

## 国別基礎情報 マレーシア

### 1 統計情報

#### 1-1 実質 GDP 成長率

(%)

| 2000 | 2005 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------|------|------|------|------|
| 8.7  | 5.0  | -1.5 | 7.2  | 5.1  |

出典：IMF “World Economic Outlook, October 2012”

#### 1-2 総人口

(千人)

| 1950  | 1975   | 2000   | 2005   | 2010   |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| 6,110 | 12,313 | 23,415 | 26,100 | 28,401 |

出典：UN “World Population Prospects”

#### 1-3 就業者数

(千人)

| 2005   | 2010   | 2011   |
|--------|--------|--------|
| 10,893 | 11,959 | 12,256 |

出典：Ministry of Finance “Economic Report” 各年版

#### 1-4 失業率

(%)

| 2005 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------|------|------|------|------|
| 3.5  | 3.3  | 3.7  | 3.3  | 3.1  |

出典：Ministry of Finance “Economic Report” 各年版

#### 1-5 若年者失業率(15～24 歳)

(%)

| 2005 | 2010 | 2011 |
|------|------|------|
| 11.7 | 10.2 | 9.9  |

出典：Department of Statistics “Labour Force Survey Report”

#### 1-6 長期失業者の割合

(%)

| 2005 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------|------|------|------|------|
| 8.2  | 7.8  | 6.4  | 5.5  | 5.5  |

出典：Department of Statistics “Labour Force Survey Report”

注：ここでの長期失業者とは、1 年以上失業している者。

#### 1-7 パートタイム労働者の割合

マレーシアでは 1955 年雇用法 (Employment Act 1955) でパートタイム労働者を「当該企業で就業しているフルタイム労働者の通常の労働時間の 30～70%就業する者」と定義している。またフルタイム労働者の 30%未満の労働時間就業する者を「カジュアル労働者(臨時労働者)」と定義。したがって企業により「通常の労働時間」が異なるため、就業者全体に占めるパートタイム労働者の割合は労働力調査では調査項目としていない。

それに代わる統計として、下記は短時間就業労働者の就業者全体に対する割合である。この数値をみる場合、例えば「週 20～29 時間就業する労働者」は、ある企業では「パートタイム労働者」であり、他の企業では「カジュアル労働者」である可能性があることに留意する必要がある。

(%)

| 週労働時間    | 2005 | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------|------|------|------|------|
| 20 時間未満  | 2.0  | 1.7  | 1.7  | 1.7  |
| 20～29 時間 | 2.9  | 2.8  | 2.6  | 2.5  |
| 30～39 時間 | 11.7 | 11.8 | 11.7 | 11.4 |

出典：Department of Statistics “Labour Force Survey Report”

注：なお、OECD 統計では週 30 時間未満の者をパートタイム労働者としている。

## 2 雇用・失業対策

### 2-1 公共職業安定制度

公共職業安定機関(公的職業紹介所)は連邦政府の管轄で、人的資源省の半島マレーシア担当労働局、サバ州担当労働局、サラワク州担当労働局の 3 局がそれぞれ担当地域に次の機関において職業紹介サービスを実施している。公的職業紹介は、求職者、求人企業ともに無償。求職者、求人企業が職業紹介サービスを受けるため

には登録する必要がある。公的職業紹介所では民間企業の求職、求人のみを対象としており、公務員、公共機関職員は対象としていない。

(a) ジョブマレーシア・センター(JobsMalaysia Centre) :

全国主要都市(全13州に各1カ所以上)に設置。センターでは求職者、求人企業に対するマッチングサービスにとどまらず、求職者、学生に対するキャリア・ガイダンス・サービスを実施している。

(b) ジョブマレーシア・ポイント(JobsMalaysia Point) :

全国の各地域(District)に設置(99カ所)。ここでは各地域に密着した職業紹介サービスを実施。同ポイントは人的資源省の地方事務所や職業訓練所に併設されている場合が多い。

現在、政府は上記の職業紹介機関を通じた職業紹介よりも、ウェブサイトを活用した職業紹介に重点を移している。労働局が運営している職業紹介ウェブサイトは、ポータル・ジョブマレーシア(Portal JobsMalaysia)と名付けられ、全国の職種ごとのきめ細かい求人・求職情報を掲載している(2013年3月現在の掲載件数は求人情報、求職情報ともに各15万件ほど)。サイトの利用を希望する求職者、求人企業は登録すれば無償でサービスが受けられる。

産業構造の変化が著しいマレーシアにおいては、公共職業安定事業は失業者援助を目的としたいわゆる消極的労働市場政策ではなく、労働力を衰退産業から成長産業へと円滑に移動させる積極的労働市場政策と位置づけ、ジョブマレーシア・センターやジョブマレーシア・ポイント、ポータル・ジョブマレーシアの増設、改革、充実を労働施策の最重点課題の1つと位置づけている。

### 公的職業紹介の実績

ー 求職者数 : 338,083 人

(うち失業者 : 164,971 人)(2012年7月現在)

ー 求人件数 : 888,842 件(2012年1~7月計)

ー 就職件数 : 6,743 件(2012年1~7月計)

資料出所 : 人的資源省 “Labour Market Report 2013”

## 2-2 労働者派遣制度

業務請負契約者(outsourcing contractor)の下で働く請負労働者は多数いるが、派遣元企業に雇用されて派遣先企業で当該企業の指揮、命令下で就業する形態の派遣労働者はごく少数とみられ、これを規制する法制度はない。

職業紹介を行うためには1981年民間雇用機関法(Private Employment Agencies Act 1981)に基づく人的資源省労働局の認可を得る必要があるが、企業が雇用している労働者を一時的に他の企業(例えば顧客)の事業所に派遣して就業させることは可能で、認可を得る必要はない。

## 2-3 失業保険制度

マレーシアには2013年3月時点で公的失業保険制度はない。失業保険に代わる制度として、雇用法は業績不振など会社都合により解雇した労働者に対する解雇手当の支給を使用者に義務づけている。支給額は次のとおり。

- ・ 勤続2年未満 : 月額賃金の10日分×勤続年数
- ・ 勤続2~5年未満 : 月額賃金の15日分×勤続年数
- ・ 勤続5年以上 : 月額賃金の20日分×勤続年数

### 動向 失業保険制度設立の動き

経緯は以下のとおり。

1997年のアジアの通貨危機後の不況で多くの中小企業が倒産、解雇手当が支給されないで失業した労働者が多数発生したことから、マレーシア労働組合会議(MTUC:Malaysian Trades Union Congress)が1998年に社会保障機構(Socso)に労使が1人当たり月額1リンギをそれぞれ拠出して解雇給付金支給を目的とした公的基金の設立を提案した。当初、政府はこの提案を取り上げなかったが、経済が回復基調に転じた2000年にMTUC案を叩き台にした制度設立に向けて議論を始めた。しかし使用者側の理解を得られず議論は立ち消えとなった。

2009年にナジブ現政権が成立すると再び失業保険の設立が政策課題として浮上した。ナジブ政権は2010~2020年を期間とする中期経済政策「新経済モデル(NEM:New Economic Model)」

