

アジアの経済発展と 外国人専門家労働力の導入 —シンガポールの調査より—

小 保 内 弘子

序章 目的と意義

シンガポールは知識集約化を推進し、近隣諸国地域内の経済センターの地位を確立することによって、さらなる経済発展を目指している^(註1)。1998年のシンガポールの産業構造は、サービス産業が66%、また製造業においては電気産業が生産量の3/4に上っている。同国の経済発展は、GDPの50%に上る高い国内貯蓄率が、GDPの35%に達する国内投資を支えることによって実現されてきた。このような投資が、製造業製品の輸出競争力を高め、北米・欧州を中心に近年のIT製品の需要拡大のブームに乗り、1997年のアジア通貨危機後の不況を乗り越えることができた。

旺盛な投資は、高度な先進国の技術を導入し輸出製品の付加価値を高めてきたが、この過程を実現するには高度な技術を有する専門家が必要となる。これに加えて、金融の規制緩和を促進することによって、高度な技術を有する金融専門家への需要も高まった。さらに、先進的技術を導入するばかりではなく、自ら研究・開発投資を行い高付加価値化を推進するため、研究者のニーズも高まっている。シンガポールでは、先進国にキャッチアップする過程で、専門的労働力不足に絶えず直面してきた。アジア危機後の為替レートの相対的上昇、すでに世界の最高水準に達している一人当たり所得、中国のWTO加盟による電気製品を中心とする輸出攻勢への懸念が高まっている。このような環境の中で、シンガ

ポールにどれだけ専門家労働力が外国から流入するかは、シンガポールの発展のみならず同地域の活性化に重要な側面である^(註2)。

専門家労働力の供給不足の問題に対し、政府は外国人労働を導入した結果^(註3)、外国人専門家労働力は1993年32000人の規模から、97年には53500人全労働力の2.8%に達している^(註4)。シンガポール政府は、優秀な外国人労働力が世界中から流入し定着することを国家の重要な政策として位置付けている。最終的には、シンガポール市民となることまでも視野に入れている^(註5)。しかし、外国人労働力の定着率は低く、欧米への労働市場への通過点と考えている傾向があるとされている。

シンガポールにおける外国人専門家労働力の調査を、1998年に行った。この調査を基礎に、外国人専門家労働力のシンガポール労働市場における労働供給期間の長さを決定する要因を明らかにする。また、サンプルをアジア域内と他の欧米諸国を中心としたアジア域外の二つに分類し、両地域からの外国人労働力の労働供給活動を比較分析し、各々の特徴をあげてゆく。

第一章 シンガポール労働市場における外国人専門家労働力の位置付け

シンガポール国内の専門家労働力の不足に対し、シンガポール政府は積極的に外国人専門家労働力を導入してきた。シンガポール政府の外国人労働者導入政策は、市場の需給状況の中で判断されてきた^(註6)。専門家労働市場の需給に関する統計をまとめたものが、表1.1である。表の①と③^(註7)から、平均1.5%の専門家が離職し、2.5%規模の新たな就業が行なわれている。また求人に対し4%程度の空白率が発生している。このように、シンガポール労働市場における専門家労働力不足の状況が見られる。

シンガポール労働市場における外国人専門家労働力調査を、1998年9月から11月の期間に行った。調査の内容は、現在の職業に至るまでのジョブホッピング、現在の職業への労働供給活動の状況を中心としたもので

表1.1 シンガポールの専門家⁽²⁾労働市場

表のタイトル ⁽¹⁾	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
① (%)	2	2.4	2.7	2.6	2.2	2.1	2.1	2.5	2.4	2.5	2.5
② (%)	1.3	1.5	1.7	1.8	1.6	1.5	1.6	1.8	1.8	1.8	1.9
③ (%)	3.5	3.7	4.1	4.3	3.5	3.4	3.5	3.8	4.1	3.9	3.9
④ (人)	591	713	397	381	766	948	1090	1426	1479	1725	1779
⑤ (人)	458	249	119	97	112	102	100	123	132	316	272
⑥ (人)	1168	605	339	255	228	246	217	251	271	433	487
⑦ (人)	69	51	20	14	16	21	18	25	15	18	20

