

シンガポール

(参考) 1S\$=63.45円 (2011年期中平均)

1 経済情勢

2008年のリーマンショック以降、世界金融危機の影響を被り、2009年の実質GDP成長率はマイナス0.8%とマイナス成長を記録した。その後、世界経済の持ち直しとともに、2009年半ばから回復局面に入り、2010年には、海外の堅調な需要を背景にエレクトロニクスや医薬品を中心とする製造業が急回復するとともに、カジノに代表される統合リゾート施設の開業による観光関連産業の拡大等を受けて14.5%の成長率を記録した。2011年は、4.8% (速報値) の成長率となった。

〈表3-8-1〉シンガポールの実質GDP成長率

年	2007	2008	2009	2010	2011*				
					Q1	Q2	Q3	Q4*	
実質GDP成長率 (%)	8.8	1.5	-0.8	14.5	4.8	9.1	0.19	5.9	3.6

資料出所：シンガポール統計局

注：\*は速報値、実質GDP成長率は対前年比

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、新型肺炎 (SARS) 発生による経済低迷に伴い2003年には4.0%まで上昇したが、景気の回復に伴う雇用創出により2007年には2.1%に改善した。2008年の世界金融危機の影響を受け、2009年には3.0%となったが、2010年は2.2%、2011年9月は2.0%となった。

〈表3-8-2〉シンガポールの雇用・失業の動向

年	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
							3月	6月	9月
就業者数 (千人)	2,320	2,496	2,731	2,952	2,990	3,106	3,134	3,159	3,191*
失業者数 (千人)	76.8	69.7	58.7	66.1	91.9	69.4	61.0	68.8	66.5
失業率 (%)	3.1	2.7	2.1	2.2	3.0	2.2	1.9	2.1	2.0

資料出所：シンガポール人材開発省

注1：各年の就業者数は年末値、失業者数及び失業率は年平均値及び3、6、9、12月時点での季節調整値。

注2：\*は速報値

(2) 職業紹介

a 公的職業紹介

WDAは、地域キャリアリンク網 (Distributed CareerLink Network:DCN)<sup>1)</sup> と協力して、シンガポール国民又は永住者に対する就職支援事業を提供している。2001年に設立されたDCNは5つの地域開発協会 (Community Development Council)、全国労働組合会議 (National Trade Union Congress:NTUC) を主たるパートナーとして組織されており、それぞれのDCNは職業紹介、職業訓練の案内や情報提供を行う施設を合計で十数箇所運営している。また、DCNと類似の活動を行うエスニック関係・地域関係組織等で構成するキャリアリンク・アソシエーツ網 (CareerLink Associates Network) も約20か所でサービスを提供している。

これらの他、WDAはインターネットを活用した職業紹介事業を行うJOBS Netを運営しており、このサイトでは求人企業が求人を公開し、それを求職者が検索して企業に直接応募している。

b 民営職業紹介

人材紹介・人材募集・人材派遣のビジネスを行う人材サービスであるが、多国籍・多民族・多言語といった国内事情からかなり細かく分類されている。例えば、ヘッドハンティング、国民及び外国人の採用、家内労働者あるいは建設労働者の紹介等を行う企業は、人材開発省から職業紹介所免許 (Employment Agency Licence: EA Licence) を取得する必要があるが、2010年9月現在、2,469社が免許を付与されている。業種、許可別に異なるライセンスが必要になる場合もある。

(3) 若年者雇用対策

若年者を巡る雇用環境は概ね良好であり、若年者向けに特化した雇用対策は行われていない。

(4) 高齢者雇用対策

人材開発省は、2005年より、高齢者の募集又は62歳を

■ 1) キャリアリンク網は2004年に人材開発省や全国労働組合会議などが共同で開設した求人求職照合サービスネットワークである。ここでは、求人求職照合、職業相談、インターネット求人検索サービスを無料で提供している。

超えた高齢者の再雇用を促進するために一企業につき最高40万S\$を助成するADVANTAGE! Schemeを実施したが、高齢化社会の進展に伴う労働環境の変化に対応するため、2007年に2012年時点で62歳に達する労働者を65歳まで再雇用することを義務づけ、将来的に、再雇用の年齢を67歳まで引き上げる旨発表した。

