

STRICTLY MEMBERS ONLY

M.C. (P) No. 136/9/80

1981: 2 月 號

月報



シンガポール日本商工會議所

＜ 目 次 ＞

(1981年2月号)

活発化・多様化する商工会議所活動（シンガポール日本商工会議所）	1
新加坡での株式投資入門…（シンガポール・ジャパン・マーチャント・バンク）池田 清	17
ブリヂストン・タイヤのシンガポールからの撤退（ブリヂストン・シンガポール）赤間憲文	25
シンガポールの外国人消費者物価 ……（日在外企業協会）杉野 一夫	33
調査レポート「1981年NWC勧告についてのアンケート調査結果」…日本商工会議所	37
理 事 会 の 動 き	50
部 会 ・ 委 員 会 ・ 懇 談 会 活 動	52
広 報 欄	53
2月の主な経済記事	55
資 料 案 内	57
編 集 後 記	59

表紙の写真はサンケイ新聞社の提供

活発化・多様化する商工会議所活動

シンガポール日本商工会議所

日星関係の順調な進展に加えて、当地シンガポールでは、とくに昨年来「日本の経済発展の経験を学ぼう」という気運が高まっている。こうした実情を反映して当地日系企業の集合体である商工会議所に対してもシンガポール政府はじめ諸機関からの意見照会、懇談会開催等の要請が相次いでいる。

本所としても、こうした地元の期待に応え地域社会との交流を一層深めるよう積極的な活動を展開しているが、その内容は次第に多様化しつつあるのが特徴である。

例えば、最近における本所の意見活動を取りあげてみると、まず本年2月には「1981年NWCガイドラインに対する意見」を提出した。同意見は、全会員に対するアンケート調査結果（詳細は本号の調査レポート参照）をもとに経営研究委員会で取りまとめ、2月10日開催の理事会において承認されたものである。

つぎに、当地労働省がJob-hopping防止に関する試案を発表し、それについて本所の意見を照会してきた。これに対して本所では、緊急に関係各部会の代表から意見を聴取し、理事会で審議・決定した上、2月12日に労働省で開催された懇談会の席上において、大塚、黒田、加藤各理事から本所の意見を発表旁々議論に参加頂いた。

さらに、当地のEmployment Act 38に規定されている「労働時間」の項の解釈を明確にするとともに、いわゆる振替休日が適宜適切に実施できるよう提案を行った。

以下、上記の意見書を順次掲載しているのでご参照下さい。なお、上記3意見書の作成に際してはいずれも経営研究委員会委員の方々の積極的なご支援を得たものであり、ここに誌上を借りまして厚く御礼申し上げます。

1981年NWCガイドラインに対する意見

シンガポール日本商工会議所

シンガポール日本商工会議所は、NATIONAL WAGES COUNCILが1980年12月5日付文書をもつて標記の件につき本所に意見を照会されたことを感謝する。

本所は慎重審議を重ねた結果、下記の通り意見を取りまとめましたのでNWCから意見照会のあつた項目順に回答致します。

記

A. 1979年及び1980年NWC勧告の影響について

大多数の会員企業は、1979年、1980年両年に亘る大幅な賃金上昇によるコストアップを生産性向上によつて如何に吸収するかに腐心している。具体的な対応策としては機械化、自動化を推進しているが、技術的、時間的に対応は十分でなく、このため製品価格の上昇、生産品目の変更、工場拡張計画の延期が生じている。

こうした状況が数年継続した場合には、シンガポール製品及びサービスの国際競争力の低下を招来し、当国の将来にわたる経済発展に大きな禍根を残すことが懸念される。

本来、労働者の賃金は企業の業績及び支払能力等の枠内で決定され、賃金水準の上昇は労働者の生産性向上、物価上昇率を勘案して決定されるべきである。

従つて、可及的速やかにこうした考え方をベースとした賃金水準の決定が行れるよう要望する。

B. JOB-HOPPING について

高賃政策の推進とあわせ、シンガポール政府の方針にもとづき、シンガポリアンのWorking Attitudes 政策について、そのキャンペーンがなさ

れていることは非常に好ましいことである。

こうした政府の努力に加えて、各企業内での従業員定着対策とが相俟つて会員企業における安易な Job-hopping は、徐々に改善の方向にある。シンガポールの目指す産業の高付加価値化、高生産性化を実現するためには、知識、技術、経験の積み重ねが不可欠であるので、今後とも安易な Job-hopping や好ましくない Working Attitude を是正する対策が緊要である。勿論企業としても引続き努力を払う所存であるが、国家制度的な仕組みとして次の2点を考慮すべきである。

1. 安易な離職者に対しては、Penalty が加えられるような制度（例えば、CPF の雇用者負担分のカット）を早急に確立、実施すること。
2. 学校教育あるいは地域社会活動等を通じて、チーム・ワークの養成等正しい勤労者としてのあり方を啓蒙する教育を強力に推進すること。

C. TOP OF THE SCALE に達した被雇用者の取扱いについて

SALARY SCALE が個々の企業内で自主的に決定されるのと同じく、TOP OF THE SCALE に達した被雇用者の取扱いについては、NWC 勧告の中で具体策を明示するよりも各企業の自主判断に委ねる方が望ましい。

D. THE 1980 2-TIER WAGE INCREASE GUIDELINES について

本所は、兼々、個人のメリット・デメリットを明確にするという趣旨から考課制度導入による賃金格差を主張してきたが、1980 年 NWC 勧告に採用された 2-Tier の考え方は、これに近づく第一歩として一応評価できる。しかし、さらに、これを推し進めてデメリット要素も取り入れる仕組みが望ましい。

但し、そのための画一的な基準を設定してもその運用が難しいので、当面① Performance Appraisal にもとづく調整額は、昇給総源資の中の 15~20% を目途とし、② その部分の運営は各企業の自主判断に委ねること、が望まれる。

E. OTHER IMPLEMENTATION PROBLEMS OF NWC RECOMMENDATIONS

(i) CPF について

賃金水準の大幅上昇と高率の CPF 雇用負担が相乗して、企業の採算悪化

製品価格の上昇が加速されつつある。

元来、C P F の負担割合が労使同率であるべきことに徴して、この際、C P F の雇用者負担割合（現行 20.5 %）を少なくとも被雇用負担割合（同 18. %）まで引き下げること。

(iii) S D F について

技能及び技術向上は、本来、各企業の経費負担の下で最適な企業内訓練計画にもとづいて実施されるべきであり、S D F は早期に廃止することが望まれる。

なお、S D F が本年においても存続される場合には、徴収、給付両面での不公平感の除去に努めると共に、事務手続の一層の簡単素化に尽めるべきである。

以 上

（1981 年 2 月 10 日開催理事会承認）

VIEWS ON THE 1981 NWC GUIDELINES

The Japanese Chamber of Commerce and industry, Singapore extends its appreciation to the National Wages Council for its letter dated 5 December, 1980 requesting comments from Chamber in regard to the 1981 NWC Guidelines. The Chamber presents its views, following the order of questions in the letter, as follows:

A. THE IMPACT OF THE 1979 AND 1980 WAGE RECOMMENDATIONS

According to a survey conducted by the Chamber, most of its member enterprises are now trying their utmost to increase productivity in order absorb the higher production cost brought about by the wage increases in the last couple of years. Some of them are taking such measures as mechanisation and automation to meet the situation. However, such measures are not enough to cover the steep increase increase of wage cost because there has not been enough time, and there are many technical difficulties in introducing and utilising new production systems. Therefore, members have been forced to such negative steps as price increases, the change of production items and the deferral of factory expansion.

Should these circumstances be allowed to continue in the years to come, it will eventually have negative effects on the competitiveness of the Singapore products and services in the international market and hinder the future economic development of the Republic.

As the Chamber pointed out in its views submitted to the NWC last year, wages for labour are generally determined within the scope of the employer's business, as well as his payment ability, etc. Increases in wages should hinge on labour productivity as well as the inflation rate. As such, we earnestly hope that with the 1981 NWC recommendations the increase in wages will return to more usual levels and be kept within productivity increases.

B. JOB-HOPPING

In line with the promotion of a high wage policy, it is indeed a very good sign that the government's policy in recent years has been to campaign continuously for the improvement of work attitudes of labour. In the same period, frivolous job changes in our members' factories have gradually decreased, reflecting the results of the Government's efforts together with the countermeasures taken by each company.

In order to establish an industrialised society with an economy specialised in high value-added products and having high productivity, the accumulation of wide and expert knowledge, skill and experience is indispensable to Singaporean workers. Accordingly, management should continuously be required to take measures to deter thoughtless job-hopping and undesirable working attitudes. At the same time, we request that the Government consider the following measures for good of the nation.

(i) Implementation of a national policy to penalise job-hopping workers (for instance confiscation of the employer's portion of CPF contributions).

(ii) Promotion of proper work ethics (for instance, development of the spirit of teamwork and dedication to the group he belongs) through school education and grassroots social programs.

C. TREATMENT FOR EMPLOYEES ON TOP OF THE SCALE

As the salary scale itself is decided by each company independently, treatment for employees on top of the scale should depend upon the decision of the individual company and accordingly concrete methods for dealing with this matter should not be requires in the NWC guidelines recommendations.

D. THE 1980 2-TIER WAGE INCREASE GUIDELINES

The Chamber has often point out the importance of introducing performance appraisal systems as a means of clarifying individual merits an demerits. We can approve to some extent the 1980 2-tier wage increase guidlnes as a first step towards such a performance appraisal system. The 2-tier system should, in future, be refined further to make it a system of individual performance evaluation including demerit factors. To establish uniform regulations for such a proposed system may involve difficulties and delays in implementation. In the meantime, as an interim measure, therefore, we would propose for 1981 that (1) from 15 to 20 percent of the total amount of annual wage increases be allocated for adjustment of wages based on individual performance appraisal and (2) each company be alloweed to decide, on a vountary basis, how to use this portion of the annual wage adjustment.

E. OTHER IMPLEMENTATION PROBLEMS

(i) C.P.F.

High wage increases coupled with the heavy burden in CPF contribution are accelerating the worsening of corporate prodit and the price increases of products. In light of the fact that CPF contribution should be borne at the same ratio by the management and the labourer respectively, the current contribution rate by employer (20.5 %) should be reduced at the least to the one by employee (18.5%) in this year.

(ii) S.D.F.

Most of the employers bear a substantial amount of expenditures for appropriate training of their employees in order to upgrade the employees' technical level. It is, there fore, recommended that S.D.F. contributions by employers be abolished at an early stage. If the S.D.F. is to be continued this year, the authorities concerned should be re-quested to avoid inequities felt by many occur in both the collection and distribution of SDF funds, as well as to simplify application procedures.

The Chamber hopes that its views as stated above will meet with your favourable response and will contribute to the successful completion of 1981 NWC guildelines and thereby to the continued sound economic development of the Republic.

