

第2節 マレーシア（Malaysia）

労働施策

（参考）1 リンギ＝ 26.30 円（2019 年期中平均）

労働仲裁裁判所の判決内容に不服がある場合、高等裁判所に控訴が可能とすることなどを内容とする1967年労使関係法の改正法が議会で可決された。また、出産休暇の延長や時間外労働手当の対象労働者の範囲拡大などを内容とする1955年雇用法の改正法が政府内で検討されている。

2019年10月には、2030年に向けた国家計画である「繁栄の共有ビジョン2030」が発表され、労働力人口の35%を高度技能人材にすることなどが目標に掲げられている。

また、2019年11月には、外国人労働者への依存率の低減、マレーシア人の若者・女性の雇用機会の拡大を目的とした「マレーシアン@ワーク」が打ち出され、現在はほぼ11%に達している若者の失業率を削減し、今後5年間でマレーシア人に35万人の雇用を増員する見込みとしている。

1 経済情勢

GDP成長率は4パーセント台で推移している。

表 5-2-1 雇用・失業の動向

年 四半期	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP 成長率	6.0	5.1	4.4	5.7	4.7	4.5	4.9	4.4

資料出所：マレーシア統計庁
注：四半期値は対前年同期比。

表 5-2-2 雇用・失業の動向

	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
						Q1	Q2	Q3
労働力人口（千人）	14,264	14,518	14,668	14,980	15,280	15,527	15,599	15,674
労働力率（%）	67.6	67.9	67.7	68.0	68.3	68.7	68.8	68.9
男性	80.6	80.6	80.2	80.1	80.4	80.9	80.8	80.9
女性	53.7	54.1	54.3	54.7	55.2	55.7	55.8	56.0
就業者数（千人）	13,853	14,068	14,164	14,477	14,776	15,010	15,078	15,162
失業者数（千人）	411	450	504	503	504	517	521	512
失業率（%）	2.9	3.1	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3
うち25歳未満	9.5	10.7	10.5	10.8	10.9	10.3	10.4	10.2

資料出所：マレーシア統計庁“Labour Force Survey Report”。
ただし、25歳未満の失業率の年値は厚生労働省大臣官房国際課にて算出。
注：四半期値は原数値である。

■2) このような体制となっているのは、元々サバ、サワラクがマレーシアに加わった際、両州に強い権限が与えられたことや、地理的・経済的状況が異なることがある。労働条件を定めた法律（1955年雇用法）は半島マレーシアのみに適用され、サバ州及びサワラク州はそれぞれ独自の労働法令が適用されている。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率はここ数年3%前半で推移している。また、女性の労働力率が上昇傾向にある。

(2) 実施機関及び一般雇用施策

イ 概要

人的資源省（Ministry of Human Resources）が所管省庁であり、人的資源省の中の3つの労働局（半島マレーシア労働局、サバ労働局、サワラク労働局）²が中心となって雇用対策を実施している。

現政権により2018年10月に発表された第11次マレーシア計画（2016～2020年）中間評価の中で、6つの開発計画の柱が新たに設定されており、「人的資源の開発」がそのうちのひとつとして掲げられている。具体的な目標は以下のとおり。

- ・労働市場改革（高度技能雇用の創出、賃金水準の底上げ、外国人労働者の管理強化、労働市場環境の改善）
- ・労働効率と生産性向上（労働者の権利の強化、女性の労働力率の向上）
- ・質の高い教育と訓練へのアクセス強化（教育の質の向上、技能職業教育訓練（TVET）の量から質への転換等）
- ・産業と教育機関の連携強化（産業に直接関係する技能の開発等）

ブミプトラ (Bumiputera、マレー系などの先住民族) が非ブミプトラ (中華系やインド系等) に比べて経済面で立ち遅れていたことから、ブミプトラを優遇するいわゆるブミプトラ政策が行われている。雇用対策として、ブミプトラに特化した職業訓練や起業家育成支援が農村開発省の独立機関である国民信託評議会 (Majlis Amanah Rakyat: MARA) により行われている。

□ 職業紹介サービス

公共職業紹介サービスとして労働局が運営するジョブズマレーシア (JobsMalaysia) がある。これは、求職者と求人事業主に対して、オンラインでのマッチングサービスを提供するポータルサイトである。また、対面サービス拠点として、ジョブズマレーシア・センター (JobsMalaysia Centre) とジョブズマレーシア・ポイント (JobsMalaysia Point) が合わせて78拠点開設されている。

また、社会保障機構 (Social Security Organisation: SOCSO) において、失業した雇用保険制度 ((8) 参照) の被保険者に対して職業相談などが実施されている。

民間職業紹介については1981年民間職業紹介業法 (Private Employment Agencies Act 1981) により、人的資源省からPEAライセンスを得る必要があるとされている。なお労働者派遣については、PEAライセンスは不要である。