注：(1)表の項目は以下である。

- ①月平均就業率
- ②月平均離職率
- ③ Job Vacancy Rate
- ④離職者数
- ⑤年末の失業者数
- ⑥年間の新規失業者登録者数
- ⑦職業紹介所を通して再雇用が決まった人数

(2)専門家とは、Professional, Technical, Administrative, Managerial, Executive, and Related Employees.である。

出所：1997Singapore Year Book of Manpower Statistics

ある。調査件数は75件であり、内女性20件男性55件である。以下、シンガポール労働市場のデータと比較し、調査したデータの特徴を述べる。

1.1 性別・年令別構成 (表1.2参照)

シンガポール調査の年令構成は、全体の76%が25-39才層に集中し、シンガポールの年令構成よりも若い。シンガポール調査の女性の年令構成は、20-29才層と35-39才層に80%が集中している。一方シンガポール調査の男性の年令は、25-39才層に82%が集中している。シンガポール調査の年齢構成は、男女ともにシンガポールよりも若い構成であった。

1.2 性別・教育水準別構成 (表1.3参照)

シンガポール調査は外国人専門家を対象としているため、大卒以上の教育水準が86.8%と大部分を占めている。しかし、6人が専門学校卒、

表1.2 性別・年齢別構成

シンガポール調査とシンガポールの比較

	全体の年齢構成の比較			女性の年齢構成の比較			男性の年齢構成の比較		
	調査	比率	シンガポール ⁽¹⁾	調査	比率	シンガポール ⁽¹⁾	調査	比率	シンガポール ⁽¹⁾
20～24	8	10.7%	11.1%	4	20.0%	14.3%	4	7.3%	8.9%
25～29	21	28.0%	14.9%	6	30.0%	18.4%	15	27.3%	12.5%
30～34	22	29.3%	15.7%	1	5.0%	16.6%	21	38.2%	15.1%
35～39	14	18.7%	15.3%	5	25.0%	14.3%	9	16.4%	15.9%
40～44	6	8.0%	14.2%	1	5.0%	13.0%	5	9.1%	15.0%
45～49	0	0.0%	11.9%	0	0.0%	10.5%	0	0.0%	12.9%
50～54	3	4.0%	6.8%	2	10.0%	5.4%	1	1.8%	7.8%
55～59	1	1.3%	4.3%	1	5.0%	2.9%	0	0.0%	5.3%
総労働力	75	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%	55	100.0%	100.0%

注 (1)シンガポールの総労働力は、シンガポールの雇用者数を用いた。20才から59才の雇用されている労働力人口は、総雇用者数の95%に達している。

表1.3 性別・教育水準別 構成

シンガポール調査

教育水準	全体	比率	女性	比率	男性	比率
1	12	16.0%	3	15.0%	9	16.4%
2	25	33.3%	8	40.0%	17	30.9%
3	28	37.3%	9	45.0%	19	34.5%
4	6	8.0%	0	0.0%	6	10.9%
5	4	5.3%	0	0.0%	4	7.3%
	75	100.0%	20	100.0%	55	100.0%

シンガポール

Degree	237948	12.7%	89250	11.6%	148699	13.4%
--------	--------	-------	-------	-------	--------	-------

注：教育水準の区分は、1.Ph.D 2.Master 3.Degree 4.Diploma 5.Post Secondary

出所：シンガポールの統計は、Report on the Labour Force Survey of Singapore 1997

また4人が高校卒の教育水準であった。女性は全員大学卒業以上で、内3人が博士取得者であった。男性の博士取得者の比率は16%で、女性の比率とはほぼ等しかった。また、シンガポールの労働市場における大卒の比率は、全体では12.7%、女性11.6%男性13.4%であった。

1.3 性別・産業別構成 (表1.4参照)

シンガポールの産業別就業比率を見ると、Manufacturing (22.6%) → Commerce (21.8%) → Community Social and Personal Services (21.3%) の順である。女性は、Community Social and Personal Services → Commerce → Manufacturing の順である。男性は Manufacturing → Commerce → Community Social and Personal Services の順で女性の構造と逆である。シンガポール調査では、専門家労働力の多い産業を選んで調査したため、Manufacturing (21.3%)、Transportation (13.3%)、Financial Insurance Real Estate and Business Services (25.3%)、Community Social and Personal Services (25.3%) の4

