

シンガポール就労ビザの最新状況 2024年

GLOBAL GATEWAY ADVISORS PTE LTD
Managing Director

山下 英男

Director & GPC Group Founder

関口 泰央



はじめに

本稿では全ての日本人がシンガポールにおいて就労するために必要なビザについてお話をさせていただきます。近年、シンガポールへの赴任手続は、厳格化と複雑化の一途をたどっており、駐在員およびそれらの采配をする人事部にとっては、日々最新情報を取得する必要性は枚挙にいとまが無いと思慮いたします。特に公平な雇用慣行¹の厳格化と、COMPASS制度の導入が最も影響が大きかったのではないのでしょうか？さらに今後は、職場公平法の法制化（Workplace Fairness Legislation）や、柔軟な勤務形態（Flexible Work Arrangement）に関するスタンダードの法律補完への格上げなど、多国籍国家における働き方改革という非常にチャレンジングな潮目を迎えることとなります。弊社は、シンガポールにおいて日系企業で唯一、就労ビザの申請代行ライセンスと、Employment Pass（以下「EP」という）の申請について必須手続である学歴証明の第三者認証機関のライセンスを政府機関より付与されており、当地の日系企業で最も人材開発省（Ministry of Manpower、以下、「MOM」といいます）と頻繁にやり取りをしております。また、就労ビザについては、400件を超える申請を支援しており、これまでのところ全ての申請が許可されています。これらの知識や実務経験を基に、最新の動向や今後起こり得る改正についてファクトベースで解説をさせていただきます。

候補者	①給与	②学歴	小計 40点 ～0点
	ローカルの同業界同年代の給与を高い順に並べた時に、候補者の月給が… 上位10%以内 20点 上位35%以上10%未満 10点 それ未満 0点	候補者の最終学歴が… トップ大学 20点 大卒/大卒同等 10点 それ以下 0点	
企業	③ダイバーシティ	④ローカル雇用の努力	小計 40点 ～0点
	候補者の国籍が企業の全PMETの中で… 5%未満 20点 5%以上～25%未満 10点 25%以上 0点	同業界の全企業をローカルPMETの割合が高い順に並べた時に、企業が… 上位50%以内 20点 上位80%以上50%未満 10点 それ未満 0点	
ボーナス	⑤個人の特殊スキル	⑥企業の国際化・イノベーション	小計 30点 ～0点
	シンガポールに不足しているポジションのEP申請 20点	意欲的な技術革新や国際化を進めている優良企業 10点	

①～⑥で合計110点～0点。
合計点数が40点に達しており、EPの最低適格給与を満たしていれば、EP申請が可能。

図1 COMPASSの概要

なぜ外国人就労規制が国家の重要戦略なのか？

当地で就労されている皆様は記憶に新しいと存じますが、2022年2月18日に公表されたシンガポール国家予算2022およびその後のMOMの予算委員会において、EPの新評価フレームワークであるCOMPASS（Complementarity Assessment Framework）の発表がされました（図1）。COMPASSは、2023年9月1日以降のEPの新規申請において既に適用開始となっています。このCOMPASSは6つの基準に分かれており、候補者自身を評価する給与と学歴の2つの基準、スポンサーとなる企業を評価するダイバーシティとローカル雇用の努力の2つの基準、政府が国家戦略として定める2つのボーナス基準で構成されており、満点は110点となります。このCOMPASSの合計点数が40点に達してお

り、かつ、EP申請における最低適格給与 (Minimum Qualifying Salary for EP) を満たしていることが、EP申請を提出する大前提となります。言い方を変えれば、COMPASSと最低適格給与を満たしていない場合には、EP申請を提出することすら叶いません。それでは、なぜこのようなフレームワークの導入が発表されたのでしょうか？シンガポールでは、外国人就労規制を極めて重要な国家戦略として位置づけています。これは、小国であるシンガポールが世界で競争力を維持・促進するためには、他国から優秀な人材を迎え入れる必要がある一方で、人口や資源の制約から無制限に外国人を受け入れることが現実的ではないことが背景にあります。このため、外国人労働者を、その能力や経験に基づき選別しながら、より生産性の高い分野に配置をすることが必要となります。加えて、ローカルの労働力を強化して多様化するよう企業に奨励することも必要です²。本章では「なぜ外国人就労規制が国家の重要戦略なのか？」について深堀をします。

