就労パスと移民政策

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

基盤：コンタクト・シンガポールと1998年のパス制度

第A部で19世紀について述べたように、シンガポールは常に移民の都市でした。外国人専門職を採用する現代の政策は、1990年代に形づくられました。1997年、人材省（Ministry of Manpower、MOM）の国際人材部（International Talent Division）は、外国人専門職に向けて都市をアピールする機関としてコンタクト・シンガポール（Contact Singapore）を立ち上げました。同機関は6つの海外事務所から活動を始めました。同じ年のナショナル・デー・ラリーの演説で、ゴー・チョクトン（Goh Chok Tong）首相は、外国人の積極的な採用は「最上位の高い地位にのみ及ぶものではない」と説明しました。中間管理職、熟練労働者、技術者にも及ぶものだったからです。[1]

行政上の枠組みがこれに続きました。1998年9月1日、資格と給与に応じてP、Q、Rの各パスに分類される新しい就労パス制度が施行されました。2004年7月1日には、中堅の熟練労働者向けのSパスが追加されました。1998年11月に設置されたSTAR委員会と1999年のマンパワー21計画は、成長を支えるために外国人材を呼び込む戦略を打ち出しました。[2]この時期に

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

は理由がありました。第D部第III章で述べる1997年のアジア金融危機は、都市がいかに脆弱であるかを示しました。一方、第D部第V章で述べるウェルスマネジメント戦略には、シンガポールがまだ十分な数を育成できていなかったプライベートバンカー、ファンドマネージャー、弁護士が必要でした。

就労パスと適格給与

就労パス（Employment Pass、EP）は現在、外国人の専門職、管理職、幹部職のための主要な許可です。その第一の条件は最低月額給与であり、MOMがこれを定め、定期的に引き上げています。2026年の新規申請では、適格給与はほとんどの分野で5,600シンガポールドル、金融サービス分野で6,200シンガポールドルです。いずれの金額も23歳から年齢に応じて段階的に上がり、45歳以上の候補者ではそれぞれ10,700シンガポールドルと11,800シンガポールドルに達します。[3]

さらなる引上げも発表されています。新規申請については2027年1月1日から、更新については2028年1月1日から、適格給与は一般に6,000シンガポールドル、金融サービス分野で6,600シンガポールドルに引き上げられ、年長の候補者に対する上限額はそれぞれ11,500シンガポールドルと12,700シンガポールドルになります。[4]金融サービス分野の基準が高いのは、この分野で支払われる給与が高いことを反映しています。同時に、政策上の判断も反映しています。この分野は給与水準が高いため、一般の基準で外国人を採用すると、国内の候補者がより容易に押しのけられてしまうからです。2021年から2025年までの間に、金融サービス分野の基準は5,000シンガポールドルから6,200シンガポールドルに、その他の分野の基準は4,500シンガポールドルから5,600シンガポールドルに上がりました。[5]

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

COMPASS：補完性を測るポイント審査

給与基準だけでは、外国人専門職が国内の労働力を補完しているのか、それとも置き換えているのかという政治的な問いに答えることはできませんでした。そこで2023年9月以降、EPには第2段階として、補完性評価枠組み（Complementarity Assessment Framework）、通称COMPASSが設けられています。[6]申請には40ポイントが必要です。給与、資格、多様性、国内雇用への貢献という4つの中核基準で、それぞれ最大20ポイントが得られます。2つのボーナス基準では、不足しているスキルと戦略的な経済上の優先分野についてポイントが加算されます。[7]

多様性と国内雇用の基準は、最も独創的な要素です。専門職・管理職・幹部職・技術職（PMET）が25人以上いる企業では、候補者の国籍がそれらの職員の5%未満であれば多様性について20ポイント、5%以上25%未満であれば10ポイントが得られ、25%以上であれば0ポイントとなります。国内雇用については、同じ企業の国内PMETの割合がその分野の中央値に達していれば20ポイント、20パーセンタイルから中央値までであれば10ポイントが得られ、20パーセンタイルを下回れば0ポイントです。国内PMETの割合が70%以上であれば、10ポイントが保証されます。小規模な企業は、各基準について自動的に10ポイントを受けます。[8]

この設計には、シンガポールという国家の考え方が表れています。国籍別の割当ては、開かれたハブという都市の自己像を損なうことになります。そこでCOMPASSは、企業に対し、外国人職員の国籍を多様化し、同業他社と同じ水準で国内人材を雇用するインセンティブを与えています。トレーディング・デスクが一つの国籍で占められている銀行は、同じ国籍の同僚をさらに迎え入れることが難しくなります。人材不足職種リスト（Shortage Occupation List）は、不足している高度に専門的なスキルを要する職務について、最大20ポイントのボーナスを加算します。このポイントに頼った候補者はその不足職種に拘束され、MOMに通知した後でなければ配置転換することができません。[9]

