

## 第2節 マレーシア (Malaysia)

### 労働施策

(参考) 1リンギ=30.96円 (2013年期中平均)

2013年には、包括的最低賃金(「特集第4章 5最低賃金制度と賃金動向」を参照)及び民間セクターへの法定最小退職年齢が導入された。

5月5日には第13回総選挙が行われ、与党連合の勝利により第2次ナジブ内閣が発足した。しかし選挙での得票は伸び悩み、特に中華系国民や都市部における与党離れが顕著であった。

マレーシアは、マレー半島部(半島マレーシア)とボルネオ島北部(東マレーシア)を国土とする多民族国家である(マレー系6割、中華系2割、インド系1割弱)。また、多数の在留外国人(総人口の約1割に相当)が国内に居住している。多様な民族、言語(マレーシア語(国語)、北京語、広東語、タミル語、英語)、宗教(イスラム教(連邦の宗教)、仏教、ヒンドゥー教、キリスト教、儒教、原住民信仰)が混ざり合い、独自の文化を形成している。

19世紀前半から英国による植民地支配がはじまり、この際のスズ鉱山及び天然ゴムプランテーションへの外国人労働者流入(福建、広東の中国人、タミル地方のインド人など)が現在の人種構成を生んだと言われている。第二次大戦を経て1957年に独立し(1965年にはシンガポールが分離・独立)、現在では立憲君主国として議会制民主主義を採用。独立以来、マレー系政党である「統一マレー国民組織(UMNO)」を中心とした与党連合(バリサン・ナショナル(BN))が一貫して政権を担っている。

行政区分としては、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。

豊富な天然資源(石油・ガス、パームオイル、天然ゴム、木材)に加え、1980年代以降はマハティール首相の下輸出指向型工業化政策を推進して高度成長を達成。現在では中所得国(一人当たり国民総所得(GNI)は9,800米ドル(2012, 世銀))に分類されるが、政府は2020年までに高所得国(一人当たりGNIが約12,000米ドル以上)になるべく様々な経済政策を打ち出している。ジニ係数は0.462(2009, 世銀)でタイ、フィリピンより高い。インフレ率は、生活必需品(砂糖、ガソリン等)の価格統制及び補助金交付などにより2~3%に抑えられている。経済規模に比べ労働力人口が少なく、かつ周辺国より人件費が相対的に高いことから、農業・プランテーション、建築、製造業、家庭内労働(メイド)などの産業セクターを中心に大量の外国人労働者(正規外国人労働者だけでも約180万人)が流入している。

政府の財政収支は2008年以降赤字(対GDP比で▲5~▲7%(2009~2011年))で、債務残高は対GDP比52%(2011)と高い水準にとどまっており、税制改革として2015年より物品・サービス税(GST)が導入される予定である。

表 5-2-1 基礎データ

総人口(2012)	2,934万人
65歳以上の人口割合(2012)	5.3%
総医療費(2011)	375億リンギ(GDPの4.4%)
一人当たり国民総所得(2012)	9,800米ドル
世帯収入月額(2009)	平均値4,025リンギ 中間値2,841リンギ

出典: マレーシア政府統計局、マレーシア保健省、世界銀行

### 1 経済情勢

1985年以降は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、現在は中上流所得国に位置する。

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>1)</sup>を目標として、2010年に開発戦略「新経済モデル（New Economic Model）」を開始し、民間セクターの牽引により産業・サービスの付加価値が高まることを目標としているが、技能や産業競争力の向上、公的セクターの無駄排除等、様々な課題をクリアする必要がある。「貧困の罨<sup>2)</sup>」や所得格差の問題についても指摘されている。

表 5-2-2 実質 GDP 成長率

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013					
							Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
実質 GDP 成長率	6.3	4.8	-1.5	7.4	5.1	5.6	5.1	5.6	5.3	6.5	4.1	4.3

