該休暇期間中に解雇するような通知を行うことは違法である。

Employment after confinement

82.

第82条 出産後の雇用

Any employer who knowingly employs a female employee at any time during the period of 4 weeks immediately following her confinement shall be guilty of an offence.

女性被用者がその出産後4週間以内のいずれかの時期にあることを知りながら雇用する一切の雇用主は有罪となる。

Forfeiture of payment

83.

第83条 給付を受ける権利の喪失

If a female employee works for any other employer after she has absented herself from work under the provisions of this Part, she shall forfeit her claim to any payment to which she is entitled under this Part and shall be liable to dismissal.

女性被用者がこの部（第9部）の規定に基づく休暇を享受しながら他の雇用主のもとで就労するときは、当該女性被用者はこの部に基づいて付与された一切の給付について請求権を喪失し、かつ解雇を甘受しなければならない。

Right to benefit unaffected by notice of dismissal given without sufficient cause

84. -

第84条 正当な事由によらない解雇通知により便益享受権が影響を受けないこと

(1) Without prejudice to sections 81 and 84A, no notice of dismissal given without sufficient cause by an employer to a female employee which -

(1) 第81条および第84A条の規定に影響を与えることなく、女性従業員に対する、雇用主による正当な事由によらない以下のような一切の解雇通知、すなわち-

(a) if given before 1st May 2013, is given -

(i) within a period of 6 months preceding the estimated delivery date for her confinement (as certified by a medical practitioner); or

(ii) within a period of 6 months preceding the date of her confinement;

(a) 2013年5月1日より前になされた通知については-

(i) 女性被用者の（医師によって証明される）出産予定日の直前6ヶ月の期間になされたもの；または；

(ii) 女性被用者の出産した日の直前6ヶ月の期間になされたもの；

(b) if given on or after 1st May 2013, is given at any time of her pregnancy (as certified by a medical practitioner before the notice of dismissal is given), where the female employee has served the employer for a period of 3 months or more immediately preceding the day the notice is given; or

(b) 2013年5月1日以降になされたものについては、（解雇通知までに医師による証明を受けた）女性被用者の妊娠期間中のいずれかの時期になされたものであ

って、女性被用者が当該通知の日の直前に3ヶ月以上当該雇用主のもとで勤務していた場合に当たるもの；または、

(c) if given on or after 1st May 2013 but before 1st August 2013 and where the female employee has served the employer for a period of less than 3 months, is given –

(i) within a period of 6 months preceding the estimated delivery date for her confinement (as certified by a medical practitioner); or

(ii) within a period of 6 months preceding the date of her confinement,

(c) 2013年5月1日以後、2013年8月1日より前になされたものであり、当該女性被用者の当該使用者のもとでの勤続期間が3ヶ月未満である場合において—

(i) (医師によって証明される) 当該女性被用者の出産予定日の直前6ヶ月の期間内になされたもの；または、

(ii) 当該女性被用者の出産日の直前6ヶ月の期間内になされたもの shall have the effect of depriving her of any payment to which, but for that notice, she would have been entitled or would, on or before the date of her confinement, have become entitled to under this Part.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

以上の解雇通知は、当該解雇通知がなされなければ当該女性従業員がこの部（第9部）の規定するところに基づいてその出産日以前に付与されたであろう、または付与されていたであろういかなる給付についても、これに対する女性被用者の権利を失わせない。

(1A) In any case where there are 2 or more estimated delivery dates (each certified by a medical practitioner) for the confinement of a female employee, the estimated delivery date that is relevant for the purposes of subsection (1) shall be the estimated delivery date –

(1A) 女性被用者の出産について、(それぞれ医師によって証明される) 出産予定日が2以上存するときは、第1項においては以下の出産予定日をもってその規定するところの出産予定日とする—

(a) which is certified by a medical practitioner before the notice of dismissal is given by her employer; and

(a) 女性被用者がその雇用主から解雇通知を受ける前に医師によって証明されたものであって；かつ、

(b) the date of such certification of which is closest to the date the notice of dismissal is given.

[28/2008]

(b) 当該解雇通知がなされた日にもっとも近い日に証明されたもの。

(2) If any question arises as to whether any notice of dismissal given under subsection (1) was or was not given for sufficient cause, it shall be referred to the Minister within 2 months from the date of the employee's confinement.

[36/95]

(2) 第1項に規定する解雇通知が正当な事由によるものか否かについて疑義が生じたときは、当該被用者の出産の日から起算して2ヶ月以内に所管大臣に付託されなければならない。

(3) Where the Minister is satisfied that the employee has been dismissed without sufficient cause, he may, notwithstanding any rule of law or agreement to the contrary –

(3) 所管大臣は、当該被用者が正当な事由なく解雇されたものであると認めるときは、これに反する一切の規則または協定の内容に関わらず –

(a) direct the employer to reinstate the employee in her former employment and pay the employee an amount equal to the wages that the employee would have earned had she not been dismissed by the employer; or

(a) 雇用主に対して、当該被用者の原職復帰および当該被用者が当該雇用主によって解雇されていなければ得ていたであろう賃金相当額の支払いを指示し、;または、

(b) direct the employer to pay such amount of wages as compensation as the Minister may consider just and equitable having regard to all the circumstances of the case,

(b) 雇用主に対して、所管大臣が事案の状況を総合的に考慮した上で正当で公平と考える金額による補償としての賃金の支払いを指示し、

and the employer shall comply with the direction of the Minister.

[36/95]

雇用主は所管大臣の当該指示にしたがわなければならない。

(4) The decision of the Minister under subsection (3) shall be final and conclusive and shall not be challenged in any court.

[36/95]

(4) 第3項に規定する所管大臣の決定は終局的かつ確定的なものであり、裁判所に取り消しを求めることができない。

(5) Any direction of the Minister under subsection (3) shall operate as a bar to any action for damages by the employee in any court in respect of the dismissal without sufficient cause under subsection (1).

[36/95]

(5) 第3項に規定する所管大臣のいずれの指示も、第1項に規定する正当な事由のない解雇にかかる、被用者による裁判所での損害賠償請求訴訟に対して、これを阻害するものとして作用する。

(6) An employer who fails to comply with the direction of the Minister under subsection (3) shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

[36/95; 28/2008]

(6) 第3項に規定する所管大臣の指示にしたがわなかった雇用主は有罪となり、10,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

(7) Where any amount to be paid by an employer under subsection (3) is not paid in accordance with the direction of the Minister and the employer has been convicted of an offence under subsection (6), the amount or so much thereof as remains unpaid shall be recoverable by the court as if it were a fine and the amount so recoverable shall be paid to the employee entitled to payment under the direction of the Minister.

[36/95]

(7) 第3項に規定するところに基づいて雇用主により支払われるべきなんらかの金員が所管大臣の指示にしたがって支払われず、かつ雇用主が第6項に基づいて有罪判決を受けているときは、当該金額またはその未払い部分は、裁判所によって罰金と同様に回収され、所管大臣の指示により支払いを受ける権利を付与された当該被用者に支払われなければならない。

84A. –

(1) Without prejudice to sections 81 and 84, no notice of dismissal given to a female employee by her employer on the ground of redundancy or by reason of any reorganisation of her employer's profession, business, trade or work

–

第84A条

(1) 第84条および第84条の規定に影響を与えることなく、余剰人員の整理または雇用主の業種、経営、取引または仕事の再編を理由として雇用者が女性被用者に対して行ういかなる解雇通知も –

(a) if given before 1st May 2013, is given –
(i) within a period of 3 months preceding the estimated delivery date for her confinement (as certified by a medical practitioner); or
(ii) within a period of 3 months preceding the date of her confinement;

(a) 2013年5月1日より前になされた時は、—
(i) 当該女性被用者の（医師によって証明される）出産予定日直前の3ヶ月の期間内になされたもの；または、
(ii) 当該女性被用者が出産した日の直前3ヶ月の期間内になされたもの；

(b) if given on or after 1st May 2013, is given at any time of her pregnancy (as certified by a medical practitioner before the notice of dismissal is given), where the female employee has served the employer for a period of 3 months or more immediately preceding the day the notice is given; or

(b) 2013年5月1日以後になされたものについては、（解雇通知までに医師による証明を受けた）女性被用者の妊娠期間中のいずれかの時期になされたものであって、女性被用者が当該通知の日の直前に3ヶ月以上当該雇用主のもとで勤務していた場合に当たるもの；または

(c) if given on or after 1st May 2013 but before 1st August 2013 and where the female employee has served the employer for a period of less than 3 months, is given –

(i) within a period of 3 months preceding the estimated delivery date for her confinement (as certified by a medical practitioner); or

(ii) within a period of 3 months preceding the date of her confinement,
[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

(c) 2013年5月1日以後、2013年8月1日より前になされたものであり、当該女性被用者の当該使用者のもとでの勤続期間が3ヶ月未満であるときは、—

(i) （医師によって証明される）当該女性被用者の出産予定日の直前3ヶ月の期間内になされたもの；または、

(ii) 当該女性被用者の出産日の直前3ヶ月の期間内になされたもの shall have the effect of depriving her of any payment to which, but for that notice, she would have been entitled or would, on or before the date of her confinement, have become entitled to under this Part.

以上の解雇通知は、当該解雇通知がなされなければ当該女性従業員がこの部（第9部）の規定するところに基づいてその出産日以前に付与されたであろう、または付与されていたであろういかなる給付についても、これに対する女性被用者の権利を失わせない。

(2) In any case where there are 2 or more estimated delivery dates (each certified by a medical practitioner) for the confinement of a female employee, the estimated delivery date that is relevant for the purposes of subsection (1) shall be the estimated delivery date –

(2) 女性被用者の出産について、（それぞれ医師によって証明される）出産予定日が2以上存するときは、第1項においては以下の出産予定日をもってその規定するところの出産予定日とする－

(a) which is certified by a medical practitioner before the notice of dismissal is given by her employer; and

(a) 女性被用者がその雇用主から解雇通知を受ける前に医師によって証明されたものであって；かつ、

(b) the date of such certification of which is closest to the date the notice of dismissal is given.

[28/2008]

(b) 当該解雇通知がなされた日にもっとも近い日に証明されたもの。

(3) The payment referred to in subsection (1) shall be in addition to any retrenchment benefit or other payment to which the female employee is entitled under the terms of her contract of service or under any other written law.

[28/2008]

(3) 第1項に規定する給付は、当該女性被用者がその労務提供契約またはいずれかの成文法に基づいて権利を有する解雇手当またはその他の給付に追加的に支払われなければならない。

85.

[Repealed by Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

第85条

[2013年法12（2013年5月1日施行）により廃止]

Contracting out

86.

第86条 除外契約

Any contract of service where by a female employee relinquishes any right to maternity benefit under this Part shall be null and void in so far as it purports to deprive her of that right or to remove or reduce the liability of any employer to make any payment under this Part.

女性被用者がこの部（第9部）に定めるところに基づく妊娠出産に関するなんらかの便益（benefit）を放棄するいかなる労務提供契約も、当該女性からその権利を剥奪し、または雇用主からこの部に定めるところに基づいてなされるべきなんらかの給付の責任を取り除き、または削減する趣旨である限りにおいて、違法無効となる。

Offences and penalties

87. -

第87条違反と罰則

(1) Any employer who -

(1) 以下のいずれかに該当する雇用主、すなわち、-

(a) fails, without reasonable cause, to grant maternity leave under this Part to a female employee who is entitled to and requests for such leave;

(a) この部（第9部）の定めるところによる妊娠出産休暇を、これを取得・要求する権利を有する女性被用者に合理的な理由なく付与しない者；

(b) fails to pay his female employee in accordance with any of the provisions of this Part (other than section 87A); or

(b) その女性被用者に、この部（第9部）（第87A条を除く）のいずれかの規定にしたがった給付を行わない者；または、

(c) acts in contravention of section 81,

(c) 第81条に違反する者

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.

以上のいずれかに該当する雇用主は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科される。

(2) Any employer who is guilty of an offence under section 82 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.

(2) 第82条に違反して有罪となった一切の雇用主は、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科される。

(3) Where an employer who is convicted or found guilty of an offence under subsection (1) (a), (b) or (c) or section 82 is a repeat offender, he shall

be liable on conviction to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

(3) 第1項(a)、(b)または(c)もしくは第82条に違反して有罪とされた雇用主が累犯者であるときは、10,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科される。

(4) For the purposes of subsection (3), a person is a repeat offender in relation to an offence under subsection (1) (a), (b) or (c) or section 82 if the person who is convicted or found guilty of an offence under subsection (1) (a), (b) or (c) or section 82 (referred to as the current offence) has been convicted or found guilty of –

(4) 第3項に規定するところの第1項(a)、(b)または(c)もしくは第82条違反の累犯者とは、以下の違反行為につき有罪となった者が、第1項(a)、(b)または(c)もしくは第82条の違反(現在の違反と呼ぶ)について有罪とされた場合であって、
—

(a) an offence under subsection (1) (a), (b) or (c) or section 82; or

(a) 第1項(a)、(b)または(c)もしくは第82条の違反；または

(b) an offence under section 17(1) of the Child Development Co-Savings Act (Cap. 38A) in force before, on or after 1st May 2013,

(b) 2013年5月1日以前、同日またはそれ以後において有効な児童育成共同貯蓄法(Chapter 38A)第17条第1項の違反

on at least one other occasion on or after 1st May 2013 and before the date on which he is convicted or found guilty of the current offence.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

以上の違反行為について、2013年5月1日以降、雇用者が現在の違反行為について有罪とされた日以前までの間に少なくとも1回以上有罪とされている場合をいう。

Childcare leave for parent

87A. –

第87A条 育児休暇

(1) Subject to subsection (2), where any employee –

(1) 第2項に定めるところにより、被用者が—

(a) has served an employer for a period of not less than 3 months; and

(a) 一の雇用主のもとで3ヶ月以上勤務し；かつ

(b) has any child below the age of 7 years at anytime during any relevant period,

(b) 基準期間 (relevant period) 中のいずれかの時点で満7歳未満の子どもを有するときは、

he shall be entitled to childcare leave of 2 days for that relevant period.

[41/2004]

当該基準期間中に2日の育児休暇を取得する権利を有する。

(2) An employee –

(2) 被用者は—

(a) shall not be entitled to more than 14 days of childcare leave in respect of any child; and

(a) いずれの子どもについても14日を超えて育児休暇を取得する権利を有さず、また、

(b) shall –

(i) take his first entitlement of childcare leave of 2 days for a relevant period in that relevant period or the next succeeding relevant period; and

(ii) thereafter, take his next and each subsequent entitlement of childcare leave of 2 days for a relevant period in the next succeeding relevant period and in each subsequent succeeding relevant period, respectively.

[41/2004; 28/2008]

(b)

(i) その1基準期間あたり2日の育児休暇の最初のを、1基準期間またはこれに続く次の基準期間にまたがって取得し；

(ii) それ以降の1基準期間あたり2日の各次育児休暇については、次の続く各次基準期間にそれぞれ取得しなければならない。

(3) The child care leave shall be in addition to the rest days, holidays, annual leave and sick leave to which an employee is entitled under sections 36, 88, 43 and 89, respectively.

[41/2004; 32/2008]

(3) 育児休暇は、第36条、第88条、第43条および第89条においてそれぞれ付与される休日、祝日、年次有給休暇および病気休暇に追加的に付与されるものである。

(4) An employer shall grant, and an employee who is entitled to childcare leave shall take, the entitlement of childcare leave of 2 days for a relevant period not later than the last day of that relevant period, and any employee who fails to take that leave by that day –

(4) 1 基準期間あたり2日の育児休暇は、当該基準期間の最後の日以前に雇用主によって付与され、育児休暇の権利を付与された被用者によって取得されなければならないが、その日までこれを取得しなかった被用者は—

(a) shall thereupon cease to be entitled to that leave; and

(a) 当該育児休暇の権利を喪失し；かつ、

(b) shall not be entitled to any payment in lieu thereof.

[41/2004]

(b) その代わりとして何らの給付を受ける権利も付与されない。

(5) An employer shall pay an employee who is entitled to childcare leave his gross rate of pay for every day of such leave that is taken by the employee.

[41/2004]

(5) 雇用主は、育児休暇を取得した被用者に対し、当該被用者が取得した全ての日についてその総賃金額を支払わなければならない。

(5A) Despite subsection (5), no employee is entitled to take paid childcare leave on a day the employee takes no-pay leave.

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(5A) 第5項の規定にかかわらず、いかなる被用者も無給休暇の取得中に有給の育児休暇を取得することはできない。

(6) If the employment of an employee who is entitled to childcare leave is terminated (whether by resignation or dismissal, upon the completion of his contract of service, or for any other reason) before he has taken the entitlement of childcare leave of 2 days for a relevant period, the employee –

(6) 育児休暇の権利を有する被用者の雇用が1基準期間あたり2日の育児休暇が取得される前に終了したとき（退職または解雇によるか、労務提供契約の完了によるか、またはその他の理由によるかを問わない）は、当該被用者は—

(a) shall cease to be entitled to that leave upon the termination of his employment; and

(a) その雇用の終了を持って当該休暇を取得する権利を喪失し；かつ

(b) shall not be entitled to any payment in lieu thereof.

