

第7章 シンガポール

1. 背景

(1) イギリス植民時代

19世紀初頭、マレー漁民百数十名が生活を営む小さな漁村が、イギリス植民地政策の中でアジアの要港へと劇的に姿を変えた。その発展を支えるために必須の存在であった移住者らが、現在のシンガポール人口の礎となっている。近代シンガポールの父と呼ばれるラッフルズは、1819年、この小さな漁村に新たな中継港を建設し、当初から自由港としてヒト・モノ・カネの出入りに規制を設けず、関税も課さない政策をとり、開港からわずか2年後の島人口は、マレー人4,724人、華人1,150人に増えていた。1830年には、華人人口がマレー人人口を凌駕し、同時期にインド及び現在のインドネシア諸島からの移住者の流入も始まった。19世紀末にイギリスが大規模なゴムのプランテーション建設と錫鉱山開発のためにマラヤに本格的に介入し、シンガポールがその中継・加工貿易港となると、シンガポールは飛躍的に発展し、同時に、大量移住の時代が幕を開けた。イギリスの移住者・外国人労働者奨励政策によって、多くの中国人は錫鉱山の労働者として、インド人労働者はゴム園労働者として、また、貿易や商業への従事者や、港湾・建設労働者、家事手伝いとして、シンガポールに居住する者が増大していく。1931年の居住者は56万人に達し、その民族比は、華人が75%、マレー人12%、インド人9%であった¹。

(2) 独立後の外国人労働者の受け入れ

移住者が住民の中核を形成していく時代には、非常に緩やかな外国人労働者管理がなされていたが、自治から独立に向かう50～60年代になると、政府は同国の社会経済的発展に貢献できる人間だけに移住を限定するという新しい方向に舵を取った。1965年にイギリスから独立すると、厳格化した市民権法と移住に関する法律が導入され、その後のシンガポールの移住・外国人労働者政策は、同国の経済的発展と密接にリンクしながら変遷する。

シンガポール政府が誕生した当初は、中継貿易機能の低下、人口圧力の増大、イギリス軍基地の撤収などによって生じた深刻な雇用問題への対応が最重要課題であったため、政府は輸出指向工業化政策を進め、豊富な労働力を基礎に労働集約型産業に特化し、著しい発展に導いた。このような新しい産業構造の下、低賃金で働く外国人労働者に対する需要が高まり、早速68年には期間契約の労働者の受け入れを緩和した。しかしその後、実質賃金の上昇から、工業製品の国際的な比較優位が低下したことや、70年代の石油危機、80年代半ばの不況を通して、高付加価値産業への政策転換を迫られると、従来の労働集約型産業からの離陸を促すため、低賃金の外国人労働者の受入規制が強化されるようになった。現行制度でもある、

¹ この時代から今日まで多くの外国人労働者が移住し、市民権・永住権を得てきたが、現在のシンガポール市民（永住者含む）の民族構成は、1930年代からほぼ変化していない。

低賃金労働者の抑制メカニズムとして機能する「外国人雇用税」や「外国人雇用上限率」は、80年代に導入されたものだ。一方で、高度人材の流入に関しては、緩和ないし積極的受け入れという方針にシフトした。

このような方針の変化はあったものの、従来通り、製造、港湾、建設などで働く非熟練労働者に対しては、期間限定的な滞在で、若く、独身であることが望まれ、家族を同伴せず、シンガポール市民との婚姻をしないという条件のもとに、労働許可が与えられてきた。逆に、高学歴保有者や富裕層に対しては、迅速に雇用パスが提供され、シンガポールへの永住が積極的に勧められてきた。60年代終わりからすでに、管理・技術職の高度技能外国人労働者の就労は自由に認められており、80年代には、弁護士や医者など専門職の外国人労働者の就労に対する認可も増加した。

外国人人口（永住権保有者を除く）は、建国以来のマイナス成長（1985年）から回復した後、80年代終わりから90年代中庸にかけて最初の拡大期があった。全人口に占める外国人の割合は、1987年の8%から10年後には18%に急増した。その後2004年までは人口比19%前後を維持していたが、2000年代後半に再び増加し、人口の約25%を占めるに至った。

（3）2000年代終わりから、受け入れの厳格化

シンガポールが外国人労働力を必要とする理由は、限られた人口に対する高い雇用創出率と小さい労働力プールのギャップを埋めるためであり、これまでの高度経済成長を支えた外国人労働者の役割は広く認知されてきた。しかし、世界的な金融危機の影響だけでなく、経済的な成熟期に入ったことで、これまでのような高い成長率の維持は難しいことが予想され、同時に、シンガポール人の職を奪っているとして、高度人材・非熟練労働者ともに、外国人労働者に対する市民の不満の声が大きくなった。これらの背景から、2000年代後半になると、外国人労働者の流入を抑制する方向へ風向きが変わった。政府の白書等では、2009年以降、外国人労働者の受入規制が強化されたと繰り返し述べられている。

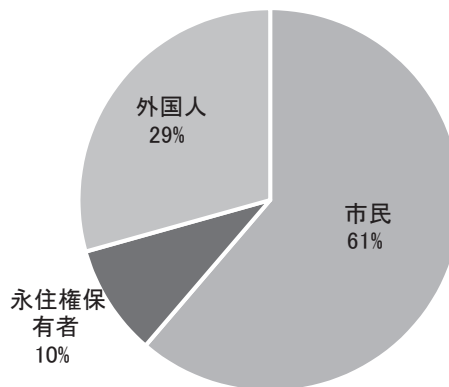
非常に早いスピードで高齢化社会へ向かっているシンガポールにとって、将来の経済成長及び社会を支えるために一定割合での新規の外国人労働者を必要とする状況は変わらないが、政府は、生産性の引き上げを企業に求め、外国人雇用税を引き上げ、そして高度人材と非熟練労働者の両者に対する申請基準の底上げを行うなど、外国人雇用のハードルを年々高めている。

（4）今日の人口・労働力構成

2017年現在、シンガポールの全人口561.2万人に占める外国人の割合は、29%（164.7万人）である（図表7-1）。このうち8割近くが就労ビザをもつ労働者で、その数は2017年6月現在138.7万人に達し、全労働力人口のおよそ38%を占める（図表7-2）。2004年時点で、外国人は労働力人口の26%程度であったが、2000年代初期のITバブル崩壊、米国テロ、

SARS の影響から回復すると、外国人労働力の急激な増加が起こった（2008年、34%）。しかし再び、金融危機の影響や2011年の総選挙を前に緩やかな増加へ切り替わり、近年では大きな増減は見られない。なお、永住権保有者には就労許可の必要はなく、本項で扱う「外国人労働者」とは、市民・永住権保有者を除く、外国籍の就労者に限られる。

図表 7-1 人口構成（市民、永住権保有者、外国人）



出所：統計局

図表 7-2 外国人人口とその割合（千人、%）

6月	人口計	市民・永住	外国人	外国人率
2007	2710.3	1878.0	832.3	30.7%
2008	2939.9	1928.3	1011.6	34.4%
2009	3030.0	1985.7	1044.3	34.5%
2010	3135.9	2047.3	1088.6	34.7%
2011	3237.1	2080.1	1157.0	35.7%
2012	3361.8	2119.6	1242.2	37.0%
2013	3443.7	2138.8	1304.9	37.9%
2014	3530.8	2185.2	1345.6	38.1%
2015	3610.6	2232.3	1378.3	38.2%
2016	3672.8	2257.6	1415.2	38.5%
2017	3657.0	2269.7	1387.3	37.9%

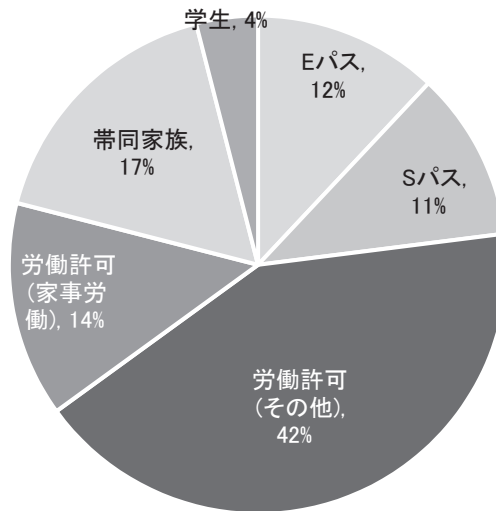
出所：労働力省「LABOUR FORCE IN SINGAPORE 2017」

2. 現行制度

(1) 外国人労働者受入制度の全体像

前頁で示した外国人人口をビザタイプ別に区分すると、就労ビザ（Eパス、Sパス、労働許可）をもつ外国人が全体の8割近くを占める。なかでも労働許可保有者がもっとも多い(図表 7-3)。

図表 7-3 外国人人口のビザ区分 (2017年6月時点)



出所：統計局

ア．各種就労ビザ（Eパス、Sパス、労働許可）

前述したように、シンガポールは独立当初から、主に現場で働く熟練・非熟練労働者には労働許可（Work Permit）を、管理・専門職系の高度技能労働者には雇用パス（Employment Pass）を与えてきた。90年代末まで、外国人労働者はこの2つのカテゴリーに分けられていたが、図表 7-4 のとおり、1998年以降、三層（P、Q、R）とそのサブカテゴリー（P1、P2、Q1、Q2、R1、R2）に細分化され、それぞれに取得要件と家族帯同条件などが設定された。その後2004年に、雇用パスのQ2カテゴリーの廃止と、それに対応するSパスが創設された。2015年には、雇用パスのサブカテゴリーがすべて廃止され、より単純な区分となった。

今日の主要な就労ビザは、管理職などの高度技能者向けの「雇用パス（Employment Pass(Eパス))」、中度技能者向けの「Sパス」、特定産業のみで許可される低度技能労働者向けの「労働許可（Work Permit）」である。労働許可は、より高い技能の（Higher Skilled）労働者に与えられる「R1パス」と、基礎技能（Basic Skilled）を有する「R2パス」に分けられる。

図表 7-4 主要な就労ビザ区分の変遷

1998年以降		2004年以降		2015年以降		技能高 ↑ ↓ 技能低
雇用パス	P1	雇用パス	P1	雇用パス	—	
	P2		P2		—	
労働許可	Q1	Sパス	Q1	Sパス	—	
	Q2		—		—	
労働許可	R1	労働許可	R1	労働許可	R1(高い技能)	
	R2		R2		R2(基礎技能)	

