

CLAIR REPORT No. 418

シンガポールの少子化対策

Clair Report No.418 (May 12, 2015)

(一財)自治体国際化協会 シンガポール事務所



一般財団法人

自治体国際化協会

「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に係わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、御叱責を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載はご遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-7 相互半蔵門ビル

(一財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: webmaster@clair.or.jp

はじめに

天然資源も豊かな農村地帯も持たないシンガポールにとって、活用できるのは限られた人的資源であった。国の経済成長を最大限活用するために、社会的上昇の機会はずべての人に平等に開かれ、個人はその能力に応じてチャンスが与えられるべきという能力主義の方針が確立した。男女の別に関係なく教育や就業の機会が与えられ、女性の社会進出が進んでいる。フルタイム就業者（正社員・正職員）の男女間の賃金格差も小さく、女性にとって働きやすい環境である。さらに通勤するシンガポール人女性に代わって家事や育児、介護を担う外国人家事労働者を近隣諸国から 1978 年の早い段階から受け入れており、働く女性にとって結婚、出産しても働き続けられる環境が整っている。

しかし、実際にはシンガポールは少子化問題に直面しており、出生率は日本を下回る低水準で推移している。少子化は労働人口の減少による雇用・労働問題や経済成長率の低下にも影響を及ぼすもので、国家存続にかかわる重要な問題である。少子化への対応を重要視した政府は、出生率を上げるために、独身者に出会いの機会を提供する結婚支援、出産奨励金の支給、子育て支援補助金の支給といった国民への様々な手厚い対策を打ち出し続けている。まず「自助努力」が第一で、国民医療費等にかかる政府の財政負担の増大を最小限に抑える政策をとっているシンガポール政府の取り組みとしては極めて異例のことであり、政府が少子化問題を深刻にとらえていることの表れであるといえる。

政府は究極的な解決策として、最終的には移民によってこの課題を解決する方針である。これにより、出生率が低迷を続ける中であっても、2030 年までに人口を現在の 30%増の 690 万人まで増加させ、シンガポール国民の割合は 2012 年の 62%から 45%に減少し、外国人の割合が 38%から 45%に増える見通しとなっている。

本稿では、日本と共通する課題である少子化問題に対して、シンガポール政府がどのように取り組んできたのかその背景や政策の歴史や支援の内容についてまとめ、少子化の状況を考察したものである。

シンガポールと日本とは文化的、地理的、政治的に大きく異なるという前提があるが、同じように少子化の問題を抱える日本の地方自治体にとって、今後助成その他の支援策立案にあたって参考となれば幸いである。

目次

第1章 シンガポールにおける少子化の背景	4
第1節 人口の推移と少子化の現状	4
1 シンガポールの人口推移	4
2 出生率の推移	4
第2章 少子化の社会的背景	7
第1節 未婚率の上昇	7
1 未婚率	7
2 結婚願望	8
第2節 強いキャリア志向	8
1 能力主義の背景	8
2 男女の格差がない社会	9
第3節 子供の教育にかかる重圧～超学歴社会～	13
1 金銭的負担	13
2 心理的負担	14
3 女性労働力の年齢別動向	14
4 教育システム	15
第4節 固定化した勤務形態	18
1 フルタイム就業が主流の勤務形態	18
2 外国人家事労働者（メイド）の雇用	19
第3章 シンガポールの人口統制政策の歴史	21
第1節 出生抑止期（Anti-natalist Phase）1966～1982年	21
第2節 限定的ポジティブ優生学期（Eugenics Phase）1983～1986年	22
第3節 出生奨励期（Pro-natalist Phase）1986年～	22
第4章 少子化対策の内容	24
第1節 結婚・育児支援等～2013年版結婚・育児支援パッケージ～	24
第5章 まとめ	32
＜参考＞	34
1984年～2000年までの少子化対策	34
2001年版結婚・育児支援パッケージ	39
2004年版結婚・育児支援パッケージ	41
2008年版結婚・育児支援パッケージ	45
参考文献	53

概要

シンガポールは日本以上に深刻な少子化に直面しており、その合計特殊出生率 1.19 (2014 年) は諸外国と比較してもかなり低い。出生率の低下による少子化の動きは国力低下につながる切実な問題である。シンガポールにとって人材は数少ない資源であり、これを最大限活用するために、社会的上昇の機会はずべての人に平等に開かれ、個人はその能力に応じてチャンスが与えられるべきという能力主義の方針が確立した。教育や雇用の機会も平等に与えられ男性と女性の格差は小さい。しかしこの徹底した能力主義やシンガポール独特の厳しい競争を余儀なくされる教育システム（超学歴社会）が少子化に強い影響を及ぼしていると考えられる。

本稿の第 1 章ではシンガポールの人口や出生率の推移といった少子化の現状について紹介する。続く第 2 章では、未婚率の上昇や超学歴社会を背景とした子供の教育にかかる重圧等、少子化を導くさまざまな社会的背景について報告する。

シンガポール政府の人口政策は 49 年という短い期間に、全く逆方向の政策転換を余儀なくされた。1966 年に始まった人口統制政策「家族計画プログラム」は、20 年後の 1986 年には一転して出産奨励政策へ転換していった。社会福祉分野の主要スローガンを「自助努力」とし国民医療費等にかかる政府の財政負担の増大を最小限に抑える政策をとる一方で、出生率を上げるために、出産奨励金の支給、子育て支援補助金の支給といった政府主導の様々な手厚い対策がとられている。

第 3 章ではシンガポールの人口統制政策の歴史を報告し、続く第 4 章では 2013 年に発表された最新の結婚・育児支援パッケージについて報告する。

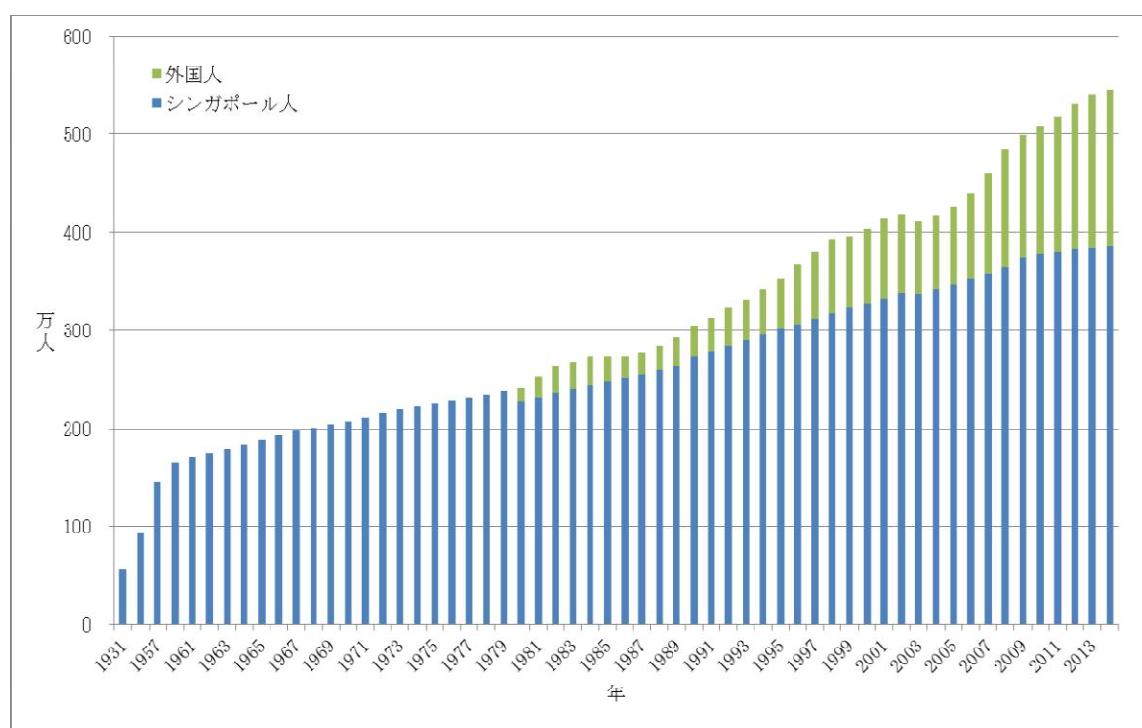
第1章 シンガポールにおける少子化の背景

第1節 人口の推移と少子化の現状

1 シンガポールの人口推移

2014 年の総人口は 546.97 万人で、シンガポール国民（Singapore Citizen）と永住権保持者を含めたシンガポール居住者人口は 387.07 万人である。その他の約 160 万人は外国人一時滞在者（1 年以上）である¹。2000 年代の飛躍的な人口の増加はシンガポール国民ではなく、永住権保持者と一時滞在者の外国人が押し上げている。2007 年に外国人一時滞在者が前年比 14.9%増の 100 万人台となってから、永住者も含めると総人口の 3 人に 1 人は外国人という割合に膨れ上がっている。

図 1 シンガポールの人口推移（1931 年～2014 年）



出典：The Population of Singapore, Third Edition Saw Swee-Hock、Singapore Department of Statistics から作成。*はセンサス実施年。1970 年には 60,944 人の外国人が含まれる。

2 出生率の推移

(1) 合計特殊出生率²

それまで高い値で推移していたシンガポールの出生率は 1958 年以降急激に下降し、1975 年には人口置換水準³を割り込んだ。その後さらに下降し続け現在の低出生率 1.19

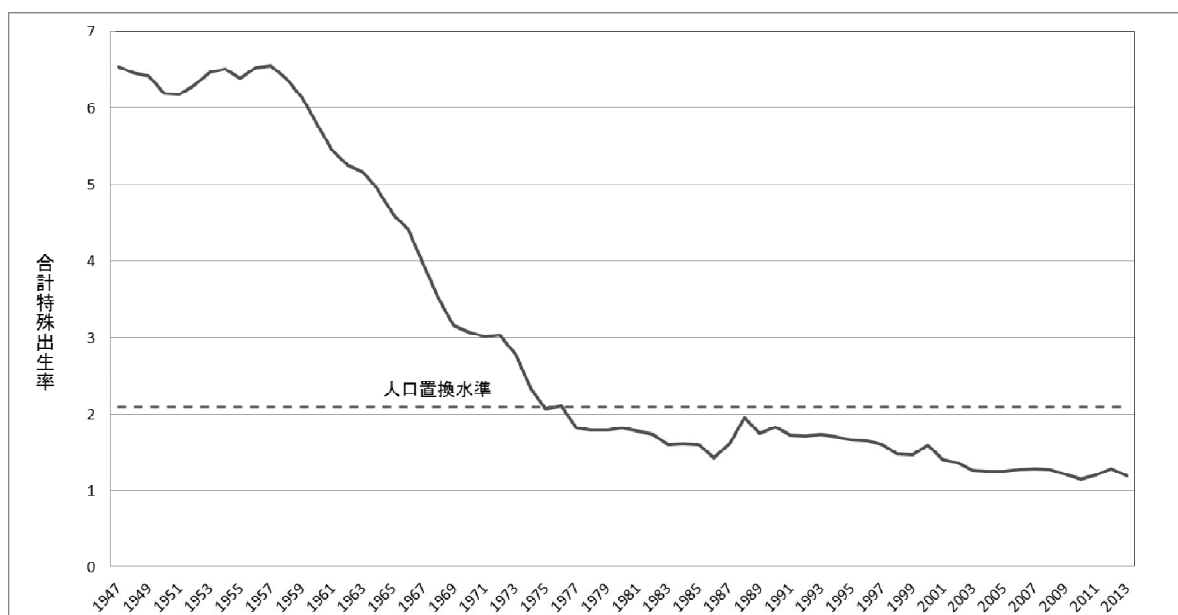
¹ Singapore Department Of Statistics

² 人口統計上の指標で、一人の女性が一生に産む子供の平均数を示す。

³ 人口が将来にわたって増えも減りもしないで、親の世代と同数で置き換わるための大きさを表す

(2014 年) となった。

図 2 シンガポール人の合計特殊出生率動向 (1974 年～2010 年)

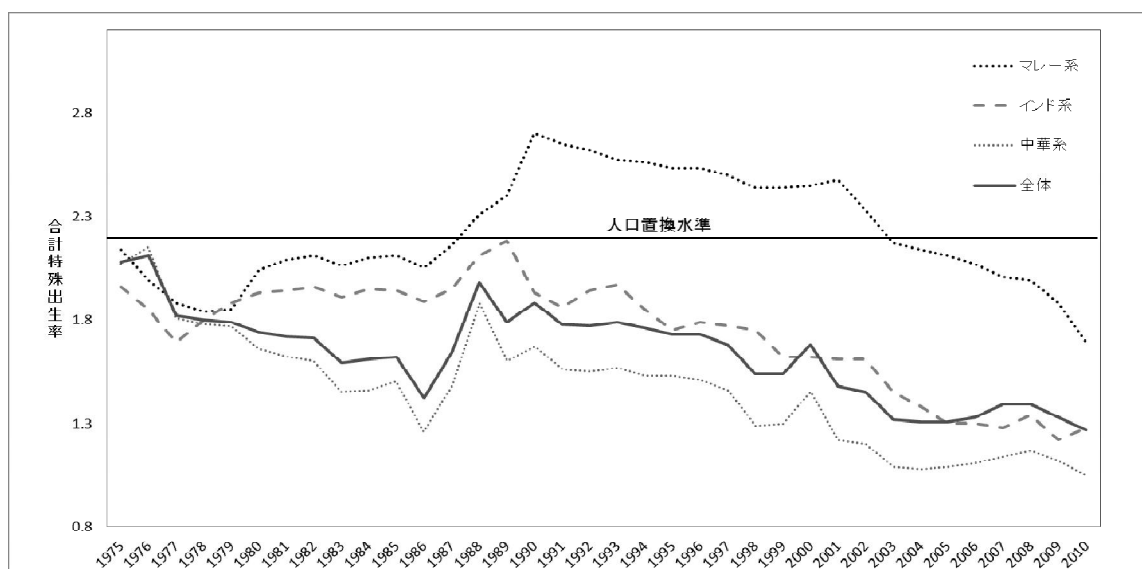


出典：Population Trends 2014 (Department Of Statistics Singapore), Sep 2014

(2) 人種別合計特殊出生率

シンガポールにおける合計特殊出生率の動向を人種別に見ると、マレー系の出生率が比較的高水準だが、全ての人種で出生率が低下傾向にあることがわかる。また、周期的に出生率が急上昇あるいは急降下している箇所は「干支」に起因するものである。中国系の国民は干支が「辰」となる年には子どもを多く出産し、「寅」となる年には出産を控えるという習慣がある。

図 3 シンガポールの人種別合計特殊・出生率動向（1975 年～2006 年）



出典：The Population of Singapore, Third Edition Saw Swee-Hock

第2章 少子化の社会的背景

シンガポールが極度の少子化にいたった背景には、いくつかの要因が関係していると考えられる。この章では少子化を取り巻く社会的背景について考察する。

第1節 未婚率の上昇

1 未婚率

30～34歳のシンガポール国民のうち、男性は39.1%、女性は26.3%が独身である。その割合は2003年と比較して、男性は6%、女性は6.2%上昇し急速に晩婚化が進んでいることが分かる。

