

## 第2節 マレーシア (Malaysia)

### 労働施策

(参考) 1リンギ=27.37円 (2018年期中平均)

国家5カ年計画「第11次マレーシア計画」(2016～2020年)の中間評価および同計画の改定版を発表した。改定した5カ年計画では、財政安定化と包括的成長を目指し、19の優先分野と66の戦略を策定した。

また、「インダストリー4.0」の導入に向けた国家政策としてインダストリー4WRDをとりまとめた。

### 1 経済情勢

2017年の実質GDP成長率は、前年の4.2%から年平均5.9%に上昇した。

現在、2020年までに高所得国になることを目標に、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つの戦略を実施しているところであるが、2018年10月18日に、同計画の中間評価及び同計画の改定版が発表された。改定版では、財政安定化と包括的成長を目指し、新たな6つの柱(①公共サービスの透明性と効率性向上に向けたガバナンス改革、②包括的発展と福祉の強化、③公平な地域発展の

追求、④人的資本の能力開発、⑤環境配慮型の成長を通じた環境持続性の強化、⑥経済成長の増進)を軸とするとしている。

また、同月31日「インダストリー4.0」の導入に向けた国家政策として、「Industry 4WRD」を発表した。同政策では、2025年までに①製造業の一人当たりの生産性を30%引き上げる、②国内総生産(GDP)に対する製造業の寄与額を引き上げる、③グローバル・イノベーション・インデックス<sup>1</sup>のトップ30入り、④製造業における高度熟練労働者比率を35%に引き上げることを目標としている。

表5-2-1 実質GDP成長率

年	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (%)		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	4.7	6.0	5.1	4.2	5.9	5.4	4.5	4.4

資料出所：マレーシア政府統計局  
注：数値は2005年比

### 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、2017年には1,495万人となった。労働力率は、2012年に65%に達し2017年には68.0%となっている。女性の労働力率は2017

表5-2-2 雇用・失業の動向

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働力人口	12,304	12,741	13,222	13,981	14,264	14,518	14,668	14,953
男性	7,956	8,172	8,419	8,739	8,823	8,953	9,012	9,196
女性	4,348	4,568	4,803	5,241	5,440	5,565	5,656	5,757
労働力率	63.7	64.5	65.6	67.3	67.6	67.9	67.7	68.0
男性	79.3	79.7	80.5	81.0	80.6	80.6	80.2	80.1
女性	46.8	48.0	49.5	52.6	53.7	54.1	54.3	54.7
就業者数	11,900	12,352	12,821	13,545	13,853	14,068	14,164	14,450
男性	7,708	7,935	8,170	8,485	8,588	8,691	8,730	8,896
女性	4,192	4,417	4,651	5,061	5,265	5,377	5,434	5,554
失業者数	404	389	401	435	411	450	504	503
男性	248	238	250	255	236	262	282	300
女性	157	152	152	180	175	189	222	203
失業率	3.3	3.1	3.0	3.1	2.9	3.1	3.4	3.4
男性	3.1	2.9	3.0	2.9	2.7	2.9	3.1	3.3
女性	3.6	3.3	3.2	3.4	3.2	3.4	3.9	3.5

資料出所：マレーシア政府統計局

■1) WIPO、コーネル大学、およびINSEADが80を超える指標に基づいて、世界中の約130の国と経済のイノベーション実績をグローバル・イノベーション・インデックス(GII)として格付けしている。

中国

年時点で54.7%となり、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、2017年には1,445万人であった。失業率は3%台で推移しており、比較的低水準で安定した状況にある。

## (2) 実施機関

労働行政を所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 (JobsMalaysia<sup>2</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 (Jobs Malaysia 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13州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ほか、以下のサービスを提供している。

- ・マッチングサービス
- ・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の実施

- ・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 (求人・求職情報、労働市場の情報、倒産情報等) の提供等

### ハ ジョブズマレーシア・ポイント (JobsMalaysia Point)

2009年から人的資源省の事務所及び職業訓練施設に計78カ所 (2018年現在) に設置されている。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。

## 二 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) を得る必要がある。2018年2月に改正法が施行され、職業紹介事業者の活動を規制し、求職者の搾取を防ぐ目的で、ライセンス取得条件の強化等の所要の改正が行われた。

