

## 第2章 マレーシア (Malaysia)

(参考) 1 リンギ= 25.84 円 (2012 年期中平均)

### 1 概観

#### (1) 国家の構成

15世紀に成立したマラッカ王国は、16～17世紀にかけてポルトガル、オランダ東インド会社による支配を受け、1824年に英国による植民地支配が始まった。その後、第二次世界大戦中の日本による占領を経て、1948年に英領マラヤ連邦を形成、1957年に独立を果たした。1963年にはマラヤ連邦にシンガポール及びボルネオ島北部に位置するサバ、サラワクを加えるかたちでマレーシアを建国、1965年にはシンガポールが分離独立し、現在に至っている。

現在のマレーシアは、3つの連邦特別区（首都クアラルンプール、ラブアン島、プトラジャヤ）の他、半島マレーシアの11州にサバ州、サラワク州を加えた13の州からなる。半島マレーシアのうちスルタンを元首とする9州では、州の行政権は州首相を長とする執行理事会（連邦の内閣に相当する）により行使され、州長を元首とする他の4州では、首席大臣が行政権を行使する。特に、サバやサラワクでは、首席大臣のもと州内閣が組織され、より国家に近い形態となっている。

#### (2) 労働法規の歴史

英国はマラッカを支配するに当たって、多くの中国人やインド人を送り込み、鉱山やプランテーションでの肉体労働に従事させた。初期には、主としてサトウキビ産業において、債務移民 (Indenture Labourer) <sup>1)</sup> として労働力の提供を強いるシステムも見られた。これらの

労働者は、債務返済のため一般的に3年間の労働契約とされ、長時間の拘束、厳しい労働環境、不十分な衛生管理により疾病や死亡に至るケースも多かった。また、移民に際して十分な説明がなされず、騙されるように送り込まれる労働者もいたため、実質的には奴隷制に近い制度であるとして批判の声があがり、1916年に廃止された。以降、政府の一定の保証の下に雇用者と労働者が雇用契約を結ぶ制度が明確化された。

労働法規の歴史としては、1912年にマラヤ連邦政府に労働省 (Labour Department) が設置されるとともに、すべての人種に適用される労働法 (Labour Code) が施行された。しかしこれは鉱山とプランテーションで働く労働者の保護を目的とし、工場労働者等は対象としない限定的なものであった。最初の包括的な労働法規は、1955年雇用法 (Employment Act 1955) である。1955年雇用法は、公務員等一部を除き、月額賃金2,000リンギ以下の収入を得ているすべての被用者に適用される。また、肉体労働に従事する者に関しては、所得額を問わずすべての被用者に適用される。

マレーシアの法制度は、旧宗主国である英国の影響を受け、コモン・ローの法体系を採用しており、成文法の他に非成文の判例法も法源とされる。なお、サバ州とサラワク州についてはマレーシア建国の際の合意に基づき、立法権限についても他州より幅広く認められている<sup>2)</sup>。

### 2 経済・雇用失業情勢

#### (1) 経済情勢

表 特2-1 実質 GDP 成長率

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011				2012		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
実質 GDP 成長率	5.6	6.3	4.8	-1.5	7.2	5.1	5.1	4.3	5.7	5.2	4.9	5.4

資料出所：マレーシア政府統計局  
注：数値は2005年比

■ 1) 渡航費用を使用者に前借りすることにより債務を負った移民。  
■ 2) マレーシアで最も基本的な労働法規である1955年雇用法についても、サバ、サラワク両州には適用されず、サバ州についてはサバ労働令、サラワク州についてはサラワク労働令が適用される。本稿においては特別の記載がない場合は半島マレーシアの制度について述べる。

アジア通貨危機後のV字回復を経て順調に成長を続けてきたマレーシア経済は、2007年の世界金融危機の影響を直接に受けることはなかったものの、世界経済の低迷により輸出が減少するなどして、2009年の実質GDPはマイナス成長となった。その後は世界経済の回復や政府の経済対策の効果もあり、平均5%前後のプラス成長を続けている。中でもGDPの6割を占めるサービス業は安定した成長を続けており、鉄道や橋、空港ターミナル

等の大規模な建設計画などによる内需拡大にも積極的である。

現在のナジブ政権下では、2020年までに高所得国になること<sup>3)</sup>を目標として、開発戦略「新経済モデル(New Economic Model)」を発表し、その実現を図るため「第10次マレーシア計画(Malaysia Plan-10:2011-2015)」を策定、インフラ整備や経済政策を行っている。

(2) 雇用・失業情勢

表 特 2-2 人口推移 (2020 年以降は予測)

年	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
人口	6,110	8,160	10,909	13,833	18,209	23,415	28,401	32,986	37,266	40,800	43,455

資料出所：UN World Population Prospects 2010

インドネシアやタイ、フィリピンといった近隣諸国と比較すると人口規模は小さいものの、1970年からの30年間に人口がほぼ倍になるなど、総人口は堅調に増加し

ている。2005～2010年の合計特殊出生率は平均2.72人<sup>4)</sup>であり、今後も徐々にペースを落としながら人口の増加は継続することが推測される。

表 特 2-3 労働力人口、労働力率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働力人口	9,699	9,886	10,240	10,346	10,413	10,629	10,890	11,028	11,315	11,517
男性	6,268	6,352	6,559	6,615	6,701	6,844	7,075	7,075	7,218	7,352
女性	3,431	3,534	3,680	3,731	3,713	3,785	3,926	3,954	4,097	4,165
労働力率	64.9	64.4	65.2	64.4	63.3	63.1	63.2	62.6	62.9	62.7
男性	82.3	81.5	82.1	80.9	80.0	79.9	79.5	79.0	78.9	78.7
女性	46.8	46.7	47.7	47.2	45.9	45.8	46.4	45.7	46.4	46.1
15～24歳	47.7	45.9	46.8	44.2	42.9	42.2	41.6	41.2	40.2	39.3
25～54歳	76.2	76.1	77.0	77.0	76.4	76.5	77.0	76.5	77.4	77.3
55～64歳	47.0	47.3	48.5	48.2	44.4	45.0	44.8	43.2	43.9	43.8

資料出所：マレーシア政府統計局

人口の増加に伴って、労働力人口も一貫して増加しており、2010年には約1,200万人となった。一方で労働力率は大きな増減を見せず60%台前半で安定して推移しており、2010年には62.7%であった。そのうち女性の労働力率は、2001年は46.8%、2010年は46.1%と、依然として低調であり、周辺国と比較しても低い(3(7)参照)。15～24歳の労働力率は、2001年の47.7%から2010年には39.3%まで低下している。

表 特 2-4 就業者数、就業率

年	2005	2006	2007	2008	2009	2010
就業者数	10,045	10,275	10,538	10,660	10,897	11,129
男性						7,112
女性						4,017
就業率	61.0	61.0	61.2	60.6	60.6	60.6
男性	77.2	77.3	77.0	76.5	76.1	76.1
女性	44.2	44.2	44.8	44.0	44.6	44.5
15～24歳	37.9	37.6	37.0	36.7	35.4	34.8

資料出所：マレーシア政府統計局

■ 3) マハティール政権時代の1991年に、2020年に経済、政治、社会、文化等のあらゆる面において先進国入りすることを目標とした長期開発計画「ビジョン2020(VISION 2020)」が策定され、現在のナジブ政権に引き継がれている。  
 ■ 4) UNdata <http://data.un.org/Default.aspx>

就業者数は、労働力人口の増加に伴って増え続けており、2010年には1,100万人に達した。しかし、男性の就業率は76～77%程度、女性の就業率は44%台と、

2005年以降就業率に大きな変化は見られない。15～24歳の就業率については2005年の37.9%から2010年には34.8%に低下している。

表 特2-5 マレーシアの失業者数、失業率

年		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
失業者数		282	291	301	300	226	255	241	263	259	237
失業率		3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.3	3.2	3.3	3.7	3.4
25歳未満		10.5	10.7	10.9	11.7	11.7	10.9	10.9	10.9	11.9	11.3
男性		3.4	3.3	3.6	3.4	3.4	3.3	3.1	3.2	3.6	3.3
25歳未満		10.3	10.3	11.0	11.2	11.5	10.8	10.5	10.3	11.5	10.9
女性		3.8	3.8	3.6	3.8	3.7	3.4	3.4	3.7	3.8	3.6
25歳未満		10.7	11.4	10.7	12.4	12.0	11.0	11.5	11.8	12.5	12.0

