

第7章 労働環境改革の実施状況

本章では NEM の労働政策のうち、労働環境の改革に関連する政策の実施状況を検討する。具体的には最低賃金制度の実施を中心とする賃金政策、民間企業の法定定年制、失業保険（給付）制度に関する議論、職業紹介サービスの4つの政策を取り上げる。これらの政策は NEM が実施に移された 2011 年から急ピッチで推し進められている。しかし、最低賃金、定年制、失業保険の導入に対して企業側が強硬な反対姿勢をみせ、必ずしも順調に進展しているとは言い難い側面がある。

第1節 賃金政策と最低賃金

賃金の現状に関して NEM は、経済の実勢に照らして「低過ぎる」との認識を抱いている。先進国＝高所得国を目指すには国民の大多数を占める労働者の賃金を生産性向上にリンクさせて引き上げるべきだとの考え方が、賃金政策の基本にある。これを実現するために、①全国賃金審議会（National Wage Consultative Council: NWCC）を設置して賃金関連情報の収集、分析を進め、②生産性にリンクした賃金決定システム（Productivity-Linked Wage System: PLWS）の普及に努め、③全国的な最低賃金制度を導入して賃金の底上げを図る、とのシナリオを描いている。これらの政策は NEM 策定後、直ちに実施に移され、2011 年から 2013 年にかけて大きく進捗している。

1. 全国賃金審議会(NWCC)

(1) 基本的考え方

NEM は全国賃金審議会（NWCC）設置の必要性をつぎのように説明している。

新たに作成する経済政策の戦略目標は「中所得国の罌」から抜け出し、先進国＝高所得国を実現することだ。そのためには労働市場改革が不可欠となる。労働市場改革を進めるに当たって、情報、データが十分でない。このために「労働市場情報分析研究所」(ILMIA) の設置を提案した¹。マレーシアの賃金は近年、金融業と高度な専門職を例外として、全般的に「低賃金」(wage stagnation) に陥っている。労働生産性は下降傾向にある。とりわけサービス業でそれが顕著だ。賃金を引き上げ、賃金決定メカニズムを改革しなければならない。このために必要な賃金と労働生産性に関する情報が不足している。賃金と労働生産性に関する正確でタイムリーな情報を収集し、分析するために、政府、使用者、労働組合、研究者、労組以外の労働関連団体、関連 NGO の代表で構成する全国賃金審議会を設置すべきだ。情報収集は、政府統計局、生産性公社（National Productivity Corporation: NPC）と密接に連携して行う。ここで分析した情報は、賃金に関する労使交渉の重要な参考資料となる。

¹ 第4章第3節参照のこと。

(2) 全国賃金審議会の設置

NWCC の設置法は 2011 年 6 月の国会で成立した。委員は 23 人以上で構成、この中には政労使の各代表がそれぞれ最低 5 人、研究者など政労使のいずれにも属さない者を最低 5 人含むと規定。

こうして NWCC は同年 9 月に人的資源省に事務局を置いて発足。審議会委員は、委員長を元判事とし、事務局長に元人的資源省事務次官が就任、委員には使用者連盟 (MEF)、マレーシア労組会議 (MTUC) の代表、研究者、専門家が任命された。

設置法は、ほぼ NEM の意図に沿った NWCC の機能と内容を備えているが、一般には、全国的な最低賃金導入を目的とした立法とみなされた。政府が国会審議に際してそのように NWCC の機能を説明したことによる。

結果として、後の項で説明するが、NWCC は 2011 年 9 月の発足当初から最低賃金に関する調査を始め、審議会での議論を経て、政府に報告書を提出した。最賃額は政府が決定したが、その実施は NWCC 名による「最低賃金令」の下に行われた。

発足当初は、最賃導入を急ぐ必要性から致し方のない措置であったと思われるが、NEM の企図した機能を NWCC が今後どのように発揮していくかは不透明である。

2. 生産性にリンクした賃金決定システムの普及

(1) 硬直的な賃金制度

マレーシアの賃金決定システムは、NEM の指摘を待つまでもなく、極めて硬直的であると常にいわれてきた。賃金決定に当たっての指標は、企業の業績、生産性ではなく、消費者物価上昇率 (CPI) に過度に依存している。これは 82 年の賃金紛争に関する判例に未だに依拠している結果であるという。

マレーシアの硬直的といわれる賃金制度を、ヨーロッパ系外資系企業 (自動車部品製造) の例を引いて説明する。この事例は決して例外的なものではなくマレーシアの民間企業のごく一般的な賃金制度だ。同社には労組が組織されており、賃金制度は労働協約で決められている。

【賃金制度の事例】

- ① 労働協約は 3 年に 1 度改定。
- ② 賃金表の基礎となる職務分類は、まず全体を 1~7 のグレードに分け、各グレードをさらに細分化して総計 130 の職務を設定。
- ③ 基本賃金は 1~7 のグレードごとに最低賃金、中間賃金、最高賃金および年間引き上げ額 (定期昇給額) を規定。(図表 7-1-1 参照)
- ④ 例えばグレード 2 に格付けられた労働者は、最低賃金と最高賃金の間のある金額からスタートし、毎年定期昇給額分の賃上げがある。3 年以内に最高賃金に到達した場合

は頭打ちで定期昇給はなくなる。職務変更がない限りグレード 2 からグレード 3 に上がることはない。通常、職務変更はよほどのことがない限り行われない。

- ⑤ 基本賃金の他に、食事手当、通勤手当、夜間勤務手当など 8 種類の手当がある。手当はいずれも職務に応じて金額が決まっており、固定給と呼ばれる。
- ⑥ ボーナスは年間、基本賃金の 2.5 カ月分。

図表 7-1-1 賃金制度の例

(リング)

グレード	最低額	中間額	最高額	年間引上額
1	900	1,200	1,500	78
2	1,000	1,350	1,700	84
3	1,100	1,550	2,000	96
4	1,200	1,700	2,200	105
5	1,300	2,000	2,700	117
6	1,600	2,450	3,300	129
7	2,500	3,150	2,800	144

(出所) R.B.社の労働協約より執筆者作成。

(注) この賃金表は最低賃金 (900 リング) 導入に伴う改定後のもので、最も低い賃金が最賃額の 900 リングとなっている。

この事例で分かるように、労働協約で一旦賃金が決まれば協約の有効期間 3 年間は、企業の業績にかかわらず賃金テーブルどおりに運用される。したがって、企業業績が著しく悪化し、労務コストが経営を圧迫すれば労働者を削減するほかに選択の道はない。賃金据え置きなどの措置は協約上不可能だ。そこで、労働協約は人員削減 (Retrenchment) のルールを細かく決めている。この硬直的な賃金制度の下では、人員削減が前提となっている。しかし、同社にも多くの外国人労働者が働いており、雇用を外国人労働者の増減で調整しているのが実情だ。硬直的な賃金制度の下でマレーシア人労働者の雇用は守られている。