とそれを具体化する第 10 次マレーシア計画(2010~2015 年)の中で労働市場の柔軟化を打ち出した。すなわち農業などの衰退産業から成長産業への労働力の移動を円滑に進めようとの政策である。しかし労働力の移動には一時的な失業は避けられない。景気後退時には失業者はさらに増える。これをできうる限り労働者の負担を軽くして推し進めるためには社会的なセーフティーネットの確立が不可欠であるとの考えから、失業保険制度の設立を政府は打ち出した。

これまでのところ、Socso に政労使代表と 有識者による委員会を設け、先の MTUC 案を土台に、政府の財政負担が伴わない形での制度設計を議論している。第 10 次マレーシア計画によると、「現在の解雇手当の下では労働者 1 人の解雇コストは平均 75 週間分の賃金に当たり、高過ぎる」との認識を政府は持っている。このため仮に解雇手当の廃止を伴う労使の拋出制失業保険基金が打ち出されれば、労組側の反対は必至である。使用者側が賛成に転じたいとしても制度設立までには曲折が予想されている。

## 2-4 補足的な失業扶助制度

該当なし

## 2-5 困難な状況にある者に対する施策

### 高齢者向け施策

高齢者就業促進に向けて 2 つの施策が実施されている。1 つは定年年齢の 60 歳への延長である。定年制度については 2-6 で説明するが、2012 年に公務員は 58 歳であった定年が 60 歳へと延長され、民間企業では 55 歳が大多数であった定年が 60 歳へと延長する法律が成立した。人的資源省は定年延長の政策的意図について、「2010 年の人口センサスで国民の平均寿命が 75 歳(男 71.9 歳、女 77.0 歳)に達したことが明らかになった。定年後に 20 年間も働かないでいることは多くの問題を引き起こす可能性がある。健康であれ 60 歳まで継続して働ける環境を整備した」と説明している。

もう 1 つの高齢者就業促進施策として「パートタイム労働の環境整備」がある。2010 年に雇用法に「パートタイム労働者規則」を追加し、パートタイム労働者を法的に定義するとともに(同定義は「1-7 パートタイム労働者の割合」の項参照)、超過勤務手当の支給、従業員積立基金(EPF)や社会保障機構(Socso)への加入を使用者に義務づけるなどパートタイム労働者の保護に努めている。同規則制定の理由について人的資源省は、労働力不足を緩和する施策の 1 つとして、女性とともに、退職した年金生活者(高齢者)の労働市場への参入を容易にするために制度を整備したと説明している。

さらに、2010~2015 年を期間とする経済開発 5 カ年計画である第 10 次マレーシア計画では、退職者の経験と能力を活用するために、パートタイム労働以外にも、フレキシブル・ワーク、在宅就業などの環境整備を進める方針。

### 若者向け施策

困難な状況にある若者に対する施策に相当する訓練としては、地域・農村開発省のマラ活動センター、マラ職業訓練校、スポーツ青年省の青少年技能訓練校、青少年上級技能訓練校などが挙げられる。詳細は第 3 章を参照。

注：マラはマレーシア政府の一機関。プミプトラに対する経済産業分野での支援等を目的とする。

## 2-6 年齢に関する法制度(定年等)

公務員の定年は 2011 年に人事規則が改正され、2012 年 1 月 1 日から 60 歳となっている。

民間企業の法定定年に関しては、「2012 年最低定年年齢法」(Minimum Retirement Age Act 2012)が 2012 年 7 月に国会で成立している。これにより民間企業に 60 歳の法定定年制度が導入されることになった。実施は 2013 年 7 月 1 日を予定。

定年法には規定違反の使用者に最高 1 万リンギの罰金を科す罰則規定がある。また 60 歳前に退職させられた従業員が退職日から 60 日以内に

訴え、正当性が認められれば使用者に雇用の継続が命じられる。

定年法の対象者は原則民間企業の従業員全員であるが、下記の者は適用外。

政府機関の契約従業員・試用期間中の者・見習い契約者・外国人・家事労働者・平均労働時間がフルタイムの70%以下のパートタイム従業員・学生アルバイト・延長期間を含めて24カ月以内の有期雇用契約者・法施行以前に55歳以上で退職し再雇用で働いている者

定年法制定に関し、マレーシア使用者連盟(MEF:Malaysian Employers Federation)は平均寿命が延びている以上、定年延長は自然な成り行き、と理解を示す一方で、マレーシア製造業者連盟(FMM:Federation of Malaysian Manufacturers)などは企業経営に影響が出る55歳以降は個人業績をもとに契約延長で対応するか、長期の移行期間を設けるべきだと不満の意を表明している。労働者側は各労組とも歓迎している。

## 2-7 障害者雇用対策

障害者雇用対策の基本方針は、身体的、精神的な障害者で働く能力を有する者を、家庭の主婦、退職者(高齢者)と並んで労働力不足を緩和する「潜在的な労働力」と位置づけている。このため上記の高齢者就業促進施策の項で記したのと同様に、パートタイム労働、フレキシブル・ワーク、在宅就業などの環境整備の重要なようなターゲット・グループの1つとしている。これらの施策実施において政府は働く意思と能力を持つ障害者を雇用するよう企業を指導するとともに、職場環境などへの配慮を企業に求めている。

労働災害による障害者のリハビリテーション、職場復帰について、2011年以降、人的資源省の重点施策の1つとして取り上げている。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。2011年には政策数値目標1,700人に対し1,812人を職場復帰させている。

資料出所：首相府“Economic Transformation Programme Annual Report 2012”

## 2-8 有料職業紹介制度

以下の2つの制度がある。

### マレーシア人に対する有料職業紹介

- (1)1981年民間雇用機関法(Private Employment Agencies Act 1981)に基づいて人的資源省労働局の認可を得て行う有料の職業紹介事業。認可の基準は「求職者の利益になる職業紹介」と抽象的なもので、認可申請がある都度個別に判断される。認可機関は公表されていない。
- (2)この職業紹介事業は、国内外の企業の求人にマレーシア人を紹介することに限定されており、外国籍の労働者に職を紹介することは認められていない。
- (3)認可を受けた民間の有料職業紹介機関は、先に述べた公共職業紹介機関のウェブサイトであるポータル・ジョブマレーシアに求人、求職情報を掲載するなどの便宜が認められている。

### 有料で外国人労働者を国内の企業に紹介する業者

- (1)この事業を営むためには内務省移民局の認可を得る必要がある。
- (2)この事業では、非熟練の単純外国人労働者を企業に紹介する事業と外国人家事労働者(メイド)を個人に紹介する事業の2つがある。外国人家事労働者を扱う認可を得ている事業者名は公表されており、2012年12月末現在で368社が認可されている。

資料出所(2)：人的資源省ウェブサイト

## 3 能力開発・キャリア形成支援

マレーシアでは現在、2010～2020年を期間とする中期経済政策「新経済モデル(NEM)」とそれを具体化する第10次マレーシア計画(2010～2015年)の中で、高所得社会を目指し、その



