

## ニューズレター

2020年3月

## シンガポール人材省、外国人の就労許可の給与基準、求人広告要件、および現地適格給与の厳格化を発表

For more information,  
please contact:

### Celeste Ang

Principal  
+65 6434 2753  
[celeste.ang@bakermckenzie.com](mailto:celeste.ang@bakermckenzie.com)

### Kelvin Poa

Principal  
+65 6434 2524  
[kelvin.poa@bakermckenzie.com](mailto:kelvin.poa@bakermckenzie.com)

### Clarence Ding

Senior Associate  
+65 6434 2662  
[clarence.ding@bakermckenzie.com](mailto:clarence.ding@bakermckenzie.com)

### Zhao Yang Ng

Senior Associate  
+65 6434 2701  
[zhao.yang.ng@bakermckenzie.com](mailto:zhao.yang.ng@bakermckenzie.com)

日本語でのお問い合わせ：

### Yoko Inoue (井上 洋子)

+65 6434 2605  
[yoko.inoue@bakermckenzie.com](mailto:yoko.inoue@bakermckenzie.com)

### 実施要領

2020年3月3日、人材省のジョセフィン・テオ人材相は(1)外国人の就労許可証（「EP」）の発給基準となる最低適格給与の引き上げ、(2)求人広告要件の拡大、および(3)現地適格給与（「LQS」）の閾値の引き上げ等に関する最新情報を発表した。

#### 1. EP – 最低適格給与の引き上げ

EP申請者の適格給与は、3,600シンガポールドルから3,900シンガポールドルに引き上げられる。

2020年5月1日以降、3,900シンガポールドル以上の月額固定給与のEP申請者に限り、その他の資格や経験の要件を満たす場合において、新規EPの発行が検討される。経験豊富な専門家は、その職歴と技能に見合ったより高額な給与が必要となる。

改正後の給与基準は、2020年5月1日以降提出される新規EP申請者、および2021年5月1日以降のEP更新者に適用される。現在から2021年4月30日の間にEP期限が満了となるEP保持者については、既存の基準に基づき最高3年間まで更新できる。

雇用者は、EP申請者のEP資格判定または既存EP保持者の資格の継続判定のため、人材省ウェブサイトの[自己判定ツール](#)（「SAT」）の利用が奨励される。

#### 2. 外国人雇用のための求人広告要件の厳格化

シンガポール人に対して公平な雇用機会を与えることを義務付ける、フェア・コンシダレーション・フレームワーク（Fair Consideration Framework:「FCF」）の下、雇用者は、下記を義務付けられる：(i)EP申請提出前に、MyCareersFuture.sgに募集広告を掲載、(ii)適格な申請者が申請できるよう、正確な職務内容を提供、そして(iii)功績・実力に基づく雇用。これは、「親しい交友関係内」に限定された雇用を防ぎ公平な雇用を確保するためである。

差別的な雇用慣行で有罪を宣告された雇用者は、新規の外国人の雇用および既存の就労許可証の更新を最短12か月、最長24か月間禁じられる。また、全ての候補者に対して公平に検討したという申告が虚偽の場合、人材省は当該雇用者および主要従業員を起訴することとなる。



現在、雇用者は下記の免除理由のいずれかに該当する場合、求人広告要件を免除されている。

- a) 企業の従業員数が 10 人未満の場合
- b) 求人の月額固定給与額が 15,000 シンガポールドル以上
- c) 世界貿易機関 (WTO) のサービスの取引に関する一般協定 (General Agreement on Trade in Services) において定義される企業内異動 (intra-corporate transferee) によって人材が補充される場合、または
- d) 就労期間が一か月を超えない

2020 年 5 月 1 日以降、上記太字の免除 (つまり、月額固定給与が 15,000 シンガポールドル以上) は厳格化され、月額固定給与額が最低 20,000 シンガポールドルの職務に限り、求人広告が免除される。

### 3. 外国人労働者の割り当て計算のための現地適格給与 (「LQS」) の閾値引き上げ

LQS は、雇用者の S パスおよび労働許可証 (Work Permit) の割り当て資格を算定する際に使用される、現地従業員数 (つまり、シンガポール人またはシンガポールの永住権者) を決定するものである。

2020 年 7 月 1 日以降、LQS の閾値は 1,300 シンガポールドルから 1,400 シンガポールドルに引き上げられる。これは、下記を意味する：

- 現地従業員が LQS 分、または月額給与が 1,400 シンガポールドルを超える場合、現地従業員一名 (または、LQS1)
- 現地従業員が LQS 分の半分である月額給与 700 シンガポールドルから 1,400 シンガポールドル未満の給与の場合、現地従業員 0.5 名 (または、LQS 0.5)

LQS 割り当ては、中央積立基金 (「CPF」拠出金) の 3 か月間の平均に基づいて算定され、雇用者が雇用可能な外国人労働者 (S パスおよび労働許可証) の最大数を決定する。

### コメント

人材省は、雇用者の公平な雇用慣行を確保するため、法的執行の取り組みを強化している。求人広告の免除要件の厳格化により多くの雇用者が MyCareerFuture.sg での求人広告を強いられることになるが、求人広告要件を単なる紙面における手続上の慣行として捉えないことが求められる。人材省は、外国人候補者を事前に選択し、現地の適格申請者に公平な機会を与えなかった雇用者に対し、既に法的手続を執っている。差別的な雇用慣行を継続する雇用者は、より綿密な調査のために FCF の警戒リストに載る可能性がある。



[www.bakermckenzie.com](http://www.bakermckenzie.com)

Baker McKenzie Wong & Leow  
8 Marina Boulevard  
#05-01 Marina Bay Financial Centre  
Tower 1  
Singapore 018981

Tel: +65 6338 1888  
Fax: +65 6337 5100

これらの措置は、EP の給与基準の改正に並び、シンガポール経済に有益な適格外国人申請者に限り、シンガポールでの雇用を認可しつつ、シンガポールにおけるより良い雇用を拡大させるという、人材省の政策的枠組みに沿うものである。シンガポールが今年経済的課題に直面しているにもかかわらず、シンガポール政府がこれらの改正を強化しているのは、シンガポール政府が外国人労働への依存を減らし、シンガポール人の労働力基盤(シンガポールコア)の強化に取り組んでいる確かな証拠である。

©2020 Baker & McKenzie. All rights reserved. Baker & McKenzie.Wong & Leow is a member of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

This alert is provided as general information and does not constitute legal advice.