

第4章 マレーシア (Malaysia)

(1リンギ=30.96円、2013年期中平均)

1 概観

(1) 概要

マレーシアは一人当たり GDP が10,338米ドルと、ASEAN 内ではシンガポール、ブルネイに次ぐ第3位、人口は ASEAN 内第6位の約2,934万人¹⁾の、人口規模の小さな中進国である。2020年までの高所得国²⁾入りを目指して経済面、産業面での改革を推し進めており、海外からの投資誘致も積極的に行っている。

従来は低廉な労働力及び安定的な労使関係が魅力とされてきたが、マレーシアに進出する外資企業において近年、労働コストの上昇や、労働力確保の難しさが問題となっている。労使関係についても、政策決定に労使が積極的に関与し協調的とされる反面、労働者からは、労働組合活動への厳しい規制に対する批判の声も聞かれる。

手続の煩雑さによりストライキの発生件数が極めて少ない一方で、解雇等を巡る紛争は頻発している。労使紛争に際しては、一般的に人的資源省 (Ministry of Human Resources: MoHR) の 労 使 関 係 局 (Department of Industrial Relations) や労働組合局 (Department of Trade Union Affairs) 及び人的資源大臣によるあっせん、労使関係裁判所 (Industrial Court) による調停等の手段で解決が図られるが、未処理案件の蓄積による解決の長期化が問題となっている。

(2) 日本及び他国との関係

イ 日本との関係

マレーシアにとって日本は、輸出入額ともに第3位 (2012年)の、重要な貿易相手国である。また、日本にとってもマレーシアは輸出額第11位、輸入額第8位 (2012年)であり、両国は密接な経済関係を築いている。マレーシアから日本へは、鉱物性燃料 (LNG 等)、電気機器、木

材等の輸出が中心であり、日本からマレーシアへは電気機器、機械類、自動車、鉄鋼等の輸出が大部分を占める。

1980年代後半以降、円高、低廉な労働力、安定した政治状況等を背景に多くの日本企業がマレーシアに進出した。日系企業の対マレーシア投資は2012年1～5月期において21億3,149万リンギと、米国に次いで第2位の投資国となっている。

進出企業数は、2012年8月現在1,409社 (製造業729社、非製造業680社)である。製造業では電気機器製造、非製造業ではサービス業が多くを占めている。マレーシア日本人商工会議所 (The Japanese Chamber of Trade & Industry, Malaysia: JACTIM) には、2013年9月現在574社が加盟している。

ロ 他国との関係

製造部門を中心に、ドイツ、米国、スウェーデン、韓国など、多くの先進国企業がマレーシアに進出している。天然資源が豊富であること、港、空港、陸上輸送などの設備が整っていることも、投資先としての魅力とされている。

労働者確保の問題や労働コスト上昇は、日本のみならずマレーシアに進出する他国企業においても問題視されている。特に、労働力確保の問題に関しては、クアラルンプールに進出している外国企業の半数近くが懸念しているとの調査結果³⁾もあるが、マレーシア人には熟練労働者が少なく定着率が悪いことに加え、政府が外国人非熟練労働者への依存低下施策を進めているため、単純労働者の確保も難しくなりつつあることが主な理由とされている。

■ 1) 一人当たり GDP 額、人口いずれも 2012 年のデータ。

■ 2) 世界銀行の 2009 年の一人当たり国民総所得 (GNI) を元にした分類において、高所得国とは GNI が約 12,000 米ドル / 年以上を指す。この分類において、2009 年の GNI が 7,350 米ドル / 年であったマレーシアは、中所得国 (3,946 ~ 12,195 米ドル / 年) に含まれる。

■ 3) "Asia Business Outlook Survey 2013" Economist Corporate Network (2013)。

表 特 4-1 外国からの新規投資

	2013年1～5月		2012年	
	投資件数 (件)	投資額 (リンギ)	投資件数 (件)	投資額 (リンギ)
米国	5	4,657,239,143	16	295,779,636
日本	29	2,131,494,810	62	2,792,900,107
シンガポール	55	1,891,927,329	109	2,214,565,561
韓国	7	1,718,505,485	17	1,636,972,599
オランダ	6	1,245,708,928	18	834,759,905
香港	3	367,622,227	7	90,888,472
インドネシア	5	214,000,000	5	85,719,017

資料出所：マレーシア投資開発庁

2 労働組合規制と実態

(1) 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⁴⁾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。

(2) 労働組合規制

イ 労働組合の結成及び承認手続

(イ) 労働組合同局への登録

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同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。労働組合同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。

