

けんしんシンガポールレポート

外国人雇用規制の動向

1990年代から外国人を積極的に受け入れることで成長してきたシンガポール。しかし、近年、シンガポール政府は「シンガポーリアン・コア」の方針の下、シンガポール人(永住権者を含む)による労働力基盤を強化するため、シンガポール人の雇用を促進する施策を実施しています。このような中、今年3月、Sパス(中技能外国人向け就労許可)発給基準の厳格化が発表されました。今回は、最近の外国人雇用の動向や今般発表された外国人雇用規制の改正点等をご紹介します。

【 要 旨 】

- シンガポールでも進む少子高齢化。労働人口減少への危機感と、経済成長を支える人材確保の必要性から、1990年代以降、積極的に外国人を受け入れ、2007年～2008年に増加の勢いはピークに。
- 2度のターニングポイントを機に、2010年以降、外国人受け入れ方針を厳格化に転換。経済成長戦略を労働人口の拡大から労働生産性の向上へ転換。
- 「シンガポーリアン・コア」という新しい指針の下、シンガポール人の育成により労働力基盤の強化を図っていく方針を発表。また外国人労働者を総労働人口の1/3に抑える方針へ。
- 2010年以降、高度人材向け就労許可発給要件を厳格化。今回、中技能者向け就労許可要件の厳格化及びシンガポール人専用の無料求人情報サイト「Jobs Bank」への掲載義務対象を拡大。
- 2年ほど前からは「シンガポーリアン・コア」の理念に基づき、全従業員に占めるシンガポール人の割合が同業他社と比べて低い企業を、警告リスト「ウォッチリスト」に掲載し、対象企業を指導。改善状況によっては、就労許可の新規発給・更新の停止という措置も。
- 通常の就労許可発給審査も長期化。事業運営に支障をきたしているという日系企業の声も。また産業界からも外国人雇用規制の厳格化の影響を懸念する声もあり。
- 外国人受け入れ政策厳格化の一方で、シンガポール政府は引き続き、外国人労働者の重要性和高技能人材に対しては積極的にEPやSパス等の就労許可を発給していくことを強調。シンガポール人を中心とした人材の育成を図ると共に、自動化、IOT活用により労働生産性の向上と外国人労働者の質の向上を図ろうとする意図も。
- シンガポール政府が、成長へのアプローチ、戦略を転換する中で、企業側もシンガポールの変化に合わせた事業展開が求められていると思料。

1. 外国人受け入れ姿勢の変遷とシンガポーリアン・コア

シンガポールでも進む少子高齢化。労働人口減少への危機感と、経済成長を支える人材確保の必要性から、1990年代以降、積極的に外国人を受け入れてきたシンガポール。当初は、幹部・専門職等の高度人材とシンガポール人が従事しない低熟練・単純労働者(建設作業員、工場労働者、メイド等)を中心に外国人を受け入れてきました。しかし、2000年代に入り高成長が続く中、中間レベルの人材も不足。それを補うためSパス制度を導入し、あらゆる階層で外国人が拡大した結果、2007年～2008年に外国人増加の勢いはピークを迎えたようです。このような流れの中、2つのターニングポイントが外国人受け入れ政策を転換させたと言われています。

1 つ目は世界経済危機。世界経済危機による経済失速を受け、2010 年 2 月、官民の代表からなる経済戦略委員会(ESC)を設置し、経済構造の改革に着手。労働人口の拡大による成長から労働生産性の向上による成長をベースとして国民所得の拡大を目指す戦略に転換しました。同時に、今後「外国人労働者を労働総人口の 1/3 に抑える」ことも提言されました。

2 つ目のターニングポイントは、2011 年 5 月に実施された総選挙です。この総選挙では、外国人が増加の一途を辿ることにより住宅や公共交通等のインフラが不足した結果、物価の高騰や慢性的な渋滞・公共交通の混雑激化が引き起こされたことに加え、外国人労働者に職を奪われるのではないかとの不安から、外国人問題が争点となりました。選挙結果は、与党人民行動党(PAP)の得票率が独立以来最低の約 60%に落ち込む結果となり、以降、国民感情にも配慮した政策へと変化が見られています。

更に 2013 年 1 月の人口白書において、シンガポール政府は「シンガポーリアン・コア」という新しい指針を発表。この中で、シンガポール経済の中核を担うであろう「PMET(Professional、Managerial、Executive and Technical)」と言われる専門職、管理職、幹部、技術者層として働くシンガポール人の育成により、労働力基盤の強化を図っていく方針が示されました。

