

第4章 NEMの労働政策

第1節 労働政策の基本的考え方

1. 解決すべき課題

2011年に実施を開始したNEM（新経済モデル）は「中所得国の罌」を抜け出し、2020年までに先進国になることを戦略目標に掲げている。中所得国の罌を抜け出すためには産業を高度化し知識集約型産業への転換、イノベーションを実現するとの構想を描いている。

NEMは労働政策を「中所得国の罌」を抜け出す産業構造の転換、高度化の重要な柱と位置づけている。NEMの論理は要約するとつぎのようになる。

- ① 製造業においては労働集約型業種から知識集約型への転換が不可欠だ。
- ② だが、現状は「短期的な利益を追求する」企業の姿勢に拒まれている。
- ③ 企業のこうした姿勢を可能にしているのは、大量に供給される低賃金外国人単純労働者の存在だ。
- ④ 外国人労働者に頼った経済から脱却しなければならない。
- ⑤ 製造業に限らず天然ゴム、オイルパームのプランテーション、建設業、サービス業も外国人に頼っている。産業ごとに労働力需要を厳密に精査し、対応していく。

外国人労働者の実態と政策については第6章で改めて検討するが、NEMあるいは10MPは、あたかも「外国人労働者が諸悪の根源」といわんばかりの書きぶりである。だが一方で、90年代初頭に低所得国から中所得国へと発展するに当たっては、近隣国から流入した大量の外国人労働者の存在に負うところが多いとの評価も繰り返している。

農村の余剰労働力が都市へ移動し産業労働者として経済成長を支える、こうした成長プロセスを、人口寡少なマレーシアでは農村の余剰労働力に代わって近隣諸国の外国人労働者が担ってきた。先進国を実現した国では、農村の余剰労働力が枯渇し、労働力不足を克服する必要に迫られた結果、産業構造を高度化させ、豊富な労働力に頼らない経済システムを作り上げた。

ところがマレーシアでは、20年以上にわたって外国人労働者の流入が続いている。外国人労働者の供給は一見、無尽蔵とも思われる。確かに外国人労働者の流入がマレーシアの急激な工業化を可能にした。しかし、外国人労働者の役割は終わった。いつまでもそれに頼ってはいは「中所得国の罌」を抜け出すことができない。企業の低賃金労働者に対する需要を満たすだけの十分な外国人労働者の供給が現在も続いている。将来においてもそれは可能であろう。だが、それに頼るべきではない。

このジレンマを解きほぐそうとする計画がNEMの労働政策である。

2. 具体的な改革策

NEM がまず指摘しているのは「労働環境の改革」(Workplace Transformation) である。労働市場をフレキシブルなものへと改革し、企業の労務管理コストを低減させることが目的だ。硬直的な雇用と解雇に関する法規制を取り払い、労働力の流動性を高める。これにより衰退産業、生産性の低い業種から、成長産業、生産性の高い業種に労働力をシフトする。

労働力のシフトには一時的な解雇が伴う。労働者は失業し、経済的負担がかかる。これを緩和するために、強力な労働セーフティーネットを整備する。失業中の労働者を再訓練して成長産業、生産性の高い業種に移動できるよう技能向上を図る。成長産業、生産性の高い業種に移った労働者の賃金は生産性に連動して引き上げられ、高賃金となる。これが「労働環境の改革」の意図する構図だ。

換言すれば、「労働環境の改革」は規制緩和を目指した政策といえる。雇用法は会社都合による労働者の解雇を厳しく規制している。この規制が労働市場を歪めていると厳しく批判。規制を緩和し、労働市場の需要と供給のメカニズムを活用すべきだとの考えだ。だが、現状では失業者を保護するセーフティーネットが十分に整備されていない。そこで失業保険の設立を提案している。どのような失業保険を設立するかは行政当局の今後の検討に委ねている。NEM のこうした考え方は、世界銀行、IMF (国際通貨基金) が提唱しているネオ・リベラリズムの労働政策に依拠していると考えられる。

ここで労働法制の機能と労働市場の関連について指摘しておきたい。解雇規制を含む雇用法が最も基本的な労働法である。雇用法は日本の労働基準法に相当するもので、民間企業に雇用される労働者の労働条件の最低基準を定めている。ただし、雇用法は民間企業で雇用されるすべての労働者が対象ではなく、月額賃金が 2000 リンギ未満の労働者を対象とする。2000 リンギ以上の労働者、すなわちホワイトカラー層は雇用法の保護の対象外にある。