(2) 生産性とリンクした賃金決定

生産性とリンクした賃金制度の提案は 91 年の NDP (国家開発政策) が初めて行った。NDP は 90 年代の賃金制度の在り方について「労働市場の機能を改善するために、賃金システムの見直しに着手する。貧困を解消し、生活水準を向上させるには賃金水準を引き上げねばならない。しかし、賃上げは、単位当たり製造コストの競争力を維持できるように、生産性との関係で対応する必要がある。賃金の動きと労働生産性、企業利潤とを関連付ける [柔軟な賃金システム] (flexible wage system) は、使用者が労働者を雇用する上でより多くのインセンティブを与え、これによって雇用水準や企業利潤を高めながら経営することができる。労使双方にとって利益となる」と述べている。

NEM が 2010 年に提案した「生産性にリンクした賃金決定」の考え方は、NDP とさほど

違いはない。つまり賃金制度は、この 20 年間、高度経済成長を果たしたにもかかわらず、大きく変化していないことを示唆している。

NEM の「生産性にリンクした賃金決定」とは、特定の賃金モデルを指しているのではなく、「労働生産性、企業利潤にリンクした賃金制度」を意味する。実際の制度としては、①生産性の向上を上回らない賃上げ、②景気変動、その他の理由による企業の支払い能力を考慮に入れた賃上げ、の原則の範囲内でさまざまな形態が考えられ、制度改革は NWCC と政府、生産性公社 (NPC)、労使が協力して行うべきだとしている。

「生産性にリンクした賃金決定」について使用者連盟 (MEF) は、かねてから使用者が進めようとしている考え方に近い、と賛同している。だが、労働側は MTUC (マレーシア労組会議) が、つぎのような意見²を持っており、制度改革は容易に進展しそうにない。

- ① 企業の最新財務情報に労組が無制限にアクセスする権利が必要
- ② 未組織労働者に対する使用者の責任の拡大
- ③ 低技能労働者と管理、監督者との賃金格差の解消
- ④ 3 年ごとの賃金調整を改め、毎年実施

3. 全産業一律の最低賃金

(1) NEM の基本的考え方

NEM は「賃金は市場の需給関係によって決められるべきだ」との考え方を支持するとしながらも、賃金決定システムが機能不全に陥っている中においては、最低賃金は考慮に値する制度との考えだ。賃金決定システムが機能不全に陥っている証左に、つぎの各点をあげている。

- ① 人的資源省の調査によれば、マレーシア人労働者の 34% は月額賃金が 700 リンギ以下である。貧困世帯の定義、月収 720 リンギ以下に近い水準だ。
- ② 第 8 次マレーシア計画 (8MP、実施期間：2001～2005 年) は、95～2000 年の労働生産性の伸びが年平均 10.4% であるにもかかわらず、同期間の年平均賃金引き上げ率は 6.8% に過ぎないと指摘している。
- ③ 世界銀行 (World Bank) の研究では、過去 10 年間のマレーシアの年平均賃金上昇率は 2.4% としている。

しかしながら、と NEM は続ける。最低賃金制度は労働市場を歪めるものであってはならない。全国賃金審議会 (NWCC) が慎重に検討を進め、金額の水準は政府が政治的に判断すべきだ。

すなわち、最低賃金制度に関しては、NEM が策定される段階ではすでに政治日程に上がっており、NEM はこれを追認した形になっている。

2 Malaysian Trades Union Congress (2011), *Report of the General Council 2008-2010*

(2) 最低賃金導入の経緯

マレーシアには独立以前に制定された 1947 年賃金審議会法 (Wage Consultative Council Act 1947) に基づき、職種別、業種別の最低賃金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、業種別賃金審議会の議論を調整する中央調整委員会の設置によって、運用により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 47 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」と定められていたことによる。

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 80 年代後半から労組は、全産業の賃金底上げを目的に「全国一律最賃」設定をたびたび政府に求めてきた。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 2008 年 3 月の総選挙で連合与党 BN (国民戦線) が大敗したことだ。BN は 57 年の独立以来占めていた憲法改正に必要な下院の 3 分の 2 議席を割り込み、13 州のうち 5 州で政権を失った。総選挙で躍進した連合野党 PR (人民連合) は政権を獲得した 5 州共同の新政策を公表したが、この中の労働政策は BN と比べて労働者寄りの姿勢が目立ち、最賃についても労組の要求支持を明確にしていた。日系企業の多くが工場を持つセランゴール州政府は野党政権となったが、最賃額に関し MTUC の要求を上回る月額 1500 リンギで検討していることを明らかにした。

野党のこうした動きに対し、連邦政府は最賃について「州政府ではなく、連邦政府に権限がある」としながら、賃金水準の低い 7 職種に職種別賃金審議会を設置し「適切な賃金水準を勧告」する準備を始めた。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いて「警備員賃金審議会」を設置、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の検討を始めた。これと前後して、新しい長期経済政策の策定作業が進展し、この中に最低賃金を入れ込むことになったと考えられる。

こうして 2011 年に全国賃金審議会 (NWCC) 法を制定。新設した NWCC で人的資源省の検討委員会案を労使とともに議論することになった。ここで労組側は「全国一律の制度」「月額 900 リンギ、プラス生活手当³300 リンギ」と主張。使用者側は全国最賃に一貫して反対意見を述べた。議論は並行線で終わったが、NWCC はこれを含めて政府に報告、金額は政治判断に委ねられることになった。

これに基づき 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

3 Cola (cost of living allowance) 条項と呼ばれ、各国の最賃制度によくみられる。

律ではなく、図表 7-1-2 に示したとおり、全産業一律であるが、地域的には半島マレーシアとサバ、サラワク州の 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」と人的資源省は説明している。時給制労働者のために、時給換算表が併せて発表されている。

図表 7-1-2 最低賃金額と平均賃金

(リンギ)

	最低賃金額		2009年 平均賃金 (ホワイトカー除く)	2010年 平均賃金 (ホワイトカー含む)	2009年 貧困ライン (世帯収入)
	月 額	時給換算			
半島マレーシア	900 (2万8800円)	4.33 (139円)	1,131	1,739	763
サバ州/ラブアン島	800 (2万5600円)	3.85 (123円)	577	1,566	1,048
サラワク州	800 (2万5600円)	3.85 (123円)	758	1,630	912