資料出所：マレーシア政府統計局

失業率は、3～4%で推移しており、比較的低水準で安定した状況にあるが、25歳未満の若年者失業率が全年齢失業率に比べて高い水準にある。全年齢で見た場合、男女の失業率に大きな差は見られないが、25歳未満の若年者については近年女性の失業率の方が高い傾向が見られる。

ベトナム、フィリピン、インドネシアといった近隣諸国と比較してその上昇率も低調である。

図 特2-7 労働生産性各国比較 (2009年)

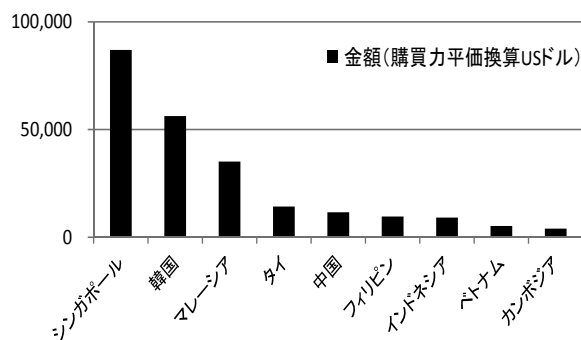
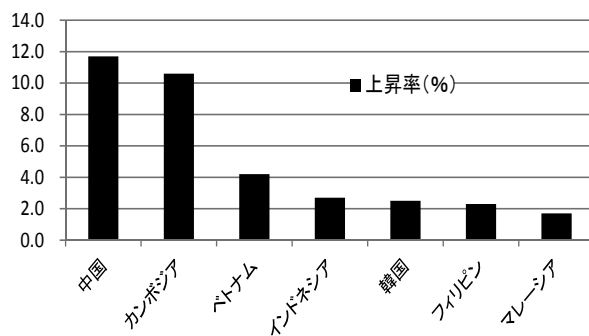


図 特2-8 労働生産性上昇率 (2005～2009年)



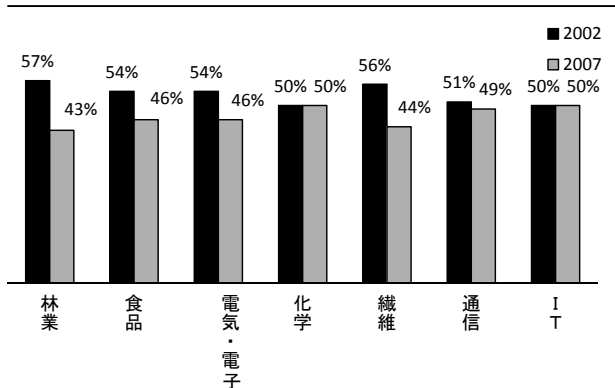
資料出所：日本生産性本部

### 3 雇用・失業対策

#### (1) 概要

概して熟練労働者の割合が低い。高給・好待遇を求めて反復的に転職を繰り返す、ジョブ・ホッピング(Job-hopping)が盛んで、企業内での技術移転や人材育成を阻害しているとされる。

図 特2-6 熟年労働者の割合 (産業別)



資料出所：New Economic Model

労働生産性は、現時点においてはシンガポールや韓国といった国々に大きく遅れをとっており、カンボジア、

企業内の熟練労働者が少ないのは、必ずしも労働者のみに原因があるわけではなく、多くの企業経営者が熟練労働者へ高い賃金を払うことよりも、コストの低い非熟練労働者を利用することで利潤を維持しようとするため

でもであると指摘されている。建築、農業、製造業などの労働集約型産業においてはとりわけ非熟練労働者を雇用する傾向が高く、中でも外国人労働者が多く雇用されている。

近年では、特に医療関係職種などの高度人材が、国内での需給ミスマッチや、好待遇への志向等により海外へ流出すること（brain drain）についても、国の成長を妨げる一因であるとして問題になっている。そのため、政府は近年、高度人材の引留め、呼戻しのみならず、高いスキルを持った外国人労働者の呼び寄せについても積極的に行っている。

## (2) 実施主体

労働行政を主管するのは人的資源省（Ministry of Human Resources）であり、その中でも労働力局（Manpower Department）が中心となって、職業紹介や職業能力開発を担っている。

## (3) 職業紹介制度

人的資源省労働力局は、ジョブズマレーシア（JobsMalaysia）<sup>5)</sup> というウェブサイト<sup>6)</sup> において、オンラインでの職業紹介を行っている。また、全国各地にジョブズマレーシア・センター（JobsMalaysia Centre）という、雇用に関するワンストップ・サービスセンターを設置している。センターでは民間需給のマッチングの他、キャリアカウンセリングや職業訓練の提供、教育機関との連携や職業講話の提供、ひとり親・若年者・刑罰者等の属性に応じた職業あっせんを行うなど、幅広いサービスを提供している。

民営の職業紹介については1981年民間職業紹介業法（Private Employment Agencies Act 1981）に規定され、職業紹介を行う者は人的資源省労働力局への登録が必要とされる。

## (4) 一般的な雇用維持・促進施策

### イ ブミプトラ政策

マレーシアは多民族国家であり、国民は大別してブミプトラ（Bumiputera）と非ブミプトラに大別される。ブミプトラとはマレー系及び先住民族を指し、非ブミプトラとはその他のマレーシア国民（中華系、インド系、白人及びその他の民族）を指す。

英国からの独立後、ブミプトラは、経済的に豊かな中華系マレーシア人との対立を深め、1969年には大規模な民族暴動<sup>7)</sup> が発生するに至った。これを踏まえ、1971年に、ブミプトラの経済的・社会的立場を高め民族間の不均衡を是正する政府の基本方針（いわゆる「ブミプトラ政策」）が確立することとなった。

ブミプトラ政策においては、事業におけるブミプトラ資本の30%出資義務、人種比率を反映した雇用比率や大学入学者比率の維持、公務員制度におけるブミプトラの積極登用等、経済・雇用・教育を含め多くの面においてブミプトラ優遇策がとられた。

一方で、ブミプトラ政策に対しては、人口の6割を占めるマレー系国民を優遇することが他人種への平等を欠くという批判や、国内の競争力を削ぎ健全な経済発展を阻害する危険性の指摘がある。

2009年4月に、発足直後のナジブ政権は、民族の融和と国民統合を重視し「ワン・マレーシア（1Malaysia）」のスローガンを掲げるとともに、27のサービスセクターにおけるブミプトラ資本の30%出資義務規制を撤廃するなど、一部においてブミプトラ政策の見直しも図られている。

### ロ 新経済モデル及び第10次マレーシア計画

2010年3月にナジブ政権によりまとめられた新経済モデルは、2020年までの先進国入りを目指し「高所得（High Income）」「包括性（Inclusiveness）」「持続性

■ 5) <http://www.jobsmalaysia.gov.my/jcs/index.faces>

■ 6) 第7次国家計画の目玉である電子政府計画（Electric Government Project）においてジョブズ・マレーシア（JobsMalaysia）、労働市場データベース（Labour Market Database）、オフィス生産性サポートシステム（Office Productivity Support System）の3つのモジュールを備えたElectric Labour Exchangeが措置された。

■ 7) 1969年5月13日に首都クアラルンプールでマレー人と華人との大規模な衝突が起り、200名近い死者が発生した（いわゆる「5月13日事件」）。これによりマレーシアの初代首相ラーマンが退陣、第二代首相にラザクが就任した。

(Sustainability)」という3つの目標を掲げ、それをもとに、①民間セクターの活性化、②外国人労働者への依存減少、③競争力の強化、④公共部門強化、⑤市場に優しい優先政策、⑥知識集約体制の強化、⑦成長産業の開拓、⑧成長の持続性確保からなる新開発戦略を示した。

さらに、新経済モデルを実現するため、2010年6月に第10次マレーシア計画(2011～2015)を発表した。この計画においては、年平均6%の実質GDP成長率を維持し、2015年には一人当たりの所得を38,845リンギまで上昇させることを目標とし、そのためのインフラ整備計画や12の重点経済分野の指定も行われた。労働問題については、労働市場をよりフレキシブルにする施策として、以下のような方策が提言され、一部は既に実施されている。

- ・労働法制(雇用法・労使関係法等)の見直し
- ・労使紛争の効果的な解決のための措置
- ・「失業救済基金」を設け、雇用主から解雇手当を受けられなかった失業者を救済<sup>8)</sup>(6(1)及び「第5章 第2節」の「マレーシア 5. 近年の動き・課題・今後の展望等(3) 失業保険制度」参照)
- ・非熟練外国人労働者への依存低下(3(9)b(b)参照)
- ・職業紹介所の改善
- ・パートタイム労働者の権利保護(3(8)参照)