Very truly yours,



K. Mito
President
Japanese Chamber of Commerce
and Industry, Singapore

JOB-HOPPING 防止に関する労働省試案に対する意見

シンガポール日本商工会議所

1981年1月19日付文書をもつて、本所に意見照会がありました標記の件につき、下記の通り回答致します。

記

I 防止すべき転職とは？

いわゆる Job-Hopping のうち、最も対策が急かれる転職とは、「当該企業で企業内訓練を実施後（通常勤続2～3年経過後）、その成果を発揮すべき時期にある被雇用者が、他の職場に安易に転職すること」であり、こうした転職を防止することが緊要である。かかる転職は、シンガポールが日系企業に求めている技術及び経営ノウハウの取得を遅延させ、Singaporean の会社幹部への登用機会を減少させる等シンガポール経済の今後の発展に大きな阻害要因となつている。

II 一般ワーカーの転職

一般ワーカーに窺われる極く短期間における頻繁な転職は、本人等の職業意識の低さと併せ労働市場における需給関係の反映でもあり、現状ではある程度避けられないものとする。従つて、こうした層を対象として詳細な規制や Penalty にもとづく対策を講じて、望ましい効果は期待できないだけでなく、労使間に無用の摩擦を生じせしめる恐れがある。

一般ワーカーの転職は、政府のキャンペーンや企業内対策とが相まつて、最近徐々に改善の傾向が窺われる。一般ワーカーの転職を防止するためには短期的な対策を講ずるよりも、教育、社会活動等を通じての長期的な観点から正しい職業倫理の確立に待つべきところが大きいものとする。

III 転職のあるべき倫理

本来、職業選択の自由は保障されなければならないが、同時に選択に伴う責任もそれ相応に負担して然るべきである。即ち、自らの選択により転職のメリットを追求するのであれば、それに伴う代償（例えば、雇用者負担分の

C P F のカット) があつたとしても自らその代償を負担すべきで、企業側の犠牲においてのみそのメリットが保護されるべきではない。

IV 結 論

上記Ⅰ、Ⅱ、Ⅲを総合的に勘案して、今回労働省から提案があつた(A)、(B)両案を慎重に検討したが、いずれの案も同意し難いところがある。とくに(B)案については現在でも極めて高率のC P Fを拠出しており、企業としてこれ以上の負担は耐えがたいところである。

しかし、安易なJob-Hoppingを防止する一方、S'poreの国際競争力を維持するため転職を最少限に喰い止めることは緊要の課題である。

そこで、最もSimpleであるが、効果的かつ労使間に無用の摩擦を生じさせない方法として、シンガポール日本商工会議所は次の代案を提案する。

「被雇用者が転職した場合には、レイオフの場合を除きその理由の如何を問わず、当該被雇用者のC P F雇用負担分を向う半年間没収する。」

以 上

(1981年2月10日開催理事会承認)

MEASURES TO DETER JOB-HOPPING

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

In regard to your letter of 19th Jan. 1981 to our Chamber about the aforementioned subject, we shall be pleased to advise the following:-

I. The Type of the Job Change to which the special attention should be paid to deter

Since most of the Japanese firms would provide some training to the employees, whether it would be school type training or on-the-job and whether they issue the certificate to the trainees or otherwise; in the phenomena of Job-hopping, the necessity of earliest establishment of the measure to deter shall be arrange for the job change that the workers who have completed the first round of the in-house training scheme (normally 2 to 3 years after employment) and ready to demonstrate the required productivity as the trained workers do change the job by the reasons normally classified as the minor items from the standpoint of the lengthy working life. Such job change would provide the negative factors to accelerate the transfer of technology and/or management know-how and ultimately that would hinder to create chances for Singapore personnel to climb up to the management level of the company and give unfavourable effects to the speed of the economic development of the Republic.

II. Job Change by the Workers

As seen in the labourer type workers, job change may have to be admitted to the given extent, because of the degree of the individual's job consciousness as well as the results of the manpower supply and demand balance. Therefore, the detailed rules and the counter-measure imposing penalty against the job changes for those type of the workers do not help to create the required effects and the moreover, it might cause the uninvited frictions between the employers and employees. In the meantime, because of the campaign generated by the Government for not practising the job change as have been and of the calculated counter-measures provided by each company, such situation is gradually improved. Minimizing the tendency of the job change for this type of the workers, instead of the establishment of the short range plan, would greatly depend upon the establishment of the true business ethics from the long range view through education and social behaviour, etc.

III. Ethics behind the Job Change

Basically, the idea of the freedom of the selection of the jobs should be protected but at the same time responsibility for such selection should be properly taken by each worker. Because of the pursuant of the benefit by the change of the jobs, whatever the compensation resulted by the change (for instance confiscation of the employer's portion of CPF contribution) shall be borne by himself and the said freedom should not be protected by the cost of the employer.

IV. Conclusion

Basing on our fundamental philosophy stated in the above I. II. III and careful analysis made on your schemes of (a) and (b) stated in your letter, we are not in position to accept either of the scheme especially in your (b) scheme, employers would be hardly

agree to hold the heavier burden in CPF contribution while the current contribution rate is believed to be high enough. Needless-to-say, such thoughtless job-hopping after short working period of six months or less has to be eliminated soonest, but in the meantime, the accumulation of the work experiences, demonstrating the higher productivity, in order to challenge in the international market, as stated in the preceeding paragraph I above, would be the very important subject. Japanese Chamber of Commerce & Industry, therefore, propose the following which would be simple and effective way and its implementation method is uncomplicated:-

Quote:

When job change was made by the employee other than the case of retrenchment, termination of the employment contract of employment termination by the reasons resulted by the employers, whatever the reason it may be, employer's contribution of the CPF shall be confiscated by the CPF Authority for the period of six months each time job change arises.

〈参考資料〉

JOB-HOPPING 防止に関する労働省試案

(要約)

○ A 案

〈主旨〉

頻繁に転職する被雇用者に対しては、
C P F の雇用者負担分を没収し、没収した
分担金は S D F に移行する。

〈適用方法〉

○ 適用対象

頻繁に転職する被雇用者

＝ 1 年（1 月～12 月）間に、3 回以上転職した者。

○ 転職回数の計算方法

＝前職において12カ月未満の勤続後、職場を変更した場合、これを1回と計算する。

○ C P F の雇用者負担分の凍結

＝3 回目に転職した職場における C P F の被雇用者負担分は凍結する。

○ C P F の雇用者負担分の没収

＝3 回目に転職した職場において、勤続が12カ月未満ないし正当な理由なくしてさらに（4 回目）の転職を行つた場合、当該人の C P F の雇用者負担分は吸収される。

○ S D F への移行

＝没収された C P F の雇用者負担分は、S D F に移行する。

○ 正当な理由＝下記の通り

(a) 事業の縮小

(b) 好ましくない就業記録に基因しない雇用者による解雇

(c) 下記の場合の退職

- (i) 会社の住所変更又は移動に伴う通勤事情 (ii) より高度の技術ないし責任を求めて転職 (iii) 職場及び職場環境、身体条件、家事都合などによる転職（とくに女子の場合） (iv) National Service 家庭の事情、就学、海外渡航病弱による労働市場からの撤退 (v) 営業開始 (vi) 管理・監督者、同僚、経営者とのあつれき。

○ B 案

＜主旨＞

被雇用者のため、雇用者による C P F 特別基金への強制貯蓄を新に実施し、被雇用者は、同一雇用主の下で予め定められた期間経過後、同基金から貯蓄を引き出すことができる。

＜適用方法＞

○ 適用対象

＝ C P F A C T に定められているすべての被雇用者。

但し、(i) C P F 負担の非対象者、(ii) W P S F W 及び家事使用人を除く。

○ 特別基金への被負担者

＝すべての雇用者による強制積立てであり、C P F 負担に加わるもので全額雇用者負担である。

○ 負担割合

＝負担割合は各々の雇用者によつて定められるが、予め定められた範囲内、即ち被雇用者賃金の 5 ～ 10 % 内である。

○ 納入方法及び計算方法

＝特別基金への納入は、各月毎であり、その計算方法及び最高限度額は、C P F 負担の場合と同じである。

○ 被雇用者の貯蓄引き出し権

＝各被雇用者は、予め定められた期間同一雇用主の下で勤続した場合、積み立てられた貯蓄の 100 % を引き出す権利を有する。期間の設定は雇用主によつて定められるが 5 年～ 10 年とする。

○ 雇用者による貯蓄の没収

＝上記以外の場合は、積み立てられた貯蓄は没収される。

○ 没収された基金の運用

＝没収された資金は、CPF BOARD の管理の下に、次の場合に運用される。

(a) 必要最小限の勤務期間を満たした同一雇用主の下にある被雇用者への再分配。

(b) すべての従業員にとって有用であると労働省が認めたもの。

○ TAX EXEMPTION＝当該計画の下で引き出された貯蓄は、税及び CPF 管理を免除する。

PROPOSAL ON SECTION 38 OF THE EMPLOYMENT ACT

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

INTERPRETATION OF THE PRESENT EMPLOYMENT ACT SECTION 38

Section 38 of the Employment Act stipulates that an employer shall pay overtime payment if the employee is required to work in excess of 44 hours a week.

RIGIDITY OF IMPLEMENTATION AND LIMITATIONS

This section inevitably limits the employer from substituting a normal working day in a week with the 'off' day of another week without having to incur additional cost of production by paying overtime expenditure. It is therefore proposed as an addendum to Section 38 (3).

CONCRETE PROPOSAL

On the above mentioned facts, Section 38 (3) of the Employment Act shall be expanded to read as follows:

38-(3) of the basis on which his rate of pay is fixed except in the case whereby the employer informs the employee one month in advance, the substitution of a single period of working hours not exceeding the equivalent of one full working day of an 'off' day for another work day provided it is being substituted within 4 consecutive weeks and not more than 3 occasions in a year.

PURPOSE OF OUR PROPOSAL

As illustrated in the above paragraph on the limitations, an employer will not be able to substitute a working day of a week with an 'off' day of another without contravening Section 38 of the Employment Act. However, such substitutions are at times beneficial to both parties — the employees as well as the employers. The employees would be able to enjoy a period of continuous or uninterrupted holidays of 'off' days, and on the other hand, it would enable employers to have better production planning for higher productivity and cost effectiveness.

EXAMPLE OF SUBSTITUTIONS

Case A (5-day work week: 8.8 hours per day)

WEEK	DAY	WORKING HOURS	TOTAL WORKING HOURS IN A WEEK
M	1	8.8	8.8 hrs x 6 = 52.8 hrs
T	2	8.8	
W	3	8.8	
T	4	8.8	
F	5	8.8	
S	6	8.8	
S	7		
M	8	8.8	8.8 hrs x 6 = 44 hrs
T	9	8.8	
W	10	8.8	
T	11	8.8	
F	12	8.8	
S	13		
S	14		
M	15	8.8	8.8 hrs x 4 = 35.2 hrs
T	16	8.8	
W	17	8.8	
T	18	8.8	
F	19		
S	20		
S	21		
S	22		

Case B (6-day work week: Saturday half day)

WEEK	DAY	WORKING HOURS	TOTAL WORKING HOURS IN A WEEK
M	1	8	8 x 6 = 48 hrs
T	2	8	
W	3	8	
T	4	8	
F	5	8	
S	6	8	
S	7		
M	8	8	8 x 5 = 40 hrs
T	9	8	
W	10	8	
T	11	8	
F	12	8	
S	13		
S	14		
M	15		

Note:

1. Substituted working days are only allowed if it is implemented within four consecutive weeks.
2. Substitution cannot be more than three times in a calendar year.
3. A working schedule must be prepared at least 1 month in advance for employees' information.

In Japan, the Labour Standard Law there provides for such substitution as illustrated in their Article 32.

Article 32. The employer shall not employ the worker more than 8 hours a day excluding recess or forty-eight hours a week.

In case the employer stipulates by the rule of employment or by other stipulation, he may employ the worker according to the stipulation more than eight hours on a special day or forty-eight hours in a special week when the average working hours of four weeks do not exceed forty-eight hours in a week.

CONCLUSION:

In the case of Japan, the Labour Standard Law takes into consideration the fact that some manufacturing enterprises make products which are in demand only by seasons. For example, the manufacturing of air-conditioners will be high during the months just preceeding the hot season in summer. In order to provide a constant level of workforce despite the fluctuations in the seasonal production demands, during the period of high production requirement, the employer can schedule overtime for the employee or substitute the working days which are within the period of low production with the period of high production requirement. That is, the flexibility of working schedule is present with the purpose to sustain a constant level of workforce which is being gainfully employed by the employer throughout the year without any need for lay-off or retrenchment.

The implementation of this proposal therefore is very dependent on the co-operation of the Employee/Union/Employer as the success and growth of Singapore is resultant on how well the tripartite team work together in achieving industrial harmony.

