

シンガポール及びベトナムの法律における外国人労働者の就業許可規制の概要

アジアニュースレター

2023年11月16日号

執筆者:

[Nguyen Thi Thanh Huong](mailto:n.t.t.huong@nishimura.com)
n.t.t.huong@nishimura.com

[Melissa Tan](mailto:melissa.tan@bayfrontlaw.sg)
melissa.tan@bayfrontlaw.sg

[Weng Kin Tham](mailto:wengkin.tham@bayfrontlaw.sg)
wengkin.tham@bayfrontlaw.sg

[Nguyen Dang Trung](mailto:n.t.h.thu@nishimura.com)
n.t.h.thu@nishimura.com

[Jeremy NG](mailto:jeremy.ng@bayfrontlaw.sg)
jeremy.ng@bayfrontlaw.sg

和訳:

[今泉 勇](mailto:i.imaizumi@nishimura.com)
i.imaizumi@nishimura.com

[村田 智美](mailto:t.murata@nishimura.com)
t.murata@nishimura.com

1. はじめに

本ニュースレターは、シンガポールとベトナムの外国人労働者に適用されるワークパス(work pass)/労働許可規制のポイントを整理したものである。東南アジアに位置する両国は、外国人労働者の雇用を管理する明確な法的枠組みを有している。これらの規則を比較することによって、この2つのダイナミックな経済において、ワークパス/労働許可の取得に関わる対照的なアプローチ、適格基準、手続きを明らかにすることを目的としている。これらの法的な差異を理解することは、シンガポールとベトナムの多様な環境の中で、機会と雇用を求めている企業や個人にとって重要である。

2. 現行規制

シンガポール

ワークパスの要件

シンガポールで働く外国人はすべて、実際にシンガポールで働くことを許可される前に、有効なワークパスを有していなければならない。ワークパスにはいくつかの種類があり、それぞれに独自の要件がある。最も一般的なものは以下に挙げるものである。

- Employment Pass(以下「EP」という。):通常、外国人の専門家、マネージャー、及び役員に適用される。候補者は、ローカルの PMET(以下で定義される。)の給与の上位 3 分の 1 に相当する固定の月給 (SGD5,000 から始まり、年齢とともに漸増され、40 代半ばの者についてはSGD10,500 まで上がる。)の支払を受けることを示す必要がある。しかし、人材省(Ministry of Manpower、以下「MOM」という。)は、EPの資格を得るために、金融サービス部門の候補者に高い給与を要求している。

- S パス(S Pass):熟練労働者に適用される。候補者は、少なくとも月給 SGD3,150 であることを示す必要がある。
- ワークパーミット(work permit):通常、建設、製造、海上造船所、加工またはサービス部門の熟練及び半熟練の外国人労働者に適用される。

なお、一定の活動については、一定の基準が満たされていれば、ワークパスは不要である(例えば、当該活動が暦年に合計 90 日間のみ実施されるなど)。ただし、かかる活動がワークパスを要しないものであっても、MOMに通知されなければならないことに留意されたい(<https://www.mom.gov.sg/eservices/services/e-notification-to-perform-work-pass-exempt-activities> でアクセス可能な MOM の電子通知ポータルで行うことができる。)。これらの活動には、仲裁/調停業務、ジャーナリズム、視察、スポーツ、パフォーマンスなどが含まれる。(詳細は <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-pass-exempt-activities/eligible-activities> 参照。)

関係当局

シンガポールにおいてワークパス申請の処理を担当する政府省庁は MOM であり、ワークパスの要件とクオータを決定する機関である。

申請主体

雇用主またはエージェントが、外国人労働者のためにオンラインで申請を行う。シンガポールに登録された事務所を有しない外国の企業は、現地のスポンサーを通じて申請する必要がある。

出願プロセス

- EP:(1)候補者が EP 申請について書面により同意する(もっとも、MOM によれば、かかる同意について特に決まった様式はなく(すなわち、現状においては、一般的に、候補者が自分の名前で申請することに同意したという内容の書面があれば足りる。)、申請時にかかる書面を MOM に提出する必要はない。ただし、申請手続において何らかの疑義がある場合には、MOM から提出を求められる可能性がある。)とともに関連するフォームにする。(2)EP/S パスポータル(<https://www.mom.gov.sg/eservices/services/employment-pass-eservice>)でオンライン申請し、申請ごとに SGD105 を支払う。(3)in-principle approval がなされたら、候補者に対してシンガポールに入国するための in-principle approval letter が発行される。(4)候補者がシンガポールに入国後、MOM が要求する情報及び文書を提供し、EP 発行のために SGD225 を支払う。(EP 申請手続きの詳細については <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/apply-for-a-pass> 参照。)
- S パス:(1)候補者が S パス申請(EP 申請に対する書面同意と同じ。)に書面で同意し、関係書類に記入し、(2)EP/S パスポータルでオンライン申請を行い(上記と同じ。)、申請ごとに SGD105 を支払う。(3)in-principle approval がなされたら、候補者に対してシンガポールに入国するための in-principle

approval letter が発行される。(4)候補者がシンガポールに入国後、MOM が要求する情報と書類を提供し、SGD100 を S パス発行のために支払う。