(3) 若年者雇用対策

若年者の失業率は全体の失業率よりも高い水準で推移している。第11次マレーシア計画の中間評価においても、技能職業教育訓練 (TVET) を進学先として魅力あるものにすることや、学校から産業への橋渡しプログラムの拡充を行うことが記載されている。

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で、人的資源省の機関²であるタレント・コープ (TalentCorp) が中心となって実施されている。大学の学位や準学位 (diploma) 取得を目指す在学中の

マレーシア国籍を有する学生に対し、タレント・コープの事前承認を受けたインターンシッププログラムを行うもので、実施期間は10週間以上とされており、学生には1か月当たり500リンギ以上の手当が支給される。企業等は必要経費に関して税控除を受けることが可能である。

□ 学卒者就労能力強化プログラム

(Graduate Enhancement Programme for Employability: GENERATE) 2.0

人的資源省の機関である人的資源開発公社 (Pembangunan Sumber Manusia Berhad: PSMB) により実施されている。ディプロマ及び学位取得した新卒者を採用した場合 (採用した企業が人的資源開発基金 ((6) 参照) に加入していない場合は3か月以上失業している場合に限る) に、訓練費用等を支援する制度である。

ハ 起業家育成のための職業訓練教育

(Professional Training and Education for Growing Entrepreneurs: PROTEGE)

起業家開発省 (Ministry of Entrepreneurship Development) により実施されている若年者を対象とした施策で、起業に必要な技能を習得するための中小企業へのインターンやビジネスプラン構築に向けた短期間の講習などが実施されている。

(4) 高齢者雇用施策

2012年最低退職年齢法 (Minimum Retirement Age Act 2012) においては、退職年齢は60歳とされており、原則として60歳未満の労働者をその年齢を理由として解雇を行うことは禁じられている。ただし、公務員、試用期間中の者、養成訓練生、外国人労働者、労働時間がフルタイム労働の70%以下である短時間労働者、家事労働者、24か月以内の有期雇用契約労働者などには適用されない。

高齢者の雇用を促進するため、従業員積立基金制度 (EPF、詳細は社会保障施策参照) では60歳以上の被保険者について保険料率が軽減されている。2019年1月以降さらに軽減措置が拡充され、事業主のみ月収の4%を

² 2011年に設立された機関で、当初は首相府傘下にあったが、2019年1月に人的資源省の傘下とされた。

負担し、労働者本人の保険料は不要とされた⁴。また、2019・2020課税年度の期間限定措置として、60歳以上の労働者（月収4,000リンギ以下の場合に限る）をフルタイムで雇用した事業主に対し、給与に関する追加の税控除が認められている。

(5) 女性労働者施策

女性の労働参加を促進するための施策として、職場に復帰した女性労働者に対し、12か月間個人所得税を免除する施策が2019年から実施されている。また企業への支援策として、女性の職場復帰プログラムを実施する企業に対するタレント・コープによる支援策が実施されている。

(6) 障害者雇用施策

障害者が早く職場に適応し、安心して能力を発揮できるようにするため、JICAの支援の下、援助付き雇用支援であるジョブコーチ事業が導入されている。障害者を雇い入れ、同時にジョブコーチの支援を受けた事業主に対しては補助金が支払われている。

また、障害者を雇い入れている事業主に対しては賃金に関して倍額の税控除が認められており、労働者本人に対しても月収が1,200リンギ未満の場合、400リンギの障害者就労手当（Elaun Pekerja Cacat）が女性・家族・地域開発省（Ministry of Women, Family and Community Development）社会福祉局から支払われる。

なお、障害者の雇用を義務づける法律は存在しないが、公的セクターにおいて雇用の1%を障害者とする目標が設定されている。

(7) 職業能力開発施策

技能職業教育訓練は第11次マレーシア計画の中間評価でも取り上げられるなど、政府の重点政策の一つとなっている。一方で、複数の省庁が担当しており、似たようなプログラムが別々の省庁により提供されるなど、非効率な点が指摘されている。

イ 政府による技能職業教育訓練

教育省が所管するポリテクニクやコミュニティーカレッジ、人的資源省労働力局が所管する職業訓練校⁵といった職業訓練校、青年・スポーツ省（Ministry of Youth and Sports）による国家青年訓練機関（IKBN）などにより実施されている。またプミプトラを対象とした訓練が、国民信託評議会（MARA）によるMARA技能訓練校などにより実施されている。

ロ 国家デュアル訓練システム

（National Dual Training System）

訓練生に対し、事業所における実践的な訓練（全体の70～80%）と訓練機関における実践教育（全体の20～30%）を国家職業技能水準（National Occupational Skills Standards: NOSS）に従って実施する制度である。ハ（ロ）も参照のこと。