2. 近時の外国人雇用規制の厳格化政策

シンガポールの就労ビザは全部で 13 種類あり、経験、学歴、賃金、技能に応じて発給されます。主要なものは幹部・専門職等高度人材向け EP(エンプロイメント・パス)、中技能者向け S パス、低技能者向け WP(ワークパーミット)です。

前述の外国人受け入れ政策の転換を背景として 2011 年以降、EP 申請者の最低月給額の引き上げ(約 6 年で S\$1,100 の引き上げ(直近の変更は昨年 1 月))や、シンガポール政府が運営するシンガポール人(永住権者含む)のみがアクセス可能な無料求人情報サイト「Jobs Bank」への 14 日間の求人広告掲載を義務化。また、S パスや WP 申請においても、同就労許可者を採用するために必要なシンガポール人雇用比率や外国人雇用税額、雇用者による保証金額が段階的に引き上げられています。

更に 2 年ほど前からは、全従業員に占めるシンガポール人の割合が同業他社と比べて低い企業、具体的には、①従業員の構成がシンガポール人を中心としたものか(シンガポーリアン・コアか否か)、②シンガポール国民の割合が低い場合、将来的にシンガポーリアン・コアを実現するための人材育成の企業努力をしているか、③シンガポール経済・社会への貢献度が十分か、の 3 点が弱い「Triple Weak」企業を、警告リスト「ウォッチリスト」に掲載し、対象企業に改善を求めています。リストの対象企業に対しては雇用環境や体制の改善が指導され、指導によっても改善がみられない企業には EP の新規発給・更新を停止するとされています。他方、改善・指導途中にある対象企業は、EP の申請自体はできるものの、人材採用計画や育成計画に加え、EP の発給数が監視されます。より詳細、厳格に審査され、通常よりも EP 発給に時間を要するようです。

このように、外国人雇用規制が厳格化する流れにある中、今回は更に、S パス申請者の最低月給額の引き上げを決定(現在の S\$2,200 を 2019 年 1 月から S\$2,300 へ、更に 2020 年 1 月から S\$2,400 へ引き上げ)。また、2018 年 7 月から、EP 申請の際に求められる Jobs Bank への求人



シンガポールのビジネス中心街

広告掲載義務対象を拡大することを発表。これまでは、従業員数 25 人以上の企業で基本月給額 S\$12,000 未満の人材を求人する場合は Jobs Bank への掲載義務対象とされてきましたが、今後は、従業員数 10 名以上の企業で基本月給額 S\$15,000 未満の人材を求人する場合にまで対象が広がられました。

3. 外国人雇用規制の厳格化に対する現地での反応、影響

現地日系企業関係者からは、通常の EP 審査ではこれまで 7 日～10 日ほどで発給されていたものが、最近では最低でも 3 週間～1 か月を要する、との声が多数聞かれます。また、新規 EP 申請は勿論のこと、現地採用社員の EP 更新のほか人事異動による駐在員交代のケースでも、申請が却下されたり審査に時間を要するなどにより赴任スケジュールに大幅な遅れが発生し、現地法人のマネジメントに苦慮するケースも発生しているとの話も聞かれます。それを裏付けるように、2018 年予算審議の中で人材相は、『「ウォッチリスト」の対象企業は過去 2 年で約 500 社に上り、うち 150 社は改善が認められリスト対象外となったが、残り 350 社のうち 60 社については非協力的で改善がみられないとして、EP の申請権限を剥奪した」と発表しました。また、2016 年 2 月以降、却下または保留された EP 申請数は約 1,900 件となっているようです。

現地報道によれば、シンガポール産業界からも、外国人雇用規制の厳格化の影響を懸念する声が上がっているようです。「最低月給額の引き上げは、外国人労働者の質の向上やシンガポール人の雇用促進にはつながらない」「中小企業では既に最低月給額での人材確保が難しく、高い条件を提示する状況。S パスの対象業種をシンガポール人が好まない実情もあり、ビザの発給要件強化だけで解決できる問題ではない」といった声も紹介され、既に労働市場が逼迫し経営を圧迫している様子も窺えます。

