

月報

1987 12月 號



シンガポール日本商工會議所

〈 目 次 〉

(1987年12月号)

賃金改革の進行と実施例	(National Productivity Board)	落合 宏造	1
MRT あれこれ	(日本国土開発株式会社)	太田 治夫	9
古代エジプトから現代シンガポールまでの 小麦・パンの歴史小旅行	(フォーリーブス社)	宮内 泰高	15
1987年度シンガポール / 日本労使関係セミナーを開催			20
会 員 紹 介	(シチズン・ウォッチ(H.K)、ピート・マーウィック会計事務所、 キブン・フーズ・シンガポール、バーコード・サトー・ エレクトロニクス)		28
理事会の動き			32
11月の主な経済記事			43
広 報 欄			57
資 料 案 内			58
編 集 後 記			60

賃金改革の進行と実施例

National Productivity Board

落合 宏造

1. 進行状況

昨年12月に賃金制度改革の guide line が発表されてから、ほぼ1年になります。この間にどれだけ改革が進んだのでしょうか。労働省が去る9月現在の調査結果として発表した進行状況を第1表にご紹介します。

(The Straits Timesの記事から筆者が整理したもの。)

第1表

分 類	回答数	%
実施済み	105	13.4
組合と協議中	236	30.1
目下検討中	306	39.0
現行制度を改良中	49	6.3
改革の計画なし	88	11.2
計	784	100.0

これをどう解釈するかは、人によっていろいろ見解が分かれるでしょう。

「実施済み」と「組合と協議中」を合せば43.5%になり、まあまあの進み具合かなと思われます。しかし、筆者の卒直な感想は、「意外と進んでいないなあ」というものです。何故ならば、いろいろな機会に、「他社はどうしている?」という質問を受けることが多いからです。いろいろと検討はされているもののまだ実施に移すには至らない、つまり、「目下検討中」のカテゴリーの所が、かなり多いのではないのでしょうか。

2. 改革と賃金抑制

これには二つの理由が考えられます。一つは、シンガポール経済の急速な回復です。85年86年とマイナスを記録した経済成長率も本年に入って急速に回復し、まだ業種による跛行性は大きいものの、全体として6~7%の成長を達成しそうな勢いにあります。

もう一つは、当然経済成長に関連して一部に労働力不足が表面化して来たことです。特に米国や日本からの投資が急増している電子・電気工業や小売業での労働力不足が顕著で、初任給も上昇の傾向を見せています。

この様な状況のもとで、うかつに賃金改革を実施すると優秀な従業員を失うことになり兼ねない、といった懸念の声をあちこちで聞くことが出来ます。

普通に考えると、賃金制度の手直しなどというものは、景気が良くなって財源に余裕がある時にやり易く、景気の悪い時にはあまり手を付けられない……というのが一般的な傾向です。ところが、現実には景気が良くなって来たので、賃金改革が難しくなったと感じている。何故こんなことになるのかと言うと賃金改革が賃金抑制と密接にカラム合っているからです。

景気の良い時には、賃金抑制はやり難い。まして労働力不足が生じて来ている時に、賃金抑制を持ち出すのは、労働者を失う危険性があります。さりとて、みだりに賃金を引上げるのでは、収益性を失わせ、企業の競争力を失わせます。賃金の競争力をとるのか、収益性における競争力をとるのか、現実のビジネスにおいてはどちらを失うことも出来ず、極めて難しい場面に立たされます。しかし、とにかく基本はまず収益性を高めることであり、そこから生ずる企業の支払能力に応じて賃金を支払ってゆく以外に道はありません。企業の収益力に見合った賃金の決め方……これこそまさに今取り組んでいる賃金改革の基本思想なのです。

ここで言っている賃金制度改革は、従来の様な企業の収益力とは無関係な基本給の引上げというやり方から、基本給の引上げは低めに抑制して、収益性あるいは生産性に見合った、変更可能な賃金部分を創り出すことを意味します。すなわち賃金改革はイコール賃金抑制ではない。基本給抑制という内容は伴っているが、賃金そのものを抑制するものではないのです。

ここでお断りしておきますが、政府が86年から賃金抑制政策をとっており、本年のNWC勧告も賃金抑制の基本を変えていないことは事実です。しかし、本年の勧告を仔細に読むと、赤字を出している企業や収益力のあまり良くない企業には賃金抑制を薦めています。収益力のある将来見通しの良い企業には、基本給引上げは約2%程度にして、残りを年末に一時

金の形で支払う様に薦めているのです。これがまさに賃金改革の第一歩なのです。

因みに、去る10月18日の新聞は、8月末の調査で、28.9%の企業が賃金凍結を実施、37.3%が3%以下の賃上げに抑えたこと、即ち約3分の2の企業が賃金抑制を実施した……とリー労相が述べたことを報じています。

3. Service Increment (SI)

次に出て来る疑問は、NWCのGuide lineに示されている約2%のSIです。2%程度のUpでは、物価上昇や労働力不足に伴う初任給Upに対処できないではないか、という疑問が必ず出て参ります。ご存知の様に当地の物価は非常に安定しており、消費者物価指数は85年0.5、86年マイナス1.4を記録しています。町を歩いてみると、賃金抑制政策のもとでも人々の服装は良くなり、食事を楽しんだり、買物を楽しんだりしている様に見えます。これはまさに物価安定のメリットと言えるのではないのでしょうか。しかし、過去5%とか8%の物価上昇を経験したこともあります。この様な時にでも2%のSIで済みますのか？

SIというのは、その名の通りある仕事（職種）に対して支払われる賃金が、勤続により徐々に増えてゆく部分を示しています。勤続を重ねることにより、経験が蓄積され、企業に対する帰属意識も高まるものと期待されます。これに見合う賃上げがSIであり、日本でいう定期昇給に当たります。ということは逆にSIはインフレとか、労働需給市場における競争力の要素を反映しない部分であると言わざるを得ません。インフレなどの要素は、別途に賃金レベルの見直しの問題として取組んでゆかねばなりません。賃上げは単純にSI + 物価上昇で計算できるものではありませんが、少なくとも構成要素としてこの二者を含んでいるし、この二者をきちんと区別して管理してゆかねばならないと言えましょう。

4. 実例の紹介

さて、理屈はこれ位にして、賃金改革の優れたモデルを開発し、すでに実施に移された会社の具体例をご紹介します、皆様のご参考に供したいと思います。とり上げた三社は、いずれも日系の企業で、すでに本年の7月から

始めに、三社のプロフィールをご紹介します。

社	業種	従業員数	うち bargainable
A 社	電子部品製造販売	240	210
B 社	計測制御機器製造販売	170	140
C 社	工作機械製造販売	340	215

A社の労働協約は、昨年の7月から3年間有効ですが、賃金については毎年協議決定することになっています。

旧協約では、賃上げ7.5%、AWS 1.5カ月でしたが、今年の賃金協定では次のとおりとなりました。

- ・ 賃上げ 約 2 %
- ・ AWS 1 カ月
- ・ ボーナス (A + B + C)

A : 勤続リンク 0 - 0.5 カ月

B : 生産性リンク 0 - 0.5 カ月

C : 売上高(税引前) 利益率リンク 0-1.0 カ月

各要素とボーナスの額の関係は次の第2表によって決められます。

第2表

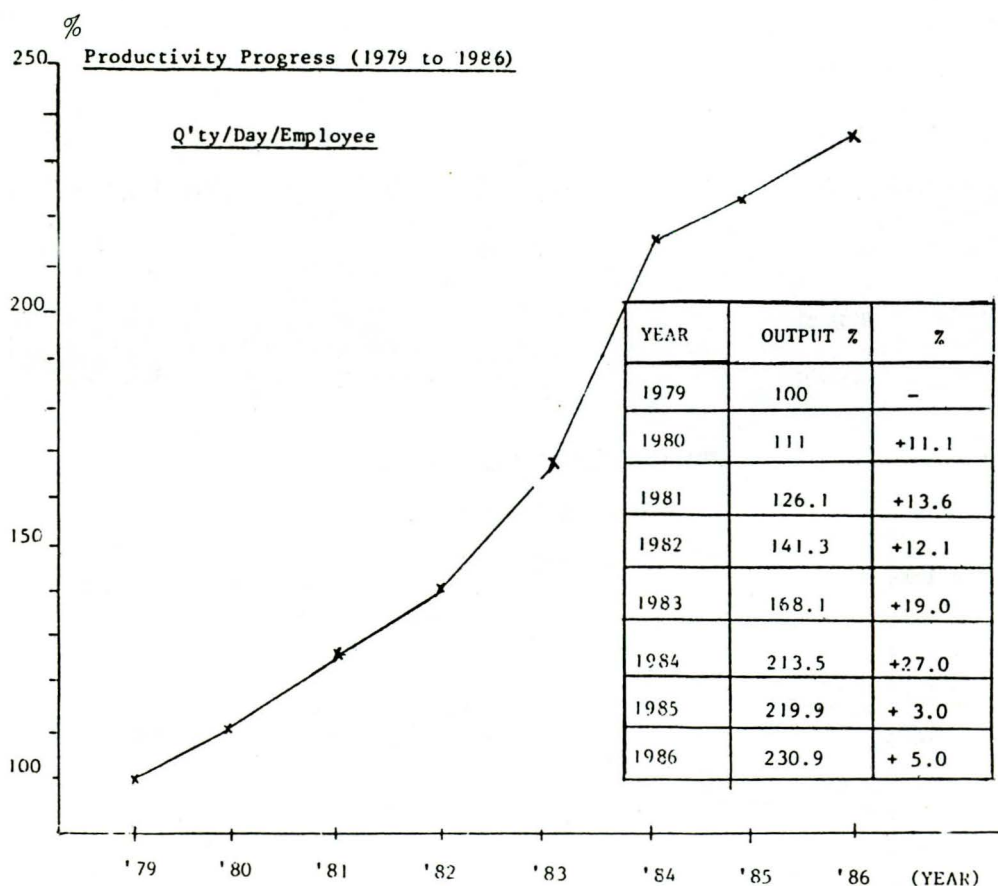
A	Year	1	1 to 2	2 to 3	3 to 4	4 to 5	5 & above
	Month	0	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5
B	%	0 to 5	5 to 10	10 to 15	15 to 20	20 to 25	25 & above
	Month	0	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5
C	%	0	5	5 to 10	10 to 15	15 to 20	20 & above
	Month	0	0.2	0.4	0.6	0.8	1.0

ここで注目されるのは生産性の計算方式です。

$$\text{生産性} = \frac{\text{生産数量}}{\text{稼動日数} \times \text{従業員数}}$$

即ち1人1日当りの生産数量をもって生産性とし、前年実績に対する本年実績の伸び率によってBを決めるという仕組みです。A社では生産品目は多種あるが、割り切って全ての生産数量を加算しています。また、従業員数は間接部門も含めた全従業員をとっています。A社の素晴らしい点は、この生産性概念が昨日今日につくられたものではなく、操業開始以来8年間に涉って用いられている実績に裏打ちされた概念であるということです。参考までに同社の過去の実績を第1図に掲載させていただきます。

第1図



6. B社のシステム

B社は今年7月から労働協約を更改したが期間は従来の3年から2年に短縮しています。賃金に関してはA社同様毎年組合と協議決定することになっています。

B社の方式は、まず労使間で年間の賃金引上げ総額を国の生産性指数と会社の利益を勘案して決定する。同社は現在大型の新製品ラインを新設し、大規模な投資を行っている状況なので、予め会社の生産性を予測したり、算式を決めることが難しいため、前述の様な総合決定方式をとった訳です。今年のUp率は結果的に5.5%と決定しました。

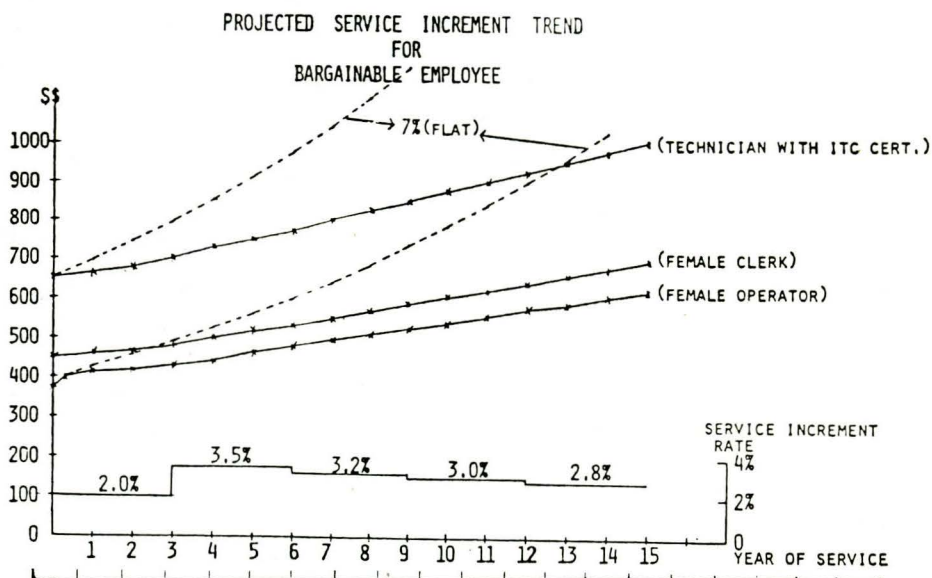
つぎに、まず今年のSIを実施し（結果的に約2.5%となった）、残額（3%）を年2回6月と12月にボーナスとして支払います。

