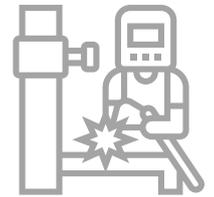


第5章

人的資源





- 1. マレーシアの労働力**
- 2. 人的資源の開発**
 - 2.1 工業技能訓練施設
 - 2.2 人的資源開発基金
- 3. 労働費用**
- 4. リクルート的手段**
- 5. 労働基準**
 - 5.1 1955年雇用法
 - 5.2 サバ州とサラワク州の労働法令
 - 5.3 1991年被雇用者積立基金法（EPF）
 - 5.4 1969年被雇用者社会保障法
 - 5.5 1952年労働者災害補償法
 - 5.6 1994年職業安全保健法
- 6. 労使関係**
 - 6.1 労働組合
 - 6.2 1967年労使関係法
 - 6.3 労働組合が組織されていない企業の労使関係

人的資源

1. マレーシアの労働力

マレーシアは、勤勉で、規律正しく、教育を受けた、訓練可能な労働力を、投資家に提供している。労働市場に参入するマレーシアの若者は、少なくとも11年間、つまり中等学校レベルの学校教育を修了しているため、新しい技術を訓練することは容易である。さらに、27%の労働力は高等教育を受けている。

製造業における技術的訓練を受けた労働力への高まる需要に対応するため、マレーシア政府は、エンジニア、技能労働者、熟練労働者を増員する政策をとっている。技術職業教育訓練 (TVET) に力を入れており、供給される卒業生が産業界の必要条件に合うよう、産業界と技術職業教育訓練 (TVET) 提供者が協力できるプラットフォームが提供されている。

さらにマレーシアは、労使関係が良好で調和のとれた、自由で競争力のある労働市場を有する。政府は、労働市場の要求に対応するため、労使関係の法制度を継続的に見直している。安定した労使関係を確保するため、スキルアップや技能再教育のプログラムが利用可能である。

工業先進国と比べて、マレーシアの労働コストは、生産性が高いにもかかわらず相対的に低いといえる。生産性に応じた賃金制度、自動化、技能訓練を含む、生産性向上のための、多くのプログラムや促進活動がある。

2. 人的資源の開発

現在、人的資源省の人材局は、23か所の工業訓練所 (ITI)、8か所の高等技術研修センター (ADTEC)、日本マレーシア技術学院 (JMTI) の合計32か所の技能訓練機関を運営している。工業訓練所 (ITI) では、入社前または新入社員に対する基礎、中級、上級レベルの産業技術訓練プログラムを提供している。プログラムは、機械、電気・電子、印刷、建築技術、情報通信技術 (ICT)、非金属技術の5つの分野で提供される。さらに、人的資源省は、既存の従業員の技能向上プログラムや、指導者高等技術研修センター (CIAST) での指導者向けの研修も運営している。

2.1 工業技能訓練施設

マレーシアでは、職業技術訓練校、工科専門学校、工業訓練研究所で、さまざまな工業分野で雇用される若者を育成している。これらの大半は政府機関が運営しているが、民間の学校も、産業で必要とされる熟練労働者を育成することで、政府の取り組みを補足している。

訓練に従事している主な政府機関は下記の通り。

- **人的資源省人材局**は、現在23か所の工業訓練所 (ITI) を運営している。これらの工業訓練所 (ITI) では、入社前または新入社員に対する基礎、中級、上級レベルの産業技術訓練プログラムを提供している。これには、機械、電気、建築、印刷業における実習プログラムや、技能向上プログラム、教官養成訓練プログラムが含まれる。また人的資源省は、指導者高等技術研修センター (CIAST)、日本マレーシア技術学院 (JMTI)、8か所の高等技術研修センター (ADTEC) も運営している。
- **教育省**は、技術職業訓練コースを提供する90校超の技術訓練校を運営している。技術訓練校の卒業生は、新入社員として就職するか、他の省の管轄下にあるディプロマ・レベルの工科専門学校や、修了証書レベルのコミュニティー・カレッジ、またはその他の職業訓練施設において、高等教育を受けることができる。
- **青年スポーツ省**、16か所の国立青年技能研修センターと国立高等青年技能研修センターで、基礎、中級、上級レベルの工業技能研修を提供している。また、短期コースや技能向上プログラムも実施している。
- **Majlis Amanah Rakyat (MARA) と呼ばれる**、地方地域開発省傘下の先住民信託評議会。MARAは、基礎、中級、上級、プロフェッショナル・レベルの訓練プログラムを提供する技能訓練所を、全国各地で20か所超運営している。