ために経済の高度化、知識集約型経済への転換を戦略目標として掲げている。これの実現のために国民の能力開発、高度化した経済が必要とする技能労働者の育成を最重要政策課題としている。「能力開発・キャリア形成支援」はこの戦略の一環として、学校教育（初等、中等、高等）の抜本的な改革と併せて、職業訓練の充実強化を図っている。したがって、労働政策としての「能力開発・キャリア形成支援」は学校教育との関係が密接不可分に立案、実施されている。下の表は「能力開発・キャリア形成支援」の全体像を示したものである。この表で分かるように中等教育（中学、高校に相当）以降の学校教育、職業訓練への国定職業基準（NOSS）をベースとしたレベル 1（L1）からレベル 8（L8）までのランク付け、各課程修了者に資格を認定している。

職業訓練、技能訓練は、人的資源省の人材局、技能開発局をはじめとして、連邦政府の地域・農村開発省、スポーツ青年省、教育省、高等教育省、各州政府、民間で広く実施している。以下では可能な限り労働政策分野に限った職業訓練、技能訓練を実施主体別に取り上げる。

能力開発の資格とレベル

| レベル | 教育部門    |                          |                        | 生涯学習 |
|-----|---------|--------------------------|------------------------|------|
|     | 職業訓練    | 職業・技能教育                  | 高等教育(学術・専門)            | 専門教育 |
| 8   |         |                          | 博士号                    |      |
| 7   |         |                          | 修士号                    |      |
|     |         |                          | 大学院教育                  |      |
| 6   |         |                          | 学士号                    |      |
|     |         |                          | 学部教育                   |      |
| 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   | 技能資格 3  | 職業・技術資格<br>(certificate) | 資格証明書<br>(certificate) |      |
| 2   | 技能資格 2  |                          |                        |      |
| 1   | 技能資格 1  |                          |                        |      |

資料出所: Malaysia Qualification Accreditation(MQA), Act 655

## (1) 人的資源省人材局の職業訓練

### ア. 産業訓練校(Industrial Training Institute)

全国に 24 校(2013 年 3 月)。中等教育修了者(高校卒業に相当)を対象に、製造業関連科目を中心とした長期コース、短期コースを実施。訓練内容は基礎レベルで、長期コース修了者には L1、L2 の資格が与えられる。また人材局独自の資格として、長期コース修了者には産業技能士証明書(Industrial Technician Certificate)、短期コース修了者には技能向上訓練修了証書(Statement of Achievement, Certificate ではない)が与えられる。

### イ. 上級技術訓練センター(Advanced Technology Training Center)

全国に 8 校(2013 年 3 月)。熟練技能労働者の養成を目的とした長期コースを実施。科目は機械工学、電子工学、メカトロニクス工学など。レベルは L3、L4。企業在職者の技能向上訓練が中心。2009 年には 4 校であったが、この 3 年余りで 8 校へと倍増された。

## (2) 人的資源省技能開発局の職業訓練

### ア. 職業訓練指導員・上級技能訓練セーター(CIAST)

職業訓練指導員の養成訓練に特化した研修を実施する国内唯一の職業訓練指導員養成校。人材局の職業訓練校の指導員のほか、人的資源省以外の省庁の訓練施設、民間の職業訓練施設の指導員も養成する。

### イ. デュアル訓練制度(National Dual Training System)

この制度の下で訓練を受ける者は、見習労働者(Apprentice)と位置づけられ、技能開発局によって指定された職業訓練校で訓練を受けながら、同時に企業で実務訓練を受ける。技能開発局は合意書を交わし企業に見習労働者の実務訓練を委託する。訓練の割合は訓練校で 20～30%、企業で 70～80%。見習労働者には訓練期間中の生活費が支給される。企業負担はない。企業が断らない限り、訓練を修了した見習労働者は、一定期間、訓練を受けた企業に雇用されて働く。技能開発局は、企業の要望に応じ、企業内での訓練指導を支援する目的で指導員を派遣。この

費用は技能開発局が負担。派遣される多くの指導員は、企業の退職者や指導員退職者である。

### (3) 地域・農村開発省の職業訓練

地域・農村開発省はブミプトラ(マレー人およびその他の先住民族)、中国人、インド人などの多民族で構成されるマレーシア社会で経済的に遅れているといわれるブミプトラの職業能力を向上させる目的の一環として職業訓練を実施。訓練はブミプトラの経済活動を支援する目的で設置しているマラ公社を通じて行っている。

ア．マラ活動センター

全国に 140 施設。基礎技能訓練に重点を置き、学歴の低いブミプトラを対象に 6～12 カ月のコースを実施。訓練レベルは L1。

イ．マラ職業訓練校(IKM)

全国に 11 校。中等教育修了者(高校卒業に相当)を対象に全寮制で職業訓練を実施。訓練校における訓練と企業実習を組み合わせたデュアル方式の訓練方法をとっている。期間は 1 年 6 カ月～3 年。訓練レベルは L1～L3。

### (4) スポーツ青年省の職業訓練

ア．青少年技能訓練校

主として学校を中退した 18～25 歳の若者を対象に職業訓練を実施。訓練レベルは L1～L2。

イ．青少年上級技能訓練校

上記の訓練校を修了した者などを対象に、よりレベルの高い(L3)訓練を実施。

### (5) 教育省、高等教育省の職業訓練

ア．職業学校、技術学校

前期中等教育修了者(中学校卒業相当)を対象に、基礎技術、基礎知識を学ばせる。訓練レベルは L1～L2。

イ．ポリテクニク

全国に 30 校(2012 年)。実験、実務訓練を中心とした教育を行い、中・上級技能労働者を養成。訓練レベルはディプロ、上級ディプロ。

ウ．コミュニティーカレッジ

全国に 83 校(2012 年)。中等教育学校(中学校、高校に相当)を中退した者の技術教育、国民一般の生涯学習の機会提供、労働者の技能向上、再教育機会提供が目的。2 年間のサーティフィケート・コース、3 年間のディプロマ・コースがある。

### (6) 各州政府の職業訓練

セランゴール、ペナンなどの製造業が集積している州の政府が実施。訓練方法は多岐にわたるが、多くが企業と協力して、労働者の技能向上を目的に短期の訓練を実施している。企業に指導員を派遣しての訓練も実施。

### (7) 民間の職業訓練校

多様な形態の職業訓練校がある。例えば、ICT(情報通信技術)を専門的に教える専門校、コンピュータ操作を教える専門校、業種別団体が設けた職業訓練校、労組が主体となって設立した職業訓練校などがある。先に述べたように技能開発局の認定を受ければ人的資源開発基金の資金援助が受けられるので、認定を受けている訓練施設が多い。

注：人的資源開発基金は、政府が設立した技能開発促進を目的とした基金。従業員 50 人以上の企業、および従業員が 10～50 人未満であっても資本金 250 万リンギ以上の製造業の企業の「従業員 1 人当たり月額賃金の 1%」の拠出によって運営。

### (8) 民間企業の職業訓練

企業は OJT、Off-JT を含めて多様な訓練を実施しているが、1993 年に技能開発基金が設けられてからは、技能開発局が認定する訓練を実施すれば資金援助が受けられるようになり、技能開発局の定めた基準に則した訓練が多く行われている。

#### 3-1 初期教育訓練

上記の実施主体別職業訓練のうち、初期教育訓練に相当する訓練は、人材局の産業訓練校、地域・農村開発省のマラ活動センター、マラ職業訓練校、教育省、高等教育省の職業学校、技術学校、民間の職業訓練校の一部などが該当する。

