

# マレーシア

## 労働環境が転期に

ジェトロ海外調査部アジア大洋州課 手島 恵美

最低賃金制度および退職年齢を規定する最低定年法 (Minimum Retirement Age Act) の施行に伴い、進出日系企業は新たに給与改定や早期退職制度を導入するなどの対応を始めている。2013年1~2月に実施した在マレーシア日系企業アンケート調査から見えてくる投資環境の評価を試みる。

### 新制度導入で新たな課題

最低賃金制度や最低定年法導入に伴う労務コスト費の上昇など、進出日系企業を取り巻く雇用環境に変化が見られる。2013年1~2月にマレーシア日本人商工会議所 (JACTIM) とジェトロが実施した「2012年在マレーシア日系企業アンケート調査」(回答企業数197社)によると、労働政策、雇用環境に関する課題について、「従業員の定着率が低い」「最低賃金の導入」「マレーシア人技術者・専門職・管理職などの採用が難しい(人手不足)」「マレーシア人ワーカー(単純労働者)の採用が難しい(人手不足)」などが上位に挙げられた(表)。

政府が13年1月1日に新しく開始した最低賃金制

度が「課題である」と回答した企業は53%。「従業員の定着率が低い」(58%)に次いで多い。これまでは最低賃金の対象は特定業種のみだったが、このたび全業種に拡大された。外国人労働者も適用対象。最低賃金はマレー半島部で月額900リンギ、サバ州、サラワク州およびラブアン連邦直轄地で月額800リンギ。現場作業員の基本給は900リンギを下回るケースが多かったことから、施行前と比べると労働集約的な電気電子産業を中心に賃金の上昇が見られた。

また13年7月1日に施行した最低定年法では、60歳での定年を義務化。そのため約3割の企業が「定年の引き上げ」を課題として挙げている。これまで退職年齢に関する法令などはなく、企業の判断に委ねられていた。そのため多くの民間企業は、日本の年金制度に相当する従業員積立基金 (EPF) を引き出せる年齢である55歳を定年としてきた。法制化により、給与水準の高い従業員をさらに5年間雇用することは、企業にとってコスト増につながる。この転換に対応しようと早期退職制度の導入や給与改定などを検討し始めた企業もある。

表 労働政策・雇用環境に関する課題 (複数回答)

(単位: %)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
従業員の定着率が低い	42	50	62	57	58
最低賃金の導入	n.a.	n.a.	33	53	53
技術者・専門職・中間管理職等の採用が難しい(人手不足)	44	40	40	46	45
解雇時の訴訟リスクが高い	47	44	40	43	41
マレーシア人ワーカー(単純労働者)の採用が難しい(人手不足)	22	39	42	41	40
定年の引き上げ	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	32
外国人労働者(単純労働者)の採用が難しい(人手不足)	n.a.	38	32	35	29
従業員の出勤率が低い	22	25	24	28	23
解雇に関する係争期間が長い(裁判が長い)	27	25	14	25	18
労働協約の改定が難しい	14	13	10	14	16
労働組合	n.a.	13	15	20	11
問題と感じていない	n.a.	7	5	3	3

注: ①数字 (%) は「課題である」と回答した企業の割合。②n.a. は該当年に質問項目がない項目  
 出所: JACTIM/JETRO 在マレーシア日系企業アンケート調査

企業には負担だが、従業員にとってはメリットだ。勤続年数が延びることで、EPFへの払込額も増加するため、老後に十分な生活資金が得られるようになる。政府には定年後の国民の生活の安定化に



マレーシアのランドマーク「ペトロナスツインタワー」(クアラルンプール市)

つなげたいという狙いがある。

他方、「労働組合」について「課題である」と回答した企業は1割程度。マレーシアでは全般的に組合結成率が低く、在マレーシア日系企業の約7割は労働組合がない。「労働協約の改定が難しい」と回答した企業が16%程度にとどまっているのもそのためだろう。

企業側にとっては、新制度開始が今後労使間交渉に与える影響よりも、「最低賃金制度の開始で、政府が中長期的に賃金水準をどのように設定してくるかが不透明」と、政府の今後の運用の見通しが主な関心事項になっている。

## 定着率と人手不足が悩み

他方、「定着率の低さ」は6割近い企業が課題として挙げ、4年連続で1位となった。とりわけ「大学卒の新入社員の定着率の低さ」「若手社員の転職率の高さ」と、若い世代の定着率の低さも傾向としてみられる。完全雇用(13年5月時点の失業率は3.3%)の状態が続く国内の労働市場を反映し、従業員の転職が以前にも増して活発になっていることが影響している。

人手不足の問題も慢性化している。「マレーシア人技術者・専門職・管理職などの採用が難しい(人手不足)」(45%)、「マレーシア人ワーカー(単純労働者)の採用が難しい(人手不足)」(40%)と4割近い企業が回答している。

中でも単純労働者の採用は、09年以降困難になっ

ている。その理由の一つは、政府がマレーシア人の雇用確保と治安上の観点から外国人労働者の認可審査を厳格化したことにある。加えて、高所得国入りを目指す政府は、外国人単純労働者のような低賃金の労働力が存在することが、賃金上昇の阻害要因の一つとなっていると考えていることも影響しているようだ。

マレーシアでは、インドネシア、ミャンマー、カンボジア、バングラデシュなど近隣国からの出稼ぎ労働者が、マレーシア人が避ける重労働を担っている。日系企業も製造業を中心に、外国人労働者を雇用しており、全社員の平均3割程度を占める。認可が厳格化される中で、たとえマレーシア人を募集しても、作業員に応募するマレーシア人は少なく、規制強化と雇用のミスマッチが、単純労働者の確保を難しくしているのが現状だ。

## 海外から優秀な人材を

外国人単純労働者の認可を厳格化する一方、マレーシア政府は、優秀な海外人材の誘致に積極的に取り組み始めている。その目玉の一つが、11年4月に開始した長期就労を可能にするレジデンス・パス制度である。政府は、石油・ガス、環境、医療などの新産業分野を国家主要経済分野に指定し、20年までに300万人の雇用創出を目標とする。レジデンス・パスの対象者は、対象の国家主要経済分野で働く専門知識を有する人材だ。

レジデンス・パスを取得すれば、最長10年の就労・滞在が可能になる。また、配偶者および18歳未満の同伴家族もパスを同時に申請することもできる。雇用パスとの違いは、パスを更新せずに就労先も変更できること。取得条件は、年間課税所得が14万4,000リンギ以上で、国内で3年以上就労している人が対象。最長10年のパスが取得できる利点を活用しようと日本人駐在員の取得者も増えているという。

製造業の駐在員ビザについては、マレーシア投資開発庁(MIDA)が、企業の資本金、事業内容、ポストの重要性に応じて外国人就労枠を与えるなど、従来から優遇してきた。政府は、新制度によって国内において不足している新産業分野に絞って専門人材を海外から積極的に誘致し、20年の先進国入りに向けて高付加価値産業への転換を加速させたい意向だ。