2.2 人的資源開発基金

1993年にMajlis Pembangunan Sumber Manusiaとして発足したPembangunan Sumber Manusia公社 (PSMB) は、別名を人的資源開発基金 (HRDF) といい、人的資源省傘下の行政機関である。

2001年 Pembangunan Sumber Manusia Berhad 法 (2001年PSMB法) に基づき、人的資源開発基金 (HRDF) は、マレーシアの目標である高所得経済の達成のため、有能な国内労働力開発のための触媒となるという役割を担っている。

人的資源開発基金 (HRDF) は、大規模基金の運営という当初の役割から、マレーシアにおける登録雇用者および多数の中小企業に対し、新たな人材資源開発ソリューションを提供するワンストップ・センターという役割に進化してきた。

さらに、人的資源開発基金（HRDF）は、2001年 PSMB法の対象となる雇用者に対し、急激に進化する世界の事業環境に合わせて、従業員、実習生、研修生向けの再訓練や技能のアップグレードを促すためのたゆまぬ努力を続ける一方で、個別企業の要望を満たしている。

2001年PSMB法

従業員、実習生、研修生の研修と開発の推進、公社による基金の設立と運営、その他の関連事業の実施を目的に、人的資源開発（HRD）税の賦課と徴収を行うための法律。

2001年PSMB法の対象業種

- » 製造業
- » サービス業
- » 鉱業および採石業

登録適格基準

2001年 PSMB法は63の下位業種における雇用者に適用される（63の下位業種すべてのリストは、以下の人的資源開発基金（HRDF）ポータルからダウンロードできる。www.hrdf.com.my）。

種類	基準
義務 (1%の税)	10人以上のマレーシア人従業員を雇用する会社
任意 (0.5%の税)	5-9人のマレーシア人従業員を雇用する会社

出所：Pembangunan Sumber Manusia Berhad(PSMB)-
www.hrdf.com.my

3. 労働費用

製造業部門の給与と付加給付は、業種、立地、雇用の規模によって異なる。会社が提供する一般的な休暇としては、年次休暇、祝祭日、病気休暇、入院休暇、産休、忌引休暇などがある。会社によっては、制服の支給、送迎、奨励給、シフト手当、保険料などを含む付加給付を提供している。ボーナスは、会社の業績や個人の業績に応じて提供される。

2019年1月1日から、2018年（改正）最低賃金施行令 [P.U. (A) 305/2018]が施行される。この改正により、民間の雇用者は従業員数に関わらず、新たな最低賃金料率に準拠しなければならなくなる。

2019年1月1日から施行される最低賃金料率は下記の通り。

最低賃金料率

月額	日給	
	稼働日数	時給
1,100 リンギット	6	42.31リンギット
	5	50.77リンギット
	4	63.46リンギット

製造業における給与と付加給付の詳細情報については、マレーシア雇用者連盟（MEF）のホームページを参照。
www.mef.org.my

4. リクルートの手段

雇用者と求職者は、登録された民間の職業紹介所に加え、ジョブズマレーシア・ポータルに無料で登録できる。同ポータルでは、全国規模で適切な求職者と提供可能な職種をオンラインで検索することができる。全国に約90か所のジョブズマレーシア・センターがあり、これらは都市部のアーバン・トランスフォーメーション・センター（UTC）、農村部のルーラル・トランスフォーメーション・センター（RTC）、労働局にて運営されている。雇用者と求職者はまた、ジョブズマレーシア主催のジョブズ・カーニバルにも招待される。

5. 労働基準

労働局は、労使協調を維持するために、労働法の執行に対する責任を負っている。労働法は、従業員の権利と利益保護のために雇用者が守らなければならない最低限の要件を定めたものである。労働局長に免除申請することにより、事業運営におけるより一層の柔軟性が確保される。