### 3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

上記の実施主体別職業訓練のうち、若年のキャリア形成及び就職支援に相当する訓練は、人材局の産業訓練校、上級技術訓練センター、技能開発局のデュアル訓練制度、地域・農村開発省のマラ活動センター、マラ職業訓練校、教育省、高等教育省の職業学校、技術学校、民間の職業訓練校の一部などが該当する。

## 3-2 継続教育訓練

### 3-2-1 在職者訓練

上記の実施主体別職業訓練のうち、在職者訓練に相当する訓練は、人材局の上級技術訓練センター、高等教育省のコミュニティーカレッジ、各州政府の職業訓練、民間の職業訓練校の一部、民間企業の職業訓練などが該当する。

### 3-2-2 職業転換(失業者)訓練

職業転換に特化した訓練はないが、上記の実施主体別職業訓練のうち、人材局の上級技術訓練センター、地域・農村開発省のマラ職業訓練校、高等教育省のポリテクニク、コミュニティーカレッジ、民間の職業訓練校の一部などがその役割を担っている。

## 3-3 能力評価(資格)制度

国定職業基準(NOSS)をベースとした技能の分野とレベルを認定するマレーシア技能資格制度(MSC)があり、人的資源省技能開発局が所管する。

職業訓練は先にみたように、人的資源省の人材局、技能開発局にとどまらず、連邦政府のスポーツ青年省、高等教育省などの省庁、各州政府、民間で広く実施されている。これらすべての職業訓練のカリキュラム、コースを技能開発局が MSC に基づいて認定。技能開発局の認定を得た訓練カリキュラム、コースを修了した者には、カリキュラム、コースに対応した技能資格が与えられる。

民間の訓練施設にとっては、技能開発局の認定施設の資格を得ると、人的資源開発基金を利

用できることになるとのインセンティブが与えられている。

国定職業基準は 1000 職種(2011 年)に分類されている。各職種には概要に記載した表に示したように、1～8 のレベルがあり、職業訓練ではこのうち 1～5 レベルを対象としている。

能力開発の資格とレベル

| レベル | 教育部門    |                          |                        | 生涯学習<br>専門教育 |
|-----|---------|--------------------------|------------------------|--------------|
|     | 職業訓練    | 職業・技能教育                  | 高等教育<br>(学術・専門)        |              |
| 8   |         |                          | 博士号                    |              |
| 7   |         |                          | 修士号                    |              |
|     |         |                          | 大学院教育                  |              |
| 6   |         |                          | 学士号                    |              |
|     |         |                          | 学部教育                   |              |
| 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   | 技能資格 3  | 職業・技術資格<br>(certificate) | 資格証明書<br>(certificate) |              |
| 2   | 技能資格 2  |                          |                        |              |
| 1   | 技能資格 1  |                          |                        |              |

資料出所(表) : Malaysia Qualification Accreditation(MQA), Act 655

資料出所(3) : 人的資源省、教育省、首相府、各ウェブサイト

## 4 賃金・労働時間・解雇法制

### 4-1 最低賃金制度

マレーシアの最低賃金制度は 1947 年賃金審議会法に基づき、職種別、業種別の最賃を設定できる制度的枠組みは存在していた。同法に基づき複数の職種別、業種別の賃金審議会の議論を調整する中央調整委員会を設置し、運用によっては全国一律最賃の設定も可能であった。ところが独立以前の 1947 年から 2008 年までに賃金審議会が設けられたのは小売店販売員、映画館労働者、ペナン港湾労働者などごく限られた職種、業種に過ぎず、適用労働者数は極めて少なかった。しかも最賃改定は 10 年に 1 度程度の頻度であった。この理由は 1947 年賃金審議会法の目的が「極端に低い賃金の排除」と定められていたからである。

マレーシアの工業化が本格的な軌道に乗り、製造業における賃金上昇によって業種間の賃金格差が顕在化し始めた 1980 年代後半から労組は、全産業の労働者の賃金を底上げする目的で「全国一律最賃」の設定を政府に強く求めてきた。だが、議論が進展することはなかった。

ようやく全国最賃導入の議論が本格化したのは、2010 年前後になってからである。理由は 2 つある。1 つは 2008 年 3 月の総選挙で連合与党が大敗したことだ。90 年代初めから 2008 年までの経済成長率は年平均 6% を上回り、1 人当たり GDP は 3,000 米ドルから 8,000 米ドルへと上昇した。しかし、同時期に労働者の賃金は 25～30% 程度上昇したに過ぎない。すなわち 1 人当たり GDP は大きく伸びたが、国民の多数を占める労働者の所得の伸びはそれに見合ったものではなく、所得格差が拡大した。これが連合与党の総選挙における敗北に繋がった。したがって連合与党政府としては国民の信頼を回復するために労働者の賃上げが大きな課題となった。もう 1 つの要因は 2008 年 9 月の経済危機を境に「外国人労働者の削減」に政府が政策の舵を切ったことだ。労働者の賃金が上昇しない大きな理由に「低賃金外国人労働者」の存在があると考えられているからだ。こうして労働者の所得を引き上げ政策として全国最賃導入を政府は前向きに検討するようになった。

手始めに、政府は「低賃金業種」として以前から問題となっていた「警備員」の賃金引き上げを図るため 2010 年初めに 1947 年賃金審議会法に基づく警備員賃金審議会を設置して月額 700 リンギの最賃を定めた。

さらに人的資源省内に委員会を設け、1 年ほどかけて具体的な制度を検討。同委員会で成案を得て、2011 年に全国賃金審議会法を制定。同法に基づき 2012 年 4 月にナジブ首相が最賃額を発表した。

発表された最賃額は全国一律ではなく半島マレーシアが月額 900 リンギ、サバ、サラワク両州が 800 リンギの 2 本建てとなった。100 リンギの差額は両地域で生計費に差があるからと説

明されている。時給換算すると半島部は 4.33 リンギ、サバ、サラワクは 3.85 リンギ。外国人労働者を含むマレーシアで働くすべての労働者に適用される。ただし、家事労働者(メイド)は適用除外。違反企業には最高で労働者 1 人当たり 1 万リンギの罰金が科される。

最賃は 2013 年 1 月 1 日から実施に移された。ただし、5 人未満の従業員規模の零細企業は実施が半年間猶予され、7 月 1 日から実施。全国最賃の実施に伴い、1947 年賃金審議会法に基づいて設定されていた業種別、職種別最賃は廃止し、全国最賃に統合された。

#### 4-2 最低賃金額の推移

上述のように、全国最賃は 2013 年 1 月から実施された。したがって、「最低賃金額の推移」に該当する情報はない。

#### 4-3 労働時間制度

－ 根拠法令：

1955 年雇用法(月額賃金 2,000 リンギ以下の労働者に適用)

－ 法定労働時間：

1 日 8 時間、週 48 時間を超えないこと

－ 罰則：

1,000 リンギを超えない罰金

－ 適用関係：

5 時間の連続労働に少なくとも 30 分の休憩時間。超過勤務を含めて 1 日最長 10 時間を原則とする。ただし、業務内容によって 12 時間までの労働を使用者は求めることができる。この場合、3 週間の平均で週 48 時間を超えないことが前提。