一般的に結婚するまでは実家で暮らすことが多く、兄弟が少ないため親は早く家を出ていくように言わない。購入すれば1台1千万円する自動車も実家にいれば必要な時に使える。自分が遊んで暮らす分さえ稼げれば何不自由なく暮らせる住みやすい環境が結婚して子供を持ったら崩れてしまうため、結婚にたどり着かない男女が増えているのかもしれない。

表1 独身者の割合

年齢グループ (歳)	独身者の割合 (%)			
	男性		女性	
	2003年	2013年	2003年	2013年
25-29	70.1	81.2	45.6	61.1
30-34	33.1	39.1	20.1	26.3
35-39	19.7	19.9	15.3	17.3
40-44	15.4	14	14	13
45-49	11.9	12.3	12.6	13.2

出典：Population Trends 2014 (Department Of Statistics Singapore), Sep 2014 から作成

また、特徴的なのは、男性は低学歴であるほど独身の割合が高く、逆に女性は高学歴であるほど独身の割合が高くなることである⁴。なお、初婚の平均年齢は、男性が30.2歳（2003年29.1歳）、女性が28.1歳（同26.6歳）⁵で女性の第1子の出産年齢の中央値も2003年の29.7歳は2013年には30.5歳に上昇している⁶。

⁴ Department Of Statistics Singapore(2014), “Population Trends 2014”

⁵ Department Of Statistics Singapore(2014), “Statistics on Marriages and Divorces 2013”

⁶ Immigration & Checkpoints Authority

2 結婚願望

そもそも結婚に興味がないのかというと、そうではない。社会開発・青少年・スポーツ省（MCYS）が委託研究している「結婚・育児（Marriage and Parenthood, M&P）の研究 2012」から、結婚および育児に対するシンガポール国民の意向や意識を読み取ることができる。

同様の研究は 2004 年、2007 年にもなされており、2014 年で 3 回目となる。21 歳から 45 歳のシンガポール国民の男女 4,646 人（2,120 人の未婚者（結婚経験なし）と 2,526 人の既婚者（結婚経験あり））を対象にアンケート調査が実施された。

結婚したい独身者の割合は 83%である。2004 年の 74%から 2007 年には 85%に増加しそのまま高い数値を維持しており、極めて高い数値と言える。その上で結婚しない理由は、1 位「結婚するにふさわしい（相性が良い、性格が良い）パートナーと巡り会えていないため」、2 位「勉強や仕事のキャリアに集中しているため」が挙げられる。

表 2 独身者が結婚しない理由（上位 5 位）

（位）

結婚しない理由	2012 年	2007 年	2004 年
ふさわしい相手に出会えていない	1	1	1
仕事や勉強に集中したい	2	2	2
お金がない	3	5	4
結婚する準備ができていない	4	※	※
まだ若すぎる	5	4	5

※2004 年、2007 年には項目がない

出典：National Population Secretariat. (2008), .National Population And Talent Division: Marriage & Parenthood Study 2012

第 2 節 強いキャリア志向

シンガポールの若者はキャリア志向が強いと言われている。前述の独身者が結婚しない理由の第 2 位に「仕事や勉強に集中したい」を挙げていることからそれがわかる。シンガポール人は自己が目指す仕事の専門知識、能力と経験を拡大し、キャリア開発することを社会的地位の向上と収入を増やしていくための手段としてとらえている。役職のステップアップと、昇給の手段として転職も頻繁に行われる。結婚することで新しい人間関係（相手方の親戚付合等）で仕事に集中できない、子供を産んだら一定期間は職場を離れなければならないと考え、このような状況は避けてキャリアをとる傾向にある。また、教育水準が高く、後述するような厳しい学歴競争を勝ち抜いてきたエリート若者であれば、さらにそのキャリア志向に拍車がかかるようだ。

1 能力主義の背景

シンガポールの人材登用の根幹には能力主義が存在する。1965年8月にマレーシアから分離独立したとき、シンガポールは「後背地も天然資源もない小さな都市国家に未来はない」と評されたように、この小さな独立国家をめぐる国際関係も国内情勢もきわめて緊迫したものだった。そのため、人民行動党（The People's Action Party）政権は強力な国家主導型の政治によって国の発展にすぐ取り掛かる必要に迫られた。独立憲法に国民が主権を有するという明文規定がないのは、そのためである。国家の生存と安定、経済発展が何より優先され、国民の政治活動には極端な制限が課された。強権的な与党・人民行動党は独立以来一貫して今日までの政権を担当し、長期にわたる一党支配は党の組織と国家の組織をほぼ完全に一体化させている。

また、天然資源も豊かな農村地帯も持たない国家ゆえに、活用できるのは独立当時の150万人の国民のみであった。限られた人的資源を最大限活用するために、社会的上昇の機会はずべての人に平等に開かれ、個人はその能力に応じてチャンスが与えられるべきという能力主義の方針が確立した。

2 男女の格差がない社会

能力主義を推し進めてきた結果、女性活用は進み男性と女性の格差も少ない。2013年のジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index : GII）⁷は世界9位であり、日本の17位と比較しても男女共同参画が進んでいることがわかる。前述した女性への教育の機会を積極的に与えたことも、その後の就業の機会を増大させたといえる。賃金格差も日本より小さい。

（1）フルタイム就業者の男女間賃金比較

フルタイム就業者（正社員・正職員）の男女間の賃金格差を比較してみる。男性100に対して女性88.9（2013年）となっており、男性100に対し女性73.4（2013年）となっている日本と比べて明らかに小さい。特にフルタイム就業者（正社員・正職員）においては、シンガポールにおける性別による賃金格差は小さい。

これは、シンガポールの歴史から考えればむしろ当然の結果とも言える。シンガポールは多民族国家であるため、同じ労働市場の中では、民族・宗教・性別などの属性に関わらず、同じ仕事には同じ報酬が与えられるというルールを意識的に確立してきた歴史がある。しかも、移民国家であるシンガポールでは積極的な外国人移民奨励政策が取られてきたが、高度な業務を担う専門能力を有する層と、特別な技能・知識を必要としない単純労働を担う層とは、入国段階で明確に分けられ、それぞれ別の労働市場に入ってきた。それぞれの労働市場の中では流動性が高くても、両者の枠を超えた労働者の移動はほとんどなかった。労働市場の違いはむしろ階級の違いに近いもので、一旦入ってしまうと変えることは難し

⁷ ジェンダー不平等指数（GII）は、リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）、エンパワーメント、労働市場への参加の3つの側面における達成度の女性と男性の間の不平等を映し出す指標。

く、属する労働市場によって、賃金水準はある程度固定していたと考えられる⁸。

表 3 フルタイム就業者の男女の収入格差（シンガポール）

年	男性の所得に対する 女性の所得比率（％）	平均月収（S\$）	
		女性	男性
2003	90.0%	2,262	2,514
2004	90.0%	2,204	2,449
2006	89.5%	2,260	2,526
2007	89.1%	2,449	2,750
2008	89.9%	2,720	3,024
2009	91.8%	2,754	3,000
2010	90.6%	2,863	3,159
2011	90.1%	3,099	3,441
2012	88.7%	3,230	3,640
2013	88.9%	3,480	3,915

出典：Ministry of Manpower, Labor Force In Singapore, 2013

表 4 フルタイム就業者の男女の収入格差（日本）

年	男性の所得に対する 女性の所得比率（％）	平均月収（千円）	
		女性	男性
2012	73.4%	252.2	343.8

出典：厚生労働省、平成 24 年賃金構造基本統計調査（全国）

（２）女性が要職につく割合

ア 国家公務員の女性在职状況

公務分野（Public service）はシンガポール有数の雇用セクターであり、法定機関を含む被雇用者は約 136,000 人で総労働力の 4％を占めている。このうち、公的機関の職員を除く政府の公務員（Civil Service）は約 80,000 人である。シンガポールの公務員に占める女性の割合は 2012 年で 56.9％である。

表 5 公務員の女性比率の推移

年	女性比率（％）	公務員数（人）		
		女性	男性	総数
2006	56.3%	36,307	28,232	64,539
2007	56.4%	37,146	28,686	65,832

⁸西 珠海「女性活躍推進のヒントをシンガポールに求めて（番外編）」

<http://www.hra.jp/d0000/d1000/00268.html>

2008	56.7%	38,451	29,363	67,814
2009	56.3%	41,774	32,427	74,201
2010	56.4%	42,802	33,034	75,836
2011	56.8%	44,079	33,461	77,540
2012	56.9%	45,626	34,584	80,210

※政府機関の職員のみ、その他の公的機関の職員を除く。

出典：Singapore Department of Statistics, Yearbook of Statistics Singapore, 2013

シンガポールの公務員は、業務の内容や学歴により4階級に分類されている。大学での成績上位者に授与される名誉学位で卒業した者は1級職員、その中でも行政職と専門職に分かれる。普通学位を持つ者は2級職員で、主に専門職に就く。3級職員はポリテクニクか高卒で、事務職や技術職に就く。4級職員は一般職を担当する。なお、国家公務員と地方公務員の区別はない。

表 6 公務員の区分

	学歴	内容
1 級	大学卒 (名誉学位所有)	事務次官、局長、審議官など上級行政管理職 Administrative Officers, Senior policy-making positions
2 級	大学卒 (普通学位所有)	1 級を補佐する行政管理職、専門職 Executive officers
3 級	ポリテクニク、 高校卒業	一般行政事務、技術職 Support staff, clerical staff
4 級	小、中学卒業	受付係、電話交換手など操作補助職 Operational support

出典：顔尚強「シンガポール PAP 政権」(2011) 第 5 章と Quah「Public Administration Singapore Style」(2010) 10 ページを参照して作成)

2012 年の区分別女性比率を見ると、資格要件が高くなることに伴い女性の比率は上昇し、上級職にあたる 1 級では 63.3%と最も高くなっている。

表 7 公務員の区分別女性比率 (2012 年)

区分	女性比率 (%)	公務員数 (人)		
		女性	男性	総数
1 級	63.3%	28,288	16,432	44,720
2 級	48.1%	12,603	13,586	26,189
3 級	55.0%	3,124	2,559	5,683
4 級	44.5%	1,611	2,007	3,618

※政府機関の職員のみ、その他の公的機関の職員を除く。

出典：Singapore Department of Statistics, Yearbook of Statistics Singapore, 2013

公務員のトップである事務次官職の女性比率は 28.6%である。2004 年の同比率は 9.5%であったことから増加はしているといえる。しかしながら、女性は公務員の過半数を占めている状況を考えると、トップへの登用は少ないといえる。

表 8 公務員事務次官職 (Permanent Secretary) に占める女性比率

年	女性比率 (%)	事務次官数 (人)		
		女性	男性	総数
2008	26.3%	5	14	19
2009	30.0%	6	14	20
2010	27.3%	6	16	22
2011	27.3%	6	16	22
2012	28.6%	6	15	21

出典：http://app.msf.gov.sg/ResearchRoom/ResearchStatistics/

PermanentSecretariesinCivilServicebyGender.aspx

※シンガポールの政策 (2013 年改訂版) 概要 (行政・公務員制度) 財団法人自治体国際化協会 (シンガポール事務所)

イ 民間の就業者及び管理職従事者に占める女性の割合

管理職の女性比率は 35.0%であり、1998 年から 2006 年の間に 35%に上昇した。女性は全労働力の約 4 割であることを考慮すると、労働参加率と近い値で幹部登用が行われているといえる。

表 9 管理職 (Managers and Senior Officials) ※ 1 の女性比率の推移

年	女性比率 (%)	管理職数 (人)		
		女性	男性	総数
1998	25.6%	31,300	91,000	122,300
2003	30.4%	46,400	106,400	152,700
2004	33.1%	50,100	101,300	151,400
2006	35.7%	66,800	120,600	187,300
2007	34.8%	66,200	123,900	190,100
2008	35.2%	74,000	136,400	210,400
2009	35.0%	72,700	134,800	207,500
2010	36.9%	98,400	167,900	266,400
2011	36.1%	100,600	177,800	278,400
2012	35.8%	99,100	177,400	276,500

2013	35.0%	95,300	176,700	271,900
------	-------	--------	---------	---------

※1 当該統計値は、政府・公的機関の管理職を含む。民間企業の管理職のみの数値はなし。

※2 2000年、2005年は調査が実施されていないため欠損。

出典：Ministry of Manpower, Labor Force In Singapore, 2013

雇用主の女性比率は29.8%と少ないものの、過去15年間で14.9%上昇しており、女性経営者が徐々に増加していることがわかる。

表10 雇用主（Employers）の女性比率の推移

年	女性比率（%）	雇用主数（人）		
		女性	男性	総数
1998	14.9%	11,500	65,500	77,000
2003	19.8%	16,600	67,300	83,900
2006	24.2%	22,100	69,300	91,400
2007	23.1%	21,700	72,400	94,100
2008	24.3%	22,900	71,500	94,400
2009	24.4%	22,400	69,500	91,900
2010	25.3%	26,400	78,000	104,400
2011	27.0%	29,200	79,000	108,200
2012	27.3%	33,700	89,600	123,300
2013	29.8%	38,400	90,300	128,700

出典：Ministry of Manpower, Labor Force In Singapore, 2013

第2節 子供の教育にかかる重圧～超学歴社会～

1 金銭的負担

公立学校の授業料は安くシンガポール人の場合は初等教育：無料、中等教育：月額\$5、大学準備教育：月額\$6⁹である。しかしながら、約71%の親が放課後に子供を習い事に通わせている。これは他の東南アジア諸国でも同じような傾向にある。しかし、シンガポールにおいて特徴的なのは水泳やピアノなどの教室ではなく、試験に合格するために勉強を教える塾に通っているところにある。幼児期からエリート教育が始まる厳しい競争社会を勝ち抜くには、家庭教師や塾はもはや必須になっており、高額のコストがかかるといわれている。極端な場合、月に約\$6,000¹⁰を支払う家庭もあるほどだ。

⁹ MOE: Adjustments in School Fees for Non-Citizens and Miscellaneous Fees for All Students from 2013

<http://www.moe.gov.sg/media/press/2012/06/adjustments-in-school-fees-2013.php>

¹⁰ asiaone NEWS “Parent pays nearly \$6,000 a month in tuition fees”

シンガポール人の親の 80%は子供の教育費を貯蓄していて、子供が大学に行くことを期待している。また月給の 11~30%を教育費に支出する親は 32%を超えており、6~10%を支出する親も 32%いる。シンガポールで塾にかけられた総費用は、2012 年で\$8 億 2 千万という調査結果もある¹¹。