言い換えれば、

$$\text{ボーナス} = \text{年間のUp率} - \text{SI}$$

という算式によってボーナスを決めるやり方です。B社のユニークな点は、SIの決め方に見られます。第2図に見られる様に、入社後最初の3年間は2%、次の3年は3.5%、以後3年毎にUp率は少しずつ下がりますが、昇給の絶対額は上ってゆく……という誠に肌目の細かい配慮が払われています。

第2図



第2図で点線による昇給曲線が描かれていますが、これは旧協約における7%の昇給曲線を示しており、それが新しい賃金システムではどのような線になるのかを実線で示しています。

次にB社のボーナスは、今年3%と決まりましたが、これは今年12月と来年6月の2回に分けて支給されます。今年12月の1人当り支給額の計算例を下に示します。

$$\$ 690 \times 3\% \times 6.5 \text{ カ月} = \text{約} \$ 135$$

ここで\$ 690は平均基本給、6.5カ月は12カ月の給与プラス1カ月のAWSに相当する部分を2回に割っています。\$ 135のうち、30%約\$ 40は全員に一律配分され、残り70%約\$ 95が勤務成績に応じて配分されることになっています。

7. C社のシステム

C社の新賃金システムも、前2社と同様に次の三要素からなっています。

- ・ 賃上げ 2%
- ・ AWS 1カ月
- ・ ボーナス 生産性リンク方式

ここで、生産性はA社と同じく、生産数量を従業員数で割ったものを用いています。

$$\text{生産性} = \frac{\text{年間生産数量}}{\text{各月末従業員延数}}$$

C社の製品は工作機械で、大きなものが4機種、小さいものも含めて全体で14.5機種になるそうですが、小さい機種の生産数量は $\frac{1}{5}$ のウェイトを掛けるなど、工夫をこらしています。基準数値は過去3年間の平均をとり基準数値に対する本年の生産性の伸び率により、次のとおりボーナスが支払われます。

第3表

生産性伸び率	ボーナス
0 - 4.9%	0 カ月
5% - 9.9%	0.1
10% - 14.9%	0.2
15% - 19.9%	0.3
20% - 24.9%	0.4
25% 以上	0.5

8. おすび

以上ごく簡単に三社のシステムのさわ

りの部分だけご紹介しました。それぞれにご苦心のあとが窺えて、敬服させられますが、皆様はどうお感じになったでしょうか。これなら自分の所でも適用できそうだ……とお感じではないでしょうか。そうです。コロンブスの卵ではないが、出来上ったものを見れば、決して難しいものでも珍しいものでもないのです。まず臆より始めよ。是非上記の実例をご参考にされて、賃金改革に踏み切っていただきたいと思います。

なお潜越ながら、筆者の手許にはかなりの実例が集って来ております。ご関心のある方はご遠慮なくお問合せ下さい。

MRTあれこれ

日本国土開発株式会社

太田 治夫

これまで公共交通手段としてはバス・タクシーに頼っていた国に初めて鉄道が開通する——本稿が皆さまのお手もとに届く頃には既に試乗或いは利用されている方も多いかと思いますが——「今なぜ？」「これからどうなる？」等々非常に興味深いものがあります。

MRTについては本誌84年1月号で花嶋氏が大きな視点から寄稿されておられますがここでは開通を間近に控えたところでその概要をお伝えできればと思います。

1. 着工に至るまでの経緯

1967年—マレーシアから独立して2年後、政府の都市再開発研究チームが発足したがその一環として交通体系について4年後次のような提言をまとめた。

「無秩序な車の増加に対応できるだけの道路新設・整備は物理的に不可能であり、また環境面からも受け入れられるものではない。将来に向けての展望としては1992年までに最新の鉄道システムの導入を考慮すべきである。」

これを受けて1972年から9年間にわたり、ハーバード大学の専門家を招くなどして大量輸送システムの調査研究が続けられた。その結果、財政的にも技術的にも可能であり、また世界経済の発展の中で国際ビジネスセンターとしての地位を確保するためにもシンガポールのとるべき最上の道は“バスネットワークによって補完される鉄道システム”の開発であると結論づけた。

そして1982年MRTプロジェクト推進の決定が公表され、翌年9月には最初の建設工事が発注された。その後の急速な進展は驚くほどであり、今日開通を迎えようとしているのである。

2 工事発注状況

1987年8月末現在、MRT建設工事の発注状況は次の通りである。

(単位: Million S\$)

工 種	全 体		内、日本業者	
	件数	金 額	件数	金 額
1. Design	7	33.8	0	0
2. Civil & Structural	35	2,505.6	17	1,345.5
3. Electrical & Mechanical	22	1,170.1	4	735.9
4. Inspection Agency	14	6.2	0	0
5. Others	67	49.7	2	1.9
計	145	3,765.4	23	2,083.3

(注: 日本業者参加のJVは100%表示)

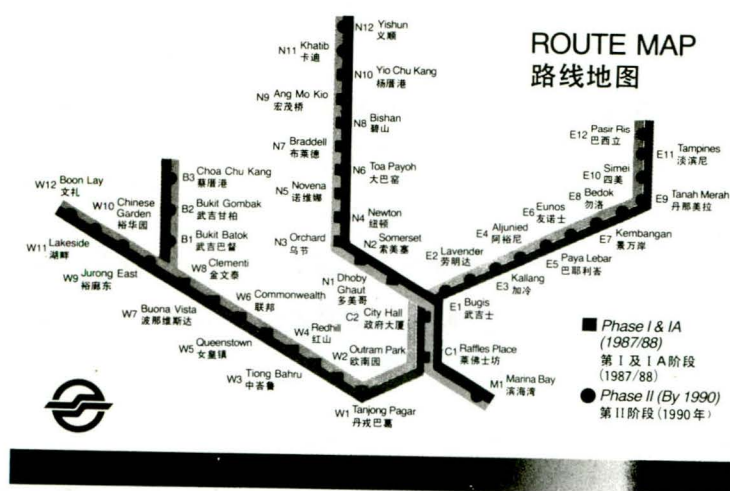
この時点で主要工事の発注はほぼ完了しておりMRTCによれば最終的にはS\$ 5 billionの予算に対し4.73 billion程度と見込まれている。このように予算の枠内におさまりそうな形勢にあるのはむしろ異例であり、主な要因としては世界的な不況傾向の中で、稀有な大事業に対し、各国業者間の競争が苛烈であったことがあげられる。逆にいえば商売上手とも言えようか。

また日本を始め韓国、香港、欧米と外国勢の大量参入に対してはローカル業者の強い不満も起こっているが主要工事の内33件は彼らとのJVであり、MRTCとしても技術移転に大きな力を注いでいる。

3 MRTの概要

シンガポールのMRTシステムは全体的には世界各国のそれと大差はないがすべてにわたって最新の技術の粋を集め、中央制御の元に安全確実な運行と防災・換気など環境の保全に万全の配慮がなされている。

1) 路線



上図のように東西、南北全長 67Km (内地下部分 21Km) 線路の総延長約 180 Km、そして 42 駅 (高架 26、地上 1、地下 15)、操車場が 3 カ所設けられている。

これにより人口の約 80% が居住するという HDB 住宅地域と中央のビジネス地域とが結ばれ、沿線 1 Km 以内に全人口の半分以上が居住することになるという。将来の延長構想としては Punggol 方面、更に Jalan Kayu へと計画され、既に政府に提出されているが決定には至っていない。

2) 駅舎

駅舎はバスインターチェンジ或いは主要バス停の近くに配置され、見込まれる利用者数、その利便性、将来の周辺開発計画等により規模、構造は様々である。

地下 9 駅についてはシビル・ディフェンスとしての用途も兼ね特別の設計がなされ、幾つかの駅には銀行、店舗のためのフロアが設けられ、利用者の便宜を図るとともに将来の賃貸収入を期待している。

高架駅はプラットフォームが地上 8.5 ~ 10.5m の位置にあり、周囲との調和を第一にそれぞれの環境にあわせた特色をもっている。「外観は明るく優雅に、Visual Effect を大切にした」とのことである。

3) 車輛

幅 3 m、長さ 23 m、高さ 2.2 m、片側 4 カ所のドアを持ち、窓を大きくとった車輛は 6 輛編成で運行されるが窓に沿ってプラスチックシートが配され、62 人分の座席を含め、定員 300 人／輛となっている。

MRT は全体で 396 輛－66 列車を導入することになっており、既に第一期分として 150 輛－25 列車がシンガポールに上陸し出動を待っている。

列車は時速 80 Km の能力を持つが通常は駅の停車時間（20～30 秒程度）を含め平均 40～45 Km の速度で運行される。

4. 運行

1) 開通スケジュール

下記のように予定されているが工事費が予想外に低く抑えられた為出件が早まり、また工事自体も順調な進捗を見せたことにより当初計画に比べ、最初の開通が数カ月、更に最終的には約 2 年早まる見込みであるという。

第一期	Yio Chu Kang — Toa Payoh	87 年 11 月 7 日
	Toa Payoh — Outram Park	87 年 12 月 12 日
	Outram Park — Clementi	88 年 4 月まで
第二期	その他の路線	89 年～90 年

2) 運賃

先に発表された運賃体系は次の通りである。

距離 (km)	料 金
3.5 以下	50 Cents
3.5～5.3	60
5.3～7.2	70
7.2～9.4	80
9.4～11.7	90
11.7～15.9	S\$1.00
15.9 以上	1.10

特別料金

- 1) 定期券：小学生から大学生まで及びフルタイム・ナショナルサービスマン
S\$13～36
- 2) 学生及び身長 1.2 m 以下の子供：
全線均一 30¢
- 3) 60 才以上：全線均一 50¢ (但しラッシュアワー時を除く)
- 4) 2 才以下：無料
- 5) Stored Value Ticket: S\$10 にて全区間利用可能、その都度料金が引き落され最後は、端数のみで、1 乗車可能。

当局の発表のように確かに魅力的な料金であるがこれは第一期営業区分のものであり、全線開通の折にそのまま据置かれるか否かは今後の推移を待たねばならない。

利用者数は下記のように推定されているが S M R T は少なくとも全線開通後は運賃収入及び広告・賃貸収入にて営業費用を充分カバーできると自信をもっている。

1988	第一期分	Clementi まで	200,000 人／日
1990	全線開通		860,000
今世紀末			900,000

3) 運転時間

本格的な営業段階に入ると始発は午前 5 時 30 分、最終は午前 0 時 30 分と予定され、ピーク時には 3.5～4 分間隔で運行される。一例として所要時間をあげると次のようであり、バス・タクシーと比較しても大幅に短縮されることは間違いない。

Toa Payoh to Raffles Place 14 分

Clementi to City Hall 20 分

4) 乗務員の養成

M R T の営業については Singapore Mass Rapid Transit Ltd (S M R T) が設立され業務が行なわれるが総勢 2000 名の職員が必要であり、第一期の開業までに 1000 人以上を養成するという。

1985 年 42 人の指導員候補生が海外に派遣され特別訓練を受けており、一方では、ロンドンから 5 人の専門家が招かれ 20 カ月にわたり訓練に当たった。トレーニングセンターには模擬機関士室、鉄道が S\$4.3M をかけ設置され、系統的な指導が続けられている。

5. その他

1) 既存交通機関への影響

総括的な調和を求め、S M R T は P W D 及び P T C を交えバス会社との間で、駅周辺の歩道橋・横断歩道の新設・整備、バススケジュール及びネットワークの変更、共通切符の発行などについて協議を重ねてきた。