出所：筆者作成

以前の労働力省ウェブサイトでは、労働許可の R1 を Skilled 労働者対象、R2 を Unskilled 労働者対象と説明していたが、現在は R2 に対する Unskilled の表現がなくなり、R1 を Skilled、R2 を Basic-skilled と区分している。Unskilled は新たな労働許可区分にはみられない。この点については、第4節(1)イ.ウ.で、建設業における具体的なケースを挙げて説明を試みた。

現行制度下(2018年4月末調べ)の就労に関わるすべてのビザ区分・種類は、前述のパス・労働許可を含め、次の通り(図表7-5)。²

図表 7-5 すべての就労ビザ・労働許可種別(2018年4月時点)

[専門職 (Professionals)]

雇用パス (Eパス) (Employment Pass)	月 S\$3,600 以上の報酬とその他条件を満たした、専門家・管理者・幹部級の外国人対象。
起業家パス (EntrePass)	シンガポールで起業したい外国人対象。
個別雇用パス (Personalised Employment Pass)	より高報酬の雇用パス保持者または海外の専門家対象。雇用パスよりも柔軟性が高い。

[技能・準技能労働者 (Skilled and semi-skilled workers)]

Sパス (S Pass)	月 S\$2,200 以上の報酬と必要条件を満たした中度技能者 (mid-level skilled) 対象。
外国人労働者向け労働許可 (Work Permit for foreign worker)	建設、製造、海運、プロセス、サービス産業で働く準技能労働者 (semi-skilled) 対象。
外国人家事労働者向け労働許可 (Work Permit for foreign domestic worker)	家事労働に従事する外国人対象。
産褥期間の外国人ヘルパー向け労働許可 (Work Permit for confinement nanny)	(雇用者の) 出産から最大 16 週間、マレーシア人ヘルパーのみ対象。
芸能労働許可 (Work Permit for performing artist)	飲食店、宿泊施設等で働く外国人パフォーマー対象。

[研修者、学生 (Trainees and students)]

研修者雇用パス (Training Employment Pass)	月 S\$3,000 以上の報酬の実務研修中の専門家対象。
ワークホリデー・パス (Work Holiday Pass under Work Holiday Programme)	18 歳から 25 歳対象。6 カ月の就労。
ワークホリデー・パス (Work Holiday Pass under Work Holiday Visa Programme)	18 歳から 30 歳のオーストラリア人対象。 1 年の就労。
研修者労働許可 (Training Work Permit)	6 カ月以内の実践訓練を行う準技能労働者の訓練生または学生。

出所：労働力省ウェブサイト

上記の他、雇用パス保持者の家族が就労する場合のビザ (Letter of Consent) や、短期就労パス、フルタイム学生の就労パスなどが存在する。

² 労働力省のウェブサイト (<http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>)

イ. 受入調整の制度

外国人労働者の流入を調整する方法として、①高度・中度技能者（EパスとSパス）に対する「取得要件（月額給与・資格等）」の変更、②非熟練労働者（労働許可）に対する「出身国制限」と出身国や技能レベルに応じた「最大雇用期間」、③Sパスと労働許可に対する「外国人雇用税」と「外国人雇用上限率」、④建設・石油化学産業の労働許可に対する「新規外国人採用権」、の4つが挙げられる。現行の各規定は次のとおり。

① Eパス（高度人材）、Sパス（中度技能）の発給基準変更

Eパス・Sパスの申請において、出身地制限はない。また、労働者が雇用され、かつ、年々上昇する給与基準等を満たしている限り、パス（初年度の有効期間は最大2年、その後最大3年）を更新し、就労を続けることができる。

図表7-6の通り、それぞれのパスには、学歴や資格、給与などの最低ラインが定められており、まずはこれをクリアしていなければ申請できないが、実際の承認可否は、申請者についてより複合的な判断が行われるため、基本的には最低基準を大きく上回っている必要がある。公表されない評価基準や要因があるといえる。また、Eパス、Sパスの高額収入者には家族同伴が許可されているが、規定の収入（S\$6,000）に満たないものは認められない（労働許可保有者も家族同伴不可）。

図表 7-6 Eパス・Sパスの基本的な条件（2018年5月時点）

パスタイプ	職業・学歴等	家族同伴
Eパス	【高度技能者】 - 管理職・役員・専門職 - ランクの高い大学の学位、専門的資格、専門技術等。 - 規定の収入以上である（就労年数に応じて、より高い収入が必要）。 *出身国制限なし。	- S\$6,000/月以上の収入のEパス保有者に家族向けのパス（1または2）を発行。 1. 配偶者パスの付与：公的に婚姻をした配偶者、21歳以下の未婚の子（養子含む）。 2. 長期滞在パスの付与：事実婚の配偶者、21歳以上の障害を持つ未婚の子、21以下の継子、両親（S\$1,200/月以上のEパス保有者のみ）。
Sパス	【中度技能者】 - 学位または高校・専門学校等の卒業証書。 - 技術資格（一年以上のフルタイム講習を含むこと）。 - 規定の収入以上である。（就労年数に応じて、より高い収入が必要）。 - 就業年数 *出身国制限なし	- S\$6,000/月以上の収入のSパス保有者に家族向けのパス（配偶者パス）を発行。 配偶者パスの付与：公的に婚姻をした配偶者、21歳以下の未婚の子（養子含む）。

出所：労働力省 HP（外国人労働力/パス&ビザ）より筆者作成

各パスで必要とされる最低給与額（月）は、各年数年毎に引き上げが行われている（図表7-7）。Sパスは、2019年にS\$2,300。2020年にS\$2,400まで引き上げられることが、

2018年3月に発表された。

図表 7-7 Eパス、Sパスの取得に必要な月額給与の最低基準の変化（S\$）

	Eパス	Sパス
2010年	[P1] 7,000, [P2] 3,500, [Q1] 2,500	1,800
2011年	[P1] 8,000, [P2] 4,000, [Q1] 2,800	2,000
2012年	[P1] 8,000, [P2] 4,500, [Q1] 3,000	2,000
2014年	[P1] 8,000, [P2] 4,500, [Q1] 3,300	2,200
2017年	3,600	2,200

出所：労働力省 HP プレスリリース等から筆者作成

なお、EパスからSパスへの移行及び労働許可からSパスへの移行は、要件を満たしている限りにおいて可能である。

② 労働許可の出身地制限と最大雇用期間

Eパス・Sパスとは異なり、労働許可に対しては、出身国の制限と最長雇用可能期間が設定されている。労働許可の更新を続けた場合、出身国によって、R1で22～26年、R2パスで14年と長期的な雇用が可能である（図表 7-8）。これは、近年行われた幾度かの改正の結果である（図表 7-9）。また、最大雇用期間の適用がされない出身国もある。

家事労働者は、特定国（バングラデシュ、カンボジア、香港、インド、インドネシア、マカオ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、韓国、スリランカ、台湾、タイ）出身者のみに制限されており、最長雇用期間は適用外となる。

図表 7-8 最大雇用期間

産業	出身国 / 地域	ビザ種別	最大雇用期間
製造、 サービス	中国	R1	22年
	中国	R2	14年
	非伝統国、マレーシア	すべて	適用なし
建設、海運、石油 化学	非伝統国、中国	R1	26年
	非伝統国、中国	R2	14年
	北アジア諸国、マレーシア	すべて	適用なし
家事労働	特定国	—	適用なし

注：非伝統国とは、移民の伝統的な供給国でない国々を指す。具体的には、インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピンのこと。

出所：労働力省ウェブサイト

図表 7-9 最大雇用期間の変化

産業	ビザ種別	最大雇用期間				
		~2007.3	2007.4~	2012.7~	2014.5~	2018.5~
製造、サービス	R1	15年	18年	18年	18年	22年
	R2	4年	6年	10年	10年	14年
建設、海運、石油化学	R1	15年	18年	18年	22年	26年
	R2	4年	6年	10年	10年	14年

出所：各種新聞記事

③ Sパスと労働許可に対する外国人雇用税（FWL）及び外国人雇用上限率（DRC）

外国人雇用税（Foreign Worker Levy、以下 FWL）とは、Sパスまたは労働許可をもつ外国人労働者を雇う企業が、その雇用に対して毎月支払う1人当たりの税金である³。雇用税の導入は80年代に遡る。70年代まで、使用者は外国人労働者の給与の30%を中央積立基金（政府の社会保障機関）に支払うことが義務づけられていた。これが、1982年、マレー人以外の外国人労働者の雇用税にとって代われ、1987年より、毎月の固定額が定められた（当時、1人あたり月 S\$140）。政府の意図は、これにより外国人労働者を雇う費用を国内の賃金水準と同等とすること、それによりローカル労働者の賃金低下を防ぐことにあった。同時に、雇用税は社会保障を提供するための財源とはならず、政府の一般歳入として計上されることになった⁴。

外国人雇用上限率（Dependency Ratio Ceiling、以下 DRC）とは、Sパスと労働許可をもつ外国人労働者を雇う企業における、全就業者に対する外国人労働者の割合で、産業別に定められる。DRCはそもそも上限であるが、内部が複数の課税層（tier）に分けられ、その層別に支払うFWL額が決められている⁵。つまり外国人雇用率が低いほど、雇用税も低くなる。これらを変更しながら、労働市場の調整が行われている⁶。

2003年から2008年、外国人労働者の自由化政策が進められた時期には、DRCが上げられ、FWLは引下げられる方針がとられていたが、その後のFWLは常に上昇傾向にあり、DRCは下方に向かった（一部産業を除く）。SパスのDRCとFWLは図表7-10のとおり。労働許可のFWLとDRCは、④の図表7-11にまとめて記載した。

³ 外国人労働者数を規制する価格メカニズムとしての側面もあるが、FWLは政府収入の大きな部分を占めており、シンガポール特有の重要な政府財源となっている。

⁴ Dodgson, J and Auyong (2016)

⁵ なお、建設、石油化学産業、海運については、課税層はなく、外国人雇用数の上限として、「ローカルのフルタイム労働者一人に対する雇用可能な外国人労働者数」を定めている。

⁶ DRCの実施に際して、政府は1年程度前から企業への通知を始める。施行日が定められているものの、別途移行期間が設けられ、既存の労働者については以前のDRC適用を続けることのできる期間が与えられたり、新規契約労働者については、変更が施行される以前から変更予定のDRCの適用が求められたりする。

