



**PERSEKUTUAN MAJIKAN-MAJIKAN MALAYSIA
MALAYSIAN EMPLOYERS FEDERATION**

マレーシア

**経営者連盟の代表者と成功している元参加者のための
招待プログラム – 1 [EREF1]**

Goh Lea Koon

2019年6月6日



はじめに

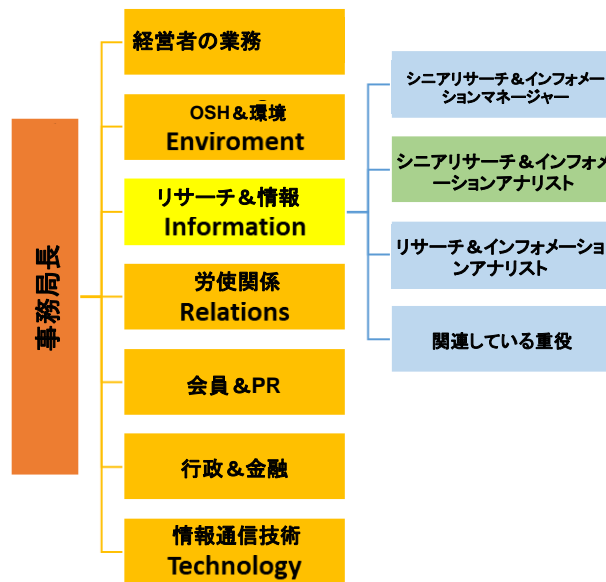
自己紹介

Goh Lea Koon

シニアリサーチアナリスト

- マレーシア経営者連盟のまとめた出版物を管理する。例えば、マレーシア経営者連盟の重役と重役でない者の給与調査など
- 会員会社の給料基準調査に関わる
- データや情報を提供することで会員の問い合わせに対応する
- アドホック調査を行い、現在の我が国のHR/IR問題の定量的・定性的データを集める

マレーシア 経営者連盟 (MEF)



設立の年	1959
従業員数	51
会員数	5,390

MEFの主な活動

- ❖ 調停、仲裁及び労働裁判、産業裁判の過程において会員を代表する
- ❖ 助言・コンサルタントサービスの提供
- ❖ MEFの完全子会社であるMEFアカデミーの設立を通じた職業研修の提供
- ❖ 関連分野でのベストプラクティスの研究開発
- ❖ 国家、地域、国際レベルで、経営者の利益を代表し権利を擁護する

■ 定義

- 「仕事の要求を達成する能力に関係なく」、性別や人種、宗教などの特徴による「特定の個人に対する差別的もしくは好ましくない扱い」(国際労働機関、2007年)

■ 保護

- マレーシア連邦憲法第8条・・・平等：
 - 全ての人々は法の下、平等であり、法により守られる権利がある。
 - 採用や昇給、賞与、訓練の利用などの雇用慣行において、性的指向、人種、障害、妊娠、宗教、政党、組合への参加、配偶者の有無などで差別をしてはいけない。

■ 雇用差別の種類

- 雇用前
- 雇用中
- 雇用後

雇用前

広告

面接・選考

選考前の健康診断

人種

性別

■ 求人広告での差別問題

ザ・ボディショップ マレーシアが
「人種差別的」求人広告でネット
民より反発を受ける

出典:2017年1月16日

<https://www.worldofbuzz.com/body-shop-malaysia-gets-backlash-netizens-racist-job-ad/>



■ 面接での差別問題・・・外見



出典:2017年4月5日

<https://www.worldofbuzz.com/malindo-air-candidates-required-remove-tops-interview-airline-says-normal-procedure>

「目立ったシミやあざを探す身だしなみ検査を行っており、女性の担当者が個人的に真面目に確認する。検査は面接過程の一貫で、候補応募者たちは事前に説明を受け、選考を進める前に、制服を着ている時目だったシミやアザを見せないようにすることに同意させられる。」

雇用中

雇用条件

訓練の機会

昇給

実績

異動

解雇

削減

■ ホテル業界での女性従業員へのスカーフ禁止

2017年12月、13件のホテルが、ヒジャブを身に着けている女性従業員に第一線のスタッフや飲食施設担当を禁じる「身だしなみ標準」を採用していることが発覚。

出典:2018年1月28日

<https://www.malaymail.com/news/malaysia/2018/01/28/ministry-says-found-13-hotels-banning-staff-from-wearing-tudung/1564093>



