

## 1. 背景

シンガポール政府は、有能で高度な資格や技能をもつ外国人がシンガポールで働き、住むことを受け入れる「オープンドア（門戸開放）」政策を常に採り入れてきた。天然資源がない非常に小さな国であるシンガポールの経済は、人的資源に大きく依存している。しかしながら、比較的少ない人口、出生率の低下、ほぼ 40% に達する依存人口比率という状況にあるシンガポールが労働力の規模を拡大するには、外国人に頼らなければならない。下の表は、シンガポールが国際的な競争力を維持して行くためには、自国の労働力を補う外国人の労働力が必要であること示す統計の一部である。

2004 年度のシンガポールの統計

土地面積	699 平方キロメートル
総人口	4,240,300
人口（シンガポール市民、永住者）	3,486,900
粗出生率（人口 1,000 人当たり）	16.2（1994 年度）      10.1（2004 年度）
労働力人口	2,183,300
労働力参加率	64.2%
依存人口比率（100 人当たり）	39.1
外国直接投資（2003 年度）	S\$2,443 億 9,100 万

ここ数年の間に、シンガポールの発展に伴った国民の豊かさの向上が、経済の特定の分野における深刻な労働力不足を引き起こしている。シンガポール人の労働者は、汚い、地位が低い、交代制が要求される、賃金が乏しいなどとされる仕事を避けていて、選り好みをし過ぎると非難されてきた。そのため、こうした職種の空きを埋めるため、政府は、半熟練の外国人だけでなく非熟練の外国人もシンガポールで働けるよう、政策をさらに緩和する必要に迫られている。

注意：この報告書における金額はシンガポールドル（S\$）である。2005 年 10 月 20 日現在の為替レートは、S\$1.6945 = US\$1.00、S\$1.4672 = 100 円 である。

## 2. シンガポールにおける労働パス（Work Pass）の枠組み

シンガポールで就労する、または事業を行うことを希望する外国人は、有効な労働パスを保有しなければならない。シンガポールの労働パスの枠組みに基づき、主に次の3種の労働パスがある。

- ・ 雇用パス（Employment Pass）
- ・ Sパス（S Pass）
- ・ 就労許可証（Work Permit）

### (a) 雇用パス

基準を満たしている学位、職業資格または専門的技術を持ち、基本月給 S\$ 2,500 を超える専門職、管理職、役員職、または経営職を提供されている外国人は、雇用パスを申請することができる。

- ・ P1 パスは、基本月給が S\$7,000 を超える申請者に発行される。
- ・ P2 パスは、基本月給が S\$3,500 を超え、\$ 7,000 以下の申請者に発行される。
- ・ Q1 パスは、基本月給が S\$2,500 を超える申請者に発行される。

企業家パス（EntrePass）は、シンガポールで新しい会社や事業を始める準備が整っている外国人のための雇用パスである。申請者は、人材資源省（MOM）に申請書を提出することになり、シンガポール規格生産性改革局（SPRING Singapore）によって判断される。外国人起業家は、シンガポールでの会社の経営または事業に積極的に関与していなければならない。計画されているビジネス・ベンチャー（投機的事業）は、違法な活動に関与してはならない。さらに、企業的な性質でない事業は、企業家パスの対象とならない。非企業的な事業の例には、喫茶店、屋台市場、フードコート、足つぼマッサージ、マッサージ店、カラオケ・ラウンジ、両替/送金所、新聞の街頭販売、風水（geomancy）、学習指導が含まれる。

### (b) Sパス

Sパスは、Q2パスに代わる新しい種類の労働パスである。Sパスの目的は、専門性をもつ労働者や技術者など、中間レベルの熟練人材への産業界のニーズに対する外国人の人材枠の柔軟性と対応性を強化することである。最低でも S\$1,800 の基本月給の職

を提供されている外国人は、S パスを申請できる資格がある。申請者は、給料、学歴、技能、職種、職歴を含む複数の条件を考慮した点数制度で評価される。

*(c) 就労許可証*

シンガポールでの就労を希望する非熟練または半熟練の外国人は、外国人労働者雇用法 (Employment of Foreign Workers Act) に従って就労許可証を申請しなければならない。一般的に、就労許可証は、基本月給が S\$1,800 以下の外国人に発行され、建設分野、非建設分野、家庭内労働分野などの産業分野に準じて発行される。

