

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第1節 経済発展の歩みと賃金の状況

1 戦後の経済発展の歩み

シンガポールは、長くイギリスの植民地であったが、1963年にマレーシアの一州として独立した。植民地時代には、東南アジアの中継貿易拠点として発展してきたが、独立に先立つ59年に現政権(人民行動党)が発足すると、その下で精力的に工業開発が進められた。すなわち、60年代前半は、輸入せず、国内で生産するという輸入代替政策を採って、雇用創出を図ろうとした。しかし、政治や経済政策をめぐる対立が次第にマレー人と華人の対立に発展し、65年にはマレーシアから分離独立を余儀なくされて、輸入代替戦略の基盤が崩れることとなった。

もともとシンガポールは、島国であるので、国内市場が狭く、輸出依存の形でしか発展できないという制約があった。また、国内の企業は大半が商業と金融業で、製造業は極めて限られていた。

このため、政府は60年代後半から世界市場への輸出を目指し、外資導入により、労働集約的な電機産業等を中心に工業化を進める方向に戦略を転換した。そして、海外からの直接投資を促すために、投資奨励法、労働組合法等の整備が行われた。ちょうどこの時期は、欧米の多国籍企業が安価な労働力を求めて海外進出を図った時期で、輸出指向型工業化は成功した。

製造業の発展に加え中継貿易や建設活動も活発化したことにより、シンガポールは60年代後半から70年代初めにかけてテイクオフを遂げ、70年代末にはNIEsの一国に数えられるようになった。実質経済成長率をみると、60～65年は年率5.7%、これに対して65～70年は13%、70～80年は8%であった。

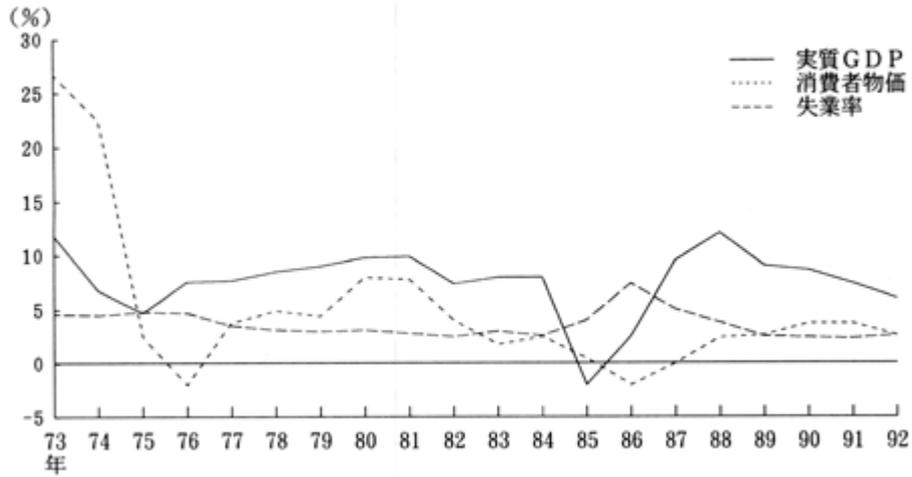
70年代末になると、労働力コストの低いマレーシア、インドネシア、タイ等のアセアン諸国との競争関係が強まってきたため、シンガポールは中心的産業を労働集約的産業からハイテク業種を主軸とした資本集約型産業に移行させる、いわゆる産業構造高度化政策を本格的に開始した。これを促進するために79～81年に高賃金政策(後述)が採られたが、生産性の伸びを上回る賃金の上昇等により、国際競争力の低下を招いたとされている。また、不動産価格の高騰等による建設ブームの鎮静化に伴う内需の縮小や、電機、造船(修復)、石油精製、観光等における外需の縮小等のため、85年には景気後退に陥った(図2-3-1)。80年代前半の実質経済成長率は6.8%、85～91年は6.4%となった。

以上のような経済発展の過程で、国民1人当たりGDPも着実に増加を続けてきた。年平均増加率は、70年代が16.7%、80年代(80～91年)が5.3%であった。世界銀行の資料によれば、65～89年の間の1人当たり実質GDP増加率は、6%台後半で、韓国、台湾、香港と並び世界で最も高いグループに属する。また、高度成長の過程で貧困層の割合も大幅に低下した。所得の不平等度も先進国並みに低い。

雇用失業情勢も大幅に改善した。就業者数は、65年には12万3,000人であったが、70年までに約5倍に増加し、さらに70年から80年にかけては約1.6倍に増加した。しかし、その後伸びは緩やかになり、80年代前半は年平均2～3%増、80年代後半は4～5%増で推移した。

図2-3-1 実質GDP成長率、消費者物価上昇率及び失業率の推移

図 2-3-1 実質GDP成長率、消費者物価上昇率及び失業率の推移



資料出所：IMF「INTERNATIONAL FINANCIAL STATISTICS」
 アジア開発銀行「KEY INDICATORS OF DEVELOPING ASIAN AND PACIFIC COUNTRIES」

注 失業率は、80年以前は10歳以上、81年以降は15歳以上に係る数値。

一方、失業率は、65年には、10.0%(推計値)であったが、工業化の進展とともに低下し、70年6.1%、80年3.8%、85年4.1%、90年には2.0%となった。