雇用後

雇用終了の手続き

雇用後の誓約

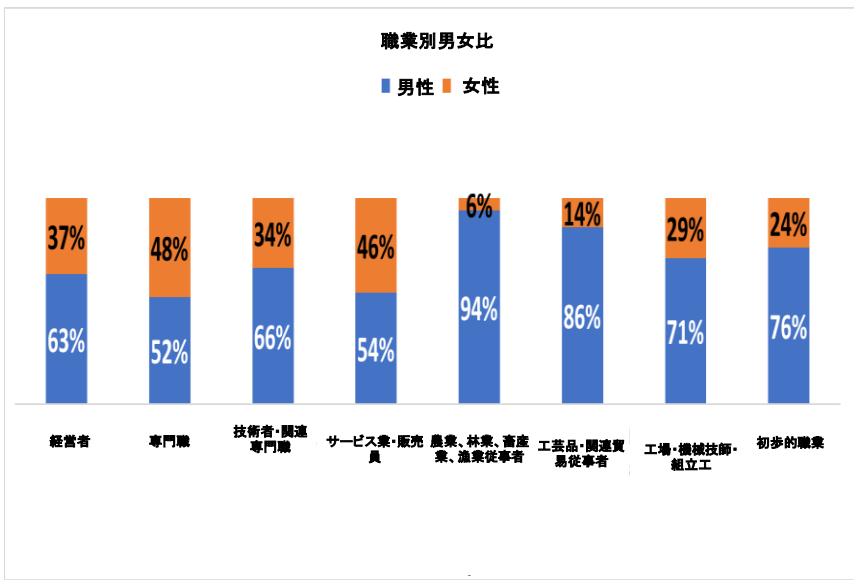
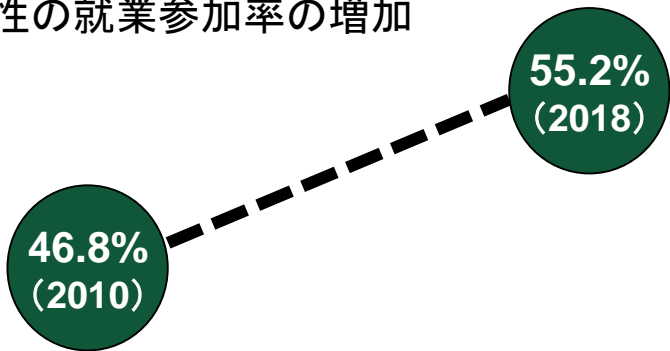
個人情報の流出

雇用終了後の身元保証

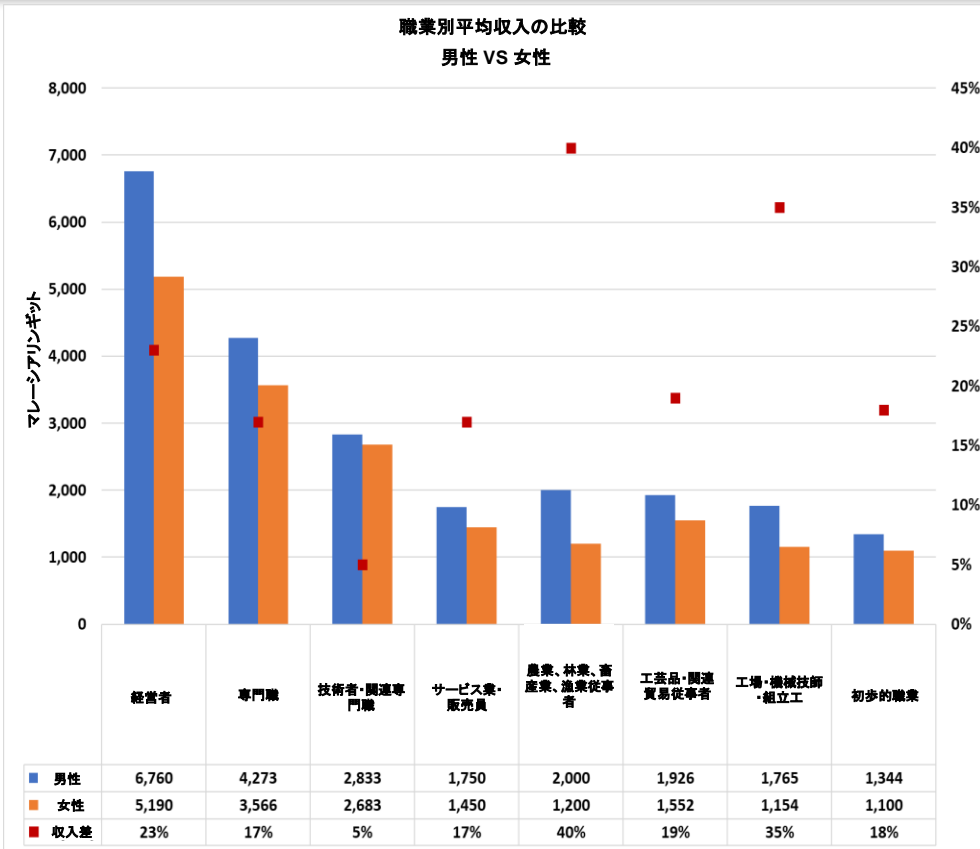
- ❖ 雇用終了後契約上の手続きが実行されないことを保証。
- ❖ 雇用後の従業員のプライバシー尊重。
- ❖ 関係する雇用記録を法令で定められた期間管理。
- ❖ 元従業員の個人情報を流出することは個人情報保護法(2010年)に基づくことが必要。
- ❖ 雇用後の矛盾した行為や発言の回避。
- ❖ 求めに応じて正確な雇用後の従業員の身元情報を提供。