## ホ 労働者派遣

1981年民間職業紹介業法において、他の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 ブミプトラ政策

マレーシアは多民族国家であり、国民はブミプトラ (Bumiputera: マレー系等の先住民族) と非ブミプトラ (中華系、インド系、白人等) に大別される。歴史的に、ブミプトラは非ブミプトラより経済的に劣位にあ

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

■2) 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。

り、英国からの独立後、1969年に大規模な暴動<sup>3</sup>が発生した。政府は1971年にブミプトラを優遇し経済面の格差を是正するために新経済政策を行った。新経済政策では、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、ブミプトラを優遇する政策がとられた。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。

ナジブ政権が2009年4月に発足すると、民族の融和と国民統合を重視した「ワン・マレーシア（1Malaysia）」のスローガンが掲げられ、ブミプトラ資本の30%出資義務規制を撤廃するなど、ブミプトラ政策を背景とした出資規制の緩和などが進められた。

#### 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括性の強化、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0.385に低下させる（2016年の実績は0.399）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）<sup>4</sup>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。

（同計画の中間評価及び改定版については、1を参照）

#### ハ 高度技能労働者の確保

2011年1月に首相府傘下に設置された人材公社「タレント・コープ」（Talent Corporation Malaysia）が、高度技能労働者の国外流出阻止や海外からの呼び戻し、さらには高いスキルを持つ外国人労働者の誘致を進めている。

2012年4月には「タレント・ロードマップ2020（Talent Roadmap 2020）」を発表し、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点を柱として取組みを進めている。

(イ) 専門家帰国プログラム（Returning Expert Programme: REP）

マレーシア人専門技術者の帰国を支援するプログラムが、タレント・コープによって実施されている。

少なくとも3年間継続して海外にて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申請でき、任意で所得税を5年間15%に固定にで

■3) 1969年5月13日に首都クアラルンプールで総選挙での華人野党の躍進を理由とした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し、第二代首相にラザクが就任した。  
 ■4) 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

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

きる他、マレーシアへ持ち込む私物の課税免除、外国人の配偶者に対する永住権付与等、さまざまな優遇措置を受けられる。

### (5) 若年者雇用対策

政府は、低賃金の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ために、人材開発、特に若年者の能力開発と活用を重視している。第11次マレーシア計画中間評価においても、公共部門と産業界との連携強化が必要であるとしている。

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く、急速な高学歴化に見合った職業ポストが不足しているとの見方がある。

表5-2-3 若年失業率（15～24歳）

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
合計	10.9	10.9	11.9	10.2	9.7	9.9	9.8	9.5	10.7	10.5	10.8
男性	10.5	10.3	11.5	9.6	9.1	9.5	8.7	8.6	9.9	9.8	10.4
女性	11.5	11.8	12.5	11.1	10.7	10.7	11.5	10.9	11.8	11.4	11.4

資料出所：マレーシア政府統計局

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

インターンシップを通じて学生に実践的な学習体験を提供する取組が、タレント・コープ及び教育省 (Ministry of Education: MoE) によって実施されている。

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・企業での就労の体験でき、事業主に能力を証明する機会となる。参加企業は、インターンシップに要した費用について税控除が受けられ、正式雇用を前提にインターンシップ生選抜を行えるメリットもある。

### (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<sup>5</sup>と均衡を図る必要性が挙げられる。

法施行前の雇用契約、労働協約であっても、施行日以降の退職年齢はすべて60歳とされる。しかし、労働者が希望すれば60歳前に退職できる。

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ヶ月以下の有期雇用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されない。この法律に違反した事業主に対しては最大で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) 女性労働者対策

#### イ 概要

女性の労働力率は近年上昇傾向にあり、2017年時点で54.7% (表5-2-2) である。政府は第11次マレーシア計画 (2016-2020) において、2020年までに女性の労働参加率を59%まで引き上げるという目標を掲げている。

2018年は「女性活躍推進年」として、2年以上の離職期間後に復職した女性に対し個人所得税を一定期間免除する職場復帰支援の導入の他、出産休暇の60日から90日に延長する方針、2018年末までに政府関連機関における役員の女性比率を30%以上に引き上げる目標等が示された。