すなわち、マレーシアには、賃金が 2000 リンギ未満の労働者の労働市場と、ホワイトカラー層の労働市場がある。ホワイトカラー層に解雇規制はなく、労働市場は十分、柔軟化している。好況時にはジョブ・ホッピングがしばしば問題となるほどだ。民間企業のホワイトカラー層は、好条件を示されれば容易に転職する。したがって、NEM が指摘する硬直した労働市場とは、賃金が 2000 リンギ未満の技能の低い労働者の労働市場に限られている。

第 2 の政策は「労働力の改革」(Workforce Transformation) である。外国人労働者を削減すると、労働力不足が顕在化する。これを補うために、労働力率の低い女性労働力、引退した高齢者、就業可能な障害者を活用する。女性、高齢者、障害者が労働市場に参入するに当たっての障壁を分析し、これを取り除く。「先進国＝高所得国」になるためには、労働集約型産業から知識集約型産業へと主要産業を高度化させなければならない。

それには知識集約型産業が必要とする技能労働者、高度な技術者を早急に養成する必要がある。このために教育体制を抜本的に見直し、技能労働者、高度な技術者を養成する体制づくりが求められる。同時に、身につけた技能、技術を国内で活かすことができる職場が少な

いために海外に流出した技能労働者、高度な技術者を呼び戻す対策を強化する。さらに外国人単純労働者は削減するが、高度な技能、技術を持った外国人高度人材（Foreign Talent）を誘致する制度の整備に努める。技能労働者、高度な技術者にはそれに見合った高賃金を支給できるよう賃金制度を見直す。これが「労働力の改革」のフレームワークである。

これについて少し気になる書きぶりがある。NEM は、アセアン各国の外国人高度人材をプールし、マレーシアの先進国入りに活用すると述べている。これまではインドネシア、タイ、ベトナムなど近隣諸国の単純労働者を活用してきた。今後はこれを削減し、代わってアセアン各国の高度人材を受け入れて活用したいと述べている。高度人材は他のアセアン諸国においても経済発展に必要な人材である。後の章で触れるが、シンガポールに流出したマレーシア人高度人材を呼び戻そうとしている。マレーシアのアセアン各国で協調して発展するとの外交方針の基本は、ここにはみられない。

以上の労働政策の大枠は必ずしも NEM で新たに打ち出されたわけではない。外国人単純労働者の増加に対する懸念はすでに 91 年の NDP にもみられる。技能労働者、高度な技術者養成の必要性は、NDP、NVP も指摘していた。

他方、労働市場の柔軟性の追求、労働セーフティーネットの整備、外国人高度人材の誘致などは新しい政策だ。フレキシブルな労働市場を目指すために労働法制全般を見直すとの方針も新しいものである。

NEP や NDP では雇用創出が労働政策として最も重要としていた。第 3 章でみたように、80 年代中頃まで 6~7% であった失業率は、80 年代後半から高度成長期に入るに伴い 2~3% 台のほぼ完全雇用とっていい状況を維持している。工業化の進展によって労働力はプランテーションから製造業にシフトした。この結果、プランテーションは深刻な労働力不足に陥った。これを埋めたのが外国人労働者である。外国人労働者は 90 年代初めには早くも人手不足に陥った繊維業などの労働集約型の製造業にも導入された。景気循環に伴う不況時には、インドネシアなど送り出し国政府との軋轢はあったが、外国人労働者を強制的に削減してマレーシア人の雇用を守ることが可能となった。外国人労働者を雇用安定の調整弁として活用し、低い失業率を維持してきた。皮肉にも「諸悪の根元」と非難している外国人労働者の存在が、NEM では雇用創出を労働政策の重要な課題として取り上げることが間逃れさせている。

もう 1 点指摘しておきたい。シンガポールとの比較である。NEM はシンガポールについて「中所得国の罫を脱して高所得になった国」の好例としてたびたび言及している。ところが、シンガポールには現在、労働力人口の 30% を超える外国人単純労働者が就業している。マレーシアとシンガポールでは産業構造が異なる。したがって、発展のプロセスが異なると当然であろう。しかし、一方でシンガポールを好例とする事例を上げながら、他方で外国人単純労働者に関してはそれに触れていないのはいささか片手落ちとの印象を受ける。