ハ 人的資源開発基金における訓練制度

製造業・サービス業・鉱業の63の小業種に属する労働者数10人以上の事業主は人的資源開発公社が運営する人的資源開発基金（Human Resources Development Fund）に加入し、賃金の1%を設けられた各事業主の口座に拠出することとされている⁶。拠出した事業主は対象となるマレーシア人労働者の訓練費用について、自らの口座から支払うことができる。主な制度として以下がある。

(イ) 訓練助成制度（Skim Bantuan Latihan: SBL）

事業主が実施した訓練に関する支出について、人的資源開発公社の承認を経て後日自らの口座から引き出せる制度で、社内訓練や公的機関における訓練など幅広い訓練が対象となる。また、訓練機関に直接口座から支払う特別制度（SBL-Khas）もある。

(ロ) 国家デュアル訓練システム=養成訓練制度（Sistem Latihan Dual Nasional -Apprenticeship）

国家デュアル訓練システムなど、対象となる養成訓練（Apprenticeship）を実施した場合、訓練費用のうち1

■ 3) 60歳未満の場合、月収5,000リンギ以下の場合事業主13%・労働者11%、月収5,000リンギ以上の場合事業主12%、労働者11%。なお2018年においては、60歳以上の場合月収5,000リンギ以下の場合事業主6.5%・労働者5.5%、月収5,000リンギ以上の場合事業主6%、労働者5.5%とされていた。
 ■ 4) 産業訓練専門学校（ITI）、日本マレーシア技術学院（JMTI）、上級技術訓練センター（ADTEC）などがある。
 ■ 5) 2017年から強制加入の対象が拡大された。なお、適用業種に属する労働者数5人～9人の事業主も任意加入することができる（拠出額は賃金の0.5%）。

万リングまでが補助金として交付される。また、1万リングを超える訓練費用及び訓練生に対する手当を自らの口座から引き出すことができる。

二 資格制度

マレーシア資格枠組み (Malaysian Qualifications Framework: MQF) が教育省マレーシア資格機関 (MQA) により設けられている。また職業訓練の資格制度としては、人的資源省技能開発局により、国家職業技能標準 (NOSS) に基づくマレーシア技能資格 (Malaysian Skills Certification: MSC) が設けられており、資格制度としてMQFの中に組み込まれている。(表5-2-3参照)

表 5-2-3 マレーシア資格枠組み

レベル	職業訓練	職業・技能教育	学術教育
8			博士
7			修士等
6			学士等
5	上級ディプロマ	上級ディプロマ	上級ディプロマ
4	ディプロマ	ディプロマ	ディプロマ
3	マレーシア技能資格レベル3		
2	マレーシア技能資格レベル2	職業・技術資格 (certificate)	資格証明書 (certificate)
1	マレーシア技能資格レベル1		

資料出所：ASEAN “AQR Referencing Report of Malaysia” を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

(8) 失業保険制度等

2018年から雇用保険制度の保険料徴収が開始となり、2019年から給付が開始されている。社会保障機構では失業した被保険者に対して、給付に加え求職やキャリア相談などが実施されている。

(9) 外国人労働者対策

労働力調査によれば、外国人の就業者数は218万人 (2018年) となっており、全体 (1,478万人) の15%近くを占めている。なお、1955年雇用法では、外国人労働者の雇用を目的としてマレーシア人従業員の雇用契約を解除することが禁止されている。また、就労を目的とする滞在には、短期間でも就労ビザの取得が必要である。

イ 管理職・専門職を対象とした就労ビザ

(イ) 雇用パス (Employment Pass)

通常、マレーシアの事業主に雇用される管理職・専門職の外国人に発給される。最低月額給与に応じて3つのカテゴリーに分類され、雇用期間などの上限が異なっている。事業主 (払込資本金などの要件を満たす必要がある) は事前に内務省入国管理局にオンラインで登録し、その後雇用パスをオンラインで申請する。

駐在員・知的労働者の場合、年齢制限はないが申請ボ

表 5-2-4 失業保険制度

名称		雇用保険制度 (Employment Insurance System)
根拠法		2017年雇用保険制度法 (Employment Insurance System Act 2017)
運営主体		社会保障機構 (Social Security Organisation : SOCSO)
被保険者資格		民間部門の事業主で働く労働者 (養成訓練生を含む) のうち18歳～60歳の者。公務員、外国人労働者、家事労働者、自営業者、57歳以上の労働者で保険料納付実績がない者は適用対象外。
受給要件	被保険者期間等	初回の受給の場合、直近24か月中12か月間保険料を納付していること。(過去に受給したことがある場合には要件が異なる。)
	離職理由	人員の削減、企業の倒産・閉鎖、災害等による非自発的な退職の場合に該当となる。自発的な退職 (セクシャルハラスメントを受けた等の正当な理由がある場合を除く)、定年退職、有期雇用契約満了時、懲罰解雇の場合には対象とはならない。
	その他	—
給付期間、水準		給付期間：納付実績に応じて3～6か月間。 給付水準：1か月目は従前賃金 (月4,000リングを上限とする) の80%、2か月目は同50%、3・4か月目は同40%、5・6か月目は同30%。 上記に加え、認定された訓練に参加した場合、訓練手当として1日当たり10～20リングが支給される。 給付期間中に再就職した場合には、給付残余額の25%が早期再就職手当 (Early Re-Employment Allowance) として一時金で支給される。
財源	保険料	事業主・労働者ともに賃金 (月4,000リングを上限とする) の0.2%。
	国庫負担	—
実績	受給者数	—
	支給総額	—
	基金運用状況	雇用保険基金 (Employment Insurance Fund) が設けられることが雇用保険制度法で定められている。基金残高等は不明。