これを受け、政労使により組織される高齢者雇用対策政労使委員会（Tricom）が検討を重ね、2010年3月に「政労使による再雇用のためのガイドライン」が発表され、2011年1月には定年法が退職及び再雇用法に改正され高齢者の再雇用が法制化された。

同法の主なポイントは、①再雇用の適格基準の明確化（十分な業務遂行能力を有し、健康状態に問題のないこと）、②適格者への再雇用の申出の義務化、③再雇用できない労働者への雇用補助一時金（S\$4,000～S\$10,000）の支給、④紛争処理機関の立ち上げ、であり、2012年1月より施行された。現時点で65歳までの再雇用が義務づけられているが、政府は将来的に同法を改正し67歳まで再雇用を義務づける旨公表している。

また、2007年より、低所得高年齢労働者（平均月収がS\$1,700以下）に対し最大で年額S\$2,800を支給する所得保障制度（Workfare Income Supplement: WIS）を、2010年より、低所得高年齢労働者の労働生産性を向上させるための職業訓練助成制度（Workfare Training Support (WTS) Scheme）を導入し、高年齢労働者の雇用の促進を図っている。

高年齢者の就業率は2010年に60歳から64歳は51.0%に、55歳から59歳は68.3%に達し、2001年の同35.6%、55.6%と比較し順調に上昇している。

## (5) 外国人労働者対策

外国人労働者は総就業者の3分の1を占めているが、労働力のバッファと言われており、経済成長期には、外国人労働者を活用し労働力不足を緩和することにより、シンガポール国民だけでは果たし得なかった経済成長を可能とする一方、不景気の時には、外国人労働者が

ら解雇されている。

### a 外国人労働者雇用法（Employment of Foreign Manpower Act）による規制

外国人労働者雇用法に基づき、全ての外国人労働者は就労パスを取得しなければならない。主な就労パスの種類は、以下の通りである。

#### (a) 労働許可証（Work Permit : WP）

基本月給1,800S\$以下の工場労働者、建設労働者、その他労働者は、労働許可証（Work Permit : WP）を取得しなければならない。有効期限は2年間（労働者の雇用期間がそれより短ければその雇用期間）である。

#### (b) 雇用許可書（Employment Pass : EP）<sup>2)</sup>

シンガポールの現地法人、支店、駐在員事務所などに就労する場合、またはシンガポール国内でビジネスを行い、基本月給が2,800S\$以上になる労働者は、雇用許可書（Employment Pass : EP）を取得しなければならない。

#### (c) Sパス

2004年より、WPとEPの中間的な職務を補完する非熟練・中技能労働の外国人雇用形態として複数の基準で評価されるポイント制のSパス制度が導入された。Sパスの申請資格は、高等専門学校に匹敵する学歴・資格を保有し、実務経験のある者で、基本月給が2,000S\$以上で、労働許可証と同様に雇用制限と外国人雇用税の納税義務が課せられている。Sパスは2年間有効で、その後3年間の更新が可能である。

#### (d) 個人型就業パス

##### （Personalised Employment Pass : PEP）

EPは特定の雇用主の下での雇用に対して発給されるものであるため、転職した場合は新たな就職先で再取得するか、辞職し転職先が見つからない場合はシンガポー

■ 2) EPの中には基本月給、役職、専門資格に応じてP1パス（月給8,000Sドル以上）、P2パス（月給4,000Sドル以上）、Q1パス（月給2,800Sドル以上）がある。（給与要件は2011年7月1日現在の額。2012年1月1日から、P2パスは月給4,500Sドル以上、Q1パスは月給3,000ドル以上に引き上げられる予定。「5労働施策をめぐる最近の動向」参照。）

ルを去らなければならなかったが、2007年1月より、専門・技術を有する外国人に対して個人による申請を認められた個人型就業パス(Personalised Employment Pass:PEP)が導入された。これにより転職後も再申請をする必要はなく、辞職した際も最大6か月までは滞在が認められることとなった。PEPは、EPパス保持者の他、海外で8,000S\$相当額以上の基本月給を得ている者も、シンガポールでの就業経験等がなくても取得可能となっている。PEPの有効期間は5年間で、更新は認められないため、優秀な人材に永住権取得を推進する効果もある。