#### ハ タレント・コーポレーション・マレーシア

高度技能労働者の国外流出阻止や海外からの呼戻し、さらには高いスキルを持つ外国人労働者を誘致するため、2011年1月に首相府傘下に人材公社「タレント・コーポレーション・マレーシア」を発足させた。

2012年4月には「タレント・ロードマップ2020」を発表した。このロードマップにおいては、①マレーシア人の人材育成、②グローバルな人材の誘致、③海外トップレベルの人材とのネットワーク構築、の3点を柱としている。また、国費で海外に留学した学生に対して、卒業後にマレーシアへ帰国し公的機関や特定民間企業への就職を義務づけることが示された。さらに、国内の大学新卒者に対しても、仕事と就職機会の周知徹底とインター

ンシップ制度の拡充といった施策が提案された。

#### (5) 若年者雇用対策

全年齢階級での失業率が概ね3%台前半で推移しているのと比較して、15～24歳の若年者の失業率は10～11%と、高い水準にある(2(2)参照)。

表 特2-9 失業者に占める若年者の割合

	(%)									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
全性別	66.1	66.4	65.0	68.0	66.7	64.6	64.9	62.2	58.8	59.7
男性	61.8	60.8	60.4	63.3	62.1	60.0	60.7	58.2	54.4	56.5
女性	73.0	75.2	73.1	75.5	74.3	72.5	71.5	68.3	66.1	64.8

資料出所：マレーシア政府統計局

失業者に占める若年者の割合は、全失業者の6割近く、女性の場合は7割近くとなっている。

図 特2-10 学歴別労働力人口の推移

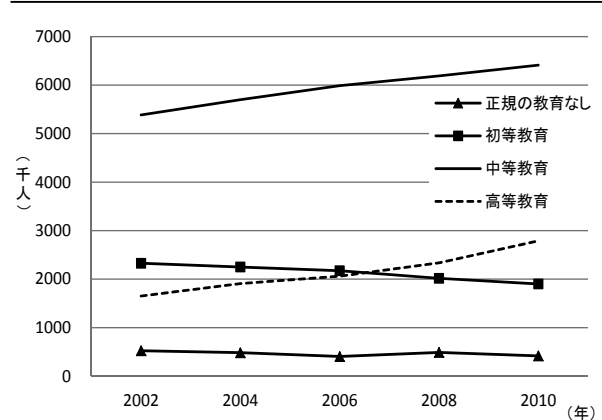


表 特2-11 労働者人口のうち25～29歳の高等教育修了者数

	(千人)									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
人数	334	380	396	429	464	472	549	572	636	672
うち男性	171	193	194	201	223	217	258	269	298	316
うち女性	163	187	202	227	241	255	291	303	338	356

資料出所：マレーシア政府統計局

1990年代にマハティール政権の下で高等教育改革が行われ、「ビジョン2020」の実現においても国民の教育水準を高め高度技能労働者を増やすことが、国の発展につながるとされた。労働力人口のうち高等教育を修了し

■ 8) 2010～2011年予算に8000万リンギを計上し、600リンギ/月を最大6か月支給することを計画していたが、実施に至っていない。

た者の数は順調に増加しており、2002年の約165万人から、2010年には約279万となっている。中でも25歳から29歳の者に限定すると、労働力人口に占める高等教

育修了者の数は2001年の約33万人から、2010年には約67万人へと、倍以上に増加しており、高い教育を受けた若年者が年々増加している。

表 特2-12 失業者の教育水準別割合

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
正規の教育なし	2.8	4.0	3.6	3.0	2.6	3.0	2.2	3.9	3.1	3.8
男性のみ	2.6	3.3	3.9	3.1	2.4	2.9	2.4	3.7	3.0	3.3
女性のみ	3.2	4.9	3.1	3.0	3.0	3.2	2.0	4.2	3.3	4.4
初等教育	13.4	13.5	12.4	13.3	11.5	11.6	11.1	10.4	11.6	10.0
男性のみ	15.8	16.1	14.3	15.9	13.4	13.5	12.3	11.6	13.7	12.0
女性のみ	9.6	9.4	8.9	9.1	8.1	8.3	9.2	8.5	8.0	6.8
中等教育	68.9	64.2	65.1	62.8	62.4	60.8	61.6	60.9	60.7	60.1
男性のみ	70.7	66.3	66.7	65.4	66.3	65.3	66.3	64.7	63.9	64.3
女性のみ	66.0	60.9	62.3	58.6	55.9	53.1	54.0	55.0	55.2	53.4
高等教育	14.8	18.3	18.9	20.9	23.6	24.5	25.1	24.9	24.7	26.1
男性のみ	10.9	14.3	15.1	15.6	17.9	18.3	19.0	20.1	19.4	20.3
女性のみ	21.1	24.8	25.6	29.3	33.1	35.4	34.8	32.3	33.5	35.4

資料出所：マレーシア政府統計局

失業者を教育水準別に見ると、この10年間で高等教育修了者の失業率が14.8%から26.1%と大きく上昇している。高等教育を修了した若年者が望む、賃金等の労働条件が良い職や、資格や能力を活かすことのできる職が十分でないことから、労働市場でのミスマッチが指摘されている。また、急速な工業化により、職を求め農村部から都市部へ人口が移動したことによる、特に都市部における若年労働者の供給過剰も失業率を押し上げる一因となっている。

政府は、所得を増加させ先進国となるためには、賃金の低い労働力集約産業から高賃金で生産性の高い知識集約産業へ転換することが必須であるとしているため、人材開発、特に若年者の能力開発と活用は重要である。職業訓練は主に若年者を対象としており、即戦力となる人材の育成にも力が入れられている(3(10)参照)。また、「タレント・ロードマップ2020」にも大卒者の就職支援が組み込まれている(3(4)c参照)。

#### (6) 高齢者雇用対策等（退職年齢の引き上げ）

民間企業においては55歳が退職年齢とされてきたが、

一般に退職後の生活のための貯蓄が不十分であり、退職年齢を延ばしてその間の所得確保と貯蓄の上乗せを図る必要があること、定年が60歳である公務員<sup>9)</sup>との均衡を図る必要性及びタイやインドネシアといった周辺国の退職年齢が60歳（シンガポールは62歳）であること等から、2012年に最小退職年齢法（Minimum Retirement Age Act 2012）が成立し、2013年7月1日より最低の退職年齢を60歳に引き上げることとされている<sup>10)</sup>。

これにより、法律施行前に交わされたいかなる労働契約、労働協約についても、施行日以降は、最低でも60歳が退職年齢とされる。しかし、労働者側の希望によって60歳より早い退職年齢を選択することは可能とされる。

最小退職年齢法は、公務員（国、州を問わない）、見習い期間にある者、徒弟契約にある者、マレーシア人でない労働者、家事使用人、パートタイム労働者、学生アルバイト、24ヶ月以下の有期労働契約及び法施行前に55歳以上で退職して法施行後に再就職した者については適用除外とされる。なお、この法律に違反した場合は10,000リング以上の罰金が科せられる。

■ 9) 公務員の定年年齢は、55歳～56歳～58歳と徐々に引き上げられ、2012年1月より60歳となった。なお、マレーシアの公務員は約130万人であり、労働力人口の1割を占める。

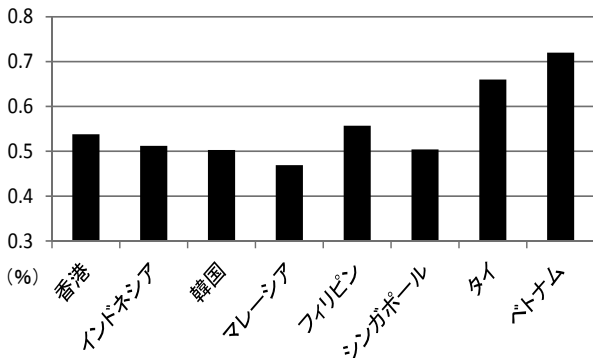
■ 10) 2013年12月末までの施行延期を求める事業主は、十分な理由を付した上で2013年2月末までに延期申請を行うことができる。

