

アセアン・レポート

2024年3月号

《今月号のメニュー》

◆ 今月のシンガポルトピックス

「シンガポール-ジョホール州間陸路越境の発展と今後の
経済連携について」

◆ 今月のバンコクトピックス

「高齢化するタイの労働市場と今後の人材獲得に
向けて」

千葉銀行

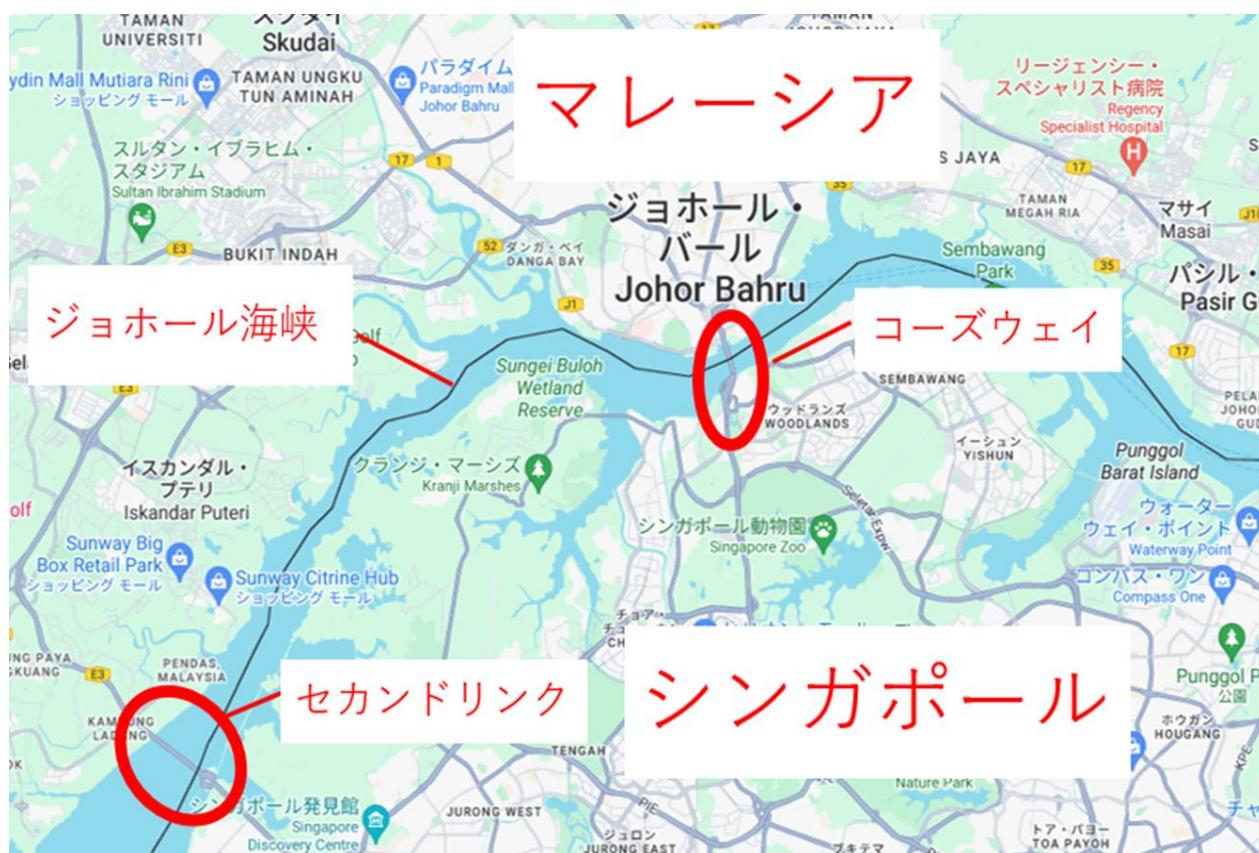
シンガポール駐在員事務所

バンコク駐在員事務所

今月のシンガポルトピックス

「シンガポール-ジョホール州間陸路越境の発展と今後の経済連携について」

シンガポールは、元々マレーシアの一つの州であったという歴史的な経緯もあり、1965年の独立以降も同国と密接な繋がりを維持してきました。ジョホール海峡で隔てられている両国は、シンガポールの北部に位置する「ジョホール・シンガポール・コースウェイ（以下、コースウェイ）」と、西部に位置する「マレーシア・シンガポール・セカンドリンク（以下、セカンドリンク）」という2つの橋によって国境を行き来することができます。