2 心理的負担

教育熱の高いシンガポールでは、子供をどこの初等学校（小学校）に通わせるかが親の最大の関心事となる。新 1 年生は、国が定めた入学を認める優先順位ごとに登録が行われる。兄弟姉妹が在籍していることを第 1 優先順位とし、その他、親が同窓生である、当該学校のボランティア活動に参加している、学校から家が近い（1~2 キロ圏内）等の基準が設けられている。有名人気校ともなると早い段階で定員の半数が決まり、優先順位からはずれた子どもが申請する段階では定員を上回る数が寄せられ、激しい倍率の抽選となってしまう。少しでも優先順位を上げるため、有名校の近所へ家族ごと引っ越すケースもみられる。

小学校入学後、6 年生の終わりには進路振り分けの卒業試験である初等学校卒業試験（PSLE : the Primary School Leaving Examination）が待っている。この試験結果によって小学校が無事卒業できるかはもちろん、進学できる中等学校やその後の進路もほぼ決まると言っても過言ではない。このため、子供よりも保護者の方がストレス過剰になり、子供の教育のため仕事をやめる親もいるほどだ。

3 女性労働力の年齢別動向

女性労働力の年齢別動向からも小学校高学年に達する頃から子供の教育のために仕事を辞め、その後復帰しない傾向が見られる。25~34 歳までは 80%以上という高い女性の就業率が、35 歳からは 75%を切り右肩下がりにになっていく。結婚・出産が退職の理由にはなりにくいシンガポールにおいては、むしろシンガポール独特の厳しい能力主義的な教育システムが影響していると思われる。小学校で繰り広げられる厳しい教育競争を支えるために退職する母親が多いのだ。また、労働市場の能力主義が徹底している上に、日本企業のような終身雇用の制度もないことから、男女を問わず中年になると職を失いやすくなり、40 歳以上の労働力率が低下していく側面もあるようだ¹²。

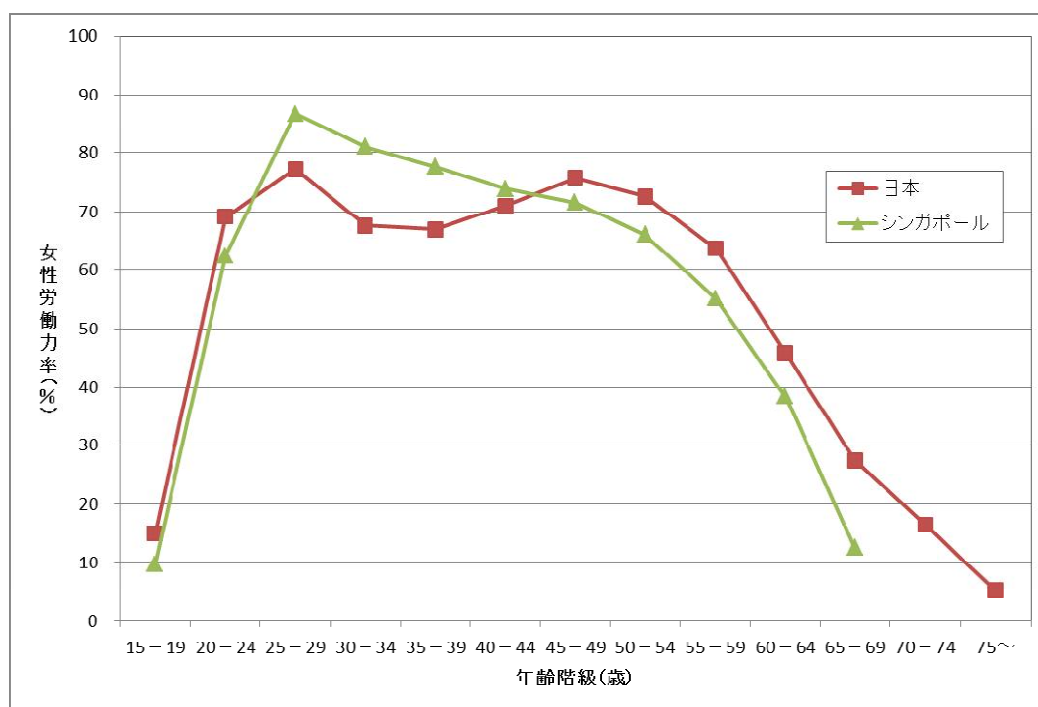
一方、日本では 20 歳代後半から 30 歳代にかけて比率が落ち込む M 字カーブを描いている。結婚、出産、育児等のために労働市場からいったん退出し、その後育児が落ち着いた後に再び労働市場に復帰するという女性労働者の就労行動の特徴が顕著に表れている。

<http://news.asiaone.com/News/Latest+News/Singapore/Story/A1Story20120304-331542.html>

¹¹Singapore gets a No.7 in sending children to after-class lessons

<http://www.anexpatinsingapore.com/education/singapore-gets-a-no-7-in-sending-children-to-after-class-lessons.html>

図 4 年齢階級別女性労働力率（2011 年）



出典：日本／総務省「労働力調査（岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果）」（2012年1月）

※シンガポール／シンガポール労働省「労働力調査」（2011年6月） 国籍保有者・永住権保有者を対象。永住権を持たない外国人を含まない。

4 教育システム

（1）教育の目的

シンガポールにおける国家教育の使命は、国の将来を担う人々を育成することに主眼がおかれている。今後の課題を克服していくために、「考える学校、学ぶ国」を標語とした未来像が掲げられている。シンガポール国民が主体的に社会参画し、国家のさらなる成長と繁栄に貢献できる国民を育成する事を目標とした教育が実施されている。教育の重点は、読み書き、計算、2言語使用、体育と道徳、独創的かつ自主的な思考に置かれている。2言語政策は、すべてのシンガポール国民に英語と母語の学習を義務付けるもので、商業、技術、行政の言語である英語と、それぞれの民族の文化を継承する言葉である母語を習得する事を目的としている。

（2）教育予算

シンガポール政府の予算 GOVERNMENT OPERATING EXPENDITURE（2012）に占める教育費の割合は26.6%で、1位の国防費29.1%に次ぐ支出項目である¹³。日本の2013年度の予算（一般会計歳出総額）のうち、文教及び科学振興が5.8%¹⁴であることと比較す

¹³ Department of Statistics Singapore, Public Finance（2012）

¹⁴ 日本の財政関係資料、財務省、P1

ると、教育に対する政府の力の入れ方が分かる。

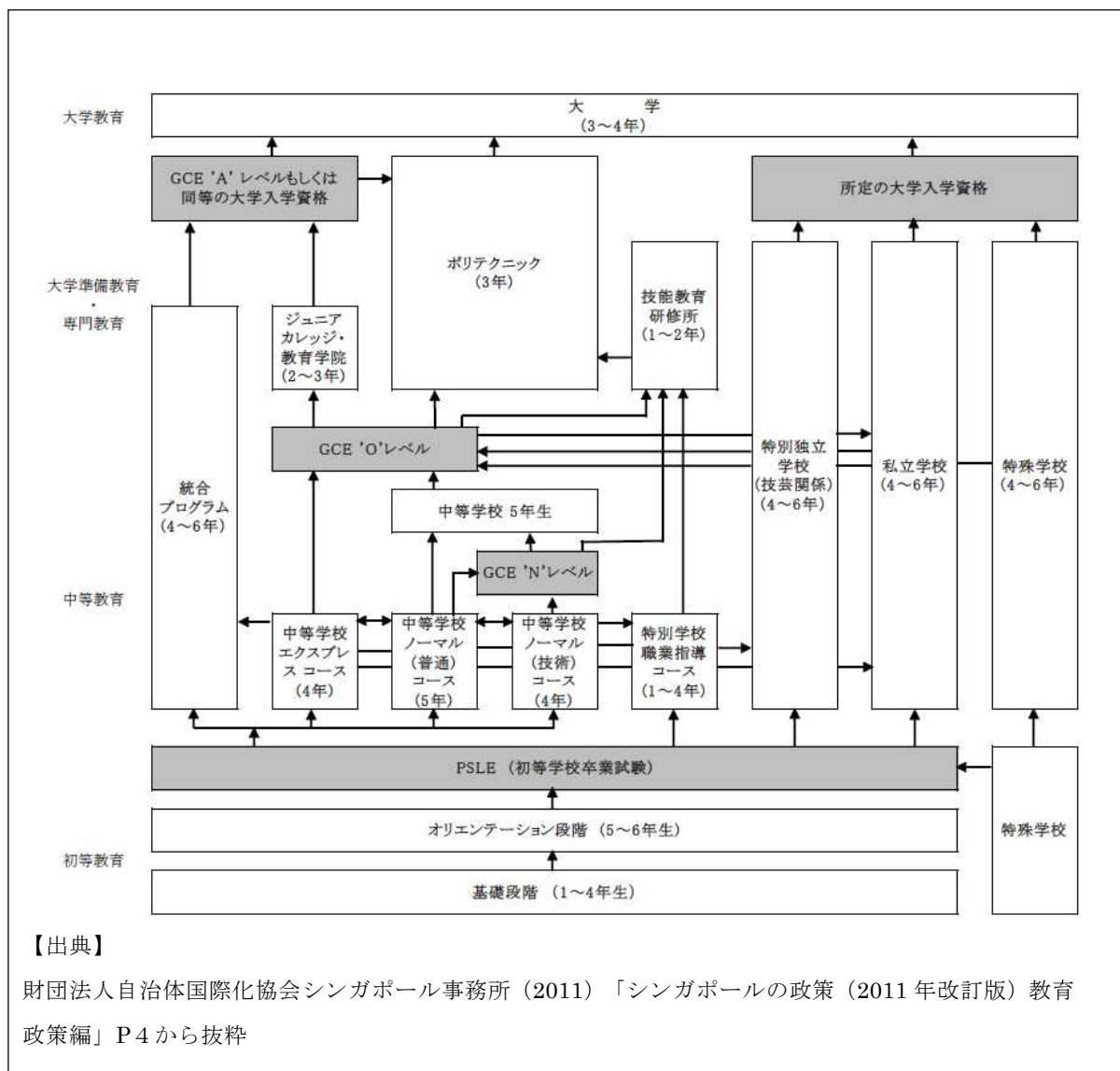
（３）教育システム「分流制度」

シンガポールの教育制度の象徴とされるのが「分流制度」「エリート教育」である。生徒の能力に応じた言語教育が提案され、現在においてもの実施へとつながっていった。シンガポールの教育体系における一般的な進路は初等教育 6 年、中等教育 4～5 年、大学準備教育 2 年、大学 3～4 年であるが、中等教育から専門教育 3 年というコースもある。日本と大きく違う点としてあげられるのは「初等教育」である。4 学年修了時に、学校が独自に作成したテストが行われ学力の選別が行われる。その後、シンガポールの小学生は 6 年生の終わりに人生の大きな節目を迎える。進路振り分けとなる初等学校卒業試験（PSLE : the Primary School Leaving Examination）を受け、この試験により中等教育へ進むコースが決められる（パスしなければ中等教育に進むことはできない）

シンガポールでは初等教育までが義務教育であるが、中等教育の段階ではっきりとした学力の選別が行われる。特筆すべきは PSLE の上位 10%については、スペシャルコースと呼ばれるコースに進めることである。シンガポールでは国の政策としてこのような英才教育を取り入れている。中等教育以降も試験は続くが、日本のような入試は行われない。N レベル、O レベル、A レベルとよばれる認定試験を受け、その成績によって卒業後の進学先が決まる。

なお、教育熱の高いシンガポールでは、子どもをどこの初等学校に通わせるかが親の最大の関心事となる。2011 年までは、全国共通・小学校卒業試験（PSLE）結果発表の翌日の新聞には、PSLE の最高得点者の生徒（トップ・スチューデント）の名前、学校名、顔写真、プロフィールが掲載されるのが恒例だった（現在は公表されていない）。成績優秀な小学生たちの多くが、このトップ・スチューデントになる事を目標に日々勉強に励んでいた。

図 5 シンガポールの教育体系図



（４）エリート選抜教育

「能力の高い人材こそが国の資源」と位置付けるシンガポールでは、幼少期からのエリート選抜教育が人材育成の根幹を成している。エリートになれば、性別などの属性は関係なく同じ待遇で仕事ができる。

1984年から小学3年生を対象とした、才能のある子供を超エリートに育てるためのプログラム、『ギフティド・エデュケーションプログラム』が行なわれており、これに選ばれると、一人ひとりカスタマイズされた教育プログラムが用意される。

また、人民行動党は優秀な人材を育成・リクルートするシステムを張り巡らしている。極めて優れた人材を将来の幹部候補として確保するために、毎年、成績の優秀な高校卒業生に奨学金を提供し、国内外の大学で勉強させる仕組みが設けられている。奨学金制度の中でも、ほかより上位に位置づけられているのは、大統領奨学金と国防省奨学金で、実際、

多くの事務次官と閣僚がこの二つの奨学金の受領者である¹⁵。また、公務員局は、高校生や大学生を対象にインターンシップ制度も設けており、公共部門での実務経験を与えることを通じて、より多くの優秀な学生が政府機関を志望するよう努めている。シンガポール政府は、このように早い段階から能力重視の教育制度により人材を選抜し、公職の道へと導いている。

（５）女性教育の歴史

独立時の不安定な国際環境と国内情勢のなかで、唯一生き残っていく道は経済発展であり、それを推し進めるための政権基盤の安定であった。そのため、政府は女性に教育の機会を積極的に与えた。

まず、初等・中等教育の拡充と女性の入学の奨励が行われた。初等・中等教育機関で学ぶ女子の児童数は1956年には30%に満たなかったが、77年には47%、90年にほぼ男女半数ずつとなった。63年に初めて設立された工業専門学校や政府の技術訓練学校への女子の入学が奨励された。高等教育を受ける女性も急増し、シンガポール国立大学に占める女性入学者の比率は82年から男性を上回り、在学生全体に占める女性の割合も90年代から一貫して男性を上回るようになった。

1975年、国際婦人年を記念して開催された全国労働組合評議会主催のセミナーで、リー・クアン・ユー首相（当時）は女性の教育機会の増大と経済進出を歓迎して、「女性であるという理由で人口の半分を教育せず、また活用しない社会に未来はない。（略）我々は女性に教育を与え、その能力を十分に活用する」と述べている。

第3節 固定化した勤務形態

1 フルタイム就業が主流の勤務形態

勤務形態を見ると、男女問わずパートタイム就業が非常に少ない。男性のパートタイム比率は6.4%、女性でも約15%にとどまっている。フルタイム勤務がシンガポールでの働き方の一般的な形態であることがわかる。なお、2010年の日本におけるパートタイム就業者比率は、女性53.8%、男性18.9%¹⁶となっている。

パートタイム勤務が少ないこと、つまり、女性が出産後の復職する際にもフルタイム勤務が基本となる。子供が小学校に入学し試験の時期を迎えるとキャリアか育児かの二者択一の選択が迫られる。経済発展第一、エリート教育重視の価値観で育ってきた若い世代が、それまでのキャリアを捨て育児に専念することは容易でないように思われる。

