シンガポールの外国人労働者受入関連諸制度に関する研究

A RESEARCH ON ACCEPTING SYSTEM OF FOREIGN WORKER
IN THE SINGAPORE CONSTRUCTION INDUSTRY前川 剛 範^{*1}, 蟹澤 宏 剛^{*2}, 志手 一 哉^{*2}, 西 夏 実^{*1}*Takanori MAEKAWA, Hirotake KANISAWA, Kazuya SHIDE
and Natsumi NISHI*

The purpose of this research is to investigate the production system of Singapore construction industry which depends on foreign workers. It is focusing on the employment restrictions and the labor environment of foreign workers that are a Singaporean characteristic system. In the employment restrictions, we summarize the introduction process and actual operational situation of related major systems. In the labor environment, we summarize the laws being enforced and management methods such as working hours and wages. This survey summarizes the results of the survey conducted between 2014 and 2016.

Keywords: Foreign worker, Singapore, Skilled laborer, Institutional design, Productivity improvement

外国人労働者, シンガポール, 技能労働者, 制度設計, 生産性向上

1. はじめに

2020年の東京オリンピック等により建設需要の増大が見込まれる日本の建設業は、技能労働者の処遇の低さに起因した若年層入職者の低下による深刻な高齢化により、人材確保が喫緊の課題となっている。この現状に対し、政府は外国人材の活用に注目し建設業において外国人技能実習制度（以下、技能実習制度）の実習修了者を活用する施策（以下、就労者受入事業）を講じた。これは東京オリンピック開催（2020年度）までの暫定的な措置で、技能実習を修了した実習生を外国人建設就労者として、最大2年間（帰国後、1年以上経過した後には再入国する場合は最大3年）受入れるものである。また、2017年11月から「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」が施行され、優良な実習実施者・監理団体に限定して実習期間や受入人数枠が拡大された（一旦帰国（1か月以上）後、最大2年間の技能実習）。

さらに政府は、特定技能と称して、現在の最長期間である5年に加えて5年間就労できる、すなわち合計で10年の在留資格の検討に入っている。新資格は、特定技能（仮称）というもので、就労資格であることを前提とする説明がなされており、従来の「技能実習」の建前とは一線を画するものといえる。しかし、こうした場合の、労働者保護や日本人材の確保育成方策との関係等について、どのような課題があるかは自明でない。

筆者らは、建設労働者の全てを外国人労働者に依存しているシンガポールの建築生産システムにおける特徴を2014年から現地の建設現場へのヒアリングを中心に調査研究を進めてきた^{1),2)}。その中

で、同国は労働力を外国人に依存する反面、受入れにより生じる諸問題を様々な制度を設けることで対応していることを把握した。同国は、過去に日本のゼネコンから建築生産システムや構工法等を学び取り「Buildability Design」として制度化したように、日本の建築生産の進め方と似た面も持ち合わせている。このようなシンガポールにおける外国人労働者をマネジメントする政策や制度の枠組みを分析・考察することは、生産年齢人口の減少という構造的問題を抱えた日本の建築生産システムの今後を見据える上でも意義がある。

本稿では、2014年度から2016年度までに3回実施したシンガポールの建築生産システムに関する広範な現地調査から、同国の外国人労働者に関連する諸制度の導入経緯や実情に関する部分を纏め、その枠組みを整理することで、外国人労働者に依存しつつもその質をコントロールしようとしていることの実態や課題を把握する。そのことは、日本における外国人労働者受入制度を一考する際の参考資料として寄与できると考えている。

2. 調査概要

2014年度からシンガポール現地にてヒアリング調査を3年続けて実施した。調査は、訪問先の企業にヒアリング項目をメールで送り、事前にヒアリング内容を伝えた上で実施した。現地調査で得た情報に、労働省(MOM : Ministry Of Manpower)やシンガポール建築・建設庁(BCA : Building and Construction Authority)などのシンガポール政府のホームページや文献で補完して考察し、その内容の確からしさの検証を次年度の現地調査で行った。同国は、外資依

^{*1} 芝浦工業大学大学院理工学研究科 大学院生^{*2} 芝浦工業大学建築学部建築学科 教授Grad. Student, Graduate School of Engineering and Science, Shibaura Institute of Technology
Prof., School of Architecture, Shibaura Institute of Technology

存型の経済開発を展開し、国際社会におけるシンガポール政府へのイメージを重要視しているため、政府の施策や制度に対する情報の発信量が多く、基本的な情報はシンガポール政府のホームページで入手可能である。

