

第9章

マレーシアの雇用と社会保障

吉村真子

要約：

1980年代以降、マレーシアは急激な経済成長を遂げ、労働市場の状況は大きく変化した。本稿は、マレーシアにおける雇用と社会制度を議論する資料として、とくに雇用・労働市場の変化、労働組合や雇用者団体、雇用・労働関連の法制度、社会保障制度の状況について概観することを目的とし、課題と問題点を指摘している。

キーワード：

マレーシア、雇用、労働、社会保障

はじめに

1980年代以降、マレーシアは急激な経済成長を遂げ、労働市場の状況は大きく変化した。工業化の進展にともなう産業部門の雇用状況の変化のみならず、1970年代以降の新経済政策（New Economic Policy: NEP）下のエスニック就業構造の変化や製造業部門におけるマレー系女性の雇用の増加、さらには労働力不足による外国人労働者の雇用の増加も大きな特徴として挙げられよう。

本章では、マレーシアにおける雇用と社会政策を議論する資料として、とくに雇用・労働市場の変化、労働組合や雇用者団体、雇用・労働関連の法制度、社会保障制度の状況について概観し、課題と問題点を指摘する。

第1節 雇用と社会保障制度に関する先行研究

マレーシアの新経済政策以降の経済発展に関しては、日本ではアジア経済研究所の堀井編[1988][1989][1991]、原・鳥居編[1996]が代表的なものであり、その中で平戸幹夫などが人口・雇用問題について議論している。また、とくに労働力構造について分析した研究として、吉村[1998a]が挙げられよう。

マレーシアの労働・雇用に関する研究は、英領植民地時代についてはゴム・錫の二大産業の労働者の研究としてインド人エスレート(プランテーション)労働者や錫鉱山の中国人労働者など移住労働者をめぐる研究があり、1970年代以降の経済発展においては就業構造や雇用におけるエスニック構造の変化や人材育成の側面からの研究、また電子・電器産業の女性労働者については新国際分業(NIDL)論などの議論からの分析などもある。

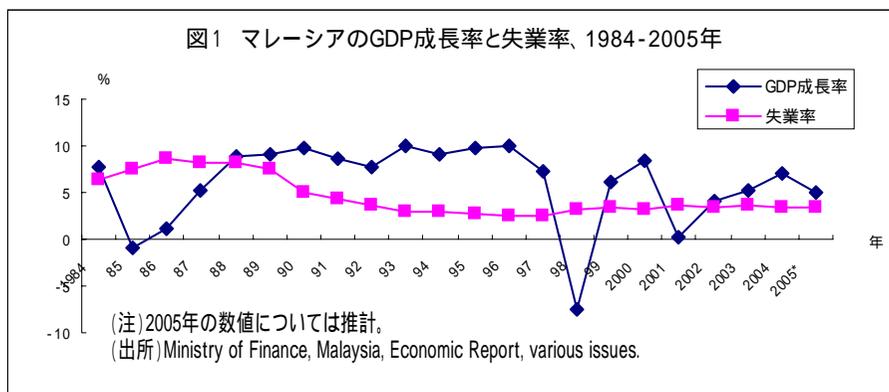
マレーシアの労働者について、賃金労働者の性格や階級としての議論としては、Jomo[1986]や Hing Ai Yun et al.[1985]などがある。またマレーシアに労働市場論を適用した研究として、Dipak Mazumdar [1981]がある。これは世界銀行がクアラ・ルンプルと東海岸のクアンタンとコタ・バルを対象として行った調査を分析したもので、人的資本の議論を中心に展開している。

マレーシアの社会保障制度に関する研究としては、1990年代においては、マレーシアの国際戦略研究所(ISIS)が“Caring Society: Emerging Issues and Future Directions”と題してシンポジウムを開催しており、その報告論文をまとめた Cho Kah Sin and Ismail Muhd Salleh[1992]は、社会政策や財政、失業、年金問題なども含めて幅広い議論を提示している。2000年代においては、マレーシア国民大学(UKM)のIKMAS研究所の故 Ishak Shari

や Ragayah Haji Mat Zin が社会保障制度の研究を進めており、Ragayah et al.[2002]がマレーシアの社会保障制度を議論している。日本では吉村[2003]が挙げられる。また 1997 年の通貨危機の雇用・社会への影響という側面から、雇用や社会保障について議論した研究として、UNDP のプロジェクトとして各方面で調査を行ってまとめた Ishak Shari et al.[1999](unpublished) のほか、Jomo K.S. and Lee Hwok Aun [2000]、吉村[2003]がある。また貧困・所得分配問題を議論した研究としては、Anand[1983]と Ishak Shari [2000]が代表的なものであろう。

第 2 節 マレーシアの経済と雇用・労働市場の状況

マレーシアは 1970 年以降、新経済政策（1991～2000 年は国家開発政策 National Development Policy: NDP、2000～10 年は国家展望政策 National Vision Policy: NVP）の下で、高い経済成長を遂げ、1985 年に不況があったものの、1970～90 年の経済成長率は平均 6.7%（Malaysia[1991b: Table 2-2, p.39]）90 年代も 97 年の経済危機まで平均 8.7%（90～96 年）の成長を続けている。1997 年の通貨・金融危機により、1998 年に GDP 成長率は -7.4% まで下がったが、1999 年以降、V 字型の回復を見せており、2005 年は 5% となっている（図 1）。



