

Contents

1. 【労務】就労ビザ(Employment Pass)取得のための新制度
2. 【労務・COVID-19】職場における COVID-19 ワクチン接種に関するアドバイザリーの更新

アンダーソン・毛利・友常法律事務所のシンガポールプラクティス・グループでは、シンガポールの法令規制等のアップデートを定期的に配信しております。皆様の今後の海外展開に関するご検討の一助となれば幸いです。

I. 【労務】 就労ビザ(Employment Pass)取得のための新制度

外国人従業員のための就労ビザ(Employment Pass、「EP」)の申請及び取得はシンガポールの企業が直面する共通の課題となっている。EPを取得するためのプロセスを難しくしている理由の一つとして、EPの取得基準が不明確であることが挙げられる。そのため、シンガポールの企業は外国人従業員をシンガポールで働かせたい場合に、EPを取得できるかどうか実際に申請してみないとわからないという不確実性を常に抱えている。

シンガポール政府がEP取得のための新たな制度を導入することは、このようなEPの取得基準を明確にし、EP取得までのプロセスの透明性を高める可能性がある。新制度では、以下の2段階のフェーズが予定されている。

1. フェーズ1：最低給与額の引き上げ

新規申請の場合は2022年9月1日、更新申請の場合は2023年9月1日から、EPの申請資格を満たす給与の金額は月額4,500シンガポールドルから5,000シンガポールドルに引き上げられる。この最低給与額は、申請者の年齢とともに高くなり、40代半ばの申請者では最大10,500シンガポールドルになる。また、金融サービス業界の申請者については、より高い最低給与額が適用される。一般的に、労働省(Ministry of Manpower、「MOM」)の方針では、最低給与額は、年齢別に、シンガポールの専門職・管理職・経営者・技術者(「PMET」)の賃金の上位3分の1又は65パーセントレベル程度に設定するとのことである。

最低給与額をPMET賃金の上位3分の1に設定するという方針は、EPは一般的に「高度に熟練した」外国

人専門家にのみ与えられるべきであるという MOM のより広範な政策を反映したものとなっている。

2. フェーズ 2 : ポイント制度

新規申請の場合は 2023 年 9 月 1 日、更新申請の場合は 2024 年 9 月 1 日から、全ての EP 申請は、Complementarity Assessment Framework (「COMPASS」)と呼ばれるポイント制のシステムにより評価され、40 ポイントを取得しなければならない。ポイントは 4 つの基礎基準と 2 つのボーナス基準により算定される。各基準を満たしている程度によって、20 ポイント、10 ポイント又は 0 ポイントを取得する。

4 つの基礎基準は次のとおりである¹。

- a) 申請者の給与: 申請者の年齢及びセクターにより定められる給与水準により、シンガポールの PMET の給与の 90 パーセンタイルを上回る場合は 20 ポイント、65 から 90 パーセンタイルの場合は 10 ポイント、65 パーセンタイルの場合は 0 ポイント。
- b) 申請者の資格: 申請者がシンガポール政府の認定する「一流機関(Top-tier institution)」から取得した資格を有する場合は 20 ポイント、学位同等資格の場合は 10 ポイント、相当する資格のない場合は 0 ポイント。
- c) 多様性: 申請者の国籍が PMET 全体に占める割合が 5%未満の場合は 20 ポイント、5 から 25%の場合は 10 ポイント、25%を超える場合は 0 ポイント。
- d) 現地雇用への貢献度: 雇用するシンガポール企業の現地 PMET 総数が、関連するサブセクターにおいて 50 パーセンタイル以上である場合は 20 ポイント、20 から 50 パーセンタイルの場合は 10 ポイント、20 パーセンタイル未満の場合は 0 ポイント。

申請者は、上記の 4 つの基礎基準に加えて、以下のボーナスポイントを獲得することができる。

- e) 申請者の職種が不足職業リストに載っている場合に 20 ポイント。
- f) 雇用主であるシンガポール企業が特定の戦略的経済セクター(specific strategic economic sectors)に携わっている場合に 10 ポイント。

3. 新制度の位置付け

COMPASS が 2022 年 3 月に議会で発表された際に、労働大臣は新制度についていくつか有益な情報を述べた。

第一に、新制度は一般的に EP を得ることをより困難にするための引き締め策として意図されたものではないこ

¹ PMET が 25 人未満の小規模企業では c)及び d)は無条件で各 10 ポイントとなる。月額給与が 3,000 シンガポールドル以上の従業員は全て PMET とみなされる。

とを明らかにした。最低給与額の引き上げは、シンガポールの一般的な賃金上昇率と歩調を合わせるための定期的な更新に過ぎず、この点において、EP 取得のための最低給与額は、今後の経済状況に照らして継続的に更新される予定である。