(ロ) 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日以内に労働組合同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、労働組合同局長は、組合の的確性、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、労働組合同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

■ 4) 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。

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。

□ 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、すべ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

(イ) 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⁵⁾へ加入しないことが入国条件とされる。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。

(ロ) 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。

(3) 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6.5%（2011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⁶⁾。

表 特 4-2：労働組合数・組合員数の推移

年	組合数	組合員数（人）
2006	631	801,585
2007	642	803,212
2008	659	805,565
2009	680	806,860
2010	690	803,289
2011	697	800,171
2012	694	889,718
2013年9月	702	898,821

資料出所：人的資源省労働組合同局

表 特 4-3 セクター別労働組合数・組合員数(2013年9月時点)

セクター	労働組合数	組合員数（人）
政府・法定団体	243	516,982
民営企業	459	381,839
合計	702	898,821

資料出所：人的資源省労働組合同局

表 特 4-4 産業別労働組合数・組合員数(2013年9月時点)

産業	2013	
	労働組合数	労働組合員数（人）
農業、狩猟、林業	49	77,170
漁業	3	1,038
鉱業、採石業	3	961
製造業	159	97,261
建設業	4	1,387
電気、ガス、水道業	30	50,321
卸売り、小売り等	34	40,865
宿泊業、レストラン業	18	16,355
運輸、倉庫業等	98	59,039
金融業	42	44,887
不動産業等	3	173
公務員、軍人等	115	120,504
教育業	58	317,084
健康、社会的サービス業	47	64,423
他のサービス業	39	7,353
計	702	898,821

資料出所：人的資源省労働組合同局

■ 5) 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。
 ■ 6) JACTIM/JETRO による「2012年マレーシア日系企業アンケート調査（回答企業197社）」より。

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。電子産業には海外からの投資が多く、組織化の規制についても外資系企業の意向をくんだものであると言われている。

(4) 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よう労働組合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（3（1）参照）。

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。

ロ 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介をし労使関係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、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。

ハ 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、ストライキの件数は少ない。2013年は労働条件への不満や最低賃金の導入を巡り数件のストライキについて報道されたが、当局の迅速な介入等によりいずれも長期化には至らなかったようである。

表 特 4-5 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）		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
合計	4	2	0	393	71	0	1,139	181	0

二 労使団体

(イ) 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。

(D) 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⁷⁾。

ホ 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 (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⁸⁾と、議長である人的資源大臣が指名する書記1名⁹⁾及び政府代表12名から成る。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。

個別の施策検討やその施行において、政労使による諮問委員会が個別に設けられることも多く、政策決定において政労使は概して協調的である。また、年度の予算案策定に当たっては、国内労使の他、外資系企業の商工団体に対しても要望聴取等を行っているようである。

(5) 労働協約

イ 位置付け

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「使用者組合と労働組合」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が、そのためには以下の要件

を満たす必要がある。

- ・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。

ロ 現状

労働協約数は漸増傾向にあり、2011年の全産業における労働協約総数は322件である。2011年時点で労働協約が適用される労働者数は14万9千人であった。

■ 7) 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。
 ■ 8) 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。
 ■ 9) 書記は、人的資源省より選出される。

表 特 4-6 労働協約件数及び適用労働者数

セクター	労働協約数 (件)					適用労働者数 (人)				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
農業、狩猟、林業	9	13	8	12	14	34,014	1,304	616	13,367	41,550
漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鉱業、採石業	2	7	9	6	14	63	520	838	1,088	10,717
製造業	127	128	143	190	175	34,308	17,133	31,018	44,109	48,852
電気、ガス、水道業	1	10	1	4	9	78	6,234	1,481	1,893	23,092
建設業	1	2	3	4	1	63	52	155	41	280
卸売り、小売り等	10	25	18	15	13	2,941	10,564	1,578	1,023	2,416
宿泊業、レストラン業	13	22	23	27	25	2,048	2,599	2,996	3,673	3,286
運輸、倉庫、通信業等	22	20	21	32	24	107,121	3,152	27,731	25,944	8,340
金融業	8	13	22	15	20	2,750	34,247	3,162	47,282	3,539
不動産業等	9	11	6	6	9	1,359	5,638	427	1,131	2,689
公務員、軍人等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育業	2	1	2	0	1	444	535	428	0	880
健康、社会的サービス業	3	3	3	3	6	1,155	47	1,003	1,132	1,914
他のサービス業	9	15	17	16	11	804	4,330	3,923	728	1,217
家事使用人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
海外の組織・機関	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	216	270	276	330	322	187,148	86,355	75,356	141,411	148,772