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

COMPASSが免除される候補者は3つの区分です。固定月額給与が22,500シンガポールドル以上の者、海外からの企業内転勤者、そして1か月以内の期間で職務に就く者です。[10]給与による免除は金融センターにとって重要です。上級バンカー、ポートフォリオ・マネージャー、デスク責任者は通常この金額を上回る報酬を得ているからです。実務上、COMPASSが最も強く影響するのは中間層です。アナリスト、オペレーション担当者、コンプライアンス・オフィサー、若手のリレーションシップ・マネージャーがそれに当たります。

公正考慮枠組み

COMPASSは、より古い制度を土台にしています。公正考慮枠組み（Fair Consideration Framework）は2013年9月23日に発表されました。2014年8月1日以降、EPを新規申請する雇用主は、シンガポール人に開かれた全国的な求人バンクに少なくとも14暦日にわたって求人を掲載することにより、適切なシンガポール人候補者を見つけられなかったことを示さなければならなくなりました。[11]PMETに占めるシンガポール人の割合が同業他社と比べて著しく低い企業は、追加の審査を受けます。2023年9月1日以降、COMPASSの免除と足並みをそろえて、月額22,500シンガポールドル以上を得る候補者には求人掲載の要件が適用されなくなりました。[12]

議会が2025年1月に可決した職場公正法（Workplace Fairness Act）は、その施行時から、公正な雇用の原則に法律としての効力を与えます。同法は、国籍を含む事由に基づく差別を禁止しています。[13]金融機関にとっての実務上の帰結は、国内の候補者に対して公正な手続を踏んだことが分かるかたちで、採用の判断を記録しておかなければならないということです。

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

ONEパスとトップ人材の市場

市場の最上層では、シンガポールはどこにでも住むことのできる人々を奪い合っています。こうした人々のために、2023年1月に海外ネットワーク・専門知識パス（Overseas Networks and Expertise Pass、ONEパス）が導入されました。[14]これは個人に付与されるパスであり、保有者は複数の企業で働くことができ、新たな申請をせずに雇用主を変更することもできます。申請者は、申請前の12か月間に海外の実績ある雇用主の下で固定月額給与として少なくとも30,000シンガポールドルを得ていたか、シンガポールの実績ある企業でその金額を得る見込みでなければなりません。スポーツ、芸術、学術の分野での傑出した業績は、給与基準に代えることができます。パスの有効期間は5年で、その都度5年ずつ更新することができます。[15]

2027年1月28日からは、新設されるAI・テック・トラックにより、テクノロジー企業の候補者にもONEパスが開かれます。この場合、月額30,000シンガポールドルの報酬には、固定給与が少なくとも22,500シンガポールドルであることを条件に、権利確定済みの株式やオプションを含めることができます。また、過去10年間に創業者、経営幹部、技術職として少なくとも5年の経験も必要です。[16]この変更は、国家が現在どこに最も希少な人材があるとみているかを示しています。金融センターにとっては、銀行、資産運用会社、決済事業者が人工知能に基づくシステムを構築するために必要とするエンジニアやデータサイエンティストを迎え入れる道が開かれることになります。

永住権と市民権

就労パスは一時的なものです。定住を望む外国人専門職は、永住権を申請し、その後に市民権を申請しなければなりません。いずれも移民・検問所庁（Immigration and Checkpoints Authority）の裁量によって付与され、同庁は申請者の経済的貢献、家族とのつながり、居住期間、社会への統合を

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

考慮します。国は詳細な基準を公表していません。毎年の付与数は政策によって決められており、次節で述べる2013年の人口白書（Population White Paper）をめぐる議論以降、おおむね一定に保たれています。[17]金融センターにとって、こうした判断の裁量的な性格には一つの帰結があります。外国人の上級職員は長年にわたってパスのまま働くことが多く、そのためシンガポールでの滞在が雇用と結び付き、定住した居住者よりも移動しやすい存在になっています。

注

1. Wikipedia「Immigration to Singapore」（2026年11月最終閲覧）およびWikipedia「Foreign workers in Singapore」（2026年11月最終閲覧）。いずれもGoh Chok Tongの1997年のナショナル・デー・ラリー演説を引用：採用は“did not extend only to top-rung prestigious positions”。Wikipedia「Immigration to Singapore」（2026年11月最終閲覧）：1997年、Ministry of ManpowerのInternational Talent DivisionがContact Singaporeを立ち上げ、6つの海外事務所から開始しました。 ↩

2. Wikipedia「Immigration to Singapore」（2026年11月最終閲覧）：外国人材を呼び込むため1998年11月にSTAR Committeeが設置され、1999年にManpower 21が続きました。Wikipedia「Foreign workers in Singapore」（2026年11月最終閲覧）：政府は1998年7月24日、資格と給与に応じて就労パスを発給する制度を設けました。P、Q、R制度は1998年9月1日に施行され、2004年7月1日に「S」タイプが追加されました。 ↩

3. Ministry of Manpower「Employment Pass: Eligibility」、mom.gov.sg（2026年11月3日最終更新）：現行の最低額は金融サービス以外の分野で5,600シンガポールドル、年齢に応じて上がり45歳以上で最大10,700シンガポールドル。金融サービスは6,200シンガポールドルで、最大11,800シンガポールドル。 ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

