

# マレーシア

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働時間、休日、休暇
- V. 福利厚生
- VI. 労使関係
- VII. 労働行政
- VIII. 労働法制
- IX. 社会保障
- X. その他

1. 国名	マレーシア Malaysia
2. 人口	2453万人(2002年)
3. 実質経済成長率	0.4%(2001年)
4. GDP	3345億8000万リンギ、880億4973万ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	3679ドル(2001年)
6. 労働力人口	989万2100人(2001年)
7. 失業率	3.6%(2001年)
8. 日本の直接投資額	320億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	18件(2001年度)
10. 在留邦人数	1万1653人(2001年10月)

## I. 2002年の動向

2002年における労働力の需給は、多くのセクターで労働力不足という状況にあった。失業率は前年よりも高くなかったが、これは構造的な失業によるものである。失業者の多くは、プランテーション労働やメイドなどの職に就くのを拒んでいる労働者である。彼らはこれらの仕事を下級労働であると見なしている。この結果、プランテーションや輸出関連セクターにおいて、労働力不足が生じている。家庭においても、家事労働に外国人労働者を求める傾向がある。内務省移民局本部には、外国人労働者の雇用許可を求める使用者からの申請が何百と提出されている。

こうしたなかで、ほぼ毎日、外国人労働者の雇用認可状が何百通も発行されている。それにもかかわらず、労働者不足の問題は解決されていない。一部使用者の間からは、外国人労働者の雇用許可が遅れていることに対し不満の声が上がっている。彼らは、この遅れにより生産に障害が生じており、顧客に対する契約上の義務履行に影響が及んでいると主張している。

このような事態は、マレーシアにとって予測に反した現象である。景気の悪化が見られた1997年後半から98年においても、外国人労働者に対する需要は多かった。

外国人がマレーシア人の雇用機会を奪っているというようなことは全くない。外国人労働者は、マレーシア人がやりたがらない仕事に就いているからである。使用者は外国人労働者の雇用を申請する際、マレーシア人の採用に努力したことを証明しなければならなかった。加えて、マレーシア人がその職種に就いてもいないし、辞めてもいないという証拠を提示しなければならなかった。そのうえで初めて、外国人労働者を雇用する許可を受けることができた。

それでもさらに、使用者は、近い将来外国人労働者への依存をどのように軽減していくのか、行動計画を策定しなければならなかった。マレーシア人が外国人労働者のために昇進などから外されている、あるいはマレーシア人に代わって外国人労働者が雇用されているなどの苦情は調査される。これが事実であると証明された場合は、使用者はブラックリストに載せられる。いったんブラックリストに載せられた使用者は、以降、外国人労働者を一切雇用できなくなる。

2002年も外国人労働者に対する強い需要は続いた。現在では合法、非合法を含め、インドネシア、フィリピン、パキスタン、バングラデシュ、タイからの外国人労働者約十万人がマレーシアで就労している。マレーシアには、熟練および未熟練労働者双方に対する需要があること

から、多くの労働者が外国から出稼ぎに来ている。2002年のマレーシア経済は順調な成長を遂げたことから、多くのセクターで深刻な労働力不足が生じた。失業率は2.9%と低いレベルであった。外国人の失業を計算に入れなければ、失業率はわずか1.9%であった。2000年の失業率は4.5%で、2001年は2.5%を下回っている。従業員の転職や引き抜きによる問題は、2002年も引き続き少なかった。現在のように経済の先行きが不透明な時代は、皆が危険を避ける道をとることから、これは理解できることである。確かに成長は遂げてはいるが、1997年以前の時代のように思い切った行動に出る傾向は未だない。

仕事をえり好みするというマレーシア人の態度は依然変わってない。彼らは、プランテーション労働、農業、家事労働、あるいは一定の製造業での仕事を相変わらず嫌っている。このような仕事に就くくらいならむしろ失業するほうを選ぶ。またこのような労働に就くのであれば、賃金の高いシンガポールに出稼ぎに行く。毎日何万人という人がバス、鉄道、車、バイクでシンガポールに通勤している。彼らは、マレーシアに居住しながらシンガポールへ出稼ぎに出ているのである。

シンガポールは高い賃金であることに加え、シンガポール・ドルが堅調であることから、マレーシア人にとって極めて魅力的な職場である。一方マレーシアに居住すれば、物価が安く暮らしやすい。

マレーシアでは、引き受け手がない仕事を、外国人労働者が引き受けている。これは、外国人労働者の就労者数を見ても明らかである。マレーシア人は、骨の折れる面倒な仕事を避けて、賃金の高い楽な仕事を選ぶ傾向がある。その穴埋めは外国人労働者に頼らざるをえない。これで二分法の説明がつく。

外国人労働者の雇用が急速に増えているセクターは、輸出製造業者、プランテーション労働、およびメイドなどの家事労働である。これらのセクターは、かつては賃金も安く、社会的イメージも悪かった。しかし家事労働セクターはもはや低賃金セクターではなくなってきている。それでもマレーシア人にとっては魅力的な仕事でない。

マレーシア人が家事労働セクターを嫌っているのは、その長時間労働に理由がある。輸出製造、プランテーションおよび家事労働の3セクターは経済の基本的柱といえることから、政府としては外国人労働者の助けを求めざるをえなかった。政府は、必要な人数を確保できるよう、一部企業には外国人労働者を雇用することを認めている。しかし、政府は、労働者使用許可を得る前に使用者が満たすべき一定の要件を設けている。例えば、使用者は、欠員を埋めるためのマレーシア人を見つけることができなかつたことを証明しなければならない。マレーシアの株式相場は史上最低を記録後、徐々に上がった。米国株式市場の回復がクアラルンプール証券取引所にも反映されている。

## 1. ダウンサイジングや移転を進める一部セクター

契約製造業者やエレクトロニクス組立工場のなかには工場を閉鎖するものも出てきた。これらの企業は人員整理を行っている。これに際しては、外国人労働者は本国送還となり、マレーシア人にはレイオフ手当が支払われ、レイオフされた。このような企業の多くは、マレーシアのコストが高いことを理由に工場閉鎖を選び、中国をはじめコストの安い国に生産拠点を移した。

このような従業員のレイオフを行った企業のなかには、アサヒビール、富士通、ナショナルなどの大企業が含まれている。これらの企業の下請け企業も、顧客基盤が1社に限られていたことから、多くの企業が工場閉鎖に追い込まれた。顧客が転換を図ると、下請け企業は追随するかあるいは破綻するかのいずれしかない。

このような経過のなかでおよそ1万5000人の労働者がレイオフされたと推定される。このうち1万2000人が外国人労働者であり、本国送還の措置がとられた。マレーシア人については、その多くがこれまでよりも低い給与を条件に求職中である。