[41/2004]

(b) その代わりとして何らの給付を受ける権利も付与されない。

(7) Any employer who contravenes subsection (5) 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.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

(7) 第5節に違反する一切の雇用主は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科される。

(7A) Any employer who fails, without reasonable cause, to grant childcare leave to an employee who is entitled to and requests for such leave 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.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

(7A) 育児休暇を有する被用者に対して合理的な理由なく育児休暇を与えなかった一切の雇用主は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科される。

(7B) Where an employer who is convicted or found guilty of an offence under subsection (7) or (7A) is a repeat offender, he shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

(7B) 第7項または第7A項の違反について有罪とされた雇用主が累犯者であるときは、当該雇用主には10,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固またはその両方が科される。

(7C) For the purposes of subsection (7B), a person is a repeat offender in relation to an offence under subsection (7) or (7A) if the person who is convicted or found guilty of an offence under subsection (7) or (7A) (referred to as the current offence) has been convicted or found guilty of –

(7C) 第7B項の規定において、第7項または第7A項にかかる累犯者とは、以下の違反行為について有罪とされた者が、第7項または第7A項の違反行為（現在の違反という）について有罪とされた場合であって –

(a) an offence under subsection (7) or (7A);

(a) 第7項または第7A項の違反行為；

(b) an offence under section 12B(12) or (14) of the Child Development Co-Savings Act (Cap. 38A) in force before, on or after 1st May 2013; or
(b) 2013年5月1日以前、同日またはそれ以後において有効な児童育成共同貯蓄法 (Chapter 38A) 第12B条第12項または第14項の違反；または、

(c) an offence under section 12B(13) of the Child Development Co-Savings Act,
(c) 児童育成共同貯蓄法第12B条第13項の違反

on at least one other occasion on or after 1st May 2013 and before the date on which he is convicted or found guilty of the current offence.

[Act 12 of 2013 wef 01/05/2013]

以上の違反行為について、2013年5月1日以降、雇用者が現在の違反行為について有罪とされた日以前までの間に少なくとも1回以上有罪とされている場合をいう。

(8) In this section –

(8) 本条において –

“child”, in relation to an employee, includes any adopted child and step-child of the employee;

被用者との関係における「子ども」には被用者の一切の養子および継子を含み；

“relevant period”, in relation to an employee, means –

被用者との関係における「基準期間」とは –

(a) any period of 12 months as is agreed to by the employee and his employer;
or

(a) 被用者と雇用主とにより合意された12ヶ月の期間

(b) where there is no such agreement, a calendar year.

[41/2004]

(b) そのような合意のないときは、暦年による1年。

PART X 第10部

HOLIDAY AND SICK LEAVE ENTITLEMENTS
祝日と病気休暇の権利

Holidays

88. –

第88条 祝日

(1) Every employee shall be entitled to a paid holiday at his gross rate of pay on a public holiday that falls during the time that he is employed, subject to the following:

(1) すべての被用者は、以下の条件のもとで、その雇用されている期間中の公定の祝日につき、その総賃金額による有給の祝日を楽しむ権利を有する：

(a) by agreement between the employer and the employee any other day or days may be substituted for any one or more public holidays;

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(a) 雇用主と被用者との合意により、1またはそれ以上の公定の祝日を他の1またはそれ以上の日に置き換えることができる；

(b) if any public holiday falls on a rest day, the working day next following that rest day shall be a paid holiday; and

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(b) 公定の祝日が休日と重複するときは、当該休日に続く労働日が有給の祝日となる；また、

(c) if any public holiday falls on a day when the employee is not required to work under his contract of service, the employer may either pay the employee for that holiday at his gross rate of pay or give the employee a day off in substitution for that holiday.

[32/2008] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(c) 公定の祝日が、被用者がその労務提供契約上勤務を要求されない日に当たるときは、雇用主は当該祝日について当該労働者の総賃金額を支払うか、または当該祝日に代わる休日を付与することができる。

(2) Notwithstanding subsection (1), no employee shall be entitled to holiday pay for any public holiday which falls on a day when the employee is on leave of absence without pay granted by the employer at the request of the employee.

[32/2008] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(2) 第1項に定めるところにかかわらず、いかなる被用者も、その要求により雇用主から無給の休暇を付与されている期間中の公定の祝日については 祝日給付 (holiday pay) を受ける権利を有さない。

(3) An employee who absents himself from work on the working day immediately preceding or immediately succeeding a public holiday or any day substituted therefor under subsection (1) without the prior consent of his employer or without reasonable excuse shall not be entitled to any holiday pay for that holiday.

[32/2008] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(3) その雇用主の事前の同意なく、または合理的な理由なく公定の祝日または第1項に規定する代替日の直前または直後に欠勤した被用者は当該祝日についていかなる祝日給付 (holiday pay) を受ける権利も付与されない。

(4) Notwithstanding subsection (1), any employee may be required by his employer to work on any public holiday to which he would otherwise be entitled under that subsection and, in such event, he shall be paid an extra day's salary at the basic rate of pay for one day's work in addition to the gross rate of pay for that day and to a travelling allowance, if payable to him under the terms of his agreement with his employer, for one day.

[32/2008] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(4) 第1項の定めるところにかかわらず、被用者は本来であれば同項の規定に基づいて享受できた公定の祝日にその雇用主から勤務することを要求されうるが、その場合は、当該被用者は1日分の総賃金額および雇用主と合意した条件に基づく交通費に加えて、1日分の基本給相当額の特別の日給が支払われなければならない。

(4A) Notwithstanding subsections (1) and (4), where an employee who is employed in a managerial or an executive position is required by his employer to work on any public holiday to which he would otherwise be entitled under subsection (1), the employee shall be paid the gross rate of pay for that day and may be given the following, in lieu of a day off in substitution for that holiday or an extra day's salary at the basic rate of pay:

(4A) 第1項および第4項に定めるところにかかわらず、管理的または執行的な地位に雇用される被用者が、本来であれば第1項に基づいて有給の休日となつたはずの公定の祝日についてその雇用主から勤務を要求されたときは、当該被用者は、当該祝日について総賃金額を支払われるほか、当該祝日に代える休日の付与または基本給額による特別の日給の支払いにかえて、以下の支給を受けることができる：

(a) part of a day off on a working day comprising such number of hours as may be agreed between the employee and his employer; and

(a) 当該被用者とその雇用主との間で合意された時間数による、勤務日中の部分休暇；および

(b) in the case where there is no such agreement –

(i) part of a day off on a working day comprising 4 hours if the employee worked on that holiday for a period not exceeding 4 hours; or

(ii) a day off on a working day if the employee worked on that holiday for a period of more than 4 hours.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(b) そのような合意が存しない場合は－

(i) 当該被用者が祝日に勤務した時間が4時間以内であるときは、4時間の、勤務時間中の部分休暇；または、

(ii) 当該被用者が祝日に勤務した時間が4時間を超えるときは、1勤務日を休暇とする。

(5) No employee shall, by reason of subsection (4), receive double any housing allowance or food allowance.

[32/2008]

(5) いかなる被用者も、第4項の規定を理由として住宅手当または食事手当を二重に受け取ってはならない。

(6) Subsection (4) shall not apply to an employee who is employed by the Government or a statutory body in any of the essential services as defined under Part III of the Criminal Law (Temporary Provisions) Act (Cap. 67), but –

(6) 第4項は、刑法第3部（一時保護）（Chapter 67）において定義される生活に不可欠な公益事業に従事する政府または国家機関の被用者には適用されないが、－

(a) any such employee may, notwithstanding subsection (1), be required by his employer to work on a public holiday or part thereof to which he would otherwise be entitled under that subsection; and

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(a) そのような一切の被用者は、第1項の規定するところにかかわらず、その雇用主により本来であれば同項のもとで享受できた公定の祝日またはその一部分について勤務することを要求される。

(b) in any such case, he shall be given a day or part of a day off, as the case may be, in substitution for the public holiday or part thereof.

[32/2008] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(b) このような（上記a号に規定するような）場合、被用者は、場合に応じて、当該祝日またはその一部分の代わりに、1日または1日の一部分を休暇として付与される。

(7) For the purposes of this section if any public holiday falls on a half working day, the gross or basic rate of pay payable shall be that of a full working day.

[32/2008] [Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(7) 本条において、いずれかの公共の祝日が半日労働日と重複するときは、全日労働に対する総賃金額が支払われなければならない。

Sick leave

89. -

第89条 病気休暇

(1) Any employee who has served an employer for a period of not less than 6 months shall, after examination at the expense of the employer by a medical practitioner appointed by the employer or a medical officer, be entitled to such paid sick leave, as may be certified by the medical practitioner or medical officer, not exceeding in the aggregate -

(1) 一の雇用主のもとで6ヶ月以上勤務したあらゆる被用者は、雇用主が経費を負担する、雇用主により指定された医師、または医務官による診断のうえで、当該医師または医務官による証明に基づいて有給の病気休暇を取得する権利を付与されるが、その期間は以下に定める総日数を超えてはならない。

(a) if no hospitalisation is necessary, 14 days in each year; or

(a) 入院を要しないときは、各年14日；または、

(b) if hospitalisation is necessary, the lesser of the following:

(i) 60 days in each year;

(ii) the aggregate of 14 days plus the number of days on which he is hospitalised.

[32/2008]

(b) 入院を要するときは、以下に定める日数の少ない方：

(i) 各年60日；

(ii) 14日に入院日数を加えた日数。

(2) Any employee who has served an employer for a period of at least 3 months but less than 6 months shall, after examination at the expense of the employer by a medical practitioner appointed by the employer or a medical officer, be entitled to such paid sick leave, as may be certified by the medical practitioner or medical officer, not exceeding in the aggregate –

(2) 一の雇用主のもとでの勤続期間が3ヶ月以上6ヶ月未満の被用者は、雇用主が経費を負担する、雇用主により指定された医師、または医務官による診断のうえで、当該医師または医務官による証明に基づいて有給の病気休暇を取得する権利を付与されるが、その期間は以下に定める総日数を超えてはならない。

(a) where the employee has served the employer for a period of at least 3 months but less than 4 months –

(i) if no hospitalisation is necessary, 5 days in each year; or

(ii) if hospitalisation is necessary, the lesser of the following:

(A) 15 days in each year;

(B) the aggregate of 5 days plus the number of days on which he is hospitalised;

(a) 被用者が当該雇用主に労務を提供した期間が3ヶ月以上4ヶ月未満のときは――

(i) 入院を要しないときは、各年5日；または、

(ii) 入院を要するときは、以下に定める日数の少ない方：

(A) 各年15日；

(B) 5日に入院日数を加えた日数；

(b) where the employee has served the employer for a period of at least 4 months but less than 5 months –

(i) if no hospitalisation is necessary, 8 days in each year; or

(ii) if hospitalisation is necessary, the lesser of the following:

(A) 30 days in each year;

(B) the aggregate of 8 days plus the number of days on which he is hospitalised; or

(b) 被用者が当該雇用主に労務を提供した期間が4ヶ月以上5ヶ月未満のときは――

(i) 入院を要しないときは、各年8日；または、

(ii) 入院を要するときは、以下に定める日数の少ない方：

(A) 各年30日；

(B) 8日に入院日数を加えた日数；または、

(c) where the employee has served the employer for a period of at least 5 months but less than 6 months –

- (i) if no hospitalisation is necessary, 11 days in each year; or
- (ii) if hospitalisation is necessary, the lesser of the following:
 - (A) 45 days in each year;
 - (B) the aggregate of 11 days plus the number of days on which he is hospitalised.

[32/2008]

(c) 被用者が当該雇用主に労務を提供した期間が5ヶ月以上6ヶ月未満のときは――

- (i) 入院を要しないときは、各年11日；または、
- (ii) 入院を要するときは、以下に定める日数の少ない方：
 - A 各年45日；
 - B 11日に入院日数を加えた日数。

(3) If an employee is certified by a medical practitioner appointed by the employer or a medical officer to be ill enough to need to be hospitalised but is not hospitalised for any reason whatsoever, the employee shall be deemed to be hospitalised for the purposes of this section.

[32/2008]

(3) 被用者が、雇用主によって指定された医師または医務官によって入院を要する病気であると証明されたが何らかの理由によって入院しなかったときは、本条に規定する入院が行われたものと見なす。

(4) An employee who absents himself on sick leave –

(4) 病気休暇を取得した被用者が――

(a) which is not certified by a medical practitioner appointed by the employer or a medical officer; or

(a) 雇用主の指定する医師、または医務官の証明を受けていない時；または

(b) which is certified by a medical officer, but without informing or attempting to inform his employer of such sick leave within 48 hours of the commencement thereof,

(b) 医務官の証明があるが、当該病気休暇についてその開始から48時間以内に雇用主に通知せず、または通知しようとしなかったときは、

shall be deemed to have absented himself from work without the permission of his employer and without reasonable excuse for the days on which he is so absent from work.

[32/2008]

当該欠勤日については、合理的な理由のない無許可の欠勤をしたものと見なされる。

(5) The employer shall pay the employee for every day of such sick leave –
(5) 雇用主は、以下に規定するとおり、病気休暇のすべての日について当該使用者に支払いを行わなければならない–

(a) where no hospitalisation is necessary, at the gross rate of pay excluding any allowance payable in respect of shift work; and

(a) 入院を要しないときは、交代制勤務にかかる一切の手当を除く総賃金額; また、

(b) where hospitalisation is necessary, at the gross rate of pay.

[32/2008]

(b) 入院を要するときは、賃金総額。

(6) Notwithstanding subsection (5), no employee shall be entitled to paid sick leave on a rest day or on a holiday to which he is entitled under section 36 or 88 respectively or on any day of paid annual leave or on a day when he is not required to work under his contract of service or on a day when he is on leave of absence without pay granted by the employer at his request.

[32/2008]

(6) 第5項の規定にかかわらず、いかなる被用者も、第36条または第88条においてそれぞれ権利の付与が規定されている休日・祝日、または一切の年次有給休暇、もしくは当該被用者の労務提供契約のもとで勤務が要求されていない日、あるいは当該被用者の要求により使用者から付与された無給の休暇日については、有給の病気休暇を取得する権利を付与されない。

(7) No employee shall be entitled to paid sick leave for the period during which he is receiving or is entitled to receive compensation for temporary incapacity under paragraph 4 of the Third Schedule to the Work Injury Compensation Act (Cap. 354).

[32/2008]

(7) いかなる被用者も、労働災害補償法 (Chapter 354) 第3附則第4段落に定める一時的就労不能に対する補償を受け取っている、または受け取る権利を有している期間については有給の病気休暇を所得する権利を付与されない。

(8) For the purposes of subsections (1) and (2), an employer shall be deemed to fulfil the obligation imposed by those subsections to bear the fees of any medical examination of his employees if –

(8) 以下の場合において、雇用主は、第1項および第2項に定める被用者の健康診断の費用負担義務を果たしたものと見なされる。

(a) the Commissioner, after considering the merits of any healthcare scheme that the employer provides to his employees and such other matters as the Commissioner may consider relevant, by order in writing directs that the employer fulfils that obligation for so long as he provides such a healthcare scheme for his employees; or

(a) 局長が、雇用主がその被用者に提供する健康管理スキームの価値その他について審査したうえで合理的なものと認め、当該雇用主がその被用者に対するそのような健康管理スキームの提供を行う限りその義務を果たしているものとする旨、書面による命令で指示するとき；または、

(b) the employer complies with such other requirement as the Minister may, by regulations, prescribe.

[32/2008]

(b) 雇用主が、所管大臣が規則により定めるその他の要件を遵守するとき。

(9) An order made under subsection (8) (a) –

(9) 第8項(a)に基づく命令は、－

(a) may be subject to such terms or conditions as the Commissioner may determine, which the Commissioner may from time to time add to, vary or revoke;

(a) 局長が適宜追加、変更、廃止する条件の適用対象となり；

(b) need not be published in the Gazette; and

(b) 官報への掲載を要さず；また、

(c) may be revoked by the Commissioner in writing at any time.

[32/2008]

(c) 局長はいつでもこれを廃止することができる。

(10) This section shall not apply to any employee seeking or undergoing medical treatment which, in the opinion of a medical practitioner or medical officer performing the examination under subsection (1) or (2), is for cosmetic purposes.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(10) 本条は、第1項または第2項に基づく診断を行う医師または医務官が美容目的であると考え治療を求め、またはこれを受けている被用者には適用されない。

Offence

90. –

第 90 条 違反

(1) Any employer who employs any person as an employee contrary to the provisions of this Part or fails to pay any salary in accordance with the provisions of this Part shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$5,000, and for a second or subsequent offence to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

[4/2010 wef 05/02/2010]

(1) この部（第 10 部）に違反する被用者を雇用し、または、この部の規定の定めるところにしたがって賃金を支払わない一切の雇用主は有罪となり、5,000 ドル以下の罰金を科され、累犯者については 10,000 ドル以下の罰金または 1 年以下の禁固もしくはその両方が科される。

(2) Notwithstanding subsection (1) –

(2) 第 1 校の定めるところにかかわらず –

(a) an employer and his employees or a trade union representing his employees may negotiate for and agree to terms of service relating to leave more favourable than those contained in section 89; and

(a) 雇用主とその被用者または被用者を代表する労働組合は、第 89 条に定めるところよりも有利な休暇に関する勤務条件について話し合い、合意することができ、；また、

(b) it shall not be an offence for an employer to grant to his employees terms of service relating to leave more favourable than those contained in section 89.

