

## 第19章 労働事情

### 1. 労働法体系

マレーシアの労働法は、以下のとおり多くの制定法から構成されているが、多くは英国及びオーストラリアの制定法に由来している。

#### (1) 1955年雇用法 (Employment Act 1955)

1955年雇用法(以下「雇用法」という)は、半島マレーシアにおいて、月額賃金2,000リンギ以下の労働者や賃金にかかわらず肉体労働に従事する労働者等に適用される。ボルネオ島のサバ州、サラワク州では雇用法は適用されず、サバ州労働条例(Sabah Labour Ordinance)、サラワク州労働条例(Sarawak Labour Ordinance)がある。

雇用法は労働条件の最低限度を示すものであり、雇用法の適用のある労働者との間で、雇用法の規定よりも労働者に不利な内容の契約を締結した場合、雇用法の規定が適用される。

#### (2) 最低退職年齢法 (Minimum Retirement Age Act 2012)

民間企業の定年を60歳以上とする法律である(ひとくちメモ(27)参照)。

#### (3) 労使関係法 (Industrial Relations Act 1967)

労使関係法は、使用者、労働者、労働組合の関係を規律するものであり、使用者、労働者・労働組合間での問題や紛争を予防し、解決することを目的としている。

#### (4) 労働組合法 (Trade Union Act 1959)

労働組合法は、労働組合の組成、登録、運営及び活動について規定している。

#### (5) 従業員積立基金法 (Employees Provident Fund Act 1991)

民間企業の労働者とその使用者が、法律に基づき強制的に賃金の一定金額を積み立てる制度を規定する法律である。

#### (6) 従業員社会保障法 (Employees' Social Security Act 1969)

雇用傷害保険制度(Employment Injury Insurance Scheme)や疾病年金制度(Invalidity Pension Scheme)といった社会保障制度を規定する法律である。対象は、賃金が月給3,000リンギを超えないマレーシア人労働者となる。

(7) 労働者災害補償法 (Workmen's Compensation Act 1952)

業務中に事故に遭い、又は疾病にかかった外国人労働者に対して補償等を行うことができるよう保険制度を構築することを目的とした法律である。

(8) 1967年工場・機械法 (Factories and Machinery Act 1967)

この法律は、製造業、鉱業、エンジニアリング及び採掘場や工事現場で働く労働者の安全衛生を規定するものであり、工場や機械の管理、登録、検査等を規定している。

(9) 1994年業務安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act 1994)

この法律は、1967年工場・機械法よりも適用対象を拡大させ、ほぼすべての産業をカバーする。また、この法律は、労働者の健康や福利厚生、働く場所の安全も規定している。

(10) 1959年移民法、1963年移民法 (Immigration Act 1959/1963)

この法律は、マレーシアへの入国許可、ビザ、ビザの取得手続き、その他外国人労働者の入国・滞在に関する事項を規定している。

(11) 1968年雇用(制限)法 (Employment (Restriction) Act 1968)

この法律は、生産・製造現場、プランテーションや農業で働く労働者、家事労働者、サービス業等に従事する労働者であって、マレーシア人でない者を雇用する場合の制限を規定している。

(12) ガイドライン

上記の法令に加えて、ガイドラインも適用があるものもある。主なガイドラインは以下のとおり。

- ・ 1975年労使協調行為ガイドライン (The Code of Conduct for Industrial Harmony 1975)
- ・ 1999年職場におけるセクシャルハラスメントの防止・撲滅に関する実務ガイドライン (The Code of Practice for the Eradication and Prevention of Sexual Harassment in the Workplace 1999)