表1.4 性別・産業別 構造

シンガポール調査とシンガポールの比較

産業 ⁽¹⁾	調査 (全体)	比率	シンガポール ⁽²⁾	調査 (女性)	比率	シンガポール	調査 (男性)	比率	シンガポール
1	16	21.3%	22.6%	2	10.0%	22.2%	14	25.5%	22.9%
2	1	1.3%	6.9%	0	0.0%	2.3%	1	1.8%	10.0%
3	0	0.0%	21.8%	0	0.0%	22.9%	0	0.0%	21.0%
4	10	13.3%	11.5%	1	5.0%	6.2%	9	16.4%	15.1%
5	29	38.7%	14.9%	6	30.0%	18.3%	23	41.8%	12.6%
6	19	25.3%	21.3%	11	55.0%	27.7%	8	14.5%	17.0%
総雇用者数	75	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%	55	100.0%	100.0%

注：(1)産業は、1 Manufacturing, 2 Construction, 3 Commerce, 4 Transport Storage and Communications, 5 Financial Insurance Real Estate and Business Services 6 Community, Social and Personal Services

(2)シンガポールの統計は Report on the Labour Force Survey of Singapore 1997 Table 22 Employed Persons Aged Fifteen Years and Over, Sex and Industry, 1997

つの産業に集中した。

シンガポール調査の女性のサンプルは、Community Social and Personal Services (55.0%) に、男性のサンプルは Manufacturing (25.5%) と、Financial Insurance Real Estate and Business Services (41.8%) に大きくかたよっている。

1.4 性別・職業別構成 (表1.5参照)

シンガポール調査では、産業構成を反映しエンジニア (29.3%)・研究職 (21.3%)・金融専門家 (28.0%) の三つの職業に集中している。男性の構成比率は、それらの三つの職業を中心に調査を行っている。これに

表1.5 性別・職業別 構成

(1) シンガポール調査

職業 ⁽¹⁾	全体	比率	女性	比率	男性	比率
1	22	29.3%	3	15.0%	19	34.5%
2	5	6.7%	1	5.0%	4	7.3%
3	16	21.3%	5	25.0%	11	20.0%
4	21	28.0%	5	25.0%	17	30.9%
5	6	8.0%	5	25.0%	1	1.8%
6	5	6.7%	1	5.0%	3	5.5%
	75	100.0%	20	100.0%	55	100.0%

(2) シンガポール労働市場における専門家の比率⁽²⁾

専門的職業	シンガポール全体	全体に占める比率	女性	全体に占める比率	男性	全体に占める比率
1	230202	12.6%	50749	6.8%	179453	16.6%
2	164114	9.0%	58609	7.8%	105505	9.8%
専門家の比率		21.5%		14.6%		26.4%

注 (1)職業の内容→ 1 エンジニア 2 外国語教員 3 研究職 4 銀行業務 5 大学教員 6 その他 (秘書・医者)

(2)シンガポールの職業の内容は、1 Legislator, Senior Officials, and Managers 2 Professionals

対し、女性の構成比率は、エンジニアの比率が低くなり、代わって大学教員の比率が高くなっている。

シンガポールの労働市場における専門家職業を示す統計は、1. Legislator, Senior Officials, and Managers と、2. Professionals で示している。これを表の(2)に掲載した。シンガポール労働市場では5人に1人が、専門的職業に就いていると言う成熟した状況にある。専門家労働力の構成では、男性と女性の構成比率は異なっている。女性は2の Professionals の比率が高い一方、男性は Legislator, Senior Officials, and Managers の比率が格段に高い状況にある。シンガポールの職業構成比率では、女性は7人に1人の比率で、男性は4人に1人の比率で専門職に従事している。

第二章 シンガポール労働市場における外国人専門家の賃金水準（表2.1参照）

2.1 教育水準と賃金構造（表上の項目「教育水準」参照）

表のシンガポールには、同国の大卒以上の学歴を持つ労働力の賃金水準の分布を示している。このカテゴリーに属する労働力の31%が、最高賃金水準の12にランクされている。一方調査した外国人労働力は20%であった。最高水準の賃金を取得している労働力の比率は、シンガポール労働力のほうが高い。シンガポール全体の賃金構造は、9と12に二つの山がある構造だが、シンガポール調査でも同様の賃金分布を示した。

