

## シンガポール：DPホルダーのワークパス取得義務

2021年3月

One Asia Lawyers Group 代表

シンガポール法・日本法・アメリカ NY州法弁護士

栗田 哲郎

### 1 DPホルダーのワークパス取得義務の発表

2021年5月1日から、ディペンデント・パス (Dependant Pass) でシンガポールに滞在している外国人がシンガポールで働くためには、レターオブコンセント (Letter of Consent) ではなく、ワークパス (Employment Pass または S Pass) の取得が必要になることが2021年3月3日に発表された。すなわち、以前まではワークパスを取得することなく、Letter of Consent のみで勤務できていた DPホルダーが、個別にワークパス (Employment Pass または S Pass) を取得しなければならないことになり、これらのワークパスを取得するための、資格、給与などの要件が必要となり、S Pass の場合は課税 (Levy) が必要となることを意味している。



ジョセフィン・テオ労働省大臣が、2021年3月3日、同省予算の審議中にこの変更を発表し、この変更の趣旨は「最近のワークパスの動きとの整合性のため」であり、Letter of Consent を介してシンガポールでの就労を希望する DPホルダーは、ワークパス保持者全体の約1%を占めており、ほとんどの者は現行のワークパスの基準を満たしているものの、一般のワークパスの基準を満たしていない者はシンガポールでの就労を停止しなければならないと述べ、シンガポールの雇用の創出を重視する Singapore Core の政策の一環であると述べており、その詳細については今後政府が適宜発表していくとされている。

なお、2020年6月時点において、シンガポールには約110万人の外国人ワークパス保有者がおり、Letter of Consent で働いている DPホルダーは約11,000人いる。

### 2 現在の制度および適用免除

現在、Sパス保持者の扶養家族がシンガポールで働くためには、関連するワークパスを申請する必要があったものの、その他のワークパスホルダー (Employment Pass、アントレパス、パーソナライズド・エンプロイメント・パスなどの外国人専門家) の扶養家族の DPホルダーについて

では、比較的取得が容易であった Letter of Consent を申請することのみで勤務をすることが可能であったが、これが変更されることとなり、特に日本企業の駐在員の帯同家族などの勤務が困難となることを意味し、シンガポールでビジネスを行う日本企業にとっても影響が大きいと考えられる。

上記の変更は、2021年5月1日から適用されることとなり、既に Letter of Consent で就労している場合はその Letter of Consent の期限が切れた段階から適用されることになり、現在の Letter of Consent の有効期限が切れた時点でワークパスを申請しなければならない。逆に言うと、現在 Letter of Consent で勤務している DP ホルダーはその期限が切れるまでは、このまま（ワークパスを取得することなく）勤務することができるものの、2021年5月1日以降はその Letter of Consent の更新ができなくなる。

なお、事業を所有する DP ホルダーの場合、上記の変更の免除が認められ、Letter of Consent での事業を継続することが可能であるが、以下の基準を満たす必要がある。

- (1) 事業の 30%以上の株式を保有する個人事業主、パートナー、または会社の取締役であること、および
- (2) SGD1,400 以上の給与で、3ヶ月以上働いている、CPF を収めるローカルもしくは PR を 1人以上雇用していること

### 3 今後の対応策

2021年5月1日以降、DP ホルダーが勤務する場合に申請するワークパスとしては、主にエンプロイメントパスか S パスが選択肢になると思われる。

しかし、エンプロイメントパスについては、年々その要件が厳しくなっており、比較的高額の給与が必要となっている。また、S パスについても、2020年にその給与の最低基準が2回引き上げられ<sup>2</sup>、シンガポール政府は 2021 年予算演説



<sup>1</sup>エンプロイメント・パスまたは S パスホルダーが、配偶者または 21 歳未満の未婚の子供をディペンデント・パスでシンガポールに連れてくるためには、毎月 6,000 ドル以上の給料を得ている必要がある。

<sup>2</sup>S パスは、以下の条件を満たす外国人従業員が対象となっている。

- 少なくとも 2,500 ドルの固定月給を得ていること（給与には実務経験が反映されていることが必要であり、年配で経験豊富な申請者は、資格を得るためにはより高い給与が必要となる）、

- 学位または卒業証書を持っていること、および

において、Sパスの割当について、製造セクターについて従業員全体のうち20パーセントから2023年までに15パーセントに割当の削減することを発表しているなど、いずれも要件が厳しくなっており、シンガポールでビジネスを行う日本企業は、シンガポールの労働法制、ビザの状況などに注意が必要である。

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 各国の法律に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。当事務所メンバーは、日本および ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本および ASEAN 各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

[info@oneasia.legal](mailto:info@oneasia.legal)

< 著 者 >



栗田 哲郎

One Asia Lawyers Group 代表

シンガポール・日本・USA/NY 州法弁護士

日本の大手法律事務所に勤務後、シンガポールの大手法律事務所にパートナー弁護士として勤務。その後、国際法律事務所アジアフォーカスチームのヘッドを務め、2016年7月 One Asia Lawyers Group を創立。シンガポールを中心にクロスボーダーのアジア法務全般（M&A、国際商事仲裁等の紛争解決等）のアドバイスを提供している。2014年、日本法弁護士として初めてシンガポール司法試験に合格し、シンガポール法のアドバイスも提供している。

[tetsuo.kurita@oneasia.legal](mailto:tetsuo.kurita@oneasia.legal)

+65 8183 5114

- 関連する職務経験があること。