#### ロ 復職支援

積極的に女性の復職に取り組む企業に対する助成金として、「キャリア・カムバック・プログラム (Career Comeback Programme Grant)」がある。復職プログラムの導入にかかった費用の75%、または6か月以上離職していた労働者を再雇用した場合には当該労働者の給与1か月分が、年間10万リンギを上限に助成される。

■5) 公務員の定年年齢は、2001年に55歳から56歳、2008年に58歳、2012年に60歳に延長された。2016年に公務員労働組合会議 (CUEPACS) が定年延長を提案したが政府は認めなかった。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。

**(8) 障害者雇用対策**

2008年に施行された障害者法（Persons with disabilities ACT 2008）の第29条に就職（employment to access）に関する規定を設け、障害者の雇用を促進している。2011年以降、人的資源省の重点施策として、障害者のリハビリテーション、職場復帰を取り上げている。具体的には、(1) 障害に応じた管理基準の設定、(2) リハビリ施設の充実、(3) 現職復帰が困難な障害者への就労可能な職業紹介の強化、必要な訓練の実施、などを推進している。

**(9) 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。

**3 外国人雇用対策**……………

**(1) 概況**

マレーシア国内の約1,490万人の労働力人口のうち約227万人を外国人非熟練労働者が占めている（2017年）。出身国別ではインドネシアからの外国人労働者が最も多く、次いでネパール、バングラデシュとなっている（2015年）。

マレーシア政府は、「マレーシア人の雇用第一（Malaysians First）」という政策を掲げ、マレーシア人の雇用確保を方針としている。外国人労働者の雇用が認めら

れるセクターおよび外国人労働者の送出が認められる国は限定される。

政府は、国内の民族構成比を反映した従業員構成にするよう、事業主に努力義務を課している。また、1955年雇用法に基づき、外国人労働者の雇用を目的として国内の労働者の雇用契約の解除が禁止されており、労働者を解雇する場合、国内の労働者を解雇する前に同程度の技能を持つ外国人労働者を解雇するよう要請している。

**(2) 就労許可**

マレーシアで外国人が就労する場合は、受け入れ認可国からの非熟練労働者は労働許可（Work Permit）を、その他の外国人労働者は雇用パスやレジデンス・パス等の就労ビザを取得する必要がある。就労ビザは原則として入国管理局に取得申請を行う。

**イ 非熟練労働者の労働許可（Work Permit）**

15か国からの非熟練労働者について、定められた職種（製造業、建設業、プランテーション、農業、サービス業など）における就労が許可されている<sup>6</sup>。事業主は人的資源省の労働力局及びジョブ・マレーシアに求人情報を登録し、マレーシア人労働者で求人が充足できなかった場合に、外国人労働者の雇用許可の手続きが可能となる。就労の認可期間は1年であるが、更新することで10年までの延長が認められる。なお、使用者には業種別に設定された人頭税（Levy）の支払い義務が課されている。また、更なる人頭税を支払うことでさらに3年間就労することが可能となっている。現在、シンガポールにおける制度を参考に、政府内において多段階人頭税（Multi tire Levy）の導入が検討されている。

**ロ 雇用パス（Employment Pass: EP）**

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、就労ビザの1つである雇用パスを取得する。雇用パスは収入別に3種あり、有効期限は1～5年となっている（表5-2-4）。発給にあたっては、労働者に一定以上の学歴及び職務経験が求められ、事業主側は業種別

■6) タイ、フィリピン（男性のみ）、カンボジア、ミャンマー、ラオス、ベトナム、カザフスタン、ネパール、パキスタン、スリランカ、トルクメニスタン、ウズベキスタン、バングラデシュ、インドネシア（男性は製造業に就労不可）、インド（サービス業（レストラン）、製造業（高圧ケーブル）、農業、プランテーションのみ）。

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

に定められた最低資本金を満たしている必要がある。  
雇用パスを取得した外国人労働者の配偶者や子は、ディペンデント・パス（駐在員に帯同する家族に与えられる滞在パス）が発給され、雇用パスの有効期限と同期間の滞在が許可（カテゴリーⅢを除く）されるほか、配偶者については就労も可能となる。