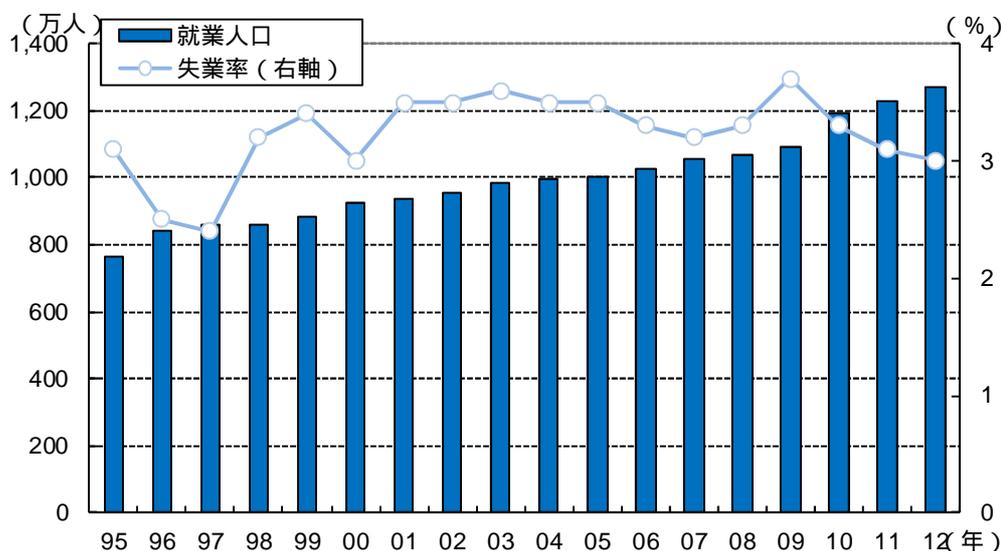
## 2. 労働市場と雇用情勢

### (1) マレーシアの労働市場

2012年時点のマレーシアの労働人口は約1,300万人。国際連合によると、16~64歳の生産年齢人口は、2010年時点で人口全体の67%を占める1,900万人だが、2020年には2,278

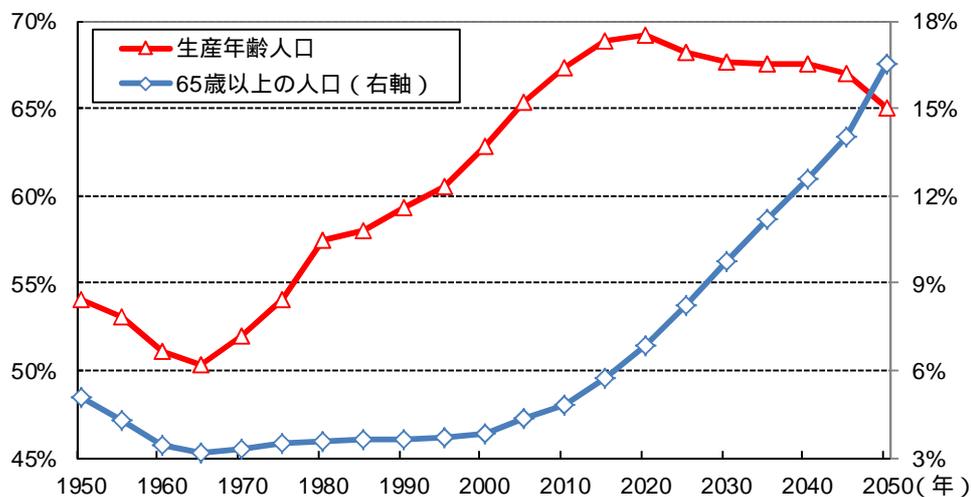
万人（同 69%）まで増加する見通しである。しかし、2020 年以降は生産年齢人口の割合が減少に転じ、少子高齢化が進むと見られている。

図表 19-1 就業人口と失業率の推移



(出所) マレーシア統計局より作成

図表 19-2 生産年齢人口と 65 歳以上の人口の推移



(出所) 世界銀行より作成

失業率は 3% 程度（2012 年時点）。年齢階層別にみると、25 歳未満の若年者失業率が 10～12% と高いのが特徴的である。高等教育を終了したマレーシア人は増えているが、人材が不足している製造業のワーカーレベルへの就職を敬遠していることや、若者は 25 歳くらいに結婚を意識するまで勤労に対する意識が低いと言われる傾向が背景と考えられる。

雇用者側は、人材の確保に悩む企業が多いようだ。特に熟練労働者や中間管理職の人材

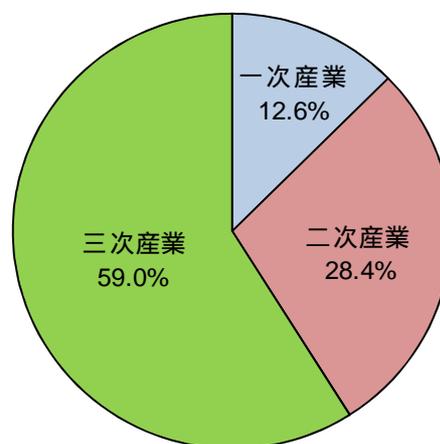
を確保するのが困難と言われていることに加え、製造業のワーカールレベルも不足している。

## (2) マレーシアの就業構造

マレーシアの Labour Force Survey によると、2012 年時点の就業人口は 1,272 万人である。産業別の就業者数は、一次産業が 12.6%、二次産業が 28.4%、三次産業が 59.0%となっている。さらに業種別の就業者数・構成比をみると、製造業が 17.5%と最も多く、卸売・小売（16.6%）、農林水産業（12.6%）が続いている。

図表 19-3 業種別就業者数・構成比(2012 年)

