

BDO Singapore Japan Desk Newsletter - COMPASS 制度

2022年3月4日に、シンガポール人材省(Ministry of Manpower: MOM)は、Employment Pass(EP)の申請に関して、新たにポイント制度の評価フレームワークを導入することを公表しました。新制度は、Complementarity Assessment Framework(COMPASS)と呼ばれます。

COMPASSのもとでは、申請者個人と雇用主の双方の属性を考慮して候補者が評価されます。

MOMによると、この新制度はポイント制であるため透明性を確保することに資するもので、EP取得を困難にするために作られたものではないとしています。

本号では、MOMのウェブサイトに公表された情報に基づいて、このCOMPASS制度の概要をお伝え致します。原文は、こちらのリンクからご確認下さい。[Complementarity Assessment Framework \(COMPASS\) \(mom.gov.sg\)](https://mom.gov.sg/Complementarity-Assessment-Framework)

本稿は2022年3月9日現在の情報に基づいて作成しております。

ポイント獲得の評価基準

6つの評価基準(C1~C6)

	候補者個人の属性	雇用主の属性
基礎的な評価項目	C1: Salary (給与)	C3: Diversity (多様性)
	C2: Qualification (資格)	C4: Support for Local Employment (現地従業員の割合)
	候補者個人の属性	雇用主の属性
ボーナス評価項目	C5: Skill Bonus (技術者不足の職種)	C6: Strategic Economic Priorities Bonus (戦略的優先度)

- COMPASSでは、まず4つの基礎的な評価項目(上表C1~C4)に基づいて採点されます。
- 候補者には、C1~C4のそれぞれの基礎的な評価項目で、期待以上20ポイント、期待相応10ポイント、期待未満0ポイントいずれかが付与され、EP取得には少なくとも合計40ポイントが必要となります。
- ただし、基礎的な評価項目で合計40ポイントに足りない場合には、ボーナス評価項目(上表C5~C6)を加えて評価をされ、合計40ポイントが必要となります。

4つの基礎的な評価基準

C1: Salary (給与)

- EP 申請には最低月額給与が定められていますが、COMPASS では、それに加えてセクターによる給与水準の違いも考慮されることとなります。
- 同セクター、同年代のローカル人材の専門職・管理職・技術職 (Professional, Management, Executive, Technical jobs: PMET) の給与水準と比較して、候補者の月額固定給が 90 パーセントイルを超えている場合には 20 ポイント、65 以上 90 パーセントイル未満の場合には 10 ポイント、65 パーセントイル未満の場合には 0 ポイントが付与されます。
- セクター及びサブセクターの分類には、雇用主が ACRA に登録した“企業の事業活動 (Principal business activities)”情報が利用されるため、ACRA への登録情報が正確なものであるかを事前に確認する必要があります。
- セクター及びサブセクターの分類に関する詳細は、COMPASS が発効される 2023 年 9 月までに公表されます。

C2: Qualification (資格)

- トップクラスの教育機関を卒業している場合には 20 ポイント、学位に相当する資格を保有する場合には 10 ポイント、学士未満である場合には 0 ポイントが付与されます。
- トップクラスの教育機関とは、国際的なランキングで上位 100 位の大学、その他各地域で高い評価を得ている大学、シンガポールの自治大学、特定の分野で高い評価を得ている職業訓練校を指します。
- 学位に相当する資格とは、一般に次のようなものをいいます。
 - 英国の学士号と同等と評価される外国の資格 (MOM は、これを、例えば UK National Information Centre for recognition and evaluation of international qualifications and skills (UK ENIC) 等の国際的な認定機関を参照して判断します。)
 - 業界内で認知度が高く、関連する機関によって承認された専門資格
- 雇用主は、候補者の資格が本物であること、認定された教育機関から授与されたものであることを確認する責任があります。
- COMPASS では、資格は必須条件ではなく、仮に学位に相当する資格を保有していなくても、他の評価項目で十分なポイントを獲得することで合格できると書かれています。

C3: Diversity (多様性)

