

シンガポールの人事・労務の動向(その 2)

建国以来、外国人労働者・移民を積極的に受け入れてきたシンガポール。しかし、2010 年以降、外国人の雇用ルールの厳格化を進めており、「外国人労働者の雇用」は前号でレポートしました「雇用法」と並びシンガポールの人事・労務管理の中心として議論に上っています。外国人の雇用ルールの厳格化は多かれ少なかれ日系企業にも影響を与えているという話をしばしば耳にします。

今回は、シンガポールでの外国人の雇用規制やシンガポールの雇用情勢、雇用主が想定しておかねばならない費用等についてレポートします。

1. シンガポールにおける外国人労働者受入れの変遷

シンガポールの移民や外国人労働者政策は、同国の経済発展と密接に関わっています。資源を持たない小国シンガポールは、積極的な外資誘致により人と投資を呼び込み、自国民の雇用創出と高度成長を達成してきました。しかし、2000 年代以降は、外国人の増加が物価や不動産価格の上昇、就業機会の喪失、失業率の上昇、渋滞や地下鉄の混雑等の社会的問題を引き起こしているとの不満が広がり、2011 年の総選挙では与党は勝利したものの、得票率は過去最低の 60.1%に下落。グループ選挙区(※1)で史上初めて野党に敗北し、現職閣僚が 2 人落選するという事態になりました。

このような背景の下、2010 年国家経済戦略の中で、国内労働力の拡大ではなく、労働生産性の向上を通じて GDP の成長を達成する方針が掲げられ、外国人労働者を全労働人口の 3 分の 1 に抑える目標が示されました。以来、外国人雇用税の段階的引き上げ、中技能及び低技能労働者の雇用限度率の引き下げ、幹部・専門職向け労働許可要件の厳格化等(詳細は後述)、外国人労働者の受入れを抑制する方向にあります。



【労働関係を管轄するシンガポール人材省(MOM)】

※1 1 選挙区に 4～6 名の候補者を擁立する選挙区。最も得票率の高い政党がその区的全議席を獲得する。また、マレー系やインド系など少数民族の声を国会に反映させるため、擁立候補者に少なくとも 1 人以上の少数民族候補者を含めることが義務付けられている。

【表1 シンガポールの人口推移と内訳(千人)】

	1980年	1990	2000	2010	2012	2013	2014	2015
全人口	2,413.9	3,047.1	4,027.9	5,076.7	5,312.4	5,399.2	5,469.7	5,535.0
シンガポール市民	2,194.3	2,623.7	2,985.9	3,230.7	3,285.1	3,313.5	3,340.0	3,375.0
永住権保有者	87.8	112.1	287.5	541.0	533.1	531.2	527.7	527.7
外国人(永住権なし)	131.8	311.3	754.5	1,305.0	1,494.2	1,554.4	1,602.0	1,632.3

資料出所：統計局

2. シンガポールにおける在留許可

シンガポールで就労するためには、シンガポール入国後(※2)、①国籍の変更、②永住権の取得、③労働許可の取得、のいずれかに該当することが必要となり、上記①②の人はシンガポール居住者として地元人材の扱いとなります。国籍の変更、永住権の取得には相応の要件が設定されており、この手続きにおいても厳格化が進められています。外国人の就労において

は労働許可の取得が一般的であり、基本月額給与、学歴、職種、技術熟練度等によりビザが発給されます。現在、シンガポールにおける主要なビザの要件は【表2】のとおりです。

シンガポールの労働許可の種類としては①雇用許可書、②Sパス、③労働許可証、④帯同許可証(ただし、帯同許可証保有者の就労にあたっては、別途 Letter of Consent の取得が必要)、⑤個人雇用許可書、⑥研修雇用許可書、⑦雑務労働許可証、⑧エントレパス、⑨ワークホリデー許可書等がありますが、外国人労働で主に問題となるのは EP、S パス、WP です。