(出所) CIMB, Economic Update, May 2, 2012 掲載の表をもとに執筆者作成。

(注) 1 リンギ=32 円で換算。

最賃は、外国人労働者を含むマレーシアで働くすべての民間労働者に適用される。ただし、家事労働者（メイド）と見習い雇用契約で働く者は適用除外。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。最賃額は 2 年に 1 度再検討する方針である。

この最賃は 2013 年 1 月 1 日から実施に移された。ただし、従業員 5 人未満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。新最賃の実施に伴い、1947 年賃金審議会法に基づく業種別、職種別最賃は廃止、新最賃に統合された。

(3) 最賃実施後の問題

2013 年 1 月 1 日に新最賃は実施に移されたが、直ちに大きな問題が発生した。

最賃適用が始まった 1 月になっても製造業を中心とする中小企業の多くは外国人に対して最賃を実施せず、半年間の猶予を与えられて 7 月からの実施となる従業員 5 人未満の零細企業と一緒に、政府に対し制度の見直しを執拗に迫った。中小企業を代表する有力な業種別団体である製造業者連盟（Federation of Malaysian Manufacturers: FMM）は、4 月に最賃額が発表された後も、実施は 1~2 年の猶予が必要と執拗に反対を繰り返していた。この反対意見が、行動となって露呈した。

企業の主張はこうである⁴。マレーシア人の雇用を確保するため、外国人 1 人当たり年額 410~1250 リンギ（業種で異なる）のレビー（人头税）が企業に義務づけられている。ところが最賃を外国人に適用し、レビーを支払うと、外国人を雇うメリットはなくなる。加えて外国人労働者の宿舍の負担額も大きい。かといって労働力不足でマレーシア人を雇うことは

4 Bernama 2013 年 2 月 1 日付。

難しい。最賃による企業の負担増を緩和するために、企業に支払い義務のあるレビーを労働者に負担させるべきだ。

MEF（使用者連盟）によると、2009年4月のレビー改定以後、企業は年25億リンギのレビーを納付しているが、最賃適用後はこれが年85億リンギに跳ね上がるという⁵。

企業のこうした動きに対し、1月以降に賃金引き上げがあると期待していた外国人労働者が幾つかの工場、作業現場で「騒動」を引き起こす動きもみられた。

2013年4月には連邦下院の任期満了に伴う総選挙を控えた政府は、75万社を超える中小零細企業のこうした声は無視できなくなった。とくに、連合与党BNの構成政党で、総選挙では野党に対し劣勢に立たされていると伝えられていた中国人政党MCA（マレーシア中国人協会）は、中国人経営者の多い中小零細企業の意を汲んで、政府に妥協を求める動きを頻繁に繰り返した。

こうして3月13日に政府は、つぎの決定を行った。

- ① 中小零細企業の外国人労働者への最賃適用を2013年末まで延期する。
- ② すでに最賃を外国人労働者に適用している中小零細企業は、無条件でレビー相当額を50リンギまで外国人労働者の賃金から差し引くことができる（実質的に労働者負担）。

(4) 最賃導入の影響

最賃額が2012年4月末に政府によって発表された後に、MEF（使用者連盟）は毎年実施している会員企業に対する賃金調査を実施した⁶。この調査結果についてはすでに第5章で取り上げたが、ここでは2012年調査の中で特別に実施された「最低賃金導入の影響に関する調査」の結果をみる。

図表7-1-3は半島マレーシアの最低賃金、月額900リンギ未満の従業員（Non Executives）の割合を示している。これによると、900リンギより低い賃金の従業員は、製造業では24.8%、非製造業では19.3%、全体では22.5%である。したがって、少なくとも22.5%の従業員の賃金は900リンギに引き上げられることになる。これに加え、先にみたマレーシアの賃金制度の事例（図表7-1-1参照）のように最賃導入に伴って賃金テーブルが改定されれば、最賃導入による賃金の底上げ効果はある程度期待できそうだ。

図表7-1-3によると、金融／保険、IT／通信では900リンギ未満の賃金の従業員が皆無だ。それだけ同業種の賃金水準は高い。ここには最賃導入の影響はないであろう。

つぎに示した図表7-1-4は、従業員規模別、総売上高別、マレーシア企業／多国籍企業別に900リンギ未満の賃金の従業員割合をみたものだ。

5 MEF Press Release 2013年1月7日付。

6 調査時期は2013年6～9月、ウェブ調査。

図表 7-1-3 業種別月額賃金 900 リンギ未満労働者の割合

		(%)
製 造 業		24.8
金属製品		20.4
電機/電子		32.1
食品/飲料		38.0
機械/自動車		16.6
非金属		8.3
石油/化学製品		12.5
薬品/化粧品		33.0
プラスチック/ゴム履き物/繊維		22.1
印刷/出版/紙製品/木材/木製品		19.5
非 製 造 業		19.3
社会/教育/訓練		4.1
金融/保険		—
ビジネスサービス		24.8
持株企業/投資/プランテーション		13.5
ホテル/レストラン		44.2
IT/通信		—
医療サービス		14.5
専門職/コンサルタント業		10.0
不動産/建設		16.8
倉庫/物流/運輸		14.0
卸売/小売		20.0
合 計		22.5

(出所) MEF, *Salary Survey for Non Executives 2012*

図表 7-1-4 月額賃金 900 リンギ未満労働者の割合

		(%)
従業員規模	50人以下	9.6
	51～100人	17.1
	101～250人	17.5
	251～500人	28.6
	501～1000人	27.0
	1000人以上	27.4
総売上高	1000万リンギ未満	13.9
	1000万～3000万リンギ	31.2
	3000万～5000万リンギ	28.4
	5000万～1億リンギ	37.0
	1億～5億リンギ	22.0
	5億リンギ以上	14.6
マレーシア企業		19.4
多国籍企業		25.8
合 計		22.5

(出所) MEF, *Salary Survey for Non Executives 2012*

これによると、250 人以下企業の方が、251 人以上規模より割合が低い。すなわち、従業員規模が大きいほど低賃金労働者が多いことを表している。マレーシア企業／多国籍企業別にみた場合も、企業規模が大きいと考えられる多国籍企業の方が 900 リンギ未満の従業員割合が高い。

この結果を見る限り、企業規模の大きい企業ほど最賃導入の影響は大きいといえそうだ。しかし、先にみたように最賃導入に声を大にして反対したのは、主として中小企業であった。

最賃施行後に問題となった外国人労働者の賃金水準もみておく。図表 7-1-5 は 2009 年の統計で少し古いが、人的資源省が最賃制度の検討期間中に調査した資料である。同図表の初任賃金はいずれも 900 リンギ未満となっている。これを 900 リンギに引き上げると、平均賃金も初任賃金の引き上げ幅に近い上げ幅で調整する必要がある。