(出所：Google Map から筆者作成)

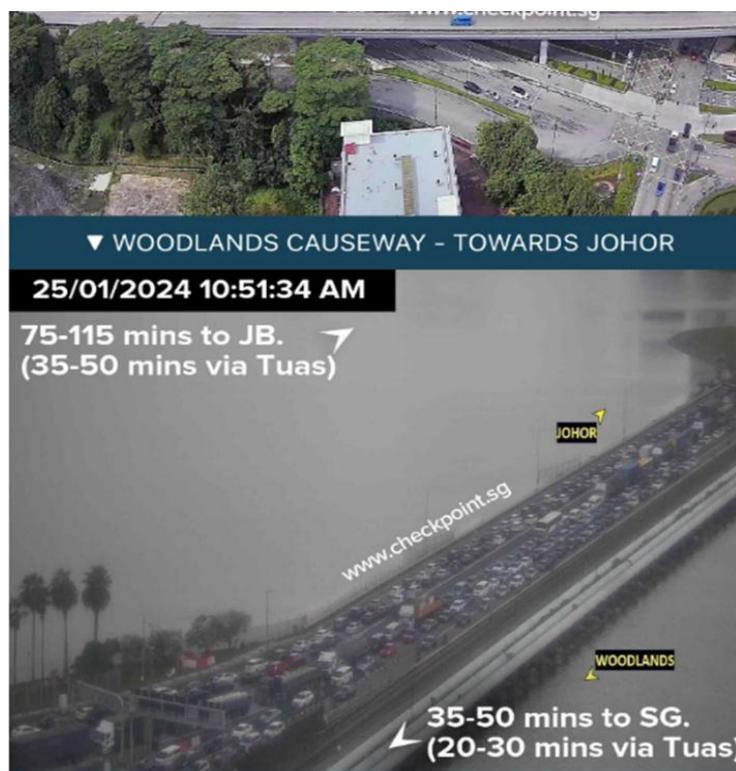
1日当たり約30万人がジョホール州からシンガポールへ通勤や通学のためにこの2つの橋を利用しており、乗用車や二輪車のほか、貨物輸送車、バスなどの商用車や電車も行き来しています。現在、越境が一層スムーズになる交通手段が建築中であること、そして両国間の移動の活発化を見越して、新たな国家プロジェクトが進捗しています。今回のシンガポルトピックスでは、シンガポール-ジョホール州間陸路越境の発展と今後の経済連携について取り上げたいと思います。

1. 渋滞する陸路越境の現状について

コーズウェイとセカンドリンクでは両国の検問所で税関・出入国審査・検疫などの手続きが必要で、その手続きはバス、乗用車、二輪車、電車でそれぞれ異なります。例えばバスについてですが、シンガポールからマレーシアへ移動する場合、シンガポール側の検問所に到着すると、乗客は一旦下車し、検問所に移り、再びバスに乗車します。橋を渡ってマレーシア側の検問所でも再び下車し、再度検問を受ける必要があります。往来者数が多い上に、検査官の人手が足りていないこともあることから、両検問所では長蛇の列ができることも珍しくありません。

一方、乗用車については乗車したまま検問を通過できます。各検問所でパスポートを提示し、窓を開けて検査官による確認を受けますが、確認が一台一台行われるため、こちらも頻繁に渋滞が発生します。

2つの橋の渋滞状況については専用アプリ「CHECKPOINT SG」でリアルタイムの状況と予測所要時間を確認できます。朝夕の通勤時や祝日前後、雨天時は特に渋滞が酷くなります。



(コーズウェイ渋滞状況の様子：ジョホール州（JB）⇄シンガポールの所要時間は最短で約30分、混雑時は約2時間かかります。セカンドリンク（通称 Tuas）を利用した場合は最短で約20分、混雑時は約1時間かかります。)

