

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

(2022 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、2022 年 10 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 が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 Employment Pass (EP) および S Pass.....	2
1.2.1 EP について.....	2
1.2.2 S Pass について	3
1.2.3 EP および S Pass に共通する留意点.....	4
1.3 Training Employment Pass (TEP)	5
1.4 Personalised Employment Pass (PEP)	5
1.5 Work Holiday Pass (under Work Holiday Programme)	6
1.6 Entre Pass.....	6
1.7 Tech.Pass	6
1.8 Overseas Networks & Experience Pass (通称 ONE Pass)	7
1.9 取締役の兼務について	7
1.10 Work Permit について	7
1.11 Miscellaneous Work Pass について	8
2.シンガポール人の雇用促進政策	9
2.1 シンガポール人の雇用促進政策の背景.....	9
2.2 シンガポール人の雇用促進政策	9
2.3 外国人雇用の抑制政策	10
2.4 シンガポール人の高齢者雇用支援.....	11
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	11
2.5.1 高齢者雇用に関する制度.....	11
2.5.2 障がい者の雇用に関する制度.....	12
2.5.3 業務の見直しに関する制度	13
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	13

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（以下、「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 \(mom.gov.sg\)](https://www.mom.gov.sg/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¹、(i) 就労ビザ申請者の個人情報（学歴、職歴、シンガポールでのスポンサー企業の給与、ポジションなど）、および (ii) 就労ビザのスポンサーとなる外国人を雇用する企業情報（資本金、事業内容や過去 3 期の売り上げ、ローカル（シンガポール国籍保持者および永住権保持者）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。

また、就労ビザの種類によって、申請者がシンガポールで得る月額給与の要件や企業がスポンサーできる人数に枠（Quota）が設けられていたり、企業が外国人雇用税（Levy）を課される場合など、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、都度 MOM のウェブサイト（<https://www.mom.gov.sg/passess-and-permits>）で最新の情報を確認する点に留意が必要である。

なお、Employment Pass に関しては、新規申請については 2023 年 9 月 1 日以降、更新申請については 2024 年 9 月 1 日以降、現在の審査プロセスと抜本的に異なる Complementarity Assessment Framework（COMPASS）と称する新制度に移行する。この制度のもと、PMET（Professionals, Managers, Executives and Technicians）クラスの社員が 25 名以上の雇用者に対しては、ローカル社員の雇用率や社員の国籍のダイバーシティが審査項目として加わることになる。COMPASS については「1.2.1 EP について」で説明する。

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
- 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)

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

- Overseas Networks & Experience Pass（通称 ONE Pass）

これらのビザに関する概要を、以下説明する。

1.2 Employment Pass（EP）および S Pass

1.2.1 EP について

Employment Pass（以下、「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者を対象としている。シンガポールで得る月額固定給（fixed monthly salary）²の最低ラインがあり（minimum qualifying salary）、2022 年 9 月 1 日以降、以下のとおり引き上げられている。

セクター	2022 年 9 月 1 日以降の新規申請	2023 年 9 月 1 日以降の更新申請
金融以外のすべてのセクター	最低 5,000S ドル （ただし、年齢に応じて上昇し、40 歳代半ばであれば、最低 1 万,500 S ドル必要）	最低 4,500S ドル （ただし、年齢に応じて上昇し、40 歳代半ばであれば、最低 8,400 S ドル必要）
金融セクター	最低 5,500 S ドル （ただし、年齢に応じて上昇し、40 歳代半ばであれば、最低 11,500 S ドル必要）	最低 5,000 S ドル （ただし、年齢に応じて上昇し、40 歳代半ばであれば、最低 9,300 S ドル必要）

❖ COMPASS（Complementarity Assessment Framework）

前述のとおり、新規申請については 2023 年 9 月 1 日以降、更新申請については 2024 年 9 月 1 以降、EP の申請制度が「COMPASS」と称するポイント制に移行する。六つの審査項目について、それぞれ 0/10/20 のポイントが算出される。EP を取得するためには、六つの審査項目の合計ポイントが 40 以上である必要がある。各審査項目の詳細および評価基準については、MOM のウェブサイト参照されたい。MOM は、COMPASS の導入時期までに、申請者が参考にできるベンチマークの数字等を公表するとしている。