MRT利用者の内、 $\frac{2}{3}$ は駅からバスを利用し、残る $\frac{1}{3}$ の内大部分は歩くとの見方がされ、バス関係者は「MRTによりカバーされる地域は限られており、当面様子を見守ってゆくが長期的には大きな影響はない」としている。

一方MRTの調査によれば、今世紀末において利用される交通手段としては車及びタクシーの優位は動かず、中央商業地域にあってはMRTが2番目となろうが全体的にはバスが2番目であろうと推定し、その利用度数を次のように見込んでいる。

車及びタクシー	2,700,000/日
バス	1,600,000
MRT	900,000

しかし、時間的にも料金の上でもMRTの利用が魅力的であることは確かであり、一時的にせよ様々な影響が出ることは避けられないだろう。

2) 駅周辺の再開発

MRTの開通は駅を中心に沿線の再開発を促すことになろう。地下駅については、将来建物が建てられるよう構造設計されておりURA、HDB及びMRTC三者で駅舎を中心に全体的な調和を求めて計画されている。HDB区域外については、URAはデベロッパーから開発計画を募り採用されたものに売却もしくは賃貸されることになる。

地価の問題は別にして利用客を増やし、ビジネス活性化を助長することにはなると思われる。

以上、とりとめもなく綴って参りましたが不十分な点をお詫びするとともに、誤りなどありましたら御指摘いただければ幸いです。

初めて鉄道が開通するということに対して市民はどのような感想を抱いているのでしょうか。冷めた見方もあると聞き及んでいますが、私の年代からすると子供心に夢をはせた1964年の東海道新幹線の開通と一脈通ずるところがあるような気が致します。

いずれにせよ、今後のシンガポールの変貌を期待をもって見守ってゆきたいと思っております。このプロジェクトに費やされた莫大なエネルギーが無駄にならないように。

(参考：MRTC Public Relations Dept.
Business Times
Straits Times)

古代エジプトから現代シンガポール までの小麦・パンの歴史小旅行

フォーリーブス社
宮内 泰高

在星経験の短い私がシンガポールのパン業界に関して記述させて頂くのは大変僭越なことです、日本において小麦粉業界に身を置いている立場から若干のコメントをさせていただきます。

(1) 粉食起源

いま、この地球上でいちばん多く栽培されている作物である小麦。小麦は人類の主食の代表格と言ってよいでしょう。

現在、考古学上最古のものとしては、エジプトのアスワン湖近くで炭化した野性の大麦の粒が発見されていますが、これは1万8千～1万7千年前の永河期の旧石器時代のものです。その後、麦の栽培を人類が始めるのは1万年程前の新石器時代に入ってからになります。当時の古代帝国の食文化はまず大麦で始まりました。古代エジプト、インド、中国、これら大文明はどこでも大麦によってつくりあげられました。そして歴史時代に入ってから小麦時代へと大転換をする訳です。

元来は小麦より大麦の方が①歴史上麦の発生地といわれる西アジアの乾燥地帯のアルカリ性土壌に対する適応性が強い。②収穫期が1～2週間早い等農業生産性の面で具合のよい事が多くあります。しかし粉食の本格化によってこの大麦・小麦の位置が逆転することになります。エジプトのパンづくりを見ると最初は大麦で焼いていますが、残念ながらこれは良く膨むパンが出来ません。発酵という技術が加わってくると小麦の方が断然有利となってきます。現在、世界で大麦を主食としている地域はただの1ヶ所、チベットだけです。ここでは今もって裸麦を砂で炒り、ふるいにかけて、石うすでひいた「ツアンパ」というものを主食として食べています。

(2) パンの発生

「パンを食べる人」と呼ばれた古代エジプト人がパン製造に長じていたことは旧約聖書にも語られていますし、多くの壁画や炭化して出土したパンの実物からも立証されているところですが初期のパンは前にも述べました通り無発酵パンが普通でした。

古代エジプトにはパン生地にはブドウのしぼり汁を入れて翌日見てみると膨らんでいたという話が伝わっていますし、又、古代ギリシアではヒエの粉に白ブドウ酒をとったあとの粕を混ぜ小麦粉を加えてパン種をつくって保存していたという話もあります。これらの話は人類最初のイーストが酒づくりの歴史と深い関連を持っていたことを想像させます。

エジプト人が「神の贈り物」として発酵パンをつくり始めて約6000年、私達のパンのルーツは大変遠い者にあった訳です。

この近代的なパンに多くの貢献をしたイースト、このパン用イーストの学名は「サッカロミセス・セレビシュ」。葉緑素を持たない下等な隠花植物に属する単細胞で、1g中に140億～150億の細胞が生きてパンづくりを手伝っています。

(3) キリストとパン

このシンガポールでもイースターの時に各パン屋の店頭に並ぶクロスパン、このルーツはなんなのでしょう。「一同が食事をしている時、イエスはパンをとり、祝福してこれをさき弟子たちに与えて言われた『取れ、これは私のからだである』」（マルコ14・22）。「最後の晩餐」に際してのイエスの良く知られた言葉ですが、この時イエスの手にしたパンはどんなパンだったのでしょうか。現存する最後の晩餐図のうち最も古いと思われるのはローマ末期5世紀頃の作とされる象牙浮き彫り版ですが、この中でのパンは丸く十文字の割れ目がついています。2000年前のあの夜イエスと12人の弟子たちの重苦しい食事のテーブルに置かれたのは多分、当時の地中海沿岸地帯に広がり始めていたマカロニ小麦の粉で焼いた丸パンだったろうと想像されます。

(4) アンパン・クリームパン起源

さて話は2000年前の中近東から1000年前の日本へととびます。元藤堂藩江戸お船倉の勤番士だった木村安兵衛が御維新のあと明治2年（1869年）芝日蔭町に出した洋風雑貨兼パン店が文英堂。のちに文英堂は屋号を木村屋と改め、明治7年（1874）銀座に進出します。日本独特のどこの国にもないアンパンというパンを発明したのはこの木村父子であり開発年代はほぼこのころといわれています。このアンパン明治天皇も食べていますが、天皇にアンパンをおすすめしたのは侍従を務めていた山岡鉄太郎。試食の日は明治8年（1875）4月4日、所は東京小石川の水戸藩邸。鉄舟、山岡鉄太郎は木村屋の初代木村安兵衛の妻の弟木村定助と浅利道場での同門、これが縁で天皇のアンパン試食となった訳です。

ただいかに文明開化はやりでも京都以来の宮中御用達で固められている中へ新興のパン屋が入り込むのは容易でないと考えた鉄舟は、アンパンを水戸名産ということにしました。このアンパン両陛下いたく気に入られ、その後木村屋では宮中に納めるアンパンに限って真ん中にへこみをつけ、そこに桜の花の塩漬けをのせました。これがヘソパンの由来です。相馬黒光、といえは新宿中村屋の創始者というより彫刻家萩原碌山の絶作「女」のモデル、あるいは大正期の若き芸術家たちを集めたサロンの女主人といった方が通りがいい訳ですが、いまでいう“翔んでいる女”の草分け的な存在でした。信州安曇野の旧家の息子相馬愛蔵・黒光夫妻が本郷にパン屋を開いたのが明治34年(1901)。ここにて、日本最初のクリームパンが誕生したのは開業3年目の37年(1904)。のちに明治40年(1907)中村屋は当時の新開地新宿に本拠を移し、2年後に新宿の現在の場所に移りました。

これにて明治7年(1874)の木村屋のアンパン、33年(1900)同じく木村屋のジャムパン、37年(1904)中村屋のクリームパンとこれで「木」の3大菓子パンは全部そろったこととなります。

(5) シンガポールアンパン起源

さて、日本にてアンパンが発明された1874年から100年経った1974年、当地シンガポールに八百伴(バンデロール)さんによってアンパンが初めて紹介されました。当時はこのアンパンを買う為、お客様が列をなして待ったというのはあまりにも有名な話です。当地でのその後のパン食普及の面での八百伴さんの貢献度はまことに大であったと思います。その後1981年に我、フォーリーズもオープンし現在は工場3、店舗7の運営をする様になり今日に至っています。

(6) シンガポールのパン業界の現状

①シンガポールのパン企業

我々小麦粉業界の視点からパン業界を眺めると大きく二つのとらえ方が出来ます。一つはホールセラー(卸売りのパン屋)であり、今一つはリテイルセラー(小売りのパン屋)です。ホールセラーは食パンを主な商材とし各ショップに配送していく商形態で当地ではサンシャイン、ガーディニア、ヤオハンバンデロール、と言ったところが大手のホールセラーであり、前二者はアメリカナイズされたパンで後者は日本式のパンと言えます。

これに対するリテールベーカリーは基本的には直営店を持ちそこで製造・販売をする商形態です。前者が一般的に大資本・大企業に比べ後者は1店舗でも商売が始められることから中小企業が多くなっています。又、別な見方をしますと、前者が装置産業、後者が労働集約型の産業とも言えます。因みに、現在の日本の大手パン企業の一工場は土地代を除き100億以上かかるのが常識になっています。当地の主なリテールベーカリーは、日系では、ヤオハンバンデロール、ヤタローベーカリー、サンジェルマン、フォーリーブスといったところが日本人スタッフが常駐して運営しているベーカリーです。

欧米系では、デリフランセ、ルノートルといったところが大手といえます。又、ローカルのリテールベーカリーは250～300軒あると云われていますが1社1店舗の個人経営の店が多く、技術レベル上問題を抱えているところが多い様です。

② パンの品質

食べ物の品質、特に味等に関してはこのこと自体が大変主観的なものの為、日本と比較して良いとか悪いとか述べることは非常に難しい事柄と言えます。そこでこの問題は最大公約数的な見地から論じないと誤解を生むことが多いのですが、日本との比較で考えた場合、次の様な事が指摘出来ると思います。

(a) 主原料の小麦粉の原料小麦が異なる。

下の表は1986年1～12月のシンガポールの小麦の輸入量です。

オーストラリア	128197M/T
U S A	35670M/T
アルゼンチン	2042M/T
マレーシア	638M/T
合 計	166547M/T

上の表の様にシンガポールの最大の小麦輸入国はオーストラリアですが、一般的にオーストラリアで生産される小麦は日本風のパンに向かないとされています。日本の場合、オーストラリアの小麦は主にうどん用として使用されています。日本のパン業界では、主にカナダのICW、アメリカのDNSといった世界でも最もパン用に適していると云われている小麦を使用しています。

(b)小麦粉の品質格差がある

小麦粉の品質を判定する場合、通常は A s h (灰分) と色を基準にしますが一般的に日本のパン業界ほど高級小麦粉を使用しているところはありません。

シンガポールでも当地で生産される小麦粉のグレードは日本ほど高くなく、この点が日本風のパンを指向する消費者向けのパンを生産するベーカリーにとっては大きな問題となっています。

因みに当地は勿論、香港の日系ベーカリーのかかなりの会社は日本より小麦粉を輸入しています。私共、フォーリーブスも日清製粉より全量小麦粉を輸入しております。

③シンガポールパン業界の今後の展望

今迄の日本・香港等の歴史的な流れから見てもパン食の普及は徐々にではあるが更に進んでいくと思います。但し当地にはホッカセンターが強力なライバルとして存在しているのでかつての日本ほどの急ピッチなパン食文化への移行は考え難いと思われます。

最後に、本原稿作成にあたっては、小麦粉博物誌(日清製粉編)からの引用と、シンガポールのパン業界に関してはバンデロールの飯田氏より貴重な意見を頂きました。

この場所で心からお礼を申し上げます。

1987年度シンガポール / 日本労使関係 セミナーを開催

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日本在外企業協会との共催により、日本 ILO 協会と National Productivity Board の協力を得て 11 月 24 日（火）、ホテル・ニューオータニにおいて標記セミナーを開催した。



同セミナーは日本の労使関係を紹介し、シンガポールに適した良好な労使関係を確立することを目的に、1984年から5ヶ年計画で実施しているものである。

第4回目にあたる今年のメインテーマは“Employees Education”とし、柳川、八幡大学教授、山中労働省労働局労政課長、Mr. Kamol Leelaket, President of Oriental Electric Industry Co Ltd, Bangkokといった専門家にご講演いただくとともに、本年7月に日本に派遣した労使関係スタディミッションを代表して副団長の Chua Tiong Yong に“Training and Development”題として研究成果を発表していただいた。

当日は NPB の Mr. Mah Bow Tan 長官をお迎えして開会ご挨拶をいただくとともに、三宅大使にも開会式にご臨席いただいた。

セミナーには300名のシンガポリアンと日本人関係者が参加し、大変盛況であった。

以下は、当日における古新居会頭歓迎挨拶及び Mr. Mah Bow Tan, NPB 長官の開会挨拶である。

PROGRAM FOR THE 1987 LABOR-MANAGEMENT RELATIONS SEMINAR

SINGAPORE – JAPAN

- 10:00 Guests and Participants to be seated
- 10:05 Arrival of Guest-of-Honor and Guest Speakers
- 10:10 Welcome Address by Mr Yasushi Konii
President, Japanese Chamber of Commerce and Industry, Singapore
- 10:15 Opening Address by Guest-of-Honor
Mr Mah Bow Tan
Chairman, National Productivity Board
- 10:25 Leaving of Guest-of-Honor
- 10:30 Talk on “Employee Education in Japan”
by Prof. Kazuo Yanagawa
Law and Economics Faculty, Yahata University
- 11:30 Talk on “ Employee Education in Japanese Enterprises”
by Mr Hideki Yamanaka
Director, Labor Relations Division, Labor Relations Bureau,
Ministry of Labor
- 12:30 Lunch
- 13:40 Talk on “Human Resources Development”
by Mr Kamol Leelaket
President, Oriental Electric Industry Co., Ltd. Bangkok, Thailand.
- 14:40 Tea Break
- 15:00 A Report of the Study Mission to Japan on “Training and Development”
by Mr Chua Tiong Yong (Deputy Mission Leader)
Personnel Manager, Petrochemical Corp. of Singapore
- 16:00 Question and Answer
- 16:30 Closing

會頭歡迎挨撈



Honorable Guests,
Mr. Mah Bow Tan, Chairman of the National Productivity Board, His Excellency Mr. Miyake, Japanese Ambassador to Singapore, Distinguished Guests, Ladies and Gentlemen .

