

シンガポール基本情報

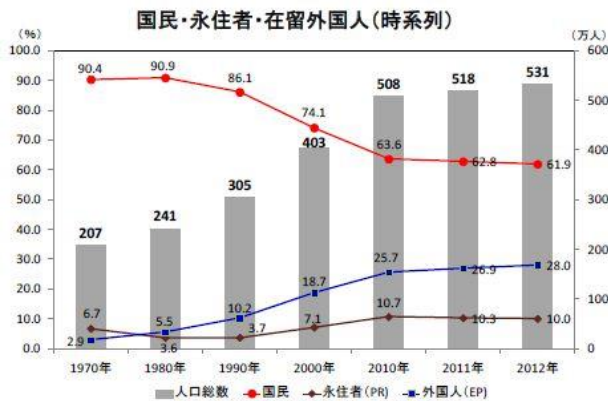
■シンガポールの概要

面積：710.3 平方キロメートル（東京23区や淡路島と同じくらい）

人口：約531万人（国民：329万人、PR保持者：53万人、PRを保有しない外国人：149万人）

(EP:12%, S Pass:8%, WP:46%, FDW:14%, DP:15%)

*PR (Permanent Residence) =永住権



■2013年賃金上昇予測

全体平均 4.5%

小売業界 4.9%、金融業 4.3%、航空宇宙産業 4.0%

(某人材会社が2012年11月に地場企業700社を対象に実施)

■インフレ率

2012年のインフレ率は4.6%と11年の5.2%から鈍化。

12年通年のコアインフレは2.5%上昇。項目別の上昇率は住宅7.8%、交通7.1%、食料品2.3%。

MASは、13年通年の見通しについて、全体のCPI上昇率が2.8%、コアインフレが平均1.8%との見通し（2013年6月時点）。

■その他統計

	2007	2008	2009	2010	2011
実質 GDP 成長率 (%)	8.9	1.7	-1.0	14.8	4.9
消費者物価上昇率 (%)	2.1	6.6	0.6	2.8	5.2
賃金上昇 (基本給) (%)	4.3	4.4	1.3	3.9	4.4
賃金上昇 (総賃金) (%)	5.9	4.2	-0.4	5.5	5.3
失業率 (%)	2.1	2.2	3.0	2.2	2.0

(*MOM 及び JETRO を参照)

■ Employment Pass (EP)

雇用許可書は基本月給、役職、専門資格に応じて以下の3種類に分類されています。

P1 (基本月給 S\$8,000 超)

P2 (基本月給 S\$4,500 超)

Q1 (基本月給 S\$ 3,300 超) *2014年1月1日から下限 S\$3,300へ引き上げ

原則的にシンガポール政府が指定している大学の卒業資格を有していることが申請資格要件となっています。但し、これらの要件を満たしていても、外国人労働者ビザの締め付けを強化している背景から、Employment Pass 取得が難しくなっているのが現状です。

■ S Pass

「中級レベル」の熟練労働者に対する需要に対応するため、2004年にS Passが人材省により導入されました。S Passについては、最低基本月給がS\$2,200（2013年7月1日より引き上げ）であること、高等専門学校に匹敵する学歴・技術資格の保有者であること、関連の実務経験があることが申請資格となります。S Passの申請の審査は、給与、学歴、技術、実務経験、職種を検討項目とするポイントシステムで行われます。S Pass所持者に関しては雇用制限があり、現在は総従業員数（Total number of Workforce=シンガポール人+PR+既存のWork Pass & S Pass保持者）の20%まで（2012年7月1日より）、またサービス業では15%までです（2013年7月1日より）。また、毎月S Pass Holderの人数分の外国人雇用税（Levy）を企業が支払う必要があります。

■外国人雇用税（人頭税）

S Pass Holderを雇用すると企業は毎月外国人雇用税を政府に支払います。2013年1月現在、S Pass Holderが総従業員数に対して10%未満であればS Pass Holder 1人当たり毎月S\$300、10%以上20%（サービス業では15%）未満であればS Pass Holder 1人当たり毎月S\$450を支払う必要があります（今後2015年7月までの間、段階的に引き上げられることになり、最終的に10%未満であればS\$330、10%以上20%未満であればS\$650まで引き上げられる予定）。

*本資料は信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、その正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。