表 5-2-5 雇用パスのカテゴリの詳細

カテゴリー	最低月額給与	雇用期間	その他
カテゴリーI	10,000リンギ以上	5年まで	家族帯同・外国人メイド雇用可。
カテゴリーII	5,000リンギ以上 9,999リンギ以下	2年まで	家族帯同・外国人メイド雇用可。
カテゴリーIII	3,000リンギ以上 4,999リンギ以下	1年まで	家族帯同・外国人メイド雇用不可。申請する事業主は最低月額給与5,000リンギの要件を免除する旨の認可を内務省から受ける必要がある。更新は最大2回まで。

資料出所：入国管理局外国人サービス部門「ESD Online Guidebook V3.1 2017」

ストにふさわしい資格・経験が必要とされている⁷。家族帯同者は滞在ビザ（ディペンデント・パス）の発給を受ける。ディペンデント・パスの有効期間は雇用パスの有効期間と同じとされており、就労はできない⁸。

(D) 高度技能労働者向けレジデンス・パス
(Residence Pass - Talent)

現に雇用パスを有する者で、①マレーシアで3年以上就労、②5年以上の職務経験、③基本給が月15,000リンギ以上、④一定以上の学歴又は資格を有する、の全ての条件を満たす者に対して発給されるもので、タレント・コープを通じて申請する。有効期間は最長で10年間で、家族帯同が可能とされている。雇用パスと異なり、パスを更新せずに就労先を変更でき、配偶者の就労が可能である。

(H) プロフェッショナル・ビジット・パス
(Professional Visit Pass)

マレーシア国外の会社に籍を置いたままマレーシア国内で短期就労を行う外国人に発給されるビザで、契約内容や目的等に応じて最長1年まで認められる。

□ 半熟練・非熟練労働者を対象とした労働許可
(PLKS (Work Permit))

15か国からの半熟練・非熟練労働者について、定められた職種（製造業、建設業、農業、プランテーション、鉱業・採石業、サービス業）における就労が許可されている⁹。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。外国人の雇用にあたって、事業

主は業種別に定められた人頭税 (levy)¹⁰を支払わなければならない。有効期間は1年で、最長10年まで更新が可能である（更新時に人頭税の支払いが必要）。より高額の人頭税を支払うことによりさらに1年ずつ、最長3年（合計で13年）更新が可能である。なお、人頭税については、業種別に外国人労働者依存率に応じた多層課税方式が2020年から導入される方針となっている。

(10) 高度人材帰国促進施策

高度人材の国外への流出については、2011年に世界銀行のレポート¹¹が取り上げるなど、大きな問題として意識されている。海外で就労するマレーシア人の高度人材の帰国促進施策として専門家帰国プログラム (Returning Expert Programme) がタレント・コープにより実施されている。学歴に応じた海外での就労経験を持つ海外居住者がマレーシアで就職した場合、税優遇などの措置が受けられる。

3 労働条件対策

(1) 概要

労働者保護に関する法規としては、半島マレーシアを対象とする1955年雇用法 (Employment Act 1955) がある。適用対象は月額賃金が2,000リンギを超えない労働者で、肉体労働者などは賃金にかかわらず適用対象となる。半島マレーシア以外のサバ州及びサワラク州はそれぞれ独自の労働法令が適用される。

なお、1955年雇用法は適用範囲の拡大、労働者保護の拡充などを内容とする改正法案が現在政府内で検討されている。(5 (2) 参照)

■6) 詳細はJETRO「マレーシア：外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」https://www.jetro.go.jp/world/asia/my/invest_05.htmlを参照。
 ■7) 就労する場合、別途雇用パスの申請が必要。
 ■8) 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(製造業は女性のみ)、インド(レストラン、高圧ケーブル、農業、プランテーションに限る)。
 ■9) 半島マレーシアの場合、640リンギ(農業、プランテーション)又は1,850リンギ(その他)。
 ■10) World Bank, "Malaysia economic monitor: brain drain", Malaysia economic monitor, 2011