¹⁵ 顔尚強『シンガポール PAP 政権』シンガポール日本（2011）、126-128 ページ

¹⁶ 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

表 11 男女別のパートタイム比率の推移

年	パートタイム就業者 比率 (%)		パートタイム就業者数 (人)		就業者総数 (人)	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
1998	9.4%	4.0%	61,400	37,600	656,600	948,700
2003	9.0%	3.5%	60,600	33,400	671,300	960,800
2006	9.7%	3.7%	73,800	38,500	760,200	1,036,500
2007	9.4%	3.9%	73,900	40,900	782,500	1,059,500
2008	10.4%	4.2%	82,900	43,900	798,500	1,053,600
2009	12.5%	5.2%	100,600	55,600	803,200	1,066,200
2010	13.4%	5.6%	114,900	61,800	856,400	1,106,600
2011	14.1%	6.3%	124,000	70,700	880,100	1,118,800
2012	14.0%	6.2%	126,300	70,500	902,500	1,138,100
2013	14.4%	6.4%	131,700	73,300	913,800	1,142,300

2 外国人家事労働者（メイド）の雇用

シンガポールにおいて、統計的には5世帯に1世帯が外国人家事労働者を雇用しており、仕事をもつ女性に代わって家事や育児、介護を担っている。比較的簡単に雇うことが出来るが、家事は任せられても、育児や介護となると嫌がる家庭も多い。

（1）外国人家事労働者雇用の歴史

シンガポール政府は女性を労働市場に積極的に動員するために、1978年という早い時期に「外国人メイド計画（Foreign Maid Scheme）」を策定し、外国人家事労働者の導入に踏み切った。戸外労働するシンガポール人女性に代わって、家事や育児、介護を担う家事労働者が必要になったのである¹⁷。

1978年に約5,000人であった外国人家事労働者は89年に2万人、97年に10万人、2005年に16万人、2014年には21万人¹⁸にのぼった。国籍別ではインドネシア、フィリピン、スリランカが多く、その他、インド、ミャンマー、バングラデシュ、タイ、ネパール、パキスタンとなっている¹⁹。

（2）雇用主の義務

雇用主は外国人単純労働者を雇用する際には政府に労働者1人当たり保証金 S\$ 5000 (40万円) を納めなければならない。保証金は、外国人労働者が行方不明になったり、罪を

¹⁷ The Age of Migration 4th Edition by Stephen Castles and Mark J. Miller

¹⁸ Foreign Workforce Numbers, MOM

¹⁹ ‘Joint Submission by members of Solidarity for Migrant Workers for the 11th Session of the Universal Periodic Review, May 2011

犯したりした場合には没収され、また、当該外国人労働者の帰国後に雇用主に返還されるため、雇用主による雇用管理の強化や不法残留の抑止につながっている。また、新規に雇用する者はすべて、政府が毎月定期的開催している1日講習会への参加が義務付けられている。

（３）外国人家事労働者のビザ

シンガポールではほとんどのメイドが外国人労働者であり、就労ビザを必要とする。メイドだけの特別な就労ビザ枠が「S パス」の中に存在している。雇用期間は2年で更新は可能である。家族を伴うことは認められず、永住権は取得できない。シンガポール人や永住権取得者との結婚はみとめられていない。さらに入国前に妊娠検査を実施するとともに、滞在中も半年ごとに妊娠検査が義務づけられており、妊娠した場合、雇用主は人材開発省に報告の義務があり、当該外国人労働者は強制送還される²⁰。

（４）費用

外国人家事労働者の月額初任給は3万6000円～4万円（S\$450～500（S\$1は約81円））で住み込みが原則となっている。雇用主は外国人家事労働者のための部屋を用意する。また、雇用税（Foreign Worker Levy）と保証金を支払う。雇用税S\$170／月、保証金（2013年でS\$5000（約40万円））は雇用期間が終了すれば戻ってくるとはいえ、これらの高額な費用を支払うことができずに、労働市場から退かざるを得ない低所得や中所得の女性も多い。

（５）その他

外国人家事労働者に関する様々な事件（殺人事件、高層住宅からの墜落死亡件数（自殺も含む）など）も発生しているため、雇用を躊躇する家庭や、そもそも外国人に育児や介護を任せることを嫌がる家庭も多い。

²⁰ 岡本 佐智子「シンガポールの人口と労働力」北海道文教大学論集（13）、2012年

第3章 シンガポールの人口統制政策の歴史

第1節 出生抑止期 (Anti-natalist Phase) 1966～1982 年

シンガポールは独立以降、都市開発・産業開発に取り組んできたが、都市部での住宅不足や、大規模な失業が続く中、死亡率の低下と高い出生率による人口の増加に政府は悩まされた。1957年に145万人であった人口は70年には207万人に増加し、その半数は20歳以下の若者であった。人口増加により生活水準の向上が図れなくなることを懸念した政府は、「シンガポールが独立国として生き抜くためには、量ではなく質に重点を置くことが最善の方法である²¹⁾」とし、人口の増加傾向を緩やかにするため、家族計画が打ち出された。これに資する機関として1966年にシンガポール家族計画及び人口委員会 (Singapore Family Planning and Population Board, SFPPB) が発足した。

人口世界一の中国が1979年に導入した「1人っ子政策」は有名だが、それよりも早い時期の1966年からシンガポールでも人口増加による住宅不足や食糧難などを懸念し、出産抑制「2人っ子政策」が実施された時期があった。人口増加率ゼロを目標に、「時間をかけてYESと言おう (Take Your Time to Say “YES”）」や「2人まで (“Stop at two”）」「男

の子でも女の子でも2人で十分 (Girl or Boy Two is Enough)」など、晩婚化と

2人っ子を奨励するキャンペーンが展開された。このうち「女の子2人でも十分幸せ」では、華人に根強い男子信仰が国家にとって弊害であることを強く訴えた。3子以上出産時の有給出産休暇制度撤廃や、中絶や不妊治療を奨励するインセンティブの強化、3子以上の家庭への住宅規制強化や、初等教育の優先的入学制度などが2人っ子政策として導入された。

これらの政策は60年代後半から70年代を通して徐々に強化されていった。独立時すでに下降傾向にあった出生率は、75年に人口置換水準を下回ってからさらに下がり続けたが、それまでに導入され強化された出生抑止政策はそのまま継続された。静止人口²²⁾を維持するという人口政策の当初の目的に従い、出生率が人口置換水準を下回った1975年から70年代後半にかけて、シンガポール家族計画及び人口委員会で出生率の維持についての議論がなされたが、具体的な対策は採られなかった。



【二人っ子政策のPRポスター】

²¹⁾ ヨン・ニユク・リン (Yong, Nyuk Lin) 厚生大臣 (当時) の声明 (1966年1月12日)

²²⁾ 人口の増減がなく変動しない状態。

第2節 限定的ポジティブ優生学²³期 (Eugenics Phase) 1983～1986年

1983年は出生抑止政策から出産奨励政策への転換の年と言える。同年8月14日のナショナル・デー・ラリー (National Day Rally (NDR)²⁴) においてリー・クアン・ユー (Lee Kuan Yew) 首相 (当時) は高学歴女性の出生率低下問題に触れ、子どもの知能は母親からの遺伝によるとの見解を示し、次世代の人材確保のため、国の高学歴女性の出産促進に寄与すべく政策を変える必要がある、と発表した。この演説は大々的に放映され様々な議論を呼んだが、出産奨励政策への転機となった。

一定以上の教育水準を有する母親を持つ子どもへの初等教育優先的入学制度や、大卒の独身公務員を対象とした結婚支援サービス、高学歴女性の出産を奨励する政策が打ち出される一方、教育水準の低い両親には割高な出産費を課す、教育水準の低い女性に対し出生抑止政策が強化されるなど、いわゆる優生学的な政策が導入された。この政策に対しては批判が強く、初等教育優先的入学制度が一年で撤廃となるなど、目立った優生学的政策は姿を消した。しかし、1984年の強化版子ども減税などは教育水準を減税対象の基準としており、目立たない形で優生学的政策はその後も継続された。

第3節 出生奨励期 (Pro-natalist Phase) 1986年～

この頃になると低出生率のもたらす悪影響が注目され始める。1984年に政府は人口政策を全面的に見直した提言を行うことを目的に閣僚間人口政策委員会 (Inter-Ministerial Population Committee) を設置、1986年の同委員会提言を受け、1987年にゴー・チョク・トン (Goh Chok Tong) 副首相 (当時) が人口政策の見直しを発表、「2人まで (“Stop at two”)」に代わって、スローガン「3人、可能ならさらに (“Have three, or more if you can afford it”)」が打ち出された。

この時期の政策変化の特色として「出生抑止政策の緩和」と、「限定的な出生奨励政策の導入」の2つが挙げられる。1987年に多岐にわたるインセンティブが少子化対策として導入された。出生率は1988年に一時的に上昇したがその後下がり続けた。ゴー・チョク・トン首相 (当時) は2000年8月20日のNDRにおいて全面的な子育て環境の見直しが必要であると言及し、ベビーボーナスなどを含む補填的な政策パッケージが2001年に導入された。これらの少子化対策はそれまでの出生抑止政策の緩和と限定的な出生奨励政策によるものであった。

出生率低下に歯止めがかからない中、2004年3月に当時の首相府の事務次官を議長とし、各省の常設事務局や政府機関、行政委員会の委員長などからなる「人口研究委員会 (Working Committee on Population)」が発足した。人口研究委員会は「人口運営グループ」に研究結果を提出することを目的としていた。人口運営グループは首相府大臣、社会開発・スポーツ省大臣、人材開発省大臣代行、その他2人の議員から構成されており、人口研究委員会の研究結果、国民からのフィードバックを基に、首相への提言を行った。

²³ 劣等な子孫の誕生を抑制し優秀な子孫を増やすことにより、単に一個人の健康ではなく一社会あるいは一民族全体の健康を計ろうとする思想。

²⁴ ナショナルデー (独立記念日) に行われる集会。首相は今後の方針について演説する。

これを受けてリー・シェン・ロン (Lee Hsien Loong) 首相は 2004 年 8 月 22 日の NDR で「2004 年版結婚・育児支援パッケージ」を発表した。このパッケージによって合計特殊出生率 (Total Fertility Rate, TFR) の低下が反転したと考えられる。出生数は 2004 年に 35,135 人という低い数字であったが、2005 年以降徐々に増加し、2007 年には 37,074 人に到達した。しかし依然として合計特殊出生率は 1.29 と低水準であり、人口置換水準である 2.1 には遠く及ばず、世界各国の中でも最も低い数値の一つとなっている。人口問題に常時取り組む機関が必要との認識が高まり、「国家人口委員会 (National Population Committee, NPC)」に提言を行う機関として 2006 年に「国家人口事務局 (National Population Secretariat, NPS)」が発足した。公的諮問と国民調査の結果を基に、2004 年版の改良版として「2008 年版結婚・育児支援パッケージ」が、続いて「2013 年版結婚・育児支援パッケージ」が導入された。

第4章 少子化対策の内容

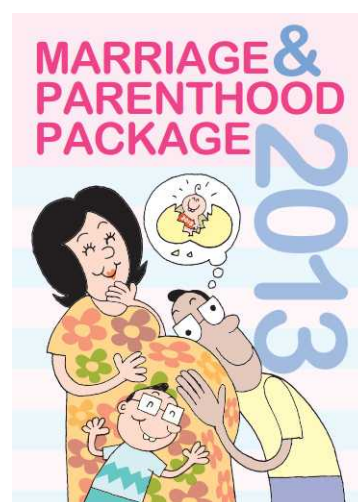
シンガポールの少子化対策は「結婚支援」、「住宅支援」、「出産支援」、「保育・養育支援」、「ワーク・ライフ・ハーモニー支援」と出産に関する各ステージでの問題解決をサポートする内容が盛り込まれており、充実している。結婚・育児支援パッケージの予算は、2001年版は約S\$5億、2004年版は約S\$8億、2008年版は約S\$16億と増加している。政府による少子化対策が始まってからも出生率の大きな回復はなく、人口置換水準を割り込んだままであるが、このような対策をとったからこそ、現状の出生率を維持することができたとの見方もある。確かに何の対策も打ち出さなければ、さらなる減少が起こっていた可能性を考えると一定の効果があったのかも知れない。

第1節 結婚・育児支援等～2013年版結婚・育児支援パッケージ～

2013年版結婚・育児支援パッケージは、「結婚支援」、「住宅支援」、「出産支援」、「保育・養育支援」、「ワーク・ライフ・ハーモニー支援」の5つの重点項目を包括的に含んだプログラムから構成されている。ベビーボーナスの増額に加え、子供のいる家庭の優先住宅購入や、父親の出産休業、育児休業など新たな内容が追加されている。

支援PRの冊子は分かりやすい内容、柔らかな色使いと親しみやすいイラストで構成されており、インターネットでもみることができる。

(<http://www.heybaby.sg/images/pdf/marriage-parent-hood-package.pdf>)



【パッケージPR冊子】

表 12 2013年版結婚・育児支援パッケージ

政策項目	内 容	区分
1 結 婚	(1) 出会い支援	
2 住 宅	(1) 住宅取得の方向と助成金	
	ア 初回購入者への優先的分配	
	イ 婚約者制度	
	ウ 既婚子女優先制度	
	エ 第3子優先制度	
	オ 段階的頭金制度	
	カ 中央積立金住宅助成制度	
	キ 中央積立基金の補填的住宅助成金制度	
	(2) 住宅の確保	

	ア 親子優先	新規
	イ 親子仮住居補助	新規
3 出産	(1) 妊産婦医療口座パッケージ	
	(2) 生殖技術補助治療への政府共同助成金	
	(3) 妊娠補助治療のための医療口座	拡充
4 保育・養育	(1) 改良型ベビーボーナス	
	ア ベビーボーナス現金支給	拡充
	イ ベビーボーナス子ども育成口座	拡充
	(2) 新生児医療口座	新規
	(3) Medishield の適応拡大	新規
	(4) 税額控除、払戻し	
	ア 保護者税払戻し制度	
	イ 有資格子控除	
	ウ 障害児控除	
	エ ワーキングマザーの子ども控除	
	オ 祖父母保育者への控除	
	(5) 乳児、幼児保育補助金	拡充
	(6) 外国人家庭内労働者課税の優遇制度	拡充
5 ワーク・ライフ・ハーモニー	(1) 改良型出産給付と休業制度	
	ア 出産休業	新規
	イ 父親育児休業	新規
	ウ 父親休業	
	エ 保育休暇の延長	拡充
	オ 乳児保育休暇	
	カ 養子休業	拡充
	キ 妊娠中の従業員の母性保護強化	拡充
	ク 政府の出産給付	拡充
	(2) ワーク・ライフがうまくいく！基金	
	ア 共通賦金	拡充
	イ 追加支援金	拡充

1 結婚支援 (Getting Married)

(1) 出会い支援 (Finding a Partner)

