

シンガポール

(参考) 1シンガポールドル=64.38円 (2010年期中平均)

1 経済情勢

2008年のリーマンショック以降、世界的な景気後退の影響を被り、2009年の実質GDP成長率は▲1.3%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14.7% (速報値) の成長となった。2011年の成長率見通しについて、政府は世界経済の回復ペース鈍化による輸出減速を見越して+4~6%で予測。

〈表3-8-1〉シンガポールの実質GDP成長率

年月	2006	2007	2008	2009		2010*				
				Q4		Q1	Q2	Q3	Q4*	
実質GDP成長率	8.6	8.5	1.8	-1.3	3.8	14.7	16.6	19.4	10.5	12.5

資料出所 シンガポール統計局 “Theme on National Accounts”

(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年は、リーマンショック後の経済環境の悪化を受け、失業率は上昇に転じ、2009年には3.0%となったが、2010年に入り2%台前半を推移している。

(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、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。

(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)<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。

〈表3-8-2〉シンガポールの雇用・失業の動向

年月	2004	2005	2006	2007	2008	2009		2010				
						12		3	6	9	12	
就業者数(千人)	2,207	2,320	2,496	2,731	2,952	2,990	3,103	3,024	3,053	3,076	3,103	
失業者数(千人)	80.1	76.8	69.7	58.7	66.1	91.9	70.5	64.8	66.3	68.1	63.1	64.4
失業率 (%)	3.4	3.1	2.7	2.1	2.2	3.0	2.3	2.2	2.2	2.2	2.1	2.2

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 2010”

(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。

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。

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。

## (4) 若年者雇用対策

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

## (5) 高齢者雇用対策

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、政府は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、その後、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、2013年1月より施行される。

その他、人材開発省は、①2005年より、高齢者の募集又は62歳を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、②2007年より、低所得高年齢労働者に対し最大で月額S\$1,700を支給する所得保障制度 (Workfare Income Supplement) を、③2010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 Traing 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2009年に60歳から64歳は51.0%に、55歳から59歳は68.3%に達し、1999年の同34.8%、54.1%と比較し順調に上昇している。

## (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 (Levy) 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、基本月給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 Permit : WP) を取得しなければならない。有効期限は2年間である。WP対象の外国人労働者は、業種ごとに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。

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2,500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<sup>2)</sup>) を取得しなければならない。

また、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

■ 2) EPの中には基本月給、役職、専門資格に応じてP1パス (7,000Sドル以上)、P2パス (3,500Sドル以上)、Qパス (2,500Sドル) がある。

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1,800シンガポールドル以上で、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。

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7,000S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%<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160~470シンガポールドルの外国人雇用税(levy)を納付しなければならない。

### (7) 雇用保険制度

存在しない。

### (8) 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。

■ 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。

## 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	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
実質賃金上昇率	1.0	1.9	3.8	3.5	3.8	-2.4	-1.0
消費者物価上昇率	0.5	1.7	0.5	1.0	2.1	6.6	0.6
週当たり実労働時間	46.0	46.3	46.5	46.2	46.3	46.3	46.0

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3-8-4〉シンガポールの労働災害の件数及び労働損失日数

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)<sup>4)</sup> 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。

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>5)</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1,600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35時間となっており、雇用法 (Employment Act) 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。

4) 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。

5) 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、好景気時に賃上げを行いやすく、不景気時において解雇者数が減らすことができるというメリットがある。

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<sup>6)</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、契約を解除出来る。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) 懲戒解雇の救済

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。

勤続3年未満の者は、整理解雇手当の支給を使用者

6) 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)）

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

2009年における登録労働組合数は、65組合であった。また、2009年の労働組合員数は約52万人でここ数年増加傾向にある。また、2009年の組織率は17.6%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	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
労働組合数	68	68	68	69	68	66	65	
労働組合員数	417,166	443,893	450,004	463,384	495,046	517,197	526,089	
推定組織率	19.5	20.1	19.4	18.6	18.1	17.5	17.6	

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

2009年に人材開発省に届けられた労使紛争は、166件と前年より大幅に増加した。

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2009年には72件と全体の43.4%を占めた。

〈表3-8-6〉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	2009	
労働争議件数	252	182	163	163	133	118	166	
理由	賃金その他労働条件	140	100	92	74	82	53	72
	解雇手当	27	18	11	14	6	14	34
	ボーナス等手当支給	25	18	17	30	15	12	13
	その他	60	46	43	45	30	39	47

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) 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25億シンガポールドル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。

## (2) 外国人労働者に対する識字能力テスト等

2010年7月1日よりマレーシア人以外の労働許可証保持者で小売り、ホテル、飲食業従事者に能力のある外国人雇用税(levy、243ページ2(6)c参照)支払い該当者に英語の試験を課すことになった。