資料出所：マレーシア政府統計局  
注：数値は 2005 年比

表 5-2-3 雇用・失業の動向

年	2005								2006								2007								2008								2009								2010								2011								2012							
	労働力人口	10,413								10,629								10,890								11,028								11,315								12,314								12,676								13,120						
男性	6,701								6,844								6,964								7,075								7,218								7,956								8,130								8,339							
女性	3,713								3,785								3,926								3,954								4,097								4,348								4,546								4,781							
労働力率	63.3								63.1								63.2								62.6								62.9								63.7								64.4								65.5							
男性	80.0								79.9								79.5								79.0								78.9								79.3								79.7								80.5							
女性	45.9								45.8								46.4								45.7								46.4								46.8								47.9								49.5							
就業者数	10,045								10,275								10,538								10,660								10,897								11,129								12,284								12,723							
男性	—								—								—								—								—								7,112								7,890								8,093							
女性	—								—								—								—								—								4,017								4,394								4,630							
就業率	61.0								61.0								61.2								60.6								60.6								61.6								62.4								—							
男性	77.2								77.3								77.0								76.5								76.1								76.9								77.3								—							
女性	44.2								44.2								44.8								44.0								44.6								45.1								46.3								—							
失業者数	226								255								241								263								259								235								244								396							
男性	126								149								138								154								155								140								143								245							
女性	100								106								103								109								104								95								101								151							
失業率	3.5								3.3								3.2								3.3								3.7								3.4								3.1								3.0							
男性	3.4								3.3								3.1								3.2								3.6								3.3								2.9								2.9							
女性	3.7								3.4								3.4								3.7								3.8								3.6								3.3								3.2							

資料出所：マレーシア政府統計局

(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

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、2012年には1,312万人となった。労働力率は60～65%程度で推移しており、2012年には65.5%であった。女性の労働力率は2012年時点で49.5%と、増加傾向にあるものの低い水準にある。

就業者数は労働力人口の増加に伴って増え続けており、2012年には1,272万人であった。就業率については、2005年以降大きな変化は見られない。

失業率は3～4%で推移しており、比較的低下水準で安定した状況にある。

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。

■ 1) 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。  
■ 2) 所得が増加しても、それにより政府サービスが打ち切りや削減となることにより、結局貧困から抜け出せない現象のこと。

(3) 職業紹介制度

イ ジョブズマレーシア (JobsMalaysia<sup>3)</sup>)

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。

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。全国の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
- ・ 求職者の特性別職業紹介 (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、倒産情報など)、等

ハ ジョブズマレーシア・ポイント (JobsMalaysia Point)

2009年に、人的資源省傘下のすべ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。

マレーシアで人材紹介業を行う場合、人的資源省の許可 (PEA ライセンス<sup>4)</sup>) 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<sup>5)</sup>。

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

■ 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。

■ 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。

民族暴動<sup>6)</sup>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率比率の維持、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 第10次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、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。

さらに、新経済モデルを実現するため、政府は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ている。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が提言された。

そのうち、労働法制の見直し<sup>7)</sup>、外国人労働者への依存低下（(9)ロ(ロ) b参照）、パートタイム労働者の権利保護（(8)参照）については既に実行に移された。また、労使紛争解決の効率化、「失業救済基金」の設置（5(2)参照）、職業紹介機関の改善<sup>8)</sup>については、現在も検討が進められている。

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（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、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。

#### ハ 高度技能労働者の確保

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イスシップ（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）

■ 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) 雇用、給与、解雇等の柔軟化について、2012年4月に改正雇用法を施行した。  
 ■ 8) 産業界、教育現場及び地域と連携し、進路相談の改善や現場のニーズにマッチした人材紹介等を可能とするため、現在法案を検討している。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア  
（労働施策）

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム



中国

韓国

インドネシア

マレーシア  
(労働施策)

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

との共同で、企業<sup>9)</sup>がインターンシップを通し、学生<sup>10)</sup>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・コミュニティ開発省 (Ministry of Women, Family and Community Development : MoWFC) と共同で、主に女性活用のためのプログラムを提供する。

女性においては特に個人生活と職業の両立に困難を抱えるケースが多いことから、労働の効率化と使用者の積極関与によりワーク・ライフ・バランスを最適化することが目的とされる。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などが行われる。

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。

(D) 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 : ETP<sup>11)</sup>) 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<sup>12)</sup>。

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。

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。

(H) 外国人向け

レジデンス・パスの導入 ((9) □ (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

■ 9) 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。  
 ■ 10) 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。  
 ■ 11) 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/>)。  
 ■ 12) 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など。

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 5-2-4 若年失業率（15～24歳）

		（%）									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
		10.9	11.7	11.7	10.9	10.9	10.9	11.9	10.2	9.9	10.3
	男性	11.0	11.2	11.5	10.8	10.5	10.3	11.5	9.6	9.4	9.8
	女性	10.7	12.4	12.0	11.0	11.5	11.8	12.5	11.1	10.8	11.0