### b 外国人労働者の雇用制限 (Dependency Ceiling)

企業が雇用できる外国人労働者の人数は、Sパスの外国人労働者の場合は各社の上限が25%<sup>3)</sup>、WP対象の外国人労働者の場合は企業の業種や当該企業における現地労働者の人数によって決定される。また雇用できる外国人労働者の国籍について業種別に一定の制限がある。国籍については、①伝統的供給国(マレーシア)、②非伝統的供給国(フィリピンなど)、③北アジア供給国(韓国など)、④中国に分類されている。

なお、マレーシア以外の供給国から外国人を雇用する際は、労働者がシンガポールに渡航する前に人材開発省より事前承認を取得し、承認されると労働者一人当たり5,000S\$の保証金を提出しなければならない。

### c 外国人雇用税 (foreign worker levy)

Sパスの外国人労働者を雇用する使用者は毎月120～180S\$、WP対象の外国人労働者を雇用する使用者は、業種及び熟練労働者か非熟練労働者か及び当該企業の現地従業員に対する外国人労働者比率などの基準に基づき毎月180～450S\$の外国人雇用税 (foreign worker levy) を納付しなければならない<sup>4)</sup>。

## (6) 雇用保険制度

存在しない。

## (7) 職業能力開発対策

### a 実施機関

シンガポール労働力開発庁 (Singapore Workforce Development Agency: WDA) は、継続的な職業訓練や、カウンセリング、就職援助などを通じた労働者の能力向上、企業の雇用促進及び競争力向上等を目的として2003年9月に設立された。WDAは産業界や人材開発省 (Ministry of Manpower) 等の他の政府機関等と密接な連携を取りながら、職業訓練政策の企画・実施を行う最も主要な機関である。被用者及び求職者のエンプロイアビリティと競争力を高め、高度人材育成に力を入れるため、WDAは、学校・職業訓練機関の教師・進路カウンセラーを通じて、将来就職する若者にも手をさしのべている。

### b 労働力技能証明制度

#### (Workforce Skills Qualifications: WSQ)

国の運営する資格認定制度で、労働者に必要な能力を訓練、育成、評価、認定し、就業能力を維持、向上させるものであり、継続教育訓練センター (Continuing Education and Training (CET) center) 等において実施される。労働者は、適切な実地能力を実証できれば、国による証明書を取得することができる。

証明書には、初級の証明書 (Certificate) から最もレベルの高い卒業証明書 (Graduate Diploma) までの7レベルがあり、技師になるために証明書を入手した後に、よりレベルの高い証明書を入手し、管理者とすることができる。なお、訓練コースには、全ての産業で必要な技能・知識・特質についての基礎技能のコース(下記b)と、産業・職業技能のコースがあり、後者には航空宇宙、地域社会サービス、金融、飲食、情報通信、造園、精密工学、小売、警備、優良サービス、観光、トレーニング等がある。

### c 雇用可能性技能システム

#### (Employability Skills System)

労働者の雇用可能性を向上させるため、使用者や産業協会と協力し、雇用に必要不可欠な読み書き及び計算、

■ 3) 良好な雇用情勢により、労働力確保が困難になったことから、Sパスの規制緩和が2008年1月より行われ、それまでの雇用制限の上限が15%から25%に引き上げられた。

■ 4) 2011年7月1日現在の税額。外国人雇用税は、2013年7月までに段階的に引き上げられる予定。(「5 労働施策をめぐる最近の動向」参照)

情報通信技術といった全産業共通の基礎的な技能を習得させるものである。

#### d 労働生産性向上のための取り組み

シンガポールでは2000年からの10年間でGDPの成長率が年平均5%を達成しているのに対し、労働生産性の成長率は年平均1%と非常に低い状況にあった。政府は、持続的かつ包括的な経済成長を達成するためには労働生産性の向上が必須であるとして、2010年3月に労働生産性の成長率において年平均2～3%を達成するために今後5年で25億S\$を投じることを発表した。人材開発省では、費用や受講に必要な要件が少なく、職場ですぐに活用できるスキルを取得できる研修システムである継続教育研修機関システム(CET)を拡充することとし、具体的には①専門職や管理職向けのコースの設定、②就業前教育とCETとの連携の構築、③2つのCETセンターの新設、を内容としている。これらにより、2013年までに年間最大5万人が受講できるようにした。

