

# 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

(2020年12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・人材支援部　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、2020年12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・人材支援部 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 .....	5
1.4 Work Permit について.....	5
1.5 Miscellaneous Work Pass について.....	6
2. シンガポール人の雇用促進政策 .....	7
2.1 シンガポール人の雇用促進政策の背景 .....	7
2.2 シンガポール人の雇用促進政策 .....	7
2.3 外国人雇用の抑制政策 .....	9
2.4 シンガポール人の高齢者雇用支援 .....	10
2.5 シンガポール人の雇用にかかる企業に対する主な政府補助金 .....	10
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 .....	12

# 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。

MOM : 「[Work passes](#)」

就労ビザは、「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<sup>1</sup>、(i) 就労ビザ申請者の個人情報（学歴や職歴など）、および (ii) 就労ビザスポンサーとなる外国人を雇用する企業情報（事業内容や過去の業績、現地人に対する求人広告掲載など）の両方が MOM によって審査される。双方の申請要件が満たされた場合に、就労ビザ申請が受理され、審査が行われるため、どちらか一方のみが申請要件を満たしただけでは就労ビザの発給承認には至らない点に留意が必要である。

また、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、企業が外国人雇用税 (Levy) を課される場合、申請者の国籍や年齢に制限がある場合、などの細かい申請要件設定があるため、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、MOM の裁量により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。

### 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、一般的に下記の 8 種類が該当する。

- Employment Pass (EP)
- S Pass
- Letter of Consent (LOC)

---

<sup>1</sup> 後述する Personalized Employment Pass (PEP) と Work Holiday Pass (under Work Holiday Programme)を除く。

- Training Employment Pass (TEP)
- Personalized Employment Pass (PEP)
- Work Holiday Pass (under Work Holiday Programme)
- Entre Pass
- Tech.Pass (2021年1月より導入)

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および S Pass の取得要件について

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。収入要件があり、4,500 シンガポール・ドル（以下、S ドル）以上の月額固定給<sup>2</sup>を得ることが申請受理の条件である<sup>3</sup>。業種によってはさら高い基準が設けられており、2020年12月時点では、スポンサー企業が Financial Sector（金融セクター）に属する場合、5,000 S ドル以上の月額固定給を得る必要がある。加えて、年齢や経験に応じた収入を得ることも審査されるため、単純に「4,500 S ドル以上の月額固定給を得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。収入要件があり、2,500 S ドル<sup>4</sup>以上の月額固定給を得ることが申請受理の条件である。加えて、年齢や経験に応じた収入を得ることも審査されるため、これも単純に「2,500 S ドル以上の月額固定給を得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、企業がスポンサーとなることができる S Pass 保持者の人数には上限が設けられており、また、S Pass をスポンサーする企業は、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ことにも注意が必要である。S Pass 保持者の上限および外国人雇用税については、本稿 2.3「外国人雇用の抑制政策」で詳述している。

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<sup>5</sup>。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も、EP が発給される場合もある。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のあるビザの種類の見当を付けることが可能である。ただし、SAT は申請者側のみの申請要件を基準とし

---

<sup>2</sup> 月額固定給 (fixed monthly salary) とは、基本給に加えて固定で支給される手当 (住居費等) を含む金額をいう (MOM 「[What is a fixed monthly salary?](#)」参照)。

<sup>3</sup> 2020年12月現在

<sup>4</sup> 2020年12月現在

<sup>5</sup> 2020年12月現在

ているため、スポンサー企業側の申請要件は含まれていない。よって、SAT による発給目安結果が、実際の取得可否を保証するものではない。

MOM : 「[Employment / S Pass Self-Assessment Tool](#)」

#### 帯同家族がいる場合の EP および S Pass の申請に関する留意点

2020 年 11 月より、シンガポールが締結している条約に基づいて定義される ICT (Intra Corporate Transferee) と称される企業内転勤者 (いわゆる駐在員) については、企業内転勤者と申告して EP および S Pass の発給を受けた場合は、該当する条約上、家族の帯同が保証されていない限り、家族等帯同者に発行される Dependant's Pass (DP) の申請ができない<sup>6</sup>。