(7) 女性労働対策等

イ 女性の労働参加状況

女性の労働力率は1990年の47.8%から2010年には46.1%へと減少傾向にある。近隣諸国と比較しても、女性の労働参加は低調である。

図 特 2-13 女性労働力率比較 (2006年、15歳以上)



資料出所：UNdata

表 特 2-14 産業別、男女別就業者数 (2010年)

産業名	労働者数	(千人)	
		男性	女性
農業、林業、漁業	1,475.1	1,135.0	340.0
鉱業、採石業	55.3	46.1	9.2
製造業	1,879.7	1,158.8	720.9
電気、ガス、蒸気エアコン供給業	51.4	40.9	10.5
上下水道、廃棄物管理、復旧事業	62.3	49.9	12.4
建設業	1,019.0	928.1	90.9
卸売り、小売、自動車及び自動二輪車修理業	1,806.5	1,155.1	651.4
輸送業、倉庫業	531.1	455.6	75.4
宿泊業、飲食業	810.7	430.3	380.3
情報、通信産業	161.9	110.5	51.5
金融、保険業	305.2	145.5	159.8
不動産業	55.9	32.9	23.1
専門研究者、技術者	265.4	155.5	109.9
管理及びサポートサービス	328.8	220.3	108.5
行政、国防	772.1	540.7	231.3
教育	771.7	260.5	511.2
健康、福祉事業	276.2	85.6	190.6
芸術、環境、娯楽	87.8	54.8	33.0
その他サービス業	174.6	83.2	91.4
家事使用人	236.6	20.8	215.8
在外公館等	2.3	2.3	0.1
合計	11,129.4	7,112.1	4,017.3

資料出所：マレーシア政府統計局

女性労働者の進出が活発である分野としては、金融保険業、サービス業、教育分野、家事使用人などが挙げられる。中でも家事使用人の9割以上、教育分野の6割以上が女性労働者に占められている。また、専門研究者・技術者についても労働者の4割程度が女性であり、女性活用が進んでいる。

政府は女性の能力活用を目指し、管理職等、意思決定に関わる職位に女性を増やすなど、労働参加の数だけでなく質を高めることも重視している。第10次マレーシア計画のもとでは、保育施設の充実により、女性の労働参加促進を図ることとされた。また、フレックスタイムや在宅勤務も促進するとしている。

ロ 女性労働者保護施策

女性の夜間勤務は、1955年雇用法第34条で規制され、使用者は午後10時から午前5時までは、女性労働者に工業事業<sup>11)</sup>や農業事業<sup>12)</sup>における労働を要求してはならず、また連続11時間以上労働させることはできないとされている。ただし、使用者はこの条項の適用免除を、人的資源省労働力局長に文書で申請することができる。なお、いかなる場合においても女性を坑内作業に従事させることはできない。

(8) 非正規労働者対策

2010年10月1日に施行された、1955年雇用法パートタイム従業員雇用規制 (Employment Act 1955 Employment (Part-Time Employees) Regulations 2010) において、パートタイム労働者は、同一企業内の同様の職務部門で雇用されている常勤従業員と比較して所定労働時間が70%未満の者であるとされ、時間外労働や休暇などについて定められた。ただし、必要に応じて就業しかつ労働時間が常勤労働者の30%を超えない労働者、自宅勤務の労働者については、この法律の定めるパートタイム従業員には該当しない。

パートタイム規制の導入は、主婦、退職者、大学生及び身体障害者を労働市場に統合することを目的としてお

■11) 岩等の破碎、運搬その他の処理。物品の製造、梱包その他の販売準備など。造船や、電力事業、その他製造業。建設作業など。(1955年雇用法2条(1))  
 ■12) 農業、園芸又は林業、家畜及び家禽の世話、あるいは植物や樹木の農産物の収穫を目的として労働契約に基づき従業員が雇用されている仕事。(1955年雇用法2条(1))

り、それにより、個人及び世帯収入の増加、外国人労働者への依存度低下が期待されている。しかし、パートタイムという労働形態自体がマレーシアにおいては新しいものであり、パートタイムでの就業機会について認識している者はそう多くない。

## (9) 外国人雇用対策

### イ 根拠法令

出入国管理法 (Immigration Act 1959/63)

### ロ 外国人労働者受入制度

外国人が就労を目的としてマレーシアに滞在する場合は、就労ビザの取得が必要となる。就労ビザの取得にあたっては、入国管理局に申請を行う。

#### (イ) 駐在員、高度技能労働者等

##### a 雇用パス (Employment Pass)

マレーシアの事業主に雇用される管理職や専門職の外国人は、雇用パスと呼ばれる就労ビザを取得する。雇用パスの有効期間は1～5年であり、発給にあたっては以下の要件が必要である。

① 雇用主が、事業主の資本金に関する要件を満たしていること。

・完全マレーシア資本の事業主 250,000リンギ

・マレーシア資本と外資の合弁事業主 350,000リンギ

・完全外国資本の事業主 500,000リンギ

・流通・サービス業及び外国人所有のレストラン 1,000,000リンギ、等

② 労働者の給与が月額5,000リンギ以上であること。

③ 労働者の雇用期間が2年以上であること。

④ 労働者のパスポート有効期限が最低18か月残っていること。

なお、申請にあたって年齢制限は設けられていない。

##### b レジデンス・パス (Residence Pass)

マレーシア政府は2011年4月に、国家重要経済分野

(National Key Economic Areas) に、優秀な外国人を誘致することを目的に、レジデンス・パス (Residence Pass) を導入した。レジデンス・パスを取得した労働者については、マレーシアに最長10年間の滞在、就労が可能であり、パスを更新することなしに就労先を変更することもできる。

レジデンス・パスをの取得にあたっては以下の要件を満たす必要がある。

① マレーシアの経済改革に貢献できること。

② マレーシアで3年以上継続して勤務していること。

③ 申請時に有効な雇用パスを持っていること。

④ 大学で準学士以上の資格あるいは専門機関による専門資格を持っていること<sup>13)</sup>。

⑤ 計5年以上の就業経験があること。

⑥ 所得税の課税対象となる年収が14万4,000リンギ以上あること。

⑦ マレーシアの所得税ファイル番号を持ち、2年以上所得税を支払っていること。

レジデンス・パスを取得した労働者の配偶者及び18歳未満の家族についても滞在パス (Dependent Pass) の申請が可能であり、配偶者も別途就労パスの取得なしに就労することが可能となる。また、18歳以上の同伴家族や両親、義理の両親についても5年間の滞在ビザを申請することができる。

##### c プロフェッショナル・パス (Professional Visit Pass)

国外の事業所に籍をおいたままマレーシア国内で短期の就労を行うための、短期就労ビザである。プロフェッショナル・パスの発行を受けた者が申請外の事業に従事する場合は、入国管理局長の書面による同意を得ることが必要とされる。

プロフェッショナル・パスでは最長1年までの期間の滞在許可が可能である。

#### (ロ) 非熟練労働者等<sup>14)</sup>

##### a 概況

■13) マレーシア政府が承認する大学、専門機関である必要がある。

■14) マレーシアにおいては、月収2,000リンギ以下の労働者が単純労働者、非熟練労働者に分類される。



約1,200万人の労働者人口のうち約200万人を外国人労働者が占めている。インドネシア、バングラディシュ、ネパールから流入した者が中心であり、その他ミャンマーやインド、ベトナムなどの者も見られる。彼らがマレーシア国内で就労するためには、就労許可 (Work Permit) が必要である。外国人の非熟練労働者が就労可能な産業は、製造、農業、プランテーション、建設、サービス業に限られており、産業ごとに当該事業所で就労するマレーシア人に対する非熟練外国人労働者の比率に基準が設けられている。建築業、農業、製造業など特に特にマレーシア人が回避しがちな業種での就労が目立ち、女性の場合は家事使用人として働く者も多い。

#### b 非熟練労働者関連施策の動向

政府は、低賃金の外国人労働者の流入は機械化等への企業投資の遅れを招き生産性の向上を妨げるとしており、第10次マレーシア計画においても継続して外国人労働者への依存縮小を掲げ、削減に取り組んでいる。

不法移民、外国人労働者の実態把握とその削減のため、2011年7月から約1年をかけてアムネスティ・プログラム (6 P) と呼ばれる違法外国人の登録・合法化プログラムが実施された。この結果、2012年5月時点で約130万人の違法外国人が政府に登録し、このうち約50万人が合法化され、約15万人が帰国した。