表5-2-4 雇用パス（EP）の種類

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
カテゴリーⅠ	1万リンギ以上	5年まで	可	可
カテゴリーⅡ	5,000～9,999リンギ	2年まで	可	可
カテゴリーⅢ	3,000～4,999リンギ	1年以下	不可	不可

出所：マレーシア入国管理局

#### ハ 高技能労働者向けレジデンス・パス（Residence Pass-Talent: RP-T）

2011年4月より、国家重要経済分野（NKEAs）における優秀な外国人の誘致を目的に導入された就労許可。最長10年間の滞在及び就労が可能となり、転職する際もパスの更新は必要としない。

申請時に有効な雇用パスを所持し、既に3年以上継続してマレーシア国内で勤務している者が対象で、①一定以上の学歴又は資格、②合計5年以上の就業経験、③基本月給が15,000リンギ以上、などが取得要件となっている。

取得者の配偶者及び18歳未満の家族も同様にレジデンス・パスを取得でき、配偶者も就労できる。また、18歳以上の家族、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）を取得できる。

#### ニ プロフェッショナル・ビジット・パス（Professional Visit Pass: PVP）

海外の事業所に籍を残したままマレーシア国内で短期就労するためのビザ。研修生や適当と認められた高度技能保有者、アーティストなどが対象となる。最長1年間の滞在が許可されるが、家族の帯同は認められていない。企業研修生については、最長6か月まで（延長不可）となっている。

可）となっている。

## 4 職業能力開発

### (1) 概要

教育省、人的資源省、地方地域開発省（Ministry of Rural and Regional Development）傘下の人民評議会（Malay for Indigenous People's Trust Council<sup>7)</sup>、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、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: 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。さらに、技能開発局の傘下には、CIASST（Centre for Instructor and Advanced Skills Training: 指導員育成・高度技術訓練センター）があり、職業訓練指導員の養成を行っている。CIASSTは、日本の協力により日本の職業能力開発総合大学校をモデルとして1983年に設立された組織である。

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

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、2017年時点で32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>8)</sup>）1校、ADTEC（ADVANCED Technology Train-

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

■8) 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。

ing Centre: 上級技術訓練センター) 8校、ITI (Industry Training Institute: 産業訓練専門学校) 23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。

人民評議会は、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。このほかに、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。

**(3) 継続職業教育訓練 (Continuing Education and Training: CVET)**

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>9</sup> (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、十分な成果をあ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>10</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、人民評議会や地方公共団体、産業別組織等においてもCVETを提供している。

**(4) 人的資源開発基金 (Human Resources Development Fund: HRDF)**

1993年に設立され、現在は人的資源開発社 (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事業主は、雇用するマレーシア人従業員の研修費の全額また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%

**5 雇用保険制度**

雇用保険制度が2018年1月1日より導入され、2019年1月1日から完全施行された。今後43万人の事業主と660万人の労働者が加入する見込みである。

雇用保険制度はSOCSOが運営する。保険料は労使からそれぞれ0.2%を徴収する。

民間企業の事業主が対象で労働者の配偶者、国家公務員、地方公務員、自営業者は対象外である。また、18歳から60歳までの労働者が対象だが、納付実績のない57歳から60歳の労働者は対象外である。失業者は6ヶ月間の雇用保険を受給することができる。

**6 労働条件対策**

労働者保護に関する包括的な法規として1955年雇用法があり、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、肉体労働者は、所得額を問わずすべて適用される。ただし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) が適用される<sup>11</sup>。

**(1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向**

**イ 賃金の動向**

全般的に、産業、職位による賃金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。

なお、政府は、賃金と労働生産性の双方を同時に向上

■9) 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。  
 ■10) 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。  
 ■11) 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)

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

表5-2-6 平均月額賃金

年	全体	(リンギ)			
		男女別		地域別	
		男性	女性	都市部	農村部
2014	2,377	2,455	2,259	2,517	1,710
2015	2,487	2,558	2,380	2,638	1,831
2016	2,657	2,741	2,532	2,812	1,916
2017	2,880	2,954	2,772	3,038	2,040