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

(2) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

賃金は物価上昇率を上回る上昇を続けており、特に都市部での上昇率が高い。

表 5-2-6 賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2014	2015	2016	2017	2018
平均月額賃金 (リンギ)	2,377	2,487	2,657	2,879	3,087
同上昇率 (%)	8.7	4.6	6.8	8.4	7.2
うち都市部 (リンギ)	2,517	2,638	2,812	3,038	3,274
同上昇率 (%)	7.2	4.8	6.6	8.0	7.8
うち農村部 (リンギ)	1,710	1,831	1,916	2,040	2,083
同上昇率 (%)	7.1	7.1	4.6	6.5	2.1
消費者物価上昇率 (%)	3.2	2.1	2.1	3.7	1.0

資料出所：マレーシア統計庁 “Salaries & Wages Survey Report”、“Consumer Price Index”
ただし、賃金上昇率は厚生労働省大臣官房国際課にて算出。
注：平均月額賃金はマレーシア国籍を有する者。

平均労働時間は45時間程度で推移している。

表 5-2-7 平均労働時間の推移

	2014	2015	2016	2017	2018
平均労働時間 (時間)	46.1	45.4	45.5	45.5	45.0

資料出所：マレーシア統計庁 “Labour Force Survey Report”

2018年の労働災害件数(千人当たり)及び死亡件数(10万人当たり)は減少している。

表 5-2-8 労働災害件数

	2014	2015	2016	2017	2018
労働災害発生件数 (対千人当たり、件)	3.10	2.81	2.88	2.93	2.40
労働災害死亡件数 (対10万人当たり、件)	4.21	4.84	4.84	4.90	4.14

資料出所：人的資源省労働安全衛生部 “National Occupational Accident & Fatality Rate”

表 5-2-9 最低賃金額の推移 (リンギ)

		2013年1月	2016年7月	2019年1月	2020年2月		
		時給	月給	時給	時給	月給	
半島マレーシア部	時給	4.33	4.81	5.29	都市部	時給	5.77
	月給	900	1,000	1,100		月給	1,200
サバ州、サワラク州、ラブアン島	時給	3.85	4.42	5.29	都市部以外	時給	5.29
	月給	800	920	1,100		月給	1,100

注：上記に加えて日給が週4日勤務、週5日勤務、週6日勤務のそれぞれの場合について定められている。

(3) 賃金制度等

全国賃金審議会 (National Wages Consultative Council: NWCC)¹²の答申に基づき、政府が交付する最低賃金令により法定最低賃金が定められている。2013年に法定最低賃金が導入された当初は、半島マレーシアとサバ・サワラク州・ラブアン島で水準が異なっていたが、2019年からは全国一律とされた。2020年2月からは都市部のみ最低賃金が引き上げられている。なお、最低賃金は家内労働者に対しては適用されない。

なお、第11次マレーシア計画 (2016～2020年) 中間評価においては、企業が労働者の資格や技能を賃金に適切に反映させるための指標として国家賃金指標 (National Wage Index) の導入が掲げられており、人的資源省により2019年2月から公表が開始されている。

(4) 労働時間・休暇制度

イ 労働時間

1955年雇用法において、1日8時間、1週間当たり48時間が通常の労働時間とされている¹³⁻¹⁴。また1日当たりの拘束時間は10時間を超えてはならない。また、連続して5時間以上働く場合には30分以上の休憩を与えなければならない¹⁵。

なお、女性労働者については午後10時から午前5時までの深夜労働が禁止されており、労働終了後11時間経過しなければ次の労働を行うことができない。

ロ 時間外労働

事業主は職場における事故や地域における生命に関わ

■ 11) 2011年全国賃金審議会法 (National Wages Consultative Council Act 2011) に基づき設置された審議会で、政労使から5人以上、政労使以外から5人以上で構成される。全国賃金審議会では少なくとも2年に1度最低賃金について検討することとされている。
■ 12) 交代勤務の場合、3週間以内 (労働局長の承認を得た場合にはそれ以上の期間にできる) の期間平均で週48時間を超えなければ良いとされている (雇用法第60C条)。
■ 13) 1週間のうち1日以上8時間未満の労働時間の日がある場合には労働者の合意の下、当該週の他の日に8時間を超えて労働させても良いとされている。ただし、その場合でも1日9時間を超えてはならない。
■ 14) 業務の必要により連続して働く必要がある場合、連続する8時間において45分以上の休憩を与えなければならない。

る緊急事態など特定の場合を除き、労働者の同意を得ずに時間外労働をさせることはできない。通常の労働時間と合わせた1日の労働時間は12時間（上記の緊急事態の場合を除く）まで、時間外労働は1か月当たり104時間までとされている。時間外労働時には通常賃金の1.5倍相当額を支払うこととされている¹⁶。