NEM の提示した労働政策の実施は、主として人的資源省が所管する。人的資源省では

NEM の労働政策を遂行するために「人的資源省戦略計画」(Ministry of Human Resources Strategic Plan、実施期間：2011～2015 年)を策定、NEM によって与えられた課題の克服に努めている。

第2節 労働環境の改革

ここでは労働環境の改革を目的とした労働政策の内容について検討する。NEMの一連の政策は2010年3月のPart 1から6月の10MP、10月のETP、12月のNEM Concluding Partにかけてほぼ10カ月間かけて公表された。このため各政策の基本的考え方は共通しているものの、具体的政策の実施方法、プライオリティーなどには多少の差異がある。先に発表した内容が再検討された結果であると考えられる。さらに「労働環境の改革」と「労働力の改革」に括られた具体的施策も多少錯綜している。そこで以下では原則、最後に公表されたConcluding Partに則して、他の政策文書で補完しながら検討する。

1. 労働法制の近代化

この政策の目的は、①企業の労務管理費の軽減と、②有効な労働者保護の実施、の2点に置いている。

2つの目的は一見すると、相矛盾しているかにみえる。一方で労務管理費の軽減を強調し、他方で労働者保護の責任は企業にあるという。労働者保護とはいうまでもなく経済的な保護である。解雇規制を緩やかにして労働市場をフレキシブルなものにすれば、失業者が増える。失業者の経済的な保護には費用がかかる。政府が財政負担をしない方法で失業者の経済的保護制度を設けるのならば、財政負担は企業に求めるほかない。この財政負担は労務管理費の軽減と矛盾する。NEMはこの点について、経済的保護に必要な経費は労務管理費ではなく、企業の生産性を向上させるための「投資」であると説明する。企業がイノベーションを進めるには、長期的な視野に依拠した投資が必要で、短期的な利益を追求して、低賃金外国人労働者にいつまでも頼っているのは企業の発展は望めない、との論理がNEMの主張である。

NEMの認識では、現行労働法制の骨格は独立前後の50年代に形成され、以後、大幅な見直しがなく、経済の発展に応じてその都度マイナーな見直しをしてきたに過ぎず、工業化を達成した現在の労働環境にそぐわない「古ぼけたもの」となっている。最も槍玉にあげられているのは解雇規制だ。

1957年雇用法では、企業が景気後退の影響など業績が悪化し、企業の都合で労働者を解雇する場合、解雇手当の支給を企業に義務づけている。この解雇手当が高額で、企業は解雇に二の足を踏む。この結果、不要なマレーシア人労働者を解雇しないで抱え込むことになる。他方で低賃金の外国人労働者を解雇して雇用を調整する。

景気が回復し、労働力不足になった場合、新規採用することになるが、雇用法では外国人労働者を雇う前にマレーシア人労働者を雇う努力を企業に求めている。だが、労働市場はタイトで、結果として外国人を雇うことになる。不況の際は、まず外国人から解雇するよう雇用法は求めている。外国人に解雇手当はなく、比較的解雇は自由だ。解雇に際しての費用負担は少ない。外国人が雇用の調整弁となっている。外国人労働者の送出国は、インドネシア、

タイ、ベトナム、フィリピン、ミャンマー、バングラデシュと多様化しているが、ほぼ無尽蔵に供給に応じる。ある国の労働者で十分に需要が満たせなければ、供給元国を変えることで量的には必要人数を確保できる環境にある。

低所得国から中所得国に発展した最大の要因はここにある。だがこの状態が「中進国の罠」である。いつまでも労働集約型の業種から脱皮できない。例えば、オートメーション設備を導入すれば生産性が上がると仮定する。新設備導入には資金が必要だ。不要な労働者を解雇したくとも、マレーシア人労働者の場合は高額な解雇手当を支払わなければならない。企業、とくに中小零細企業はここで新設備導入に躊躇する。そして悪循環を繰り返すことになる。このように NEM は分析している。外国人労働者削減に反対する使用者連盟 (MEF) の主張によると、中小零細企業では最新設備を導入してもこれを操作できる技能を持った労働者を雇用できないという¹。理由は必要とする技能労働者が不足しているからだ。

悪循環を抜け出すには、解雇規制を緩和してマレーシア人労働者の解雇を容易にする。同時に、外国人労働者の労働条件をマレーシア人労働者と同水準に引き上げる。外国人労働者を雇用するに際して企業が支払っているレビー (人頭税) 制度を効果的なものに改め、外国人をマレーシア人労働者のコスト (賃金) と同水準のものとする。こうすれば外国人労働者を削減できると NEM は主張する。外国人労働者の賃金を引き上げるとは必ずしもいいない。賃金にプラスされるコスト、レビーの引き上げを提案している。