資料出所：マレーシア政府統計局

表5-2-7 産業別平均月額賃金

	平均月額賃金				
	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
農業、林業、漁業	1,218	1,351	1,543	1,729	1,825
鉱業、採石業	3,558	5,016	4,295	4,940	5,709
製造業	1,969	2,154	2,187	2,348	2,443
電気、ガス、空調業	2,940	2,867	2,877	3,324	4,012
水道、下水道業	1,667	1,961	2,175	2,070	2,429
建設業	1,908	2,024	2,131	2,220	2,588
卸・小売業	1,607	1,727	1,791	1,883	2,015
運輸、倉庫業等	2,044	2,179	2,431	2,548	2,707
宿泊業、レストラン業	1,329	1,393	1,477	1,547	1,754
情報通信業	3,496	3,460	3,695	4,010	4,430
金融、保険業	3,165	3,615	3,502	4,093	4,438
不動産業	3,164	3,716	3,855	4,281	4,880
専門家及び科学技術関係	2,801	3,174	3,334	3,689	4,129
サポートセンター業	1,393	1,513	1,522	1,667	1,859
公務員、軍人等	2,873	3,154	3,196	3,496	3,681
教育業	3,386	3,707	3,984	4,132	4,499
保健、社会的サービス業	2,637	2,980	3,043	3,182	3,704
芸術・娯楽業	1,627	1,831	2,000	2,091	2,520
その他サービス業	1,551	1,742	1,751	1,848	2,023

資料出所：マレーシア政府統計局

させ労使に利益をもたらす賃金決定システムとして、生産性連動賃金決定システム (Productivity-Linked Wage System: PLWS) の導入を推奨している<sup>12)</sup>。

## □ 労働時間の動向

詳細な労働時間の把握が困難であるが、2018年については、多くの労働者が週当たり40時間以上就業している。

## ハ 労働災害の動向

2016年にSOCSOに報告された労働災害件数<sup>13)</sup>は約7万件で、このうち約3.3万件が通勤中の事故によるものであった。

■12) PLWSについては、1985年の景気減速の経験から、柔軟な賃金システムとしてマレーシア事業主連盟 (MEF) の勧奨のもとで形作られ、1996年に国家労働諮問委員会 (NLAC) が承認しているガイドラインがあり、その後の政策でも採用されている。

■13) SOCSOの統計には、外国人労働者等のSOCISO未加入者の件数は含まない。

表5-2-8 労働災害件数の推移

	(件)						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働災害件数	59,897	61,552	63,557	63,331	62,887	66,618	69,980
うち通勤災害件数	24,809	26,256	27,659	28,037	28,579	31,314	33,319

資料出所：マレーシア社会保険機構 (SOCISO)

## (2) 最低賃金制度

かつて、1947年賃金評議会法 (Wages Council Act 1947) により、ごく限定的な職種において相当低い水準の額を最低賃金として設定する制度はあったものの、全国的・包括的な最低賃金制度として機能するものではなかった。

その後、高度経済成長や工業化の進展に伴い、賃金格差の顕在化や労働者の所得保障の必要性の流れなかで、2011年に国家賃金評議会法 (National Wages Consultative Council Act 2011) が制定され、同法に基づき、2012年の最低賃金指令により、2013年1月1日から包括的な最低賃金制度が導入されている。

2013年1月の制度導入時、マレー半島部とサバ、サラワク州とで異なる最低賃金額が設定されており、その後、2016年7月に最低賃金額の引き上げが実施されている (2年に1度改定される)。

2018年5月に政権交代を実現したマハティール新政権は、「政権交代後の100日で取り組む10の公約」のなかで、最低賃金の引き上げ及び全国統一化を盛り込んでいたところ、2018年11月28日に最低賃金について全国一律に月額1,100リンギとすることを発表し、2018年最低賃金指令 (Minimum Wages Order 2018) により2019年1月1日から下表の改訂額が施行されている。

表5-2-9 最低賃金額

地域	(リンギ)					
	2013年1月1日開始		2016年7月1日改定		2019年1月1日改定	
	月額	時給	月額	時給	月額	時給
マレー半島部	900	4.33	1,000	4.81	1,100	5.29
東マレーシア (サバ州、サラワク州、ラブアン島)	800	3.85	920	4.42	1,100	5.29