最後に電車についてです。マレーシアがイギリス統治下であった頃に敷かれたコーズウェイを渡るマレー鉄道（MRT）の線路を活用し、マレーシア側の JB セントラル駅とシンガポール側のウッドランズ駅を結ぶ約 2.1 km の区間を「シャトル・テブラウ」が運航しています。バスや乗用車での移動とは異なり、両駅ともに乗車前に検問所で出入国手続きが完了します。1日の運行本数が限られているので検問が混雑することは稀ですが、事前に鉄道会社 HP にて乗車券を購入する必要があるため、日程に余裕を持って予約しなくてはなりません。

このように、バスや乗用車では渋滞によって所要時間が長くなる一方、電車では乗車人数に限りがあるといった問題点があります。セカンドリンクはコースウェイの渋滞解消を目的に 1998 年に建設されましたが、往来者数の増加もあり、現在では両方の橋で恒常的な渋滞が発生しています。

2. 高速輸送システムについて

こうした渋滞解消の救世主として期待を寄せられているのが現在建築中の RTS (Rapid Transit System: 高速輸送システム) という越境鉄道です。RTS は 2010 年頃から検討が具体化され、2018 年 1 月には計画全体にかかる二か国間協定が締結され、2020 年 7 月に両国は 2026 年末に運航を開始することで合意しました。



(出所：Land Transport Authority の HP より筆者作成、RTS の俯瞰図)



(出所：リー・シェンロン首相 Facebook より、記念式典の様子)

RTS の「シャトル・テブラウ」と同様に乗車前に出入国手続きを行うことができるほか、輸送能力は 1 時間当たり最大 1 万人となっており、これによってコーズウェイの渋滞は 35%削減される見込みです。

なお、シンガポール側の工事は、日本の五洋建設株式会社がトンネルや税関・出入国管理・検疫施設の工事を請け負っています。同社は 1964 年にシンガポールへ進出し、埋立工事としてはシンガポールの国土の 1 割近くを造成したほか、「エスプラネードシアターズ・オン・ザ・ベイ」や「アートサイエンス・ミュージアム」といった意匠性に優れた物件に加えて、地下鉄や医療施設をはじめとした数多くの大型公共工事案件に携わった実績を有し、同国の発展に寄与してきました。

3. 今後の経済連携について

マレーシアは経済成長のために外国資本による投資を必要としています。その一方でシンガポールは外国資本誘致に成功し飛躍的な成長を遂げてきましたが、足許では住宅価格や労働賃金が高騰しているほか、深刻な人材不足に直面しています。

そうした両国が抱える課題を解決すべく、2024 年 1 月に「ジョホール・シンガポール経済特区 (JS・SEZ)」の創設が両国間で合意されました。同特区にはジョホール州に投資サービスセンターを設け、投資に関する申請・許可手続きを迅速化することや、

QR コードを利用した出入国管理によって越境移動を簡素化することなどが盛り込まれています。

同特区の創設により、ジョホール州にはシンガポールから半導体などの電子産業や、金融、医療などのサービス産業を誘致する狙いがあるほか、ベッドタウンやサテライトオフィスとしての機能を担うことで、シンガポールが抱える課題を解決し、お互いに経済発展を目指そうとしています。

シンガポールとジョホール州の発展のためには陸路での往来がより一層活発化していく必要があります。今年後半にはシンガポール入国管理局が、パスポートを提示することなく、自動ゲートでの生体認証によって出国手続きが完了する次世代国境管理システムを導入するとの報道がなされるなど、越境時間の短縮に向けた施策も出てきています。

RTS の開通が 2026 年末に迫り、人々は RTS による経済への好影響に期待しています。当初は渋滞解消が目的でしたが、今後は経済特区構想を支えていく存在として注目度が上がっていくでしょう。