2.2 産業別賃金構造（表上の項目「産業別」参照）

製造業と金融業の産業別賃金構造を調べ、それを表2.1の項目「産業別」の欄に示した。「シンガポール」には、この二つの産業に就業するシンガポールの労働力の賃金分布が示されている。シンガポールの金融業の賃金水準は、シンガポールの産業別賃金構造において最も高いが、製造業の賃金水準との格差が大きいことが、表からも明確である。

一方、「調査」の欄では、調査した外国人労働の製造業と金融・研究及

表2.1 シンガポール 専門家労働力の賃金構造

	教育水準		産業別				職業別			
	シンガポール ⁽²⁾	調査	シンガポール		調査		シンガポール ⁽⁴⁾		調査 ⁽⁵⁾	
賃金水準 ⁽¹⁾			製造業	金融	製造業	定義 ⁽³⁾	①	②	③	④
1	0.7%		1.0%	1.1%			0.6%	0.3%		
2	0.4%		3.0%	1.7%			0.4%	0.2%		
3	0.2%		7.9%	2.5%			0.6%	0.2%		
4	0.4%		10.6%	3.2%			0.4%	0.3%		
5	1.5%		22.7%	13.6%			4.3%	2.5%		
6	4.5%	5.3%	15.7%	16.1%	12.5%	4.2%	6.1%	5.8%		9.1%
7	10.2%	12.0%	11.8%	15.1%	12.5%	10.4%	11.8%	13.1%	9.5%	13.6%
8	9.3%	13.3%	6.1%	9.3%	12.5%	10.4%	7.7%	11.7%	9.5%	13.6%
9	18.6%	22.7%	8.6%	13.4%	43.8%	10.4%	18.7%	22.8%	9.5%	50.0%
10	11.2%	14.7%	3.9%	6.4%	0.0%	18.8%	11.2%	12.8%	14.3%	4.5%
11	12.1%	12.0%	2.8%	5.0%	12.5%	14.6%	11.3%	10.5%	19.0%	4.5%
12	30.9%	20.0%	6.0%	12.6%	6.3%	29.2%	27.0%	19.9%	38.1%	4.5%
サンプルの合計	232034	75	414082	273549	16	48	23202	164114	21	22

注 (1)賃金水準は以下の区分である。

1. Under \$400
2. \$400-\$500
3. \$600-\$799
4. \$800-\$999
5. \$10000-\$1499
6. \$1500-\$1999
7. \$2000-2499
8. \$2500-\$2999
9. \$3000-\$3999
10. \$4000-\$4999
11. \$5000-\$5999
12. \$6000 Over

(2)シンガポールの統計は'Degre'の項目を使った。

(3)外国人労働の産業別「定義」とは、調査票の産業別項目の金融・研究及び教育機関を合計して示した数字である。

(4)職業別の統計は、① Legislators, Senior Officials and Managers. ② Professionals.の二つである。

(5)ここで取り上げた職業は、③は金融ブローカー及び大企業のマネージャー、④ではエンジニアである。

出所：Report on The Labour Force Survey of Singapore 1997

び教育機関の二つの産業区分を取り上げ、その賃金分布を示した。これを見ると、製造業の専門家外国人労働力では、9のランクの賃金水準に43%が集中している。また「金融及び研究職」に示した産業部門では、12のランクに29%が集中している。同一産業内の賃金を、「シンガポール」と「調査」の間で比較すると、外国人労働力の賃金分布が極めて高い水準にあることが示された。

2.3 職業別賃金構造（表上の項目「職業別」参照）

同一産業内のさまざまな職業は、一般的に労働力の教育水準によって配分されることから、職業別の賃金構造の比較を通じ、シンガポール労働市場における外国人専門家労働力の賃金水準の位置付けを行う。