[4/2010 wef 05/02/2010]

(b) 雇用主がその被用者に休暇について第 89 条に定めるところよりも有利な勤務条件を付与することは違反とならない。

PART XI

第 10 部

HEALTH, ACCOMMODATION AND MEDICAL CARE

健康、設備、健康管理

91. to 94.

[Repealed by Act 32 of 2008]

第91条から第94条

[2008年法32により廃止]

PART XII

第12部

REGISTERS, RETURNS AND OTHER DOCUMENTARY REQUIREMENTS

台帳、報告およびその他の必要書類

“Employers’ obligation in relation to employee records

95. –

第95条 被用者記録に関する雇用主の義務

(1) An employer must make, and keep for the period prescribed (called in this section the record retention period), employee records containing the prescribed particulars for –

(1) 雇用主は所定の期間（本条では記録保管期間という）、以下の者について、所定詳細情報を含む被用者記録を作成し、かつ保管しなければならない。

(a) every employee the employer employs; and

(a) 雇用主が雇用するすべての被用者。

(b) every former employee of the employer.

(b) 雇用主が雇用していたすべての元被用者。

(2) An employer must ensure that an employee record made and kept under subsection (1) is, during the record retention period prescribed for the employee record, readily accessible to the employee or former employee to which the employee record relates.

雇用主は、第1項に定めるところに基づいて作成・保管される被用者台帳が、当該被用者台帳にかんする所定の記録保管期間中、当該被用者台帳に関連を有する被用者または元被用者にとって容易にアクセスできるものであることを保証しなければならない。

(3) An employer is taken to have failed to comply with subsection (1) if the employer makes or keeps an employee record that is incomplete or inaccurate, whether or not the employer knew that the record is incomplete or inaccurate.

(3) 雇用主が不完全または不正確な被用者台帳を作成・保管したときは、当該雇用主が当該台帳が不完全または不正確であることを知っていたか否かにかかわらず、第1項の規定を遵守しなかったものとされる。

(4) Different record retention periods may be prescribed for different classes of employees or former employees, and for different types of employee records.

(4) 異なる種類の被用者・元被用者、異なるタイプの被用者記録には、異なる記録保管期間が規定される。

(5) In this section, “employee record”, for an employee or a former employee of an employer, means a record of information or particulars about the employment by the employer of the employee or former employee, as the case may be.

(5) 本条において、一の雇用主の被用者または元被用者のための「被用者台帳」とは、場合に応じて、雇用者による当該被用者・元被用者の雇用に関する情報または詳細情報の記録をいう。

Employers’ obligation to give record of key employment terms

95A. –

第95A条 主要雇用条件の記録を提供する雇用主の義務

(1) This section only applies to, and in relation to, every employee –

(1) 本条は、以下に規定するすべての被用者に対してのみ、またその関連においてのみ適用される –

(a) who enters into a contract of service with the employer on or after the date of commencement of section 9 of the Employment (Amendment) Act 2015; and

(a) 2015年雇用法改正法第9条の施行日以後に労務提供契約を締結する者；および、

(b) who is employed under that contract for a period not shorter than the prescribed minimum period of service.

(b) 規定される最短の勤務期間以上の期間を定める契約のもとで雇用される者。

(2) An employer must give each employee of the employer a written record of the key employment terms of the employee not later than 14 days after the day

that the employee starts employment with the employer, or within such other period as may be prescribed in substitution.

(2) 雇用主は、そのそれぞれの被用者に、当該被用者が雇用関係に入った日から14日以内、またはそれに代わる所定の期間内に、当該被用者の主要雇用条件の記録を書面で交付しなければならない。

(3) The requirement to give a written record of key employment terms to an employee in subsection (2) is satisfied if –

(3) 第2項に定める、被用者の主要雇用条件にかかる書面による記録の交付は、以下の場合にその要件を満たすものとなる –

(a) an electronic record containing the key employment terms is provided in a manner that enables the information contained in the electronic record to be accessible and useable by the employee for subsequent reference; or

(a) 被用者が後に参照するためにアクセス・利用することが可能なかたちでの、主要雇用条件を含む電子記録の提供；または、

(b) the key employment terms are published on an Internet website –

(i) which is authorised by the employer and readily accessible to the employee; and

(ii) which address is disseminated by the employer to the employee.

(b) 以下のようなインターネットのウェブサイトでの、主要雇用条件の公開 –

(i) 雇用主が認めたものであり、かつ被用者からのアクセスが容易なもので；かつ、

(ii) 雇用主からそのアドレスが被用者に周知されているもの。

(4) To avoid doubt, subsection (3) does not limit any other manner of giving to an employee a written record of the key employment terms of the employee.

(4) 第3項は、被用者に対してその主要雇用条件を書面により交付するために他の方法をとることを制限するものではない。

(5) An employer is taken to have failed to comply with subsection (2) if the written record given is incomplete or inaccurate, whether or not the employer knew that the record is incomplete or inaccurate.

(5) 不完全または不正確な書面による記録を交付した雇用主は、当該記録が不完全または不正確であることを知っていたか否かにかかわらず、第2項の定めるところを遵守しなかったものと見なされる。

(6) The Minister may, by order published in the Gazette and subject to such conditions as are specified in the order, exempt from any provision in this section –

(6) 所管大臣は、官報において公布される命令により、また当該命令において特定される条件において、以下の者について、本条のいずれの規定についてもその適用を免除することができる。

(a) any class of employers specified in the order, in respect of all employees; or

(a) 全被用者との関係における、命令で特定されるあらゆる種類の雇用主；または、

(b) all employers or any class of employers, in respect of any class of employees, specified in the order.

(b) 命令で特定される種類の被用者との関係における、すべての雇用主またはいずれかの種類の雇用主。

(7) In this section, “key employment term”, for an employee, means any type of term of employment contained in a contract of service between an employer and the employee that is prescribed to be a key employment term.”

(7) 本条において、被用者のための「主要雇用条件」とは、雇用主と被用者との間の労務提供契約において雇用にかかる主要条件として規定された、雇用にかかるあらゆる種類の事項をいう。

“Employers’ obligation in relation to pay slips

96. –

第96条 給与明細に関する雇用主の義務

(1) Subject to subsection (2), an employer must give –

(1) 第2項の定めるところにより、雇用主は—

(a) to every employee of the employer a pay slip, within the time prescribed for giving pay slips, for all salary paid by the employer for the salary period or salary periods to which the pay slip relates; and

(a) 給与明細の交付時期として規定された時期に、給与明細の対象たる—または複数の給与期間に雇用主によって支払われた給与の全額について、そのすべての被用者に給与明細を交付しなければならず；また、

(b) to every employee a pay slip for every sum paid by the employer under section 22 or 23.

(b) すべての被用者に対して、第22条または第23条に基づいて雇用主によって支払われたすべての金員について給与明細を交付しなければならない。

(2) A pay slip given by an employer to an employee must be in the form prescribed (if prescribed) and must contain all the information prescribed.

(2) 雇用主が被用者に交付する給与明細は、所定の様式により（定めのあるとき）、所定のすべての情報を含むものでなければならない。

(3) The requirement to give a pay slip to an employee under this section is satisfied if an electronic record containing the prescribed information of a pay slip is provided in a manner that enables the information contained in the electronic record to be accessible and useable by the employee for subsequent reference.

(3) 本条のもとで求められる被用者への給与明細の交付は、所定の給与明細の情報を含む電子記録が、被用者が後に参照するために当該電子記録に含まれた情報にアクセス・利用しやすい形で提供されているときは、これをもって履行されたものとされる。

(4) An employer is taken to have failed to comply with subsection (1) if the pay slip given to an employee is incomplete or inaccurate, whether or not the employer knew that the pay slip is incomplete or inaccurate.

(4) 不完全または不正確な給与明細を交付した雇用主は、当該給与明細が不完全または不正確であることを知っていたか否かにかかわらず、第1項の定めるところを遵守しなかったものと見なされる。

(5) The Minister may, by order published in the Gazette and subject to such conditions as are specified in the order, exempt from any provision in this section –

(5) 所管大臣は、官報において公布される命令により、また当該命令において特定される条件において、以下の者について、本条のいずれの規定についてもその適用を免除することができる –

(a) any class of employers specified in the order, in respect of all employees; or

(a) 全被用者との関係における、命令で特定されるあらゆる種類の雇用主；または、

(b) all employers or any class of employers, in respect of any class of employees, specified in the order.

(b) 命令で特定される種類の被用者との関係における、すべての雇用主またはいずれかの種類の雇用主。

Returns

97. -

第97条 報告

(1) The Commissioner may, by notification in the Gazette, require any employer or class of employers to forward to the Commissioner at such time or times as may be specified in the notification a return in such form or forms as may be approved by the Commissioner giving the particulars and information prescribed therein, and any such employer shall furnish particulars and information so prescribed.

(1) 局長は、官報における告示によって、あらゆる雇用主またはあらゆる種類の雇用主に、その時点または告示において特定された時期に、所定の詳細情報および情報について記載された報告書を局長が認める様式により提出するよう要求することができ、一切の雇用主は所定の詳細情報および情報を提出しなければならない。

(2) No person shall be bound to furnish any particulars or information other than such as are accessible to him in the course of or derivable from any profession, business, trade or work in the conduct or supervision of which he is engaged.

(2) いかなる者も、その者が遂行し、または監督する、業種、経営、取引または仕事の過程で、またはこれを通じてアクセス・入手可能なもの以外、いかなる詳細情報または情報の提供も義務付けられない。

Commissioner may call for further returns

98. -

第98条 局長による追加報告の要求

(1) The Commissioner may give notice in writing to any employer when and as often as he thinks necessary requiring the employer to furnish within a reasonable time stated in the notice fuller or further returns respecting any matter as to which a return is required under this Act or the Employment of Foreign Manpower Act (Cap. 91A).

[30/2007]

(1) 局長は、必要と認める時期および頻度において、書面の通知により、使用者に対して、この法律または外国人人材雇用法（Chapter 91A）のもとで報告が求められる一切の事項に関して、より完全な、または追加的な報告を、通知に記載した合理的な期間内に提出するよう要求することができる。

(2) Such requisition may specify -

(2) そのような要求は、以下の各事項を特定して行うことができる -

(a) the form in which and the time within which the particulars and information are to be furnished;

(a) 詳細情報および情報が提出されるべき様式と時期；

(b) the particulars and information to be furnished; and

(b) 提出されるべき詳細情報および情報；および、

(c) the place or manner at or in which the particulars and information are to be delivered.

(c) 詳細情報および情報が提供されるべき場所と方法。

Power to call for returns, books, etc.

99.

第99条 報告、帳簿、その他の提出を要求する権限

For the purpose of obtaining full information in respect of any employer's employees, the Commissioner may give notice in writing to such person requiring him, within the time stated in the notice, to complete and deliver to the Commissioner any return specified in the notice and in addition or alternatively requiring him to attend personally before the Commissioner or any inspecting officer specified in the notice and to produce for examination any books, documents, accounts and returns which the Commissioner may consider necessary.

いずれかの雇用主の被用者に関する十分な情報を得るために、局長は当該雇用主に対して書面による通知を交付し、通知に記載された期限内に当該通知において特定された報告書を完成させ局長に提出することを要求することができるほか、これに加えて、もしくはこれに替えて、当該雇用主に対し、局長または当該通知で特定された検査官のもとに出頭し、局長が必要と考える一切の帳簿、書類、計算書および報告書を提出させることができる。

Service of requisitions

100.

第100条 提出要求状の送達

[Repealed by Act 32 of 2008]

[2008年法32により廃止]

Offence

101. -

第101条 違反

(1) Any employer who -

[21/84]

(1) 以下に定める一切の雇用主、すなわち—

(a) wilfully refuses or without lawful excuse (the proof of which shall lie on him) neglects to furnish the particulars or information required within the time allowed for furnishing the particulars and information, or to furnish the particulars and information in the form specified or prescribed, or to authenticate the particulars and information at the place or in the manner specified or prescribed for the delivery thereof;

(a) 故意に、または適法な理由（雇用主が立証責任を負う）なく、詳細情報および情報の提出のために許された期限内に詳細情報または情報を提出せず、または、特定ないし規定された様式によって当該詳細情報および情報を提供せず、あるいは当該詳細情報および情報について認証を受けるために特定ないし規定された場所または方法でそれらを提出しない雇用主；

(b) wilfully furnishes or causes to be furnished any false particulars or information in respect of any matter specified in the notice requiring particulars or information to be furnished; or

(b) 詳細情報または情報の提出を要求する通知が特定するいずれかの事項に関して、虚偽の詳細情報または虚偽の情報を故意に提出し、または提出させた雇用主；または、

(c) refuses to answer, or wilfully gives a false answer to, any question necessary for obtaining any information or particulars required to be furnished under this Act,

(c) この法律により提出が要求される情報または詳細情報の収集のために必要な質問に対して、回答を拒否し、または故意に虚偽の回答をする雇用主、

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, and in the case of a continuing offence to a further fine not exceeding \$500 for every day during which the offence continues, and in respect of false particulars, information and answers, the offence shall be deemed to continue until true particulars, information or answers have been furnished or given.

[21/84; 32/2008]

以上のいずれかに該当する雇用主は、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科され、継続する違反行為については、当該行為の継続期間中1日あたり500ドル以下の罰金が科される。なお、虚偽の詳細情報、情報

または回答については、真実の詳細情報、情報または回答が提出されるまで、当該違反は継続するものと見なされる。

(2) A certificate under the hand of the Commissioner stating that such returns have not been furnished or are incorrect shall be sufficient prima facie evidence of the truth of the facts stated in the certificate.

(2) そのような報告書が提出されていないか、または不正確である旨の証明書に局長の署名があるときは、証明書に記載された事実が真実であることの十分に明白な証拠となる。

Returns not to be published or disclosed

102. –

第102条 報告書の公開・開示の禁止

(1) No return of particulars or information and no part of a return furnished, and no answer to any question put, for the purposes of this Act shall, without the previous consent in writing of the person having the control, management or superintendence of the profession, business, trade or work in relation to which the return or answer was furnished or given, be published nor, except for the purposes of a prosecution under this Act, shall any person not engaged in connection with the collection or preparation of statistics under this Act be permitted to see any such individual return or any such part of an individual return.

(1) この法律に定める詳細情報または情報にかかるいかなる報告書も、提出された報告書のいかなる部分も、またいかなる質問に対するいかなる回答も、当該業種、経営、取引または仕事の管理・監督的立場にある者の書面による事前の同意なく公表されてはならず、また、この法律の定めるところに基づく訴追目的による以外の場合においては、この法律の定めるところに基づいて統計の収集・作成に従事する者を除くいかなる者も、そのような個々の報告書またはそのいかなる部分についても閲覧することを許されない。

(2) Every person engaged in connection with the collection, preparation or publication of statistics under this Act shall be required to make a declaration in the prescribed form that he will not disclose or, except for the purposes of this Act, make use of the contents of any such part of an individual return, or any such answer; and any person who knowingly acts in contravention of any declaration which he has so made 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 12 months or to both.

[32/2008]

(2) この法律の定めるところにより統計の収集、作成、公開に従事するすべての者は、個々の報告書または回答のいかなる部分の内容も開示せず、この法律の目的とするところ以外に利用しないことを所定の様式により宣誓することを要求され；故意にその宣誓に反する行為を行った者は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

(3) In any report, summary of statistics, or other publication prepared under this Act with reference to any trade or industry, the particulars comprised in any return shall not be disclosed in any manner whatever, or arranged in any way which would enable any person to identify any particulars so published as being particulars relating to any individual person or business.

(3) この法律に基づいて作成される、いかなる取引または産業に関するいかなるレポート、統計の要約、またはその他の刊行物においても、一切の報告書に含まれる詳細情報は、いかなる方法によっても開示されてはならず、または詳細情報が関連を有するいかなる個人または事業をも特定できる形で編集され掲載されてはならない。

(4) If any person, having possession of any information which to his knowledge has been disclosed in contravention of this section, publishes or communicates to any other person any such information, he 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 12 months or to both.