(3) 労働時間・休暇制度

イ 労働時間規制

1日の労働時間は8時間を超えないこと（労働時間には休憩時間を含まない）であるが、1週間のうちいずれか1日の所定労働時間を8時間未満とする労使の合意がある場合は、それ以外の日において、事業主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1週間<sup>14</sup>の総労働時間は48時間を超えてはならない。8時間の連続した就労には45分以上の休憩が必要であり、30分未満の休憩は休憩と認められない。

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、事業主は労働者に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<sup>15</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雇用契約の下で、12時間を上限として1日に8時間を超えて働くこと、1週間に48時間を超えて働くこと（ただし、連続する3週間の平均労働時間が1週間当たり48時間を超えないことを条件としている。）が認められている。

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、事業主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また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。

女性の夜間勤務については、1955年雇用法第34条で規制され、午後10時から午前5時までの間、工業<sup>16</sup>や農業<sup>17</sup>に従事できず、また連続して11時間以上労働できない。ただし、人的資源省労働力局長に申請すれば、この条項の適用が免除される。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。

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、事業主が決定した日を休日とすることが認められている。事業主は、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異なっても構わない。

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、各州首長の誕生日、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、以下のとおり（1955年雇用法60E条）。

表5-2-10 有給休暇取得日数

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 (1年あたり)	8日	12日	16日

有給の病気休暇については以下のとおり（1955年雇用法第60F条）。

■14) ここでの「1週間」とは連続する7日間を指す。  
 ■15) 「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。  
 ■16) 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。  
 ■17) 農業、園芸または林業、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。

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

表5-2-11 病休取得日数

勤続年数	2年未満	2年以上 5年未満	5年以上	入院する 場合
取得可能日数 (1年あたり)	14日	18日	22日	60日

表5-2-12 雇用契約終了の通告期間

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

## 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<sup>18</sup>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日より前または出産後に開始してはならない。出産30日前から仕事を休んだ場合、その出産30日前より前の休みについては出産休暇として取り扱われず、出産手当を受給することはできない。

労働者は、出産休暇中の1日につき、通常の1日当たりの賃金または雇用法第102条に基づいて大臣が定める率で計算した額のうち高い方の金額を出産手当として事業主に請求することができる。ただし、出産休暇の有資格期間中に月給を受領した場合は、その出産手当を受領したものとみなす。

退職を控えた労働者であって、退職後4か月以内に出産を予定している場合は、事業主に妊娠している旨の通知をしなければならず、この通知を怠った場合、出産手当の受給権が付与されない。

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、事業主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

### 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また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または仕事の完了をもって契約は終了とみなされる。

雇用契約を結んだ事業主及び労働者が雇用契約の終了を相手方に通告する場合、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。

期間の定めのない雇用契約を締結している場合は、1967年労使関係法（Industrial Relations Act 1967）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、業務遂行困難、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、事業主は労働者に対して問責理由を書面で交付する。労働者が問責理由に納得できない場合、事業主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。

社内調査に先立ち、事業主は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る。社内調査により、労働者に非があると判断された場合、事業主は当該労働者への懲戒の権利を得る。調査の結果労働者に非がないと判断された場合、事業主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、生産減少による人員過剰などによる整理解雇を行う場合、事業主はまず、各種の回避措置（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、全社員の一斉賃金カット等）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。

■18) 出産休暇については、連続90日以上の出産休暇が取得できるよう改正法案を準備中である（2018年10月現在）。

- ① 実施すべき整理解雇について従業員また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する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）<sup>19</sup>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>20</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>21</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）**

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。

事業主、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。

事業主は、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、事業主の義務の中に、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。事業主は職場で事故や危険な状況が発生した場合、食中毒や疾病が発生したまた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。
- ・事業主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）

■19) 対象となるのは、雇用法が適用される被用者である。  
 ■20) 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。  
 ■21) 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。

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

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年以下の懲役また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。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。

(6) 労災保険制度

イ 労災保険制度の概要

2016年時点で、SOCSCOに拠出を行っている事業所は42.8万社、被用者は659万人である。

7 労使関係施策

(1) 労働組合規制と実態

イ 概要

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<sup>23</sup>を背景として、1988年の法改正により組織が可能となった。