資料出所：人的資源省労働組合同局

3 紛争解決制度とその実態……………

(1) 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（申出が無い場合でも労使関
 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
 約の解釈を巡る争いについては、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。

ハ 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組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。

(2) 実態

表 特 4-7 理由別労使紛争件数 (2007～2011)

	紛争件数				
	2007	2008	2009	2010	2011
団体交渉の拒否	60	26	24	36	26
団体交渉の膠着	85	75	114	69	94
労働協約その他労働条件	55	89	72	73	75
労働者削減、レイオフ	11	4	7	0	6
昇進、業務割り当て、異動等	41	22	18	42	30
降格、懲戒等	12	20	11	19	16
労働基準に関する法違反、福利厚生等	11	4	9	3	9
労働者の権利侵害、不平等な労働慣行	11	0	11	34	20
その他	16	27	64	68	35
合計	302	267	330	344	311

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 特 4-8 労使紛争の解決方法

	(件)				
	2007	2008	2009	2010	2011
前年からの繰り越し	157	119	152	161	162
当該年度の新規争議件数	302	267	330	344	311
合計	459	386	482	505	473
斡旋による解決	248	177	219	233	295
労使関係裁判所による解決	66	34	72	80	46
自主解決 (申請取下げ)	26	23	30	30	46
解決件数	340	234	321	343	387
解決率 (%)	74.07	60.62	66.6	67.92	81.82

資料出所：人的資源省労使関係局

4 解雇規制と解雇を巡る労使紛争……

(1) 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、反復的怠業など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、労働時間や従業員日の削減、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）（Employment (Termination and Lay-Off benefits) Regulations 1980）」¹⁰⁾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¹¹⁾

- 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¹²⁾

- ・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

(2) 地位回復申立ての権利

懲戒解雇が不当であると考えられる場合、労働者は、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。

(3) 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。

懲戒解雇を行う場合においても、当該労働者に対して警告状を発出する、査問委員会を実施する等、適切なプロセスを踏むことが重要とされている。

解雇を巡る紛争の件数が多いことから未処理案件が蓄積し、紛争処理に時間がかかることが問題視されており、迅速化が課題とされる。

表 特 4-9 退職理由別地位回復請求数

	2007	2008	2009	2010	2011
	(件)				
不祥事による即時解雇	1,535	1,216	1,519	1,287	1,305
退職強要	291	232	395	255	270
1955年雇用法 15 (2) ※	50	10	13	10	12
人員削減	918	1,136	1,123	512	505
見習い期間の終了	180	118	203	147	157
有期契約の満了	72	56	151	46	60
懲罰	55	17	43	22	28
単純解雇	1,064	450	556	459	567
強制的な辞任	190	179	195	176	162
自発的な辞任	55	14	26	16	15
契約内容への不満	35	45	116	18	75
健康上の理由	29	30	28	22	32
定年退職	22	17	22	15	31
その他	350	754	500	486	470
合計	4,846	4,274	4,890	3,471	3,689

資料出所：人的資源省労使関係局

※従事させる業務がなくなる、賃金が支払えない等、使用者の事情による解雇

■ 10) 対象となるのは、1955年雇用法が適用される被用者である。
 ■ 11) 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。
 ■ 12) 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。

表 特 4-10 地位回復請求の解決

(件)

	2007	2008	2009	2010	2011
1. 地位回復	906	1,194	2,419	805	1,341
2. 一時金 (Ex-Gratia) 支払い (支払金額 (リンギ))	1,065 10,533	1,183 12,610	1,235 13,119	864 12,199	1,050 13,209
3. 人的資源大臣の仲裁					
3.1 労使関係裁判所に付託して解決	1,842	1,233	1,219	1,671	1,045
3.2 労使関係裁判所に付託せず解決	886	623	271	1,182	1,209

資料出所：人的資源省労使関係局

5 最低賃金制度と賃金動向……………

(1) 概要

1947年賃金評議会法 (Wages Council Act 1947)¹³⁾により、映画館従業員、ケータリング業など特定の職種について報酬と雇用条件が定められた。しかし、製造業の労働者は法の適用外であり、また法定の最低賃金が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であった。

経済成長や物価の上昇にも関わらず賃金の伸びが低く、月額収入700リンギ以下の労働者が3割以上であったこと等により、政府は2010年に最低賃金の導入を目指すことを決定、2011年に国家賃金評議会法 (National Wages Consultative Council Act 2011) を制定した。翌2012年3月には、最低賃金の導入を閣議決定し、7月16日付けで、2012年最低賃金指令 (Minimum Wages Order 2012) を公布した。

