

シンガポールにおける 人事・労務管理上の課題

シンガポール日本通運株式会社
総務部人事担当

General Manager 鈴木幹彦

設立後 43 年間の事業展開

大学を卒業後、1996年3月に精密電子機器部品製造会社に入社し、1年目の海外視察研修でシンガポールの地を初めて踏んだ。実はシンガポール語という言葉を使うのだろうと思っていたほど、それまでシンガポールという国を知らなかったが、現地工場働く従業員や街中で忙しく行き来する人々を見て、とても活気があり熱い国だと感銘し、出向するのであればシンガポールへ行きたいという希望が強かった。それが通じたのか99年5月にシンガポール現地法人へ最初の出向を命じられ、シンガポールでの生活が始まった。

2003年に一度日本へ帰国したが、05年に再びシンガポールへ出向を命じられた。駐在中にシンガポール人の妻と結婚し、その後子どもができたことを期に日系物流会社へ現地採用で転職し、約6年半の勤務をした後、現在の日本通運シンガポール現地法人に勤務している。

職歴は、最初の会社に入社してから今日まで一貫して人事総務畑を歩んできている。駐在員という立場と、現地採用という両方の立場の経験を踏まえて、シンガポールにおける人事労務管理上の課題について述べていきたい。

さて課題について述べる前に、日本通運のシンガポール現地法人について簡単に紹介させていただきたい。シンガポール日本通運(株)は1973年当地に設立され、今年で44年目を迎える。日本通運の海外現地法人の中でも2番目に古く設立され

た会社である。フォワーディング(輸送業務)を中心とした「航空貨物部門」「海運貨物部門」、ロジスティクス(物流業務全般)を中心とした「倉庫保管トラック配送部門」、住居や事務所の「引越部門」、「旅行代理店部門」、および発電設備などの超重量品からハイテク設備まで特殊品の輸送・据付を行っている「重機建設部門」の合計6つの事業部門(当社では支店と呼んでいる)による総合物流サービスを提供している。

現在、現地社員約780人と日本からの出向社員・研修員20人を合わせて約800人前後の従業員で構成されている会社である。また、シンガポールには南アジア・オセアニア日通という統括会社があり、当社も含めた東南アジアおよびオセアニア各国の事業会社を統括している。

現地作業従事者の高い離職率

アジアパシフィックの平均離職率(年間総離職者/期初総人員数)は20%、シンガポールでは平均15%といわれている。世界でも有数の先進国であり、また教育水準が高いシンガポールにおいて、シンガポール人は労働集約的な現場作業にはなかなか就きたがらない。そのためこうした作業の多くを外国人労働者の起用でまかなっている。当社も倉庫作業やトラックドライバーなどの現場作業従事者においては多くの外国人労働者を起用している。そのため全従業員の約4割を外国人が占めており、残りの6割がシンガポール人およびシンガポール永住権(Permanent Resident)保持者と