

シンガポールにおける労災補償（Work Injury Compensation）の仕組み

アジアニュースレター

2025 年 10 月 20 日号

執筆者:

吉本 智郎

t.yoshimoto@nishimura.com

江口 響子

k.eguchi@nishimura.com

本稿では、シンガポールにおける労災補償の仕組みについて解説いたします。日本では、労働災害に対する補償については主に労働基準法及び労働者災害補償保険法が定められていますが、シンガポールにおいても、Work Injury Compensation Act 2019（以下「WICA」又は「労災補償法」）が制定されており、シンガポールで雇用される従業員が労働災害により負傷した場合には、雇用主に対してその補償を求めることが可能となっています。

1. WICA の対象となる従業員・強制労災保険の対象となる従業員

労災補償法の対象となる従業員は、個人事業主、家事労働者及び一部の公務員などの一定の例外を除いて、給与水準や国籍にかかわらず、シンガポール企業と雇用契約を締結しているすべての従業員が該当します。したがって、シンガポール国民・永住権者だけでなく、就労ビザを取得してシンガポールで働く外国人労働者も、労災補償法の対象に含まれます。

また、雇用主は、(i) 肉体労働に従事する従業員及び (ii) 肉体労働には従事しないとしても月給が 2,600SGD 以下である従業員については、労災補償保険（work injury compensation insurance）に加入させる義務があります¹。加入義務が課されていない従業員については、雇用主が労災補償保険に加入させるかを選択できますが、労災補償法の対象となる従業員から適格な補償請求が行われた場合には、労災補償保険の有無にかかわらず、雇用主は従業員を補償する必要があります。なお、2021 年 1 月 1 日以降、この労災補償保険は、シンガポール人材省（Ministry of Manpower、以下「MOM」）が指定する保険会社との締結に基づき²、MOM が定める要件に準拠した、労災補償法に基づく補償請求を十分カバーするものであることが義務付けられています。

2. 労災事故の範囲

労災補償法の対象となる従業員は、(i) 業務に起因しかつ業務中に生じた事故により負傷した場合、

¹ Work Injury Compensation (Insurance) Regulations 2020 の Second Schedule には、その他にも、労災補償保険の加入義務の適用除外となる Excluded classes of Employees のリストが掲載されています。これには、政府職員、国際海運・石油会社の従業員、銀行・金融会社の従業員、小売業・ヘアサロン・コーヒーショップ事業に従事する従業員など、比較的幅広い職種が含まれています。

² 指定された保険会社のリストは MOM のウェブサイト (<https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-a-wic-designated-insurer>) に掲載されています。

(ii) 職業病³にかかった場合、又は (iii) 職場で生物学的又は科学的要因にさらされて病気にかかった場合に、雇用主に対して補償を請求できます。これらの労災事故には、自宅から職場への通勤中の事故やシンガポール国外での業務中の事故も含まれるものの、自己又は友人の車や公共交通機関での通勤時の事故の場合、又はアルコールや医師が処方していない薬の影響下での事故の場合は含まれません。

3. 補償の種類と補償金額

労災補償法に基づき請求可能な補償の種類とその補償金額は以下のとおり分類できます⁴。

種類	補償内容	補償金額
医療休暇賃金 (Medical leave wages)	- 入院及び通院のための休暇中の賃金 - 医師の指示により軽作業に従事する場合の不足賃金	- 入院の場合 60 日までは平均月収⁵の 100%、61 日から 1 年までは平均月収の 2/3 の金額 - 通院の場合は、14 日までは平均月収の 100%、15 日から 1 年までは平均月収の 2/3 の金額 - 軽作業の場合は、14 日までは実際の賃金が平均月収に満たない場合の不足分額、15 日から 1 年までは実際の賃金が平均月収の 2/3 に満たない場合の不足分額
医療費 (Medical expenses)	入院費、治療費、歯科治療費、医療器具・薬の購入費、救急車による搬送費など⁶	SGD45,000⁷又は労災事故から 1 年以内に発生した医療費のいずれか低い方
一時金補償 (Lump sum compensation)	- 恒久的障害 (Permanent Incapacity) / 現状の障害 (Current Incapacity) に対する補償 - 死亡に対する補償	- 恒久的/現状の障害に対する補償額は平均月収×年齢に応じて指定される乗数⁸×労働能力喪失率 (但し、100% の場合、125% で計算される) - 死亡に対する補償額は平均月収×年齢に応じて指定される乗数⁹