第二に、COMPASS の基準は、フェーズ1の最低給与額を満たした上で適用される。したがって、申請者は、最低給与額を満たし、かつ COMPASS 制度の下で必要な 40 ポイントを取得しなければならない。

第三に、最も重要な点は、COMPASS 制度が透明性と柔軟性を持つように設計されており、企業と申請者はどうすれば 40 ポイントを獲得できるかを事前に検討することができることである。「拒否事由」はなく、申請者はある基準で 0 ポイントを取ったとしても、その他の基準では良い点を取って必要なポイントを獲得することができる。

第四に、PMET が 25 人未満の小規模企業については、上記 c)と d)の基準で各 10 ポイントが無条件で与えられることが明らかになった。これは、少数の人事異動によって小規模企業の各比率が劇的に変化する可能性があることを考慮したものである。

最後に、MOM の補足資料は、固定月給 2 万ドル以上の申請者は COMPASS から除外されることも明らかにしている。

大臣はまた、フェーズ 1 及びフェーズ 2 の開始に向けて、MOM は、各基準に関する更なる啓蒙資料及び具体的な詳細を発表すると述べた。また、MOM では、各企業が EP 申請の評価方法に関する概要を理解し、必要に応じて改善を行うための事前評価ツールを提供することを計画している。

4. 今後の見通し

EP 取得のための新制度は EP 取得の可否についての予測可能性を高める制度となっており、シンガポールで事業を展開する企業にとっては、外国人を雇う際に長期的な計画を立てやすくなるため全体としては好ましい変更だと思われる。

他方で、今後多くの重要な点についての詳細が明確化される必要がある。MOM は今後適切な時期に詳細を公表していくことが予想されるが、現時点で最も明確化が必要な事項は以下の通りである。

- a) 申請者の月収が一定のパーセンタイルに達しているかどうかを各企業がどのように評価するかが不明である。MOM は業界別の給与データを公表するか、又は必要事項を入力すれば自動的に評価を示すような事前評価ツールを公開する可能性がある。
- b) どのような資格が「一流機関(Top-tier institution)」とみなされるかが不明である。MOM は一流機関とみなされる大学のリストを公表すると思われる。
- c) ボーナス基準に関係する不足職業リスト及び特定の戦略的経済セクターも MOM により特定される必要がある。不足している職業として議会で挙げられた例は、AI 開発者とサイバーセキュリティ専門家であるが、詳細については MOM の公表を待つ必要がある。

上記のとおり、今後 MOM によって明確化すべき点が残されているものの、COMPASS の基準は従前に比べて EP取得の可否を予測しやすくなるため、多くの企業にとっては歓迎されるものになると思われる。

弁護士	<u>長田 真理子</u>
弁護士	<u>Leon Ryan</u>

II. 【労務・COVID-19】 職場における COVID-19 ワクチン接種に関するアドバイザリー の更新

1. はじめに

2022 年 4 月 26 日、シンガポール政府の Multi-Ministry Taskforce(「MTF」)は、COVID-19 のワクチンを接種していない従業員は職場に復帰できないとする一般的な職場予防接種措置(workplace vaccination measurement、「WVM」)を解除した²。WVM の解除に伴い、シンガポールの会社は既存の COVID-19 関連の方針を調整する必要がある。この記事では、WVM の解除が会社に与える影響や今後会社が COVID-19 に関連する問題に直面した際に取るべき措置について検討する。

2. WVM の継続

2022 年 4 月 25 日に MOM が公表した職場における COVID-19 ワクチン接種に関する更新されたアドバイザリー(Updated advisory on COVID-19 vaccination at the workplace、「アドバイザリー」)では、WVM の解除にもかかわらず、事業の運用及び継続計画の考慮事項にワクチン接種の有無は引き続き含まれており、特定の事業者は、ワクチン接種状況に応じた措置の継続を希望しており、事業上の考慮事項とすることを認めている³。たとえば、頻繁に従業員に海外出張をさせる必要がある会社では、出張時の障害が少ないワクチン接種済みの従業員のみを出張させることが考えられる。

MOMはアドバイザリーにおいて、労働法令に従っている限り、会社が必要に応じてワクチン接種に関連した措置を継続できることを明確にした。これは、たとえば、会社はワクチンを接種した従業員と接種していない従業員を区別し、ワクチン未接種者が職場に立ち入ることを会社の方針として禁止することもできるということである。

