

第2節 マレーシア (Malaysia)

労働施策

(参考) 1 リンギ = 26.25 円 (2016 年期中平均)

2015年5月に発表した第11次マレーシア計画(11MP)¹では、2020年までの目標として経済成長だけでなく国民の生活向上を目指すとしている。

2016年3月に非熟練外国人労働者の受入れの凍結及び外国人労働者付加金(levy)の引上げが発表された。また、2018年1月からlevyについて使用者負担とすることが決定されている。

2013年1月に最低賃金制度が導入されてから最初の改定が2016年7月に施行された。

失業保険については、2018年1月の導入を目指して2017年度に閣議決定を行い、国会にて審議することとしている。

1 経済情勢

長期間にわたって順調な成長を続けており、金融危機による世界経済の低迷を受け2009年の実質GDPはマイナス成長となったものの、その後は概ね5%以上の成長となっている。

現在のナジブ政権下では、2020年までに高所得国になるべく²、第11次マレーシア計画(2016年～2020年)を策定し、①平等社会に向けた包摂性の強化、②社会福祉の改善、③人的資源の開発促進、④環境に配慮した成長の追求、⑤経済拡大を支えるインフラ構築の強化及び⑥一層の繁栄に向けた成長の再構築の6つの戦略を中心に実施している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口は漸増しており、2015年には1,452万人となった。労働力率は、2012年に65%に達し2015年には67.9%に上昇している。女性の労働力率も2015年時点で54.1%となり、低い水準にあるものの増加傾向にある。

就業者数は労働力人口の増加に伴って増え続けており、2015年には1,407万人であった。

失業率は3%前後で推移しており、比較的低水準で安定した状況にある。

(2) 実施機関

労働行政を主管するのは人的資源省(Ministry of Human Resources: MoHR)であり、その中でも労働局(Labour Department)が中心となって、雇用関係のサービスを提供している。

(3) 職業紹介制度

イ ジョブズマレーシア (JobsMalaysia³)

人的資源省が運営する、求職者と求人者に対してオンラインでのマッチングを提供するポータルサイト。事業主による求人登録、求職者による求職登録は、ともにウェブ上で行うことができる。

国内外からの利用が可能であることから、国内における労働移動の促進のみならず、海外の大学で学ぶマレーシア人学生や、マレーシアへの投資を考える外国企業へのアピールについても期待されている。

表 5-2-1 実質GDP成長率

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (%)					
							Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
実質GDP成長率	7.4	5.1	5.6	4.7	6.0	5.0	5.7	4.9	4.7	4.5	4.2	4.0

資料出所：マレーシア政府統計局

注：数値は2005年比

■ 1) 11th Malaysia Plan
 ■ 2) 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。
 ■ 3) 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。

表 5-2-2 雇用・失業の動向

		(千人、%)							
年		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
労働力人口		11,028	11,315	12,304	12,741	13,222	13,981	14,264	14,518
	男性	7,075	7,218	7,956	8,172	8,419	8,739	8,823	8,953
	女性	3,954	4,097	4,348	4,568	4,803	5,241	5,440	5,565
労働力率		62.6	62.9	63.7	64.5	65.6	67.3	67.6	67.9
	男性	79.0	78.9	79.3	79.7	80.5	81.0	80.6	80.6
	女性	45.7	46.4	46.8	48.0	49.5	52.6	53.7	54.1
就業者数		10,660	10,897	11,900	12,352	12,821	13,545	13,853	14,068
	男性	6,851	6,956	7,708	7,934	8,170	8,485	8,586	8,691
	女性	3,809	3,942	4,192	4,417	4,651	5,061	5,265	5,377
失業者数		369	418	404	389	401	435	411	450
	男性	224	262	248	238	250	255	238	262
	女性	145	156	157	152	152	180	175	189
失業率		3.3	3.7	3.3	3.1	3.0	3.1	2.9	3.1
	男性	3.2	3.6	3.1	2.9	3.0	2.9	2.7	2.9
	女性	3.7	3.8	3.6	3.3	3.2	3.4	3.2	3.4

資料出所：マレーシア政府統計局

ロ ジョブズマレーシア・センター (JobsMalaysia Centre)

地域密着型の雇用サービスをコンセプトに設置されたワンストップ・サービス拠点。全国を中心都市に配置され、ジョブズマレーシアの管理運営の他、以下のサービスを提供している。

- ・ マッチングサービスの提供
- ・ 面接の実施
- ・ 起業支援や事業所訪問を通じた雇用創出支援
- ・ 労働者の能力開発履歴を記録するプロフィール作成
- ・ 求職者向けのキャリアカウンセリング、面接・履歴書・作成セミナー等の実施
- ・ 求人者向けの雇用計画・職務説明書作成セミナー等の実施
- ・ 職業講話等の公開セミナー実施
- ・ 求職者の特性格職業紹介（障害者、シングルマザー、退職者、若年者、職のない既卒者、刑余者、元薬物中毒者等）
- ・ 報告書を通じた労働市場情報の提供（求人・求職情報、労働市場の情報、倒産情報等）等

ハ ジョブズマレーシア・ポイント (JobsMalaysia Point)

2009年に、人的資源省傘下の全ての事務所及び職業訓練施設計99カ所に設置された。求職登録や、ジョブズマレーシアによる求職活動のための設備を備えている。

ニ 民営職業紹介

1981年民間職業紹介業法（Private Employment Agencies Act 1981: PEAA 1981）に規定されている。ここでいう職業紹介業とは、営利・非営利の別を問わず事業主と求職者の間において就職のあっせんを行う者のことを指す。

マレーシアで職業紹介業を行う場合、人的資源省の許可（PEAライセンス⁴）を得る必要がある。事業許可を得た職業紹介事業者に対しては、マレーシア内外の企業へマレーシア人求職者をあっせんすることのみが認められ、外国人労働者のあっせんを行うことはできない⁵。

ホ 労働者派遣

1981年民間職業紹介業法において、事業主に労働者を供給する事業についてはPEAライセンスが必要とされているが、事業主が自らの雇用する労働者を一時的に顧

■ 4) ライセンス取得のためには、株主資本・払込資本金・取締役の要件の他、社名や事業所の所在地及び施設、株主と取締役会に関する要件を満たす必要がある。有効期限は1年間。年間25リンギのライセンス料及び労働力局への保証金預け入れが必要となる。

■ 5) 外国人の非熟練労働者のあっせんについては、内務省（Ministry of Home Affairs: MoHA）の認可を得た人材派遣会社のみ許されている。

客の事業所にて就労させる、いわゆる労働者派遣については、PEAライセンスは不要とされている。

(4) 一般的な雇用維持・促進施策

イ 雇用におけるブミプトラ優遇策

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⁶が発生するに至った。これを踏まえ、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のサービス業種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、ブミプトラ政策の見直しが図られた。さらに、2011年10月には、18のサービス業種の資本規制を2012年から段階的に撤廃すると発表した。

