



外資参入からビジネス運営に係る一連の法規制・許認可手続き(運用実態も含む)

業種定義: 和食店を含む一般のレストラン、フードコート、カフェ、ケーキショップ、パブ、バー、居酒屋などの飲食店や惣菜などの持ち帰りが可能な店(いわゆる中食)を対象とする。

1. 外資参入規制	
(1) 外資参入の可否	外資100%での参入可。
(2) 外資の出資比率の規制 (地場企業との合併で参入可能な場合のみ。また、ASEAN内、ASEAN外からの投資で差がある場合、他国との2国間・多国間FTAで特別な国に対する優遇条件がある場合はその旨を明記)	特になし。
(3) 最低資本金に関する規制	特になし。
(4) その他、外資に対する特殊な規制	特になし。
(5) (1)～(4)の根拠法	特になし。
(6) 外資規制の運用実態(規制と運用が違う場合は記述)	特になし。
2. 投資奨励策・外資優遇措置	
(1) 投資奨励業種の該当	投資奨励業種には当たらない。
(2) 税制優遇措置等	—
(3) 投資奨励の運用実態	—



外資参入からビジネス運営に係る一連の法規制・許認可手続き(運用実態も含む)

業種定義: 和食店を含む一般のレストラン、フードコート、カフェ、ケーキショップ、パブ、バー、居酒屋などの飲食店や惣菜などの持ち帰りが可能な店(いわゆる中食)を対象とする。

3. フランチャイズ・ビジネスに関する規制(特に開始前後の登録・許認可制度)	
(1) フランチャイズでの事業展開に対する関連法規の有無	シンガポールでフランチャイズ事業を規制する特定の法規や管轄政府機関はない。フランチャイズ展開に際して登録・届出制度等規制はない。
(2) 関連法規がある場合は、その名称	フランチャイズ事業を規制する特定の法令はないが、フランチャイズ契約には、一般商取引における契約法(Civil Law Act)、詐欺等不法行為法(tort of deceit or fraud)、競争法(いわゆる独占禁止法、Competition Act)、不公平契約条件法(Unfair Contract Terms Act)、不実表示法(Misrepresentation Act)、商標法(Trade Marks Act)、著作権法(Patents Act)など関連した法令が複合的に適用される。
(3) 登録・許認可制度がある場合は、その内容	特になし。
(4) 登録・許認可制度の窓口(日本語・英語)および関連サイト	フランチャイズ&ライセンス協会(FLA: Franchising and Licensing Association)は、シンガポールにおけるフランチャイズ産業の育成と発展を使命とする国のフランチャイズ業界団体で、世界フランチャイズ協議会(World Franchise Council)のメンバーである。フランチャイザーは、必ずしもFLAの会員になる必要はないが、会員であることが社会的信用につながっている。2016年11月現在、137社の会員企業で構成。FLAは、会員社が遵守すべき倫理綱領を定め、フランチャイズ・システムの信頼性向上及び発展につなげている。
(5) 登録・許認可制度に関連して特に外資を制限する場合、他国にない特殊な規制がある場合はその内容	外資を制限する規制、他国にない特殊な規制は特になし。
(6) 外資が子会社を設立し、その子会社をマスターフランチャイジーとすることができるか(店舗設置・運営をする場合は、1. 外資規制と関係するため、店舗運営を含まない場合を想定)	外資が子会社を設立し、その子会社をマスターフランチャイジーとすることは可。そのマスターフランチャイジーが店舗設置・運営することも可。
(7) 現在、フランチャイズ関連法規が無い場合、立法に向けた動きがあるか。ある場合はその進捗・見通しを記載。	シンガポール弁護士会(The Law Society of Singapore)は法律公刊誌(Law Gazette)2011年2・3月号にて、「シンガポールにおけるフランチャイズ事業を巡る法整備環境」と題したレポートを発表し、シンガポールの既存制定法と各国のフランチャイズ関連法を比較しながら、現状では本部と加盟店の立場上の不均衡が見られず、業界の健全性が保たれていると結論付け、関連法の立法化は不要と締めくくっている。それ以降、フランチャイズ関連法の立法化に関する動きは見られない。