また、これらプログラムと並行して正規外国人労働者の指紋登録も実施された。

2011年から、非熟練の外国人労働者について、就労許可の申請にあたって医療保険に加入することが必須となった他、2011年9月には外国人労働者賦課金 (Levy)<sup>15)</sup> が一律50リング引き上げられた。一方で2013年1月からの最低賃金導入 (4 (2) 参照) に際して、外国人労働者に与えられる各種の便宜 (Levyの使用者負担、住居・通勤手段の提供) について改めて議論され、その結果、2009年4月以来使用者負担とされていた外国人労働者賦課金を外国人労働者本人負担に戻す旨の決定が行われた (2013年1月30日)。この変更は、新規の外国人労働者

雇用時及び許可更新時に適用される。

#### c 非熟練外国人労働者の労働許可手続き

労働認可の期間は1年である。毎年更新を行い、10年までの延長が認められる。

- ① 外国人労働者を雇用しようとする事業主は、人的資源省労働力局及びJobsMalaysiaに求人登録を行う。
- ② 1ヶ月程度の募集期間の後マレーシア人労働者が得られなかった場合、外国人労働者の雇用許可のための確認書を労働力局から取得する。
- ③ 内務省への必要人数、送出国等の申請、認可の後、外国人労働者付加金を支払い、外国人労働者雇用認可の証明を得る。
- ④ 事業主は、外国人労働者の採用決定後、当該外国人労働者の雇用について、送出国大使館の認証を得る。
- ⑤ 入国管理局に当該外国人労働者の照会ビザ (Visa with reference) 及び労働許可を申請する。
- ⑥ ⑤の認可後、入国のため、外国人労働者送出国のマレーシア大使館・領事館で照会ビザを取得する。
- ⑦ 外国人労働者入国の際には、入国管理局において、雇い入れ企業自ら入国手続きを行う。当初は30日の滞在パスが発給され、この間に会社は当該労働者の健康診断を行い、適格という診断を得た上で、労働許可の申請を行う。

#### (ハ) マレーシア人雇用義務

政府は、マレーシア社会の民族構成比を反映した従業員構成となるよう、すべての企業に対して努力義務を課している。1955年雇用法に基づき、マレーシア国内の事業主は、外国人労働者を雇用することを目的としてマレーシア人労働者の雇用契約を解除することが禁止されている。また、労働者の削減を行う場合、マレーシア人を解雇する前に同程度の能力を持つ外国人労働者を解雇するよう要請している。このように、マレーシアにおいては外国人労働者を雇用の調整弁とすることで、マレーシア国民の雇用の安定が図られている。

■15) 1991～1992年の国家予算策定時に、社会保障費の補填と、外国人労働者への過度の依存を避けるために導入された、外国人雇用に対して課される税金。年間の税額は産業と技能レベルによって変わる。

## (10) 職業能力開発対策

### イ 概要

高等教育省 (Ministry of Higher Education)、人的資源省 (Ministry of Human Resources)、地方地域開発省 (Ministry of Rural and Regional Development) 傘下の MARA 委員会、青年スポーツ省 (Ministry of Youth and Sports)、地方自治体など、さまざまな運営主体によって実施されている。ただし、高等教育省以外が管轄するすべての資格、訓練レベルに関しては、人的資源省の技能開発局 (Department of Skills Development) が所管している。人的資源省は、基準を満たした訓練校へ認定を与えており、認定を受けた学校は、人的資源省管理の各種基金を利用しやすくなる。

職業資格に関しては、人的資源省の技能開発局 (Department of Skills Development : DSD) において、マレーシア標準職業分類 (Malaysia Standard Classification of Occupations : MASCO) に基づいて分類した職業資格について、MSC (Malaysia Skills Certificate : マレーシア技能認可証) を制定している。2008年時点で、4,026種の職業に分類され、各々に必要とされる技術やレベルが国家職業スキル標準 (National Occupational Skills Standards : NOSS) として、それぞれレベル1～5として規定されている。

### ロ IVET (Initial Vocational Education and Training : 初期職業教育訓練)

高等教育省の提供するポリテクニク (準専門職養成) や、人的資源省が提供するものがある。人的資源省には、2010年時点で27校の職業訓練校がある。これらは労働力局 (DMP) の管轄下におかれ、内訳は JMTI (Japan Malaysia Technical Institute : 日本マレーシア技術学院) <sup>16)</sup> 1校、ADTEC (ADVANCED Technology Training Centre : 上級技術訓練センター) 4校、ITI (Industry Training Institute : 産業訓練専門学校) 22校となっている。

る。これらはそれぞれ入学資格や訓練内容が異なっている。

地方地域開発省傘下の MARA 委員会 (Malay for Indigenous People's Trust Council) <sup>17)</sup> は、プミプトラの教育・就労推進のために設けられ、マレー人の企業支援や教育支援のため、全国20ヶ所以上に大学や職業訓練校を設けている。この他に、地方公共団体、企業、教育界の共同で作られた技術教育訓練機関もあり、そのうちペナン技術開発センター (Penang Skill Development Centre) では長期訓練コースを実施している。

### ハ CVET (Continuing Education and Training : 継続職業教育訓練)

高等教育省は、ポリテクニクコースの一部に生涯教育訓練プログラムを持っている。人材資源省において代表的なものは国家デュアル訓練システム (National Dual Training System : NDTs) <sup>18)</sup> である。マレーシアではデュアル訓練システム導入の試みは過去にも行われたが、十分な成果を挙げることはできなかった。NDTS においては、西欧の制度をそのまま導入するのではなく、マレーシアに合わせた形に変更を加えている <sup>19)</sup>。2010年時点で政府関連企業、海外投資企業、中小企業の幅広い参加を得ている。

人的資源省ではこの他にも、短期コースとして就業者の人材の技能向上訓練を行っている。IVET 同様、MARA 委員会や地方公共団体、産業別組織等においても CVET を提供している。

### ニ 人的資源開発基金

人的資源開発基金 (Human Resources Development Fund : HRDF) は1993年に設立され、現在は人材資源開発協議会 (Pembangunan Sumber Manusia Berhad : PSMB)。所定の拠出金を納付した使用者は、雇用するマレーシア人従業員の研修費の全額又は一部を

■16) 日本とマレーシア政府の共同プロジェクトとして1993年設立。製造業、コンピュータ、メカトロニクスなどの高度熟練技術者を育成することを主目的とし、年間約600名の訓練生を受け入れている。

■17) マレー語「Majlis Amanah Rakyat」の頭文字をとって「MARA」とされる。

■18) デュアル訓練システムとは、ドイツを中心に行われている、教育機関と企業が一体となって行う教育訓練制度のこと。

■19) 西欧のデュアル訓練システムにおいては、訓練終了後に受入企業、訓練生それぞれの意向の下に労働契約締結の有無を判断するが、マレーシアの NDTs においては訓練終了後2年間、訓練生が受入企業に就労することを義務づけている。

基金から給付金として受け取ることができる。

一例として、製造会社の場合は以下のとおり拠出額が定められている。

50人以上の労働者を雇用する事業主 資本金250万リンギ以上かつ 10人以上50人未満の従業員を雇用する事業主 資本金250万リンギ未満かつ 10人以上50人未満の従業員を雇用する事業主 ※ PSMB への雇用者口座登録が可能 <sup>20)</sup>	労働者の月額給与の1% 労働者の月額給与の1% 労働者の月額給与の0.5%
---	---

#### 4 労働条件対策

##### (1) 賃金及び労働時間の動向

表 特2-15 賃金・消費者物価の上昇率の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
賃金上昇率	3.5 (2000-2005年の上昇率)					0.0	3.2	-4.7	1.4	-
消費者物価上昇率	1.4	1.8	1.1	1.4	3.1	3.6	2.0	5.4	0.6	1.7