千葉銀行シンガポール駐在員事務所は、今後も、シンガポールを初めとした ASEAN 地域の様々な情報をご提供してまいります。お気軽にご相談ください。

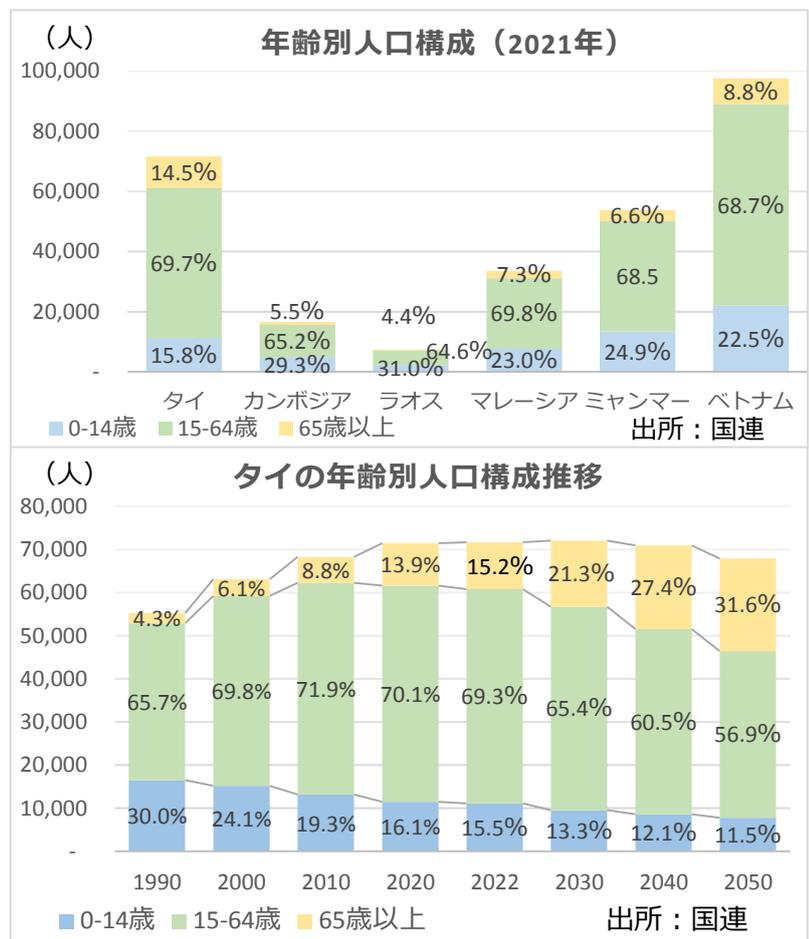
今月のバンコクトピックス

「高齢化するタイの労働市場と今後の人材獲得に向けて」

タイには約 72,000 人の邦人が滞在しており（世界第 5 位）、約 5,800 社の日系企業が進出しています（世界第 3 位、2023 年時点）。泰日友好とタイ産業界の人材育成を目的として設立された泰日工業大学の調査によると、在タイ日系企業は 140 万人に上る現地従業員を雇っており、タイの労働市場における雇用主として一定のプレゼンスを示していることが窺えます。今回のバンコクトピックスでは、日本と関わりが深い国であるタイの労働市場についてレポートいたします。

1. 進む少子高齢化、加速する労働力人口の減少

まずは人口について確認します。タイの人口は 2022 年時点で 7,169 万人です。若年層が豊富な東南アジアのイメージと違い、実はタイは高齢者の割合が多く、少子高齢化が進行しています。65 歳以上の人口割合は 15.2% を占めており、高齢化社会入りとなる 14% を既に上回っています。国連によると 2030 年頃には超高齢社会（同 21% 以上）に突入し、2050 年には 30% を占めると予想されています。1970 年代以前、タイの合計特殊出生率（女性一人が生涯のうちに産む子どもの数の平均）は 5 を上回る水準が続いており、総人口も毎年約 3% の増加が続いていましたが、一人当たりの医療・教育支出を増やすために政府が産児数を抑制する家族計画を奨励したことや、人々のライフスタイルの多様化により子供を望まない人が増えたため、合計特殊出生率は 2021 年で「1.3」と人口が維持される基準である「2.1」を下回っているのが現状です。タイの人口は 2030 年頃まで増加が見込まれますが、少子高齢化の影響でその後は人口減の趨勢を辿るのは必至のようです。



