



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

シンガポール海外赴任者をめぐる 労務管理・社会保険・税務

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

目次



はじめに	P3
シンガポールの就労ビザ	P4
EP・S Pass・WP	P5-7
シンガポールの労務	P8
労働関連法令の体系	P9
Employment Act	P10-11
雇用契約書	P12
参考_Q&A	P13
シンガポールの税務	P14
短期滞在者免税	P15
個人所得税	P16
居住者と非居住者	P17
日本の所得税との違い	P18
社会保険	P19
赴任者の労働・社会保険（国内）	P20
赴任者の社会保険（シンガポール）	P21
赴任者の労災保険（シンガポール）	P22-23

- シンガポールは一部を除いて外国資本の全額出資が認められるなど、税制をはじめとした多くの優遇制度があり、外資系企業にとってビジネスをしやすい環境が整っています。
- また労働関連法令についてみると労働時間や休日の適用労働者が限定的であり最低賃金も一部の職種以外は定められていないなど、日本よりも規制が緩やかとなっており、同じく比較的ビジネスがしやすい土壌が整っているといえます。
- 一方でビザの取得要件の厳格化などは進出の際の留意点といえるでしょう。

本資料ではシンガポール進出の際の労務を中心に留意点をご説明いたします。

*本資料は概要説明資料と位置づけ、詳細やリアルタイムでの情報は現地政府などの情報にてアップデートをお願いいたします。



シンガポールの就労ビザ

① Employment pass (EP)

- シンガポールで就労する外国人はEmployment pass (以下「EP」) EP、S Pass、Working Permit (以下「WP」) のいずれかを取得する必要があります。
- 日本からの駐在員は通常EPを取得することが一般的です。

- 外国人専門職、管理職、および役員向け
- 最低月額5,000ドル (金融サービスは5,500ドル) (なお23歳から徐々に増加し、45歳で10,500ドル)
*2025年1月1日から、新規申請のEP資格給与は少なくとも5,600ドルに改訂予定
- 給与条件に加え、COMPASS (下記) を通過する必要有

COMPASSとは

- 2023年9月より導入された、EPの申請プロセスに係る新制度で、C1～C4の計4項目の基礎基準により構成され、合計で40ptあると申請が可能です。

	従業員側の審査 (最大20pt)	企業側の審査 (最大20pt)	合計 40pt 必要
基本的 事項	C1 : 従業員の給与 C2 : 学歴	C3 : ダイバーシティ C4 : 地元の労働力の機会提供	
ボーナス 加算	C5 : ローカルで不足している高度かつ 専門的なスキルを必要とする仕事	C6 : 経済機関と連携し積極的投資など特 定の奨励される活動・パートナーシップを構築 している企業	

※固定給与が22,500ドル以上、海外の企業間転勤者としての申請、1か月以下の就労の場合はCOMPASSが免除されます。

出典 : <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/eligibility#ep-qualifying-salary>
(MINISTRY OF MANPOWER 「Eligibility for Employment Pass」 2024/3/1)

就労ビザ

②S Pass



- S Passは中技能・熟練労働者向けの就労許可証です。
- 固定月給が6,000ドル以上のパス保持者は、配偶者と子供のための扶養家族パス (Dependant's Pass) の資格があります。(Sパスの申請と同時または後日申請可)

- 中技能・熟練労働者向け
- シンガポールで収入オファーがあり、下記の収入要件を満たしていれば、いかなる国籍・市民権を持つ外国人労働者でも取得可能です。

収入要件

	2023年9月1日からの更新	2023/09からの新規申請 /2024/09からの更新で適用	2025/09からの新規申請 /2026/09からの更新で適用
金融サービス 以外	3,000ドル～ *23歳から徐々に増加し、 45歳で4,500ドル	3,150ドル～ *23歳から徐々に増加し、 45歳で4,650ドル	3,300ドル以上
金融サービス	3,500ドル *23歳から徐々に増加し、 45歳で5,500ドル	3,650ドル～ *23歳から徐々に増加し、 45歳で5,650ドル	3,800ドル以上

*屋台、コーヒーショップ、またはフードコートでの飲食店に外国人労働者は雇用できません。

出典：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/eligibility>
(MINISTRY OF MANPOWER 「Eligibility for S Pass」 2024/3/1)

③ Work Permit (WP)