資料出所：Department of Statistics of Malaysia, マレーシア中央銀行

表 特2-16 産業、職種別平均月収

	幹部	専門家	技術者	事務職労働者	サービス・販売労働者	農業・漁業の技能労働者	技能労働者	設備・機械オペレーター	一般労働者	全体
農林業	4,563	2,974	1,913	1,302	923	703	1,116	1,017	628	864
漁業	4,670	2,202	1,928	1,526	1,248	735	1,058	740	568	936
鉱業、採石業	7,105	4,546	3,215	1,660	1,327	1,347	1,365	1,733	1,233	2,463
製造業	5,594	3,667	2,276	1,476	1,242	959	1,105	993	848	1,471
電気、ガス、水道業	8,133	4,705	3,031	2,032	1,190	1,590	1,693	1,491	1,137	2,621
建設業	5,471	4,056	2,423	1,446	1,134	899	1,348	1,310	952	2,030
貿易業、卸売業、小売業、自動車修理業	4,109	3,443	2,093	1,319	984	852	1,098	995	853	1,146
宿泊業、飲食サービス業	3,088	2,376	4,230	1,081	803	926	1,098	1,531	697	1,062
輸送業、倉庫業、通信業	5,406	3,990	2,600	1,450	1,165	1,044	1,287	1,188	1,014	2,001
金融業	2,376	3,248	3,031	1,779	1,770	859	1,185	1,035	1,274	2,114
不動産業	5,221	3,492	2,411	1,492	908	918	1,322	1,039	954	1,938
教育業	3,729	2,629	1,778	1,088	865	1,151	1,121	940	825	1,768
医療、福祉	4,833	3,797	2,287	1,257	904	1,282	1,286	1,461	834	1,706
サービス、社会活動、人材業	4,723	3,242	2,092	1,329	899	770	1,376	854	735	1,364

資料出所：National Employment Return Report 2008, MOHR

経済情勢の影響を受けながらも、賃金、消費者物価ともに上昇を続けている。2009年の賃金上昇率は1.4%、2010年の消費者物価上昇率は1.7%となった。

賃金額については、産業、職位によって大きな差が見

られる。

詳細な労働時間の把握が困難であるが、多くの労働者が週当たり40時間以上就業している。

表 特2-17 労働時間別労働者の割合

週当たり勤務時間	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
20時間未満	2.0	2.0	2.0	2.2	2.0	1.7	2.0	1.5	1.7	1.9
20～29時間	3.8	3.5	3.5	3.9	2.9	2.9	3.0	2.9	2.8	2.8
30～39時間	12.8	11.5	11.6	12.5	11.7	12.1	12.4	12.2	11.8	12.4
40時間以上	81.5	83.0	82.9	81.4	83.4	83.3	82.7	83.3	83.8	83.0

資料出所：マレーシア政府統計局

■20) PSMBの雇用者口座に課徴金の残高がある場合、マレーシア国内で行われた研修については研修費用の100%、国外で行われた研修については費用の50%までが支給される。

## (2) 最低賃金制度

1947年賃金評議会法 (Wages Council Act 1947) により、映画館従業員、ケータリング業、販売員など特定の職種について報酬と雇用条件が定められたが、製造業の労働者はこの法律の対象外であった。また、法に定められた最低賃金は、平均賃金と比較しても低い水準であったことから、現実的にはほとんど機能していない状況にあった。

経済成長や物価上昇にも関わらず過去10年、賃金がほとんど伸びていないこと、月額収入が700リンギ以下の労働者が3割以上にのぼること（なお、地域にもよるが720リンギ程度（月額世帯収入）が貧困線）等から、政府は2012年3月に包括的最低賃金の導入を閣議決定し、7月16日付けで「最低賃金指令」を官報公示した。これにより労働者の所得保障に加え、自動化・機械化の促進、労働集約産業から知識・資本集約産業への転換促進等も期待されている。

最低賃金令は、6人以上を雇用する事業所及びマレーシア標準職業分類に基づく専門的業務に従事する事業主（被雇用者数は問わない）については、2013年1月1日付けで施行された。被雇用者が5人以下の事業主<sup>21)</sup>については6ヶ月の猶予期間が設けられ、2013年7月1日付けで施行される。さらに、猶予期間をもってしても最低賃金を上回る額の賃金支払いが困難な事業主については、施行日の90日前までに国家賃金評議会 (National Wage Consultative Council)<sup>22)</sup>へ施行の延期を申請できることとしている。

また、猶予期間をもってしても最低賃金を上回る額の賃金支払いが困難であると国家賃金評議会に認められた約600の事業主については、2012年12月、それぞれに3～6ヶ月程度の施行延期が認められた。

新たな最低賃金制度は、家事使用人 (domestic servant) を除き、外国人労働者を含むあらゆる被雇用者に適用される。最低賃金は、マレー半島部で月額900リン

ギ（時間当たり4.33リンギ）、サバ州・サラワク州・連邦直轄地ラプアンでは月額800リンギ（時間当たり3.85リンギ）<sup>23)</sup>とされている。しかし、試用期間の最初の6か月については、最低賃金の30%未満の範囲内で減額が認められる。最低賃金額は2年ごとに見直される。

なお、1955年雇用法の第2条において、以下の給付は賃金に含めないこととされている。

- ・ 住宅費、食費、光熱費、水道代、医療費、認可された厚生施設・サービスの提供など
- ・ 年金基金、老齢退職基金、整理・一時解雇補償制度、従業員貯蓄制度など被雇用者への福利厚生のため設立された諸制度への雇用主負担分
- ・ 通勤手当など
- ・ 仕事の性質上、やむを得ず発生する特殊費用の被雇用者への支払い分
- ・ 解雇あるいは退職に当たって支払われる特別手当
- ・ 年次賞与あるいはその一部

政府は最低賃金の導入により国民の生活水準向上や経済発展を推し進めるとしている。一方で産業界からは、生産性の向上を伴わず賃金水準を上げることは企業経営を圧迫し、製造業や労働集約産業へ悪影響を与える、海外投資家にとってのマレーシア市場の魅力が失われる、等の指摘を受けている。労働者団体は最低賃金の導入に一定の評価を示しながらも、今後更なる増額を求めていく構えである。

## (3) 労働時間・休暇制度

### イ 労働時間規制

1955年雇用法60A条において一日の労働時間は原則8時間以内とされている（労働時間には休憩時間を含まない）が、労使において一週間のうちいずれか1日の所定労働時間を8時間未満とする合意がある場合については、それ以外の日において、使用者は当該労働者に最大9時間まで働かせることが可能である。いずれの場合も一週

■21) ただし、被雇用者が5人以下の小規模事業所であっても、診療所、法律事務所、建築家、コンサルタントなどの専門性の高い事業については6ヶ月の猶予期間は適用されない。

■22) 最低賃金の円滑な施行を期するため、給与体系の変更が必要となる産業セクターに対して支援を行う組織。国家賃金評議会委員と人的資源省の職員からなる。

■23) 国家賃金委員会は、2年後の見直しの際に半島マレーシアと同額にすることを検討すべきと勧告している。

■24) ここでの「一週間」とは連続する7日間を指す。

間<sup>24)</sup>の総労働時間は48時間を超えてはならない。

1日に労働者を10時間以上拘束することも禁止されている。これは労働を開始した時間から連続10時間を意味し、その間の休憩時間や作業休止時間すべてを含む。また、5時間を超えて連続労働させる場合、使用者は労働者に30分以上の休憩時間を与えなければならない。

14～16歳の若年者を1日6時間、週36時間を超えて労働させることはできない。また、両親がいる事業所を除いて午後10時～午前5時の間にこれらの若年者を就労させることはできない。

#### ロ 交代勤務<sup>25)</sup>に関する規定

1955年雇用法60C条において、交替勤務に就いている労働者に対しては、労働契約に基づき一般的な労働時間規制とは異なる就業が可能となっている。交替勤務は、承認申請なしに導入することができる。交替勤務に就いている労働者に対してはフレックスタイム制が認められている。

交代勤務従事者については、1日最大15時間までの労働が可能である。また、1955年雇用法60C条により、一週間に48時間を超えて働くことも可能であるが、連続する3週間の平均労働時間が、週当たり48時間を超えないことが条件である。また、交代勤務に従事する労働者に、1日に複数シフトでの勤務を求めることはできない。

#### ハ 夜間勤務及び休日勤務に関する制約

原則、使用者は労働者に対して時間外労働を強要してはならないことになっている。ただし、職場内で事故が発生した又は発生する恐れがある場合等、緊急の場合においては月に104時間までの範囲において時間外労働を求めることが認められる。時間外手当については、通常の場合賃金時給の1.5倍、休日勤務の場合2倍、公休日の出勤の場合は3倍の支給が定められている。

なお、女性については3(7)で述べたとおり、1955年雇用法により夜間勤務が規制されている。

#### ニ 週当たりの休日の付与における柔軟性

1955年雇用法の第59条に基づいて、どの従業員にも毎週1日、雇用主が決定した日を休日とすることが認められている。雇用主は、週の中のいずれかの特定の日を休日に指定することができる。休日は毎週同じ曜日である必要はない。また、各従業員によってそれぞれ休日異なっても構わない。