非建設分野は、サービス、製造、町議会管理業務、草刈り業務、および海事分野からなる。サービス分野の会社の例として、下記の業務に関わるものが挙げられる。

- ・ 金融業・保険業・不動産業・ビジネス業
- ・ 運輸業・保管業・通信業
- ・ 商業 (小売、卸売)
- ・ 地域サービス・社会サービス・個人サービス (家庭内労働者を除く)
- ・ ホテル
- ・ レストラン・喫茶店・フードコート・その他の認可された飲食施設
- ・ 発送サービス・配達業
- ・ 整髪業・美容院

家庭内労働分野では、女性の外国人労働者が、家事手伝い、子供や年老いた病人の世話の任務の一端を担うために雇用されている。これらの家庭内労働者は、働くシンガポール人の女性たちを支援し、シンガポール経済と家族の快適な暮らしに貢献している。

*(d) シンガポールにおける就労許可証保有者に関する統計*

MOM によると、シンガポールには現在 62 万人以上の就労許可証保有者がいる。下記は、彼らが保有する労働パスの種類別の内訳を示している。

雇用パス保有者 (高度熟練労働者と専門職)	=	72,000
S パス保有者	=	8,000

就労許可証保有者

(非熟練および半熟練の労働者)

( ) 建設分野	=	125,000
( ) 非建設分野	=	265,000
( ) 家庭内労働分野	=	150,000

(MOM は、職業、産業別などによる、さらに細かい区分による内訳は、労働パス部門の内部調査のための使用に限られており、提供できないことを詫びた)

### 3. 承認されている送り出し国

労働者の雇用を希望する者は、外国人労働者を雇用する前に、就労許可管理者 (Controller of Work Permit) に有効な就労許可証を申請しなければならない。

#### (a) 建設分野

建設労働者は、マレーシア、中国、非伝統的送り出し国 (Non-Traditional Sources : NTS)、北アジア送り出し国 (North-Asian Sourced : NAS) から募集できる。NTS 諸国には、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、パキスタンが含まれる。NAS 諸国には、香港、マカオ、韓国、台湾が含まれる。

中国、NTS、および NAS の労働者は、将来の雇用主が彼らの就労許可を申請している時、シンガポールに滞在してはならない。これは、シンガポールにやって来る多くの非熟練者が求職するのを防ぐためである。雇用主は、「基本認可 (In-Principle Approval)」を取得し、労働者一人当たりにつき S\$ 5,000 の保証金を支払って初めて、労働者を呼び寄せることができる。

#### (b) 非建設分野

##### サービス分野

サービス分野の会社は、マレーシアと NAS 諸国 (香港、マカオ、韓国、台湾) の労働者の募集を認められている。これらの会社は、通常、以下を除き、NTS の労働者の募集は認められていない。

- ・ 町議会との契約をもつ清掃請負業者
- ・ 申請時に、町議会または政府との最低 1 年間有効な草刈り業務契約をもつ請負業者

NTS の労働者の雇用を認められている上の 2 つのグループは、個人の就労許可の申請書を提出する前にまず、「事前認可 ( Prior Approval )」を申請しなければならない。

NTS の労働者は、雇用主の変更を認められていない。将来の雇用主は、現在の雇用主が労働者をまず彼らの母国に送還した後で、彼らを雇用するための申請書を提出できる。

### 製造分野

製造分野の会社は、マレーシア、中国、NAS 諸国の労働者の募集を認められている。これらの会社は、電気メッキ、ダイカスト、金属加熱処理、鋳造に従事している場合を除き、NTS 諸国の労働者を募集してはならない。

前記の認可された事業に従事している会社が初めて NTS の労働者を雇用する場合、個人の就労許可を申請する前に、事前認可を申請しなければならない。

製造分野に雇用された NTS の労働者は、サービス分野に就労している他の諸国からの労働者と同様に、雇用主の変更を認められていない。彼らは、まず、母国に送還されなければならない、その後将来の雇用主が彼らを雇用するための申請書を提出できる。

### 町議会の管理業務

町議会と契約している清掃請負業者は、労働力不足を満たすために NTS 諸国の外国人労働者を雇用することができる。この制度の目的は、町議会の清掃請負業者が機械化を強化し、短期間に労働力不足を満たすのを助けつつ、一方でこの業界が長期的に労働力の要求を改善し、かつ軽減するのを支援することである。

会社は、NTS の労働者を募集するために事前認可を申請しなければならない。関係する町議会は申請書に裏書きしなければならない。事前認可を得た後に、会社は就労許可のための個人の申請書を提出することができる。