例えば、工場／機械操作／組立作業従事者の初任賃金 520 リンギを 900 リンギに引き上げると、アップ率は 42.2%となる。従業員規模にもよるが、企業にとっては大きな負担かもしれない。

図表 7-1-5 外国人労働者の月額賃金(中央値)

職 種	(リンギ)	
	初任賃金	賃 金
准事務員	700	850
サービス/販売員	600	792
農業/漁業従事者	600	850
技能工/関連職業従事者	630	850
工場/機械操作/組立作業従事者	520	793
単純作業従事者	500	625
合 計	600	850

(出所)Kemenyan Sumber Manusia, Laporan Penyata Guna Tenaga Kebangsaan 2009

(5) 残された課題

以上述べたように、最低賃金制度の導入は順調であったとは言い難い。残された課題は 2 つある。

1 つは、序章で述べたように、2013 年 5 月の総選挙で連合与党 BN は政権維持に成功した。だが、BN を構成する中国人政党 MCA と Gerakan (人民党) はともに野党の中国人政党 DAP (民主行動党) に議席を奪われ勢力を大きく後退させた。総選挙結果に最賃導入がどの程度影響したのかは不明だが、2013 年末まで延期した中小零細企業の外国人労働者への最賃適用が予定どおり 2014 年から実施できるのか、さらに延長するのかが問題となる。

この対応如何によっては、NEM の実施に大きな支障を及ぼすことになりかねない。すなわち、最賃導入に反対した中小零細企業に政府は妥協して実施を延期したのみならず、外国人労働者のコストを引き上げる役割を担っているレビー (人頭税) を、労働者負担とするこ

とを政府は認めた。考えられるシナリオは、仮に 2014 年 1 月から外国人労働者への最賃適用が中小零細企業で実施されたとしても、レビーの労働者負担は継続されかねないことだ。となれば、制度の整合性から、大企業にもレビーの労働者負担を認めることになりはしないか。結果として、低コストの外国人労働者を温存するになる。

2 つ目の課題は「900 リンギ」（半島マレーシア）の最賃水準にある。高いのか、適正なのか。NWCC 法では、最賃改定は 2 年に 1 度としている。最賃は一般的には賃金の底上げ効果を期待した政策だ。前項でみたように、MEF の調査結果によれば、ある程度の底上げ効果は期待できる。だが、MEF の調査結果から労働者の平均賃金は 1000 リンギ程度と考えられる。賃金制度は確かに硬直的である。NEM が指摘したように、労働市場が機能不全に陥っているとすれば、労働者の賃金底上げのためには、先に紹介した MTUC の主張「900 リンギ、プラス生活手当 300 リンギ」に見合う程度の最賃改定が早期に必要ではないだろうか。いずれにしろ、なぜ月額 900 リンギなのか、根拠となる説明が不足していることは否めない。

1 人当たり GNI を 2010 年の 8100 米ドルから 2020 年に 1 万 5000 米ドルにする目標達成には、単純に労働者の賃金を 2 倍にする必要がある。さもないとすれば 1 人当たり GNI、1 万 5000 米ドルを達成しても所得格差が拡大しただけとの批判が出かねない。

第2節 民間企業の法定定年制

1. 定年法の概要と背景

(1) 定年法の概要

マレーシアで初の民間企業の定年年齢を定めた 2012 年最低定年年齢法（Minimum Retirement Age Act 2012）が 2012 年 7 月に国会で成立した。定年の最低基準は 60 歳。2013 年 7 月からの施行を予定。現在（2013 年 5 月）、企業は 60 歳定年制の実施に向けて準備を進めている。

定年法の規定によると、民間企業の定年年齢は満 60 歳とする。ただし、第 4 条で「人的資源相が 60 歳以上の年齢を定年年齢と定めた場合は、その年齢が優先する」と規定、将来の 60 歳からの定年年齢引き上げを法改正によらず、人的資源相の裁量（政府の判断）に委ねている。

定年法の対象者は原則、民間企業の従業員全員である。ただし、第 2 条でつぎの 9 項目⁷に該当する従業員は適用除外と規定している。

- ① 連邦政府、州政府、その他の法定機関、地方自治体から賃金を支払われている期限に定めのない、あるいは臨時、契約ベースで働いている者
- ② 試用期間中の者
- ③ 見習い契約で雇用されている者
- ④ 非国籍保有者（外国人）
- ⑤ 家事労働者（家事手伝い、庭師）
- ⑥ フルタイム従業員の通常労働時間の平均 70%以下の労働時間で雇用されている者（パートタイム従業員、臨時従業員 [カジュアル・ワーカー]）
- ⑦ 臨時契約で雇用されている学生。ただし研修休暇中の従業員とパートタイム・ベースで勉強している従業員は含まない（学生アルバイト）
- ⑧ 延長期間を含めて 24 カ月以内の有期契約で雇用されている者（契約従業員）
- ⑨ 法施行以前に 55 歳あるいはそれ以上の年齢で退職し、その後再雇用で就業している者
第 5 条では、使用者は定年年齢より早期に従業員を退職させてはならない、違反した場合は 1 万リンギ（32 万 5000 円）⁸以下の罰金を科すと規定。ただし、従業員の自己都合退職の場合はこの限りではない。（第 6 条）

第 7 条では、定年法の規定の適用前、あるいは適用後に締結された雇用契約、労働協約で定めた 60 歳未満の定年制度はこれを無効とし、60 歳定年制をそれに置き換えると規定。したがって、2013 年 7 月以降は民間企業の定年年齢はすべて 60 歳以上となる。

第 8 条では、満 60 歳以前に退職させられた労働者は、退職の日から 60 日以内に人的資源

⁷ 9 項目の括弧内は執筆者注。

⁸ 1 リンギ=32.5 円（2013 年 5 月現在）で換算。

省労働局長に異議申し立てができると規定。異議申し立てを受けた労働局長は、事実関係の調査を行い、異議申し立てに根拠がないと認めた場合は申し立てを棄却し、早期退職であると認めた場合は使用者に対しつぎの命令を下すことができる。

- ① 労働者を以前の職に復職させ、退職の日から復職の日までの未払い賃金を労働者に支払うこと
- ② 復職に代えて、早期退職から 60 歳になるまでの期間に支払われる賃金の額を超えない範囲で労働者に賠償金を支払うこと

すなわち、従業員の申し立てが正当なものとして労働局長が判断した場合、使用者は当該労働者を復職させるか、あるいは 60 歳までの賃金総額を超えない範囲の賠償金を支払い、当該従業員を退職させるかの選択ができる。

(2) 定年法制定の背景

定年法を制定した理由について人的資源省は、2010 年の人口センサスで国民の平均寿命が 75 歳（男 71.1 歳、女 76.8 歳）に達したことをあげ、「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ことから 60 歳定年制を定めた」との表現で説明した⁹。