GDPの部門別構成も、70年に31%を占めていた農林漁業は90年には19%に縮小し、他方で製造業は70年13%から90年27%に拡大している。87年以降は製造業の比率が農林漁業の比率を上回り、工業国へと転換しており、2000年の部門別比率は農林漁業9%、製造業33%となっている。輸出においても、製造業品の比率が8割以上を占める¹。マレーシアは1957年の独立以降、ゴムと錫の輸出に依存する植民地型のモノカルチャ経済からの脱却を課題としてきたが、いまや外貨獲得の主要部門は電子・電器産業であり、全輸出の6割を占めている。

こうした産業構造の変化にしたがって、就業構造も大きく変化している。全労働人口に占める農林漁業は、1970年の51%から、90年には26%に減少し、2000年には15%にまで減少している。それと並行して製造業は11%から20%、そして28%に増加している。またサービス業は70年段階の38%から90年には52%、2000年には48%となっている（Ministry of Finance, Malaysia [various years]）。

表1のように、2005年の産業部門別の雇用では、農林漁業139万人（13.1%）、鉱業4万人（0.4%）、製造業299万人（28.4%）、建設業76万人（7.4%）となっている。全体の半分を占めるサービス部門の中で、政府サービスはその5分の1となっている。新規雇用の4割弱が第2次産業、5割弱が第3次産業に吸収されている。

労働市場の状況（表2）は、2005年において、労働人口1093万人、失業率3.5%である。労働参加率は全体で66.0%だが、男性は85.2%であるのに対して、女性は45.8%となっている。雇用は、1997年の通貨・経済危機によって98年に前年比でマイナスと転じたが、その後、少しずつ回復している。

表1 マレーシアにおける雇用、1990-2005年（単位：千人）

年	農林水産業	鉱業	製造業	建設業	金融・保険・不動産など	運輸・通信	政府サービス	その他サービス
1990	1889	29	1333	424	258	302	850	1744
1991	1833	33	1470	465	279	314	854	1793
1992	1738	37	1639	507	300	326	858	1845
1993	1680	36	1742	544	332	344	864	1908
1994	1477	38	1892	598	352	366	868	1948
1995	1524	37.8	2061	711	375	399	870	2046
1996	1492	41	2230	796	392	410	871	2195
1997	1468	42	2375	876	429	434	873	2321
1998	1401	42	2277	810	418	435	875	2339
1999	1389	42	2379	804	420	442	877	2388
2000	1382	41	2455	824	434	458	863	2467
2001	1406	41	2461	770	550	499	980	2643
2002	1405	41	2519	770	580	511	995	2723
2003	1402	42	2698	780	609	530	1026	2781
2004	1397	42	2870	771	642	558	1041	2991
2005*	1386	43	2990	775	672	594	1053	3036

(注)* 2005年の数値については推計。

(出所) Ministry of Finance, Malaysia, *Economic Report*, various issues.

表2 マレーシアにおける労働市場、1995-2005年

年	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
労働人口 ('000)	8256.8	8641.4	9038.2	9880.9	9178.0	9573.0	9699.4	9886.2	10239	10587	10926
雇用 ('000)	7999.2	8426.5	8818.8	8564.1	8862.1	9271.2	9348.1	9542.1	9866.7	10222	10547
雇用の変化(%)	6.9	5.3	4.6	-2.9	3.5	4.6	0.8	2.1	3.4	3.6	3.2
失業率(%)	3.1	2.5	2.4	3.2	3.4	3.1	3.6	3.5	3.6	3.5	3.5
労働参加率(%)	64.5	65.8	67.0	64.7	64.6	65.5	64.7	64.3	64.9	65.5	66.0
男性(%)	83.8	84.8	85.7	84.5	84.4	85.4	85.1	85.6	85.0	85.1	85.2
女性(%)	44.3	45.8	47.4	44.0	43.8	44.5	44.3	45.4	45.5	45.7	45.8
労働生産性の変化(製造業)(%)	25.0	4.9	2.7	-6.3	3.3	2.7	-6.9	8.9	8.4	10.4	2.6
労働コスト単位における変化(%)	-4.5	2.8	3.9	-5.0	-5.0	-12.0	11.1	1.2	-4.3	-12.0	-9.9
実質賃金における変化(%)	20.9	4.4	5.9	-2.7	-1.7	12.9	3.4	10.1	3.7	-2.8	-7.5

(注)* 2005年の数値については推計。

(出所) Ministry of Finance, Malaysia, *Economic Report*, various issues.