まず、シンガポールにおける居住人口の内訳をみていきます。図2の通り、総人口604万人のうち、外国人数は186万人と全体の30.8%を占めています。東京都では、総人口1,410万人のうち、外国人数は65万人と全体の5%しか占めていないことから、シンガポールという国家が相当数の割合を外国人の労働力に依存していることが分かります³。このため、国家の競争力を維持していくためには、シンガポール人と永住権保有者を含めた418万人のローカル (69.2%) の雇用創出・維持と、30.8%を占める外国人の品質の向上という2つを両立させる政策が必要となります。これは1965年のシンガポール建国以来、国家にとって重要かつ継続的な挑戦でしたが、2018年に重要な転換点を迎えます。シンガポール国家予算2018のMOM予算委員会において、当時の長官であったLim Swee Say氏より、シンガポールコアの実現というメッセージが発表されました。この時点での内容は企業の人員構成は、3分の1が外国人、3分の2がローカルという比率が最も望ましい、という定量的な側面を重視したものでした。これにより、経営層、管理職、専門職を対象としたEPについては、それ以外のSパスやワークパー

ミットのように、発給枠 (Quota) は定められていないものの、企業運営上の望ましい人員構成における一定の指標となることとなりました。その後、シンガポールコアの定義は主にシンガポール国家予算や予算委員会の発表により流動的に変化をしていますが、2022年のMOM予算委員会における発表に基づくと、シンガポールの労働力の中心がローカルであり、外国人は国家の必要な分野で不足する労働力を補完することができる高度人材のみで構成されている状態である、とされており²。このように、過去においては、全ての企業はローカルが3分の2、外国人が3分の1という従業員構成比率が最も望ましいとされておりましたが⁴COMPASSの発表に伴って、業種一律であったこの基準を見直し、業種別の平均を基に判断をする方向に変わっています。最たるものが、先に述べたCOMPASSにおけるスポンサーとなる企業を評価する基準のうち、ローカル雇用の努力基準です。これは、同業界の全企業をローカルPMET⁵が高い順に並べたときに、EPのスポンサーとなる企業が上位何%に入っているかで、獲得できる点数が0点～20点の間で変わる、というものになります。同業界の水準に限らず、企業のローカルPMET割合が70%を超えている状況においては、10点が獲得できるという例外措置があります。なお、COMPASS上の同業界の定義について、政府は全業種を22のセクターに細分化しており、企業が企業会計庁 (ACRA) へ登録している標準業種コード (SSIC) に基づき、どのセクターに分類されるかが機械的に決まります。また、企業を評価する基準のもう一つであるダイバーシティ基準については、EP取得予定者の国籍が企業のPMET全体の中で何%を占めるかにより、獲得できる点数が変わります。この基準は、組織内のPMETがシンガポール人を除く単一国籍に偏った企業において、外国人を優遇し、国民を冷遇するような風土が醸成されることを防止するための基準であるといえます。なお、企業を評価するこの2つの基準には、企業のPMETの総数が25名未満の場合に、各基準で10点ずつの計20点が獲得できるという小規模企業の例外措置があります。

次に、定性的な指標を取り入れるという点では、

COMPASSにおける候補者個人を評価するための給与基準と学歴基準があります。給与基準については、EP取得予定者のシンガポール赴任時の月給金額が、ローカルPMETの同業界同年代の給与と比較して上位何%に入るかで、獲得できる点数が0点～20点の間で変わるというものになります。また、学歴基準は、候補者の最終学歴によって獲得できる点数が0点～20点の間で変わるというものになります。日本からの赴任者の場合、通常の4年制大学を卒業していれば基本的には10点が、トップカテゴリーに分類される大学を卒業していれば20点が与えられます。執筆時点で、トップカテゴリーに分類される日本の大学は、東京大学、京都大学、東京工業大学、大阪大学、東北大学の5大学のみです。これらの候補者個人を評価するための基準からは、シンガポールでEPを保持して就労できる人材というのは、給与面と学歴面で、世界的に見ても平均を十分に上回る人材を意図としていることが見てとれます。

