

STRICTLY MEMBERS ONLY

M. C. (P) No. 188/73

1973: 5月號

月報



シンガポール日本商工會議所

PHOTOGRAPH BY COURTESY OF SINGAPORE TOURIST PROMOTION BOARD.

目 次

マーチャント・バンク	1
Singapore NOMURA Merchant Banking Limited	
栗本行雄	
Sドル・Mドルの等価交換協定廃棄について	6
三井銀行シンガポール支店	
青木昌之	
National Wages Council の勧告	8
新加坡日本商工會議所	
人事・労務懇談會	
今月の顔	22
理事會のうごき	23
広報欄	25

Printed by ABC Printing (Pte) Ltd

Typesetting by GREEN MOUNT, Tel: 804508.

マーチャント・バンク

Singapore NOMURA Merchant Banking Limited
栗本行雄

初めにお断りしておきますが、この小稿はマーチャント・バンクについての本格的な調査や研究を意図したものではありません。最近数年間に弊社を含めて10数社ものマーチャント・バンクが、この小さなシンガポールに相續いて設立されましたが、皆様方の日常業務の中にも、何かとマーチャント・バンクについて耳にされたり、又取引関係が出来つつあるのではないかと存じます。この小稿が、マーチャント・バンク・ビジネスに対する皆様方のご理解の一助ともなれば幸に存じます。

少年時代に読んだ傳記物語の中に、ロスチャイルド家のネーザン・メイヤー・ロスチャイルドが、ウオーターローの戦いでナポレオンが連合軍に敗れたニュースをいち早く知り、一策を案じてロンドン株式市場を暴落させ、エージェントを使つて株式を買いまくり、その後ナポレオンの勝利が誤報であつたと伝えられた爲、相場が急騰したので、巨利を掌中に収めた話がありました。青春の夢と血の湧き立つたのを記憶しております。

本年4月中旬に、英ロスチャイルド銀行のエドマンド・L・ロスチャイルド會長が、日本の外債発行に協力してくれたこと、なかでも英国の対日感情が悪化していた1948年に、才二次大戦後初めて対日取引をしてくれたという理由で、日本政府から勳一等瑞寶章が贈呈された際、それ迄英国内で貴族の称号や叙勳を拒否し、経済団体の役職にも一切つかない程徹底していた人が、満面に笑を浮べて、袱紗包の勳章を受取り、大事そうに持歸つたというニュースが報道されていきました。

又、司馬遼太郎の長編歴史小説『坂の上の雲』の中に、ウォーバーグ家と姻戚関係にあつた米国のクーン・ローブ商會のヤコブ・シフが、日露戦争の際、ユダヤ人を虐待していた当時の帝政ロシアを非難すると共に、日本の戦費調達のため、外債発行を引受け、日本政府

を蔭から援助した話が出て來ます。

これらはマーチャント・バンクの活躍を示す物語のほんの一部分にしか過ぎません。マーチャント・バンクの歴史をみると、戦争や革命、経済封鎖や戦後の経済復興等の歴史的な激動期に、自からの信條に基づいてあるときは敵地を通り抜けて物資を送り込み、あるときは外債等の発行を引受けて資金を調達してやり、その国を勝利に導いたりするなど、確固たる信念に従い、大胆さと適確な判断で危地にのぞみ、巨利を博し、その今日の基盤を礎いて來ました。

マーチャント・バンクの源流は15世紀頃にさかのぼり、當時は世界を股にかけた大商人（ Merchant ）でした。現在のマーチャント・バンカーといわれるベアリング・ブラザース、N.M.ロスチャイルド、S.G.ウォーバーグ、モルガン・グレンフェル等の創始者達は17世紀ヨーロッパ大陸の大商人の後裔であります。彼らは當時全世界に亘つてあらゆる商品を扱い、通信網の不備、輸送機関の未発達をもものともせず、広く情報を蒐集し、豊富な経験と知識を駆使して貿易を行い、富と名聲、権力との親密な取引関係を確立して行つたのです。その後実際の商品の売買取引よりは次々にその取引に要する資金を調達することを業務とするようになり、世界貿易の中心地ロンドンに本社を移して、ロンドン・マーチャント・バンクの名聲を確立しました。

さて、このような歴史的背景からマーチャント・バンクというと厳密にはロンドンのシティーにある引受商社委員会（ The Accepting Houses Committee ）の加盟メンバー17社を指します。その他、前述の4社を初め、最近新興の英国証券會社スレーター・ウォーカーと合併したヒル・サミュエル、ハンブロス銀行、クラインウォルト・ベンソン、ラザード・ブラザース等が有名です。17社以外では、香港のジャーデイン・グループと深い関係にあるロバート・フレミング（日本でも映画ジェームズ・ボンド・シリーズの著者で有名なイワン・フレミングはその一族です）が有名で、その他を含め約40社がロンドン・マーチャント・バンクとして活動しています。これらマーチャント・バンクは他の銀行とは區別され、所謂、個人を相手とするリテール・バンキング（小売り銀行業務）は行つておりません。

その主な業務は、中・長期の産業金融、世界のマネー・マーケットに於ける資金操作、海外貿易に対する信用供與業務、投資顧問業務など、資金の動くところなら

どんな場所、機会にでも首を突込んで仕事をしています。更に細部に亙つてその業務を説明いたしますと、手形の引受、証券の発行・引受（外債の発行・引受も含まれます）、企業の合併・統合、投資業務、會社の設立、投資信託業務、輸出金融、預金業務、投資顧問業務、外国爲替売買、地金取引、リース業、ファクタリング等、あらゆる分野に亙り、それも国際的規模で活動しております。又、ユーロダラー・マーケットでの彼らの活躍も目覺しいものがあります。