## 2. 外国人労働者

外国人労働者は、母国の貧困が深刻であることから、マレーシアで仕事に就けたことを喜んでいる。インドネ

シア、タイ、バングラデシュ、パキスタン、スリランカ、インド、ミャンマー、フィリピンからの出稼ぎが多い。外国人労働者の多くは、就労先となる見込みの使用者が外国人労働者雇用許可を取得した後で、マレーシアに入国している。合法的に入国したが在留期間が超過して不法滞在となった者、あるいは不法入国したが、その後使用者によって合法的地位を得た者もいる。また、合法的に入国したが在留期間が超過して不法滞在者となり、あるいはまた、不法入国し、非合法的に雇用を得た者もいる。このような労働者は、多くの場合、不法外国人労働者に分類される。移民局が2002年に実施した抜き打ち調査によれば、都市中心部にも農村部にも不法外国人労働者がいることが明らかとなった。このことは大いに憂慮される問題であり、その数の増加がどのくらいに上るのか懸念される場所である。

### 3. 外国人労働者 — 総数

マレーシア国内には、有効な就労許可証を保持している外国人労働者がおよそ200万人いると推定されるが、一方で、10万人の不法就労者がいるともいわれている。

不法外国人労働者がいることは確かであるが、その数はそれほど多くはない。外国人労働者のなかには、永住滞在資格を得るためにマレーシア人と結婚した者もいる。しかし地元社会は、こうした外国人労働者とマレーシア人との結婚を受け入れておらず、例えば力づくで別れさせられるカップルもある。マレーシア人は外国人労働者と結婚するべきではないとの考え方を支持している政党もある。このような事情から、外国人労働者の契約が終了して帰国する際に、マレーシア人女性が置き去りにされるケースも生じている。外国人労働者と結婚したものの、このように子どもとともにマレーシア国内に置き去りにされるシングルマザーが増加している。

### 4. マレーシア人との婚姻

マレーシア人女性が外国人労働者と結婚しないよう

教育することを目的に、一部非政府組織が教育プログラムを開始した。このようなプログラムが成果を収めるかどうかは、今後を待たなければならない。しかしこの教育プログラムが、外国人労働者の帰国に際し置き去りにされるシングルマザー、という問題を浮かび上がらせたことは確かである。外国人労働者にとって結婚は便宜上のことでしかなく、マレーシアでの永住滞在権を取得することがその唯一の目的である。外国人労働者が政府から滞在許可を得た後で、マレーシア人との婚姻を存続するかどうかの保証はない。契約が終了してマレーシアから出国しなければならなくなると、外国人労働者は荷物をまとめ、配偶者を置き去りにして帰国するというわけである。

### 5. 本国への送金

外国人労働者が本国に相当額を送金しているのは事実である。しかし、マレーシア人ができない職務を果たす助けをしていることも否定できない。実際、彼らは経済成長を促し、活動を生み出すことに貢献している。また一方、送金によって母国の経済にも貢献している。年間にして10億リング以上がマレーシアから送金されると推定される。

### 6. 成長の回復

外国人労働者の増加と産業界における熟練労働者の需要増大は、マレーシアが順調に回復を遂げていることを示唆するものである。1997年末から98年にかけての景気減速は、経済のすべてのセクターに影響を及ぼしたわけではなかった。最も好況なのはパームオイル産業である。かつては黄金の作物と呼ばれたこともある。パームオイル産業は、2002年そして恐らく2003年も、かなり高い市況商品価格の恩恵を受ける。一部パームオイル生産業者、とりわけ低コストで生産可能な業者、すなわち多国籍企業は、すでに巨額の利益を得ている。

プランテーションの多くが、1980年代後半および90年代前半にゴムからパームオイルに転換を図った。パームオイルはゴムに比べ労働集約度が高いが、これらのプラ

ンテーションは収穫期を迎えている。どのプランテーションも生産を増大し、需要も好調である。こうした状況から、価格はトン当たりおよそ1500リングにまで上昇した。パームオイル産業は再び成長路線を進み始めたのである。

プランテーション産業は、市況商品価格の変動に常に対処しなければならない。これは避けられないことである。現在、農産物労働者に月給制を導入しようという動きが見られ、労組はこれを強く求めている。しかし月給制の導入は、大企業主にとって受け入れがたい問題である。プランテーション産業では当初から出来高給制であった。出来高給制によって監督に要するコストを削減することができていたのである。出来高給制に代わり奨励給付の月給制が導入されると、監督コストは増大する。プランテーション環境での監督は、その広大な面積を考えると難しい問題である。

## 7. 外国人労働者が及ぼす悪影響

外国人労働者がもたらす影響にはマイナス面もある。例えば、マレーシアにとって異質の文化がもたらされる。加えて、マレーシアでは撲滅されたと考えられていた疾病が持ち込まれることもある。これについては外国人労働者に健康診断を課すことでおおかた阻止することができている。健康証明書を得た外国人労働者のみ、就労許可の延長が認められている。外国人労働者が多いことから、病院、診察所、学校、住宅など公益事業に負担がかかっている。自分たちで土地を切り開きアパートを建て始める外国人労働者もいる。移民である彼らは、働き者である場合が多く、したがって稼ぎもよい。マレーシア人のなかには、これをねたみ、使用者が彼らにより多くの手当を出しているとやみくもに主張している者もいる。

## 8. 起業家タイプの外国人労働者

外国人労働者のなかには、小規模ながら自分で商売を始める人も数多く出てきている。外国人労働者が支配している分野も一部には見られる。2002年にマレー

シア国立大学の学生が実施した調査では、外国人労働者が経営する食べ物屋の屋台や屋台市場が数多くあることが明らかになった。クアラルンプール市内のクラン川沿いで調査した212の屋台のうち67.5%以上が外国人労働者の経営であった。さらに、およそ90%の屋台では外国人労働者を使っていた。外国人労働者は月払いの使用料を払って屋台を借り自分の商売をしていることが、調査の結果判明した。こうした屋台の所有者は、主に政界にもコネのあるマレーシア人有力者である。外国人労働者は、不在の経営者に代わって商売をしているというわけである。このような外国人労働者の一部は不法労働者であることも公認の事実である。

## 9. 質の高い生活を求めるマレーシア人

マレーシア人は質の高い生活を求めており、長時間労働や時間外勤務などを嫌う。彼らは余暇を大切にす。これに対し、外国人労働者は余暇などに関心はない。彼らは稼ぐためにマレーシアに来たのであるから、積極的に長時間働く。これが恐らく出稼ぎ労働者の全般の考え方である。母国での経済的圧力から必要に迫られて出稼ぎに出てきた彼らは、余暇などはあきらめ、いくらかでも余計に稼ごうとする。