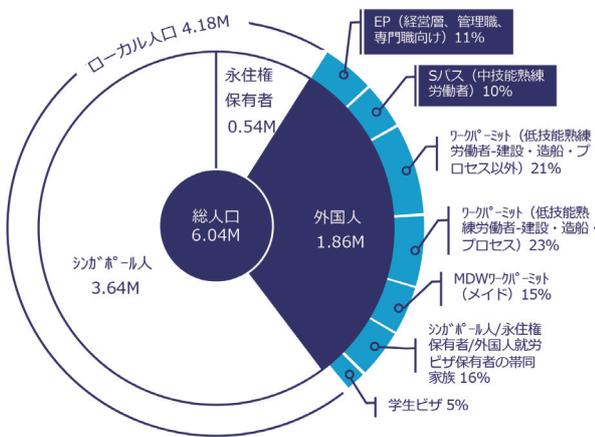
COMPASS導入以前にEPの申請が却下された事例を振り返ってみると、企業または候補者が基準を満たしていなかったことが推察できます。筆者の私見では、シンガポール政府は従来より、EPの申請においてCOMPASSと類似の内部的な審査基準を有していたと考えます。すなわちCOMPASSは、2022年の発表時点で新たに作られた基準というよりは、この類似の内部審査基準を対外的に公表するために精練したものであると思われます。

本章の結論として、COMPASSは、シンガポールという国家がグローバル市場での競争力を維持・促進するために、ローカルの労働力の強化・多様化と、外国人の品質の向上という2つを両立させる政策を具体化したものであるといえます。

シンガポールにおける就労ビザの種類と統計

前章では、国家戦略とその具体化策がCOMPASSであるという大きな話をしました。本章と次章では足元に話を戻して、就労ビザ、特に多くの日本人の駐在者が取得をするEPの内容についてみていきます。まず、日本人が一般的に取得可能な就労ビザの種類を図3にまとめております。ONEパスとPEP (Personalised Employment Pass) は、企業スポンサーを不要とする代わりに、給与基準または発給期間でやや制約がありますので、通常の日本人の駐在者であればEP、次いでSパスを取得することが一般的です。シンガポールEP保持者数の推移は図4の通りです。ここ5年はコロナ禍を受けて一時減少しましたが、2022年12月末時点ではじめてEP保持者数がSパス保持者数を上回り、2023年12月末時点のEP保持者数は過去最高を記録しております。シンガポールSパス保持者数の推移は図5の通りです。2019年12月末では保持者は200,000人、2024年6月では176,400人であることから、23,600人減少しています。EPが増加しているというファクトは、前章で述べた外国人の品質の向上を狙った政策が寄与し、優秀な外国人の呼び込みに成功をしていることが見て取れます。

なお、図6のシンガポールの在留邦人で見ると、減少傾向であることから、シンガポールという国をアジアの戦略的事業拠点とする国際的な流れを受けてEP保持者が増加していることとは、逆の動きをしていることが分かります。ただし、世界全体の在留邦人数も減少傾向にあるため、シンガポールのCOMPASS導入の影響だけで判断することは性急な見方だと考えられます。筆者の昨今のクライアントの支援状況からすると、シンガポールに関しては、物価高や円安の影響を受けて再編を余儀なくされる企業はもちろんあるものの、ローカル人材を有



M=百万人
データ時点：2024年6月30日

図2 シンガポール共和国の居住人口内訳⁶

効活用して組織運営を進められるような、優秀な駐在員を選別して赴任させている企業が多いのではないかと印象を受けます。このため、在留邦人が減っていること自体がシンガポールにおける日本企業のプレゼンスの低下に直結はしておらず、むしろ、法令遵守意識の高い日本企業は、他国の外資系企業に先駆けてCOMPASSに対応することで、単一国籍に偏重した組織運営から脱却し、ダイナミックにローカライズを進めているということが言えるのではないかと考えられます。