さて、ここで注意しなければならないのは、米国では1933年のグラス・スティーグル法によつて銀行が証券業務を行うことを禁止し、又、日本でも銀行法と証券取引法（65條）によつて銀行業務と証券業務は完全に分離されていて、雙方に跨つた業務を行うマーチャント・バンクの設立は認められていないということです。マーチャント・バンクがヨーロッパにおいて數百年の歴史を持つているのに、そのマーチャント・バンクという言葉そのものが我々日本人に耳新しく聞えるのは、前述の理由によるのではないのでしょうか。日米兩国内ではマーチャント・バンクを設立することが出来ない爲、現在海外の金融機関と提携して本国以外の世界各地に続々とマーチャント・バンクを設立しています。しかし、兼業が禁止されていない西獨では、ドイツ銀行、ドレスナー銀行等はその業務活動からみて、マーチャント・バンクの範疇に入れるべきでありませう。しかし彼らはマーチャント・バンクとは呼ばれておりません。又、米国のインベストメント・バンクはマーチャント・バンクの一種ではあつても、より狭い業務活動しか行つておりませんので、マーチャント・バンクとは呼ばれません。

さて、シンガポールに初めてマーチャント・バンクが設立されたのは1970年初めの頃で、その後、地元金融機関と世界の銀行、証券會社、マーチャント・バンクが共同して続々とマーチャント・バンクを設立し、今日では十指を超える程になりました（別表参照）。しかし、これらのマーチャント・バンクは設立後日が浅い爲もあつて、全分野をカバーするマーチャント・バンキング・ビジネスを行うところ迄行つてはおりません。又、出資親會社の影響や、經驗・人的制約等から各マーチャント・バンクの業務上の特色が見受けられます。リース業務だけを目的とする會社もあります。しかし、やがては、シンガポールがアジアの金融センターとして成長して行くにつれ、業務を拡大し、その活動も多岐に亙り、大きく発展し

て行くことでしよう。

現在シンガポールには Merchant Banking Act のような、その活動を規制し、又、マーチャント・バンキングとは何かというような内容を明確に規定した制定法はありません。これ迄のマーチャント・バンクは全て Companies Act に基づいて設立されました。従つてその業務活動は前述の Companies Act、その他 Banking Act, Securities Industry Act, Exchange Control Act、証券取引所規則等の関係法令を遵守しつつ、かつ Ministry of Finance、Monetary Authority of Singapore の監督下に日常業務活動を行つております。尙、外国爲替業務、預金の受入れ、証券ブローカーとしての売買業務は認められておりませんし、個人を相手とする小売り銀行業務は行つておりません。又、包括的に Asian Currency Unit (ACU) を扱うことが出来るマーチャント・バンクはこれ迄のところ 4 社に限定されております。しかし近い将来他のマーチャント・バンクにも ACU のライセンスが與えられるのは間違いないでしょう。但し現在 4 社以外のマーチャント・バンクでも、案件毎の個別申請によつて、ACU を扱うことは認可の対象になつております。

現在、シンガポールのマーチャント・バンクは、シンガポール及び東南アジアの近隣諸国の政府機関や民間會社への中・長期資金の貸付け、シンジケート・ローン、アジアダラーによる債券の発行、株式の公開上場等の引受業務、合併會社等の會社設立、企業の合併・吸収、投資顧問業務、金融顧問業務等を中心に活動しております。

先日発表されたシンガポール・ドルとマレーシア・ドルの等価交換停止、証券取引所の分離、又、同じようにアジアダラーの基地を目指している香港との競争等、行手にはいろいろな問題が控えています。但し、広くシンガポール及び東南アジア諸国の經濟發展に貢献することが、我々マーチャント・バンカーの責務であると存じます。

(別表) MERCHANT BANKS IN SINGAPORE 18th April, 1973.

NAME (In Alphabetical Order)	PAID-UP CAPITAL (In Millions)	SHAREHOLDERS
1. Asian & Euro-American Merchant Bank Limited	\$15	Bank of America (30%) UOB (15%) Dai-ichi Kangyo Bank (11%) Banque de Paris et des pays Bas.....(11%) Dresdner Bank (11%) Kleinwort Benson (11%) Union Bank of Switzerland (11%)
2. Asia Pacific Capital Corporation Ltd.	\$ 6	ENCB (70%) Fuji Bank (30%)
3. Associated Merchant Bank Pte. Ltd.	\$ 2	Cycle and Carriage (51%) Associated Securities (49%)
4. Chartered Merchant Bankers Ltd.	\$ 3	Chartered Bank Arbuthnot Latham & Co. C. Czarnikow Ltd.
5. Citicorp Financial Ltd.	\$0.03	First National City Overseas Investment Corporation (100%)
6. DBS-Daiwa Securities International Ltd.	\$ 2	DBS (50%) Daiwa Securities (40%) Sumitomo Bank (10%)
7. Haw Par Merchant Bankers Limited	\$10	Haw Par Brothers (100%) International Ltd. (100%)
8. Morgan Guaranty and Partners Ltd.	\$ 3	Morgan Guaranty (40%) DBS (35%) Morgan Grenfell (5%) Industrial Bank of Japan (10%) Bank Mees and Hope (5%)
9. Singapore International Merchant Bankers Limited	\$5.7	OCBC (40%) Continental-Illinois National Bank (22.5%) Crown Agents (22.5%) Alexanders Discount Co. (5%)
10. Singapore Nomura Merchant Banking Limited	\$ 2	DBS (35%) Nomura Securities (30%) Sanwa Bank (20%) J. Ballas & Co. (15%)
11. United Chase Merchant Bankers Ltd.	£7.5	UOB (50%) Chase Manhattan Bank (50%)
12. William Brandt' Sons & Co. Ltd.	£7.5	National & Grindly (100%)

注： 上記 1 2 社以外に、その業務活動からみて、次の 2 社を本表に加えたいと存じます。

Jardine Fleming (South East Asia) Pte. Ltd.
Private Investment Company for Asia (PICA) S.A.