(1981 年 2 月 10 日 開催 理事会 承認)

新加坡での株式投資入門

シンガポール・ジャパン

マーチャント・バンク

池田 清

昨年以來、当地の株高が話題に欠かせなくなってきました。新加坡滞在の機会に新加坡証券取引所の株式売買をはじめられる方々のお役に立てばと思います、当誌面を借り当地の事情を若干ご紹介申し上げます。

1. 証券会社

日本の場合と同じく、証券会社が売買の取次ぎ仲介を行います。其処では、次の3種のいずれかの立場の人が応待をすることになるでしょう。先ず STOCK-BROKER は証券取引所の会員を表わし、証券会社の役員です。次に DEALER は証券会社の社員を称します。最後に REMISIER は非社員で、完全歩合セールス員です。彼等は会社に供託金を積み証券会社から売買手数料の40%を戻しとして受け取ります。申す迄ありませんが彼等は証券業界人口の最大勢力を占めています。

2. 証券取引所

当地の証券取引の歴史は古く、19世紀の初めに迄遡る事が出来ます。1966年新加坡はマレーシアから独立し、1973年両国通貨の等価価値交換性は停止しました。これに伴い新加坡証券取引所は非営利組織の株式会社として正式発足し、従来のクアラルンプール取引所との機構的繋がりを絶つことになりました。証券取引所は法人会員から成り、各会員はメンバーと呼ばれる個人会員を数名以上擁します。1980年12月現在、法人会員21社、個人会員93名の編成となっています。取引所は、事務局、立会場共 HONG LEONG 建物内にあり、誰でも窓越しに取引風景を観覧することが出来ます。また図書室では取引所刊行物が販売されています。

公休日、土曜日を除いて、月曜日より5日間毎週取引が行われます。売買立会時間は次の3部から成ります。

9 時 30 分—11 時

11 時 15 分—12 時 30 分

14 時 30 分—16 時 30 分

株式の上場社数は1980年末現在271で、第1部FIRST TRADING SECTION 165社、第2部SECOND TRADING SECTION 106社の内訳となっています。払込資本金、株主数、株式売買高等の各基準により株式上場が二分されています。第1部上場の業種区分と上場会社数は次の通りです。

商工業	105
金融業	14
ホテル業	5
不動産業	12
プランテーション業	20
鉱業	9

上場会社総数のうち外資企業は約6割を占め、マレーシア企業がその大部分で、純新加坡企業の数が少ないのが注目されます。

3. 取引方法

売買取引には普通取引READY CONTRACTSと定期取引TIME BARGAINS FOR SETTLEMENT CONTRACTSがあり、前者は第1、2部共に株式売買約定日に続く2営業日に決済を行い、後者は第1部株式に限り且つ各月の最終木曜日に決済を行います。

以上はいずれも1000株を単位とする売買や、1株の市場価格が10新加坡ドル以上で認められる100株、500株単位の場合の決済日です。売買単位が2000株となる場合はBIG BOARDと称し、その決済は月中の全取引をまとめ取引所が指定する日(現在翌月15日)に行われます。

また、オプション取引は1977年2月に開設され、21社を対象に1000株単位で商いが可能となっていますが、仕組みになじめない等の理由で市場は年々低調になっています。

売買には手数料と印紙税STAMP DUTYが伴います。現行売買手数料率は表1の通りです。

表1、売買手数料率

株価	普通取引	定期取引
50¢ 未満	1.5¢	0.75¢
50¢ 以上	1¢	1.25¢
S\$1 以上	1%	1.25%

最低手数料 S\$5

印紙税は売買契約書 CONTRACT NOTE、譲渡証書 TRANSFER DEED に課せられます。前者の場合は売買代金の0.1%、後者の場合は0.2%となっていますが株式購入者が負担しますので、株式売却者は譲渡証書印紙税分を取戻す事が出来ます。名義書換にはこの印紙税の他に若干の手数料が必要です。配当金は会社から40%引きで支払われ、受け取らなかった40%相当額を株主は納税申告に際して所得税から控除することが出来ます。尚、値上り益は課税されません。

4. 新加坡株式会市場の動向

世界の主要株式市場と較べると、上場株式時価総額は見劣りします。しかし昨年の売買代金月間推移をみると、東京株式市場に停滞化がみられるのに反し、新加坡は対前年比著しく増加し今後もその傾向が定着するかの兆しが見られます。

表 2、主要国株式市場規模 (1980)

(単価 : 10 億ドル)

国 名	市場名	時価総額
米国	ニューヨーク	1,240.0
日本	東京 (1 部)	356.6
英国	ロンドン	189.7
カナダ	全市場	113.3
西独	全市場	71.3
フランス	パリ	52.8
スイス	全市場	45.5
オーストラリア	シドニー	59.7
オランダ	アムステルダム	24.5
香港	全市場	37.6
イタリア	全市場	25.0
シンガポール	シンガポール	24.3

(出所) Apital International Perspective.

表 3、東京証券取引所、シンガポール証券取引所月別売買代金

(単位 : S\$MIL)

1979			1980	
	東 京	シンガポール	東 京	シンガポール
1	28,616	194	31,316	570
2	19,715	229	35,376	625
3	21,523	184	26,216	515
4	33,299	211	33,311	239
5	37,712	253	26,186	375
6	24,554	171	24,080	606
7	25,867	149	26,945	726
8	23,571	190	27,705	682
9	25,402	185	31,932	1,069
10	37,134	199	34,643	814
11	30,021	131	29,283	951
12	27,006	211	27,032	634

出所 : Monthly Digest Of Statistics By Department Of Statistics, Singapore.

山一証券経済研究所 : 月刊統計総覧

(為替レート 100 円 ≒ S\$1)

こうした活況に支えられ新加坡市場株価は昨年急速に上昇しました。主要株価動向を表わす株式指標として当地には取引所、その他民間機関の集計するものが多く発表されていますが、日刊英字紙ストレータイムズの工業株価指数(30社) S.T. INDUSTRIAL INDEX は新加坡市場で最も人気があると思います。1973年2月に同工業指数が611.36の高値を記録して以来、新加坡証券業界は市場低迷からの脱却に年月を費やしました。1980年の同指数は435.41で始まり51.8%増の660.82で終わりました。ストレータイムズ紙調べによると上位100社は時価総額で76.7%の値上りを遂げました。昨年末の時価総額4傑をご紹介しますと、初めて20億新加坡ドルを超えたOCBCを筆頭に次のように並びます。

OCBC	24億S\$ドル
SIME DARBY	19S\$億ドル
STRAITS TRADING	15億ドル
DBS	14S\$億ドル

5. 投資を始めるに当たってのヒント

新加坡株式市場の見通しは1981年も明るいと云われています。年初来、ST INDUSTRIAL INDEXは上昇圧力強く1月30日に昨年11月21日達成の史上高値、721.20を更新しました。

或る米銀観測によると新加坡経済はインフレ率が昨年度推定の9%から本年は7%に鎮静化し、実質経済成長率は10%から8%へと低減するが、依然高水準で推移しそうです。彼等の経済見通しは今年の新加坡株式市場の展開に極めて心強い支援となるでしょう。

さて、証券会社を訪問するに先立ってご参考となるヒントを拾ってみましょう。

(A)投資すべき会社(銘柄と云います)を選ぶに当たって研究資料を何処で求めれば良いでしょうか。

取引所は上場会社年鑑(COMPANIES HANDBOOK)を年1回出版しています。これは上場会社の年次報告書をまとめたもので便利な基礎的資料です。同書の発行が年初頃である為に、各社の年度末報告書が発行される度にこれ

を備えて情報の最新性を保つ必要があります。

取引所は株価または投資決定に重大な影響を及ぼす緊急事項と判断すれば、上場会社に対して情報の即時開示を指示します。この指示・回答は取引所発行週刊誌 FINANCIAL NEWS に全文掲載されビジネス・タイムズ紙やストリート・タイムズ紙が取上げる事があります。

取引所はまた取引所の指定するインサイダ (INSIDER) の内部情報に基づく株式売買を禁止し、会社法は自社株の取得を禁止しています。従って会社は事業内容の予想成果を発表したがりません。証券会社は一部を除いて証券調査、企業調査の必要性を未だ重視するに至ってないようです。現在取引所は証券投資分析家 SECURITIES INVESTMENT ANALYST の養成を推進している最中です。証券会社が提供する資料は銘柄の株価推移、会社発表の経営実績、配当金、増資提案等が大部分で証券会社の意見が述べられることは稀です。この為、噂が株価に与える影響力は無視出来ません。

(B)他市場株価との連動性が見られることがあります。1970年から1973年にかけて新加坡及びマレーシアの証券市場は過熱化し、香港などの外資と連携した株価操作が目立ちました。こんなこともあって新加坡市場は香港市場の動向に敏感となり、両市場株価の騰落に同時性が少なからず認められます。

(C)銘柄を選ぶに当たっての具体例

投資方針別に選考してみましよう。

安全志向型

新加坡政府の持株会社 TEMASEK の保有株から公開上場された銘柄を挙げますと。

NATIONAL & IRON & STEEL
DBS
SEMBAWANG SHIPYARD
ACMA ELECTRICAL IND.
KEPPEL SHIPYARD

外人投資型

東京市場同様、新加坡市場に英米資金が流入して居るようで、その噂で株価が値上りした例があります。新加坡上場株式の中で国際的知名度を

有しかなりの売買高を有していると思われる銘柄を挙げますと。

SIME DARBY

HAW PAR

INCHCAPE

DBS

地域特有型

新加坡、マレーシア経済圏の中で特色ある産業を抽出するとプランテーション業、錫等の鉱業、ホテル業等の銘柄があります。

CONSOLIDATED PLANTATION

KUALA LUMPUR KEPONG

MALAYAN TIN

SHANGRI-LA

OVERSEAS UNION ENTERPRISE

公開売出型

取引所に初めて上場される株式は一般公開の形式で売出されます。これに応募したい方は引受業者、証券会社から申込用紙を得て、希望株数相当額の買付代金を添えて1名義人1通の申込みが出来ます。申込株数が売出し株数を上回ると抽せん割当が行なわれます。昨年のケッペル造船所例は表4の状況でした。

表4、Keppel Shipyard株式一般公開応募割当情況

(株数30百万株、額面\$1、払込代金\$3.50)

申込株数	抽せん方法	割当株数	総割当株数
1,000-9,000	50名の申込者に対し 15名に割当	1,000	15,630,000
10,000- 49,000	無抽せん	2,000	5,970,000
50,000- 99,000	同上	4,000	1,020,000
100,000-199,000	同上	6,000	1,194,000
200,000-299,000	同上	12,000	1,008,000
300,000-399,000	同上	18,000	342,000
400,000-499,000	同上	24,000	96,000
500,000-999,000	同上	30,000	600,000
1,000,000 以上	同上	60,000	1,140,000

総計 27,000,000

増資取り型

上場会社の増資には払込代金を必要とする有償、必要としない無償の2方法が新加坡市場で採用されています。有償の場合、割当株式の払込み単価は増資割当権利付株式の市場価格より低く設定されるのが普通です。株価上昇が続く銘柄を増資割当権利付で買う選び方も一案かと思います。但し割当新株数が端株（1000株未満）になると売却が困難となりますので割当比率に応じた購入株数を決めましょう。

以上のヒントを手懸りに投資を初めるご決心がつけばシンガポール・ジャパン・マーチャントバンクまでご連絡下さい。私どもは喜んで地元証券会社をご紹介の取次をさせていただきます。

ブリヂストンタイヤのシンガポールからの撤退

ブリヂストン・シンガポール（株）

赤間 憲文

ブリヂストン・シンガポール（株）は80年8月末に全製品の生産を中止し、人員整理、機械の処分はほぼ完了しましたので、残された土地、建物等の整理が完了次第、シンガポールから完全撤退予定です。当社はシンガポールに進出して来た企業の中でも進出時期が比較的早く（1964年）又、かなりの数の従業員を抱えていた（約550名）という事からその生産中止のニュースはFORD MOTORの撤退等と共に、社会的関心の的となりましたが、幸いにシンガポール政府の諸機関、日本大使館、日系各企業等のご協力をいただき、ほぼ順調に従業員の解雇等を逐行する事が出来ました。

事情の如何にかかわらず、かかる例は今後あえて欲しくない訳ですが、日系企業として撤退というのはまれなケースであり、編集部からの依頼もあり皆様の何らかのご参考になればと思い、本稿をしたための次第です。