なお、COMPASS 制度の下でも、上記の minimum qualifying salary の要件を満たしていることは必要である。また、後述の MyCareersFuture での広告掲載義務は継続する。月額固定給が 2 万 2,500 S ドル以上の者、ICT（後述）申請者、申請する就労期間が 1 カ月以内の者については COMPASS の適用はない。

² fixed monthly salary とは、基本給に加えて固定で支給される手当（住居手当等）を含む金額をいう（MOM [「What is a fixed monthly salary?」](#) 参照）

1.2.2 S Pass について

S Pass については、給与額が EP 取得水準に届かない若い駐在員や現地採用の日本人に発給されている。S Pass においてもシンガポールで得る月額固定給 (fixed monthly salary) の最低ラインがあり (minimum qualifying salary) 、2022 年 9 月 1 日以降、以下のとおり引き上げられている。

セクター	2022 年 9 月 1 日以降の新規申請または 2023 年 9 月 1 日以降の更新申請	2023 年 9 月 1 日以降の新規申請または 2024 年 9 月 1 日以降の更新申請	2025 年 9 月 1 日以降の新規申請または 2026 年 9 月 1 日以降の更新申請
金融以外のすべてのセクター	3,000 S ドル (ただし、年齢に応じて上昇し、40 歳台半ばであれば、最低 4,500 S ドル 必要)	最低 3,150 S ドルで、詳細は未定	最低 3,300 で、詳細は未定
金融セクター	3,500 S ドル (ただし、年齢に応じて上昇し、40 歳台半ばであれば、最低 5,500 S ドル 必要)	最低 3,650 S ドルで、詳細は未定	最低 3,800 S ドルで詳細は未定

上記のとおり、給与の要件的には S Pass が取得しやすいが、セクターごとに取得できる枠 (Quota) が以下のとおり決まっている。

セクター	2023 年 1 月 1 日以降
- 製造 - 建設 - 造船 - 加工 (プロセス)	現行 18%から 15%に引き下げ
サービス	現行 10%据え置き

この枠は、シンガポールで S Pass をスポンサーする企業の総従業員数 (EP は除外される) に対する比率なので、S Pass を申請したくとも、枠がない会社が多いという事情がある。

また、S Pass の雇用税 (levy) を政府に支払う必要があり、このレンジは各 S Pass 保有者について月額 450~650 S ドルである。

1.2.3 EP および S Pass に共通する留意点

❖ MOM の自己診断ツール (SAT)

MOM が公開している下記の自己診断ツール「Self-Assessment Tool、以下 (SAT)」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つ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 \(SAT\) \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/employment/s-pass-self-assessment-tool)

❖ MyCareersFuture での広告掲載義務

MyCareersFuture は政府が運営する求人サイトである。誰でも閲覧できるものの、求職者として応募できるのはシンガポール人およびシンガポール永住者に限られる。企業は、原則として、EP または S Pass を申請する前に、まず、この求人サイトで適任者を探す必要がある。その際には、14 日間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い、または条件面で合致する者がいない場合に、EP または S Pass の申請を行うことができる。ただし、以下の場合には適用除外となる。

- 従業員が 10 名未満の企業
- パスの申請者の月額固定給与が 2 万 2,500 S ドル以上である
- 1 カ月以内のビザしか必要でない
- シンガポール内のグループ会社への転籍
- ICT (後述) での申請

❖ ICT (Intra Corporate Transferee、以下「ICT」) に関する留意点

ICT と称する制度は、現職の管理職または専門職の従業員が、シンガポール企業に管理職または専門職としてグループ会社内異動する場合に使用できる制度である。ICT を利用する場合、求人広告掲載義務 (MyCareersFuture) が免除される。ただし、2020 年 11 月より運用が変わり、日本からの駐在員に ICT 制度を使い、企業内転勤者と申告して EP の発給を受けた場合は、家族等帯同者に Dependant's Pass (以下、「DP」) が発行されない³。また、家族を帯同しない場合でも、ICT は原則一度の赴任しか認められていないため、将来の再赴任の際に、EP が発給されないこともリスクとしてある。日本企業においては、前述のとおり、DP 取得ができないこと、原則一度の赴任に限られるため、近時ではあまり使われていないといえる。

³ ICT 制度利用者の家族への DP の発給が認められるのは、シンガポールとの二国間 FTA においてかかる DP の発給が保証されている国からの駐在員に限られる。日本はこれに該当しない。