また、職業訓練を通じて低賃金労働者の競争力を高めより高位の職に就くための支援として、政府が認定する職業訓練への参加に係る経費及び訓練期間中の給与の最大95%を支給する勤労者職業訓練補助制度(WTS)を2010年7月より開始した。

### 3 労働条件対策

#### (1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

実質賃金上昇率は、2005年以降3%台で推移し、2008年はマイナス2.4%に落ち込んだが、2010年は2.7%となった。

週当たり実労働時間は、46時間超で推移している。

〈表3-8-3〉シンガポールの賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
実質賃金上昇率	1.9	3.8	3.5	3.8	-2.4	-1.0	2.7
消費者物価上昇率	1.7	0.5	1.0	2.1	6.6	0.6	2.8
週当たり実労働時間	46.3	46.5	46.2	46.3	46.3	46.0	46.2

資料出所：シンガポール人材開発省ホームページ、シンガポール統計局ホームページ

注：週当たり実労働時間は、2006年に公的セクターが対象に追加された。

■ 5) シンガポール全国使用者連盟、全国労働組合会および政府の三者の代表者によって構成される評議会。

■ 6) 月次可変給与(MVC)とは、企業が業績に応じた賃金の支払いができるように設計された制度である。具体的には、労使による事前合意の下に賃金額の一部(10%以内)をMVCとして設定することにより、急激な経済環境の変化が起こった際に企業側がMVC分を一方的に賃下げできる制度である。賃金の固定費部分が圧縮されることにより、好景時に賃上げを行いやすく、不景気時において解雇者数を減らすことができるというメリットがある。

労働災害発生件数は、2007年以降、1万件超で推移している。

〈表3-8-4〉シンガポールの労働災害の発生件数及び延べ労働損失日数

年	2006	2007	2008	2009	2010
労働災害発生件数注	9,261	10,018	11,072	10,834	10,319
うち死亡災害	62	63	67	70	55
延べ労働損失日数	594,902	617,095	642,545	663,657	532,769

資料出所：シンガポール職場安全衛生評議会

(Workplace Safety and Health Council: WSH)

注：2006年2月までは工場法(Factories Act)のもと登録された工場による災害件数。2006年3月以降は、同月に施行された職場安全衛生法により工場に限定せず労働災害が発生した場合の件数。

#### (2) 最低賃金制度等

シンガポールでは、最低賃金は定められておらず、給与支払額は労使の交渉と合意により決定されている。

毎年の賃金水準については、政労使からなる三者構成委員会である全国賃金評議会(National Wages Council : NWC)<sup>5)</sup>が毎年6月に賃金関連のガイドラインを策定し、これを踏まえて労使交渉が行われるのが通例である。なお、ガイドラインが発表される同日に、政府としてガイドラインを受け入れる旨、人材開発省が発表する。

2010/2011NWCガイドラインにおいて、企業に対し、業績と見通しを考慮しながら継続的な昇給を労働者に供与すること、また、柔軟性のある賃金システムを維持し、可能であれば賃金体系を昇給時に月次可変給与(MVC)<sup>6)</sup>体系を取り入れ、且つ、雇用者の業績や生産性に合わせて、種々異なる賃金の支給方法を利用することにより、雇用者の貢献に報いることを勧告している。

#### (3) 労働時間制度

労働時間関連の規定は肉体労働者全て及び月給1,600S\$以下(残業手当やボーナスを除く基本給部分)の労働者を対象としていたが、2008年11月に規定が改正され、月給4,500S\$以下の肉体労働者及び月給2,000S\$以下

の非肉体労働者を対象とすることになった。

#### a 法定労働時間

原則として1日8時間、週44時間となっている。なお、パートタイム労働者の場合は週35時間となっている。

#### b 時間外労働

1月につき72時間までとなっている。なお、労働時間を超過しても許される場合は以下の通り。

- ① 事故が起こった場合又はその危険が差し迫っている場合
- ② 地域生活において必要とされる場合
- ③ 国家の防衛又は安全のために必要である場合
- ④ 機械又は工場の操業のため緊急に行う作業である場合
- ⑤ 予想外の事態により仕事が中断された場合
- ⑥ 経済に必要不可欠な産業である場合

