シンガポール

Singapore

外国人就業規制を強化

ジェトロ海外調査部アジア大洋州課　　小森　洋

外国人就業規制が年々強化されている。世界で最もビジネスのしやすい国の一つといわれるシンガポールは、これまで外国から資本と労働者を受け入れて発展してきた。ところが近年、外国への過度な依存を抑えながら、全体の生産性向上により経済発展を目指す国づくりへと転換を図っている。進出日系企業は対策を迫られている。

世界屈指のビジネス環境を備えるものの…

シンガポール経済の発展は、外国資本と外国人労働者に支えられたところが大きい。特に2000年代には労働力不足を補うため、政府は積極的に外国人労働者を受け入れた。総人口は00年から13年までの間に140万人増の540万人に達したが、増加分のうち約4分の3が外国人だった。国土は東京23区をわずかに上回る程度で、資源も乏しい。海外から人・モノ・カネの流れを呼び込み、自国の発展につなげてきた。近隣諸国に先駆けインフラを整備、さらに政府許認可や各種手続きの迅速化・明確化、税負担の軽減、金融規制の柔軟化などに戦略的に取り組んだ。今やアジアのビジネスハブとして成功している。

そうして整備されたビジネス環境は世界的に高い評価を受ける。世界銀行が13年10月に発表したビジネス環境調査（Doing Business 2014）によると、「ビジネスのしやすさ」における総合順位は、世界189カ国・地域中8年連続第1位だった。

日本企業の進出も早くから進んでいる。近年では、地域内のグループ会社に対して生産・販売・物流、人事・労務管理、財務・金融面など総合的に各種事業統括を行う地域統括拠点を設置する企業も多い。さらに、日系企業の東南アジア進出が加速する中、法律事務所やコンサルタント、広告会社といったいわゆるサポート企業が拠点を設置する動きが加速している。

表　就労許可証の種類と規制強化の内容

種類	対象者	保有者数（2013年6月）	規制強化の内容
雇用許可書（EP）	管理・専門職（日本人駐在員の多くが該当）	172,100人	・発給基準給与額引き上げ（2011、2012、2014年） ・帯同家族のビザ発給基準引き上げ（2012年） ・EP申請前にシンガポール人向け求人広告を掲載するよう義務付け（2014年）
Sパス	中技能労働者	154,100人	・雇用税引き上げ（2010～15年まで毎年実施） ・雇用限度率の引き下げ（2012、2013年） ・発給基準給与額引き上げ（2011、2013年） ・帯同家族のビザ発給基準引き上げ（2012年）
労働許可証（WP）	低技能労働者（工場労働者や建設労働者など）	970,600人	・雇用税引き上げ（2010～15年まで毎年実施） ・雇用限度率の引き下げ（2012年、2013年）

資料：政府発表資料を基に作成

ところが、最近ではそのシンガポールで、外国人に対する就業規制の強化措置がビジネス上の障害として浮上している。規制強化は、就労許可証（表）で大きく三つに分類されている全ての階層を対象としており、進出日系企業にも影響が及んでいる。

成長モデルの転換を図る

2000年代における外国人の急増は、不動産価格をはじめとする物価の上昇を招き、次第に国民の暮らしを圧迫した。近年の不動産バブルは既に国民の限界値に達しているという声も聞かれる。インフラ整備が追いつかず交通渋滞も悪化した。その対応策として、政府は09年から自動車所有権証書（COE：Certificate of Entitlement）の発行数を制限。その結果、COE価格は高騰し、13年初には一時10万シンガポール・ドル（約820万円、以下Sドル、1Sドル＝約82円）の大台に迫り、物価のさらなる押し上げ要因となった。

また、PMET[注1]（専門職・管理職・幹部・技術職）への就職や昇進・昇給面でも、かねて外国人と国民との機会不均等が指摘されてきた。そして、外国人受け入れ政策が争点の一つとなった11年の総選挙では、これ

まで絶対的な優位を誇ってきた与党・人民行動党(PAP)が過去最低となる得票率（60.1%）を記録したのに続き、12年と13年の国会議員補選でも野党に連敗した。

こうした状況を受け、政府は経済成長モデルを転換する。外国人労働者への過度な依存を抑制しつつ労働生産性の向上を図り、国民の給与や所得を持続的に引き上げようというものだ。外国人労働者を全労働人口の3分の1の水準に維持する（12年末時点で38%）目標を掲げる。それは極端に外国人労働者を減らしすぎて、海外企業の撤退や競争力の低下を招かないよう微妙なバランスを取りながら進めることになる。