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第1節 経済発展の歩みと賃金の状況

1 戦後の経済発展の歩み

(2) 産業構造の変化

シンガポールの産業構造の変化を名目GDPの構成比の変化で見ると、1960年の工業化スタート時は製造業11.4%、商業(卸売・小売業、ホテル・飲食店等)32.1%、運輸・通信業13.3%、金融・保険・不動産業(ビジネス・サービスを含む。)14.0%と、商業が中心であったが、70年には製造業20.0%、商業27.0%、運輸・通信業10.6%、金融・保険・不動産業16.4%と製造業の構成比が上昇し、さらに80年には製造業29.0%、商業21.7%、運輸・通信業14.0%、金融・保険・不動産業19.7%とさらに製造業の比率が高まった(表2-3-1)。最近の92年には、製造業27.9%、商業15.9%、運輸・通信業13.7%、金融・保険・不動産業27.0%となっており、現在シンガポールを支える二大産業は製造業と金融・保険・不動産業であるといえる。

製造業業種別生産額をみると、60年代後半は造船、70年代前半は石油製品が大きなシェアを占めていたが、70年代後半以降、エレクトロニクス製品が伸び、92年には全体の40.5%と、圧倒的なシェアを占めるに至っている。

就業者数の産業別構成比をみると、製造業は65年に全体の41.8%を占めていたが、70年22.0%、80年30.1%、92年27.5%と3割弱に低下してきている(表2-3-2)。商業は、65年の6.9%(この年のみ金融・保険・不動産業を含む。)から70年には23.4%に上昇したが、その後は80年21.3%、92年22.6%と2割程度を保っている。運輸・通信業は、65年の17.5%から70年の12.1%を経て、80年代以降は80年11.1%、92年10.1%と1割程度で推移している。金融・保険・不動産業は、70年の4.0%から80年は7.4%、92年は10.9%と上昇している。

表2-3-1 産業別国内総生産

表 2-3-1 産業別国内総生産

(100万Sドル)

産 業	1960	1970	1980	1990	1992P
計	2,149.6(100)	5,804.9(100)	25,090.7(100)	63,438.9(100)	74,974.5(100)
農 業 ・ 水 産 業	75.6(3.5)	134.6(2.3)	322.0(1.3)	176.7(0.3)	169.8(0.2)
採 石 業	5.9(0.3)	19.2(0.3)	82.2(0.3)	95.6(0.2)	68.5(0.1)
製 造 業	244.4(11.4)	1,161.7(20.0)	7,312.7(29.1)	18,755.6(29.6)	20,902.5(27.9)
公 益 事 業	49.8(2.3)	149.1(2.6)	555.0(2.2)	1,250.0(2.0)	1,346.5(1.8)
建 設 業	72.3(3.4)	396.0(6.8)	1,613.2(6.4)	3,614.3(5.7)	5,934.1(7.9)
商 業	689.7(32.1)	1,571.7(27.0)	5,435.1(21.7)	10,902.0(17.2)	11,888.4(15.9)
運 輸 ・ 通 信 業	285.0(13.3)	614.1(10.6)	3,522.2(14.0)	8,394.3(13.2)	10,266.6(13.7)
金融・事業所サービス業	300.4(14.0)	954.5(16.4)	4,944.0(19.7)	17,078.9(26.9)	20,207.8(27.0)
その他のサービス業	366.5(17.1)	738.8(12.7)	2,288.4(9.1)	6,596.2(10.4)	7,795.9(10.4)
(+) 銀行手数料	33.1(1.5)	110.2(1.9)	1,410.9(5.6)	4,033.5(6.4)	4,341.2(5.8)
(-) 輸 入 税	93.1(4.3)	175.4(3.0)	426.8(1.7)	608.9(1.0)	735.6(1.0)

資料出所：1992年は、シンガポール統計庁「1992 SINGAPORE YEARBOOK OF LABOUR STATISTICS」、他の年は、シンガポール通商産業省「economic survey of singapore1990」

注 () 内は構成比。

表2-3-2 産業別就業者数の推移

表 2 - 3 - 2 産業別就業者数の推移

産 業	(千人、%)						
	1965	70	80	82	85	90	92
計	123.1 (100)	650.9 (100)	1,077.1 (100)	1,221.2 (100)	1,234.6 (100)	1,485.8 (100)	1,576.2 (100)
農業・水産業	1.1 (0.9)	22.5 (3.5)	17.0 (1.6)	12.4 (1.0)	8.7 (0.7)	5.7 (0.4)	
採 石 業	1.2 (1.0)	2.2 (0.3)	1.1 (0.1)	2.7 (0.2)	2.6 (0.2)	0.5 (0.0)	
製 造 業	51.4 (41.8)	143.1 (22.0)	324.1 (30.1)	359.7 (29.5)	314.2 (25.4)	421.9 (28.4)	434.1 (27.5)
公益事業(電 気・ガス等)	7.6 (6.2)	7.6 (1.2)	8.5 (0.8)	8.5 (0.7)	8.2 (0.7)	6.8 (0.5)	
建 設 業	17.4 (14.1)	43.1 (6.6)	72.3 (6.7)	77.0 (6.3)	110.0 (8.9)	134.4 (9.1)	103.2 (6.5)
商 業	8.5 (6.9)	152.6 (23.4)	229.8 (21.3)	271.5 (22.2)	290.0 (23.5)	327.2 (22.0)	356.0 (22.6)
運輸・通信業	21.5 (17.5)	79.0 (12.1)	119.9 (11.1)	139.0 (11.4)	125.1 (10.1)	140.0 (9.4)	158.4 (10.1)
金融・保険・ 不動産・事業 所サービス業	—	25.8 (4.0)	79.4 (7.4)	96.1 (7.9)	107.7 (8.7)	158.9 (10.7)	171.5 (10.9)
そ の 他 の サービス業	14.4 (11.7)	174.6 (26.8)	224.6 (20.9)	252.1 (20.6)	265.6 (21.5)	290.3 (19.5)	339.2 (21.5)
そ の 他	—	0.4 (0.1)	0.4 (0.0)	2.1 (0.2)	2.6 (0.2)	—	13.8 (0.9)