【表2 主な労働許可の概要】

労働許可の種類	対象者	申請資格	申請にあたっての留意点
雇用許可書 (Employment Pass: EP)	管理・専門職向け	・基本月額給与S\$3,300超 ・シンガポール政府が認知した大学の卒業資格 ・専門技術資格または専門職位を有していること	・労働力開発局(WDA)が運営する無料求人ウェブサイト「Jobs Bank」(※3)へ14日間以上の求人掲載
Sパス (S Pass)	中技能熟練労働者向け	・最低月額給与S\$2,200 ・大学及び高等専門学校卒業に相当する学歴・専門技術資格の保有者 ・関連の実務経験があること	・雇用限度率(発給数量の枠)の設定あり ・外国人雇用税の課税 ・S\$15,000以上の医療保険の付保
労働許可証 (Work Permit: WP)	低技能労働者向け	・申請時年齢:18歳以上50歳以下(マレーシア人は58歳以下) ・出身国がマレーシア、中国、北アジア諸国(香港、マカオ、韓国、台湾)、非伝統国(インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン)に限定 ・非伝統国が出身者の雇用の認められるのは、原則、建設、造船、修繕、化学・重工業製薬のみ	・雇用限度率(発給数量の枠)の設定あり ・外国人雇用税の課税 ・1人あたりS\$5,000の保証金を政府へ拠出 ・S\$15,000以上の医療保険の付保 ・健康診断(到着後2週間以内) ・居住場所の手配と居住地住所の届け出 ・ 日本人は対象外

【表3 労働許可証別外国人労働者数の推移(単位:千人)】

パスタイプ	2011年	2012	2013	2014	2015
全体	1,197.9	1,268.3	1,321.6	1,355.7	1,387.3
Eパス	175.4	173.8	175.1	178.9	187.9
Sパス	113.9	142.4	160.9	170.1	178.6
労働許可	合計	908.6	952.1	1,006.7	1,020.7
	(家事)	206.3	209.6	222.5	231.5
	(建設)	264.5	293.4	319.1	326.0
	(他)	437.8	449.1	461.5	463.2

資料出所:人材省、統計局

※2 通常、海外に入国するには入国許可証(ビザ)が必要となりますが、日本人がシンガポールに入国する場合、両国間の協定により観光、商用目的で30日間の滞在は入国許可証なしでの入国、滞在が可能となっています(空路での入国の場合)。入国許可証で入国の上、滞在期間内に在留許可を取得することが一般的です。

※3 Jobs Bank は外国人労働者の雇用を厳格化する流れの中で、2014年8月から実施された新ルール。EP 相当の求人を行う場合、シンガポール人にも公平に求人情報を公開し、外国人のみを対象とした求人を回避するため、労働力開発局(WDA)が運営する無料求人情報ウェブサイト「Jobs Bank」に14日間以上の掲載を義務化。外国人の雇用を検討する前にシンガポール国民及び永住権者に適任者がいないかを検討すべき、という理由に基づく政策である。ただし、①従業員25人以下の企業、②基本月額給与がS\$12,000以上の求人は対象外。

3. 2010年以降の労働許可の改定状況

上記1.でも記載したとおり、シンガポールでは官民合同の経済戦略委員会の提言に基づき、2010年から外国人労働者への過度な依存を抑制し、外国人労働者を全労働人

口の3分の1に抑えるという目標を設定しています。その具体的な施策として、EP、Sパスの発給要件である基本月額給与の段階的な引き上げや学歴条件の厳格化、Sパス、WP保持者を採用する企業に課す外国人雇用税の段階的引き上げ、Sパス、WP保持者の雇用数に制限を加える雇用限度率の段階的引き下げを実施しています。

また、EP、Sパス保有者の帯同家族用ビザ(DP)の発給基準も強化しています。更には、昨年10月よりEP相当ポジションへの地元人材の登用が少ない企業からのEP申請を厳格化し始めており、今年4月には、社員の外国人比率が高く、シンガポール国民の採用・育成に消極的な企業にはEPの発行を行わない方針であること、シンガポール国民の登用に消極的と見

なした企業約100社に対し、既に改善を求める通知書を送付した旨が報道されました。

このように、外国人労働者雇用のルールが厳格化される中で、シンガポールの地元人材の給与等、労働市場はどのような水準になっているのでしょうか。以下ではシンガポール国民の労働市場について見てみます。