## 10. 底入れして、回復に向かっている景気

経済は果たして底入れしたのだろうか。これはたびたび話題に上る問題である。自動車販売の改善、株式市況の回復、電力消費の増大などの兆候を見ると、実際、景気は上向いているようである。景気低迷の打撃を最初に受けたのは自動車産業で、多くの企業が閉鎖に追い込まれた。しかし、マレーシア自動車販売業者協会の報告によれば、自動車販売は増加に転じている。この回復が単なる宣伝文句なのかあるいは長期的なものなのかは、今後を待たなければならない。

政府は、金融機関に対し潜在的購入者に低利で融資を行うよう促し、自動車産業に対する景気刺激策をとった。加えて、一部外国人ファンド・マネジャーが再び対マレーシア投資を始めた兆候も見られる。景気は底入

れし、マレーシアは現在の景気後退のサイクルをまもなく脱するものと思われる。このように景気は好転の兆しが見られるものの、政府は、油断してはならないと警告している。政府は、経済成長を維持するために引き続き国を挙げて懸命に努力し続けなければならないと考えている。

景気が回復基調に入ると、顧客サービスにおいて非効率的であった企業の多くは破綻に追い込まれる。すでに解散した企業も見られる。一部委託製造業者の工場閉鎖はこのような動向を示すものである。

### 11. 予想に反する結果となった2002年の失職者数

マレーシア労働組合会議議長は、2002年には数千人が職を失うだろうと憶測していたが、実際は懸念に終わった。統計によれば、2002年の整理解雇者数はわずか5万4000人で、その大半が再就職できた。確かに、業務縮小、あるいは工場閉鎖に追い込まれた企業も一部にはあったが、その影響を受けた労働者は比較的少なかった。

### 12. ダウンサイジング

多くの企業が、短期的採算性を図るため、再編、縮小(ダウンサイジング)、整理を実施した。2002年の雇用総数は1.4%増の948万人とわずかに増加した。低い雇用創出率は、従業員積立基金の新たな拠出者がこれまでよりも少なかったことによっても窺える。

労働人口は、外国人労働者が削減されたことにより、およそ0.23%減の918万人に減少した。失業率は2.9%、41万3700人と横ばいであった。人的資源省は、2002年には2万1618人が整理解雇されたと報告している。このうち34%がマレーシア人で、残りは外国人労働者であった。この数字は、厳しい経済情勢のなかで2002年には15万の労働者が職を失うだろうとしていたマレーシア労働組合会議の予測とは大きく異なるものとなった。人員整理は、製造業、小売業、ホテル・セクターを中心に行われた。

人的資源省は、また、2002年の欠員は6万7847人と報

告している。使用者による人的資源省への欠員数の報告は義務づけられたものではないため、実際の欠員数はこれよりもはるかに多いものと思われる。人員整理が行われる一方で、製造業やサービス業のサブセクター並びにプランテーション・セクターでは労働者不足に悩んでいた。これは、専門技能のミスマッチ、そして求職者が様々な理由で欠員となっている仕事になかなか就こうとしない傾向にあることが原因である。専門技能のミスマッチを解消するために、人的資源省では職業訓練を提供している。

2002年には215の工場が閉鎖され、さらにダウンサイジングを進めている企業もある。ダウンサイジングとは、人員整理を含む再編成である。これまでにダウンサイジングのために4万7000人以上が職を失った。整理解雇にあった労働者は皆、他の事業所に再就職できた。このようにこれまでのところ、解雇された労働者は他のセクターに吸収されている。マラヤ大学経済学部のジョモ・スデラム博士は、マレーシアは成長を持続することはできず、1999年11月の選挙後にバブルははじけるだろうとの予測を行っていた。しかし、マレーシア経済は多様化を極め、現実はこの予測を裏切るものとなった。

数々の予測がなされていたが、どれも、多数の外国人労働者を擁する多様化された経済の回復力を予期するものはなかった。恐らく、危機の衝撃を緩和する役割を果たしたのは外国人労働者の存在であった。しかし、景気が悪化した時に最初に打撃を受けるのも外国人労働者である。これにプランテーションの活況が加わり、マレーシアは、ほとんど影響を被ることなく、景気低迷を乗り切ることができたのである。

### 13. 銀行の合併

マレーシアでは、銀行10行がアンカー銀行の資格を得ている。他のすべての銀行および金融機関は、アンカー銀行10行のうちのいずれかと合併しなければならない。合併先を選ぶのは各銀行に任されている。マレーシアには現在、54の商業銀行や金融機関がある。すでに一部銀行が、統合整理のための合併を始めた。

近いうちにさらに合併が発表されるだろう。これは、グローバル化の進む経済において生き残るために、銀行業界を採算のとれる規模に体質強化するためのものである。

マレーシアでは、購入は金融機関から資金を調達してなされることが多い。例えば、車の購入時に、金融機関が全額ローンを貸し付けることも通常見られた。これが現在では、車両価格の80%に削減された。金融機関がローンの規模を縮小したことに伴い、一般市民の自動車需要も落ち込んだ。

このような措置により、多くの潜在的購入者が失われている。市場は現金購入者を求めているが、その数は極めて少ない。したがって、多くの自動車販売会社が倒産し、自動車組立工場や製造業者が生産を縮小し始め、海外に新たな市場を求めようとしている。加えて自動車会社は、自動車購入者を引きつけようとする様々なインセンティブを講じている。人々は依然懐疑的で、資金を使ってしまうよりも懐に抱え込んでいる。

資金が潤沢な銀行は、低金利での融資を始めた。政府は銀行業界に対し、融資回収を減速させるように求めた。銀行がどの程度この勧告に従うかは今後を待たなくてはならない。

貯蓄の銀行金利が引き下げられ始めた。これは、預金者にとって貯蓄の魅力が低減させるものである。銀行に対する信頼が回復し、しばらくの間利用銀行を外資系に変えていた人も、その多くが地場銀行に戻り始めている。外資系銀行は、顧客を引きつけようとして預金や融資に魅力的な条件を提示している。また、外資系銀行にも支店の開設が認められるようになった。こうした銀行セクターの開放は、一般の人々の金融機関に対する信頼を取り戻すものである。

## 14. 建設セクター

建設セクターは、好況期には60万人の外国人労働者を雇用していた。その多くは極めて高い賃金を要求した。企業側も、好況期には、労働力を確保するため、非現実的ともいえる賃金を支払った。しかし、1997年から

98年にかけての景気悪化が建設業に及ぼした影響は深刻であった。多くの企業が未だ立ち直っていない。建設セクターの回復を図るため、大規模な住宅・不動産購買キャンペーンが全国で開始されている。キャンペーンは建設業にチャンスをもたらしている。いくつかのプロジェクトが着手され、建設業にも回復の兆しが見られている。しかし、1997年以前に需要以上の建設がなされたことを考えると、建設セクターが全面的な回復を遂げるまでには時間がかかるものと思われる。