資料出所：シンガポール統計庁「YEARBOOK OF STATISTICS SINGAPORE」

注1 80年以前は10歳以上、81年以降は15歳以上が対象。70年、80年及び90年は国勢調査の数値。それ以外は6月調査の労働力調査の数値。

両者は厳密には比較できない。また、65年と70年及び80年と82年以降の数字はそれぞれ連続しない。

2 1965年の商業は金融を含む。

3 ()内は、構成比。

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第1節 経済発展の歩みと賃金の状況

2 賃金の状況

(1) 賃金上昇率の変化

産業全体の賃金の推移は、表2-3-3のとおりである。賃金上昇率の推移を見ると、第一次石油危機後の74年、75年に高騰した後、76～78年は概ね5～7%と比較的低い水準となった。これには、当時政府が外資導入のため賃金抑制政策を行ったことも影響しているとみられる。しかし、79年以降は81年まで逆に高賃金政策が採られたことから賃金上昇率が高まり、82年には15%に達した。その後は、不況の影響を受けて2%程度に低下した86年、87年を除き、5～10%で推移している。

賃金上昇率と労働生産性上昇率の動きを比べると、両者は概ね連動しているが、生産性上昇率が大幅に変動した場合には賃金上昇率が1年ぐらい遅れて変動する傾向が見られる(図2-3-2)。しかし、89年以降は名目生産性上昇率がかなり低下(89年8.6%→92年4.4%)したのに対して、賃金上昇率の低下(6大産業；89年9.8%→92年7.5%)は緩やかであり、賃金上昇率が名目生産性上昇率を上回る状況が続いている。

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第1節 経済発展の歩みと賃金の状況

2 賃金の状況

(2) 産業間賃金賃金格差

産業別の賃金水準をみると、80年以降一貫して最も高いのは金融・保険・不動産業で、対社会・個人サービス業、運輸・通信業がこれに続いている(図2-3-3)。製造業は80年には6大産業の中では最も低かったが、81年には商業を、そして85年には建設業を上回り、運輸・通信業に近づきつつある。産業間の賃金格差は6大産業平均を100とすると、80年には最高が134、最低が83であったが、92年には最高が125、最低(商業)が86となっており、縮小傾向にある(表2-3-4)。

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第1節 経済発展の歩みと賃金の状況

2 賃金の状況

(3) 職種間賃金格差

職種間の賃金格差(全職種=100)をみると、72年においては管理・専門職が253、事務、販売、サービス職が85、生産、運輸等の職種が67と、格差が大きかったが、その後管理・専門職の賃金水準が相対的に低下し、格差が縮小してきている(表2-3-5)。89年においても専門・管理職と事務・販売・サービス職又は生産・運輸等職の間には2.7~2.8倍の格差がある。

表2-3-3 賃金額及び賃金上昇率の推移

表2-3-3 賃金額及び賃金上昇率の推移

(Sドル、%)

	賃 金 額			実質賃金指数 (1980年=100)		
	全産業A	全産業B	6大産業	全産業A	全産業B	6大産業
実 数						
1972年		75.6			89.0	
73		82.9			77.3	
74		97.6			74.3	
75		111.1			82.5	
76		116.3			87.9	
77		124.3			91.1	
78	563	131.3		91.9	91.9	
79	612	142.8		96.0	96.0	
80	692	161.4	692	100.0	100.0	100.0
81	789	181.4	741	105.4	103.9	99.0
82	910	212.3	859	117.0	117.0	110.4
83	991	231.3	947	125.9	126.0	120.3
84	1,083	252.7	1,048	134.2	134.2	129.8
85	1,191		1,131	146.8		139.4
86	1,210		1,140	151.3		142.5
87	1,231		1,176	153.1		146.3
88	1,295		1,273	158.7		156.0
89	1,427		1,398	170.8		167.3
90	1,557		1,528	180.0		176.7
91			1,669			186.7
92			1,794			196.2
上昇率						
1973年		9.7			-13.2	
74		17.7			-3.8	
75		13.8			11.0	
76		4.7			6.6	
77		6.9			3.6	
78		5.6			0.9	
79	8.7	8.8		4.4	4.5	
80	13.1	13.0		4.2	4.1	
81	14.0	12.4		5.4	3.9	-1.0
82	15.3	17.0	15.9	11.0	12.6	11.6
83	8.9	8.9	10.2	7.7	7.7	9.0
84	9.3	9.3	10.7	6.5	6.5	7.9
85	10.0		7.9	9.4		7.4
86	1.6		0.8	3.0		2.2
87	1.7		3.2	1.2		2.6
88	5.2		8.2	3.6		6.6
89	10.2		9.8	7.6		7.3
90	9.1		9.3	5.4		5.6
91			9.2			5.7
92			7.5			5.1