³ 職業病については、WICA Schedule 2 において職種と病気の種類が規定されています。

⁴ MOM のウェブサイト (<https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation/resources-and-tools/wic-calculators>) には、WICA に基づく補償額の計算を容易にするため、従業員の平均月収、医療休暇賃金、軽作業補償、死亡補償及び恒久的障がい補償の計算ツールが提供されています。

⁵ 事故発生前 12 か月間の平均月収 (基本給、残業代、食事手当、賞与その他すべての手当が含まれます) に基づき算出されます。

⁶ シンガポール国外での事故の場合を除き、シンガポールにおいて登録された医師又は歯科医師による治療である必要があります。

⁷ 2025 年 11 月 1 日以降、SGD53,000 に増額される予定です。

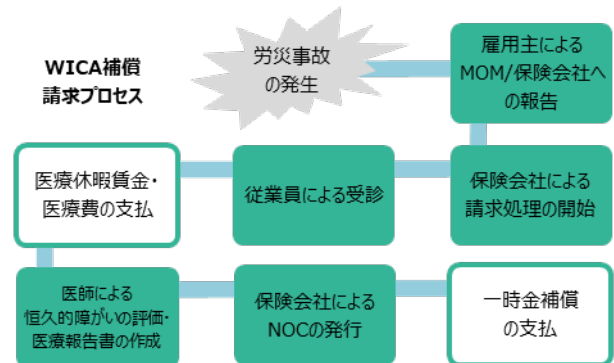
⁸ 最低補償額及び最高補償額は、それぞれ「SGD97,000×労働能力喪失率」及び「SGD289,000×労働能力喪失率」とされていますが、2025 年 11 月 1 日以降、最高補償額は「SGD346,000×労働能力喪失率」に増額される予定です。

⁹ 最低補償額及び最高補償額は、それぞれ SGD76,000 及び SGD225,000 とされていますが、2025 年 11 月 1 日以降、最高補償額は SGD269,000 に増額される予定です。

4. WICA に基づく補償請求プロセス

(1) 補償請求プロセスの開始

従前、労災事故により負傷した従業員は、自ら、労災事故から1年以内に労災補償法に基づく補償請求を行う必要がありました。もっとも、2019年の労災補償法改正により、2020年9月1日以降に発生した労災事故については、従業員が労災事故を雇用主に通知すれば¹⁰、労災補償法に基づく補償請求が行われたものとみなされます。したがって、従業員が、雇用主やMOMに対して労災補償法に基づく補償請求プロセスの開始を求める必要はなく、下記(2)のとおり雇用主がMOM及び保険会社に労災事故を通知すれば、保険会社によって自動的に補償請求プロセスが開始されることになります。



(2) 労災事故の報告

労災事故が生じた場合、雇用主はMOMに事故報告書（incident report）をオンラインで提出することが義務づけられています¹¹。提出期限は、(i) 死亡事故の場合は事故発生日から10日以内、(ii) 負傷事故の場合は雇用主が事故を知った日から10日以内、(iii) 業務に起因する病気の場合は、診断書の受領日から10日以内となります。加えて、報告後に従業員が死亡した場合、雇用主は従業員の死亡を知ってから直ちにMOMに対して通知をしなければなりません。

また、雇用主は、同様の期限において、労災補償保険の保険会社に対しても通知をする必要があります。その後、保険会社から雇用主には、診療報告書のフォーム（medical report form）が送られ、雇用主はこれを従業員が治療を受けている医療機関へと送付します。一方、保険会社から従業員には、請求処理書のフォーム（claim processing form）が送られ、従業員はこれに怪我の部位や平均月収などの情報を記入して保険会社に提出する必要があります。