- Work Permit for migrant workerは建設、製造、サービスなど指定された5業種で働く労働者を対象にしたビザとなります。
- 資格に関する最低給与の要件はなく最大2年間有効です。(更新可能)

対象セクター		建設、製造、造船、プロセス、サービス業
全セクター 共通要件	雇用主側	<ul style="list-style-type: none">✓ 有効なワークパーミットを持つ労働者のみを雇用✓ 労働者に対し、MOMに申告された固定月給を支払う✓ 労働者の給与、生活維持費、医療費用を含む費用を支払う✓ 労働者に適切な住居を保障✓ 入院・手術費用をカバーする医療保険に加入 (2022/4から、Primary Care Planに加入)✓ 健康診断を実施し不適合となった場合WPを取り消す✓ 月ごとに外国人労働者徴収金を支払う✓ マレーシア人以外場合セキュリティボンドを購入する。✓ 雇用や雇用の変更に関連していかなる金額や利益も要求したり受け取ったりしない
	労働者側	<ul style="list-style-type: none">✓ WPに指定された雇用主と職業でのみ働く (他のビジネスに参加しない)✓ 雇用開始時に雇用主によって設定された住所でのみ居住する。✓ 常にWPカードを携帯し、公的機関の職員の要求があった場合に提示する✓ MOMの承認なしに、シンガポールの市民や永住権保持者とシンガポール内外で結婚しない✓ WPの有効期間中に妊娠したり、子供を出産したりしない

出典：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/work-permit-conditions>
(MINISTRY OF MANPOWER「Work Permit conditions」 2024/3/1)



シンガポールの労務

- シンガポールの労働関連法令のうち主要な法律は下記のとおりです。
- 本資料では雇用法（Employment Act）を中心にご説明します。

日本の労働基準法に相当する重要な法律です

雇用法 Employment Act

- 基本的な労働条件が規定
- 休憩、休日、残業代等を定める第4章について一部適用除外となっており海外赴任者も適用除外となる可能性がある

定年退職・再雇用法 Retirement and Re-employment Act

- 定年年齢の最低基準（63歳）や再雇用を規定

外国人労働者雇用法 Employment of Foreign Manpower Act

- 就労許可証を中心に規定

職場安全衛生法 Workplace Safety and Health Act

- 職場の安全と衛生を確保する目的で制定

労働災害補償法 Work Injury Compensation Act

- 労働災害に遭遇した労働者に対する補償金の支払いについて規定

雇用法(Employment Act)の適用対象者



- 雇用法 (Employment Act) は日本の労働基準法に相当する、労働法の根幹となる法律です。
- 主要な労働条件を定めているパートIVは、その適用対象者が限定されており日本からの赴任者は除外となる可能性が高いです。

Employment Act

パート1	雇用法の概要と基本用語の定義
パート2	契約の終了、解雇など労働契約の各側面と終了、従業員の権利と雇用主の義務を規定
パート3	給与の支払いを規定
パート4	休憩、労働時間、その他の条件
パート5	...

➤ Employment Act自体の対象者

対象

雇用契約のある労働者

*パートタイム、有期契約なども含む

*月給制のほか時間給、出来高制の者も含む

除外

*船員、家事労働者、法定機関の従業員や公務員

➤ パート4の対象者

対象

月給4,500ドル以下の肉体労働者
肉体労働ではない月給2,600ドル以下の労働者

日本からの赴任者の多くが
パート4の適用外となると思料

出典：<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/who-is-covered>
(MINISTRY OF MANPOWER「Employment Act: who it covers」 2024/3/1)

パート4で定められている 労働条件



- 雇用法（Employment Act）パート4では基本的な休憩、休日、労働時間、時間外手当などの労働条件が定められていますが、日本からの赴任者の多くが適用除外となる可能性があります。