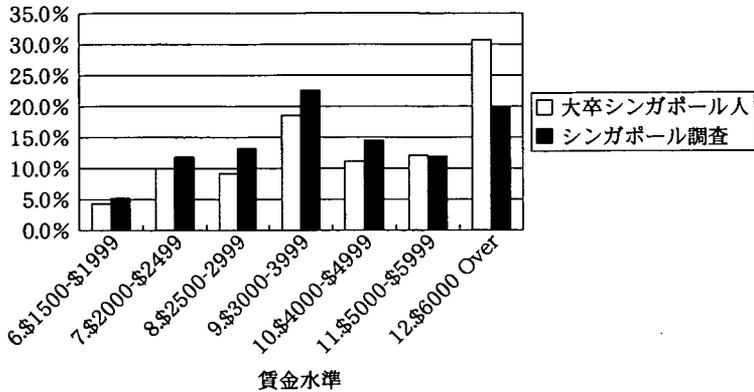
シンガポール賃金統計に掲載されている専門家とは、A：Legislators, Senior Officials and ManagersとB：Professionalsの二つである。そこで、A：Legislators, Senior Officials and Managersの統計に対応し、シンガポール調査の「金融ブローカー及び大企業経営者」の賃金水準に対応し、表2.1の「職業別」の項目の「外国人労働」の③に示した。一方B：Professionalsの統計に対し、シンガポール調査の「エンジニア」に対応し、「外国人労働」の④にその賃金分布を示した。前者のサンプル数は21で、総数75件の28%を占めている。また後者の「エンジニア」のサンプル数は22で、全体の29%を占めている。

これら二つの職業の賃金構造を見ると、「金融ブローカー及び大企業の経営者」は、賃金水準12に38%さらに11の水準を加えるとサンプル総数21件の57%がランクされ、シンガポールの同種の職業の賃金分布より格段に高い構造を示した。一方「エンジニア」は、9の水準に50%が集中し、さらに6から9の賃金水準では全体の90%にのぼり、シンガポール全体の水準より低い状況にあることが示された。

2.4 まとめ

図2.2に示したように、調査した外国人専門家労働力全体の賃金分布は、9と12の賃金水準に20%以上の山があり、シンガポールの大卒の賃

図2.2 シンガポールにおける外国人専門家の賃金構造



金構造とほぼ近似している。このことを職業や産業から分析すると、シンガポール調査の第一の山である9の賃金水準には、製造業のエンジニアの職業が集中している。また、研究職や金融部門専門家及び大企業の経営者という高額所得者層が12の水準に集中していることを反映している。以上のことから、1998年のシンガポール調査において、外国人専門家労働に対する賃金がシンガポール労働市場の中で相対的に高いという現象は見られなかった。

第三章 外国人専門家のシンガポール労働市場での労働供給活動

1998年のシンガポール外国人専門家労働力調査を基礎に、彼ら彼女らのシンガポール滞在期間(労働供給期間)の決定要因について推計を行った。推計式の従属変数には、調査項目の「シンガポール滞在期間」を使った。本来、労働供給関数の計測では、現在の職業に対する労働時間数を従属変数にとる。しかし、外国人専門家は、専門家としての就労ビザを取得し流入している。また就労時間は契約上決まっていることや、現在

までのシンガポールの滞在期間は、シンガポールでの彼ら彼女らが就業できる職業の条件によって意思決定されてきたものである。したがって、従属変数に「現在までのシンガポール滞在期間（就労による滞在期間）」を採用した。

説明変数として、①年令②性別③地域別④賃金⑤職業⑥教育水準の6つの項目を使った。その内容を以下に説明する。

- ① 年令は、回答者の年令をそのまま使った。
- ② 性別の項目では、女性は0 男性は1のダミー変数を使った。
- ③ 地域別：サンプルではアジア域内と、アジア以外の地域（以上表3.1と3.2参照）からの二つの地域に区分できる。発展の程度や文

表3.1 アジア地域からの性別流入状況

出身国	性別		合計
	男性	女性	
China	10	1	11
India	5	3	8
Indonesia	3		3
Japan	3	1	4
Malaysia	4	3	7
Nepal	1		1
Philippines		1	1
South Korea	1	3	4
Srilanka	1		1
Thailand	1	1	2
Viet Nam	1	1	2
合計	30	14	44

注 出身国とは、パスポート発券国を指す。

表3.2 アジア域外からの性別流入者数

出身国	性別		合計
	男性	女性	
Australia	5	1	6
Austria	1		1
Canada	2		2
Denmark	1		1
France		1	1
Hungary	1		1
Ireland	3		3
Netherland	1		1
Norway	1		1
South Africa	2		2
Torinidato & Tobaco	1		1
UK	3	1	4
USA	4	3	7
合計	25	6	31