## 草刈り業務

同様に、町議会または政府の草刈り業務の契約をもつ会社は、労働力不足を満たすために、NTS 諸国の外国人労働者の雇用を認められている。

NTS の労働者を募集するには、事前認可の申請が必要である。認可を受けたならば、会社は就労許可のための個人の申請書を提出することができる。

## 海事分野

海事分野として分類されている会社の例としては、造船および船舶修繕に従事する会社が挙げられる。これらの会社は、マレーシア、NTS、または NAS の労働者の募集を認められている。

しかし、NTS の労働者を募集するには、事前認可の申請を必要とする。事前認可を得た後に、会社は、就労許可のための個人の申請書を提出することができる。

### **(c) 家庭内労働分野**

「外国人家庭内労働者制度 ( Foreign Domestic Worker Scheme )」は、雇用主がマレーシア、フィリピン、インドネシア、タイ、ミャンマー、スリランカ、インド、パングラディッシュなどの承認されている送り出し国の外国人家庭内労働者を雇用することを認めている。

## **4. 規制制度**

外国人労働者への過大な依存を避け、外国の労働力がシンガポールに大量に流入するのを防ぐために、外国人労働者の雇用に対する総合的な規制制度が整備されている。規制はさまざまな形態をとっているが、2つの主要な形態は、「依存の上限 / 割当」と「外国人労働者人頭税 ( Foreign Workers Levy )」である。これらは分野によって異なり、外国人労働者に対する需要を加減するために、適時調整される。経済状況が、外国人労働力に対する需要にも影響を及ぼすことは確かである。

### **(a) 建設分野**

依存の上限 / 割当 : 建設分野の会社は、1人の常勤の自国の労働者に対して4人の外

国人労働者という依存の上限を遵守するよう求められている。これは、建設分野の会社で雇用されている常勤のシンガポール市民またはシンガポールの永住者 1 人に対し、会社は 4 人の外国人労働者を雇用できるという意味である（比率 1 : 4）

外国人労働者人頭税: 建設部門の会社は、雇用する非熟練の外国人労働者 1 人につき、月額 S\$ 471 の外国人労働者人頭税を政府に支払わなければならない。しかし、労働者が適切な技能を身につけている場合、会社は S\$ 80 というかなり低い金額を支払えばよい。「基本技能証明書 (Basic Skills Certificate : BSC)」をもつ建設労働者は、通常の人頭税額を課されるが、「技能評価証明書 (Skills Evaluation Certificate : SEC)」をもつ建設労働者の人頭税額は低くなる。これは、会社が技能労働者を雇用し、自社の労働者への技能の訓練と向上に取り組むよう奨励するものである。

**(b) 非建設分野**

サービス分野

**サービス分野の依存の上限 / 割当と外国人労働者人頭税額**

	依存の上限 / 割当	外国人労働者の区分	人頭税月額 (S\$)
第 1 段階	全労働力の最大 30%	熟練	80
		非熟練	240
第 2 段階	全労働力の 31% から 40%	熟練 / 非熟練	500

依存の上限 / 割当: サービス分野の会社は、会社の全労働力の最大 40% まで、就労許可に基づいた外国人労働者の雇用を認められている。2 段階の規制制度がこの分野に適用されている。第 1 段階では、依存の上限は、最大 30%、第 2 段階では、31% から 40% までである。S パスを保有する外国人労働者の雇用への依存の上限は、会社の全労働力の最大 5% である。

外国人労働者人頭税: サービス分野の会社は、第 1 段階では、雇用する非熟練の外国人労働者 1 人につき、月額 S\$240 の人頭税を支払わなければならない。しかし、外国人労働者が熟練労働者である場合、この人頭税額はわずか S\$80 である。第 2 段階では、外国人労働者が熟練か非熟練かにかかわらず、月額 S\$500 である。この分野の会社は、雇用する S パス保有者 1 人につき月額 S\$50 の人頭税を支払わなければならない。

## 製造分野

### 製造分野の依存の上限 / 割当と外国人労働者人頭税額

	依存の上限 / 割当	外国人労働者の区分	人頭税月額 ( S\$ )
第 1 段階	全労働力の最大 40%	熟練 非熟練	80 240
第 2 段階	全労働力の 41% から 50%	熟練 非熟練	80 310
第 3 段階	全労働力の 51% から 60%	熟練 / 非熟練	500