	人数 (1,000人)	構成比 (%)
合計	12,723	100.0%
1 製造業	2,228	17.5%
2 卸売・小売	2,116	16.6%
3 農林水産業	1,602	12.6%
4 建設	1,164	9.1%
5 ホテル・レストラン	957	7.5%
6 教育	786	6.2%
7 公務・防衛・必須社会保障	698	5.5%
8 運輸・倉庫	624	4.9%
9 経営支援サービス	531	4.2%
10 医療・社会	415	3.3%
11 金融	323	2.5%
12 専門・科学技術	308	2.4%
13 通信	209	1.6%
14 その他サービス	190	1.5%
15 使用人	190	1.5%
16 芸術・娯楽	84	0.7%
17 鉱業・採石業	81	0.6%
18 水道	80	0.6%
19 不動産	69	0.5%
20 電気・ガス	62	0.5%
21 治外法権機関・団体	2	0.0%



(出所) Labour Force Survey Report, Malaysia 2012 より作成

## 3. 賃金

### (1) 最低賃金制度

< 最低賃金の額 >

2012 年 7 月、最低賃金令 (Minimum Wages Order 2012) が公表され、2013 年 1 月 1 日から最低賃金制度が導入された。但し、従業員 5 人以下の企業については、2013 年 7 月 1 日から適用となった。最低賃金令が定める最低賃金は以下のとおりである。

なお、ガイドラインによれば、日給の場合は以下のとおり計算される。

$$\text{日給} = \text{最低賃金額（月給）} \times 12 \text{ ヶ月} / 52 \text{ 週} \times 1 \text{ 週間あたりの勤務日数}$$

なお、1週間あたりの労働時間は48時間となっている。

< 適用範囲 >

最低賃金制度は、家事使用人を除き、外国人を含めすべての労働者に適用される。なお、試用期間中の労働者に対しては、6ヵ月を超えない期間、30%までは減額することができる。

図表 19-4 最低賃金令が定める最低賃金(月給・時給)

	最低賃金	
	月給	時給
半島マレーシア	900 リンギ	4.33 リンギ
サバ、サラワク、ラブアン	800 リンギ	3.85 リンギ

(出所) 最低賃金令より作成

図表 19-5 最低賃金令が定める最低賃金(週間勤務日数別の日給)

週間勤務日数	半島マレーシア		サバ、サラワク、ラブアン	
	日給	月給	日給	月給
6日	34.62 リンギ	34.62 リンギ×26日	30.77 リンギ	30.77 リンギ×26日
5日	41.54 リンギ	41.54 リンギ×21.67日	36.92 リンギ	36.92 リンギ×21.67日
4日	51.92 リンギ	51.92 リンギ×17.33日	46.15 リンギ	46.15 リンギ×17.33日

(注) いずれも、週間勤務日数にかかわらず、月給が最低賃金額になるように計算されている。

(出所) 最低賃金令及びガイドラインより作成

**ひとくちメモ (26)： 最低賃金令の「賃金」とは**

最低賃金令における「賃金」は、最低賃金令に明記されていないものの、最低賃金令の根拠規定である2011年全国賃金諮問委員会法(National Wages Consultative Council Act 2011)においては、1955年雇用法の「賃金」の定義を引用している。

1955年雇用法によれば、「賃金」とは、「被用者に対して、雇用契約に基づき労働の対価として現金で支払われる基本給その他のあらゆる手当」としており、住居費、食費、燃料費(ガソリン代)、使用者が支払う年金等は賃金に含まれないとしている。

最低賃金制度における「賃金」の意味が不明瞭であったところ、2012年9月、全国賃金諮問委員会はガイドライン(Guidelines on the Implementation of the Minimum Wages Order)を出し、同ガイドラインにおいて、基本的には、現金支給の手当てが「賃金」に含まれることとなった。

また、同ガイドラインによれば、賃金が出来高制や歩合制の場合において、最低賃金額と同額以上の月給となっている場合は、最低賃金令に抵触しないとされるが、最低賃金額未満の場合は、最低賃金額との差額を使用者において補充しなければならないとされる。

## (2) 平均的な賃金水準及び周辺諸国との比較

JETRO の投資コスト比較調査によると、マレーシア（クアラルンプール）のワーカーの月額賃金は 344 ドルと、ASEAN 諸国の中ではシンガポール（1,230 ドル）、バンコク（345 ドル）に次いで高い。一方エンジニア（中堅技術者）の賃金は月額 944 ドル、中間管理職（課長クラス）は 1,966 ドルと、バンコク（それぞれ 698 ドル、1,574 ドル）よりも高くなっている。熟練技術者や中間管理職が不足しており、人材確保は競争となっている。

図表 19-6 周辺諸国との平均賃金比較(製造業)

(ドル/月)	ワーカー (一般工)	エンジニア (中堅技術者)	中間管理職 (課長クラス)
シンガポール	1,230	2,325	4,268
北京	466	743	1,445
バンコク	345	698	1,574
クアラルンプール	344	944	1,966
深圳	329	650	1,302
マニラ	301	452	1,070
ジャカルタ	239	433	1,057
ハノイ	145	342	787
ピエンチャン	132	336	410
ブノンペン	74	298	563
ヤンゴン	53	138	433