(S パス申請手続きについては <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/apply-for-a-pass> 参照。)

- ワークパーミット：(1)候補者がワークパーミットの申請に書面により同意する。(EP/S パス申請と同様。)(2)ワークパーミットポータル(<https://www.mom.gov.sg/eservices/services/wp-online-for-businesses-and-employment-agencies>)でオンライン申請を行い、申請ごとに SGD35 を支払う。(3)in-principle approval がなされたら、候補者に対してシンガポールに入国するための in-principle approval letter が発行される。(4)候補者がシンガポールに入国後、候補者の居住地及び携帯電話番号をオンライン外国人労働者アドレスサービス(<https://www.mom.gov.sg/eservices/services/ofwas>)に登録する。(5)ワークパーミット発行ごとに SGD35 を支払う。(ワークパーミット申請手続きの詳細については <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/apply-for-work-permit> 参照。)

タイムライン

- EP:10 日～6 ヶ月。候補者が必要な情報を提供するのに要する期間に応じて異なる。
- S パス:10 日から 70 日まで、候補者が必要な情報を提供するのに要する時間に応じて決まる。
- ワークパーミット:通常 1 週間～3 週間。

ワークパスの有効期間:

- EP:最初の申請については 2 年まで、一般的に更新については 3 年まで。現在、シンガポールでは、熟練した技術者のスキルが高いニーズに応えるため、新たに 5 年の EP を得られる。
- S パス:最長 2 年。
- ワークパーミット:最長 2 年間、ただし、労働者の旅券、担保及び雇用期間の有効性を条件とする。

ベトナム

労働許可の要件

シンガポールの法律と同様に、ベトナムで働くことを希望する外国人は、一定の免除類型を除き、労働許可を取得することがベトナムの法律で義務付けられている。免除類型は、労働法及びその下位規則に列挙されており、その中でも一般的な類型は、①ベトナムの WTO コミットメント別紙で定められたサービス(貿易、情報、建設、流通、教育、環境、ファイナンス、保健、観光、娯楽及び運輸を含む)を実施する会社での企業内異動の場合、②管理者、役員、専門家もしくは技術労働者として勤務するためにベトナムに入国し、勤務期間が 30 日未満かつ年間 3 回以下の場合等である。このような免除類型については、労働当局から労働許可免除の確認書を交付するか、あるいは労働当局に外国人労働者の基本情報を記載した報告書を提出しなければならない。

関係当局

一般的に、労働許可を取得するための許可手続きには、次の2つのステップが含まれる。ステップ1は、ベトナム人労働者が就労できない職位に外国人労働者を雇用するための承認を取得することであり、ステップ2は、労働許可または労働許可免除の確認書を取得することである。それぞれの管轄当局は、ステップ1については、外国人労働者が働くことが見込まれる省の人民委員会であり、ステップ2については、外国人労働者が働くことが見込まれる労働・疾病・社会問題局(以下「DOLISA」という。)である。複数の省で働く外国人労働者等の特殊な場合には、労働・疾病・社会問題省(以下「MOLISA」という。)が、ステップ1とステップ2の両方の管轄当局である。

責任者

外国人労働者を雇用しようとする雇用主は、通常、ベトナムで外国人労働者が労働を開始する前に、許可手続きを完了しなければならない。外国人労働者がベトナムに赴き、ベトナムでサービスを提供したり、業務上の拠点を確立したりする場合、当該雇用主が労働許可を取得する責任者となる。

外国人労働者は、犯罪歴、学歴、適格性、職務に関する経験等の情報及び必要な資料、その他労働許可を受ける資格を証明する書類または労働許可要件の免除の確認書を提出しなければならない。

申請手続きとタイムライン

- ステップ1：雇用主は、外国人労働者が就業を開始する日の15日前までに、外国人労働者を雇用することの認可を申請しなければならない。ステップ1は、当局が完全かつ有効な書類一式を受領した日から10営業日以内に完了し、その結果、外国人労働者の雇用の要求に対する書面による承認または拒否となる。
- ステップ2：ステップ1の承認を受けた場合、責任者は、外国人労働者が就業を開始する日の10日前までに、就業許可免除を申請するか、または15日前までに就業許可を申請しなければならない。ステップ2は、当局が完全かつ有効な書類一式を受領した日から5営業日以内に完了する。