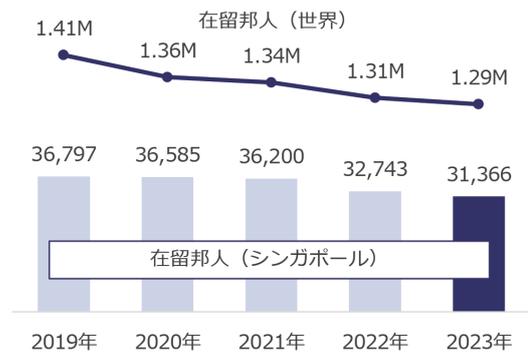


図6 シンガポールの在留邦人数の推移
※外務省 海外在留邦人数調査統計（各年10月1日現在）

EPの取得手続の概要と要点

本章では、多くの日本人の駐在者が取得をするEPの新規申請フローとその留意点とみていきます。まず、EPの取得における重要なマインドセットとして、組織として公平な採用フローを経るということをお話させていただきます。図7でEPの新規申請フローをまとめていますが、このプロセスは大きくローカル選考と、外国人（駐在者）選考の2つに分かれます。駐在者を連れてくるEPの申請においてなぜローカル選考が関わってくるのかと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、先に述べたように、シンガポール政府は、ローカルの雇用創出・維持と外国人の品質の向上の2つを政策の要としております。これは平易な言い方をすると、駐在者が当地で行う予定の仕事内容がローカルで出来るのであれば、その仕事のポジションについては、ローカルに優先的に雇用機会を与えなければならないということになります。このため、EPの新規申請においては、一部の例外⁹を除いて、ローカル選考プロセスとして政府が運営する無料求人プラットフォームであるMCF（MyCareersFuture）に最低2週間の求人広告を投稿する必要があります。この投稿期間中に募集があったローカル人材については書類選考と面接を行い、駐在者が当地で行う予定の仕事内容が出来る企業と判断した場合には、駐在者ではなくそのローカル人材を採用することが求められます。反対に、募集時点でのローカル求職市場に求人者に合致する人材がいなかった場合には、外国人選考プロセスへ進むことになります。このローカル選考プロセスについて、外国人選考ありきのペーパー

就労ビザ名称	Sパス	EP	PEP	ONEパス
対象者	中技能熟練労働者	専門職 管理職 経営層人材	専門職 管理職 経営層人材	ビジネス、アート、文化、スポーツ、学術、研究分野での世界的トップ人材
企業スポンサー	必要	必要	不要	不要
最低給与（月額）	金融以外 S\$3,150 金融 S\$3,650 経験/年齢/学歴に応じて変わる	金融以外 S\$5,000 金融 S\$5,500 経験/年齢/学歴に応じて変わる	年額 S\$270,000	S\$30,000 経験/年齢/学歴に応じて変わる
通常のビザ発給期間	最高2年（更新可）	初回：最高2年更新時：最高3年（更新可）	3年（更新不可）	5年（更新可）
扶養家族ビザの可否	可 ただし、S/パスホルダーの月給S\$6,000以上	可 ただし、EPホルダーの月給S\$6,000以上	可	可

図3 日本人が取得可能な就労ビザの種類



図4 シンガポールEP保持者数の推移⁷



図5 シンガポールSパス保持者数の推移⁸

ワークとして差別的なMCF広告を行った場合、ワーストケースでは、2年間の全ての就労ビザの新規申請および更新の停止という制裁措置が、企業に対して政府より言い渡されます^{10&11}。これをFCFウォッチリスト（Watch List on Fair Consideration Framework）といいます。筆者はこれまで10件以上のウォッチリストからの除外を支援してきましたが、ワーストケースに該当したものは1件でした。残りのケースは、制裁措置は様々ですが、ウォッチリストから外れるまでは、就労ビザの更新が禁止される（更新期限がきた駐在者は強制帰国となる）、新規申請の審査期間が6か月以上になるなど、必ず事業運営に多大なる影響を及ぼす措置が言い渡されます。このウォッチリストは、TAFEP¹²により監督・管理され、2016年以来、合計1,200社がウォッチリスト入りしたと報じられています¹³。筆者の経験上、日系企業もこのウォッチリスト入りは例外ではなく、特に2019年から2021年にかけては多くの企業がリスト入りをし、多大なる経営資源を投入して、リストから外れるための構造改革を行われていました。現MOM長官であるタンシーレン氏はCOMPASS導入後、このウォッチリストについて、企業を評価する基準の点数が低い企業に焦点を当て「再利用」され、違反のあった企業に対してワークショップを実施し、公平な雇用慣行を遵守することための措置を講じる、と発言しています¹⁴。また、職場公平法（WFL）の成立後において、あからさまな偏見に満ちた行為の是正を拒否する企業は、公的に名指しされる可能性もあることを示唆しています¹⁵。