## II. 雇用管理

雇用慣行は、企業によって様々に異なる。多くの企業は、口コミで、あるいはメディアを通じ印刷物で求人広告を行う。それを知った求職者が面接に訪れ、あるいはその前に面接の日程を決める。提示された条件が両当事者にとって満足のいくものである場合、雇用が決まる。雇用に際しては、1カ月から2カ月の試用期間が設けられる。熟練度の低い職ほど試用期間は短い。試用期間完了次第、従業員は本採用となる。

従業員の大半は、直接正規従業員である。契約社員やパートタイマーは少ない。契約社員やパートタイマーについても、採用は契約者の現従業員の推薦に基づいて行われる。

雇用法に関しては、正規従業員とパートタイム従業員との区別はなされていない。雇用法はすべての従業員を対象とする。加えて、パートタイム従業員は、正規従業員の労働時間の少なくとも70%の時間労働する者をいう。

使用者は、ニーズに応じて従業員を異動し、また昇進させる権利を持つ。労働者は、合理的な根拠がある場合を除きそれに異を唱えることはできない。だれが昇進されあるいは移動されるべきかを、従業員や労組が決めることはできない。

従業員の違法行為について、使用者は、行動をとる前に調査を行わなければならない。従業員が有罪であると判明した場合、使用者は従業員に対し以下のい

れかの措置をとることができる。

- 降格させる。
- 停職処分に付す。
- 解雇する。
- あるいは、その他より軽微な処罰をする。

定年は、大半の雇用において55歳と定められている。公務員は56歳に引き上げられた。民間セクターでは55歳であるが、個別の雇用契約によって最高60歳まで働くことができる。民間セクターの従業員に年金制度はない。代わりに、退職時に従業員積立基金から一時金を受け取る。従業員積立基金には、使用者および従業員双方が従業員の給与の一定割合相当額を拠出する。現在のところ、従業員積立基金への拠出金は、従業員が賃金の12%、使用者が11%である。従業員は、拠出金の増額を選択することもできる。

使用者は、従業員に通知を送達することによって、労働条件を変更することができる。しかしながら、法律に定めるよりも不利な条件を提示することはできない。使用者がそのようなことを行った場合、政府によって無効とされる。通常、労働条件の変更は、企業が組織化されている場合には、使用者が労組と協議のうえで行われる。

### 1. 雇用法に定められる主な規則

労働時間は、すべての従業員について、1日8時間、週48時間である。またすべての従業員に、週1日の休日と、年間10日の有給公休日が与えられる。加えて、従業員は最大16日の年次有給休暇を取る権利を有する。さらに、年間最大22日の病気休暇と48日の入院休暇が認められる。

賃金は、リングで翌月の7日までに支払われるものとする。前払いは所得の最高50%まで認められる。

賃金は出来高給または時間給で計算される。プランテーションの場合は、賃金は物価に伴い変動することから、労組は現在プランテーションの賃金が物価によって変動しないよう切り離しを試みている。

### 2. 人員整理

労働者の整理解雇は、感情的な側面の問題もあり、決して容易なことではない。このようなことに無神経な使用者は、冷淡な態度をとり、従業員を突然解雇する。このような使用者には一般市民から厳しい非難が寄せられている。整理解雇は、訓練を受けたマネージャーによってなされることが必要である。両当事者の権利と義務を認識したうえで、適切に行われなければならない。

しかしながら景気が悪い時には、多くの使用者は損失削減を実現するため、容易な方法として人員の整理を行う。

### 3. 本国送還

マレーシア滞在7年を経過した時点で、外国人労働者は帰国しなければならない。これは法に定められたもので、すべての使用者は順守しなければならない。2002年からは、滞在7年を超した外国人労働者が本国に送還されている。しかし、使用者は必要とされる技能を習得した労働者を好むことから、本国送還は容易なことではないことは明らかである。

使用者団体からの申し入れを受けた移民局は、7年を超えた外国人労働者の就労許可1年延長を認めた。しかし、この許可は、1人の使用者が雇用する外国人労働者のなかで就労7年を超した者のうちの3分の1にのみ付与される。当該使用者は、残りの3分の2の労働者については本国に送還しなければならない。延長許可が付与される前にかかる本国送還の証拠を文書で提出しなければならない。

しかし、このような措置は困難かつ慎重を要するものである。外国人労働者のなかには、1年間の就労許可の延期では全く不十分と考える者もあり、彼らは、1度インドネシアに戻る方法を考えている。そうすれば合法的な手段で新たな被用者としてマレーシアに戻る道が見つかる可能性があるからである。

これに加え、就労許可証に明記された以外の使用者の下で就労許可なしに働いて捕まった外国人労働者も、

本国送還の対象となる。当局に逮捕された外国人労働者は、秩序ある送還のための書類処理が行われる間、収容所に入れられる。収容所に入れられた外国人労働者のなかには、様々な手段に訴えてマレーシアにとどまろうとする者もいる。帰る国がないと主張する者すらいる。彼らの母国の在マレーシア大使館は、書類がないことを理由に、彼らを自国民として受け入れようとしないう。このような外国人の数は今はまだ少ないが、しかし実際のところ、懸念される動向である。

### III. 賃金

賃金の支払い方法は、雇用法に定められており、事業所で支払われるものと規定されているが、最低賃金は定められていない。最低賃率を決定するのは、個々の企業に任されている。映画関係の労働者については、最低賃金評議会が設置されており、最低賃率を決定する。したがって、賃金水準は、市場原理により決定される。多くの産業において、労組は労働需給が逼迫していることを利用して従業員のために魅力的な賃金率を引き出している。外国人労働者の存在が、市場原理の影響力をある程度弱めている。

通常の労働時間を超える労働には、時間外手当が支払われる。時間外手当の賃率は、時間給の1.5倍と法律に定められているが、使用者はそれよりも多くを支払うこともできる。勤務時間は使用者によって定められ、通常は午前8時から午後4時までである。使用者はまた、交替制を採用することもでき、交替勤務に就く労働者については、週休に関する勤務当番表を用意する。

公休日の勤務については、賃金率は通常の賃金の2倍とする。通常の賃金率を決定する方法は、雇用法に定められている。

使用者は、市場原理に基づき賃金を決定する。したがって、支払われる賃金は場所により、また工場により、様々である。労組が存在する場合には、労組が使用者によって承認されていることを条件に、団体交渉によって決定される。使用者による労組の承認については、