#### c 弾力的労働時間制度(変形労働時間制等)

週の労働日数が5日以内である場合、使用者と労働者が個別に合意の上、1日又はそれ以上の日数の労働時間を8時間未満にすることで、残りの日の労働時間について9時間を上限に延長することができる。また、他の週の労働時間を減らすことで、週44時間以上労働させることができる。しかし、週48時間又は連続する2週間で88時間以上労働させることは禁止されている。

#### d 深夜労働

深夜労働に関する規定はない。

#### e 休息・休日

##### (a) 1日の休息時間

労働者は、原則として1日6時間以上労働する場合は、休憩時間を請求することができる。また、仕事の性格上1日8時間で労働する必要のある被用者には、少なくとも合計で45分以上の食事のための休憩時間が与えられなければならない。

##### (b) 1週の休息日

全ての労働者は、毎週日曜日又は他の合意した日に、休日を付与されなければならない。

#### f 年次有給休暇

3か月以上勤務した者には有給休暇の権利が発生し、1年目は7日の年次有給休暇を与えなければならない。2年目以降、有給休暇は、その後連続する12か月ごとに1日ずつ増加し、最大14日(8年目以降)まで増加する。

#### (4) 解雇規制<sup>7)</sup>

##### a 個人的理由による解雇(普通解雇)

解雇予告通知を行えば、当該労働者を解雇することができる。原則あらゆる使用者が対象になっているが、マネジメント、エクゼクティブ等の立場にいる者等は適用対象外である。

##### (a) 解雇予告

原則として使用者あるいは従業員のいずれからも労働契約の解除を予告通知することにより、契約を解除できる。基本的に予告通知期間は個別に結ばれた契約によるが、契約がない場合は雇用期間により以下の期間が適用される。

- ① 26週間未満の場合は1日
- ② 26週間以上2年未満の場合は1週間
- ③ 2年以上5年未満の場合は2週間
- ④ 5年以上の場合は4週間

ただし、一方の当事者が労働契約の条件に意図的に違反した場合は、予告通知なしに契約を終結することができる。

なお、使用者は通知なしで又は通知期間の満了を待たずに労働契約の解除をすることもできるが、その場合は当該予告通知期間に相当する賃金を支払わねばならない。

解雇する労働者に対して、雇用者は解雇日若しくは解雇後3日以内に給与を支払わなくてはならない。労働者側からの事前通告による契約の終了の場合も、同様であ

■ 7) 日本貿易振興機構 (JETRO) のホームページ([http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/qa\\_03/04A-001056](http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/qa_03/04A-001056))

る。事前通告がない場合でも、雇用者は契約解除日から7日以内に労働者に支払わなければならない。

**(b) 解雇の救済**

従業員が正当な理由又は根拠なしに解雇されたと考えた場合、その従業員は、解雇後1か月以内に、復職できるよう人材開発大臣に書面で訴えることができる。人材開発省で案件を調査し、不当解雇であることが示された場合、大臣が復職と金銭補償のどちらが適切か判断する。

**b 経済的理由による解雇（整理解雇）**

予告通知の期間の考え方は、普通解雇と同じである。経済的理由により解雇された勤続3年以上の労働者は、事業主に整理解雇手当を請求することができる。

**(5) 出産休暇及び育児休暇制度**

**a 出産休暇**

2004年以降12週間とされていた産前産後の有給出産休暇は、2008年10月より雇用者と労働者との合意がある場合、前半8週間、後半8週間の計16週間に延長された。

**b 育児休暇**

2004年以降、7歳未満の子どもを持つ働く両親は、それぞれ年に2日間有給の育児休暇を取得することができることとなっていたが、2008年10月よりそれぞれ6日間に拡大された。また、2歳未満の子どもを持つ働く両親は、これに加えて年に6日間無給の育児休暇も取得することができることとなった。

**(6) 労災保険制度**

政府が保険会計を運営する労災保険制度はないが、労災補償法（Work Injury Compensation Act）によって、事業主は、雇用する肉体労働者や月収1,600Sドル以下の非肉体労働者について、労災保険に入らなければならない。また、月収1,600Sドルを超える非肉体労働者については労災保険に加入することは義務ではないが、事業主が民間企業が運営する労災保険に加入していない場合には、直接労働者に補償を行う必要がある。