#### ホ 年次有給休暇及び病欠休暇制度

1955年雇用法に基づき、暦年あたり少なくとも10日間の公休日（独立記念日、国王誕生日、連邦直轄地の日、労働者の日を含む）、及び1951年祝日法第8条に基づき宣言された臨時の祝日が有給休暇となる。

年次有給休暇については、1955年雇用法60条Eにおいて、以下のように取得日数が定められている。

勤続年数	2年未満	2年以上5年未満	5年以上
取得可能日数	年8日	年12日	年16日

有給の病欠休暇についても、1955年雇用法60E条において以下のとおり定められている。

勤続年数	2年未満	2年以上5年未満	5年以上	入院を要する場合
取得可能日数	年14日	年18日	年22日	60日

#### ヘ 出産及び育児休暇制度

1955年雇用法37条において、連続60日以上の出産休暇を取得する権利が保障されている。出産休暇は出産の直前30日又は出産直後の日から数える。出産30日前から休暇の取得が可能であるが、出産前の休暇については無給となる。

労働者は、出産休暇中の一日につき、通常の日当たりの賃金と一日当たり6リングとを比較し、高い方の金額を出産手当として使用者に請求することができる。ただし、出産休暇中にも月給が支払われる場合、出産手当を受給することはできない。

出産手当の取得要件は、出産時点において生存している実子が4人以下である場合であり、出産時に5人以上の生存実子がいる場合は手当を請求することはできない。

■25)「交替勤務」というのは、2交替以上のシフトで連続して行う必要のある作業を指し、交替勤務に就いている従業員に関して「日」とは、その日に当該従業員が労働を開始した時間からの連続する24時間を意味する。(1955年雇用法2条)

また、出産手当を受給するには、出産前4か月のいずれかの時点で当該使用者に雇用されており、かつ出産に先立つ9か月間に合計90日以上当該使用者に雇用されていることが求められる。

出産手当の資格算定期間内に複数の使用者に雇用されていた場合は、最後の使用者から休暇を取得することができる。この場合、出産手当を支払う使用者は、民間債権として他の使用者へ、応分のお産手当相当額を請求することができる。

退職後4か月以内に出産を予定している従業員が退職する際は、雇用主に妊娠している旨を伝えなければならない。この通知を怠った場合、出産手当の受給権は消滅する。

労働者は出産休暇を申し出た後、使用者側が無償医療を提供する場合は、使用者が指定する定期検診を受診しなければならない。女性労働者が出産手当に関する権利を放棄するという雇用契約は無効であり、使用者は人的資源省指定の様式により出産手当に関する支給額をすべて記録する必要がある。

育児休暇について、法律上の規定はない。

#### (4) 解雇規制

##### イ 一般的な解雇

2日以上の連続無断欠勤、犯罪、業務履行困難、反復的怠業などが解雇事由となる。警告状の交付、査問（弁明の機会の付与）といった手続を経て解雇となる。

##### ロ 整理解雇

会社の閉鎖、生産減による人員過剰などによる整理解雇を行う場合、使用者はまず、各種解雇回避措置（新規採用の中止、休日労働の制限、労働時間や従業員の日削減、従業員の再研修・配置転換、レイオフ期間中の給与支払い、全社員の一律賃金カット等）を実施しなければならない。その上で整理解雇を実施するにあたっては、以下の措置を実施する。

- ① 実施すべき整理解雇について従業員又は代表する組合

との討議。

- ② 妥当な金額の金銭補償による自主退職機会の提供。
- ③ 資格のある労働者に対して勤続年数に応じた解雇手当（金銭補償）の支払い。

解雇手当の支払いは、雇用契約によるが、1955年雇用法1980年就業規定（解雇とレイオフの手当）の金額を下回ってはならない。解雇手当は解雇から7日以内に支払われるものとされる。

- ・勤続年数1年以上2年未満の場合、勤続年数1年につき賃金10日分
  - ・勤続年数2年以上5年未満の場合、勤続年数1年につき賃金15日分
  - ・勤続年数5年以上の場合、勤続年数1年につき賃金20日分<sup>26)</sup>
- ④ 定年に達している労働者の労働契約解除。
  - ⑤ 1955年雇用法に定められた雇用解除の通知<sup>27)</sup>。
    - ・勤続年数2年未満の場合、4週間前の通知
    - ・勤続年数5年未満の場合、6週間前の通知
    - ・勤続年数5年以上の場合、8週間前の通知
 通知なしに解雇された労働者は、補償金を請求することができる。
  - ⑥ 整理解雇実施前の、他の就業先のあっせん援助。
  - ⑦ 段階的な整理解雇の実施。
  - ⑧ 同一カテゴリーにおいては、マレーシア人従業員を解雇する前に外国人従業員を解雇する「Foreign-Workers-First-Out」の実施。
  - ⑨ マレーシア人従業員の中では最後に雇った者から解雇する「Last-In-First-Out」の実施。

#### (5) 労働者の安全衛生

##### イ 1994年労働安全衛生法(The Occupational Safety and Health Act 1994)

1994年労働安全衛生法においては、職場における安全性と健康を促進するための枠組みを規定している。この法の施行に当たっては職業安全保健局（Department of Occupational Safety and Health : DOSH）が責任

■26) いずれの場合も、1年未満の端数がある場合は按分計算を行う。

■27) 雇用契約において別途通知期間を定めている場合は、長い方の期間に従う。

を負う。

使用者、被用者、自営業者を含め事実上あらゆる分野の労働者の安全・健康の保護及び、それらの仕事により危険にさらされ得る一般人の保護についても包括的に規定している。

使用者は、従業員の健康・安全・福利の保護に努めなければならないとされ、この義務は安全な機械設備及び就労システムを提供し、維持管理する際において特に順守が求められる。設備及び物質の使用、取扱い、保管、輸送の際には安全と健康のための措置を図ることとされ、健康へ悪影響を与える可能性のある物質の取扱いについては、雇用者の義務の中に、安全対策への必要な情報提供や指示、訓練、監視業務も含まれている。

40人以上の労働者を雇用する事業所においては、安全・保健委員会の設置が必要とされる。委員会は、従業員の安全と健康を守るための方法を常に検討し、問題が生じそうな場合調査を行う。使用者は職場で事故や危険な状況が発生した場合、また食中毒や疾病が発生したもしくは発生しそうな場合は、最寄りの職業安全保健事務所に届け出なければならない。

機械機器の操作、据え付け、修理、取り壊しに当たっては専門家による施行が必要とされる。危険な化学物質を扱う場合も、専門家が空気の汚染や人への影響を常時監視しなければならないとされる。

1994年職業安全保健法の下には以下の7つの規定がある。

- ① 雇用者による労働安全保健についての原則の提示規定 (1995年)
- ② 作業上事故をもたらす危険のある障害物に対する規定 (1996年)
- ③ 危険化学物質の分類・包装・表示規定 (1997年)
- ④ 安全・保健委員会規定 (1996年)
- ⑤ 安全・保健担当官規定 (1997年)
- ⑥ 健康に危険を及ぼす化学物質の使用基準規定 (2000年)
- ⑦ 事故告知・危険事項・職業中毒・職業病規定 (2004年)

これらの規定に違反し、改善命令や停止命令に従わなかった場合は50,000リング以下の罰金あるいは5年以下の懲役又はその両方が課せられる場合がある。

□ 1967年工場及び機械法 (Factories and Machinery Act 1967 : FMA)

工場及び従業員の安全、健康、福利に関する事項の工場管理や機械登録や検査の内容を規定するためのものである。ボイラー、圧力容器、クレーンやリフト設備など危険性の高い機械は職業安全保健局 (DOSH) の検査を受けなければならない。すべての工場及び一般機械は据え付け・作業前に職業安全保健局 (DOSH) に登録されなければならない。

5 労使関係施策

(1) 労使関係法の概要

労働組合や労使関係については、1959年労働組合法 (Trade Union Act 1959)、1967年労使関係法 (Industrial Relations Act 1967) 及び1977年公共サービス裁判所法 (Public Service Tribunal Act 1977) により規定されている。

(2) 労使団体

イ 概要

労働組合は、人的資源省労働組合局の審査・登録を受けなければ活動をすることができない。組合数、組合員数はいずれも漸増の傾向にあり、組織率は約8%である。なお、一企業に複数の企業内組合は認められておらず、既に労働組合が設立されている企業において、労働組合局長は新規の労働組合を拒否することができる、また、国家治安維持の観点から人的資源大臣は最大6か月の組合活動の停止を命ずることができるなど、労働組合の活動に関して所管官庁の権限は非常に大きなものとなっている。