(注) 末尾の桁四捨五入。ワーカー（一般工職）賃金の高い順に並べている

(出所) JETRO「アジア・オセアニア主要都市・地域投資関連コスト比較」(2013年1月)より作成

## 4. 雇用関係

### (1) 雇用関係を規律する法律（雇用法）

使用者と労働者との関係は、主に 1955 年雇用法が規定している。

雇用法は、同法の適用がある労働者（Employee）を以下のとおり定義している。

- ・ 職種を問わず、使用者との間で、月給 2,000 リンギを超えない雇用契約（Contract of Service）を締結した者
- ・ 賃金にかかわらず、使用者との間で、以下の内容の雇用契約を締結した者
  - ✓ 職人や見習いなど肉体労働に従事することを内容とする契約<sup>27</sup>
  - ✓ 乗客もしくは物品の運送目的、又は商業もしくは営利目的で運営され、機械に

<sup>27</sup> 但し、労働者が、業務の一定部分を肉体労働者として、残りを非肉体労働者として、同一の使用者と雇用契約を締結している場合、賃金期間（wage period）中、肉体労働の労働時間が全体の半分を超えなければ、肉体労働者として見做されない。

よって推進する乗り物を操縦又は保守することに従事することを内容とする契約

- ✓ 同一の使用者に雇用されている肉体労働者及びその作業を監視、監督することを内容とする契約
- ✓ マレーシアで登録された船舶における業務に従事することを内容とする契約（例外あり）
- ✓ 家事使用人

なお、1955年雇用法は、半島マレーシアにおいてのみ適用される法律である。ボルネオ島のサバ州、サラワク州においては、それぞれ別途サバ州労働条例（Sabah Labour Ordinance）、サラワク州労働条例（Sarawak Labour Ordinance）がある。

また、雇用法の適用のない労働者との雇用関係は、使用者と当該労働者との雇用契約によることとなる。

## (2) 募集

労働者の募集について特段の規制はない。

但し、1957年雇用規則に基づき、使用者は、雇用開始以前に、下記に示す雇用契約の基礎となる一定の事項を、労働者に対して書面で通知する必要がある。

労働者の名前及び身分証明書番号

業務内容及び役職（occupation and appointment）

賃金（手当を除いた額）

手当の内容及び額

残業手当

福利厚生事項

1日の通常勤務時間

解雇通知期間及びこれに代わる賃金

休日や有給休暇の日数

賃金支払期間

## (3) 雇用契約

1955年雇用法上、1ヵ月を超える特定の雇用期間の定めをおく場合及び特定の仕事の完成を目的とする場合を除き、書面で雇用契約を締結することは求められていない。但し、実際は、雇用条件や職務範囲を明確にし、後日の紛争を予防するために、書面で雇用契約を締結することが多い。

#### (4) 雇用契約の終了

##### 終了原因

- ・ 労働者による任意の退職  
(なお、任意の退職の場合でも、下記の事前通知の規定が適用される)
- ・ 定年
- ・ 労働者の死亡
- ・ 雇用契約の履行不能
- ・ 使用者側からの正当な理由のある終了、解雇

##### 事前通知

通知期間は、雇用法の適用のない労働者の場合は雇用契約の規定による。また、雇用法の規定のある労働者の場合は雇用法の規定による。なお、通知がなされた日は通知期間に含まれる。

図表 19-7 雇用法の定める事前通知期間

勤務期間	通知期間
2年未満	4週間
2年以上5年未満	6週間
5年以上	8週間

(出所) 雇用法より作成

##### 契約終了手当

雇用法が適用される労働者が、12 ヶ月以上雇用されたのちに、使用者により雇用契約を終了させられた場合及び一定期間一時解雇(レイオフ)された場合、労働者は原則として、契約終了手当(Termination or Lay-off Benefit)<sup>28</sup>を受領することができる。

図表 19-8 雇用法の定める契約終了手当(解雇手当)

勤務期間	契約終了手当(解雇手当)
2年未満	1年あたり10日
2年以上5年未満	1年あたり15日
5年以上	1年あたり20日

(出所) 雇用法より作成

<sup>28</sup> 「解雇手当」と呼ばれることもあるが、規則上は「契約終了手当(一時解雇手当)」(Termination or Lay-off Benefit)であるため、本書では「契約終了手当」と記載している。