外資参入からビジネス運営に係る一連の法規制・許認可手続き(運用実態も含む)

業種定義: 和食店を含む一般のレストラン、フードコート、カフェ、ケーキショップ、パブ、バー、居酒屋などの飲食店や惣菜などの持ち帰りが可能な店(いわゆる中食)を対象とする。

4. 企業設立・営業許可・出店規制(外資の有無を問わないが、外資・地場の取扱いが違う場合はその点も明記)	
(1) 企業設立・営業許可(ビジネス・ライセンス等)、登録、届出などの有無、手順(審査事項、要件など)	企業登記後、レストラン、カフェ、パブ、フードコート、セントラルキッチンの開業に際し、所轄官庁のライセンスを要する。
(2) ライセンス名称、所管省庁・機関、事業関連法	2. 営業許可参照
(3) 出店可能な場所に対する制限(営業許可取得要件となっている場合はその旨も記載)	<p>サービス業全般に出店可能な場所の制約がある。政府所有の不動産(商業施設・非商業施設)については公営住宅を管理する住宅開発庁(HDB)、工業用不動産を管理するジュロンタウン公社(JTC)等が管轄し、民間所有の不動産については都市再開発庁(URA)が管轄している。基本的に政府所有の不動産を外国人や外資企業が購入したり、リースすることはできない。URAは民間所有の不動産用途を18クラスに分類しており、業態と物件によっては、用途変更許可(Change Of Use)や火災安全対策のための設計許可(Plan Approval For Fire Safety Works)が必要なものや営業時間の制約を受ける場合もある。</p> <p>URA管轄下にある民間所有のショッピングセンター、商業施設、ホテル、ショップハウス等で用途分類クラス3(Restaurant)またはクラス15(Nightclub)が外食事業者に認可された出店場所となる。外食事業者が店舗内で食事・飲料を給仕することなく持ち帰り専用の店舗を開設する場合はクラス1(Shop)の小売店舗を使用できる。また、レストランが酒類を給仕するかにより出店場所や営業時間の制限を受けることがある。なお、ライセンス取得に際し、店舗物件の賃貸借契約、レイアウト図面等の提出も必要。</p>
(4) 営業開始後の検査・報告等(定期検査・定期報告・情報開示義務など)	<p>会社法、所得税法、財・サービス税法、中央年金積立金法、外国人労働者雇用法等に基づいて、一般の会社運営に係る定期報告義務がある。</p> <p>■ Food Shop Licenceは1年間、Liquor Licenceは2年間有効のため、更新が必要。                  ■ 外食店舗にはNEAが不定期に立入検査を行い、店舗の衛生状態に応じてランク(A~D)査定され、衛生基準に違反して減点ポイントが12ポイントとなると、営業停止または免許取り消し処分を受けることがある。</p>
(5) 営業許可取得などに関する運用実態(特に地場企業と外資企業とで差がある場合は記述)	営業許可取得などにシンガポール地場企業と外資企業とを差別することはない。ただし、規格生産性革新庁(SPRING)やシンガポール国際企業庁(IEシンガポール)が管轄する地場中小企業能力開発支援、融資制度や国際化を後押しする助成プログラムを受ける資格対象が地場資本30%以上となっているため、地場資本30%未満の外資企業は資格対象外となる。



外資参入からビジネス運営に係る一連の法規制・許認可手続き(運用実態も含む)

業種定義: 和食店を含む一般のレストラン、フードコート、カフェ、ケーキショップ、パブ、バー、居酒屋などの飲食店や惣菜などの持ち帰りが可能な店(いわゆる中食)を対象とする。