－ 法定労働時間の特例：

法律に規定なし

－ 弾力的労働時間制度：

法律に規定なし

－ 時間外労働(上限規制、割増賃金率)：

[上限規制]

月 104 時間、通常労働時間を含め 1 日 12 時間

[割増賃金率]

通常の勤務日は通常賃金の 50% 増



－ 休日労働(割増賃金率)：

[祝日以外の休日労働(1日8時間)]

4時間未満の労働：

通常賃金の半日分(時間給労働者の場合は1日分)

4～8時間の労働：

通常賃金の1日分(時間給労働者の場合は2日分)

8時間以上の労働：

通常賃金の200%を下回らない率

[祝日労働]

8時間未満の労働：

通常賃金の300%を下回らない率

8時間以上の労働：

通常賃金の450%を下回らない率週1日の休日

－ 年次有給休暇制度における継続勤務要件：

法律に規定なし

－ 年次有給休暇の付与日数：

勤続2年未満：8日

勤続2年以上5年未満：12日

勤続5年以上：16日

－ 年次有給休暇の連続付与：

法律に規定なし

－ 年次有給休暇の付与方法：

法律に規定なし

－ 未消化年休の取扱い：

年次有給休暇の対象12カ月間に労働者が年次有給休暇の権利を行使しなかった場合は、権利を喪失する。ただし、使用者の要請により、労働者が年次有給休暇の権利の全部または一部を行使しないと書面により同意した場合は当該年次有給休暇に代わる金銭による支払いを受けることができる。

#### 4-4 解雇法制

1955 年雇用法は雇用契約の終了(Termination of Contract)の形態をつぎの4点に規定している。

- ・ 定年退職(Retirement)
- ・ 自己都合退職(Resignation)
- ・ 予告解雇(Retrenchment)

・ 懲戒解雇(Dismissal)

このうち「解雇法制」に相当する規定は、予告解雇と懲戒解雇である。

「予告解雇」の場合は、企業が業績不振などで、企業都合により従業員を解雇するケースである。雇用法では予告期間と解雇に伴う手当の支給をつぎのとおり定めている。

- ・ 勤続2年未満：予告期間4週間前、解雇手当は月額賃金10日分×勤続年数
- ・ 勤続2～5年未満：予告期間6週間前、解雇手当は月額賃金の15日分×勤続年数
- ・ 勤続5年以上：予告期間8週間前、解雇手当は月額賃金の20日分×勤続年数

解雇に当たって使用者は、解雇実施30日前までに労働局に事前通知し、解雇後14日以内に結果を報告する義務を課されている。また当該企業に外国人労働者が雇用されている場合は、外国人労働者(永住権保持者は除く)から解雇する必要がある。さらに外国人労働者を雇う目的でマレーシア人労働者を解雇することを禁じている。

「懲戒解雇」の場合は、懲戒解雇に関する手続きを就業規則、あるいは労働協約の中で定め、同規則に則って解雇する必要がある。

資料出所(4)：人的資源省 “Guidelines on the implementation of the minimum wages order 2012”、Jabatan Peguan Negara “Perintah gaji minimum (pindaan) 2013”、Employment Act 1955 (Act265)

## 5 社会保障

### 5-1 公的年金制度

－ 制度体系：

公的年金制度にはつぎの2つがある。2つの制度は全く異なり、それぞれ別個に運営されている。

- ・ 公務員年金制度
- ・ 従業員積立基金(EPF:Employees Provident Fund)

#### 公務員年金制度

－ 対象者：

約 120 万人が対象。下記のフルタイムの職員。

連邦政府、州政府、法定機関、地方機関、軍隊、裁判所、議員(連邦下院、上院、州議会)、議員の政務秘書官

－ 根拠法：

1980 年年金法(Pension Act 1980)

－ 保険料率：

全額国が拠出。本人負担はない。

－ 支給開始年齢：

60 歳(公務員の定年年齢 60 歳で定年退職後直ちに支給)

－ 最低加入期間：

勤続 10 年以上で、40 歳以上で退職

－ 支給額：

月額：

$1/600 \times \text{勤続月数(最大 360 カ月)} \times \text{最終賃金}$

25 年以上の勤続者の最低補償額：

月額 720 リンギ

－ 年金額の改定：

毎年、賃金上昇にスライドして改定

－ 繰り上げ(早期)支給制度：

規定なし

－ 年金受給中の就労：

60 歳で退職したあと就業しても年金は規定どおり減額なしで支給

#### **従業員年金制度(EPF)**

EPF は、民間企業従業員の退職後の老齢所得保障を目的に設置された制度であり、目的は年金制度と同様である。だが、制度の仕組みは従業員の個人口座を EPF に開設し、ここに従業員、使用者双方が支払賃金に応じて積み立てるもので、通常の年金制度とは大きく異なる。制度の基本が個人口座への積立金であることから、通常の世代送り型の年金制度と比較して、人口の高齢化に直面しても若年世代に負担をかけない財政的に安定した制度であるといわれる。

－ 対象者：下記の 1,315 万人が対象

すべての民間企業従業員、公務員(任意加入、使用者の拠出金なし)、自営業者(任意加入、使用者の拠出金なし)、家庭の主婦など(任意加入、使用者の拠出金なし)

－ 根拠法：

1991 年従業員積立基金法 (Employees Provident fund Act 1991)

－ EPF への拠出金(積立金)：

・ 民間従業員

月額賃金 5,000 リンギ以下：

月額賃金の従業員 11%、使用者 13%の計 24%

月額賃金 5,000 リンギ超：

月額賃金の従業員 11%、使用者 12%の計 23%

・ その他の EPF 加入者：

任意の金額(最低月額 50 リンギ)

－ 支給開始年齢：

原則 55 歳で全額引き出すことが可能。ただし、55 歳以前でも住宅購入目的で積立金の 30%、医療目的で 10%を引き出すことが可能。さらに 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

－ 加入期間：

55 歳以上の従業員の EPF への拠出は任意であるが、75 歳まで EPF への拠出を続けることが可能。ただし、負担率は月額賃金の従業員 5.5%、使用者 6.5%の計 12%と 55 歳未満の約半額となる

－ 特例措置：

タクシー運転手、小規模小売業者、農業・漁業従事者など毎月の固定収入がない自営業者を対象は、EPF に加入し、月額 50～500 リンギの範囲で任意に選択した金額を拠出すれば、拠出金の運用配当の他に、年 60 リンギ以上の拠出を条件に 5%の政府負担金(最大年 60 リンギ)が上乘せされる

資料出所：首相府ウェブサイト、Employees Provident Fund “EPF Annual Report 2011”

## **5-2 企業年金制度(民間対象年金スキーム)**

公務員、民間企業従業員、自営業者など、ほとんどすべての国民が公務員年金制度もしくは従業員積立基金(EPF)によってカバーされているが、なお多くの年金を得たいと希望する者のために政府は「民間退職年金スキーム」(PRS:Private Retirement Schemes)を設立。同

スキームは、公的年金の上積みを図った企業年金と同様の目的を持つ。

－対象者：

18 歳以上のすべての者が任意に加入可能(外国人も加入可能)