本調査の初年度である 2014 年度の調査（2014 年 10 月 30 日～11 月 4 日）は、日韓の総合建設会社を対象として、「同国への進出」、「施工体制」、「職人」、「資材調達」、「工程管理」、「BIM、ICT」についての基礎事項を主体にヒアリングを実施した。次年度の 2015 年度調査（2015 年 10 月 29 日～11 月 4 日）では、日本とシンガポールの専門工事会社も対象に加え、総合建設会社と専門工事会社で別の設問を設けた。総合建設会社では「同国への進出」、「プロジェクトの概要」、「施工体制」、「外国人労働者」、「BIM、ICT」についてヒアリングした。専門工事会社では「会社概要」、「契約」、「労働者」、「MYE」、「BIM」、「その他」についての設問を設け、労働者の調達方法や労働環境等に関する事例もヒアリングした。2016 年度調査（2017 年 2 月 19 日～2 月 24 日）では、積算(Quantity Surveyor)会社と政府の教育機関である BCA academy も対象に加えた。2016 年度では、「会社概要」、「建設産業に関する制度」、「建設プロジェクト」、「各主体者との関わり」、「外国人労働者」、「BIM、ICT」に関する項目ごとに各主体者に向けた設問を設け、特に外国人労働者の管理体制や処遇、諸制度の効用や実情などを明らかにした。Table 1 は調査対象とした企業の概要である。

3. シンガポールの外国人関連諸制度

3.1 制度の基礎部分の構築

(1) 外国人労働者の受入れ

シンガポールは自国に天然資源がなく、日常生活に不可欠な食糧や飲料水までもマレーシアを始めとした近隣諸国に依存せざるを得ない。そのため、1965 年のマレーシアからの分離独立後は日本の工業立国にも似た「輸出志向型」の戦略に転換し、経済活動を通じて国家の生存を図った。同戦略の下、外国企業の進出を促進する戦略に向け「政治社会の安定化」や「良好な投資環境の整備」が進められた。1972 年には、全国賃金評議会(NWC : National Wages Council)を設立し、政府が実質的に労働者の賃金を管理することで、低賃金労働力を目当てに進出する労働集約型企業の誘致を図った。1970 年代後半になると同国は労働力不足に陥ったが、政府は「産業構造高度化政策」を打出し、労働集約型産業を近隣諸国に移転すると同時に、先進国の高付加価値産業の積極誘致を図った。同政策以降、GDP は年々飛躍的に上昇したが、経済が発展し多様な雇用機会が創出されると、単純労働者として働く自国民が減少し、建設業等の単純労働者が必要不可欠な労働集約型産業の労働力不足が深刻化した。この影響から、政府は「大規模な外国人労働者の導入」によ

る対策を講じた。同国は早期から外国人労働者に依存した社会を構築し、労働者総数に占める外国人労働者（日系企業の日本人社員等のホワイトカラーも含む）の比率は、2000 年に 29.2%を占めた³⁾。注³⁾。このような経緯の中で、日本の総合建設業は 1970 年頃から積極的に同国に進出し、同国は日系ゼネコンから施工および生産設計に関わる手法を学んできた。

(2) 就業ビザ

政府は大規模な外国人労働者の導入に伴い、就業ビザ（労働許可証）を能力（技能）で管理職や専門技術者、弁護士等の「Professional（専門職）」と建設業や製造業、サービス業等に従事する「Skilled and semi-skilled workers（技術・技能労働者）」の 2 分類 8 種にカテゴリ分けする体制を構築した。管理職や専門技術者、弁護士等の Professionals に含まれる Employment Pass（EP）は、1998 年にサブカテゴリとして、P1、P2、Q1、Q2 が設けられた⁴⁾。Skilled and semi-skilled workers は、S Pass と Work Permit（WP）で構成され、WP のサブカテゴリに R1 と R2 が設けられている。R1 は熟練労働者(Higher Skilled)、R2 は未熟練労働者(Basic Skilled)の就業ビザ⁴⁾、S Pass は、EP、WP の中間領域として 2004 年に設けられた³⁾。これらは、政府が単純労働者の定住によってシンガポールの知的水準が低下することを懸念し、シンガポール国内に従事する外国人労働者を選別するために構築した制度である³⁾。そのため、WP で働く労働者(WPH : Work Permit Holder)は、最大雇用期間が規定された有期雇用で家族の同伴やシンガポール人との結婚が認められていない一方、S Pass や EP で働く労働者には家族の同伴が認められ（2018 年 5 月現在では月給 S\$6,000 以上）⁵⁾、永住権を取得してシンガポールにとどまることが可能である³⁾。各就業ビザは雇用者が MOM に申請し、承認されれば取得が可能となるが、ビザごとに申請条件が異なる。WP を取得して入国しようとする労働者は、入国前に BCA が周辺国に設置している海外試験センター(OTCs : Overseas Testing Centres)で SEC(K)(Skills Evaluation Certificate (Knowledge) trade test の実技・筆記試験に合格して建設業に従事するための最低限の技能と知識を身に付けなくては R2 の WP を得られない⁶⁾。OTCs は、中国、インド、バングラデシュ、ミャンマー、タイ、スリランカといった WPH の供給可能国に設置されている（供給可能国についての詳細は後述）⁷⁾。WPH は R2 で入国した後に R1 にアップグレード（昇格）できる制度になっており、その方法は 4 通りある（Table 2）⁸⁾。SP と EP は各々の基準による給与や学歴を満たしていれば申請は可能で、年齢や経験に応じた収入を得ているかの視点を加えて審査が行われる⁹⁾。