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）参照）。

### （6）高年齢者雇用対策（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日より法定の最低退職年齢が60歳とされた。実質的な退職年齢の引上げとなる。

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<sup>13)</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）であることが挙げられる。なお、期日までの施行が困難である旨の申請が認められた事業主については、2013年12月末までの間、施行延期とされた。

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、人的資源相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2012年時点で49.5%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。

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（Employment

■ 13) 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)

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

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<sup>14)</sup>や農業<sup>15)</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)

#### 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 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。

##### 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 (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<sup>16)</sup>

■ 14) 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。  
 ■ 15) 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。  
 ■ 16) 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。

- ・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1,200万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스티・プログラム（6P）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。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（Levy<sup>17)</sup>が一律50リンギ引上げられた。

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）。この変更は、新規の外国人労働者雇入れ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就労許可手続

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。

- 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ジョブズマレーシアに求人登録を行う。
- ② 1ヶ月程度の募集期間の後マレーシア人労働者が得

■ 17) 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。



中国

韓国

インドネシア

マレーシア  
(労働施策)

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

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 (Levy) 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) 及び就労許可を申請する。
- 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、雇入れ企業自ら入国手続を行う。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、就労許可の申請を行う。

(H) 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。

(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、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 Council<sup>18)</sup>、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、マレーシア技能認可証 (Malaysia Skills Certificate : MSC) 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 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<sup>19)</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。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 委員会は、ブミブトラの教育・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

■ 18) マレー語「Majlis Amanah Rakyat」の頭文字をとって「MARAJ」とされる。  
 ■ 19) 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。

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。

八 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<sup>20)</sup>（National Dual Training System : NDTs）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<sup>21)</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協議会（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 5-2-5 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%
※ PSMB への雇用者口座登録が可能 <sup>22)</sup>	

(10) 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（5（2）参照）。

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<sup>23)</sup>。

(1) 賃金及び労働時間の動向

イ 賃金の動向

「特集第4章 マレーシア 5最低賃金制度と賃金動向」参照。

■ 20) 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。  
 ■ 21) 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。  
 ■ 22) 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。  
 ■ 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

韓国

インドネシア

マレーシア  
（労働施策）

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

□ 労働時間の動向

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 5-2-6 労働時間別労働者の割合

週当たり労働時間	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
20時間未満	2.0	2.0	2.2	2.0	1.7	2.0	1.5	1.7	1.7	1.7
20～29時間	3.5	3.5	3.9	2.9	2.9	3.0	2.9	2.8	2.6	2.5
30～39時間	11.5	11.6	12.5	11.7	12.1	12.4	12.2	11.8	11.7	11.4
40時間以上	83.0	82.9	81.4	83.4	83.3	82.7	83.3	83.8	84.0	86.4

資料出所：マレーシア政府統計局

(2) 最低賃金制度

「特集第4章 マレーシア 5最低賃金制度と賃金動向」参照。

(3) 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。

□ 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、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

■ 24) ここでの「一週間」とは連続する7日間を指す。

■ 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。

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

### へ 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。

### (4) 解雇制度

「特集第4章 マレーシア 4解雇規制と解雇を巡る労使紛争」参照。

### (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年労働安全衛生法の下には以下の規定がある。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア  
(労働施策)

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム



中国

韓国

インドネシア

マレーシア  
(労働施策)

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

- ・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)
  - ・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・操業前に職業安全保健局 (DOSH) に登録されなければならない。

(6) 労災保険制度

イ 労働災害件数の動向

2012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<sup>26)</sup>は約6.2万件で、このうち約2.6万件が通勤中の事故によるものであった。なお、2012年の死亡事故件数は1,155件であり、2010年 (1,077件) より78件増加した。

表 5-2-7 労働災害件数の推移

	2007	2008	2009	2010	2011
労働災害件数	56,339	54,133	55,186	57,639	59,897
うち通勤災害件数	17,682	19,041	20,810	22,036	24,809

資料出所：マレーシア社会保険機構 (SOCSO)