また、失業率の低さも一つの特徴です。コロナ禍の 2020 年・2021 年を除き、直近 10 年は 1%以下で推移しており、他国と比べてもベトナム 1.5%、マレーシア 3.7%、日本 2.6%に対し、タイの失業率は 0.9%と低さが際立っています（2022 年時点）。これはタイでは農家が多く、農業の閑散期には出稼ぎ労働者が都市部で働き、不況の際には労働者の受け皿としての機能を担っているためです。2010 年代以降の少子高齢化による労働力人口の急速な減少も一因です。但し、就業人口に占める農業従事者の割合は 2011 年の 42%から 2022 年には 31%まで低下しており、更に足元では農業分野でも近隣諸国の外国人移民労働者を受入れるほど人手が不足しています。高齢化の進行で従来のような都市部への供給余力も減っており、タイ国内の人手不足が加速する一因になると危惧されています。

2. 高まる人件費、人材採用難

労働者不足により、進出している日系企業にも様々な影響が及んでいます。2023 年度 JETRO 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）によるとタイへの投資リスクの上位 5 項目の内、「人件費高騰」、「従業員の離職率の高さ」、「管理職・高度人材の採用難」と労働に関わる 3 項目が挙げられています。

2.1 「人件費の高騰・離職率の高さ」について

タイでは経済成長に加え、人手不足に伴う人材獲得競争によっても賃金が上昇しており、タイの平均月収は 2011 年から 2021 年の間に 1.17 倍に増加（約 97,000 円→約 114,000 円）しています。

人材紹介サービス会社の調査によると、2 年以内に転職する割合は 37%、今後 6 か月以内に転職を検討している割合は 81%と多くの働き手が常に転職を視野に入れており、労働市場の流動性の高さと人材確保への需要の高さが人件費の高騰に繋がっています。

なおタイでは近隣の企業や競合他社の従業員同士が給与水準などについて情報共有することが一般的で、自身の雇用条件が相対的に悪いと分かると、転職を考えるようになるということを耳にします。

今後の政権動向も給与水準に影響を及ぼすことが予想されます。与党のタイ貢献党は積極的に最低賃金の上昇を訴えています。2023 年 5 月の下院選挙時に、最低賃金を 2027 年までに現在よりも 70~80%程度高い日給 600 バーツ（約 2,500 円）に引き上げることを公約に掲げており、本年 1 月には全国平均で+2.4%最低賃金が引き上げられています。日系企業は最低賃金を一定程度上回る水準で雇用しているケースが一般的ですが、今後どこまで上がるかが懸念点となっています。

2.2 「人材採用難（専門職・技術職、 中間管理職等）」について

全体的な人手不足が進んでいますが、その中でも人手不足が深刻なのが中間管理職などのマネージャークラスや、大学工学部卒・工業専門学校卒のエンジニア等、専門分野の優秀な人材とされています。このクラスの人材募集は驚くほど過熱しており、例えばタイにおける部長職の平均年収は 2,054 万円と、日本の部長職の平均年収である 1,714 万円と比べ 20%近く高い水準です。

タイでは、大学を卒業しなければマネージャークラスになれないといわれているなど、学歴が大きく影響します。タイ統計局によると、15 歳以上の就労者のうち大卒の占める割合は 20.5%です（日本は 43%）。またエンジニアなどに多い理系の卒業生の割合は約 5%と、高度人材が少ない（日本は 33%）ことも大きな課題です。

3. 日系企業ができること

人材の獲得競争が激しくなる中で、日系企業が取り組めることについて紹介します。

JETRO が行ったアンケートによると、タイ人の日系企業への就職意欲や、日系企業に勤めるタイ人の労働意欲は比較的高い傾向にあり、賃金の高さに加え、安定性や経験を得られるバランスの取れた職場であるという認識が浸透しています。難関大学卒などの高度人材を対象とした調査では、日本や日系企業で勤務するメリットとして、「収入」よりも日本の高度な技術を吸収し、自身のスキルを磨くことなどの「経験をj得ること」を重視する意見が最も多くなりました。一定期間働いた従業員が日本の親会社で研修を受ける制度など、技術を習得できる環境が整っていればタイ人人材を確保する上での強みとなります。反面、言語や意思疎通などのコミュニケーション体制の構築は日系企業にとっての課題のようです。従業員からの提案を受け入れる制度を設けるなど、職場環境の見直しに常に着手している企業の離職率は低いということからも、従業員との円滑なコミュニケーションは不可欠と言えるでしょう。