就業許可の有効期間

労働許可または労働許可免除の確認書の有効期間は、24ヶ月以内である。

3. 最近のアップデート

シンガポール

2023年9月1日以降に行われた新規EP申請及び2024年9月1日以降に有効期限が切れた既存EPの更新に関しては、EPの候補者は、上記のEP認定給与を満たす以外に、COMPASSの適用が免除されない限り、Complementarity Assessment Framework(以下「COMPASS」という。)を満たさなければならない。

COMPASS を満たすためには、候補者の申請は、次の 6 つの基準のいずれかに基づいて、少なくとも合計 40 点を獲得しなければならない。

- C1(給与):候補者の固定月給(基本月給及び固定月給手当で構成される。)は、シンガポールの雇用主部門の専門家、マネージャー、経営幹部及び技術者(以下「PMET」と総称する。)の給与(以下「ローカル PMET 給与」という。)を基準とする。候補者の固定月給がローカル PMET 給与の 65 から 90 パーセンタイルの範囲内にある場合は 10 ポイントが獲得され、候補者の固定月給がローカル PMET 給与の 90 パーセンタイルを超えている場合は 20 ポイントが獲得される。
- C2(資格):候補者は、この基準に基づくポイント取得のために、資格を宣言し、それに関する証明を提出することができる。(a)英国システムにおける学士号と同等と評価される外国の資格(UK National Information Centre for recognition and evaluation of international qualifications and skills(UK ENIC)のような国際的な機関による評価を参考に、MOM がこれを評価することに留意されたい。)、または(b)産業界により十分に承認され、関連セクター機関により承認された専門的資格(MOM が <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/work-passes-and-permits/compass/compass-c2-list-of-degree-equivalent-qualifications.pdf> でかかる専門的資格の一覧を公表している。)を有している場合には、10 ポイントが付与される。候補者が、(i)QS 世界大学ランキング上位 100 の大学、その他アジアで評価の高い大学、(ii)シンガポールの自治大学、(iii)特定分野で高い評価を受け、関連機関によって承認されている機関など、最上位の機関から資格を取得している場合、20 ポイントが付与される。 <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/work-passes-and-permits/compass/compass-c2-list-of-top-tier-institutions.pdf> では、このような最上位機関の一覧が公表されている。候補者の資格の検査証明(verification proof)(すなわち、資格の認定、及び(適格性が EP 申請フォームのドロップダウンリストにない場合は)授与機関の認定)は、バックグラウンドスクリーニング会社、政府/授与機関の認証ポータル、または OpenCerts ポータル(該当する場合)から提供される必要があることに留意されたい。 <https://www.mom.gov.sg/passses-and-permits/employment-pass/documents-required#changes-to-verification-requirement> の「Verification proof requirements」の項目において、かかる検査証明として利用できるものの一覧が記載されている。
- C3(ダイバーシティ):この基準では、候補者の国籍が使用者の PMET に対する割合が小さい場合に、より多くのポイントが付与される。これは、新しいアイデアやネットワークの共有を促進するための多様な国籍の組合せと、より包括的で強靱な労働力を確保するためである。使用者が 25 名未満の PMET を雇用している場合、10 ポイントがデフォルトで付与される。使用者が 25 名以上の PMET を雇用し、かつ、使用者の PMET のうちの候補者の国籍の割合が、(a)5%以上 25%未満である場合は、10 ポイントが与えられ、(b)5%未満である場合は、20 ポイントが与えられる。なお、使用者の PMET における国籍の割合は、PMET のうち特定の国籍を有する従業員数を、PMET の総数で除したものである。なお、国籍はシンガポール政府の記録にあるパスポートに記載されている通りである。外国人従業員については、そのワークパスの申請書に記載された月次固定給与が SGD3,000 以上である場合には PMET とみなされ、シンガポール国民または永住権保持者である従業員については、中央積立基金(Central Provident Fund)への拠出にあたり申告されている賃金に基づき、少なくとも月次の給与が SGD3,000