エスニック集団別の就業構造も大きく変化した。1970年にはマレー系の7割弱が農林漁業に従事しており、製造業に1割弱しか従事していない。他方、非マレー系は農林漁業に3割強、製造業に3割弱、サービス業に4割弱が従事している。それが新経済政策の終了時の1990年には、マレー系で農林漁業に従事するのは3割に過ぎず、製造業に3割、サービス業に4割と構成を大きく変えており、非マレー系は農林漁業1.5割、製造業4割、サービス業4.5割となっている。農林漁業におけるエスニック分布はほとんど変わっていないが、部門全体として縮小しており、就業構造全体に占める農業の比重は低下している。また製造業におけるマレー系の比率は31%から90年の48%（2000年49%）にまで上がり、人口のエスニック比率が反映されるようになってきている。しかし雇用全体が人口のエスニック比率を反映していても、管理・専門職や技術職といった高所得の職階では依然として華人など非マレー系の比率が高い。

さらにマレーシアの経済成長を牽引したのは、電子・電器産業や繊維・衣料産業といった輸出指向型工業部門であったが、そうした産業の特徴としては、政府が設立した輸出加工区・自由貿易地域に米系・日系の多国籍企業が進出して操業をおこなっていること、その労働集約的工程の不熟練・半熟練労働力には若年の女性が活用され、とくにブミプトラ優先政策があるために農村出身のマレー系の若年女性が大量に雇用されたこと、政府は企業の利権を重視して労働運動を抑え、電子産業については女性の深夜シフト禁止規定を除外していること、などが挙げられる。

また急速な経済成長の中で労働力不足が深刻化し、1980年代以降、労働力不足の深刻な建設業、農業、家事サービス、製造業など、労働条件の劣る低賃金・不熟練労働において、外国人労働者の「不法就労」が社会問題化してきた。そこでマレーシア政府は1988年以降外国人就労の許可登録を進め、マレーシア経済はさまざまな分野で外国人労働者に依存する構造になっている。

このように、1970年代以降の就業構造の変化として、第一にブミプトラ(マ

レー系)優先によるエスニック集団別の就業構造の変化、第二に女性(とくにマレー系女性)の労働市場参加の増加、第三に労働力不足による外国人労働力の導入が挙げられる(吉村[1998a:第2章])。

第3節 労働組合・雇用者団体

1. 労働組合の状況

労働組合は、職種別、職業別、職能別、事業所(企業)別、産業別に結成することが可能だが、特定の職種、事業所(企業)、産業においてすでに労働組合が登録されている場合、新たな労働組合の結成は認められない。原則として結成後1カ月以内に、人的資源省の労働組合の担当局に登録申請し、登録官の資格審査を経て、組合として登録される。また、登録後、従業員労組として活動するためには、使用者の承認も必要である。

労働組合としての活動には、登録が義務付けられており、登録審査は人的資源省の裁量による。マレーシアでは、労働運動や政治活動は規制されており、結社・集会・言論・出版の自由も制限されることがある。1980年代において、電子産業の労働者の組織化が大きな議論となったが、政府は産業組合を許可せず、結局、企業側(その多くは多国籍企業)の意向を受ける形で、企業別(In-House)の組合の組織化を許可することとなった。電器産業組合は、電子産業においても、全国規模の電子産業組合の組織化を求めている。

マレーシアの労働組合のナショナルセンターは、マレーシア労働組合会議(Malaysia Trade Union Congress: MTUC)である。MTUCは、1954年に163団体をメンバーとして創設され、ICFTUに加盟している。MTUCが創設されたのは、戦後、共産ゲリラを抑えるための非常事態の時期であり、労働運動にとっては、どのように労働者の権利と保護を訴え、確保するかが課題となっていた。創設当初からプランテーション、運輸、鉄道、教員など

の各労組が中心となっており、現在は教員労組や電子産業組合が加盟組合としては最大であるが、製造業労組の勢力は弱い。

2004年現在で、マレーシアでは595の労働組合が組織されており、MTUCに加盟している組合は247である。最大の課題は組織率の低さであり、8%となっている(表3)²。

表3 業種別組合員数・組織率・MTUC加盟労組数、2000-2004年

	年				
	2000	2001	2002	2003	2004(May)
労働組合					
民間労組	351	364	376	380	375
政府関係現業部門 労組	127	131	130	127	131
公共部門・州政府関 係現業部門労組	85	83	79	88	89
組合員数(組織人員)					
民間労組	422,299	432,867	448,781	420,821	432,343
政府関係現業部門 労組	236,524	284,008	295,132	298,000	306,535
公共部門・州政府関 係現業部門労組	75,214	68,006	67,559	69,798	69,829
合計	734,037	784,881	811,472	788,619	*808,707
雇用者数		8,920,000	9,542,600	9,840,000	*10,150,000
組織率		8.26	8.0	8.0	8.0
MTUC加盟労組数		215	234	234	247

(注)* 推計値。

(資料出所) Human Resources Ministry & MTUC Research Dept.