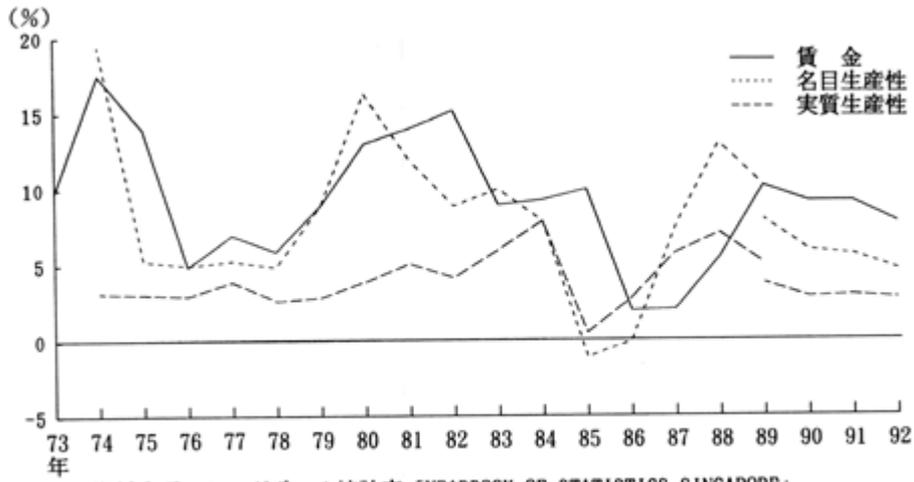
資料出所：表2-3-2に同じ。

注1 全産業Aは、各年8月の月間実収賃金。84年までは労働者数10人以上事業所、85年以降は中央積立基金(CPF)への拠出者が25人以上の事業所に係る数値。全産業Bは、労働者数10人以上事業所の週当たり実収賃金。74年までは各年7月、75年以降は各年8月。全産業A、Bとも、ボーナスは含まない。6大産業は、製造、建設、卸売・小売、運輸・通信、金融・保険・不動産及び対社会・個人サービスの6産業。CPFへの拠出者が25人以上の民営事業所の月間実収賃金。

2 実質賃金指数は、賃金額を消費者物価指数でデフレートしたもの。

図2-3-2 賃金、労働生産性の上昇率の推移

図2-3-2 賃金、労働生産性の上昇率の推移



資料出所：シンガポール統計庁「YEARBOOK OF STATISTICS SINGAPORE」、ILO「YEARBOOK OF LABOUR STATISTICS」ほか
 注 1 賃金上昇率は、表2-3-3の全産業A（79～90年）、全産業B（73～79年）、6大産業（90～92年）による。
 2 労働生産性＝名目又は実質GDP／就業者数
 就業者数は、79年までは10歳以上、78～89年は15歳以上（旧系列）、88～92年は15歳以上（新系列）の計数（各年6月）を使用。

図2-3-3 産業別月間実収賃金額の推移

図2-3-3 産業別月間実収賃金額の推移

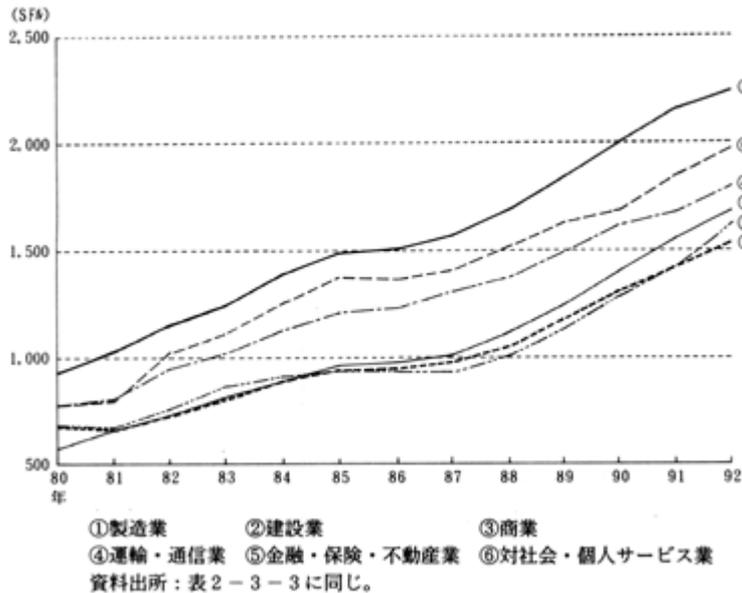


表2-3-4 産業間賃金格差の推移

表 2 - 3 - 4 産業間賃金格差の推移

(Sドル)

	計	製造業	建設業	商業	運輸・ 通信業	金融・保険 ・不動産業	対社会・個人 サービス業
1980年	692(100)	572(83)	687(99)	674(97)	778(112)	927(134)	788(114)
85	1,131(100)	964(85)	939(83)	935(83)	1,213(107)	1,491(132)	1,375(122)
90	1,528(100)	1,395(91)	1,275(83)	1,305(85)	1,610(105)	1,996(131)	1,678(110)
92	1,794(100)	1,686(94)	1,622(90)	1,534(86)	1,799(100)	2,245(125)	1,977(110)

資料出所：表 2 - 3 - 2 に同じ。

注 () 内は、計に対する比率。

表2-3-5 職種間賃金格差の推移

表 2 - 3 - 5 職種間賃金格差の推移

	職 種 計	専門・管理職	事務・販売 サービス業	生 産・ 運輸等職
1972年	100	253	85	67
75	100	250	83	66
79	100	239	82	68
84	100	223	75	67
89	100	183	69	66