具体的な措置として人材省（MOM）は、各企業に労働生産性向上への取り組みを促そうと、低技能外国人労働者を対象とする労働許可証（WP）と中技能外国人労働者を対象とするSパスに関わる雇用税を引き上げるとともに、雇用限度率[注2]の引き下げを段階的に実施している。これら措置は、この階層の外国人労働者への過度な依存が労働生産性の低下につながるとの政府の判断から、各企業が自主的に業務合理化に取り組むことを促そうとしたもの。例えばサービス産業の場合、10年当初の雇用限度率はWP、Sパスそれぞれ全従業員の50%と25%だったが、現行ではそれぞれ40%と15%に引き下げられた。

日本人駐在員の多くが対象となる雇用許可書（EP）の条件としては、発給基準給与額（月額固定給）を段階的に引き上げている。つまり求職に当たって、外国人の人件費が安いという理由でシンガポール国民が不利益を被らないよう、国民の賃金水準と雇用機会均等を保証するのが狙いだ。10年に2,500Sドルだった下限額が、14年1月からは3,300Sドルに増額された。シンガポール人の大卒者と同水準またはそれ以上の額である。

人材省はさらに14年8月から開始する新たな規制策として、EPを新規に申請する雇用主に対して、事前に労働開発庁（WDA）が管理する「求人バンク」にシンガポール人向け求人広告を14日間以上掲載することを義務付ける（従業員25人以下の企業、または基本月給1万2,000Sドル以上の場合は対象外）。また同省は管理・専門職への地元人材の登用が業界平均よりも極端に少ない企業などに対して詳しい情報提供を要求すると発表しており、雇用機会均等化に向けて引き締めをさらに強化する方針だ。

日系企業への影響は

09年に3%台だったシンガポールの失業率は、09年以降2%前後で推移しており、人材省は「労働需給の逼迫（ひっぱく）を反映したものだ」と説明する。このような状況下、飲食・小売りなどのサービス産業や建設業を中心に、国内労働力の慢性的な不足と、それを補ってきた外国人労働力への引き締め強化という二重の打撃を受けている。「特にサービス業では、商品には自信があるものの従業員の確保に苦労する企業が多い。採用できたとしても、条件の良い就職先が見つかればすぐに転職してしまう」（現地日系人材派遣業者）。さらに、人材の採用難が長期間続いたことにより人件費も上昇を続けており、この傾向はしばらく続きそうだ。

これを裏付けるように、ジェトロが実施した13年度「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」によると、「投資環境上のリスク」としてシンガポール進出企業の40.9%が「労働力の不足・人材採用難」を、68.8%が「人件費の高騰」を挙げる。現地日系企業は給与や福利厚生、勤務時間などの待遇面で配慮し、従業員とコミュニケーションを密に取るなど、長く勤めてもらえる職場環境づくりを試みる。他方で業務の標準化や省力化を進め、経験が浅い人材でも効率的に業務を回せるような体制づくりを進めるなどさまざまな取り組みを行っている。

現場ではまた、EPの発給規制強化によって、駐在予定者の新規申請や駐在員の更新申請が却下されるなど、審査に時間を要するケースが増えている。人材省の統計によるとEP保持者数は11年12月の17万5,400人をピークに、12年12月は17万3,800人、13年6月には17万2,100人と減少している。ある日系飲食店では店長がEPを取得できず、開店後間もなく閉店に追い込まれたという。また、現地日系企業への聞き取りでも、月額固定給の要件を満たしていても申請が却下されたケースも見受けられた。従来、シンガポールの就労許可申請はオンラインで行うことができ、事務処理期間も1週間程度と近隣諸国より短いことで知られていた。だが、EPへの規制強化が本格的に進められている今、以前よりも時間を要すると考えられる。日頃からの情報収集と、早めの申請・早めの更新が必要だ。

注1：PMET：Professionals, Managers, Executives and Technicians
注2：全従業員またはシンガポール従業員1人に対するWPとSパス保有者の割合。