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。

□ 労働組合規制

(イ) 労働組合の結成及び承認手続

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。

(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。

表5-2-13 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: SOCSCO/PERKESO)	
被保険者資格	すべての被用者 <sup>22</sup>	
給付の種類・ 給付内容	医療給付	回復するまでの間、SOCSCO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原則、60歳未満であること、SOCSCO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、事業主が同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。ただし、月給が4,000リンギを超える場合は月給4,000リンギとみなされる。
	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56.9万人 (2017年)。
	支給総額	32.7億リンギ (2017年)
	基金残高等	2017年には約35.6億リンギの拠出金が集まり、基金は271億リンギに達した。

■22) 外国人については、2019年1月から駐在員を含む外国人労働者 (家事使用人を除く) も強制加入 (労災保険スキームに限る) となった。  
 ■23) 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。

[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）]

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ほか、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。

ハ 組合数・組合員数等の現状

組合数、組合員数は表5-2-14のとおりであるが、組織率は6%程度である（2017年）。

表5-2-14 労働組合数・組合員数の推移（2018年12月時点）

年	組合数	組合員数（人）
2012	690	889,718
2013	706	914,677
2014	735	930,512
2015	729	913,169
2016	734	927,802
2017	742	929,232
2018	751	930,734

資料出所：人的資源省労働組合同局

二 団体交渉

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。

なお、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。

(2) 労使団体

イ 労働者団体

1963年に民間部門の唯一のナショナルセンターとして、マレーシア労組会議（Malaysia Trade Union Congress: MTUC）がある。MTUCは結社法（Societies Act）に基づいて登録された社会団体で、労働組合法に基づいていないが、政労使3者構成の審議会には労働者代表として参加している。また、官公部門の全国中央労働団体として官公労働組合同会議（Congress of Union of Employees in the Public and Civil Services: CUEPACS）がある。

ロ 使用者団体

使用者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。なお、

表5-2-15 産業別労働組合数・組合員数（2018年12月時点）

産業	2017		2018	
	労働組合数	組合員数（人）	労働組合数	組合員数（人）
農業、林業、漁業	56	68,803	58	85,364
鉱業、採石業	9	3,466	9	3,433
製造業	188	103,065	189	104,612
電気、ガス、空調業	11	31,405	13	31,482
水道、下水道業	25	12,165	26	12,206
建設業	8	772	8	4,890
卸売り、小売業	26	34,457	26	34,543
運輸、倉庫業	67	62,066	67	46,892
宿泊業、レストラン業	16	11,354	17	11,386
情報通信業	22	14,913	22	14,913
金融、保険業	47	44,868	47	44,875
不動産業等	0	0	0	0
科学研究、専門・技術サービス業	4	1,025	4	1,025
職業紹介、警備業等	60	39,628	60	39,858
公務員、軍人等	67	107,554	68	106,206
教育業	54	307,444	54	306,501
健康、社会的サービス業	35	69,217	36	69,507
芸術、エンターテインメント業	5	73	5	73
他のサービス業	42	12,957	42	12,968
合計	742	929,232	751	930,734

資料：人的資源省労働組合同局

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

使用者を代表するマレーシア使用者連盟 (MEF) も MTUC 同様に結社法に基づく社会团体であるが、政労使3者構成の審議会等には使用者代表として参加している。

## ハ 政策決定への労使関与

マレーシアの労働政策決定は、政労使三者で行う。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。

### (3) 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段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で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「事業主が順守しない」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。

## 8 最近の動向……………

### (1) 児童及び少年 (雇用) 法の改正案成立

2018年10月17日に、15歳未満の児童及び少年を雇用し、児童及び少年に危険を伴う仕事に従事させた場合に、従来の10倍の罰金又は5年以下の懲役を科すこととした児童及び少年 (雇用) 法 (Children and Young Persons (Employment) Act 1966) 改正案が連邦議会 (下院) で可決された。現在最低の罰金刑は5千リングであるが5万リングに引き上げられ、最大10万リングを科せるようになる。懲役刑も最大5年となる。

#### (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）  
<https://www.dosm.gov.my/>
- 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/>
- マレーシア社会保険機構（Social Security Organization. Malaysia）  
<http://www.perkeso.gov.my/>
- 人的資源開発基金（Human Resources Development Fund: HRDF）  
<https://www.hrdf.com.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