シンガポール・マレーシアドルの

等価交換協定廃棄について

三井銀行シンガポール支店
青木昌之

5月1日マレーシア政府はシンガポール政府との間に結ばれている両国通貨の等価交換協定の廃棄、外国爲替管理法の改正及び株式取引所（両国は現在一つの取引所——所在シンガポールを——を持つております）の分離を発表すると共に、等価交換協定の廃棄をシンガポール政府に通告しました。これにより5月8日午後4時から両国間の等価交換協定は失効しました。然しマレーシア政府は今後3ヶ月間（8月7日まで）は Prevailing Rate で、シンガポールドルからマレーシアドルへの交換を行旨発表。一方シンガポール政府もこれを受けてシンガポール政府内では向う3ヶ月間マレーシアドルは1：1でシンガポールドルに交換され旨発表しました。これで一応3ヶ月間は両国通貨の等価交換が保証されるものと解されました。その後10日にマレーシア政府は5月20日以降シンガポールドルは、チャージを拂わなければ銀行の窓口でマレーシアドルに交換されなくなるとの発表を行い、マレーシア内でのシンガポールドルの流通を早めに制限しようとする能度を明かにしました。

今回の一連の出来事は両国間の複雑な政治、経済関係に原因しており、又今後それらに大きな影響を及ぼして行くものと考えられますが、ここでは問題を主としてシンガポールドルとマレーシアドルの交換性問題に限つて概観してみようと思ひます。

シンガポールはご承知の通り1965年マレーシア連邦から獨立しましたが、その後1967年5月に両国間の通貨等価交換協定が成立、これに基いて両国通貨の等価交換が保証されることになりました。これは両国の通貨当局が相手国通貨と自国

通貨との1:1交換を保証するもので、それぞれの国で相手国通貨が自国通貨と同価値の通貨として流通することを可能にしました。(現在英国とアイルランド共和国通貨も同一価値で流通します)。この協定は両国が分離したものの両国経済が極めて密接に結びついており、通貨を完全に分離した場合、様々な不便が生ずるところから成立したものでありました。この協定はその後度重なる国際通貨危機の試練に耐えて存続して來ましたが、その間幾度となく廢棄の噂が流れ、等価交換性についての不安は絶えずつきまとつていました。これは元々あつた兩國の經濟基盤の差違が最近益々顯著となつて來ていることによるところ大きかつたといえましよう。今回の通貨協定の廢棄は兩國分離の一つの過程であり、來るべきものがついに來たといえましようし、從來つきまとつて離れなかつた大きな不安がなくなつたということもいえましよう。

然し從來、一般市民の日常生活の上でも、又商取引の上でも、兩國通貨の等価性は全く當然なものとして受取られ、それを基にして多くの經濟活動が行われて來ていただけに、この通貨等価交換性廢棄が一般の經濟活動に様々な影響を及ぼすことになり、それによつて生じる不便さも大きなものがあると思われます。

但し、現在までのところ、この通貨等価交換協定廢止に伴う通貨當局の措置も方針も、必らずしも明かにされてはおりません。8月7日までの間に Causeway の兩側で種々の対応策が実施されて來るものと思われます。

今回のマレーシア政府の発表でも明からされましたが、今後兩國の通貨當局が從來のように兩國通貨の平価維持に協力し合うことはなくなり、次才にシンガポールドルとマレーシアドルの爲替レートに差が出て來ることになりましよう。將來いずれかの一方の国だけが平価切上げ、切下げを行うという事態が起るかも知れません。大げさにいえば、いまや兩國をつなぐものは Causeway だけになつてしまつたといえましよう。

以上

National Wages Council の勧告

(1973年5月1日)

新加坡日本商工會議所
人事・労務懇談會

政府は昨日、七月一日から発効する NWC の“ 9%増加”の勧告を受諾した。

“増加の完全な恩恵は(1972年より1%多い)私企業に於ては月額\$200又はそれ以下の収入の従業員及び公企業体に於ては全ての従業員に與えられる。

CPF

Salary Scaleの頂上にきてしまつている私企業の従業員には増加分は半分となる9%の代りに4.5%が與えられる。

併し乍ら最高が\$200又はそれ以下に抑えられている者には9%が完全に與えられる。

CPFは雇用主と月額\$200以上の収入のある従業員に対し、それぞれ1%づつ上がり13%になる。これは公企業、私企業共に適用される。

満場一致

9%のNWCの勧告による増加は従業員からの1%のCPFの附加的分担金を含むが、雇用主からの1%のCPFの附加的分担金は含まない。

賃金勧告の受諾は昨日の朝NWCの會合が終つてすぐにConference Hallでのメーデー大會で勞働大臣のMr. Ong Pang Boonにより発表された。

満場一致で勧告を受諾したとMr. Ongは語つた。月收\$200又はそれ以下の者に対しては増加分について相殺が行なわれなれないことに関しMr. Ongは次の様に述べている。「この特別な勧告については特に述べておく価値がある。というのは、この勧告はNWCの“事情に順応する包容力”を示しているからである。