EP については、シンガポール国内の専門技能職や事務職の就労機会を保護するため³⁾、政府は 2013 年 1 月の人口白書において、「外国人労働者の受入れを規制し、シンガポール人（永住権保持者を

Table 1 Target company and overview

Survey year	2014						2015								2016							
Target	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
country	JPN	JPN	KOR	KOR	KOR	JPN	JPN	JPN	KOR	JPN	SGP	SGP	JPN	SGP	JPN	JPN	JPN	FRA	AUS	SGP	SGP	SGP
Industry	general contractor						general contractor				subcontractor				general contractor			general contractor and subcontractor of Equipment	Developer and general contractor		Quantity Surveyor	Institution of government

※JPN : JAPAN、KOR : KOREA、SGP : SINGAPORE、FRA : FRANCE、AUS : AUSTRALIA

含む) 労働者のスキルを向上させ、専門職や管理職に当たる業務を中心にシンガポール人の労働力基盤を強化する」という旨の指針を発表し、その一環として 2014 年 8 月には Fair Consideration Framework を導入した¹⁰⁾。同制度はシンガポール人に対して公平な雇用機会を確保するために設けられ、雇用者は EP 申請書を提出する前に、労働力開発庁 (Workforce Singapore) が運営する求人情報サイト (Jobs Bank) に最低 14 日間の求人情報を掲載し、当該労働に対する国内供給能力の有無を明確にすることが義務づけられた (2018 年 7 月からは SP でも義務化)¹¹⁾。同時に同業他社と比べて従業員構成に占めるシンガポール人の割合が低いと認定された企業に対しては、MOM が採用活動に直接介入し「シンガポール人と外国人労働者の採用を平等な基準で行っているか」、「既存のシンガポール人の育成に積極的に取り組んでいるか」などについて調査することとなった¹¹⁾。また、段階的に外国人労働者の就業ビザ取得に対する規制を強化しており、2017 年 1 月からは EP の申請に必要な最低収入金額が月給 S\$3,600^{注2)}以上(残業代やボーナス等は除く)に変更される (2005 年当時は S\$2,500³⁾) 等、就業ビザの発給条件が厳格化されている¹²⁾。

Table 2 4 ways to upgrade to “Higher-Skilled(R1)”

Criteria	CoreTrade	Multi-Skilling Scheme	Direct R1 Pathway	MBF
Minimum years of experience	Minimum 4 years	Minimum 4 years	No minimum	Minimum 6 years
Skills or certification required	CoreTrade skills assessment	SEC(K) in a second trade 4 years' experience etc.	SEC(K) at Higher-Skill level	No
Minimum fixed monthly salary	No minimum	No minimum	S\$1,600	\$1,600

(3) 雇用制限制度

政府は外国人労働者の増加に伴う政治社会混乱や治安問題の発生を懸念し、「比率上限(Quota)」や「雇用可能数制限(MYE: Man Year Entitlement)」、「外国人雇用税(Levy)」等の外国人労働者を抑制する制度を設けた³⁾。また、シンガポールが華人、マレー人、インド人で構成される社会のため、この民族バランスを維持するために、外国人労働者に対する構成割合が大きい WPH に出身国制限を設けた³⁾。建設業においては、①Malaysia(マレーシア)、②PRC(People's Republic of China:中国)、③NTS(Non-Traditional Sources:非伝統的供給国;インド、スリランカ、タイ、バングラディッシュ、ミャンマー、フィリピン)、④NAS(North Asian Sources:北アジア供給国:香港、マカオ、韓国、台湾)が WPH を供給可能な国とされている (2018 年 5 月現在)¹³⁾。この出身国分類と WP の分類 (R1/R2) の組み合わせで WPH の滞在年数および Levy の課税率が決められている¹³⁾。

WPH の雇用人数を制限する MYE は、プロジェクトの請負金額を基準としてプロジェクト毎に WPH の雇用可能人数を規定する制度である。1MYE で 1WPH を 1 年間雇用可能だが、MYE は元請企業のプロジェクトに対して付与されるので、実際に WPH を雇用する下請企業は工事契約をしたプロジェクトの元請企業から MYE の配分を受ける必要がある。また、プロジェクトに対する MYE の付与数は、建設需要の変動に合わせて増減するため、労働力の余剰は生まれづらい制度となっている¹⁴⁾。