【日系企業就職フェアのアンケート】

日系企業での就職を希望する理由	
福利厚生	68
賃金	67
安定性	66
経験のため	55
その他	4

総数100名、複数回答可

日本で働く際の懸念事項	
言語	69
意思疎通	59
文化の違い	26
仕事量	12
給与	0

出所：JETRO（2019年日系企業就職フェアのアンケート）

【高度人材が求める就職先の条件】

就職先の条件上位5項目	
希望する収入が得られること	552
自分の成長が期待できる仕事であること	185
幅広い知識や経験を得られること	167
自分の専門性や関心を活かせること	166
給与以外の福利厚生が手厚いこと	143

左：総計1800ポイント、右：総計300名

日本・日系企業で勤務するメリット	
経験・体験が得られる	107
福利厚生・給与が良い	47
日本または日系企業の環境に魅力を感じる	75
魅力なし・デメリットを回答	24
無回答	47

出所：JETRO（2021年高度人材へのアンケート）

また日系企業の情報収集に関するアンケート結果にあるように、タイでの人材獲得のためには、SNS や就職イベントの活用が求められます。タイでは主要な SNS の利用率は Youtube:97.5%(日本:62.0%)、LINE:96.0% (日本:79.5%)、Instagram:80.4%(日本:52.9%) と日本より

【高度人材が求める就職先の条件】総計1800ポイント

日本・日系企業の情報収集手段	
SNS	499
イベント	348
リクルートメントエージェンシー	337
就職情報サイト	286
大学	214
口コミ	82
ニュース	34

出所：JETRO（2021年高度人材へのアンケート）

も高く、普段から情報入手のツールとして定着しているため、情報発信に使う際に有用なツールとなります。留学や日本企業の就職支援イベントとして始まった「バンコク日本博」は観光・物販・飲食・エンターテインメントの振興にまで内容が広がり、2023年の来場者数は約13万人とコロナ前を大きく上回るなど、高い関心を集めています。就職イベントもタイ人にとって日系企業の情報収集手段であり、また企業側も自社をアピールできる格好の場となるため、今後更なる盛り上がりが見込まれます。

4. 今後の人材獲得に向けて

労働力人口の減少や、農業分野からの労働供給能力の低下などの要因から、労働市場がひっ迫した状況は継続すると予測されており、人材獲得競争が更に激しくなることが見込まれます。幸いにもタイ人には日系企業は就職先として良いイメージを持っている方が多くいますが、従業員の声に耳を傾けたり、魅力ある労働環境の提供などのエンゲージメントの向上や、対外的には SNS や就職イベントなどの積極的な情報発信が求められます。バンコク駐在員事務所では、引続きタイの労働市場の動向や日系企業の取組みについて注視していきます。

お知らせ

千葉銀行シンガポール駐在員事務所及びバンコク駐在員事務所では、アセアン地域への進出等を全面的にサポートしております。

現地法人設立の手続きやオフィス・工場物件のご紹介、税制等の情報、販路・調達先のご紹介など、幅広いサービスを提供しておりますので、弊社お取引店を通じ、お気軽にご相談ください。

以 上

※ここに掲載されているデータや資料は、情報提供のみを目的としたもので、投資勧誘等を目的としたものではありません。投資等の最終決定は、ご自身の判断でなされるようお願いいたします。

※また、弊行は、かかる情報の正確性や妥当性については、責任を負うものではありません。

本レポートに関するお問い合わせは、千葉銀行 市場営業部 海外支店統括グループ
(Tel : 03-3270-8526、e-mail : kaigai_tokatsu@chibabank.co.jp) までお願いいたします。

《出典》

外務省、人材紹介サービス会社マイケル・ページ・タイランド社、経済産業省、文部科学省、タイ統計局、機械振興協会、NNA、時事通信、各種新聞報道