The economy of Singapore is expanding favorably and it is expected to achieve an annual growth rate of approximately 8%.

There are various internal and external factors behind this economic recovery such as the wage restraint measures in its second consecutive year that was implemented under the determined guidance of the Singapore Government in order to set the economy on a long-term stable track, and at the same time, trying to regain international competitiveness. And the exchange rate of major foreign currencies has been rising against the U.S. Dollars. As a result, Singapore Dollars, which has a close linkage with the U.S. Dollars, have become relatively weakened, thus making an environment easy for exports.

However, it is particularly important to bear in mind the fact that the basis of economic development lies in higher labor productivity.

At the opening of the Productivity Month held on 2nd November, Brigadier-General Lee Hsien Loong, Minister for Trade and Industry pointed out how higher productivity is important for the growth of the domestic economy as well as for maintaining international competitiveness. He stated that "If productivity does not make improvement, internal economy will eventually slow down" and "It is necessary to exert even more effort in advancing productivity in order to maintain competitiveness abroad". By the way, the growth rate of productivity in Singapore this year is expected to be around 4.5%.

One of the strong points about the Japanese economy is the in-company employee education system and program which is conceived and implemented according to each company's management policy. Each company has complete employees education which enables them to have pride in his company's product and also to have confidence for services which can be offered to customers. I think this leads to the high quality of Japanese products and eventually to its strong international competitiveness.

At today's seminar, "Employees Education" will be the main theme and we have invited three experts to speak at this seminar, and to share with us their vast experiences and knowledge on this subject. They are Mr. Yamanaka, Director of Labor Relations Bureau, Ministry of Labor, Mr. Yanagawa, Professor of Law and Economics, Yahata University; and Mr. Kamol Leelaket, President of Oriental Electronics Corporation, Bangkok. And there will also be a report on the result of the Labor-Management Relations Study Mission to Japan in July this year by Mr. Chua Tiong Yong, the deputy leader of the mission. The topic is titled "Training and Development".

Last but not least, I would like to extend my heartfelt appreciation to the distinguished guests, his Excellency Ambassador Miyake of Japan and Mr. Mah Bow Tan, Chairman of NPB for sparing their time to attend the opening ceremony of this seminar. On this note, it is now my pleasure to declare the 1987 Labor-Management Relations Seminar open.

Thank You.

Mr Mah Bow Tan, Chairman of NPB 開會挨拶



Your Excellency Mr Miyake, Japanese Ambassador to Spore, Mr Konii, President of the Japanese Chamber, Distinguished Guests, Ladies and Gentlemen .

INTRODUCTION

- 1 Not too long ago, SBC ran a documentary entitled "From Swords to Factories". The episode described the work and attitudes of a Japanese master sword-maker and a steel worker.
- 2 What captured the imagination in that documentary was the absolute dedication of the craftsman whose singleminded purpose was to produce the finest sword of the highest quality with all the skills and experience that he had gathered over many many years. Japan treats such craftsmen as national treasures for they exemplify the Japanese spirit of excellence applied to everything they do. In Japan, where the machine is an ever-present sight at most work-places, where office automation, robotics, and CAD/CAM are familiar concepts, the average Japanese worker still pursues the same quality workmanship as the craftsmen of old.
- 3 Quality workmanship is made possible with skills. You do not become a skilled craftsman in 6 months or a year. Whether you are a sword-maker or factory worker, you need to be trained, to acquire special skills and to hone these skills over many years. Unfortunately, in today's world, we do not have the luxury of picking up one skill over our lifetime. Because the work-place is changing so fast, we have no choice but to acquire new and different skills continuously. Otherwise, we are in danger of being left behind.

JOB OBSOLESCENCE

- 4 In Japan, as in other developed countries, people may have to change jobs at least

two or three times within their working life. Workers will need to be retrained to fit new jobs. Our workers in Singapore can expect the same changes. We must prepare them to cope with these changes.

NPC'S INITIATIVES TO RESKILL THE WORKFORCE

- 5 To address this massive retraining need, the National Productivity Council published a report entitled "Re-Skilling the Workforce" in May this year. In this report, 8 initiatives for reskilling the workforce were proposed. One of the NPC recommendations is to make training more easily accessible to employers and employees, i.e. to build up an extensive infrastructure for training so that we have more trainers, more training materials, more training places.

ACCESSIBILITY TO TRAINING PROGRAMMES

- 6 For our small firms, this access to training is particularly important. Small business, more than anyone else, rely extensively on readily available training programmes to meet most if not all their training needs. They either do not possess the resources to develop their own training programmes or the size of their business do not justify the high cost of programme development.
- 7 The SDF sponsored industry training centres are one collective resource which can be harnessed to increase OUR pool of training programmes. But even then, the design of new training course will take time. They need to gather feedback from industry, analyse needs and develop the curriculum. We must look at other ways of expanding existing training resources to create more training opportunities.
- 8 And there are resources to tap. Consider this: more than 60% of the total training places approved by the SDF in 1986 were for in-house programmes. Almost 90% of these in-house programmes were generated by companies with more than a hundred employees. All these training programmes are exclusively company-based, in-house programmes covering courses such as trade skills, technical skills, machine-based skills. In other words, skills which are equally applicable to other companies who are not able to mount similar training on their own. If these companies could be persuaded to open up their programmes to trainees from other firms, it would multiply the TOTAL training resource base in Singapore.

LAUNCHING OF THE INTRO SCHEME

- 9 It is in this context that I want to announce the launching of a new scheme by the Skills Development Fund, called the INTRO scheme. INTRO stands for INcreasing TRaining Opportunities. It is a scheme under which large companies with the training expertise, facilities and resources and well established in-house training programmes offer these programmes to participants from other companies.
- 10 For most companies who need to rely on external institutions for training programmes, the benefits of the INTRO scheme will be significant. INTRO will make publicly available a large number of training courses which were previously by and for the exclusive use of a few large companies. Some of the expertise and resources that went into developing these programmes have been imported at considerable expense. Under the INTRO Scheme, small and medium sized companies will be able to

benefit from such expertise to upgrade the skills of their workers. Such programmes are also not normally provided by existing training institutions.

- 11 Companies who have responded to the SDF to share their training programmes are as follows: five private sector companies including two MNCs, namely Hewlett Packard and Electronics Components of General Electric, Apro Asian Protection Pte Ltd, Wing Tai Garments and Overseas Union Bank; three Government-owned companies, namely National University Hospital, Singapore Automotive Engineering and Singapore Airlines; and two statutory boards, Telecommunication Authority of Singapore and Port of Singapore Authority. In the first phase, they will open up 73 of their in-house courses to smaller companies, generating some 2,500 new training places. The courses cover different skills areas, ranging from quality control to telephone skills, cargo handling techniques to auto vehicle mechanics. The SDF is actively encouraging other companies to open up their programmes under the INTRO scheme. The annual INTRO target is 5,000 new training places a year. For a start, the SDF is committing about \$1.5 million to this project. The practise of larger companies opening up their training facilities and programmes to other companies is not unusual. In the United States, for example, Control Data Corporation has royalty arrangements with other companies to train their employees. To date, it has trained some 100,000 computer operators and technicians for industry.

In Germany, large companies make it a deliberate policy to train in numbers beyond their own requirements. In Japan, we hear of Marubeni Corporation intending to market its training programmes to other companies for a fee.

SMALL AND MEDIUM SIZED COMPANIES

- 12 With the INTRO Scheme, more SME's should find it easier to train their staff. The record is not too encouraging at the moment. SDF statistics indicate that, out of 60,000 companies employing 50 employees and less, only 12.5% have applied to the SDF for training grants.
- 13 What about the participating large companies? For the scheme to work, they must also benefit. And I believe they will. For example, their training departments can recover part of the costs of in-company training; in fact if they train in sufficiently large numbers, they may even recover their costs totally. Companies on INTRO would obviously benefit from the goodwill that is generated through interaction with participants from other companies. These companies could become their sub-contractors or their customers one day. I strongly urge more companies with established training facilities to join the INTRO scheme and accelerate the pace of worker training in Singapore.

JAPANESE COMPANIES IN SINGAPORE

- 14 No large Japanese company is yet on INTRO. This, I think, is a reflection of the importance that Japanese companies place on on-the-job training. As such they are not in a position to open up such training programmes to external trainees. I would like to suggest that Japanese companies in Singapore look at how to introduce formal off-the-job and more structured on-the-job programmes. In this way, they will eventually be able to offer such programmes to other companies as well. Perhaps the Japanese Chamber can help to encourage this among its member companies.

- 15 The JCCI has chosen AS ITS theme for this year's seminar Education for the Employee. This is a very appropriate and timely topic. I hope participants at this seminar will make full use of this opportunity to explore with the experts how best to educate and train our workforce so that it continues to give businesses in Singapore good value for money.
- 16 Finally, it is my pleasure to declare this seminar open and to wish all of you a successful day ahead. Thank you.

会 員 紹 介

* CITIZEN WATCHES (H.K) LTD

Singapore Representative Office

(シチズン・ウォッチ・(H.K))
(シンガポール駐在員事務所)

所 在 地 : 75 Bukit Timah Road #03-05,
Boon Siew Building, Singapore 0922

電話番号 : 3392717
Tlx: RS 28238 CTZ SP
Fax: 3391277

設 立 : 1986年2月(登記)、1986年4月(操業)

形 態 : 駐在事務所

代 表 : 中井 淳(主席駐在員)

Mr A Nakai (Chief Representative)

従業員数 : 3名、日本からの派遣社員1名

事業内容 : シチズン・ブラント・ウォッチの販売・販促にかかわる駐在
員事務所。

〔 会社の特色 〕

アジア、中近東は今までH K Gからコントロールしておりましたが、
H EのD X Bオフィスに続き、S I Nに駐在員事務所をopen致しま
した。今後より密接に市場をフォローして行きたく考えております。

アジア第2のフリーポートとしてS I Nは大変重要な拠点と理解し
ております。

* KIBUN FOODS SINGAPORE PTE LTD

(キブン・フーズ・シンガポール・プライベート・リミティド)



所在地： 15 Fishery Port Road, Jurong Industrial Estate, Singapore 2261

電話番号： 2685445

Tlx: RS 50030

Fax: 2651725

設立： 1982年6月（登記）、1982年10月（操業）

形態：子会社

代表：高市 泰明

Mr Y Takaichi (Managing Director)