Quota は全従業員に占める割合や人数で規定され、S Pass は 20%、

WP はシンガポール人一人につき 7 人まで雇用が可能である。

(4) 失踪対策

3.1(2)で述べたように、政府は WPH の滞在条件を厳格に管理するために、失踪対策を徹底している。失踪対策には主に、①保証金制度、②居住管理がある。保証金制度とは雇用主に WPH の雇用に際して賦課金の拠出を課す制度であり、雇用する外国人労働者がシンガポールに入国する前に、雇用者が政府に S\$5000 を支払わなければ WP が発行されない。保証金は WPH が退国する際に返還されるが、万が一、当該労働者が失踪した場合には同賦課金が没収される¹⁵⁾。居住管理については、外国人労働者雇用法 (Employment of the Foreign Manpower Act) により、WPH を雇用しようとする者は WPH に適切な住居を提供し、当該労働者の住所を MOM に提供することが義務となっている。

Table 3 は各ビザカテゴリに課せられる制度を纏めたものである。

Table 3 Related schemes for each category

	Employment Pass	S Pass	Work Permit
Application requirements	Over S\$3,600	Over S\$2,200	Pass SEC (K) Trade Tests
	A salary commensurate with experience, a degree higher than a certain degree		
Object	Professional , Administrator etc.		CAD operator, on site worker etc.
Conditions to take family	Over S\$6,000 per month		Not available
Maximum employment period	No regulation		R1 : Up to 26 years
			R2 : Up to 14 years
Levy	No regulation	Per month	
		S \$330 <10%	R1/R2 S\$300/S\$700
		S\$650 > 10~20%	R1/R2 Waiver S\$600/S\$950
Quota	No regulation	20% of all employees	7 WPH for every full-time local employee
MYE	No regulation		Regulation of employment number
Security bond	No regulation		S\$5,000

3.2 制度の運用実態と政府の施策

(1) 就業ビザ申請に対する規制の強化

技能労働者に対する MYE の付与数率は減少しており、規制は強化の傾向にある。2016 年度に調査した日系ゼネコンは、MYE で雇用する WPH は、自社で直接雇用している WPH に優先して MYE を付与し、残りを下請企業に配分すると回答した。就業ビザの発給条件の厳格化に伴い、日系ゼネコン G 社からは、「EP の申請基準は年々厳しくなっている実感があり、申請に必要な月給は S\$5,000 以上である」と回答があり、専門職に対しても政府の規制が強化されている傾向を確認できた。

(2) 非熟練労働者の技能向上施策

近年、政府は WPH の質の向上を目指した段階的な施策を布いており、企業が 2017 年 1 月 1 日以降に WPH を雇用する際は、雇用する WPH の最低 10%が R1(熟練労働者)でなければならない、2018 年 1 月 1 日以降に要件が満たしていない企業は、R2(未熟練労働者)の新規雇用や雇用更新ができず、2019 年 1 月 1 日以降にも満たしていなければ雇用している R2 保持者の WP が取消される¹³⁾。また、Table3 に示すごとく、R1 と比較して R2 に高額な Levy を課している。WPH の雇用は必ずしも MYE の範囲内でなければなら

ないわけではないが³⁾、2016 年度に調査した日系ゼネコンは全て MYE の範囲で労働力を確保すると回答していた。

雇用する労働者が R1 に昇格する方法は、R2 を保有し、4 年以上シンガポールの建設業に就労し、かつ次の要件のいずれかを満たす必要がある (Table 2)。①BCA が認定する技術者試験(Core Trade Scheme)に合格する。②BCA アカデミーの開講する認定コース(Trade certification recognized by the BCA)を修了する。③複数の SEC(K)を取得する(Multi-Skilling Scheme)。④6 年以上、同業界で働きかつ月収が S\$1600 以上の労働者(Market-Based Skills Recognition Framework : MBF)。ヒアリング対象の全企業 (日系ゼネコン G,H,P,Q 社、日系サブコン M 社、現地ゼネコン T 社、現地サブコン K,N 社) が R1 への昇格を積極的に進めていると回答し、大半が Multi-skilling-scheme を利用していた。また、昇格の要件を満たすために掛かる費用について、日系ゼネコン (O、P、Q 社) は一様に、WPH が従事しているプロジェクトの経費とすることが一般的だが、労働者本人が自己啓発的に昇格を希望する場合は当該労働者の負担にすると回答した。

BCA は建設業の生産性の改善と質の向上に励む資金として、S\$8 億の助成金(CPCF : Construction Productivity and Capability Fund)を導入し、労働者の技能向上や省力化等の生産性向上に繋がる取組みに掛かる費用を助成する制度を遂行しているが、その助成には雇用する WPH の R1 昇格要件を満たすための試験や認定コース受講の費用の補助も含まれているという。