依存の上限 / 割当 : 製造分野の会社は、会社の全労働力の最大 60% まで、就労許可に基づいて外国人労働者を雇用できる。中国の労働者については、会社は、60% の依存の上限内の最大 10% を雇用することができる。製造分野は 3 段階の規制制度が適用される。第 1 段階、第 2 段階、第 3 段階に基づいて就労許可保有者を雇用する割当は、それぞれ、会社の全労働力の最大 40%、41% から 50%、51% から 60% である。当分野の会社はまた、S パス保有者を雇用できるが、会社の全労働力の 5% の上限が課されている。

外国人労働者人頭税 : 製造会社は、第 1 段階では、雇用する非熟練の外国人労働者 1 人につき、月額 S\$240 の人頭税を支払わなければならない。しかし、外国人労働者が適切な技能を身につけている場合、この人頭税額は S\$80 に引き下げられる。第 2 段階では、就労許可による非熟練および非熟練の外国人労働者に対する人頭税額は、それぞれ、S\$310 と S\$80 である。の第 3 段階では、熟練および非熟練の両方の労働者 1 人当たりの人頭税は月額 S\$50 である。S パス保有者の雇用に対する人頭税額は 1 人につき月額 S\$50 である。

### 町議会の管理業務および草刈り業務

依存の上限 / 割当 : 町議会、政府部門、または公的機関の管理業務または草刈り業務を提供する会社は、就労許可による外国人労働者の雇用の申請を裏付けるために、十分な数の自国の労働者を雇用していなければならない。これらの会社の依存の上限は、



会社の全労働力の 30%である。

外国人労働者人頭税：これらの業務に従事する会社は、雇用する非熟練の就労許可保有者 1 人につき月額 S\$240 の人頭税を支払わなければならない。しかし、外国人労働者が適切な技能を身につけている場合、人頭税は月額 S\$80 のみである。

#### 海事分野

依存の上限 / 割当：依存の上限 / 割当は、常勤の自国の労働者 1 人に対して外国人労働者 3 人である。これは、海事分野の会社で雇用されている常勤のシンガポール市民またはシンガポールの永住者 1 人に対し、会社は 3 人の外国人労働者を雇用できるという意味である（比率 1 : 3）

外国人労働者人頭税：非熟練の就労許可保有者を海事分野で雇用するための人頭税は月額 S\$295 である一方、熟練労働者に対する人頭税額はかなり低く、月額わずか S\$80 である。

#### **(c) 家庭内労働分野**

依存の上限 / 割当：雇用主は、外国人の家庭内労働者 1 人当たり、月額 S\$295（通常額）または S\$200（減免額）の人頭税を支払わなければならない。減免対象者は、人頭税の減免の申請時に MOM（人材資源省）によって規定されている 3 つの条件のうちのいずれかを満たしていなければならない。基本的に、雇用主または配偶者が、生活を共にしている 12 才未満のシンガポール市民である子または孫をもっている場合に人頭税の減免を受ける資格がある。年配のシンガポール人（65 才以上）そして、シンガポール市民またはシンガポールの永住者である年配の近親者と生活を共にしている者もまた、減免額の支払いを申請することができる。

## **5. 違法雇用**

シンガポールで就職する、または事業を行う外国人は、有効な就労許可証を保有していなければならない。これらの者のシンガポール滞在は、「外国人労働者雇用法（Employment of Foreign Workers Act）」（第 91A 章）と「移民法（Immigration Act）」（第 133 章）によって管理されている。雇用主は、外国人労働者雇用法に基づき、外国人労働者の違法雇用に対し、または外国人労働者の違法な派遣に対して責任を問われる。同法第 91A 章の第 5 条は次を明確に規定している。

- ・ 何人も、同人のために外国人労働者が就労することを認める、有効な外国人労働者の就労許可を取得していない場合、当該労働者を使用してはならない。
- ・ いずれの外国人労働者も、有効な就労許可を取得していない雇用主に雇用されてはならない。
- ・ 何人も、就労許可の条件を遵守せずに外国人労働者を雇用してはならない。

有効な就労許可を持たない外国人労働者の違法雇用により有罪となった者は、24 ヶ月から 48 ヶ月分の人頭税に相当する罰金刑もしくは 12 ヶ月間以下の懲役刑を科されるか、またはこれらを併科される。2 度目以降の有罪判決を受けた逸脱した雇用主は懲役刑を科される。個人の場合は、1 ヶ月から 12 ヶ月間の懲役刑を科され、24 ヶ月から 48 ヶ月分の人頭税に相当する罰金も併科される。法人の場合の処罰は、48 ヶ月から 96 ヶ月分の人頭税に相当する罰金となる。