図表 7-10 S パスの外国人雇用上限率と外国人雇用税の近年の推移

	外国人雇用 上限率 (DRC)	外国人雇用税 (FWL) (単位: S \$)		
		2013年7月～	2014年7月～	2016年7月～ 2018年現在
基本層	≤ 10%	300	315	330
第2層 (サービス) ※	10-15%	450	550	650
第2層 (その他産業)	10-20%			

※第2層がサービス業とその他産業に分けられたのは2014年から。それまで、DRC第2層は、10-20%で統一されていた。

出所：シンガポール政府予算案等

④ 建設・石油化学産業の労働許可に対する新規外国人採用権 (MYE)

建設・石油化学産業のプロジェクトに対しては、プロジェクトの種類と規模に応じた新規外国人採用権 (Man-Year Entitlement、以下 MYE) の申請が求められる。MYE は、プロジェクトの直接契約者が1年で雇用できる新規の労働許可保有者数を定めるもので、「非伝統供給国」(バングラディッシュ、インド、ミャンマー、フィリピン、スリランカ、タイ) と中国からの労働者の雇用に制限が生じる。マレーシア出身者及び「北アジア諸国 (台湾、香港、マカオ、韓国)」出身者については MYE の適用外である。請負企業については、直接契約者から新規外国人雇用の割当てを得る必要がある。

また、経験の豊富な労働者を長く雇用するために、MYE の適用が免除される制度もある。建設業の場合3年以上、石油化学産業の場合2年以上の就業年数をもっていれば、MYE 申請は不要となる。ただし、MYE が免除される労働者に対しては、FWL 額がより高く設定されている。項目③と合わせ、労働許可の規制を図表 7-11 に整理した。

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—

図表 7-11 労働許可の規制 (DRC, MYE, FWL)

産業別	DRC, MYE	月額 FWL(\$\$) ※	備考 (DRC 相当の規定)
建設	マレーシア人と 北アジア諸国	Higher skilled(R1) 300 Basic skilled(R2) 700	建設業では、ローカルのフルタイム従業員 1 人に対し、7 人の労働許可保有者の雇用が可能。
	非伝統国と中国 (MYE 適用)	Higher skilled(R1) 300 Basic skilled(R2) 700	
	非伝統国と中国 (MYE 適用免除)	Higher skilled(R1) 600 Basic skilled(R2) 950	
家事労働	DRC、MYE 適用なし	通常 265 減額 60 (減額は、当該の雇用が育児、介護、 障害者を対象とすれば認められる)	—
製造	25% 以下	Higher skilled(R1) 250 Basic skilled(R2) 370	—
	25% 超 - 50%	Higher skilled(R1) 350 Basic skilled(R2) 470	
	50% 超 - 60%	Higher skilled(R1) 550 Basic skilled(R2) 650	
サービス	10% 以下	Higher skilled(R1) 300 Basic skilled(R2) 450	—
	10% 超 - 25%	Higher skilled(R1) 400 Basic skilled(R2) 600	
	25% 超 - 40%	Higher skilled(R1) 600 Basic skilled(R2) 800	
石油化学	MYE 適用	Higher skilled(R1) 300 Basic skilled(R2) 450	石油化学産業では、ローカルのフルタイム従業員 1 人に対し、7 人の労働許可保有者の雇用が可能。
	MYE 適用免除	Higher skilled(R1) 600 Basic skilled(R2) 750	
海運※	-	Higher skilled(R1) 300 Basic skilled(R2) 400	海運業では、ローカルのフルタイム従業員 1 人に対し、3.5 人の労働許可保有者の雇用が可能。

※別途、月額 FWL の設定がある。

出所：労働力省ウェブサイト (2018 年 5 月閲覧)

(2) 労働許可制度

ア. 受入分野 (業種など)

非熟練外国人労働者に対する受入制度が用意されている産業・業種は、建設業、製造業、海運業、石油化学産業、サービス産業、家事労働である。

イ. 受入枠 (出身国・地域の制限)

労働許可については、申請対象となる出身国が、①マレーシア、②北アジア諸国 (香港、マカオ、韓国、台湾)、③非伝統供給国 (インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン)、④中国——に限定されている。また、家事労働者の労働許可に対しては、別途出身国の制限がある。

受入予定数の公表はない。国内経済や各産業の成長、人口動態その他の諸状況を勘案して、前述の調整制度 ((1) イ. ①、②、③、④) を用いて受入数が調整される。

ウ. 制度フロー

各就労ビザの申請から取得までの手順は図表 7-12 のとおり。E パスでは、エ. で述べるように、雇用者及び労働者の条件に該当する場合、申請前に国内人材向けの求人広告掲載が必要である。S パスでは、ビザ発行前に雇用者による労働者のための医療保険の購入が必要である。労働許可は、E パスや S パスより短期間で手続きが開始されるが、ビザ発行前の義務はより多くなる。

図表 7-12 就労ビザの申請から発行までの主な手順

E パス	S パス	労働許可 (全般)	労働許可 (家事)
((雇)・(労) の条件が該当する場合) 申請前に国内人材向けの求人広告を掲載	(2018年7月以降は、S パスについても求人広告掲載が必要)	(建設業では、特定国の労働者を雇用する場合、事前承認と指定の技能試験の合格が、入国前に必要)	
↓		↓	
(雇) または (紹) によるオンラインまたは書面申請 (手続期間) オンライン: 約 3 週間 書面: 約 8 週間	(雇) または (紹) によるオンライン申請 (手続期間) 約 3 週間	(雇) または (紹) によるオンライン申請 (手続期間) 約 1 週間	(雇) または (紹) によるオンラインまたは書面申請 (手続期間) オンライン: 約 1 週間 書面: 約 3 週間
↓	↓	↓	↓
	(雇) による医療保険購入 (業務内容・給与条件によっては労災保険も必要)	(雇) による保証金支払い (雇) による医療保険購入	(雇) による保証金支払い (雇) による外国人家事労働者向けの医療・労災保険購入
	↓	↓	↓
		(労) 入国後の健康診断	(労) 入国後の定住プログラム受講 (初回の場合) (労) 入国後の健康診断
↓		↓	↓
就労ビザ発行	就労ビザ発行	就労ビザ発行	就労ビザ発行

【雇用者 = (雇)、人材紹介業者 = (紹)、外国人労働者 = (労)】

出所: 労働力省 HP (2018年5月24日閲覧)

労働許可の場合、ビザ発行前に、雇用者による保証金 (Security Bond) の支払いと労働者のための医療保険の購入が必要となる。保証金とは、雇用者が労働者 (マレーシア人以外) の入国前に 1 人あたり S\$5,000 を労働力省に納める預託金のことで、労働者の入国前に支払われなければならない。保証金の全額もしくは一部の没収は、保証金条項または労働許可条項に反する行為が行われた場合に実施される。よくある没収のケースとして、賃金支払いの延滞と労働者の帰国の未履行である。なお、労働者が逃亡した場合に、居所を特定するための雇用者の努力が認められれば、保証金の半分以上を回復することができる。

その他、すべての労働許可において、労働者は入国後 2 週間以内に健康診断を受診しなければならない。家事労働のための外国人労働者は、これに加えて、入国後 3 日以内に定住プログラムを受講する必要がある。建設、家事労働の詳細については、第 4 節 (1) (2) を参照。

エ. 労働市場テスト

2013年9月、シンガポール政府は、シンガポール国民に公平な雇用機会を与えることを目的として、Eパスの申請に関して「Fair Consideration Framework」と呼ばれる新たな規制を設けた。2014年8月より企業がEパス保有者を雇用したい場合、シンガポール労働力開発庁のジョブ・バンク（Job Bank、オンラインの求人募集サイト）にて、同ポストを2週間以上公募しなければならない。この条件を満たさないEパス申請は、却下される。ただし、求人広告掲載義務は、それを通じて応募してきた者を雇用する義務までを課すものではない。対象企業及び対象となる職は、26名以上の従業員を有する企業で、月額固定給料がS\$12,000以下の職とされた。

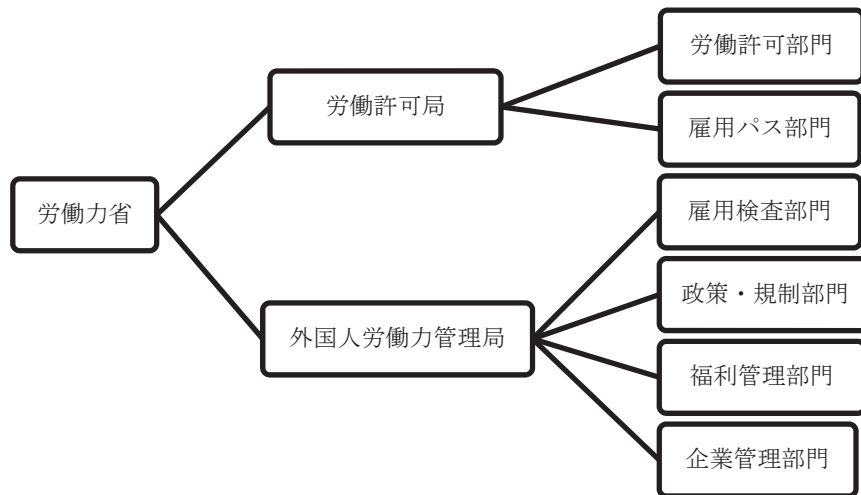
2018年7月よりこの規制は強化され、対象は10人以上の従業員を有する企業、月額固定給料がS\$15,000以下の職、と広告掲載義務の対象が拡大する。さらに、これまではEパスのみが対象であったが、Sパスも対象に含まれることとなる。

オ. 行政の組織体制

シンガポールの労働力省（Ministry of Manpower、通称MOM）は15の部局（Division & Department）と3つの委員会から構成されており、そのうちの2つの部局が外国人労働者を管理し、外国人労働力の政策立案・導入の責任を負っている（図表7-13）。その1つ、労働許可局（Work Permit Division）は、シンガポール経済のニーズに応えるような効率的かつ効果的な外国人労働者の認可制度を開発することを目的とする。労働許可局内に、非熟練外国人労働者を管轄とする労働許可部門と、高度外国人材を管轄とする雇用パス部門が設置されている。もう1つの部局である、外国人労働力管理局（Foreign Manpower Management Division、以下FMMD）は、外国人労働者の福祉を担っている。FMMDは、同省内の他の部局と密接に連携をとっている：主に、外国人労働力雇用局（Foreign manpower Employment Division）、安全・衛生局（Occupational Safety and Health Division）、労使関係局（Labour Relations Division）、メディア・コミュニケーション局（Corporate Communications Division）。FMMDの中心的な機能として、①外国人労働力の管理と保護、②職業紹介産業のプロフェッショナリズム、③法令執行能力の強化。FMMDは、4つの部門からなる。雇用検査部門（Employment Inspectorate Department）は、その他法執行機関やビジネス界と連携しながら、取り締まりを通して外国人労働力の管理強化を行う。政策・規制部門（Policy and Regulations Department）は、局の外国人労働力管理のために、政策を策定し導入する。福利管理部門（Well-Being Management Department）は、外国人労働力の管理と保護に焦点を当てる。企業管理部門（Corporate Management Department）は、オフィス管理の分野で全部局を支援する。⁷