従業員数： 65名、日本からの派遣社員4名。

事業内容： 1. 水産練製品を中心とする食品の製造・販売

2. 紀文商品を中心とした食品の輸入販売

<販売先>

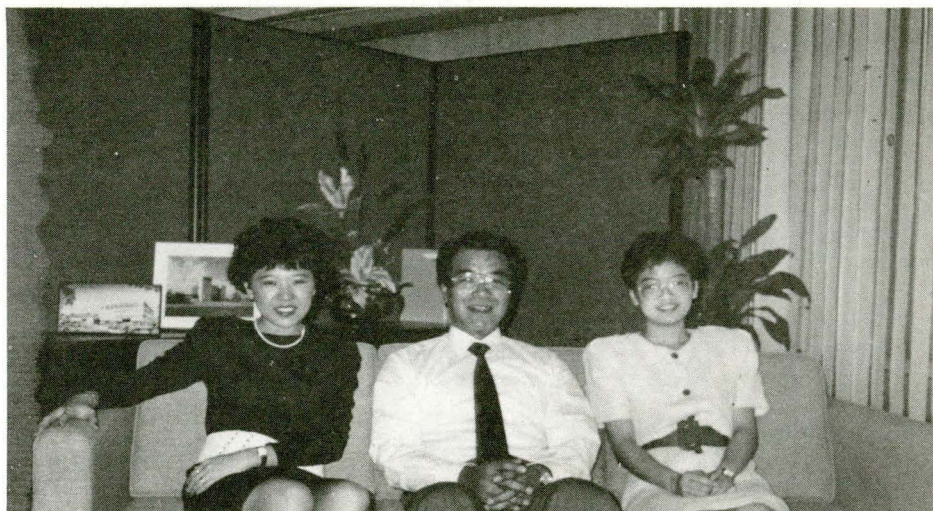
1. シンガポール国内の流通業

2. アセアン諸国、香港、USA等への輸出

（会社の特色）

「革新と挑戦と夢」、シンガポールの豊かな食生活に貢献する。

***BAR CODE SATO ELECTRONICS (S) PTE LTD**
(バーコード・サトー・エレクトロニクス)



所在地：105 Cecil Street # 21-01, The Octagon, Singapore 0106

電話番号：2254011

Fax: 2252753

設立：1987年5月（登記、操業）

形態：子会社

代表：脇 敏博（所長）

Mr T Waki (Director/General Manager)

従業員数：3名、日本からの派遣社員1名

事業内容：昨年11月設立操業開始した当社マレーシア工場に対して、生産
予定（一部生産開始）のハンドラベラー、バーコードOCR用
ハンドラベラー、産業用バーコードプリンター、各種スキャナー
の電子部品調達供給、また日本工場への部品供給。
仕入先は日系を含む東南アジアの電子部品メーカー。

（会社の特色）

POSシステムを通して世界の小売業及他産業分野の発展に貢献することを
使命とする。小売業のプライスマーキング（値付）、バーコードを使用した
POSシステムにおいて世界1の実績を有する。将来は、シンガポール人ソフト
プログラマーによるバーコード製品へのソフト開発を計画、東南アジアの
営業拠点を考慮。

*** PEAT MARWICK**

(ピート・マーウィック 会計事務所)

所在地： 16 Raffles Quay #22-00,

Hong Leong Building, Singapore 0104

電話番号： 2207411

Tlx: RS 23954

Fax: 2250984

設立： 1945 年 1 月 (登記)

形態： パートナークシップ (会計事務所)

代表： 三浦 港治 (マネージャー)

Mr. K Miura (Manager)

従業員数： 500 名、日本からの派遣社員 2 名

事業内容： 会計監査、税務、記帳、秘書業務代行、マネジメントコン
サルタント

理 事 会 の 動 き

第 221 回 1987 年 12 月 8 日 (火)

午後 12 時 30 分～

議 事：

1. 前回議事録承認

異議なく承認された。

2. 審議事項

(1) アジア太平洋大使会議ご一行との昼食懇談会について

標記大使会議が 1988 年 1 月 18 日 (日)～20 日 (水) の予定で当地において開催される。在星日本大使館より会議終了後の 20 日午後、現地日系企業の代表者との懇談の機会を持ちたいとの依頼があった。

昼食懇談会 (主催：シンガポール日本商工会議所) の開催について諮ったところ承認された。

なお、時間・場所は未定。

ご一行は、総勢 24～25 名になる予定であり、本所からも同数以上の出席が望まれるため、全理事、顧問、オーディターに案内をかけることとなった。

(2) AIESEC'S FUNCTION COMMITTEE (FOREIGN RELATIONS COMMITTEE) からの日本研修旅行への資金援助要請について

*シンガポール大学内にある A I E S E C (国際商業経済学生連合会) FOREIGN RELATIONS COMMITTEE から依頼のあった日本・香港研修旅行に対する寄付について諮ったところ、送られて来た文書からは時期、人数等詳細が明らかでないため内容がはっきりした段階で再度検討をすることとなった。

3. 報告事項

(1) 事務局移転について

第 220 回理事会において M A S (MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE) 移転に際し指摘されていた問題点について以下の通り報告した。まず、当該ビルがシンガポール政府当局のビルであるため、政府要人が来館した場合、会議所を訪問

する会員企業等に不便がかからないかとの点については、政府要人が使用するVIP用のエレベーターは別途用意しており、テナント用のエレベーター6基は自由に使用できる。この点についてはMAS管理当局に対し、本所は来訪者が多く、かつ月に1度、理事会等大きな会合がある旨を文書にて提出したところ、上述の通り、エレベーターの自由使用が可能の旨の文書を入手した。

次いで、駐車場利用の便宜については、MASビル内に来客用の十分なスペースがあること、MASの面しているシェントン・ウェーにもパブリックの駐車場(MASビルのバス向い)があり、理事及び会員等の来訪者が正面玄関に立ち、それを確認した運転手によって長く待つ事なく当該の車を正面玄関に着けることができる旨を報告した。以上の結果、特段の意見もなかったので、来年6月ごろを目途に現在のCPFビルからMASビルに移転するための準備を開始することとなった。

(2) シンガポール日系企業における留学生及び企業研修の実態調査報告

今年11月、本所全会員を対象に実施した標記調査結果を留学生担当幹事の徳永理事(横川電機)から報告した。

調査結果の概要は以下のとおり。

日本企業における留学生及び企業研修〈実態調査・結果報告〉

調査対象 : 会員企業 469社

回答企業数 : 166社 (回答率35.4%)

回答内訳 : 工業部会関係89社、その他77社

I. 留学生援助計画の実状

設問1. 外国人留学生援助を何等れの形で実施している――20.9%

II. 留学生宿舍問題

設問2. 同友会が留学生に社員寮開放を呼びかけている――21.1%
ことは、承知している。

設問3. これに応じられる可能性あり――33.3%

III. 留学生の日本企業への採用

設問4. 日本留学経験者を採用している――16.3%

設問5. 日本留学経験者を採用する意向がある――73.4%

IV. 企業研修の実状

設問6. 企業研修を日本で受けたスタッフはいる――43.9%

設問7. 現地人の日本での企業研修は必要である――83.2%

V. J C C Iとしての活動

設問8. J C C Iがこの面で地域会社に拘ることに賛同するー91.6%

(3) 賃金改訂、最近の労働条件及び福利厚生等実態調査報告

今年10月末、本所工業部会員250社を対象に実施した標記調査結果の概要を石川事務局長から報告した。

なお、労働条件及び福利厚生等についての製本は年明け1月末ごろ発行の予定であり、全会員に配布する。

1987年度賃金改訂、最近の労働条件及び福利厚生等の実態に関するアンケート調査結果

1. 1987年度賃金上げ実施状況

	第一工業部会 39社	第二工業部会 31社	第三工業部会 45社	合計 115社	%
交渉中	2	6	4	12	10.4
0% (据置)	6	2	2	10	8.7
0-1%	0	0	0	0	0
1-2%	4	0	0	4	3.5
2-3%	15 (38.5%)	9 (29.0%)	11 (24.4%)	35	30.4
3-4%	4	9	7	20	17.4
4-5%	4	1	10 (22.2%)	15	13.0
5%以上	4	4	11 (24.4%)	19	16.5

2. 賞与（AWSを含む）

（1）支給回数

回数	第一工業部会	第二工業部会	第三工業部会	合 計	%
1回	36	27	44	107	93.9
2回	2	3	1	6	5.3
3回	0	1	0	1	0.9

（2）支給月数

月数	第一工業部会		第二工業部会		第三工業部会		合 計	%
	NON EXE	EXE	NON EXE	EXE	NON EXE	EXE		
0 ~0.99	2	0	2	2	0	0	6	3.3
1.00~1.24 (1.00)	14 (13)	12 (11)	7 (6)	7 (6)	26 (12)	10 (6)	76 (54)	41.5 (29.5)
1.25~1.49	2	2	1	1	4	3	13	7.1
1.50~1.74	5	4	3	3	4	9	28	15.3
1.75~1.99	1	1	2	1	1	4	10	5.5
2.00 以上 (2.00)	11 (5)	5 (4)	11 (7)	9 (3)	6 (1)	8 (3)	50 (23)	27.3 (12.6)

（注）EXE：EXECUTIVE の略

3. 年間昇給

(1) 回数

回数	第一工業部会	第二工業部会	第三工業部会	合 計	%
1回	39	29	48	116	97.5
2回	0	1	2	3	2.5

(2) 時期

時期	第一工業部会	第二工業部会	第三工業部会	合 計	%
1月	1	4	2	7	6.5
2月	1			1	0.9
3月		2		2	1.9
4月	1	2	3	6	5.6
6月	3			3	2.8
7月	24	19	32	75	70.1
9月			1	1	0.9
10月	1	1	1	3	2.8
11月			2	2	1.9
12月	3	3	1	7	6.5

(注) 昇給時期5月と8月を回答企業はなかった。

4. FLEXIBLE WAGE SYSTEM

	第一工業部会 29社	第二工業部会 31社	第三工業部会 46社	合 計 106社	%
実施済	7	5	3	15	14.2
検討中	20	17	34	71	67.0
現状で満足	2	9	9	20	18.9

5. 景気動向

(A) 貴社の今年上期(1987年1~6月期)

	第一工業部会 39社	第二工業部会 30社	第三工業部会 45社	合 計 114社	%
前年同期より 非常に好調 であった	4	3	14 (31.1%)	2	18.4
前年同期より 好調で あった	19 (48.7%)	14 (46.7%)	20 (44.4%)	53	46.5
前年同期並み であった	11 (28.2%)	7	6	24	21.1
前年同期より 不振で あった	5	5	5	15	13.2
前年同期より 非常に不振 であった	0	1	0	1	0.9

(全体)

18.4%	前年同期より非常に好調であった
46.5%	前年同期より好調であった
21.1%	前年同期並みであった
13.2%	前年同期より不振であった
0.9%	前年同期より非常に不振であった

(B) 今年下期(1987年7～12月期)の見通し

	第一工業部会 40社	第二工業部会 30社	第三工業部会 45社	合 計 115社	%
前年同期より非常に 好調であろう	4	1	5	10	8.7
前年同期より好調 であろう	23 (57.5%)	9	25 (55.6%)	57	49.6
前年同期並み であろう	11	16 (53.3%)	14	41	35.7
前年同期より不振 であろう	2	3	1	6	5.2
前年同期より非常に 不振であろう	0	1	0	1	0.9

(全体)

8.7% 前年同期より非常に好調だろう

49.6% 前年同期より好調であろう

35.7% 前年同期並みであろう

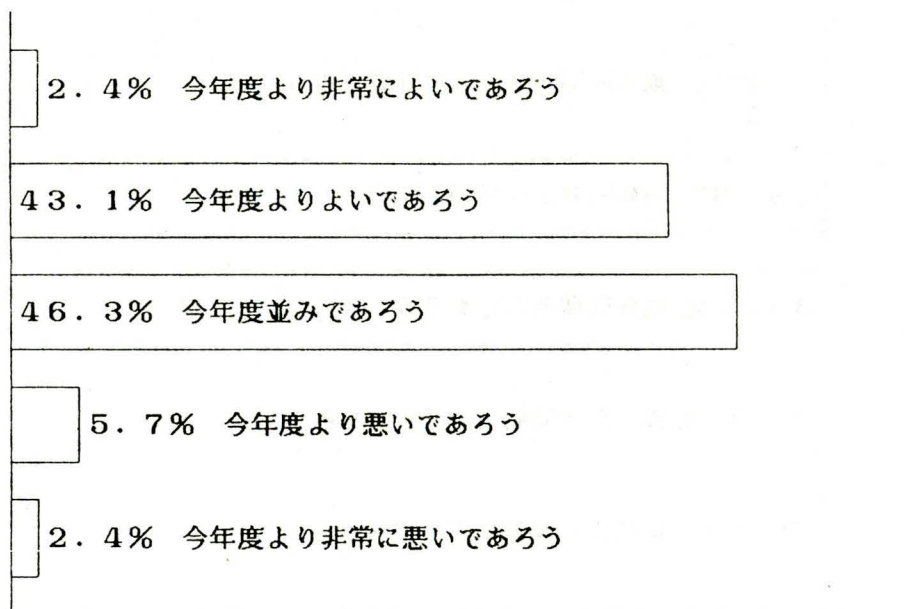
5.2% 前年同期より不振であろう

0.9% 前年より非常に不振であろう

(C) 来年度(1988年度)の見通し

	第一工業部会 40社	第二工業部会 30社	第三工業部会 53社	合 計 123社	%
今年度より非常に よいであろう	1	0	2	3	2.4
今年度よりよい であろう	15 (37.5%)	11	27 (50.9%)	53	43.1
今年度並み であろう	21 (52.5%)	14 (46.7%)	22 (41.5%)	57	46.3
今年度より悪い であろう	3	3	1	7	5.7
今年度より非常に 悪いであろう	0	2	1	3	2.4