なお、労務問題以外に、固定資産の処分、原材料、製品の処分、税金問題対政府、パートナー関係など、撤退に伴う問題は種々ある訳ですが、各企業により事情は異なり、又、企業秘密に属する部分もありますので、これらは省略させていただき、本稿では労務問題を中心に申し述べたいと考えます。

I. 撤退決定迄の経緯

80年3月初めにシンガポール政府がタイヤの輸入関税（これは売値の30～50%ぐらいに相当します）の撤廃を発表し、これが私共の撤退決定の直接の誘因となりました。4月中旬に社内で生産中止を非公式に決定。6月中旬の臨時株式総会で正式に決定し、この時点で対外的な発表を行いました。

政府の関係撤廃の発表から私共の生産中止決定迄の期間が非常に短かく、これが結果的に会社の出血を最少限にとどめたと言えますが、この短期間に全ての検討を実施し、結論を出した訳ではありません。ブリヂストン・シンガポールは65年の生産開始時、シンガポール島内での小売り価格を政府

(EDB)に登録し、この改定はEDBの事前許可取得条件となっておりま
した。生産開始直後のシンガポールとマレーシアの分離、その後のオイル・
ショック等で再三に亘り窮地に迫られその都度EDBに価格改訂(値上げ)
を申請しましたが、そのたびに却下され、生産中止の80年8月迄、15年
間小売り価格の改訂はついに一度も認められませんでした。この間に流通マ
ージンの削除、合理化の実施(75年以降は毎年200万ドルの合理化投資)
等により何とか採算を維持して来ました。数年前からこの値上げ申請を出す
たびにそれと引き換えにいつれ輸入税は撤廃するであろう事はEDBから思
惟されておりました。従い私共も最悪の事態を想定して79年頃から本格的
にFEASIBILITY STUDYを実施しておりましたので、政府の関税撤廃の
発表は当社のその後の方針をある程度はつきりさせたようなものでした。た
だ事前通告や、予告期間がなく、80年代に入つて直ちに撤廃発表、しかも即
日実施という状況だけは私共として残念ながら予想は出来ませんでした。

II. 生産中止時期の決定

3月初めの政府発表後、4月初めから輸入品に対抗する為大巾な値下げを
実施しましたので、いつれ早い時期に赤字操業に追い込まれる事はまぬがれ
えず、この意味から生産中止時期は出来るだけ早い方が好ましかつた訳です。

生産中止時期決定を行う場合考慮すべき事は、

- (1) C/A上の解雇条件
- (2) INDUSTRIAL RELATIONS ACT, EMPLOYMENT ACT等の制約
- (3) 得意先に対するCOMMITMENT, 受注残
- (4) 原材料の残金状況、発注残

等がありますが、人の問題を最優先にさせるべきで、当社の場合、C/
A上2ヶ月の予告期間をもつて解雇となつていた為、6月中旬正式決定後、
6月末に解雇通知、8月末解雇というのが実行しうる最も早いタイミング
でした。人の問題をさておいて、例えば原材料が沢山残っているからこの完
全消化迄生産を続けるうといつた方策はとらない方が良いでしょう。思
います。噂は好むと好まざるとにかかわらず従業員の間には必ずひろまる訳で、生産
中止を遅らせるという事は作業性のダウンやMEDICAL LEAVEの多発とい

つた形で悪影響を助長するだけです。

III. 実施計画の作成

撤退の場合のみに限らないと思いますが方針が一旦出されたら以降の実施計画を綿密に作成せねばなりません。実施計画はちょうどPERT図のように時系列的にパートナーや政府に対しての対策、解雇、販売、経理、購買、資産の処分等々についていつの時点で何を実行し、その結果をお互いにどうリンクしていくかといった事を出来るだけ細分化して作成しておく必要があります。問題の性質上最初の内は日本人だけないしはローカルを含めても限られた人だけでこの実行をせねばならぬ点、細心の注意を要します。

IV. 従業員の解雇

(1) 解雇者数

8月末生産中止後の従業員解雇数の推移は次の通りです。

	8 月 初						81 年 1 月末 在 籍
	在 籍	8 月末	9 月末	10 月末	11 月末	12 月末	
EXECUTIVES	30	4	16	3	1	5	1
一般従業員	418	263	111	4	1	19	20
GUEST WORKERS (インド、スリランカ)	98	98	—	—	—	—	—
計	546	365	127	7	2	24	21

(上記数値には取締役及び日本人派遣者は含まれておりません。)

(2) アドバイザーの活用

当地の労働事情に詳しい人を出来るだけ早く起用し、そのアドバイスを
受ける事が解雇をより容易にするように思われます。当社の場合以前から
組合交渉等で世話になつていた MANAGEMENT CONSULTANT SER-
VICE 社の JOHN DAVIES 氏を起用しましたが、同氏が FORD、C & C
等の解雇問題を手がけた事、又、政府関係にも顔が広いという事から、
私共に大いに助けになりました。

(3) 解雇の時期、方法、退職金等についての法律問題

C / A 上に別途取決めてあれば別ですが EMPLOYMENT ACT INDUSTRIAL RELATIONS ACT にもとずく順守事項は次の通りです。

(a) 通告期間

EMPLOYMENT ACT 10 条により労使間の契約 (C / A) にもとずいてなさるべきとしています。

(b) 退職金の額

EMPLOYMENT ACT 第 44 条により 3 年以上の勤務者に対し退職金を支払う義務あり (但し、金額については規定なし) 又、同条は 3 年未満勤務者に対してはこれ不要なるむね規定しております。

(c) 組合との交渉方法

INDUSTRIAL RELATIONS ACT 第 17 条～23 条にて手続きが規定されています。

詳細はここでは省略しますが交渉開始以前に必ず組合に対し交渉開始の NOTICE を文書で出しておく必要があります。これを怠ると組合が交渉の場に着く事を拒否した場合、COMMISSIONER や MINISTER 更には REGISTRAR の仲裁を受けられなくなるおそれがあります。

又、第 17 条 2 項により組合側から閉鎖や REDUNDANCY による解雇についての交渉を申し入れる事は許されておられません。逆に言えば、閉鎖等を争点としての交渉は許されず、いきなり条件交渉に入る事が出来る訳です。(この点、日本とは事情が異なるかと思います。)

(4) 政府諸機関等への事前根廻し

(a) MINISTRY OF LABOUR (MOL)

MOL の規定では解雇実施の 2 週間前に MOL に報告書を提出する義務があります。これは解雇が順調に行なわれ、労働争議等が起きないように MOL の方で確認しておく為です。この報告書には解雇される従業員の氏名、住所、教育レベル、職種、月収、スキルの程度、解雇日、入社日等を記載せねばなりません。なお、交渉が難行した場合 COMMISSIONER FOR LABOUR (MOL) の仲裁を求める事が必要となります

から、解雇する事を一旦決定したら上記2週間前に提出の報告書を待たずに解雇予定数、時期、会社側で腹案として考えている退職金の額等を、出来るだけ早くMOLに説明し、意見をあおいでおく事は是非必要です。

(b) EDB MANPOWER DIVISION

当社の場合インド、スリランカ等いわゆる TRADITIONAL SOURCE 以外から EDB の PERMIT により労働者を採用しており、且つ、これら労働者を契約期間中に解雇せねばならなかつた為、再就職斡旋依頼の為に、事前に EDB に事情を説明し、協力を求めました。

(c) PIEU

組合に対しては前述の通り交渉開始の2週間に退職金交渉開始の通知をすれば良い訳ですが、閉鎖といった場合噂は当然流れる訳ですから当社の場合MOLの助言もあり、事前にPIEU本部（BRANCHには知らせず）には事情説明を行いました。

(5) 解雇日程

6月中旬から8月末の解雇迄の主な実施事項は次の通りでした。当初に立案した実施計画通りほぼ実行する事が出来ました。

6月12日：MOL, EDB, PIEUに対する前述手紙の準備。

16日：午前中に取締役会及び臨時株主総会実施し生産中止を決議
午後社内幹部（EXECUTIVES）へ事情説明。（但し EXECUTIVES に対しては噂のひろまりはじめた5月中旬頃に生産中止もありうるむね、説明はしておきました。）

17~18日：上記手紙を携えて各機関に正式報告及び通知。同時にPIEUのIRO及びBRANCHにも通知。

23~31日：組合交渉

（これは結局30日迄には決着せず。7月中旬迄持越してMOL仲裁により妥結しました。）

30日：全従業員に対し解雇を通知、

（この時点で8月末に解雇する従業員に対してだけでなく

9月以降漸次解雇される従業員に対しても解雇時期を明記
12月通知を発行。)

7月14日：組合交渉妥結

8月1～3日：全従業員の貸付け金等の明細作成。

5～15日：退職金計算

16～19日：COMPUTOR に INPUT

25日：各従業員に TESTIMONIAL、退職金計算明細書を手交。

29日：退職金支払い。

(6) 従業員の協力

(a) 総務、経理関係

先にも述べましたように、問題の性格上、当初は日本人スタッフやローカルのごく限られた人達だけで実行を進めなければなりません、一旦正式決定後は従業員の協力が不可欠となります。

上記の組合交渉、退職金計算や再就職斡旋に特に総務、経理関係の人達にやつてもらわざるをえません。こういつた部署の人達が再就職先が決らぬ状況にいつまでもおりますと、仕事がスムーズにいかぬおそれありますので、出来れば他の人に先立つて再就職先をみつけておいてやるのが好ましいと思われます。当社の場合、総務部長が6月末には有利な条件で次の職を決定しておりましたので、その後は同部長が精力的にこれらの仕事をしなしてくれましたので大いに助かりました。

(b) 工場作業者

一旦生産中止のニュースがひろまると工場作業者の能率も下がってまいります。生産縮小計画も作業者のモラルダウンによりその実行はむずかしくなります。モラルダウンはMEDICAL LEAVEの多発や、再就職先とのインタビューといった事を理由にする有給休暇の増加といった形であらわれて来ます。MEDICAL LEAVEを理由に休んだ作業者の住宅に総務課員を送つて会社につれもどす等試みましたが大した効果はあげられませんでした。結局非常に殺那的な処理になりますが毎日の工場各セッションの出勤状況を見て、金銭インセンティブで必

要人員を確保する以外ないような思われます。当社の場合 8 月 26 日に全生産をストップしましたが、生産終了直前には次のようなインセンティブを出さざるをえませんでした。

8 月 14 日以降：主要セクション作業員に対し S\$ 5 / 日

8 月 19 日 以降：全セクション作業員に対し S\$ 5 / 日

更に 27 日以降に工場作業員は出勤不要。

8 月 27 日以降：倉庫、事務所関係全従業員に対し \$ 10 / 日

これらインセンティブはかなりの出費になりましたが、中間材料が使われずに残ってしまうロスや総務、経理関係の仕事が遅れる事になる DAMAGES を考えれば、やむをえなかつたと思っております。

(7) 退職金

BARGAINABLE EMPLOYEES に対する退職金は組合との交渉により決定されましたが、NON-BARGAINABLE EMPLOYEES (EXECUTIVES, GUEST WORKERS, CONFIDENTIAL CLERKS 等) に対しても組合員に対すると全く同一の条件での退職金を支給しました。又、勤続 3 年未満の従業員に対しても、組合との交渉で EX-GRATIA として一定額を支給しました。

(8) 再就職先の斡旋

労働協約上経営者側に再就職斡旋の義務はない訳ですが、永年当社に勤務してくれた事に対する経営者の最低限の責任として、又、再就職先が早くみつかる事がモラル・ダウン防止につながるという視点から日本人社員が中心となつて再就職斡旋に努めました。

M O L が失業者状況及びその再就職状況をモニターしていますので、まず M O L に全従業員を登録、又、日本商工会議所、国際商工会議所等に事情を説明して再就職先を各メンバー会社に紹介してもらおうと同時に SMA (SINGAPORE MANUFACTURERS' ASSOCIATION) の主な企業に対し解雇者数、ポスト、解雇日等を連絡しました。