但し、以下の場合には、労働者は契約終了手当を受領することができない。

- (i) 労働者が雇用契約で定めた定年に達した場合
- (ii) 労働者が明示または黙示の労働条件に整合しない不正行為を行ったことを理由に、使用者が雇用契約を終了させた場合（但し、使用者による適切な調査を行った後であること）
- (iii) 労働者が自主的に雇用契約を終了させた場合
- (iv) 雇用契約が更新された場合、または同一の使用の下、従前の雇用契約より不利にならない条件で新たに雇用契約を締結した場合で、従前の雇用契約の終了後直ちに当該更新雇用契約又は新雇用契約が効力を生じる場合
- (v) 雇用契約が終了する7日以上前に、使用者が、従前の雇用契約の条件より不利でない条件で、雇用契約の更新または再契約を申し出て、当該契約が従前の雇用契約の終了後直ちに効力を生じるとされた場合で、労働者が不合理に拒絶した場合
- (vi) 使用者が雇用法12条に基づき行った通知の期間満了前に、使用者の同意なく又は雇用法13条に基づいた金銭を支払うことなく、労働者が退職した場合
- (vii) 労働者が従事している事業の全部又は一部の事業主の変更があり、新事業主が、事業主の変更から7日以内に、従前の条件より不利でない条件での雇用契約の継続を労働者に申し出たにもかかわらず、当該労働者が不合理に拒絶した場合

なお、契約終了手当は、雇用契約が終了した日から7日以内に支払われなければならない。

#### 解雇規制

使用者が、労働者を解雇するには、雇用契約の定めに関わりなく、「正当な理由」が必要になる。これは、労使関係法に基づき、正当な理由なく解雇されたと考える労働者は、労働組合の構成員であるかどうかにかかわらず、解雇の日から60日以内に、救済（解雇の無効）を産業省長官（Director General for Industrial Relations）に申し立てることができるためである<sup>29</sup>。

産業省長官は、解決のため必要と考える手続きをとることができるが、解決できないと判断した場合は、人的資源省大臣に通知をしなければならず、通知を受けた大臣は、労働裁判所（Industrial Court）に当該案件を付託することができる。

解雇が無効とされた場合、使用者は解雇した日以後の給与を支払わなければならない。但し、2年分が上限となる。

ここでいう「解雇」につき、マレーシアの裁判所は、契約終了と解雇とに区別はなく、いずれの場合であっても正当な理由が必要と判示している。

---

<sup>29</sup> なお、解雇通知を受けた場合は、労働者は、通知期間満了前であっても申し立てることができる。

## 5. 労働条件

### (1) 就業規則

マレーシアにおいて就業規則を定める義務はない。

### (2) 労働報酬

#### <「賃金」>

雇用法によれば、「賃金」とは、「被用者に対して、雇用契約に基づき労働の対価として現金で支払われる基本給その他のあらゆる手当」としており、住居費、食費、燃料費（ガソリン代）、使用者が支払う年金等は賃金に含まれないとしている。

#### <支払い頻度・賃金対象期間>

雇用法に基づき、雇用契約において、1 ヶ月を超えない期間で、賃金期間<sup>30</sup>を定めなければならない。換言すれば、使用者は1 ヶ月に1 回以上、労働者に賃金を支払わなければならない。

#### <支払い時期>

雇用法に基づき、賃金は、賃金期間の最終日から7 日以内に支払われなければならない。なお、休日手当や残業手当は、翌賃金期間の最終日までに支払われなければならない。

#### <支払い方法>

賃金は、労働者に現実に支払わなければならない。支払い方法については、現金払いのほか、労働者が指定した労働者名義又は労働者と第三者との共同名義の口座に振り込む方法によって支払うこともできる。なお、賃金からの控除は、雇用法その他の法律に基づくもの以外、認められない。

### (3) 最低賃金制度

2013 年1 月1 日から、最低賃金令が施行されている。詳細は上記 3.(1)を参照。

### (4) 労働時間

#### <労働時間・拘束時間>

雇用法によれば、労働者は、1 日8 時間、1 週間あたり48 時間を超えて労働することができず、1 日あたりの拘束時間は10 時間を超えてはならない。但し、1 週間のうちに1 日

<sup>30</sup> 賃金期間（wage period）とは、労働者が働き、賃金を受け取ることのできる期間である。

以上、8時間未満の労働時間の日がある場合、使用者と労働者との合意により、当該週の他の日に8時間を超えて労働することができるが、その場合でも1日あたり9時間を超えてはならない。

なお、女性労働者の場合、雇用法上、深夜労働（午後10時から午前5時までの労働）が禁止されている。また、女性労働者は、労働終了後11時間が経過しなければ、新たに労働することができない。

#### < 休息时间 >

連続して5時間以上働く場合には30分以上の休憩が与えられなければならない。但し、業務の性質上連続して働く必要がある場合には、連続する8時間において45分以上の休憩時間が与えられなければならない。