手続きが定められている。法律は、複数の組合が同一の組合勢力を有することを認めていない。労組への加入は、任意である。

使用者は、労組に対し組合の給料天引きを認めることができる。これは法律で許可されており、労組は、使用者が同意することを条件にこの制度を設けることができる。多くの労組では毎月の組合費の集金にこの制度を活用している。また、引き続き集金人を使っている労組も一部にはある。

使用者は、組合員であることを理由に労働者を差別してはならない。労組が、勤務時間中に組合員の勧誘を行うことは認められていない。労組の活動は、労働組合登録官によって監視される。まず、労組は登録しなければならない。第2に、労組は、外部監査人により適切に証明された年次勘定書を年1回労働組合登録官に提出しなければならない。労働組合同規約に変更がなされた場合は、労働組合登録官に通告しなければならない。改正は、登録官の承認が得られて初めて有効となる。

ストライキを実施するためには、労組は組合員による無記名投票を行わなければならない。組合員の過半数がストライキを支持した場合、労組は登録官にその旨通知してからストライキを実施しなければならない。

マレーシアでは、賃金構造は市場原理に基づき、労組の影響を受けて、使用者によって定められる。賃金は3年ごとに見直しがなされ、加えて、年次昇給が行われる。これは、月給制の従業員の場合である。また、出来高給制、奨励給制、およびその組み合わせを採用している場合も多い。賃金構造がどのようなものであれ、すべての従業員の賃金は月1回支払われる。

政府を含め、相当数の使用者が、年末には賞与を出している。中国系企業の場合、賞与は旧正月に支給される。通常賞与は利益を得た場合に支給される。これが一般的な基準である。しかしながら、一部には、損失を計上した場合でも賞与を出す使用者もいる。賞与の額は、数週間分の賃金相当額から数カ月分の賃金相当額まで様々である。家内雇用など、賞与の支給が全くない産業もある。支払われている賃金は、賞与を織り込ん

だものというのがそのようなセクターの考えである。また、一定の等級には賞与が支給されるが、他の等級には支給されないセクターもある。プランテーションではこの問題が表面化しており、役員や幹部には賞与が出されているが、労働者には支給されていない。

- 平均月額賃金(製造業)  
1551.1リンギ(2002年11月)

賃金・消費者物価上昇率の推移

	1997年	1998	1999	2000	2001
実質賃金上昇率	5.9	-2.7	-1.7	12.9	2.4
消費者物価上昇率	2.6	5.3	2.8	1.5	1.4

#### IV. 労働時間、休日、休暇

予告期間、整理解雇給付、定年、労働時間、女性従業員の妊娠・出産保護、年次休暇、病気休暇、時間外労働手当、有給休暇、週休などの給付は、一括して雇用法に定められている。雇用法は、最低限度を規定している。使用者は自由に最低限度を上回る給付を提供することができるが、それを下回る給付は認められない。

女性従業員は、出産に際し、生存実子が4人以下の場合、60日の有給出産休暇を得る権利を有する。女性従業員が出産給付を受けるには一定の要件を満たさなければならない。すなわち、使用者に妊娠を通知し会社が指定する検診を受けなければならない。使用者は妥当な規律上の理由がある場合を除き、妊娠を報告した女性従業員を解雇することはできない。

ダウンサイジングを理由とする雇用終了に対する解雇給付の比率も規定されている。勤続5年以上の従業員に対しては、勤続1年につき最大20日分の賃金相当額が支給される。

病気休暇手当の額も定められている。しかしながら、従業員は会社が指定する診療所員の治療を受けなければならない。他の医療機関で治療を受けた場合は、直ちに使用者に通知しなければならない。通知しない場合

は有給病気休暇の権利を失う。有給病気休暇は、入院が必要ない場合は年間22日、入院が必要な場合は60日である。

一部使用者は、未消化の病気休暇の現金化を従業員に認めている。これは雇用法に定められてはいない。これによって、病気休暇に関する規定の濫用を引き起こす可能性がある。

年次休暇については、勤続5年以上の従業員には22日の有給休暇が認められている。年次有給休暇は、それを取得した年内に消化されなければならない。使用者のなかには、年次休暇の権利を現金化することを認めている者もいる。この慣行は、プランテーションで広く行われている。これは、雇用法の年次休暇規定より有利な慣行である。

一般に、使用者は、雇用法に定められた条件よりも有利な条件を提供している。これは使用者の自由意志によるか、あるいは労組との団体交渉の結果に基づくもののいずれかである。

##### 1. 労働時間制度の概要と労働時間に関する法律

労働時間を規定する主要な法令は、半島マレーシア(マレー半島の11州と連邦直轄地)でのみ適用される1955年雇用法、サバ州についてはサバ労働令、サラワク州についてはサラワク労働令がある(両州はボルネオ島にある)。ここでは半島マレーシアについてのみ説明する(雇用法の詳細は「労働法制」の項参照)。

労働時間制度の枠組みは、1955年雇用法に定められている。同法は労働時間のみならず、雇用労働者の労働条件全般について定めている。同法によると、労働時間の原則は1日8時間、週48時間で、労働者を休憩時間なしで5時間以上連続で働かせることはできない。1日8時間を超えて働く労働者には時間外労働手当が支給される。

1日8時間の労働時間は、1日10時間の時間帯のなかに分散して設定することもできる。例えば、レストランで一般的に行われている方法であるが、4時間の就業の後2時間休憩とし、その後の4時間を再度労働時間とするこ

とができる。この例以外にも、様々な変形労働時間についての規定があり、Director General of Labour (人的資源省労働局長) に変形労働時間制の実施を決める権限を与えている。

## 2. 有給休暇の概要

雇用法では有給休日(paid holiday)、年次有給休暇(annual leave)、出産休暇を有給休暇として定めている。

### (1) 有給休日

すべての労働者は、1年間に10日、有給休日(祝日が有給休日となる。州により祝日日数は異なるが平均12日程度)を取ることができる。うち4日は、休暇を取ることが義務づけられる。義務的休日は、建国記念日(8月31日)、国王誕生日(国王は5年を任期として9州のスルタンの持ち回りで就任する。したがって、休日は国王の交替に伴い変動する)、州長(9州ではスルタン、スルタンの存在しない4州では知事)誕生日、労働者の日(5月1日)である。

残りの6日は、使用者が職場に掲示した休日のなかから労働者が選択する。使用者と労働者の協定により、この6日の休日は自由に決めることができる。上記の休日のいずれかが週の休日(日曜日、もしくは半島マレーシアのモスレムの影響の強い州では金曜日)に当たる場合、使用者は次の労働日(月曜日、もしくは土曜日)を有給休日とする。