－制度の仕組み：

使用者、もしくは個人が民間年金管理機構(PPA:Private Pension Administrator)に登録するとともに、この制度に参加することを認可された金融機関(PRS プロバイダー)と契約を締結する。使用者が従業員のために PRS を活用することも可能。この場合、使用者が PRS プロバイダーと契約するが、拠出金を従業員とどのような割合で負担するかは任意。

PRS プロバイダーは PPA の管理下で拠出金を運用し、その利益を加入者に年金として支給する。拠出金は担保される。

大まかにいえば、私的年金を政府機関が介入して管理する制度。

個人には年 3,000 リンギを限度として拠出金に対し税控除がある。PRS で得た利益は免税。

大部分が 65 歳(女性 60 歳)

－公的年金制度との調整：

なし

### 5-3 社会保険料率の労使負担割合

|   | 従業員積立金 | 障害年金 | 介護   |
|---|--------|------|------|
| 計 | 23～24  | 1.0  | 1.25 |
| 労 | 11     | 0.5  | —    |
| 使 | 12～13  | 0.5  | 1.25 |

(月額賃金に対する%)

資料出所：Employees Provident Fund “EPF Annual Report 2011”、Social Security Organization (SOC SO) ウェブサイト

### 5-4 公的扶助制度

－制度：

貧困世帯生計支援計画(Financial Assistance for Poor Families)

連邦政府の所管する直轄地、クアラルンプール、プトラジャヤ、ラブアンが対象。各州政府はそれぞれ独自の同様のスキームを持っている。

－目的：

貧困世帯に対し、長期にあるいは自活できるまで、生活に必要な生計費(現金給付)を支援する。

－被保護世帯数：

23 万世帯(2009 年、全国)(貧困世帯データバンク e-Kasin による)

－基準額：

(1)月額最低 100 リンギ～最高 350 リンギ

(2)世帯収入、障害者の有無、母子家庭、貧困の度合いなどに応じて女性・家庭・社会開発省社会福祉局が給付額を判断する。

(2012 年、連邦政府の所管する直轄地。各州は各州政府の政策によって支給額が異なる)

－その他：

(1)女性・家庭・社会開発省は貧困世帯生計支援計画以外に、貧困撲滅プログラムを設け、現金給付、職業訓練、貧困世帯向け生命・傷害保険の提供などを実施。さらに低所得者向けに賃貸住宅(6 万戸)の整備を実施。

(2)ホームレスや一時保護を必要とする貧困者(hardcore poverty)は保護施設に収容され、ここで職業訓練、病気治療などを実施。

資料出所：女性・家庭・社会開発省ウェブサイト

### 5-5 育児休業制度

マレーシアには民間企業の従業員を対象にした育児休業制度はない。育児休業制度は公務員の女性職員にのみ設けられている。以下ではこれについて説明する。

－根拠法令：

公務員就業規則

－対象者：

すべての女性公務員

－期間：

5 年間。ただし、この期間は 1 人の女性公務員が取得できる全勤続期間中に取得できる期間である。分割して取得することができる。例えば、

第1子に2年、第2子に2年、第3子に1年など。

－ 復職：

育児休業前と同じ職務または同等の賃金水準のその他の職務に復職できる。

－ 有給・無給：

無給

資料出所：首相府ウェブサイト

## 5-6 育児に対する経済的支援

育児に対する経済的支援に相当する制度は以下の2つがある。いずれも女性・家庭・社会開発省社会福祉局が所管する。

### 》 児童に対する資金援助 (Financial Assistance for Children)

－ 資格：

18歳以下の児童のいる家庭で、両親／扶養者が身体虚弱、障害、服役中などの理由で児童の十分な扶養ができないこと。

－ 支給額：

1人につき月額最低100リンギ(4人以上の児童がいても最大月額450リンギ)

### 》 養子児童に対する資金援助 (Financial Assistance for Foster Children)

－ 資格：

18歳以下の養子児童のいる家庭で、養子児童が里親と同居し、当該養子児童は1952年児童養子縁組法(The Registration of Adoptions Act 1952)を非適用で、養子援助スキームの下にいないこと。里親家族の収入による制限はない。

－ 支給額：

1人につき月額最低250リンギ。2人以上の児童を養育する家族の最大月額500リンギ。

資料出所：女性・家庭・社会開発省ウェブサイト

## 5-7 保育サービス

### 》 女性・家庭・社会開発省社会福祉局が所管する保育所 (Child Care Centre)

1984年保育所法(Child Care Center Act 1984)は、保育所とは親が働いている4歳未満の児童4人以上を受け入れて、有料で保育サービスを提

供する施設と定義し、保育所の施設の広さや食事、保育従事者の配置などを規制している。

10人以上の児童を受け入れる保育所は、保育所法に基づき女性・家庭・社会開発省社会福祉局の認可を受け、これを5年ごとに更新する必要がある。

2012年現在、全国に1590の認可保育所がある。(児童3人以下を受け入れ、多くは個人が自宅で行っている保育施設に関する統計はない。)18歳以下の児童のいる家庭で、両親／扶養者が身体虚弱、障害、服役中などの理由で児童の十分な扶養ができないこと。

### 》 人的資源省労働局が所管する保育所

地域保育所 (Community Child Care Centre)：1990年従業員住宅・施設最低基準法に基づいて設置された保育所。主としてプランテーションで両親が働く労働者向けにプランテーション企業が設置、運営している。連邦政府や州政府からの支援を受け、多くが無償。なお、1984年保育所法が制定されたのは、プランテーションなどの劣悪な環境の保育所が社会問題化したことを契機としている。施設の内容、必要な保育士の数などの認可基準は1984年保育所法に準じている。

工業地域保育所 (Industrial Child Care Centre)：政府は、女性の就業促進政策の一環として、職場や工業団地に保育施設を設けることを企業に対し奨励している。現在、それほど数は多くないが、今後、飛躍的に増設する方針。(企業に先駆けて、連邦政府関係機関内にも保育施設の設置を進めている。)

### 》 就学前教育施設 (Pre-school Education Institution)

1996年の教育法改正によって、4～5歳児を対象とした就学前教育が国民教育制度の一環として位置づけられ、法制定以前に実施的に就学前教育を担っていた幼稚園、保育所の役割が大きく変わった。教育法改正の目的は、経済発展の担い手である国民に早期教育開始の機会を与えて人材開発に努めることだが、あわせて働く女



性の 0～3 歳児を保育所で養育し、4～5 歳児を就学前教育施設でケアするとの狙いもある。

就学前教育は教育省が所管し、女性・家庭・社会開発省社会福祉局が所管する保育所は就学前教育の対象施設とは位置づけていない。

就学前教育機関には複数の設置運営母体がある。主要な設置母体には、教育省、地方開発省、首相府国民統合局などの連邦政府機関、各州の宗教局、イスラム団体に加えて、以前の幼稚園を運営していた民間企業がある。これら設置母体を異にする就学前教育機関は、原則として教育省が定めた教育カリキュラムに従って教育活動を行っている。

就学前教育を受ける児童に対しては食事補助(半島マレーシア 1 人 1 日 1.8 リンギ、サバ、サラワク州 2.05 リンギ)と児童 1 人当たり年 1.5 リンギのイスラム保険料(takaful fees)が支給され、教育施設に対しては児童 1 人当たり年 100 リンギの財政援助、児童 1 人当たり年 25 リンギのカリキュラム援助がある。