#### (5) 時間外労働

時間外労働（超過労働）とは、1日あたりの通常の労働時間を超えて行う労働をいう。

##### < 時間外労働が可能な場合 >

雇用法上、以下の場合は、時間外労働が可能となる。

- (i) 職場において、又は職場に関して、現実の事故又は事故のおそれがある場合
- (ii) 地域の生活に不可欠な業務を遂行する場合
- (iii) マレーシアの国防又は治安維持のために不可欠な業務の場合
- (iv) 工場や機械について緊急で行わなければならない業務の場合
- (v) 予測できなかった障害が発生した場合
- (vi) マレーシアの経済にとって不可欠な産業又は産業関係法において規定される不可欠な産業に従事する労働者によりなされる場合

##### < 時間外労働の賃金・上限 >

時間外労働の場合、通常勤務の場合の1.5倍以上の時給となる。また時間外労働は、1ヶ月あたり104時間までとなっている。

#### (6) 休日

雇用法上、すべての労働者は、1週間に1日、終日の休日を付与されなければならない。

##### < 休日出勤が可能な場合 >

労働者は、業務の性質上継続して行う必要がある場合や2つ以上の連続したシフトが必要な場合を除き、休日出勤を強制されない。また、上記< 時間外労働が可能な場合 >に記載された場合には、雇用法上、休日出勤が可能となる。

< 休日労働の賃金 >

雇用法によれば、労働者が休日労働を行った場合の賃金は以下のとおりとなる。

図表 19-9 休日出勤の場合の賃金

休日の労働時間	休日労働の賃金	
	賃金が月給制又は週給制	賃金が時給又は日給制
半日分以下	通常の賃金の半日分	通常の賃金の1日分
半日分を超え、 1日分を超えない時間	通常の賃金の1日分	通常の賃金の2日分

(出所) 雇用法より作成

なお、通常の勤務時間を超えて働いた場合(時間外勤務の場合)は、通常の賃金の2倍以上の賃金となる。また、出来高制の賃金の場合は、通常の賃金の2倍となる。

(7) 祝日

雇用法上、年間11日の祝日及びその他祝日法(Holidays Act 1951)が定める祝日は、有給休暇となる。

祝日に勤務した場合、労働者は、当該祝日に通常受け取ることができる賃金に加えて、勤務時間にかかわらず2日分の賃金を受け取ることができる。また、通常の勤務時間を超えて働いた場合(時間外労働の場合)は、通常の賃金の3倍以上の賃金となる。

図表 19-10 マレーシアの主な祝日(2014年)

1月1日	新年(西暦)	7月28日	ハリ・ラヤ・ブアサ
1月14日	ムハンマド聖誕祭	7月29日	ハリ・ラヤ・ブアサ
1月17日	タイプーサム	8月31日	独立記念日
1月31日	チャイニーズ・ニューイヤー	9月16日	マレーシア・デイ
2月1日	チャイニーズ・ニューイヤー	10月5日	ハリ・ラヤ・ハジ
5月1日	メーデー	10月23日	ディーパバリ
5月13日	ウェサックデー	10月25日	イスラム暦新年
6月7日	国王誕生日	12月25日	クリスマス

(注) 祝日は変更の可能性がある。一部、州により休みとならない日や、州ごとの祝日もある  
(出典) 各種資料より作成

(8) 休暇

雇用法が定める主な休暇は以下のとおりである。

図表 19-11 雇用法が定める休暇

年次有給休暇	同一の使用者の下で勤務した期間が、 2年未満の場合： 年間 8日 2年以上5年未満の場合： 年間12日 5年以上の場合： 年間16日
年次有給病気休暇	同一の使用者の下で勤務した期間が、 2年未満の場合： 年間14日 2年以上5年未満の場合： 年間18日 5年以上の場合： 年間22日 但し、入院が必要な場合は、上記と合算して60日以内
(有給)出産休暇	出産の30日前以降から、連続する60日以内 出産休暇は、収入に関係なく全女性労働者が取得できる。 有給休暇となるには、出産の9ヶ月前から通算90日以上就業し、かつ出産前の4ヶ月間就業していた場合等、要件がある。

(出所) 雇用法より作成

**ひとくちメモ (27)： マレーシアにおける定年制度と退職金**

2013年7月から、最低退職年齢法 (Minimum Retirement Age Act 2012) が施行され、民間企業の定年は60歳となった (それまでは55歳を定年とする民間企業が多かった)。このため、雇用契約や就業規則等で、60歳未満の定年を定めていた場合、当該規定は無効となり、定年は60歳に引き上げられる。なお、公務員の定年は従前から60歳である。

マレーシアの会社においては、日本のような退職金制度はあまり浸透していないが、一部の企業では日本のように退職金制度がある。このような会社では、今般の定年の引き上げにより、労働者の勤務期間が延び、また定年時の給与を計算基準としている場合には退職金の算出の基礎となる給与も上昇し、結果として退職金の負担が増えてしまうため、退職金規程の改定等の対処が必要になりうる。