(出所) 労働政策研究・研修機構「海外労働状況 海外労働基礎情報 マレーシア 表3」。

(http://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/2005/malaysia.htm)

MTUCについては、組織率の低さから、全労働者の代表としての正当性、交渉力や影響力について疑問視する声もある。しかし、政労使の三者会談では、労働者の代表としてMTUCが参加しており、メディアなどでも労働問題についてのMTUCのコメントは労働者側の発言として扱われている。

2．雇用者団体とその位置づけ

雇用者団体には、結社法にもとづいて登録された雇用者団体と労働組合法上の登録対象となっている労使交渉団体としての雇用者団体がある。全国組織としては、マレーシア雇用者連盟（Malaysian Employers Federation: MEF）がある。

マレーシアの雇用者団体は、1959年に Federation of Malaya Industrial & Commercial Employers' Consultative Association として設立され、Malayan Employers Consultative Association（MECA）と名前を変え、その後 MEF と改称している。他方、1962年に Malayan Council of Employers' Organisations（MCEO）が Malayan Employers' Consultative Association（MECA）、エステート（プランテーション）産業の雇用者団体 Malayan Agricultural Producers Association（MAPA）、鉱山業の雇用者団体の Malayan Mining Employers' Association（MMEA）の3団体によって創設されたが、1977年に MECA が MEF に改称される際に、MECO も加わっている。

MEF は、政労使の三者会談では使用者の代表として参加している。エステート産業では MAPA など、各業界の雇用者団体も政府や官庁との交渉力や影響力を持っているが、使用者団体の代表としては MEF が大きな役割を果たしている。

第4節 雇用・労働をめぐる制度³

1．雇用・労働に関する官庁

雇用や労働に関しては、人的資源省（Kementerian Sumber Manusia:

Ministry of Human Resources) および同省内の労働局 (Jabatan Buruh: Manpower Department) が担当官庁であり、労働力、人材開発、労使関係などに関する問題に対処している。

2. マレーシアの雇用、労働に関するおもな法律

マレーシアの雇用、労働問題に関係するおもな法律としては以下のものが挙げられる。

1955年に制定された「雇用法 (Employment Act)」(1955年)は、マレーシアの労働関連事項に関するおもな法律であり、雇用契約、労働時間、有給・産休などの休日・休暇、残業手当も含めて賃金の規定が定められている。

また同法の第60J項により、雇用者は解雇する労働者に対してレイオフの手当か補償金を支払うことが義務付けられており、その手当については雇用(退職・レイオフ手当)条例(1980年に制定。1983年、1999年に改定)で具体的に規定されている。すなわち事業の再編・縮小などによって解雇された労働者は、勤続期間によって定められた規定の解雇手当の給付を受けるとし、1)勤続2年未満ならば10日分の賃金相当分、2)2年以上5年未満ならば勤続1年につき15日分の賃金相当分、3)勤続5年以上ならば勤続1年につき20日分の賃金相当分、と規定している。

雇用法では1998年の改正で、外国人労働者よりマレーシア人労働者を優先することなどマレーシア人労働者の保護が求められている。

また雇用法に関連して、「雇用条例」(1957年)、「雇用(女性雇用・女性乗務員)条例」(1958年)、「雇用(女性雇用・シフト労働者)条例」(1970年)、「雇用(出産手当の最低額)条例」(1976年)、「雇用(退職・レイオフ手当)条例」(1980年)、「雇用(残業規制)条例」(1980年)、「雇用(担当官の権限規制)条例」(1993年)が制定されている。

「雇用条例」(1957年)は、全従業員の登録簿や賃金簿の保持を雇用者に義務付けている。

「雇用（女性雇用・女性乗務員）条例」（1958年）は、公共交通車両の乗務員としての女性の雇用に関する規制を定めている。

「雇用（女性雇用・シフト労働者）条例」（1970年）は、午後10時から午前5時の間の女性の就労に関して定めており、人的資源省労働局による、女性の深夜就労の許可について決められている。

「雇用（出産手当の最低額）条例」（1976年）は、1985年に修正され、女性労働者の出産手当の最低額を1日6リングィットと定めている。

「雇用（残業規制）条例」（1980年）は、1991年に改正されており、時間外労働の上限として月104時間と定めている。

また雇用に関して、「雇用規制法（Employment Restriction Act）」（1968年）や「雇用情報法（Employment Information Act）」（1953年）などもある。

ほかにも労働関係の法として以下のようなものもある。

「児童・少年（雇用）法（Child & Young Persons（Employment） Act）」（1966年）は、児童や少年の雇用についての規制を定めており、児童や少年は1日6時間に限って雇用できるが、危険な職場で働かせることはできないと定めている。また「女性・少女保護法（Women and Girls Protection Act）」（1973年）も女性や少女の保護について規定している。

「労働者（住宅最低基準）法（Workers Minimum Standard of Housing and Amenities Act）」（1990年）は、雇用者が労働者に住宅を提供する場合の住宅の基準を定めている。これはおもにプランテーションや鉱業が対象となっている。

「工場・機械法」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おり、監督官庁の立ち入り検査についても定めている。