就学前教育クラスは 2012 年現在、全国で 8,664 クラス設けられている。1 クラス 25 人を基準としており、合計 21 万 6,600 人ほどの児童が就学前教育を受けていることになる。4～5 歳児は 2012 年に約 100 万人と推計されており、該当年齢層の 20%強が就学前教育を受けているとみられる。クラス数は過去 5 年間の平均で年 550 ほど増加している。

資料出所：女性・家庭・社会開発省ウェブサイト

## 6 労使関係

### 6-1 労使関係

労働組合は行政機関に登録しなければその法的存在が認められない。したがって、行政機関(人的資源省労働組合同局)がこの登録制度の運用で民間企業の個別の労使関係に介入する度合いが強い。

1959 年労働組合法(Trade Unions Act, 1959)に規定する労働組合(trade union)の概念には、労働者の組織だけでなく、使用者の組合も含ま

れている。したがって、労組法上の登録をしていない使用者団体の代表は団体交渉のテーブルに着くことはできない。個別企業の使用者が労組と交渉するのはこの限りではない。

マレーシアでは労働組合が全国労組として組織されている例が多く、通常、団体交渉は企業の使用者と企業内に設けられた全国労組の支部との間で行われるか、企業の使用者と全国労組の代表者との間で行われる。しかし、幾つかの産業においては全国労組と使用者の全国組織との間で団体交渉が行われ、全国統一産業別労働協約が結ばれる。この場合の使用者の全国組織は労組法上の登録を行った「trade union」でなければならない。全国プランテーション労組(NUPW: National Union of Plantation Workers)とマレーシア農業生産者協会(Mapa: the Malaysian Agricultural Producers' Association)との間の団体交渉がこの好例である。NUPW は Mapa 非加盟の中小プランテーションの労働者も組織しており、それらプランテーションの使用者と NUPW は個別交渉を行うが、賃金や労働時間などの基本的労働条件については NUPW-Mapa 間の全国協約がそのまま適用されている。すなわち、NUPW-Mapa 間の全国協約の波及効果は極めて大きい。こうした、いわゆる古典的なイギリス流の労使関係がマレーシアの集団的労使関係の原型であるといえる。

しかし、現在においては、とくに製造業分野を中心に企業別労組が相次いで結成され、団体交渉を企業内労使のみで行うケースも増えている。その分、同業種であっても企業の業績の違いにより労働条件に格差が出る傾向が強まっている。

人的資源省は労組の組織されていない企業に、労使関係の安定のため、労使協議会(Joint Consultative Committee)の設置を勧めている。

下表にみられるとおり、労使紛争件数は年間 300～350 件ほどで推移しているが、ストライキは極めて少なく、これを見る限りでは労使関係は安定しているといってい。労使紛争の争点

の多くは労働協約改定と協約の解釈をめぐる問題である。

#### 労使紛争・ストライキ件数の推移

(数、人)

|       | 2009 年 |        | 2010 年 |        | 2011 年 |        |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       | 件数     | 参加人員   | 件数     | 参加人員   | 件数     | 参加人員   |
| 労使紛争  | 330    | 13,375 | 344    | 11,855 | 311    | 28,072 |
| ストライキ | 4      | 393    | 2      | 71     | 0      | 0      |

資料出所：人的資源省ウェブサイト

## 6-2 労働組合

マレーシアの労働組合はイギリス植民地時代の 1920～30 年代に天然ゴム・プランテーションおよびスズ鉱山で最初に結成された。ここにおける労働者の大半は同じくイギリス植民地であったインド、香港などから半ば強制的に移住させられたインド人、中国人労働者であり、雇用労働者が一個所に大量に生まれたことから、アジアの中では比較的早い時期に労働運動が育ってきた。

単位労働組合は、産業別(あるいは職能別)の全国労組、州労組、および企業別労組であるが、実際の組織は全国労組の下に企業別の支部がある場合、全国労組に一元化された組織、州別支部が全国労組を構成するケースと多様である。

単位労働組合の数は下表に示したとおり、2012 年現在で 710。組合員数は 89 万 273 人である。このうち民間労組が 456、政府機関の労組が 141、法定機関労組が 99。これに加えて使用者組合が 14 ある。労使関係の項で説明したように、労組法に規定する労働組合(trade union)の定義には、労働者の組織だけでなく、使用者の組合も含まれている。組合員数は、民間と官公労(政府機関の法定機関の合計)がほぼ同数である。ここにマレーシアの労組の特徴の 1 つがあるといえる。

#### 労働組合数・組合員数の推移

(数、人)

|        | 民間労働組合  | 政府機関労組  | 法定機関労組 | 使用者組合 | 合計      |
|--------|---------|---------|--------|-------|---------|
| 2008 年 | 421     | 132     | 92     | 14    | 659     |
|        | 433,079 | 306,029 | 65,803 | 673   | 805,584 |
| 2009 年 | 436     | 137     | 93     | 14    | 680     |
|        | 433,702 | 306,168 | 66,317 | 673   | 806,680 |
| 2010 年 | 439     | 139     | 98     | 14    | 690     |
|        | 430,262 | 306,176 | 66,178 | 673   | 803,289 |
| 2011 年 | 441     | 144     | 98     | 14    | 697     |
|        | 426,856 | 306,499 | 66,143 | 673   | 800,171 |
| 2012 年 | 456     | 141     | 99     | 14    | 710     |
|        | 434,224 | 377,951 | 77,425 | 673   | 890,273 |

資料出所：人的資源省ウェブサイト

注：上段が組合数、下段が組合員数

表に示した労組数、組合員数は人的資源省労働組合局が労組法に基づき登録している数値である。労組は労働組合局に登録されない限り労組法の保護の下で活動することはできない。したがって別表の数値はほぼ実数といっている。

組合員数を雇用者数で除した組織率は、2012 年で 7.1%(推定値)である。組織率はここ 10 年ほどほとんど変化していない。組織率はそれほど高くないが、前項で述べたように労組の全国組織が締結する労働協約の波及効果は大きく、したがって労組の社会的影響力は組織率以上のものがある。

労組のナショナルセンターは独立以前の 1950 年に結成されたマラヤ労組評議会(MTUC: Malayan Trades Union Council)が 57 年のマラヤ連邦独立に伴いマラヤ労組会議(MTUC: Malayan Trades Union Congress)に改組され、63 年にマラヤ連邦にサバ、サラワク、シンガポールを加えて「マレーシア」が発足すると、マラヤ労組会議はマレーシア労組会議(MTUC: Malaysian Trades Union Congress)へと発展した。MTUC は一貫して略称 MTUC の名の下で長く唯一のナショナルセンターとして労働運動を牽引している。なお、MTUC は労組法に基づいて登録された労組ではなく、法律上は結社法(Societies Act)に基づいて登録された

社会団体である。とはいえ、労働者を代表する唯一の組織とのステータスは社会的に認められており、例えば政府の全国労働諮問委員会(NLAC)など政労使3者構成の審議会には労働者を代表して参加している。なお、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いて登録された社会団体である。