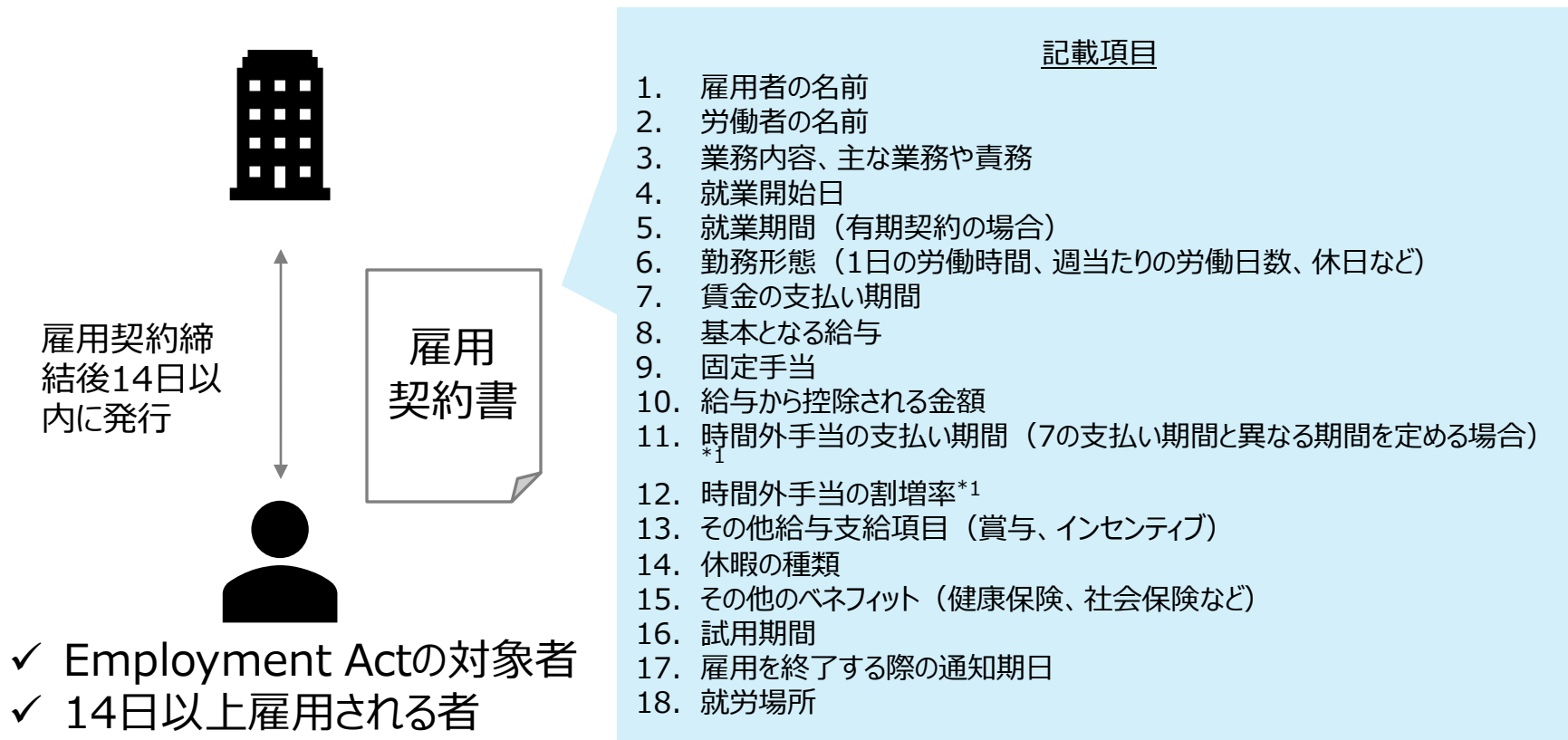
パートIVで規定されている基本的な労働条件

適用対象者	前頁表参照
週の定義	月曜～日曜日
休憩	6時間を超える場合は休憩時間が必要 連続作業が必要な場合でも最大8時間とし食事休憩を45分取らなければならない。
労働時間	一日9時間/週44時間まで（週5日勤務の場合） *2週間で88時間を上限として一週間の労働時間を48時間まで引き上げ可能（どの2週間をとっても88時間以内である必要あり） *一日最大12時間のシフト勤務可能（ただしどの3週間をとっても平均44時間以内となる必要有）
時間外手当	150%（14日以内の支給が必要）
時間外の上 限	1日12時間が上限（事故発生時など緊急時を除く） *免除申請をすることで最大1日14時間労働させることは可
休日	最低週1日（0時～24時）の休日付与 *休日の割増賃金は雇用主、労働者どちらからのリクエストによって行われるか等により割増率（1～2倍）が異なります。

