

「シンガポールの賃金を取り巻く環境」

～NWC、業績不振企業の賃金凍結・賃金カットを推奨～

三菱東京UFJ銀行
国際企画部CIBグループ

要旨：1月16日、政労使の3者で構成される全国賃金評議会(NWC)は、最近の国内経済状況の悪化を踏まえ、「業績不振に陥っている企業については、組合・労働者と、賃金凍結・賃金カットについて話し合うことを推奨する」ガイドラインを出した。同日、政府は本ガイドラインを受け入れると発表している。

1. NWCの発表した「改訂 賃金ガイドライン」

1月16日、政労使の3者で構成される全国賃金評議会(National Wage Council[以下、NWC])は、最近の国内経済状況の悪化を踏まえて、「業績不振に陥っている企業については、組合・労働者と、賃金凍結・賃金カットについて話し合うことを推奨する(※)」ガイドラインを出した。同日、政府は本ガイドラインを受け入れると発表している。また、賃金調整のために、NWCが永年に亘り企業に導入を推奨してきた可変給部分(annual variable component [AVC] and monthly variable component [MVC])をバッファーとして活用するように求めている。

※ 原文は、***The NWC strongly recommends that companies adversely affected by the economic downturn, work with the unions and workers to reduce and manage total costs. They may, in consultation with their unions/workers, implement a wage freeze or wage cut commensurate with their performance and prospects, in order to help companies stay competitive and save jobs.***

In this regard, the NWC notes that most companies have over the years adopted flexible wage systems, which will allow them to make quick adjustments to their wage cost in response to changing business conditions. They should make use of the variable components in the wage structure, such as the annual variable component (AVC) and monthly variable component (MVC), to reduce their wage costs.

For companies which are less affected by the downturn or continue to perform well, they should reward their workers with moderate wage increase. In view of the uncertain outlook in the short term, such increases should largely be in the form of variable payment, so that their long-term cost competitiveness would not be affected.

NWCは、通常、毎年5月に1年間の賃金ガイドラインを公表している。今回は、最近の経済環境の激変を受けて、期の半ばで改訂ガイドラインを出したものである。改訂ガイドラインは、発表日から2009年6月30日まで適用される。

また、余剰人員が生じている企業については、政府が6億シンガポール・ドルの資金を出す「技能向上プログラム(Skills Programme for Upgrading and Resilience [SPUR])」で、社員を教育することで、経済の回復に備えることを推奨している(※)。

- ※ 原文は、***The NWC strongly endorses both the Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower and SPUR as concrete and practical measures to help companies and workers. The NWC urges companies to adopt the Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower and tap on SPUR so that they could better cope with the downturn and position themselves to ride the economic recovery. The NWC encourages workers to also take advantage of SPUR to upgrade their skills and enhance their employability. Workers should also be willing to accept measures to manage excess manpower in order to help companies save jobs. Unemployed workers should also take advantage of SPUR to upgrade themselves and be flexible in accepting new job opportunities.***

2. 激変している賃金を取り巻く経済環境

NWC は、今回賃金ガイドラインを改定するに到った、最近の経済環境の大きな変化として、経済成長率の大幅な低下、失業率の上昇、消費者物価上昇率の低下、労働生産性の低下の4つを挙げている。

(1) 経済成長率の大幅な低下

2008年第2四半期から前期比ベースで成長率はマイナスになっている。通年の成長率は2007年の7.7%から2008年には1.5%に低下する見込み。シンガポール政府(MTI)の2009年の成長率の見通しは、-2.0~1.0%と厳しい状況が続く予想がなされている。

(2) 失業率の上昇

失業率は、2007年9月の2.4%から、2008年6月3.1%、2008年9月3.3%に上昇している。

(3) 消費者物価上昇率の低下

消費者物価上昇率は、2008年4-6月期の7.5%から2008年7-9月期は6.6%に低下。シンガポール金融管理庁(MAS)は、2009年通年の消費者物価上昇率は、世界的な商品市況の低迷し、国内HDB(=政府が国民に安価に供給している住宅)の価格も横ばいで推移するため1.0~2.0%になるとみている。

(4) 労働生産性の低下

2008年7-9月期の労働生産性は、雇用が拡大した一方、生産が低迷したため、-9.6%と低下している。

本レポートに関するお問い合わせ先
 国際企画部CIBグループ 北村広明
 E-mail:hiroaki_2_kitamura@mufg.jp
 TEL: (東京)03-3240-7864

※ 本レポートは情報の提供を目的に作成しておりますが、お取引の最終判断はお客様ご自身で行っていただきますようお願いいたします。資料は信頼できると思われるソースを基に作成しておりますが完全性を保証するものではありません。本レポートの転載を禁じます。