(3) 外国人労働者の管理体制

先に述べたごとくシンガポールでは、WPH を雇用しようとする者が WPH に適切な住居を提供し、当該労働者の住所を MOM に提供することが義務となっている。現在、外国人労働者の住居として、政府の認可を受けた企業が運営する建設業従事者を対象としたドミトリを雇用者が利用するケースが一般的である。ドミトリは、専用建物(PBDs: Purpose Built Dormitories)や工場転用 (Factory Converted Dormitories)、HDB フラット (Housing and Development Board (HDB) flats)などの種類がある¹⁶⁾。2015 年度調査で視察した当時の最先端のドミトリでは、居住する WPH に配布した顔写真入りの ID カードで開閉を制御するゲートや一部では顔認証で入退場を管理することで、MOM や BCA が抜き打ちで WPH の所在確認に来た際等に、すぐに情報を提示できる体制としているという (Photo1 (left))。また、雇用されている企業のプロジェクトとの往復は当該企業が用意する車 (Photo1(right)) に乗り合わせて往來するため、労働時間の管理も可能である。さらに、施設内には簡易な技能研修のスペースが設けられており、雇用者であるゼネコンや専門工事事務所が WPH を預けるドミトリを選択する際の差別化を図っていた。

Photo 1 left: Entrance gate right: Transportation truck

3.3 WPH の労働環境

(1) 賃金水準

2016 年度調査で「賃金の決め方」に関する質問に回答した日系ゼネコン (O、P、Q 社) は一様に、WPH の給与は労使交渉による合意や市場価格を基に決めることが一般であるという。労働者の賃金の高低に関わる職種は、2014 年度から 2016 年度の調査を分析すると、出身国別に賃金・職種が決まっており、大きくは「スキルが要求される職種」と「単純作業を行う職種」の系統に大別できる。前者に該当するのは中国・フィリピン・タイであり、器用でスキルが高い者が多いとされ、中国人、タイ人は型枠やタイル、左官等の幅広い作業分野、フィリピン人は CAD オペレーターに登用されることも多い。後者に該当するのはインド、パングラデシュ、ミャンマーであり、主にゼネラルワーカーとして従事し、他の 3 カ国と比較すると賃金は低水準である (Table 4)。

(2) 超過時間に対する賃金

シンガポールで働く労働者の労働時間の基準と超過時間に対する賃金および休日に労働する場合の賃金は雇用法第 4 部(Part IV of the Employment Act)で規定されている。雇用法第 4 部が適用になるのは、基本月給 S\$4,500 以下の労働者、または、雇用した労働者ではないが、基本月給 S\$2,500 以下の労働者である¹⁷⁾。なお、基本月給に時間外労働やボーナスなどの諸手当は含まない。労働時間は、週 5 日以内の労働の場合は原則 9 時間/日以内、週 5 日以上の場合は 8 時間/日以内とされ、週の平均労働時間は 44 時間以内と定められている。さらに、連続する 2 週間の労働時間は 88 時間に制限される¹⁷⁾。超過時間は 1 日 8 時間以上の労働で発生し、基本時給の 1.5 倍以上と定められている。シンガポールには賃金の支払い方法が以下の 4 通り (時間、日、月、日雇) あるため、各々で超過時間に対する賃金の算出方法が異なる¹⁷⁾。

・月給制の場合 : $(12 \times \text{月額基本給}) / (52 \times 44)$

・日給制の場合 : 基本的な日給 / 1 日の労働時間

・日雇制の場合 : 基本的な週給/週に勤務した総労働時間

休日に労働する場合の賃金は基本時給の 2 倍とされているが、雇用者に依頼される場合と労働者自身で申請した場合かつ労働時間により支給額が異なる (Table 5)¹⁷⁾。

一方、規定時間内の賃金については、NWC が 2017/2018 年度 (2017/7~2018/6) の賃金の指針を通じて、労働者の経験や実績を考慮した賃金支払いや月給 S\$1,200 以上を支払うことが奨励されているが、法的な規制は存在しない。

(3) 雇用者から見た人件費

WPH に掛かる費用について分析すると、同国では総合建設会社と専門工事事務所で、WPH に掛かる費用の差はほとんどなく、基本的には以下のような経費を含む内訳となっていた。日系ゼネコン P 社の例を以下に示すが、ドミトリ、交通費等は固定費に近く、加えて医療費や Levy が必要になるので外国人労働者と言えども安価という訳ではない。また、超過時間に対する割増賃金は必ず支払う必要があり、常識的な範囲でそれを含めた基本的な外国人労働者の賃金は、本調査における日系ゼネコンへのヒアリングによれば、S\$1,000~S\$1,200/月・人 (高い人で S\$1,600 程度) であった。

・手取り : S\$18~S\$25 / 日・人

(基本給 S\$500~S\$600+時間外手当)

- ・ドミトリー：S\$130 /月・人
 - ・現場の往復運賃：S\$4 /日・人
 - ・+ Levy、医療費
- 合計 S\$2,300 /月・人

日系ゼネコンの大半では、WPH にとって超過時間に対する割増賃金の有無は非常に大きい、基本労働時間の午前 8 時から午後 5 時（休憩 1 時間）を超え、午後 8 時前後までの残業を前提に働いていた。日系ゼネコン P 社によれば、その際の残業の指示は元請企業側の現場担当者（supervisor）が行うのが一般的である。労働時間はタイムカードで管理する企業が多く、現地サブコン K 社では不正防止のために独自の指紋認証システムを導入していた。