化的側面から、これらの地域を区分し計測を行うことは有効だとし、地域ダミーによる計測を行った。アジア域外の地域を1としアジア地域は0とした。

- ④ 賃金：質問票では、サラリーの水準を12段階に設定した。その項目をそのまま採用した。
- ⑤ 職業：調査では、エンジニアと金融専門家及び企業経営者のサンプルに集中している。またシンガポールの今後の重点産業を考慮し、エンジニアと金融専門家及び企業の経営者その他の職業の3つのカテゴリーに区分し、ダミー変数による処理を行った。
- ⑥ 教育水準：英語圏の大学及び大学院での就学者の拡大が、専門家労働力の流動性を加速させている。このような観点から、教育水準では大学院レベルの移動に焦点を当て、教育水準に関し博士取得レベル・修士取得レベル・その他の3つにカテゴライズし、ダミー変数による計測を行った。

以上のような説明変数と従属変数を使い、(1)外国人専門家労働力の労働供給活動 (2)アジア域内からの外国人専門家の労働供給活動さらに、(3)アジア域外からの外国人専門家の労働供給活動に区分し計測を行った。その結果は表3.3に示した。以下の各節では、結果をまとめる。

(1) 外国人専門家労働力のシンガポールでの就業決定要因

75サンプル全体の推計結果は、表3.3の(1)である。

符号がプラスとなった項目は、年齢・地域別・給与水準と教育水準の修士課程であった。つまり年齢は高くなるほど、滞在期間は上昇していることが示された。年齢の計測は有意で、シンガポール労働市場での労働供給期間に対し、年齢が影響を与えていることを示している。

地域別の係数はプラスでかつ、高い係数を示した。このことは、地域によりシンガポール労働市場での労働供給活動に相違があり、アジア域外からの流入者の方が、シンガポール労働市場での定着率が高いことが示された。

給与水準の項目では、理論的な符号条件を満たしているものの、有意水準ではない。また、教育水準では修士レベルの外国人専門家は、シンガポールでの労働供給期間が長くなる傾向を示している。またその係数は、15.2649と説明変数の中で最も高く、修士レベル外国人専門家のシンガポール労働市場での供給活動が、積極的であることをうかがわせる。

一方、符号がマイナスとなった項目は、性別・二つの職業および教育水準の博士レベルの各々であった。性別では、女性の方がシンガポール労働市場での労働供給活動期間が上昇する傾向を示した。また、シンガポール労働市場における需要が高いエンジニアと金融専門家及び企業経営者の活動は、マイナスを示し定着力は低くフレキシビリティが高いことをうかがわせる。しかしこの説明変数のt値が低いことから、もう少しこれらの職業のサンプルを収集し分析する必要がある。また、博士レベルの専門家外国人の労働供給活動は、修士レベルとは異なり、シンガポールでの労働供給活動を短縮させる傾向にある。

(2) アジア域内からの外国人専門家の労働供給活動

アジア地域とは、東アジア・東南アジア・南アジアを指している。この調査では、出身地域別外国人専門家は表3.1に示すとおりである。サンプル数は41件であった。

推計結果は、表3.3の(2)に示す通りである。符号がプラスとなった変数は、年齢と教育である。年齢は高いほど、シンガポール労働市場での労働供給活動期間が長い。年齢の係数は3.95で、教育に比べてシンガポール労働市場への労働供給期間への影響度は小さいものの、説明変数としての信頼性は高い結果となった。一方教育水準では、博士や修士の大学院レベルの教育水準を有したアジア域内からの外国人流入者は、シンガポールでの労働供給期間を長くする傾向にあり、定着度が高いことを示している。特に、修士の係数は32.67と高くt値も十分高く、この変数の説明力と従属変数への影響度の高さを示した。

一方、マイナスを示した項目は、性別・給与水準・職業の項目である。

表3.3 シンガポール労働市場に流入する外国人専門家の労働供給活動

(1) 調査全サンプルの計測

	サンプル全体の流入者の行動		
	係数	標準誤差	t-値
(定数)	-89.89605	35.54650	-2.52897
年齢	3.26101	0.86385	3.77498
性別	-12.71220	12.29051	-1.03431
地域別	14.36179	3.47236	1.28579
給与水準	2.63819	14.41146	0.75977
エンジニア	-6.00221	13.51316	-0.41649
金融	-9.333072	16.95224	-0.69067
博士	-15.90015	11.58598	-0.93794
修士	15.26494	11.16963	1.31754