ロ マレーシア計画における労働施策

2010年3月に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（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成長産業の開拓及び⑧成長の持続性確保の8項目からなる新開発戦略を示した。

2015年5月に発表された次期国家5か年計画「第11次マレーシア計画（2016～2020年）」では、①平等社会に向けた包摂性の強化、②社会福祉の改善、③人的資源の開発促進、④環境に配慮した成長の追求、⑤経済拡大を支えるインフラ構築の強化及び⑥一層の繁栄に向けた成長の再構築という6つの戦略が示された。

2020年までの目標として一人当たりの所得54,000リンギを目指している（2015年の実績は36,937リンギ）。また、ジニ係数を2014年の0.401から0.385に低下させることを目指し、そのために約270万人の低所得者世帯層（所得が下位40%の人々）の中間層への引上げに注力するとしている。具体的な施策として、中途退学の抑制や高等教育・技能訓練へのアクセスを高めることなどを計画している。その他、技能労働者の全労働人口に占める割合を35%に引き上げること、150万人分の雇用創出を目指し技能労働者の60%をブミプトラが占めることを目標としている。また、外国人労働者の管理を改善するため、非熟練労働への依存を減らし、採用手続を合理化することも検討されている。

さらに、解雇、労使紛争の多くが自主解決ではなく、労使関係裁判所（Industrial Court）の調停、仲裁に持ち込まれて解決に時間がかかり過ぎているため、1955年雇用法、1959年労働組合法、1967年労使関係法の改正を行うとしている。

また、高度熟練労働者を育成するため産業界・教育現場と連携し、技術職業教育訓練（TVET）⁷を受ける者を2013年の16万4千人から2020年には22万5千人に増加させるとしている。

ハ 高度技能労働者の確保

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

■6) 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こり、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。

■7) Technical and Vocational Education and Training

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
(労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

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 (TalentCorp)」を発足させ、2012年4月には「タレント・ロードマップ2020 (Talent Roadmap 2020)」を発表した。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及び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。

タレント・コーポレーション・マレーシアの代表的なサービスは以下のとおり。

(イ) 国内マレーシア人向け

a ファストラック (FasTrack)

電子・電気工業セクターの調査・開発エンジニア育成を目的とした12ヶ月間のプログラム。受入企業における調査・開発の実践訓練を伴うアプレントィスシップ(徒弟制度)や、職業訓練センターでの補助的なトレーニングが含まれる。期間終了後に受入企業に正式採用される場合もある。

b 構造化インターンシップ・プログラム (Structured Internship Programme: SIP)

高等教育省 (Ministry of Higher Education: MoHE) との共同で、企業⁸がインターンシップを通し、学生⁹に実践的な学習体験を提供する。

学生にとっては教育機関で学んだ理論を実践に移す場であるとともに、希望する産業・企業での就労を体験でき、将来の就職を見据えて使用者に能力を証明する機会ともなり得る。参加企業には、インターンシップに要した費用について税控除のインセンティブが与えられるとともに、将来の正式雇用を前提にインターンシップ生が要求に見合った人材かどうかの測定、選抜を行うことができるというメリットもある。

c フレックスワークライフ・マレーシア

(FlexWorkLife.my)

女性・家庭・地域開発省 (Ministry of Women, Family and Community Development: MoWFC) と人的資

源省が共同で、主に女性活用のためのプログラムを提供する。

ポータルサイトにおいては、フレキシブルな働き方(フレックスタイム、テレワーク等)や、ファミリー・フレンドリーな施設(保育所等)を求める求職者と、それらを提供する企業の求人が登録することによりマッチングを可能とする他、ベスト・プラクティスの情報共有等が行われる。

また、少なくとも2年間キャリアにブランクを持つマレーシア人女性を雇用し、タレント・コーポレーションが認める訓練プログラムを提供する企業は、これらの女性の雇入れから12ヶ月以内に発生した訓練コストに対して税控除を受けることができる。

(ロ) 海外在住マレーシア人向け

a 専門家帰国プログラム

(Returning Expert Programme)

経済改革プログラム (Economic Transformation Programme: ETP¹⁰) の一環として、マレーシア人専門技術者の帰国を容易にすることを目的とする。

申請時点で少なくとも3年間継続して海外に在住、雇用されているマレーシア国民で、一定以上の学位及び実務経験を有する者が帰国し、国家重点経済分野 (New Key Economic Areas: NKEAs) に貢献する場合、さまざまな優遇措置をうけることができる¹¹。

b STARプログラム (STAR Scholarship)

公共サービス局 (Public Service Department: JPA) との共同プログラム。JPAの奨学金を得て海外で学ぶ学生に、経済改革プログラム (ETP) を支援するマレーシアの重要企業に勤務する機会を与える。

c 就職フェア参加に係るインセンティブ

(Career Fair Incentive: CFI)

2012～2016年の間、海外で実施される就職フェアに参加する企業への支援を通して、優秀なマレーシア人の帰国就労誘致を後押しする。

■8) 資本、売り上げ、労働者数において一定の要件を満たした企業のみが参加可能。

■9) マレーシア国民であり、IPTA (Institut Pendidikan Tinggi Awam/Public Institute of Higher Learning) もしくは IPTS (Institut Pendidikan Tinggi Swasta/Private Institute of Higher Learning) でフルタイムの学位取得プログラム及びタレント・コーポレーションが同等であると認めた教育プログラムを受講している者。

■10) 2010年9月25日に、マレーシア国家改革プログラム (NTP) の一部として策定された。2020年の高所得国入りを目指して、12の国家重点経済分野 (NKEAs) の強化、6つの戦略改革イニシアチブ (SRIs) を通じた競争力向上などを図る (<http://etp.pemandu.gov.my/>)。

■11) 所得税を5年間限定で15%に固定、私物のマレーシアへの持ち込みについて課税免除、外国人の配偶者及び子に対する永住権付与等。

海外で実施された、タレント・コーポレーション後援の就職フェアに参加した企業は、旅費、参加費その他関連費用について税控除を受けることができる。なお、就職フェアは、現在海外で学ぶマレーシア人学生及び海外に在住・就労するマレーシア人技能労働者を対象としたものでなければならない。

(ハ) 外国人向け

レジデンス・パスの導入（(9) ロ (イ) b参照）。

(5) 若年者雇用対策

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が重要視されている。

表 5-2-3 若年失業率（15～24歳）

		(千人,%)									
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
		10.9	10.9	10.9	11.9	10.2	9.9	10.3	10.4	10.2	10.7
	男性	10.8	10.5	10.3	11.5	9.6	9.4	9.8	9.3	9.3	9.9
	女性	11.0	11.5	11.8	12.5	11.1	10.8	11.0	12.0	11.6	11.8