❖ DP に関する留意点

月額固定給が 6,000 S ドル以上の EP または S Pass 保持者については、配偶者および 21 歳未満の子に DP が発給される。DP の有効期間は、EP または S Pass の有効期間に紐づいている。DP 保持者は、シンガポールでの滞在許可が得られるが、就労については制限されている。DP 保有者が就労する方法は、(i) 自らも EP、S Pass または Work Permit を取得する、または (ii) Letter of Consent（以下、「LOC」）を取得する、の 2 通りである。(i) の Work Permit については、1.4 に記載のとおり、原則として国籍制限があるが、DP 保有者による取得の場合には、国籍制限は適用されない。(ii) の LOC については、以前は DP 保有者を雇用する企業が申請すれば取得できたが、現在は制度が変わり、DP 保有者自身が事業主として MOM に申請しなければ取得できない上、最低 1 名のローカル雇用が必要となる。

MOM: [Working in Singapore \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/working-in-singapore)

1.3 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、Training Employment Pass（以下、「TEP」）の取得を検討することができる。一定の大学の学生（[List of acceptable institutions \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/acceptable-institutions)）であるか、または 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 \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/training-employment-pass)

1.4 Personalised Employment Pass (PEP)

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者、またはシンガポール国外にいる者で、直近の月額固定給が 1 万 8,000 S ドル以上であった者が対象である。なお、後者の月額固定給の下限額は、2023 年 9 月 1 日から、2 万 2,500 S ドルに引き上げられる。起業家やシンガポールに登録されている会社の株主兼取締役は申請ができない。Personalised Employment Pass（以下、「PEP」）取得者には、転職をする際などに新たに EP を取得する必要がなく、最長 6 カ月間は、無職であっても引き続き滞在が許可されるという利点がある。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 PEP 維持の条件である（2023 年 9 月 1 日以降に発給された PEP については、1 暦年につき 27 万 S ドルに引き上げられる）。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: [Personalised Employment Pass \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/personalised-employment-pass)

1.5 Work Holiday Pass (under Work Holiday Programme)

Work Holiday 制度によって、Work Holiday Pass の取得が可能である。申請できるのは、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、オランダ、スイス、英国、アメリカの一定の大学の学生または卒業生（18 歳以上 25 歳以下）に限られ、期間は 6 カ月間のみである。

MOM : [Work Holiday Pass \(under Work Holiday Programme\) \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/work-holiday-pass)

1.6 Entre Pass

当地で起業をする場合には、EP とは別のオプションとして Entre Pass を申請することができる。しかし、申請者が、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。このビザは、MOM の裁量により、その時々政府の経済政策に影響されるため、申請を検討する際には特に留意が必要である。

- Entrepreneur: 政府系 VC やエンジェル投資家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 \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/entrepass)

1.7 Tech.Pass

2021 年 1 月より、新たに Tech. Pass が導入されている。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 億米ドル以上または 3,000 万 米ドル以上の資金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 億米ドル以上の売り上げ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 | Singapore EDB](https://www.edb.gov.sg/en/singapore-edb/tech-pass)

1.8 Overseas Networks & Experience Pass (通称 ONE Pass)

2023 年 1 月より導入されるグローバルのトップタレントを誘致するためのビザである。分野は、ビジネス、芸術、文化、スポーツ、科学、テクノロジー、アカデミア、研究である。過去 1 年以内に月額固定給を最低 3 万 S ドル得ているか、またはシンガポールで得る月額固定給が最低 3 万 S ドルであることが求められる。しかし、著名な人材については例外的にこの要件を緩和すると発表されている。ビザの発給期間も申請時で 5 年、更新も 5 年と EP よりも長い。また、配偶者も LOC で就労が許可される。詳細は、導入前に公表される予定である。

MOM: [Overseas Networks & Expertise Pass \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/overseas-networks-expertise-pass)

1.9 取締役の兼務について

EP 保持者については、EP をスポンサーした企業以外でも関係会社の取締役としての兼務は、MOM に申請の上、通常、認められる。この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ので、留意が必要である。

MOM: [Taking up secondary directorship \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/taking-up-secondary-directorship)

1.10 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）や産褥補助にあたる者、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、企業がスポンサーとなれ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 \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/calculate-foreign-worker-quota)

