



1955年雇用法改正の 概要と留意点

2022年5月31日
Josephine Ng Bee Leng

はじめに

前回の改正

(2012年の雇用（改正）法)



今回の改正

(2022年の雇用（改正）法)

➤目的

マレーシアの雇用法を、以下の組織及び協定に設定された国際基準に近づける

- i. 国際労働機関（ILO）
- ii. 環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定（CPTPP）
- iii. マレーシア・ユナイテッド・ステイツ・コンシステンシ・プラン

➤現状

法律としては成立しているものの未施行。人的資源大臣が施行日を決定。

改正雇用法の適用範囲

雇用法 第1附則

労働者の定義:-

- i. RM2,000.00以下の月給の従業員。又は、
- ii. 給与額にかかわらず、次の者。
 - a. 肉体労働者。
 - b. 機械仕掛けの乗り物の運転または保守に従事する者。
 - c. 肉体労働者に従事する他の従業員を監督するまたは見すごす者。
 - d. 登録された船舶に何らかの形で従事している者 (条件次第)。又は、
 - e. 家事労働者。

改正雇用法の適用範囲について

(Reports on the Latest Development on the Employment Act 1955)

Employment Act: Amendment Bill involves all employees regardless of salary earned, says HR ministry



NATION

Wednesday, 23 Mar 2022

9:18 PM MYT

PUTRAJAYA: The main amendment in the Employment (Amendment) Bill 2021 tabled in the Dewan Rakyat on Monday (March 21) is to extend the application of the Employment Act 1955 (Act 265) to all employees regardless of salary earned, says the Human Resources Ministry.

概要 :

人的資源大臣「給料にかかわらず、すべての従業員は改正雇用法の対象になる」*1

概要 :

人的資源大臣「人的資源省は、すでに第1附則を改正する省令案を作成しており、改正雇用法の施行日と同時に施行する」*2

It clarified that follow-up amendments would be made to the First Schedule of Act 265 through an order in line with the powers of the human resources minister under sub-section 2(2) of Act 265 to enable all workers in the country to receive the minimum benefits and protection prescribed under Act 265.

"The ministry has already prepared a draft order to amend the First Schedule and assured that the order will be enforced simultaneously on the effective date of the Employment (Amendment) Bill 2021 on a date to be determined later," he said.

*1) © 2022 The Star Online - <https://www.thestar.com.my/news/nation/2022/03/23/employment-act-amendment-bill-involves-all-employees-regardless-of-salary-earned-says-hr-ministry>

*2) © 2022 Free Malaysia Today - <https://www.freemalaysiatoday.com/category/nation/2022/03/23/employment-act-amendment-to-ensure-all-workers-covered-says-ministry/>



2022年改正における変更点一覧

条項	概要
第1条	本法案の略称と開始に関する改正。
第2条	雇用法第2条第1項を改正し、新たな定義を導入、既存の定義を一部改正。
第3条	雇用法第4条を改正し、労働局長への上訴期限を延長。
第4条	第18A条の新設。従業員が全月勤務していない場合の給料の計算方法を規定。
第5条	第22条の改正。「近親者」の定義を配偶者にまで拡大。
第6条	2013年の金融サービス法、イスラム金融サービス法及び2002年の開発金融機関法と整合するよう、第25条を改正。改正後の第25条（4）に基づき、大臣は省令により、給料の支払いを目的とした、指定支払い手段の発行者を承認できる。
第7条	第25A条の改正。金融機関を通さない支払いに関する新たな要件を規定。
第9条	第33A条の改正。労働請負業者に対する追加要件を導入し、第33A条の要件に従わない場合に科される罰金をRM10,000からRM50,000に。
第11条	国際労働機関（ILO）基準を満たすため、雇用法第8部（女性従業員の雇用制限）を削除。