補償には、医療補償（医療費の補償）、休業補償（労

災による休業中の賃金の全部又は一部の補償）、障害補償（永久障害（Permanent Incapacity）の補償）、そして死亡補償がある。

人材開発省は、医療機関からの報告に基づいて、支払補償額について査定し、査定通知（Notice of Assessment: NA）を発行する。このNAについて、誰からも異議が出されなければ、事業主あるいは保険会社は、この金額を被災者等に支払うことになる。

NAについて異議が出された場合には、被災者は、紛争解決制度に基づいて争うことができる。永久障害の割合についての異議については労災補償医療委員会（Work Injury Compensation Medical Board）の決定によることになる。

**4 労使関係施策**

**(1) 労使団体**

**a 労働組合員数及び組織率**

2010年における登録労働組合数は、65組合であった。また、2010年の労働組合員数は約55万人でここ数年増加傾向にある。また、2010年の組織率は17.7%となった。

〈表3-8-5〉シンガポールの労働組合組織状況の推移

(組合、人、%)							
年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働組合数	68	68	69	68	66	65	65
労働組合員数	443,893	450,004	463,384	495,046	517,197	526,089	549,878
推定組織率	20.1	19.4	18.6	18.1	17.5	17.6	17.7

資料出所：シンガポール人材開発省 “Singapore Yearbook of Manpower Statistics”

注：組織率＝労働組合員数÷就業者数×100

**b 労働者団体**

全国労働組合会議（National Trades Union Congress: NTUC）が、1964年登録された唯一のナショナルセンターである。労働者が生涯を通じて働けるようにし、労働者の福祉と地位の向上を目指し、強力かつ責任を持ってケアがなされる労働移動制度を構築することを活動目的とする。

**c 使用者団体**

使用者団体としては、1980年に設立されたシンガポール全国使用者連盟（Singapore National Employers Federation; SNEF）がある。使用者同士の協力により産業間の調和を保ち、労働力における競争力を高め、労働

者の生活の質を高め、株主、労働者、消費者及び国家がそれぞれの義務を果たすことができるようにすることが活動目的である。

**(2) 労働争議の発生件数等**

2010年に人材開発省に届けられた労使紛争は、121件と前年より減少した。

〈表3-8-6〉シンガポールの労働争議件数等の推移

年		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働争議件数		182	163	163	133	118	166	121
理由	賃金その他労働条件	100	92	74	82	53	72	28
	解雇手当	18	11	14	6	14	34	12
	ボーナス等手当支給	18	17	30	15	12	13	13
	その他	46	43	45	30	39	47	68

資料出所：シンガポール人材開発省 “Singapore Yearbook of Mnpower Statistics”

**5 労働施策をめぐる最近の動向**

**(1) 外国人労働者への対応**

政府は、外国人労働者の過度な流入による国民の不満に配慮しつつ、経済成長のためには高レベルの外国人労働者の受入れが不可欠という立場に立ち、外国人向け労働許可証の発給要件を厳格化してきている。

2011年7月1日から、中レベル労働者向けのSパスと高レベル労働者向けの雇用許可書 (Employment Pass: EP) の発給基準となる基本月給を上げた。さらに、同年8月、5月の総選挙で政府の外国人政策が激しく批判されたことを受け、EPの給与要件を2012年1月1日からさらに引き上げると発表した。

また、低レベル労働者向けの (Work Permit: WP) と中レベル労働者向けのSパスを雇用する使用者に課される外国人雇用税 (foreign worker levy) は、2013年7月までに段階的に引き上げられる予定となっている。WPの外国人雇用税は、2011年7月1日からの月額が170～450S\$となったが、2013年7月1日からの月額は250～550S\$となる予定。Sパスの外国人雇用税は、2011年7月1日からの月額が120～180S\$となったが、2013年7月1日からの月額は300～450S\$となる予定。

〈表3-8-7〉外国人向け労働許可証 (EP、Sパス) の給与要件の下限変更

労働許可証		(単位：Sドル)		
		～2011年6月末	2011年7月1日～	2012年1月1日～
EP	P1	7,000	8,000	変更なし
	P2	3,500	4,000	4,500
	Q1	2,500	2,800	3,000
Sパス		1,800	2,000	変更なし

注：EPの中には基本月給、役職、専門資格に応じてP1パス、P2パス、Q1パスがある。