5.1 1955年雇用法

主要な法規である1955年雇用法は、半島マレーシアとラブアン連邦直轄地における月額賃金が2,000リンギット以下の従業員と、賃金の額に関わらずすべての肉体労働者に適用される。雇用者は労働契約を結ぶことができるが、法に定められた最低手当に反したり、最低手当を下回ったりしてはならない。従業員は、給与、残業手当、解雇給付、出産給付などの給付金に関する雇用者と従業員の紛争に関して、労働裁判所に金銭請求の訴えを起こすことができる。加えて、月額賃金が2,001リンギットから5,000リンギットの従業員は、労働契約の項目や条件に関して、労働裁判所による救済を求めることができる。

1955年雇用法に基づく雇用者の義務の一部は下記の通り。

- i. すべての従業員に、労働契約の解除などを含む雇用条件を明記した労働契約書を手交しなければならない。
- ii. 従業員の個人的な明細、賃金の支払い、控除などに関連する労働記録を保管すること。
- iii. 夜間勤務や出産給付金などに関する、女性従業員に対する特別規定。
- iv. 正規の勤務時間とその他労働時間に関する規定。
- v. 年次有給休暇、病気休暇、入院休暇、祝祭日の権利。超過勤務や時間外労働に対する手当。
- vi. 外国人被雇用者の採用における雇用者の責任。
- vii. 職場でのセクシャル・ハラスメント行為に関する特別規定。

5.2 サバ州とサラワク州の労働法令

労働法令（サバ67）と労働法令（サラワク76）は、それぞれの州における労働法の運用を規定している。サバ州労働法令とサラワク州労働法令は、1995年雇用法の規定と相似している。ただ、なかには異なるため留意すべき条項もある。

それらの条項は、下記の通り。

対象範囲

1995年雇用法では、月額賃金が2,000リンギット以下の被雇用者が対象だが、サラワク州の労働法令では、月額賃金が2,500リンギットまでとなっている。サバ州労働法令では、対象となる従業員は、雇用契約を結んだ月額賃金が2,500リンギットまでの個人と、給与額に関係なく、肉体労働あるいは運送用や商業用の機械式車両の操作やメンテナンスに携わる個人、または、肉体労働を行う従業員の監督者、一部を除くマレーシアで登録された船舶に携わる者、家事使用人となっている。

児童や青少年の雇用に関する特別条項

法令は、「児童」や「青少年」の雇用における条件を規定している。「児童」とは15歳未満で、「青少年」とは15歳以上18歳未満の者を指し、半島マレーシアで適用される1966年児童・青年（雇用）法と同じ対象範囲となる。

非居住者の雇用

「非居住者」の雇用を希望する雇用者は、まず、「非居住者」雇用のライセンスを、サバ/サラワク労働局長から取得しなければならない。「非居住者」とは、1959年/1963年移民法71項で規定されているように、サバ/サラワクに属していない人と定義されている。

従業員の派遣に関する情報

1955年雇用法では、外国人労働者を雇用した雇用者は、雇用後14日以内に、所定の用紙にて、長官に通知するよう定められている。

5.3 1991年被雇用者積立基金法（EPF）

2019年1月1日に施行される、1991年被雇用者積立基金法（EPF）に基づく強制拠出は下記の通り。

60歳以下の場合

i. 雇用者負担

a) 月給が5,000リンギット
(1,171米ドル) 以下
従業員の月給の13%

b) 月給が5,000リンギット
(1,171米ドル) 超
従業員の月給の12%

ii. 従業員負担

従業員の月給の11%
[1991年被雇用者積立基金法の附則3（パートA）参照]

60-75歳の場合

i. マレーシア国民

a) 雇用者負担
従業員の月給の4%

b) 従業員負担
従業員の月給の0%
[1991年被雇用者積立基金法の附則3（パートE）参照]

ii. 永住者

a) 雇用者負担

i) 月給が5,000リンギット
(1,171米ドル) 以下
従業員の月給の6.5%

ii) 月給が5,000リンギット
(1,171米ドル) 超
従業員の月給の6%

b) 従業員負担
従業員の月給の5.5%
[1991年被雇用者積立基金法の附則3（パートC）参照]