[32/2008]

(4) 本条に違反して開示されたものであることを知りながらそのような情報を保有する者が当該情報を公開または他者に伝達したときは有罪となり、5,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

PART XIII

第13部

INSPECTION AND ENQUIRY

検査と取り調べ

Powers of Commissioner and inspecting officers

103. -

第103条 局長および検査官の権限

(1) The Commissioner or any inspecting officer shall, for the purposes of this Act, have power to do all or any of the following:

(1) 局長または検査官は、この法律の定めるところに基づいて、以下のすべてまたはいずれかを行う権限を有する：

(a) to enter and search, by day or by night, any premises or part thereof when he has reasonable cause to believe that evidence of the commission of an offence under this Act or of a civil contravention can be found therein;

(a) この法律に関する違反行為または民事上の違反行為の証拠が発見されることにつき合理的な理由のあるときは、あらゆる施設またはその一部について、昼夜を問わず立ち入り、捜索することができる；

(aa) to enter without previous notice at any reasonable time any place of employment for the purpose of conducting any audit in relation to the terms and conditions of employment of any employee;

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(aa) いつでも合理的な時間に、どの就労場所にでも、被用者の雇用条件の検査のために予告なく立ち入ることができる；

(b) to examine orally any person reasonably believed to be acquainted with the facts and circumstances relevant to the carrying out of the provisions of this Act, and to reduce into writing the answer given or statement made by that person;

(b) この法律の規定の適用に関係を有する事実と状況について情報を有すると信じるに足る合理的な理由のあるいかなる者についても口頭で検査することができ、また当該人物から得られた回答または供述を文書化することができる；

(c) to require any person whom the Commissioner or inspecting officer has reason to believe has any document, including documents of identity or documents containing information relevant to the carrying out of the provisions of this Act, to produce any such document and to answer such questions relating thereto as he may think proper to ask;

(c) ある人物が、身許に関する書類またはこの法律の規定を執行する上で関連を有する情報を内包する書類を含む何らかの書類を所持していると信じる理由があるときは、局長または検査官は、その者に対して文書の提出を求め、またその者に質問することが適当と考える質問に対して回答することを要求することができる；

(d) to examine notices and all documents which are required to be kept under the provisions of this Act or any regulations made thereunder and any document required to be produced under paragraph (c);

(d) この法律またはその下位法規の規定により保管が要求される通知およびすべての書類、およびc号の定めるところにより提出が要求されるすべての書類を検査することができる；

(e) to make copies of or retain any notice or document referred to in paragraph (d)；

(e) d号に定める各通知または書類について、コピーを作成し、またはこれを保持することができる；

(f) to retain for purposes of analysis samples of materials and substances used or handled by employees, except that the employer or his representative shall be notified of any such purpose；

(f) 分析のために、被用者が使用し、または取り扱った試料、物質を保持することができるが、雇用主またはその代理人に対してその目的を通知しなければならない；

(g) to take such photographs, or audio or video recording, as the Commissioner or inspecting officer thinks necessary, of the premises and persons reasonably believed to be acquainted with the facts and circumstances relevant to the carrying out of the provisions of this Act；

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(g) 局長または検査官が必要と認めるときは、この法律の規定の適用に関係を有する事実と状況にかかる情報があると信じる合理的な理由のある施設、人物の写真を撮影し、録音、録画することができる；

(h) to require any person to produce any article which is relevant to any investigation under this Act and, if necessary, to take into custody any such article.

[32/2008]

(h) いかなる者に対しても、この法律に基づく一切の捜査に関係を有する物品の提出を要求することができ、必要に応じてそれらの物品を保管することができる。

(2) The person referred to in subsection (1) (b) shall be bound to state truly the facts and circumstances with which he is acquainted.

[32/2008]

(2) 第1項(b)に規定される者は、その知るところの事実と状況を正直に述べなければならない。

(3) A statement made by the person referred to in subsection (1) (b) shall be read over to him and shall, after correction, if necessary, be signed by him.
[32/2008]

(3) 第1項(b)に規定する者による供述は、本人に読み上げられ、必要に応じて間違いを修正された上で、本人の署名を得なければならない。

(4) The Commissioner or the inspecting officer shall, if required to do so, show his credentials.

[32/2008]

(4) 局長または検査官は、要求されたときは、その身分証を提示しなければならない。

Notice to employer by Commissioner or inspecting officer of inspection or visit

104.

第104条 雇用主に対する、局長または検査官による検査または訪問の通知

On entering any place of employment under section 103, the Commissioner or the inspecting officer shall notify the employer or his representative of his presence unless he considers that such a notification may be prejudicial to the efficient performance of his duties.

[21/84; 36/95; 32/2008]

第103条に定める一切の就労場所への臨場に際して、局長または検査官は雇用主またはその代理人にその旨を通知しなければならないが、そのような通知が自らの義務の遂行に悪影響を及ぼす可能性があると考えられる場合はこの限りでない。

Power to arrest without warrant

105. –

第105条 令状なく逮捕する権限

(1) Any inspecting officer may arrest without warrant any person whom he reasonably suspects –

(1) あらゆる検査官は、以下のいずれかの場合に当たると考えるときは、いかなる者であってもこれを令状なしに逮捕することができる –

(a) is committing or has committed an offence under section 21, 22 or 23 read with section 34; or

(a) 第34に罰則が定められる、第21条、第22条または第23条の違反行為に参与しているか、参与していたと考えるとき；または、

(b) has abetted the commission of any offence referred to in paragraph (a).

(b) (a)におけるいずれかの違反への関与について教唆を行っていると考えるとき。

(2) Any inspecting officer may arrest without warrant any person who is an officer or a member of a body corporate or an unincorporated association or a partner of a partnership and whom the inspecting officer reasonably suspects has consented to, connived in or due to neglect on his part caused the commission of an offence referred to in subsection (1) (a).

(2) あらゆる検査官は、法人または人格なき団体の役員または構成員、または合名会社の社員が、自らの（責任を有する）部分における第1項(a)の違反について同意し、黙認しまたは放置したものと合理的に考えるときは、これを令状なしに逮捕することができる。

(3) An inspecting officer making an arrest without warrant shall, without unnecessary delay and subject to subsection (5), produce the person arrested before a Magistrate' s Court.

(3) 令状なしの逮捕を行う検査官は、遅滞なく、かつ第5項に定めるところにしたがって、逮捕された当該人物を治安判事裁判所へ送致しなければならない。

(4) No inspecting officer shall detain in custody a person arrested without warrant for longer than is reasonable in the circumstances, and such period shall not exceed 48 hours exclusive of the time necessary for the journey from the place of arrest to the Magistrate' s Court.

(4) いかなる検査官も、令状なく逮捕された者を、当該状況において合理的な範囲を超えて長時間拘留してはならず、当該拘留時間は、逮捕の場所から治安判事裁判所までの移動に要する時間を別にして、48時間を超えてはならない。

(5) Any person who has been arrested by an inspecting officer may be released on bail, or on his own bond, by an inspecting officer.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(5) 検査官によって逮捕された者はいずれも、保釈金を納め、または誓約書を提出することによって保釈されることができる。

How to arrest

105A. –

第105A条 逮捕の方法

(1) In making an arrest, an inspecting officer making the arrest must touch or confine the body of the person to be arrested unless the person submits to arrest by word or action.

(1) 逮捕を行う検査官は、その対象者が言葉または行動により逮捕に従わない限り、その体に触れ、またはこれを拘束しなければならない。

(2) If the person forcibly resists or tries to evade arrest, the inspecting officer may use all means necessary to effect the arrest.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(2) 対象者が暴力をもって対抗し、または逮捕を免れようとするときは、検査官は逮捕に有効なすべての手段を用いることができる。

No unnecessary restraint

105B. –

第 105B条 必要のない拘禁の禁止

(1) The person arrested shall not be subjected to more restraint than is necessary to prevent his escape.

(1) 逮捕されたものは、その逃亡を防止するために必要な程度を超えて拘留されてはならない。

(2) An inspecting officer may use handcuffs or any similar means of restraint on a person arrested to prevent him from –

(2) 検査官は、逮捕された者に対して、以下に掲げる内容を防止するために、手錠またはこれに類似の手段を用いることができる。

(a) inflicting any bodily injury to himself or others;

(a) 自傷行為または多傷行為；

(b) damaging any property;

(b) 器物の損壊；

(c) creating any disturbance; or

(c) 騒擾行為；

(d) escaping from custody.

(d) 拘禁からの逃亡。

(3) The handcuffs or similar means of restraint shall not be used for the purpose of punishment.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(2) 手錠またはこれに類似の手段は、処罰の目的でこれを用いることはできない。

Search of persons arrested

105C. –

第105条C 逮捕された者の取り調べ

(1) When a person is arrested, the inspecting officer making the arrest may search the person and take possession of all articles (other than necessary wearing apparel) found upon the person that the inspecting officer has reason to believe were connected with the offence for which the person is being arrested.

(1) 検査官は、その逮捕した対象者を取り調べる事ができるほか、逮捕された者による当該違反行為に関連を有すると信じるに足る理由があるときは、当該人物に関連して発見されたあらゆる物品を（必要な着衣を除き）押収する事ができる。

(2) Whenever it is necessary to cause a person to be searched, the search shall be made by an inspecting officer of the same sex as the person, with strict regard to decency.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(2) 取り調べは常に、その対象者と同性の検査官によって、対象者の品位の保持に十分に配慮して行われなければならない。

Inspecting officer to be armed

105D.

第105D条 検査官の武装

Every inspecting officer shall be provided with such batons and accoutrements as may be necessary for the effective discharge of his duties.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

すべての検査官は、警棒およびその任務の効果的な遂行のために必要な装備を支給される。

Power to seize offensive weapons

105E.

第105E条 攻撃用の武器の押収

An inspecting officer making any arrest may take from the person arrested any offensive weapons which he has about his person.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

逮捕を行う検査官は、その対象者が携行する一切の攻撃用の武器を押収することができる。

Power on escape to pursue and arrest

105F.

第 105F 条 逃走者を追跡し逮捕する権限

If a person in lawful custody escapes or is rescued, the inspecting officer from whose custody he escaped or was rescued may immediately pursue and arrest him in any place within Singapore and deal with that person as he might have done on the original arrest.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

合法的に拘禁されていた者が逃亡し、または奪還された時は、直ちに追跡され、シンガポール国内のいずれかの場所において逮捕され、そもそもの逮捕において取り扱われたであろうと同様の取り扱いを受ける。

Inspecting officer not to reveal secrets

106.

第 106 条 検査官の秘密保持義務

No person shall otherwise than in the performance of his duties reveal any manufacturing or commercial secrets which may at any time come to his knowledge in the course of his duty as an inspecting officer.

いかなる者も、その職務の遂行として行う場合を除き、検査官としての職務を遂行する過程で知り得た工業上または商業上の秘密を漏らしてはならない。

Disposal of documents, articles, etc.

106A. –

第 106A 条 書類、物品等の処分

(1) Any document, article or thing that the Commissioner or an inspecting officer takes possession of under this Part must –

(1) この部（第 13 部）の規定するところに基づいて局長または検査官が入手したあらゆる書類、物品または物質は –

(a) where the document, article or thing is produced in any criminal trial, be dealt with in accordance with section 364 of the Criminal Procedure Code (Cap. 68); and (a) 当該書類、物品または物質が刑事裁判において提出されるときは刑事訴訟法典（Chapter 68）の定めるところに基づいて取り扱われなければならない；また、

(b) in any other case, be returned to the owner or reported to a Magistrate.

(b) その他の場合においては、持ち主に返却され、または治安判事に報告されなければならない。

(2) Where the report of any document, article or thing is made to a Magistrate under subsection (1) (b), the Magistrate may order the document, article or thing –

(2) 治安判事に対して第1項bの定めるところに基づく書類、物品または物質に関する報告がなされたときは、治安判事は当該書類、物品または物質の取り扱いについて以下のとおり命令することができる–

(a) to be forfeited; or

(a) 没収；または、

(b) to be disposed of in such manner as the Magistrate thinks fit.

(b) 治安判事が適当と考える方法による処分。

(3) Nothing in this section is taken to prejudice any right to retain or dispose of property which may exist in law apart from this section.

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(3) 本条に規定する一切の内容は、本条のほかに法律で定める財産の没収(retain)または処分にかかるいずれの権利にも影響しない。

Offence

107.

第107条 違反

Any person who –

以下に定めるいかなる者も–

(a) without reasonable excuse, neglects or refuses to produce any document or article as required under section 103;

(a) 正当な理由なく、第103条の定めるところにより要求された書類または物品を怠慢により提出せず、または提出を拒否するとき；

(b) makes to the Commissioner or an inspecting officer exercising the powers under section 103 a statement either orally or in writing which is false in a material particular; or

(b) 第103条の定めるところに基づく権限を行使している局長または検査官に対し、重要な事項について口頭または書面により虚偽の供述をしたとき；または、

(c) otherwise hinders or obstructs the Commissioner or an inspecting officer in the exercise of the powers under section 103,

(c) 第103条の定めるところに基づく局長または検査官の権限の行使を妨害するときは、

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.

有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

PART XIV **第14部**

GENERAL **一般規定**

Calculation of gross and basic rates of pay of employee employed on monthly rate or piece rates

107A. –

月給制または出来高制で雇用される被用者の総賃金額および基本給の計算

(1) The gross rate of pay per day of an employee employed on a monthly rate or on piece rates shall be calculated in accordance with the second column of the Third Schedule.

[36/95]

(1) 月給制または出来高制で雇用される被用者の1日当たりの総賃金額は、第3附則の第2列に定めるところに基づいて計算されなければならない。

(2) The basic rate of pay per day of an employee employed on a monthly rate or on piece rates shall be calculated in accordance with the third column of the Third Schedule.

[36/95]

(2) 月給制または出来高制で雇用される被用者の1日当たりの基本給額は、第3附則の第3列に定めるところに基づいて計算されなければならない。

Wrongful detention of employee

108.

第108条 被用者の不当な拘束

Any employer who without reasonable excuse, the proof of which shall lie on him, refuses to allow an employee whose contract of service has been determined in any of the ways hereinbefore provided to leave his service 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, and the whole or any portion of any fine recoverable under this section may be adjudged by the court to be paid to the employee.

[21/84; 32/2008]

雇用主が、自らが立証責任を負うところの合理的な理由なく、この法律で規定するいずれかの方法により労務提供契約が終了した後もなお、当該被用者が勤務を離れることを許さなかったときは、有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科され、また、本条に基づいて徴収された罰金の全部または一部は、裁判所により賠償金として当該被用者に支払われることができる。

Employee not answerable for debt, default or miscarriage of another 109.

第109条 被用者は他人の債務、債務不履行または失敗につき責任を問われないこと

No employee shall be bound, by virtue of any contract of service under this Act, to answer for the debt, default or miscarriage of any other person.

いかなる被用者も、この法律に定めるいかなる労務提供契約によっても、他人の債務、債務不履行または失敗について責任を問われることはない。

Obstruction of employee by employer 110.

第110条 雇用主による被用者への妨害

Any employer or other person who in any way obstructs any employee in appearing before the Commissioner in pursuance of this Act 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.

[21/84; 32/2008]

いかなる手段であれ、被用者がこの法律の定めるところに基づいて局長のもとに出頭することを妨害する一切の使用者またはその他の者は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

Punishment for obstruction 111.

第111条 妨害に対する処罰

Any person who wilfully obstructs or impedes any entry, inspection, inquiry or investigation made under this Act for which no penalty is expressly provided shall be guilty of an offence.

[32/2008]

この法律に基づいて行われる、刑罰が明確に定められていない立ち入り、検査、取り調べまたは捜査を故意に妨害する者、またはこれを遅延させる一切の者は有罪となる。

Penalties

112.

第 1 1 2 条 罰則

Any person who is guilty of any breach or any offence under this Act for which no penalty is otherwise provided 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, and for a subsequent offence under the same section to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.

[21/84; 32/2008]

この法律の特に罰則が定められていない内容に対する違反について有罪となった一切の者には5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科され、同じ条文に対する違反を繰り返した場合は、10,000ドル以下の罰金または12ヶ月以下の禁固もしくはその両方が科される。

Abetment of offences

112A.

第 1 1 2 条A 違反行為の教唆

Any person who abets the commission of an offence under this Act shall be guilty of the offence and shall be liable on conviction to be punished with the punishment provided for that offence.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

この法律の定めるところについて違反行為を行うことを教唆する一切の者は有罪となり、当該違反行為に対して科される刑罰を科される。

Penalty for fraudulently inducing employee to emigrate

113.

第 1 1 3 条 被用者を欺罔して国外に移住させることに対する罰則

Any person who by force, intoxication or ill-treatment, intimidation or fraud, or by means of false representations, induces or attempts to induce any person to enter into a contract of service to work beyond the limits of Singapore 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 2 years or to both.

[32/2008]

人を強制し、酩酊させ・虐待し、脅迫・欺罔し、または無権の代理行為によってシンガポール国外での仕事のための労務提供契約を締結させ、または締結させようとした者は、有罪となり5,000ドル以下の罰金または2年以下の禁固もしくはその両方を科される。

113A. -

第113A条

(1) Where an offence under this Act committed by a body corporate is proved -

(1) 法人により行われたこの法律の内容に対する違反行為について以下のことが立証されたとき、すなわち -

(a) to have been committed with the consent or connivance of an officer of the body corporate; or

(a) 法人の役員の同意または黙認のもとで行われたとき；または

(b) to be attributable to any neglect on his part,

(b) その（責任を有する）部分についての怠慢により行われたときは、

the officer as well as the body corporate shall be guilty of the offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

当該役員は当該法人と同様に有罪となり、相応の手続きにより処罰される。

(2) Where the affairs of a body corporate are managed by its members, subsection (1) shall apply in relation to the acts and defaults of a member in connection with his functions of management as if he were a director of the body corporate.