DP とは、月額 6,000 S ドル以上の月額固定給を得る EP または S Pass 保持者の配偶者および 21 歳未満の子に発給される帯同家族ビザである。DP は、EP 保持者をスポンサーとして申請する。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、以下記載のとおり、MOM から Letter of Consent を取得すれば、就労することが可能である。

従って、企業内転勤者が家族を帯同する場合は、企業内転勤者と申告せず、EP の申請をする必要があるが、その際には、28 日間のシンガポール人および永住権保持者向けの求人広告掲載を行う必要がある。そして、これに対する応募者に適切な人材がいなかったり条件面で合致する者がいない場合に、EP の申請を行うことができる。ただし、求人広告掲載義務については、一定の場合に免除される<sup>7</sup>。求人広告掲載義務については、本稿 2.2 「シンガポール人の雇用促進政策」にて詳述する。

#### **Letter of Consent (LOC)**

EP の配偶者として、DP 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、収入要件が課されたり人数枠設定の制限を受けたりすることはない。

MOM : 「[Apply for a Letter of Consent](#)」

#### **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したりする場合には、TEP の取得を検討することができる。一定の研究機関の学生であるか<sup>8</sup>、3,000 S ドル以上の月額固定給を得ることが申請受理の条件で、TEP の有効期間は最長 3 カ月間である。

MOM : 「[Training Employment Pass](#)」

---

<sup>6</sup> MOM からの正式な詳細発表がないため、2020 年 12 月時点では運用面や条約の解釈において不明点が存在する。

<sup>7</sup> MOM: 「[Consider all candidates fairly before you apply for an Employment Pass](#)」 参照

<sup>8</sup> MOM: 「[List of acceptable institutions](#)」 参照

## Personalized 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 1 万 2,000 S ドル以上の月額固定給を得ている人物、または  
(ii) シンガポール国外にいるが、直近の月額固定給が 1 万 8,000 S ドル以上であった人物が対象である。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新たに EP を取得する必要はなく、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<sup>9</sup> という利点がある。PEP の有効期間は最大 3 年であり、一度しか発行されないが、失効後に EP を取得することは可能である。

MOM : 「[Key facts on Personalised Employment Pass](#)」

## Work Holiday Pass (under Work Holiday Programme)

ワーキングホリデー制度によって、Work Holiday 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。

MOM : 「[Work Holiday Pass \(under Work Holiday Programme\)](#)」

## 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。なお、このビザは、MOM の裁量により、その時々々の政府の経済政策に影響され、細かい要件が予告なく頻繁に変更されるため、取得申請を検討する際には特に留意が必要である。

- **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** : 投資経験および、顕著な実績があること。

MOM : 「[EntrePass](#)」

---

<sup>9</sup> ただし、1 暦年につき 14 万 4,000 S 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。

## Tech.Pass

2021年1月より、新たに Tech. Pass が導入される。Tech.Pass は、e-commerce、AI、サイバーセキュリティといった先端分野の産業を誘致するために新たに導入される就労ビザである。このビザを申請するためには、以下の三つの要件のうち、少なくとも二つを満たす必要がある。

- ・ 直近（ただし1年以内に限る）の月額固定給が2万Sドル以上であること。
- ・ 評価資本価格または時価総額が5億USドル以上または3,000万USドル以上の資金を調達しているテクノロジー企業で、累計5年以上の主導的役割を担っていたこと。
- ・ 月間のアクティブユーザーが10万人以上であるかまたは年間1億USドル以上の収益のあるテクノロジー製品の開発において、累計5年以上の主導的役割を担っていたこと。