さらに人的資源省は、定年年齢を 60 歳とした理由について、アセアン各国ではタイやインドネシアでは 60 歳定年が一般的になっており、シンガポールは法定の定年年齢を 62 歳としていることをあげた。

定年制を法定とした理由について人的資源省はとくに言及していない。

マレーシアでは労働条件向上は民間企業に先駆けて公務員を対象に実施されることが多い傾向がみられる。定年延長もこの例外ではなく、民間企業に先立って公務員の定年延長を実施している。

公務員の定年はながく 55 歳であったが、2001 年に 55 歳から 56 歳へ、2008 年に 56 歳から 58 歳へと段階的に引き上げ、2012 年 1 月から 60 歳とした。この定年年齢引き上げ理由を政府はつぎのように説明していた。国民への行政サービス向上のために公務員を増やしたいが、経験豊富な公務員をすぐには増員できないので、定年延長によりベテラン公務員の数を増大させる¹⁰。もともと 2001 年、2008 年、2012 年のいずれも総選挙直前のタイミングであった。官公労連（Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services: Cuepacs）が定年延長を強く要求していたこともあり、100 万人を超える公務員票（法定団体を含む）を期待した連合与党 BN（国民戦線）の政治的な思惑があったことは否めない。

従来の民間企業の定年は年金、退職金に相当する従業員積立基金（Employees Provident Fund: EPF）の従業員個人名義の口座から積立金を全額引き出すことができる 55 歳が一般

9 The Star 2012 年 7 月 9 日付。

10 2012 年 9 月 28 日の 2013 年度政府予算案のナジブ首相提案説明（The 2013 Budget Speech）。

的であった¹¹。法定定年年齢の引き上げは各国でみられる傾向だが、2～3歳刻みの段階的引き上げが通常の方法で、一時に5歳の大幅な引き上げはほとんど例がなく、企業経営のみならず社会的にさまざまな影響があると予想される。公務員の定年延長は上述したように段階的に実施されている。

政府は60歳定年制導入の主たる理由に平均寿命の伸びをあげている。しかしながら、第5章の図表5-1-2をみれば分かるように、平均寿命は2000年のセンサス値でみてもすでに男70.2歳、女75.1歳に達しており、2010年センサス値とそれほどの差はない。これを理由に60歳定年とするには根拠が薄弱すぎるのは否めない。

NEM（新経済モデル）の考え方から類推すると、労働力不足への対応が理由として考えられる。すでに何度も述べたように、90年代初頭からの急激な工業化の進展により、一時、製造業は深刻な労働力不足に陥ったが、この問題は外国人労働者の導入によって解決した。外国人労働者の数量管理をすることによって失業率も大幅に引き下げ、現在は失業率2～3%の完全雇用を実現している。だが、NEMでは、高所得国を目指して、技能の低い外国人労働者に頼らない労働市場の実現を目標に掲げている。このために必要な労働力を女性、障害者と並んで高齢者に期待している。高齢者の労働力化を促進するために強制的な定年延長を打ち出したのではないか。

労働力調査によると2012年現在、55歳以上60歳未満の人口111万人に対し就業者数は58万人である。計算上は50万人程度の労働力の増加が期待できる。

(3) 労使の反応

定年法に関し労働者側は各労組とも歓迎している。労働者の場合、定年延長が法律で定められたとしても、これまでのように55歳で退職することは本人の意思によって当然可能である。反対する理由はない。唯一、EPFの全額引き出し年齢が定年延長によって60歳に引き上げられるのではないかと懸念があった。しかし、2012年8月中旬に人的資源相がEPFへの拠出は60歳まで継続するが、55歳でそれまでの積立金の全額引き出しを可能とする制度は継続するとアナウンスした¹²ことにより、労働者側の懸念は払拭された。

使用者側の反応は、MEF（使用者連盟）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であろうと理解を示した。一方で、中小零細企業が多く加盟しているFMM（製造業者連盟）は、政府が最低定年年齢法案の内容を明らかにした当初から、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強く主張していた。

政府はこうした使用者側の意見に配慮して、最長で2013年12月31日までの導入延期を

11 MEF（マレーシア使用者連盟）の会員企業を対象とした調査では、定年年齢の平均は57歳としているが、現地紙の報道はいずれも民間企業の定年は55歳が一般的としている。

12 The Star 2012年8月17日付。

認める措置を明らかにしている。導入延期を希望する企業は、希望理由が財務上の場合には2009～11年の財務状況を提出して赤字であると証明すること、財務上以外の理由であれば人事計画などを提出してその根拠を説明することが条件である。

また法案が国会で成立した2012年7月には、政府は施行を2013年1月1日としていたが、FMMなど経営者側の反対意見を考慮して2013年7月1日へと半年延期する措置を講じた。

政府のこうした措置には2つの理由が考えられる。1つは、本章で先に述べた最低賃金が2013年1月1日からの施行を予定しており、これにも経営者側は強く抵抗していたため、同時期の実施は避けたことだ。2つには、2012年末にはすでに総選挙が政治日程にのぼっており、政府としては75万社の中小零細企業の声を見向きもせず難しかったことである。中小零細企業の経営者は中国人が多い。結果的に、2013年5月の総選挙で連合与党BNを構成する中国人政党MCA、Gerakanが中国人票の取り込みに失敗し、野党の中国人政党DAPが票を伸ばしたと無関係ではないだろう。

2. 残された課題

法定の定年制導入に伴う課題は当面3つある。1つはEPF制度の整備、2つには労働者の姿勢、3つには企業の定年延長に伴う労務管理制度の整備である。

EPFは、民間企業従業員の退職後の老齢所得保障を目的とした制度である。目的は年金制度と同様だが、制度の仕組みは従業員の個人口座をEPFに開設し、従業員、使用者双方が賃金に応じて積み立てるもので、通常の年金制度とは異なる。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といわれる。EPFの資金運用は堅実で、配当率は4～7%の幅の中でこの10年は推移している。しかもEPF法では最低配当率を年2.5%としており、これを下回った場合は政府が資金援助する仕組みとなっている。だが、51年の制度発足以来、政府が資金援助したことはない。すなわち、最低配当率を下回ったことはこれまでのところない。

このEPF個人口座から、従業員は原則55歳で全額引き出すことが可能となっている。これが民間企業の55歳定年が一般的であった理由だ。ただ、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である。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（退職準備制度）ことも可能だ。

51年に発足し、当初は退職金制度の代替との色合いが濃く、退職年齢に達すると積立額を一時金として全額引き出す者がほとんどであった。91年に抜本的な法改正があり、現在では退職時に一時金として引き出すのではなく、年金として毎月一定額を引き出す者の割合が多くなり、「年金」の色合いが濃くなっているといわれる¹³。

