

シンガポールの就労ビザ取得の概要と シンガポール人雇用促進について

(2018年7月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

シンガポール事務所

ビジネス展開支援部 ビジネス展開支援課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）シンガポール事務所が現地法律事務所 RAJAH & TANN SINGAPORE LLPに作成委託し、2018年6月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびRAJAH & TANN SINGAPORE LLPは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびRAJAH & TANN SINGAPORE LLPに係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・シンガポール事務所
E-mail：SPR@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. シンガポール就労ビザ取得の概要	1
1.1 シンガポールにおける就労ビザ	1
1.2 日本人の就労ビザ取得について	1
1.3 取締役の兼務について	4
1.4 Work Permit について.....	4
1.5 Miscellaneous Work Pass について.....	5
2. シンガポール人の雇用促進政策	5
2.1 シンガポール人の雇用促進政策の背景	5
2.2 シンガポール人の雇用促進政策	6
2.3 外国人従業員の雇用の引き締め.....	8
2.4 シンガポール人の高齢者再雇用支援	8
2.5 シンガポール人の雇用にかかる政府補助金の支給	9
2.6 シンガポール人向けのキャリアアップ・サポートプログラム	9

シンガポールの就労ビザ取得の概要とシンガポール人雇用促進について

1. シンガポール就労ビザ取得の概要

1.1 シンガポールにおける就労ビザ

シンガポールにおける就労ビザ発給を管轄している省庁は、Ministry of Manpower (MOM)である。下記の MOM のウェブサイト上には、就労ビザの種類やそれぞれの取得要件 (Eligibility)、審査期間や申請プロセスなどの情報が詳細に公表されている。

(Work passes and permits) <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>

就労ビザの種類は 13 種類あり¹、「Work Pass(es)」と総称される。

就労ビザの発給にあたっては、一部を除き²、(i) 就労ビザ取得者の個人情報（学歴や職歴など）、および (ii) 外国人を雇用する企業情報（事業内容や過去の業績）の両方が MOM によって審査され、企業は就労ビザ保持者の「スポンサー」となる。

就労ビザの種類によって、申請者の最低収入額の要件や有効期間の上限が設定される場合、企業がスポンサーできる人数に上限が設けられる場合、企業が Levy（外国人雇用税）を課される場合、申請者の国籍や年齢に制限がある場合、などがあるので、取得申請を検討する際には留意が必要である。

なお、就労ビザは、そもそも国籍によって発給要件が異なるなど、複雑な制度であり、かつ、制度の内容自体も予告なく頻繁に変更されるため、都度最新の情報を確認し、専門家に相談することが望ましいといえる。

1.2 日本人の就労ビザ取得について

日本人が当地で就労する際に取得を検討するビザは、13 種類ある就労ビザのうち、一般的に下記の 7 種類が該当する。

- Employment Pass (EP)
- S Pass
- Letter of Consent
- Training Employment Pass (TEP)

¹ 2018 年 6 月現在

² 後述する Personalized Employment Pass (PEP) と Work Holiday Programme を除く。

- Personalised Employment Pass (PEP)
- Work Holiday Programme
- Entre Pass

これらのビザに関する概要は、以下のとおりである。

Employment Pass (EP)および S Pass

EP は、駐在員や現地採用の日本人の多くに発給されており、一般的には専門職や管理職に就く人物を対象としている。最低収入の金額設定があり、月額 3,600 シンガポール・ドル（以下、S ドル）以上の収入を得ていることが申請書受理の条件である³。加えて、年齢や経験に応じた収入を得ていることも審査されるため、単純に「月額 3,600S ドル以上の収入を得ていれば誰でも取得が可能である」という扱いではないことに、留意が必要である。

S Pass も駐在員や現地採用の日本人の多くに発給されているが、一般的には専門職や管理職ではない一般職または技術職・作業職に就く人物を対象としている。最低収入の金額設定があり、月額 2,200S ドル⁴以上（2019年1月から 2,300S ドル、2020年からは 2,400S ドルに引き上げ予定）の収入を得ていることが申請書受理の条件である。加えて、年齢や経験に応じた収入を得ていることも審査されるため、これも単純に「月額 2,200S ドル以上の収入を得ていれば誰でも取得が可能」という扱いではないことに留意が必要である。