Singapore Economic Development Board : 「[Tech.Pass](#)」

### 1.3 取締役の兼務について

EP 保持者は原則、スポンサー企業以外の会社での兼務はできない。ただし、関係会社等で取締役 (Director) を兼務する場合は、申請の上、認められる場合がある。この際の明確な取り扱いが MOM から公表されている。つまり、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。

MOM : 「[Taking up secondary directorship](#)」

### 1.4 Work Permit について

Work Permit とは、一般にホールスタッフ、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、クラブ等でのパフォーマンスアーティスト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 for Foreign Worker（ホールスタッフ、単純作業労働者、工事現場作業員など）
- Work Permit for Foreign Domestic Worker（家事補助）
- Work Permit for Confinement Nanny（産褥補助）
- Work Permit for Performing Artist（クラブ等でのパフォーマンスアーティスト）
- 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。また、Work Permit for 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可能枠が設けられている。外国人雇用税および外国人採用可能枠については、本稿 2.3「外国人雇用の抑制政策」を参照されたい。

MOM : 「[Calculate foreign worker quota](#)」

## 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。

MOM : 「[Miscellaneous Work Pass](#)」

## 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、シンガポール人を中心とする労働力基盤の確立を目指して「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、管理職、総合職や技術職に当たる「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をシンガポール人（および補足的に永住権保持者）労働者により構成す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、作業を効率化す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)外国人雇用の抑制政策、(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<sup>10</sup>。

本制度は、企業がPMET業務について外国人のみを対象とする採用活動を行うことを規制し、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。

以下で説明するとおり、フェア・コンシダレーション・フレームワークを実現する手段として、外国人雇用の際には、シンガポール人および永住権保持者にも当該ポジションでの採用の機会を与えるために、企業には当該ポジションについて求人広告掲載の義務が課されている。また、フェア・コンシダレーション・フレームワークの趣旨に反して差別的な採用を行う企業については、FCF Watchlist（Fair Consideration Framework Watchlist）に掲載がなされ、TAFEP（Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices、国家使用者連合、国家労働者連合、MOMの三者で構成される機関）の指導・監督の下、採用・雇用実務の改善が求められる。

---

<sup>10</sup> MOM：「[Fair Consideration Framework \(FCF\)](#)」参照。

## (a) 求人広告掲載の義務

EP または S Pass の申請を行う際には、スポンサー企業は、申請を行う前に、シンガポール人およびシンガポール永住権保持者が利用できる政府<sup>11</sup>運営の求人情報ウェブサイト ([MyCareersFuture](#)) に 28 日間求人広告を掲載することが求められている。

求人広告掲載の義務が、EP および S Pass の申請に限定されているのは、「Singaporean Core」の政策に基づき、一般的に EP や S Pass の発給の対象とされる PMET 業務について、シンガポール人（および補足的に永住権保持者）層を拡充させるためである。

求人広告の掲載にあたっては、TAFEP が発行するガイドライン<sup>12</sup>に基づき、企業は、MyCareersFuture に掲載する求人広告に限らず、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。

ただし、以下の場合<sup>13</sup>には MycareerFuture 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掲載せずに、EP や S Pass 申請を行うことができる。

- EP や S Pass 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が 2 万 S ドル以上である場合
- ICT - 企業内転勤者である場合
- 1 カ月以内の短期就労の場合

さらに、ガイドラインに違反する性別や人種などの差別的な内容を含む求人広告を掲載した場合や、調査の結果、EP や S Pass の申請要件を形式的に満たすのみの目的で求人広告の掲載を行い、シンガポール人や永住権保持者の採用を実際には検討していないことが発覚した場合には、スポンサー企業に対し、12 カ月～最長 24 カ月間の Debarment 措置がとられることに留意が必要である。Debarment 措置期間中は、新規の就労ビザの申請や、既存の就労ビザの更新が、一切できない。

MOM : 「[Consider all candidates fairly before you apply for an Employment Pass](#)」

## (b) FCF Watchlist の掲載

フェア・コンシダレーション・フレームワークの趣旨に反して差別的な採用を行う企業については、MOM および TAFEP により、FCF Watchlist に掲載がなされ、TAFEP の指導・監督の下、採用・雇用実務の改善が求められる。