本来ならば、60歳定年制の導入とともに「60歳で全額引き出し」制度へと改めることが

13 Employees Provident Fund (2012), *Annual Report 2011*

自然である。2012年6月に定年法が下院審議にかかっていた折には、EPFの所管官庁の財務省は「60歳で全額引き出し」に制度を改正すると答弁していた¹⁴。しかし、労働者の多くがこれに懸念を抱いていることが明らかとなり、政府は現行制度を変更しないとアナウンスせざるを得なくなった。

その後、EPF事務局は60歳定年制の導入に伴うEPFの制度変更についてつぎのような方針を公表している¹⁵。

- ① EPF加入従業員は、55歳を過ぎれば、60歳の定年までの間、いつでも全額引き出すことが可能。
- ② 引き出し方法は、全額一時に引き出す、毎月一定額を引き出す、少なくとも30日の間隔を置けば最低2000リングを何度でも引き出すなどのオプション選択が可能。
- ③ 55歳で全額引き出した従業員が、60歳の定年まで毎月の賃金から積み立てを継続することも可能。(ただし、現行制度では毎月の拠出金は、55歳までは従業員が賃金の11%、使用者13%であるが、55歳を過ぎれば従業員5.5%、使用者6.5%と半額になる)

すなわち、少なくとも当面はEPFの制度変更はない。総選挙を間近に控えた政府が労働者に妥協した構図である。やはり60歳定年制を導入したのならば、それに見合ったEPFの制度改正を実施すべきであろう。現在のEPFに大きな問題はないようだが、いずれ何らかの歪みが表出しないとも限らない。

さて、2つ目の課題は労働者の姿勢である。これはEPFの全額引き出し年齢が定年延長によって60歳に引き上げられるのではないかと、との懸念を抱いたこととつながりがある。政府の意図は、女性、障害者と並んで高齢者、退職者の労働市場への参入を促すことにある。しかしながら長年親しんだ「55歳での引退」の慣行が、一朝一夕に変わるとは考え難い。

NEMは「技能が高く、経験のある労働者が長く労働市場にとどまる制度の整備」を求めている。法定定年制度の導入はこの方針に即したものだ。しかしEPFの「60歳で全額引き出し」制度への変更が見送られた以上、労働者は55歳で引退する選択肢を留保した。計算上は50万人以上の労働力の増加が期待できるが、これが実現するか否かは不透明だ。仮に55歳になった労働者の多くが、EPF積立金を全額引き出し、退職するような事態が起これば、NEMの意図は水泡に帰す。経営者は労働力不足を外国人労働者で補うほかないであろう。

法定定年制導入が唐突であったのは事実である。このため労働者の側に余裕がなかった。使用者側は「定年延長には準備期間が必要」と訴えたが、労働者側にも準備期間が必要ではなかったろうか。

3つ目の課題は、企業が反対理由とした「準備期間が必要」である点だ。5年間の定年延

¹⁴ The Star 2012年6月18日付。

¹⁵ The Star 2012年10月16日付。

長に対応するには、企業内の労務管理制度、人員配置、労務コストなどを見直して調整する準備期間が必要であろう。7月に法案が成立して1年後に実施では、余りに早急過ぎるとの批判は当然のように思われる。混乱なく5年間の定年延長を受け入れるには、FMMが主張するように、少なくとも2~3年の時間がかかるのではないか。もっとも従業員規模にもよるであろうが。

NEMのゴールは2020年と決められている。労働市場改革は、経済の本格的な構造改革に先立つインフラ整備であり、改革を急ぐ事情はよく理解できる。だが、NEMが経済の構造改革の中で最も期待する民間企業が、定年延長のために混乱を来し、生産性を低下させることになれば、NEMの目標達成が遠のくことになりかねない。

(追記)

民間企業に対する60歳定年法は、計画どおり、2013年7月1日から施行された。中小零細企業を代表してFMM（マレーシア製造業者連盟）が「長期の移行期間を設けるべきだ」と主張していたが、最賃導入ほどには強硬な姿勢をみせず大きな混乱はなかった。

政府は企業の意見を考慮して、最長で2013年12月末までの導入延期措置を打ち出し、延期を希望する企業に財務状況などの書面を提出するよう求めた。だが、延期申請した企業はわずか258社に過ぎなかった。この申請を政労使で構成する委員会で審査した結果、258社すべてに半年間の実施延期を認めた。現地紙によると、当該企業の従業員で7月から12月までの間に55歳になる者から不満の声が上がったという¹⁶。とはいえ、マレーシアには75万社の企業があり、うちわずか258社のみが延期したことを考えれば、定年延長は概ね順調に実施されたと評価できそうだ。

定年延長で労働者側が懸念していたEPF（従業員積立基金）の扱いは、「55歳で全額引き出すことができる」制度を維持するとともに、拠出金は従来制度では、55歳以上の拠出金を2分の1に減額していたが、2013年8月に見直し、60歳まで55歳未満と同額の月額賃金の24%（使用者13%、従業員11%）とした。当然の措置であろう。

EPF事務局によると、55歳で積立金全額引き出しを希望する者の割合は減少し、75歳まで毎月決まった額を分割で引き出す年金相当の扱いを希望する者が27.4%増えたという。EPFでは、毎月の引き出し額は800リンギ（約2万5600円）程度を推奨している。これは2013年1月から実施された最賃900リンギ（半島マレーシア）より低い、貧困ラインを上回る水準である。

¹⁶ The Star 2013年8月9日付。

第3節 失業保険設立に向けての議論

1. 失業保険設立の意図

(1) 設立の趣旨

NEM（新経済モデル）は、硬直的な労働市場をフレキシブルなものに構造改革することを労働政策の大きな柱の1つとしている。硬直的な労働市場とは解雇規制が厳しいことを指す。NEMが描く柔軟な労働市場が実現し、軌道に乗れば、労働者は生産性の低い業種から生産性の高い業種へとそれほどの時間をかけず移動できることになる。それでも一時的に失業することは避けられない。NEMはこの失業者を経済的に保護するため失業保険設立を提言している。

NEMは、現行の雇用法が定める解雇手当を労働市場硬直化の元凶とみなしている。高額な解雇手当が、企業に「解雇はコストが高い」との意識を植え付け、企業は労働者の解雇をためらい、たとえ循環的な景気変動の中で業績が悪化しても労働者を解雇することなくプールすることを選択させている、経済の規模に比べて賃金が低い構造の1因である、とNEMは断じている。