SDU (社会開発ユニット: Social Development Unit) がパートナーや認定結婚紹介事業者から集めた幅広い情報を通じて、独身者に出会いの機会を提供する。

2 住宅支援 (Setting up a Home)

(1) 住宅取得助成金 (Existing Housing Schemes & Grants)

ア 初回購入者への優先的分配 (Priority Allocation for First-timers)

住宅の初回購入者は抽選の際に優先的に2回最終候補者リストに載ることができる。4ルーム以上の大きさのHDB(公団住宅)物件の85%、2~3ルーム物件の70%が住宅初回購入者のために確保される。

イ 婚約者制度 (Fiance/Fiancee Scheme)

婚約者は結婚前に住居の購入手続きをすることができる。

ウ 既婚子女優先制度 (Married Child Priority Scheme)

親の住宅に隣接した住宅に住む既婚子女に保育支援を奨励するもので、親の住宅と同じ街、または2km以内の住宅の場合は、優先的に最終候補者リストに2回まで、親と同じ住宅の場合は3回まで載ることができる。既婚子女優先制度該当者かつ初回購入者である場合、合計4回、又は6回の優先権が与えられる。

エ 第3子優先制度 (Third Child Priority Scheme)

3人以上の子どもがいる親に最大5%の入居可能な住宅が確保される。

オ 段階的頭金制度 (Staggered Down payment Scheme)

住宅を初めて購入する夫婦に早く家庭を築けるよう手助けするために導入された制度で、10%の頭金を5%ずつに分割できる。少なくとも夫婦の一方が30歳以下である場合に対象となる。

カ 中央積立金住宅助成制度 (CPF Housing Grants)

以下の助成金を、有資格転売物件購入者に提供するもの。

- ・初婚の初回購入者で夫婦の月平均所得がS\$5,000以下の場合は、追加住宅助成金 (Additional CPF Housing Grant (AHG)) S\$40,000を提供
- ・夫婦の月平均所得がS\$6,500以下で4ルーム以下を購入する場合は、特別住宅助成金 (The Special CPF Housing Grant (SHG)) S\$20,000を提供する。(2013年7月から拡充)
- ・初婚の初回購入者が中古HDBを選択し、月の平均所得がS\$10,000以下の場合家族助成金 (Family Grant) S\$30,000 (両親の住宅の近くの場合はS\$40,000)を提供する。月の平均所得がS\$5,000以下の場合は\$40,000となる。

キ 中央積立基金の補填的住宅助成金制度 (CPF (Central Provident Fund) Housing Top-up Grant Scheme)

独身の助成金受給者 (以前転売物件を購入した際に、独身のための中央積立住宅交付金を受け取った者) に住宅交付金を与えるもの

(2) 住宅の確保 Faster And Easier Housing Access

ア 親子優先 (Parenthood Priority Scheme)

16歳以下の子供のいる初回購入の夫婦を対象に、2013年1月から購入の優先権を与える。

イ 親子仮住居補助 (Parenthood Priority Scheme)

子のいる初回購入希望の夫婦は購入までの期間低価格で HDB の部屋を借りることができる。2013 年 1 月から購入の優先権を与える。

3 出産支援 (Having Children)

(1) 妊産婦医療口座パッケージ (Medisave Maternity Package)

妊産婦医療口座パッケージは出産前の医療費を医療口座から最大 S\$450 引き出すことを許すもの。これは出産費用のための医療口座利用への追加金である。第 5 子以上を産むカップルは少なくとも S\$15,000 が出産時に医療口座にある必要がある。

(2) 妊娠補助治療のための医療口座 (Medisave for Assisted Conception Procedures)

妊娠補助治療 (ACP) を受ける夫婦は、1 回目、2 回目、3 回目までそれぞれ S\$6,000、S\$5,000、S\$4,000 を口座より引き出すことができる。

(3) 生殖技術補助治療への政府共同助成金 (Government Co-Funding for Assisted Reproduction Technology Treatment (ART))

子どもがいない夫婦は生殖技術補助治療 (ART) への政府助成金を最大 6 回 (受精卵 3 回、凍結受精卵 3 回) の治療まで受給できる。助成金の金額は夫婦の在留資格によって異なる。

表 13 生殖補助医療技術による治療への政府共同助成金

夫婦の 在留資格	シンガポール人 シンガポール人	シンガポール人 永住者	シンガポール人 外国人
受精卵	75% (上限 S\$6,300)	55% (上限 S\$4,600)	35% (上限 S\$3,000)
凍結受精卵	75% (上限 S\$1,200)	55% (上限 S\$900)	35% (上限 S\$600)

4 保育・養育支援 (Raising & Caring for Children)

(1) 改良型ベビーボーナス (Enhanced Baby Bonus)

改良型ベビーボーナスはベビーボーナス現金支給と、預金額と同額を支援するベビーボーナス子ども育成口座からなる。対象となる子供は 2012 年 8 月 26 日以降生まれのシンガポール人であり、親が法的に結婚していなければならない。

ア ベビーボーナス現金支給 (Baby Bonus Cash Gift) :

各ステージのベビーボーナス現金支給額が S\$2,000 増え、第 1 子、第 2 子は S\$4,000 から S\$6,000 に、第 3 子、第 4 子は S\$6,000 から S\$8,000 となった。支給は 3 分割 (50% は誕生時、25% は誕生後 6 ヶ月、25% は誕生後 12 ヶ月) して行なわれる。

表 14 改良型ベビーボーナス

	上限額（母親の所得に対して）		
	2008年まで	2009年8月17日から 2012年8月25日 生まれまで	2012年8月26日生 まれから
第1子	S\$3,000	S\$4,000	S\$6,000
第2子			
第3子	S\$6,000	S\$6,000	S\$8,000
第4子			

イ ベビーボーナス子ども育成口座（Baby Bonus CDA (Children Development Account)）

子ども育成口座への預金額と同額を政府が支給するもので、支給額は 2008 年版と同額。第1子・第2子 S\$6,000、第3子・第4子 S\$12,000、第5子以上に S\$18,000 となっている。これまで6年間であった対象期間を 2013 年1月1日からさらに6年間延長することとした。2006 年1月1日生まれの子供は 12 歳になる年の 12 月 31 日まで対象となる。

（2）新生児医療口座（Medisave Grant For Newborns）

新生児のために CPF 医療口座が作られ、S\$3,000 の助成金を受け取れる。

（3）Medishield の適応拡大（Medishield Coverage For Congenital & Neonatal Conditions）

2013 年5月1日から Medishield が新しい慢性疾患や新生児に拡大適応される。

（4）税額控除、払戻し（Tax Reliefs and Rebate）

ア 保護者税払戻し制度（Parenthood Tax Rebate, PTR）

保護者税払戻し上限額は 2008 年版と同額で、第1子 S\$5,000、第2子 S\$10,000、第3子以上に S\$20,000。両親が払戻し上限額を分け合える。また、使い残した上限額の枠を翌年まで持ち越すことができる。

イ 有資格子控除（Qualifying Child Relief, QCR）

控除額は S\$4,000（2008 年版と同額）

ウ 障害児控除（Handicapped Child Relief, HCR）

控除額は S\$5,500（2008 年版と同額）

エ ワーキングマザーの子ども控除（Working Mother's Child Relief, WMCR）

シンガポール人の子を持つ働く母は拡充された働く母の子の税額控除を、最大 100%を全ての子どもに対して受けることができる。ただし、QCR/HCR と WMCR の

合計は S\$50,000 が上限額となる。

オ 祖父母保育者への控除 (Grandparent Caregiver Relief)

祖父母、親、義理の祖父母、義理の親がワーキングマザーの 12 歳以下のシンガポール人の子どもの面倒を見ている場合、保育支援祖父母控除として S\$3,000 請求できる。(2008 年版と同様)

(5) 乳児、幼児保育補助金 (Enhanced Subsidies For Centre-Based Infant & Child Care)

基礎補助金と追加補助金の 2 層構造になっており、保育所に交付される。基礎補助金は、子供が認可保育所に在籍する場合、18 ヶ月から 7 歳以下は S\$300、2 か月から 18 ヶ月は S\$600 となる。2013 年 4 月 1 日から月額収入 S\$7,500 の家庭を対象に、収入額に応じて 18 ヶ月から 7 歳以下は S\$100 から S\$440、2 か月から 18 ヶ月は S\$200 から S\$540 の追加補助金を交付する。

(6) 外国人家庭内労働者課税の優遇制度 (Foreign Domestic Worker Levy Concession)

12 歳以下の子供がいる場合、外国人家事労働者関税が S\$145 割引かれる。(2008 年度版の S\$95 から割引額が増加)

5 ワーク・ライフ・ハーモニー支援 (Supporting Work – Life Harmony)

(1) 改良型出産給付と休業制度 (Enhanced Maternity Benefits And Leave Schemes)

ア 出産休業 (Maternity Leave)

有給出産休業は 16 週で、最初の 8 週は企業の負担となり、残りの 8 週は政府の負担となる。第 3 子以降の場合は 16 週間分が政府負担となる。政府負担の上限は CPF 補填を含み、4 週間で S\$10,000 となっている。つまり 1 回の出産あたりの上限額は、第 1 子・第 2 子は S\$20,000、第 3 子・第 4 子は S\$40,000 となる。出産前 8 週間は出産後 12 ヶ月の間に自由に消化することができる。

イ 父親育児休業 (Paternity Leave)

有給父親休業は 1 週間で、子供が生まれてから 16 週間以内に取りることができる。政府負担 (CPF 補填含む) の上限は S\$2,500。

ウ 父親休業 (Shared Parental Leave)

有給父親休業は 1 週間で、配偶者の出産休暇 16 週間の間に取ることができる。政府負担 (CPF 補填含む) の上限は S\$2,500。

エ 保育休暇の延長 (Extended Child Care Leave)

7 歳以下のシンガポール人の子供のいる働く親は、年間 6 日間の有給保育休暇を取得できる。前半 3 日間は雇用者負担となり、後半 3 日間は CPF 補填も含め S\$500 を

上限とし政府が負担する。さらに 2013 年 5 月 1 日から 7 歳から 12 歳のシンガポール人の子供がいる場合には 2 日間の有給保育休暇（CPF 補填も含め上限 S\$500）が取れることとなった。

オ 乳児保育休暇（Infant Care Leave）

2 歳以下のシンガポール人の子供を有する働く親は、年間 6 日間の無給乳児保育休暇を取得できる。

カ 養子休業（Adoption Leave）

12 ヶ月以下の新生児を養子にした場合 4 週間の休業が与えられるが、雇用者が有給で休業させた場合、雇用者に政府が S\$10,000 を上限として 4 週間分の給料を負担する。12 ヶ月になるまでまとめて、もしくは自由に取得することができる。（2008 年度版の 6 ヶ月以下の新生児から 12 ヶ月以下の新生児に拡大された）

キ 妊娠中の従業員の母性保護強化（Extended Maternity Protection for Maternity Benefit）

妊娠中の従業員の保護が強化され、2013 年 5 月 1 日から妊娠のどの段階においても、十分な理由なく解雇された場合、下記に該当すれば有給休業支援費を要求することができる。

- ・最低 3 ヶ月以上場合勤務した場合
- ・解雇予告される前に医師の妊娠証明を取得している場合

ク 政府の出産給付（Government – Paid Maternity Benefit）

産休の対象とならない働く母親（自営業など）が、出産に至るまでの 12 ヶ月間に少なくとも合計 90 日雇用されていた場合は政府の出産給付を受けられる。

（2）ワーク・ライフ助成金（Work-Life Grant）

2013 年 4 月 1 日から「WoW! 基金」から「ワーク・ライフ助成金」に代わった。仕事場へのワーク・ライフ・バランスの基準導入を雇用者に促す目的で、企業に支給される政府助成金である。2 つから構成されており、一つはワーク・ライフ・バランスの基準導入に係るコスト負担を補助するもので、組織あたり最大 S\$40,000 の助成金を受けることができる。もう一つは柔軟な勤務形態（フレックスタイム、フレックスプレイス、パートタイム）を導入している組織に助成するもので、最大 S\$120,000（最大 S\$40,000 を 3 年間）となっている。

第 2 節 外国人受入による人口補充

手厚い少子化対策にもかかわらず、人口置換水準を割り込んだ状態は依然として続いているため、時間の経過とともにシンガポール人が減少していくことは避けられない。

政府は少子化で減少する人口を、有能で専門的技術を持つ外国人移民で補完しようとしている。2013年1月29日、包括的な人口政策「人口白書～ダイナミックなシンガポールのための持続可能な人口」²⁵が策定され、その中で、国土利用計画の指針となる人口想定値を発表した。その内容は、2012年に531万人である人口を2020年までに580～600万人、2030年までに650～690万人への増加見込むというものだ。シンガポール国民の割合を2012年6月時点の62%から、2030年に55%へ、外国人の割合（永住権者、EP、Sパス、WPなど含む）を2012年6月時点の38%から、2030年に45%にするとしている。

なお、永住権者の数を50万～60万人に維持するため、年3万人に永住権者資格を付与するとともに、永住権者のうち年1万5,000～2万5,000人に市民権を付与し、国民人口を維持する計画だ。

表 15 人口想定値

(万人)

	2012 年		2020 年		2030 年	
	人口	比率	人口	比率	人口	比率
シンガポール国民	329	62%	360	60%	380	55%
永住権者	53	38%	50	40%	60	45%
外国人	149		190		250	
合計	531		600		690	

出典：A Sustainable Population For A Dynamic Singapore Population White Paper, January 2013

²⁵ A Sustainable Population For A Dynamic Singapore Population White Paper, January 2013

第5章 まとめ

1965年にシンガポールが建国されてから49年、他の先進諸国と比較して短期間で経済が急成長し、社会も家族構造も大きく変化している。政府の人口政策も49年という短い期間に、全く逆方向の政策転換を余儀なくされた。1966年に始まった人口統制政策「家族計画プログラム」は、出産奨励政策へ転換する1983年までの17年間は晩婚化と2人っ子が奨励されたが、1983～1986年には高学歴女性の出産を奨励する政策が打ち出され、1986年からは一転して3人以上の出生奨励へと変化していった。

シンガポールは女性の社会進出が進んでいる国である。フルタイム就業者（正社員・正職員）の男女間の賃金格差も小さく、女性にとって働きやすい環境であるにもかかわらず、なぜ出生率が低いのか。ここにはシンガポールの特殊な事情が存在する。

まずは子供の教育にかかる金銭的負担、時間的拘束と精神的負担があげられる。これらの重圧は、女性が出産を躊躇するほど大きな負担となり出生率に大きく影響している。教育への価値観の強さと高学歴化に比例して母親にかかる負担が大きくなっている。その負担はかなり深刻なレベルにまで達しており、シンガポールの出生率は「子供の教育」抜きには語れない。

また、強いキャリア志向もその理由のひとつである。個人はその能力に応じて男女の区別なく、すべての人に平等、一律にチャンスが与えられる能力主義が浸透している。結婚することで新しい人間関係（相手方の親戚付合等）が発生し仕事に集中できないことや、子供を産んだら一定期間は職場を離れなければならない状況が想定されるため、結婚や出産を避ける傾向にある。