*なおシンガポールには最低賃金を定める法律はありません。

出典：<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days>
(MINISTRY OF MANPOWER「Hours of work, overtime and rest day」2024/3/1)

- シンガポールで雇用契約を締結する際、14日以上雇用契約を締結する場合は雇用条件を記載した雇用契約書を締結する必要があります。



- ✓ Employment Actの対象者
- ✓ 14日以上雇用される者

*1_Professional, Manager, Executiveは除外

出典：<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service/key-employment-terms>
(MINISTRY OF MANPOWER「Key employment terms (KETs)」 2024/3/1)

解雇法制はどのようになっていますか？

- 契約で解雇通知期間を設定していれば解雇時にその期間を守れない場合は補償を支払う必要があります。（日本の解雇予告手当に似た制度といえるでしょう）

就業規則の作成義務はありますか？

- 日本のように就業規則の作成義務はありません。
- 一方で実務的には労働条件の共通部分について就業規則で規定しておくケースも多くあるようです。

最低賃金はありますか？

- 一部の業種を除き、最低賃金はありません。

定年年齢、再雇用制度はありますか？

- 定年の最低年齢は63歳です。
- また63歳になる従業員に対しては68歳になるまで再雇用の義務があります。
*1960/7/1後に生まれた方であってシンガポールの市民権・永住権保持者が適用。また一定の評価以上であるなどの条件をつけることが可能

産休、育休は義務付けられていますか？

- 出産した子供がシンガポールの市民権を持つか否かにより16週もしくは12週の出産時休暇を取得します。
- 休暇中の給与は2人目までは最初の8週間の給与を会社が支払い、その後の休暇については政府から補償されます。3人目以降は全額政府からの補償が受けられます。

出典：
<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-with-notice>
(MINISTRY OF MANPOWER「Termination with notice」 2024/3/1)
<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/responsible-re-employment#:~:text=In%20accordance%20with%20the%20Retirement,their%20employment%20in%20the%20organisation.>
(MINISTRY OF MANPOWER「Responsible re-employment」 2024/3/1)
<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement>
(MINISTRY OF MANPOWER「Maternity leave eligibility and entitlement」 2024/3/1)



シンガポールの税務

➤ 日本シンガポール租税条約により、一定の条件を満たせば日本からの出張者（日本の居住者）のシンガポール滞在期間に対するシンガポール個人所得税の免除が受けられます。

➤ 短期滞在者免税の条件

次の3つの条件をすべて満たせば、シンガポールに出張する日本の居住者の給与所得について、シンガポール個人所得税の課税が免除されます。

1

どの継続する12か月においても183日以内であること

2

出張者への報酬の支払いがシンガポール居住者でないこと
(シンガポール現地法人から給与が支給されていない)

3

報酬がシンガポール国内にある恒久的施設によって
負担されていないこと

日本居住者である証明や給与がシンガポール国外から支払われている証明が必要

出典：https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/international/press_release/SynthesizedTextforJapan-SingaporeJP.pdf
(財務書 租税条約 第15条 2024/3/1)

- 日本の方式と異なる点がいくつかあり、例えば自己申告納税制度を採用する日本（納税者本人が申告・確定）に比較しシンガポールでは納税者からの申告に基づき税務当局がその内容を審査し、税額を査定して納税者に通知するという方式をとっています。

➤ シンガポールの個人所得税の特徴

1. 税法上シンガポール居住者になってもシンガポール源泉所得しか課税されない
（滞在中の日本の不動産所得などは納税の必要がない）
2. 給与の源泉徴収制度がなく、確定申告のみ。
*納税のために給与を確保しておく必要がある
3. 最高税率が低く高所得者にとっては日本より税負担が軽い

- 居住者/非居住者の区分により課税所得の範囲など税の取り扱いが異なります。以下のいずれかに該当する場合、税務上の居住者として扱われます。

➤ 居住者の定義

1. シンガポールに居住するシンガポール市民またはシンガポール永住権者取得者
2. 下記の期間シンガポールで勤務した外国人
 - a. 前年183日
 - b. 3年連続で勤務（最初の年、最後の年が183日未満であっても居住者となる）
3. 課税年度をまたいで滞在した場合で、滞在期間の合計が183日以上（会社の取締役、芸能人、専門職は除外）

上記以外は
非居住者となります。

出典：<https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-residency-and-tax-rates/working-out-my-tax-residency>