資料出所：マレーシア政府統計局

一方で、若年労働者の失業率は10%程度と全年齢失業率と比較して顕著に高い。これについては、急速な高学歴化に見合った職業ポストが十分でないからとの見方がある。2012年11月には、2010年より検討が開始された「卒業生就業ブループリント（The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017）」が完成し、今後の産業構造の変化を見据えた上で、教育と就労支援をリンクさせ、在学生・学卒者が学校で学んだ専門知識や技術を活かした職業生活を送るための道筋が示された。

職業訓練による即戦力人材の育成にも力が入れられており（2 (10) 参照）、タレント・コーポレーションの提供するサービスの多くも、新卒者を対象としたものである（2 (4) 八参照）。

(6) 高齢者雇用対策（退職年齢の引上げ）

民間企業においては慣習として55歳が退職年齢とされてきたが、2012年に最小退職年齢法（Minimum Retirement Age Act 2012）が成立し、2013年7月1日より法定の退職年齢が60歳とされた。

この背景には、平均寿命が伸び高齢化が進む中で、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¹²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）であることが挙げられる。

法施行後に締結されたものはもちろん、法施行前に結ばれた契約であっても、60歳未満での退職を定めた労働契約、労働協約について、施行日以降の退職年齢はすべて60歳とされる。しかし、労働者側の希望によって60歳より早期の退職を選択することは可能である。

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、マレーシア人ではない労働者、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使用者に対しては最大で10,000リンギの罰金が科せられる。60歳未満で年齢を理由に退職させられた労働者は、人的資源省労働局長に不服申立てを行うことができる。

(7) 女性労働対策

イ 女性の労働参加状況

女性の労働力率は2015年時点で54.1%と近隣諸国と比較しても低調である。

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、家事使用人等が挙げられる。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。

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

■ 12) 公務員の定年年齢は、55歳～56歳～58歳と徐々に引上げられ、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。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
(労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
(労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

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、保育施設の充実やフレックスタイム、在宅勤務の促進により、女性の労働力率は2009年の46.4%から、2014年には53.6%に上昇した。第11次マレーシア計画でも引き続き労働参加促進を図り、2020年までに労働力率を59%にするとしている。

□ 女性労働者保護施策

女性の夜間勤務は、1955年雇用法 (Employment Act 1955) 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¹³や農業¹⁴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%未満の者であると規定され、時間外労働や休暇などについても定められた。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り、それによる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。

(9) 外国人雇用対策

イ 根拠法令

出入国管理法 (Immigration Act 1959/63)

□ 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。就労ビザの取得に当たっては、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、発給に当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(外資30%以上) 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12か月残っていること。

なお、申請に当たって年齢制限は設けられていない。

雇用パスを取得している外国人労働者の配偶者や子孫は、ディペンデント・パス (Dependent Pass) の発給により雇用パスの有効期限と同期間の滞在許可を受けることができる。配偶者は個別に雇用パスを取得することなしに、ディペンデント・パスを保持したまま就労許可を得ることができる。

通常、駐在員の最低月額給与は5,000リンギである(上表カテゴリーI、II)。カテゴリーIIIを申請する会社は、内務省より最低月額給与5,000リンギの要件免除の認可を取得しなければならない。この認可後カテゴリーIIIの申請が可能になる。

■ 13) 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等。造船や、電力事業、その他製造業。建設作業等。

■ 14) 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。

【東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（マレーシア）】

※内務省は2015年7月より、外国人の雇用パスの発給について、最低月額給与をベースに3つのカテゴリーに大別している。

カテゴリー	最低月額給与	雇用期間	家族帯同の可否	メイド雇用の可否	更新
カテゴリーI	5,000リンギ以上	2年以上	可	可	更新時に考慮される
カテゴリーII	5,000リンギ以上	2年未満	可	可	更新時に考慮される
カテゴリーIII	2,500～4,999リンギ	1年以下	不可	不可	更新は最高2回まで

b レジデンス・パス（Residence Pass）

2011年4月に、国家重要経済分野（NKEAs）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く就労先を変更することもできる。

レジデンス・パスの取得に当たっては以下の要件を満たす必要がある。

- ・マレーシアの経済改革に貢献できること
- ・マレーシアで3年以上継続して勤務していること
- ・申請時に有効な雇用パスを持っていること
- ・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¹⁵
- ・計5年以上の就業経験があること
- ・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
- ・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ディペンデント・パス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（Long-Term Social Visit Pass）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。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年間の滞在許可が可能である。

(D) 非熟練労働者等

a 概況

約1,400万人の労働者人口のうち約180万人を外国人労働者が占めている（2014年12月現在）¹⁶。インドネシア、バングラデシュ、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、ベトナム等の者も見られる。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、サービス業及び家事使用人に限られており、産業ごとに各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引き続き、第11次マレーシア計画においても外国人労働者への依存縮小を掲げ、外国人労働者の人数、労働時間に応じて企業に課税をすることをしている。

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月からアムネスティ・プログラム（6P）¹⁷と呼ばれ

■ 15) 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。

■ 16) 外国人労働者数は正規に登録されている者の数。非正規の労働者が他に200万人程いるとされている。

■ 17) つぎの6点を内容としたオペレーション。マレー語の頭文字をとって6Pプログラムと名付けている。

- ① Pendaftaran（登録）：合法、違法を含めた全外国人労働者に関するデータベース作成。
- ② Pemutihan（合法化）：違法労働者を、犯罪を犯しておらず、適正な雇用があれば合法化する。
- ③ Pengampunan（アムネスティ）：合法化できない違法労働者にペナルティーなしで帰国を認める。
- ④ Pemantauan（管理）：全国規模の捜査を行い、外国人労働者の雇用を移民局に登録していない使用者を発見すれば、人身売買禁止法／移民法により処罰する。
- ⑤ Penguatkuasaan（強制執行）：関係機関を総動員した大規模な違法外国人労働者排除のための強制執行の実施。
- ⑥ Pengusiran（国外追放）：違法外国人労働者を起訴、国外追放し、再入国を許可しない。実施過程の報告は非公表となっている。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
(労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

中国

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、2014年12月末のプログラムの終了までに約130万人の違法外国人が政府に登録し、このうち約55万人が合法化され、約35万人が帰国した。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。

韓国

2011年から、非熟練の外国人労働者について、就労許可の申請に当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付加金 (Levy¹⁸) が一律50リング引上げられた。

インドネシア

一方で、2013年1月からの最低賃金導入に際して、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Levy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)。2017年1月に2018年1月からLevyを使用者負担とする決定がなされた。

c 非熟練外国人労働者の就労許可

非熟練外国人労働者の雇用については、内務省 (Ministry of Home Affairs: MoHA) からライセンスを取得した人材派遣会社 (Licensed Outsourcing Companies: LOC) のみが行うことができる。

就労認可の期間は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。

(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。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。

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

(10) 職業能力開発

イ 概要

高等教育省 (Ministry of Higher Education)、人的資源省、地方地域開発省 (Ministry of Rural and Regional Development) 傘下のMARA委員会 (Malay for Indigenous People's Trust Council¹⁹)、青年スポーツ省 (Ministry of Youth and Sports)、地方自治体等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全ての資格、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: DSD) 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、マレーシア技能認可証 (Malaysia Skills Certificate: MSC) を制定している。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 初期職業教育訓練 (Initial Vocational Education and Training: IVET)

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²⁰) 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。これらはそれぞれ入学資格や訓練内容が異なっている。

■ 18) 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。
 ■ 19) マレー語「Majlis Amanah Rakyat」の頭文字をとって「MARA」とされる。
 ■ 20) 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、メカトロニクス等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。

MARA 委員会は、ブミプトラの教育・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 継続職業教育訓練（Continuing Education and Training: CVET）

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²¹（National Dual Training System: NDTs）である。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ができなかった。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²²。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中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。

二 人的資源開発基金

（Human Resources Development Fund: HRDF）

1993年に設立され、現在は人材資源開発社（Pembangunan Sumber Manusia Berhad: PSMB）によって運営されている。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。

表 5-2-4 人的資源開発基金拠出額（例：製造業の場合）

50人以上の労働者を雇用する事業主	労働者の月額給与の1%
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	労働者の月額給与の1%
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	労働者の月額給与の0.5%

（11）失業保険制度

1955年雇用法において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。2018年1月の導入を目指して2017年度に閣議決定を行い、国会にて審議することとしている。

3 労働条件対策 ……………

包括的な労働法規として、1955年雇用法が存在し、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。ただし、マレーシア建国の際の合意に基づき、現在でも幅広い立法権限が認められているサバ州とサラワク州には適用されず、それぞれの州にはサバ労働令（Sabah Labour Ordinance）、サラワク労働令（Sarawak Labour Ordinance）が存在する²³。

（1）最低賃金制度と賃金動向

イ 最低賃金

（イ）根拠規定

2012年最低賃金指令（Minimum Wages Order 2012）。この指令の制定及び改廃については2011年国家賃金評議会法（National Wages Consultative Council Act 2011）による。

（ロ）決定方式

2011年国家賃金評議会法に基づき、最低でも2年に一度、国家賃金評議会が政府へ勧告を行う。

国家賃金評議会は、議長、副議長、書記、公務員代表

■ 21) 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。
 ■ 22) 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。
 ■ 23) 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ている。

中国

(最低5名)、労働者代表(最低5名)、使用者代表(最低5名)及びその他有識者²⁴(最低5名)からなる²⁵。労使代表の数は常に同数である必要があり、評議会構成員は総数で29人を超えてはならない²⁶。

勧告の内容は、最低賃金の金額、適用範囲、適用除外、施行期日を含む、最低賃金に関する事項全般にわたる。

勧告を受けた政府は、勧告を承認する、又は指定の期日までに内容見直しの上再勧告を行うよう評議会に指示することができる。

(ハ) 最低賃金額 (2016年12月現在)

半島マレーシア：月額1,000リンギ(時間当たり4.81リンギ)

サバ州・サラワク州・連邦領ラプアン：月額920リンギ(時間当たり4.42リンギ)

(ニ) 適用対象

家事使用人を除く、あらゆる被用者(外国人労働者を含む)。

(ホ) 適用除外又は減額措置の対象

・試用期間の最初の6ヶ月間に限り、最低賃金の30%を超えない範囲での減額が認められる。

・賃金評議会に申請し、最低賃金の支払いが困難であると認められた事業主に関しては、各々3～6ヶ月の施行猶予が認められる。

(ハ) 外国人労働者への雇用税、便宜供与の取扱いについて

最低賃金令が適用される事業主に対しては、外国人労働者に対して課せられる雇用税(Levy: 2 (9) □ (□) b参照)や、住宅供与等の費用について、月額50リンギまでは申請なしに給与から控除することが可能である²⁷。50リンギ以上の控除を行うには申請が必要であり、労働局において個々の事情に応じて控除の可否を判断することとなる。

(ト) その他

最低賃金以上の賃金を支払わなかった労働者に対しては、支払わなかった労働者1人当たり最高10,000リンギ

の罰金が科される。

なお、1955年雇用法第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・サービスの利用
 - ・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用者の福利厚生のために設立された諸制度への雇用主負担支出
 - ・通勤手当
 - ・業務の性質上やむを得ず発生する特殊費用の被用者への支払分
 - ・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
- 等

□ 賃金の動向

全般的に、産業、職位による賃金の格差が大きいとされる。特に一次産業や製造業の非熟練労働者において低賃金で就労する者が多い。また、マレーシア人の中でもブミプトラより華人系の方が高い傾向である。

表 5-2-5 平均月額賃金

	(リンギ)				
	全体	男女別		地域別	
		男性	女性	都市部	農村部
2015	2,312	2,345	2,254	2,514	1,617
2014	2,193	2,232	2,125	2,369	1,521
2013	2,023	2,048	1,977	2,191	1,457
2012	1,906	1,933	1,857	2,054	1,413

資料出所：マレーシア政府統計局

マレーシア経営者連盟(MEF)が2014年11月に発表した給与に関する調査結果によると、2014年における管理職の昇給率は平均で5.53%となり、前年の6.31%を下回った。非管理職の昇給率は平均5.43%で、これも前年の6.68%を下回った。

韓国

インドネシア

マレーシア
(労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

■24) 大臣の意見により、労働・労使関係に関する知識や経験、専門性を有する者から選ばれる。
 ■25) 議長、副議長及び有識者については、公務員、使用者、労働組合メンバーから選ぶことはできない。書記については公務員が務めることとされている。
 ■26) 2013年3月時点で、国家賃金評議会の構成員は26名。
 ■27) ただし最寄りの労働事務所に電子メール若しくは文書での通知が必要である。

表 5-2-6 産業別平均月額賃金

	平均月額賃金 (RM)		
	2013	2014	2015
農業、林業、漁業	1,041	1,109	1,232
鉱業、採石業	3,604	4,873	4,297
製造業	1,759	2,013	2,038
電気、ガス、空調業	3,242	2,867	2,877
水道、下水道業	1,635	1,902	1,995
建設業	1,701	1,831	1,897
サービス業	2,238	2,408	2,587
運輸、倉庫業等	1,987	2,166	2,500
宿泊業、レストラン業	1,263	1,316	1,405
情報通信業	3,552	3,587	3,975
金融、保険業	3,156	3,612	3,808
不動産業等	3,216	3,864	3,946
専門家、科学技術関係	2,991	3,305	3,632
サポートセンター業	1,328	1,449	1,485
公務員、軍人等	2,873	3,155	3,196
教育業	3,415	3,767	3,992
健康、社会的サービス業	2,687	2,974	2,999
芸術、エンターテインメント業	1,626	1,756	1,954
他のサービス業	1,555	1,706	1,711

資料出所：マレーシア政府統計局

八 賃金の決定手法

民間部門の賃金決定には、国家賃金評議会法による最低賃金、団体交渉及び市場原理の三つの仕組みがあるが、実態としては、市場原理によって賃金が決定される場合が多い。

賃金と労働生産性の双方を同時に向上させ、労使に利益をもたらす賃金決定システムとして、人的資源省傘下の労使関係局は、生産性連動賃金システム（Productivity-Linked Wage System: PLWS）の導入を推奨している²⁸。PLWSにおいては、賃金は①固定部分、②変動部分により構成される。①は、固定給と年次昇給が該当し、所得の安定に作用する。固定給は物価水準等の生活コストを反映し、年次昇給を通して調整される。一方、②は、生産性や利潤を基にしたインセンティブであり、労働者各々の業績により決定される。

■ 28) 1996年8月1日に国家労働諮問委員会（National Labor Advisory Council: NLAC）において承認され、これをきっかけに国家の賃金制度見直しの機運が高まった。

■ 29) ここでの「一週間」とは連続する7日間を指す。

■ 30) 「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。

二 賃金をめぐる紛争

また、最低賃金導入を受け、最低賃金未滿で働く労働者の賃金を引き上げる一方で、最低賃金以上の賃金を受け取っている労働者の昇給を抑制する事業主もおり、賃上げに関する格差に不満を持つ労働者がストライキを起こす事例もあった。

(2) 労働時間・休暇制度

イ 労働時間規制

1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時間未滿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間²⁹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 交替勤務³⁰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。

交替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、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

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
(労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

当たり48時間を超えないことが条件である。また、交替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することはできない。

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。ただし、職場内で事故が発生した又は発生するおそれがある場合等、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、通常の就業日の場合賃金時給の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2(7)で述べたとお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が必要であっても構わない。

ホ 年次有給休暇及び病気休暇制度

1955年雇用法に基づき、暦年当たり少なくとも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60E条において、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

有給の病気休暇についても、1955年雇用法第60F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	年60日

ヘ 出産及び育児休暇制度

1955年雇用法第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1日につき、通常の1日当たりの賃金と1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。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、出産手当は最後の使用者が支払い、民間債権として他の使用者へ応分の出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。

(3) 解雇制度

イ 解雇規制及び一般的な解雇

(イ) 雇用契約の終了

期間の定めのある雇用契約又は一定の仕事の完遂を目的とする雇用契約については、一般的に期間の終了又は仕事の完了をもって契約は終了とみなされる。

雇用契約の当事者たる使用者、労働者が雇用契約の終了を相手に通告する場合は、雇用契約に従い、労使共通の通告期間が必要とされる。雇用契約において通告期間が示されていない場合には、1955年雇用法により以下の期間が適用される。

雇用期間	通告期間
2年未満	最低4週間
2年以上5年未満	最低6週間
5年以上	最低8週間

期間の定めのない雇用契約を締結している場合は、一定の労働者保護が規定されている。1967年産業関連法（Industrial Relations Act 1967）においては、雇用契約において、通知期間を定めての理由なき解雇を認める条項があったとしても、正当な理由なくして労働者の解雇は認められないとしている。

(ロ) 懲戒解雇

懲戒解雇については、2日以上連続無断欠勤、犯罪、業務履行困難、反復的怠業等が解雇事由となるが、警告状の交付、査問（弁明の機会の付与）といった手続を経なければ正当な解雇とは認められない。

労働者側に懲戒事由に該当する行為があった場合、使用者は労働者に対して問責理由に係る申立書を交付する。労働者が問責理由に納得できない場合、使用者は社内調査を実施し、労働者へ弁明の機会を付与しなければならない。

社内調査により、労働者に非があると判断された場合、使用者は当該労働者への懲戒の権利を得る。社内調査に先立ち、使用者は2週間を上限として当該労働者の就業を停止できる。停止期間中、労働者は賃金の半額を受け取ることができ、調査結果労働者に非がないと判断された場合、使用者は残りの半額をすべて支払わなければならない。

解雇する場合は違反行為発生後2週間以内に、解雇に先立って警告を発しなければならない。

(ハ) 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、労働時間や従業日の削減、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当たっては、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協議
- 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）（Employment (Termination and Lay-Off benefits) Regulations 1980)³¹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³²

- 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³³
 - ・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

■ 31) 対象となるのは、雇用法が適用される被用者である。
 ■ 32) 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。
 ■ 33) 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。

□ 地位回復申立ての権利

労働者は、懲戒解雇が不当であると考え、労使関係局長に対して書面により地位回復の申立てを行うことができる。労使関係局長が当事者間での和解が困難であると判断した場合は人的資源大臣に付託され、更に人的資源大臣が必要と判断した場合は労使関係裁判所の裁定を受けることとなる。

表 5-2-7 地位回復請求の解決

(件)					
	2010	2011	2012	2013	2014
1. 和解による解決	1,669	2,391	1,680	2,475	1,769
2. 人的資源大臣の仲裁					
2.1 労働関係裁判所に付託せず解決	1,182	1,209	998	866	357
2.2 労働関係裁判所に付託して解決	1,671	1,045	1,587	1,562	1,001

資料出所：人的資源省労使関係局

ハ 解雇を巡る労使紛争

労働者が比較的容易に離転職を行う一方で、使用者が労働者を解雇することは容易ではなく、解雇を巡る問題は労使紛争の主因のひとつとなっている。

労使関係裁判所においては、懲戒解雇を不服とする労働者の訴えが認められ、再就職済みであったことから復職には至らなかったものの、雇用主であった外資企業に未払賃金の支払いが認められた例がある。

(4) 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)

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遵守が求められる。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、使用者の義務の中に、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、又は、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工が必要とされる。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年労働安全衛生法には以下の規定がある。

- ・使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)
 - ・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)
 - ・危険化学物質の分類・包装・表示規定 (1997年)
 - ・安全・保健委員会規定 (1996年)
 - ・安全・保健担当官規定 (1997年)
 - ・健康に危険を及ぼす化学物質の使用基準規定 (2000年)
 - ・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リンギ以下の罰金あるいは5年以下の懲役又はその両方が科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 (DOSHS) 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・操業前に職業安全保健局 (DOSHS) に登録されなければならない。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア (労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

(5) 労災保険制度

イ 労働災害件数の動向

2014年にマレーシア社会保険機構 (Social Security Organization: SOCSO) に報告された労働災害件数³⁴は約6.3万件で、このうち約2.8万件が通勤中の事故によるものであった。

表 5-2-8 労働災害件数の推移

(件)					
	2010	2011	2012	2013	2014
労働災害件数	57,639	59,897	61,552	63,557	63,331
うち通勤災害件数	22,036	24,809	26,256	27,659	28,037

資料出所：マレーシア社会保険機構 (SOCSO)

ロ 労災保険制度の概要

2015年時点で、SOCSOに拠出を行っている事業所は41万社、被用者は635万人である。

なお、非熟練外国人労働者に対しては、使用者は、外国人労働者の労働災害をカバーする外国人労働者補償保険への加入が義務づけられている (詳細は「社会保障施策 2 (2)」の「(参考) 非熟練外国人労働者に対する労災・医療制度」を参照)。

表 5-2-9 労災保険制度

名称		労災給付制度
根拠法		1969年被用者社会保障法 (Employees Social Security Act 1969)
運営主体		社会保障機構 (Social Security Organisation: SOCSO/PERKESO)
被保険者資格		月給4,000リング以下の被用者。月給4,000リングを超える被用者は使用者との合意の上で任意加入が可能。加入後に月給が4,000リングを超えた被用者は継続加入の必要がある。自営業者、家事手伝い、外国人労働者は対象外。
給付の種類・ 給付内容	医療給付	回復するまでの間、SOCSO若しくは政府の医療機関において無料で医療を受けることが可能。
	一時的な労働不能給付	被用者の勤務 (通勤を含む。) に伴う負傷・疾病・障害・死亡に対して補償を行うもの (労災保険スキーム) であり、医療給付、障害給付、介護給付、葬祭給付、遺族給付、リハビリテーション給付及び教育ローン給付がある。
	永久的な労働不能給付	勤務に起因するか否かを問わず、重度の身体障害や治療困難な疾病が原因で収入が3分の1以下となった場合に補償を行うもの (疾病年金スキーム) であり、給付を受けるに当たっては55歳未満であること、SOCSOに設けられている医療評議会 (Medical Board) の審査を経ること等の要件を満たす必要がある。疾病年金 (一時金)、介護給付、葬祭給付、遺族給付、リハビリテーション給付及び教育ローン給付がある。
	遺族	一時金が支払われる。
	その他	-
財源	保険料	財源は労使双方からの拠出であり、被用者が月給の0.5% (疾病年金スキームへの拠出分) を、使用者が同1.75% (労災保険スキームへの拠出分1.25%、疾病年金スキームへの拠出分0.5%) を負担している。
	公費負担	-
実績	受給者数	いずれかの給付を受けた者の延べ人数は51.3万人 (2015年)。
	支給総額	26.8億リング (2015年)
	基金残高等	2015年には約28.3億リングの拠出金が集まり、基金は238億リングに達した。投資資産は234億リング。資産の構成は以下のとおり。 ・マレーシア政府関連証券 (MGS) : 43.80% ・貸付金・債券 : 11.83% ・株式 : 16.55% ・金融市場 : 27.82%

(6) その他 (人材派遣をめぐる問題)

2011年に1955年雇用法の改正が行われ、これまで未整備であった人材派遣について、「人材派遣会社 (Contractor for Labour)」として規定された。政府は、この改正は人材派遣会社を法の下で管理できるようにするため法律上に定義し、政府による立入検査等の必要な規定を置いていきたい旨を主張したが、民間部門の全国中央労働団体であるMTCUは、人材派遣会社を合法化する

ることになるため受け容れられないとしている。

マレーシアでは多くの非熟練外国人労働者が人材派遣会社を通じて就労しているが、質の低い業者もあり、高額な仲介手数料の徴収、人材管理の不備等が問題視されている。マレーシアにおいては派遣労働者の保護、いわゆる偽装請負等に係る法規制や制度解釈が未整備であり、マレーシア労働組合会議はこのような状況がマレーシア人労働者にも広がることを懸念している。

■ 34) SOCSOの統計には、外国人労働者をはじめとしたSOCSO未加入者に係る労働災害は含まれていない。

4 労使関係施策

(1) 労働組合規制と実態

イ 概要

企業別、業種別、職業・職能別、産業別に労働組合の組織が可能とされているが、特定の企業、産業等において組合は一つに限定されており、既に労働組合が登録されているカテゴリーにおいて新たな労働組合の結成は認められない。

1980年代までには主要産業において全国組織が成立し、その後に登録された労働組合は、中小企業、製造業を中心に規模の小さな企業内組合が多い。企業内組合は東方（ルックイースト）政策³⁵を背景として、1988年の法改正により組織が可能となった。

安定的な労使関係が特徴とされているが、労働組合の結成やその活動において多くの規制が設けられていることを問題とする見方もある。マレーシアでは労働運動や政治活動が制限されており、結社・集合・言論・出版の自由についても制限される場合がある。また、5人以上で集会を行う場合、警察の事前許可が必要である。

ILO基本条約のうち、第98号条約（団結権及び団体交渉権）を批准しているが、第87号条約（結社の自由及び団結権保護条約）については未批准である。

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）及び1967年労使関係法（Industrial Relations Act 1967）において規定されている。

ロ 労働組合規制

(イ) 労働組合の結成及び承認手続

a 労働組合局への登録

労働組合を結成し団体交渉を行うには、1959年労働組合法に従って組合規約を作成し、組合の登録を行う必要がある。組合が登録されていない場合、当該組合による要求に対して企業側に対応の義務は生じない。

労働組合は、原則として結成から1ヶ月以内に人的資源省労働組合局に登録申請を行うが、その際には7名以上の組合員を有する必要がある。労働組合局は資格要件

等の審査を経て登録の受理、不受理を決定する。

b 使用者による承認

組合登録を終えた労働組合が従業員を代表して団体交渉を行うためには、使用者による組合の承認が必要である。

労働組合は使用者に対し承認を求める通知を送付する。使用者が承認を拒否した場合又は承認要求に対する回答がない場合、労働組合は14日以内に労働組合局長に訴えなければ、承認要求取下げと見なされる。

使用者による承認拒否及び無回答に関する労働組合の訴えを受理した場合、労働組合局長は、組合の適格性、代表性について調査を行う。調査により組合の正当性が確認された場合、労働組合局長は使用者に対して組合の承認を推奨する。使用者がこれに従わない場合、人的資源大臣は組合の承認を命令することができる。大臣の決定が不服である場合、使用者側は最高裁判所に異議を申し立てることができる。

組合の正当性が認められなかった場合、人的資源大臣が承認拒否を認める決定を行う。この判断は最終決定であり、組合側は人的資源大臣の決定が不服であることを理由としてストライキを行うことはできない。

(ロ) 所管省庁・大臣の裁量

労働組合の登録及び活動に関しては、人的資源省が広範な裁量を有している。

人的資源省の労働組合局長は、適法性を欠く労働組合の登録を取り消す権限を持つ他、特定の企業や業種において既に労働組合が設立されている場合、新たな組合の登録を拒否することができる。人的資源大臣は、国内治安維持の観点から最大で6ヶ月間労働組合の活動停止を命じることが可能である。また、労働組合法の遵守を確認するため、全ての労働組合は定期的に査察を受けるものとされている。

(ハ) その他の規制

a 外国人労働者

外国人の非熟練労働者については、内務省入国管理局により労働組合等³⁶へ加入しないことが入国条件とされる。

■ 35) 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は、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もの。
■ 36) 団体（association）への不加入が入国条件として就労ビザに明記されている。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
（労働施策）

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

b 組合資金の使途に関する規制

労働組合資金を政治目的に使用することは禁止されている。

ハ 労働組合の実態

(イ) 組合数・組合員数等の現状

組合数、組合員数はいずれも漸増の傾向にあるが、組織率は6.9%（2013年）と低調である。

在マレーシア日系企業においても約7割に労働組合が結成されておらず、労働組合との関係に問題を抱えている日系企業は多くないようである³⁷。

表 5-2-10 労働組合数・組合員数の推移

年	組合数	組合員数（人）
2009	680	806,860
2010	690	803,289
2011	697	800,171
2012	690	889,718
2013	706	914,677
2014	735	930,512
2015	729	913,169
2016	735	927,743

資料出所：人的資源省労働組合同局

表 5-2-11 セクター別労働組合数・組合員数（2016年11月）

セクター	労働組合数	組合員数（人）
政府・法定団体	253	565,914
民営企業	482	361,829
合計	735	927,743

資料出所：人的資源省労働組合同局

表 5-2-12 産業別労働組合数・組合員数（2016年11月時点）

産業	2016	
	労働組合数	労働組合員数（人）
農業、林業、漁業	55	74,063
鉱業、採石業	3	156
製造業	169	87,162
電気、ガス、空調業	17	34,111
水道、下水道業	22	9,333
建設業	7	2,145
卸売り、小売り等	36	38,471
運輸、倉庫業等	82	51,863
宿泊業、レストラン業	18	13,561
情報通信業	24	18,248
金融、保険業	47	44,310
不動産業等	5	224
科学研究、専門・技術サービス業	3	3,280
職業紹介、警備業等	15	945
公務員、軍人等	124	133,086
教育業	59	346,710
健康、社会的サービス業	40	69,264
芸術、エンターテインメント業	5	84
他のサービス業	4	727
合計	735	927,743

資料出所：人的資源省労働組合同局

(ロ) 電子産業における組織化問題

1980年代には、マレーシア電機産業組合による電子産業の組織化申請を労働組合同局長が拒否したことが問題になった。1990年代後半に企業内組合の組織化のみを容認し、2008年には地域別労働組合が承認されたが、他産業とは異なり現在も全国組合の結成は認められていない。

二 団体交渉

(イ) 団体交渉の手続

団体交渉を行うには、労働組合が労働組合同局に登録され、従業員の代表組織として使用者側に承認されている必要がある。

一般的に団体交渉は、使用者と産業別全国組織の地域支部及び企業別執行委員会、又は使用者と企業内労組の間で行われる。労組側の招請を受けた使用者がこれを拒否した場合、14日以内に受諾しない場合及び30日以内に団体交渉が開始されない場合、労組側は、団体交渉が遅滞なく開始されるため必要な措置を講ずるよう労働組合

■ 37) JACTIM/JETROによる「2012年在マレーシア日系企業アンケート調査（回答企業197社）」より。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
(労働施策)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

局長に書面で訴えることができる。この訴えにも関わらず団体交渉が開始されない場合は、労使紛争が存在するものとみなされる。なお、労働組合の承認問題や、採用、解雇、復職、配転、昇進については「経営側の専権事項」として団体交渉事項から除外されている。

団体交渉が妥結した場合、両当事者による署名を経て労働協約の成立となる。

不成立の場合は、まず労使関係局の調停に進み、さらに不成立であった場合、労使関係局長、人的資源大臣の順に調停が行われる。人的資源大臣による調停が不成立であった場合は労使関係裁判所の裁定を受けることとなり、これが最終決定となる。

なお、労働組合が組織されていない企業において、労働者は直接上司、現場監督、使用者に対して改善を訴えることにより問題解決を図ることが一般的である。訴えにより解決に至らない場合、労働者は人的資源省に苦情を申し立てることができ、これにより人的資源省は調査等を行う。

(D) ストライキの実施手続

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における3分の2以上の賛成が必要である。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。また、あらかじめストライキの目的について内容を明確にしておく必要がある。

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。しかし、この7日の間に人的資源大臣が紛争の仲裁を労使関係裁判所に求めることが可能であり、裁判所介入後のストライキ、ピケ又はロックアウトは違法とされる。

団体交渉事項から除外されている事項についてストライキを行うことはできない。また、ゼネラルストライキや連帯ストライキも禁止されている。違法なストライキを行った場合、主導した者に対する罰金や禁固刑も規定されており、参加組合員も組合員資格を失うとされる。

(H) ストライキの現状

組織率の低さ、スト実施手続の煩雑さ、対象とすることが可能な紛争の範囲が狭いこと等により、2011年以降発生していない。

(i) 労使団体

a 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: MTCU)、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。

b 使用者団体

使用者団体についても、1959年労働組合法に基づく登録が必要である。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³⁸⁾。

(k) 政策決定への労使関与

マレーシアの労働政策決定システムは、政労使三者で構成されている。人的資源省は労働政策を策定し、法令の実施及び施行にあたる。労働組合連合及び経営者団体は、助言・指導の提供及び政府諮問委員会への積極的な参加を通じ、労働問題に関してそれぞれの構成員を代表する。

国内の労働施策や国際的な労働基準などの問題に係る政労使三者の協議体として、「国家労働諮問委員会

表 5-2-13 ストライキ発生件数

	件数 (件)				参加労働者 (人)				労働損失日数 (人日)			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

資料出所：人的資源省労使関係局

■ 38) MEFは労働組合法上の使用者組合ではないため団体交渉には関与できないが、政府の各種審議会やILO総会等にはマレーシアの使用者を代表して出席している。

(National Labor Advisory Council: NLAC)」が設置されている。NLACは、労使代表それぞれ14名³⁹と、議長である人的資源大臣が指名する書記1名⁴⁰及び政府代表12名からなる。基本的に会合は年に2度であるが、法改正の承認を行う場合等、必要に応じて随時招集される。

ホ 労働協約

1967年労使関係法第2条第1項において定められており、「使用者と労働組合」若しくは「使用者団体と労働組合」の間で書面にて合意したものとされる。具体的には、①全国組合と使用者団体、②全国組合と個別企業、③企業内組合と個別企業、の3種類の労働協約がある。

労働協約の効果を生じさせるには、労使関係裁判所に認知されなければならない。

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、組合や労働者は労使関係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。変更の事実が労使関係裁判所に提出されなくてはならない。

(2) 紛争解決制度とその実態

イ 紛争解決制度

(イ) 労使関係局長及び人的資源大臣による調停

労使紛争は、まず労使の自主的な話し合いや労働協約の手続にしたがって解決が図られる。これで解決されない場合、労使いずれかが労使関係局長に申し出ることにより局長が必要な措置をとる（申出がない場合でも労使関係局長は公共の利益を考慮して介入に乗り出すことができる）。それでも解決しない場合、局長は人的資源大臣に調整を申し出、大臣が調停に必要な措置をとる（局長の調停を経なくても大臣は調停に乗り出すことができる）。

以上の手続によっても解決に至らない場合、人的資源大臣は労使関係裁判所に争議を付託することができる。

労使関係裁判所への付託は人的資源大臣以外によって行うことはできない。ただし、裁定や認証された労働協約の解釈をめぐる争いについては、当事者自身も労使関係裁判所に付託することができる。

(ロ) 労働審判所 (Labour Court)

労働審判所は人的資源省労働局が所管する準司法機関である。1955年雇用法に規定された労働条件の最低基準に関し「使用者が順守しない」といった労働者の苦情を審査するもので、法廷を模した形式で労働局担当官 (Labour Officer) が判事の役割を果たしている。この労働審判制度により労働組合による苦情処理制度を持たない未組織労働者の労働条件が保護されている。この苦情が個別的なものであっても、紛争になった場合は、(イ)の手続を経て労使関係裁判所で扱われることになる。

(ハ) 労使関係裁判所 (Industrial Court)

1967年労使関係法により設置され、判事と労使の代表により構成される。労使関係裁判所は、付託から30日以内に、公益、経済及び産業への影響を考慮したうえで、裁定を下さなければならない。

労使関係裁判所から出された裁定や命令は最終的なものであり争うことはできないが、司法の越権や誤審等の理由に基づく場合に限り高等裁判所で争うことができる。その場合、当事者は裁定が出てから30日以内に、高等裁判所への付託申請を労使関係裁判所に提出しなければならない。

中でも不当解雇に関する紛争の発生件数が多いが、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。解雇が不当と裁定された場合、労働者に対しては最大24ヶ月分の賃金が過去に遡って与えられる。

■39) 使用者代表はマレーシア経営者連盟 (MEF)、労働者代表はマレーシア労働組合会議 (MTUC) 及び官公労働組合会議 (CUEPACS) より選出される。

■40) 書記は、人的資源省より選出される。

□ 実態

表 5-2-14 理由別労使紛争件数 (2010～2014)

	紛争件数				
	2010	2011	2012	2013	2014
団体交渉の拒否	36	26	16	29	24
団体交渉の膠着	69	94	74	108	80
労働協約その他労働条件	73	75	68	127	195
労働者削減、レイオフ	0	6	16	6	19
昇進、業務割り当て、異動等	42	30	12	15	21
降格、懲戒等	19	16	8	7	13
労働基準に関する法違反、福利厚生等	3	9	16	6	5
労働者の権利侵害、不平等な労働慣行	34	20	6	12	12
その他	68	12	78	16	16
合計	344	288	294	326	385

資料出所：人的資源省労使関係局
※その年に新たに報告された労使紛争の件数

表 5-2-15 労働紛争の解決方法

	2010	2011	2012	2013	2014
当該年度の新規争議件数	260	288	294	326	385
対応件数	421	366	380	383	469
解決件数	343	280	323	399	395
解決率	81%	77%	85%	78%	84%
解決件数の内訳					
あっせんによる解決	233	236	216	188	292
労使関係裁判所による解決	80	32	88	81	86
自主解決（申請取下げ）	30	12	19	30	17

資料出所：人的資源省労使関係局

5 最近の動向

(1) 非熟練外国人労働者政策

マレーシアでは約180万人の外国人労働者（全体の約12%）があり、さらに200万人程度の非合法労働者がいるといわれている。製造業、プランテーション等の単純労働を担ってきたが、2020年までに高所得国となることを目標としており、一人当たりのGNI（国民総所得）を1万5千ドル以上にすることや、労働集約型産業からの転換を図るため、非熟練外国人労働者の削減を進めている。

イ 受入れの一部凍結（制度の概要は2（9）を参照）

2016年3月にマレーシア政府は外国人非熟練労働者の

受入れを認めている全ての業種（家事使用人を除く）について、受け入れを凍結することを発表した。

しかし、景気の低迷、最低賃金法施行による賃金の高騰への危惧、外国人非熟練労働者が担ってきた3K（きつい、汚い、危険）業務にマレーシア人がつきたがらないこと等から経済界からは反発の声があり、製造業については一部凍結が解除された。

□ 外国人労働者付加金の引上げ

半島マレーについて以下のとおり実施（他地域は改定なし）。

業種	(単位：リンギ)	
	改定前	改定後
製造業	1,250	1,850
建設業	1,250	1,850
サービス業	1,850	1,850
プランテーション	590	640
農業	410	640
家事使用人	410	410

(2) 最低賃金の改定

2013年1月に導入されてから初の改定が2016年7月に施行され、半島マレーシアは900リンギから1,000リンギに、サバ州・サラワク州・連邦領ラブアンは800リンギから920リンギに引き上げられた。

政府は先進国入りの目標とする2020年までに、1,500リンギまで引き上げたいとしているが、通貨安により景気は停滞しており経営者団体からは解雇にもつながりかねないとの反発の声がでている一方、マレーシア労働組合会議（MUTC）は今回の引き上げは小幅であり⁴¹事業閉鎖や解雇にはつながらないとしている。

(3) 失業保険の導入

2014年12月、解雇された労働者の支援を目的として、失業保険スキーム（EIS）⁴²を導入し、解雇された民間企業の労働者に対して給付金を支給すると発表した。再就職に必要な訓練を受ける機会も与え、政府サイト「ジョブズマレーシア」にも、解雇された労働者の再就職をよ

■ 41) MUTCは半島マレーシアで1,200リンギの引き上げを要望していた。
■ 42) Employment Insurance Scheme

り効率的にサポートするための機能を加えるとした。

しかし、マレーシア経営者連盟等の経済界から強く反発があったため、2016年も引き続き検討されている。2018年1月の導入を目指して、2017年には閣議決定を行い、国会にて審議を行うこととしている。

(4) 建設業改革計画

2015年9月、外国人労働者への依存を軽減し、建設産業を世界のトップレベルにまで引き上げるための建設産業改革計画（CITP）⁴³に基づく、品質、安全性、プロフェッショナリズム、環境、持続可能性、生産性等の18のイニシアティブを発表した。

第11次マレーシア計画の一環でもあるCITPは建設産業における人材開発を中心とした計画で、建設産業に関する訓練コースを作り、スキルアップやスキルトレード、カリキュラムの見直しや最新の建設産業の状況に合わせた、訓練内容の策定などが盛り込まれている。また、政府機関と建設業者が連携して建設産業に特化した見習いプログラムも実施されている。

(参考文献)

- 世界銀行
<http://www.worldbank.org/>
- 外務省（各国・地域情勢、マレーシア）
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/malaysia/>
- 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（Department of Statistics）
<http://www.statistics.gov.my/portal/index.php>
- 人的資源省（Ministry of Human Resources）
<http://www.mohr.gov.my/>
- マレーシア投資開発庁
（Malaysian Investment Development Authority）
<http://www.mida.gov.my/jpn/index.php>
- マレーシア社会保険機構
（Social Security Organization, Malaysia）
<http://www.perkeso.gov.my/>

中国

韓国

インドネシア

マレーシア
（労働施策）

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

■ 43) Construction Industry Transformation Programme