---

<sup>11</sup> Workforce Singapore (WSg)

<sup>12</sup> TAFEP : 「[Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices](#)」

<sup>13</sup> 2018 年 7 月より

TAFEP とは、国家使用者連合、国家労働者連合、MOM の三者で構成された機関であり、公正な職場環境の実現をミッションとする。MOM および TAFEP は、同業他社と比べて PMET における外国人の割合が高い企業について、FCF Watchlist への掲載を行う。FCF Watchlist に掲載されている間は、当該企業が行う EP 申請について、更新を含め厳格な審査基準が適用され、MOM から当該外国人を雇用しなければならない明確な理由の説明を求められたり、EP の発給を受けるまでに通常より時間を要したりするなど、実務への影響が大きい。

FCF Watchlist に掲載されると、TAFEP の指導・監督の下、採用プロセスだけでなく、社内の昇進基準、組織構成やシンガポール人従業員の育成方法等の見直しを行い、特に管理職層におけるシンガポール人従業員の割合の改善を求められる。改善が速やかに行われれば、掲載から 6 カ月で FCF Watchlist から外れることができるが、多くの場合それ以上の期間を要し、中には数年間 FCF Watchlist の掲載が続く企業もある。さらに、FCF Watchlist に掲載されたにもかかわらず、TAFEP による採用・雇用実務の改善指導に非協力的な会社については、MOM から Debarment の処分が下る可能性もある。

## 2.3 外国人雇用の抑制政策

シンガポリーリアンコアに向けては、シンガポール人の雇用促進政策とならんで、各企業がスポンサーとなることができる S Pass および Work Permit for Foreign Worker の人数に上限を設け、またこれらを雇用する企業に外国人雇用税を課すことにより、外国人雇いを抑制する政策がとられている。

まず、S Pass および Work Permit for Foreign Worker については、Quota（外国人従業員の採用可能枠、以下「外国人採用可能枠」）と呼ばれる各企業がスポンサーとなることができる S Pass および Work Permit for Foreign Worker の人数の上限が設けられている。従って、当該 2 種類の就労ビザを申請する際は、当該申請が自社に割り当てられる外国人採用可能枠の範囲内か否かを検討する必要がある。外国人採用可能枠は、業種によって異なる割合が定められており、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て決定される。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または永住権保持者の従業員を増やす必要がある。

また、企業は、S Pass または Work Permit 保持者を雇用する場合には、外国人雇用税を毎月政府に支払う必要がある。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<sup>14</sup>。

S Pass および Work Permit for Foreign Worker のスポンサーとなる企業は、外国人採用可能枠の引き締めや外国人雇用税の値上げに留意する必要がある。

---

<sup>14</sup>外国人雇用税の計算方法は、MOM：「[How to calculate your quota and levy bill](#)」を参照されたい。

## 2.4 シンガポール人の高齢者雇用支援

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歳以上に設定しなければならず、企業はそれ以前に年齢を理由としてかか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に対して、67歳までの再雇用をオファーする義務を負う。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1万3,000 Sドル)を考慮して Employment Assistance Payment を支払う必要がある。2030年までに、企業が設定できる最低定年年齢は、65歳に、再雇用の打診義務は70歳までの雇用に段階的に引き上げられる予定である。その第一段階として、2022年7月1日より、企業が設定できる最低定年年齢は、63歳に、再雇用の打診義務は、68歳までの雇用に引き上げられる予定である。

MOM: 「[Responsible re-employment](#)」 「[Older workers are protected under our law](#)」

## 2.5 シンガポール人の雇用にかかる企業に対する主な政府補助金

### 2.5.1 従業員一般の雇用に関する制度

- Jobs Support Scheme (JSS)