また、外国人雇用規制の厳格化は、「新興企業のハブ(スタートアップ拠点)化政策に相反するもの。国際競争力の低下に繋がる」「ベンチャー企業の多くは 10～25 人規模で、素早い意思決定が必要である。シンガポール人で良い人材が見つからなければ外国人を採用するしかないが、その都度 14 日間も待たなければならない状況となれば、他の都市に移転することも考えられる」との現地専門家のコメントや、「新興分野で優れたデベロッパーをシンガポール国内で採用するのは困難になってきている」との業界関係者の話も紹介されています。

全く違った視点での影響として、現地日系不動産会社の話では、EP 発給に時間を要する結果、会社主義で押さえている住居を空いたままにせざるを得ないといったケースや、手付流しで解約せざるを得ないケースも増えているようです。また、EP の発給厳格化は住宅賃貸市況を停滞させ、家賃相場の下げ要因となる一方、賃貸市況が好況時は鷹揚だった物件明け渡しの際の立会検査が厳しくなる傾向にあり、更に、家主に認められている「後釜テナントを探すための内見依頼」に非協力的な対応を取ると権利侵害で 1～2 か月の家賃相当額を請求されることもあるとのこと。

4. 終わりに

シンガポリアン・コア政策のもと、外国人雇用規制を厳格化しているシンガポールですが、同政府は外国人労働者・外資系企業を排除するという方針は示していません。政府は引き続き、外国人労働者の重要性や高技能人材に対しては積極的



多くのビジネスマンが集うラッフルズ・プレイス駅

に EP や S パスを発給していくことを強調しています。あくまで、シンガポール人を中心とした雇用環境の改善・確保を通してシンガポールを支える人材の育成を図ると共に、自動化、IOT 活用により労働生産性の向上と外国人労働者の質の向上を図ろうとする意図を感じます。今後もシンガポール経済における外資企業、外国人が担う役割の重要性は変わらないと思われるものの、成長へのアプローチ、戦略を転換する中で、企業側もシンガポールの変化に合わせた事業展開が求められているように感じます。

駐在生活記

シンガポール国内の移動

以前にも本編でご紹介しましたが、シンガポールでは自家用車の使用を極力減らす政策が一貫してとられています。その代わりに、電車、バス、タクシーを公共交通機関と位置づけ、安価かつ充実した公共交通網となっています。

バスやタクシーについては各種アプリが充実しており、バスの場合、「何分後にバスが来るか」「今バスがどこを走っているか」が一目でわかります。タクシーについては既にご存知の方もいるかと思いますが、Grab やタクシー会社の配車アプリが充実し、気軽にピックアップしてもらえます。一方、「電車は!？」といえ、年々、既存路線の延伸、新規路線の開通と利便性は上がっていますが、増え続ける外国人労働者の影響もあり、通勤時間帯は「東京以上の満員状態!」と言う人もいる程です。

このように公共交通機関が充実しているシンガポールですが、筆者の移動手段はというと、目的地の真ん前までゆったりと運んでくれる上、日本に比べ格段に安価である気安さから、ついついタクシーを利用してしまいます…

ただ、アプリで簡単に配車手配可能とはいえ、タクシー移動にも難題が。当然、通勤時間帯や雨天時はタクシー利用者が増え、アプリを介した車争奪戦が展開されます。配車依頼をしても、あくまでドライバー側が受諾してくれなければタクシーは拾えません…

また、夕方 5 時前後はドライバーがシフトチェンジをする車が多く(シンガポールのタクシーはタクシー会社からドライバー 2 人で車をレンタルしており、ある時間帯でドライバーが交代します)、ドライバーの帰宅方向以外は乗車お断り!の事態も多々発生します。

シンガポールにお越しの際は、是非、配車アプリにチャレンジして頂くとともに、タクシー利用の時間帯にはお気を付け下さい! (筆者: 本島 清隆)



緑は乗車可



赤は乗車不可
「BUSY」の表示もあり



アプリ等にて予約済
乗車不可



シフトチェンジのため
行先によっては乗車可

【参考文献】

JETRO 調査レポート「シンガポールの就労ビザ取得の概要とシンガポール人雇用促進について」、JETRO 通商弘報、NNA、時事速報、シンガポール不動産「耳より情報」、「シンガポールを知るための 65 章」

ここに記載されている情報は、情報提供を目的として作成したもので、何らかの勧誘を行うものではありません。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成しておりますが、その正確性や妥当性を保証するものではありません。ご利用にあたってはお客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。