(全体)



(5) 部会・委員会等開催報告

(A) 事務局により、下記の通り部会・委員会等開催報告を行った。

① 部会

- | | |
|-----------|---------------------------|
| 11月27日(木) | 第三工業部会(シンガポール進出日系企業事例発表会) |
| 12月 3日(木) | 第二工業部会 |

② 委員会

- | | |
|-----------|------------|
| 11月13日(金) | 経営研究委員会懇親会 |
| 26日(木) | 経営研究委員会 |
| 12月 8日(火) | 運営担当理事会 |

③ 懇談会等

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 11月11日(水) | 三重県トレードミッションとの懇談 |
| 13日(金) | 東京商工会議所江東支部ミッションとの懇談会 |
| 16日(月) | トヨタ国際研究所佐藤理事との懇談 |
| 16日(月) | 賃金調査打合せ |

- | | |
|-----------|--|
| 17日(火) | 近藤大阪商工会議所副会頭及び北野日本輸出縫製品
工業組合専務理事ほかとの夕食懇談会 |
| 17日(火) | 北海道トヨタ販売ミッションとの懇談 |
| 19日(木) | 大阪商工会議所経営改善協会「東南アジア日系企業
視察団」との懇談 |
| 22日(日) | 労使関係セミナー講師ご一行との夕食懇談会 |
| 23日(月) | 労使関係セミナー講師ご一行との打合せ夕食懇談会 |
| 24日(火) | 1987年度シンガポール／日本労使関係セミナー |
| 27日(金) | 自動車総連・海外勤務者の生活・労働条件調査団
との懇談 |
| 12月 1日(火) | 日本生産性本部(関東地方生産性労使会議)との懇談 |
| 4日(金) | OSAKA CONVENTION BUREAU 浅井部長ほかとの懇談 |
| 7日(月) | 文化広報会議 |

(1) 1987年度シンガポール／日本労使関係セミナーについて

JCCIは、日本ILO協会とNPBの協力を得て、日本在外企業協会との共催により、11月24日(火)、ホテル・ニューオータニにおいてセミナーを開催した。

第4回目にあたる今年のメインテーマは“EMPLOYEES EDUCATION”。柳川・八幡大学教授、山中労働省労働局労政課長、MR. KAMOL LEELAKET, PRESIDENT OF ORIENTAL ELECTRIC INDUSTRY CO LTD, BANGKOK の各専門家による講演のほか本年7月に日本派遣した労使関係スタディミッションの副団長 MR. CHUA TIONG YONG より“TRAINING AND DEVELOPMENT”題する研究成果の報告があった。

NPBのMR. MAH BOW TAN 長官から開会のご挨拶を頂くとともに、来賓として三宅大使にご臨席頂いた。

セミナーは300名のシンガポール人と日本人関係者が参加し、盛況であった。

(2) シンガポール進出日系企業事例発表会について

シンガポールの生産性向上月間にちなんで、本年度で3回目を迎える第三工業部会主催による標記発表会を11月27日(金)に開催した。

小出副会頭の開会挨拶に引続き、第三工業部会員の4社の代表から以下のテーマに基づき各社の事例発表会が行われた。各工業部会員及び金融関係の会員約130社の代表が参加し、各報告に対し、熱心な質疑応答がみられた。講師及びテーマは以下のとおり。

1. RES PTE LTD

森 満寿男 氏 (MANAGING DIRECTOR)

～生産性向上のための報奨金制度～

2. RUBYCON SINGAPORE PTE LTD
小森 良市 氏 (PRODUCTION MANAGER)
～設備自動化と従業員教育～
3. SANYO ELECTRONICS (S) PTE LTD
的場 治寿 氏 (MANAGER OF Q C DEPARTMENT)
～全従業員の品質意識の改革～
4. UEEC
上野 郁夫 氏 (DIRECTOR)
～当社一製造部門における生産意識の向上～
5. JCCI
石川 静彦 氏 (EXECUTIVE SECRETARY)
～賃上げ、福利厚生等調査結果報告～

4. 入・退会

下記の入・退会について審議した結果、以下の通り決定した。

(1) 入会 (4社)

- YAKULT (SINGAPORE) PTE LTD.
- UCHIDA YOKO TRADING PTE LTD.
- INTERASIA LINES, LTD.
- MR MASAMITSU OKADA
(DELOITTE HASKINS & SELLS)

(2) 退会 (1社)

- MR H ONO (COOERS & LYBRAND)

(3) 12月 8日現在の会員数：477社 (前月比3社増)

5. 会計報告

1987年11月分の会計報告として、高橋財務委員作成の会計報告書を理事会出席者全員に配布した。

以上

～11月の主な経済記事～

11月 4日 ● リー・シェンロン通産相は2日催された“生産性月間”開幕式の席上、生産性の向上が、国内経済の成長と海外諸国に対する競争力の維持にいかに重要なものであるかについて語った。

同相は「生産性が毎年向上しなければ、国内経済の成長率はいつれ減速する」とシンガポール経済の成長に生産性が重要な役割を果たしていることを指摘すると共に、「シンガポールの生産性は6年連続して世界一と評価されているが、海外での競争力を維持するためには一層の努力が必要である」と慎重な構えを見せた。

同相によると、シンガポールが年間4～6%の経済成長率を達成するためには、生産性を年間最低3%向上させなければならない。当地の今年の生産性向上率は4.45%程度と予想されている。

一方、米国 Business Environmental Risk Information Ltd (BERI) の“1986年労働市場評価”によると、労働関連法の整備、労働者の態度、工業技術、生産性などの項目を含めた総括的評価ではシンガポールが世界一であるが、スイスと台湾が2点の差でシンガポールに迫っている。(下表参照)

各国の労働力評価を項目別に見ると、“労働者の態度”では日本とスイスが世界一で、次いで韓国、台湾、シンガポールと続く。

“工業技術”では日本、スイス、オランダ、西ドイツ、米国などの先進国がトップで、新興工業国 (NICs) の中

では台湾が一位にランクされている。

リー通産相は席上、シンガポールが“労働者の態度”の
カテゴリーにおいて他の国々に遅れをとっている点に触れ、
「これはシンガポリアンの転職回数が多いためである」
と指摘した。

同相はまた、品質向上の重要性についても語り、その成
功例として米系企業AT&Tのシンガポール工場を挙げた。
AT&Tがシンガポール工場で生産するコードレス・テレフ
ォンは現在米国で飛ぶように売れているという。これらの
シンガポール製テレフォンの価格は競争会社の商品のもの
と比較し、30%以上高いが、その品質の良さが評価され、
人気を呼んでいるようだ。AT&Tシンガポール工場は月間
6万台のコードレス・テレフォンを生産している。

〈各国の1981～86年労働力評価の推移〉

国名	1981	1982	1983	1984	1985	1986
シンガポール	21	21	22	23	24	24
スイス	27	27	27	26	26	26
台湾	29	28	27	27	27	26
日本	32	32	30	29	28	28
韓国	36	36	33	31	29	29
オランダ	37	36	35	34	32	33
ベルギー	39	38	37	36	35	34
西独	40	39	37	38	36	37
ノルウェー	42	40	40	40	39	39
米国	46	45	44	43	42	40

〈1986年労働力評価上位10カ国の得点〉

国名	労働関連 法の整備	生産性	労働者 態度	工 業 技 術	労働力評価
シンガポール	28	27	18	21	24
スイス	40	43	5	0	26
台湾	30	35	16	17	26
日本	48	42	5	0	28
韓国	32	38	12	30	29
オランダ	52	44	15	0	33
ベルギー	39	42	31	13	34
西独	55	45	26	0	37
ノルウェー	54	52	24	10	39
米国	50	41	52	0	40

〈項目別に見たシンガポール労働市場評価の推移〉

	1982	1983	1984	1985	1986
労働関連法の整備	25	25	28	28	28
生産性	25	25	25	28	27
労働者態度	10	13	15	17	18
工業技術	25	25	24	22	21
労働力評価	21	22	23	24	24

資料：BERI 労働市場調査

注：得点は低いほど良い。

- 16日 ● 当地の製造部門は今年第3四半期も10%以上の成長を遂げ、シンガポールの9.4%の経済成長率達成に貢献した。

通産省は先頃“1987年第3四半期経済成長レポート”を発表し、その中で、以上の消息を明らかにした。同省はシンガポールのこうした力強い経済成長は少なくとも年内は続き、その後も来年上半期一杯継続する可能性が強いが、長期的には株価暴落の影響を受け来年下半期には鈍化するものとみている。

以下は同調査によるシンガポール経済と各産業部門の第3四半期の業況。

◎対外貿易

シンガポールの輸出拡大も、第3四半期の経済成長率の上昇に貢献した。シンガポールの輸出は、石油を除き、国産品輸出と再輸出がいずれも大幅な成長を遂げた。

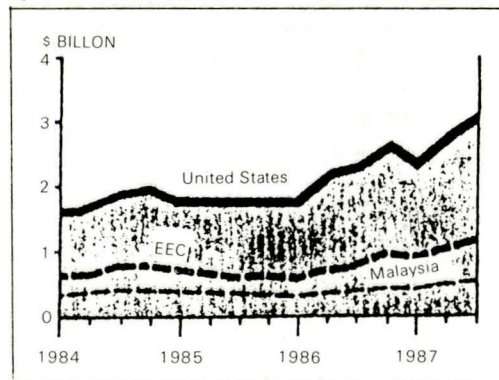
特にコンピューター、電子部門、科学薬品、衣料などの輸出は41%増加、この他にコンピューター部品、原料などの再輸出額も24%増えた。これによって同国の往復貿易額は10%の成長を見た。

シンガポールの輸出の3分の2は米国、EC諸国、マレーシア、そして日本の4つの主要市場へ向けられた。

一方、シンガポールの輸入額も第3四半期に10%アップ、特に部品製造に使用される科学薬品、電子部品などの半製品の輸入が目立だった。この他に機械・機器の輸入も

増加した。(表1参照)

(表1) 主要貿易相手国3カ国への輸出動向



◎製造部門

製造部門の2けたの成長達成には電子業が貢献した。当地製造工場の生産高は、海外需要の拡大で27%増加した。

また第3四半期には4億3800万Sドルの対星投資約定総額の約3分の2が電子産業への投資であった。これで今年初9カ月間の対星投資約定額は13億Sドルとなった。ちなみに昨年の同額は14億Sドルであった。

電子業の成長は地元支援産業の生産・投資拡大も貢献した。

製造業全体の産業生産指数は昨年同期比15.3%上昇した。

第3四半期には国内経済の回復と、ヨーロッパ通貨の為替レートの上昇で、ヨーロッパ企業の対星投資が増えた。特に精油設備近代化プロジェクトや、金属・重工業エンジニアリング部門に対するヨーロッパからの投資が拡大した。また日系企業や地元企業の対星投資が増加したのに対し、米系企業のそれは減少した。

同期には電子部門の他に、電気、出版・印刷、金属・機械各部門の生産高がそれぞれ29%、10%、14%ずつ増加した。これに反し、船舶、石油、衣料3部門の生産高は各3.4%、2.4%、4.5%縮小した。

◎金融・ビジネス サービス部門

当地の金融・ビジネス サービス部門はローン貸付業務と株式取引の拡大で9.1%成長した。

銀行の貸付額は第2四半期に底をつき、第3四半期には回復に転じた。特に製造業務への貸出額が15%の大幅な増加を見た。

住宅ローンと個人対象のローンの貸付額もそれぞれ30%と17%増加した。しかし建設部門への貸付額は前期に引続き、15%減少した。

アジア・ダラー市場はインターバンク取引の低迷を反映し、多少縮小した。しかしアジア通貨単位（ACU）の取引は第3四半期も順調であった。

一方非銀行顧客への貸出額も30%アップした他、預金額も24%増加した。ACUの資本/負債額は9月末の時点で2290億USドルと、7月末より140億USドル増加した。