【表4 2010年以降の外国人雇用に係るルール改訂の概要】

要件		変更事項(2010年以降2016年6月現在)	今後の変更予定 (2016年7月以降)
月額基本給与	EP対象者	S\$2,500⇒S\$3,300へ段階的に引き上げ	未定
	Sパス対象者	S\$1,800⇒S\$2,200へ段階的に引き上げ	未定
学歴条件	EP対象者	学歴条件の厳格化	未定
	Sパス対象者		未定
雇用限度率	Sパス保有者	サービス業:25%⇒15% その他の業種:25%⇒20%	未定
	WP保有者	製造業:65%⇒60% 造船:83.3%⇒81.8% サービス業:45%⇒40% ※建設・化学・石油精製は変更なし(87.5%)	造船:2018年1月1日より77.8%に引き下げ
雇用税	Sパス保有者	業種、雇用限度率に応じ細分化され規定 S\$50/人⇒S\$315/人～S\$550/人	S\$330/人～S\$650/人
	WP保有者	業種、雇用限度率に応じ細分化され規定 S\$150/人⇒S\$470/人⇒S\$250/人～S\$950/人	建設業のうち、一部カテゴリーで引き上げあり。当該カテゴリーは2017年7月1日より更に引き上げ予定
個人雇用許可証、ワークホリデー		発給基準を強化	未定
EP、Sパス保有者の家族帯同許可		発給基準を強化	未定
EP申請時		Jobs Bankへの14日間の求人広告掲載義務	未定

4. 地元人材の労働市場

2015年、フルタイム勤務のレジデント(シンガポール国民及び永住権者)の月例賃金はS\$3,949(中央値、中央積立基金(CPF※4)企業負担分含む)(日本円約316,000円)となり、名目で前年比+4.7%となりました。この値は、毎年右肩上がり推移しています(2010年はS\$3,000)。

一方、直近2016年第1四半期のレジデント失業率は2.7%(外国人を含めた全体では1.9%)、2015年末比-0.2%となっており、安定的に低水準にあります。特に15歳から24歳までの若い年代層で低い数値となっています。

※4 中央積立基金(Central Provident Fund: CPF)とは、シンガポールの年金、医療、住宅、教育への使用を目的とした社会保障制度。シンガポール政府による強制積立制度。積立金は企業(17%)と労働者(20%)両者により拠出。外国人労働者は同制度の対象外。

5. 雇用際に付随する企業側の負担

ここまで紹介してきたように、外国人を雇用するにせよ、地元人材を雇用するにせよ、シンガポールでは基本月額給与は上昇傾向にあります。現地での人件費を考える場合、基本給与ばかりではなく雇用に伴う費用も計算に入れる必要があります。外国人労働者、地元人材、それぞれの雇用に伴う法律で規定された強制的な費用

を紹介します。

(1) 外国人の雇用の場合

ア. S パス資格者を雇用する場合、本給に加え①外国人雇用税、②医療保険の付保(年間補償額 S\$15,000/人以上)、③技能開発基金(SDF) ※5が必要となります。

イ. WP 資格者を雇用する場合、本給に加え①保証金(S\$5,000/人)、②外国人雇用税、③労災保険の付保、④医療保険の付保(年間補償額 S\$15,000/人以上)、⑤技能開発基金(SDF)が必要となります。

(2) 地元人材を雇用する場合

地元人材の雇用にあたっては本給に加え、①労災保険の付保(基本月額給与 S\$1,600 以下の事務職の場合)、②技能開発基金(SDF)、③CPF 企業負担分(17%)が必要となります。

例：＜基本月額 S\$3,000 のローカル人材雇用の場合＞

$$\begin{aligned} & \text{S\$3,000 (月額給与)} + \text{S\$510 (CPF: S\$3,000} \times 17\%) + \text{S\$7.5 (SDL)} + \alpha (\text{医療保険料負担}) \\ & \qquad \qquad \qquad = \underline{\text{S\$3,517.5} + \alpha} \end{aligned}$$

労災保険については、上記のとおり WP や基本月額給与 S\$1,600 以下の事務職の場合、付保が義務付けられています。一方、それ以外の従業員については、労災保険の付保は任意とはなっているものの、労災事故に対しては雇用主自らが労災法に定める補償責任を負担しなければならないとされています。近年は労災事故発生時の補償金額を巡り訴訟を起こすケースもあり、そういった損害賠償責任に備えるためにも、労災保険を付保する企業が増えているようです。