マレーシア中央銀行は、2013年の展望として、国内労働者の27%程度が最低賃金令の恩恵を受けると試算した。

最低賃金導入により賃金が上昇する労働者のみに注目した場合として、半島マレーシアにおいては約33% (平均月収674リンギから900リンギへ上昇)、サバ州・サラワク州では約38% (平均月収579リンギから800リンギへ上昇) と、大幅な実質賃金の増加を見込んだ。

政府は国民所得の増大のみならず、低賃金で労働者を確保することが困難になり、その結果として企業の設備投資が活発化し、機械化の促進や生産性の上昇が起こる

ことを期待している。

(2) 最低賃金

イ 概要

最低賃金指令は、6名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 (被用者数は問わない) については、2013年1月1日に施行された。被用者が5人以下の事業主については6ヶ月間の猶予期間が設けられ、2013年7月1日付けで施行された (施行猶予の対象者及び猶予期間についてはト参照)。

ロ 根拠規定

「2012年最低賃金指令 (Minimum Wages Order 2012)」である。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。

ハ 決定方式

2011年国家賃金評議会法 (National Wages Consultative Council Act 2011) 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 (最低5名)、労働者代表 (最低5名)、使用者代表 (最低5名)、その他有識者¹⁴⁾ (最低5名) から成る¹⁵⁾。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¹⁶⁾。

■ 13) 2011年国家賃金評議会法 (National Wages Consultative Council Act 2011) により廃止された。

■ 14) 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。

■ 15) 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。

■ 16) 2013年3月時点で、国家賃金評議会の構成員は26名。

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。

二 設定方式

現在は、経済格差を考慮して、半島マレーシアと、ボルネオ島のサバ州・サラワク州及び連邦領ラブアンにおいて最低賃金額が異なっている。しかし、国家賃金評議会は、次回の見直しの際に半島マレーシアと他地域の最低賃金を同額にすることを検討すべきとの勧告を行っており、全国一律の最低賃金を目指している。

ホ 最低賃金額

半島マレーシア：月額900リング（時間当たり4.33リング）

サバ州・サラワク州・連邦領ラブアン：月額800リング（時間当たり3.85リング）

ヘ 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）。

ト 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た。
- ・中小企業が雇用する外国人労働者については、2013年12月31日までの間は適用除外とされ、中小企業以外が雇用する外国人労働者についても、適用の延期が必要な場合は2013年6月30日までに申請することとされた¹⁷⁾。

チ 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:第5章第2節2(9)□(0)b参照)や、住宅供与等の費用について、月額50リングまでは申請なしに給与から控除することが可能である¹⁸⁾。50リング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。ただし、最低賃金令の施行猶予を受けている事業主については、最低賃金が適用されるまでの間、外国人労働者への支払い給与からの一切の控除が認められない。

リ 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リングの罰金が科される。

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・サービスの利用など
- ・年金基金、老齢退職基金、整理・一時解雇保証制度、従業員貯蓄制度など被用者の福祉厚生のために設立された諸制度への雇用主負担支出
- ・通勤手当など
- ・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

■ 17) 議法施行後の2013年1月末に政府が方針を決定、3月16日に国家賃金評議会が表明し、5月28日付けで最低賃金令が改正された。

■ 18) 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。

(3) 賃金の動向

表 特 4-11 平均月額賃金

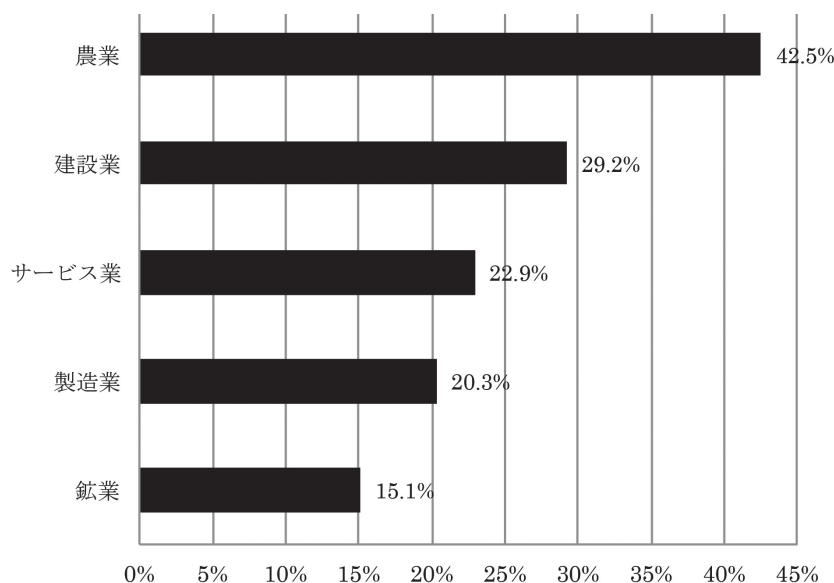
	(リンギ)									
	全体	男女別		地域別		出身地・民族別				マレーシア人以外
		男性	女性	都市部	農村部	マレーシア人	マレー系	華人系	インド系	
2012	1,881	1,906	1,838	2,028	1,393	2,017	1,990	2,331	1,903	1,075
2011	1,775	1,801	1,728	1,912	1,369	1,921	1,877	2,235	1,812	926
2010	1,772	1,810	1,702	1,970	1,260	1,887	1,893	2,130	1,725	1,134