## 6. 年金・社会保障

### (1) マレーシアの年金・社会保障制度の概要

マレーシアには、民間企業の労働者の年金制度として従業員積立年金基金があり、社会保障制度として雇用傷害保険制度と疾病年金制度がある。また、公務員には別途基金がある。

### (2) 従業員積立年金基金

従業員積立年金基金は、法律 (従業員積立年金基金法、Employees Provident Fund Act 1991) に基づき、使用者と労働者の双方が、賃金の一定割合の金額を、労働者各自の EPF

口座に積み立てるものである。

#### 対象者

マレーシア人労働者においては、従業員積立年金（EPF）は強制加入であるが、外国人、家事労働者や自営業者は任意で加入することができる。

#### 拠出額

使用者は労働者の賃金の13%（但し、月給が5,000リンギを超える場合は12%）、労働者は11%拠出する。

### (3) 雇用傷害保険制度と疾病年金制度

使用者は、賃金が月給3,000リンギを超えないマレーシア人労働者を、下記の1969年従業員社会保障法（Employees' Social Security Act 1969）に基づく社会保障制度に加入させなければならない。

#### (i) 雇用傷害保険制度（Employment Injury Insurance Scheme）

雇用傷害保険制度は、労働者が業務によりまたは業務の過程で事故又は職業病により、死亡または障害を負った場合に補償するものである。拠出額は、使用者が賃金の1%程度である。労働者には拠出額はない。

#### (ii) 疾病年金制度（Invalidity Pension Scheme）

疾病年金制度は、労働者が、業務に起因するか否かを問わず、重度の身体障害や治療困難な疾病が原因で収入が3分の1以下になった場合に補償を受けられるものである。給付を受けるためには60歳未満であること等、一定の要件を満たす必要がある。

拠出額は、賃金の約2%から2.5%。使用者と労働者が分担するが、使用者拠出分の方が多し。

### (4) 労働者災害補償法

労働者災害補償法（Workmen's Compensation Act 1952）は、業務中に事故に遭い、又は疾病にかかった外国人労働者に対して補償等を行うことができるよう保険制度を構築することを目的とした法律であり、使用者は法律に基づき保険に加入しなければならない。

## 7. 労使関係

### (1) 労働組合

労働組合に関しては、労働組合法（Trade Unions Act 1959）が、労働組合の登録や運営を規定し、労働組合の活動や資金の用途を規定する。

労働組合は、特定の又は類似の、職業、組織、業界若しくは産業における、一時的な雇用か永続的な雇用かを問わず、-(i)半島マレーシア、サバ州、サラワク州において勤務する労働者による組織もしくは集合体、又は -(ii)半島マレーシア、サバ州、サラワク州の労働者を雇用する使用者による組織もしくは集合体であり、下記のうちの 1 つ以上をその目的とするものである。なお、異なる職業、組織、業界、産業を横断する組合は許されていない。

- ・ 労働者と使用者との間のよい労使関係の促進、労働者の労働環境の改善、労働者の経済的及び社会的地位の向上、または生産性の向上のために、労働者と使用者との関係を規定すること
- ・ 労働者間及び使用者間の関係の規定
- ・ 労働紛争において、労働者又は使用者それぞれを代表すること
- ・ 労働紛争や労働紛争に関連する事項を実行し、取り扱うこと
- ・ あらゆる業界や産業におけるストライキやロックアウトの促進、企画・運営若しくは資金提供をすること、又はストライキやロックアウトの際の組合員への賃金やその他の便益を提供すること

#### <労働組合法における労働者>

労働組合法における労働者 (workman) は、雇用契約に基づき、賃金や報酬を得るために、使用者によって雇用された者をいう。但し、労働者には、見習いを含み、また労働紛争に関する手続きでは、紛争に関連しもしくは紛争の結果として解雇もしくは整理解雇された者、及び解雇や整理解雇が原因となって労働紛争となった者を含むとされ、1955 年雇用法における「労働者」とは異なる。

