

Mobility: Immigration alert

January 2021



シンガポール

企業内転勤者(Intra-corporate transferees) 求人広告掲載義務の免除について

エグゼクティブサマリー

シンガポール人材開発省(The Singapore Ministry of Manpower, 以下“MOM”)は、雇用機会の公平性確保を目的とするフェア・コンシダレーション・フレームワーク(Fair Consideration Framework, 以下“FCF”)において、求人広告掲載義務の免除を目的とした、企業内転勤者(Intra-corporate transferee、以下“ICT”)に関する規定を改定しました。

また、MOM は ICT の適用要件(条件)を以下の通り改定しました。

内容

Fair Consideration Framework

FCF は、シンガポールの全雇用主に対し、求職者の公平な雇用機会の検討を義務付け、シンガポール人の中核就労者(Singaporean core)の強化、および育成を目的として、MOM によって創設されました。

FCFにおいて、雇用主は公平な雇用機会を設け、指定のポータルサイト(MyCareersFuture.sg)に28日間求人広告を掲載することにより、労働市場における透明性を向上させることができます。雇用主は、就業許可証(Employment Pass、以下“EP”)または中技能熟練労働者向け就業許可証(S Pass)の申請前に、全ての候補者からの採用を公正に検討しなければなりません。

ただし、ICT の活用による雇用枠については、FCF に基づく上記の求人広告義務が免除される場合があります。

ICT の定義

ICT は、世界貿易機関(World Trade Organisation, 以下“WTO”)のサービス貿易一般協定(General Agreement on Trade and Services、以下“GATS”)、またはシンガポールが加盟する自由貿易協定(Free Trade Agreement、以下“FTA”)に具体的に規定された定義を満たさなければなりません。

一般的に、WTO の GATS または、その他関連する FTA における ICT の定義は、関連する国外企業で 1 年以上就労し、次のいずれかに分類される人材と理解されます。

1. エグゼクティブ

- ▶ 主に組織のマネジメントを指揮する者
- ▶ 意思決定において幅広い裁量を有する者
- ▶ 上級管理職、取締役会、または株主から全体的な監督または指示のみを受ける者

2. マネージャー

- ▶ 主に、組織または組織の部門、もしくは下位部門を指揮する者
- ▶ 他の監督官、専門家、または管理職の従業員の業務監督および管理する者
- ▶ 雇用及び解雇、またはその他人事権(昇進や休暇の承認など)を行使する権限を有する者
- ▶ 日常業務に対する裁量を有する者

3. スペシャリスト

- ▶ 高度な専門知識を有する者
- ▶ 組織のサービス、研究、機器、技術、または管理に関する独自の知識を有する者

MOM は、ICT の適用要件(条件)を以下のとおり定めています。

▶ **扶養家族の滞在許可証**

扶養家族は、FTA において定められる要件を充足する場合を除き、扶養家族滞在許可証(Dependant's Passes)または長期滞在許可証(Long-Term Visit Passes)を取得できません。

▶ **ICT パスの有効期間の上限**

ICT は、WTO または適用される FTA に規定される厳格な有効期間内において、一時的に入国が許可されます。WTO の場合、ビザの付与と更新が可能な最長期間は 5 年間です。適用される FTA がある場合、最長有効期間は当該 FTA に従います。

▶ **将来におけるシンガポールでの就労許可証の取得または永住権の取得**

ICT により EP を取得した者は、当該 EP の満了、または失効後において、シンガポールでの将来の雇用、もしくはシンガポール永住権の対象となりません。つまり、ICT により EP を取得した場合は、今回の改定においては、将来シンガポールでの EP やその他の就労許可証が申請できることとなりました。

上記の要件に加え、ICT により EP を取得する場合には、MOM への申請前に、通常の EP の取得要件も満たす必要があります。

雇用主への影響

- ▶ 外国人従業員が ICT の要件を満たさない場合、または ICT の要件に同意できない場合、ICT を使わずに通常の採用プロセスを経て EP を取得することとなります。つまり、EP 申請前に、28 日間の求人広告掲載が必要となります。
- ▶ 雇用主は、記録目的として、採用および採用プロセスに関する適切な書類を保管する必要があります。
- ▶ 雇用主は、FCF に従った、公正な雇用の実践かつ全ての応募者に対する公正な検討が求められます。

EY | Building a better working world

EY exists to build a better working world, helping to create long-term value for clients, people and society and build trust in the capital markets.

Enabled by data and technology, diverse EY teams in over 150 countries provide trust through assurance and help clients grow, transform and operate.

Working across assurance, consulting, law, strategy, tax and transactions, EY teams ask better questions to find new answers for the complex issues facing our world today.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2021 EY Corporate Advisors Pte. Ltd.

All Rights Reserved.

ED None

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax, legal or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

ey.com

Panneer Selvam

Tel: +65 6309 8483
mail: panneer.selvam@sg.ey.com

Lily Cheang

Tel: +65 6309 8670
Email: lily.cheang@sg.ey.com

Tina Leong

Tel: +65 6309 6617
Email: tinaleong@sg.ey.com

Angelina Liew

Tel: +65 6309 8257
Email: angelina.liew@sg.ey.com

Hiroki Shinozaki (篠崎 洋樹)

Tel: +65 6309 6101
Email: Hiroki.Shinozaki1@sg.ey.com

Yosuke Iijima (飯島 陽佑)

Tel: +65 6309 6636
Email: Yosuke.Iijima@sg.ey.com