八 週休日・祝日

労働者には週当たり1日の休日を与えられなければならない¹⁷。また、全ての労働者は祝日のうち年間11日¹⁸について有給休暇を取得する権利がある¹⁹。

二 年次休暇

年次有給休暇として1年につき、勤続期間が2年未満の場合8日、勤続期間が2年以上5年未満の場合12日、勤続期間が5年以上の場合16日が付与される。

また、年次病気休暇として1年につき、入院が必要な場合は60日、入院が不要な場合は勤続期間に応じて14日～22日²⁰が付与される。

ホ 出産休暇等

女性労働者はその賃金にかかわらず、出産前30日以降出産日までを開始日として、60日の出産休暇を取得することができる。ただし、出産休暇を取得できるのは生存している子が4人までの場合に限る。なお雇用法改正においては、出産休暇を2021年から90日に延長することが検討されている。（5（2）参照）

出産日までの9か月間のうち90日以上、かつ出産日までの4か月間のうち1日以上使用者と雇用関係にあった場合、女性労働者には使用者から通常賃金相当額の出産手当を受け取る権利がある。

(5) 有期雇用契約

雇用法では1か月を超える期間（特定の業務遂行に関する雇用契約で遂行に要する期間が1か月を超えると見

込まれる場合を含む）の有期雇用契約は書面で締結する必要があるとされている。これ以外の規定等は特段設けられていない。

(6) 労働者派遣規制

労働者派遣を規制する法制度はない。

(7) 労働安全衛生施策

労働安全衛生に関する法律としては、1994年労働安全衛生法(Occupational Safety and Health Act 1994)があり、人的資源省労働安全衛生部(Department of Occupational Safety and Health)が所管している。同法は船舶や軍隊など限られた業種以外の全産業の自営業者を含む労働者が対象となっている。

労働安全衛生部では、2016～2020年労働安全衛生マスタープラン(Occupational Safety and Health Master Plan)を策定している。同プランでは職場における労災事故予防の浸透がその最大の柱となっており、労働者千人当たり労災発生件数及び労働者10万人当たりの労災死亡人数を減少させることなどを2020年までに達成すべき数値目標として掲げている。

(8) 労災保険制度

労災保険制度は1969年従業員社会保障法(Employees' Social Security Act 1969)の制度の一つとして運営されている。なお、2019年1月からは外国人労働者も対象となっている。同法では60歳未満のマレーシア人労働者を対象として、労災以外の事由により就労不能になった場合をカバーする就労不能保険制度(Invalidity Scheme)も設けられている。また、自営業者向けの労災保険制度として2017年自営業者社会保障法(Self Employment Social Security Act 2017)による労災保険制度が設けられており、タクシー運転手などを対象に2017年6月から実施されている。

■ 15) 週給日に時間外労働を行った場合通常賃金の2倍、祝日に時間外労働を行った場合通常賃金の3倍を支払うこととされている。
 ■ 16) 週休日に勤務させる場合には、①時給・日給の労働者には2日分（半日以下の場合1日分）の賃金、②月給・週給の労働者には1日分（半日以下の場合半日分）の賃金を支払うこととされている。（雇用法第60条）
 ■ 17) 2012年の法改正により10日から11日となった。独立記念日、メーデー、国王誕生日、州首長誕生日、マレーシアデーは必ず含めるとされている。また1951年祝日法(Holiday Act 1951)に基づき特定の年について指定された祝日も有給休暇の対象となる。
 ■ 18) 祝日に勤務させる場合には、有給休暇相当分の支払いに加え、2日分の賃金を支払うこととされている。（雇用法第60D条）
 ■ 19) 勤続期間が2年未満の場合14日、勤続期間が2年以上5年未満の場合18日、勤続期間が5年以上の場合22日。

表 5-2-10 労災保険制度

名称	労災保険制度 (Employment Injury Scheme)	
根拠法	1969年従業員社会保障法 (Employees' Social Security Act 1969) 2017年自営業者社会保障法 (Self Employment Social Security Act 2017)	
運営主体	社会保障機構 (SOCSO)	
被保険者資格	家事労働者を除く被用労働者 (2019年1月以降外国人労働者も適用対象) 及びタクシー運転手など一部の自営業者。公務員の一部は別制度が適用される。	
給付の種類	療養給付	治療に必要なサービスが入院時、薬剤、義足等を含めて社会保障機構が提携した医療機関において現物給付される。
	一時的な労働不能給付	就労及び通勤中の事故により4日間以上就労できない場合、就労できない日について従前賃金の80% (日額30リングを下限とし、日額105.33リングを上限とする) が支給される。
	永久的な労働不能給付	就労及び通勤中の事故により完全に労働不能となった場合、従前賃金の90% (日額30リングを下限とし、日額118.50リングを上限とする) が支給される。日常生活に介助が必要な場合は介助手当として月500リングが支給される。一部障害の場合には、その度合に応じて一時金が支給される。
	遺族給付	就労及び通勤中の事故により死亡した場合、従前賃金の90% (日額30リングを下限とし、日額118.50リングを上限とする) が支給される。
	その他	葬儀費：原則として2,000リングを上限として実費が支給される。 このほか、被保険者が死亡又は永久的な労働不能給付を受けている場合、子に対する教育ローンが設けられている。
財源	保険料	被用労働者：事業主のみ賃金 (月4,000リングを上限とする) の1.25%。 自営業者：4段階のみなし賃金から選択する。保険料はのみなし賃金の1.25%。
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	一時的な労働不能給付：65,980件、永久的な労働不能給付：41,710件 (2017年)
	支給総額	一時的な労働不能給付：2億686万リング、永久的な労働不能給付：5億3,635万リング (2017年)
	基金運用状況	就労不能保険制度と合わせて、258.09億リング (2017年末)