解雇規制の緩和とセーフティーネット構築政策は一体のものだ。人的資源省はセーフティーネット構築 (失業保険設立) の準備を 2011 年から開始しており、この状況と併せて解雇規制については改めて第 7 章で検討する。

10MP では 1960 年労使関係法 (Industrial Relations Act 1960) の改革も取り上げている。理由は、不当解雇、労使紛争の多くが、自主解決ではなく、労働仲裁裁判所 (Industrial Court) の調停、仲裁に持ち込まれており、解決に時間がかかり過ぎていることだ。通常、2、3 年の期間が必要という。企業にとっても、労働者にとっても経済的負担が大き過ぎる、スピーディーな処理方法に変えるべきだと 10MP は指摘している。

さらに労働組合法に関しても NEM は近代的な法制に改めるべきだとしているが、詳細は行政当局の検討に委ねている。

上に述べた労働法制の改革について 10MP は、NEM の実施期間の前半、2011~2015 年に大筋は実施すると期限を切っている。すなわち、NEM のゴールは 2020 年の高所得国実現であり、そのためには産業を高度化し知識集約型産業への転換、イノベーションが必要となる。これを実現する制度的インフラの 1 つが労働法制の改革である、したがって、インフラ整備は常に先行する必要がある、との考えに基づく。このため人的資源省は 2011 年、2012 年に雇用法改正案を作成し法務長官 (Attorney General) の審査に附している。1960 年労使関係法の改正案も作成し、2012 年 12 月に労働諮問会議 (National Labour Advisory Council: NLAC、

¹ New Strait Times 2012 年 4 月 12 日付。

政労使で構成)の議論に委ねた。

ただ、これまでの雇用法改正は部分的なものとの印象はぬぐえない。労働市場の柔軟性に向けた NEM が求める法改正は、雇用法の全面的な改正である。とりわけ解雇規制の見直しは必至であろう。解雇規制の見直しは「労働セーフティーネットの強化」と一体となっている。セーフティーネットを整備する前に、解雇規制を緩めれば、結果は火を見るより明らかだ。解雇手当を支給されないで失業する労働者の増加である。ところが、セーフティーネット整備の中心的な課題である失業保険設立は、今のところ見通しが立っていない(第7章参照)。

労働法制の改正には労使の合意が不可欠であるが、合意形成には長い時間がかかる。とりわけ労組法の改正は、労組の組織体制の問題が絡み、労使で意見が大きく異なる。これまでのペースでは 10MP が目標とする 2015 年までに当初意図した改正が実現する可能性はそれほど高くないのではないか。

2. 中小企業の人的資源管理改革

NEM は中小企業の人的資源管理改革の必要性をつぎのように指摘し、その対応策を勧告している。

マレーシア企業の 99%は中小企業である。この中小企業が GDP の 31%を生み出し、民間企業労働者の 60%を雇用している。中小企業の発展なくしては、高所得国は実現できない。中小企業を少なくともニュージーランドやシンガポール並みに GDP の 40%を生み出す存在にしなければならない。中小企業はこのため、労働力の質を高め、生産性を向上する目的で「国際的基準に則した人的資源管理」を導入すべきだ。しかし、中小企業は資金不足と硬化した労働市場の中では、この課題を自力では克服できない。政府の援助が必要だ。政府は「国際的基準に則した人的資源管理」の知識を中小企業に付与するために国家人的資源センター(National Human Resources Centres: NHRC)を設立して援助するとともに、NHRCの教育活動に参加する中小企業に免税、助成金などのインセンティブを与えるべきだ。この活動は、外資系企業、政府系企業、中小企業協会、労働組合、生産性公社(MPC)、人的資源開発公社(Pembangun Sumber Manusia Berhad: PSMB)と協力して進める必要がある。

この政策に則って、人的資源省は 2012 年 2 月に NHRC を設立した。PEMANDU(業績評価局)の ETP(経済改革プログラム)の進捗状況を報告する年次報告書 2012 年版²によると、2012 年中に NHRC は、「国際的基準に則した人的資源管理」に関するテキストを作成し、Web で提供するとともに、コンサルタントを配置して中小企業の問い合わせに応じる態勢を整えた。また、セミナーなどの教育活動を全国で展開し、約 7000 人の中小企業オーナーがこれに参加している。