### (2) 年次有給休暇

以上に加えて、すべての労働者は下記の年次有給休暇を取る権利を有する。

勤続2年未満： 年8日

勤続2年以上5年未満： 年12日

勤続5年以上： 年16日

年次有給休暇日数は、当該労働者が年度途中に入社または退職した場合は勤務日数に応じて案分される。日雇労働者が年次有給休暇を取る権利を得るには、使用者が仕事を提供した日の90%以上労働する必要がある。すなわち年次有給休暇の権利を得るためには、使用者

の許可なく10%を超えて欠勤してはならない。正当な理由で年次有給休暇を変更させる時は、使用者は代替日を与えなければならない。

年次有給休暇を労働者が取らなかった場合は放棄したと見なされる。労働者が、年次有給休暇を取得せず、就労して賃金を受け取ることは、当該労働者が書面で合意した場合のみ可能である。

### (3) 出産休暇

女性労働者は連続60日間の有給出産休暇を与えられる。同休暇は、生存実子が4人以下である場合年齢にかかわらず出産時に取得できる。出産時に5人以上の生存実子がいる場合無給となる。女性労働者が出産給付を受けるには、さらに2つ条件がある。

- ① 出産の直前4カ月間常時当該使用者に雇用されていたこと
- ② 出産に先立つ9カ月間に合計90日以上当該使用者に雇用されていたこと

休暇取得の権利を得る期間中に2人以上の使用者に雇用されていた場合、最後の使用者から休暇を取得する。同使用者は、民間債権として他の使用者に応分の金額を請求できる。女性労働者は、出産予定を使用者に通告した後、使用者が無償医療を提供する場合には使用者が指定する定期検診を受けなければならない。出産休暇は出産の直前30日以内、または出産直後の日から数える。出産30日前から休暇を取ることができるが、直前30日までの休暇は無給である。

医師から妊娠しているか、またはその合理的根拠があると診断され、就労を避けるべきだと勧告された場合、使用者は当該女性労働者の解雇を禁止されている。当該女性労働者が死亡した場合には、使用者は出産手当を近親者に支払わなければならない。

女性労働者が出産手当に対する権利を放棄するという雇用契約条件は無効であり、効力を持たない。使用者は、人的資源省が定めた書式により、出産手当に関する支給額をすべて記録しなければならない。

## V. 福利厚生

女性および若年労働者の雇用と働く母親のために託児所を提供する必要性に関する法律が定められている。加えて、ランプ労働法およびサバ労働令には、プランテーションで働く労働者に病人が出た場合、直近の病院に行くための交通手段を提供しなければならない旨の規定が定められている。また、労働令には、使用者が従業員用住宅を建設する場合、労働者住宅最低基準法に従い適切な住居を提供する必要がある規定が定められている。

## VI. 労使関係

全国レベルにおいてはマレーシア労働組合会議(MTUC)があり、大半の労組が加盟している。公的セクターについては、官公労連会議(CUEPACS)がある。MTUCは、団体交渉に関与しない。様々な理由で、MTUC、CUEPACSのいずれにも加盟していない組合もある。組織率は低く、労働力人口のわずか8%しか組織化されていない。全く労組がないセクターもある。

労働組合は、総数にして650以上あるが、その規模は、組合員数16人の最小のものから11万人の最大規模のものまで様々である。

使用者団体としては、マレーシア使用者連盟(MEF)をはじめ、その他多数の産業別使用者団体がある。労使関係は、個々の組合ベースでの協議・議論が基盤となる。労働争議はこのレベルで解決される。法規に変更が必要とされるような国レベルでの問題に関しては、MTUC、CUEPACSおよびMEFがそれぞれの役割を果たす。3団体は、人的資源省との話し合いに参加する。全国労働諮問委員会が、かかる問題を討議する場となっている。

2002年には、およそ3万4000件の労使紛争が調停のため人的資源省に持ち込まれた。これには、労組が企業レベルで提起し解決した紛争は含まれていない。人的資源省に持ち込まれた紛争の大半は、交渉により解決

される。仲裁のため労働裁判所が担当したのはわずか2400件であった。これは、労使のギブ・アンド・テイクの考え方がその背景にある。2002年中にはストライキは報告されていない。このことは、マレーシアの労使関係が成熟したものになったことを示唆するものである。また、労組としては、要求を獲得するためだけに力を誇示する必要もなくなっている。

労使関係は、労使関係法がその基盤となっている。労組に加入するまたは労組を結成する従業員の権利については、労働組合法に定められている。

労使紛争は、一般に労使当事者間の話し合いで解決される。これで解決されない場合は、調停のため人的資源省の労使関係局に持ち込まれる。この段階まで、話し合いは労使当事者間で行われる。調停での同省の役割は、紛争を友好的に解決するよう両当事者を説得することにある。それでも解決されない場合は、仲裁のため労働裁判所が担当する。

労使間には、苦情を処理するための機関や手段が整備されている。これらは、労使関係法および労使間の団体協約に明記されている。

一般に、労使は、解決すべき紛争がある場合に限り会合を持つ。

## VII. 労働行政

政府は、男女労働者の公正雇用を確保するための雇用施策を推進している。労働事務所が職業紹介事業を実施しているが、このサービスを利用している人は少ない。多くは自分で求職活動を行っている。

技能開発には、使用者は一般に職場内訓練と職場外訓練を活用している。職場外訓練については、従業員は、官民の職業訓練センターに派遣される。

障害を持つ従業員には、保護施策が整っている。障害のある従業員を雇用する使用者には、税金の減免措置が与えられる。

高齢労働者の雇用に関する法律は定められていない。雇用の安全衛生面については、労働安全衛生法に

十分な規定が設けられている。従業員保護については社会保障法がある。これは、労働災害により就労不能になった従業員に対する一時的および恒久的救済策を定めている。

駐在員については、雇用および税金に関する規則が定められている。

## VIII. 労働法制

雇用・労働問題にかかわる法律は何種類かあるが、それら法律の目的は、使用者と労働者間の権利義務関係の法的枠組みを規定することにある。主要な法律は次のとおり。

### 1. 1955年雇用法

#### Employment Act, 1955

雇用法は、次のような雇用と労働条件の基本原則を定めている。賃金支給の期間、日時、場所、適法な控除、法的に供託される賃金、賃金の他の債務に対する優先、女性の雇用、出産保護、休憩、労働時間、休日、時間外労働、年次有給休暇、見習期間、雇用契約、契約の終了、外国人労働者の雇用、雇用法の適用に関する人的資源省労働局の権限などである。

雇用法は非常に包括的な法律であり、月額1500リンギ以下の賃金の全労働者が対象とされる。雇用法に含まれる規定は最低基準であり、いかなる事情にあっても労働者からこの条件を放棄させることはできない。