R²乗 0.3634

従属変数：シンガポール滞在期間

サンプル数 75件

(2) アジア域内

	アジア域内からの流入者の行動		
	係数	標準誤差	t-値
(定数)	-61.07097	43.80240	-1.39424
年齢	3.95175	1.36789	2.88894
性別	-11.10977	14.86520	-0.74737
給与水準	-1.29845	4.29032	-0.30265
エンジニア	-22.62446	15.45558	-1.46384
金融	-39.16891	19.26133	-2.03355
博士	13.96495	23.26118	0.60035
修士	32.67385	15.26903	2.13988

R²乗 0.4739

従属変数：シンガポール滞在期間

サンプル数 44件

(3) アジア域外

	アジア域外からの流入者の行動		
	係数	標準誤差	t-値
(定数)	-86.60029	57.73733	-1.49990
年齢	3.05363	1.18138	2.58480
性別	-31.20162	26.17789	-1.19191
給与水準	3.14202	6.01922	0.52200
エンジニア	25.84308	33.24386	0.77738
金融	20.70259	22.96931	0.90132
博士	-41.22946	26.90070	-1.53265
修士	8.72214	24.01552	0.36319

R²乗 0.3720

従属変数：シンガポール滞在期間

サンプル数 31件

性別では、アジア域内から流入する女性においても同様に、シンガポールでの労働供給期間を長期化する傾向を示した。また、給与水準では、アジア域内からの流入者は、マイナスの符号を示したが、この係数は-1.30と低く、賃金水準と外国人労働力の労働供給期間の決定要因との関係についてさらなる研究が求められる。

職業の二つの項目（エンジニア・金融）は、ともにt値が高く、説明変数の有効性が証明された。係数を見ると、金融専門家及び企業経営者は-39.17、一方エンジニアの係数は-22.62とともにマイナスの符号を示した。シンガポールが重点産業としている金融と製造業の中核を担う二つの職業に従事する外国人専門家労働力の供給期間は短縮する傾向を示し、シンガポール経済にとって望ましいことではないと考えられる。

(3) アジア域外からの外国人専門家の労働供給活動

本調査でのアジア域外の諸国とは、表3.2に示すとおりである。サンプル数は31件であった。

推計結果は、表3.3の(3)に示す通りである。符号がプラスとなった変数

は、年齢・給与水準・職業の二つの項目（エンジニア・金融）さらに教育水準の修士の項目の係数である。年齢はアジア域内と同様に、年齢が高まるにつれて労働供給期間が長くなる。係数は3.05とほぼアジア域内の係数と同じ影響度を示した。また、アジア域外においても、年齢の推計値は有意水準にあることが示された。

給与水準は、アジア域内の符号と異なりプラスを示した。しかしt値が低く今後の研究が求められる。二つの職業の推計値はプラスでしかも高い係数が示されたが、t値が低く説明力が低い。一方、二つの教育水準の符号は異なった。修士はプラスとなったが、t値は低く十分な説明力を持ってはいない。

推定結果がマイナスの符号を示した独立変数は、性別と博士の教育水準である。アジア域外からの専門家労働力の男女間の相違は大きい。この係数は-31.20で、大きく労働供給期間に影響を与え、女性の方が男性よりも31ヶ月長くシンガポール労働市場に定着している。またアジア域内から流入する女性の三倍の長さとなっている。また、博士レベルの専門家の、シンガポール労働市場への労働供給期間は短くなる傾向を示し、この係数はきわめて高く、欧米および大洋州からの専門家の定着期間は他の教育レベルよりも41ヶ月減少する傾向にある。

第四章 シンガポール労働市場に流入する外国人専門家の労働供給期間の決定要因 結論

以上第三章では、シンガポール労働市場への外国人専門家労働力の労働供給活動について、①全体の活動の推計の結果を見ると、出身地域の係数が高くまた有意であることから、②アジア域内と③アジア域外に区分し、両地域の外国人専門家労働力の労働供給期間の決定要因を計測し、その結果を示した。両地域ともに、性別・教育・職業の係数が高いという共通の結論を得た。そこで、この三つの項目を中心に考察し、各地域内からの専門家労働力の労働供給活動についての以下の結論を得た。