※5 技能開発基金(SDF):外国人労働者やパートタイム労働者を含む被雇用者の技術向上を目的に、政府が技能研修費等を補助。雇用主には各従業員の月給に応じ一定率の拠出(SDL。最小 S\$2/月～最大 S\$11.25/月)が義務付けられている。

6. 最近の雇用環境事例

上記 3. で紹介したように、今年に入りシンガポール国民の登用に消極的と見なされた企業約 100 社に対し改善を求める通知書が出されていますが、最近の EP 申請では、これまでの申請者の属性(給与額、学歴、職種、経験)の審査に加え、雇用側のシンガポールへの貢献度を要件とし始めているようです。

では、「会社の貢献度」とは何を意味するのか…。それには 3 つの基準があるといえます。①社員に占めるシンガポール人の比率、②その企業がシンガポール人を採用・育成する意欲があるかどうか、③その意欲が低い場合、その企業がシンガポール国内に存在する意義をシンガポール雇用機会均等団体で審査、の 3 要件です。現地弁護士の話でも、最近では上記要件を満たすには具体的に何をすれば良いのか、EP 申請書の効果的な記載方法はあるか、EP 申請を拒絶された場合、どのように対応すれば良いのか等の相談が多く寄せられているようです。同弁護士曰く、シンガポール人を雇用しない、もしくはできなかった明確な理由(スキル不足、サラリー条件の溝が大きすぎる等)を記録しきちんと残しておくことや、今後のシンガポール人の育成や採用の計画を作成しておくことが必要とのこと。現地日系企業関係者の話でも、日

本人駐在員の異動による入れ替えについては問題なく EP が発給されているが、日本人駐在員増員のための EP 申請には待ったを掛けられる事例が発生している模様です。

別の事例として、EP の延長申請や転職に際しても「待った」が掛けられたり(労働許可は企業からの申請に対し発給されるものであり、転職の場合は新たな雇用企業による申請・取得が必要)、これまで帯同していた家族に対する帯同許可が下りないといったケースもあるようです。

また、現地大手日系人材派遣会社担当者の話では、現在の雇用環境下、飲食・小売業が対応に苦慮しているとのこと。外国人の雇用が抑制される中、シンガポール人は飲食、小売業への就業を敬遠する傾向が強く、労働力確保に苦心している店があるとのこと。現状の打開策としては採用条件の上方見直しにより対処していくほかないのではないかとのことです。

建設業界においても労働力確保に苦心の様子が見られます。多くの建設プロジェクトが目白押しのシンガポールですが、その現場作業員の多くは WP 保有者です。前述の現地弁護士によると、S パス、WP 保有者については、それぞれの雇用限度率が CPF の口座数で厳格に管理されており、担当省庁等の裁量によるバッファーは期待できない(=シンガポール人の社員数が CPF 納付により明確に把握されているため、雇用限度率を正確に算出される)状況であるようです。そのため、労働力不足による工期の遅れが懸念されている状況です。

7. 終わりに

世界の環境が目まぐるしく変化する中で、シンガポールを取りまく環境も大きく変化をしています。シンガポール国民の外国人労働者への不満等による要因はあるものの、環境の変化に合わせ量から質(労働力の拡大から生産性向上)への転換により時代の変化へ対応するという政策は理解できるものです。ただ、短期的には雇用コストの上昇や投資先としての魅力の減退につながりかねず、そうした悪影響を如何に極小化するかが当面の課題との声も聞かれます。外国人労働者に対する政策が過渡期にある中では、こういった状況を直視し、事業計画や人員計画を立てることが重要になると思われる。

また、在シンガポール日系企業の多くが今後の課題として「雇用コストの上昇」を挙げています。雇用コストは単に基本月給のみならず、雇用に付随する費用も加味する必要があります。雇用に付随する費用はシンガポールに限ったことなく、海外への事業展開を検討する際は、各国の労働法規、慣習等を十分に調査する必要があるのではないのでしょうか。