また、固定化した勤務形態も大きな要因だ。勤務形態の主流はフルタイム就業であるため、女性が出産後の復職する際にもフルタイム勤務が基本となる。学歴社会でエリート教育重視、経済発展第一という価値観で育ってきた若い世代が、それまで大切にしてきたキャリアを捨て育児に専念することは容易でない。フレックス勤務などの選択肢が少ないシンガポールにおいては、女性はキャリアか育児かの選択が迫られている。

政府の政策は短期間でその方針を転換してきたが、現在提供されている「結婚・育児支援パッケージ」を見ていくと、社会情勢や国民の希望に寄り添ったものだといえる。

出会いを支援する取り組みは、「結婚＝子供」の意識が強いシンガポールにおいては、出生率を向上させるために必要な大きな第一歩であると思われる。

また、子供を持つ母親が働きやすい、柔軟なワークスタイルの導入も政府主導で始まっていることから、今後は仕事と育児の両立が進んでいくことが期待される。

これに加え、成熟社会にふさわしい柔軟なキャリアシステムの導入や生涯教育の充実により過度な受験競争、競争志向を改めていくことも重要である。

シンガポールでは国民への手厚い少子化政策に加え、最終的には出生率の低下を移民で解決する方針である。これにより少子化が続く中でも、2030年までに全体人口を現在の30%増の690万人まで増加させる方針で、シンガポール国民の割合は2012年の62%から45%に減少する一方、外国人の割合（永住権者、EP、Sパス、WPなど含む）は38%か

ら 45%に増加させる計画だ。

もともと移民国家であったシンガポールと日本とでは国の成り立ちが異なるが、この移民政策が投げかける意味は日本にとっても重いものといえる。

日本でも進む少子化の波は、地方においてはさらに深刻である。ここでは国の政策を紹介したが、日本の地方自治体において、今後の少子化政策を検討される際にシンガポールの戦略的取組が自治体の皆様の参考となれば幸甚である。

<参考>

1984 年～2000 年までの少子化対策

少子化対策として 1984 年から減税措置、お見合いサービス提供機関の発足、フレックス勤務制度の導入等の施策が実施された。現在のように各種政策を取りまとめた「結婚・育児支援パッケージ／Marriage and Parenthood Package (MPP)」として発表されるまでは、個々の出産奨励政策であった。

表 16 1984 年～2000 年までの少子化対策一覧

年	内 容
1984 年	① 改良型子供減税 (ECR) の導入
	② 初等学校受付における大卒母親優先制度導入 (翌 1985 年撤廃)
	③ 社会開発ユニット (SDU) の発足
1987 年	① 所得税額控除 (第 3 子) の導入
	② 特別医療口座の利用開始
	③ 初等学校登録制限 13 の廃止
	④ 公務員への不妊手術休暇の撤廃
	⑤ 税額払戻し制度 (第 3 子) の導入
	⑥ 保育援助金の導入
	⑦ 公的機関フレックス勤務制度の導入
	⑧ 公的機関休暇制度の導入
	⑨ 多子世帯への公共住宅グレードアップの優遇措置の開始
	⑩ 中絶に対する強制カウンセリングの開始
1988 年	① 個人所得税控除の導入
	② 特別税払戻し制度 (第 4 子) の導入
1989 年	① 特別税払戻し制度の拡張 (第 2 子)
1990 年	① 外国人家事労働者関税の軽減

1 1984 年の出産奨励政策

(1) 改良型子ども減税の導入 (Enhanced Child Relief (ECR))

当時の子ども減税は、優秀なワーキングマザーに労働の継続を促進するための所得税控除であったが、それに加えて出産奨励の性質を盛り込んだ。第 3 子まで一律 5 % の控除であったが、第 2 子は 10%、第 3 子は 15%、S\$10,000 を上限としてそれぞれ控除されることとなった。同時に認定条件も緩和され、特別に優秀と認定されたレベルから GCE O Level (Ordinary Level in General Certificate of Education Examination(普通教育資格試験普通レベル)) 125 に下げられた。

(2) 初等学校受付における大卒母親優先制度 (1984 年導入、85 年撤廃)

Primary School Registration (Graduate-mother Priority Scheme)大卒もしくは医師、弁護士などプロフェッショナルの資格を有する母の子は、Primary One Registration にて優先権を与えられた一方、それ以外の国民は登録手続きを今まで以上に数多く踏むこととなった。約 40,000 人の子どものうち、たった 157 人のみこの制度によって優先的に入学することとなったが、政策として不人気であったため、1 年後の 1985 年 5 月 14 日に撤廃が宣言された。

(3) 社会開発ユニットの発足 (Social Development Unit (SDU))

政府関連企業や公的機関、政府各省の独身職員など大卒の独身女性を対象に社交やお見合いサービスの機会を提供する機関として、社会開発ユニット(SDU)が発足した。設立当初は政府の結婚支援関与に対する批判などを考慮し非公開であったが、1985 年に Strait Times (地元紙)に取り上げられ、公開されることとなった。84 年は 350 人が結婚し、3.5%の結婚率となったが、徐々に会員数、結婚率は上昇し、2003 年には会員が 26,000 人、結婚率は 15%となり、その後 4,050 人が結婚した。また SDU 設立の一年後、1985 年に大卒以下の独身の結婚促進を目的として、社会開発サービス (Social Development Service (SDS)) が発足した。

2 1987 年の出産奨励政策

(1) 所得税額控除 (第 3 子) の導入 (Income Tax Relief)

所得税額控除が導入された 1973 年の控除額は、第 1 子および第 2 子は S\$750、第 3 子は S\$500 であった。1988 年からは第 3 子の所得税控除も、第 1 子および第 2 子と同額の S\$750 に増額された。

(2) 特別医療口座の利用開始 (Use of Medisave)

自分や家族の将来の医療費を賄うために、1984 年に国家医療貯蓄口座制度 (National Medical Savings Scheme)が開設され、中央積立基金(Central Provident Fund)の一部として、月々の所得の 6%~8%を Medisave (特別医療口座)へ負担することとなった。第 3 子の出産、入院のための医療口座の利用が可能になった。

(3) 初等学校登録制限 13 の廃止 (Primary School Registration)

1973 年から出産抑止を目的として、第 3 子以降の初等学校登録に制限が設けられていたが、87 年にこの制限は廃止された。

(4) 公務員への不妊手術休暇の撤廃 (Unrecorded Sterilization Leave for Civil Servants)

不妊手術は人口政策の重要な構成部分であり、既婚男女に不妊手術を促すインセンティブが導入されていた。例えば、公務員は不妊手術の後に、記録なしの休暇を 1 週間取得することができた。1987 年 4 月 1 日の改正により GCE O Level (普通教育

資格試験普通レベル) の 1 以上を有する者は、この制度の利用ができなくなった。

(5) 税額払戻し制度 (第 3 子) の導入 (Tax Rebates)

1987 年 1 月 1 日以降に第 3 子が生まれた夫婦への税額払戻しが導入された。払戻しは夫婦どちらの口座でも充てることができる。別々の査定を望むワーキングマザーは第 2 子までの出産休暇に際し、15%の追加的所得税額払戻しを選ぶことができる。ただし、この払戻しは妻の税金負担の払戻しにのみ採用されることが可能である。これはシンガポール人の嫡出子か継子の場合にのみ適用され、養子の場合には適用されない。また同時に、出産時に掛かる医療負担に関連した個人所得税額払戻しが導入され、第 4 子の子の出産、入院費用を両親の所得に対し最大\$3,000 の払戻しが可能となった。

(6) 保育援助金の導入 (Childcare Subsidy)

ワーキングマザーなど保育施設に子どもを預ける必要のある人を対象として、保育助成金が支払われることとなった。補助金は両親ではなく保育施設に支払われる。助成金は 7 歳以下の子どもが全日制の施設に預けられている場合、月 S\$100、半日制の場合は半額の S\$50 支給されることとなった。助成金は 2002 年までに、全日の場合 S\$150 に、半日の場合 S\$75 にそれぞれ引き上げられた。助成金の管理上の理由から、2 か月から 18 か月と、18 か月から 7 歳の子どもに分類され、この助成金は 18 ヶ月から 7 歳までの子どもに対して適用される。

(7) 公的機関フレックス勤務制度の導入 (Public Sector Flexible Work)

6 歳以下の子どもがいる女性の公務員は、最長 3 年間パートタイムとして働くことができる。条件は正規職員の半分の月給、正規の半分の週 21 時間勤務である。

(8) 公的機関休暇制度の導入 (Public Sector Leave)

6 歳以下の病気の子どもを看病する場合、5 日間の有給休暇を最大三人の子どもまで取得することができる。つまり年間で合計 15 日間取得することができる。申請は医療診断書が必要。

(9) 多子世帯への公共住宅グレードアップの優遇措置の開始 (Public Housing Upgrading for Three-child Families)

シンガポールでは人口の約 90%が住宅開発局 (Housing and Development Board) から住宅を購入、または借りている。住宅売買のルールとして、現在の住宅を売却し新たな住宅を購入する際には、「5 年以上住まないと通常の市場価格より高い値段で売却することができない」、「2 件目以降の場合は市場ではなく住宅開発局に売却しなければならない」、「現在の住宅より大きな住宅の購入を望む場合は先着順による応募となる」などと決められている。

1987 年 4 月 4 日に導入された出生奨励施策においては、3 部屋以上の住居に住

み、かつ 1987 年 1 月 1 日以降に第 3 子が生まれた家族を対象に、大きめの住宅へのグレードアップに際して規制緩和が行われた。具体的には、対象となる家族は先着順による応募の順番が優先される（3 年分の順番を遡ることができ、住宅購入の権利が早く得られる）ほか、上記の条件を満たしていなくても、現在住んでいる物件を市場で売却することができる。

(10) 中絶に対する強制カウンセリングの開始 (Abortion Counseling)

2 人以下の子どもを有する高等教育を受けた母親が中絶を受ける際、担当の医師より、強制的なカウンセリングを事前に受けなければならないこととなった。

3 1988 年の出産奨励政策

(1) 個人所得税控除の導入 (Income-tax Reliefs)

第 3 子までの通常の子ども控除を S\$1,500 に倍増し、1988 年 1 月 1 日以降に生まれた第 4 子にも S\$1,500 の控除を拡大した。1978 年の改良型子ども減税が 1988 年 1 月 1 日以降生まれの第 4 子にも拡張され、第 3 子と同じく、母親の所得の 15%、最大 S\$10,000 まで請求できることとなった。有資格者である母親の教育水準が、GCE O Level 5 から GCE O Level 3 に緩和された。第 2 子、第 3 子、第 4 子への控除額がそれぞれ 10%、15%、20%から、15%、20%、25%へ増額され、最大の請求額が S\$10,000 から S\$15,000 に増額された。通常の子ども控除対象者は加えて改良版子ども控除を請求できる。

(2) 特別税払戻し制度 (第 4 子) の導入 (Special Tax Rebates)

1987 年に導入された、第 3 子を出産する夫婦への S\$20,000 の税額払戻しが、1988 年 1 月 1 日以降に第 4 子を出産する夫婦にも、1989 年より拡張された。

4 1989 年の出産奨励政策

(1) 特別税払戻し制度の拡張 (第 2 子) (Special Tax Rebates)

1988 年に対象者が拡張された特別税払戻しが 1990 年 1 月 1 日以降に、第 2 子へとさらに拡張された。第 3 子から第 4 子までの特別税額払戻しは定額 S\$20,000 であるが、第 2 子の場合には、28 歳以降払戻金額が減額される。

表 17 特別税払戻し額 (1989 年)

出産した母親の年齢	金額 (S\$)	
	第 2 子	第 3 子、第 4 子
28 歳以下	20,000	20,000
29 歳以下	15,000	20,000
30 歳以下	10,000	20,000
31 歳以下	5,000	20,000

出典：Saw Swee-Hock (2012). P.218

5 1990 年の出産奨励政策

(1) 外国人家事労働者関税の軽減 (Concession on Foreign Made Levy)

外国人家事労働者を雇用する際、給料とは別に関税 S\$345 が課せられているが、12 歳以下の子どもがいる家族は S\$250 に軽減する。

2001 年版結婚・育児支援パッケージ

結婚・育児支援パッケージは複合的、包括的な結婚・育児支援インセンティブの政策パッケージである。2001 年から導入され、04 年、08 年、13 年とそれぞれ政策評価の調査結果を元に拡充されてきた。結婚・育児支援パッケージは家族政策の大部分を占めるが、社会開発・青年・スポーツ省（MCYS）や国家家族評議会（National Family Council）などで進められている、家族の絆の啓発的キャンペーンの取組についてはパッケージに含まない。

表 18 2001 年版結婚・育児支援パッケージ

政策項目	内 容	年
(1) 結婚	① 新婚のための公的住宅支援	2000 年
(2) 出産	① 有給出産休業を第 3 子まで拡大	2001 年
(3) 育児支援	① ベビーボーナス制度	2000 年
(4) 保育	① 保育助成金の拡充	2002 年
(5) ワーク・ライフ・バランス	① フレックス勤務制の導入（公的機関）	2000 年
	② 有給結婚休暇制度の導入（公的機関）	2000 年

出典：Saw Swee-Hock (2012).