最終判断はご自身の判断で行って頂きますよう宜しくお願い致します。

*本資料の本文の一部又は全部について、第三者への開示及び、複製、販売、その他如何なる方法においても、第三者への提供を禁じます。

■解雇

シンガポールにおいては、使用者は一方的に解雇通知を送付することによって、「特段の事由なく」労働者を普通解雇することが可能です（但し、個別雇用契約に特別な解雇制限の規定がある場合は、これに従わなければならない）。また、特段の事由なく、使用者から解除の予告通知をすることにより、解雇することができます（但し、産前産後の休業期間中の解雇の禁止や年齢を理由とする解雇の禁止の特別なケースは存在する）。シンガポールの実務では、就業規則、または個別雇用契約において、使用者、労働者ともに1か月前の予告通知が必要と記載されている例が多い。また、予告通知期間に相当する期間の賃金を支払うことによって、予告することなく、または予告期間の途中で、雇用契約を終了することもできます。

■CPF(The Central Provident Fund:中央積立基金)

年金制度のことです。シンガポールでは個人の口座に積み立てる積立方式であり、あくまで個人口座に貯蓄され、自分で積み立てたものは「自分のもの」になります。ウェブサイトで内容や残高確認ができ、他国移住の際にも引き出しが可能です。使用者側の負担率は月収の16%分、労働者側の負担率は月収の20%（ただし上限S\$900まで）となっています。使用者側負担率は景気動向により随時変更となりますが、今後数年で16%から段階的に20%へ増加する予定です。
*上記のCPF負担率はあくまでも50歳未満のシンガポール人又はPR保持者を対象としております。負担率は年齢別に分かれているため、詳しくは次のウェブサイトをご参照下さい（CPF Contribution Rates: <http://mycpf.cpf.gov.sg/Members/Gen-Info/Con-Rates/ContriRA>）。

■兵役

シンガポール国籍/PRを持つ男性は18歳から2年間兵役を課されます。兵役終了後も約20年間（任務担当により40歳又は50歳まで）予備役（Reservist）に就く必要があり、年間最大40日間（通常1週間から1ヶ月）召集され、訓練および任務を実施しなければなりません。兵役が開始されるタイミングは進学状況により変わってきます。さらに、予備役として召集されるタイミングや期間、また兵役が終了する年齢は所属機関や部隊、ランクによって違いがあります。尚、兵役中は政府が給料を払うため、企業が給料を支払う必要性はありません。

■福利厚生、その他

-有給休暇：14日（初年度）-21日（最大）

法律上は初年度最低7日（1年経過ごとに1日ずつ増え、8年目を以降は最低14日）です。しかし、シンガポールは祝日が年間11日前後と少なく、「初年度14日。1年経過ごとに1日ずつ増えていき最大取得日数21日」が一般的です。外資系金融機関などでは初年度から21日付与の場合も多く見受けられます。尚、シンガポールの祝日は毎年政府から発表があります。

-医療休暇：14日 +60日（入院を伴う医療休暇）

有給休暇以外に医療休暇を最低14日付与することが法律上規定されております。企業側が提携しているクリニック等に診察を受けに行き、ドクターから欠勤を許可されると有給扱いで休むことができる制度です。人にもよりますが、シンガポールでは当然の権利としてこの医療休暇を使用する事が多いです。

-医療手当：S\$600-1,000/年（相場）

シンガポールでは日本の健康保険制度のような制度がないため、軽い病気にかかった場合は自費でクリニック等で診療を受け、後日企業側に請求するという方法が一般的です。

この医療手当での年間相場はS\$600-1,000/年ですが、企業によっては上限を設けない企業もありますし、負担率を決めている企業もあります（一回につき自己負担20%・会社負担80%、一回につきS\$5-10の個人負担など）。

また高額になる可能性のある歯科治療に関しては、通常の医療手当とは別枠を設けている企業もあります（通常S\$100-200/年）。尚、この医療手当を充実させることによって、優秀な人材を確保しようとする企業も多く、従業員だけでなくその家族分の医療費負担などの制度を設ける企業もあります。

-ボーナス：AWS（固定の1か月分）+業績変動ボーナス

AWS（Annual Wage Supplement）とは、固定1か月分の賞与のことを指します。各企業へ政府が提案しているものであり、支払い義務はございません。

しかしながら、シンガポールにある企業のほとんどがこのAWSを12月末に支給しておりますので、他企業の条件と比べて見劣りさせないためにも、支給されることをお勧めします。また、AWSに加えて業績変動ボーナスを支給されていることも多く、AWSを含めて合計2-3ヶ月/年が一般的です。勿論それ以上支給している企業も多数あります。

-交通費：支給している企業と支給していない企業があり、割合は50:50です。毎月固定でS\$50-100前後支給している企業もあれば、日本のように実費精算の企業もあります。支給していない企業もありますので、支給しなくても特に問題はありませぬ。

-残業代：支給している企業と支給していない企業があり、割合は50:50です。残業代は支給しないものの、残業で19時を過ぎた場合は夕食代を支給したり、21時を過ぎた場合はタクシー代を支給する企業もあります。