「労働安全衛生法」は、危険職場の定義、危険薬品の取り扱いなどについて規定しており、50人以上の労働者を雇用する事業所が安全委員会を設置することを義務付けている。

「人的資源開発法（Human Resources Development Act）」（1992年）に

関連して「Human Resources Development (Registration of Employers) Regulations」(1992年)は、人的資源開発のための基金に雇用者が賃金の1%分を拠出することを定めており、「一般技能の習熟」や「技能向上」のための訓練や研修を人的資源省の承認を得て実施するときに基金から費用の補填を受けられる。

3. 労働組合、労使関係に関するおもな法律

マレーシアには、「労働組合法 (Trade Unions Act)」(1959年)や「労使関係法 (Industrial Relations Act)」(1967年)によって、労働組合や労使関係の調整などが法律で定められている。

労働組合法は、労働組合の規定・登録から、団体交渉、労働法廷、ストライキなどについて規定している。労使関係法は、労使関係の規定や労使双方の権利・義務、団体交渉、調停、争議の防止・解決といったことについて定めている。

労使関係法に関連して、「Industrial Court Rules」(1967年)、「Industrial Relations Regulations」(1967年)、「Industrial Court (Free for Documents) Regulations」(1971年)、「Industrial Relations Regulations」(1980年)がある。

賃金水準や労働条件などについては、労使間で話し合って3年ごとに労使協定を結び、労使間の紛争には人的資源省の担当官が調整に入る労働法廷があり、制度としては整備されている。

しかしながら、労働組合の組織化や認可も政府の管理下に置かれている。すでに述べたように電子産業の場合、産業の労働組合は認められず、電子産業の労働者の組織化と権利の要求は労働組合運動の長年の課題であったが、1990年代後半以降、経営側にとって便利な企業内組合だけが認められるようになった。労働組合の設立は政府の認可が求められるが、申請書の受け付けや認可の出し方について政府は消極的かつ選択的との指摘もある。マレーシア

では、言論・集会・結社の自由など政治活動も制限されており、労働運動は全般として限定されているといえよう。

マレーシアでは、最低賃金は法律で定められていない。「賃金協議会法 (Wages Councils Act)」(1947年、1977年改定)によっていくつかの職種について最低賃金が規定されているが、映画館の従業員(「Wage Councils (Cinemas) Order」 1967年 および「Wage Councils (Cinema Workers) Order」 1972年)やペナン港湾労働者(「Wages Councils (Penang Stevedores, Cargo-Handlers and Lightermen) Order」 1962年) ホテルやケータリング・サービス(「Wages Regulation (Catering and Hotel) Order」 1967年) 小売店店員(「Wages Regulations (Shop Assistants) Order」 1970年)など、特定の職業に限られているだけでなく、改定もされていないために、最低賃金水準の設定にしても現実の賃金水準とは乖離している。

第5節 社会保障制度⁴

1. 社会保障に関する官庁

マレーシアでは、社会福祉専門の担当官庁として、1945年に社会福祉庁 (Department of Social Welfare) が作られ、1956年に保健・社会福祉省 (Ministry of Health and Social Welfare) となった(1958~60年の2年間は労働・社会福祉省の一部門)。そして最近の大きな変化は、省庁の再編成により、女性・家族・コミュニティ開発省 (Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat: Ministry of Women Family and Community Development) の中に組み込まれたことである。

そして従業員の積み立て基金である *Kumpulan Wang Simpanan Pekerja* (KWSP/ Employee Provident Fund EPF) また従業員の社会保障制度

である Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO/ Social Security Organisation SOCSO)にはそれぞれ専門の担当局が設定されている。

マレーシアのおもな社会保障の制度として挙げられるのは、従業員積み立ての基金である EPF 制度と従業員社会保障制度である SOCSO 制度である。

2 . 従業員積み立て基金 (EPF)⁵

従業員積み立て基金「 Employees Provident Fund (EPF)」(1952 年)は、「 Employees Provident Fund Ordinance 」(1951 年)によって、1952 年に設立され、1969 年の「 EPF (Preliminary) Rules 」の後、「 Employees Provident Fund Act 1991 (Act 452)」として整備されている。同制度は、労働者と雇用者で給料の規定分を拠出して積み立てる強制拠出基金であり、退職時に受け取る積み立て基金制度である。設立時はそれぞれ給料の 5% 分の拠出であったが、次第に引き上げられ、1996 年 1 月以降は雇用者 11%、労働者 12% の計 23% となった。同制度は死亡や傷害、退社や定年などの手当てわりになっている。また 2000 年から特定の保険会社扱いの年金プログラムや子どもの教育費も EPF 積み立て基金の支払の対象として導入された。

同制度の対象として加盟が義務付けられているのは、全民間企業と年金基金制度のない公部門と外国人労働者 (家政婦、月給 2500 リンギット以上の外国人、船員、国境パスを使うプルリス州の砂糖農園の季節労働者は除く) である。自主的に参加できる者として、自営業者、家政婦、年金制度のある公務員、義務対象外の外国人労働者が挙げられる。外国人労働者については、1998 年 8 月に新たに加えられた対象であり、雇用者は一律 5 リンギット、労働者 11% の拠出となっている。なお自営業者は月 50 ~ 5000 リンギットとなっている。