1972年の勧告に於てNWCは1972年5月1日以降締結された協定に於け

る増加勘定は将来発表される Guideline と相殺されるべきであると勧告した。」

Mr. Ong は又次の様に述べている、「本年の審議に於て、雇用主の代表は低所得者への物価上昇の影響を十分に認めている。経営側の代表は又 1972 年 7 月から運用された協定に関し、相殺の要素は低所得者への高い生活費の影響を緩和するように斟酌されるべきであることに同意した。」

Mr. Ong は“政府はこの勧告を受入れるのみでなく、委員会が提案している精神を推賞する”と述べた。

評 価

委員会で N T U C の代表は公企業体では 1973 年の 9% の Guideline は昇給額と相殺することなしに、受け入れられるべきであると勧告した。

“政府はこの勧告を受諾した”と Mr. Ong は述べた。昨年の発表でも Mr. Ong は“Guideline は動かせぬ規則ではなく NWC の勧告に基づいて善意と良識により交渉を導くべきである”と強調した。

彼は又次の様に述べている。“各企業ごとの特別な又獨特の情況に適合しうるような唯一の国家的な Guideline を作ることは可能ではない。少人数の企業もあり何百人という従業員を雇用している企業もある。より高い利益に向つて離陸しようとしている企業もあり、潜在的な成長力を有しているか現在の所は損得なしにやつている企業もある。我々の企業が活動している種々の情況にびつたりと適合するような唯一の賃金指標などというものは有り得ない。このようなことから、ある企業は 9% の Guideline よりも高い率を容易に支拂うことができるであらう。又一方、5% を支拂うのが大変な企業もあるだろう。

その企業が競争力のある位置にいるかどうかという客観的な査定、善意及び正當性といったことが必要な場合にはある企業の特別な様相に対し Guideline を採用するに際し考慮されなければならない。

善 意

Mr. Ong は、次の様に言っている。全般的に正當性と節度の精神で交渉が進められたことは労使相方に良い影響を與えた。「この正當性と節度という同じ精神が本

年の勧告に基づく交渉にも浸透させるために持続されねばならない。」勧告を考慮するに當り政府は過去、賃金抑制を行なってきたこと又、生活費の目に見える高騰を認めた。

彼は1960年代の大部分広汎な失業が経済を圧迫し、又多くの頑健な、能力ある勞働者が失業という屈辱と絶望にさいなまれたということを聴衆に思い起こさせた。

唯一の現実的な選択は、賃金上昇を抑制することによりシンガポールの生産性と雇用能力を高めることであつた。

彼は又次の様に言っている。「NTUCはその時々挑戦によく応えてくれ、組合員に対する責任のみならず、又広く失業者及び不完全雇用者に対する大きな義務をも認識してくれ、又賃金抑制政策をも自発的に受け入れてくれた。」

「過去の賃金抑制の勞働者に対する利益は、より多くの仕事、より高い賃金の仕事、より確かな仕事、それにより高度の技能を習得する機會の増大という形で実現している。

併し乍ら、過去の賃金抑制の爲に現状の賃金水準は當面の計画をぶちこわさないでもつと引きあげるとするのは、現時點で眞実である。」

Mr. Ong は言う、「究極の分析でより高い賃金を支拂える経済的能力は、競争力のある値段で物を作り、売る能力にかかつているということを勞働者は決して忘れてはならない。

これと異なる考えをすればそれは、勞せずして何かを手に入れることであり、国家的な破産への才一步を踏み出すことになる。シンガポールは獨立以來の経済的發展を誇り得るし、又、勞働者はその發展に寄與したことを正當に誇り得る。」

「併し乍ら我々は自己満足に陥いることは許されない。この国際的通貨不安の時に、幸福な陶醉に浸ることは向うみずなことである」と Mr. Ong は附言している。

成長率

「わが国のGDP(Gross Domestic Product)は1972年には13%増加した。この成長率は国際的な基準からも極めて立派なものである。しかし乍ら毎年15%の成長率を見込んだ我々の目標には到達していない。

製造業の分野、(この分野は我が国経済の成長の重要な分野であり、かつ又より高い質の生活を求める我々の希望の大部分を背負っている分野である)では1971年の25%、1970年の27%に対し20%の増加を見た。」

Mr. Ong は、NTUC の書記長 C.V. Devan Nair 氏は年次報告で、この10年間の残りの期間毎年4万人から4万5000人、若人が勞働市場に入るだろうと述べていると言った。

もし彼等に十分な仕事がないならば再び失業という嫌な奴がその醜い頭をもち上げてくるだろう。

この様な點を述べているのは、警報を與えているのではなく、単に經濟成長と經濟成長による収益の配分について討議する際に冷靜さと、客觀性を失わないように注意を喚起しているだけであると Mr. Ong は述べている。

彼は又次の様に言っている。「事大主義に陥る必要もないし、又自己満足に陥ることもない。幸福感にひたることは當面やめておこり、我々は今日はよくやつた。併し明日は更によくやらなければならない。勞働者が1960年代の後半にやつたような素晴しきで1970年代の挑戰に應じてくれれば、明日はもつとよくやることができる。1970年代の挑戰に應じる爲に勞働者は技術革新の社會にふさわしい適應力と技能を習得しなければならない。