では、何を以て差別的なMCF広告をしたかというのが非常に重要な点となりますが、TAFEPは、理由なき年齢、性別、人種、国籍、宗教、言語、結婚の有無、介護の有無によって人材を選考することを固く禁じています。特に日系企業においては、理由なく日本語を必須要件として求人広告を投稿している場合はかなり危険です。また、理由がある場合でも、「本社とのコミュニケーション」等の内部的な事情を論拠として、経験あるローカル人材を落選させることは実務上は控えた方が良いでしょう。個々のMCF求人広告上には、「差別的な求人」であるとして報告をするためのバナーが設置されています。「差別的な求人」であるとして報告がされた場合には、求人投稿をした企業はTAFEPの検査対象となる可能性があり、最悪の場合、1つのEP申請ケースを公平に行わなかったために、組織全体の就労ビザ発給が制限された日系企業が少なからず存在しますので、特に留意をいただければと思います。

ローカル選考プロセスの後、募集ポジションに適切なローカル候補者の応募が無かった場合は、外国人選考プロセスへ進むことになります。2023年9月1日以降のEP新規申請においては、前述のCOMPASSと学歴証明が新たな手続として加わっています。なお、EP取得のための最低給与額の確認ツールであるSelf-Assessment Tool（SAT）は従来、MOMのウェブサイト上で一般公開されておりましたが、現在はCOMPASS評価ツールと統合されてスポンサー企業の人員情報を含んで評価がされるため、myMOMというWebプラットフォームにコーパスという権限IDを用いてログインをすることで使用可能となります。SAT上でEP取得のための最低給与額を満たしているかどうかと、COMPASSで最低40点を取得できているかどうかは、EP申請プロセスの始点から、実際の申請を提出するまで逐一確認をすることを推奨します。

次に、新たなプロセスである学歴証明について、概要、導入の背景、駐在者の赴任に与える影響をご説明します。まず概要ですが、日本の大学を卒業した駐在者がEPを申請する際に、COMPASSの学歴要件で点数を得る必要がある場合には、MOMの指定する第三者証明機関の証明書の取得・提出が必須とな

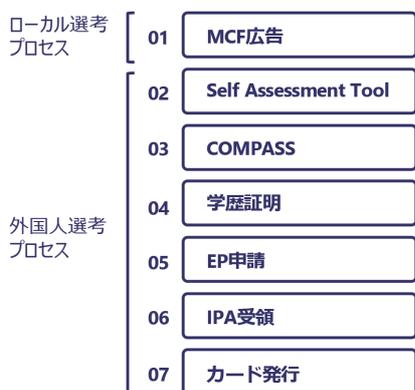


図7 EP新規申請フロー

ります。MOMの指定する第三者証明機関は図表8の通り12社に限定されており、弊社が日系企業としては唯一の機関として選ばれております。学歴証明が導入された背景ですが、偽造の卒業証明を用いて就労ビザの取得を試みるケースが後を絶たず、年間約660件の偽造証明が発見されたと報じられています¹⁶。また、前述の通りCOMPASSの学歴要件で組み込まれていることから、質の高い外国人の招致のためには、学歴証明書の真贋が極めて重要な意味を持つということが挙げられます。このような背景から、外国人選考プロセスにおいて、EP申請前に、EP取得予定者の卒業大学が実在しており、かつ卒業証明書が真実のものであることを、MOMの指定する第三者証明機関が証明するプロセスが追加となりました。こ