⁷ Rahman (2017) (pp.43-44)

図表 7-13 労働力省の外国人労働者に関わる部局



出所：筆者作成

カ．社会保障制度

シンガポールの社会保障制度は、市民と永住者を対象とした中央積立基金（Central Provident Fund、以下 CPF）と呼ばれる強制貯蓄制度を軸に機能している。政府が定める一定の拠出率に基づいて労働者と雇用主それぞれが拠出し、これが被用者個人の CPF 口座に積み立てられていくという完全積み立て方式で、老後の生活だけでなく住宅、医療、投資、教育などに利用することができる総合的な社会保障となっている。社会保障に対する政府支出は年々増加しているが、引き続き先進諸国の中で極めて低い率に収められており、政府支出は必要最小限にとどめられている。その他、シンガポールにおける公的扶助制度⁸は、市民、永住者を対象としており、永住者以外の外国人は基本的に対象外となっている。さらに市民と永住者間についても、医療に限らず、住宅、教育分野の政府補助において、ある程度の差が設けられ、近年、この差が拡大する方針がとられている⁹。

したがって、外国人労働者に対する公的な社会保障制度は皆無に等しい。例えば、外国人労働者（個別雇用パスを除く）は、失業と同時に就労パスを失い、出国が求められる。法律上、外国人労働者全般に提供される保障は、労災のみである。労災の場合は、雇用者に一定の範囲で補償することが義務付けられている。ただし、自営、家事労働者等は除外される。

公的な保障が限られているため、ほとんどの外国人労働者（S パス及び労働許可保有者）については、雇用者に民間の医療保険への加入が義務づけられている。また、雇用法も、労働災害補償法の適用も受けない家事労働者については、医療保険と傷害保険の2つの加入が使用者には義務付けられている。図表 7-14 に、市民、永住者、外国人労働者別の基本的な

⁸ 2014年1月時点の公的扶助制度の一覧と内容は、http://www.ncss.org.sg/documents/assistance_schemes.pdf#search='public+assistant+scheme+special+grant+scheme を参照。

⁹ 2013年9月1日サンデー・タイムズ記事「市民と永住者間のギャップ拡大」より。

社会保障制度をまとめた。

図表 7-14 市民・永住者・外国人労働者別社会保障制度

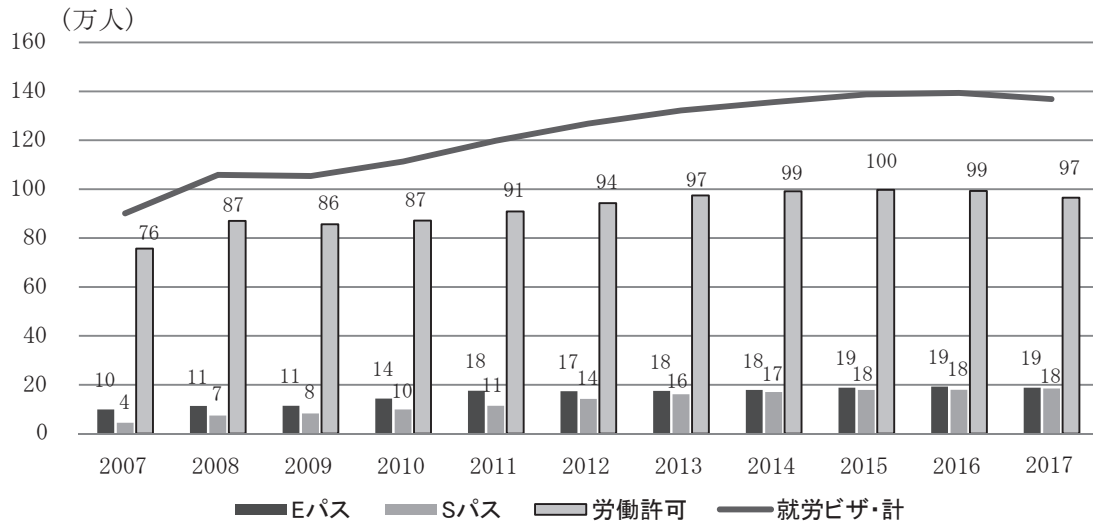
	市民 (SC)	永住者	外国人労働者			
			E パス	S パス	労働許可	家事労働
年金			なし			
医療保険	CPF	CPF	なし	使用者が労働者の民間保険を購入することが義務付けられている。		
医療補助	入院費・手術代（補助率は条件別）、診察代の定額化等。	補助あるが、SCより減額、診察代の若干の高額設定等差あり。	なし			
雇用保険	なし	なし	なし			
労働災害補償制度	労働災害補償法（Work Injury Compensation Act, WICA）は、給与レベルに関係なく、自営業、独立請負人、家事労働者、公務員を除くすべての労働者に適用される。WICA は、就労中の疾病について、使用者に対して労働者の①病欠時の給与、②医療費、③終身傷害・死亡時の補償、を義務付けている。			適用なし。使用者には個人傷害保険への加入が義務付けられている。		
雇用法の適用	雇用法の適用除外である管理職、船員、家事労働者を除く外国人労働者は、疾病手当を受ける権利がある。外国人労働者については、民間の健康保険への加入は、使用者の義務である。ただし、E パス保有者は、雇用法の適用を受けないため、企業は医療保険加入の義務がなく（E パスの手作業労働者には適用）、また病欠時の給与も不要である。			適用なし。使用者には、民間の健康保険への加入が義務付けられている。		

出所：労働力省 HP、保健省 HP 等より筆者作成

3. 流入・流出・在留状況

図表 7-15 は、就労ビザ別の外国人労働者数の過去 10 年の推移である。高度技能労働者の E パス保有者は、2011 年までの数年間、毎年 3 万人前後の幅で伸びていたが、11 年 7 月にさらに給与基準が引き上げられ、12 年 1 月から学歴要件も上がったことで、初めてマイナスに転じた。逆に、2004 年に導入された中度技能労働者の S パス保有者は、12 年にも増加を続けており、この要因の 1 部は E パス保有者が S パスへレベルダウンしたケースがあったということである。このような事情から、現在 S パス保有者は E パス保有者に近い規模になっている。E パスと S パス保有者の総数は、2007 年には外国人労働者全体の 17% に満たなかったが、2017 年現在では 27% を占めている。

図表 7-15 就労ビザ別 外国人労働者の推移 (2007-2017)



出所：労働力省

その残りを占める熟練・非熟練の外国人労働者（労働許可枠）は、現在 100 万人近く存在する。労働許可枠の外国人労働者の増加は、建設分野における労働者の拡大が背景にある。ただし、2012 年から 2015 年の間、毎年 3 万人前後増加し続けたが、ここ数年は減少傾向にある。他方、建設労働者と同様に大きな集団を形成している家事労働者については、毎年 5 千人前後の増加で推移し、2017 年現在 24.7 万人に上る（図表 7-16）。

図表 7-16 就労ビザ別 外国人労働者数の推移 (2012-2017) (各年 12 月)

就労ビザ	2012	2013	2014	2015	2016	2017
就労ビザ (計)	1,268,300	1,321,600	1,355,700	1,387,300	1,393,000	1,368,000
E パス	173,800	175,100	178,900	187,900	192,300	187,700
S パス	142,400	160,900	170,100	178,600	179,700	184,400
労働許可	942,800	974,400	991,300	997,100	992,700	965,200
その他就労ビザ	9,300	11,300	15,400	23,600	28,300	30,700

労働許可	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働許可 (計)	942,800	974,400	991,300	997,100	992,700	965,200
建設	293,300	318,900	322,700	326,000	315,500	284,900
家事労働	209,600	214,500	222,500	231,500	239,700	246,800
その他	439,900	441,000	446,100	439,600	437,500	433,500

出所：労働力省

4. 特定分野における受け入れ

(1) 建設労働者

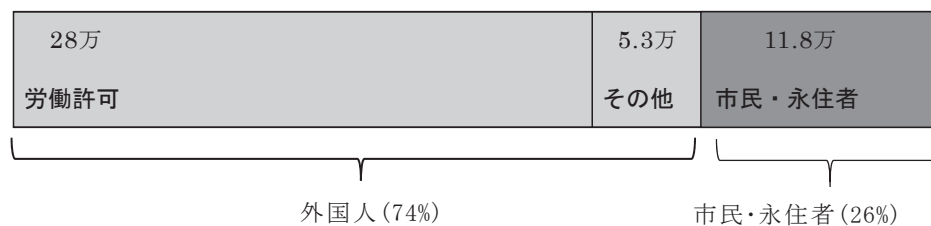
ア. 概要

建設業では、特に建設現場が 3K 労働（汚い、危険、きつい）かつ低賃金労働として、現

地の人々から避けられる傾向にある。このため、市民・永住権保有者で建設業に従事する者（100%）のうち、65%が管理職・専門職・技術者・事務職のいずれかに属し、その他職工などの特定の技術を有する者が22%、機械操縦や組立工が7.6%、掃除夫等が6.1%である。このような国内の人材不足を補うために多くの労働者が国外から雇用されている¹⁰。

近年、建設業に従事する外国人は、労働許可枠の3割前後を推移している。2007年に建設業の労働許可を保有する外国人は18万人であったが、2015年のピーク時には32万人を超えるまで増加した。その後は縮小し、2017年現在は28万人を数える。労働許可枠の外国人を中心にして、建設業の全体が外国人労働者に依存しており、2017年の建設業従事者の45.1万人（100%）のうち、33.3万人（74%）が外国人で、残りの11.8万人（26%）がシンガポール市民及び永住者であった（図表7-17）。公表されている産業別労働許可数から推計すると、建設業に従事する外国人労働者（100%）のうち、労働許可保有者が84%で、残りの16%をEパスやSパスなどその他ビザ保有者が占める。政府としては、技術革新などによる生産性の改善で、2020までに建設業における外国人労働力の20～30%を削減することを目指している¹¹。