刺 激

勞働者特に若年勞働者は、長期的な利益を犠牲にして一時的な利得を求め、工場から工場へ渡り歩くようなパツタ的な行動をやめなければならない。

Mr. Ong は言う、1970年代に対する積極的な姿勢は、勞働者は高価な技能を勤勉に効果的に用い、勞働爭議とか完全な怠惰のために浪費してはならないということである。

又勞働者には、協力的な立場から勞使關係を考慮すべきであり 鬭争的な立場を取ってはならないことが要請される。交渉は節度のある態度と国家的な利益が犠牲にされてはならないという鋭い認識に基づいて行なわれるべきである

“もし勞働者が積極的に應じて行けば、より高度の技術革新の水準と、より洗練された製造工程に対する我々の推進力に相當な刺激が與えられるだろう。

労働者は、より高度の技術革新へ移行する際の直接の受益者になるというのは、科学技術的に洗練された企業はより高い賃金を拂えるだけでなく、洗練された興味ある仕事を提供できる、より大きな能力を持つているからである。

勧告はどの様に適用されるか

1972年1月1日以前に発効している現在の労働協約の適用を受けている者に、“相殺勘定制度”はどのように適用されるのだろうか。

月収200ドル又はそれ以下の者に対しては、相殺は適用されない。従つて月収200ドルの労働者はNWCによる増加分18ドルすなわち9%全部を取得する。

月収200ドルから500ドルまでの者に対しては、9%の引き上げは、昨年7月1日又は本年1月1日のいずれかで與えられた年次昇給の半分と相殺される。

例： 従業員の給與が300ドルで前回の年次昇給が20ドルとした場合NWCによる7月1日からの賃金増加は27ドル（給與の9%）マイナス10ドル（前回の年次昇給の半分）即ち17ドルである。

500ドル以上

月収500ドル以上の者に対しては、NWCによる増加分は全額相殺される。換言すれば、この従業員は、9%の増加分と、昨年7月1日又は本年1月1日のいずれかで與えられた年次昇給の差額を享受する。

例： 従業員の給與が600ドルで前回の年次昇給が30ドルとした場合、NWCによる7月の賃金増加は54ドル（給與の9%）マイナス30ドル（前回の年次昇給）即ち24ドルである。

1972年1月1日もしくはそれ以降に発効した労働協約の適用を受けている者に対しては、相殺勘定制度は次のように適用される。

月給が200ドル又はそれ以下の者 —— 相殺を適用しない

月給が200ドル以上500までの者 —— 4分の3分の相殺を適用する

月給が500ドル以上の者 —— 相殺を全額適用する

Salary Scaleの頂上に来てしまつている者に対しては、NWCの増加分は4.5%である。併し乍ら、頂上に来ていても給與が最高で200ドル又はそれ以下の者は9%

の恩恵を全部受けられる。

Civil Servant は全員 NWC による増加分 9% を満額享受し、昇給額との相殺の適用を受けない。

NWC 提案の報告全文

1973年7月1日から1974年6月30日までのNWC 賃金年度に対するNWC 勧告を全文ここに掲載する。

賃金増額の勧告

我々は満場一致で次の勧告をするに至った。即ち

- ★ NWC 1973 賃金年度の国家賃金増加指標は 9% である。
- ★ 本年の 9% の指標は、公共企業体と同様私企業にも適用できる。

CPF 増加は 1%

- (a) CPF を引きあげるとすれば、月収 200 ドル以上の従業員と、雇用者に対し 1% だけにすべきである。
- (b) これらの勧告による増加は公共企業体及私企業の両者に適用されるべきである。
即ち、公共企業体に関しては、現状の CPF の支拂率に関係なく、月収 200 ドル又はそれ以下の従業員に対し雇用主の支拂率を 1% 引きあげ、又、月収 200 ドル以上の従業員に対しては、雇用主及従業員とも 1% の支拂増加となる。
- (c) 9% の指標には従業員側の 1% の増加分を含むが、雇用主側の 1% の増加分は含まない。

賃金増額の計算の基礎日

公共企業体及び私企業に対する 9% の増額を計算するための基準日は、NWC 賃金年度 (1972 年 7 月 1 日から 1973 年 6 月 30 日まで) の最終日の 6 月 30 日である。

WAGE SCALE の頭打ちに対する指標

私企業に関し、WAGE SCALE の最高點に到達している従業員に関しては、賃金増額指標は9%の半分、即ち4.5%である。但し最高點が月収200ドル又はそれ以下となつている WAGE SCALE の場合には9%の全額が適用される。

MANAGERIAL STAFF

私企業に関しては、賃金制度、昇進制度及褒賞金制度がうまくかみ合つて運用され、かつ、業績に応じて個々に適用されている場合には CPFに関する勧告を除き、賃金増額指標は Managerial Staff 及 Executive Staff にも及ぼす意図はない。

併し乍ら、労働協約の適用を受ける Executive Grade の者に関しては、勧告による指標が適用される。

日給及 PIECE RATE の勞働者

解説の便宜上、月給という概念 (Wages per month) をこの覚え書きで用いているが、勧告は Piece Rate、週給、日給及時間給勞働者も又適用を受ける。

私企業に於ける1972年以前の勞働協約に関する相殺勘定制度

(a) 1972年1月1日以前に発効した、又は裁判所の裁定が下つた現在の勞働協約に関しては、増額分は、次の方法で9%の賃金増額指標と相殺される。

月収200ドル又はそれ以下 : 相殺は行なわない

月収200ドル以上500ドルまで : 半分相殺する

月収500ドル以上 : 全額相殺する

(b) 言い換えれば月収が200ドル又はそれ以下であれば1973年7月1日から従業員に賃金増加分9%を全額支拂うよう勧告される。

もし、昇給時期が7月1日であれば、9%全額が昇給分と共に適用される。そして計算の基準日は1973年6月30日である。もし、昇給が1月1日であれば、1973年7月1日からの賃金増加を計算する基準日も1973年6月30日であり兩者とも昇給分との相殺はない。