当地主要銀行10行の平均プライム・レートは9月末の時点で6.1%と前期末と変わらなかった。（下表2参照）

◎商業部門

商業部門の成長率は訪星客の増加と、消費者の支出増加で前期の9.9%を上回る19%を記録した。

特にホテルの占室率は1985年初め以来初めて70%台にまで回復した。宿泊客では日本人と台湾人の宿泊客の増加が目立った。日本・台湾両国からの訪星客数は50%増加したほか、英国、香港、米国、オーストラリア各国からの訪星客数もそれぞれ18.5%、17.4%、11.1%、6.5%増えた。

また小売・卸業も同期好調であった。（下表3参照）

◎運輸・通信部門

運輸・通信部門の第3四半期の成長率は9.7%と前期の

7.8%を上回った。

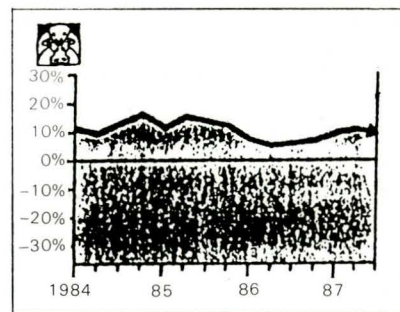
通信部門は金融・ビジネス サービス部門その他の産業部門の成長に伴い、順調な伸びを見た。特に国際通話件数は同期41%拡大した。なお国際テレックスの利用件数はファクシミリの普及で多少減少した。（下表4参照）

◎建設部門

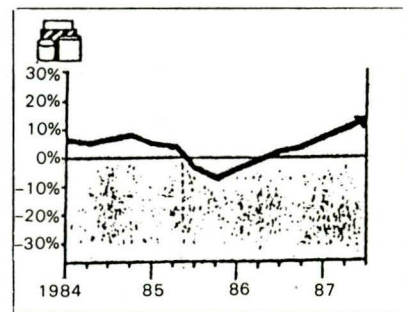
建設部門は前期までの2年3カ月間の2ケタのマイナス成長を記録してきたが、第3四半期に入りその落込みは多少減速し、5.8%のマイナス成長にとどまった。第3四半期の建設発注件数は民間部門からの発注件数の増大で7.3%増加した。（下表5参照）

各産業部門の成長率

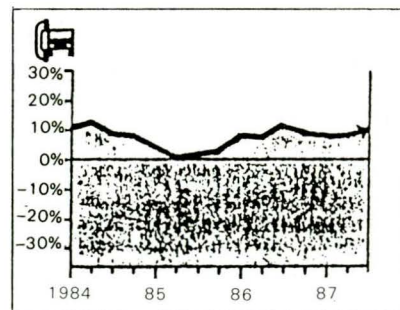
（表2）金融・ビジネス サービス部門



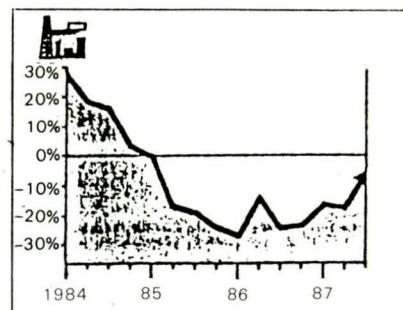
（表3）商業部門



（表4）運輸・通信部門



（表5）建設部門



シンガポールの第3四半期の経済業況は次の通り。

	第2四半期	第3四半期
GDP成長率	7.9 %	9.4 %
生産性向上率	3.3 %	4.2 %
就業機会創出件数	19,600	22,100
インフレ率(1)	0.4 %	1.1 %
対星投資約定額(2)	4億6600万Sドル	4億3800万Sドル
訪星客の増加率	15.0 %	19.0 %

(1) 消費者物価指数の上昇率

(2) 製造部門の新規対星投資約定額

◎インフレ率

シンガポールのインフレ率は昨年のも - 1.4 % に引続き、今年も 1 % 以下にとどまることが予想される。今年第3四半期の消費者物価指数 (CPI) は上昇率 1.1 % と前期の 0.4 % を上回った。CPI 上昇の主因は自動車、食品、衣料、ガソリンの各価格が上がったため。

◎就業機会創出件数

第3四半期には製造部門の労働需要拡大で 2 万 2100 件の就業機会が新たに創出された。これで今年初 9 カ月間の就業機会創出件数は 4 万 3900 件となり、これに伴い失業率が今年 1 月の 4.6 % から 9 月の 3.6 % へ縮小した。

製造部門は第3四半期に就業機会創出件数全体の 70 %、1 万 5000 件の就業機会を提出した。

しかしこれに反し、建設部門と金融・ビジネス サービス部門の雇用件数は減少した。

なお生産性も製造部門以外は約 7 % 向上した。製造部門のそれは 0.4 % 縮小し、2.6 % とどまった。これは完全操業されていないプロジェクトに対する労働者の採用が多かったためである。

16 日 • インターナショナル・ヘラルド・トリビューン紙が、創刊 100 周年を記念して、11 日から 3 日間にわたる国際会議を当地で開催したが、リー・クアンユー首相はその開会

のスピーチで、アジア・太平洋諸国の21世紀の展望を語った。以下はリー首相の同スピーチの要旨。

米国は第二次世界大戦後、2つの主要な戦争を経験した。1つは1950年～53年の朝鮮戦争であり、もう1つは1965～73年のベトナム戦争である。どちらも共産主義者の侵入と膨張主義に対する戦いであった。共産主義者たちは（朝鮮半島では）38度線まで押し戻されたが、ベトナムにおいては勝利を収めた。

しかしながら、共産主義者達は真の意味での勝利を手にすることはできなかった。80年代を迎えて、世界はベトナム、北朝鮮を含め、共産主義の中央集権的な計画経済は自由主義的な市場経済に追いつくことができなかったと認識している。

1978年に4つの近代化政策を開始した中国は、1980年には外国企業の投資・合弁を誘致する解放政策をとるに至った。1987年に入ってベトナムもまた自由市場に対する働きかけを開始しており、北朝鮮もこのままでは韓国にますます水を開けられてしまうと感じている。

彼らは自由主義に根ざした企業と市場経済が、日本、韓国、台湾、香港、アセアン諸国の経済的成功を導いた根本的な理由であると身にしみて感じている。

これら諸国の繁栄から、“21世紀は太平洋の世紀”であると呼ぶ人もいる。

こうした見通した抱く人々は、10億の中華人民共和国、2000万人の北朝鮮、6000万人のベトナムが、4000万人の韓国、2000万人の台湾、2億9000万人のアセアン諸国の陣営に加わり、日本の工業力、生活水準との格差をますます縮めていくことを期待している。（図表1参照）

こうした期待は決して非現実的なものではなく、21世紀には実現すると思われる。中国、朝鮮、ベトナムはかっ

てはその高い文明を誇り、今日もこれらの国の人々の教育水準は決して日本に劣っていない。

アセアン諸国もまた、近代化・工業化を達成するために努力を重ねており、やがては東アジア諸国同様、東南アジア諸国と日本との格差も狭まってゆくであろう。

70年代はアジアにとって激動の10年であったが、サイゴン陥落から12年、毛首席の死後11年を経過した現在は、平和と建設の時代であり、貿易と輸出市場を巡る競争の時代ともいえる。鄧小平は中国を先進国の水準に達せさせるためには50年の平和が必要であると述べている。中国は1980年の1人当たりG N P（国民総生産）290 U Sドルを2000年までの20年間に4倍にすることを目指している。

ベトナムは経済的停滞と泥沼化したカンボジア紛争から抜け出すことができないためにもはや、革命の模範的国家とは言えない。

一方、日本は世界第2の経済大国へと成長を遂げている。1人当たりのG N Pの額は米国に迫っており、今日の円高を計算にあれば、今年あるいは来年には米国を追い越すものとみられる。

1977年～86年の過去10年間の各国の経済成長率を見ると、韓国7.5%、台湾8.3%、香港8.2%、シンガポール6.9%、マレーシア、インドネシア、タイが5.8%、フィリピンが1.8%となっている。（図表2参照）

こうした成長の歩調は2000年までの12年間にはさらに加速するものと思われる。というのも、77年から86年にかけての10年間には、77～78年の好調な時期だけでなく、79年の第2次石油危機、82年の不況、84～86年の一次産品価格の低迷などを含んでいるからである。

新興工業国（NICs）と呼ばれる韓国、台湾、香港の1人当りのG N Pは20年後には現在の日本の水準に達するはずであり、フィリピンをのぞくアセアン諸国は現在の成長率を維持すれば、30～40年で現在の日本の1人当りG N Pの半分にまでは到達するものとみられる。

しかしながら、これらの仮定は以下の3つの条件の上に成り立っている。

第1の条件は、米国が公正かつ開放的な貿易システムを維持することができるかどうかという点である。

米国が抱える巨大な貿易赤字は1986年には1440万USドルに達した。（対日赤字540億USドル、対台湾赤字150億USドル、対韓国赤字70億USドル）

第2の条件は、世界第2位の経済大国日本が軍事大国への道を歩まず、日米安全保障条約の枠内にその軍事力を維持できるかどうかという点である。

第3の条件は、フィリピンにおける米軍基地存続の問題である。

また、最近の株価暴落による不況が長引くようだと、日本、新興工業国、アセアン諸国は大きな打撃を被ることが考えられる。と言うのは、これらの国々の経済は外国貿易に依存する部分が極めて大きいからである。

日本の往復貿易総額はG N Pの17%であるが、韓国は70%、台湾は88%、香港は189%、インドネシアは31%、フィリピンは33%、タイは45%、マレーシアは96%となっており、シンガポールは267%に達している。

この数字は米国の14%、西ドイツの31%、EEC（ヨーロッパ経済共同体）の28%と比べ、高い数字となっている。

従って、現在、米国内で高まっている保護主義を押さえるために日本、新興工業国、アセアン諸国が自国の市場を

開放することは自らの利益を守ることにつながる。

また、日本が内需主動型経済成長への軌道修正を行い、市場開放輸入拡大により、黒字減らしを行うことも必要である。

日本が内需を拡大すれば、新興工業国、アセアン諸国は日本への輸出を拡大でき、対日貿易収支を均衡させることができる。

第2次世界大戦後、フィリピンを唯一の例外として、新興工業国、アセアン諸国にとって常に米国が最大の輸出相手国であったのに対し、日本は最大の輸入相手国であった。

こうした不均衡は、是正されるだろうが、その修正には時間がかかるであろう。

米国の指導者達がどこまで長期的な視野を持って、現在の困難に対処できるか。そして、どこまで世界経済の調整に必要な時間を認めることができるか。あるいは、米国議会が世界の自由貿易体制を機能不全に陥らす危険を犯してまでも、急激な修正を求めるかどうか。

カギはこのあたりにありそうだ

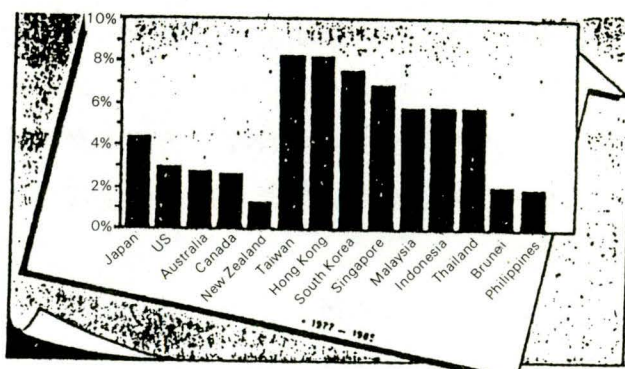
(図表1) アジア・太平洋諸国の1人当りのGNP—86年

国 名	人口	1人当りのGNP (USドル)
米 国	2億4160万	1万7530
日 本	1億2150万	1万6160
カナダ	2560万	1万3730
オーストラリア	1600万	1万 770
ニュージーランド	330万	7140
香 港	550万	6770
台 湾	1940万	3990
韓 国	4160万	2290
ブルネイ	20万	1万5420 *
シンガポール	260万	6950
マレーシア	1610万	1600
タ イ	5210万	770
フィリピン	5500万	550
インドネシア	1億6690万	510 *
中 国	10億6000万	310 *

(* 印は85年の数字)

(図表2)

〈アジア太平洋諸国のGNP実質成長率〉(77~86年平均)



(図表3)