NHRC の活動は主として人的資源開発基金(Human Resources Development Found: HRDF)

2 PEMANDU (2013), *Economic Transformation Programme Annual Report 2012*

からの財政支出によって賄われている。HRDF は、91 年に作成された長期経済政策 NDP の下で、93 年に設立された基金である。同基金は法定基金で、①従業員 50 人以上の製造業企業、②従業員 10 人以上で払込資本 250 万リンギ以上の製造業企業、③従業員 10 人以上のサービス業（21 業種に限定）企業に対し、従業員の月額賃金の 1%の拠出（Levy）を義務づけている。人的資源省傘下の PSMB が基金の運営を担っている。主な事業は、拠出企業の各種教育訓練に対する助成、民間職業訓練校に対する助成、再教育訓練プログラムなどの実施である。ただし、企業が助成を受けるには、人的資源省が認可したプログラムでの訓練が条件だ。人的資源省はこれにより技能訓練、職業訓練の全国統一基準化を図っている。

いずれにしろ、HRDF の資金は豊富で、この後述べる NEM の「労働力の技能向上」政策の財源にも充当されている。

3. 労働セーフティーネットの整備

解雇規制を柔軟化すると、当然のことながら解雇が容易になる。必然的に失業者が増える。これに関し NEM は、「雇用を守る」のではなく、「労働者を守る」強力な労働セーフティーネットを構築して失業者を経済的に保護すると強調。意味するところは、使用者は解雇規制の柔軟化で、労働者の解雇が容易になり、経費もさほどかからないとなれば、解雇をためらわなくなる。労働者は解雇されても失業保険で経済生活を維持でき、失業期間中に失業保険からの支援を得て職業訓練を受け、技能をグレードアップすれば、より賃金の高い新しい職に就くことが可能となる。労働者本人の意思により、技能訓練による職種転換の道を切り開くこともできる。

フレキシブルな労働市場を構築するために、NEM は、①失業保険制度の設立を第 1 のプライオリティーとしながら、同時に、②失業者の技能を向上させて成長産業、生産性の高い業種に再就職させるための教育訓練体制の整備、③雇用サービス（公的職業紹介）の充実、が不可欠だとしている。

失業保険制度に関しては NEM の政策が明らかになると直ちに人的資源省は制度設置に向けて準備を始めた。この議論の現状と、雇用サービスについては第 7 章で、失業者の教育訓練の現状は次節でみる。

4. 賃金政策

現在、合法、違法（documented or undocumented）併せて 310 万人ほどの外国人労働者がマレーシアで就業している³。この大量の外国人労働者が労働集約型産業から抜け出す障壁になっているのみならず、マレーシア人労働者の賃金を低く抑える大きな要素となっている

3 2012 年 12 月に人的資源省、移民局でインタビュー調査した折りに外国人労働者数を質問した。合法入国者は約 200 万人で回答がほぼ一致していたが、非合法入国者ないしオーバーステイの合計数は 100～150 万人との回答で、答える担当官によって大きな開きがあった。EPU（経済計画局）が 10MP 作成に使用した人口統計では、「2010 年と 2011 年では非合法入国者の推計方法が異なる」としている。

と NEM は指摘。この観点から下記の 3 点の政策を実施することにより、マレーシア人労働者の賃金を適正水準に引き上げる計画だ。

- ① 全国賃金審議会（National Wage Consultative Council）の設置
- ② 全国的な最低賃金制度の導入
- ③ 生産性にリンクした賃金システムの普及

この 3 点の政策はすでに 2011 年から人的資源省により実施に移されている。この状況の詳細は第 7 章でみる。

第3節 労働力の改革

1. 労働力の技能向上

労働力の技能向上について NEM は 2 つの政策を打ち出している。1 つは知識集約型産業が必要とする高度人材の育成、確保であり、もう 1 つは外国人労働者を削減して高度化した産業に就業できる技能を持った労働者の育成だ。

(1) 高度人材の育成、確保

高度人材の育成の柱は高等教育の充実である。高等教育資格は図表 4-3-1 に示したように、中等教育修了後に専門学校で 1～2 年教育を受けて取得する「資格証明書」(certificate) レベルから、大学院の博士レベルまで幅広い。

図表4-3-1 人的資源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）	
8			博士号	専門教育
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／技能資格 (certificate)	資格証明書 (certificate)	
2	技能資格 2			
1	技能資格 1			