(a) EXECUTIVES

3 分の 2 近くが日系企業残りがその他ないし自営という事で全員解雇

時には再就職先を決める事が出来ました。

(b) 組合員その他一般従業員

100社近くから照合をうけ、夫々の企業と従業員とのインタビューを8月中に実施しました。一人3回迄のインタビューを予定しましたが、結果的には1.5回ぐらいだつたと思われます。インタビューは出来るだけ本人の住居に近い会社及び、当社でやっていた仕事に出来るだけ近い仕事を優先し、組合せを行いました。各個人が自主的にインタビューに行くのは無論自由ですが仕事に出来るだけ差障りのないよう極力上司の事前許可をとらせるよう努めました。はつきりした数値は把めておりませんが、解雇者の約半数は解雇時に次の仕事はみつかつていたものと思われます。なお、再就職に当り職業再訓練を要する人の為にNTUC、SKFのアレンジによりVITBでこれを実施してもらいました。この実施の為に事前にNTUCと話を詰めておく事が必要です。

(c) GUEST WORKERS

EDBの紹介によりEDBの許可はもらつたがまだGUEST WORKERSを受入れていない企業に斡旋する事が出来ました。数名だけがシンガポールでの再就職希望せず帰国しました。

(d) 9月以降在籍の従業員

9月以降も在籍してもらう従業員に対しては6月末にすでに解雇の時期を連絡しましたが、自分で仕事を見つけて来たりしてどうしてもこの時期より早く退社するケースが多いようです、この為、今になつて人手不足という状況が生じてしまいました。多少余裕をもつて確保しておくべきだつたと思います。

V. 新聞報道

新聞に憶測記事などを書かれて不必要な誤解を招く事がないよう、適当な時期にこちら側からPRESS RELEASEを出す事が望ましいと思われます。当社の場合、6月中旬（生産中止決定時）、7月中旬（組合交渉妥結）8月末（解雇時）にこれを実施しました。以上解雇の問題を中心に述べさせていただきましたが、再就職その他の面でお世話になりました方々に対し紙面を借り厚くお礼申し上げます。

シンガポールの外国人消費者物価

日在外企業協会

杉 野 一 夫

シンガポールの消費者物価指数はこの15年間極めて安定していると言えよう。1973年と74年の2年間、石油危機に起因した大幅な物価上昇があったが、それも1976年には2%の下落を見るに至った。近年の消費者物価指数を見ると、78年は5%の上昇、79年は4%、そして昨年は8.5%のインフレ率であった。2桁の上昇率を記録している近隣諸国の中にあってシンガポールの消費者物価指数は際立って安定している。

政府の発表するこの消費者物価指数は、月間支出額が100Sドルから1499Sドルのシンガポール家庭を対象に行った調査を基に作成したものである。ところが、この消費者物価指数は外国人家族の物価を必ずしも反映している訳ではない。諸手当を除いた月收入が3000Sドルから5000ドルの在星駐在員家庭を対象にシンガポール国際商工会議所が調査した結果によると、シンガポール人と外国人とでは、消費形体に大きな違いがある。その中でも特筆すべき点は住宅費の格差であろう。シンガポール人の場合、住宅開発局(HDB)の提供するアパートが格安の値段で購入あるいは借用できる。3LDKで500万円前後の購入価格だ。シンガポール人家庭の住宅への支出は全体の中で17%とかなり低い比重だ。外国人にはこのHDBアパートを購入したり借用したりすることは許可されていない。HDBの数倍もする民間住宅に住まざるを得ない訳だ。従って、外国人物価指数の中で住宅費の占める割合は非常に高く、家賃の動向に外国人の物価は大きく左右されている。特にこの2年余り家賃の上昇が著しく、生活苦を叫ぶ外国人が増えている。そこで住宅費を中心に最近のシンガポール物価をご説明する。

家賃

地区	住 宅 名	タイプ	家 賃 (\$ ド ル)	
			8 0 年 2 月	8 1 年 2 月
オー チャ ード・ ロード 周辺	Hilltop	アパ ー ト	2,200～2,800	3,500
	Lloyd Court	アパ ー ト	1,600～2,000	2,800～3,200
	Cavenaugh Court	アパ ー ト	2,000	3,000
	Devonshire Court	アパ ー ト	1,800	2,700
	Grange Heights	アパ ー ト	2,500	3,500
	Hill Court	アパ ー ト	2,600	3,600
	Pacific Mansion	アパ ー ト	1,300	2,000
	Jalan Jintan	アパ ー ト	1,300	2,300
	Killyney Apart	アパ ー ト	1,800	2,700
ホ ー ラ ン ド・ ロー ド 周辺	City Towers	アパ ー ト	1,800	2,600
	Ridgewood	アパ ー ト	3,200	3,800
	Pandan Valley	アパ ー ト	2,300	3,200
	Lews Court	アパ ー ト	1,800	2,800
	Taman Serasi	アパ ー ト	1,600	2,400
	Namly Park	テラス	1,400	2,000
	Henry Park	テラス	1,600	2,200
	Six Avenue	セミ・ディタッチ	1,800	2,500～3,000
	Coronation Road	セミ・ディタッチ	1,900	2,900
	Off Holland Road	バンガロー	4,500	6,500
ブ キ ・ ティ マ ・ ロー ド 周辺	Hillcrest Arcadia	アパ ー ト	2,600	3,500
	Lion Towers	アパ ー ト	1,800	2,700
	Mandaly Towers	アパ ー ト	1,700～2,000	2,700～3,000
	Watten Estate	テラス	1,600	2,400
	Hillcrest Park	テラス	1,500	2,400
	Watten Estate	セミ・ディタッチ	2,000	3,200
	Hillcrest Park	セミ・ディタッチ	1,800	2,800
	Oei Tiong Ham Park	バンガロー	4,000	5,000
	Off Dunearn Road	バンガロー	5,000	7,500
そ の 他	Hin Seng Garden	アパ ー ト	1,800	2,500
	Sherwood Towers	アパ ー ト	2,000	2,800
	Pasir Panjang	アパ ー ト	1,500	2,300
	Katong Area	アパ ー ト	1,200	2,100
	East Coast	テラス	1,100	2,200
	Faberhills	テラス	1,600	2,600
	Cheng Soon Garden	テラス	1,500	2,400
	Hong Leong Garden	セミ・ディタッチ	2,400	3,600
	Eng Kong Park	セミ・ディタッチ	1,500	2,500
	Toh Tuck Garden	セミ・ディタッチ	2,000	3,200

食 品

シンガポールにある日系スーパーマーケットには日本食品が数多く揃えてあり、食物で苦勞することはシンガポールではまずない。ローカル料理も豊富なので、むしろここでの食生活を楽しんでいる人が多い。

日本食品が日本と比べて高値になっているのは仕方のないことだ。運賃や税金が加わって、一般的には1.5倍ぐらいの値段になっている印象だ。しかし食パン、肉、たまごなどシンガポール人の食生活に結びついている品目は日本より安値だ。西洋食品も割合に安い。米、砂糖、塩は政府統制下におかれているため、価格の上昇はほとんどない。醤油のように日本の同業者による競合の結果、値下がりしたものもある。

結論的には、シンガポールの食費は総じて安いと言える。下記は81年1月に行った調査の食品価格を過去と比較したものである。

品 目	銘 柄	数 量	78年11月	79年11月	80年2月	81年1月
食パン	白トースト用 コールドントースト	400g	0.59	0.65	0.70	1.30
米	オーストラリア米	3kg	3.80	4.20	4.09	5.00
即席ラーメン	サッポロラーメン	100g	0.80	1.00	1.00	1.00
牛 肉	ヒレステーキ ニュージーランド	1kg	19.50	28.90	29.70	32.00
牛肉ヒキ肉用	ニュージーランド	1kg	6.30	9.50	9.70	13.80
豚肉ヒレ		1kg	7.90	8.90	11.50	11.20
鶏 肉	ブロイラー丸身	1kg	5.80	6.60	7.20	7.20
ソーセージ	フレッシュ フランクフルター	1kg	7.00	12.00	12.00	13.90
牛 乳	マダノリア	250ml	0.59	0.59	0.59	0.89
鶏 卵		1	0.14	0.17	0.18	0.18
バター	マダノリア	225g	1.35	1.08	1.19	1.65
レタス		1kg	3.90	6.00	6.50	7.25
ミ ソ	タケヤ	1kg	5.00	5.50	5.00	5.00
しょう油	キッコーマン	1.8L	6.00	6.00	5.97	5.97
砂 糖	S I S 上白糖	1kg	1.00	1.20	1.20	1.35
ビール	アンカー	350ml	1.25	1.35	1.34	1.50
ウイスキー	ジョニ黒	760ml	34.89	37.99	37.99	43.49
ブランディ	クールボアージェ V S O P	760ml	36.20	38.99	38.89	40.49

シンガポール国際商工会議所が発行している「Expatriate Living Costs in Singapore」の最新版（18版）によると、シンガポールに在住している外国人物価指数は1979年6月から1980年同月の1年間に19.3%の上昇を記録した。

この外国人物価指数とは、月収入が3000～5000Sドル（諸手当は除く）で、少なくとも子供が1人いるという家族構成の外国人の生活費用状況を同国際商工会議所が調べたもので、この数字は普通、政府の発表する消費者物価指数をかなり上回っている（1979年の場合は2倍強）。外国人物価指数によると、住宅と交通、通信が特に著しい上昇を見せ、それぞれ26.5、26.6と20%を突破した。また食品、衣料、教育、医療、化粧品類も10%台の値上りを見せ、外国人に少なからぬ圧迫を加えた。

その後、数度に及ぶガソリンの値上げ、それに伴う諸物価の上昇、また鎮静化する兆しのない住宅費などから、今後も外国人物価指数は高上昇率の基調がくずれないものと予想される。

シンガポール在住外国人

物 価 指 数

（1975年4月＝100）

	79年6月	80年6月	上昇%
食 品	116.6	132.4	15.8
衣 料	115.8	126.1	10.3
住 宅	102.9	129.4	26.5
交 通・通 信	118.6	145.2	26.6
サ ー ビ ス	118.2	124.7	6.5
娛 楽	111.9	119.9	8
教 育・医 療	127.5	141.7	14.2
化 粧 品	104.4	115.8	11.4
雑 貨	109.6	117.7	8.1
全 体	110.5	129.8	19.3

調査レポート

「1980年NWC勧告についてのアンケート調査結果」

シンガポール日日本商工会議所

シンガポール日本商工会議所では、1978年以降毎年全会員を対象としたNWC勧告についてのアンケート調査を実施し会員各位のNWC勧告についての意見、要望を把握すると共に、その結果を踏まえて本所としての意見書を取りまとめNWCからの意見照会に応してきた。

とくに、今回のアンケート調査では、1981年が1979年から始まった平均20%という高率の賃金勧告の総仕上げの年に当ることから、1979年、1980年の両年にわたる高賃金政策及びNWC勧告に内在する諸問題を総括的に取り上げ、1981年のNWC勧告に会員各位の意見が反映できるよう企図した。

以下は、その調査結果の概要である。

なお、シンガポール日本商工会議所としての「1981年NWC勧告についての意見」は、本月号の冒頭に掲載している“活発化、多様化する商工会議所の意見活動”の項をご参照下さい。

I. 調査の概要

1. 調査目的：1981年NWC勧告に関連する諸問題について本所会員企業の実態及び意見、要望等を把握し本所のNWCに対する、意見具申の基礎資料とする。
2. 調査時期：1980年12月22日～1981年1月20日。
3. 調査対象：本所会員企業337社。
4. 調査方法：郵送によるアンケート調査方式。
5. 有効回答：135社（有効回答率40.1%）

II. 調査の結果

主なる項目別に集計結果を取りまとめると以下の通りである。

表1. The 1st Tier (33 Sドル+7.5%) の実施状況(1980 年NWC 報告)