(2) 現行の解雇手当制度

マレーシアには現在のところ、失業保険に基づく公的な失業給付制度はない。これに代わる制度として、1955年雇用法第60j条は、使用者に対して業績不振などの会社都合によって解雇した労働者に解雇手当の支給を義務づけている。この規定が失業者に対する経済的な支援の唯一の制度である。

雇用法の施行規則（Employment Regulation 1980）は解雇手当の支給額を勤続年数により以下のように定めている。

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

第10次マレーシア計画（10MP）は「高額な解雇手当」について、勤続20年以上の労働者で近隣諸国と比較すると、マレーシアの解雇手当が平均75週間分の賃金であるのに対し、タイは平均56週間分、シンガポールは平均4週間分に過ぎないと分析している。タイには失業保険があり、シンガポールには失業保険がないことには触れていない。

なお、雇用法は、会社都合の解雇に当たって、企業が外国人労働者を雇用している場合、マレーシア人労働者に先立って外国人労働者から解雇しなければならないと定めている。また、企業は、外国人労働者を雇用する目的でのマレーシア人労働者の解雇を禁止している。

2. 失業保険設立の議論

(1) 議論の経緯

失業保険制度が政策課題として初めて議論に上ったのは 97 年のアジア通貨危機後のことである。80 年代の後半から急速な経済成長が始まって以来、失業率は 2~3%で推移し、労働市場はほぼ完全雇用状態にあった。しかし、97 年 7 月にタイの通貨危機に端を発したアジアの経済危機は、同年 10 月にはマレーシアに波及した。

このため経済はほぼ 10 年ぶりの不振に陥り、多くの中小零細企業が倒産する事態をまねき、98 年の失業率は 3.4%まで悪化した。(第 5 章の図表 5-2-1 参照)

この結果、解雇手当を支給されないで失業した労働者が数多く発生。そこで労組のナショナルセンターであるマレーシア労働組合会議 (MTUC) は 98 年に、政府の社会保障機関 (Social Security Organisation: 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、解雇給付金の支給を目的とした公的基金の設立を提案した。MTUC は労働力人口 700 万人が拠出すれば、月に 1400 万リンギが集まる、これを解雇された労働者の支援に充てると力説していた。

政府は当初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 案を叩き台とした基金 (失業保険) 制度¹⁷設立に向けて検討を始めた。しかしながら、「経済はいまだ不安定であり、企業はこれ以上の支出を増やす体力がない」と主張する使用者側の理解を得られず、議論は立ち消えとなった。

議論が再開されたのは 2010 年に NEM が労働セーフティーネットの重要な柱の 1 つとして失業保険を取り上げてからである。

(2) 検討状況

失業保険の設立を NEM、10MP はセーフティーネットの最もプライオリティーの高い政策としている。このため経済改革プログラム (ETP) の中で、調査を速やかに進め、2012 年中に最終報告書を取りまとめるか、もしくは中間報告書を取りまとめる、との行程表を提示した。

この行程表に基づいて政府は 2012 年 1 月、Socso の事務局長を主査とした検討委員会を立ち上げ、本格的に検討を開始した。

検討内容の詳細は明らかにされていないが、現地紙の報道では、これまでのところ先の MTUC 案を土台に、政府の財政負担が増えないこと、労使の拠出金によって公的基金を設け Socso がこれを管理、運営することを基本とした制度設計を検討しているようだ。すなわち、国庫負担を伴うことなく、労使の拠出による財源によって運営する制度を想定している。

失業保険の検討委員会は、人的資源省労働局、国際貿易産業省の担当官、国内の専門家な

¹⁷ MTUC が 98 年に提案した折には「公的基金」としていたが、2000 年に政府が検討を始めたことを伝える新聞報道では「基金」と「失業保険」の双方が用いられていた。

どで構成、ここに世界銀行と ILO の専門家が加わって制度設計に協力している。

公的基金を管理、運営する組織として検討委員会は Socso を想定している。これは Socso が運営する 2 つの社会保障制度と類似したシステムを失業保険制度に取り入れる方向で検討していることを示唆する。そこで Socso の事業について以下に簡単に触れる。

Socso は、1969 年従業員社会保障法（Employees' Social Security Act 1969）に基づいて 71 年に設立された組織である。Socso の機能は以下の 2 つの社会保障制度を実施することだ。

- ① 労働傷害保険（Employment Injury Insurance Scheme）¹⁸
- ② 疾病年金（Invalidity Pension Scheme）

労働傷害保険は労働者の就業中（通勤途上含む）の傷害、疾病、死亡に対して現金給付や医療費用負担を行うものだ。医療給付、障害給付、介護給付、葬祭給付、リハビリテーション給付、子弟の教育費給付がある。他方、疾病年金は就業に限らず、あらゆる原因による疾病や死亡に対する補償を行う制度である。疾病年金（一時金）、介護給付、葬祭給付、リハビリテーション給付、子弟の教育費給付がある。

従業員社会保障法は労働者を 1 人以上雇用している使用者に Socso への登録を義務づけている。一方、労働者には月額賃金 3000 リンギ未満の者に Socso への登録を義務づけている。ただし、外国人は適用除外。両社会保障制度の財源は労使の拠出金である。拠出金は 2012 年現在、つぎのとおりで、国庫負担はない。

- ・ 使用者：労働者の月額賃金の 1.75%（労働傷害保険 1.25%、疾病年金 0.5%）
- ・ 労働者：月額賃金の 0.5%（疾病年金のみ）

設立当初 Socso は人的資源省の内局であったが、85 年に外局に改編。意思決定は政府（人的資源省、財務省、保健省）、労働者代表、使用者代表、社会保障専門家で構成される経営委員会が担っている。

労働傷害保険や疾病年金と失業保険では、運営方法は異なるであろうが、労使ともに対象者はほぼ共通している。拠出金も既存のものに上乘せすることで、運用は比較的容易であると考えられる。さらに MTUC は「公的基金案」を提案した当初から、失業保険は Socso で運営するとの案であった。労働者側としては、経営委員会に参加して意見が反映できる Socso が運営母体として望ましいとの考えがあるようだ。

以上のように政府は Socso に設置した検討委員会で制度設計を続けている。

3. 議論の帰趨

だが、2012 年には、全産業一律の最低賃金制度が導入され、また民間企業の 60 歳定年制が法制化された。いずれの制度にも使用者側は強く反発、これ以上の負担はできないと強硬姿勢を崩さない。とくに強く反対しているのは、中小零細企業を多く抱える製造業者連盟（Federation of Malaysian Manufactures: FMM）である。