表 特 2-18 労働組合・使用者組合数

年	(件、千人、千人日)				
	2006	2007	2008	2009	2010
登録労働組合数	618	629	645	666	675
登録使用者組合数	13	13	14	14	14
総登録組合数	631	642	659	680	690
総登録組合員数	801,585	803,212	805,565	806,860	803,662

資料出所：マレーシア人的資源省労働組合局

□ 労働者団体

民間部門の全国中央労働団体として、マレーシア労働

組合会議 (Malaysia Trade Union Congress; MTUC)、官公部門の全国中央労働団体として官公労働組合会議 (Congress of Union of Employees in the Public and Civil Services; CUEPACS) がある。

## ハ 使用者団体

業種別に組織されているが、その全国団体としてマレーシア経営者連盟 (Malaysia Employers Federation; MEF) がある。

### (3) 労働争議の発生件数等

ルック・イースト政策<sup>28)</sup>により日本の安定した労使関係に学んだこと、官労使による協調的労使関係構築に向けた努力、ストライキ実施に係る煩雑な手続き等により、ストライキが実施されることは少ない。

表 特2-19 労働争議件数等の推移

年	(件、千人、千人日)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働争議件数	381	333	302	267	330	344
うちストライキ又はロックアウトに至ったもの	3	1	2	2	4	2
スト参加人数	1,020	172	79	170	373	71
労働損失日数	4,793	516	186	273	1,139	181

資料出所：Industrial Harmony & Research Division, Malaysia  
注：争議件数には、使用者が拒否したものが含まれる

使用者による労働組合の承認がなければ、集団交渉を行うことはできない。また、ストライキを実施する場合は、参加資格のある組合員による秘密投票で3分の2以上の賛成が必要である<sup>29)</sup>。この投票の有効期間は90日であり、投票結果は開票から14日以内に労働組合局長へ通知されなければならない。ストライキが可決された場合、労働組合局長への開票結果通知から7日目以降にストライキを行うことができる。この7日間に、人的資源大臣が紛争の仲介をし、労働裁判所に仲裁を求めることが可能であり、裁判所介入後のストライキは違法である<sup>30)</sup>。中でも不当解雇に関する紛争の発生件数が多いが、裁判所に

おける未処理案件の蓄積により、解決に数年を要することもある。

労働組合が組織されていない企業において、労働者は人的資源省に紛争に係る苦情を申し立てることができる。なお、外国人の非熟練労働者については、労働組合等への不加入が入国の条件とされ、就労ビザにもその旨が明記されている。これにより企業側も、外国人非熟練労働者の入国に際して組合に加入しないことを誓約させる等の措置をとっている。

### (4) 労働協約の位置付け

労働協約は、労使関係法第2条第1項に定められている。労働協約の効果を生じさせるには、労働裁判所に認知されなければならないが、そのためには以下の要件を満たす必要がある<sup>31)</sup>。

- ・労働協約の当事者の明記
- ・労働協約の有効期間の明示（3年以下であってはならない）
- ・労働協約の修正又は解約に関する手続規定
- ・労働協約の解釈や実行に関する問題の解決手段明記
- ・経営陣の専権と見なされる事項を含んでいないこと

認知された労働協約は、各労働者の労働契約の黙示の条件となる。使用者が労働協約の規定に違反した場合、組合や労働者は労働裁判所へ申立てをすることができる。また、労働協約の有効期間は3年以下であってはならないとされているが、当事者は有効期間中に労働協約の有効期限を両当事者の合意の下、変更することができる。変更の事実が労働裁判所に提出されなくてはならない。

## 6 社会保険

### (1) 失業保険制度

労働法に解雇手当は定められているものの、国による失業保険に相当する制度は存在しない。現在失業保険導入の検討が進んでいるが、使用者側の負担増大が想定されるため、経済界の反発は強い。「第5章 第2節」の「マ

■28) 1981年に当時のマハティール首相が発表。日本と韓国の経済発展が国民の労働倫理、勤労意欲や、個人より集団の利益を重視する姿勢にあるとして、マレーシアの近代化を欧米ではなく東アジアの両国から学ぶとする。

■29) 労働組合法25A条

■30) 労使関係法44条b項

■31) 労使関係法14条2項



レーシア 5. 近年の動き・課題・今後の展望等 (3) 失業保険制度」も参照。

## (2) 労災保険制度

1969年労働者災害補償法に基づき、月給3,000リンギ以下の民間被用者及びその使用者は、社会保障機構(SOCSO)の運営する労災給付制度への加入が義務づけられている。労使からの拠出により、労災保険(Employment Injury Insurance Scheme)と廃疾年金(Invalidity Pension Scheme)の2つのスキームを通じて、医療給付、遺族給付、廃疾年金、介護給付等の給付が行われる。

詳しくは「第5章 第2節」の「マレーシア 2. 退職者給付、医療、労災制度 (2) 医療、労災制度等 b 労災給付制度」参照。

## (3) 年金制度

「第5章 第2節」の「マレーシア 2. 退職者給付、医療、労災制度 (1) 年金制度」参照。

## (参考文献)

- ・ 外務省 (各国・地域情勢、マレーシア)  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/malaysia/data.html>
- ・ 日本貿易振興機構 (JETRO)  
<http://www.jetro.go.jp/world/asia/my/>
- ・ ジェトロ・アジア経済研究所  
<http://d-arch.ide.go.jp/aide/>
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (海外労働情報)  
<http://www.jil.go.jp/foreign/index.html>
- ・ 財団法人海外職業訓練協会 (OVTA)  
<http://www.ovta.or.jp/>
- ・ 日本ASEANセンター  
<http://www.asean.or.jp/ja>
- ・ マレーシア政府統計局  
<http://www.statistics.gov.my/portal/index.php?lang=en>
- ・ 人的資源省  
<http://www.mohr.gov.my/>
- ・ 人的資源省労働局

- <http://jtksm.mohr.gov.my/index.php?lang=en>
- ・ タレント・コーポレーション・マレーシア  
<http://www.talentcorp.com.my/>
- ・ 新経済モデル  
[http://www.pmo.gov.my/dokumenattached/NEM\\_Report\\_1.pdf](http://www.pmo.gov.my/dokumenattached/NEM_Report_1.pdf)
- ・ 第10次マレーシア計画  
[http://www.epu.gov.my/html/themes/epu/html/RMKE10/rmke10\\_english.html](http://www.epu.gov.my/html/themes/epu/html/RMKE10/rmke10_english.html)
- ・ マレーシア投資開発庁  
<http://www.midajapan.or.jp/index.html>
- ・ 「マレーシアの地方自治」(財)自治体国際化協会 CLAIR REPORT NUMBER 313 (Dec 10, 2007)  
[http://www.clair.org.sg/j/report/rep\\_313.pdf](http://www.clair.org.sg/j/report/rep_313.pdf)
- ・ Asia Pacific Labour Law Review, Asia Monitor Resource Centre 2003  
<http://www.amrc.org.hk/system/files/Malaysia.pdf>
- ・ 重松伸司『1910年代マラヤ連邦州における移民・労働政策』  
<http://www.shachi.co.jp/jaas/23-01/23-01-03.pdf>
- ・ 水島司「移民・コミュニズム・国民統合—マレー半島のインド人」松本宣郎・山田勝芳(編)『移動の地域史』山川出版社 1998年  
[http://www.l.u-tokyo.ac.jp/~zushima9/pdf\(-for%20hp\)/1-25.txt](http://www.l.u-tokyo.ac.jp/~zushima9/pdf(-for%20hp)/1-25.txt)
- ・ 小野沢純『マレーシアの新開発戦略—「新経済モデル」と「第10次マレーシア計画」』  
<http://www.iti.or.jp/kikan81/81onozawa.pdf>
- ・ 「マレーシアにおけるワーク・ライフ・バランスと使用者団体の役割」マレーシア経営者連盟 (MEF) 2012年2月  
[http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/eocp/info/pdf/report\\_mare.pdf](http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/eocp/info/pdf/report_mare.pdf)
- ・ 職業能力開発総合大学校「諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究」  
[http://www.uitec.jeed.or.jp/school-guide/09/50th\\_04/16.pdf](http://www.uitec.jeed.or.jp/school-guide/09/50th_04/16.pdf)