(c) 月収200ドル以上500ドルまでの者に関しては、もし昇給が7月1日である場合には、1973年6月30日現在の基準賃金の9%から1972年7月1日に受けた昇給額を差引いた分を従業員に支拂うように勧告される。

もし前回受けた昇給が1973年1月1日で、その額を×ドルとすれば、1973年7月1日から従業員の賃金増加は、1973年6月30日現在の基準賃金の9%から $\times/2$ ドルを差引いた分となるように勧告される。

(d) 同様に月収500ドル以上に関しては、もし昇給方が×ドルであれば9%と×ドルの差額を従業員に支拂うよう勧告される。もし昇給が7月1日であれば、1973年7月1日から、1973年6月30日現在の支拂に基づく9%の賃金増加から、1972年7月1日に受けた昇給分全額を差引いた分を従業員に支拂うよう勧告される。

もし昇給が1月1日であれば、1973年6月30日現在の支拂に基づく9%の賃金増加から、1973年1月1日に受けた昇給分全額を差引いた分を、1973年7月1日から従業員に支拂うよう勧告される。

(e) 昇給が1973年7月1日またはそれ以降である場合には、従業員は労働協約に従い、協定された昇給を継続して受ける資格がある。

(f) 手取額の計算に於て、月収200ドル以上を得ている従業員の基準手取額は、同一企業内の、基準賃金月額200ドル又はそれ以下の同僚より少なくなることはない。

同様に月収500ドル以上を得ている従業員の基準手取額は、同一企業内の基準賃金月額500ドル又はそれ以下の同僚より少なくなることはない。

(g) 便宜上勧告による相殺勘定方式を伴う9%の賃金増額指標の計算の爲の公式を付表Iに示す。

(h) 支拂いは1973年7月1日から遡及効力を有する。

(i) 昨年同様雇用主もしくは労働組合のいずれでも、NWCの勧告を履行するについての行動を開始することができる。

(ii) 当事者相方の相互の同意がない限り、勧告は1973年7月1日より遡及する効力を有する。

(i) 更新された協約に於ける賃金増額指標の織り込み

公共企業体及私企業の両者とも、労働協約の更新に際しては、労働協約の当事者は、その Wage Structure に指標による増加を織りこむことが望ましい。

私企業に於ける 1972 年以降の労働協約に対する相殺勘定制度

(a) 1972 年 7 月 1 日もしくはそれ以降に効力を発した、又は裁判所が裁定を下した労働協約に関しては、昇給金額は次の方法で 9% の賃金増額指標と相殺される。

月収 200 ドル又はそれ以下	: 相殺は行なわない
月収 200 ドル以上 500 ドルまで	: $\frac{2}{3}$ を相殺する
月収 500 ドル以上	: 全額相殺する

(b) 昨年の勧告では、1972 年以降の協約での昇給分は、全額割り引かれると述べたが、雇用主側の代表者は、ここ数か月の生活必需品の物価が著しく高騰していることに鑑みて、相殺の要素は、低所得者層に対する生活費の高騰の衝撃を緩和するように勘酌されるべきであるということに同意している。

(c) 必要な変更を加え、1972 年以降の労働協約に対する相殺の機構は、1972 年以前の労働協約に対するものと同じになっている。

公共企業体に於ては相殺は行なわないという NTUC からの提議
NTUC の代表は、当面の問題に関連した考慮すべき事情は、私企業に於けるものとは必ずしも同じではないから、公共企業体に関しては 1973 年の 9% の賃金増額指標は、昇給と相殺しないで、政府は受け入れるべきであると勧告している。

公共企業体に於ては年金ではない年次の手當

NWC は、昨年、公共企業体に導入した、1 か月分の給與に基づく、年金ではない年次手當が、毎年歴年の終りに今後も支拂われることを注意書としてつけている。

指標 (GUIDELINE) の意味

NWC の勧告は指標として意図されている。昨年と同様、9% の国家指標は、労働者

側が9%以上の賃金増額の交渉をすることを妨げる意図はないし、又雇用主が、ある特殊な情況に於て、又は特別な範疇の勞働者に対し、9%以下の賃金増額しかしないことを妨げる意図もない。

私企業の雇用主が、NWCの勸告をそのまま適用することを困難にしている様な例外的な事情がある場合には、雇用主は、勞働組合又は従業員と減額の交渉をすべきである。

このEscape Clauseは、履行の際のある程度の弾力的運用を認めている。併し乍ら正常な情況に於ては、NWCは指標に従うよう勸告する。

調停及び仲裁

NWCは、勞働組合及經營者とも、指標に基づく賃金増額に到達する際に、できるだけ少ない時間と努力ですませ、その時間と努力を、効率をあげ生産性を高め、かつ、わが国の輸出競争力を強めることに集中することを望んでいるが、工場レベル、企業レベルで同意に達することができないという可能性を除外してしまふわけにはゆかない。

同意に到らない場合には、調停の爲に勞働省に付託することができる。そしてそれでもうまくゆかない場合には、仲裁と最終決定の爲に、勞働仲裁裁判所に付託することができる。