全カ国対象

- Avvanz International Background Checks
- Cisive
- Dataflow
- eeCheck
- First Advantage
- HireRight
- Risk Management Intelligence (RMI)
- Sterling RISQ
- Veremark
- Vero Screening

特定地域対象

- **Global Gateway Advisors (日本)**
- Verity Intelligence (オーストラリア、マレーシア、イギリス、米国)

図8 MOM指定の学歴認証機関

2023年10月	:	2.75営業日
2023年11月	:	3.45営業日
2023年12月	:	2.62営業日
2024年1月	:	3.14営業日
2024年2月	:	2.81営業日
2024年3月	:	3.15営業日
2024年4月	:	4.25営業日
2024年5月	:	4.35営業日
2024年6月	:	4.23営業日
2024年7月	:	4.30営業日
2024年8月	:	4.80営業日

候補者および企業より全ての書類が提出されてから、認証発行に要した営業日を記載

図9 学歴認証所要日数 (弊社例)

の第三者証明機関への証明依頼は、シンガポールで就労するほほすべての日本人駐在者にとって必須の手続となりますが、ローカル選考プロセス中に実施してしまうと、外国人選考ありきの差別的な採用フローとして公平な雇用慣行違反になる可能性がありますので、依頼時期については十分注意をいただいた方が良いでしょう。また、日本人駐在者の場合は学歴詐称は極めて稀なケースですが、第三者証明の取得に追加の時間がかかることから、赴任スケジュールの調整が必要になるというのが駐在者の赴任に与える主たる影響となるかと思えます。参考までに弊社の学歴証明の所要時間について月別の実績を図表9で掲載をします。赴任スケジュールの際の参考にいただければ幸いです。これらのプロセスを経て、EPの申請を提出することになります。

就労ビザにおける今後の予定される改正

就労ビザにおいて今後予定されている改正に関して、EP取得のための最低給与額の上昇、職場公平法の法制化、そして柔軟な勤務形態に関するスタンダードの法律補完への格上げ、の3点についてお話しさせていただきます。

(1) EP取得のための最低給与額の上昇

まずEP取得のための最低給与額の上昇ですが、2025年1月1日以降の新規申請より、現行のSGD 5,000からSGD 5,600（プラスSGD 600）に引き上げされることが決まっています。上記は金融以外のセクターの最低金額であり、金融セクターについては、現行のSGD 5,500からSGD 6,200（プラスSGD 700）に引き上げされます。この最低給与は年齢に応じて上昇をしていき、45歳以上については一律となります。45歳以上でみると、金融以外のセクターでは現行のSGD 10,500からSGD 10,700（プラスSGD 200）に引き上げがなされ、金融セクターについては現行のSGD 11,500からSGD 11,800（プラスSGD 300）に引き上げがなされます。これを見ると、45歳以上の給与基準の方が引き上げ幅が緩やかで、本改正ではむしろ、若手駐在員の方が引き上げによる影響が大きいものと考えられます。

更新の際の給与基準の引き上げは、2026年1月1日以降に有効期限を迎えるEP保持者の更新申請に適用されます。更新申請という行為を行った日ではなく、既存のEP保持者のビザの失効日を元に判断する点に注意が必要です。

(2) 職場公平法の法制化

職場公平法の法制化ですが、2021年8月のNational Day Rallyにてリーシェンロン元首相により発表されました。具体的には、Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices (TGFEF：公平な雇用慣行に関する三者ガイドライン) と連携する、職場公平法の法制化が実現に向け進行中です。シンガポールにおける雇用関連規制の構造としては、最も強い規制として法律(雇用法)があり、それらを補完する形で「ガイドライン」があり、さらに実務上のハウツーを定めた「アドバイザー／スタンダード」があります。この法律補完の「ガイドライン」であるTGFEFに加えて、雇用法と並列する職場公平法が法律として新たに施行される予定です。進捗状況としては、2023年2月14日に職場公平法に関する中間報告書が発表され、2023年8月14日には最終報告書が公表されました。メディアによると、政府は2024年中には施行に向けた準備を完了させる予定と報じられています。TGFEFから特に重要な要素を抽出し、職場差別に対する抑止力としてより強制力のある幅広い執行手段が用意されることになり、紛争は第一に会社内で解決し、裁判所での裁定はあくまで最後の手段としてのみ行うことを奨励する提言がされています。本法制化によって企業が受ける最も大きな影響は、公平な採用プロセスの実施と、明確な苦情対応プロセスの整備義務が課される事であると考えられます。特に、公平な採用プロセスにおいては、MCF広告の文言や、ローカル候補者の書類選考・面接の方法が細かく定められており、アップデート漏れによって一歩間違ってしまうと、雇用法違反と同じく法律違反として扱われます。そうなると、政府は違反のあった企業に対して、業務是正、罰金、禁固刑、就労ビザの発給停止などのより強い執行権限を持つこととなります。これまでローカルスタッフに任せていた採用プロセスについて、今後は本社も含めた上で対応をしていくことが必要になると考えられます。