²一般的に、これまでの措置では、(i)ワクチン接種を完了している従業員、ワクチン接種不適格と認定されている従業員、又は 180 日以内に COVID-19 から回復した従業員のみが職場に復帰することができ、(ii)予防接種を受けていない従業員は、イベント前テスト(Pre-Event Test)を受けても職場に戻ることを許可されなかった。「イベント前テスト」とは、特定のイベント、ビジネス、又はアクティビティが開催されている会場に入場しようとする人が行う COVID-19 テストである。検査の結果が陰性でなければ、会場への入場やイベント、ビジネス、活動への参加ができない。

³<https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-covid-19-vaccination-in-employment-settings>

3. WVMとの類似点

さらに、アドバイザーは、ワクチン接種によりに差別化する会社の方針を実施するために、会社は、ワクチン接種の証明書の提示を拒否する従業員をワクチン接種を受けていない者として扱うことができるとしている。これは、WVMの下でMOMが示していた立場と同様である。

この他にもWVMとの類似点がある。WVMの下では、会社が在宅勤務制度は従業員にとって不適切であると判断した場合(たとえば、職務の内容や責任上、職場に物理的に出勤して業務を行わなければならないが、職場に立ち入る基準を満たしていない場合)、会社は以下のいずれかの措置を講じる裁量権を有するとされていた。

- (i) 可能な場合には、従業員を自宅で行うことができる適切な代替業務に従事させ、当該代替業務の責任に見合った報酬になるように従業員の報酬を調整する。
- (ii) 相互に同意できる条件で、従業員を無給休暇にする。
- (iii) 最後の手段として、雇用契約に従い従業員の雇用を通知により終了する。ワクチンを接種していない従業員が、雇用契約上の業務を行うために職場に出勤することができないために解雇された場合、かかる雇用の終了は不当な解雇とはみなされない。

MOMは、アドバイザーにおいて、会社が会社の方針としてワクチン接種に関連した措置を採用することを決定した場合にも、同様に上記の措置が適用されることを明確にした。これは、WVMの下での予防接種措置を継続する必要があると考える会社は継続することができ、WVMと同様に従業員を取り扱うことができることを意味する。最も注目すべきは、会社は従業員が職場に出勤できないことを解雇の理由とすることができることである。ただし、当然のことながら、解雇は上記の他の全ての措置を検討した後の最後の手段とする必要がある。

4. ワクチン接種差別化関連措置の実施

MOMは、このようにワクチン接種により差別化された会社の方針を導入する際には、会社が、影響を受ける従業員にできるだけ早く会社の方針と詳細を伝達することが重要であり、会社は潜在的な紛争を避けるために従業員や組合と協議することを検討することを示唆している。

これは会社にとって適切なアプローチであるが、そうする前に、会社がワクチン接種差別化関連措置を継続する必要性が本当にあるかどうかを真剣に検討することが必要である。MOMは、従業員が職場において業務を行えないことが、ワクチン接種差別化関連措置が実施されている場合の雇用終了の正当な理由となることを認めているが、会社がワクチン接種差別化関連措置を実質的に必要としていない場合、又は会社がその必要性を認識しているだけで客観的に見て必要なものではない場合に、同様に受け入れられるかどうかは不明である。このような問題はこれまでほとんど検証されていないため、ワクチン接種差別化関連措置を会社の方針として継続するという決定は慎重に行うべきものとする。特に、当該方針に基づいて雇用を終了させるような場合にはより厳格に行う必要がある。

この点に関して、アドバイザーは、会社は、上記のような会社の方針を維持することが必要である期間及び特定の役割又は状況等を考慮すべきであると述べている。

5. 結論

WVM の解除は、シンガポールが COVID-19 を長期に継続する伝染病として位置付け共に生活していくことを示したものである。暫定的な措置として、会社は会社の方針として、実質的に WVM と同様の措置を継続できるとされたが、上記にて検討したとおり、会社としては、そのような措置を採用することの正当性が論理的に明確であり、特に各会社又はセクターの職場の健康、安全及び業務上のニーズを考慮した上で実施する必要がある。

弁護士	<u>長田 真理子</u>
弁護士	Sherman Ng

-
- 本ニュースレターは、DOP 法律事務所と共同で作成しています。当事務所のシンガポールオフィス (Anderson Mori & Tomotsune (Singapore) LLP)は、DOP 法律事務所と Formal Law Alliance による提携を行っております。Formal Law Alliance において、当事務所シンガポールオフィスと DOP 法律事務所は、各事務所がプラクティスできる資格を有する業務を行います。シンガポール法にかかる事項については DOP 法律事務所の弁護士がアドバイスを提供いたします。
 - ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記編集者までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
弁護士 長田 真理子(mariko.nagata@amt-law.com)
弁護士 レオン ライアン(leon.ryan@amt-law.com)
弁護士 デイビッド オン (david.ong@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。