

## マレーシア雇用法が企業にもたらす利益

2023年7月

One Asia Lawyers Group

マレーシア担当

日本法弁護士 橋本 有輝

マレーシア法弁護士 Najad Zulkipli

### 1. はじめに

マレーシアの雇用の枠組みを規定する主要な法律である 1955 年雇用法 (Act 265。以下、単に「雇用法」) が最近改正され、2023年1月1日から施行されたにもかかわらず、雇用法全体は依然として企業に有利であると認識されている。

今般の改正により、雇用法は、従業員に対する保護や福利厚生に関してはグローバル・スタンダードに沿ったものとなったが、依然法律に残る制限は、マレーシアで事業を行う投資家にとって魅力的なビジネス環境に貢献している。



このニュースレターでは、マレーシアが企業にとって魅力的な目的地となる具体的な要因を掘り下げていく。

### 2. 雇用の枠組み

#### (1) 法律の内容

マレーシアは、他国に比べ、雇用の枠組みを規定する法律の数が比較的限定されている点に特色がある。以前は、基本的には、1955 年雇用法、1971 年労使関係法、1959 年労働組合法という 3 つの主要な法律があるだけであり、最近になってようやく、最低賃金法や最低定年法といった重要な法律が導入・施行されたにとどまる。こうした動きは、マレーシアの雇用の枠組みを改善しようとする継続的な努力を示しているといえるが、他方でマレーシアの雇用の枠組みがまだ発展途上であることも示唆している。

#### (2) 雇用主が知っておくべき主な従業員に対する保護と福利厚生

2023年1月1日以前は、1955 年雇用法は月額賃金が 2,000 リンギット (日本円で約 6 万円) 以下の低賃金労働者のみを対象としていた。改正を踏まえた現在では、賃金水準に関係なく、すべての従業員が、年次休暇、出産・育児休暇、病気休暇、最低額の超過勤務手当など、いくつかの手当を受ける権利を有する。しかし、この改正では、月給 4,000 リンギ以

下の従業員に対してのみ、残業手当、休日・祝日出勤手当、解雇手当などの特定の手当が必須とされるなど、雇用者に有利な制限も残っている。

前述の福利厚生に加え、マレーシアの従業員は、不当解雇に関して重要な保護を享受している。1971年労使関係法（Industrial Relations Act 1971）に従い、給与水準に関係なく、全ての従業員は正当な理由なく解雇された場合、労働裁判所に訴える権利を有する。

### 3. マレーシアでビジネスを行うメリット

#### （1）保守的な最低賃金法。

最近の最低賃金令（Minimum Wage Order 2022）は、雇用場所に関係なく、従来の最低賃金を月額 1,200 リンギから 1,500 リンギに改定した。ただし、2023年7月1日までは一定の適用除外が認められており、従業員5人未満の小規模事業主が新最低賃金を遵守するための時間的余裕が認められている。この調整にもかかわらず、マレーシアの最低賃金は、マレーシアの一般的な経済状況を考慮すると、シンガポールのような近隣諸国と比較すると、依然として比較的低いと考えられている。

使用者側の視点に立てば、最低賃金の低さは、特に低技能労働者への依存度が高い企業にとって、主に人件費の削減という点で企業にメリットをもたらす。さらに、雇用主は人件費を管理しながら、従業員を追加雇用したり、より多くの労働力を維持したりする柔軟性から利益を得ることができる。その結果、最低賃金の低さは全体的なコスト削減に貢献し、企業の利益率を改善する可能性がある。

#### （2）労働組合の動きが制限されている。

マレーシアは経済の安定を海外からの直接投資に依存している。そのため、労働組合の設立は1959年の労働組合法によって規定されているが、他国とは異なり、ストライキなどの労働組合運動の主要かつ強力な手段は一般的に禁止されており、厳格な規約が満たされた後にのみ許可される。これはストライキが経済に悪影響を及ぼしかねないという理由によるものである。

その結果、マレーシアの雇用主は、従業員の労働組合が社内に存在する場合でも、この禁止令の恩恵を受けることができる。

#### （3）差別に関する特別な法律はない

マレーシアは、様々な人種、民族、宗教からなる多様な国民性にもかかわらず、他のいくつかの国とは異なり、マレーシアには性別、人種、性的嗜好による雇用差別を特に禁止する法律がない。最近、職場における差別撤廃と平等が提唱されているが、マレーシアの雇用主は依然として雇用慣行における裁量権を有しており、言語要件（例えば、北京語能力）のような必要と思われる特定の基準に基づいて雇用決定を行うことができ、特定の法律の侵害にさらされることはない。さらに、雇用主が従業員を募集・採用する際に多様性枠を遵守する法的義務もない。

#### （4）その他の要因-友好的な移民基準

マレーシアは、専門職レベルから低スキル労働者まで、外国人を歓迎している。より多くの外国人がマレーシアでビジネスを始められるよう、入国管理基準を常に改善している。雇用ビザは短期出張には必要なく、外国人投資家がマレーシアに来て、ビジネスの実現可能性調査、ビジネス契約の締結、またはその他のビジネス目的を制限なく行うことができる。上記に加えて、マレーシアには、外国人の長期滞在を奨励する「マレーシア・マイ・セカンド・ホーム」(MM2H)プログラムという既存のプログラムもある。これはマレーシア政府が2002年に導入したもので、外国人が居住、就労、引退するのに適した目的地としてマレーシアを促進することを目的としている。

#### 4. 結論

マレーシアの雇用法は、特にパンデミックや新たなテクノロジーによってもたらされた労働環境の変化に対応して、継続的に発展している。とはいえ、マレーシアの現在の雇用の枠組みは、従業員保護がより厳格な国に比べて、ビジネス・フレンドリーな環境を好む傾向にあることは注目に値する。

マレーシアの当事務所のチームは、様々な雇用問題に関するアドバイスに精通しており、お客様の日々の雇用に関するお悩みを積極的にサポートいたします。当事務所のサービスをご希望の方は、お気軽にお問い合わせください。

#### ◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または [info@oneasia.legal](mailto:info@oneasia.legal) までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

#### < 著者紹介 >



**橋本有輝**

**One Asia Lawyers Malaysia**

**弁護士（日本）**

日本において法律事務所を立ち上げ、国内3拠点を有する弁護士法人の代表社員として勤務。国内企業を含め、地方自治体や政党など幅広い組織の顧問弁護士として活動する。その後、2020年9月より One Asia Lawyers に参画。マレーシアを中心にクロスボーダーのアジア法務全般（M&A、各種規制調査等）のアドバイスを提供している。

[yuki.hashimoto@oneasia.legal](mailto:yuki.hashimoto@oneasia.legal)



**Farhatun Najad Zulkipli**

**One Asia Lawyers Malaysia**

**弁護士（マレーシア）**

マレーシアで弁護士資格を取得し、現在マラヤ高等裁判所の顧問弁護士および事務弁護士として在籍している。社内および個人事務所で数多くの経験を積み、主な分野は、商業および企業顧問業務、不動産の処分および取得、技術ベースの契約交渉などを網羅している。2021年に One Asia Lawyers に参画後は、主に一般企業案件、JV、M&A、事業譲渡、株式資本の再編を含むクロスボーダー取引の構築と処理、外国投資、規制遵守、コーポレートガバナンス、雇用法、産業法関連の案件を中心に扱っている。

[najad.zul@oneasia.legal](mailto:najad.zul@oneasia.legal)