マレーシアのジェンダーギャップ

女性の就業参加率の増加



出典:2018年 国家の雇用報告



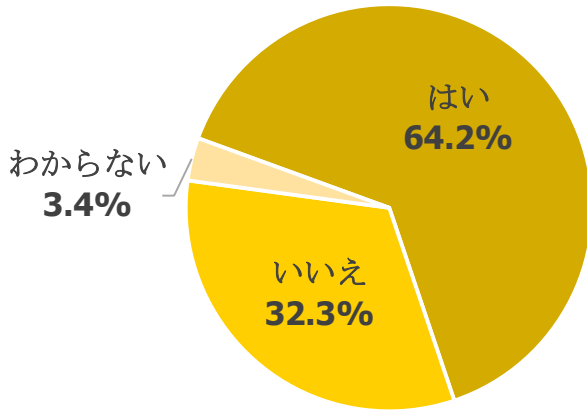
出典:2018年 国家の雇用報告

マレーシア性別収入差**24%**



調査結果2018年職場における差別調査

差別報告手段



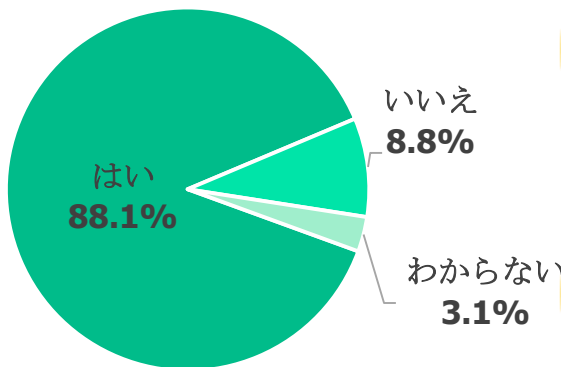
求人広告

- 国籍 (80.3%)
- 年齢 (63.0%)
- 性別 (56.7%)
- 人種 (22.8%)

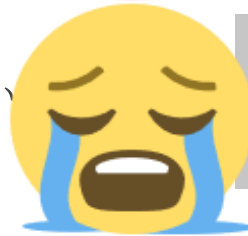
求人応募用紙

- 国籍 (96.3%)
- 性別 (94.0%)
- 配偶者の有無 (92.7%)
- 人種 (87.2%)

採用における多様性



- ❖ 従業員が評価されていると感じている (88.9%)
- ❖ 多様な才能 (76.4%)
- ❖ ハラスメントからの保護 (68.3%)



- ❖ 不公平による不平不満 (92.9%)
- ❖ 低いモラル (85.9%)
- ❖ 経営陣との衝突 (72.8%)

■ S.17B 雇用における差別

- 1. 経営者は、雇用や職業に関して、またはそれに付随して、求職者や従業員を**性別、人種、障害、配偶者の有無、妊娠、言語**のような理由で差別してはならない。
 - ただし、特定の雇用に関する差別や排除、ひいきが特有の条件により必要に迫られてのことであつたり利益に基づいていたりする場合、差別とはみなされない。
- 2. 経営者が差別をしているとたり求職者や従業員から苦情を受けたり、雇用条件に関して大臣により定められていたりする場合、局長は受けた苦情について取り調べることができる。また会長は、経営者に対し問題を解決するのに必要または好都合であるような指示を出すことができる。
- 3. 第2.項に基づき局長が出した指示に応じることができなかつた経営者は法令違反となる。

- 新法制定と既存法の改正で求職者と従業員を差別から守る
- 労働人口への女性の参加を促進
- 障がい者雇用の促進
- 高齢者の再雇用

政府



- 良い習慣の実施と平等な機会政策の促進
- 差別の報告手段の確立
- セクシャルハラスメントに対する行動規範制定
- 職場の多様性を促進
- ワークライフバランスの促進

経営者



- 社会的対話と職場習慣で平等を促進し、差別を撲滅する
- 無差別待遇目標達成を目指した条件を満たす労働協約
- 差別に対しNGOと協力する
- 組合による研修と意識向上

組合



ありがとうございました