18 労災補償については別途、1952 年労働者災害補償法（Workmen's Compensation Act 1952）がある。

政府の検討状況が現地紙に報じられた 2012 年 6 月に FMM は声明¹⁹を発表し、「アジア通貨危機で経済が停滞した 98 年でも解雇手当が支払われていないのは解雇者全体の 5%、金額にして 2500 万リンギに過ぎない。95%は正当に支払われた」と主張、「失業者の支援に対する法律はすでに整備されている。失業保険の導入には反対する」との考えを明らかにした。

この時期、すでに総選挙が間近いとの声がさかんに聞かれ、最賃導入、法定定年制導入の法制化が国会審議の遡上にあつた。選挙を控えた政府は 75 万社を超える中小零細企業の声を無視できない。そこでナジブ首相は、失業保険制度導入について、当面は見送る方針を明らかにした。以後、この議論は棚上げになっている。

1 年後の 2013 年 5 月に総選挙が行われ、与党 BN が下院で過半数を獲得、ナジブ首相は政権を維持することになった。しかしながら、与党 BN の中国人政党 MCA と Gerakan はともに議席を大幅に減らし、中国人支持者の多い野党の DAP は議席を大幅に増加させた。失業保険に反対している FMM に加盟する中小零細企業の経営者には中国人が多い。選挙結果からみて、失業保険導入の議論が早い時期に再開されるとは考え難い。

もう 1 点、労働組合の動向が問題となる。MTUC が当初提案した「基金構想」は、労使の拠出金で財源を賄うとの点では政府案と一致するが、MTUC 案の意図は解雇手当を温存した上で基金を設立することであった。しかし、先に引用したように、10MP は解雇手当が高額過ぎるとの認識を示し、規制緩和の対象としている。とすれば、基金設立は解雇手当の廃止を伴うものと考えられる。この点が明らかになれば、労組は反対へと転じかねない。

NEM の実施行程表である GTP、ETP に即して各省庁がどの程度、計画を進捗させているかは各省庁のウェブサイトで各大臣の業績評価（KPI）として公表されている。人的資源相の 2012 年目標の 1 つに「拠出制失業保険制度の設立に向けた調査」があげられ、2012 年末までに中間報告書をまとめたとしているが、内容は公表されていない。

いずれにしろ NEM の政策は「解雇規制の緩和」を図ることに目的がある。一般的には「解雇規制の緩和」に使用者は、少なくとも積極的に反対しないと考えられている。「従業員の採用、解雇」が従来より自由に行えることは、経営上のメリットが大きいと思われるからだ。ところが上で述べたように、もっぱら失業保険設立の可否のみに議論の焦点が置かれ、使用者は「負担が増える」と反対している。これまでのところ「解雇規制の緩和」の是非は必ずしも本格的な議論の遡上に上がっていないかにみえる。この問題は「外国人労働者の削減」とも密接に絡んでいる。このため議論の帰趨は今のところ不明と言わざるを得ない。NEM の意図する政策が実施されるには、なお曲折が予想される。

¹⁹ The Star 2012 年 6 月 13 日付。

第4節 雇用(職業紹介)サービス

NEM は労働政策の中で雇用と解雇をフレキシブルに行うことができる労働市場への改革を目指している。この政策が実現すれば失業者は増えることになる。増える失業者の労働市場への復帰、再就職を支援する雇用サービス（職業紹介、**Employment Service**）の強化が必要と NEM は強調している。雇用サービスはかねてより政府、民間企業によって実施されており、NEM の新しい政策を取り入れることは比較的容易であったようで、2011 年から 2013 年にかけて急ピッチに制度改革が進んでいる。

1. 公的職業紹介サービス

公共職業安定機関（公的職業紹介所）は連邦政府の管轄で、人的資源省の労働局が担当している。労働局は主として雇用法の実施を所管しているが、マレーシア成立の経緯から雇用法は現在でも半島マレーシアを対象とする 1957 年雇用法のほかに、サバ州労働条例（**Labour Ordinance, Sabah**）、サラワク州労働条例（**Labour Ordinance, Sarawak**）がある（ともに雇用法に相当）。したがって、労働局は半島マレーシア担当、サバ州担当、サラワク州担当の 3 局が置かれている。

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、公共機関職員の求職、求人は対象としていない。

現行の公的職業紹介機関は以下のとおりである。

- ① 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。
- ② 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つう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。これは NEM が、IT テクノロジーを用いた「単一の全国規模の職業紹介」を提供すべきだと強く求めたものに応じた措置だといえる。

労働局が運営す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 5 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。

また、NEM は職業紹介ウェブサイトで収集したデータは非常に貴重なもので、これまでになかった情報であると指摘。これを受け人的資源省では、収集データを教育、職業訓練、

労働者の再訓練の計画立案に活用する方針だ。さらに NEM は、職業紹介ウェブサイトの人材の国際的なネットワークにアクセスする方向で拡張すべきだと提言している。

求人、求職情報はプライベートな情報を当然含むが、これらの情報を「目的外使用」することにとくに議論はなく、むしろ積極的に「流用」しようとしているかにみえる。

10MP はジョブマレーシア・センターのみならず、ジョブマレーシア・ポイントにおいても求職者、求人企業に対するマッチングサービスにとどまらず、求職者に対し、以前に経験のある産業や業種以外の産業、業種全体のキャリア・アドバイスをできる態勢を整え、失業者のみならず、就業する可能性のある者（非労働力人口）にも職業情報を提供し、就業を促す活動をするべきだと強調している。そして雇用サービスの最終ゴールは、公的職業紹介サービスと民間の有料職業紹介サービスが一体となった体制を構築することだと青写真を描いている。

公的職業紹介サービスの実績は以下のとおりである。

- ・ 求職者数：338,083 人（うち失業者：164,971 人）（2012 年 7 月現在）
- ・ 求人件数：888,842 件（2012 年 7 月現在）
- ・ 就職件数：218,588 件（うちポータル・ジョブマレーシア：11,328 件）（2012 年）

2. 有料職業紹介サービス

有料の職業紹介事業を営むためには、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る必要がある。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。

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、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る。これも NEM が職業紹介サービスは、公的なものだけでなく、民間企業の協力を得て行うべきだとの政策を打ち出した後に実施された措置である。

有料の職業紹介業者の多くが営んでいるのは、①外国人労働者を企業に紹介する事業、②外国人家事労働者（メイド）を個人に紹介する事業、の 2 つである。この事業を営むには人的資源省労働局の認可を得るとともに、外国人の入国許可書（ビザ、労働許可証など）を扱うために内務省移民局の認可を得る必要がある。外国人家事労働者を扱う認可を得ている事業者は公表されており、2012 年 12 月末現在で 368 社が認可を受けている。

この外国人労働者を企業に紹介する事業主について、NEM は、事業運営が極めて不透明で、外国人労働者の人権侵害の風評がある事業主もいると批判、その見直しを求めている。