

シンガポール

1 経済情勢

新型肺炎(SARS)発生による2003年の低迷後、2004年以降は7~8%台の高成長が続いたが、世界同時不況の影響により2008年は1.1%と前年の7.8%から急落した。しかし、2009年第2四半期には前期比(年率換算)21.6%とプラスに転じ、同年第3四半期もプラス成長となった。

〈表2-65〉シンガポールの実質GDP成長率

年月	2005	2006	2007	2008		2009			
				7~9	10~12	1~3	4~6	7~9	
実質GDP成長率	7.3	8.4	7.8	1.1	-2.1	-16.4	-11.5	21.6	14.9

資料出所 シンガポール統計局“Theme on National Accounts”
貿易産業省“Pace of Recovery Moderated in Fourth Quarter 2009”

(注) 四半期は前期比(季節調整済)で年率換算値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、景気の減速に伴い1998年半ばから悪化し、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年は、経済環境の悪化とともに、解雇者数が急増し、失業率は2003年以来初めて上昇し、2009年に入り3%台を推移している。

〈表2-66〉シンガポールの雇用・失業の動向

年月	2004	2005	2006	2007	2008		2009			
					9	12	3	6	9	
就業者数	2,207	2,320	2,496	2,731	2,952	2,931	2,952	2,946	2,939	2,953
失業者数	80.1	76.8	69.7	58.7	66.1	68.4	76.0	100.2	99.3	104.3
失業率	3.4	3.1	2.7	2.1	2.2	2.3	2.5	3.3	3.3	3.4

資料出所 シンガポール人材開発省ホームページ“Labour Market Third Quarter 2009”及び“Employment Situation In Third Quarter 2009”

(注) 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。

(2) 雇用・失業対策の概要

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、就職援助などを通して労働者の就

業を促進するために2003年9月に設立された。WDAは産業界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。その目的は、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ることにある。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。

(3) 職業紹介

a 公的職業紹介

WDAは、地域キャリアリンク網(Distributed Career-Link Network: DCN)^(注1)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。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)などによって組織されており、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 民間職業紹介

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。同免許は1年間有効であり、更新も可能である。

2008年1月現在、1,880社が免許を付与されている。

(4) 若年者雇用対策

若年者雇用に関しては問題となっておらず、対策は存在しない。

(5) 高齢者雇用対策

人材開発省は政労使により組織される高齢者雇用対策政労使委員会を立ち上げ、2006年1月に中間報告書を発表し、2011年までに60歳から64歳の就業率を現在の33.3%から40%に、55歳から59歳までの就業率を55.6%から61%に高め、高齢者雇用を3万人拡大するという目標を掲げた。具体的には、新規に雇用された中卒資格以下の40歳以上労働者に対し、12か月以上雇用が継続されれば最高1,200シンガポールドルを支給する雇用継続助成金 (Workfare Bonus Scheme) の新設や高齢者が働きやすい環境を整備するための助成金支給等である。

その後、同委員会は2007年5月に最終報告書を発表し、日本の制度を参考に、62歳以上の高齢者の再雇用を促進するための法改正を5年以内に行うことを提言した。リー・シェンロン首相が同年8月19日の建国記念日演説の中で、政府として同提言を受け入れ、62歳に達した労働者について65歳まで再雇用することを求める新しい法律を2012年までに制定する旨発表した。2009年11月、政労使委員会は再雇用に関する指針案を発表し、人材開発省はパブリックコメントを受け付けた後、2010年1月に同指針について最終決定することとしている。

(6) 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、労働力のバッファーと言われており、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、不景気には、外国人労働者から解雇されている。

企業が雇用できる外国人労働者の人数は、業種ごとに定められた基準により制限される。また、使用者は外国人雇用税を政府に納める義務がある。

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、月給1,800シンガポールドル以下の工場労働者、建設労働者、その他労働者を雇用する場合、労働許可証 (Work Pass : WP)

を取得しなければならない。WP対象の外国人労働者は、業種ごと定められた基準により雇用人数が制限されるほか、使用者は外国人雇用税の納付義務を負う。また、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、月の基本給が2,500シンガポールドル以上になる外国人労働者は、雇用許可書 (Employment Pass : EP^(註2)) を取得しなければならない。

また、2004年7月1日より、外国人労働者雇用法が改正され、WPとEPの中間的な職務を補完する外国人雇用形態として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・資格の保有者で、月給1,800シンガポールドル超2,500シンガポールドル以下で、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。