(9) 解雇規制

イ 個人的理由に基づく解雇 (普通解雇)

解雇をおこなう場合には書面により労働者に事前に通知しなければならない。解雇予告通知の期間は雇用契約で定めることとされ、雇用契約で定めていない場合には勤続期間に応じ最低4~8週間²¹⁾とされている。解雇予告通知を行わない場合でも、相当期間の給与の支払いで解雇することができる。①労働者が雇用契約を故意に違反した場合の解雇、②使用者による適切な調査を経た後の懲戒解雇、③連続2日以上 of 合理的な理由がない無断欠勤を理由とする解雇、に該当する場合には解雇予告は不要である。

出産を理由とした解雇、出産休暇中の解雇、労働組合への加入・組合活動を理由とした解雇は禁止されている。

ロ 経済的理由に基づく解雇 (整理解雇)

1975年労使協調ガイドライン(Code of Conduct for Industrial Harmony 1975) では整理解雇に関するガイドラインが定められている。同ガイドラインは法令に準じる規定として、労使紛争の裁判において判断基準と

なっている²²⁾。同ガイドラインでは、

- ① 整理解雇をおこなう場合、新規採用の中止、超過勤務・休日労働の制限、シフトや労働日の削減、従業員の再訓練・配置転換等の回避措置をあらかじめ実施する。また、労働者や労働組合との事前協議をおこなう。
- ② 解雇された労働者に再雇用優先権を与える。などが定められている。

なお、整理解雇にあたっては、外国人を優先して解雇することが雇用法で定められている。また、使用者は特段の合理的な理由がない限り最後に雇用した者から解雇するべきであるとの判例²³⁾がある。

ハ 解雇補償金

勤続1年以上の労働者が解雇された場合、整理解雇か否かに関わらず契約終了・一時解雇手当 (termination or lay-off benefits) として、

- ・勤続期間2年未満の場合、勤続1年につき10日分の賃金
- ・勤続期間2年以上5年未満の場合、勤続1年につき15日分の賃金

■ 20) 勤続期間2年未満の場合最低4週間、2年以上5年未満の場合最低6週間、5年以上の場合最低8週間。
 ■ 21) ガイドライン自体に法的拘束力はないが、1967年労使関係法第30条において、労使紛争の判決においては労使団体間で合意し、大臣の承認を得た合意やガイドラインを考慮することと定められており、このことを根拠としてガイドラインが裁判における判断基準となっている。
 ■ 22) East Asiatic v. Ong Wai Beng, Award 24/87.

・勤続期間5年以上の場合、勤続1年につき20日分の賃金を支払うこととされている²⁴。使用者による適切な調査を経た後の懲戒解雇などの場合には支払い不要である。

二 救済措置

解雇された労働者が解雇に正当な理由がないと考える場合、現職復帰を求める申立を労使関係局長に書面で提出することができる。労使関係局長は解決に向け必要な措置を実施し、解決が不可能と判断された場合は人的資源大臣にその旨通知をおこなう。通知を受けた大臣は労働仲裁裁判所（Industrial Court、4（3）参照）に付託することとなっている。

4 労使関係施策

(1) 労使関係団体

イ 概要

1959年労働組合法（Trade Union Act 1959）に基づいて労使それぞれが設立できるものとされている。労働組合は人的資源省労働組合法局に登録しなければ団体交渉など法的な権利を受けることができない。なお労働組合の登録・抹消については、人的資源省労働組合法局長に適法性に欠ける等の理由により労働組合の登録拒否・抹消する権限が与えられているなど、政府に広範な裁量を与えられている。

なお、政労使三者により構成される全国労働諮問委員会（National Labour Advisory Council: NLAC）が設けられており、労働施策に関する審議会として機能している。

ロ 労働者団体

ナショナルセンターとして、マレーシア労働組合会議（Malaysian Trades Union Congress: MTUC）がある。また、大きな社会的影響力を持つ組織として官公労連（Congress of Union of Employees in the Public and Civil Services: Cuepacs）がある。