図表7-17 建設業従事者の内訳（推計）（2017）



出所：統計データより筆者推計

また生産性の向上という意味から、政府は建設業における外国人労働力の規模の縮小だけでなく、外国人労働者の技能を高めるための取り組みも行っている。労働許可枠には、より高い技能（資格と経験）を必要とするR1ビザと、最小限の技能（資格）を求めるR2ビザがある。2014年時点で、R1ビザ保有者は全体の15%ほどを占める。しかし、企業によってこの割合が大きく異なるため、2018年、政府は、各企業に対し、R1ビザ保有者を一定の割合雇用しなければ、新たにR2ビザ労働者を雇用または更新することができないという規定を設けた（後述）。

¹⁰ 複数の報告書（2011）では、建設業で働く30万人を超える外国人労働者のうち、20万人が中国出身であるとされ、彼らの労働状況、搾取が国内外から告発されている。” Exploitation of Migrant Chinese Construction Workers in Singapore” (HOME, 2011) 及び及び” Hired on Sufferance” (China Labour Bolletin, 2011) を参照。

¹¹ 2017年5月29日付けストレートタイムズ紙 (<https://www.straitstimes.com/singapore/bca-seeks-to-cut-number-of-foreign-workers>)

イ. 近年の制度改正

建設労働者の需要が高まる中で、政府は最長雇用期間の拡大、外国人雇用上限率（DCR）の引き上げ、同時に、外国人雇用税（FWL）の増額を行ってきた。2006年には、DCR（相当の）規定が「市民/永住者のフルタイム従業員1人に対して4人」、FWLが「S\$100またはS\$470」であったが、2018年5月現在、「市民/永住者のフルタイム従業員1人に対して7人（88%）」の労働許可保有者の雇用が許されており、外国人雇用税は、新規外国人採用権（MYE）や出身国、技能レベル（R1/R2）によって「S\$300、S\$700またはS\$950」と定められている。最大雇用期間も同様に拡大してきた。2012年には、もっとも短い場合（Unskilledの中国・非伝統国出身者）の最大6年の雇用期間を、最大10年に拡大した。その後も改正を重ね、現在は出身国と技能レベルにより、最大雇用可能期間は14年または22年と長期化している（非伝統国とマレーシアは適用なし）。（以上、図表7-8から7-11を参照）

政府は他にも、建設業における外国人労働者の技能レベル向上の一環として、労働許可R1とR2それぞれの、技能要件を変更した。従来、労働許可はUnskilled（非熟練）レベルとSkilled（熟練）レベルに区分されていたが、2011年7月より段階的にUnskilledレベル（資格不要）を廃止してゆき、資格や就労年数によって、「Basic Skilled（基礎技能労働者）」（労働許可のR2パスに対応）と「Higher Skilled（より高い技能労働者）」（労働許可のR1パスに対応）に再区分されることとなった。

さらに2018年1月より、労働許可保有者の10人中少なくとも1人はより高度な技能を示すR1ビザを保有しなければならない定めを設けた。この要件を満たさなければ、新たに基礎技能労働者（R2）を雇用、もしくは既存のR2労働者の労働許可を更新することはできない。2019年1月より、同要件を満たしていない企業は、新たに基礎技能労働者（R2）を雇用もしくは既存のR2労働者の労働許可を更新することはできないだけでなく、規定の人数を超えるR2労働者の労働許可が取り消される。

ウ. 条件・資格等

【建設業の労働許可申請が可能な出身国】

- ・マレーシア
- ・中国
- ・非伝統供給国（インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン）
- ・北アジア諸国（香港、マカオ、韓国、台湾）

【年齢制限】

R1・R2ビザ共通で、労働許可申請時の年齢が18歳以上50歳未満（マレーシア出身者のみ58歳）であり、就労可能な年齢は60歳までと定められている。

【R2 パスの条件・資格】

基礎技能労働者に区分される R2 パス（労働許可）を取得するためには、建設庁の定める技能認定（SEC または SEC(K)）が必要である。これらの認定取得のための試験センターは複数国（インド、中国、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、スリランカ）に置かれており、労働者は、事前承認（Prior Approval、PA）¹² の受領後、シンガポールへの渡航前に資格を取得する必要がある。建設庁の定める技能認定とは、技能評価認定（知識）（英語の頭文字をとり SEC(K)）と呼ばれるもので、多数の技能（2011 年時に 27 種）から選択し、1 時間の記述試験と 4～5 時間の実技試験から構成される。実技のみ合格した場合は SEC が認定され、記述と実技の両方に合格すると SEC(K) が認定される。英語だけでなく、中国語、タミール語、タイ語にも対応している。記述試験は、材料、工具、機械等の基本的な知識をもち、作業順序、安全面の知識などを確認するものである。実技試験では、労働者の実践的な技能を評価する¹³。

図表 7-18 出身国別の資格要件 (R1)

出身国・地域	就労の開始前に必要な資格
非伝統供給国、中国	SEC または SEC(K)
北アジア諸国	SEC または SEC(K)
マレーシア人	下記のいずれか 1 つ。 ・ SPM または SPM 相当 ・ SEC ・ SEC(K)

出所：労働力省ウェブサイト

【R1 パスの条件・資格】

R1 パス（労働許可）は、これまでシンガポールで就労してきた労働者の中から次の①～③のいずれかの条件を満たす者、または、シンガポールでの就労経験がない場合、④の条件を満たす者に付与される。現行の 4 つの方法は以下のとおり。

1. CoreTrade

建設産業の職人認定 (CoreTrade) 制度を利用する方法で、建設庁管轄の CoreTrade において 1 つの技能認定を有すること。すなわち、SEC または SEC(K) を有し、シンガポールで 4 年以上、建設産業で働いた経験を持ち、その上で、CoreTrade の実技試験に合格すること。

2. マルチ技能スキーム (Multi-Skilling Scheme)

シンガポールで 4 年以上、建設産業で働いた経験を持ち、異なる 2 つの技能認定

¹² 中国または非伝統供給国出身の労働者を雇用する場合、企業は労働許可を申請する前に（労働者の渡航前）、事前承認を必要とする。

¹³ 建設庁ウェブサイト (https://www.bca.gov.sg/otc/otc_main.html)

(SEC(K)) を有すること。または、シンガポールで6年以上、建設産業で働いた経験をもち、120時間の安全講習を受けた者または相応の安全衛生に関する資格を有する者。後者の安全関連の規定は、近年多発する労災事故を受けて新たに作られた。

3. 産業技能認定フレームワーク (Market-Based Skills Recognition Framework)

シンガポールで6年以上、建設産業で働いた経験を持ち、月収がS\$1,600以上の労働者。

4. ダイレクト R1 法 (Direct R1 Pathway)

シンガポールでの就労経験を不要とし、建設庁が認定する技能資格 (SEC(K)) を有し、月収が S\$1,600/月以上の労働者。2015年9月に導入された。

図表 7-19 R1 労働許可を取得する方法

要件	CoreTrade	マルチ技能スキーム	産業技能認定フレームワーク	ダイレクト R1 法
最低経験年数	4年	4年(6年)	6年	不要
技能・証明書	要	要	不要	要
最低給与額/月	—	—	S\$1,600	S\$1,600

出所：筆者作成

(2) 家事労働者

ア. 背景

アジアでは、シンガポールだけでなく、韓国、香港、台湾、マレーシアなどの経済が発展してきた国において、海外から女性を家事やケアの労働者として受け入れ、家庭内で就労させるという政策が実施されている。アジアのこれらの国では、政府が国民に対して実施する高齢者、障害者、育児関連の福祉政策は限定的であるが、それを補うため海外から家事やケアの労働者を雇用しやすくすることで、自国の女性の家事・介護・育児の負担を軽減し、女性の就労率や出生率を上げようとするのが政策の趨勢となっている。

シンガポールでは、1987年に外国人家事労働者プログラム (Foreign Maid Scheme) が導入された。当時の住み込み外国人家事労働者の数は、5千人であったのが、1987年に2万人、1990年代末には10万人を突破し2005年には16万人に達し、現在(2013年)では、公式に21万4,500人が登録されている。2005年には7世帯に1世帯が外国人家事労働者を雇っていたのに対し、現在は5世帯に1世帯が雇っているという計算になる。80年代、中流階層の共働き夫婦は、住み込みではなく通いで掃除、洗濯等をする外国人を個人的なついで週に1～2回雇うことがより一般的であった。それが、80年代後半以降、とくに90年代から海外からの住み込み家事労働者が増え始めた。その多くはフィリピン出身であったが、後にインドネシアからの女性も増えた。家事労働者として就業するものの外国人比率は、2011年で94.1%に達する。低賃金、厳しい労働条件、そして政策が加わり、このセクターは、外国人労働者に占められている。

イ．制度概要

家事労働への外国人就労者の条件として、出身国、年齢、教育レベル等が定められており、加えて、出身国における2～3カ月の研修とシンガポール入国後の定住プログラムへの参加が義務づけられている。現在承認されている出身国は、バングラデシュ、カンボジア、香港、インド、インドネシア、マカオ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、韓国、スリランカ、台湾、タイの計13カ国であり、承認国の枠は随時拡大されてきた。今日まで、インドネシアとフィリピン両国からの家事労働者がシンガポール家事労働者のほぼ全体を占めているが、年々給与レベルが上昇しているため、より低賃金で、条件の厳しくない他国の家事労働者を求める人々もあり、家事労働者の出身国は多様化している¹⁴。年齢は、労働許可申請時に23歳以上、50歳未満であること、学歴は最低8年の教育を受けていることが求められる。他にも、家事労働者は、実態だけでなく、制度上も「原則女性」とされているため、これに派生する義務として6カ月毎の定期健康診断が必須である。入国時には他の労働許可保有者と同様に、感染症に関する健康診断が行われるが、家事労働者のみ、その後6カ月毎に感染症及び妊娠検査が義務付けられている。家事労働者含め労働許可保有者の妊娠は、労働許可の条件から逸脱したとみられ、現実的には、国内での墮胎か出産のための帰国の選択しか残されていない¹⁵。