- COMPASS では、候補者の国籍が企業の PMET 従業員に占める割合が少ない場合、より多くのポイントが与えられます。MOM は、多様な国籍の従業員が混在することが、雇用主に新しいアイデアやネットワークをもたらし、より包括的で弾力的な労働力確保に資すると考えているためです。
- 候補者の国籍が、雇用主の PMET の中で占める割合が 5%未満である場合には 20 ポイント、5~25%の場合には 10 ポイント、25%以上である場合には 0 ポイントが付与されます。
- 国籍割合を計算するにあたって、月給 S\$3,000 以上の従業員全てを PMET とみなします。
- PMET 従業員が 25 人未満の場合、わずかな人事異動で従業員比率が大きく変化することがあるため、この基準で得られるポイントはデフォルトで 10 ポイントとなります。

C4: Support for Local Employment (現地従業員の割合)

- COMPASS では、ローカル人材に機会を与えようとしている雇用主が評価されるため、PMET 従業員に占めるローカル人材の割合が高い場合には、より多くのポイントを獲得することができます。
- 同じサブセクターの同業他社と比較して、ローカル人材の PMET に占める割合が 50 パーセント以上である場合には 20 ポイント、20~50 パーセントの場合は 10 ポイント、20 パーセント未満である場合には 0 ポイントが付与されます。
- このローカル人材割合を計算するにあたって、月給 S\$3,000 以上の従業員全てを PMET とみなします。
- PMET 従業員が 25 人未満の場合、わずかな人事異動で従業員比率が大きく変化することがあるため、この基準で得られるポイントはデフォルトで 10 ポイントとなります。
- ローカル人材の PMET に占める割合が 70%以上であれば、同じサブセクターの同業他社と比較して 20 パーセント未満であったとしても、最低でも 10 ポイントが加算されます。

2つのボーナス評価基準

C5: Skill Bonus (技術者不足の職種)

- シンガポール国内の労働力には限りがあるため、熟練したスキルに対する需要は、海外の人材によって補完される必要があります。
- もし EP 候補者の職種が、不足職種リスト(Shortage Occupation List: SOL)に載っている場合には 20 ポイントが与えられます。ただし、候補者の国籍の割合が雇用主の PMET 従業員の 3 分の 1 以上を占めている場合には付与されるのは 10 ポイントとなります。
- SOL には、ローカル労働力が不足していて、かつ、高度な専門スキルを必要とする職種が含まれますが、例えば、シンガポールのデジタル化推進を支えるニッチな情報通信関連の職務がこれにあたります。
- MOM、National Trades Union Congress (NTUC)、Singapore National Employers Federation (SNEF)の三者から成る評価委員会が、SOL を審査し、最初の SOL は、2023 年 3 月までに発表される予定です。SOL は定期的に見直され、業界のニーズへの対応と、ローカル労働力不足が長期化しないようにします。
- このボーナス評価項目で評価される候補者には、必要な専門的スキルを有しているかどうかの追加検証を行います。例えば、関連する資格・証明書・認定証の提出が求められることがあります。
- このボーナス評価項目でのポイントがなければ COMPASS に合格できない場合、その候補者には、不足職種に紐ついた職業限定 EP が発行されます。別の職種に配置転換する必要がある場合は、MOM に通知し、EP の受給資格の再審査を受けることとなります。SOL ボーナスポイントがなくても COMPASS に合格していた場合は、職業限定の対象とはなりません。
- COMPASS の施行前に、より詳細な情報が提供される予定です。

C6: Strategic Economic Priorities Bonus(戦略的優先度)

- COMPASS では、シンガポール経済の優先順位に沿って、政府とのパートナーシップのもと、意欲的なイノベーション活動や国際化活動を行うなど、特定の評価基準を満たす雇用主には 10 ポイントが与えられます。
- 雇用主は、経済機関が運営する厳選されたプログラムに参加するか、特定の評価基準を満たし、ローカル人材雇用やエコシステム開発に取り組んでいることを示す必要があります。
- 例えば、下記のようなプログラムが挙げられます。
 - Enterprise Singapore(ESG)のスケールアップ SG プログラム
 - Economic Development Board(EDB)の企業向け研究・革新スキーム
- 最終的な資格基準、申請方法などの詳細は、2023 年 3 月までに発表される予定です。