労働組合員は100万人弱となっており、組織率は低い状況が続いている。

表 5-2-11 労働組合数・組合員の推移

	2016	2017	2018
労働組合数	734	742	747
組合員数（人）	927,802	929,232	930,521

資料出所：data.gov.my

注：2018年の数値は10月時点の数値。

ハ 使用者団体

使用者団体としてはマレーシア経営者連盟（Malaysian Employers Federation: MEF）がある。

(2) 労働争議

労働組合法では、ストライキを実施する際には、ストライキの目的を明らかにしたうえで、秘密投票においてストライキの対象となる組合員の3分の2以上の賛成を得なければならないとされている。投票結果は投票実施から14日以内に人的資源省労働組合法局へと報告しなければならず、ストライキは報告後7日経過後、投票日から90日以内に実施する必要がある。

実施手続の煩雑さもあり、2011～2017年の間ストライキはおこなわれていない。

(3) 労使紛争解決手法

イ 1967年労使関係法に基づく労使紛争処理制度

労使紛争が発生し、労使間での自主的解決が望めない場合、労使ともに労使関係局長に調停を申請することができる。申請がない場合でも、労使関係局長は社会的影響を考慮し職権で調停を開始することができる。調停が不調に終わった場合、労使関係局長は人的資源大臣に対しその旨通知をおこなう。通知を受けた大臣は労働仲裁裁判所（Industrial Court）に付託することができる²⁵。

労働仲裁裁判所は判事及び労使委員により構成される（ただし、解雇に関する案件は判事のみが担当する）。労働仲裁裁判所は原則として最終審であり控訴はできない。

ロ 労働審判所（Labour Court）

雇用法第69条に基づく解決手法で、賃金が月額5,000リンギ以下の労働者を対象に、賃金の不払いなどの労働者の苦情について、法廷を模した形式で労働局の担当官

■ 23) 1980年雇用（契約終了・一時解雇手当）規則（The Employment (Termination and Lay-off Benefits) Regulations 1980）第6条。

■ 24) 人的資源大臣は申請の有無や労使関係局における調停の実施状況にかかわらず、職権で自ら調停をおこなうこともできる。

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

が審査をおこなう。

5 最近の動向

(1) 1967年労使関係法の改正

1967年労使関係法の改正法が2019年12月に議会で可決された。主な改正点として、①従来調停が不調に終わった場合、労使関係局長は人的資源大臣に対しその旨通知を行うのではなく、直接労働仲裁裁判所に付託するとされたこと、②労働仲裁裁判所の判決内容に不服がある場合、高等裁判所に控訴が可能となったこと、③複数の労働組合がある場合の排他的交渉代表に関する規定の新設、などがある。2020年1月現在、公布されておらず、施行時期も未定である。

(2) 1955年雇用法改正に向けた動き

政府は1955年雇用法の改正に向けた検討を行っている。2019年10月に発表された2020年予算案の中では、主な改正点として以下を挙げている。

- ① 2021年に出産休暇を60日から90日に延長する。
- ② 時間外労働手当の対象となる労働者を月額賃金が2,000リンギを超えない労働者から同4,000リンギを超えない労働者に拡大する。
- ③ セクシャル・ハラスメントの保護や申立対応を改善する。
- ④ 宗教・民族・性別に基づく差別禁止に関する新たな規定を設ける。

(3) 2020年予算案で示された雇用施策

外国人労働者への依存率の低減、マレーシア人の若者・女性の雇用機会の拡大を目的として、以下の施策が示されている。

- ① 12か月以上失業している大卒者が就職した場合、使用者に2年間月300リンギ、本人に2年間月500リンギを支給する。
- ② 1年間以上働いていない30～50歳の女性労働者が就職した場合、使用者に2年間月300リンギ、本人に2年間月500リンギを支給する。
- ③ 外国人労働者を置き換える形でマレーシア人が就職した場合、使用者に2年間月250リンギ、本人に2年間業種により月350または500リンギを支給する。

- ④ 若者の技能職業教育参加を促すため、養成訓練生に対する手当を月100リンギ増額するほか、構造化インターンシッププログラム(2(3)イ参照)をおこなう企業に対する税優遇措置を拡大する。

(参考文献)

- 人的資源省 (Ministry of Human Resources)
<https://www.mohr.gov.my/index.php/en>
- マレーシア統計庁 (Department of Statistics, Malaysia) <https://www.dosm.gov.my/v1/>
- 社会保障機構 (Social Security Organisation)
<https://www.perkeso.gov.my/index.php/en/>
- タレント・コープ (TalentCorp)
<https://www.talentcorp.com.my/>
- 人的資源開発公社 (Pembangunan Sumber Manusia Berhad)
<https://www.hrdf.com.my/>
- ILO Employment protection legislation database - EPLex
<https://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>
- JETRO マレーシア
<https://www.jetro.go.jp/world/asia/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