1.11 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 \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg)

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、シンガポール人を中心とする労働力基盤の確立を目指す「Strong Singaporean Core」を掲げている。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、総合職および技術職（Professional, Managerial, Executive and Technical、以下「PMET」）の業務を中心にシンガポール人の労働力基盤を強化し、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としている。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。

これまでに具体的に政府が打ち出した政策としては、(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して、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（Fair Consideration Framework、以下「FCF」）が挙げられる。

MOM: [Fair Consideration Framework \(FCF\) \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/fair-consideration-framework)

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。

❖ 広告に関する義務

FCF のもと、シンガポール人および永住権保持者にも採用の機会を与えるために、EP または S Pass により外国人を雇用する際には、スポンサー企業は MyCareersFuture に広告を掲載する義務を負う（詳細は本稿 1.2.3「EP および S Pass に共通する留意点」を参照されたい）。また、求人広告の掲載にあたっては、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（以下、「TAFEP」）が発行するガイドラインに基づき、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。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。

ガイドラインに違反する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かったことが発覚した場合には、スポンサー企業に対し、12～24 カ月間の Debarment 措置がとられる可能性がある。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原則できない。

MOM: [Consider all candidates fairly before you apply for an Employment Pass \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/Consider-all-candidates-fairly-before-you-apply-for-an-Employment-Pass)

❖ FCF Watchlist の掲載

FCF の趣旨に反して差別的な採用を行う企業は、FCF Watchlist に掲載され、TAFEP の指導・監督の下、採用・雇用実務の改善が求められる。

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

シンガポール政府は、シンガポール人の雇用促進政策とならんで、外国人雇いを抑制する政策をとっている。

❖ 外国人採用可能枠 (Quota)

S Pass および Work Permit for Foreign Worker については、各企業がスポンサーとなることのできる人数の上限（以下、「Quota」）が設けられている。従って、これらのビザを申請する際は、当該申請が自社に割り当てられる Quota の範囲内か否かを検討する必要がある。Quota は、業種によって異なる割合が定められており、シンガポール人従業員数と、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。

❖ 外国人雇用税 (levy)

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 (levy) を毎月政府に支払う必要がある。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⁴。

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 63⁵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。

MOM: [Retirement \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/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、63 歳になるシンガポール人および永住権保持者に対して、68⁶ 歳までの再雇用を申し込む義務を負う。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 4,750 S ドル）を考慮して Employment Assistance Payment を支払う必要がある。なお、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 70 歳までに引き上げられる予定である。

MOM: [Responsible re-employment \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/responsible-re-employment),

[Older workers are protected under our law \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/older-workers)

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 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。従業員の年齢のカテゴリーごとに補

⁴ 外国人雇用税の計算方法は、MOM: [「How to calculate your quota and levy bill」](https://mom.gov.sg/how-to-calculate-your-quota-and-levy-bill) を参照されたい

⁵ 2022 年 7 月 1 日以降、62 歳から 63 歳に引き上げられた。

⁶ 2022 年 7 月 1 日以降、67 歳から 68 歳に引き上げられた。

助率が定められている（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。

IRAS: [Senior Employment Credit \(SEC\), Enabling Employment Credit \(EEC\) and CPF Transition Offset \(CTO\) \(iras.gov.sg\)](https://www.iras.gov.sg/employment-credits)

❖ CPF Transition Offset

56 ～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（以下、「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。

IRAS: [Senior Employment Credit \(SEC\), Enabling Employment Credit \(EEC\) and CPF Transition Offset \(CTO\) \(iras.gov.sg\)](https://www.iras.gov.sg/employment-credits)

❖ 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」に記載のとおり、2030 年までに、企業が設定できる最低定年年齢は 65 歳に、再雇用は 70 歳まで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 12 万 5,000 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 \(mom.gov.sg\)](https://www.mom.gov.sg/employment-credits)

2.5.2 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。

IRAS: [Senior Employment Credit \(SEC\), Enabling Employment Credit \(EEC\) and CPF Transition Offset \(CTO\) \(iras.gov.sg\)](https://www.iras.gov.sg/employment-credits)

2.5.3 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、従業員により給料が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 (以下、「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 \(sdl.ssg.gov\)](#)

❖ 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 ～ 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 \(sdl.ssg.gov\)](#)