資料出所：表 2 - 3 - 2 に同じ。

注 1972、75年は産業計の週当たり実収賃金、79年以降は月間実収賃金による。

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第2節 賃金政策

1 70～80年代の賃金政策

1972年に全国賃金審議会(NWC)が設立されるまでは、労使が行う賃金交渉に政府は介入せず、また、労使も交渉に際して国全体の経済的要因を考慮しなかった。

60年代以降工業化が進展する中で、シンガポール経済は完全雇用の状態に近づき、賃金が急速に上昇し始めた。人口が限られており、また、農業部門からの労働力の移動も存在しないため、比較的早い時期から労働力不足が生じてきたのである。政府は、このまま上昇が続けば、産業の国際競争力を損なう恐れがあると判断した。特に懸念したのは、急激な賃金上昇が外資の導入を阻害しはしないかということであった。そして、これを解決するには国全体の社会・経済的な優先性を考慮した秩序ある賃上げが必要であるとして、72年政労使三者構成による全国賃金審議会(NWC)を設立した。NWCには、1)賃金政策に関する一般的なガイドラインの作成を援助する、2)長期的な経済的、社会的発展と矛盾しない一貫した賃金体系を開発するために、賃金構造の改革を勧告する、3)種々の企業における業務の生産性向上のための望ましい奨励制度について助言するという目的が与えられた。しかし、NWCは実際には、以後毎年勧告という形で賃上げ率のガイドラインを具体的に示した。

勧告の策定にあたって、NWCは関係者にそのための意見書の提出を求める。しかし、実際の勧告内容の決定には政府の意向が強く反映される。また、本来、この審議会の勧告は、政府部門に対してのみ強制力を有し、民間部門に対しては強制力を持たないこととなっているが、実際には民間企業も政府のガイドラインに合わせて賃金を設定してきた。

過去に出されたガイドラインは、次のようなものである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第2節 賃金政策

1 70～80年代の賃金政策

(1) 1972～78年

1960年代に労働集約型工業化が達成された後、70年代に政府は、工業の高付加価値化、研究開発投資の誘致促進、金融部門の育成等を柱とする産業高度化を目指そうとした。しかし、73年の石油危機によって、これらを実現する施策の実行は大幅に遅れ、この時期は、60年代の政策の修正にとどまった。勧告は景気が後退する74年までは高インフレへの配慮もあり、8～10%とやや高めであったが、75年以降は労働コストを抑さえて外資を誘致するため、6%前後と穏やかなものとなった(表2-3-6)。また、勧告に沿って賃金引き上げを行う際に定期昇給分を賃上げに含めることを認めるようになった。そして、賃金上昇率を生産性上昇率に連動させるという考え方を提案した。さらに、75年以降NWCは、賃上げ率だけでなく、種々の方策を勧告に盛り込むようになった。例えば、77及び78年には勤務評定に基づく定期昇給を提案した。また、75年以降の世界不況からの回復期にあつて、労働力の移動を抑制するため、勤続期間が12ヵ月以下の間に自発的に転職した労働者に対しては、NWC勧告による賃金引き上げの適用を拒否するよう勧告した。

表2-3-6 NWCの勧告の概要

表 2-3-6 NWCの勧告の概要

年	N W C の 勧 告	
	民 間 部 門	公 共 部 門
72	8% (年次昇給分の相殺なし)	ボーナス (NWCの発表した方式)
73	9% (給与収入額によって相殺率は違う)。所得1000ドル未満の労働者に対し、月25ドルの一時的賃金補助	9% (相殺なし)。所得1000ドル未満の労働者に対し、月25ドルの一時的賃金補助
74	40ドル16% (相殺なし)。または、40ドル110% (年次昇給のない者に対して)	10% (月1000ドルを越す賃金については相殺なし)
75	6% (最低3%の上昇を条件として相殺あり) : 賃金段階の最高の者に対して3%	6% (最低3%の上昇を条件として相殺あり) : 賃金段階の最高の者に対して3%
76	7% (グループ基準で年次昇給の完全相殺あり)	7% (グループ基準で年次昇給の完全相殺あり)
77	6% (グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり)	6% (グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり)
78	12ドル+6% (昇進による昇給を除き、グループ基準で全昇給分の完全な相殺あり)	12ドル+6% (昇給による賃金を除き、グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり)
79	32ドル17% (グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり)	32ドル17% (グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり)
80	33ドル+7.5% (グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり) プラス3%を平均以上の実績の者に。	33ドル+7.5% (グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり)を、所得733ドル未満の労働者に。所得733ドル以上の労働者には完全に8%の上昇、プラス3%を平均以上の実績の者に。
81	32ドル (6%~10%の幅) (グループ基準で全上昇分の完全な相殺あり) プラス2%を平均以上の実績の者に。	32ドル+15%。完全なグループ相殺の後に、25%、5%、7.5%および10%の幅で平均以上の労働者に対して。
82	18.50ドル+ (2.5%~6.5%の幅) (グループ基準で完全な相殺あり)	3.25%。完全なグループ相殺の後に。
83	10ドル+2~6% (グループ基準で完全な相殺あり)	10ドル+1.3%
84	27ドル+4~8% (グループ基準で完全な相殺あり)	27ドル+4.2%
85	3~7% (グループ基準で完全な相殺あり)	相殺後ゼロ%
86	賃金抑制	
87	賃金抑制	
88	基本給とボーナスを合わせた賃金総額の上昇は生産性上昇の範囲内。	
89		
90	賃上げは生産性上昇の範囲内。業績のよさはボーナスで反映。	
91	経済の低成長を見込んで90年よりも賃金総額の伸びを低く押さえる。他は90年に同じ。	
92	91年に同じ。	

資料出所：シンガポール労働省「1990及び92 SINGAPORE YEARBOOK OF LABOUR STATISTICS」

注1 76年以降の勧告における「グループ基準」とは、従業員1人当たり平均でみた賃上げ率のことであり、77年の勧告における「全上昇分の完全な相殺」とは、過去1年間に実施した定期昇給、賞与、査定給、労働協約による賃金調整等、一切の賃上げを含む（従業員1人当たり平均）賃上げ率を当該勧告で相殺すること。