また、S Pass の発給にあたっては、企業がスポンサーとなることのできる S Pass 保持者の人数に上限が設けられている。この上限設定は「Quota（外国人従業員の採用可能枠、以下「外国人採用枠」）」と呼ばれ、企業内のシンガポール人および永住権保持者の従業員数に応じて割合的に外国人採用枠が決定される。割り当てられる外国人採用枠は、スポンサー企業の業種等によって異なる。

さらに、S pass をスポンサーする場合、企業は政府から毎月外国人雇用税を課される。企業は、スポンサーをしている S Pass 保持者の人数に応じて外国人雇用税を毎月支払わなければならない。

S Pass の発給に係る外国人採用枠計算および外国人雇用税 の金額については、下記より参照可能である。

(Quota and Levy for S Pass) <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/quota-and-levy>

³ 2018年6月現在

⁴ 2018年6月現在、ただし2019年以降引き上げ予定がすでに発表されている。

なお、EP と S Pass の取得申請にあたって、明確な学歴制限は設定されていない⁵。例えば、大学の学位を有していないが豊富な経験を有する人物が専門職や管理職に就く場合に、EP の発給を受ける場合もある。MOM が公開している下記の自己診断ツール「SAT: Self-Assessment Tool」によって、EP と S Pass のどちらの発給を受けられるか、事前に取得の可能性があるビザの種類の見当を付けることが可能である。

(SAT) <http://www.mom.gov.sg/eservices/services/employment-s-pass-self-assessment-tool>

Letter of Consent

EP の配偶者として、帯同家族ビザ (Dependent Pass) の発給を受けている人物が、当地で就労することも可能である。ただし、この場合には事前に MOM から Letter of Consent の発給を受ける必要がある。取得申請にあたって、最低収入の金額設定や人数枠設定の制限を受けることはない。

【補足】 Dependent Pass (DP) とは、月額 6,000S ドル以上の収入を得ている EP または S Pass 保持者の配偶者および 21 歳以下の子に発給される帯同家族ビザである⁶。DP 保持者は、シンガポールでの滞在許可が得られることに加え、就学することが可能である。

Training Employment Pass (TEP)

大学生のインターンシップ生を外国から受け入れたり、同一グループ企業内で研修の一環として研修生を当地に派遣する場合には、TEP の取得を検討することができる。最低収入の金額設定があり、月額 3,000S ドル以上の収入を得ていることが申請書受理の条件で、有効期間は最長 3 カ月間である。

Personalised Employment Pass (PEP)

PEP は、高度専門職に就き高収入を得ている人物に対して発給される就労ビザである。
(i) 当地で既に EP を保持しており月額 1 万 2,000S ドル以上の収入を得ている人物、または
(ii) シンガポール国外にいるが、現在月額 1 万 8,000S ドル以上の収入を得ている人物が対象である。ただし、起業家や当地に登録されている会社の取締役 (Director) や株主は申請ができない。PEP 取得者には、転職をする際などに最長 6 カ月間は、無職であっても引き続き当地での滞在が許可されている⁷という利点がある。

⁵ 2018 年 6 月現在

⁶ 月額 6,000S ドル未満の収入であれば帯同家族の申請はできない。

⁷ ただし、1 暦年につき 14 万 4,000S ドル以上の固定給があることが就労ビザ維持の条件である。

Work Holiday Programme

ワーキングホリデー制度によって、Work Holiday Programme ビザの取得が可能である。ただし、期間は6カ月間のみで、年齢制限（18歳以上25歳以下）が設けられている。さらに学歴制限もあり、日本、香港、オーストラリア、ニュージーランド、フランス、ドイツ、スイス、英国、アメリカ合衆国の有力大学に在学中の学生、または卒業者を対象としている。