2022年改正における変更点一覧

条項	概要
第12条	産休期間を60日から90日に延長するため、第37条を改正。
第13条	妊娠中の女性従業員の解雇を制限するため、第41A条を新設。
第15条と第29条	雇用法の適用範囲拡大に伴い、第44A条、69B条、69C条、69D条、69E条を削除。これにより従業員は、従来の規定で上限5,000リングであった賃金額にかかわらず、あらゆる紛争を局長に提起できる。
第16条と第17条	雇用法の第11部および第57条の見出しを修正。家事労働者に関して、「労働者」の代わりに「従業員」という文言を使用することを要求。
第18条と第19条	雇用法の第57A条と第57B条を改正。外国人家事労働者に関して、「労働者」の語を「従業員」に置き換え、同従業員の雇用と解雇を局長に通知しなかった場合に科される罰金をRM10,000からRM50,000に。
第20条と第21条	1週間の労働時間が48時間から45時間に短縮されたことに伴い、雇用法の第60A条および第60C条を改正。
第22条	有給病気休暇の権利に関する事項を規定するため、雇用法の第60F条を改正。
第23条	既婚の男性従業員の出産休暇に関する事項を規定するため、第60FA条を新設。

2022年改正における変更点一覧

条項	概要
第24条	外国人従業員の雇用に関する新たな要件を導入するため、雇用法第60K条を置き換え。
第25条	外国人従業員の雇用の終了に関する事項を規定するために、第60KA条を新設。
第27条	フレックス勤務制度に関する第12C部を新設。
第28条	雇用法の第69条を改正。同条に基づく調査において、局長の命令または決定に従わない場合に科される罰金の額を引き上げ。
第30条	雇用法に第69F条を新設。雇用における差別に関する紛争を調査し、命令や決定を下す権限を局長に付与。
第34条	第81F条を改正。セクシャルハラスメントの苦情に対する調査を怠った罪に対して、雇用主に科される罰金を、RM10,000からRM50,000に引き上げ。
第36条	第81H条を新設。雇用主が、セクシャルハラスメントに関する認識を高めるための通知を掲示する義務を規定。

2022年改正における変更点一覧

条項	概要
第38条	第84条の改正。一等判事の法廷に、雇用法に基づくあらゆる犯罪の裁判と全ての罰則を科す権限を付与。
第40条	雇用法に87A 条を新設。従業員に未払金の支払いを、裁判所が雇用主に命ずる権限を付与。
第41条	強制労働による犯罪を規定するため、雇用法に90B 条を新設。
第43条	雇用法の第99A条の改正。雇用法、および法律に基づく規制に違反した場合に科される罰金をRM10,000からRM50,000に引き上げ。
第44条	雇用法に101C条を新設。従業員の推定を行う。
第45条	雇用法に基づき、大臣が規制を設けることのできる追加事項を規定するため、第102条を改正。
第46条	留保及び経過規定に関する改正。

*軽微な改正は本表には記載していない。

S.18Aの導入： 不完全な月間労働に対する給料の計算方法

計算式

$$\text{期間の対象日} \frac{\text{月給}}{\text{給料期間の日数}} \times \text{給料数}$$

給料期間の定義

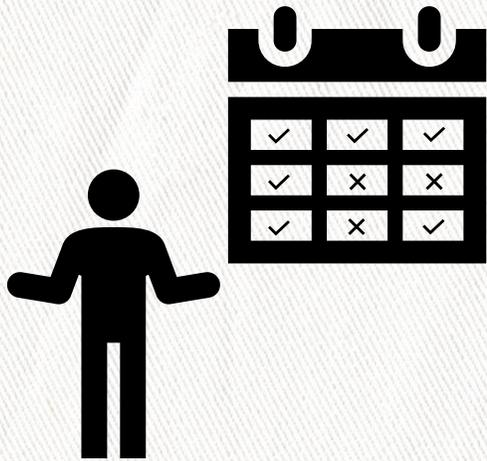
従業員が給料を受け取る権利を有する期間

雇用契約に特段の定めなく、かつ指定された給料期間が1ヶ月を超えた場合、S. 18(2)に基づき暦月の初日から末日までとみなされる。

例

4月13日に退職した月給RM1,500の従業員は、以下の計算に基づきRM650の給料を支払われる。

$$\text{RM1,500} \div 30 (\text{日}) \times 13 \text{日間} = \text{RM650}$$



S.22の改正: 従業員への前払いの制限

第22条項

従来の規定では、雇用主が、従業員の配偶者に医療費や教育費を支払う目的で、同従業員に対して給与を前払いすることは認められていなかった。

今回の改正により、上記を目的とした前払いが可能に。

従来

「**近親者**」には、配偶者は含まれず。



改正後

「**近親者**」の定義に配偶者を追加。
配偶者の医療費や教育費に充てる目的で、雇用主が従業員に給料を前払いできるように。

S.33A (1A) の導入

労働請負業者

「労働請負業者」は、
第三者と契約し労働
者を供給する雇用主
(例：アウトソーシン
グ企業)

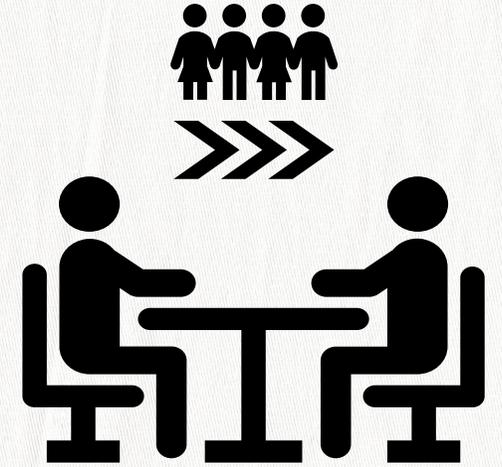
改正点

労働の請負業者に以下を義務づけ。

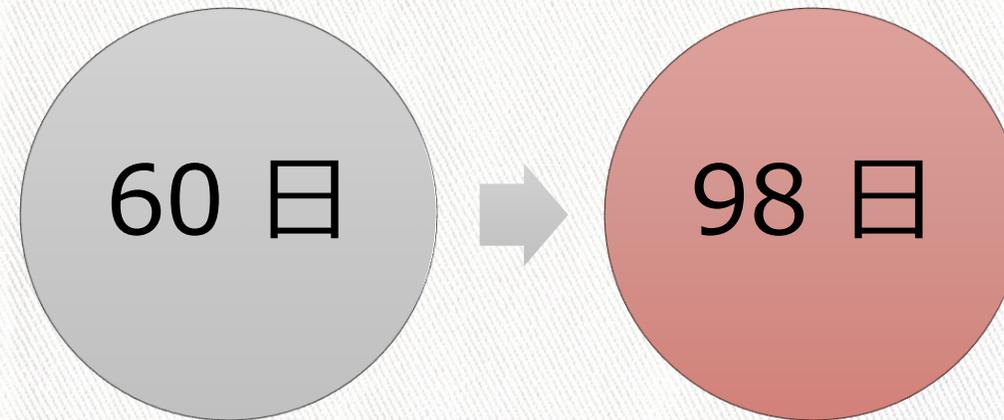
- i. 第三者との書面契約の締結
- ii. 労働局の要求に応じ、同契約を閲覧可能な状態とする

罰則

以上の法定義務を遵守しない請負業者は、
RM50,000を上限に罰金を科される。



S.37の改正 産休の延長



S.41Aの導入

妊娠中の女性従業員に対する解雇制限

改正点

会社は、妊娠に起因する疾病に罹患している妊娠中の女性従業員を解雇する場合、その解雇が以下の理由によるものであることを証明できない限り、解雇できなくなった。

- i. 故意の契約違反
- ii. 不正行為
- iii. 会社の事業閉鎖

➡しかし、医師による診断を特に要求していないため、妊娠中の従業員自身が、自分の病気が妊娠に起因するものか、または妊娠に関連しているかどうか自由に判断できる。

アドバイス：トラブルを避けるため、当該従業員が、その病気が妊娠に関連していることを確認する**医師からの書面による証明を得る**必要があることを、従業員ハンドブックに反映させた方がよい。



S.60Aの改正

週の最大労働時間の削減

改正点

週の最大労働時間は、従業員の休憩時間と昼食時間を除く48時間から45時間に短縮。

どのように対応すれば？

- i. 法律に従い総合労働時間を短縮
- ii. 従業員を増員する
- iii. 残業時間に対する従業員に残業代を支払う
- iv. 労働時間の上限を超え従業員を労働させることを局長に申請
(※なぜこうした申請が必要か、事情を示す必要あり。認可は労働局長の裁量次第であり、局長が条件をつけることも。)



S.60Fの改正

病気休暇と入院日数の集計の分離

改正点

従業員は、年間の**有給の病気休暇に加え**、**60日間の有給入院休暇**が取得できる。



例

Aさんは会社に10年間勤務。雇用法に基づく有給の病気休暇を年間で22日間取得できる。

Aさんはこのたび医師から、入院が必要な病気であると診断された。しかし、彼はすでに22日分の有給病気休暇を利用済み。

この状況で:

- i. 旧法の下では、彼は**38日**（60日から22日を差し引いた日数）の有給入院休暇のみを取得できる。
- ii. 改正後は、**60日間**の有給入院休暇を取得可能に。

S.60FAの導入

男性従業員の育児休暇

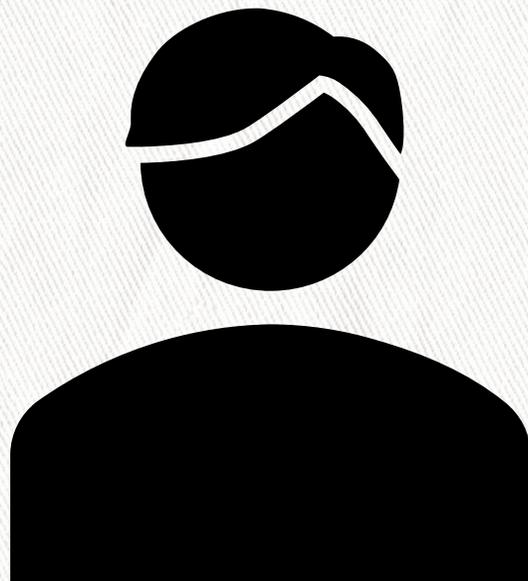
改正点

雇用主は、既婚男性従業員に対し、育児休暇として**7日間の連続有給休暇**を与える必要がある。

育児休暇を取得するためには、従業員は以下の条件を満たす必要。

- i. 勤続年数1年以上が経過
- ii. 妻の妊娠について、出産予定日から少なくとも30日前までに、または出産後できるだけ早く雇用主に通知

ただし、通常の産休と同様で、男性社員は育児休暇を5回までしか取得できない。**配偶者の人数にかかわらず5回が上限。**



S.60Kの改正

外国人労働者の雇用

改正点

外国人従業員を雇用する雇用主は、**労働局長から事前の承認を得る必要がある。**
承認が得られたら、雇用主は**雇用している外国人の情報を労働局長にも提供。**

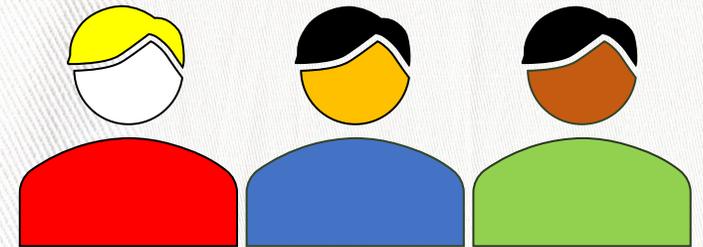
労働局長が考慮する要素

雇用主が、

- i. 雇用法に基づく決定、命令または指示に関連する未解決事項を有しているか。
- ii. 雇用法や、1969年従業員社会保障法、1990年住宅・宿舎・アメニティ最低基準法、2011年全国賃金協議会法の違反に対する有罪判決に関する未解決の問題または事例を有しているかどうか。
- iii. 人身売買防止または強制労働 に関連する犯罪で有罪判決を受けたかどうか。