項目 業種	有 効 回答数	勧告を上回って (a) 実施した。	勧告通り (b) 実施した。	勧告を下回って (c) 実施した。	交渉中 (d) その他
製 造 業	81 (100.0)	16 (19.8)	58 (71.6)	3 (3.7)	4 (4.9)
商 業	22 (100.0)	4 (18.2)	16 (72.7)	2 (9.1)	0 (-)
建 設 業	12 (100.0)	1 (8.3)	8 (66.7)	0 (-)	3 (25.0)
金融保険業	10 (100.0)	1 (10.0)	6 (60.0)	1 (10.0)	2 (20.0)
運輸通信業	6 (100.0)	1 (16.7)	4 (66.7)	0 (-)	1 (16.7)
流通サービ ス・その他	4 (100.0)	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (-)	0 (-)
全 産 業	135 (100.0)	24 (17.8)	95 (70.4)	6 (4.4)	10 (7.4)

(注) () 内%、有効回答数に対する百分比。以下同じ

表2. The 2nd Tier(+3 %) の実施状況(1980 年NWC 報告)

項目 業種	有 効 回答数	(a)実施した。	(b)実施しなかった。	(c)交渉中・その他
製 造 業	81 (100.0)	57 (70.4)	13 (16.1)	11 (13.6)
商 業	22 (100.0)	11 (50.0)	7 (31.8)	4 (18.2)
建 設 業	12 (100.0)	5 (41.7)	3 (25.0)	4 (33.3)
金融保険業	10 (100.0)	4 (40.0)	3 (30.0)	3 (30.0)
運輸通信業	6 (100.0)	5 (83.3)	1 (16.7)	0 (-)
流通サービ ス・その他	3 (100.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)
全 産 業	134 (100.0)	83 (61.9)	28 (20.9)	23 (17.2)

表3. Above-Average Workers の構成比 (1980年)

項目 業種	有効 回答数	(a) 20% 未満	(b) 21 ～ 40%	(c) 41 ～ 50%	(d) 51 ～ 60%	(e) 61 ～ 70%	(f) 71 ～ 80%	(g) 81 ～ 90%	(h) 91% 以上
製 造 業	59 (100.0)	1 (1.7)	10 (17.0)	5 (88.5)	5 (8.5)	11 (18.6)	11 (18.6)	10 (16.9)	6 (10.2)
商 業	10 (100.0)	0	2 (0)	0	0	4 (40.0)	1 (10.0)	3 (30.0)	2 (20.0)
建 設 業	6 (100.0)	0	2 (33.3)	1 (16.7)	0	1 (16.7)	2 (33.3)	0	0
金融保険業	4 (100.0)	0	2 (50.0)	0	0	0	0	0	2 (50.0)
運輸通信業	4 (100.0)	3 (75.0)	0	1 (25.0)	0	0	0	0	0
流通サービ ス・その他	1 (100.0)	0	0	0	0	1 (100.0)	0	0	0
全 産 業	84 (100.0)	4 (4.8)	14 (16.7)	7 (8.3)	5 (6.0)	17 (20.2)	14 (16.7)	13 (15.5)	10 (11.9)

表4. Above-Average Workers の細分化

項目 業種	有効 回答数	細分化 (a) しなかった。	細分化 (b) した。			
				(イ) 2段階	(ロ) 3段階	(ハ) 4段階以上
製 造 業	59 (100.0)	30 (50.9)	29 (49.2)(100.0)	17 (58.6)	8 (27.6)	4 (13.8)
商 業	11 (100.0)	5 (45.5)	6 (54.6)(100.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	3 (50.0)
建 設 業	6 (100.0)	4 (66.7)	2 (33.3)(100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0
金融保険業	5 (100.0)	2 (40.0)	3 (60.0)(100.0)	2 (66.7)	0	1 (33.3)
運輸通信業	4 (100.0)	1 (25.0)	3 (75.0)(100.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	0
流通サービ ス・その他	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (-)(100.0)	—	—	—
全 産 業	86 (100.0)	43 (50.0)	43 (50.0)(100.0)	23 (53.5)	12 (27.9)	8 (18.6)

表5. Above-Average Workers の1人当り平均配分額

業種 \ 項目	有効 回答数	(a) 5ドル 以下	(b) 6 ~ 10ドル	(c) 11 ~ 15ドル	(d) 16 ~ 20ドル	(e) 21 ~ 25ドル	(f) 26ドル 以上
製 造 業	58 (100.0)	1 (1.7)	9 (15.5)	23 (40.0)	8 (13.8)	8 (13.8)	9 (15.5)
商 業	11 (100.0)	0	0	1 (9.1)	3 (27.3)	3 (27.3)	4 (36.4)
建 設 業	6 (100.0)	0	1 (16.7)	0	2 (33.3)	2 (33.3)	1 (16.7)
金融保険業	4 (100.0)	0	0	1 (25.0)	1 (25.0)	0	2 (50.0)
運輸通信業	4 (100.0)	0	0	2 (50.0)	0	0	2 (50.0)
流通サー ビス・その他	2 (100.0)	1 (50.0)	0	0	0	1 (50.0)	0
全 産 業	85 (100.0)	1 (1.2)	11 (12.9)	27 (31.8)	14 (16.5)	14 (16.5)	18 (16.5)

表6. The 2nd Tier (+ 3 %) の実施方法の決定時期

業種 \ 項目	有効 回答数	(a) 1980年 7月	(b) 1980年 8月	(c) 1980年 9月	(d) 1980年 10月	(e) 1980年 11月	(f) 1980年 12月	(g) 未定
製 造 業	58 (100.0)	24 (41.4)	9 (15.5)	8 (13.8)	7 (12.1)	4 (6.9)	5 (8.6)	1 (1.7)
商 業	11 (100.0)	2 (18.2)	1 (9.1)	1 (9.1)	1 (9.1)	4 (36.4)	2 (18.2)	0
建 設 業	5 (100.0)	3 (60.0)	0	1 (20.0)	1 (20.0)	0	0	0
金融保険業	5 (100.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0	0	0	0	1 (20.0)
運輸通信業	4 (100.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0	0	0	1 (25.0)
流通サー ビス・その他	2 (100.0)	1 (50.0)	0	0	0	0	1 (50.0)	0
全 産 業	85 (100.0)	33 (38.9)	13 (15.3)	11 (12.9)	9 (10.6)	8 (9.4)	8 (9.4)	3 (3.5)

表7. AWS (ボーナス) の見通し

項目 業種	有効 回答数	(a) 今年は従来 通り 来年以降も 増加させない。	(b) 今年は従来 通り来年 以降増加せ ざるを得ない。	(c) 今年増加 来年以降 当分の間凍 結。	(d) 今年から増 加来年 以降も増加 傾向。	(e) その他
製 造 業	81 (100.0)	32 (39.5)	15 (18.5)	8 (9.9)	10 (12.3)	16 (19.8)
商 業	22 (100.0)	11 (50.0)	2 (9.1)	5 (22.7)	0	4 (18.2)
建 設 業	12 (100.0)	7 (58.3)	0	2 (16.7)	1 (8.3)	2 (16.7)
金融保険業	10 (100.0)	6 (60.0)	0	1 (10.0)	0	3 (30.0)
運輸通信業	6 (100.0)	2 (33.3)	0	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)
流通サービ ス・その他	4 (100.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	0	0	0
全 産 業	135 (100.0)	61 (45.2)	18 (13.3)	18 (13.3)	12 (8.9)	26 (19.3)

表8. NWC 勧告が与えた影響 — その①企業経営面への影響 —

項目 業種	有効 回答数	(a) 大きな影響 があった。	(b) かなり影響が あった。	(c) ほとんど影響 がなかった。	(d) その他
製 造 業	77 (100.0)	11 (14.3)	47 (61.0)	13 (16.9)	6 (7.8)
商 業	21 (100.0)	1 (4.8)	10 (47.6)	8 (38.1)	2 (9.5)
建 設 業	11 (100.0)	4 (36.4)	3 (27.3)	4 (36.4)	0
金融保険業	9 (100.0)	0	3 (33.3)	4 (44.4)	2 (22.2)
運輸通信業	6 (100.0)	0	4 (66.7)	2 (33.3)	0
流通サービ ス・その他	3 (100.0)	0	1 (33.3)	2 (66.7)	0
全 産 業	127 (100.0)	16 (12.6)	68 (53.5)	33 (26.0)	10 (7.9)

表 9. **NWC** 勧告が与えた影響—その②機械化への対応—

項目 業種	有 効 回答数	(a) すでに対策を 講じた。	(b) 今後対策を 講じる予定	(c) とくに対策は 講じなかった。	(d) その他
製 造 業	76 (100.0)	23 (30.3)	24 (31.6)	25 (32.9)	4 (5.3)
商 業	15 (100.0)	1 (6.7)	3 (20.0)	6 (40.0)	5 (33.3)
建 設 業	11 (100.0)	1 (9.1)	1 (9.1)	8 (72.7)	1 (9.1)
金融保険業	9 (100.0)	1 (11.1)	5 (55.6)	2 (22.2)	1 (11.1)
運輸通信業	4 (100.0)	0	2 (50.0)	2 (50.0)	0
流通サービ ス・その他	2 (100.0)	0	0	2 (100.0)	0
全 産 業	117 (100.0)	26 (22.2)	35 (29.9)	46 (39.3)	11 (9.4)

表10. **NWC** 勧告の影響—その③労働力の利用対策—

項目 業種	有 効 回答数	(a) すでに対策を 講じた。	(b) 今後対策を 講じる予定。	(c) とくに対策は ない。	(d) その他
製 造 業	75 (100.0)	28 (37.3)	24 (32.0)	17 (22.7)	6 (8.0)
商 業	19 (100.0)	3 (15.8)	2 (10.5)	11 (57.9)	3 (15.8)
建 設 業	11 (100.0)	2 (18.2)	4 (36.4)	5 (45.5)	0
金融保険業	8 (100.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	4 (50.0)	1 (12.5)
運輸通信業	5 (100.0)	0	2 (40.0)	3 (60.0)	0
流通サービ ス・その他	3 (100.0)	0	0	3 (100.0)	0
全 産 業	121 (100.0)	34 (28.1)	34 (28.1)	43 (35.5)	10 (8.3)

表11. 1979年1980年NWC 勧告に対する対応策

項目 業種	有効 回答数	製商品 価格 (a) の引上 げ。	生産販 売品目 (b) の変更	生産販 売計画 (c) の変更	工場事 務所 (d) 拡張計 画の変更	対策がた てられ (c) なかった。	(d)その他
製 造 業	106 (100.0)	28 (26.4)	20 (18.9)	21 (19.8)	6 (5.7)	15 (14.2)	16 (15.1)
商 業	21 (100.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	0 (-)	1 (4.8)	10 (47.6)	8 (38.1)
建 設 業	14 (100.0)	4 (33.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (-)	6 (75.0)	2 (16.7)
金融保険業	9 (100.0)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	5 (55.5)	4 (44.4)
運輸通信業	4 (100.0)	0	0	1 (25.0)	0	3 (75.0)	0 (-)
流通サー ビス・その他	4 (100.0)	0	0	0	0	4 (100.0)	0 (-)
全 産 業	158 (100.0)	33 (20.9)	22 (13.9)	23 (14.6)	7 (4.4)	43 (27.2)	30 (19.0)

表12. 最近におけるJob-hopping の傾向

項目 業種	有効 回答数	大幅に (a) 減少し ている。	かなり (b) 減少して いる。	ほとんど (c) 変らない。	かなり (d) 増加して いる。	(d)その他
製 造 業	75 (100.0)	5 (6.7)	23 (30.7)	37 (49.3)	3 (4.0)	7 (9.3)
商 業	20 (100.0)	1 (5.0)	3 (15.0)	10 (50.0)	0	6 (30.0)
建 設 業	11 (100.0)	0	0	9 (81.9)	0	2 (18.2)
金融保険業	9 (100.0)	0	1 (11.1)	4 (44.4)	1 (11.1)	3 (33.3)
運輸通信業	6 (100.0)	0	0	4 (66.7)	1 (16.7)	1 (16.7)
流通サー ビス・その他	2 (100.0)	0	0	1 (50.0)	0	1 (50.0)
全 産 業	123 (100.0)	6 (4.9)	27 (22.0)	55 (52.8)	5 (4.1)	20 (16.3)