EPF に加盟している労働者は登録 954 万人、拠出 478 万人 (1999 年末) であり、就業人口 590 万人 (マレーシア人) の 8 割が加盟していることになる。また外国人労働者 55 万人、自営業者 2.7 万人が参加している (表 4)。

表4 EPFの加盟人数と拠出金・支払い金額、1995-2001年

年	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
加盟人数 (千人)	7760	8050	8270	9160	9544	9970	10181
実質人数 (千人)	3990	4180	4310	4660	4784	5030	5425
雇業者(千人)	256	276	296	298	301	318	328
拠出金(百万 リンギット)	97540	114187	130864	145894	163968	170400	182000
当該年度の 拠出金(百万 リンギット)	10324	12899	14614	14758	15193		
同 支払い 金額(百万 リンギット)	3160	3638	5679	8441	7124	9961	16600

(出所) KWSP (EPF) Annual Report および KWSP提供の資料から作成。

3. 従業員社会保障制度 (SOCSO) ⁶

「SOCSO (Social Security Organisation)」(1970年)は、「Employees' Social Security Act」(1969年)によって制定され、政府の社会保障局として1971年に設立された。労働災害の補償を目的としており、現在は、災害補償と年金基金、教育ローン給付も役割としている。当初は月収500リンギット以下の労働者の保護を目的としていたが、次第に対象が引き上げられ、現在、月給2000リンギット以下の労働者が対象とされる。労災の補償のためには雇業者が給料の1.25%を拠出する。また障害者年金の給付を付属することもでき、その場合は雇業者・労働者がそれぞれ給料の1.75%、0.5%分を拠出することになっており、50歳を超えて新規に雇用された労働者や55歳以上の労働者が中心となっている。

1998年段階で加盟従業員数は登録843万人、拠出433万人である(表5)。

「Workmen's Compensation Act」(1952年)はSOCSO以前の1952年に、労働災害の保障を目的として制定された法律であるが、死亡と重度傷害などの保障金額の規定しか定めていない。具体的には、死亡の場合は60カ月分の給料もしくは1万8000リンギットのいずれか低い金額、重度障害の場

合は 16 歳未満が 108 カ月分の給料もしくは 2 万 3000 リンギッ、16 歳以上 18 歳未満が 84 カ月分もしくは 2 万 3000 リンギッ、18 歳以上は 60 カ月分もしくは 2 万 3000 リンギッで、いずれも低いほうの金額となっている。

表 5 SOCSO の登録と労災件数の変化、1996-2002 年

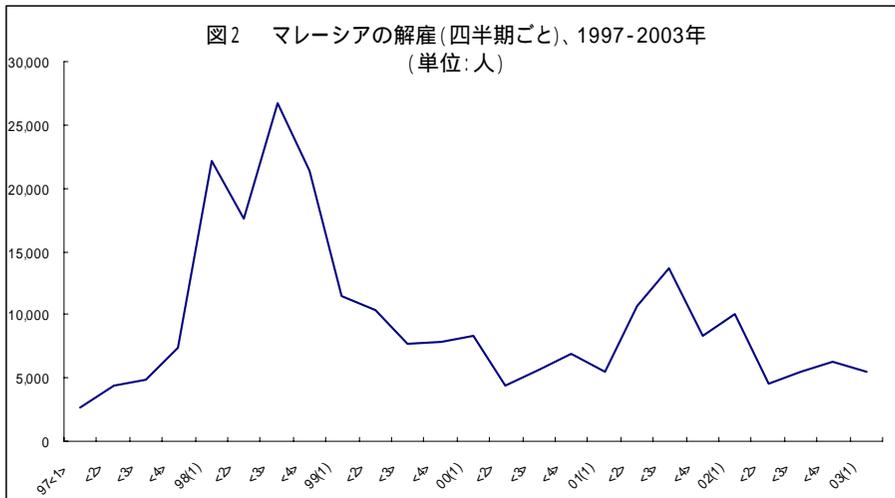
年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 *
抛出金(リンギッ)	757511730	879435386	878532011	898725943	990050870	1047728188	538786139
登録人数							
雇用者(登録)	305500	338794	358543	385916	415523	443904	459033
雇用者(実質)	217624	236593	253305	267197	254901	282301	288390
従業員(登録)	7613635	8252680	8428589	8598005	8877304	8769321	8519477
労災事故件数							
労災報告件数	106508	86589	85338	92074	95006	85229	40195
通勤時	14771	13503	16759	18309	19620	17170	8317
死亡	1020	1473	1273	984	911	974	370
支払い件数							
軽度障害	80320	78315	67168	69491	76004	67289	40195
重度障害	17038	19374	21130	17264	20009	18930	19707
扶養家族	16516	20137	23200	25149	25900	27485	29518
病気年金	10040	11686	13316	15724	18324	21083	22506
年金	43377	59194	67034	75189	82113	88281	91182
支払い件数合計	167291	188706	191848	202817	222350	223068	203108