(INLAND REVENUE AUTHORITY OF SINGAPORE 「Tax residents」 2024/3/1)

日本の所得税との違い



- シンガポールと日本では居住者の定義や所得控除の種類など様々な点が異なります。
- 日本では所得税のほか、地方税も課税されますがシンガポールでは個人の所得にかかる所得税以外の税はありません。

	シンガポール	日本	
課税年度	1/1～12/31	同左	両者とも国税となります。
税率	累進税率 (～24%)	累進税率 (～45%)	
非課税手当	医療費、歯科治療費など	旅費など	
所得控除の種類	給与所得控除、配偶者控除、扶養控除、両親扶養控除、生命保険料控除など *外国で払っている社会保険料はシンガポール個人所得税法上、所得控除の対象とならない	基礎控除、配偶者控除、社会保険料控除など様々 *外国で払っている社会保険料は、フランスとの社会保険料以外は日本の所得税法、所得控除の対象とならない	
納税方式	シンガポール支払分、日本支払分ともに本人が申告・納税（年末調整なし）	日本国内払分は支払者により源泉徴収（年末調整あり）	
確定申告時期	翌年3月ごろまでに送られてくる申告書に記入後、4/15までに提出、そのあと送られる賦課決定通知書発行日から30日以内に納税	年末調整できない所得は2月～3月に確定申告	

出典：藤井恵 「タイ・シンガポール・インドネシア・ベトナム駐在員の選任・赴任から帰任まで完全ガイド」、清文社、2017年5月、146,147ページ



シンガポールの労働・社会保険

赴任者の労働・社会保険 (国内)



➤ 赴任先国に関わらず、赴任者の国内の労働保険・社会保険の取り扱いは下記のとおりとなります。

- 在籍出向で国内企業から給与が一部でも支払われている場合
- 移籍出向の場合
- 在籍出向で国内企業から給与が全く支払われない場合

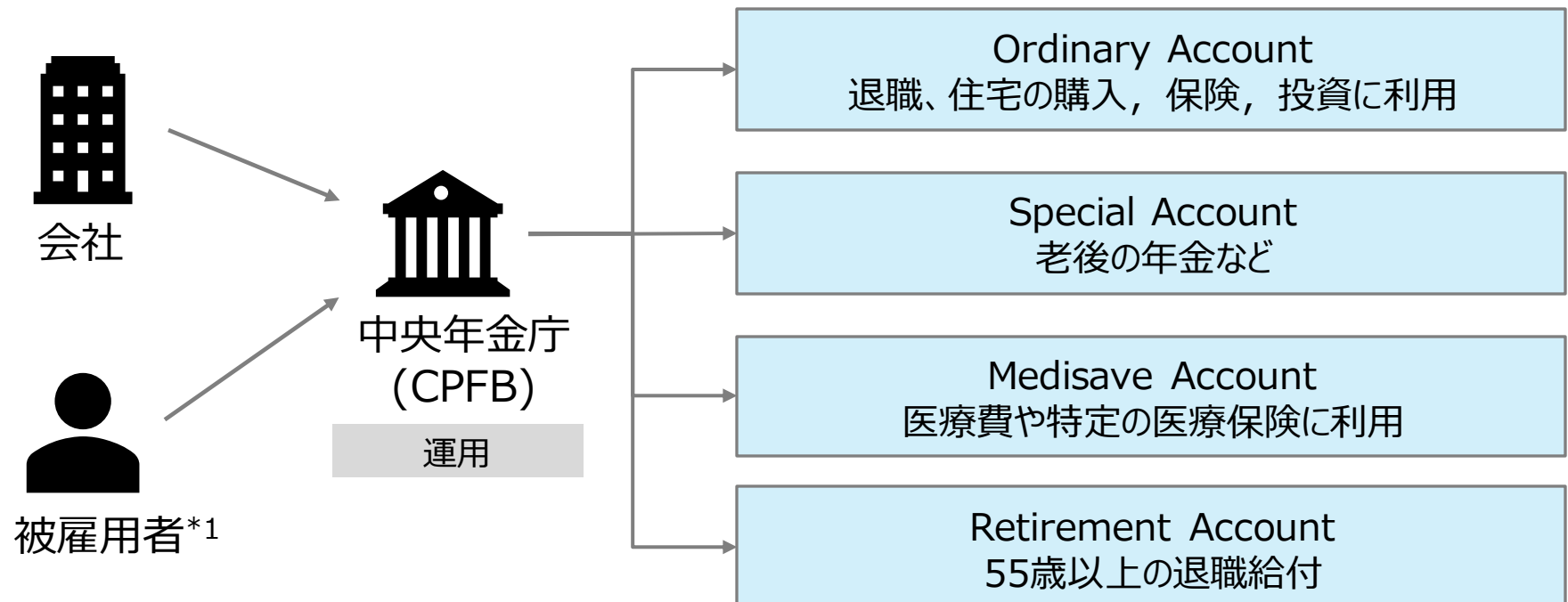
健康保険	継続 海外でかかった医療費は一旦本人が全額立替え、後日一部療養費として健康保険から支給される。(但し実際に支払った金額ではなく、日本での治療費を基準として計算)	継続できない 任意継続被保険者の手続きを行う(最長2年)、国民健康保険加入する(住民票を除票していないことが要件)などで対応
介護保険	海外では介護保険サービスは適用除外(保険料も不要)	
厚生年金	継続 国内給与に対応した保険料を支払う	継続できない 国民年金に任意加入するなどで対策
雇用保険	継続 *失業給付等は帰国時しか受給できない	原則的には継続できない
労災保険	適用対象外 *海外派遣者特別加入制度を利用などで対策	適用対象外 *移籍出向の場合は労災保険の特別加入もできない