### 2. 1969年社会保障法および1971年社会保障規則

#### Social Security Act, 1969 & Social Security Regulations, 1971

社会保障制度(Socso)は1971年に実施に移され、現在、月額2000リンギ以下の賃金の労働者に適用されている。賃金の上限は新規申請者にのみ適用され、いったん労働者が社会保障制度を適用されると賃金が月額2000リンギを超えても適用は継続される。適用範囲は従業員1人以上のすべての事業所である。次の2つの主

要な給付制度がある。

① 労働災害補償制度：この制度は、就業中および通勤途上の災害を補償するものである。この制度については、使用者のみが労働者の賃金の1.25%を毎月拠出する。

② 障害者年金制度：この制度は、理由のいかんにかかわらず、就労不能に陥った労働者および死亡した労働者の遺族のための年金制度である。この制度には使用者、労働者双方が毎月、労働者の賃金の1.75%と0.5%を拠出する。

Socsoに加入する労働者は、上記の両制度を対象とするタイプ1か、労働災害制度だけのタイプ2を選択できる。一般にはタイプ1が選択されている。タイプ2は、50歳を超えて新規に雇用された労働者や55歳を超えた労働者を中心としている。

Socsoの給付には、医療給付、一時的障害給付、恒久的障害給付、看護手当、被扶養者手当、近親者への死亡給付、リハビリテーション給付がある。給付の範囲は極めて広く、労働者が給付のいずれかの資格を得るためには、一定の基準を満たさねばならない。現在、Socsoはマレーシア国民のみを対象としており、外国人労働者は除外されている。

納付金は毎月、社会保障機関に納付される。同機関は、資金を運用するとともに給付に関する業務を行っている。

最近、自営業者もSocsoの対象にできないか検討を始めた。もし承認されれば、170万人の自営業者に恩恵を与えることになる。

### 3. 1951年従業員積立基金(EPF)法

#### Employees Provident Fund, 1951

この法律は、1951年に民間企業の従業員の退職後の生活を安定させることを目的に制定された。これは強制的な制度で、従業員と使用者に毎月一定額を基金に拠出することを義務づけている。

従業員積立基金(EPF)の対象から除外されているのは次の者である。

- ① 年金制度の下にある公務員
- ② 家事労働者
- ③ EPFから積立金を引き出した55歳以上の従業員
- ④ 自営業者
- ⑤ 海外に移住した後、就労するためにマレーシアに戻ったマレーシア人

基金は、従業員積立基金委員会によって運用され、配当金は、毎年個々の従業員の口座に振り込まれる。

EPFには、自営業者が自主的な加入を認める規定もある。この場合、制度は銀行預金のように機能し、55歳の退職年齢に達した自営業者に積立金を支払う。

外国人労働者に対する制度は、1998年8月に導入された。それ以前は外国人労働者は除外されていた。多国籍企業の外国人スタッフの加入は任意である。EPFは積立金を次の3つの制度に割り当てている。

退職制度：積立金の60%

住宅制度：積立金の30%

医療制度：積立金の10%

EPFは当初、退職金制度の一種であったが、現在では上記のとおり住宅、医療制度が追加され、加入者が退職前に積立金の一部を引き出し住宅取得や医療費の支出に充てることができるようになっている。さらに、加入者は50歳になった時点で積立金の3分の1を任意の目的で引き出すことが可能となっている。

EPFは、個々の口座保持者に対して年2回、拠出金計算書を送付する。この計算書により従業員は拠出金が納期どおり納められていることを確認できる。拠出金を滞納した使用者は、罰金を科せられるか裁判にかけられる。

#### 4. 1980年雇用(整理解雇・レイオフ給付)規則

##### Employment (Termination&Layoff Benefits) Regulations, 1980

この規則は1980年に制定され、83年に改正されている。同規則は事業の再編、縮小などによって解雇された労働者の補償措置を定めている。解雇された労働者はこの規則に基づき勤続期間により計算された次の解雇給付を受ける。

勤続2年未満：勤続1年につき10日分の賃金相当額

2年以上5年未満：勤続1年につき15日分の賃金相当額

勤続5年以上：各勤続1年につき20日分の賃金相当額  
事業の所有関係に変更があった場合は、新しい所有者が所有関係に変更があつてから7日以内に同じ条件で労働者の雇用を決めた場合は、解雇給付の支給はない。

#### 5. 1991年雇用(時間外労働制限)(修正)規則

##### Employment (Limitation of Overtime work) (Amendment) Regulations, 1991

この規則は、月104時間という時間外労働の上限を設けている。

#### 6. 1957年雇用規則

##### Employment Regulations, 1957

この規則は、使用者が全従業員の登録簿を保持することを義務づけている。使用者は、支給したすべての賃金の記録も保持する義務がある。これらの記録は労働担当官が閲覧できるよう保管しなければならない。この規則は、また出産休暇および手当の書式も定めている。

#### 7. 1958年雇用(女性の雇用)(女性乗務員)規則(最近の改正は1983年)

##### Employment (Employment of Women) (Female Conductors) Regulations, 1958

この規則は、公共交通車両の乗務員として女性を雇用することについて規制している。女性乗務員は、雇用法の規定の例外として、午前1時～午前5時の間に就労させることができることを定めている。この規則に違反し有罪とされた使用者は、250リング以下の罰金を科される。

#### 8. 1970年雇用(女性の雇用)(交替労働者)規則

##### Employment (Employment of Women) (Shift Workers) Regulations, 1970

この規則は、女性労働者を午後10時～午前5時の間に就労させなければならない企業に、人的資源省労働

局長が許可を与えることを可能にしている。

#### 9. 1985年雇用(出産手当の最低額)(修正)規則

##### Employment (Minimum Rate of Maternity Allowance) (Amended) Regulations, 1985

女性労働者の出産手当の最低額は、1日6リングと定めている。

#### 10. 1976年雇用(担当官の権限)規則

##### Employment (Power of Officers) Regulations, 1976

この規則は、1957年雇用規則の規定の実施について、人的資源省内の担当官の権限を定めている。

#### 11. 1976年雇用(除外)命令

##### Employment (Exclusion) Order, 1976

この命令は、法律で定められた公共機関の従業員と地方政府の雇員を、1955年雇用法の範囲から除くこととしている。

#### 12. 1995年雇用(別表第一修正)命令

##### Employment (Amendment of First Schedule) Order, 1995

この命令は、雇用法の適用範囲を、毎月1500リング以下の収入のすべての労働者へと制限している。

#### 13. 1990年労働者(住宅最低基準)法

##### Workers (Minimum Standard of Housing) Act, 1990

この法律は、使用者が従業員に住宅を提供する場合、建築すべき住宅の大きさ、種類を定めている。また、飲料水の提供、住宅居住者のための医療、施設、働く母親のための育児施設についても定めている。主として、プランテーション、鉱業分野で使用者が提供する住宅を規制する。