(3) 柔軟な勤務形態に関するスタンダードの法律補完への格上げ

最後に柔軟な勤務形態に関するスタンダードが、法律補完の一部となるガイドラインへ格上げとなります。すなわち、現在の「柔軟な勤務形態に関する三者スタンダード (Tripartite Standard on Flexible Work Arrangements : TS FWA)」を2024年12月1日に「柔軟な勤務形態へのリクエストに関する三者ガイドライン (Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests : TGFWAR)」に昇格させることが決定されています。TGFWARは、以下の3点に集約される柔軟な勤務形態のリクエストが従業員から出された際に、企業が実施すべき社内検討のプロセスを定めています。

Flexi-Place : 在宅勤務等

Flexi-Time : フレックスタイムやシフト等

Flexi-Load : パートタイム、ジョブシェアリング

TGFWARの重要なポイントについて、以下に記載をさせていただきます。

- ・正式にFWAの要求を提出するプロセスと、その要求が雇用主側でどのように処理されるかを従業員に明確に示す必要がある
- ・従業員側は、公式なFWAの要求は書面で行い、雇用主側が指定する要件に従う必要がある
- ・要件が指定されていない場合、従業員は、その公式な要求に日付、FWAの種類、期間、理由、そして開始日と終了日を記載する必要がある
- ・雇用主は、要求が行われた日から2ヶ月以内に要求に返答しなければならないが、求められたものが実行不可能である場合は、代替手段について協議することが奨励
- ・拒否の理由を明示する必要があり、理由は原則としてコストや実現可能性などのビジネスに関連するものであるべき
- ・雇用主は、FWAを信じていないなどのビジネス成果と直接関係のない理由に基づいて要求を拒否すべきではない
- ・出来る限り従業員は会社の苦情処理プロセスを通じて雇用主とFWAに関する意見の不一致を議論し、解決することが強く奨励
- ・労働組合員は、公式またはそうでないFWAの要求について労働組合に相談するべき

おわりに～良き企業市民であるために～

ここまでシンガポールの就労ビザに関連する最新の状況を見てきました。アジアの先進国かつ多国籍国家として、漸進的な雇用に関する規制が多く打ち出されており、これらの対応に係るリソース配分の増加が今後見込まれます。一方で、統計であったように、シンガポールのEP保持者数は過去最高を記録しており、多くの外資系企業が投資を加速していることもみとれます。日系企業のアジア地域での展開においても、販売、生産、物流などの事業拠点は他国でももちろん選択肢としてありますが、投資、統括、資金管理の面で地域全体を管理・監督できる戦略拠点という観点で今のところシンガポールが最も適した場所であり、将来的にもその可能性が高いといえるのではないのでしょうか。日系企業が良き企業市民として、当地でこれまで勝ち得た信頼を維持・促進していくためには、喫緊の課題として新たな雇用規制の遵守、ローカル人材の雇用確保、そして質の高い外国人材の駐在という三つの点に、現地マネジメントのみならず本社人事部やローカルチームと真の協働をして、戦略的に対応することが必要となります。