Entre Pass

当地で起業をする場合には、Entre Pass を申請する。しかし、この就労ビザの発給を受けるには、下記の起業家(Entrepreneur)、イノベーター(Innovator)、投資家(Investor)のいずれかの要件を満たすことが条件となる。さらに業種制限が設けられている。なお、各項目については、すべての要件を満たす必要はない。

- Entrepreneur : 政府系ベンチャーキャピタルなどからの投資を受けていること、シンガポール政府がサポートするインキュベーターなどの支援を受けていること、顕著な起業経験があること。
- Innovator : シンガポール国外にて有する知的財産権に関連する事業を持つこと、シンガポール高等教育機関などとの共同研究を営んでいること、顕著な実績があること。
- Investor : 投資実績および、顕著な実績があること。

1.3 取締役の兼務について

EP 保持者が複数の会社の取締役 (Director) を兼務する際の明確な取り扱いが MOM から公表されている。EP 保持者が Director 職を兼務する場合は、MOM から Letter of Consent の発給を受ける必要があるため、留意が必要である。

(Taking up secondary directorship)

<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/taking-up-secondary-directorship>

1.4 Work Permit について

Work Permit とは、一般に単純作業または建設現場労働者、家事補助（いわゆるメイド）や産褥補助に当たる人物、ナイトクラブやバーの従業員を対象とし発給されるビザである。Work Permit には下記の5種類がある。

- Work Permit (Foreign Worker) (ウェイトレス、単純作業労働者、工事現場作業員など)
- Work Permit (Foreign Domestic Worker) (家事補助)
- Work Permit (Confinement Nanny) (産褥補助)
- Work Permit (Performing Artiste) (ナイトクラブ・バーの従業員)
- Training Work Permit

これらは、取得にあたっての国籍制限が設けられており、雇用にあたって企業による Security Bond (保証金) および毎月の外国人雇用税の支払いが義務付けられている。特に、Work Permit (Foreign Worker)の発給にあたっては、企業がスポンサーできる外国人採用枠に上限が設けられている。割り当てられる外国人採用枠は、スポンサー企業の業種等によって異なる。

Work Permit (Foreign Worker) の発給にかかる外国人採用枠の計算および外国人雇用税の金額については、下記より参照可能である。

(Work Permit for foreign worker)

<http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker>

1.5 Miscellaneous Work Pass について

上記以外に、宗教家、宗教または政治にかかる講演会に招かれている講師や外国人ジャーナリストは、最長 60 日間までの Miscellaneous Work Pass を取得しなければならない。

2. シンガポール人の雇用促進政策

2.1 シンガポール人の雇用促進政策の背景

シンガポール政府は、2013 年 1 月の人口白書において、シンガポール人（および永住権保持者）を中心とする労働力基盤を目指して「Strong Singaporean Core」の指針を打ち出した。これは、外国人労働者の受け入れを規制し、シンガポール人労働者のスキルを向上させ、専門職や管理職に当たる「Professional, Managerial, Executive and Technical(PMET)」の業務を中心にシンガポール人の労働力基盤を強化する旨の指針を発表したものである。そして、将来的には国内総労働力の 3 分の 2 がシンガポール人（および永住権保持者）労働者により構成されることを目標に掲げている。また、科学技術や IT の導入によって、これまで外国人労働者に依存していた業務を減らし、作業を効率化させることも推奨している。

その後、政府はこの「Strong Singaporean Core」に向け、シンガポール人の雇用促進に関連する政策を徐々に強化させている。これまでに具体的に政府が打ち出した政策は、(i)シンガポール人の雇用促進政策、(ii) 外国人従業員の雇用の引き締めと作業効率化、(iii) シンガポール人の高齢者再雇用支援、(iv)シンガポール人の雇用にかかる政府補助金の支給、(v) シンガポール人向けのキャリアアップ・サポートプログラムの強化等が挙げられる。

2.2 シンガポール人の雇用促進政策

政府が打ち出したシンガポール人雇用促進政策とは、2014 年から始まったフェア・コンシダレーション・フレームワーク（FCF = Fair Consideration Framework）が挙げられる。

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/fair-consideration-framework>