すべての外国人労働者と外国人駐在員、およびその雇用者は、強制加入から免除されている。ただし加入を選択することもでき、その場合は以下の料率となる。

60歳以下の場合

i. 雇用者負担

従業員1人につき月額5.00リンギット (1.17米ドル)

ii. 従業員負担

従業員の月給の11%

[1991年被雇用者積立基金法の附則3 (パートB) 参照]

60-75歳の場合

i. 雇用者負担

従業員1人につき月額5.00リンギット (1.17米ドル)

ii. 従業員負担

従業員の月給の5.5%

[1991年被雇用者積立基金法の附則3 (パートD) 参照]

5.4 1969年被雇用者社会保障法

社会保障機関 (SOCSCO) は、1969年被雇用者社会保障法 (法律第4号) に基づき、従業員とその家族を保護するため2種類の社会保障制度を提供している。2種類の社会保障制度は以下の通り。

i. 雇用傷害保険制度

ii. 疾病制度

雇用傷害保険制度

雇用傷害保険制度は、就業によって、または就業中に生じた、仕事に関連した事故で被災した、または職業病を患った被雇用者を保護する。雇用傷害保険制度に基づき支給される手当には、医療手当、一時障害手当、永久障害手当、看病手当、扶養手当、葬儀手当、リハビリ手当、教育手当などがある。

疾病制度

疾病制度は、雇用と関連のない原因による疾病や死亡に対し、24時間補償を従業員に提供する。ただし、従業員は疾病年金の対象となる条件を満たさなければならない。疾病制度に基づき支給される手当には、疾病年金、疾病給付金、看病手当、遺族年金、葬儀手当、リハビリ手当、教育手当などがある。

拋出金

適格雇用者および従業員は、同法に基づき社会保障機関 (SOCSCO) に拋出しなければならない。

拋出には2種類ある。

i. 第1種

雇用傷害保険制度および疾病年金制度。雇用者と従業員の双方が拋出を行う。第1種の拋出料率は、拋出予定表に従い、雇用者は従業員の給与の1.75%、従業員は自身の月給の0.5%である。

ii. 第2種

第2種の拋出料率は、拋出予定表に従い、雇用者が従業員の月給の1.25%相当を支払う。60歳になったすべての従業員は、雇用傷害保険制度のみを対象とするこちらの分類に入れられる。

雇用者資格

1人以上の従業員を雇用する雇用者は、被雇用者社会保障法で定義されている通り、社会保障機関 (SOCSCO) に登録し、拋出する義務を負う。

従業員資格

民間部門で雇用契約によるか見習いとして雇用される従業員と、連邦/州政府および連邦/州の法定団体で契約/臨時職員として働く者は、社会保障機関 (SOCSCO) に登録し、拋出する義務を負う。拋出料率の基準となる月給の上限は4,000リンギットである。

1969年被雇用者社会保障法の対象から免除される従業員は以下の通り。

i. 連邦および州政府の常勤職員

ii. 家事労働者

iii. 自営業者

iv. 個人事業主または事業組合所有者の配偶者

2017年自営業社会保障法（法律第 789 号）

2017年自営業社会保障法（法律第 789 号）は、2017年1月1日に施行された。現在この法律により、自営業障害保険制度に基づく保護の対象となるのは、個人タクシー運転手、GrabCarを含むオンライン配車サービスといった類似サービスを提供する個人、ステージバス、チャーターバス、急行バス、ミニバス、従業員用バス、ファイダーバス、スクールバス、空港バスなどを運転する自営のバス運転手である。この制度では、自営業者とその被扶養者を、職業病や仕事に関連する活動中の事故といった雇用関連の障害から保護する。タクシー運転手とその被扶養者に現金給付や、医療、身体のリハビリ、職業訓練を提供する。保護期間は拋出が実施された日時から12か月。拋出料率はひと月当たり被保険給与金額の1.25%。

2017 年雇用保険制度法（法律第 800 号）

2018年1月1日施行の雇用保険制度（EIS）は、失業した被保険労働者の収入を即時に填補することを目的とする。また、就職先の斡旋や、必要な場合は雇用の可能性を広げるための職業訓練も提供する。