他方、雇用主になるための条件は、21歳以上で、最低収入基準を満たす必要がある。ただし婚姻者は、配偶者と収入の合算が可能であり、他にも配偶者以外の家族との収入合算プログラム、もしくは1人暮らしで無収入の60歳以上の高齢者を対象としたスポンサーシップ・プログラム（子・孫が実際の雇用主となる）もある。具体的な収入基準値には言及されておらず、申請後、労働力省の判断にゆだねられる。また、雇用主が雇うことのできる家事労働者は原則1人であるが、18歳未満の子が2人以上または60歳以上の親（もしくは義父母）と同居していることを条件に、2人目の家事労働者を雇用することが可能である。

ウ．制度改正等

家事労働や子供の養育だけでなく、高齢化社会を迎えつつあるシンガポールでは、家庭内における高齢者の介護のためにも、外国人家事労働者の需要は増加していくことが予想され

¹⁴ 家事労働者の賃金は、出身国により差異化されている。ウェブ上のメイド紹介所などで記載されている参考料金では、フィリピン出身者が最も高く、続いてインドネシア出身者、ミャンマーやスリランカ出身者がこれと同等か少し低額、さらに低いのがインド出身者であり、これに経験年数が加わり金額が設定される。例えばインドネシア出身者の給与は、S\$320-400/月(2.6万-3.3万円相当)の範囲である。また高い学歴や看護等の資格を有している場合、別の給与基準が適用され、S\$800程度の給与を得ることもある。

¹⁵ 数は少ないと思われるが、シンガポール市民もしくは永住権保有者との婚姻は、困難だがもう1つの方法である。2010年9月のストレーツ・タイムズ紙によれば、毎年100人の妊娠した家事労働者が帰国している（強制か本人の意志かは不明）。また同紙の2012年6月の記事によれば、(記録されている)外国人労働者の中絶数は年々増加しており、2011年には3,000人超の外国人が妊娠中絶を行っているというデータがある（永住権保有者を含めると4,660人に達する）。これは、シンガポールにおける妊娠とは、失職→帰国を意味することが、大きな要因だと言える。

る。シンガポールでは、全世帯の8割以上が住む公団住宅の割り当てで親との同居が奨励されており、高齢者の面倒は国や病院ではなく、子供を見ることを前提としてきた。また1994年には、経済的に自立困難な両親を支援しない子供に対して国が介入して解決に導くことができるという、両親保護法（Maintenance of Parents Act）が成立している。そうした方針の一環であろうか、「原則女性」とされる家事労働者について、近年、男性の家事労働者（実際は介護ニーズとして）が例外的に認められてきた。ストレーツ・タイムズ紙によれば、2013年5月時点で、33名の男性家事労働者がシンガポールで働いており、寝たきりなどの高齢の親（特に男性）を抱える家族からの需要が多いとのことである。雇用エージェンシーは、今後もニーズに合わせて男性就労者を増加させていく予定だと述べている。なお、労働力省の対応に関して、男性家事労働者の場合は、特別の申請と理由説明が必要とされ、承認に時間を要することが報告されている。

2013年人口白書の基礎資料の1つに、人口・人材局が2011年11月に作成した暫定資料「医療部門及び建設労働者、外国人家事労働者の外国人労働力需要の推計」がある。これは、2030年までの医療部門及び、建設労働者、外国人家事労働者に関する労働力需要を推計した資料である。ここにおいて政府試算では、今後外国人家事労働者の規模は、建設労働者と同程度かそれ以上の規模まで拡大すると想定している。外国人建設労働者は、2030年、現在と同規模の25万人から30万人の範囲で必要であるとされるが、一方、外国人家事労働者の需要は、2011年の19万8千人から、2030年には30万人と、大幅に増加することが予想されている。その理由として、子もしくは高齢者を含む家族と共働き家族の増加を挙げているのは、政府が今後も子の養育及び高齢者の介護について、家庭内でのケアを想定しているからに他ならない。

シンガポール政府の社会保障の原則にある“自助”努力の精神は変わらぬまま、近年では福祉政策の重視への政策転換が行われている。その一環ともみられるものに、家事労働者にかかる外国人雇用税（FWL）の動きがある。家事労働以外のすべての就労パス保有者については、すでに述べたようにFWLは増加の一途であるが、家事労働者についてのみ、税額が下がり続けている。2005年には、通常FWLがS\$345からS\$295に減額され、また12歳未満の子か65歳以上の親族、または障害者をもつ場合に適用可能なFWLの減額制度¹⁶を利用した際のFWLはS\$200であった。ここ数年のFWLの通常額はS\$265で据え置きされており¹⁷、減額後のFWLについては段階的に引き下げられ、現在はS\$60である。また2012年から、外国人労働者交付金（Foreign Domestic Worker Grant）と呼ばれる家事労働者雇用のための補助金制度が開始しており、現在の条件は、65歳以上の親族と同居し、1世帯当たりの収入がS\$2,600以下の雇用主を対象に、毎月S\$120の交付金が受け取れるというものである。同制度の開始当初は、1世帯当たりの収入がS\$2,200以下の条件であ

¹⁶ 子、孫、高齢者、障害者のそれぞれのプログラムがある。

¹⁷ ただし、2019年4月よりS\$300へ増額することが予定されている。（減額のFWLは据え置き）

り、2015年の受益者は6,200家族にのぼり、2012年の開始以降、少なくとも10,400世帯が同制度を利用している。このような政府支援もあり、家事労働者の雇用は、ますます多くの国民にとって手の届くものとなりつつある。

エ. 家事労働者特有の問題

ただその一方で、外国人家事労働者の権利の整備は遅れたままである¹⁸。家事労働者は、国内の雇用法及び労働災害補償が適用されない。家事労働者は、雇用主と同じ空間で就労し、生活もするため、仕事とプライベートの区別はほとんどできない。そのため、労働時間が不明確である、閉ざされた空間の中で使用者の権利の濫用が起りやすい、雇用主が外国人家事労働者の保証金（S\$5,000）を支払う必要があるため、過度の個人への監視が行われる、などが報告されている。法を犯した雇用主は厳しく罰せられるが、雇用がなければ自国に戻らなければならない外国人労働者にとって雇用主を訴えることはなかなかできないのが現状だ。近年の労働者保護の観点からの唯一の改善は、2013年1月より施行された家事労働者の週休1日原則である。また、労働者の賃金もその問題の1つである。シンガポールでは最低賃金が存在しないため市場原理に任されていることも給与の低さにつながっているが、出身国とシンガポール現地での家事労働者仲介業者が多額の手数料（手配料など）を給与から天引きすることが慣行化しており、その手数料が、多いときには給与の1年分ほどになることもある。いくつかの労働者供給国は、労働条件・賃金などを定めているが、それらが遵守されていないのも現状である。

5. 社会統合政策

(1) 市民権・永住権の付与状況

シンガポールでは、現在、毎年3万人ほどの外国人が永住権を取得し、永住者のうち2万人弱が市民権を取得している。シンガポールにおける永住者は、準市民的権利を与えられたもので、選挙権がないことや兵役義務がないこと、市民より低額の医療補助であるなどの違いはあるが、市民とほぼ同等の権利を有している。ただし、近年シンガポール政府は、市民と永住者との差別化を図っており、以前よりはその差が拡大している。

市民権や永住権の申請に対しては、給与、学歴、年齢、滞在年数、シンガポール社会に根づく意思などが総合的に判断される。永住権は、外国人が市民権を得るためのステップとして設定されている。永住権申請は、市民・永住者の配偶者を除き、シンガポール経済に高く貢献していることが必要とされ、Eパス、Sパス保有者¹⁹及び起業家／投資家の申請枠組みはあるが、労働許可保有者の申請は認められない。また、市民権の獲得や永住権の資格では、

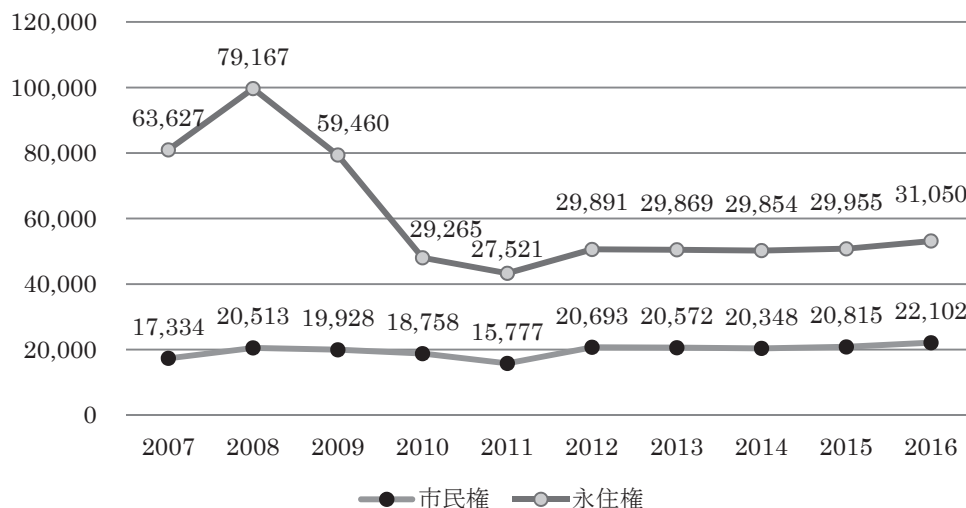
¹⁸ 外国人家事労働者の権利に関わる問題は、ヒューマン・ライツ・ウォッチの報告書「Maid to Order」やHOME（脚注9と同じ）報告書「Maid to Work」などに詳しい（ウェブ閲覧可）。

¹⁹ Eパス及び及びSパス保有者の永住権申請は、通常、管理・専門職・技術職枠を通じて行われる。同枠を通じた永住権付与は、2009年の2.7万から、2010年の1.1万に減少した。

常に民族間比率を守るように考慮されている。

図表 7-20 は、新規の市民権と永住権付与数の推移を示したものである。永住権は、80 年前後は 1 万人弱、90 年前後は 2 万人弱、90 年代後半から 2.5 万人～3 万人と比較的緩やかに増加してきたが、2000 年代の中盤から急速に永住権の付与が進められた。その後 2009 年に移住者の受入れ枠組みを厳格化したことで、永住権付与数が大きく減少し、近年の新規永住権付与は 3 万人近くに抑えられている。これは、2008 年の申請却下数 2.2 万、2009 年 5.9 万、2010 年 6.8 万からわかるように、申請者数の減少によるものではない。市民権については、2000 年代の数年で付与数がほぼ倍増した。政府は、2013 年の人口白書において、永住権は現在のレベル（年間付与 3 万人）を維持、市民権についても年間 1.5 万人から 2.5 万人を承認していく意向を示している。