表13. 最近のJob-hopping の背景

業種 \ 項目	有効 回答数	労働市場 の (a) 需給関係	季節的な (b) 要因	政府の (c) キャンペ ーン	会社の従 (d) 業員対策	(e)その他
製 造 業	85 (100.0)	38 (44.7)	8 (9.4)	5 (5.9)	28 (32.9)	6 (7.1)
商 業	17 (100.0)	5 (29.4)	0	1 (5.9)	5 (29.4)	6 (35.3)
建 設 業	9 (100.0)	4 (44.4)	0	0	4 (44.4)	1 (11.1)
金融保険業	10 (100.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	3 (30.0)	3 (30.0)
運輸通信業	5 (100.0)	4 (80.0)	0	0	1 (20.0)	0
流通サービ ス・その他	2 (100.0)	0	0	0	0	2 (100.0)
全 産 業	128 (100.0)	53 (41.4)	9 (7.0)	7 (5.5)	41 (32.0)	18 (14.1)

表14. 勤続1年未満の被雇用者に対する取扱い—その①試用期間中の被雇用者—

業種 \ 項目	有効 回答数	とくに措置は (a) 講じなかった	NWC勧告に準拠 (b) 昇給を行った。	全体のバランスを (c) 考慮してカサ上げ。	(d)その他
製 造 業	60 (100.0)	27 (45.0)	12 (20.0)	19 (31.7)	2 (3.3)
商 業	12 (100.0)	6 (50.0)	2 (16.7)	4 (33.3)	0
建 設 業	8 (100.0)	6 (75.0)	0	2 (25.0)	0
金融保険業	5 (100.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0	0
運輸通信業	5 (100.0)	3 (60.0)	0	2 (40.0)	0
流通サービ ス・その他	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0	0
全 産 業	92 (100.0)	45 (48.9)	18 (19.6)	27 (29.4)	2 (2.2)

表15. 勤続1年未満の被雇用者に対する取扱い方—その②試用期間経過後の被雇用者—

業種 \ 項目	有効 回答数	(a) とくに措置は 講じなかった。	(b) NWC勧告に準 拠して 昇給を行った。	(c) 全体のバラン スを考慮 してカサ上げ。	(d)その他
製 造 業	75 (100.0)	14 (18.7)	43 (57.3)	16 (21.3)	2 (2.7)
商 業	14 (100.0)	2 (14.3)	6 (42.9)	6 (42.9)	0
建 設 業	12 (100.0)	3 (25.0)	5 (41.7)	4 (33.3)	0
金融保険業	8 (100.0)	1 (12.5)	4 (50.0)	3 (37.5)	0
運輸通信業	5 (100.0)	0	1 (20.0)	4 (80.0)	0
流通サービ ス・その他	0 (100.0)	0	0	0	0
全 産 業	114 (100.0)	20 (17.5)	59 (51.8)	33 (29.0)	2 (1.8)

表16. 職種別Salary Scaleの有無

業種 \ 項目	有効 回答数	(a)設けている。	(b)設けていない。	(c)その他
製 造 業	79 (100.0)	22 (27.8)	55 (69.6)	2 (2.5)
商 業	21 (100.0)	8 (38.1)	13 (61.9)	0
建 設 業	12 (100.0)	10 (83.3)	0	2 (16.7)
金融保険業	9 (100.0)	2 (22.2)	17 (77.8)	0
運輸通信業	6 (100.0)	2 (33.3)	4 (66.7)	0
流通サービ ス・その他	0 (100.0)	0	0	0
全 産 業	127 (100.0)	44 (34.7)	79 (62.2)	4 (3.1)

表17. **Salary Scale** 上限に達した被雇用者に対する措置

項目 業種	有効 回答数	とくに措置は (a) 講じなかった。	NWC 勧告の 賃金調整を (b) 100%適用	Salary Scale (c) の変更を行った。	(d)その他
製造業	31 (100.0)	6 (19.4)	5 (16.1)	7 (22.6)	13 (41.9)
商業	8 (100.0)	0	3 (37.5)	2 (25.0)	3 (37.5)
建設業	1 (100.0)	0	0	0	1 (100.0)
金融保険業	3 (100.0)	0	0	0	3
運輸通信業	3 (100.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0	0
流通サービス・その他	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0	0
全産業	48 (100.0)	8 (16.7)	11 (22.9)	9 (19.8)	20 (41.7)

表18. Top of the Scale に達した被雇用者に対するNWC勧告のあり方

業種	項目	有 効 回答数	(a) NWC 勧告で 具体的な措置を 示した方が良い			(b) NWC 勧告で具 体的な措置を 示さない方が良い。	(c)その他	
			(i) 1979 年のように 適用	(ii) 1980 年のように 100%適用	(i)その他			
製 造 業		52 (100.0)	16 (30.8)	9 (56.3)	3 (18.8)	4 (25.0)	32 (61.5)	4 (7.7)
商 業		16 (100.0)	11 (68.8)	7 (63.6)	1 (9.1)	3 (27.3)	5 (31.3)	0
建 設 業		8 (100.0)	2 (25.0)	0	1 (50.0)	1 (50.0)	6 (75.0)	0
金融保険業		6 (100.0)	2 (33.3)	0	1 (50.0)	1 (50.0)	3 (50.0)	1 (16.7)
運輸通信業		6 (100.0)	1 (16.7)	0	0	1 (100.0)	5 (83.3)	0
流通サービ ス・その他		2 (100.0)	1 (50.0)	1 (100.0)	0	0	1 (50.0)	0
全 産 業		90 (100.0)	33 (36.7)	17 (51.5)	6 (18.2)	10 (30.3)	52 (57.8)	5 (5.6)

表19. 人事考課等による昇給格差の有無

業種 \ 項目	有効 回答数	設けてい (a) ない。	(b) 設けている。	(イ) 1979 年以前	(ロ) 1980 年	(ハ) 不明
製 造 業	75 (100.0)	18 (24.0)	57 (76.0)	38 (66.7)	14 (24.6)	5 (8.8)
商 業	20 (100.0)	6 (30.0)	14 (70.0)	13 (92.9)	0	1 (7.1)
建 設 業	12 (100.0)	4 (33.3)	8 (66.7)	6 (75.0)	1 (12.5)	1 (2.5)
金融保険業	9 (100.0)	4 (44.4)	5 (55.6)	5 (100.0)	0	0
運輸通信業	6 (100.0)	1 (16.7)	5 (83.3)	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)
流通サービ ス・その他	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0	0	1 (100.0)
全 産 業	124 (100.0)	34 (27.4)	90 (72.6)	65 (72.2)	16 (17.8)	1 (10.0)

表20. Appraisal System の評価

業種 \ 項目	有効 回答数	(a) あった方が良い。	(b) ない方が良い。	(c) どちらでも良い。
製 造 業	75 (100.0)	60 (80.0)	4 (5.3)	11 (14.7)
商 業	19 (100.0)	14 (73.7)	0	5 (26.3)
建 設 業	12 (100.0)	8 (66.7)	2 (16.7)	2 (16.7)
金融保険業	9 (100.0)	8 (88.9)	1 (11.1)	0
運輸通信業	6 (100.0)	4 (66.7)	0	2 (50.0)
流通サービ ス・その他	4 (100.0)	2 (50.0)	0	2 (50.0)
全 産 業	125 (100.0)	96 (76.8)	7 (5.6)	22 (17.6)

表21. **Appraisal System** による昇給の昇給総源資に占める割合

項目 業種	有効 回答数	(a) 5 % 未満	(b) 5～10%	(c) 11～15%	(d) 16～20%	(e) 21～25%	(f) 26～30%	(g) 31% 以上
製 造 業	58 (100.0)	11 (19.0)	17 (29.3)	10 (17.2)	8 (13.8)	5 (8.6)	3 (5.2)	4 (6.9)
商 業	13 (100.0)	3 (23.1)	5 (38.5)	1 (7.7)	3 (23.1)	0	1 (7.7)	0
建 設 業	8 (100.0)	1 (12.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0	0
金融保険業	6 (100.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	0	2 (33.3)	0	1 (16.7)	0
運輸通信業	3 (100.0)	0	3 (100.0)	0	0	0	0	0
流通サービス・その他	2 (100.0)	0	1 (50.0)	1 (50.0)	0	0	0	0
全 産 業	90 (100.0)	16 (17.8)	31 (34.4)	13 (14.4)	15 (16.7)	6 (6.7)	5 (5.6)	4 (4.4)

理事会の動き

第139回 1981年2月10日（火）午後12時30分

議題：

1. 前回議事録承認

異議なく承認された

2. 審議事項

(1) 1981年NWCガイドラインに対する本所意見（案）

七戸理事より、前回理事会における審議経過を踏まえて上記意見（案）を作成した旨の説明があつた。同案について一同に諮つたところ異議なく承認され、同意見を英訳の上、NWCに提出することになった。

(2) JOB-HOPPING 防止についての本所意見（案）

黒田理事より、労働省から意見照会のあつた上記の件につき、1981年1月30日開催の合同部会（第一、第二、第三各工業部会及び流通サービス部会）で審議した結果、本所としての意見（案）を取りまとめた旨の説明があつた。同案について一同に諮つたところ異議なく承認された。

(3) 労働省幹部との懇談会

労働省から申し出のあつた本所と同省幹部との懇談会について審議した結果、次の通り分担を決定した。

- | | | |
|------------------------------|--------|------------------------|
| ○総括 | 水戸会頭 | |
| ○1980 NWC RECOMMENDATIONS | 黒田理事 | |
| ○WORK ATTITUDES | | } 第1、第2、第3各工業
部会の代表 |
| ○JOB-HOPPING/LABOUR TURNOVER | | |
| ○UNION MANAGEMENT RELATIONS | 造船業界代表 | |
| ○ANY OTHER LABOUR PROBLEMS | 建設業界代表 | |

また、各発言内容等については、2月19日（木）に関係者による打合せを開催することになった。

なお、開催日時については、2月20日（金）午前10時～という申し出であつたが、次週23～25日に延期するよう申し入れることにした。（後日、開催日時は2月25日（水）午前10時～に決定した。）

(4) 慰霊祭への参加

新加坡中華総商会から招待のあつた MEMORIAL SERVICE TO THE CIVILIAN VICTIMS OF THE JAPANESE OCCUPATION（2月15日開催）への参加については、例年通り、本所から水戸会頭、日本人会から清水会長が代表として参加することになった。

(5) SINGAPORE POLYTECHNIC からの依頼

SINGAPORE POLYTECHNIC から水戸会頭に依頼のあつた同校の卒業式（1981年7月26日）におけるスピーチについては、6月末実施予定の本所理事選挙との関係もあり、商工会議所会頭として応諾することにした。

3. 報告事項

(1) 部会開催報告

次の通り部会の開催報告が行われた。

○合同部会（第1、第2、第3各工業部会、流通サービス部会）

1月30日開催

(2) 来星ミッション

次の通り来星ミッションの報告があつた。

○松本商工会議所産業経済使節団（2月9日開催）

○東京商工会議所大田支部工業分科会（2月11日来所予定）

4. 会計報告

吉永財務委員より、1月分の会計報告があり、承認された。

5. 入・退会

倉重理事より、当期（1月27日～2月10日）における入・退会はなかつたことが報告された。

部会・委員会・懇談会活動

1. 部 会

月 日	部 会 名	議 題 等
2月19日(木)	労働問題についての合同部会 (第1、2、3各工業部会、 建設部会、流通サービス部会、 経営研究委員会、各部会、 委員会)。	労働省幹部との懇談会 におけるテーマをめぐ って
2月20日(金)	J I S 規格についての合同部 会(第1、2、3各工業部会)	海外におけるJ I S 規格の取得について

2. 委員会

月 日	委 員 会 名	議 題 等
2月19日(木)	経営研究委員会	合同部会と同じ

3. 懇談会

○ 2月25日(水) 労働省幹部との懇談会。

廣 報 欄

** CHANGE OF ADDRESS

- * Sanden Vending Pte Ltd
108, Peace Centre,
1, Sophia Road,
Singapore, 0922.
- * Japan Development & Construction Co Ltd
Rm 903, 9th Floor,
Wing On Life Building,
150, Cecil Street,
Singapore, 0106.
- * Osaka Denki Danbo Co Ltd
Unit 1410, 15th Floor,
Tan Boon Liat Building,
Outram Road,
Singapore, 0316.
- * Fujikura Singapore Pte Ltd
23, Benoi Sector,
Jurong Town,
Singapore, 2262.
- * Showa Denko K. K.
C-4, 3rd Floor,
Macdonald House,
Orchard Road,
Singapore, 0923.
- * The Taiyo Kobe Bank Ltd
Unit 4202, 42nd Floor,
Hong Leong Building,
16, Raffles Quay,
Singapore, 0104.