2 公共部門の勧告は上級職員（主に幹部）には適用されない。また、82~84年は対象者の給与額により勧告内容を2通り出しているが、ここではそのうち、給与額の低い者への勧告のみ取り上げた。

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第2節 賃金政策

1 70～80年代の賃金政策

(2) 1979～81年

政府は、「今日労働需要はきわめて高く、シンガポールが誘致・奨励したい高度な技術投資を支えるのに十分ではない」(ゴー・チョクトン通産相-当時)ため、機械の導入による労働者の代替を促すような高率の賃上げを行って、労働力の非効率的な企業を振り落とす必要があるとし、79年から3年間にわたっていわゆる高賃金政策が実施された。79年のNWC勧告では、1)全労働者の基本月給の一律32Sドル(80年は33Sドル、81年は32Sドル)(定額)プラス7%(定率)という大幅な賃上げと、2)中央積立基金(注)の雇用主負担率の4%引上げ、3)労働者の質の向上を目的とした訓練の費用補助のための技能開発基金の設立と同基金の財源とするための賦課金(月給750ドル以下の雇用者一人当たり2%又は5ドル)の雇用主からの徴収が提案され、80年及び81年も同様であった。

(注)

中央積立基金(CPF)は、定年後(シンガポールでは一般に55歳)に備えての年金あるいは退職金の積立制度であるが、公共住宅の購入に際しては積立金の90%までを引き出すことができるので、財産形成貯蓄でもある。使用者及び雇用者がそれぞれ給与の一定比率を積み立てる。この拠出比率は、賃上げ等の状況に応じて政府が決めている。79年に賃上げ率が20%になったとき、政府はインフレを回避する目的で、同基金への拠出比率を各25%ずつに引き上げた。また、86年には労働コストを下げる目的で、使用者拠出の比率が2年間を条件に25%から10%に引き下げられた。シンガポールは、労働者の年齢構成上若年労働者が多いので、同基金の蓄積額は大きく、政府はこれを政策財源として大いに活用している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第2節 賃金政策

2 高賃金政策の影響

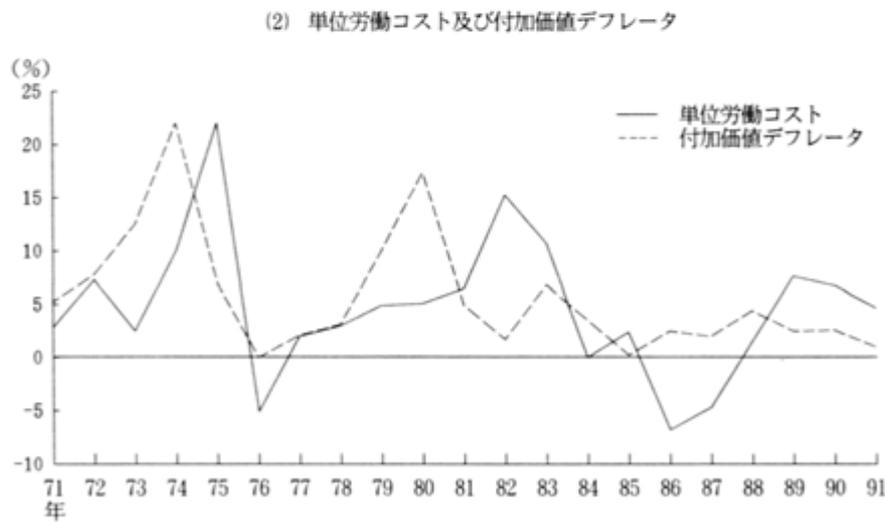
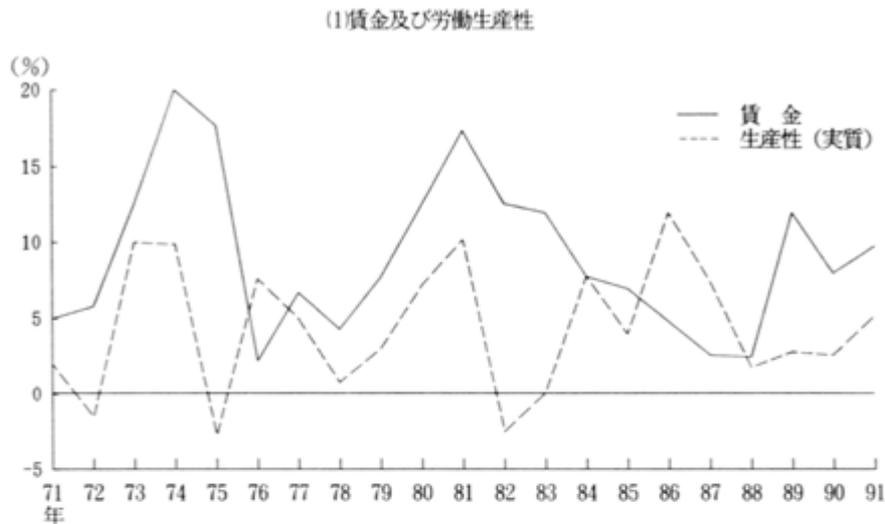
高賃金政策が実施された3年間の賃上げ勧告を積み上げると、賃金引上げ率は54～58%となった。これから、雇用主が中央積立基金及び技能開発基金に拠出する分と、雇用者が中央積立基金に拠出する分を除くと、雇用者が実際に受けた賃上げは42～46%であった。この勧告の実施割合は、きわめて高く、全企業の80～90%が勧告を実施し、全産業の時給は78年8月の1.81ドルから81年8月には45.9%増の2.64ドルに上昇した。3年間の消費者物価の上昇率は20%強であったので、差し引くと、この間、20%を超える大幅な実質賃金の上昇があったことになる(注)。

