

リクルートワークス研究所研究員が、世界の人材マーケットの最新事情や、日本企業が知っておくべき動きなど、現地での採用、人材育成に取り組む人事必見の情報を毎回、レポートする。

この記事の詳細を下記のURLでご覧いただけます。
<http://www.works-i.com/wp/world/>

インド

INDIA

研修費用を補償する「ボンド」。 今後は日本企業も視野に？

インドの労働市場は流動性が高いことで知られている。コストをかけて社員を研修しても、すぐ離職してしまえば、研修費用が無駄になる。インドではそうした事態を防ぐため、新人エンジニアを中心に「ボンド」を導入している企業がある。ボンドとは、入社時に、研修後たとえば2年間など一定の期間を設定され、その期間中に離職した場合、従業員が企業に研修費用の一部を支払うことだ。なかには、年収の数倍の金額をボンドとして設定する場合もある。日本では考えられないが、インドではある程度機能している。

法的には、ボンドによる制約を課すことは職業選択の自由と反するために違法と判断され、裁判所に訴えを起こせば、ボンドの支払いは課せられないのが一般的だ。しかし最近の判例では、ボンドが適法とされることもある。その判断のポイントは、①研修の内容が一般的な新人研修ではなく、労働者の専門性向上に資するものであること、②ボンドの制約にかかる期間が合理的であること、③ボンドの金額が合理的であることだ。

これは、企業での研修が人材の能力向上の観点から必要不可欠という認識が広がり、柔軟に判断された結果といえる。一部を除き日系企業ではボンドの制約を課していない。日系企業で働くことは自分の成長につながるという点でアドバンテージと考えるインド人も増えている。人材育成に真摯に取り組むことは、確実に採用力の向上につながるが、一方で、育てた人材がよりよい待遇を求めてすぐに離職するという矛盾も抱える。これからは、日本企業も常識の範囲で、ボンドの活用も見据える必要があるかもしれない。

戸田淳仁（研究員）

ミャンマー

MYANMAR

安価な労働力を求めた 安易な進出はもう難しい

アジア最後のフロンティアと呼ばれるミャンマー情勢は、日々、現在進行形で動き続けている。

急速な工業団地の開発は、それを支える潤沢な労働力を前提に進められてきたが、2013年に入って大きな問題が起り始めた。求人難と人件費の高騰である。

ミャンマーにおける求人は、地方労働事務所を通じ推薦されてきた応募者から面接し、決定することが原則^(※1)とされていたが、許可制^(※2)の導入で新聞での公募も可能となった。これにより手続きが簡易になったが、今度は人がいなくなった。開発スピードが速すぎて、近隣の人材だけでは供給が追いつかないのだ。ミンガラドン工業団地の周辺では、既に求人は不可能といわれており、車で1時間ぐらいかかるバゴーという町から集めざるを得ないのが実態だ。インフラが未整備なミャンマーでは、移手段を持たない就労者たちを、工場まで送り迎えしなければならず、そのコスト負担は小さくない。

また、諸外国から投資を集める大きな魅力となっているミャンマーの低い賃金水準が高騰している。軍事政権下、月額68ドル程度^(※3)だったワーカーの基本給は上昇を続けており、今年はおそらく100ドル程度までは上がらざるを得ない流れにあるという。

産業の拡大とともに労働力の需要は当然増加する。その提供元である労働者が、賃金を筆頭に労働条件の交渉力を持ち始めるのも時間の問題といえよう。安価な労働力のみを求めた安易な進出は、ミャンマーにおいては既に厳しい状況になっているということだ。

白石久喜（主任研究員）

*1：5人以上の現地人を雇用する場合の法規制
*2：政府労働局からの許可
*3：近隣諸国のなかで最低水準にあった

シンガポール

SINGAPORE

高給の専門職・管理職でも
労働ビザ発給要件が厳格化

2013年9月、シンガポールの人的資源省（Ministry of Manpower, MoM）は、労働ビザ発給に関する新しい基準を発表した。従業員25人以上の企業における、月給3000～1万2000シンガポールドル（約24万～96万円）未満の職務においては、外国人を雇うためのビザ申請に先立って、MoMが新たに設置する人材バンクでシンガポール人に対する求人を実施しなくてはならない、というものだ。

近年、徐々に外国人労働者の入国を制限しつつあった同国であるが、これまでは、専門職・管理職などのいわば「知識労働者」層のビザ発給要件には、表立った厳格化は見られなかった。しかし、月給3000～1万2000シンガポールドルといえば、日系企業からの派遣駐在員のほとんどが該当する給与水準である。これからはシンガポールの現地法人や地域統括会社に日本本社から日本人を送り込みたいと思っても、先にシンガポール人の求人をしなければならないのだ。海外進出にあたって、マネジャー層での外国人活用に実績がなく、マネジャーは全員日本からの派遣駐在員だというような企業にとっては、試練となる政策である。

一方で、この政策は、これまでアジア地域統括拠点として最適な国と目されてきた同国にとって両刃の剣でもある。駐在員派遣があまりに高コストになれば、同国に地域統括会社を設置していたり、これから設置しようとする企業は、他国をも視野に入れることになるだろう。古くからライバル関係にある香港や、急速に地域ハブとしての存在感を増しているタイが逆張りの政策をとれば、地域統括会社をこうした地域に移転したり開設したりする企業も出てくるかもしれない。

石原直子（主任研究員）

マレーシア

MALAYSIA

ようやく最低賃金令施行なるも
混乱は続く

マレーシアでは2013年1月に初めての最低賃金令が施行された。金額は半島地域で月額900リンギット（約2万7000円）、サバ州とサラワク州で月額800リンギット（約2万4000円）。2年に一度見直され、マレーシア人・外国人ともに適用される。同国のナジブ首相は2020年までにマレーシアを先進国入りさせるとしており、最低賃金制の導入はその第一歩であるとしているが、現場では混乱が続いている。

マレーシア華人商工会議所（馬來西亞中華總商會、ACCCIM）の「2013年中小企業サーベイレポート」によれば、最低賃金を「完全導入している」のは68%、「マレーシア人従業員のみ」が10%、「未導入」も22%にのぼる。また、約7割の企業が施行後に事業コストが上昇したと答え、そのうちの約2割は25%以上のコスト増につながったとしている。

マレーシアでは港湾・工場労働やホテル・レストランなどのサービス担当の多くは周辺国からの労働力に頼っている。これまで、こうした外国人労働者は今回の最低賃金よりもずっと安い賃金で労働していたと考えられ、今後大幅に待遇が上昇することになる。経営側してみれば、当然ながら大幅なコスト上昇につながることを意味し、導入にあたっては経済界からの強固な反発もあった。実際、外国人労働者だけでなくマレーシア人であっても最低賃金制の導入を機に解雇される例もあるという。

既にマレーシアは周辺国に比べて圧倒的に人件費が高いため、安い労働力を売りに外国資本を呼び込む時代は過ぎた。政府としては最低賃金の導入と同時に、より高付加価値産業への転換と人的資源開発を進める必要があるといえる。

石原直子（主任研究員）

資料出所：http://www.accim.org.my/file/file/2013%20SME%20Survey%20Report_EN.pdf