(出所) Malaysia Qualification Accreditation (MQA) Act 1996

現在、高等教育（大学、大学院、ポリテク、カレッジ、専門学校など）に進学するのは同世代の 20%ほどである⁴。90 年に約 5%であったことと比較すると割合は 4 倍になっている。大学は 90 年には国立大学 7 校のみであったが、現在は国立大学 20 校の他に私立の高等教育機関（Higher Education Institution、大学、ポリテク、カレッジ、専門学校など）が多数設立されている。

だが問題はカリキュラムにあると NEM は指摘する。NEM は、単に理科系、技術系の学部、学科を増やすだけでは不十分で、①産業界のニーズを汲み取るために、産業界と高等教育の間のリンクを強化しなければならない、②高等教育のカリキュラム開発への企業の参加が必要であり、この観点から「教育改革」を実施すべきだと強調している。

4 Department of Statistics, *Statistics Yearbook 2011*

もう 1 点、NEM が指摘しているのは、高度人材をプールし、適材適所に供給するため、現在、複数の省庁に分散している高度人材に関連する機能を 1 つにまとめることだ。NEM の提案はつぎの点にある。

マレーシアでは外資導入を進めるに当たって 67 年に MIDA (Malaysia Industrial Development Authority、工業開発庁) を設立、投資誘致活動、投資相談、投資の許認可、外国人駐在員の滞在許可証発行など、外資導入に際しての業務一切の権限を 1 つの機関に集中し「大きな成果を上げている」。なお、MIDA は設立当時、製造業の外資導入を主たる目的としていたため「工業開発庁」と命名されたが、NEM が外資導入を製造業と並んでサービス業にも重点を置く方針を採用したことから、2012 年に「投資開発庁」(Malaysia Investment Development Authority) に名称変更している。この MIDA に習って、高所得経済が必要とする高度人材の供給一切を扱う機関の設立が必要だと NEM は提言した。

NEM の考え方に基づいて首相府の下に 2011 年 1 月、人材公社 (Talent Corporation: TC) が発足した。同公社の当面の役割は、①国内高度人材のデータベースを作成して産業界のニーズに応えること、②外国人高度人材のマレーシアでの就業促進、③「頭脳流出」したマレーシア人高度人材を国内に呼び戻す、の 3 点にある。

NEM は人材公社の役割のうち、とくに外国人高度人材の確保についてつぎのように強調している。グローバル化の進展とともに、より高い賃金、労働条件、質の高い生活を求めて、高度人材は先進国へ移動する傾向を強めている。高度なグローバル人材は世界のどのような場所においても能力を発揮できる。このため多くの国がグローバル人材を確保しようと競っている。この中で「先進国＝高所得者国」を目指すマレーシアは後れをとってはならない。マレーシア人と外国人双方のトップ人材が、就業先としてマレーシアを選択するような環境を作り上げなければならない。

(2) 技能労働者の育成

技能労働者の育成政策は多岐にわたる。政策の対象は、①中等教育を修了して労働市場に新規参入する労働者 (技能がない者がほとんど)、②技能の低い労働者 (したがって低賃金) として長年就業している者、③失業者、④退職者 (高齢者)、などである。現在も各種の技能訓練が各省庁、民間職業訓練機関、企業により実施されている。これを統一基準に基づいて実施する必要があると NEM は勧告。

これに従い、ETP (経済改革プログラム) の中で、人的資源省技能開発局 (Department of Skills Development) が中心となり、NEM の政策を実現するために「2020 年までに労働者の 50% を技能労働者にする」目標を掲げ、各実施主体別に行われている職業訓練の統一的な実施に向けた体制整備に取り組んでいる。

現在マレーシアの職業訓練、技能訓練は、人的資源省の人材局 (Manpower Department)、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、各州

政府、民間で広く実施されている。訓練の目的は、学校中退者支援、ブミプトラ支援など多様である。だが、訓練レベルについては図表 4-3-1 で示した MQA（資格基準）に基づいて統一を図っている。

以下に現在実施されている主な職業訓練を実施主体別に取り上げてみる。

① 人材局

a) 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)⁵、短期コース修了者には技能向上訓練修了証書 (Certificate ではない) が与えられる。

b) 上級技術訓練センター (Advanced Technology Training Centre)