1 結婚政策

(1) 新婚のための公的住宅支援

住宅開発局は若いカップルのアパート購入に対して、20%の頭金の支払いを課していたが、契約時に 10%、引き渡し時に 10%と 2 段階での支払いが可能となった。

2 出産政策

(1) 有給出産休業を第 3 子まで拡大

出産抑止政策の一環として、出産有給休暇は第 2 子までと労働法で定められていたが、第 3 子の子の出産有給休暇も認められることとなった。給与は S\$20,000 を上限として全額政府から支払われる。

3 育児支援政策

(1) ベビーボーナス制度

2000 年のゴー・チョク・トン首相（当時）による NDR で言及された出生奨励政策のうち、最も重要とされるのがベビーボーナス制度である。この制度は二つの段階で構成されており、第 2 子か第 3 子が生まれた親に対し、子どもが生まれてから 6 歳になるまで毎年支払われる。第 1 段階では、政府の祝い金として、第 2 子の場合 S\$500（6 年間で S\$3,000）、第 3 子の場合 S\$1,000（6 年間で S\$6,000）がそれぞれ親の

口座に振り込まれる。

そして第2段階では、子ども専用の銀行口座を開設し、まず親がその子ども育成積立基金に積み立てをし、その額（満6歳になるまでの積立額）と同額を上限まで政府がプラスして積み立てる。上限はそれぞれ、第2子の場合 S\$1,000（6年間で S\$6,000）、第3子の場合 S\$2,000（6年間で S\$12,000）となる。

表 19 ベビーボーナスの額（2000 年）

	金額（S\$）／ 6 年間	
	現金給付	子ども育成積立基金 （上限）
第 1 子	-	-
第 2 子	3,000	6,000
第 3 子	6,000	12,000
第 4 子	-	-

4 保育政策

（1）保育助成金の拡充

保育施設に子どもを預ける必要のある人を対象として、1987 年にワーキングマザーを対象に導入された、18 ヶ月から 7 歳までの幼児を対象とした保育助成金が、2 ヶ月から 18 ヶ月の乳児にも同額で導入されることとなった。助成金は全日の場合 S\$150、半日の場合 S\$75 にそれぞれ引き上げられた。ワーキングマザー以外も助成金の対象に含まれることとなった。

5 ワーク・ライフ・バランス政策

（1）フレックス勤務制の導入（公的機関）

公的機関の勤務は週 6 日制が基本であるが、フレックス勤務制の導入により、生産性を落とさないという条件下、週 42 時間というフレームの中で、一日の労働時間を増やすことにより、週 5 日労働も可能になった。

（2）有給結婚休暇制度の導入（公的機関）

初婚の公務員を対象に、3 日間の結婚休暇の取得が可能になった。父親である公務員にも父親育児休暇として、3 日間の有給休暇が与えられることとなった。

2004 年版結婚・育児支援パッケージ

表 20 2004 年版結婚・育児支援パッケージ

政策項目	内 容	区分
1 結 婚	(1) 中央積立基金 (CPF) 住宅助成金制度の導入	新規
2 出 産	(1) 医療口座利用の拡大	拡充
3 育児支援	(1) ベビーボーナス制度の拡充	拡充
	(2) 保護者税額払戻し制度および	拡充
	(3) ワーキングマザーの子ども税額軽減制度	拡充
4 保 育	(1) 産休期間の長期化	拡充
	(2) 育児休暇	新規
	(3) 幼児保育助成金	
	(4) 外国人家庭内労働者課税の優遇制度	拡充
	(5) 祖父母保育者の税制優遇制度	新規
5 ワーク・ライフ・バランス	(1) WoW! 基金(ワーク・ライフがうまくいく！)	新規

1 結婚政策

(1) CPF (Central Provident Fund、中央積立基金) 住宅助成金制度の導入

CPF 住宅助成金追加計画は、過去に独身住宅補助金を受けた者(独身のための CPF 住宅助成金を転売物件の購入時に受領した者)で、かつ現在結婚している者に、住宅補助金を追加するものである。条件を満たしていれば、現在住んでいる物件または他の転売物件にかかる資金の補助のために、この計画に応募することができる。追加助成金の額は、現行の家族助成金 (S\$30,000 ないしは S\$40,000) と過去に受けた独身住宅補助金との差額が基となる。

2 出産政策

(1) 医療口座利用の拡大

第4子以降の出産および出産前の費用に対する Medisave (特別医療口座) の適用が可能となった。シンガポール国籍の者は、出産の費用に加えて、出産前の費用(超音波検診など)に Medisave を全ての子どもにおいて使用することができる。この規定は 2004 年 8 月 1 日以降に生まれた乳児をもつ両親に適用される。また、妊娠に恵まれない夫婦の場合、妊娠補助治療 (Assisted Conception Procedures, ACP23) のために Medisave 口座からより多くの資金を使うことができるようになった。以前の一律 S\$4,000 から上限を引き上げられており、最大三回の治療サイクルに対し適用できる。2004 年 8 月 1 日以降に ACP 治療サイクルを開始する夫婦は、第1・第2・第3 ACP 治療サイクルに対し、それぞれ S\$6,000、S\$5,000、S\$4,000 を上限として

Medisave を利用することができる。

3 育児支援政策

(1) ベビーボーナス制度の拡充

2001 年 4 月の初導入時には第 2 子および第 3 子に対し適用されたが、2004 年にはこれをさらに拡大し、2004 年 8 月 1 日以降に生まれた第 1 子および第 4 子を持つ夫婦にも適用されることとなった。第 1 子であれば S\$3,000、第 2 子は現金の給付と補助金を合わせて最大 S\$9,000、第 3 子と第 4 子であればそれぞれ最大 S\$18,000 のベビーボーナスが政府より与えられる。

表 21 ベビーボーナスの額 (2004 年)

	金額 (S\$) / 6 年間		
	現金支給	子ども育成積立基金 (上限)	合計
第 1 子	3,000	-	3,000
第 2 子	3,000	6,000	9,000
第 3 子	6,000	12,000	18,000
第 4 子	6,000	12,000	18,000

現金の給付は子どもの誕生から 2 年以上にわたり支払われ、また補助金は子ども成長口座 (Children Development Account, CDA) と呼ばれる特別な口座より支払われる。両親はこれら CDA による資金を、公認の施設利用にかかる費用に充てることができる (補助金の対象以外の子どもにも充てられる)。これらの施設は、社会開発・青年・スポーツ省 (MCYS) (当時) が認可する児童養護施設や教育省 (Ministry of Education, MOE) 登録の幼稚園、特別養護施設、現地社会福祉協議会 (National Council of Social Service, NCSS) 登録の早期診療センター、そして私立病院・医療クリニック法 (Private Hospitals & Medical Clinics Act, PHMC) の認可を受けた健康ケア施設が対象となっている。CDA 基金は MediShield24 や Medisave 認定の民間における総合計画を利用する際にも適用できる。

(2) 保護者税額払戻し制度 (Parenthood Tax Rebate)

シンガポール国籍を持つ子どもの両親は、所得税においてもより大きな利益を受けられる。育児税額払戻し制度は、年齢の制限や条件等なしに、子どもの生まれた順番に応じて S\$10,000 から S\$20,000 の税金の払戻しがあるというものである (2 番目の子どもには S\$10,000、3 番目と 4 番目の子どもには S\$20,000)。

(3) ワーキングマザーの子ども税額軽減制度 (Working Mother's Child Relief)

教育的な条件の有無にかかわらず、働いている母親の所得税を5%から25%軽減するという制度であり、その割合は子どもの人数による（子どもの人数の増加に従い、最大4人まで5%・15%・20%・25%とそれぞれ増加する）。これらの税制は2004年1月1日以降に生まれたシンガポール国籍の赤ちゃんを持つ両親に適用される。

4 保育政策

（1）産休期間の長期化

シンガポール国籍の赤ちゃんを持つワーキングマザーは、現在12週間の有給産休期間となっている。産後6ヶ月以内であれば、（8週間の産休をまとめて取った後）さらに4週間の産休をいつでも取ることができる。雇用者は第1子と第2子のための産休の間、8週間分の給与を引き続き支払うものとし、政府は追加の4週間分の給与を支払い、さらに第3子と第4子に関しては4週間ごとにS\$10,000を上限に、12週間分全てを政府が負担する。2004年10月1日に産休制度の拡大についての法律が制定され、政府は2004年8月1日から9月30日の間に生まれたシンガポール国籍の赤ちゃんを持つ母親に対し、雇用者から追加の産休を与えられていた場合、4週間ごとにS\$10,000を上限に給付を行っている。

（2）育児休暇（Infant Care Leave）

雇用法が適用される被雇用者は、7歳以下の子ども（法律に従った養子および継子も含む）がいる場合、年間2日の育児休暇を取る権利がある。この権利は、被雇用者が少なくとも3か月間、雇用者の下で働いた場合に適用される。

（3）幼児保育助成金（Infant Care Subsidy）

18か月から2歳までで、公認の幼児ケア施設に入っているシンガポール国籍の幼児の両親は、月ごとに最大S\$400の幼児保育助成金が、2004年8月1日より受けられる。

（4）外国人家庭内労働者課税の優遇制度（Foreign Domestic Worker Levy Concession）

外国人家庭内労働者を雇用している家庭は、同一の家屋に住んでいる12歳以下のシンガポール国籍の子どもがいる場合、S\$95の外国人家庭内労働者課税の引き下げ制度の対象となる。この値引きは、65歳以上のシンガポール国籍の親、義理の親、祖父母、義理の祖父母が同一の家屋に住んでいる場合、または雇用者か配偶者が65歳以上のシンガポール国籍の場合にも適用される。2004年8月1日より適用となる。

（5）祖父母保育者の税制優遇制度（Grandparent Caregiver Tax Relief）

ワーキングマザーの代わりに子どもを主に世話している祖父母は、S\$3,000の税制優遇を受けられる。2004年1月1日の時点で12歳以下のシンガポール国籍の子どもを持つワーキングマザーの祖父母に対して適用される。

5 ワーク・ライフ・バランス政策

(1) WoW! 基金 (Work-life Works! (ワーク・ライフがうまくいく!))

基金シンガポール国民がワーク・ライフ・バランスを図ることのできる仕事環境の構築を補助するため、政府は S\$1,000 万の WoW!基金を導入することとなった。始めに S\$1,000 万を 2007 年 4 月に投入し、さらに基金へ S\$1,000 万の追加を行うことを既に決定している。この基金は企業に対して、たとえば従業員のためのフレックスタイム制度の導入といったワーク・ライフ・バランスを促進する事業を展開し実行するための財政支援を提供するものである。

2008 年版結婚・育児支援パッケージ

2008 年版結婚・育児支援パッケージの内容としては、「結婚支援」、「出産支援」、子どもの「保育・養育支援」、「ワーク・ライフ・バランス支援」といった重点項目の要素を包括的に含んだプログラムから構成されている。

表 22 2008 年版結婚・育児支援パッケージ

政策項目	内 容	区 分
1 結 婚	(1) 出会い支援	拡充
	(2) 中央積立基金の補填的住宅助成金制度	
	(3) 関連政策	
	ア 婚約者制度	
	イ 初回購入者への優先的分配	
	ウ 既婚子女優先制度	
	エ 段階的頭金制度	
	オ 転売物件購入婚約者制度	
	カ 中央積立金住宅助成制度	
2 出 産	(1) 妊産婦医療口座パッケージ	
	(2) 生殖技術補助治療への政府共同助成金	新規
	(3) 妊娠補助治療のための医療口座	拡充
	(4) 関連政策	
	ア 第3子優先制度	
3 育児支援	(1) 税額控除、払戻し	
	ア 有資格子控除	拡充
	イ 障害児控除	拡充
	ウ ワーキングマザーの子ども控除	拡充
	エ 祖父母保育者への控除	
	オ 保護者税払戻し制度	拡充
	(2) 改良型ベビーボーナス	拡充
	ア ベビーボーナス現金支給	
	イ ベビーボーナス子ども育成口座	
4 保 育	(3) 託児施設での保育の質の向上	拡充
	(4) 幼稚園教育の質の向上	新規
	(5) 外国人家庭内労働者課税の優遇制度	
5 ワーク・ライフ・バランス	(1) 出産休業の延長	拡充
	(2) 保育休暇の延長	拡充
	(3) 新型乳児保育休暇	拡充

	(4) 政府負担の養子休業	拡充
	(5) ワーク・ライフがうまくいく！基金	
	ア 共通賦金	
	イ 追加支援金	新規

1 結婚支援 (Getting Married)

(1) 出会い支援 (Finding a Partner)

2008年8月17日のナショナル・デー・ラリー (NDR) で発表された政策に基づき、SDU と SDS は 2009 年 1 月 1 日に合併した。1984 年発足した SDU からは 53,000 人、1985 年に発足の SDS からは 133,000 人、両機関は 2009 年 1 月までの約 25 年間で合わせて 186,000 人の縁を結んだ。2005 年に両機関のメンバー対象で行われた調査の結果、過半数が合併した方がよいと答えており、規模の経済性やデータベースの拡大、そして更なる機会を独身へ提供するため政府は合併へ踏み切った。合併後の名称は当面 SDU-SDS とし、登録者数は合計 90,000 人となる。

(2) 中央積立基金の補填的住宅助成金制度

(CPF (Central Provident Fund) Housing Top-up Grant Scheme)

中央積立基金の補填的住宅助成金制度は 2004 年 8 月 25 日に結婚・育児支援パッケージの一部として公表された。これは独身の助成金受給者（以前転売物件を購入した際に、独身のための中央積立住宅交付金を受け取った者）に住宅交付金を与えるもので、有資格者は下記の通りである。

- ・婚約者が初回利用の市民であるか、交付金受給者で独身であること。
- ・非市民権保有者である婚約者かその子どもが市民権保有者、或いは永住権取得者であること。（非市民権保有配偶者制度で転売物件を購入した者に適用される）適正基準（省略）を満たすとき、他の転売物件を購入する時か、自宅のために拡充交付金を利用することができる。
- ・拡充交付金の金額：独身助成金から既に受給者している額と、S\$30,000 か S\$40,000 の家族助成金の差額（図表 3-23 参照）
- ・追加の中央積立基金住宅手当（Additional CPF Housing Grant, AHG）：拡充交付金に適性である購買者は所得の階層により、S\$5,000 と S\$30,000 の間で追加的中央積立基金住宅手当を利用できる。家族助成金は家族の近くに住んでいる場合 S\$40,000 でそれ以外は S\$30,000 となる。

(3) 関連政策 (Related Measures)

ア 婚約者制度 (Fiancee/Fiancee Scheme)

婚約者は結婚前に住居の購入手続きをすることができる。

イ 初回購入者への優先的分配 (Priority Allocation for First-timers)

住宅の初回購入者は、抽選の際に優先的に 2 回最終候補者リストに載ることができ

る。

ウ 既婚子女優先制度 (Married Child Priority Scheme)

この制度は既婚子女に親と同じ住宅、あるいは隣接した住宅に住むことを保育支援目的に奨励するもので、優先的に最終候補者リストに2回まで載ることができる。既婚子女優先制度該当者であると同時に初回購入者である場合、合計4回優先権が与えられる。

エ 段階的頭金制度 (Staggered Down payment Scheme)

住宅の初回購入をする夫婦に早く家庭を築けるよう手助けするため、段階的頭金制度は2000年10月に導入された。頭金を2段階で支払うことができる。2005年7月19日以前の購入者は20%の頭金を10%ずつに分割できたが、2005年7月19日以降の購入者は10%の頭金を5%ずつに分割できるようになった。

オ 転売物件購入婚約者制度 (Fiance/Fiancee Scheme for Resale of Flats)

婚約者は結婚前に住居を市場で購入することができる。

カ 中央積立金住宅助成制度 (CPF Housing Grant Scheme)

中央積立金住宅助成制度は以下の助成金を、有資格転売物件購入者に提供するもの。

- ・既婚の初回購入者へ家族助成金 (Family Grant) S\$30,000 を提供
- ・既婚の初回購入者で、親や既婚子女の近隣に住む者へ上段家族助成金 (higher-tier Family Grant) S\$40,000 を提供
- ・最低1年勤務し月の平均所得が S\$5,000 以下の場合、(a)か(b)に追加で追加中央交付金住宅手当を、所得により S\$5,000 から S\$30,000 の間の額を提供
- ・35歳以上の転売物件購入希望者に、独身シンガポール人制度の S\$11,000 を提供
- ・親と入居する35歳以上は、上段独身シンガポール人制度の S\$20,000 を提供
- ・独身制度の援助受給者が結婚した場合に、家族助成金との差額を提供 (補填的住宅助成金/Top-up Housing Grant)
- ・すでに住宅手当を受けた者と結婚する場合、家族助成金の半額を提供