Table 4 Major occupation and wages of each country

type	skilled jobs		non skilled jobs	
country	China	Thailand	India	Bangladesh
Major occupations	Multifunctional work such as formwork and plastering		General worker	
net income (day / person, no overtime allowance)	S\$40	S\$22	S\$18	S\$18

Table 5 How pay for work on a rest day is calculated

If work is done	For up to half your normal daily working hours	For more than half your normal daily working hours	Beyond your normal daily working hours
At the employer's request	1 day's salary	2 days' salary	2 days' salary + overtime pay
At the employee's request	Half day's salary	1 day's salary	1 day's salary + overtime pay

3.4 安全管理

(1) 安全管理体制

シンガポールで WP として従事しようとする労働者は、入国前に OTCs か、入国後にシンガポール国内の訓練機関(Local Accredited Training Providers)で安全講習(Construction Safety Orientation Course)を受講する必要がある、同試験に通過できなければ WP は発行されない。同講習を通じて当該労働者は WPH としての権利や責任、建設現場での危険予知について学ぶ。同講習はシンガポール国内での建設業従事年数が 6 年以下の場合には 2 年毎、6 年以上の場合には 4 年毎に再受講し合格する必要がある¹³⁾。

(2) 日系ゼネコンの視点

2016 年度調査の「WPH を管理する上で苦労することは何か」の質問に回答した日系ゼネコン（O、P、Q 社）の全社が「安全管理」と回答した。日系ゼネコン Q 社によれば、近年では、MOM が他の先進国と比較して自国の事故率が高いことを危惧し、安全管理が厳格化されているという。それに対して日系ゼネコン O 社は、近年の規制の厳格化に伴い、建設現場では深夜作業が原則禁止されるなど工期への影響が出ていると述べていた。また、政府は「省人化の推進」や「技能向上」による対策も提示しているが、日系ゼネコン O、P、Q 社によれば「省人化は事故の絶対数を削減しているだけにすぎず、現場作業の減少により反って WPH の技能が低下している」、「スキルアップ施策（R2 を R1 に昇進）による技能や生産性の向上に手応えは感じておらず、R1 の労働者でもプロ意識はない」との意見もあり、法的な安全対策と雇用者による安全意識育成の境界が不明瞭な一面もある。

3.5 その他の意見

(1) 外国人労働者の抑制

シンガポール政府は長期計画を策定し、MYE や Levy、Quota を政策的に調整して変化する建設需要に適応した労働力の供給を管理すると同時に、労働者のスキルアップを推進することで、国内に従事する外国人労働者の省人化と質の向上を狙っていると推測できる。これらの政策により、建設業に従事する WPH は減少に転じている (Table 6)。このことは、MYE を元請企業からの配分で確保している下請企業に影響を与える。現地躯体系サブコン N 社は元請化を図ることで対応するという建設的な意見がある一方で、MYE はプロジェクト毎に完結するのが建前であるが、年単位であるため余剰が生じる場合があり、それを売買するブローカーが存在するという意見もあった。

(2) 技能向上

同国に来る外国人労働者の大半が出稼ぎ目的で、前職は農業や工業等の技能を有しない労働者が多いため、WPH の技能水準は高まりにくいという意見が日系ゼネコンから多く聞かれた。技能は短期間で身に付けることができず、プロ意識も長期雇用によって醸成されるものであり、制度の整備だけでは限界がある。そのあたりに対する企業側の意識は、2014 年度調査から 2016 年度調査にかけて変わりつつある印象を受けた。例えば、日系ゼネコン Q 社では、意識変革を重要視し、下請企業も含めたプロジェクト関係者全員で安全大会と称した食事を開き、安全の確認等を定期的に行っており、これによる効果は大きいとのことであった。

(3) 生産性向上

現地サブコン K 社によれば、新規機械の導入や労働者の熟練により、建設現場の労働生産性は向上しているが、昨今は価格競争が激化しており、コストをかけた技能向上価格競争の両立に陥っていると述べていた。シンガポールの外国人関連諸制度は、経済成長期には機能するが、建設投資が安定に転じた後に課題が浮き彫りになる可能性を推察できる。

Table 6 Foreign Workforce Numbers (Unit: people)

Pass Type	Dec 2012	Dec 2013	Dec 2014	Dec 2015	Dec 2016
EP:Employment Pass	173,800	175,100	178,900	187,900	192,300
SP:S Pass	142,400	160,900	170,100	178,600	179,700
WP:Work Permit (Total)	942,800	974,400	991,300	997,100	992,700
WP (Foreign Domestic Worker)	209,600	214,500	222,500	231,500	239,700
WP (Construction)	293,300	318,900	322,700	326,000	315,500