< 訳注 >

- 1 公平な雇用慣行 (Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices) とは、年齢や国籍で求職者を差別せず、「メリットベース」の採用を行うことを定めた法律補完のガイドラインであり、シンガポールで人材を雇用し、法人運営を行うにあたっては、5つの原則である、1. メリットに基づく採用、2. 社員の尊重、3. 公正な機会の提供、4. 公正に対処する、5. 労働法の遵守に準拠した採用プロセスを徹底することが必要となる。違反した雇用主には、最大2万ドルの罰金または2年間の禁固刑もしくはその両方が課される。
- 2 2022年3月4日のMOM予算委員会2020におけるタンシーレン氏 (現MOM長官) のスピーチ A2, A10, A15, C1, C3, C4等より
- 3 出典 東京都 人口統計 (2024年1月1日時点)
- 4 2018年3月6日のMOM予算委員会2018におけるリムスウィーセイ氏 (当時のMOM長官) のスピーチ 第54～59項より
- 5 PMETとは、Professional, Manager, Executive, Technicianの頭文字をとったもので、COMPASSにおいては月額給与がSGD3,150以上の従業員を指す。
- 6 https://www.population.gov.sg/files/media-centre/publications/Population_in_Brief_2024.pdf
- 7 <https://www.mom.gov.sg/foreign-workforce-numbers>
- 8 <https://www.mom.gov.sg/foreign-workforce-numbers>
- 9 MCFの求人広告の免除は、以下に限定される。ただし、シンガポール政府は全ての企業は、公平な企業慣行に従い人材の雇用をすることを大前提に掲げており、免除要件に該当するかどうかは表面的ではなく、専門家の判断を仰い

で実質的に判断をすることが望ましい。また、海外グループ内異動については、日本人がシンガポールに赴任する場合には、家族帯同、駐在期間、再駐在などの制約がある。

- 小規模企業 (企業の従業員数が10名未満)
- 高額所得者 (EP取得予定者の固定月額給与がSGD22,500以上)
- 短期就労 (EP取得予定者の就労期間が1か月未満)
- 国内グループ内異動 (シンガポール国内でのグループ会社への異動)
- 海外グループ内異動 (WTOで定める国際条約や日星経済連携協定を用いた異動)

10 2020年3月3日のMOM予算委員会2020におけるジョセフィン・テオ氏 (当時のMOM長官) のスピーチ 第52項より

11 2020年8月5日のMOMプレスリリース 第14項より

12 The Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (公平かつ漸進的な雇用慣行のための3者間同盟) といい、2006年に、MOM、労働組合評議会 (National Trades Union Congress, NTUC)、雇用主連盟 (Singapore National Employers Federation, SNEF) の3者により設立された。

13 2020年8月5日のMOMプレスリリース 第1項より

14 2024年3月1日のMOM予算委員会2023におけるタンシーレン氏 (MOM長官) のスピーチ 第17項より

15 2023年8月5日のStrait Times - Spore's proposed workplace fairness law sets out what discrimination is, what employers should do より

16 2021年3月1日のStrait Times - Why firms fall prey to dishonest job seekers より

執筆者氏名

山下 英男 (やました ひでお)

経歴

中央大学卒、日本公認会計士、公認企業価値算定士 KPMGあずさ監査法人にて複数の海外買収業務および国際会計基準のアドバイザー業務に携わる。2017年にGPCグループ参画後、人事労務コンサルティング、M&A支援業務、事業再編業務、新規事業及び事業拡大のための戦略コンサルティング業務に従事し、東南アジアからアフリカ地域まで日系企業の事業展開を幅広く支援している。GPCグループのシンガポール拠点であるGlobal Gateway Advisorsの代表取締役を務めると共に、マレーシア商社、インドネシア縫製工場の現地CFO、ASEANイノベーションJSIPの編集委員を兼務。
hideo.yamashita@global-gw.com

執筆者氏名

関口 泰央 (せきぐち やすお)

経歴

青山学院大学卒、日本国公認会計士
新日本有限責任監査法人の監査部及び株式公開業務部で9年間の経験を経て、GPCグループを創設。国内外のM&A関連業務、株式上場支援業務、国際税務業務を多数手がけ、GPCグループの日本本社の代表に加えて、シンガポール拠点であるGlobal Gateway Advisorsの海外拠点を統括。SBIホールディングス (株) 監査役