さらに、これまでEPにおいては雇用主による申請のため、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ルを去らなければならなかったが、2007年1月1日より、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た個人型就業パス (Personalised Employment Pass : PEP) を導入し、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。その後、好調な経済情勢により労働力確保に悩む企業のため、2008年3月より外国人雇用の規制緩和を行い、海外で7,000シンガポールドル相当額以上の基本給を得ていれば、シンガポールでの就業経験等がなくてもPEPの申請・取得を可能とし、P1パスを過去に取得した経験がある場合もPEP取得が可能となった。また、現在のP1パス保持者は、PEP申請に従来必要とされた2年以上の就労経験の要件が撤廃され、P1パスの有効期間中(2年間)にPEPを取得できることとなった。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。

しかし、2008年の金融危機に伴う雇用環境の悪化に伴い、2009年6月1日よりSパスの学歴や職務経験等に係る発給基準が引き上げられた。

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%^(注3)、WP対象の外国人労働者の場合は業種ごとに定められた基準により制限される。また雇用できる外国人労働者の国籍について業種ごとに一定の制限があり、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。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5,000シンガポールドルの保証金を拠出しなければならない。

c 外国人雇用税(levy)

Sパスの外国人労働者は毎月50シンガポールドル、WP対象の外国人労働者を雇用する企業は、業種及び熟練労働者か非熟練労働者かなどの基準に基づき定められている外国人雇用税(levy)を納付しなければならない。

(6) 雇用保険制度

存在しない。

(7) 職業能力開発対策

a 労働力技能証明書(Workforce Skills Qualifications:WSQ)

労働者が技能を向上させるとともに、キャリアの発展のため、WDAが認可した訓練機関(Approved Training Organisation:ATO)と協力して、主要産業を網羅した訓練制度であり、国による証明書が発行される。

証明書には、初期の証明書(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、管理者となることができる。なお、訓練コースには、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、トレーニングがある。

b 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、情報通信技術といった全産業共通の10種類の基礎的な技能を習得させるものである。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

〈表2-67〉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	2003	2004	2005	2006	2007	2008
実質賃金上昇率	1.0	1.9	3.8	3.5	3.8	-2.3
消費者物価上昇率	0.5	1.7	0.5	1.0	2.1	6.5
週当たり実労働時間	46.0	46.3	46.5	46.2	46.3	46.3

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。

〈表2-68〉シンガポールの労働災害の件数及び労働損失日数
(件又は人、日数)

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008
労働災害発生件数又は人数 ^(注)	3,179	3,283	3,399	9,261	10,018	11,072
うち死亡災害	55	51	44	62	63	67
労働損失日数	48,275	51,451	50,655	179,082	-	-

資料出所 労働損失日はILO HP "LABORSTA Internet"、それ以外はシンガポール人材開発省 "Singapore Yearbook of Manpower Statistics"

(注) 2005年までは工場法(Factories Act)のもと登録された工場による災害件数。2006年以降は、同年1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人数。

(2) 最低賃金制度

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 Wage Council:NWC)^(注4)が毎年6月に賃金指針を策定し、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、賃金指針が発表される同日に、政府として指針を受け入れる旨、人材開発省が発表する。

2009年6月の指針では、世界的な経済環境の悪化により、景気悪化の影響を受けている企業に対し、賃金の凍結又はカットを行うことを勧告した。

(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1,600シンガポールドル以下(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、4,500シンガポールドル以下の肉体労働者及び2,000シンガポールドル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30時間となっており、パートタイム労働者雇用規則(Employment of Part-Time Employees Regulations)の適用を受ける。

b 時間外労働

1月につき72時間までとなっている。

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。

なお、労働時間を超過しても許される場合は以下のとおり。

- 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

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時間連続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

全ての労働者及び週5日以上勤務のパートタイム労働者は、1週間に1日の休日が認められている。

f 年次有給休暇

3か月以上勤続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日ずつ増やすこととなっていて、有給休暇は、最大14日(8年目以降)まで増加する。

(4) 解雇規制

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、エグ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

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また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。

(b) 救済

従業員が正当な理由また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。勤続3年未満の者は、整理解雇手当の支給を使用者に請求できない。

(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、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。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

2008年における登録労働組合数は、66組合であった。また、2008年の労働組合員数は約52万人で、増加傾向にある。また、組織率は2008年に17.5%となった。

〈表2-69〉シンガポールの労働組合組織状況の推移

		(組合、人、%)					
年		2003	2004	2005	2006	2007	2008
労働組合数		68	68	68	69	68	66
労働組合員数		417,166	443,893	450,004	463,384	495,046	517,197
推定組織率		19.5	20.1	19.4	18.6	18.1	17.5