COMPASS の免除

- 候補者が下記のいずれかの条件を満たす場合、COMPASS の適用は免除されます。
 - 月額固定給が S\$20,000 以上である場合
 - 世界貿易機関(WTO)の協定またはシンガポールが加盟する自由貿易協定に基づき、企業内転勤者として申請している場合
 - 短期間(1ヶ月以内)の職務を遂行する場合

評価ツール

事前評価ツール(Pre-Assessment Tool: PAT)

- MOM は、EP 候補者の COMPASS スコアの事前評価ツール(PAT)を提供する予定です。雇用主は EP 申請前にこの事前評価ツールを使って、どの分野を改善しなければならないかを知ることができるようになります。
- PAT は 2023 年 9 月までには利用可能になる予定です。

雇用主データポータル(Employer Data Portal: EDP)

- MyMOM ポータルの EDP では、雇用主は、自社の雇用状況の概要を把握することができますが、今後この EDP を強化し、同業他社と比較した際のローカル PMET 割合の水準を確認することができるようになる予定です。

MOM 公表の雇用統計

- MOM が定期的に公表している労働市場統計によって、国内の賃金動向を把握することができるかもしれません。

導入時期

- COMPASS の導入時期は下記の通りです。
 - 新規 EP 申請:2023 年 9 月 1 日以降
 - 更新 EP 申請:2024 年 9 月 1 日以降



笠井麻友
BDO Singapore
Japan Desk Manager
+65 6828 9655
kasai@bdo.com.sg

2002年から7年間、大手監査法人にて、主に上場企業の監査業務に従事。

2009年、BDO税理士法人に入所し、税務業務を始める。

税務マネージャーとして、海外進出する日本法人及び日本進出する外国法人双方に、申告関連、アドバイザリー及び移転価格等の税務サービスを提供。また、税務をベースとしながらも、デューデリジェンス、会計ソフトウェアの新規導入支援、GAAP調整支援や記帳代行サービスなどの会計業務にも従事。

2016年8月より、BDOシンガポールにてジャパンデスクマネージャーとして勤務。

www.bdo.com.sg

BDOについて

- BDOシンガポールは、1972年に設立された会計事務所で、現在約560名の人員が所属しております。4大会計事務所に次ぐ中堅会計事務所として、シンガポールで高く評価頂いております。
- 幅広いサービスをそれぞれに経験豊かな専門チームがご提供致します。
 - 監査及び保証
 - システム監査・内部統制監査
 - リストラクチャリング（清算支援や訴訟会計等）
 - 株式上場支援
 - M&Aアドバイザリー、デューデリジェンス
 - 税務（税務申告、GST、移転価格、税務アドバイス）
 - 市場調査、ブランディング
 - アウトソーシング（記帳・給与計算代行）
 - コーポレート・セクレタリー（会社設立・就労ビザ申請含む）
- 2012年5月よりジャパンデスクを設置し、日本人会計士が常駐しています。多くの日系企業にも、様々なサービスをご利用頂いております。
- “BDOインターナショナル”は、世界に1,700超のオフィス、97,000人超のプロフェッショナルスタッフを抱える世界第5位の会計事務所ネットワークで、本部はベルギーにあります。各国のBDOオフィスが協力しあって、クライアントのクロスボーダーに展開するビジネスをサポートすることができます。
- BDOの日本でのメンバーファームは、BDO三優監査法人・BDO税理士法人・BDOアドバイザリー株式会社・株式会社BDO人事総合研究所・BDO社会保険労務士法人・BDOアウトソーシング株式会社・BDO行政書士法人です。

本稿は、シンガポール政府機関等のウェブサイト等を利用し、細心の注意を払って作成しておりますが、本稿では一般的な項目のみを記載し、また、一般的なガイダンス目的のみで作成しており、特殊な状況等はカバーしておりません。実際に取りや各種申請を行う場合並びに税務申告書を作成・提出する等に際しては、事前に適切な専門家からのアドバイスを受けて下さい。私共は本稿に依拠することによって生じた損失・損害等については一切責任を負うことができません。本稿について質問または不明な点等ございましたら、上記の連絡先までお問い合わせ下さい。