本制度は、Covid-19の影響下においても企業がシンガポール人および永住権保持者の雇用を継続するための補助金であり、現時点で2021年3月分までの給与の支払いに対応した補助金の支給が発表されている。補助金額は、従業員の月給をベースに定まり、業種ごとに補助率(2021年については0~50%)が定められている。JSSは、主として、ローカル従業員の給与の支払いに充てられることを企図しているが、事業の継続やローカル従業員の雇用継続のためにある程度の柔軟性をもって利用できる。しかしながら、JSSの利用にあたっては、給与および休暇の扱いに関する三者アドバイザリーを参照し、責任をもってかつ公正に行わなければならない。無責任かつ不公正な利用が発覚した場合は、JSSを含む雇用に関する政府補助金の利用が停止されるなど、ビザの発給に影響を及ぼす可能性がある。

IRAS: 「[Jobs Support Scheme \(JSS\)](#)」

### 2.5.2 高齢者雇用に関する制度

- Senior Employment Credit (SEC)

企業が55歳以上で月給4,000 S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補助するという制度である。従業員の年齢の категорияごとに補助率が定められている(2021年については、2~8%)。従来の Special Employment Credit

(SEC) および Additional SEC (ASEC) に相当するもので、2021 年より導入され、現時点で 2022 年末までの実施が発表されている。

MOM : 「[MOM announcements in 2020 Budget Statement](#)」

- CPF Transition Offset

56 歳から 70 歳のシンガポール人または永住権保持者の従業員に関する Central Provident Fund (CPF) 積立金の企業負担分について、政府が、2022 年の積立金増額分の半額を負担するというものである。これは、2022 年に 55 歳以上の従業員の CPF 積立率が引き上げられることに伴って実施されるものである。

MOM : 「[MOM announcements in 2020 Budget Statement](#)」

- Senior Worker Early Adopter Grant および Part-time Re-employment Grant

本稿 2.4 「シンガポール人の高齢者雇用支援」で述べたとおり、2030 年までに、企業が設定できる最低定年年齢は 65 歳に、再雇用の打診義務は 70 歳までの雇用に段階的に引き上げられる予定である。これに関連して、当該時点で法律で要求されるよりも高い定年を設定し、法律で要求されるよりも長い再雇用を打診する会社に最大で 25 万 S ドルの Senior Worker Early Adopter Grant が政府から支給される。また、希望するシニア従業員について、パートタイムでの再雇用の機会を与える制度を設けた会社には、最大で 12 万 5,000 S ドルの Part-time Re-employment Grant が支給される。

MOM : 「[Senior Worker Early Adopter Grant and Part-time Re-employment Grant](#)」

### 2.5.3 障がい者の雇用に関する制度

- Enabling Employment Credit (EEC)

月給 4,000 S ドル以下のシンガポール人の障がい者を雇用する企業は、当該従業員の給与の 20% (上限 400 S ドル) について政府の補助を受けることができる。

MOM : 「[FACTSHEET ON ENABLING EMPLOYMENT CREDIT](#)」

### 2.5.4 業務の見直しに関する制度

- Productivity Solutions Grant (PSG)

業務のあり方を見直し、生産性を向上させ、従業員により給料の高くやりがいのある仕事を提供できるようにするため、企業は、認可されたコンサルタントに相談することができ、その相談料の 70% について、3 万 S ドルを上限として政府から補助を受けることができる。

MOM : 「[Media Factsheet on the Support for Job Redesign under Productivity Solutions Grant\(PSG-JR\)](#)」

## 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。

SkillsFuture SG : 「[Skills Development Levy \(SDL\) System](#)」

- 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指定コース等を受講するために政府から500 Sドル分のクレジットが給付される。2020年12月31日時点で25歳以上のシンガポール人には、これに加えて、500 Sドル分のクレジットが支給され、同日時点で40歳から60歳のシンガポール人には、ミッドキャリア向けのコース受講のために、さらに、500 Sドル分のクレジットが支給された。

SkillsFuture SG : 「[SKILLSFUTURE CREDIT](#)」