本制度は、企業が外国人のみを採用対象者とした求人を行うことを制限し、結果としてシンガポール人の採用も公平に検討する枠組みを作ることを目的している。

具体的には、(a)外国人雇用の前の求人広告掲載の義務、および(b)MOM による企業の採用活動への直接介入、という二つの柱を基盤としている。

(a) 求人広告掲載の義務

まず、2018 年 7 月現在、求人広告掲載の義務があるのは、Employment Pass (EP)申請を行う場合のみを対象としている。これは、EP が一般的には専門職や管理職に就く外国人を対象に発給されている中、その EP 保持者がシンガポール政府が掲げる「Singaporean Core」に基づきシンガポール人（および永住権保持者）層の拡充を目指している専門職や管理職（PMET）に該当していることが理由である。

求人広告掲載とは、EP 申請のスポンサー企業は、EP 申請書を提出する前に、政府⁸が運営する無料求人情報ウェブサイト（Jobs Bank ⁹）に求人広告を 14 日間以上掲載しなければならず、この JobsBank を通じて求人に応募をすることができるのはシンガポール人およびシンガポール永住権保持者に限定されている。これは、2014 年 8 月から導入されている。

なお、Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practice (TAFEP)（使用者代表者、労働者代表者、MOM の三者協議会）が発行するガイドライン¹⁰に基づき、企業は、JobsBank に掲載する求人広告に限らず、求人広告を掲載する場合は、従業員の国籍、年齢、人種、宗教、性別または家族関係に関する希望を記載しないように求められていることに留意が必要である。言語についても「マレー語新聞編集者であるためマレー語が必須」といった明確な理由がある場合を除き、希望を記載しないように求められている。

⁸ Workforce Singapore (WS)

⁹ <https://www.jobsgov.sg/>

¹⁰ Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices

ただし、以下の場合¹¹には Jobs Bank への求人広告掲載は免除されるので、申請書類が揃えば求人広告をせずに、EP 申請を行うことができる。

- EP スポンサー企業の従業員総数が 10 人未満の場合
- EP 申請者の月額固定給与が 1 万 5,000S ドル以上である場合
- グループ会社間での専門職または管理職異動の場合
- 1 カ月以内の短期就労の場合

(b) MOM による企業の採用活動への直接介入

MOM は、同業他社と比べて従業員構成に占めるシンガポール人の割合が低い「Weaker Singaporean Core」と認定された企業に対して、①シンガポール人と外国人従業員の採用を平等な基準で行っているか、②既存のシンガポール人の育成に積極的に取り組んでいるか、などについて具体的な説明資料の提出を求めるともしている。

これは、MOM が Jobs Bank 利用履歴を通じて得た情報から、企業に対して、シンガポール人（および永住権保持者）ではなく、外国人雇用に至った経緯の説明をより具体的に求める可能性があることを示している。

この MOM の直接介入は、企業の規模（従業員数、業績、資本金等）や業種にかかわらず、シンガポールのすべての企業を対象としていることに留意が必要である。

さらには、下記すべての要素が「Weak（弱い）」と評価された“Triple Weak”企業については、MOM によって「Watch-List」に載せられる。

①全従業員に占めるシンガポール人の割合（Singaporean Core であるか）

②シンガポール国民の割合が低い場合、将来的にシンガポール人中心の「Singaporean Core」を実現するための人材育成面での企業努力をしているか。

③シンガポールへの経済的・社会的貢献度

このリストに載った企業は企業の人材採用や育成計画に加え、EP の発給数が監視される。つまり、これらの企業が申請した EP については、更新を含め厳格な審査基準が適用され、MOM に対して明確な外国人の雇用理由を説明する必要があり、発給審査結果を得るまでに時間を要する。

¹¹ 2018 年 7 月より

2.3 外国人従業員の雇用の引き締め

シンガポール人の雇用促進の政策に関連し、企業が外国人を雇用する際に S Pass および Work Permit を申請する場合には、Quota（外国人従業員の採用可能枠、以下「外国人採用枠」）の引き締め、および Levy（外国人雇用税）の値上げに留意する必要がある。