(3) 補償請求中の雇用主の義務

MOMが発行するガイドライン¹²によれば、労災補償法に基づく補償請求プロセスが継続している間、雇用主は、従業員がすべての診察を受けられるように配慮する必要があります。他方で、従業員自身には、雇用主又はMOMが求める診察に出席する法律上の義務があり、従業員が3か月以上必要な診察への出席を怠った場合、労災補償法に基づく補償請求が支払われない可能性があります。

また、雇用主は、医療費を従業員が受診した医療機関に支払い（従業員が支払った場合には14日以内に払い戻し）、医療休暇賃金は医師による診断書（medical certificate）を受領した次の給料日まで支払う必

¹⁰ 雇用者の代表者等のみならず、事故の際に当該従業員を監督していた職長若しくはその他の監督者、又はその他雇用者が指定していた者に対して通知をすれば足ります。また、従業員からの通知によらずとも、雇用主が労災事故を認識していることでも足ります。

¹¹ 雇用主が報告義務を怠った場合、SGD5,000以下の罰金（初回の場合）、SGD10,000以下の罰金若しくは6か月以下の禁固刑又はその併科（2回目以降の場合）が科されます。

¹² 「A Guide For Employers WORK INJURY COMPENSATION」 (https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/safety-health/publications/wica-2019/wic-guide-for-employers.pdf?utm_source=chatgpt.com)

要があります。

なお、未払いの補償請求がある場合でも、雇用法及び雇用契約の要件を満たす限り、雇用主は労災事故に遭った従業員を解雇することができますが、解雇により雇用関係が終了しても、当該従業員は労災補償法に基づく補償請求の権利を失わず、また雇用主も引き続き補償の支払義務を負います。

(4) 補償金額の決定

従業員の症状が固定化した時点で、医療機関は、恒久的障害の程度を評価し、医療報告書を作成して保険会社に提出します¹³。保険会社は提出された医療報告書に基づき補償金額を計算し、雇用主と従業員に計算通知書（Notice of Computation、以下「NOC」）を発行します。雇用主と従業員は NOC の送達日から 14 日以内に異議を申し立てることができ¹⁴、双方から異議がない場合には、雇用主は NOC の送達日から 21 日以内に補償金を従業員に支払う義務があります¹⁵。

5. 外国人労働者による補償請求

上記 1.のとおり、労災補償法は対象となる従業員の国籍を限定しておらず、したがって外国人労働者が労災事故により負傷した場合にも、雇用主に対して補償請求が可能です。ガイドラインによれば、雇用主は、労災事故により負傷した外国人労働者に対しては、仮にその後離職したとしても、本国に帰るまでの間、食事や宿泊施設の提供などシンガポールに滞在するための適切なサポートを行うべきとされています¹⁶。

外国人労働者は、労災補償法に基づく補償請求中であっても、医学的に認められる限り母国へ帰ることができますが、シンガポールを離れる前には MOM に通知する必要があります。そして、MOM が WICA に基づく補償請求に関する調査のため、当該外国人労働者がシンガポールに留まる必要があると判断する場合には、MOM によって帰国が制限される場合があります¹⁷。

6. コモンロー上の請求との関係

労災事故により負傷した従業員は、雇用者に対し、労災補償法に基づく補償請求ではなく、一般法（コモンロー）に基づき使用者責任を問う民事上の損害賠償請求をすることもできます。もっとも、労災補償法

¹³ 労災事故から 6 か月を超えても従業員の症状が固定化せず恒久的障害の程度が評価できない場合で、医師が従業員の症状が大幅に変化する可能性が低いと判断する場合には、現状の障害（Current Incapacity）に基づき評価を完了することが可能です。