次に労働コスト面への影響を見よう。製造業の賃金上昇率は、高賃金政策の実施によって79年から81年まで高まったが、この時期は実質生産性上昇率も高まったため、単位労働コスト(賃金/実質生産性)の上昇は年率5%程度と、比較的抑えられた(図2-3-4)。しかし、82年、83年には生産性上昇率が大幅に落ち込む一方、賃金上昇率は引き続き高水準となったため、単位労働コストは10%を超える上昇となった。84年以降は、生産性上昇率の回復と賃金上昇率の低下により、単位労働コスト上昇率は大幅に低下していった。

以上のような単位労働コストの動向によれば、82年から83年にかけて価格引上げ圧力が増大したと考えられるが、実際の価格(付加価値デフレーター)の動向を見ると、それより前の79年、80年に大幅に上昇し、81年以降は概ね落ち着いた動きになっている。したがって高賃金政策による賃金の引上げは、ストレートに価格の引上げにつながったともみられる。また、賃金総額の付加価値額に対する比率を見ると、79年の26.7%から80年にいったん低下した後、上昇し、83年に29.2%となったが、以後低下に向かった。労働コストの負担増大は、価格の引上げによって抑えられた上、一時的なものにとどまったといえよう。

図2-3-4 製造業の賃金、労働生産性、単位労働コスト及び付加価値デフレーターの変化率

図2-3-4 製造業の賃金、労働生産性、単位労働コスト及び付加価値デフレータの変化率



資料出所：シンガポール経済開発庁「Report on the Census of Industrial Production」、
世界銀行「World Tables」(デフレータ)
注 生産性(実質) = 従業者1人当たり付加価値額 / 付加価値デフレータ
単位労働コスト = 賃金 / 生産性(実質)

高賃金政策は当初の計画通り3年間で終了した。82年の勧告に当たっては、引き続き高賃上げをすべきとの意見も出されたが、国際競争力を失うと懸念する政府幹部の強い反対もあって押さえられた。しかし、産業全体では82年以降も、賃金の伸びは生産性の伸びを大幅に上回った。この理由としては、1)専門職及び学卒者を中心とした労働力不足があり、82~84年に企業が労使交渉において提示した実際の賃上げ率はNWCの勧告を上回るものであったこと、2)労使及び投資家は、この高賃金政策が「永続的な高賃金政策」であると誤解し、この3年以後も高い賃金上昇が続くと予想して行動したこと等がある。

しかし、この数年間における労働コストの上昇によって、地場資本、外資を問わず、労働集約型企業が国外にシフトし、その後にハイテク製造業やサービス業が進出して産業構造が知識集約型ないし資本集約型へと高度化したといわれている。この点に関連して、この時期製造業の業種別構成や生産性にどのような変化が生じたかを見ると、次のとおりである。

まず、79年における労働生産性(付加価値額/従業者数)の業種別格差(製造業計=100)をみると、「紡織、被服、皮革」(39)、「木材、木製品」(68)、「紙、印刷、出版」(78)、「電気・電子製品、部品」(79)などが主な低生産性業種であり、これらの業種は賃金水準も相対的に低かった(表2-3-7)。一方、高生産性、高賃金の業種は、石油精製(1,191)、その他の化学製品(245)、一次金属(238)、非金属鉱物製品(156)などであった。次に、高賃金政策が開始された79年から5年後の84年にかけての低生産性業種の従業者数構成比(製造業計=100%)の変化をみると、「紡織、被服、皮革」が15.6%から11.6%へ、「木材・木製

品」が6.3%から4.5%へと低下した。この低下幅はそれより前の74～79年の低下幅と比べるとかなり大きいといえる。「紙、印刷、出版」の構成比はやや上昇し、「電気・電子製品、部品」は23.3%から26.5%へと約3ポイント上昇した。しかし、これらの業種では、同時に生産性が大幅に向上しており、84年には製造業平均とほぼ等しくなっている。一次、高生産性業種の従業者数の構成比は、小幅ではあるが全体的に上昇した。このように、79年から84年にかけて、繊維関係や木材、木製品といった生産性の低い業種のウェイトの低下と、製造業の中心的存在である電気・電子製品の生産性の大幅な上昇及びウェイトの増大という二つの変化が起こった。これらは、製造業全体の生産性の上昇にも大きく寄与したと考えられる。