図表 7-20 新規市民権・永住権付与件数 (2007-2016)



出所：人口・人材局「Population in brief 2016」「Population in brief 2017」

(2) 永住権付与の条件

シンガポールでは、従来、高度人材に対して比較的スムーズに永住権の付与を行ってきた。しかし、新規永住権付与数の減少からもわかるように、近年その基準が引き上げられたことは明白である。永住権の申請・審査に関わる基本枠組みは、1) 家族紐帯スキーム、2) 技術・専門職スキーム、3) 投資家／起業家スキーム、に分けられる。家族紐帯スキームでは、シンガポール市民の配偶者や親、子に対して被扶養者永住権を付与しており、2010～2012年平均で年間 3,800 人の配偶者と 340 人の親・子に付与された。ただしシンガポール市民との婚姻によっても容易に永住権が得られることはなく、偽装結婚等への予防措置がとられている。技術・専門職スキームでは、2009 年に 2.7 万人、2010 年に 1.1 万人に永住権が与えられた。また投資家／起業家スキームの前身である投資家スキーム（2012 年 4 月に終了）

では、2004年から2012年の間に、1,080人の投資家に対して永住権が付与された。つまり永住権は、その大半が技術・専門職スキームを通じて取得されている²⁰。

技術・専門職スキームは、Eパス・Sパス保有者を対象²¹としており、1) 経済的貢献(収入)、2) 学歴・資格、3) 年齢、4) 社会への統合力・ルーツを評価するための家族プロフィール——など、申請者毎に総合的評価を行い、決定が下される。1)～4)の他に、居住年数や人種についても判断材料とされる可能性はあるが、いずれの項目がどれだけ重要とされるかなどの基準の公開は、制度の乱用を防ぐために行われていない。2005～2010年の技術・専門職スキームで永住権が付与された申請者のプロフィールは次の通りである(2012年1月の国会質疑にて)。

[年 齢] 56%が、30歳未満

[居住年数] 85%が、雇用パスを含む最初の長期滞在パスが発行されてから5年以内

[高い学歴] 83%が、専門学校・大学卒以上

[収 入] 23%が、S\$4,000/月以上(2012年1月以前のP2パスの基準)

※ただし、2009年の移民規制の厳格化により、S\$4,000以上の収入を得る申請者の割合が、2010年には43%にまで上昇した。

なお、永住権付与者には、最長5年を期限²²とした再入国許可(REP: re-entry permit)が発行され、これを更新していく必要がある。REPの更新を怠った場合もしくは更新申請が却下された場合、永住権ははく奪される。毎年2%ほどのREP更新が拒否されており、理由としては、国外滞在による長期不在、十分な収入の欠如、家族ルーツの喪失などが挙げられている。

(3) 国民統合評議会

移住者や外国人労働者の社会統合に対する努力は、国民統合評議会(The National Integration Council、以下NIC)を通して行われている。2009年4月に設立されたNICは、現在、公的セクター、民間セクター及び市民から選ばれた26名²³によって構成されており、彼らが統合のための戦略やプログラムを討議する。また、コミュニティ、メディア、学校、職場で分けられた4つのワーキング・グループが置かれているが、NICはこれらWGによって提案されたプログラムに戦略的方向性も与える。実務上は人口・人材局が事務局となり、その運営と調整にあたっている。

設立当初、社会統合の戦略的プログラムは、コミュニティ統合基金(Community

²⁰ 3つのスキームの存在と各スキームでの付与数については、国会質疑の中で述べられたものを引用しているが、それらを合算しても図表7-20の永住権付与件数には合致しない。いずれにしても、本項での記述は、すべて国会における質疑応答に基づいて記している。

²¹ 第1章(3)に既述の個別雇用パス保有者も同様である。

²² 最長5年の有効期間を与えられるが、1年などのケースもあり、個別の対応がされている。

²³ 参照 URL(<https://www.nationalintegrationcouncil.org.sg/about/national-integration-council>)

Integration Fund、以下 CIF)、英語レッスンの受講促進、帰化と統合の旅 (Naturalisation and Integration Journey) の3つの軸からなっていたが、現在は、英語レッスンの受講促進が政府の社会統合政策のなかで言及されることはなく、CIF とシンガポール市民の旅 (Singapore Citizenship Journey、以下 SCJ) が中心となっている。

2009年9月にS\$1,000万の基金をもって発足したCIFは、非政府組織や草の根組織、企業などに対して承認されたプロジェクトの80%以内かつS\$20万以内の資金援助を行う。これまで、280の統合イニシアチブと160の組織が支援されてきた。対象となるプロジェクトの内容は、新規移住者(新しく市民となった人々)や外国人がシンガポールに統合できるための情報提供、新規移住者・外国人とシンガポール人の交流の促進、シンガポール人と新規移住者・外国人の間の多様性などの理解促進——などが主なものとされる。2011年に立ち上げられたSCJは、新しい市民に対してシンガポールの規範と価値の理解を深めることを目的とし、16歳以上60歳以下のすべての新規移住者が公式な手続き完了前に参加することが義務付けられている。その“旅”の内容は、①シンガポールの歴史や政策などに関するオンライン・プログラム、②歴史的ランドマークや公的機関を実際に巡るシンガポール・ツアー、③地元での交流を深め、参加可能な活動を知るためのコミュニティ共有講習会——。

(4) 居住空間を通じた“統合”への取り組み

シンガポールでは、人口の8割超がHDB (Housing and Development Board : 住宅開発庁) という団地当局の下にある公共住宅団地に暮らしている。HDBは、独立前の1960年、衛生環境の悪いスラムなどに住んでいた多くの市民のために適正な居住空間を提供することを目的に設立された。80年代末、民族間対立の可能性が社会問題として浮上した際に、いくつかの地区において特定民族の集中がみられることが報告された。この問題への対策として、政府は1989年、民族統合政策 (Ethnic Integration Policy、以下 EIP) を導入した。これは、「ブロック」と「近隣」の二つのレベルでの民族比の上限を定めたものである。人口の実際の民族比に多少余裕を持たせた配分となっており、例えば2000年の人口比は、華人77%、マレー人14%、インド人8%であったが、同年のEIPの近隣上限率は、各々84%、22%、10%であった。また、ブロック内上限率は、各々87%、25%、13%と定められていた。

この民族比制限に加えて、現在では、永住者と外国人に対する上限率も定められている。まず永住者には新規のHDBフラットの購入が認められていないため中古のHDBフラット購入についての制限として、永住権保有者の近隣上限率は5%、ブロック内上限率は8%と定められている。なおマレーシア人の永住者はこの適用を逃れる。また、2014年1月以降、非マレーシア人の永住者及び外国人の賃貸についても規制が作られた(外国人は賃貸のみ可)。以後、非マレーシア人の永住権保有者及び外国人は、近隣内比率8%以内、ブロック内比率11%以内が守られる場合のみ、HDBフラットを賃貸することができる。

EIPは人種的統合と調和を促進するために導入されたものであり、人種的飛び地の形成を

防ぐことを目的としている。また、永住者・外国人に対する施策は、『公的住宅において外国人の飛び地の形成の予防と社会的結合を目的とし、非市民がローカル・コミュニティにより良く統合することができるのを確かにする』というのが公式見解である。

6. 制度改正・最近の動向等

2009年より外国人労働者の受入方針が転換し、それまでのように積極的に受け入れを拡大させていくのではなく、ローカル人材（シンガポール市民及び永住権保有者）へ配慮をしながら、現状の受入レベル（労働力の1/3）を維持することが目指されるようになった。受入制度のあり方としては、給与基準・雇用税の上昇という従来とおりの選別・調整方法に変更はない。近年の目立った動きとして、高度人材を対象にした「公正な採用」のための制度改正が進められている。

2014年以降、高度人材の外国人雇用に関して、企業への求人広告掲載義務の導入と「公平で進歩的な雇用慣行のための政労使連合（TAFEP）」という3者組織による監査の強化を通して、ローカル人材が不利な立場に置かれまいよう、取り組みが行われている。まず、2013年の人口白書において、シンガポール人（永住者含む）を中心とする労働力基盤を目指して「Strong Singaporean Core」の指針を打ち出し、そこで、外国人労働者の受け入れを規制し、シンガポール人労働者のスキルを向上させ、専門職や管理職業務を中心にシンガポール人の労働力基盤を強化する方針を明らかにした。具体的には、2014年、「公平な採用検討の制度（Fair Consideration Framework）」を導入し、Eパスの外国人を雇用する前に、シンガポール人への求人広告掲載（最低14日間）が義務化された。26人以上の従業員をもつ企業が、月収S\$12,000以下の求人を行う場合、Job Banksへの広告掲載が必要とされる。2015年には、「公平で進歩的な雇用慣行のための政労使連合（TAFEP）」が実施機関となり、Eパスの申請企業がシンガポール人を公平に専門職・管理職・役員に登用しているかという審査が開始された。さらに2016年、Singaporean Coreの促進に向けた対策として、労働ビザの審査に関する企業側の追加基準として、Singaporean Coreへの寄与が含まれることになった。このため、TAFEPの調査権限は強化され、公平な採用検討制度の警告企業リストの作成が定められた。企業がこの警告リストに入り、6カ月以内に改善が見られない場合、Eパス申請は却下される。2017年2月末には250企業・使用者が警告リストに入れられ、そのうち約50企業がこうした制裁の対象となり、500以上のEパス申請が却下または取り下げられた（同制度は現在まで継続）。2018年には、「公平な採用検討の制度」の改正により、7月以降、10人以上の従業員をもつ企業が、月収S\$15,000以下の求人を行う場合、Job Banksへの広告掲載が必要となる。さらに、これまでEパスのみが対象であったが、Sパスも対象に含まれることとなる。

低度技能労働者の外国人雇用に対する制度変更として、建設労働者などを対象として技能レベルの向上を目的とした制度改正があったことはすでに述べた（第4節(1)）。その他、

2018年5月より、労働許可保有者のビザ有効期間が、特定国出身に限り（中国、バングラ、インド、タイなど）、2年から4年へ延長される。また、現在は外国人家事労働者に限定されている定住プログラムの受講義務を、2018年後半より、その他の労働許可をもつ外国人労働者にも広げることが予定されている。

7. 労働市場に与える影響

多くの先進諸国が経験するように、シンガポールにおいてもサービス業の拡大と製造業の縮小が起こっている。国内就業人口は、1992年から2013年の約20年間で、サービス業63%→70%、製造業27%→16%に変化した²⁴。このような産業構造の変化は、政府主導で積極的に進められてきたものだが、それにとまなう外国人労働力の受け入れも政府の管理のもと、行われてきた。