¹⁴ 労災事故が業務起因ではない、平均月収の計算が誤っていることなどを理由に異議申立てすることができ、異議が解決できない場合は Assistant Commissioner（Work Injury Compensation）による審理に付されます。恒久的障害の評価に異議がある場合は、Work Injury Compensation Medical Board が任命したパネルによって恒久的障害の再評価が行われます。

¹⁵ 雇用主が補償金を支払わない場合、SGD15,000 以下の罰金及び/又は 12 か月以下の禁固刑（初回の場合）、SGD20,000 以下の罰金及び/又は 12 か月以下の禁固刑又はその併科（2 回目以降の場合）が科されます。

¹⁶ 但し、雇用に際し原則的に住居を会社にて手配することが義務付けられる Work Permit 保有者であればともかく、そのような義務のない Employment Pass 保有者との関係でも、労災事故があれば食事や宿泊のサポートが義務付けられることになるのかは、要確認であるように思われます。

¹⁷ 外国人労働者は、WICA に基づく補償請求中であっても、雇用主との雇用関係が終了し、就労ビザが取り消された場合には、シンガポールに滞在する根拠を失いますので、一定期間内に出国する必要があります。但し、そのような場合で、MOM が当該外国人労働者がシンガポールに留まる必要があると判断する場合には、MOM が当該外国人労働者に対して Special Pass を発行することがありうると理解しております。

上、同法に基づく補償請求とコモンローによる損害賠償請求の両方を行うことは認められておらず、従業員がコモンローによる請求を行うため民事訴訟を提起しようとする場合、保険会社から送られる請求撤回フォーム（claim withdrawal form）を提出して労災補償法に基づく補償請求を取り下げる必要があります¹⁸。また、従業員が NOC を受け入れ、雇用主が労災補償法に基づく補償請求を支払った場合、それ以降は従業員はコモンローによる損害賠償請求ができなくなります。

では、どのような場合に、被災従業員はコモンローによる請求を選択するのでしょうか。この点、コモンローによる請求の場合、労災補償法に基づく補償請求の際に適用される補償金額の上限（上記 3 参照）の適用はなく、従業員が妥当と信じるより大きな金額を請求し得る点がメリットとなります。他方、コモンローによる請求の場合、従業員は自ら弁護士を雇って民事訴訟を提起し、雇用主の故意又は過失及び損害を立証する必要があります、これは、弁護士の関与や雇用主の故意・過失の立証を要さず、保険会社によって自動的に請求手続きが処理される労災補償法に基づく補償請求と比べると重い負担となります。したがって、一般には、雇用主の故意又は重過失によって労災事故が引き起こされたことがある程度明らかで、WICA で定められた補償上限を上回る損害が認められる蓋然性が高いと判断できる事案でもない限り、従業員がコモンローによる損害賠償請求を行うメリットは乏しいと考えられます。

シンガポールにおける日系企業においても、雇用する従業員が労災事故に遭った場合には、労災補償法に基づき補償請求が行われることとなります¹⁹。上記のとおり、シンガポールにおける労災補償の手続きは日本とは異なる特徴を有するものであり、また、労働力の多くを外国人に依存するシンガポールにおいてしばしば被災した外国人労働者のビザの問題も生じることから、その請求対応にあたっては、複合的視座に立った複雑かつ慎重な検討が必要になります。本稿が、労災補償法で定められた雇用主としての義務を遵守し、適切にそのプロセスを進める上での一助となれば幸いです。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 newsletter@nishimura.com

¹⁸ 労災補償法に基づく補償請求の取り下げは、NOC の送達日から 14 日以内（NOC に異議がない場合）又は NOC の送達日から 28 日以内（NOC に異議を申し立てた場合）に行わなければなりません。

¹⁹ 日本企業からシンガポールの現地法人に派遣・出向している従業員については、海外での業務中の労災事故として日本の労働者災害補償保険法の適用も問題となります。この点については、海外での業務が「海外出張」として取り扱われる場合には、労災保険給付を受けることができますが、「海外派遣」として取り扱われる場合には、海外派遣者として特別加入をしていなければ労災保険給付を受けることができないとされています。