1972年は成功裡に実行された

期待通り1972年のNWCの指標は全般的に恙なく実行された。1973年3月末までに私企業の491社がNWCの勸告を実行し、勞働組合に加入している10万488人の勞働者とその適用を受けたことがわかつている。

NWCは、より大きな成功がないにしても、昨年と同じくらい、特に昨年の經驗が道案内としての効果を持ち、1973年の指標も実行されるであろうということに疑いを持つていない。

国民所得を増大することの重要性

NWCの賃金増額指標は国民生産性の増加と積極的に関連を持たなければならな

いということを経済的に明らかにする必要がある、国家がより繁榮すれば、勞働者は順調な、年々上向きの賃金調整をもつと受けられるのである。

逆に繁榮の度合が低ければ低い程勞働者と同様、經營側も含め、すべての者に生ずる利益は同様に少なくなる。

それが經營側であれ、勞働者側であれ個人であれ、平和と安定をぶちこわしたり我國の勞働環境、投資環境を弱めるような組織は、いかなるものも、皆で分配する國民の利益を減らすことに、直接的に影響を與えているのである。

更に大きな意味での指標

併し乍ら、昨年勞働省が指摘したように、遙かに重要な指標は、善意と良識である。善意と良識なしには勤勉さ、率先勵行の基礎及企業の基礎、さらには共同の努力の基礎といったものが脅かされるであろう。

この様な意味から、勞働者側と經營側との間の善意と良識は、共和国の會社、工場及企業の更に大きな意味での指標とならなければならない。

勸告による指標は、包括的なものではない。というのは、起りうるあらゆる困難さ、問題點及狀況をすべて包括することは不可能だからである。此處で今一度強調したいのは、常に善意と良識が優先しなければならないということである。

いかなる国家と雖も、その勞働者、經營者及政府より偉大であることはないし、又いかなる国家と雖も、この三者が密接な協力をして同じ方向に歩むように行爲しない限り、眞に繁榮をすることはできない。

[付表 I]

NWC1973年(1973年7月1日~1974年6月30日)の賃金増額指標計算公式(但し、1972年以前の労働協約に関する場合。)

1973.6.30. 現在の月給の水準	1973年 NWC増額指標	1972.7.1~ 1973.6.30.の 間の年次昇給額		1973.7.1.から効力 を発するNWC指標 に基づく賃金増額
200ドル又は以下 (X ₁)	9%	Y ₁	相殺 なし	$\frac{9 X_1}{100}$
200ドル~500ドル (X ₂)	9%	Y ₂	半額 相殺	$\frac{9 X_2}{100} - \frac{Y_2}{2}$
500ドル以上 (X ₃)	9%	Y ₃	全額 相殺	$\frac{9 X_3}{100} - Y_3$

(例)

(a) X₁ が100ドルの場合: 1973年7月1日からの賃金増額は次の通り

$$\frac{9}{100} \times 100 = 9 \text{ドル}$$

(b) X₂ が300ドルでY₂ が20ドルの場合: 1973年7月1日からの賃金増額は次の通り

$$\frac{9}{100} \times 300 - \frac{20}{2} = 27 - 10 = 17 \text{ドル}$$

(c) X₃ が600ドルでY₃ が30ドルの場合: 1973年7月1日からの賃金増額は次の通り

$$\frac{9}{100} \times 600 - 30 = 24 \text{ドル}$$

(注) 全ての場合、1973年7月1日又はそれ以降の日で当然支拂われることになっている協定上の昇給額は、支拂われることになる。

[懇談會註]

P. 13 CPF 増加は 1%

(1) 1972年6月16日付CPF ACT 改訂により現行負担額は次の通り

	雇用者負担	被雇用者負担
\$10~200	12%	0
\$200~250	14%	\$200を上回る額の半分
250~	14%	10%

(但し最高額 \$ 210 \$ 150)

(2) 今回の勧告により実質負担は夫々 1%宛増加し \$ 250 以上の場合なら 15%、11%となるろうが、形の上で、15%、11%となるか、或いは 13%、13%となるかは、6月中旬に出されるであろう。GAZETTE 待ち。

P. 13 賃金増額の計算の基礎日

9%の対象額は、昨年の昇給額の全て (Anual Increment, Merit Increment, Grade Up による昇給額、NWC 勧告による昇給額 etc) を含めた額か、或いは ANUAL INCREMENTのみを含めた額か。

勞働省見解では 73年6月30日現在の給与総額従つて、昨年の昇給額の全てを含めるとの事であつた。

P. 14 WAGE SCALE の頭打ちに対する指標

(1) 4.5%は最高額が \$ 200 以上の場合、昨年の増加分との相殺があるか否か。

相殺した場合、事実上昇給額は極めて低少となり、意味がないので、相殺なしと解するのが实际的であろう。

(2) 昨年最高額に達した人が本年度最高額に達する人より、少なくなる場合があるが、少なくとも、下回らないよう調整するのが实际的であろう。

例：WAGE SCALE が \$ 560、580、600（最高）の場合。

昨年最高に達した人の本年度昇給後給與は

$$\$ 600 + 600 \times 4.5\% = 627$$

であり、本年最高に達する人の給與

$$\$ 580 + (580 \times 9\% - 20) + 20 = 632.20$$

を下回る。（但し、72年度はNWC 勧告による昇給額をここでは考慮していない。）

P. 14 MANAGERIAL STAFF

〔註〕 本項と直接関係ないが、初任給についても、若干の調整（上昇）を図るのが实际的であろう。

P. 14 私企業に於ける 1972 年以前の勞働協約に関する相殺勘定制度

相殺の対象となる前年の増額分は、通常の年次昇給額のみか、或いは、それに、PROMOTIONAL INCREMENT, NWC 勧告による増額分も含めた昇給額総額か。付表 I から読みとれる通り、勞働協約に定める年次昇給額を云い、従つて、PROMOTIONAL INCREMENT, NWC による昇給額を含まないと解するのが妥當であろう。