(注) * 2002年の分は6月まで。
(出所) PERKESO (SOCSO) 提供のデータとAnnual Reportから作成。

外国人労働者については、1993 年 4 月以降は SOCSO の保障対象から外され、「Workmen's Compensation Act」(1952 年)の対象とされ、1998 年 3 月にはとくに外国人労働者のために「Foreign Workers' Compensation Scheme」が制定されている。この外国人労働者労働補償スキームでは、a) 通勤中の死亡に 2000 リンギッ、b) 通常の就労時間外の死亡もしくは重度障害に最高 2 万リンギッ、c) 死亡もしくは重度障害の場合の帰国送還費に 4800 リンギッ、などが定められている。

なお公務員については年金(恩給)制度が整備されている。年金関係の法令として「Pensions Act」(1980 年)、「Pensions Re-Computation Act」(1980

年)、「Pensions Adjustment Act」(1980年)、「Statutory And Local Authorities Pensions Act」(1980年)、「Pensions Trust Fund Act」(1991年)、「Pensions Regulations」(1980年)がある。



(出所)Kementerian Sumber Manusia, Malaysia (Ministry of Human Resources, Malaysia),
Laporan Pasaran Buruh (Labour Market Report), various issues.

表6 マレーシアにおける部門別の解雇、1997-2000年

年	農林水産業	鉱業	製造業	建設業	小売・卸売・ホテルなど	運輸・通信	金融・不動産	その他サービス
97 (1)	0	57	2177	0	22	348	3	36
(2)	266	0	3038	19	42	1057	5	13
(3)	158	0	4050	14	78	57	0	573
(4)	200	65	6369	82	121	13	0	562
98 (1)	1177	157	12273	2665	2220	373	1389	1885
(2)	676	338	7602	2584	2725	845	2038	732
(3)	1698	272	15382	2152	3304	408	2290	1179
(4)	1557	108	9894	1933	2185	381	879	4358
99 (1)	358	298	6336	1269	1301	189	1040	663
(2)	842	133	5584	927	1160	209	1007	442
(3)	527	21	4976	382	803	246	338	397
(4)	2089	21	3589	291	1056	46	404	413
00 (1)	158	40	6040	644	593	134	469	273
(2)	654	10	2394	312	241	348	106	264
(3)	882	41	1612	160	581	79	2072	190

(出所) Kementerian Sumber Manusia, Malaysia (Ministry of Human Resources, Malaysia), Laporan Pasaran Buruh(Labour Market Report), various issues.

おわりに：雇用と社会保障をめぐる課題と問題点

マレーシアにおける雇用・労働市場の状況は、1980年代以降、大きく変化している。そうした変化にともない、新たな課題と問題点が生じている。

マレーシアにおける雇用・労働や社会保障の課題としては、労働組合の組織率の低さの改善、電子産業労働者の全国規模での組織化、最低賃金制度の確立、週休2日制の促進、定年年齢の引き上げ、EPFやSOCSSOの充実、失業手当の導入などが指摘できる。とくに最低賃金規定の法律がないことは、問題である。また労働組合団体は、労働組合法や雇用法の改正を求めており、とくに労働組合の登録が制限されていることはILO条約にも反すると主張している。また雇用法は、半島部マレーシアには適用されているが、東マレ

ーシアのサバ州、サラワク州には適用されていない。さらに、失業手当については、MTUC は数年前から日本の失業保険をモデルとして National Retrenchment Scheme を提唱しており、解雇された労働者のための基金の設置を求めている。

政府は、現在、労働生産性の向上に連動した賃金制度の導入を検討している。競争力の強化や人材開発の促進を目的としているが、従来の自動的な昇給を組み込んだ制度から大きく転換することともなり、業績評価がどのように実施されるか、労使間の議論が不可欠であろう。また政府は人材育成・研修の促進のために、1992 年に人材開発基金 (Human Resources Development Fund: HRDF) も設置し、企業は基金拠出を義務付けられているが、実際の利用件数は低い。こうした制度の活用も問題となろう。

競争力の強化や人材開発の促進を求める政府や企業に対して、労働団体は経済のグローバル化に対抗して労働者の保護を充実すべきと唱えている。それぞれの問題と課題は大きく異なるが、アジア通貨危機も乗り越え、WTO にも加盟し、いまや国民一人当たり GDP が 5000 米ドルを超えたマレーシアにとって、最低賃金の規定の設定や雇用法の全国適用などは基本的な課題となってくるであろう。

〔注〕

¹ 1970 年の数値は Malaysia, Ministry of Finance [1991:18-19]、1990 年の数値は Malaysia[1991b:8]、1998/99 年の数値は Malaysia, Ministry of Finance[1999]。

² MTUC 関係者によると、2005 年時点で 7.5% ともいわれている。

³ マレーシアの雇用・労働に関する制度については、吉村[2003:240-244]による。

⁴ マレーシアの社会保障制度については、吉村[2003:244-246]による。

⁵ EPF 制度については、Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP/ Employee Provident Fund EPF) でのヒアリングと資料 (Laporan Tahunan/Annual Report、内部の説明資料・統計など) 提供による。

⁶ SOCSO 制度については、Pertubuhan Keselamatan Sosial PERKESO /Social Security Organisation SOCSO) でのヒアリングと資料 (Laporan

Tahunan/ Annual Report、内部の説明資料・統計など）提供による。

〔参考文献〕

< 一次資料 >

Malaysia[2001] *Eighth Malaysia Plan 2001-2005*, Kuala Lumpur:
Percetakan Nasional Malaysia Bhd.