#### 14. 工場・機械法

##### Factories & Machinery Act

この法律は、工場の機械設備や施設、操業における安全全般について定めている。人的資源省担当官の工場のボイラー、エンジンルームなどへの立ち入り検査についても定めている。

#### 15. 1992年人的資源開発法

##### Human Resources Development Act, 1992

この法律は、使用者が労働者の賃金額の1%を人的資源開発基金に拠出することを定めている。使用者は人的資源省の承認するコース・研修を実施する時に基金から費用の補填を受ける。これによって、従業員のスキルを向上させる。人的資源省は「一般技能の習熟」と「技能向上」という2種類の訓練を承認する。

#### 16. 1967年児童・少年(雇用)法

##### Children & Young Persons (Employment) Act, 1967

この法律は、児童や少年を雇用できる範囲を定義している。児童や少年は1日6時間に限って雇用でき、危険な職場で働かせることはできない。

#### 17. 労働安全衛生法

##### Occupational Safety & Health Act

この法律は、危険職場の定義、危険薬物などの取り扱いについて規定するとともに、50人以上の労働者を雇用するすべての使用者が、安全委員会を設置し、使用者と労働者の代表が安全委員会で職場の安全について協議することを義務づけている。同委員会は3カ月に1回以上会合を開き、議事録を人的資源省工場機械局の担当官が閲覧できるよう整備しておくことも定めている。また、使用者は安全担当者を任命し事業所の安全全般について監督させる義務がある。

## 18. 労働者補償法

### Workmen Compensation Act

この法律は外国人労働者に特定して適用され、労災に苦しむ外国人労働者に救済を与えるものである。本法に基づきすべての使用者は雇用する外国人労働者に対し自らの経費負担で保険をかけなければならない。この法律では外国人労働者が就業中に死亡した場合の最高支払額を2万リングと定めており、当該労働者の最近親者に支払われる。救済額は労働局が医療報告に基づいて算定し、使用者に支払いを実行するよう命令する。

なお、社会保障法(上記(2)参照)はマレーシア人のみが対象で、外国人労働者はその対象外となっている。

## IX. 社会保障

### 1. 社会保険

マレーシアには「労働法制」の項で説明したとおり、各種の社会保障制度があるが、しかし、公的失業保険給付制度や一般的医療保険制度はない。代わりに、労働者が加入する拠出制度である従業員積立基金制度がある。さらに、福祉制度、老人ホーム、障害者ホームおよび孤児院がある。

### 2. 年金制度

2つの基礎的制度がある。1つは、使用者が保険料を拠出する年金制度である。退職した労働者は、死亡に至るまで退職直前の賃金の3分の2に相当する金額を年金として受給できる。配偶者が遺族となった場合は、配偶者が死亡するまで年金を受給できる。この制度は公共部門の労働者(公務員と公共企業体職員)にのみ適用される。退職年齢は55歳である。第2の制度は、民間労働者のためのもので、「労働法制」の項で説明した従業員積立基金(EPF)である。

### 3. 医療

公的健康保険制度はないが、すべての国民は、国立

病院で無料の医療を受けられる。私立病院もあるが、そこでは患者はすべての費用を負担しなければならない、医療費は極めて高い。ほとんどの民間企業では、労働者と被扶養者の医療費を負担しているが、使用者が負担する医療費には上限が決められている。上限は企業ごとに異なる。なお最近、健康管理を提供する民間会社が数社出現し、すでいくつかの企業ではこのサービスを利用している。さらに賢明な個人は健康保険をかけている。しかしマレーシア人のなかで保険に加入している人の割合は、1999年で19%と非常に低い。

### 4. 労働災害

これについては、マレーシア人には社会保障法が、外国人労働者には労働者補償法が適用される。

### 5. 社会福祉

社会福祉制度には、孤児、障害者、老人、貧困者に対する援助が含まれる。政府によって設置された孤児院のほか、慈善団体、教会、モスクなどによって運営される孤児院もある。これら孤児院は親のない子どもたちが就職するまでケアする。障害者のためには、政府が設置したデイケアセンターと完全ケアセンターがある。これらセンターは身障者が独立し、自立するための技術を教える。

高齢で貧困者のためには、政府、慈善団体、民間団体が運営する老人ホームがある。民営の老人ホームは高額であり、支払い能力のある裕福な人を主な対象としている。これらホームはまるでリゾートのようである。

政府は、政府が運営する施設に老人や障害者をとどめおくのではなくて、社会全体がケアする必要を強調している。年老いた両親や子どもの面倒を見ている個人には税金の割戻しがある。4歳以下の幼児のためには民営の保育園がある。最近、多くの外国人が通りで物乞いをしているのを見かける。マレーシア人はほとんどいない。見つかったものは福祉ホームへ送られる。

## X. その他

### 1. 日本企業

日本企業は、積極的にマレーシアに投資しており、製造業、自動車産業、サービス業で活発に事業を展開している。日本人マネジャーが経営に当たる企業の労使関係は、他の企業と同様の状況にある。これは多分に、日本人企業家が他の使用者と順調に交流を重ねてきたことによる。日系企業に働く労働者の多くは組織化されている。日系企業と関係が深い主要労組は電機産業労組である。この労組の役員は、電機産業労組は日系企業と良好な関係を享受していると述べている。また日系企業では、米国系企業とは異なり、組合は会社の一部として受け入れられていると言いつ添えている。米国系企業では組合は障害としてとらえられており、多くの企業はノーユニオン方針を好む。日系企業はそのような方針には同意しないほうが一般的である。

### 2. 政治情勢

マレーシアの政治情勢は、アブドゥラ・アハマド・バダウィ副首相の任命によって注目を集めた。マハティ-

ル・モハマド首相の突然の退任表明はメディアでも大きく報道された。多くの人がマハティール首相に留任を求め、首相は2003年10月まで留任することに同意したが、その後は副首相に跡を譲る考えである。ダトゥク・スリ・アンワル・イブラヒム副首相の解任は、現在の政策に影響を与えていない。イブラヒム元副首相の忠実な部下からいくらかの支持表明があったが、国民の大半は首相を支持し、首相の考えを全面的に認めた。政権幹部が解任されたのはこれが初めてではない。過去のいかなる事例においても、首相の考えが正しいものであることが証明された。国民は、首相が再び正しいと証明されるだろうと確信している。

2002年は実に興味深い年となった。マレーシアにとって最も困難な時期は過ぎ、経済は底入れしたとの認識が深まるなかで、2002年が始まった。

マレーシア経済を成長軌道に戻すために政府がとった資本取引規制や金利統制の包括的政策は、目覚ましい成果を上げた。このような政策は、当初は多くから非難を浴びたが、次第に評価を得つつある。マレーシアの経験は諸外国にとって検討するに値し、学ぶべき指針があるとの確信が広がっている。