【参考文献】

ジェトロ HP、シンガポール人材省 HP、㈱インテリジェンス資料、日本総研資料、ベーカー&マッケンジー法律事務所資料

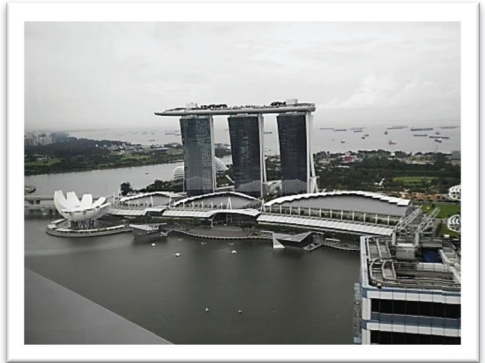
ここに記載されている情報は、情報提供を目的として作成したもので、何らかの勧誘を行うものではありません。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成しておりますが、その正確性や妥当性を保証するものではありません。ご利用にあたってはお客様ご自身でご判断くださいますよう宜しくお願い申し上げます。

駐在生活記

弊事務所も開所から半年強。シンガポールでの生活も落ち着きつつあります。今号より、シンガポールの街の様子、日常生活等をご紹介します。

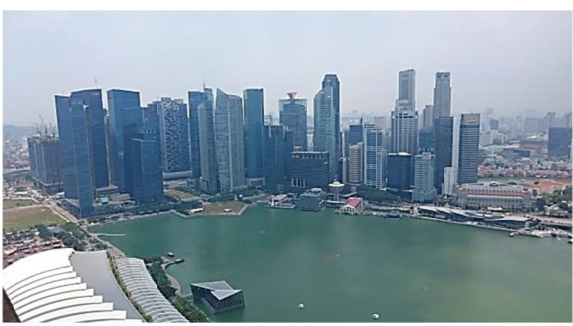
「シンガポールのシンボル」

世界各地より年間約 1,500 万人の観光客が訪れるシンガポール。そんな観光都市シンガポールのシンボルの 1 つがマリーナ・ベイ・サンズだ。2010 年開業の総合リゾートホテルである。在星歴の長い駐在員も「今では開業前の一帯がどのようなであったか思い出せない」というほど、今やシンガポールでも日常の光景となっている。日本でも旅行本、観光パンフレットでお馴染みの建物だ(東京で言えば東京スカイツリーといったところだろうか(私が子供の頃は東京タワーであったが…))。ベタとは思いつつも早速 S\$23 を支払い、地上 200 メートルの空



中展望台「サンズ・スカイパーク」へ。

展望台へ到着し、早速都心側のエリアへ。そこにはマリーナベイにマーライオン、ラッフルズプレイスの超高層ビル群。テレビ等で目にする景色そのままに絶景である。観光客の多くが我も我もと自撮棒での写真撮影。私も負けじと写真撮影。御上りさん状態と思いながら隣接するプールエリアまで行ってみるも、そこは宿泊客オンリーで立ち入りは叶わず。ひとしきり都



心部の街並みを堪能し、逆サイドのシンガポール海峡側へ向かう…

海側は観光客が少なめと思いながらも足を運んでみると、これまた圧巻の光景が目に入る。なんと多くの船舶が行き来していることか！日本ではまず見ることが出来ない光景だろう。

シンガポールは 1819 年にトーマス・ラッフルズ卿が上陸以来、西洋と東洋を結ぶ中継貿易の地として発展してきた。現在も東南アジアの物流ハブとして、港湾取扱貨物量は上海に次ぐ世界第 2 位の都市である。まさにその事実を実感できる光景であった。

新観光名所としてマリーナ・ベイ・サンズはお決まりのコースとなってきたが、地上 200 メートルからの眺めは、あらゆる意味でシンガポールを実感できる場所である。シンガポールへお越しの際は、「ベタな観光スポット」と切り捨てず、是非、展望台へ足を運んでみては如何だろうか。

ちなみに、屋上エリアにあるレストラン、バーに行く場合、その旨を伝えれば空中展望台の入場料は不要らしい。もっとも、入場料は不要でも、あの景色を見ながらではとても一杯では済みそうにないが…

財布と相談し、一度は訪れてみたい。