Ministry of Finance, Malaysia[various years] *Economic Report*, various
issues, Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Bhd.

ほかに政府統計・政府刊行物、法令、EPF、SOCSSO、MTUC 提供の年報告
書や資料など。

< 研究書、論文 >

外国語文献

Anand, Sudhir[1983] *Inequality and Poverty in Malaysia: Measurement
and Decomposition*, New York: Oxford University Press.

Cho Kah Sin and Ismail Muhd Salleh[1992] *Caring Society: Emerging
Issues and Future Directions*, Kuala Lumpur: ISIS.

Gumba, Charles[1962] *The National Union of Plantation Workers: The
History of the Plantation Workers of Malaya 1946-58*, Singapore:
Eastern University Press Ltd.

Hing Ai Yun et al.[1985] “The Development and Transformation of Wage
Labour in West Malaysia,” *Journal of Contemporary Asia*, Vol.15,
No.2.

Ishak Shari [2000] “Economic Growth and Income Inequality in Malaysia,
1971-95,” *Journal of the Asian Pacific Economy*, Vol. 5, No.1/2,
pp.112-124.

Ishak Shari et al.[1999] “Social Impact of Financial Crisis: Malaysia,” Report submitted to the United Nations Development Program, Kuala Lumpur (unpublished).

Jomo K.S.[1986] *A Question of Class: Capital, the State, and Uneven Development in Malaya*, Singapore: Oxford University Press.

Jomo K.S. and Patricia Todd[1994] *Trade Unions and the State in Peninsular Malaysia*, Kuala Lumpur: Oxford University Press.

Jomo K.S. and Lee Hwok Aun[2000] “Social Impacts,” in Jomo K.S. ed., *Malaysian Eclipse: The Economic Crises of 1997-98*, London: Zed Books, Chapter 8, pp.216-255.

Jones, Sidney[2000] *Making Money Off Migrants: the Indonesian Exodus to Malaysia*. Hong Kong: Asia 2000 Hong Kong and CAPSTRANS Wollongong, Hong Kong.

Ragayah Haji Mat Zin, Lee Hwok Aun and Saaidah Abdul-Rahman[2002] “Social Protection in Malaysia,” in E. Adam et al. eds., *Social Protection in Southeast and East Asia*, Singapore: Friedrich Ebert Stiftung, pp.119-169.

Ramasamy[1994] *Plantation Labour, Unions, Capital, and the State in Peninsular Malaysia*, Kuala Lumpur: Oxford University Press.

Wan Zawawi Wan Ibrahim[1998] *The Malay Labourer: By the Window of Capitalism*, Singapore: Institute of South East Asian Studies.

日本語文献

小野沢純[2000] 「マレーシアの経済危機への対応と課題」(『アジア経済危機と各国の労働・雇用問題：模索する改革の方向』第2章、日本労働研究機構) pp.37-84。

原不二夫・鳥居高編[1996] 『国民開発政策 (NDP) 下のマレーシア』アジア経済研究所。

堀井健三・萩原宜之編[1988]『現代マレーシアの社会・経済変容：ブミプトラ政策の18年』アジア経済研究所。

堀井健三編[1989]『マレーシアの社会再編と種族問題：ブミプトラ政策20年の帰結』アジア経済研究所、1989年。

編[1991]『マレーシアの工業化：多民族国家と工業化の展開』アジア経済研究所。

平戸幹夫[2000]「人口と産業・職業の構成」(生田真人・松澤俊雄編『アジアの大都市[3]クアラルンプル/シンガポール』第6章、日本評論社) pp.147-172。

吉村真子[1998a]『マレーシアの経済発展と労働力構造：エスニシティ、ジェンダー、ナショナリティ』法政大学出版社。

[1998b]「1990年代のマレーシアの労働力構造の変化」(社会政策学会編『アジアの労働と生活』御茶の水書房)。

[2000]「クアラルンプルの就業構造と社会の変容」(生田真人・松澤俊雄編『アジアの大都市[3]クアラルンプル/シンガポール』第7章、日本評論社) pp.173-196。

[2003]「マレーシアのソーシャル・セーフティネット」(一橋大学経済研究所経済制度研究センター 編・寺西重郎 責任編集『アジアのソーシャル・セーフティネット』第6章、勁草書房) pp.227-264。

調査研究報告書

地域研究センター 2005 - - 12

新興工業国における雇用と社会政策：資料編

2006年3月15日発行

発行所 独立行政法人 日本貿易振興機構

アジア経済研究所

〒261-8545 千葉県千葉市美浜区若葉3-2-2

電話 043-299-9500

無断複写・複製・転載等を禁じます。 印刷 (有)騰光社