MTUCの加盟組織は277労組、加盟組合員数は約46万人(2011年)。マレーシアの組合員の58%がMTUCに加盟していることになる。

ナショナルセンターではないが、MTUCと並ぶ大きな社会的影響力を持つ組織として官公労連(Cuepacs)がある。加盟労組は、(1)連邦政府公務員、州政府公務員、(2)国営企業職員、(3)地方自治体(市、地区)職員、(4)法定機関職員の労組である。Cuepacsは労組の連合組織(federation)として労組法上の登録を受けた「労組」として、官公労働者を代表して公務員、政府関係機関職員の労働条件向上を目的に政府と団体交渉を行っている。Cuepacsは準ナショナルセンター的存在であるが、Cuepacs自体も、また加盟労組の多くもMTUCに加盟している。

主な産業別、職能別労組は以下のとおりである。組織規模の最も大きい労組は全国教員労組(NUTP)で、組合員数は17万3000人(2012年)。あらゆるカテゴリーの教育機関の教員を組織しているが、公立校の教員が多い。女性労働者が多数を占める。

- ・ 全国プランテーション労組(NUPW)  
National Union of Plantation Workers
- ・ 全国教員労組(NUTP)  
National Union of Teaching Profession
- ・ 全国商業労組(NUCW)  
National Union of Commercial Workers
- ・ 全国銀行従業員労組(NUBW)  
National Union of Bank Employees
- ・ 運輸労組(TWU)  
Transport Workers' Union
- ・ 全国石油・化学労組(NUP)  
National Union of Petroleum and Chemical Industry Workers

- ・ 金属産業労組(MIEU)  
Metal Industry Employees Union
- ・ 全国ホテル・バー・レストラン労組(NUHBR)  
National Union of Hotel, Bar & Restaurant, Peninsular Malaysia

### 6-3 労働紛争処理システム

労使関係の項でみたように、ストライキ自体はそれ程多くはない。しかし、人的資源省労使関係局の斡旋、労働仲裁裁判所(Industrial Court)の扱い件数は下表に示したように多い。この点にマレーシアの労使紛争処理制度の特色がある。

#### 紛争処理件数

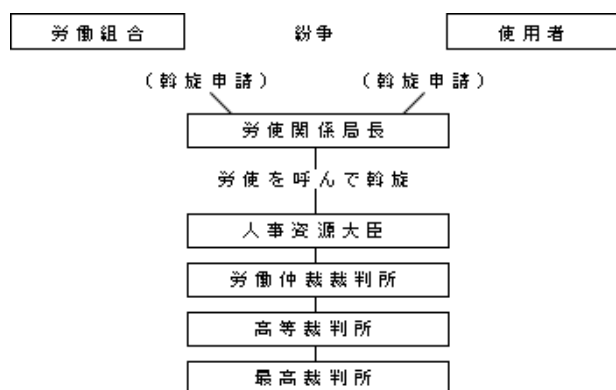
(件数、%)

|            | 2009 年 | 2010 年 | 2011 年 |
|------------|--------|--------|--------|
| 前年からの繰越件数  | 152    | 161    | 162    |
| 当該年の申請件数   | 330    | 334    | 311    |
| 合計         | 482    | 505    | 473    |
| 斡旋による解決    | 219    | 233    | 295    |
| 仲裁裁判所で解決   | 72     | 80     | 46     |
| 申請を取下げ自主解決 | 30     | 30     | 46     |
| 解決件数合計     | 321    | 343    | 387    |
| 解決率        | 66.6   | 67.9   | 81.8   |

資料出所：人的資源省ウェブサイト

1967年労使関係法に基づく労使紛争処理制度の概要は下図のとおりである。この図でみられるように、労使紛争が発生し、自主解決が望めない場合、労使いずれかが斡旋を申請する。それに基づき労使関係局長(実際には人的資源省労使関係局の直轄地方組織の労使関係オフィサーが担当)が労使を呼んで斡旋作業に入る。紛争の社会的影響が大きいと判断した場合、労使関係局長は職権で斡旋に乗り出す。斡旋が物別れに終わった場合、労使関係局長はその旨、人的資源相に報告し、人的資源相は案件を労働仲裁裁判所に付託する。州政府、地方行政機関(市、地区)は通常、労使紛争に直接介入しない。労使紛争は連邦政府が全国に渡って直接所管している。

## 労使紛争処理制度



\*ストには労組が秘密投票を行い 3 分の 2 以上の賛成が必要。

\*投票結果は 14 日以内に人的資源省の労働組合登録官に届け出る義務がある。

\*スト、ロック・アウトには 42 日前に通告が必要。

\*通告後、冷却期間として 21 日間はストやロック・アウトはできない。

\*労働裁判所で審査中は争議行為は禁止。

労働仲裁裁判所は判事および労使委員で構成される司法機関で、下級裁判所の機能を持つ。したがって、労働仲裁裁判所の判決に不服の場合は、高等裁判所に上诉することになる。

労働仲裁裁判所は労使関係法に基づいて労使紛争を扱うが、これと混同されやすいものに労働審判所(Labour Court)が存在する。労働審判所は人的資源省労働局が所管する準司法機関である。1955 年雇用法に規定された労働条件の最低基準に関し「使用者が順守しない」といった労働者の苦情を審査するもので、法廷を模した形式で労働局担当官(Labour Officer)が判事の役割を果たしている。この労働審判制度はマレーシアの雇用法の重要な特徴の 1 つで、これにより労組による苦情処理制度を持たない未組織労働者の労働条件が保護されている。この苦情が個別的なものであっても紛争になった場合は、前記の手続きを経て労働仲裁裁判所で扱われることになる。

## 参考文献

National Economic Advisory Council (2009)“New Economic Model for Malaysia Part 1”

Economic Planning Unit (2010) “Tenth Malaysia Plan 2011-2015”

International Law Book Services

- (2012)“Employment Act”
- (2011)“Employees Provident Fund Act”
- (2011)“Employees' Social Security Act”

Penebitan Akta

- (2011) “Industrial Relations Act 1969 (Act 177)”
- (2011) “Immigration Act 1959/1963 (Act 155) and Regulation”

International Law Book Services (2012) “Trade Unions Act 1959 (Act 262) & Regulation”

人的資源省

- (2010)“National Employment Returns Report 2009”
- (2011)“National Institute of Human Resources”
- (2012)“National Institute of Labour Market Information and Analysis”

D'Cruz, M. N. (2011) “A Handbook of Malaysian Labour Laws”

Malaysian Trades Union Congress (2011)

“Report of the General Council 2008-2010.”

Malaysian Employers Federation (2012) “2011 Annual Report ”

Department of Statistics

- (2011)“Labour Force Survey Report 2011”
- (2011)“Malaysia Economic Statistics, Time Series 2011”
- (2012)“Economic Census, Education Services 2011”
- (2012)“Statistics Yearbook Malaysia 2011”

Khoo Kay Kim(2001)“Malay Society,

Transformation and Democratisation”

Edited by Abdulluah Malim Baginda(2011)

“ Social Development in Malaysia”



マレーシア工業開発庁(2009) “Expatriate Living  
in Malaysia”

従業員積立基金(2012) “Annual Report 2011”

Social Security Organisation (2012)“Annual  
Report 2010”

The World Bank (2012)“Malaysia Economic  
Monitor”

人的資源省 、高等教育省 、教育省 、女性・家庭・  
社会開発省 、各ウェブサイト参照