全国に 8 校 (2013 年 3 月)。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。

② 技能開発局

a) 職業訓練指導員・上級技能訓練センター (Centre for Instructor and Advanced Skill Training: CIAST)⁶

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。

b) 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。技能開発局は企業と「合意書」を取り交わし、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 (正当な理由があれば断ることは可能)、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。

③ 地域・農村開発省 (Ministry of Rural and Regional Development)

地域・農村開発省はブミプトラの職業能力を向上させる目的で職業訓練を実施。訓

5 この証明書 (Certificate) を取得すれば、企業で「テクニシャン」として就業できる。

6 CIAST 設立に当たっては日本の ODA による援助があった。

練はブミプトラの経済活動支援を目的に設置しているマラ公社（Majlis Amanah Rakyat）を通じて実施。

a) 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。

b) 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（Ministry of Youth and Sports）

a) 青少年技能訓練校

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

b) 青少年上級技能訓練校

上記の訓練校を修了した者を中心に、よりレベルの高い訓練（L3）を実施。

⑤ 教育省（Ministry of Education）

a) 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。

b) ポリテクニク（高等教育に相当）

全国に 24 校（2009 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。

c) コミュニティーカレッジ

全国に 37 校（2009 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、国民一般への生涯学習の機会提供、在職労働者の技能向上、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

セラングル、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、在職労働者の技能向上を目的に短期の訓練を実施。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。技能開発局に認定されれば人的資源開発基金（HRDF）の助成金が受けられ、多くの訓練施設が認定を受けている。

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。技能開発局が認定する訓練を実施すれば人的資源開発基金（HRDF）の助成金が受けられるため、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⁷。

2. 労働市場の動向把握と調査

NEM は産業界が必要とする労働力の量と質を正確に把握するとともに、将来の労働力需給の的確な予測を目的とした研究機関の創設を「労働力の改革」の重要な政策としている。

政府はこれまで、統計局の実施する人口・世帯調査と労働力調査、および人的資源省が実施する雇用サービス（公的職業紹介）から得られる統計（業務統計）を基本的な資料として政策立案に当たってきた。マレーシアの労働力調査は 2004 年から毎月調査を開始、調査手法は調査員による全調査対象者に対するインタビュー手法を採用しており、データの信頼性は極めて高いと考えられる。NEM はこのデータをさらに分析し、必要な補助的調査を加味して、将来の労働力需給を的確に予測できる態勢づくりを求めている。

これに基づき人的資源省では、省内に設置していた「人的資源研究所」（National Institute of Human Resources）を改編、強化する形で、2012 年に労働市場情報分析研究所（Institute of Labour Market Information and Analysis: ILMIA）を設置した。同研究所では現在、人的資源省の調査・研究担当官、大学の研究者、民間企業の実務者が協力して労働力需給の予測を的確に行う準備を進めている。

PEMANDU（業績評価局）の年次報告書 2012 年版によると、ILMIA は世界銀行と協力して「グリーン・ジョブ」⁸のための人材養成に取り組むとともに、国際的な労働市場問題に関する研究を始めたという。NEM では同研究所が行う労働力需給予測を基礎資料にして、教育制度を含む将来の人材育成全般の政策を再構築していく構想を描いている。

先にみた人材公社の設置も同様であるが、ILMIA の設置も政府がある程度の予算措置を講じれば組織の設立は実現する。問題は、実際に人材公社や ILMIA が NEM の構想した機能と役割を早期に果たすことができるか否かであろう。

3. 女性人材の活用

女性人材の活用については、①労働力不足を補う労働力としての活用、②女性ならではの能力を発揮して経済成長に貢献すること、の 2 点が NEM の提示した政策である。

この 2 点はすでに 2001～2010 年実施の NVP（国家ビジョン政策）においても重要視され、

7 企業としては、レビーで納付した資金が助成金で還元されることになり、積極的に助成金を得る訓練を実施している。

8 「グリーン・ジョブ」とは、環境に対する影響を持続可能な水準まで減じる経済的に存立可能な雇用と定義され、生態系と種の多様性の推進と回復、消費するエネルギー・材料・資源の削減、脱炭素経済の推進、廃棄物と公害の発生回避または発生極小化を支援するような雇用が含まれる。（ILO 駐日事務所資料）

女性の労働力率引き上げ、女性の高等教育就学率引き上げはある程度の進展がみられた。
NEM はこれの一層の促進を求めている。

女性人材の活用策の具体的な実施状況の詳細は第 6 章で検討する。