4. Ministry of Manpower「Employment Pass: Eligibility」、mom.gov.sg（2026年11月3日最終更新）：2027年1月1日以降の新規申請および2028年1月1日以降に期限が到来するパスの更新については、6,000シンガポールドル（45歳以上で最大11,500シンガポールドル）、金融サービスについては6,600シンガポールドル（最大12,700シンガポールドル）。 ↩

5. Ministry of Manpower、Mr Louis Chua Kheng Weeによる国会質問第752号（Notice Paper No. 352 of 2026）に対する書面回答、2026年1月12日、mom.gov.sg：2021年から2025年までの間に、EPの最低適格給与は金融サービスで5,000シンガポールドルから6,200シンガポールドルに、その他の分野で4,500シンガポールドルから5,600シンガポールドルに上昇しました。 ↩

6. COMPASSは2023年9月1日から新規のEP申請に、2024年9月1日から更新に適用されました。2022年3月のMinistry of Manpowerの発表および2022年のCommittee of Supply討論。現在のMOMの適格要件のページ（2026年11月最終閲覧）には、これらの日付はもはや記載されていません。 ↩

7. Ministry of Manpower「Employment Pass: Eligibility」、mom.gov.sg（2026年11月3日最終更新）：申請は“must earn 40 points to pass COMPASS”。C1給与、C2資格、C3多様性、C4国内雇用への貢献（各最大20ポイント）。C5スキル・ボーナス（最大20ポイント）およびC6戦略的経済優先分野ボーナス（10ポイント）。 ↩

8. Ministry of Manpower「COMPASS」、mom.gov.sg/compass（2026年11月最終閲覧）：C3多様性の配点（5%未満：20ポイント、5%以上25%未満：10、25%以上：0）。C4分野と比較した国内PMETの割合（50パーセンタイル以上：20、20パーセンタイル以上50パーセンタイル未満：10、20パーセンタイル未満：0）。国内PMETの割合が70%以上であれば少なくとも10ポイントが保証されます。PMETが25人未満の企業は自動的に10ポイントを受けます。 ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

9. Ministry of Manpower「COMPASS」、mom.gov.sg/compass（2026年11月最終閲覧）：Shortage Occupation Listに掲載された職務に対するC5スキル・ボーナス（国籍の割合が3分の1未満の場合は20ポイント、それ以外は10ポイント）。SOLのポイントを必要とした候補者はその職種に限定され、配置転換にはMOMへの事前通知が必要です。 ↩

10. Ministry of Manpower「Employment Pass: Eligibility」、mom.gov.sg（2026年11月3日最終更新）：固定月額給与が少なくとも22,500シンガポールドルである場合、海外からの企業内転勤者として申請する場合、または1か月以内の期間で職務に就く場合、候補者はCOMPASSを免除されます。 ↩

11. Wikipedia「Fair Consideration Framework」（2026年11月最終閲覧）：2013年9月23日発表。2014年8月1日以降、企業は適切なシンガポール人候補者を採用できなかったことを示し、Tripartite Guidelines on Fair Employment Practicesに従って、Singapore Workforce Development Agencyが運営する求人バンクに求人を掲載しなければならなくなりました。各求人はシンガポール人に開かれ、少なくとも14暦日掲載されなければなりません。シンガポール人PMETの比率が同業他社と比べて著しく低い企業は、さらなる審査の対象となります。 ↩

12. Ministry of Manpower「COMPASS」、mom.gov.sg/compass（2026年11月最終閲覧）。2023年9月1日以降、22,500シンガポールドル以上を得る候補者についてFair Consideration Frameworkの求人掲載が免除されることに言及。 ↩

13. Workplace Fairness Act 2025。2025年1月8日に議会で可決され、従業員25人以上の雇用主に適用され、保護される特性に国籍を含みます。 ↩

14. ONEパスは2023年1月1日に導入。2022年8月にMinistry of Manpowerが発表。 ↩

15. Ministry of Manpower「Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility」、mom.gov.sg（2026年11月最終閲覧）：申請前12か月間の

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

固定月額給与が少なくとも30,000シンガポールドルで、海外の実績ある雇用主（時価総額が少なくとも5億米ドル、または年間売上高が少なくとも2億米ドル）の下にあったこと、またはシンガポールの実績ある企業で少なくとも30,000シンガポールドルの給与を得る見込みであること。スポーツ、芸術・文化、または学術・研究における傑出した業績。“renewable for 5 years each time”。 ↩

16. Ministry of Manpower「Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility」、mom.gov.sg（2026年11月最終閲覧）：AI and Tech trackは2027年1月28日から。連続12か月にわたり月額少なくとも30,000シンガポールドルで、そのうち固定月額給与は少なくとも22,500シンガポールドルでなければならず、残りはESOPやESOWなどの権利確定済みの非現金報酬で構成することができます。過去10年間に創業者、経営幹部（C-suite）または技術職として通算5年以上。雇用主は、規模基準を満たすテクノロジー企業、テクノロジー部門またはテクノロジー系ベンチャーキャピタル。 ↩

17. 2013年以降の政府の数字：新規永住者は年約30,000人、新規市民は年15,000人から25,000人。National Population and Talent Division、*Population in Brief*（各年版）。 ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.