表2-3-7 製造業業種別労働生産性格差等の推移

表 2 - 3 - 7 製造業業種別労働生産性格差等の推移

	労働生産性格差				賃金格差			従業者数構成比			
	1974年	79	84	90	1979年	84	90	1974年	79	84	90
製造業計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
食品、飲料、タバコ	106	109	112	112	113	107	110	6.3	5.2	4.9	3.9
紡績、被服、皮革	32	39	37	35	66	65	63	15.9	15.6	11.6	9.3
木材、木製品	47	68	49	47	88	72	80	7.0	6.3	4.5	2.6
紙、印刷、出版	80	78	98	102	105	110	120	5.5	5.7	6.4	5.8
化学、石油、ゴム、プラスチック	391	291	235	245	142	143	145	8.3	7.9	8.3	8.2
工業用化学薬品	203	188	232	363	149	180	210	0.6	0.7	1.2	1.4
その他の化学製品	204	245	324	343	146	146	154	1.6	1.4	1.6	1.5
石油精製	1,647	1,191	656	822	347	283	317	1.5	1.2	1.3	0.9
樹脂精製	—	76	65	73	—	—	—	0.0	0.1	0.1	0.0
ゴム製品	92	87	76	63	107	98	102	2.3	0.7	0.5	0.4
プラスチック	60	67	66	63	75	78	85	2.2	3.1	3.3	3.9
非金属製品	127	156	120	104	130	112	105	2.4	1.6	3.0	1.5
一次金属	316	238	181	160	159	150	140	1.0	0.8	0.8	0.7
金属製品、機械、器具	81	92	96	92	102	101	98	51.6	54.6	58.3	65.9
金属製品	80	85	90	76	102	99	101	5.1	5.9	7.6	8.1
一般機械	135	116	108	85	127	125	120	5.6	7.0	6.8	6.9
電気機械	61	81	82	65	83	88	89	23.4	5.4	6.3	6.2
電気・電子製品、部品	—	79	98	102	—	—	—	0.0	23.3	26.5	34.9
輸送用機械	111	129	101	101	150	130	123	13.6	9.6	9.0	7.4
造船	113	122	78	94	152	131	118	12.1	7.8	6.7	5.2
計測機器、写真・光学機器	26	58	75	72	83	86	98	3.9	3.4	2.0	2.3
その他の製造業	50	73	58	57	81	76	80	2.0	2.2	2.4	2.2

資料出所：国連 [Industrial Statistics Yearbook]、シンガポール経済開発庁 [Report on the Census of Industrial Production]

注1 労働生産性=従業者1人当たり付加価値額

2 74年の労働生産性格差と従業者数及び79～90年の賃金格差については、ゴム製品は樹脂精製を含み、電気機械は電気・電子製品、部品を含む。

高賃金政策は、知識・技術集約型産業の伸展の契機となったこと及び労働者の技能水準の向上を促したことによって、その後のシンガポール経済の発展基盤の形成に寄与した。高賃金政策のねらいは達成され、しかも成功に終わったといえる。

(注)

ここに記した報告の賃上げ率及び実施状況は、ギャリー・ロダン著「シンガポール工業化の政治経済学」(三一書房1992年)から引用した。

第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

第3章 シンガポールの賃金事情

第2節 賃金政策

3 最近の賃金政策

85年からの大幅な景気後退は、シンガポールにとって初めての経験であった。政府はこれへの対応策の一つとして、CPFの拠出率の引上げと高賃金政策終了後も続いた賃金の大幅な上昇によって高まった労働コストの引下げを行うこととし、86年、87年の2年間にわたり賃金抑制の勧告が出された。この時、政府は全国労組会議(NTUC)から賃金抑制を求められたのであったが、このような労働組合の行動は政府と同会議の共生的関係の表れとされている(注1)。

NWCは労働争議の件数を減らし、秩序ある賃金引上げを保障することにおいて、成果をあげたが、その一方で、強力な指導性を発揮したため、企業レベルでの労使関係の成長を妨げたといわれている。特に80年代初頭までは、NWC勧告の影響力は大きく、当時、全国労組会議(NTUC)の事務局長は、「賃上げ交渉が長引いて身動きが取れなくなったときには、労使とも、NWCのガイドラインをいつも最も便利な案として取り扱う傾向を持つようになり、団体交渉における交渉能力を失ってしまった」と述べている。このため、産業あるいは企業ごとの景況や業績に応じた柔軟な賃上げが重要であるのに、それができなくなっているとの指摘もある。そこで、NWCは89年からは具体的に数字を明示せず、賃上げは生産性の伸び以下にすべきとの抽象的な勧告にとどめている。

また、NWCは、88年の勧告以降、フレキシブル・ウェッジ・システムの導入を推進している。フレキシブル・ウェッジ・システムとは、NWCが経済委員会(賃金制度改革諮問委員会、85年4月設置)の答申結果を踏まえ将来にわたる国際競争力の維持のために考えたもので、基本給の改定は生産性向上の範囲内にとどめ、景気による業績変化の調整はボーナスで行うのが望ましいとするものである。具体的には、1)賃金は、基本給と年間補充賃金(Annual Wage Supplement: AWS)及び可変給(注2)とし、AWSと可変給と合わせて賃金全体の20%は可変的なものとする、2)労働者の収入の安定を確保するため、賃金総額の変動の幅を1.5倍までとすること、3)可変的賃金の支払いは半年又は年に1回とすること等を内容としている。また、AWSとして契約・協約に明記される賃金を次第に減少させ、業績に応じて支給するボーナスを増加させることとなっている。なお、可変的賃金の算定方法については、利益、付加価値、物的生産性等による各社独自の支給基準を確立すべきであるとしている。

しかし、現状では、NWCの生産性に見合う賃上げという方針とは裏腹に、人手不足のため、賃金及びボーナスはともに上昇しており、フレキシブル・ウェッジ・システムの定着には至っていない。

(注1)

世界銀行「THE LESSONS OF EAST ASIA ; Singapore」(1991年)p.17

(注2)

AWSは、もともと75年に導入されたものであり、当初は賃金月額額の1~3ヵ月分が固定的に支給されていたが、現在は最低1ヵ月分は支給しなければならないと雇用法で規定されている。政府の調査によると、労組のある企業の85%、未組織企業の70%が何らかの形でAWSを導入している。

1994年 海外労働情勢

可変給とは、好況時には企業の業績に応じて支給されるが、不況期には支給されないことが多い、業績によって額が変動するボーナスである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare