

マレーシア法に関する最新情報
～新最低賃金規制と可決された 2021 年雇用（改正）法案について～

2022 年 5 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. 新しい最低賃金規制

National Wages Consultative Council Act 2011 [Act 732] の第 23 条に従い、マレーシアの人的資源省大臣は、2022 年 4 月 27 日に公布された最低賃金令 [P.U.(A) 140/2022]（「**MWO**」）を制定しました。



MWO の運用は、以下で説明するカテゴリ別に実施され、最も早いもので 2022 年 5 月 1 日に開始されます。なお、この **MWO** は家事使用人には適用されないことに留意する必要があります¹。

本項では、**MWO** の主要な条項と、雇用主および人事担当者がこの法律の遵守を確実にするために取るべきステップを紹介します。

1.1 主な規定

(a) **カテゴリ-1（2022 年 5 月 1 日発効）：最低月額 RM1,500.00。**

- 基本給ではなく、出来高払い、作業払い、歩合払い等の従業員
- 5 人以上の従業員を雇用する雇用主に雇用されている従業員
- 従業員の人数にかかわらず、専門職団体（以下、「専門職団体」）に雇用される従業員²

¹1955 年雇用法第 2 条 1 号、サバ労働条例第 2 条 1 号[Sap.67]、サラワク労働条例第 2 条 1 号で定義されている「家事使用人」です。

²人的資源省が公表している Malaysia Standard Classification of Occupations (MASCO) に基づく専門的な活動を行う「専門機関」の意味。例：エンジニア、弁護士、測量士、医療従事者等

(b) カテゴリー2 (2023年1月1日より発効) : 最低月額 RM1,500.00

専門職団体以外の5人未満の雇用者に雇用される従業員

要約すると、5人以上の従業員を抱える雇用主および専門機関（従業員数に関係なく）は、2022年5月1日から始まる新しい最低賃金に従わなければならない、ということです。5人未満の従業員を抱える雇用主（Professional Bodies 以外）については、2022年12月31日までは以前の最低賃金を維持することができます。

従って、上記 MWO の影響を受ける雇用主は、給与が新しい最低賃金に沿ったものであることを確認しなければなりません。

最低賃金令で定められた基本賃金を従業員に支払わない雇用主は、有罪判決を受けた場合、従業員一人当たり 10,000.00 RM 以下の罰金に処されます³。

2. 雇用法（改正）2021年 - 国会での可決

弊所は以前、1955年雇用法の改正案について、2022年1月6日付けのニュースレターにて言及していました。その後、2022年3月21日、マレーシア議会の下院は、雇用法（改正）法案 2021（以下、「法案」）を可決しました。しかし、この法案は、上院の承認と王室の同意を得る手続き中であり、まだ正式に施行されていません。

2.1 出産休暇（Maternity Leave）と育児休暇（Paternity Leave）の修正

この法案で提案されたいくつかの変更点は、国会での審議を経てさらに修正され、特に出産休暇と育児休暇の日数について修正されたことは注目に値します。特に出産休暇と育児休暇の日数については、国際的な労働基準に従うため、90日の予定が98日に延長されました。

³ National Wages Consultative Council Act 2011 [Act 732] の第 43 条



育児休暇については、産後間もない時期に男性労働者の活躍を促すため、当初の法案の3日間ではなく、7日間で可決されました。この変更は、家族を持つ労働者を支援するための前向きな変更であると考えられています。

その他、フレックスタイム制、セクハラ防止通知の掲示、外国人労働者の雇用、強制労働を妨げるための変更など、法案に提案された変更が追記なく可決されました（詳細は、2022年1月6日付ニュースレターをご参照ください）。

2.2 雇用法適用のための給与上限について

マレーシアの現在の雇用法の特徴として、従前、月額給与が RM2,000 以下の従業員にのみ適用される、という点がありました。

ところが、法案審査の過程で、この従業員が雇用法の対象となるか否かを判別する現行の給与上限 RM2,000 は撤廃される予定とアナウンスされました。しかし、この点については、法案としては言及されておらず、大臣命令によって修正が行われる予定とのことです。

同大臣令が公布されれば、給与の額にかかわらず、雇用の保護がすべての従業員に拡大されることとなります。ただし、雇用法が適用されるには、一定の条件が導入されることも予想されており、未だその内容は確定していません。

3. 結論

マレーシアの雇用法は、近年最も急速に変化している法律のひとつです。

健全でバランスのとれた労働文化を促進するため、最低給与、雇用保護、福利厚生、及び労働環境は絶えず改善され、また、最新の技術に対応するため、勤務形態もフレキシブルに大きく変化しています。このような変化の中、法律や政策の立案者は、雇用のあらゆる側面において法律の妥当性と適用性を確保するため、法改正を随時行っています。

私たちは、法律の専門家として、マレーシアの法律の最新の動向を提供し続け、お客様のビジネスニーズに沿ったアドバイスを提供することをお約束します。雇用法に関する法的アドバイスをご希望の方は、お気軽にお問い合わせください。

One Asia Lawyers

One Asia Lawyers は、日本のクライアントのために、シームレスで包括的な法的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。私たちは、ASEAN 各国の非常に複雑な法律に関するスペシャリストです。日本だけでなく ASEAN 各国にメンバーファームがあり、この地域全体でアクセスしやすく、効率的なサービスを提供しています。

この記事に関するお問い合わせは、info@oneasia.legal までお願いします。

< 著者紹介 >



橋本祐樹

One Asia Lawyers Malaysia
弁護士（日本）

日本での事務所設立、日本国内に 3 つの事務所を持つ法律事務所の代表パートナーとして活躍。日本では、建設・不動産経営・システム開発等の企業や地方自治体・政党等、幅広い組織に対してアドバイザーとしてリーガルサービスを提供してきた。2020 年 9 月より One Asia Lawyers のメンバーとして、マレーシアを中心としたアジアのクロスボーダー法務全般（M&A、規制調査等）に関するアドバイスを提供している。

yuki.hashimoto@oneasia.legal

+60-17-3917-926



Farhatun Najad Zulkipli

One Asia Lawyers Malaysia
弁護士（マレーシア）

マレーシアの弁護士で、主に一般企業および商業分野において、個人および企業内弁護士として実務経験を有する。様々なプロジェクト実施契約、企業施設、不動産取引、雇用契約、規制遵守についてアドバイスを提供。2021 年 9 月より One Asia Lawyers に参加し、マレーシアの法令に関わる法務に関するアドバイスを提供。

najad.zul@oneasia.legal

+6013-265 6178