雇用保険制度（EIS）の目的

- i. 失業した被保険従業員に対し、収入を即時に填補する。
- ii. 再就職先紹介プログラムにより、失業者の再就職先確保を支援する。
- iii. 職業訓練を通じて失業者の就職可能性を改善する。

雇用保険制度（EIS）の対象範囲

- i. 民間部門のすべての雇用者は、個々の従業員に対して月間の拋出を義務付けられる（政府職員、家事労働者、自営業者は対象外）。
- ii. 従業員とは、雇用契約によって、または見習い身分で、給与を対価として雇用される者をいう。雇用契約または見習い身分は明示的に表現されていても暗示的なものでもよく、口頭によるものでも書面によるものでもよい。
- iii. 18歳から 60歳のすべての従業員は拋出の義務を負う。ただし57歳以上の従業員で、57歳になるまで拋出したことのない者は、拋出を免除される。
- iv. 拋出料率については、基準となる月給が4,000リンギットに制限される。

雇用保険制度（EIS）の料率

雇用者：0.2%

従業員：0.2%

雇用保険制度（EIS）による給付

- 就職活動手当（JSA）
- 減額所得手当（RIA）
- 訓練費（TF）
- 訓練手当（TA）
- 早期再就職手当（EIS）
- 再就職先紹介プログラム
- 進路相談

社会保障適用範囲の拡充

i. 配偶者

2018年7月1日、社会保障機関（SOCSCO）は法律第4号および法律第800号の対象となる企業において、自身の配偶者とともに働く配偶者に対する社会保障適用範囲を拡充した。社会保障による保護の拡充により、法律第4号および法律第800号に基づいて、配偶者に雇用され、配偶者のために働く妻または夫は、両法に基づく社会保障の対象となる。

ii. 外国人労働者

社会保障機関（SOCSCO）はまた、2019年7月1日より、適用対象をマレーシアにおけるすべての合法的外国人労働者（家事労働者を除く）に拡充した。外国人労働者は法律第4号に基づく雇用障害（EI）制度の対象となる。拋出料率は被保険月給の1.25%で、雇用者が支払う。雇用障害（EI）制度では、雇用中の事故や職業病と、通勤中の事故に対して、従業員を保障する。

復職プログラム（RTW）

2007年に導入された復職（RTW）プログラムは、雇用中の負傷や病気に対する社会保障機関（SOCSCO）の保険型年金を補完する積極的な取り組みである。負傷した、または病気になった労働者で社会保障機関（SOCSCO）の復職（RTW）プログラムを最後まで履修した者は、自分自身と家族を養いつつ、マレーシアの生産性ある労働力の一員として復帰し、国の経済成長に貢献している。

社会保障機関トゥン・ラザク・リハビリテーション・センター (TRRC)

マラッカ市内バンダ・ヒジャウのハン・トゥア・ジャヤにある社会保障機関 (SOCISO) のトゥン・ラザク・リハビリテーション・センター (TRRC) は、2014年10月1日に開業した。同センターは復職 (RTW) プログラムを支援しており、紹介された患者が保険型年金により実社会に健康に復帰できるまで、総合的リハビリ施設を提供し、家族、コミュニティ、国の社会経済開発に貢献している。

健康診断プログラム (HSP)

社会保障機関 (SOCISO) は2013年、健康診断プログラム (HSP) を導入した。40歳になった被保険労働者に、健康診断の受診券を配布することになっている。健康診断プログラム (HSP) は、健康的なライフスタイルの実践を奨励し、ひいては労働者の間の非感染性疾患の解決を目指すものである。

5.5 1952年労働者災害補償法 (法律第273号)

1952年労働者災害補償法は、雇用者が労働者に保険をかけること、雇用中の事故で負った傷害に対して補償金を支給することを義務づけている。同法に基づき、永久全身不能、永久部分不能、死亡に対する3種類の保障がある。

5.6 1994年職業安全保健法

人的資源省傘下の職業安全保健局 (DOSH) は、職業安全と健康に関する法律の管理と執行の責務を負っている。職業安全保健局 (DOSH) は、下記のみならずさまざまなセクターにおいて、職場の人々や他の人々の安全・健康・福利厚生を、職業活動に由来する危険から保護している。

- 製造業
- 鉱業、採石業
- 建設業
- 農林水産業
- 公益事業 (ガス、電気、水道、下水道事業)
- 運輸、倉庫、通信
- 卸売、小売
- ホテル、レストラン
- 金融、保険、不動産、事業所向けサービス
- 公共サービス、法定機関

この執行業務は、下記の3つの法律に準拠する。

- 1994年職業安全保健法
- 1967年工場および機械法
- 1984年石油業法 (安全対策)

1994年職業安全保健法 (OSHA) は、個別の産業に合うよう策定された自主規制制度を通して、すべてのマレーシアの雇用主と従業員に、高水準の健康で安全な職場環境を普及、促進、奨励するための法的枠組みを規定している。

1994年職業安全保健法 (OSHA) は、雇用者、被雇用者、自営業者、デザイナー、製造業者、輸入業者、設備や物質のサプライヤーの責任を定義している。1994年職業安全保健法 (OSHA) に基づき、雇用者は実践的な範囲内で、働く従業員の健康、安全、福利を保護しなければならない。この義務は、安全な設備や労働体制の提供と維持に特に当てはまる。

設備および物質の使用、取り扱い、保管、輸送の際にも、安全と健康を守る措置が講じられなければならない。「設備」には、機械、機器、器具、工具、部品が含まれる。「物質」とは、天然および人工の物質で、固体、液体、気体、蒸気の形態、あるいはそれらを組み合わせた状態にあるものを意味する。

物質の輸送・保管・使用により生じる健康へのリスクは、最小限に抑えなければならない。雇用者は、とりわけ特別危険物の取り扱い作業に関する法的必要条件に関する情報を含んだ、安全対策のための必要な情報、取扱説明、訓練、監督業務を提供しなければならない。

40人以上を雇用する雇用主は、職場に安全保健委員会を設置しなければならない。委員会の主な役割は、安全と健康対策が定期的に見直されることを保証することであり、安全と健康に関する事項の調査は、委員会が実施する。

雇用者は、職場での事故、危険の発生、職業性中毒や疾病が発生した場合、または発生可能性がある場合は、最寄りの職業安全保健事務所に届け出なければならない。

危険な化学物質を使用する製造過程では、資格を有する専門家による、大気環境、人への影響と安全性のモニタリングを実施しなければならない。また、職業保健医は、職場の医学的監視を確実にしなければならない。

職業安全保健局（DOSH）が執行する1994年職業安全保健法（OSHA）には、下記の8つの行政規則がある。

1. 雇用者による労働安全保健についての原則の提示（例外）規則1995年
2. 重大な労働災害ハザード管理規則1996年
3. 安全保健委員会規則1996年
4. 安全保健担当官規則1997年
5. 健康に危険を及ぼす化学物質の使用基準規則2000年
6. 事故・危険の発生・職業性中毒・職業病の告知規則2004年
7. 危険化学物質の分類・表示・安全データシート規則2013年
8. 騒音曝露規則2019年

これらの規則に違反した場合は、法廷で裁かれる可能性がある。

一方で、1967年工場および機械法（FMA）の目的は、従業員の安全、健康、福利に関わる事項に関する工場管理や、機械の登録と検査について規定することである。ボイラー、火なし圧力容器、乗用ホイスト、天井クレーン、ゴンドラなど、認証されたすべての機械は、設計上の必要条件、技術的規格、検査、点検に関して認可を受けなければならない。製造業者は、職業安全保健局（DOSH）からの設計認可を受けるため、図面、技術的計算書、製造業認定書、その他の関連資料を、SKUDシステム（www.dosh.gov.my）を使ってオンラインで提出しなければならない。

すべての工場および一般機械は、マレーシア国内での据え付けや操業前に、職業安全保健局（DOSH）に登録しなければならない。

特定の機器や製造工程での操作、据え付け、メンテナンス、取り壊しにあたっては、有資格者による作業が必要になる。そのため、クレーン、エレベーター、足場などの機械や設備の設置中は、安全を確保するために、有資格者による作業が義務づけられている。スチーム・ボイラーなどのリスクの高い機器は、ボイラーマンやスチーム・エンジニアなどその他の有資格者が操作する必要がある。

職業安全保健局（DOSH）は、1967年工場および機械法（FMA）に基づき、以下の15の行政規則を執行している。すなわち、

1. 人運搬用および荷物用電気エレベーター規則1970年
2. 機械の囲いと安全に関する規則1970年
3. 通知・適合基準および検査規則1970年
4. 担当者設置規則1970年
5. 安全・保健および福利規則1970年
6. スチーム・ボイラーおよび火なし圧力容器規則1970年
7. 能力証明および試験規則1970年
8. 管理規則1970年
9. 和解可能な犯罪規則1978年
10. 犯罪和解規則1978年
11. 鉛規則1984年
12. アスベスト処理規則1986年
13. 建築物運用および建設エンジニアリング（安全）業務規則1986年
14. 鉱物粉末規則1989年
15. 検査（リスクベース検査）の特別制度規則2014年

1984年に石油（安全対策）法が施行された。この法律の目的は、石油の運搬、保管、使用における安全を規制することである。この法律の範囲には、陸路、鉄道、海上、パイプラインでの石油の運搬や、石油の保管や取り扱いなどが含まれる。

石油の取り扱いに対する安全対策への関心を高めるため、1984年石油（安全対策）法には下記の2つの規則がある。本法に基づく規則は下記の通り。

1. パイプラインによる石油の運搬規則1985年
2. 海上での石油の運搬規則1985年

6. 労使関係

6.1 労働組合

通常、雇用主と従業員の双方に、自らの利益を守るため、組合を形成し、参加する権利があるとともに、特定の組織、業界、職業、産業における条件を満たす義務がある。労働組合の組合員資格は、地理的に限定される。例えば、マレーシア半島の従業員は、すべての組合員が半島で働いている労働組合に加入し、サバ州またはサラワク州に勤務する従業員は、サバ州またはサラワク州に設立された労働組合の組合員となる。

労働組合の主な目的は、下記の通り。

- i. 労働者と雇用者の良好な労使関係の促進、労働条件の改善、経済的・社会的ステータスの強化、生産性の向上などを目的とした、労働者と雇用者の関係の調整。
- ii. 労働者間の関係や雇用者間の関係の調整。
- iii. 労使紛争時の、労働者または雇用者の代理。
- iv. 労使紛争や関連する事項の実施または対応。
- v. 業界や産業におけるストライキやロックアウトの推進、組織化、資金繰り、またはストライキやロックアウト中の組合員への賃金や諸手当の提供。

労働組合の構成、機能、活動の政策とガイドラインは、通常、人的資源省労働組合関係局が担当する1959年労働組合法と1959年労働組合規則に記載されている。

6.2 1967年労使関係法

マレーシアの労使関係は、1967年労働関係法（法律第177号）の法的枠組みに従って運営されている。この法律は、マレーシア労使関係局（DIRM）によって執行され、雇用者と従業員の関係や、国内の労働組合を規制する。この法律は、特に下記の事項を概括する。

- i. 労働組合の承認要求と代表権の範囲に関する手続きについて概要を示した規定。
- ii. 労働組合と雇用者との効果的な集団交渉と、それに伴う団体協約の促進に関連する規定。
- iii. 人的資源大臣や労働裁判所に判断を委託することを含み、労働紛争の予防と解決に関連する規定。
- iv. ピケ、ストライキ、ロックアウトなどの争議行為に関連する規定。

- v. 労働者の復職要求のための代表権に関連する規定。
- vi. 労働裁判所の運営に関連する規定。
- vii. マレーシア労使関係局（DIRM）の職員による調査権に関連する規定。
- viii. また、マレーシア労使関係局（DIRM）は、全国各地にある事務所を通して、雇用に関するあらゆる事項や質問に対するアドバイザリー・サービスも提供している。

6.3 労働組合が組織されていない企業の労使関係

労働組合が組織されていない企業では、通常、被雇用者が上司、現場監督、雇用者に対して直接改善を要求することで紛争を解決しようとする。また、被雇用者は人的資源省に苦情を申し立てることができ、これにより同省は事情調査を実施する。