2 出産支援 (Having Children)

(1) 妊産婦医療口座パッケージ (Medisave Maternity Package)

妊産婦医療口座パッケージは出産前の医療費を医療口座から最大 S\$450 引き出すことを許すもの。これは出産費用のための医療口座利用への追加金である。第4子、第5子を産むカップルは少なくとも S\$15,000 が出産時に医療口座にある必要がある。出産時について引き出せる金額は以下のとおり。

表 23 妊産婦医療口座パッケージ

出産方法	入院期間	口座引出し限界
普通分娩	3	上限 S\$2,520
帝王切開	4	上限 S\$3,650

(2) 生殖技術補助治療への政府共同助成金 (Government Co-Funding for Assisted Reproduction Technology Treatment(ART))

子どもがいない夫婦は、生殖技術補助治療 (ART) 33 への政府助成金を 2008 年 8 月 17 日からさらに受けやすくなった。夫婦は政府助成金を最大 3 回の治療まで受給できる。なお、助成金の金額は夫婦の在留資格によって異なる。

表 24 生殖補助医療技術による治療への政府共同助成金

		患者		
		シンガポール人	永住者	外国人
配偶者	シンガポール人	50% (上限 S\$3,000)	45% (上限 S\$2,700)	25% (上限 S\$1,500)
	永住者	45% (上限 S\$2,700)	なし	
	外国人	25% (上限 S\$1,500)		

(3) 妊娠補助治療のための医療口座 (Medisave for Assisted Conception Procedures)

妊娠補助治療 (ACP) を受ける夫婦は、1 回目、2 回目、3 回目までそれぞれ、S\$6,000、S\$5,000、S\$4,000 を口座より引き出すことができる。

(4) 関連政策 (Related Measures)

第 3 子優先制度

3 人以上の子どもがいる親のために最大 5 % の入居可能な住宅が確保される。

3 保育・養育支援 (Raising & Caring for Children)

(1) 税額控除、払戻し (Tax Reliefs and Rebate)

ア 有資格子控除 (Qualifying Child Relief, QCR)

控除額が S\$2,000 から S\$4,000 へ増額。

イ 障害児控除 (Handicapped Child Relief, HCR)

控除額が S\$3,500 から S\$5,500 へ増額。

ウ ワーキングマザーの子ども控除 (Working Mother's Child Relief, WMCR)

シンガポール人の子を持つ働く母は拡充された働く母の子の税額控除を、最大 100% を全ての子どもに対して受けることができる。QCR/HCR と WMCR の合計 S\$50,000 を上限として請求することができる。

表 25 ワーキングマザーの子供控除

	割合（母親の所得に対して）	
	2008 年まで	2009 年から
第 1 子	5 %	15%
第 2 子	15%	20%
第 3 子	20%	25%
第 4 子	25%	
第 5 子以上	-	

エ 祖父母保育者への控除（Grandparent Caregiver Relief）

祖父母、親、義理の祖父母、義理の親、が自分の 12 歳以下のシンガポール人の子どもの面倒を見ている場合、保育支援祖父母控除(Grandparent Caregiver Relief)として S\$3,000 請求できる。

オ 保護者税払戻し制度（Parenthood Tax Rebate, PTR）

保護者税払戻し制度が 2008 年以降に生まれたか養子縁組をした全てのシンガポール人の子供に拡張される。

表 26 保護者税払戻し制度

	上限額（母親の所得に対して）	
	2008 年まで	2009 年から
第 1 子	-	S\$5,000
第 2 子	S\$10,000	S\$10,000
第 3 子	S\$20,000	S\$20,000
第 4 子		
第 5 子以上	-	

（2）改良型ベビーボーナス（Enhanced Baby Bonus）

改良型ベビーボーナスはベビーボーナス現金支給と、預金額と同額を支援するベビーボーナス子ども育成口座からなる。有資格子はシンガポール人で 2008 年 8 月 17 日以降生まれであり、親が法的に結婚していなければならない。

ア ベビーボーナス現金支給（Baby Bonus cash gift）：

第 1 子と第 2 子に対するベビーボーナス現金支給額が S\$1,000 増え、S\$3,000 から S\$4,000 となった。

表 27 改良型ベビーボーナス

	上限額（母親の所得に対して）	
	2008 年まで	2009 年から
第 1 子	S\$3,000	S\$4,000
第 2 子		
第 3 子	S\$6,000	S\$6,000
第 4 子		

イ ベビーボーナス子ども育成口座（Children Development Account (CDA)）

子ども育成口座への預金額と同額を政府が支給するもので、その上限が増額された。

表 28 ベビーボーナス子供育成口座

	上限金額（子供一人当たり）	
	2008 年まで	2009 年から
第 1 子	-	S\$6,000
第 2 子	S\$6,000	S\$6,000
第 3 子	S\$12,000	S\$12,000
第 4 子	S\$12,000	S\$12,000
第 5 子以上	-	S\$18,000

（3）託児施設での保育の質の向上（Enhancing the Quality, Affordability and Accessibility of Centre-Based Childcare）

働く親のために購入しやすく高品質な保育を提供すべく、5年間で保育施設を増大していく計画である。政府は5年間で200の新たな保育施設と20,000の保育機会の提供を促進する。2013年までに毎年S\$2,100万が資金提供される。拡充項目としては下記が要点として挙げられる。

- ・手ごろで高品質な保育の選択肢
- ・幼稚園の教員の条件としてより高い学歴と資格
- ・然るべき教員への奨学金制度
- ・一貫したカリキュラムの枠組み
- ・教員と子どもの比率
- ・非営利保育施設経営者へ補助金
- ・施設保育と乳児保育への助成金をそれぞれ、子供一人あたり月 S\$150 から S\$400 へ、上限 S\$300 から S\$600 へ増額

(4) 幼稚園教育の質の向上 (Enhanced Quality of Kindergarten Education)

従業員への初期教育者適性審査と高等教育によって、幼稚園の教育の質を向上する。2013 年までに、教育省は幼稚園の教育適性者への資金提供を、現在の S\$1,700 から S\$6,250 へ増額する。

(5) 外国人家庭内労働者課税の優遇制度 (Foreign Domestic Worker Levy Concession)

月額 S\$265 の外国人家事労働者関税が、適性基準を満たす場合、S\$95 割引かれ、月額 S\$170 となる。

4 ワーク・ライフ・バランス支援

(1) 出産休業の延長 (Extended Maternity Leave)

有給出産休業が 12 週から 16 週に延長された。最初の 8 週は企業側の負担となり、残りの 8 週は政府の負担となる。政府負担は 4 週間で S\$10,000 が上限であり、即ち 1 回の出産あたり、CPF 補填を含み S\$20,000 が上限である。第 3 子以降 16 週間分が政府負担となり CPF 補填を含み S\$40,000 が上限となる。後半の 8 週間は出産から 12 ヶ月の間に自由に消化することができる。有資格者は下記の通り。

- ・ 2008 年 8 月 17 日以降生まれの過渡期に生まれた子は、企業分は任意、政府分は支給される。
- ・ 子どもがシンガポール人である。
- ・ 子どもの親が法的に結婚している。
- ・ 出産前に同じ企業で継続的に 90 日以上勤務経験がある。
- ・ 自営業や専門家の場合、何らかのビジネスや貿易などによって 90 日以上の稼ぎを得ており、出産によってそれを失った場合。さらに、妊娠中の従業員の保護が強化され、下記の場合に雇用者は有給休業支援費を負担する必要がある。
 - ・ 妊娠の後半 6 ヶ月の間に十分な理由なく解雇された場合
 - ・ 妊娠の最後 3 ヶ月の間に解雇された場合

(2) 保育休暇の延長 (Extended Childcare Leave)

7 歳以下のシンガポール人の子どもを有する働く親は、年間 6 日間の有給保育休暇を享受することができる。初めの 3 日間は雇用者負担となり、後半 3 日間は CPF 補填も含め S\$500 を上限とし政府が負担する

(3) 新型乳児保育休暇 (New Infant Care Leave)

2 歳以下のシンガポール人の子どもを有する働く親は、年間 6 日間の無給乳児保育休暇を享受できる。

(4) 政府負担の養子休業 (Government-Paid Adoption Leave)

2004 年 8 月 1 日に導入された養子休暇では、6 ヶ月以下の新生児を養子にした場

合 4 週間の休業が与えられるが、雇用者が有給で休業させた場合、雇用者に政府が S\$10,000 を上限として 4 週間分の給料を負担することとなった。

(5) ワーク・ライフがうまくいく！基金 (Work-Life Works! (WoW!) Fund)

WoW! 基金は、仕事場へのワーク・ライフ・バランスの基準導入を雇用者に促す目的で、企業に支給される政府助成金である。WoW! 基金は、ワーク・ライフ・バランスの基準導入に係るコスト負担を補助する。認証されたプロジェクトはその導入費用の 80%、最大 S\$20,000（共通賦金と追加支援金の二つの段階）の助成金を受けることができる。共通賦金は 2004 年の導入時からあったが、追加支援金が 2009 年 3 月 1 日から新たに導入された。

ア 共通賦金 (Common Tranche) :

共通賦金は 1 団体につきプロジェクト費用の最大 80%、最大 S\$10,000 まで負担するもの。これは、然るべき従業員へのフレックス就労契約 (flexible work arrangements (FWA35)) の規定に成功した場合に資金提供されるものである。合理化により志願企業への FWA 導入を促進する。

イ 追加支援金 (Enhanced Tier)

追加の給付として、応募した企業に対してワーク・ライフ・バランスの成就とフレックス労働契約の推進のための、最大 S\$10,000 上限の賦金である。これは、プログラムの結果としてワーク・ライフ・バランスの恩恵を受ける従業員の数などを含む、企業内のワーク・ライフ・バランスの成就度合によって支払われるものである。

参考文献

1 書籍及び報告書等

- ・ Department Of Statistics Singapore (2013) , “Yearbook of Statistics Singapore”
- ・ Department Of Statistics Singapore (2013) , “Statistics on Marriages and Divorces 2013”
- ・ Department Of Statistics Singapore (2014) , “Population Trends 2014”
- ・ 顔尚強 (2011) 『シンガポール PAP 政権』 (シンガポール日本商工会議所)
- ・ 厚生労働省 (2012) 「平成 24 年賃金構造基本統計調査 (全国)」
- ・ Ministry of Education (MOE) (2013) , “Adjustments in School Fees for Non-Citizens and Miscellaneous Fees for All Students from 2013”
- ・ Ministry of Manpower (2013) , “Labour Force In Singapore,2013”
- ・ Ministry of Manpower, “Foreign Workforce Numbers”
- ・ Mui Teng Yap (2013) , “Fertility and Population Policy: the Singapore Experience”
Journal of Population and Social Security: Population Study, Supplement to Volume 1
- ・ 内閣府男女共同参画局 (2009) 「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査-オランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国-」
- ・ 内閣府政策統括官 (2009) 「アジア地域 (韓国、シンガポール、日本) における少子化社会対策の比較調査研究報告書」
- ・ National Population and Talent Division (NPTD) (2013) , “Population in Brief 2013”
- ・ National Population and Talent Division (NPTD) (2013) , “Marriage And Parenthood Study 2012”
- ・ National Population and Talent Division (NPTD) (2013) , “A Sustainable Population for a Dynamic Singapore: Population White Paper”
- ・ National Population and Talent Division (NPTD) , Prime Minister’s Office (2012) , “Marriage and Parenthood Trends in Singapore”
- ・ National Population and Talent Division (NPTD) (2013) , “Marriage and Parenthood Package 2013”
- ・ 岡本佐智子 (2012) 「シンガポールの人口と労働力」北海道文教大学論集 13、pp.105-118
- ・ ピーター・マクドナルド (2008) 「非常に低い出生率：その結果，原因，及び政策アプローチ」佐々井司訳、人口問題研究 (J.ofPopulationProblems) 64-2、pp.46-53
- ・ Jon S.T.Quah (2010) , “Public Administration Singapore Style” Emerald Group Publishing
- ・ Saw Swee-Hock (2013) , “The Population of Singapore Third Edition” ISEAS Publishing
- ・ 嶋田ミカ (2007) 「インドネシア女性の海外出稼ぎをめぐる諸問題－中部ジャワにおける聞き取りを中心に」龍谷大学アフラシア平和開発研究センター
- ・ 総務省 (2012) 「労働力調査 (岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果)」

- ・総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」
- ・Stephen Castles and Mark J. Miller（2009），“The Age of Migration 4th Edition”
- ・竹内ひとみ（2007）「連載フィールド・アイ シンガポールから②」日本労働研究雑誌 No.565 August 2007
- ・若林恵子（2006）「近年に見る東アジアの少子高齢化」「アジア研究」Vol.52, No.2
- ・財団法人自治体国際化協会（2011）「シンガポールの政策（2011年改訂版）教育政策編」
- ・財団法人自治体国際化協会（2013）「シンガポールの政策（2013年改訂版）概要（行政・公務員制度）」
- ・財務省「日本の財政関係資料」

2 ウェブサイト

- ・2013 Marriage and Parenthood Package: Enhanced Leave Schemes Take Effect From 1st May 2013
<http://app.msf.gov.sg/Press-Room/2013-Marriage-and-Parenthood-Package>
- ・朝日新聞グローブ（GLOBE）「シンガポール、国家も婚活に積極的」
http://globe.asahi.com/feature/100125/01_1.html
- ・朝日新聞グローブ（GLOBE）「[Web オリジナル] 結婚と少子化の間で」
http://globe.asahi.com/feature/100125/side/01_03.html
- ・Channel NewsAsia “Fertility Levels: Why so Low, Singapore?”
<http://www.channelnewsasia.com/tv/fertility-levels-why-so/825430.html>
- ・Channel NewsAsia “Marriage”
http://www.channelnewsasia.com/tv/tvshows/new_document/marriage/900704.html
- ・Channel NewsAsia “The Economics of Marriage”
http://www.channelnewsasia.com/tv/tvshows/new_document/the-economics-of-marriage/808888.html
- ・女性活躍推進のヒントをシンガポールに求めて（番外編）
<http://www.hra.jp/d0000/d1000/00268.html>
- ・Marriage and Parenthood Package 2013
<http://www.heybaby.sg/images/pdf/marriage-parenthood-package.pdf>
- ・NHK 特集 少子化と戦うシンガポール
<http://www.nhk.or.jp/worldwave/marugoto/2012/09/0921.html>
- ・シンガポールの少子化対策はヒップホップ？そして婚活も政府主導で
<http://punta.jp/archives/10212>

【執 筆】

財団法人自治体国際化協会 シンガポール事務所
所長補佐 岡田 理花

【監 修】

所 長 足達 雅英
次 長 岩井 昌也