〈日本に対する貿易依存—85年〉

	TAIWAN	S.KOREA	HONG KONG	SINGAPORE	MALAYSIA	PHILIPPINES	THAILAND	INDONESIA
EXPORTS*	1. US \$14.7 bil	1. US \$10.7 bil	1. US \$9.3 bil	1. US \$4.3 bil	1. US \$1.9 bil	1. US \$1.6 bil	1. US \$1.4 bil	1. US \$1.3 bil
	2. Japan \$3.4 bil	2. Japan \$4.5 bil		2. Japan \$0.9 bil	2. Japan \$1.5 bil	2. Japan \$0.8 bil	2. Japan \$1.02 bil	2. Japan \$1.3 bil
IMPORTS	1. Japan \$5.5 bil	1. Japan \$7.6 bil	1. Japan \$6.8 bil	1. Japan \$4.5 bil	1. Japan \$2.8 bil	1. Japan \$0.7 bil	1. Japan \$2.5 bil	1. Japan \$2.6 bil
	2. US \$4.7 bil	2. US \$6.5 bil	2. US \$2.8 bil	2. US \$4.0 bil	2. US \$1.9 bil	2. US \$1.3 bil	2. US \$1.1 bil	2. US \$1.7 bil

※ 輸出は石油・ガスを除く

- 25日 ● 労働省の調査によると、今年6月末までの1年間の新規雇用者の数は5万8400人で、81年以来の最高を記録した。

同省が発行するLabour Newsの最新号によると、これら新規雇用者のうちの3人に2人は25才以下で、男子の場合は20代前半の者が大部分を占め、女子は10代後半と20代前半の者が半々だった。

新規雇用者の54%が中卒以上の学歴を所持しているが、これは既存労働者に占める中卒以上の学歴所持者の比率47%を上回っている。

また、新規雇用者の44%を占める男子労働者についてみると、生産ラインに従事するものが46%、専門職が22%、

営業関係従事者が13%で、パートタイマーは全体の5%にすぎない。

女子の場合は生産ライン従業者が31%、サービス関係が29%、事務職が16%で、パートタイマーが全体の10%を占めた。

同調査によると、最近になってパート・タイマーの伸びが著しく、6月の時点では労働者数の4.1%に相当する4万7400人がパートで雇用されている。

特に女性のパートタイマーは2万6800人と全女子労働力の5.9%を占めており、最近はさらに増加する気配を見せている。

また、パート労働者の75%は小学校を卒業しており、男子の75%、女子の65%が既婚者である。

パートタイマーを職種でみると、女子の場合は裁縫婦、ホッケー・センター従業者、ウェイトレス、電子産業の組立工、売子、家庭教師などが多く、男子の場合は運転手、ホッケー・センター従業者、建設労働者、資材運搬機器オペレーター、沖仲仕、セールス・マン、ウェイターなどが多い。

また、現在労働から遠ざかっている者の中の3万5900人が、向こう2年間に仕事に就くことを希望しており、その76%が女性だった。

これら3万5900人の大部分が20～49才の主婦で、小卒以上の学歴を保持している。また、その3分の1以上がパートでの就業を希望している。

- 26日 ● ジュロン・タウン公社(JTC)が過去2年間適用していた工場や工業用地の賃貸料リベート制度は今年末に撤廃される。しかしこれらの不動産の賃貸料は来年1月から全般に引き下げられるため、地域によっては賃貸料がリベート制度適用期間のレベルを大幅に下回るところもある。

JTC所有の工場を利用する企業は、同リベート制度の下に、現在賃貸料の25%の払い戻し措置を受けている。しかしJTCは当地の経済が回復しているため、同リベート制度を廃止し、それに代わり現在の不動産市況に見合った賃貸料の引き下げを実施するという。

JTCが24日発表したところによると、フラット式工場の賃貸料は約15%、テラス・ワークショップのそれは17%、それぞれ引き下げられる。またクランジやテュアスなどの利用率の低い工場の賃貸料は40%引き下げられる。

JTCの工業用地の賃貸料も Sungei Pandanで37%、Kallang Basin、Kolam Ayer、Redhill、Tiong Bahru、Telok Blangah、Sims Ave、Tanglin Haltなど市街近郊の地域では7%引き下げられる。なおジュロン工業地帯やウェスト・コースト地域の賃貸料の引き下げはない。

JTCは今後年に1回最高7.6%または5年に1回50%の賃貸料引き下げを実施する予定という。

住宅開発局(HDB)、シンガポール港湾局(PSA)、シンガポール民間航空局(CAAS)、都市再開発局(URA)が実施してきた賃貸料のリベート制度も12月31日で廃止される。HDBは1983年に商業・工業用地の賃貸料を3回にわたり引き上げることを決定したが、来年1月1日に予定されていた3回目の引き上げは中止された。(JTCプレス・リリース；下表参照)

〈1988年1月からのJTCフラット式工場の賃貸料〉

(単位Sドル)

階	現在の公定価格	改正後の公定価格
1	17.10 (13.65)	14.50 (11.60)
2	13.90 (11.20)	11.80 (9.50)
3	12.70 (10.15)	10.80 (8.65)
4	11.70 (9.35)	9.95 (7.95)
5~	10.70 (8.55)	9.10 (7.25)

☆月、平米当りの賃貸料。

() 内はジュロンの工場の賃貸料。

廣 報 欄

** NEW MEMBERSHIP (8th December 1987)

* UCHIDA YOKO TRADING PTE LTD

Mr N Nakamura (Director)

9 Penang Road #09-22

Supreme House

Singapore 0923

Tel: 3397432/3397436

Tlx: RS 37938 UCDSF

Fax: 3397532

* YAKULT (SINGAPORE) PTE LTD

Mr Y Kakehashi (Director/General Manager)

140 Hillview Avenue

Singapore 2366

Tel: 7606122

Tlx: RS 22142 CEREBOS

Fax: 7603080

* INTERASIA LINES, LTD

Mr T Matsuda (Representative)

C/O Integrated Agency Pte Ltd

7500 Beach Road #16-307/312

The Plaza

Singapore 0719

Tel: 2928793

Tlx: RS 22033 A/B ITTS

Fax: 2928792

* DELOITTE HASKINS & SELLS

Mr M Okada (Director)

6 Battery Road #27-01

The Standard Chartered Bank Building

Singapore 0104

Tel: 2248288

Tlx: RS 29011

Fax: 2247520

** CHANGE OF NAME OF REPRESENTATIVE

* MITSUBOSHI BELTING (SINGAPORE) PTE LTD

From Mr K Kimura to Mr K Kurose

資料案内

国内一般

シンガポール共和国移住法	S\$ 15
民事法	S\$ 5
刑法（暫定規定法）	S\$ 10
公益事業法	S\$ 10
貿易開発委員会	(会 員) S\$ 5
.....	(非会員) S\$ 8

投資関係

資金援助制度の手引き	S\$ 8
法律 15 号（経済拡大奨励法改正法） 1979 年	S\$ 5
経済拡大奨励（所得税免除）法＜改訂版・原文付＞ (会 員)	S\$ 30
.....	(非会員) S\$ 35

租税・税制

所得税法＜改訂版＞	(会 員) S\$ 25
.....	(非会員) S\$ 30
所得税法・1985 年改正法	S\$ 5
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
シンガポールとの租税（所得）条約	S\$ 5
法律（改正）時報第 21 号（経済拡大奨励法及び所得税法改正法）	S\$ 5
シンガポールの租税	S\$ 15
シンガポールとの租税（所得）条約（二重課税防止条約の一部改正）	S\$ 5
シンガポールとの租税（所得）条約	(会 員) S\$ 20
＜改訂版＞	(非会員) S\$ 30
関税法（第 133 編）関税令＜1985 年版＞	(会 員) S\$ 15
.....	(非会員) S\$ 20

会社法

法律第 1 号（共和国会社法改正） 1970 年	S\$ 5
法律第 4 号（共和国会社法改正） 1974 年	S\$ 5
法律 19 号 1980 年中央厚生年金法告示（付表の入替）	S\$ 5
法律 16 号（会社の買収及び合併に関する）	S\$ 5
シンガポール共和国会社法	(会 員) S\$ 60
.....	(非会員) S\$ 70
会社法・1984 年改正法	(会 員) S\$ 20
.....	(非会員) S\$ 30
シンガポール共和国憲法（再版）	(会 員) S\$ 10
.....	(非会員) S\$ 15
憲法改正法（1984, 1985 年）	S\$ 5
国会議員選挙法（再版）	(会 員) S\$ 10
.....	(非会員) S\$ 15
事業登記法（1973 年法律第 36 号）	(会 員) S\$ 15
.....	(非会員) S\$ 20

為替管理・関税

法律第6号（為替管理法改正）1976年	S\$ 5
金融業者法	S\$ 10
財務諸表公開原則	S\$ 15

業種別規則

法律第18号工場法改正法（1973年）	S\$ 5
大気汚染防止法	S\$10

特許・商標・その他

シンガポール共和国特許（実施権）法	S\$ 5
シンガポール共和国商標法	S\$ 10
価格規則法	S\$ 5
1975年水質汚染規則制及排水法	S\$ 10
1971年海洋汚染防止法	S\$ 5
印刷・出版業者法	(会 員) S\$ 2
.....	(非会員) S\$ 3
ホテル法	(会 員) S\$ 5
.....	(非会員) S\$ 8

労働関係

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
法律（改正）時報（第25号）	S\$ 5
法律（改正）時報（第26号）	S\$ 5
法律（改正）時報第22号（雇用法並びに労働者補償法）	S\$ 5
法律（改正）時報第23号（中央厚生年金法改正法）	S\$ 5
労働雇用法（1976年幼少年雇用規則）	S\$ 5
法律（改正）時報第24号（中央厚生年金改正法）	S\$ 5
法律（改正）時報第27号（中央厚生年金法を改正する法律）	S\$ 5
シンガポール共和国雇用法（改訂版）	(会 員) S\$ 15
.....	(非会員) S\$ 20
中央厚生年金法（改訂版）	S\$ 5
労働三法（雇用法・組合法・関係法）	S\$ 30

商工会議所出版物

業種別会員名簿（1987/1988年）	(会 員) S\$ 15
.....	(非会員) S\$ 30
月報（各月号）	S\$ 8
シンガポールにおける企業経営ガイド	(会 員) S\$ 15
.....	(非会員) S\$ 30

編集後記

激動の年、1987年もまもなく暮れようとしております。この編集後記を執筆している12月12日現在ではまだ、毎年日本の新聞紙上を賑わせる「国内の10大ニュース」、「世界の10大ニュース」は発表されておりませんが、国内の項では「竹下総理大臣の誕生」「天皇陛下のご不例（入院）」「利根川博士のノーベル生物学賞受賞」などが上位に並ぶのではないかとされます。世界の項ではやはり「米ソ首脳によるINF全廃条約調印」が段トツのトップに来るのではないのでしょうか。

こう見てくると、どうも今年の大事件は年後半に集中しているように思えます。あるいは人間の記憶とはあやふやな面があって（いわんや本稿執筆の編集子においてをや）、年の暮れにその年の出来事のあれこれを記憶の糸に頼って並べようとする、どうしても6カ月くらいが、記憶が鮮度を保って蘇る限度であるような気がします。

さて、シンガポール国内の10大ニュースを予想するならば、MRTの1部区間がいよいよ開通したこと（これもヨー・チュー・カン〜トア・パヨ間が11月7日開通、トア・パヨ〜アウトラム・パーク間が12月12日と年末近い出来事）が上位に来ることは間違いのないところだと思います。そこで今月の月報では、日本国土開発の太田氏に「MRTあれこれ」と題し、MRTの全てを簡潔に語っていただきました。またNPBの落合氏には当地日系企業経営者にとっての最大関心事の1つである「賃金改革の進行と実施例」についてリポートしていただくとともに、フォーリーブス社の宮内氏には私どもの日常生活と切っても切れない関係にあるパンについて、その起源からシンガポール・パン業界の現状までをまとめていただきました（「古代エジプトから現代シンガポールまでの小麦・パンの小旅行」）。いずれの執筆者にも、ご多忙中のところ力作をお寄せいただき、本当に有難うございました。

今月号の担当は、田中（日本国土開発）、高士（ジェトロ）でした。

MONTHLY REVIEW

STRICTLY MEMBERS ONLY



M. C. (P) No. M. C. I. (P) No. 27 / 4 / 87

PRINTED BY
GREEN MOUNT PUBLICATION & PRINTING CO.
155 Kallang Way # 02-11/12
Singapore 1334. Tel: 2923831

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY SINGAPORE

C. P. F. BUILDING , 79 ROBINSON ROAD , # 24 - 04 (24th Storey) SINGAPORE 0106