赴任者の社会保険 (シンガポール)



- 中央積立基金（CPF）は、シンガポールの包括的な社会保障制度です。
- 被保険者は、シンガポール国籍もしくはシンガポール永住権を有する外国人でシンガポールで締結された雇用契約に基づき労働する者（EPホルダー等の外国人はCPFの対象外）

➤ CPFが拠出する4つの口座



*1_実際は毎月源泉徴収により会社が従業員分も含め支払い

出典：<https://www.cpf.gov.sg/member/cpf-overview>
(Central Provident Fund Board 2024/3/1)

赴任者の労災保険 (シンガポール)



- WICA (Work Injury Compensation Act) は従業員が職場での怪我や病気に対する補償を規定した法律です
- WICAでは原則的にすべての従業員に対し、業務災害の補償義務を規定しています。一方で雇用主の保険加入義務は作業労働者や収入要件など一定の要件があります。

➤ 適用対象者のイメージ

WICA (法律) の適用対象者 :

- 全ての従業員 (自営業者、家事従事者などの一部例外あり)

労災保険への必須加入者 :

- 作業労働者および月額2,600ドル以下の労働者

労災保険の加入をしてもしなくても業務災害時に会社の補償責任はありますが、災害リスクが高いもしくは低所得者について確実に補償ができるよう保険加入が義務付けられています

出典 : <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation/who-is-covered>
(MINISTRY OF MANPOWER 「Who is covered in accordance with WICA」 2024/3/1)

<https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation/work-injury-compensation-insurance>
(MINISTRY OF MANPOWER 「Who needs to be insured」 2024/3/1)

赴任者の労災保険 (シンガポール)



- 業務に起因する災害の場合、療養休暇の賃金、医療費、一時的に休業状態となった場合または死亡に対する一時金などが支払われます。（保険加入の場合は保険給付、未加入の場合は会社に支払い義務あり）

対象者

- 給与水準に関わらず全ての従業員（自営業者、家事従事者などの一部例外あり）

請求の内容

- 療養休暇の賃金、医療費、一時的に休業状態となった場合または死亡に対する一時金

請求の要件

- 仕事が原因で怪我をしたり、病気になった場合（雇用主との雇用関係終了後や在宅勤務の条件下でも適用可）

請求期間

- 事故から1年以内に請求が可能

*なお作業労働者（給与水準の規定なし）及び月額\$2,600以下の収入（時間外、賞与その他手当を含まない）の労働者は労災保険への加入が義務付けられています。

*上記要件に当てはまる社員以外でも加入の希望があれば会社は加入しなければなりません。

*保険についてはMOMの条件に準拠する指定保険会社から選択・購入します。

出典：<https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation/what-is-wica>
(MINISTRY OF MANPOWER「What is the Work Injury Compensation Act (WICA)」 2024/3/1)