- (1) 年令と労働供給期間：アジア域内の専門家と、アジア域外からの専門家の労働供給期間に与える「年齢」の影響は、ほぼ同じであり、年令が高いほどシンガポール労働市場での労働供給期間は上昇し、定着性を高める傾向を示した。しかし他の変数に比べて係数が低く、労働供給期間に対する影響度は低いと言える。
- (2) 性別と労働供給期間：アジア域内と、域外の女性専門家労働力の労働供給期間は、男性よりも長くなる傾向が示された。アジア域外からの女性専門家労働力のシンガポールでの労働供給意欲は高い。アジア域外からの女性と男性の労働供給期間の格差は、アジア域内の女性と男性の格差の3倍を示した。
- (3) 職業別と労働供給期間：この変数の係数は、両地域ともに高いが、両地域の符号は対照的である。アジア域内のエンジニアおよび金融専門家や企業経営者のシンガポールでの労働供給期間は、マイナスの符号を示し、短くなる傾向にある。アジア域外からの同職種の専門家労働力は、プラスの符号を示し長期化する傾向を示した。実際のデータを見ると、アジア域内では、同地域からの他の職種に就業する労働力に比べて、それぞれ22ヶ月および39ヶ月短いという傾向が観察された。一方、アジア域外からの両職種の労働力は、同地域から来ている他の職種に比べて、シンガポール滞在期間を、それぞれ25ヶ月および20ヶ月長くしていることが示された。
- (4) 教育水準と労働供給期間：アジア域内・域外ともに、修士の推計値がプラスを示し、両地域からの修士レベルの外国人専門家のシンガポール労働市場での定着率が高いことを示している。一方、アジア域外からの専門家労働力の博士取得者の係数はマイナスでさらに、定数項を除いた全ての係数の中で最も大きな値を示し、フレキシビリティの高さを示している。

〈注〉

- 注1 2000年の経済発展戦略については、小保内(2001)および、Asian Development Outlook 1998 Singapore pp50-54
- 注2 Economic Outlook 1997 III Meeting the challenges of globalization in the advanced economies p54-59・2 : Asian Development Outlook 1998 p.212-213、International Integration and the returns to skill
- 注3 文献：Low (1996) と Lewis (1993) 参照
- 注4 文献：小保内 (2001) 参照
- 注5 文献：小保内 (2000) 参照
- 注6 文献：Low (1996) 参照
- 注7 ①は、専門家労働力全体に対する専門家新規就業者比率である。一方③は、専門家採用予定者数に対する空白率である。

〈参考文献〉

1. Asian Development Bank, 1998, "Asian Development Outlook"
2. Hugo Graeme, 1998, "Migration and Mobilization in Asia : An Overview", "The Silent Debate : Asian Immigration and Racism in Canada", edited by Eleanor Laquian Aprodicio Laquian Terry McGee The University of British Columbia, Vancouver Chapter10
3. International Labour Office, 1990, "Conditions of work and employment of professional workers"
4. International Monetary Fund, 1997 "Economic Outlook"
5. Lewis E. T. Philip, 1993, "On the move: the changing structure of Singapore's labour market", Asian Research Center Paper 1
6. Low Linda, 1996, "Professionalist at the Crossroads in Singapore"
7. International Labour Office, 1990, "Conditions of work and employment of professional workers"
8. Ministry of Trade and Industry Republic of Singapore, 1998, "Economic Survey of Singapore First Quarter" 1998
9. Manpower Research and Statistics Department Ministry of Manpower, 1997 "Singapore Year book of Manpower Statistics"
10. Research and Statistics Department ministry of Labour, 1997 "Report on the Labour Force Survey of Singapore"
11. 小保内 弘子 「シンガポールの経済発展と外国人専門化労働力の流入

- 移民政策を中心に——」『明治大学短期大学創立70周年記念論文集(明治大学短期大学紀要)』2000年3月 第66号
12. 小保内 弘子 「東南アジアの経済発展と労働市場——外国人専門家の流入——」『明治大学短期大学紀要』2001年3月 第66号