資料出所 シンガポール人材開発省“Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2009”

(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。書記長は、首相府大臣でもあるリム=スイセイ(Lim Swee Say)氏であり、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。会長はステファン・リー・チャン・イエン(Stephen Lee Ching Yen)氏であり、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目的である。

(2) 労働争議の発生件数等

2008年に人材開発省に届けられた労使紛争は、前年と同数の118件となった。

労働争議の理由別内訳を見ると、賃金その他の労働条件に係る紛争が2008年には53件と全体の45%を占めた。

〈表2-70〉シンガポールの労働争議件数等の推移

		(件数)					
年		2003	2004	2005	2006	2007	2008
労働争議件数		252	182	163	163	133	118
理由	賃金その他労働条件	140	100	92	74	82	53
	解雇手当	27	18	11	14	6	14
	ボーナス等手当支給	25	18	17	30	15	12
	その他	60	46	43	45	30	39

資料出所 シンガポール人材開発省“Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2009”

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 能力向上プログラムの創設

シンガポール政府は、2008年12月、景気悪化に伴う企業の人員削減を緩和するとともに、余剰労働者の能力向上と景気回復時への準備を図るため、2年間で総額6億シンガポールドルを拠出する能力向上プログラ

ム (Skills Programme for Upgrading and Resilience : SPUR) を創設した。

SPURは、企業が労働者をWDA認可の技能研修に派遣する場合またはSPURの認可を受けた企業内の技能研修制度を利用する場合、研修費用の90%、職場離脱中の賃金の最大50%を政府がそれぞれ補助するもので、賃金補助の1時間当たりの上限額は40歳未満が6シンガポールドル、40歳以上が6.8シンガポールドルである。企業はSPURを活用することにより、研修期間3か月半の賃金を節約することができるとともに、その間の研修費用も政府により補助されることとなる。

なお、2009年12月の人材開発省の発表によると、同プログラムに参加した労働者数は2009年11月末までで26万4千人。

- (注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。
- (注2) EPの中には月給に応じてP1パス(7,000ドル以上)、P2パス(3,500ドル以上)、Qパス(2,500ドル)がある。
- (注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。
- (注4) シンガポール全国使用者連盟、全国労働組合会及び政府の三者の代表者によって構成される評議会。

インドネシア

1 経済情勢

1997年7月のアジア通貨危機後、政府はIMFとの合意に基づき、経済構造改革を断行した。2003年から個人消費や輸出に支えられ経済は好調であった。2005年以降は、5%後半～6%台の経済成長を達成した。

2007年は、世界的な商品価格の上昇の影響で動植物油等、一次産業の輸出が好調だった。投資は、外国投資・国内投資とも大きな伸びを記録し、アジア通貨危機以降最高の6.3%の成長率を記録した。

2008年第3四半期までは6%台の経済成長を維持したが、欧米の経済危機による輸出の伸び悩み、国際金融危機の影響等から、同年第4四半期には5.2%に減速した。

2009年に入っても、4%台と低く推移している。

〈表2-71〉インドネシアの実質GDP成長率

年	2006		2007				2008				2009		
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3		
実質GDP成長率	5.5	6.3	6.1	6.2	6.4	6.4	5.2	4.4	4.0	4.2			

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」

(注) 各四半期の値は対前年同期比。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は低下傾向にあるものの依然として高く、2009年2月時点は8.1%であった。

〈表2-72〉インドネシアの雇用・失業等の動向

年	(千人、%)				
	2005	2006	2007	2008	2009
労働力人口	105,802	106,282	108,131	111,477	113,744
労働力率	68.0	66.7	66.6	67.3	67.6
就業者数	94,948	95,177	97,583	102,050	104,485
失業者数	10,854	11,105	10,548	9,428	9,259
失業率	10.3	10.5	9.8	8.5	8.1

資料出所 インドネシア中央統計局「Statistics Indonesia」

(注) 各年2月の数値

(2) 雇用・失業対策の概要

インドネシア経済は順調に回復してきているものの、失業率は高水準である。今後は、経済成長を加速させ、失業率を引き下げていくことが重要であることから、ユドヨノ大統領は就任時に積極的に雇用対策に取り組むとしている。インドネシアの教育水準は低い状況にあり、2008年時点で、就業者の54.5%を小学校の卒業者・中途退学者、19.0%が中学校卒業程度の者が占めている。若年層においては、小学校の卒業者等の割合は