(2) 法人の当該事項がその構成員により管理されていたときは、第1項は、当該構成員に対し、その管理の役割における行為と過失との関連において、当該法人の責任者と同様の者として適用される。

(3) Where an offence under this Act committed by a partnership is proved -

(3) 合名会社により行われたこの法律の内容に対する違反行為について以下のことが立証されたとき、すなわち -

(a) to have been committed with the consent or connivance of a partner; or

(a) 社員の同意または黙認のもとで行われたとき；または

(b) to be attributable to any neglect on his part,

(b) その（責任を有する）部分についての怠慢により行われたときは、

the partner as well as the partnership shall be guilty of the offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

当該社員は当該合名会社と同様に有罪となり、相応の手続きにより処罰される。

(4) Where an offence under this Act committed by an unincorporated association (other than a partnership) is proved –

人格なき社団（合名会社ではないもの）により行われたこの法律の内容に対する違反行為について以下のことが立証されたとき、すなわち–

(a) to have been committed with the consent or connivance of an officer of the unincorporated association or a member of its governing body; or

(a) 人格なき社団の役員またはその理事会の構成員の同意または黙認のもとで行われたとき；または

(b) to be attributable to any neglect on the part of such an officer or member,

(b) そのような役員または構成員の（責任を有する）部分についての怠慢により行われたときは、

the officer or member as well as the unincorporated association shall be guilty of the offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

当該役員または構成員は、当該人格なき社団と同様に有罪となり、相応の手続きにより処罰される。

(5) For the purposes of this section, where an offence under this Act has been committed by a body corporate, an unincorporated association (other than a partnership) or a partnership, it shall be presumed, until the contrary is proved, that the offence is attributable to the neglect of an officer or a member of the body corporate or unincorporated association or a partner of the partnership, as the case may be, who –

(5) 本条において、この法律に規定する違反行為が法人、人格なき社団（合名会社でないもの）または合名会社により行われたときは、別段の立証のない限り、当該違反行為は、以下に規定する当該法人または人格なき社団の役員または構成員、または合名会社の社員の怠慢によるものと推定される。すなわち–

(a) is primarily responsible for the act or omission which constitutes the offence; and

(a) 当該違反行為を構成する作為または不作為について第一義的な責任を有する者であつて；かつ、

(b) has failed to exercise reasonable supervision or oversight as such officer, member or partner.

(b) そのような役員、構成員または社員としての合理的な監督または監視を行わなかった者。

(6) In this section –

(6) 本条において –

“body corporate” includes a limited liability partnership registered under the Limited Liability Partnerships Act (Cap. 163A);

「法人」は、有限責任合名会社法（Chapter 163A）の定めるところに基づいて登録された有限責任合名会社を含み；

“officer” –

「役員」とは –

(a) in relation to a body corporate, means any director, partner, member of the committee of management, chief executive, manager, secretary or other similar officer of the body corporate and includes any person purporting to act in any such capacity; or

(a) 法人においては、一切の責任者、（合名会社の）社員、経営委員会の構成員、最高経営責任者、支配人、幹事またはその他これに準ずる地位にある者であり；また、

(b) in relation to an unincorporated association (other than a partnership), means the president, the secretary, or any member of the committee of the unincorporated association, or any person holding a position analogous to that of president, secretary or member of such a committee and includes any person purporting to act in any such capacity;

(b) 人格なき社団（合名会社でないもの）においては、人格なき社団の代表者、幹事または理事会の構成員、または、代表者、幹事またはそのような理事会の構成員に準ずる地位にある者であり、またそのような地位において行為していると称する一切の者を含み；

“partner” includes a person purporting to act as a partner.

「（合名会社の）社員」には、社員として行為していると称する者を含む。

(7) The Minister may make regulations to provide for the application of any provision of this section, with such modifications as the Minister considers appropriate, to any body corporate or unincorporated association formed or recognised under the law of a territory outside Singapore.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(7) 所管大臣は、シンガポール国外の法律に基づいて設立され、または認可された法人または人格なき社団に対する本条の規定の適用のために、所管大臣が適当と考える修正を施した施行規則を公布することができる。

Power to compound offences

114.

第 1 1 4 条 違反行為の仮借権限

The Commissioner may in his discretion compound any such offence under this Act as may be prescribed as being an offence which may be compounded by accepting from the person reasonably suspected of committing that offence a sum not exceeding \$5,000.

[32/2008] [Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

局長は、その裁量により、仮借が可能な違反行為と規定されたこの法律のもとでの一切の違反行為について、当該違反行為を行ったと考えるに合理的な理由のある人物から5,000ドル以下の金員を受領することによって、これを仮借することができる。

PART XV

第 1 5 部

CLAIMS, COMPLAINTS AND INVESTIGATIONS INTO OFFENCES

違反行為にかかる請求、申し立ておよび捜査

Commissioner' s power to inquire into complaints

115. –

第 1 1 5 条 申し立てにかかる局長の取り調べ権限

(1) Subject to this section, the Commissioner may inquire into and decide any dispute between an employee and his employer or any person liable under the provisions of this Act to pay any salary due to the employee where the dispute arises out of any term in the contract of service between the employee and

his employer or out of any of the provisions of this Act, and in pursuance of that decision may make an order in the prescribed form for the payment by either party of such sum of money as he considers just without limitation of the amount thereof.

(1) 被用者とその雇用主の間で労務提供契約中のいずれかの事項またはこの法律のいずれかの規定について紛争が発生したときは、局長は、本条に定めるところにしたがって、被用者とその雇用主またはこの法律の規定するところにより被用者になんらかの給与を支払う責任を有する者との間の一切の紛争について取り調べ、決定を下すことができ、また、当該決定の実行に際して、いずれの当事者に対しても、局長が公正と考える金額の支払いを、上限なく、所定の様式により命令することができる。

(2) The Commissioner shall not inquire into any dispute in respect of matters arising earlier than one year from the date of lodging a claim under section 119 or the termination of the contract of service of or by the person claiming under that section:

Provided that the person claiming in respect of matters arising out of or as the result of a termination of a contract of service has lodged a claim under section 119 within 6 months of the termination of the contract of service.

(2) 局長は、第 119 条の定めるところに基づく請求の提出日より、または、同条に規定する請求を行う者の、もしくはその者による労務提供契約の終了の日より 1 年を超える以前の問題にかかる一切の紛争について、これを取り調べてはならない：

ただし、第 119 条の定めるところに基づいて労務提供契約の終了にかかる問題もしくはその結果にかかる問題について請求を行う者については、労務提供契約の終了から 6 ヶ月以内とする。

(3) The powers of the Commissioner under subsection (1) shall include the power to hear and decide, in accordance with the procedure laid down in this Part, any claim by a subcontractor for labour against a contractor or subcontractor for any sum which the subcontractor for labour claims to be due to him in respect of any labour provided by him under his contract with the contractor or subcontractor and to make such consequential orders as may be necessary to give effect to his decision.

(3) 第 1 項の定めるところに基づく局長の権限は、労働下請人が請負人または下請人との契約に基づいて供給した労働力に関する何らかの金員について、当該労働下請人が当該請負人または下請人に対して支払いを求める請求を、この部（第 15 部）に定める手続きに則って審問し（hear）、決定する権限、および、その決定を効果的なものとするために必要な命令を発する権限を含む。

(3A) Where the employee is employed in a managerial or an executive position, an order for the payment of money under subsection (1) shall not exceed \$20,000. [36/2010 wef 01/02/2011]

(3A) 被用者が管理的または執行的な地位として雇用された者である場合は、第1項に定めるところに基づいて支払いを命じる金額は20,000ドルを超えてはならない。

(3B) Subject to subsection (3C), any order made by the Commissioner under subsection (1) in the absence of a party concerned or affected by the order may be set aside or varied by the Commissioner, on the application of that party, on such terms as the Commissioner thinks just.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(3B) 第3C項に規定する、関係を有し、または影響を受ける当事者が不在の状態で発せられた、第1項に基づく局長の一切の命令は、当該当事者の申請に基づき、局長が公正と認める条件において、局長によりこれを留保し、または変更されることができる。

(3C) An application to set aside or vary an order made by the Commissioner referred to in subsection (3B) shall be made no later than 14 days after the date of the order.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(3C) 第3B項に定める局長による命令の留保または変更の申請は命令の日から14日以内になされなければならない。

(4) In this section, “employer” includes the transferor and the transferee of an undertaking or part thereof referred to in section 18A.

[36/95]

(4) 本条において、「雇用主」は、第18A上に定める事業またはその一部の譲渡人および譲受人を含む。

Prohibiting order by Commissioner to third party

116. –

第116条 第三者に対する局長による命令の禁止

(1) Whenever the Commissioner has made an order under section 115 against any employer or any person liable for the payment of any sum of money to any workman or subcontractor for labour and after inquiry finds that there exists between that employer or person liable and some other person a contract in the course of the execution of which the workman or subcontractor for labour performed

the work in respect of which the order has been made, the Commissioner may summon that other person and may make an order prohibiting him from paying to the employer or person liable and requiring him to pay to the Commissioner any money (not exceeding the amount found due to the workman or subcontractor for labour) admitted by him to be owing to the employer or person liable in respect of the contract.

(1) 局長が、第115条の規定するところにより、雇用主または責任を有する者に対して労働者または労働下請人への何らかの金員の支払いを命じたが、取り調べの後、当該雇用主または責任を有する者と第三者との間に契約が存在し、当該契約の遂行過程において当該労働者または労働下請人が当該命令の対象となった仕事を行なっていることが明らかになったときは、局長は、当該第三者に出頭を命じ、雇用主または責任を有する者に対する支払いを禁じ、当該契約のもとで当該第三者が雇用主または責任を有する者に対して未払いとなっていることを認めた金員（労働者または労働下請人に支払われるべき金額を超えない金額）を局長に支払うよう要求する命令を発することができる。

(2) Where that other person admits to the Commissioner in writing that money is owing by him under the contract to the employer or person liable, he need not be summoned before the Commissioner and the Commissioner may make such order in his absence.

(2) 当該第三者が当該契約のもとで雇用主または責任を有する者に対して金銭の支払い債務を負っていることを局長に対し書面で認めるときは、当該第三者は局長のもとに出頭する必要がなく、局長は当該第三者が不在のまま命令を発することができる。

(3) Where that other person is liable as a principal under section 65 to pay any salary due by the employer or person liable and where the money admitted by him to be owing to the employer or person liable is not sufficient to pay the whole of the salary, nothing in this subsection shall relieve him of his liability for the balance of the salary up to the amount for which he is liable under that section.

(3) 当該第三者が、第65条に規定する発注者として、雇用主または責任を有する者が支払うべきなんらかの給与について責任を有し、かつ当該第三者が雇用主または責任を有する者に支払い債務を負っていることを認める金額が当該給与の全額を支払うために十分ではないときは、本項（subsection）のいかなる内容も、同条のもとで当該第三者が責任を負う金額に達するまで、当該第三者を給与の残額の支払いについて免責しない。

(4) Any person so summoned shall be legally bound to attend at the time and place mentioned in the summons and to answer truthfully all questions relating to the contract which the Commissioner may put to him.

(4) 出頭を命じられた一切の者は、召喚状に示された日時に召喚状に示された場所に出頭すること、および、契約に関連する局長からのすべての質問に正直に答えることを法的に義務付けられる。

(5) The payment of any money in pursuance of an order under subsection (1) shall be a discharge and payment up to the amount so paid of money due to the employer or person liable under the contract.

(5) 第1項の定めるところに基づく命令の履行としての金員の支払いは、支払われた金額の限度で、当該契約に基づく当該雇用主または責任を有する者に対する弁済および支払いとなる。

Right of appeal

117. –

第117条 抗告の権利

(1) Where any person interested is dissatisfied with the decision or order of the Commissioner, he may, within 14 days after the decision or order, appeal to the High Court from the decision or order.

(1) 局長の決定または命令に不服の利害関係者は、当該決定または命令を得てから14日以内に、高等裁判所に抗告を行うことができる。

(2) The procedure governing any such appeal to the High Court shall be as provided for in the Rules of Court.

[Act 2 of 2012 wef 01/03/2012]

(2) 高等裁判所へのかかる抗告のための手続きは、裁判所規則に規定される。

Fees and enforcement of orders

118. –

第118条 命令の手数料および執行

(1) No fees other than a registration fee in accordance with the rates specified in the Second Schedule shall be charged by the Commissioner in respect of processes issued by him under this Part and all orders made by the Commissioner shall, notwithstanding that they may in respect of the amount or value be in excess of the ordinary jurisdiction of the court, be enforced by a District Court in the same manner as a judgment of that Court and all necessary processes may be served by the Court on behalf of the Commissioner.

(1) この部（第15部）の規定するところに基づいて局長により発行される令状については、第2附則に示される率による登録料を除くいかなる手数料も局長によって徴収されてはならず、また、局長によるすべての命令は、それが地方裁判所が通常管轄する金額または価値を超える場合であっても、地方裁判所の判決における場合と同様の方法で地方裁判所によって執行され、すべての必要な令状は局長に代わって当該裁判所がこれを送達することができる。

(2) No sale of immovable property shall for the purposes of the enforcement be ordered except by the High Court.

(2) 執行の目的としての不動産の売却は、高等裁判所による場合を除き、これを命令されない。

Procedure for making and hearing claims

119. -

第119条 請求の提出と審問（hearing）の手続き

(1) The mode of procedure for the making and hearing of claims shall be as follows:

(1) 請求の提出と審問の手続きは以下のとおりとする：

(a) the person claiming shall lodge a memorandum at the office of the Commissioner, specifying shortly the subject-matter of the claim and the remedy sought to be obtained, or he may make his claim in person to the Commissioner who shall immediately reduce it or cause it to be reduced in writing;

(a) 請求を行う者は、請求内容—対象事項と請求する解決方法—を簡潔に明記した請求書面を局長の庁舎に提出しなければならないが、直接局長に口頭で請求し、局長がこれを直ちに文書化し、または文書化させる方法によることもできる；

(b) upon receipt of the memorandum or verbal claim and of the registration fee payable by the person in accordance with the rates specified in the Second Schedule, the Commissioner shall summon in writing the party against whom the claim is made, giving reasonable notice to him of the nature of the claim and the time and place at which the claim will be inquired into, and he shall also notify or summon all persons whose interests may appear to him likely to be affected by the proceedings;

(b) 局長は、当該請求者から請求書面または口頭での請求を受け、かつ第2附則に示される率による登録料が支払われたときは直ちに、請求の性質および請求について取り調べが行われる日時と場所について書面による合理的な通知を行って当該請求の反対当事者を召喚しなければならないが、また、当該手続きにより影響を受ける

ことが見込まれるすべての利害関係者についても通知し、またはこれを召喚しなければならない；

(c) the Commissioner may also summon such witnesses as either party may wish to call；

(c) 局長は当事者のどちらかが召喚を希望する証人を召喚することもできる；

(d) if the party against whom a claim is made wishes to make a counterclaim against the party claiming, he shall notify the Commissioner and the other party in writing of the nature and amount of the counterclaim not less than 3 days before the date of the inquiry；

(d) 請求がなされた側の当事者が請求した側の当事者に対して反対請求を行おうとするときは、局長および他方当事者に対し、取り調べの3日前までに反対請求の性質と金額を書面で通知しなければならない。

(e) at any time between the issuing of summons and the hearing of the claim, the Commissioner may hold or cause to be held a preliminary inquiry at which the party claiming and the party against whom the claim is made shall be present after having been notified in writing of the inquiry；

(e) 召喚状の発行から請求にかかる取り調べまでの期間のどの時点においても、局長は予備的な取り調べを行い、または行わせることができ、請求をした側の当事者および請求をされた側の当事者は、書面による取り調べの通知を受けた後、これに出席しなければならない。

(f) at the preliminary inquiry the parties may amend or withdraw the whole claim or portion thereof, make a counterclaim or reach a settlement in respect of the claim；(f) 予備的な取り調べにおいては、当事者は、請求の全部または一部を修正し、または取り下げ、反対請求を行い、または当該請求について和解することができる。

(g) if a settlement is effected at a preliminary inquiry in respect of a claim or portion thereof, the Commissioner shall make an order recording the terms of the settlement and that order shall have effect as if it were an order made under paragraph (h)；

(g) 予備的な取り調べにおいて請求の全部または一部について和解が成立したときは、局長は当該和解の条件を記録した命令を発し、当該命令は第h号の定めるところに基づいて発せられる命令と同様の効力を有する。

(h) at the time and place appointed the parties shall attend and state their case before the Commissioner and may call evidence, and the Commissioner, having heard on oath or affirmation the statements and evidence and any other evidence which he may consider necessary, shall give his decision and make such order in the prescribed form as may be necessary for giving effect to the decision;

(h) 当事者は、指定された日時と場所において、局長のもとに出頭し、その事案について陳述しなければならないが、証人を招請することができ、局長は、宣誓またはこれに代わる確約のもとでなされた陳述および証言ならびに局長が必要と認めるその他の証拠を審理した上で決定を下し、当該決定を有効となさしめるために必要な命令を所定の様式によって発しなければならない。

(i) if any person interested has been duly summoned by the Commissioner to attend at the inquiry and makes default in so doing, the Commissioner may hear the claim and make his decision in the absence of that person notwithstanding that the interest of that person may be prejudicially affected by his decision;

(i) 局長に召喚された利害関係者が取り調べに欠席したときは、局長は、その決定によって当該利害関係者の利益に悪影響が及ぶか否かにかかわらず、当該利害関係者が不在のまま、請求を審理し、決定を下すことができる。

(j) the Commissioner shall keep a case book, in which he shall enter notes of the evidence taken and the decisions arrived at in each case heard before him and shall authenticate them by attaching his signature thereto, and the record in the case book shall be sufficient evidence of the giving of any decision, or of the making of any order, and of the terms thereof; and any person interested in a dispute, decision or order, shall be entitled to a copy of the record upon payment of the prescribed fee.

[32/2008]

(j) 局長は、審理したそれぞれの事案について、採用した証拠および到達した決定を記載し、その署名により内容を証明する事案記録簿を備えなければならない。当該事案記録簿における記録はいずれの決定または命令もしくはその条件についてもその十分な証拠となるものでなければならない；また、紛争、決定または命令にかかる一切の利害関係者は、所定の料金を支払って記録を複写する権利を付与されなければならない。

(2) In hearing claims or conducting proceedings under this Part, the Commissioner –

(2) この部（第15部）に定める請求の審理または手続きの進行に際しては、局長は—

(a) shall not be bound to act in a formal manner or in accordance with the Evidence Act (Cap. 97) but may inform himself on any matters in such manner as he thinks just; and

(a) 正式な方法または証拠法 (Chapter 97) の定める手続きに拘束されることなく、一切の事項について自らが正当と考える方法により調査することができ；また、

(b) shall act according to equity, good conscience and the merits of the case without regard to technicalities.

(b) 細かな規定にとらわれず、公平、良心、および当該事案の是非に基づいて行動しなければならない。

(3) All proceedings before the Commissioner shall be held in private.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(3) 局長による審理手続きは非公開によりこれを行わなければならない。

120.

第 120 条

In proceedings before the Commissioner, a party –

局長による審理手続きにおいて、当事者は –

(a) being an employee and a member of a trade union that has been given recognition under Part III of the Industrial Relations Act (Cap. 136) by the employer of the employee, may be represented by an officer of the trade union; and

[36/2010 wef 01/02/2011]

(a) 被用者であつて、その雇用主により労使関係法 (Chapter 136) 第 3 部に基づく労働組合としての認定を受けた労働組合の構成員である者は、当該労働組合の役員によって代表されることができ；また、

(b) being an employer may be represented by one of his employees,

(b) 雇用主である者は、その被用者の一人によって代表されることができが、

but shall not be represented by an advocate or solicitor or a paid agent.

法廷弁護士、事務弁護士または有料の代理人によって代表されてはならない。

Joining of claims

121. –

第 121 条 請求の併合

(1) In proceedings under this Part where it appears to the Commissioner that there are more employees or subcontractors for labour than one having a common claim or similar claims against the same employer or person liable, it shall not be necessary for each of them to make a separate claim under this Part, but the Commissioner may, if he thinks fit, permit one or more of them to lodge a memorandum or make a claim and to attend and act on behalf of and generally to represent the others, and the Commissioner may proceed to adjudicate on the several or joint claim of each and every such employee or subcontractor for labour.

(1) この部（第15部）に定める手続きにおいて、局長が、同一の雇用主または責任を有する者に対して複数の被用者または労働下請人が共通または類似の請求を有すると認めるときは、その各人はこの部（第15部）に定める請求を別々に行う必要はなく、局長は、その適当と認める場合において、それらのうちの一人または数人が請求書面を提出し、または請求を行い、他の者を代理し、また一般的に代表して参加・活動することを許すことができ、また、局長は、そのようなそれぞれの、またはすべての被用者または労働下請人の、幾つかの、または併合した請求について裁決を下すことができる。

(2) Where the Commissioner is of the opinion that the interest of the employer or person liable are or are likely to be prejudiced by the non-attendance of any employee or subcontractor for labour, the Commissioner shall require the personal attendance of the employee or subcontractor for labour.

(2) 局長が、雇用主または責任を有する者の利益がいずれかの被用者または労働下請人の欠席のために損なわれ、または損なわれるおそれがあると考えるときは、局長は、当該被用者または労働下請人本人の出席を要求しなければならない。

Jurisdiction of courts not affected

122.

第122条 裁判所の管轄権に影響しないこと

Nothing in this Part shall limit or affect the jurisdiction of any court. この部（第15部）に定めるいかなる規定も、いかなる裁判所の管轄権をも制限せず、または影響しない。

No division of claims

123.

第123条 請求の分割

No claim shall be divided and pursued in separate proceedings before the Commissioner for the sole purpose of bringing the sum claimed in each of such proceedings within the jurisdiction of this Act.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

いかなる請求も、この法律の定めるところに基づくそれぞれの（分割された）手続きにおける当該請求金額の獲得を唯一の目的として、局長のもとで分割され、別個の手続きによりこれを進められてはならない。

Investigations of complaints and offences

124. –

第 1 2 4 条 申し立ておよび違反の捜査

(1) Whenever the Minister, the Parliamentary Secretary to the Minister, the Permanent Secretary to the Ministry of Manpower, the Commissioner or an inspecting officer has reasonable grounds for believing that an offence under this Act has been committed, or wishes to inquire into any matter for which provision is made by this Act or any dispute as to such matter or the death of an employee, or any matter connected with hospital and medical facilities, quarters, sanitation, inspections or the keeping of registers and other documents or whenever any person complains to the Minister, the Parliamentary Secretary to the Minister, the Permanent Secretary to the Ministry of Manpower, the Commissioner or an inspecting officer of any breach of any provision of this Act, the Minister, the Parliamentary Secretary to the Minister, the Permanent Secretary to the Ministry of Manpower, the Commissioner or an inspecting officer, as the case may be, may summon any other person who he has reason to believe can give information regarding the subject-matter of the inquiry or complaint, and the person so summoned shall be legally bound to attend at the time and place specified in the summons to furnish information or documents, produce any article or give statements, and to answer truthfully all questions which the Minister, the Parliamentary Secretary to the Minister, the Permanent Secretary to the Ministry of Manpower, the Commissioner or an inspecting officer, as the case may be, may put to him.

[36/95; 32/2008]

所管大臣、所管省庁政務次官、人材開発省事務次官、局長、または検査官が、この法律のもとでの違反行為が行われたと信じるに足る合理的な根拠を有するとき、または、この法律が規定する何らかの問題について、もしくはそのような問題、または被用者の死亡にかかる紛争、あるいは、病院および医療機関、宿舎、衛生設備、または台帳その他の書類の検査・保管に関する何らかの問題について取り調べようとするとき、もしくは、所管大臣、所管省庁政務次官、人材開発省事務次官、局長または検査官に対してこの法律のいずれかの規定の違反について申し立てる者があるときは、所管大臣、所管省庁政務次官、人材開発省事務次官、局長または検査官は、事案に応じて、取り調べまたは申し立ての対象事項に関係を有する情報を提供できると信じるに足る理由を有する人物を召喚することができ、召喚された者は、

情報または書類を提供し、物品を提出し、陳述を行うために、召喚状において指定された日時・場所に出頭し、所管大臣、所管省庁政務次官、人材開発省事務次官、局長または検査官が適宜質問するすべての事項に対して真実を回答すべき法的義務を負う。

(2) Any person who in any way wilfully obstructs the service of or obedience to such summons, and any person summoned who neglects to attend as required in such summons shall be guilty of an offence.

[32/2008]

(2) いかなる方法によるかを問わず、故意に召喚状の送達を妨害し、または出頭を妨害する一切の者、および召喚されながらその要求内容に従わない一切の者は有罪となる。

(3) The Commissioner or inspecting officer shall have the power to report any failure by such person to attend as required by a summons under subsection (2) to a Magistrate, who may thereupon issue a warrant to secure the attendance of that person as required by the summons.

[32/2008]

(3) 局長または検査官は、第2項に規定する召喚状で要求されたとおりに出頭しない者について、治安判事に報告する権限を有し、当該治安判事はただちに、当該召喚状により要求された者の出頭を確保するための令状を発行することができる。

Procedure after inquiry

125. -

第125条 取り調べ後の手続き

(1) If upon an inquiry under section 124 it appears that an offence has been committed or that the complaint is well founded, the Commissioner may institute such proceedings, civil or criminal, as he may consider necessary under the circumstances and where the proceedings arise from a complaint made by an employee or a subcontractor for labour he shall institute the proceedings for and in the name of the employee or subcontractor for labour.

(1) 第124条の規定するところに基づく取り調べにおいて、違反行為が行われたこと、または当該申し立てに十分な根拠があることが認められるときは、局長は、民事であるか刑事であるかを問わず、状況に応じて、その必要と考える訴訟を提起することができ、また当該訴訟が被用者または労働下請人の申し立てに基づくものであるときは、局長は当該被用者または労働下請人のために、その者の名前で訴訟を提起しなければならない。

(2) In the event of there being more employees or subcontractors for labour than one making a similar complaint, the Commissioner may, if he institutes civil proceedings for and in the name of those employees or subcontractors for labour, consolidate the complaint of all those employees or subcontractors for labour into one cause of action and he shall only be required to sue out one summons for and in the name of all those employees or subcontractors for labour in respect of such causes of action.

(2) 複数の労働者または労働下請人が同様の申し立てををするときは、局長は、それらの労働者または労働下請人のためにその名前で民事訴訟を提起するときは、それらすべての被用者または労働下請人の申し立てを1本の請求原因に併合することができ、その場合、局長は、そのような請求原因との関係において、すべての被用者または労働下請人のためにそれらの者の名前で1本の召喚状を発するのみで足りる。

(3) Any court which would have jurisdiction to hear and determine separate suits based on such causes of action shall be competent to hear and determine such consolidated suit, notwithstanding that the subject-matter of the consolidated subject-matter suit is in excess of the ordinary jurisdiction of that court.

(3) かかる訴訟原因に基づく個別の訴訟の審理・決定を管轄することになる一切の裁判所は、当該併合訴訟に当該裁判所の通常の管轄権限を超える対象事項が含まれる場合であっても、そのような併合された訴訟について審理・決定することができる。

(4) Judgment may be given without any amendment for such one or more of the plaintiffs as may be found to be entitled to relief for such relief as he or they may be entitled to.

(4) 判決は、原告らの1名ないし複数名に救済を受ける権利を認めるために、一切の修正なく、それらの者に救済を受ける権利を認めるものとして言い渡すことができる。

Costs of proceedings

126.

第126条 訴訟費用

No court fees shall be chargeable in the first instance on any proceedings commenced by an employee or a subcontractor for labour or by the Commissioner on his behalf against his employer or person liable under this Act but, in case a conviction is had or judgment given against his employer or person liable,

the court fees shall be paid by the employer or person liable together with the general costs of the proceedings.

被用者、労働下請人またはその代理人としての局長がこの法律の定めるところにしたがって雇用主または責任を有する者に対して提起した一切の訴訟の初審においてはいかなる裁判所手数料も課されてはならないが、雇用主または責任を有する者が有罪または敗訴の判決を下されたときは、裁判所手数料は、当該雇用主または責任を有する者により、通常の訴訟費用と合わせて支払われなければならない。

PART XVA 第 15A部

ADMINISTRATIVE PENALTIES 過料

Civil contraventions 126A.

第 126A条 民事違反

The following contraventions are declared to be civil contraventions for the purposes of this Act:

以下の違反は、この法律において民事違反とされる：

(a) a failure by an employer to comply with section 95(1), 95A(2) or 96(1);

(a) 雇用主による、第95条第1項、第95A条第2項、または第96条第1項に定めるところについての不履行；

(b) provision by an employer of inaccurate information or particulars to the Commissioner or an inspecting officer under this Act, inadvertently or without intent to mislead or defraud.

(b) この法律の定めるところにおける、雇用主の、過失による、または偽計・欺罔の意思のない、局長または検査官に対する不正確な情報または詳細情報の提供。

Payment of administrative penalty 126B. –

第 126B条 過料の支払い

(1) An authorised officer may issue a contravention notice to an employer requiring the employer to pay an administrative penalty of the prescribed amount, for –

(1) 権限を付与された職員は、以下の場合において、雇用主に対し、規定額の過料の支払いを要求する違反通知を交付することができる –

(a) each occasion of an alleged failure by the employer to comply with section 95(1), 95A(2) or 96(1) with respect to any one employee or former employee; or

(a) いずれかの被用者または元被用者との関係における、雇用主による第95条第1項、第95A条第2項、または第96条第1項違反の各場合；または、

(b) each occasion of an alleged provision by the employer of inaccurate information or particulars to the Commissioner or an inspecting officer under this Act, inadvertently or without intent to mislead or defraud.

(b) この法律の定めるところにおける、雇用主の、過失による、または偽計・欺罔の意思のない、局長または検査官に対する不正確な情報または詳細情報の提供の各場合。

(2) A contravention notice must –

(2) 違反通知には－

(a) specify the amount of administrative penalty to be paid;

(a) 支払われるべき過料の金額を明記しなければならない；

(b) specify the date by which the administrative penalty must be paid; and

(b) 過料が支払われなければならない期日を明記しなければならない；かつ、

(c) set out the brief details of the alleged contravention and such other particulars as may be prescribed.

(c) 違反の概要およびその他の所定の詳細情報を記載しなければならない。

(3) Different amounts of administrative penalty may be prescribed for different civil contraventions or different circumstances in which a civil contravention takes place.

(3) 過料は、民事違反の内容や民事違反が行われた状況の違いに応じて、それぞれ異なる金額を規定することができる。

(4) Any employer who is issued a contravention notice under subsection (1) must pay the administrative penalty specified in the contravention notice to the authorised officer within the time, in such mode of payment and at such place as is specified in that notice.

(4) 第1項に定めるところに基づいて違反通知を交付された雇用主は、権限を付与された職員に対し、違反通知において特定された期限、支払い方法、および場所において、違反通知に示された金額の過料を支払わなければならない。

Appeal, etc. 126C. –

第126C条 不服申し立て等

(1) Any employer who is issued a contravention notice by an authorised officer under section 126B(1) (called in this section the initial authorised officer) may –

(1) 第126B条第1項の定めるところにより権限を付与された職員（本条において審査職員と呼ぶ）に違反通知を交付された雇用主は—

(a) within the prescribed period and in accordance with the prescribed procedure, request for an internal reconsideration of the contravention notice by another authorised officer (called in this section the reviewing authorised officer); or

(a) 違反通知について、所定の期間内に、所定の手続きに則って、異なる権限を付与された職員（本条において再審査職員と呼ぶ）による内部的な見直しを要求することができ；また、

(b) within the prescribed period (and despite not requesting for an internal reconsideration), appeal to the High Court which may hear and determine the matter afresh.

(b) 所定の期間内に（かつ、内部的な見直しを要求しなくても）、当該問題について改めて審理・決定できる高等裁判所に不服申し立てを行うことができる。

(2) A reviewing authorised officer reconsidering a contravention notice issued to an employer must not be subordinate to the initial authorised officer who issued the contravention notice.

(2) 雇用主に交付された違反通知について見直しをする再審査職員は、違反通知を交付した審査職員よりも下位の職員であってはならない。

(3) A reviewing authorised officer may, after reconsidering the issue of a contravention notice by the initial authorised officer –

(3) 再審査職員は、審査職員による違反通知の交付について見直した上で—

(a) confirm the contravention notice issued by the initial authorised officer; or

(a) 審査職員による違反通知を追認し；または、

(b) cancel the contravention notice.

(b) 違反通知を取り消すことができる。

(4) Any employer who is aggrieved by the reviewing authorised officer's decision under subsection (3) (a) may, within the prescribed period, appeal to the High Court which may hear and determine the matter afresh.

(4) 第3項a号に基づく再審査職員の決定に不服の一切の雇用主は、所定の期限内に、当該問題について改めて審理・決定できる高等裁判所に不服申し立てを行うことができる。

(5) The procedure governing any such appeal to the High Court is as provided in the Rules of Court.

(5) 高等裁判所へのかかる抗告のための手続きは、裁判所規則に規定される。

(6) The enforcement of the payment of any administrative penalty required by a contravention notice to be paid under section 126B is stayed –

(6) 第126B条の定めるところに基づいて違反通知により要求される一切の過料の支払いの執行は、以下の場合において延期される –

(a) if a request for internal reconsideration under subsection (1) (a) is made, until after the reconsideration is completed; or

(a) 第1項a号に定めるところに基づく内部的な見直しの要求が行われたときは、当該見直しがなされるまで；また、

(b) if an appeal under subsection (1) (b) or (4) is filed, until after the appeal is completed.

(b) 第1項b号または第4項に定めるところに基づく不服申し立てが行われたときは、当該不服申し立てが決着するまで。

(7) In relation to a contravention notice issued to an employer under section 126B(1), where –

(7) 第126B条に定めるところに基づいて雇用主に対して交付された違反通知について –

(a) an appeal to the High Court has been filed under subsection (1) (b) or (4) and the appeal is dismissed;

(a) 第1項b号または第3項の定めるところに基づいて高等裁判所に不服申し立てが行われ、これが棄却されたとき；

(b) the prescribed period for requesting an internal reconsideration under subsection (1) (a) has lapsed without such request made, and the prescribed period for filing an appeal to the High Court under subsection (1) (b) has lapsed and no appeal is filed; or

(b) 第1項a号に定める内部的な見直しの要求期間が経過し、かつ第1項bに規定する高等裁判所への不服申し立て期間が経過したが、何らの申し立てもなされなかったとき；または、

(c) the prescribed period for filing an appeal to the High Court under subsection(4) has lapsed and no appeal is filed,

(c) 第4項に定める高等裁判所への不服申し立てのための所定期間が経過したが何らの申し立てもなされなかったときは、

the contravention notice may, by leave of a District Court, be enforced against the employer in the same manner as a judgment of the District Court, and where leave is so given, judgment may be entered in terms of that contravention notice.

当該違反通知は、地方裁判所の許可を得て、雇用主に対して地方裁判所の判決と同様に執行されることができ、また、許可を与える場合は、（地方裁判所の）判断内容をもって当該違反通知の条件とすることができる。

(8) The initial authorised officer may, in any case in which the initial authorised officer thinks fit, waive, remit or refund in whole or in part any administrative penalty paid or required to be paid under section 126B.

(8) 審査職員は、その適当と認める一切の場合において、第126B条の定めるところに基づいて支払われ、または支払うことを要求された過料について、その全部または一部を免除し、減免し、または返還することができる。

Directions 126D. –

第126D条 指示

(1) In lieu of or in addition to giving an employer a contravention notice under section 126B, an authorised officer may –

(1) 第126条Bに定める雇用主への違反通知の交付に代えて、またはそれに加えて、権限を付与された職員は–

(a) issue such directions to the employer as the authorised officer thinks appropriate to bring the civil contravention to an end; and

(a) 民事違反行為をやめさせるために適当と考える指示を雇用主に対して交付することができる；また、

(b) where necessary, require the employer to take such action as is specified in the direction to remedy, mitigate or eliminate any effects of the civil contravention and to prevent the recurrence of the civil contravention.

(b) 必要な場合は、雇用主に対して、当該民事違反行為の影響を修復し、緩和させ、または取り除くため、および、当該民事違反行為の再発を防止するために、指示書において特定された行動をとることを要求することができる。

(2) An employer who, without reasonable excuse, fails to comply with a direction given to the employer under subsection (1) 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.” .

(2) 第1項の定めるところに基づく指示に合理的な理由なく従わない雇用主は有罪となり、5,000ドル以下の罰金または6ヶ月以下の禁固もしくはその両方を科される。

PART XVI 第16部

PROCEDURE AND REGULATIONS 手続きと規則

Officers to be public servants 127.

第127条 公務員たる職員

For the purposes of this Act and of the Penal Code (Cap. 224), the Commissioner and all other officers appointed or acting under this Act shall be deemed to be public servants within the meaning of the Penal Code.

この法律および刑法（Chapter 224）において、局長およびこの法律のもとで任命され、または活動するその他のすべての職員は、刑法典にいうところの公務員と見なされる。

Protection from personal liability 127A.

第 1 2 7 A 条 個人的責任からの保護

No liability shall lie against any person appointed under section 3 or any other person acting under the direction of the Commissioner for anything which is done with reasonable care and in good faith in the execution or purported execution of this Act.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

この法律の実施として、または実施の目的で、局長の指揮のもとで相当な注意をもって誠実に行われた一切の活動について、第 3 条の規定するところに基づいて任命された者、または局長の指揮のもとで活動するその他一切の者は、なんらの責任も問われない。

Place of employment deemed to be public place

128.

第 1 2 8 条 公共の場所と見なされる就労場所

For the purposes of section 14(1) of the Liquor Control (Supply and Consumption) Act 2015, every place of employment shall be deemed to be a public place.

[Act 5 of 2015 wef 01/04/2015]

2015 年種類規制法第 14 条第 1 項において、すべての就労場所は公共の場所と見なされる。

Jurisdiction of Magistrates' and District Courts

129. -

第 1 2 9 条 治安判事裁判所および地方裁判所の管轄権限

(1) Subject to any special provision to the contrary in this Act, all convictions and penalties for offences under this Act may be had and recovered before a Magistrate's Court or a District Court on complaint by any person aggrieved or by the Commissioner or any person authorised by him in that behalf.

(1) この法律が別に特に規定しない限り、この法律の違反に対するすべての有罪判決および罰金は、権利侵害を受けた者または局長もしくは局長によりその代理として権限を付与された一切の者からの申し立てに基づいて、治安判事裁判所または地方裁判所において申し渡され、徴収されることができる。

(2) A Magistrate's Court or a District Court may, notwithstanding anything in the Criminal Procedure Code (Cap. 68), impose the full punishment prescribed by this Act, excepting that a Magistrate's Court shall not impose a sentence of imprisonment exceeding 12 months.

(2) 治安判事裁判所または地方裁判所は、刑事訴訟法 (Chapter 68) の一切の規定にかかわらず、この法律に定める最大限の罰則を科すことができるが、治安判事裁判所は 12 ヶ月を超える禁固を科すことはできない。

Right to hearing

130.

第130条 審理される権利

The Commissioner and any officer authorised by him in writing shall have the right to appear and be heard before a Magistrate' s Court or a District Court in any proceedings under this Act and shall also have the right to be heard before those Courts in any prosecution under Chapter XVI of the Penal Code (Cap. 224) instituted by him in accordance with section 125.

局長および局長から書面により権限を付与された一切の職員は、この法律に基づく一切の手続きにおいて、治安判事裁判所または地方裁判所に出頭して審理される権利を有し、また、第125条の定めるところにしたがって自らが起訴した刑法典（Chapter 224）第16章の規定するところに基づく一切の刑事訴追について、それらの裁判所で審理される権利を有する。

Onus of proof

131.

第131条 立証責任

In all proceedings under Part XV, the onus of proving that he is not the employer or the person whose duty it is under this Act to do or abstain from doing anything shall be on the person who alleges that he is not the employer or other person, as the case may be.

第15部に定める一切の法的手続きにおいて、雇用主でないこと、または、この法律のもとで何かを行い、または行わない義務を負っている者でないことの立証責任は、当該、雇用主または事案により（前述の義務を負うべき）その他の者でないことを主張する者が負う。

Civil proceedings not barred

132.

第132条 民事訴訟を妨げないこと

Nothing in this Act shall operate to prevent any employer or employee from enforcing his respective civil rights and remedies for any breach or non-performance of a contract of service by any suit in court in any case in which proceedings are not instituted, or, if instituted, are not proceeded with to judgment under this Act.

この法律の定めるところに基づく訴訟が提起されていない一切の場合、または、訴訟が提起されたが判決に至っていない一切の場合においては、この法律のいかなる規定も、いかなる雇用主または被用者についても、労務提供契約の違反または不履

行について、訴訟を通じてその民事上の権利を行使すること、および救済を受けることを妨げない。

Power to deal with evidence taken down by another officer
133.

第133条 他の職員により作成された証拠を取り扱う権限

Where the Commissioner or any officer performing the duties or exercising the powers conferred on the Commissioner has, for the purpose of inquiring into any matter under this Act, taken down any evidence or made any memorandum and is prevented by death, transfer or other cause from concluding the inquiry, any successor to the Commissioner or other officer may deal with the evidence or memorandum as if he had taken it down or made it and proceed with the inquiry from the stage at which his predecessor left it.

局長、または、その職務を遂行しているか、局長から付与された権限を行使している職員が、この法律のもとで何らかの問題について調査するために何らかの証拠またはメモを作成していたが、死亡、異動またはその他の理由により調査を完了しなかったときは、当該局長またはその他の職員の一切の後任者は、当該証拠またはメモを自ら作成したものと同様に取り扱い、前任者がやり残した段階から調査を進めることができる。

Application of fines
134.

第134条 罰金の利用

When under this Act any court imposes a fine or enforces the payment of any sum secured by a recognizance or bond, the court may, if it thinks fit, direct that the whole or any part of the fine or sum when recovered be paid to the party complaining, or where the offence was committed by an employer in respect of a liability to pay money to an employee, that employee.

[36/95]

この法律の定めるところに基づいていずれかの裁判所が罰金を科し、または、誓約書により確約された金額もしくは保釈金の支払いを強制する場合は、裁判所は、その適当と認めるときは、当該罰金または徴収額の全部または一部が申し立て側当事者に支払われるよう、または、被用者への金員の支払責任に関する雇用主による違反行為である場合には、当該被用者に支払われるよう、指示することができる。

Imprisonment to be in discharge of fine, compensation, etc.
135.

第135条 罰金、賠償等に代替する禁固

Subject to any special provision to the contrary in this Act, from and after the determination of any imprisonment suffered under this Act for non-payment of the amount of any fine, compensation or damages, with the costs assessed and directed to be paid by any order of court, the amount so ordered shall be deemed to be liquidated and discharged, and the order shall be annulled. この法律が別に特に定める場合を除き、罰金、補償または損害賠償の不払いを理由としてこの法律のもとで科された禁固の期間が満了した後は、裁判所の命令により算定され支払いを指示された一切の費用とともに、命令された当該金額は弁済・返済されたものと見なされ、当該命令は取り消される。

Recovery of money as fines

136.

罰金としての金員の徴収

In the event of any employer being subjected to any fine or penalty (but not an administrative penalty under Part XVA) under the provisions of this Act, the fine or penalty may, in addition to any other means of recovery, be recovered by distress and sale of the place of employment, or of any property belonging to him and in such place of employment.

この法律の規定に基づいて雇用主が罰金または過料（第15A部に規定する過料を除く）を科せられているときは、当該罰金または過料は、その他一切の徴収方法に加えて、就労場所の差し押さえと売却、または就労場所にある雇用主のいずれかの財産の差し押さえおよび売却により徴収することができる。

Service of requisitions and summons

137. -

第137条 提出要求状および召喚状の送達

(1) Any requisition issued under section 98 or 99 or any summons issued under section 116, 119 or 124 may be served on any person -

(1) 第98条または第99条に基づく提出要求状、または、第116条、第119条もしくは第124条に基づく召喚状の送達は、以下の方法により行うことができる -

(a) by delivering it to the person or to some adult member of his family at his last known place of residence;

(a) 対象者の知られている最後の居住場所で、対象者または対象者の家族におけるいずれかの成人の構成員に配達する；

(b) by leaving it at or sending it by registered post to his usual or last known place of residence or business in an envelope addressed to the person; or

(b) 対象者の普段の、または知られている最後の居住またはビジネスの場所に、当該対象者宛の封筒に入れて置くか、書留郵便で送付する；または、

(c) where the person is a body of persons or a body corporate—

(c) 対象者が団体または法人であるときは—

(i) by delivering it to the director, manager, secretary or other like officer of the body of persons or body corporate at its registered office or principal place of business; or

(i) 団体または法人の登録された事務所または主たるビジネスの場所で、その責任者、支配人、幹事またはその他これに準ずる役職者に配達し；または、

(ii) by sending it by registered post addressed to the body of persons or body corporate at its registered office or principal place of business.

[32/2008]

(ii) 当該団体または法人に宛てて、その登録された事務所または主たるビジネスの場所に書留郵便で送付する。

(2) Any requisition or summons sent by registered post to any person in accordance with subsection (1) shall be deemed to be duly served on the person at the time when the requisition or summons, as the case may be, would in the ordinary course of post be delivered and, in proving service of the requisition or summons, it shall be sufficient to prove that the envelope containing the requisition or summons, as the case may be, was properly addressed, stamped and posted by registered post.

[32/2008]

(2) 第1項の定めるところにしたがって書留郵便で送付された一切の提出要求状または召喚状は、提出要求状または召喚状が、通常の郵送の過程で配達される時期に当該対象者に正しく送達されたものと見なされ、また、提出要求状または召喚状の送達の証明は、当該提出要求状または召喚状を入れた封筒に正しく宛先が記載され、切手が貼付され、書留郵便で発送されたことが証明されれば足りることとする。

Power to make reciprocal provisions with Malaysia for the service, execution and enforcement of summonses, warrants and orders

138.

第138条 召喚状、令状および命令の送達、執行および強制についてマレーシアとの相互規定を制定する権限

If the Minister is satisfied that arrangements have been or will be made under any legislation in force in Malaysia for the service, execution or enforcement in Malaysia of summonses, warrants or orders issued or made under this Act, he may, by regulations made under this Act –

所管大臣が、この法律の定めるところに基づいて発行、作成された召喚状、令状または命令のマレーシアにおける送達、執行または強制のためにマレーシアにおいて有効な法律のもとで協定が締結されている、または締結されようとしていると認めるときは、所管大臣は、この法律の定めるところに基づいて規則を策定し—

(a) prescribe the procedure for sending such summonses, warrants and orders to Malaysia for service, execution or enforcement and specify the conditions under which any such summons shall be deemed to have been served; and

(a) 送達、執行または強制のために、そのような召喚状、令状および命令のマレーシアへの送付にかかる手続きを定め、また、召喚状が送達されたと見なされるための条件を具体的に定めることができ；また、

(b) make reciprocal provisions for the service, execution or enforcement in Singapore of summonses, warrants or orders issued or made in Malaysia under any corresponding or similar legislation in force there.

(b) マレーシアにおいて効力を有する相当または類似の法律のもとで発行または作成された召喚状、令状または命令の、シンガポールにおける送達、執行または強制のための相互規定を制定することができる。

Power to make regulations

139. –

第139条 規則を制定する権限

(1) The Minister may, in addition to the powers expressly conferred by any other provisions of this Act, make regulations for carrying out the purposes of this Act.

(1) 所管大臣は、この法律の他の規定が明文で付与する権限に加えて、この法律の内容を実施するための規則を策定することができる。

(2) In particular and without prejudice to the generality of subsection (1), such regulations may –

(2) 第1項に定める内容の一般原則性を損なうことなく、そのような規則は特に—

(a) prescribe the circumstances and conditions under which females may be employed as workmen;

(a) 女性が労働者として雇用されうる状況および条件を規定することができ；

(b) require records to be maintained and prescribe the form and contents thereof and the manner in which they shall be displayed;

(b) 記録の保持を要求するとともに、その様式および内容ならびにあるべき開示方法を規定することができ；

(c) regulate the method of collecting statistics either in connection with or independently of any other public department, the staff to be employed in connection therewith, the duties to be performed and the publications, if any, to be issued;

(c) いずれかの公的機関との連携によると否とを問わず、統計の収集手段、これに関連して雇用されるスタッフ、遂行されるべき職務、および、発行されるべき場合は刊行物について規制することができ；

(d) prescribe the forms and manner in which and the times and places at which particulars or information shall be furnished, and the manner in which the same shall be authenticated, and any other thing which under this Act is required to be prescribed;

(d) 提出されるべき詳細情報または情報の様式と方法、提出されるべき時期と場所、およびそれらが真正であることの証明方法、ならびにこの法律が規定を要求するその他の事項について規定することができ；

(e) exempt from the obligation to furnish particulars or information under this Act, either wholly or to the prescribed extent, and either unconditionally or subject to the prescribed conditions, any employer or class of employers;

(e) いずれかの雇用主またはいずれかの種類の雇用主について、この法律の規定するところに基づく詳細情報または情報の提出義務を、全部または規定する範囲内において、また、無条件または規定する条件のもとで免除することができ；

(f) prescribe the form of register to be kept under section 29 and the forms of orders to be made under sections 115 and 119;

(f) 第29条の定めるところに基づいて保管すべき記録の様式、および、第115条および119条の規定するところに基づいて発せられるべき命令の様式を規定することができ；

(g) prescribe the fees payable for copies of notes of evidence and decisions recorded under section 119(1)(j);

(g) 第119条第1項i号の定めるところに基づく証拠および決定の記録の複写にかかる手数料を規定することができ；

(ga) provide for any matter relating to the release of any arrested person on any bail or bond under section 105(5);

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(ga) 第105条5項に定める、被逮捕者の保釈金または誓約書に基づく釈放に関する一切の問題について規定することができ;

(h) prescribe the administrative penalties for civil contraventions under Part XVA of an amount not exceeding \$1,000 for each occasion of a civil contravention, and \$2,000 in the case of a second or subsequent occasion of the civil contravention. ; and

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(h) 第15A上に定める民事違反について、一の違反に対して1,000ドル以下の過料、2度目以降の民事違反については2,000ドル以下の過料を規定することができる。 ; また、

(2A) The Minister may, in making any regulations under this Act, provide that any contravention of or failure to comply with any of the provisions of the regulations shall be an offence punishable with a fine not exceeding –

(2A) 所管大臣は、でこの法律の定めるところに基づく一切の規定の策定において、当該規定の内容に対する違反、不履行を、以下の金額を超えない罰金を科せられる犯罪とすることができる –

(a) \$5,000 in the case of a first conviction; and

(a) 最初の違反について、5,000ドル ; また、

(b) \$10,000 in the case of a second or subsequent conviction for contravening or failing to comply with the same provision within one year after the immediately preceding conviction.

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(b) 直近の違反から1年以内の、同じ規定に関する2度目以降の違反または不履行について、10,000ドル。

(3) All regulations made under this Act shall be published in the Gazette and shall be presented to Parliament as soon as possible after publication.

(3) この法律の定めるところに基づいて策定されるすべての規則は、官報において公布され、その公布後、可及的速やかに国会に提出されなければならない。

Power to amend First and Second Schedules

140.

第140条 第1附則および第2附則を修正する権限

The Minister may, from time to time by notification in the Gazette, add to or amend the First or Second Schedule.

[36/95]

所管大臣は、官報における随時の告示により、第1附則または第2附則の内容を追加または修正することができる。

FIRST SCHEDULE Section 2

第1附則 第2条関係

WORKMEN

労働者

- (1) Cleaners.
(1) 清掃作業員。
- (2) Construction workers.
(2) 建設作業員。
- (3) Labourers.
(3) 肉体労働者。
- (4) Machine operators and assemblers.
(4) 機械操作員および組み立て作業員。
- (5) Metal and machinery workers.
(5) 金属・機械労働者
- (6) Train, bus, lorry and van drivers.
(6) 列車、バス、大型トラックおよび小型トラックの運転者
- (7) Train and bus inspectors.
(7) 列車およびバスの検札員
- (8) All workmen employed on piece rates in the premises of the employer.
(8) 雇用主の施設において出来高制で雇用されるすべての労働者。

SECOND SCHEDULE Sections 118 and 119
 第2附則 第118条および第119条関係

REGISTRATION FEE
 登録料

The registration fee payable by any person making a claim with the Commissioner for Labour shall be as follows:

労働事案に関して局長に（対応を）請求する者が支払う登録料は以下のとおりとする：

(a) where the claim is made by an employee ... \$3

(a) 被用者による請求の場合…3ドル

(b) where the claim is made by an employer ... \$20.

(b) 雇用主による請求の場合…20ドル。

THIRD SCHEDULE Section 107A
 第3附則 第107A条関係

CALCULATION OF GROSS AND BASIC RATES OF PAY OF AN EMPLOYEE EMPLOYED ON A MONTHLY RATE OR ON PIECE RATES
 月給制または出来高制で雇用されている被雇用者の総賃金および基本給の計算

First column 第一列	Second column 第二列	Third column 第三列
Item 項目	Calculation of gross rate of pay 総賃金の計算	Calculation of basic rate of pay 基本賃金の計算
1. Where an employee is employed on piece rates. 1. 被用者が出来高制で雇用されている場合。	The gross rate of pay for one day is to be calculated by dividing the total salary including allowances but excluding - 1日当たりの総賃金額は、当該被用者が、場合に応じて、当該雇用契約終了日、欠勤日または欠勤期	The basic rate of pay for one day is to be calculated by dividing the total salary including wage adjustments and increments but excluding - 1日当たりの基本給は、当該被用者が、場合に応じて、当該休日または祝日の直前14日間に稼得し

<p>間、祝・休日、休職日または休職期間もしくは受益期間の直前14日間に稼得した、手当を含む給与の総額から、以下に規定する各支給額—</p> <p>(a) additional payments by way of overtime payments; (a) 時間外賃金としての追加的支給 ;</p> <p>(b) additional payments by way of bonus payments or annual wage supplements; (b) 賞与または年間補助賃金としての追加的支給 ;</p> <p>(c) any sum paid to the employee to reimburse him for special expenses incurred by him in the course of his employment; (c) 就労の過程において労働者が負担した特別な支出を清算するために労働者に支払われる一切の金員 ;</p> <p>(d) productivity incentive payments; and (d) 生産性インセンティブ給 ; および</p> <p>(e) travelling, food and housing allowances, (e) 交通費、食費、住宅手当 earned by the employee during the period of 14 days immediately preceding the date of termination, day of absence or period of absence, holiday, day of leave or period of leave, or benefit period, as the case maybe, by the number of days on which the employee actually worked during that period of 14 days.</p> <p>を減じたものを、当該14日間における実際の勤務日数で除すこ</p>	<p>た、調整給および昇給分を含む給与の総額から、以下に規定する各支給額—</p> <p>(a) additional payments by way of overtime payments; (a) 時間外賃金としての追加的支給 ;</p> <p>(b) additional payments by way of bonus payments or annual wage supplements; (b) 賞与または年間補助賃金としての追加的支給 ;</p> <p>(c) any sum paid to the employee to reimburse him for special expenses incurred by him in the course of his employment; 就労の過程において労働者が負担した特別な支出を清算するために労働者に支払われる一切の金員 ;</p> <p>(d) productivity incentive payments; and (d) 生産性インセンティブ給 ; および</p> <p>(e) any allowance however described, (e) その名称にかかわらず一切の手当 earned by the employee during the period of 14 days immediately preceding the rest day or holiday, as the case may be, by the number of days on which the employee actually worked during that period of 14 days.</p> <p>を減じたものを、当該14日間における実際の勤務日数で除すことにより算出される。</p>
--	--

<p>2. Where an employee is employed on a monthly rate of pay and the number of days on which the employee is required to work in a week is the same in every week under his contract of service.</p> <p>2. 被用者が月給制で雇用されており、かつ労務提供契約のもとで要求される1週間当たりの勤務日数が毎週同じである場合。</p>	<p>とにより算出される。</p> <p>The gross rate of pay for one day is to be calculated according to the following formula: 1日当たりの総賃金額は以下の計算式により算出される：</p> $\frac{12 \times \text{monthly gross of pay}}{52 \times \text{number of days on which the employee is required to work in a week.}}$ <p>12 × 1ヶ月当たりの総賃金額 52 × 被用者が1週間に要求される勤務日数</p>	<p>The basic rate of pay for one day is to be calculated according to the following formula: 1日当たりの基本給は以下の計算式により算出される：</p> $\frac{12 \times \text{monthly basic rate of pay}}{52 \times \text{number of days on which the employee is required to work in a week.}}$ <p>12 × 1ヶ月当たりの基本給 52 × 被用者が1週間に要求される勤務日数</p>
<p>3. Where an employee is employed on a monthly rate of pay and is required under his contract of service to work on a certain number of days in one week and on a different number of days in the following week in every period</p>	<p>The gross rate of pay for one day is to be calculated according to the following formula: 1日当たりの総賃金額は以下の計算式により算出される：</p> $\frac{12 \times \text{monthly gross rate of pay}}{52 \times \text{average number of}}$	<p>The basic rate of pay for one day is to be calculated according to the following formula: 1日当たりの基本給は以下の計算式により算出される：</p> $\frac{12 \times \text{monthly basic rate of pay}}{52 \times \text{average number of days on which the employee is}}$

<p>of 2 consecutive weeks.</p> <p>3. 被用者が月給制で雇用されており、かつ、労務提供契約のもとで要求される1週間当たりの勤務日数が、いずれの連続する2週間の1週目と2週目についても異なっている場合。</p>	<p>days on which the employee is required to work in a week over any period of 2 consecutive weeks.</p> $\frac{12 \times \text{1ヶ月当たりの総賃金額}}{52 \times \text{連続する2週間において被用者が勤務を要求される1週間当たりの平均日数}}$	<p>required to work in a week over any period of 2 consecutive weeks.</p> $\frac{12 \times \text{1ヶ月当たりの基本給}}{52 \times \text{連続する2週間において被用者が勤務を要求される1週間当たりの平均日数}}$
<p>4. Where an employee is employed on a monthly rate of pay and is required under his contract of service to work on different number of days in different weeks.</p> <p>4. 被用者が月給制で雇用されており、かつ労務提供契約のもとで要求される勤務日数がいずれの週についてもそれぞれ異なっている場合。</p>	<p>The gross rate of pay for one day is to be calculated according to the following formula or such other formula as may be approved by the Commissioner:</p> <p>1日当たりの総賃金額は以下の計算式または局長により承認されたその他の計算式により算出される:</p> $\frac{12 \times \text{monthly gross rate of pay}}{52 \times \text{average number of working days in a week}}$ $\frac{12 \times \text{1ヶ月当たりの総賃金額}}{52 \times \text{1週間当たりの平均勤務日数}}$	<p>The basic rate of pay for one day is to be calculated according to the following formula or such other formula as may be approved by the Commissioner:</p> <p>1日当たりの基本給は、以下の計算式または局長により承認されたその他の計算式により算出される。</p> $\frac{12 \times \text{monthly basic rate of pay}}{52 \times \text{average number of working days in a week}}$ $\frac{12 \times \text{1ヶ月当たりの基本給}}{52 \times \text{1週当たりの平均勤務日数}}$

5. In this Schedule -

5. この附則において－

“average number of working days in a week” means –
「1週間当たりの平均勤務日数」とは－

(a) for the purposes of calculating, under section 11(1), the salary that is payable in lieu of notice of termination –

(a) 第11条第1項に定める終了の予告に代えて支払われる給与を計算するとき
は－

(i) the average number of days on which the employee was required, under his contract of service, to work in a week over the period of 3 weeks immediately preceding the termination of the contract; or

(i) 被用者が、労務提供契約の終了の直前3週間に当該契約に基づいて勤務を要求された、1週間当たりの平均日数；または、

(ii) where the employee was in employment for less than 3 weeks, the average number of days on which the employee would have been required to work in a week over the first 3 weeks of his employment, if the contract of service had not been terminated;

(ii) 被用者が雇用されてから3週間未満の者であるときは、被用者が、もし当該労務提供契約が終了されていなければその雇用の当初3週間において勤務を要求されたであろう、1週間当たりの平均日数；

(b) for the purposes of calculating, under section 28(2), the salary that may be deducted for absence from work –

(b) 第28条第2項に定める欠勤に対する給与の控除額を計算するときは－

(i) the average number of days on which the employee was required, under his contract of service, to work in a week over the period of 3 weeks immediately preceding the day of absence or period of absence, as the case may be; or

(i) 被用者が、その労務提供契約に基づいて当該欠勤日または欠勤期間の直前3週間に勤務を要求された、1週間当たりの平均日数；または、

(ii) where the employee was in employment for less than 3 weeks, the average number of days on which the employee was required to work under his contract of service in a week over the period of 3 weeks immediately following the day of absence or period of absence, as the case may be;

(ii) 被用者が雇用されてから3週間未満の者であるときは、当該被用者が当該欠勤日または欠勤期間の直後3週間において勤務を要求された、1週間当たりの平均日数；

(c) in any other case –

(c) その他一切の場合においては—

(i) the average number of days on which the employee was required, under his contract of service, to work in a week over the period of 3 weeks immediately preceding the rest day, holiday, day of leave or period of leave, as the case may be; or

(i) 被用者がその労務提供契約に基づいて当該休日、祝日、休職日または休職期間の直前3週間に勤務を要求された、1週間当たりの平均日数；または、

(ii) where the employee was in employment for less than 3 weeks, the average number of days on which the employee was required to work under his contract of service in a week over the period of 3 weeks immediately following the rest day, holiday, day of leave or period of leave, as the case may be;

(ii) 被用者が雇用されてから3週間未満の者であるときは、当該被用者が当該休日、祝日、休職日または休職期間の直後3週間に勤務を要求された、1週間当たりの平均日数をいい；

“week” means a continuous period of 7 days commencing at midnight on Sunday.
「週」とは日曜の午前零時から始まる連続する7日間をいう。

6. Paragraphs (a) and (b) of the definition of “average number of working days in a week” in item 5 are not applicable in the third column.

6. 第5項目における「1週間当たりの平均勤務日数」の定義のa号およびb号は第3列には適用しない。

7. In calculating the number of working days in a week or the average number of working days in a week, any day on which an employee is required to work for 5 hours or less under his contract of service shall be regarded as half a day.

7. 1週間当たりの平均勤務日数の計算においては、被用者がその労務提供契約に基づいて要求される勤務時間が5時間以下の一切の日は半日と見なされる。

FOURTH SCHEDULE Section 38(6)

第4附則 第38条第6項関係

EMPLOYEE' S HOURLY BASIC RATE OF PAY FOR CALCULATION OF PAYMENT DUE FOR OVERTIME

時間外賃金を算出するための、被用者の1時間当たりの基本給

First column Type of employee 第1列 雇用期間	Second column Calculation of hourly basic rate of pay 第2列 1時間当たりの基本給の計算
1. A workman employed on a monthly rate of pay 1. 月給制で雇用される労働者 (workman)	$\frac{12 \times \text{monthly basic rate of pay}}{52 \times 44}$ $\frac{12 \times \text{1ヶ月当たりの基本給}}{52 \times 44}$
2. A non-workman whose monthly basic rate of pay is less than \$2,250 2. 1ヶ月当たりの基本給が2,250ドル未満の非労働者 (non-workman)	$\frac{12 \times \text{monthly basic rate of pay}}{52 \times 44}$ $\frac{12 \times \text{1ヶ月当たりの基本給}}{52 \times 44}$
3. A non-workman whose monthly basic rate of pay is \$2,250 or more 3. 1ヶ月当たりの基本給が2,250ドル以上の非労働者 (non-workman)	$\frac{12 \times \$2,250}{52 \times 44}$ $\frac{12 \times 2,250 \text{ドル}}{52 \times 44}$
4. A workman employed on piece rates 4. 出来高制で雇用される労働者 (workman)	The total weekly pay at the basic rate of pay received divided by the total number of hours worked in the week 1週間に支払われる基本給の総額を当該週における勤務時間の総数で除した額
5. A non-workman employed on piece rates 5. 出来高制で雇用される非労働者 (non-workman)	The total weekly pay at the basic rate of pay received divided by the total number of hours worked in the week, or the hourly basic rate of pay of an employee specified in this column for item 3, whichever is the lower 1週間に支払われる基本給の総額を当該週における勤務時間の総数で除した額、または第3項目のこの列に示す計算式による被用者の1時間当たりの基本給のうち、低額の方
6. A workman employed on a hourly rate of pay 6. 時間給制で雇用される労働者 (workman)	Actual hourly basic rate of pay 実際に勤務した時間分の基本給
7. A non-workman employed on a hourly rate of pay	Actual hourly basic rate of pay, or the hourly basic rate of pay of an employee specified in this column for item 3,

7. 時間給制で雇用される非労働者 (non-workman)	whichever is the lower 実際に勤務した時間分の基本給、または、第 3項目のこの列に示す計算式による被用者 の1時間当たりの基本給のうち、低額の方
8. A workman employed on a daily rate of pay 8. 日給制で雇用される労働者 (workman)	Daily basic rate of pay divided by the number of working hours per day 1日当たりの基本給を1日当たりの勤務時 間数で除した額
9. A non-workman employed on a daily rate of pay 9. 日給制で雇用される非労働者 (non-workman)	Daily basic rate of pay divided by the number of working hours per day, or the hourly basic rate of pay of an employee specified in this column for item 3, whichever is the lower 1日当たりの基本給を1日当たりの勤務時 間数で除した額、または、第3項目のこの列 に示す計算式による被用者の1時間当たり の基本給のうち、低額の方

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

FIFTH SCHEDULE Section 76(1)

第5附則 第76条第1項関係

NUMBER OF DAYS ON WHICH A FEMALE EMPLOYEE IS ENTITLED TO ABSENT HERSELF FROM
WORK UNDER SECTION 76(1) (c) (II)

第76条第1項c号(ii)の定めるところにより女性被用者に取得権が付与される休
暇の日数

First column Number of days on which a female employee is required to work under her contract of service (referred to in this Schedule as her work days) 第1列 女性被用者がその労務提供契約に基づいて 勤務を要求される日数 (この附則において、 勤務日数と呼ぶ)	Second column Calculation of total number of days on which a female employee is entitled to absent herself from work under section 76(1) (c) (ii) for one or more periods 第2列 第76条第1項c号(ii)の定めるところによ り女性被用者に取得権が付与される1期間ま たは複数の期間の休暇の総日数
1. Where the number of work days in a week	4 × the number of work days in a week

	is the same in every week. すべての週において1週間あたりの勤務日数が同じである場合。	4 x 1週間あたりの勤務日数
2.	Where the number of work days varies from one week to another and there is a consistent or regular pattern repeated over a number of fixed weeks. 週によって勤務日数が異なり、かつ固定週数ごとに繰り返す、一貫した、または通常のパターンがある場合。	$4 \times \frac{\text{the total number of work days in the number of fixed weeks}}{\text{The number of fixed weeks}}$ 4 x 固定週数における総勤務日数 固定週数
3.	Where the number of work days varies from one week to another and there is no consistent or regular pattern repeated over a number of fixed weeks. 週によって勤務日数が異なり、かつ固定週数ごとに繰り返す、一貫した、または通常のパターンがない場合。	4 x the average number of work days in a week over the period of 3 weeks immediately preceding the day of confinement or the first day of leave, whichever is the earlier 4 x 出産日または休暇開始日の早い方の直前3週間における1週間あたりの平均勤務日数
4.	In this Schedule, the calculation of the number of days on which a female employee is entitled to absent herself from work under section 76(1)(c)(ii) shall be determined in accordance with her work pattern under her contract of service immediately preceding the day of confinement or the first day of leave, whichever is the earlier. この附則において、女性被用者が第76条第1項c号(ii)のもとで権利を付与される休暇の日数の算出方法は、出産日または休暇開始日の早い方の直前におけるその労務提供契約に基づく勤務パターンにしたがって決定される。	
5.	In this Schedule, where the number of days in the second column is not a whole number, that number shall be rounded down to the nearest half day or whole day. この附則において、第2列の日数が整数でないときは、最も近い半日または全日に切り下げられる。	
6.	In this Schedule – “week” means a continuous period of 7 days commencing at midnight on Sunday; “work pattern” means a work pattern described in item 1, 2 or 3 in the first column. この附則において－ 「週」とは日曜の午前零時から始まる連続する7日間をいい； 「勤務パターン」とは第1列の第1、第2または第3項目に示される勤務パターンをいう。	
7.	In calculating the number of work days, any day on which a female employee is required to work for 5 hours or shorter under her contract of service shall be regarded as half a day. 勤務日数の算出においては、女性被用者がその労務提供契約に基づいて5時間以下の勤務を要求される一切の日は半日と見なされる。	

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]