以上である場合には PMET とみなされる。

- C4(ローカル雇用の支援):使用者がそのセクターにおいてローカルの PMET の割合が高い場合には、より多くのポイントが付与される。この基準は、ローカルの雇用機会を創出し、国内外の PMET による貢献を補完する組織を評価することにつながる。使用者のローカル PMET の割合を、同じセクターにおける他の企業の中でのパーセンタイルとして表される。使用者の PMET が 25 名未満の場合、デフォルトで 10 ポイントが付与される。使用者が 25 名以上の PMET を雇用し、かつ、使用者のローカル PMET の割合が同じセクターにおいて、(a)20 パーセンタイル以上 50 パーセンタイル未満である場合には、10 ポイントが与えられる。(b)50 パーセンタイル以上である場合には、20 ポイントが与えられる。なお、使用者のローカル PMET の割合は、ローカル PMET の数を、PMET の総数で除したものである。シンガポール市民または永住権保持者である従業員は、中央積立基金への拠出にあたり申告されている賃金に基づき、月給が SGD3,000 以上である場合には PMET とみなされる。
- C5(スキルボーナス):この基準は、ローカルの労働力が不足している高度に専門化された技能を必要とする職種を評価するものである。候補者の職種が不足職種リスト(以下「SOL」という。)に記載されている場合、使用者の PMET のうち、候補者と同一国籍の者の割合が 3 分の 1 以上の場合は 10 ポイント、使用者の PMET のうち、候補者と同一国籍の者が 3 分の 1 未満の場合は 20 ポイントが付与される。候補者は、SOL に記載されている特定の不足職種の職務を遂行し、その特定の不足職種の下で適格な職種の 1 つを選択しなければならず、候補者が COMPASS を通過するために SOL ボーナスポイントを必要とする場合、または SOL 上の特定の技術職種として 5 年間の EP を申請する場合、追加の要件を満たさなければならないことに留意されたい。人材が不足している経験豊富な技術職プロフェッショナルは、(a)SOL 上の特定の技術職に就く場合、(b)固定月給が SGD10,500 以上である場合(36 歳以上の候補者については、年齢とともに必要な給与が引き上げられ、45 歳以上では SGD13,500 が求められることに留意。)、(c)COMPASS を満たし、C3(ダイバーシティ)で 10 ポイント以上獲得していた場合、5 年間の EP を申請することができる。詳細については、<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/work-passes-and-permits/compass/sol-guidebook.pdf> を参照。
- C6(戦略的経済的優先ボーナス):この基準の下では、経済機関とパートナーシップを組んでまたはシンガポール全国労働組合会議(National Trades Union Congress)に支援され、野心的な投資、イノベーション、国際化活動を行う企業が評価されることになる。使用者が、当該プログラムを運営する支援機関の裁量を条件として、適格プログラムの 1 つ以上に参加する場合、10 ポイントが与えられる。付与されるポイントは、3 年間、または、適格プログラムへの使用者の参加期間のいずれか短い方の期間、適用される。ただし、支援機関は、使用者が適格プログラムに引き続き参加し、更新前の各 3 か月間に C3 (ダイバーシティ) 及び C4 (ローカル雇用のサポート) の両方で少なくとも 10 ポイントを獲得するかどうかによって、有効期間を更新するか否かを決定することができる。適格なプログラム及び支援機関の一覧は、<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2023/annex-c--eligible-programmes-for-sep-bonus.pdf> に記載されている。

候補者は、(a)固定月給が SGD22,500 以上である場合、(b)企業内転勤者(WTO のサービス貿易に関する一般協定(GTA)またはシンガポールが参加している自由貿易協定(FTA)に定義される。)として申請している場合、または職務の期間が 1 ヶ月以下である場合、COMPASS を免除される。

ベトナム

2023年9月18日、政令 No.70/2023/ND-CP が公布され、施行された。これには、労働許可規制に関するいくつかの大幅な変更が含まれている。

- 求人告知制度:2024年1月1日から、雇用主は、MOLISA ポータルまたは地方雇用サービスセンターを通じて、外国人を対象とした職位におけるベトナム人労働者の求人を告知することが義務付けられる。この告知は、ステップ1の提出予定日の少なくとも15日前に行われなければならない、必須要件である。この15日間にベトナム人候補者が選ばれない場合に、ステップ1を進めることができる。現在のところ、就職の発表やベトナム人候補者の採用ができない旨を示すための具体的な要件は定められていないが、実務上、DOLISA が何らかの要件を求める可能性がある。
- 資格要件の緩和:新たな規制により、外国人専門家及び技術者に課せられた要件が変更された。外国人労働者は、「教育/訓練及び職務経験」の双方において、ベトナムで行うことが期待されている職務と同等の分野であることを求められなくなり、代わりに、「職務経験」のみが当該職務と同等の分野であることが要求されるようになった。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 広報課 newsletter@nishimura.com