#### <労働組合の登録>

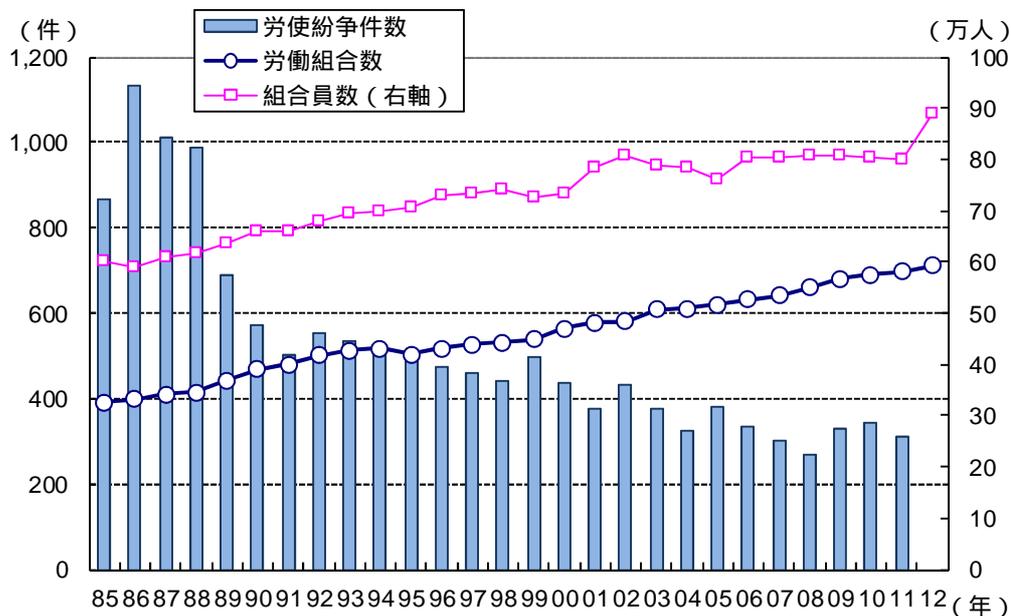
労働組合は、結成の日から起算して 1 ヶ月以内に、登録しなければならない。登録することにより、労働組合法 (Trade Unions Act 1959) が規定する権利、免責や特権を享受することができる。なお、登録時に、少なくとも 7 名の組合員が必要である。

#### (2) 労働紛争の現状

2000 年から 2011 年にかけて、年間 300 ~ 400 件程度の労働争議が人的資源省労使関係局に報告されている。争議の内容は、内容は労働協約改定と協約の解釈をめぐる問題が多い。

2013 年 2 月には最低賃金制度の導入に伴い、政府の方針が曖昧だったことや、それに対して雇用者が昇給実施を一旦見合わせたことなどから、労働者のストライキが国内各地で発生した。しかし例年は、ストライキは年に数件程度に留まっている。

図表 19-12 労使紛争件数と労働組合・組合員数の推移



(出所) 統計局、人的資源省より作成

## 8. 労働紛争の解決

労働紛争の解決方法としては、調停、労働裁判所における判断がある。

### (1) 調停 (Conciliation)

労働紛争の当事者は、紛争を解決できない場合、労働関係局長官 (Director General) に報告することができ、労働関係局長官は、当該紛争の解決のため必要な措置を取ることができる。また、労働関係局長官は、当事者からの求めの有無にかかわらず、労働紛争が、当事者間の交渉によっては解決できず、公共の利益の観点から必要と考える場合には、当該紛争を解決するために必要な手段をとることができる。労働関係局長官は、紛争を解決できないと判断した場合、人的資源省大臣に通知することができる。

人的資源省大臣は、調停等の必要な措置を取ることができる。

### (2) 労働裁判所における判断

労働紛争は最終的には、労働裁判所 (Industrial Court) における仲裁判断によって解決される。労働裁判所の判断は最終的判断であり、法律の解釈の点を除き、上訴することができない。

### ひとくちメモ (28)： 融合せず、共存する民族。年にお正月は3回？

マレーシアでは、国民の6割をマレー系、2割を中国系、1割をインド系が占めている。これらの3民族で特徴的なのは、お互いが（殆ど）融合することなく、共存していることである。このため、マレーシアにはビジネスを他国に展開する上で、インドネシアやタイ、シンガポール等のASEAN諸国にはないメリットがある。

インド系マレーシア人は、マレーシアを拠点としてインド市場を攻める上で、貴重な営業戦力となる。どの国でもビジネス面での交渉はタフであるが、日系企業のアンケート調査でも、インド固有の商慣行やインド企業との交渉で苦労しているケースは多くみられる。このようなケースで、インド系マレーシア人の力は頼りになると期待される。

中国系マレーシア人については、現地ヒアリングによると、日系企業のほとんどが、他の2民族に比べて管理部門での業務パフォーマンスを高く評価している。また、中国系と聞くと、「反日感情」を危惧する人もいるだろうが、中国系マレーシア人はマレーシアに根付いていることもあり、現地では「反日感情」が問題となった日系企業の声はなかった。

マレー系マレーシア人は、国内の官公庁関係者の多くがマレー人であることから、役所関連の手続き等で重要な役割を果たしている。また、彼らのイスラム教の基準に従い、マレーシアで食品や化粧品等のハラール認証を取得することで、相互認証されている他のイスラム教国への輸出が可能である。

このように、共存する民族を活用したビジネスが可能なマレーシアだが、日系企業のマネージャーを悩ませているのが「正月休み」である。各民族のみに正月休みを与えることは、工場や営業所の運営に支障を来すため、イスラム暦、ヒンズー暦の各新年、中国の旧正月と、年3度の正月休みが必要になる。



インド系寺院とモスク（イスラム教の礼拝堂）