5. 就業者に必要な資格	
(1) 就業者の資格所持要件	あらゆる食品取扱者(Food Handler=シェフ、クック、キッチンスタッフ等)は、衛生上の理由から食品衛生資格(WSQ Basic Food Hygiene Course)を取得し、NEAに登録する義務がある。直接調理に関わることのないマネジャー、キャプテン、キャッシャ、皿洗い、清掃人、他のサービススタッフは食品取扱者としてみなされない。また、ケータリング事業者、レストラン、フードコート、社員食堂の運営事業者は、食品衛生責任者(Food Hygiene Officer)という資格を持つ責任者を擁していなければならない。
(2) 外国人雇用の可否・制限	人材省(MOM)は管理・専門職種向けに「エンプロイメント・パス(EP、最低基本月給3,600SDドル(2017年1月1日より従来の3,300SDドル超から引き上げられた))」、中技能向けに「Sパス(最低基本月給2,200SDドル)」、低技能向けに「ワーク・パミット(WP)」と、外国人労働者の技能や学歴、就労経験、賃金に応じて異なる種類の就労許可証を発給している。MOMは、2010年から段階的に外国人雇用限度率を引き下げるとともに、外国人雇用税を引き上げている。例えば、サービス業については、WPを保持する外国人労働者は全従業員のうち40%以下、Sパスは同じく15%以下しか雇えない。また、外国人労働者を1人雇うごとに全外国人労働者数に応じて300~700SDドルを外国人雇用税として納税する必要がある(雇用できる外国人労働者数の上限があるだけでなく、その限度内でも多く雇うほど、1人当たりの課税が高くなる)。これらの措置により、サービス業の現場での人不足に拍車を掛けている。また、MOMは2014年8月1日から、企業が幹部・専門職の「エンプロイメント・パス(EP)」を新規に申請する前に、政府が管理する求人バンクに地元人材を対象とした広告を掲載することを義務付け、地元人材の雇用を奨励している。ただし、(1)従業員25人以下の企業、(2)基本月給が1万2,000SDドル以上、(3)WTOのサービス貿易に関する一般協定(GATS)で定義される企業内転勤者[Intra-Corporate Transferees (ICT)]、(4)短期(1カ月未満)就労者、についてはこの掲載義務は免除される。さらに、2016年4月、EPの審査に当たり、外国人個人の学歴、経験、給与水準を審査するのに加え、EP申請企業の地元人材の登用状況についても審査対象とする方針が発表された。
(3) 外国からの短期出張者による指導の制限	外国から短期出張により会議、セミナー、研修、ワークショップ、展示会等へ参加する場合を除き、業務指導、講演、公演など就労に該当する行為を行う者は、原則として、人材省(MOM)より雑事労働許可書(Miscellaneous Work Permit)を取得しなければならない。雑事労働許可書の期間は最大60日で、更新はできない。ただし、商品・サービスの販売促進に直接寄与する行為に該当しない場合は、人材省に対し雑事労働許可の免除申請を行うことができる。
(4) 現地人雇用義務	シンガポール人の雇用義務はないが、外国人労働者を雇用する場合は、全従業員の40%以下にしなければならないため、シンガポール人を必然的に雇うことになる。
(5) その他、外国人・現地人雇用に係る運用実態	シンガポール人と外国人労働者の雇用比率は厳格である。シンガポール人は中央積立基金(CPF)を支払う必要があるため、人材省(MOM)はCPF支払いを確認、雇用比率をチェックしている。外国人労働者を雇用する際の技能レベルは労働力技能資格(WSQ)の有無により判定され、高技能を保有する外国人の雇用税は低く設定されている。
6. その他	
(1) 現地の商慣習等による事実上の規制など、事業展開にあたって注意すべき点	<ul style="list-style-type: none"> <li>■人口の13%を占めるマレー系イスラム教徒を顧客に取り込むにはイスラム教の教義に基づく食材の調達・処理・調理を行う「ハラール」認証の取得が必要となる。</li> <li>■多店舗展開する外食事業者は調理などを一括して行うセントラルキッチンの導入で人員の有効活用やコスト削減、店舗スペースの有効活用などを図る動きが広がっている。</li> <li>■慢性的な労働力不足に直面する飲食業界は、多くのシンガポール人が敬遠する職種となっているため、必然的に外国人労働者に依存することとなる。</li> <li>■ケータリング事業者には、より高い食品衛生基準が求められ、2014年6月以降、免許申請または更新の際に、食品安全管理システム(FSMS : Food Safety Management System)の導入と実施計画の提出が求められる。</li> </ul>
(2) 企業設立から営業開始までの手続きフロー、所要時間、費用	3. 手続きフロー参照