** CHANGE OF NAME OF REPRESENTATIVE

- * Hitachi Limited
From Mr. Y. Miyamoto to Mr. T. Muraki
- * Japan Trade Centre
From Mr. I. Takeda to Mr. S. Sawaike
- * The Chase Mnhatten Bank N.A.
From Mr. T. Morita to Mr. H. Maki
- * Singapore Electrial Steel Services Pte Ltd
From Mr. A. Itoh to Mr. K. Adacjii

** CHANGE OF NAME OF REPRESENTATIVE

- * Sanyo Electronics (S) Pte Ltd
From Mr. T. Kato to Mr. S. Yoshikawa
- * Takasago Thermal Engineering Co Ltd
From Mr. N. Matsuno to Mr. A. Tanaka
- * Onoda Cement Co Ltd
From Mr. S. Seki to Mr. T. Shimauchi
- * Singapore Three Star Co (Pte) Ltd
From Mr. M. Tanaka to Mr. M. Hatakeyama
- * Yuasa Trading Co Ltd
From Mr. S. Kamogawa to Mr. T. Kojima
- * Jiji Press Ltd
From Mr. H. Kanashige to Mr. Y. Inada
- * Shimizu Construction Co Ltd
From Mr. H. Inada to Mr. H. Kawanishi
- * Japan Overseas Enterprises Association
From Mr. K. Kitamura to Mr. S. Tsuji

** CHANGE OF TELEPHONE NO

- * Kasho Co Ltd
Tel: 2231825 & 2233287
- * Shizuoka Yajimaya Singapore Pte Ltd
Tel: 3363053 & 3363094
- * Singapore Takada Industries Pte Ltd
Tel: 2653666 & 2652614
- * Fujitsu (S) Pte Ltd
Tel: 2656511 (5 Lines)
- * Sumiden Singapore Pte Ltd
Tel: 2654477 (4 Lines)
- * Shinko Electric Co Ltd
Tel: 2236122
- * Japan Development & Construction Co Ltd
Tel: 2205555 & 2205421

**** CHANGE OF TELEPHONE NO**

* Sanden Vending Pte Ltd
Tel: 3372845 & 3380722

* Showa Denko K. K.
Tel: 3386432 & 3377911

* Fujikura Singapore Pte Ltd
Tel: 2641422 (3 Lines)

* The Taiyo Kobe Bank Ltd
Tel: 2227871

**** CHANGE OF COMPANY'S NAME**

* From Nippon Suisan Kaisha Ltd
to Nippon Suisan (Singapore) Pte Ltd

お詫びと訂正

先月号(1981年1月号)の「会員紹介」欄のうち、**SUMIDEN ELECTRONICS PTE. LTD.**の紹介記事(49頁)に誤りがありました。

ここに慎んでお詫び申し上げますと共に、下記の通り訂正申し上げます。

記

SUMIDEN ELECTRONICS PTE. LTD.

(住電エレクトロニクス)

- 所在地: Block B, Unit 424/429
PSA Multistorey Complex
Pasir Panjang Road, Singapore 0511
- 電話番号: 2713777
- 設立: (登記) 1978年8月 (操業) 1978年8月
- 代表者: Managing Director (社長)

中島 光男氏 (Mr. M. Nakajima)

- 親会社: 住友電気工業株式会社 (大阪市東区)
- 従業員: 271名、うち日本からの派遣社員5名
- 事業内容: 1. 取扱品目

(1)電線等の販売

(UL規格電線、熱収縮チューブ、錫(半田)メッキ軟銅線、
高純度アルミ線等)

(2)UL規格電線のハーネス加工 (TV、テープレコーダー用等)

2. 仕入先

住友電気工業株式会社

(会社の特色)

部品(電線)の供給を通じて、電子機器産業の発展に寄与する。

2月の主な経済記事

- 2日 ○米国商務省と現地大使館主催でセミナーを開催し、GSP(一般特惠制度)新適用基準の説明を行った。米国側の説明によると、現在シンガポールは2800ある米国のGSP適用品目のうち約400品目について実際に無関税枠の輸出を行っており、計画に参加している企業は約250社、GSPの適用を受けた対米輸出額は76年の7320 USドルから1979年には2億3170万USドルへと3倍に増加している。さらに、80年10カ月間だけで、2億4900万USドルとなった。
- 9月 ○昨年6月に行なわれた国勢調査の報告によると、昨年6月24日時点のシンガポールの人口は241万3945人、前回70年の調査時の207万4507人に比べて33万9445人で、約16%増加した。この10年間の人口増加率は年平均1.5%にとどまる。また、人種構成は、ほぼ前回調査と同様で、中国人76.9%、マレー人14.6%、インド人6.4%となる。
- 12日 ○シンガポール政府は自動車公害規制の面からバス、タクシー燃料としてのLPG使用可能性について検討を行うことになる。このほか、ROV(自動車登録局)が最近に発表された車検制度実施に加え、新車の排気ガス基準を設ける計画である。
- 東南アジア地域最大といわれるセパロック島の石油ターミナル建設工事が今年半ばにも着手される見通しである。この計画はオランダのある大手会社とシンガポール政府が合併で、最終的に75万立方メートルの貯油能力を持つ大石油ターミナルを建設しようというもので、総工費1億5000万~2億ドルに上る大プロジェクトである。
- 19日 ○昨年11月末に国会を通過した自動車修正法案がこの3月1日から発効するのに伴い、同乗者の損害補償が強制保険の対象となること。また、現在自動車保険に加入している者は、何の変更手続きを行わなくとも、3月1日以降、同乗者の損害補償を自動的にカバーし

でもらえることになるが、3月1日以降に行われる自動車保険の契約更新、新規加入については、同乗者保険料として年額12～22.50 Sドルの追加料金が徴収される。スクーター、軽トラック用の自動車保険料は一律各15～20 Sドルとなる予定。

23日 ○シンガポール昨年製造業部門で行われた新規投資約束は205件で総額14億4700万 Sドルとなって79年の水準に比べると53%も上回り、過去最高の伸びを記録した。その中にシンガポール国内企業による投資約束額は79年の1億2200万 Sドルに対し、80年は2億400万 Sドルに伸びたが製造業投資約束全体でみると14%を占めているにすぎない。この投資約束は大半外資企業によるものである。

24日 ○シンガポール造船業界は今後4年間に年産規模を20億 Sドル以上、現在の35%増に高めることが予想される。シンガポールの造船産業は79年に著しい業績改善を果たし、同年の生産額は16億8000万 Sドル、前年比15.7%増に伸びた。業況はオイル・リグ建造を中心に昨年も引き続き好調で、80年の生産額は前年を20%程度上回ったものと推定される。

資料案内

国内一般

* シンガポール共和国概要 (1979年) ～改訂中～	S\$20
シンガポール経済事情 (1979年8月)	S\$10
シンガポール共和国憲法	S\$15
シンガポール共和国移住法	S\$15

投資関係

トップマネジメントのためのオリエンテーション (会員のみ販売)	S\$25
資金援助制度の手引き	S\$8
* 経済拡大奨励法	S\$10
法律15号 (経済拡大奨励法改正法) 1979年	S\$5

租税・税制

* シンガポール共和国現行租税制度	S\$10
シンガポール共和国個人所得税解釈	S\$10
法律第2号共和国所得税法改正 (1973年)	S\$5
法律第13号 (1977年)	S\$5
法律第17号 (1980年)	S\$5
法律第20号共和国所得税 (改正) 令	S\$5
シンガポール共和国財産税法、財産税 (付加税) 法	S\$15

会社法

シンガポール共和国会社法 (会員)	S\$60
(非会員)	S\$70
法律第1号 (共和国会社法改正) 1970年	S\$5
法律第4号 () 1974年	S\$5
法律第7号 () 1975年	S\$5
法律第19号 1980年中央厚生年金法告示 (付表の入替)	S\$5

為替管理・関税

* シンガポール為替管理法 (1970年)	S\$15
法律第6号 (為替管理法改正) 1976年	S\$5
* シンガポール共和国関税法	S\$20
関税法 (1979年関税令)	S\$15
法律第9号 (共和国関税法改正) 1976年	S\$5

業種別規則

シンガポール共和国製造業管理法	S\$ 5
法律第 18 号工場法改正法 (1973 年)	S\$ 5
大気汚染防止法 (1971 年)	S\$ 8
法律第 11 号 (共和国大気汚染法改正) 1975 年	S\$ 5
シンガポール共和国銀行業法	S\$ 15
地方政府建築規則	S\$ 15

特許・商標・その他

シンガポール共和国特許 (実施権) 法	S\$ 8
シンガポール共和国商標法	S\$ 10
シンガポール共和国技術士法	S\$ 5
価格規則法	S\$ 5

労働関係

* 中央厚生年金法	S\$ 15
シンガポール共和国労働雇用法、労働組合法、労働関係法	S\$ 25
労働組合法 (1977 年)	S\$ 10
法律第 3 号 (共和国労働雇用法改正) 1970 年	S\$ 5

商工会議所出版物

業種別会員名簿 (1980 年)	S\$ 20
月報 (各月号)	S\$ 8
(新刊) シンガポールの教育制度	S\$ 10

(* 印は在庫なし)

編集後記

日本が例年にない厳冬を過したのに対し、当地シンガポールでは40数年振りの暑さを記録いたしました。日星関係は順調に進展しておりますが、こうした自然環境の彼我の相違にふとCulture Gapのようなものを感じました。

月報2月号をお届けします。

まず、最近におけるシンガポール日本商工会議所の動きについて「**活発化・多様化する商工会議所活動**」と題し同所の意見活動を中心にレポートいたしました。つぎに、とみに関心が高まっております「**新加坡での株式投資入門**」についてシンガポール・ジャパン・マーチャント・バンクの池田清氏に専門家の立場から分り易くご解説頂きました。さらに、昨年「**勇気ある撤退**」と報道されました「**ブリヂストン・シンガポールの撤退**」について同社の赤間憲文氏からその顛末記をご執筆願いました。同記事は客観的な事実を中心に淡々と記述されておりますが、行間に同社のご苦勞が並大抵のものではなかったことがありありと窺われます。赤間代表はじめ同社のスタッフの方々に「ご苦勞様でした」と校正の過程で思わずつぶやきました。

一方、我々シンガポールで生活する外国人にとって最近の諸物価値上りは頭の痛い問題であります。が、「**シンガポールの外国人消費者物価**」について日頃から研究を重ねられ、今や専門家とも言われるJOEAの杉野一夫氏に最新のデータをもとにご解説頂きました。

最後に、今年1月シンガポール日本商工会議所が実施いたしました「**1981年NWC勧告についてのアンケート調査結果**」を要約いたしました。

ご多忙中ご執筆頂きました各位に厚く御礼申し上げますと共に、いずれも会員企業各位のご参考になることが多々あるものと思いますのでご精読下さい。

今月号の担当はJETRO 高橋、東京銀行伊沢でした。

MONTHLY REVIEW

PRINTED BY
GREEN MOUNT PUBLICATION & PRINTING CO.
11A-12A, Block 1, Flatted Factory, Kallang Way,
Singapore 1334. Tel: 2923831

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY SINGAPORE

UNIT 2304-2305 23RD FLOOR, C.P.F. BUILDING NO. 79 ROBINSON ROAD, SINGAPORE 0106 TEL: 2210541, 2210665