P. 16 公共企業に於ては年金でない年次の手當

民間企業に於ける ANUAL WAGE SUPPLEMENT は、EMPLOYMENT ACT 46 條の改訂で定められて居り（1972年12月8日付 GAZETTE）昨年通り実施される。〔文責 Jurong Shipbuilders 龜水〕

（人事勞務懇談會では、人事勞務問題に関心の深い人々が、月に1~2回集まり、情報交換、研究活動などを行なっております。熱心な方のご参加を歓迎します。）

今月の顔

許鎮国氏
Mr. Koh Tin Kok

ご存じの、六商組合の日本企業非難問題を扱った、中華総商會商務委員會の委員長。

インタビュアーを暖かく迎えてくれたが、時期が時期だけに、「商務委員長としてではなく、一ビジネスマンとしてインタビューに応じたい」と、まず釘をさされた。釘をさされてもどうしても、六商組合の非難問題に話がいくのが人情というもの。

日本商工會議所が行なつた申し合わせについて、「個人的に高く評価している。ただ、問題は、申し合わせが、実際に守られるかどうかを注目したい。」と穏やかに語る。

許さんは、海運會社である Pacific International Lines (Pte) Ltd. の Chairman、貿易會社である Tai Wee Co. (Pte) Ltd. の Managing Director のほか、數多くの會社の役員を兼ねている。中国等からの食料品の輸入を主とする Tai Wee を創設してもう10年以上になる。一方、海運の方は、33隻の船をもち、開業してもう7年近くになるそうだ。

37年前に中国から渡つてきた福建出身の人、英語はあまり得意ではない。1919年4月1日生れというから現在54歳。4人の子供（息子2人、娘2人）はいずれも、中学までは現地の中国語教育を受け、高等教育は、英国と米国で受けているそうだ。

許さんは、旅行とゴルフが好きだという。週に3回はゴルフをやる。ハンデは23。

旅行好きの許さんは、日本へはもう6~7回行つているという。

「この6月には、（娘さんのいる）アメリカへ、休暇で約1カ月旅行する」、と心から楽しみにしている様子であつた。



理事會のうごき

才46回、1973年5月8日開催

1. 會頭報告

長友會頭より次の通り報告が行なわれた。

- (1) 會員 Grade の変更については、依頼した30社のうち、20社が承諾の回答を寄せてきている。
- (2) 南洋大学 Study Tour に対する寄付は、さらに1社\$50の追加があり、計50社\$3,050となつた。

2. 入會

下記よりの入會申し込みにつき、異議なく承認された。

Denyo Co., Ltd. C會員

Mitsui Manufacturing (S'pore) Pte. Ltd. D會員

3. 會計報告

中村會計委員より、4月分會計報告が行なわれた。

4. Audit Fee の件

外部 Auditor, Mr. S.F. Chan より、Audit Fee 増額の要求が出されている旨報告が行なわれ、承認されたが本件は總會決定事項につき73年度、年次總會に上程することに決定。

5. Singapore Trade Mission To Japan 歓送迎會の件

6月に東京で開催されるシンガポール展に参加する同ミッションの歓送會は、5月25日大使館主催で開催されるが、歸国後、同ミッションの歓迎會を、會

議所、ジエトロ共催で開催してもらいたい旨大使館より依頼があつた由報告が行なわれ、異議なく承認された。

6. Science Centre に対する協力の件

科学技術省がテコ入れしている Science Centre が、同センターの展示品について日本側の協力を要請している由窪川書記官より連絡があつた旨報告が行なわれ、討議の結果、本件については會議所として積極的に協力することに意見の一致を見、窪川書記官に窓口をお願いし、詳細を固めたくて実施することに決定。

7. 理事増員、推せん理事制度設置の件

長友會頭から標記について提案が行なわれ、討議の結果、理事の定數現在12名を來年度より15名に増員すること、また、推せん理事制度を本年度から設け、3名以内の推せん理事を置くことをそれぞれ、73年度年次總會に上程することに決定。

8. 富堅副會頭、梶原理事辭任

富堅副會頭、梶原理事より、それぞれ歸国のため、辭任したい旨挨拶が行なわれた。

以上

廣報欄

* New Members:

* Mitsui Manufacturing (S) Pte. Ltd. "D"
c/o Boey, Ng & Wan,
No:7-D, 7th Floor,
Asia Insurance Bldg.,
Finlayson Green,
Singapore, 1.

* Denyo Co., Ltd. "C"
c/o Chong Lee Leong Seng
Co., (Pte) Ltd.
No:180/182, Trywhitt Road,
Singapore, 8.
Mr.S.Maeda.

* Change of Representative:

* Mr.S.Kajiwara of C.Itoh & Co., Ltd. changed to:-
New Representative: Mr.O.Okuda.

* Mr.S.Ohtsuki of Mitsui & Co., Ltd., changed to:-
Mr.T.Isobe.

* Mr.T.Ohara of Singapore Apparel Mfg. Co., (Pte) Ltd.
changed to:-
Mr.H.Kitaura.

* Mr.S.Togashi of The Mitsui Bank, Ltd. changed to:-
Mr.K.Kikuchi.

MONTHLY REVIEW

JAPANESE CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY SINGAPORE