表 5-2-8 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 3,000 リング以下の被用者。月給 3,000 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 3,000 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 その他	一時金が支払われる。 —
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	2012年にいずれかの給付を受けた者の延べ人数は 39.7 万人。(2011年の 37.8 万人から 1.9 万人増)
	支給総額	2012年の給付総額は 20 億リング。(2011年の 17.1 億リングから 2.9 億リング増)
	基金残高等	2012年には約 23.3 億リング (前年比 1.6 億リング増) の拠出金が集まり、基金は 232.5 億リング (前年比 33.5 億リング増) に達した。投資資産は 201 億リング (前年比 10 億リング増) で ROI (投資収益率) は 5.03%。資産の構成は以下のとおり。 ・マレーシア政府関連証券 (MGS) : 81.9 億リング (40.77%) ・貸付金・債券 : 23.4 億リング (11.65%) ・株式 : 30.3 億リング (15.09%) ・金融市場 : 65.3 億リング (32.49%)

■ 26) 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。

□ 概要

2012年時点で、SOCSO に拠出を行っている事業所は38万社、被用者は558万人である2012年7月に政府は、タクシードライバー等の自営業者も SOCSO に加入できるように検討を進めている旨発表した。

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2年金制度、医療保険制度等 (2) 医療保険制度」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)。

4 労使関係施策……………

「特集 第4章 マレーシア」参照。

5 労働施策をめぐる最近の動向……………

(1) 総選挙の実施

2008年3月に実施された第12回総選挙において与党連合 (BN) は議席を大幅に減少させ (90% → 63%)、その責任をとって辞任したアブドゥラ・バダウィ首相に代わり、2009年3月にナジブ首相 (当時副首相) が第6代首相に就任した。

2013年5月5日に実施された第13回総選挙はナジブ首相にとって初めて迎える選挙となったが、華人・都市部の支持が野党連合 (PR) に流れる厳しい状況の中、BN がほぼ現有議席を確保する形で勝利を収めた (同日実施された州議会選挙においては、BN は、野党が政権を治める4州のうち、ケダ州の奪還に成功)。

しかしながら、BN 構成党内の華人系政党が大きく議席を減らし、また初めて BN の総得票数が PR を下回ることとなり、次回選挙に向け、今後ナジブ政権がどのように華人・都市部有権者の支持を確保していくかが注目される。

また、長年労働組合が要求してきた最低賃金制度、最低退職年齢 (60歳) の設定、外国人労働者への依存低減策等の施策を打ち出してきており、これに加えて医療保険、失業保険等の議論が巻き起こっているため、度重なる負担増に産業界は懸念を深めている。

(2) 失業保険制度導入の検討

1998年の金融危機の際、解雇手当 (雇用法に基づき雇用主に支払いが義務づけられる解雇労働者への金銭補償) を支払わずに破産・事業停止した企業があったことなどを踏まえ、第10次マレーシア計画では、失業者に対して最大6ヶ月、月額600リンギを支給する「失業救済基金」を設置することが明記された。政府は、2010年からの3年間で8,000万リンギの予算措置も行ったが使用者側の反対で実現には至らず、現在は人的資源省及び SOCSO が ILO の支援の下、持続可能な制度の設計を行っている。

ILO による失業保険制度導入支援においては、2012年5月にフェーズ1として政労使及び専門家による研究会が実施され、三者委員会は7月20日に強制的な社会保険としての失業保険制度について合意し、①失業給付、②積極的労働市場政策、③貯蓄口座、これら3つの組み合わせによる制度設計を行うこととした。

2012年9月21日、三者委員会は、マレーシアに最も適したのが「失業給付+積極的労働市場政策+貯蓄口座」による失業保険制度であるとした上で、「失業給付+積極的労働市場政策」による制度の実現可能性についてもアセスメントを行うよう ILO へ要請した。

フェーズ2においては、ILO によって失業保険制度の実現可能性について検証が行われている。この中では制度・法的アセスメントが実施される他、失業保険制度導入によるコストや企業競争力への影響についても分析を行うこととされている。

(資料出所)

- ・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)

中国

韓国

インドネシア

マレーシア  
(労働施策)

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

中国
韓国
インドネシア
マレーシア (労働施策)
フィリピン
シンガポール
タイ
ベトナム

<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/>
- ・タレント・コーポレーション・マレーシア (TalentCorp Malaysia)
- <http://www.talentcorp.com.my/>
- ・新経済モデル (New Economic Model)
- ・第10次マレーシア計画 (10th Malaysia Plan)
- ・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/>
- ・ILO "Facilitating the Design of an Unemployment Insurance System in Malaysia"
- <http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowProjectPage.do?pid=1605>
- ・「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)
- ・「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」職業能力開発総合大専校
- <http://www.uitec.jeed.or.jp/>