4. まとめ

以上、シンガポールの外国人労働者に関する諸制度を、入国条件や外国人数の制限、外国人に掛かる諸費用などの観点から考察した。ヒアリング調査を分析すると、シンガポールで働く外国人はマレーシアや中国から、タイ、フィリピン、インドを経て、昨今ではバングラデシュやミャンマーへと変遷している。当然ながら自国が豊かになれば外国へ出稼ぎに行く必要はなくなり、シンガポールが未来永劫外国人を確保し続けられる補償はない。故に昨今では、外国人の抑制や生産性向上の政策に重点が置かれているものと考えられる。外国人労働者については、あくまでも「技能実習」の枠組を外さない日本だが、外国人材の活用に注目が集まる世情を鑑みれば¹⁸⁾、外国人が技能実習に来たいと思えるような制度やプログラムの構築が

今後の課題といえる。一方で、シンガポールの外国人労働者を管理する各種の施策は、東京 23 区とほぼ同じという国土の小ささが可能としている面もあることは否めない。以下、参考になり得るシンガポールの政策、制度について纏める。

- ・生産性向上との二元的政策について
自国民の労働力不足の対策として、外国人材の活用施策に加え、生産性向上を一体とした制度設計は参考にする意義がある。特に技能を身に付けた労働者の滞在条件を緩和する施策は、労働者と雇用の双方にメリットのある施策と評価できる。
- ・外国人の失踪対策について
外国人労働者を対象としたドミトリーの存在は、受入先の企業を超えた共通的な知識の教育や入退管理データによる在籍状況や勤務状況など受け入れた政府としての責任を果たせる可能性がある。
- ・技能向上のための制度について
WP の条件となる入国前の実技試験、MYE や R1 への昇格など、政府が保証する賃金体系の中で技能育成の制度が構築されている点に特徴がある。建設業の労働者の多くは企業規模の小さな下請企業に所属するため、社会的に整備する枠組みと元請企業の支援が制度の中で運用されていると解釈できる。

謝辞

本研究は JSPS 科研費研究番号：26289216 の助成を受け実施した。現地調査にご協力いただいた方々、ご同行いただいた方々にこの場を借りて感謝を申し上げる。

参考文献

- 1) Shide, K et al.: A study on the Singapore building production system - Interview of Japanese and south Korean general contractor's building projects -, Proceedings of thirty-one symposium on building construction and management of projects, pp. 137-144, 2015. 7 (in Japanese)
志手一哉他：シンガポールの建築生産システムに関する研究 - 日韓 6 プロジェクトへのヒアリングを通じて -, 第 31 回建築生産シンポジウム, pp. 137-144, 2015. 7
- 2) Maekawa, T et al.: A research on the accepting system of foreign workers in the Singapore construction industry, Proceedings of thirty-two symposium on building construction and management of projects, pp. 257-262, 2016. 7 (in Japanese)
前川剛範他：シンガポールの建設業における外国人労働者受け入れ制度に関する研究, 第 32 回建築生産シンポジウム, pp. 257-262, 2016. 7
- 3) Iwasaki, I : Monogatari Singapo-ru no rekisi -eri-tokaihatushugikokka no nihyakunen- (The story Singapore's history - 200 years of elite development principle state -), chuokoronshinsha, 2016.9 (in Japanese)
岩崎育夫：物語 シンガポールの歴史 エリート開発主義国家の 200 年, 中央公論新社, 2016.9
- 4) The Japan Institute for Labour Policy and Training: Foreign worker acceptance trends in major countries: Singapore, 2015.1 (in Japanese), (accessed 2018.5.21)
独立行政法人労働政策研究・研修機構：主要国の外国人労働者受入れ動向, シンガポール, 2015.1, (参照 2018.5.21)
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2015_01/singapore.html
- 5) Ministry of Manpower : Passes for family of Employment Pass holders <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/passes-for-family>, (accessed 2018.5.27)
- 6) Ministry of Manpower : Basic-Skilled workers for construction sector [http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-](http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/basic-skilled-workers)