有効な就労許可を取得していない雇用主に雇用されているとして有罪となった外国人は、S\$5,000 以下の罰金刑もしくは 12 ヶ月以下の懲役刑を科されるか、またはこれらを併科される。

## 6. 就労許可の期間および本国送還

雇用パス (Employment Pass) または S パスは、初回の申請者に対して最長 2 年の期間に対する発行が可能である。これは、申請者が合法的に雇用を継続されている場合、各回、3 年間の更新を継続できる。雇用パスおよび S パスの保有者に対する雇用期間の上限はない。これらのパスの保有者は、一般的な退職年齢時までシンガポールで働くことができる。しかし、雇用の中止または満了に至った場合、または、シンガポール永住権を取得した場合、雇用パスまたは S パスは取り消されるものとする。これらのパスは、雇用の中止または満了の期日に取り消されたものとみなされる。

就労許可証 (Work Permit) は、通常、2 年間に対して発行される。これは、2 年毎に更新可能である。就労許可証は、貿易または職業、および同許可証内に明記されている雇用主および外国人労働者に関するのみ有効である。外国人の建設労働者が BSC (基本技能証明書) のみを取得している場合、当該労働者は 4 年間の累積期間を超え

て就労することはできない。しかし、労働者が SEC を取得している場合、当該労働者は最大 15 年間就労することができる。

雇用主が外国人労働者の業務を必要としなくなった場合、当該雇用主は、就労許可が取り消される前に、未払い賃金および補償請求を含め、雇用から生じるすべての問題が、労働者との間で解決されていることを保証しなければならない。就労許可の取り消しについて労働者に必要な通知をすることが適正である。

次の場合、外国人労働者の就労許可は取り消される。

- ) 労働者の雇用の満了時
- ) 雇用主が就労許可の更新を希望しない場合は、労働者の就労許可が失効する前
- ) 就労許可の失効時

外国人労働者をシンガポールに呼び入れた雇用主は、当該労働者の本国送還に責任を負う。雇用主がこの義務の履行を保証するために、彼らは、雇用する中国、NTS、NAS の労働者 1 人につき S\$5000 の保証書の作成を求められる。これは、シンガポール移民局の管理者に支払い可能な銀行保証書、保険保証書、現金、または小切手の形態とすることができる。保証金は、当該保証書に記載されている条件に違反していない場合、労働者がシンガポールを出国する 2 週間以内に返済される。

## 7. 社会的便益と保護

外国人労働者は、シンガポールの労働者と同様に、雇用法が適用される。この法律は、経営職、役員職または秘密事項に関与する職務に雇用されている者、船員、家庭内労働者を除くすべての種類の被雇用者のための基本的条件を規定するために制定された。雇用契約には、シンガポールにおける外国人労働者の雇用に関する基本的条件を含めなければならない。これらの条件は雇用法に規定されている条件よりも劣ってはならない。雇用法を遵守しない雇用主は、その後の就労許可申請を禁止されることがある。

通常、就労許可証保有者の雇用主は、雇用法に明記されている雇用条件を採用することに加え、労働者災害補償の提供の責任、建設労働者として雇用した者に対して「安全性入門コース (Safety Orientation Course)」を受けさせる責任を負う。マレーシア人以外の労働者については、雇用主は彼らの維持費と生活費に責任を負い、適切な住居を提供する。雇用主は、同様に、S\$5,000 の保証金を納めなければならない、労働

者の最終的な本国送還の費用を負担しなければならない。

家庭内労働者は、雇用法の対象でないため、MOM は、雇用主と外国人家庭内労働者との間の雇用条件に関する書面での取り決めを策定するためのいくつかのガイドラインを提案した。このガイドラインは完全なものでなく、いずれの当事者も、雇用主と労働者との間で合意可能な他の条件を含めることができる。しかし、外国人家庭内労働者の雇用主は、以下の医療面の便宜を提供しなければならない。

- ・ 労働者または労働者の近親者を保険金の受取人とし、労働者に S\$10,000 以上の個人障害保険を付保する。
- ・ 労働者に発生するすべての医療費を負担し、病気の際の十分な休息を保証する。
- ・ 就労許可管理者が指示するすべての義務的な検診のために労働者に発生するすべての医療費を支払う。これには 6 ヶ月毎の義務的な検診を含む。

