

「コスト増で厳しい事業環境のシンガポール」

碓 知子

3年間続いたコロナ禍もようやく収束し、日々の生活はほぼコロナ前に戻りました。しかし昨年来のインフレが事業コストを押し上げ、企業や在シンガポール外国人を悩ませています。シンガポールの場合、特に高騰が激しいのが、賃貸住宅と人件費です。

＜家賃 4 割、5 割増は当たり前＞

シンガポールでは多くの外国人が働いていますが、彼らの多くは住宅を購入せずに賃借りしています。その住宅家賃が、2021 年以降、上昇。特に 2022 年に入ってから新型コロナウイルスの流行が沈静化し経済活動が再開する中で、過去最高の水準まで高騰しているのです。シンガポール金融管理庁 (MAS) によると、21 年から 22 年にかけて、家賃は民間住宅で 43%、公営住宅で 38% 上昇しました。昨年来、賃貸契約の更新があった友人たちの中には家賃が 70% の値上げになったというケースもあり、皆、住宅探しと引っ越しに大忙しです。中には、隣のマレーシアのジョホール州に移住した人もいました。家賃高騰の主因は、コロナ禍での建設工事の遅れでした。MAS は、住宅の供給量は増え、需給の窮迫が解消されるので、家賃上昇は向こう数四半期で緩和するとしています。上昇率は緩和されても高騰した家賃が下がるかどうかはわかりません。

＜コスト増で移転も視野に＞

欧州商工会議所が実施した調査によると、回答 268 社のうち 7 割がコスト増により事業の維持が難しくなっている、事態が深刻化すれば移転も考えていると回答しました。懸念材料として最も大きいのは住宅費の高騰で、最近では駐在の場合でも家賃が会社負担ではないケースや、現地採用の外国人スタッフが aumentando いるので、家賃高騰が直接会社の経費に響くとは限りませんが、給与に占める家賃の割合があまりにも上がってしまえば、社員の心理的ストレスにもなります。また、企業が家賃を負担していない場合でも、あまりの高騰に従業員からの要請で、家賃補助を導入したり、補助額を引き上げたりするケースもあり、住宅とはいえ、企業経営には大きな負担となります。

シンガポールの地場企業も影響を受けています。シンガポール製造業者連盟によると、家賃増により給与

の引き上げを求める従業員が増加しており、近隣諸国やインド、中国への移転を検討する会員企業も出てきているといいます。

一方、シンガポールの教育、インフラ、安全、法制度など、他の近隣諸国では得難いメリットもあり、特に地域統括本部の立地条件としては、高コストであっても抜きこんでいるという意見もあります。

＜人件費の高騰＞

人件費も企業にとっては悩みの種です。人材開発庁のデータによると、シンガポール在住者（国民及び永住権所持者）の月収の中央値は 2022 年で 5,070 シンガポールドル（1 シンガポールドル＝約 102 円）。コロナ前の 2019 年（4,563S ドル）に比べて 11.1% の上昇です。2012 年には 3,480S ドルだったので、この 10 年で 46% 上昇したことになります。外国人雇用のハードルも上がり、雇用ビザ新規申請の最低給与は月収 5,000S ドル（23 歳程度を想定、年齢によって上昇し、45 歳では 10,500S ドル）です。コロナ禍前は最低給与 3,600S ドルだったのですが、この 3 年で段階的に引き上げられ、40% 近く上昇したことになります。外食、小売り産業等で重宝される S パスという就労ビザも、最低月収は 2019 年の 2,000S ドルから新規申請は現在 3,000S ドル、今年 9 月からは 3,150S ドル、2025 年 9 月からは 3,300S ドルへの引き上げが予定されています。

＜人材確保にも苦労＞

人件費高騰だけでなく、人材確保も大変です。大手総合人材サービス会社 Manpower が実施した調査によると、世界平均では回答企業の 77% が人材確保は困難と指摘。シンガポールではその割合が 83% でした。特に、シンガポールの場合、外食・ホテルでは 94%、小売り・卸売りでは 87% が人材確保は困難だとしています。一般的に日系企業は昇進や昇給の面で、他の外資系企業に比べて魅力が低いと言われてます。日本国内で人件費がなかなか上がっていない中、シンガポールだけ突出して雇用条件を改善するわけにはいかないかもしれませんが、ますます厳しくなる人材獲得競争に取り残されないよう、工夫・対策を練る必要があるでしょう。