- [worker/sector-specific-rules/basic-skilled-workers](http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/basic-skilled-workers), (accessed 2018.5.28)
- 7) Building and Construction Authority Overseas Testing https://www.bca.gov.sg/OTC/OTC_Main.html, (accessed 2018.5.24)
- 8) Ministry of Manpower : Higher-Skilled workers for construction sector <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/higher-skilled-workers>, (accessed 2018.5.28)
- 9) Ministry of Manpower : Key facts on Employment Pass <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/key-facts>, (accessed 2018.5.28)
- 10) Japan External Trade Organization (JETRO) : Foreign work regulations Staying in residence, Employment of local people (in Japanese), (accessed 2018.5.25)
日本貿易振興機構(JETRO) 外国人就業規制・在留許可, 現地人の雇用, (参照 2018.5.25)
https://www.jetro.go.jp/world/asia/sj/invest_05.html
- 11) Ministry of Manpower : Fair Consideration Framework <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/fair-consideration-framework>, (accessed 2018.5.20)
- 12) Japan External Trade Organization (JETRO) : Stricter criteria for S-Pass issuance for foreign skill for medium skills -Increase basic monthly salary with obligation to post job advertisement- (in Japanese), (accessed 2018.5.21)
日本貿易振興機構 (JETRO) 外国人の中技能向け S パス発給基準を厳格化ー求人広告掲載を義務に, 基本月給も引き上げー, (参照 2018.5.21)
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2018/03/bc44afb94f0d1492.html>
- 13) Ministry of Manpower: Construction sector Work Permit requirements <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/construction-sector-requirements>, (accessed 2018.6.3)
- 14) Ministry of Manpower : Man-year entitlement (MYE) <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/man-year-entitlement>, (accessed 2018.6.3)
- 15) Ministry of Manpower : Security bond requirements for foreign worker <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/security-bond>, (accessed 2018.6.1)
- 16) Ministry of Manpower : Various types of housing and their specific requirements <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/housing/various-types-of-housing>, (accessed 2018.5.27)
- 17) Ministry of Manpower : Employment practices <http://www.mom.gov.sg/employment-practices>, (accessed 2018.6.3)
- 18) Research Institute of Construction and Economy : Construction Economic Report No.69, Current situation and issues of the construction industry aiming for new development, 2017.10(in Japanese)
一般財団法人建設経済研究所：建設経済レポート NO.69 新たな展開を図る建設産業の現状と課題, 2017.10.

注

注 1)ここまでの内容は文献 3 を基に筆者が纏めたものである。

注 2) S\$=シンガポールドル、(S\$1=¥82、2017 年 7 月現在)

注 3)MYE 以外からの WPH の雇用方法は以下の 3 通りである。

・供給可能国の①、④からの雇用

日系ゼネコン P 社によれば、①または④から建設業に出稼ぎに来る労働者はほとんどいない。

・MYE 免除資格を有する労働者 (MYE-Waiver)

免除資格は国内経験 3 年以上の労働者と規定されており (2017 年 7 月現在)、この雇用方法では Table 3 に示すように高額な Levy が掛かる。

・人材仲介業者からの雇用

日系ゼネコン Q 社によれば、「人材仲介業者からの雇用の場合は、MYE を適用した WPH の総費用の約 2 倍の S\$4,000 (半分が仲介業者の取り分) が掛かる」そうだ。

A RESEARCH ON ACCEPTING SYSTEM OF FOREIGN WORKER IN THE SINGAPORE CONSTRUCTION INDUSTRY

Takanori MAEKAWA^{*1}, *Hirotake KANISAWA*^{*2}, *Kazuya SHIDE*^{*2}
and Natsumi NISHI^{*1}

^{*1} Grad. Student, Graduate School of Engineering and Science, Shibaura Institute of Technology

^{*2} Prof., School of Architecture, Shibaura Institute of Technology

In recent years, the Japanese government is paying attention to utilizing foreign workers. As a measure for this, the utilization of persons who completed practical training in the Technical Intern Training Program (TITP) in the construction industry and expansion the period and number of recipients of the TITP. These are clearly securing the labor force. However, the acceptance policy is currently "skill training".

In this paper, field survey on building production system in Singapore implemented three times from FY 2014 to FY 2016 summarized the introduction process and actual circumstances of various systems related to foreign workers in Singapore. Also, by organizing the its framework, we will grasp actual conditions and issues.

I believe that this paper can contribute as reference material when considering the foreign worker acceptance system in Japan.

Foreign workers working in Singapore have changed from Malaysia and China, through Thailand and India to Bangladesh and Myanmar. Naturally, if own country becomes rich, you do not have to go abroad to work. Therefore, there is no compensation for Singapore to keep foreign workers for everlasting. From this influence, it is thought that emphasis is placed on policies for restraining foreign workers and productivity improvement in recent years.

In recent years, attention has been focused on utilization of foreign workers. From this situation, it will become a future issue for Japan that build an international strategy to win the competition for securing human resources with neighboring foreign countries.

The following is a summary of a part of Singapore's policies and institutions considered to be helpful.

- About dual policy with productivity improvement

As a countermeasure against the labor shortage of their citizens, system design that integrates foreign workers' utilization measures and productivity improvement will be helpful. In particular, measures to alleviate the stay conditions of workers who acquired skills can be evaluated as measures that are beneficial to both workers and employers.

- About the system for skill improvement

It is characterized by the establishment of a skill development system within the wage system guaranteed by the government. For example, it is a practical exam before entering the country which is a condition of WP, promotion to MYE or R1, etc. Since many of the foreign workers in the construction industry belong to subcontractor companies enterprises of a small-scale, it can interpret that the social development framework and the support of the former contractor business are operated in the system.

(2018 年 1 月 10 日原稿受理, 2018 年 7 月 6 日採用決定)