資料出所：マレーシア政府統計局

一般的に、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。半島マレーシアにおいては、

農業労働者の約43%、製造業においても20%以上が、最低賃金令施行以前において月額900リンギ未満で就労していた。

図 特 4-12 月収 900 リンギ未満の労働者の割合（産業別、2012）



注) データは半島マレーシア地域のもの
資料出所：マレーシア国立銀行

(4) 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、団体交渉と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¹⁹⁾。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固定部分には、固定給と年次昇給が該当し、所得の安定に作用する。固

■ 19) 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。

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変動部分は、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。

(5) 賃金を巡る紛争

最低賃金制度の外国人労働者への適用が延期されたこと等に対する労働者の反発により、2013年には、最低賃金の支払いを求める外国人労働者によるストライキが発生した。また、最低賃金導入を受け、最低賃金未満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あり、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についても報道された。

6 その他（人材派遣を巡る問題）……………

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、MTCU 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。

7 まとめ……………

マレーシアの労使関係においては、ストライキや大規模な労使紛争が極めて少ないことが特徴である。

ストライキが少ない要因としては、国家労働諮問委員会（NLAC）をはじめとする政労使三者の協議を重視した政策決定手続が機能していることが挙げられる。一方で、労働組合の結成や活動について所管官庁の強い権限のもと制限がかけられていることもまた、ストライキを

抑制する大きな要因となっている。

解雇等の個別的な労使紛争を解決するための手段としては、所管官庁による調停から労使関係裁判所の裁定まで、数段階の解決手続が整備されているが、手続の迅速化が今後の課題である。

（資料出所）

- ・ ASEAN
<http://www.asean.org/>
- ・ 人的資源省（Ministry of Human Resources）
<http://www.mohr.gov.my/index.php/en/>
- ・ 労使関係局（Department of Industrial Relations）
<http://jpp.mohr.gov.my/index.php/ms/>
- ・ 労働組合同局（Department of Trade Union Affairs）
<http://jheks.mohr.gov.my/index.php/en/>
- ・ 労使関係裁判所（Industrial Court）
<http://www.mp.gov.my/index.php/en/>
- ・ マレーシア生産性公社（Malaysia Productivity Corporation）
http://www.mpc.gov.my/home/?sstr_lang=en&cont=ds&id=4i7&item=d4&t=3
- ・ マレーシア中央銀行
<http://www.bnm.gov.my/index.php?&lang=en>
- ・ 在マレーシア日本国大使館
<http://www.my.emb-japan.go.jp/Japanese/index.htm>
- ・ 財務省貿易統計
<http://www.customs.go.jp/toukei/index.htm>
- ・ 日本貿易振興機構（JETRO）
<http://www.jetro.go.jp/indexj.html>
- ・ マレーシア日本人商工会議所（JACTIM）
<http://www.jactim.org.my/>
- ・ 公益財団法人国際労働財団（JILAF）
<http://www.jilaf.or.jp/>
- ・ 国際労働機関（ILO）
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- ・ UNION EXECUTIVE CIMB BANK
<http://unioncimb.org.my/home/index.html>
- ・ 一般財団法人海外職業訓練協会（OVTA）
<http://www.ovta.or.jp/>

第4章

アジア7か国の労使紛争とその解決制度

- ・財団法人海外貿易開発協会（HIDA）
<http://www.hidajapan.or.jp/>

序
章

中
国

イ
ン
ド

イ
ン
ド
ネ
シ
ア

マ
レ
ー
シ
ア

フ
ィ
リ
ピ
ン

タ
イ

ベ
ト
ナ
ム