外国人家庭内労働者の雇用主はまた、労働者の維持・生活費に責任を負い、負担する。これらの雇用主は、自己の家庭内労働者に対して安全な労働条件と満足できる宿泊設備を提供すべきである。

シンガポールで働くすべての外国人は、現地の労働者と同様に、労働組合員となることができ、組合員に付随する便益を享受できる。すべての労働組合員が享受できる社会的な便益の例には、レクリエーション施設の利用、および補助を受けた料金での技能向上コースへの出席その他の特権がある。2002 年 9 月からは、役員の一部代表権を認めるように法律が改正された。労働組合が組織されている会社で働く役員クラスの雇用者のみが、制限された代表権で、それらの会社の一般従業員の組合に加入することができる。

外国人労働者の労働組合への加入に関して公表されているデータはない。しかし明らかに、外国人の建設労働者と家庭内労働者らは、サービス分野で働いている仲間とは異なり、労働組合に入っている可能性は低い。これは、言語の問題と彼らの給与が比較的低いことも原因と考えられる。雇用者との争いは当事者間で解決され、それがうまくいかなかった場合、労働者は自己の仲介業者、ボランティア / ボランティアグループ、または MOM の支援を求めることができる。

## 8. 社会的統合

シンガポール人は、人口密度の高い、国際性の高い環境での生活に慣れているため、彼らの中で働き、生活する外国人の数の増加に気づかないようである。シンガポール人は、厳しい競争社会に巻き込まれ過ぎており、自分自身の慌ただしい生活に忙殺されている感がある。筆者の観察と経験によると、地域社会に社会的に統合できる外国人も一部いることは確かだが、そうした外国人の数はわずかである。しかし、シンガポール人の大半は、職場や会社の仕組み内の外国人と共に働き、交流することに問題を感じていない。

シンガポールで働いているすべての外国人のなかでも、マレーシア人は、シンガポール社会に溶け込むことにほとんど問題がない人々である。これは、マレーシアがシンガポールに隣接していること、人種・言語・文化の類似性、そして彼らの多くが教育の一部をシンガポールで受けていることによる。シンガポール人の近親者や友人がいるマレーシア人も珍しくない。

一般的に、雇用パスの保有者は、シンガポールの同好会や団体に加入する傾向があり、そうした場所で、彼らは同じようにシンガポールで働き、生活している同郷の仲間と会い、交流することができる。一方で、とりわけ NTS 諸国出身の就労許可証の保有者は、大きな集団としてまとまる傾向がある。彼らは、仕事が休みの日には（たいてい、日曜や祝日に）、ショッピングセンターや公園などの公共のスペースのあちこちに集まることが多い。彼らが大勢、シンガポールの一定の場所に集合したことが、ビーチロードのゴールデンマイル・コンプレックスの「リトル・タイランド」やセラングーンロードの「リトル・インディア」を創りだした。オーチャードロードのラッキープラザやその近くの公園は、フィリピン人・主に家庭内労働者として働く・が好むたまり場である。彼らは、日曜日毎にこれらの場所に集合し、自分自身や共通の友人について、また、母国の家族や親類についての近況を交換している。

これらの外国人労働者が同郷の仲間のなかでより安心感を得られるのは間違いなく、シンガポールに大勢の同郷人がいるために、現地の人々との社会的な統合の必要性がないというのが筆者の考えである。生活様式・文化・関心の違い、言葉の問題は、外国人労働者がシンガポールの地域社会との社会的な統合を妨げている主要な要因である。

## 9. 結論

外国人の労働力をシンガポールに受け入れることには経済的な利点がある。これは、自国の労働力の規模を拡大する、自国の労働力を補う、生産の単位コストを下げる、シンガポールの経済成長を向上させる、という重要な役割を果たしている。しかし、これらの経済的な利点は、次のような社会的費用と比較して評価されるべきである。住宅の需要の増加；交通・医療サービス；犯罪率上昇の可能性；特に不況時における、自国の労働者の感情の悪化。失業している自国の労働者は、外国人が自分の仕事を奪っていて、彼らと職を争っていると考えがちである。

上記の理由により、もし日本政府と政策決定者らが、日本での外国人の就労と生活を認める決定をするならば、ここで述べた問題や政策の変更から生ずると思われるその他の事項を考慮して準備する必要があるだろう。