まず、当該 2 種類の就労ビザを申請するにあたっては、それらの申請者数が各企業に割り当てられる外国人採用枠の範囲内か否かを検討する必要がある。また、申請企業は、これらの就労ビザ保持者を雇用する場合、外国人雇用税を毎月政府に支払う必要がある。

外国人採用枠は企業の業種によって異なる数値が設定されているが、どれも①シンガポール人従業員数と、②シンガポール永住権を保持している従業員数とを足した数に応じ、割合的に外国人採用枠が決定される。このため、外国人採用可能人数を増やすためには、原則としてシンガポール人および永住権保持者の従業員を増やす必要がある。

また、外国人雇用税については、雇用する外国人の人数が増えるほど、企業が支払義務を負う外国人雇用税の金額が上がる制度となっている。

(外国人雇用税の計算方法)

http://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/services-forms/passes/guide_on_comp_of_company_quota_balance.pdf

2.4 シンガポール人の高齢者再雇用支援

Retirement and Re-Employment Act（退職・再雇用法）のもと、55 歳になる前に雇用されたシンガポール人（および永住権保持者）の定年は 62 歳であり、企業はそれ以前に年齢を理由として係る従業員の退職を求めることはできない（<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/retirement>）。また、企業は、必要なパフォーマンスを残しており、健康上の問題がないことなど一定の条件のもと、62 歳になるシンガポール人（および永住権保持者）従業員に対して 67 歳までの継続雇用のオファーをする義務を負う。オファーができない場合は、企業は当該従業員に対して、ガイドラインで定める金額(最高 1 万 3,000S ドル)を考慮して Employment Assistance Payment を支払う必要がある。

<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment>

2.5 シンガポール人の雇用にかかる政府補助金の支給

- Wage Credit Scheme (WCS)

企業が月額給与 4,000S ドル以下のシンガポール人従業員を昇給させる場合に、政府が昇給額の 20%¹²を補填するという制度である。WCS の制度の下、シンガポールの税務署である Inland Revenue Authority of Singapore (IRAS)から企業に対する金額の払い戻しがなされる。この制度は 2020 年まで延長されることが発表されている。

<https://www.iras.gov.sg/IRASHome/Schemes/Businesses/Wage-Credit-Scheme--WCS/>

- Special Employment Credit (SEC)

企業が 50 歳以上で月給 4,000S ドル以下のシンガポール人従業員を雇用している場合、その従業員の給与の一部を政府が負担するという制度である。SEC は当初は 2011 年から 2016 年の 5 年間の限定措置であったものの、政府はさらに 3 年間、2019 年まで SEC を延長することを発表した。2018 年の助成金については以下のリンク先のウェブサイトが参考となる。

<https://www.sec.gov.sg/FAQ/Pages/FAQ.aspx?category=FAQs%20on%20SEC&subcategory=Useful%20Information%20for%20Employers>

- WorkPro

本制度は、シンガポール人（および永住権保持者）の雇用を促進し、高齢者にやさしい職場および業務の育成を目的としている。企業は、エイジマネジメント、高齢の従業員のための肉体的に容易で安全な業務の再設計、柔軟な勤務環境の整備（フレキシブルな勤務時間・勤務場所等）等を実行するために、助成金の交付を申し込むことができる。

<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/schemes-for-employers-and-employees/workpro>

2.6 シンガポール人向けのキャリアアップ・サポートプログラム

- 技能開発基金 (Skills Development Fund: SDF)

技能開発基金は、企業による従業員の技能向上への投資を促進することを主な目的として、1979 年に設立された。技能開発税法 (Skills Development Levy (SDL) Act) に基づき、企業は原則として各従業員の月額報酬の 0.25%を SDL として毎月支払う義務を負う。SDL は技能開発基金に拠出され、技能向上プログラム、トレーニングのために使用される。本制度は SkillsFuture Singapore Agency に所管されている。

¹² 2019 年は 15%、2020 年は 10%

<https://sdl.ssg.gov.sg/>

- SkillsFuture Credit

25 歳以上のシンガポール人に対し、知識や技能向上のためのコース等を受講するために政府から 500S ドルの補助金が給付される。

<http://www.skillsfuture.sg/>