2001年の就業人口に占める外国人比はすでに31%だったが、2013年には38%まで増加している（図表7-21）。同期間（2001－2013）の産業別の外国人比の変化をみると、製造業は38.7%から52.2%へ、建設業は66.2%から75.3%へ、サービス業は21.7%から27.6%へ、全産業で上昇している。また同期間の絶対数の変化では、製造業のローカル就業者は約5000人減少、逆に外国人就業者が11万5千人も増加した。建設業では、ローカル就業者が約2万人増に対し、外国人就業者は約17万人大幅に増加した。サービス業では、ローカル就業者が65万人増加、外国人就業者が36万人増加であった。これらデータより、縮小産業である製造業ではローカルに代わり外国人が投入された、建設業ではその拡大したニーズの大部分が外国人によって埋められた、成長産業のサービス業ではローカル就業者の新規参入でも満たされない部分が外国人によって“補填”された——と言えるだろう。

外国人労働者の流入による社会階層別の影響として、低賃金労働者に対してより大きなマイナス・インパクトがあると考えられるが、高度・中度技能労働者に対応する層についても何らかのマイナス・インパクトからは免れていないようである。労働許可で入国する多くの低賃金労働者は、建設、海運、清掃・メンテナンス、小売り・食品、飲食マーケット、家事労働などの3K職に集中しており、一般的にシンガポール人が入りたがらない職場の穴を埋めている。しかし、シンガポールの低賃金労働者層は、これら外国人労働者による失職及び賃金上昇の抑制の影響を被っていると指摘する研究もあり、2007年に **Workfare Income Supplement** と呼ばれる高齢の低所得者層向けの所得補助制度が導入されたのは、その事実の深刻さを裏付けるものだといわれる。また、外国人の高度・中度技能労働者に対応する層として、シンガポールで **PMET**（Professionals, Managers, Executives and Technicians、

²⁴ 労働力省の資料“Employment Trend and Structure, 2004”は、この変化を次のように説明している：サービス・セクターにおいては1992年から2003年の間に48.5万の新たな職が生み出されており、この増加は、ビジネス・サービス、商業、交通、コミュニケーション、金融サービス、福祉、教育、個人サービスの増加によるものである。また製造業は、同期間に5,900の職が減少しているが、これは高付加価値産業へのシフト、つまり安価な製品の製造拠点の移転と新たな投資による職の創出を相殺した結果である。

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—

図表 7-21 産業別の就業人口及び外国人人口

	2001		2006		2013	
	就業人口 (千)	(%)	就業人口 (千)	(%)	就業人口 (千)	(%)
全体	2,170.0	100.0	2495.9	100.0	3493.8	100.0
ローカル	1,501.0	69.1	1739.6	69.7	2172.2	62.2
市民	1,344.0	61.9	1498.5	60	-	-
永住者	156.9	7.2	241.1	9.7	-	-
外国人	670.0	30.9	756.3	30.3	1321.6	37.8
製造	430.1	100	517.5	100	540.3	100.0
ローカル	263.8	61.3	286.7	55.4	258.5	47.8
市民	223.4	52	228.9	44.2	-	-
永住者	40.4	9.4	57.7	11.2	-	-
外国人	166.3	38.7	230.8	44.6	281.8	52.2
建設	287.2	100	255.5	100	477.1	100.0
ローカル	97.1	33.8	101	39.5	118.0	24.7
市民	80.8	28.1	80.1	31.3	-	-
永住者	16.4	5.7	20.9	8.2	-	-
外国人	190.1	66.2	154.5	60.5	359.0	75.3
サービス	1,438.8	100	1706.5	100	2450.0	100.0
ローカル	1,126.2	78.3	1337.7	78.4	1773.6	72.4
市民	1,026.6	71.4	1176	68.9	-	-
永住者	99.6	6.9	161.6	9.5	-	-
外国人	312.6	21.7	368.9	21.6	676.4	27.6

出所：労働力省の労働白書等資料 (Labour Market (2013), Employment of Singapore Citizens, Permanent Residents and Foreigners 1997 to 2006 (2008)) から筆者作成

管理・専門・技術職) と呼ばれる職に就く人々がおり、ローカル就業人口における PMET の比率は、2001 年の 28% から大きく増え、2013 年には 53% にのぼる。こうした人々からもまた、外国人労働力の流入による直接・間接的な解雇や、賃金の抑制が起こっているという声があり、メディア等で頻繁に取り上げられている。

それに対し、「政府が経済状況、労働市場を考慮したうえで、移民・外国人労働者の流入を厳格にコントロールしているため、労働市場に対する影響は許容範囲内に収められている」というのがおおよそその政府見解であろう。2014 年 2 月に通商産業省から発表された『シンガポール経済統計 2013』では、2012 年末から 2013 年初めに施行された外国人労働者政策のさらなる強化により、最近の賃金上昇が引き起こされたと説明している。また、外国人労働者の規制強化策と低いローカル²⁵失業率により、逼迫した労働市場は継続すると予測している。2014 年 2 月 18 日の国会において、「外国人ではなく、シンガポール人及び永住者が、管理職・専門職ポスト（特に IT 部門）に採用されているかを監視しているか、また企業による何らかの差別的な行為を認知しているか」という内容の質疑応答が行われた。これに対する労働力相の回答は、基本的に政府の現在の方針だとみることができる。その回答をまと

²⁵ 市民と永住権保有者

めると次の通りである。

現在も、ローカル（市民と永住権保有者）全体の失業率は低く²⁶、シンガポール人の求職者より多くの職が生み出されている。ローカルの管理・専門職の失業率は全体の失業率よりさらに低い。外国人労働力は、ローカル労働者を増大させ、またローカル労働者を補足し続けるだろう。政府の目標は、生み出される多くの機会にシンガポール人がアクセスできるよう支援することである。また、企業が外国人を雇うかローカルを雇うかを決めるべきであり、その決断に政府が介入すべきではない。これらの目的を達するため、政府が行っている政策の軸は、3つある。1つめは、安い外国人を雇い入れるというコスト・メリットをなくすために、ローカルの管理・専門職の給与上昇に伴い、Sパス及びEパスの給与基準も引き上げた。2つめに、Fair Consideration Framework（労働市場テスト）によって、機会の均等を確実にした。3つめに、教育システムと継続的教育と研修プログラムによって、競争力をもち仕事の準備ができたローカルの管理・専門職の形成を支援している。

政府によるこうしたマクロレベルでの事実認識と、『外国人から職を奪われている』と感じる市民の感覚が乖離しているのは明らかである。下表（図表7-22）は、シンガポール社会への外国人労働者流入のインパクトをまとめたものである。政府にとっては、このプラス効果を増幅させ、マイナス効果の是正を図ることが今後の課題であろう。

図表7-22 外国人労働者のシンガポール各ステークホルダーに対するインパクト

ステークホルダー	プラス効果	マイナス効果
経済	技能労働者による経済再編の促進、高いGDP成長と開発・起業を可能に。	技能なし労働者が経済再編を遅らせ、生産性の低下を生む。
政府	よりよい経済実績、税金や雇用税からの収入増加。	インフラ整備やサービスのための政府支出の増加。
ビジネス	利用可能な技能あり・技能なし労働力の確保、低い労働コスト。	生産性へのマイナスの影響から事業運営のアップグレードの遅延。
労働力	必要な労働力の補填、（外国人労働者増加による）雇用機会の増加。	外国人労働力への代替、就職時の競争、賃金の抑制。
家庭・公共	よりよい福祉サービスや家事労働者による生活の質の改善、住居や医療・交通のコスト軽減。	公共空間や公共サービスの混雑による生活の質の低下。

出所：“Foreign Labor in Singapore: Trends, Policies, Impacts, and Challenges”（2011）

注：上の表は同資料に記載の表を転用したものだが、表外の説明をもとに若干手を加えている。

[参考文献]

Chia, Siow Yue (2011), “Foreign Labor in Singapore: Trends, Policies, Impacts, and Challenges,” discussion paper series No.2011-24, Pihippine Institute for Development Studies

Dodgson, Jennifer and Hawyee Auyong (2016), “Foreign Domestic Workers in Singapore: Social and Historical Perspectives”, Lee Kuan Yew School of Public Policy (LKY School),

²⁶ 近年のローカル（市民と永住者）の失業率：2011年2.9%、2012年2.8%、2013年2.8%（Employment Situation, July 2014より）。

- National University of Singapore.
 Pang, Eng Fong & Linda Lim (1982), “Foreign Labor and Economic Development in Singapore”,
 International Migration Review Vol.16, No.3
 Rahman, Md Mizanur (2006), Foreign Manpower in Singapore: Classes, Policies and
 Management, Asia Research Institute Working Paper Series No.57, University of Singapore
 Rahman, Md.Mizanur. (2017), Bangladeshi Migration to Singapore, Singapore: Springer
 Nature Singapore.
 Sullivan, Gerard; Gunasekaran, Subbiah; Siengthai,Sununta (1992), “Labour Migration and
 Policy Formation in a Newly Industrialized Country. A Case Study of Illegal Thai Workers
 in Singapore”, ASEAN Economic Bulletin Vol. 9, No. 1 (Jul.1992)
 田中恭子 (2002) 『国家と移民：東南アジア華人世界の変容』名古屋大学出版会
 小保内弘子 (2000) 「シンガポールの経済発展と外国人：専門家労働力の流入—移民政策を中心に—」
 明治大学短期大学紀要
 村田翼夫編著 (2001) 『東南アジア諸国の国民統合と教育』東信堂

【主な参考ウェブサイト】

- Ministry of Manpower: <http://www.mom.gov.sg>
 Department of Statistics: <http://www.singstat.gov.sg/>
 Immigration & Checkpoints Authority: <http://www.ica.gov.sg>
 Singapore Parliament Reports: <http://www.parliament.gov.sg>
 National Integration Council: <https://www.nationalintegrationcouncil.org.sg/>
 Housing & Development Board: <http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/homepage>
 ジェトロ（ビジネス短信）: <https://www.jetro.go.jp/biznewstop/asia/sg/biznews/>

JILPT 資料シリーズ No. 207

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—
—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—

発行年月日 2018年9月14日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 調査部海外情報担当 TEL:03-5903-6274

印刷・製本 株式会社相模プリント

© 2018 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)