罰則

事前の承認を得ず外国人労働者を雇用した場合、**RM100,000以下の罰金**および/または**5年以下の懲役刑**に処せられる可能性。



S.60KAの改正

外国人労働者の解雇

改正点

外国人従業員を解雇するすべての雇用主は、その従業員を以下の理由で解雇する場合には、解雇後**30日以内に労働局長に通知する必要がある**。

1. 雇用主により解雇された
2. 当該従業員の雇用パスが失効した
3. 当該従業員の本国送還または強制送還

ただし、外国人従業員が自ら退職、または逃走した場合、雇用主は**14日以内に労働局長に通知する必要がある**。

S.60P及びS.60Qの導入

フレックス勤務制度

改正点

フレックス勤務制度の導入により、従業員は雇用主に対して、労働時間、労働日数、勤務地の調整・変更（例えば在宅勤務やリモートワークの要請）を書面で申請できる。

- ・ただし、こうした申請を承認または拒否するかどうかは、完全に**雇用主の裁量**に依るところ。
- ・雇用主は60日以内に正式回答をする必要があるが、申請を却下する場合には、その理由と根拠を提示。



S.69Fの導入: 雇用差別紛争

改正点

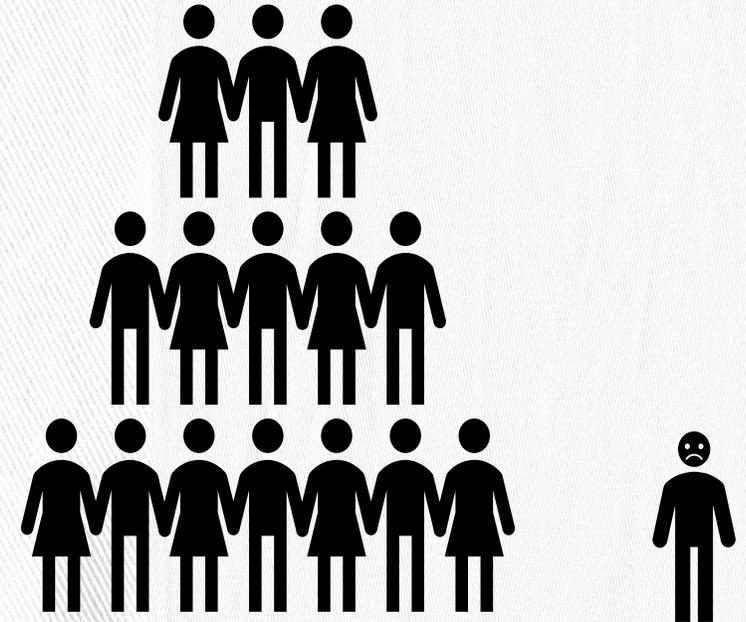
労働局長に従業員と雇用主の間で生じる差別紛争について調査し、判決する権限を与えています。

具体的にどのようなことが差別になる？

「差別」の詳細は雇用法で定義されておらず、その適用範囲も明確でない。あらゆる形態の差別（例えば、人種、性別、年齢、障害、学歴）が該当する可能性。今のところ適用範囲は、紛争を調査する際の労働局長の判断に依存。

罰則

労働局長は、従業員からの苦情を正当に調査した後判決を出し、適切と認める命令を行う。雇用主が労働局長の命令に従わなかった場合、**RM50,000以下の罰金**、継続的な犯罪の場合は**毎日RM1,000以下の罰金**を科される。



S.81Hへの導入:
セクシュアルハラスメントに関する通告



雇用主は、職場におけるセクシャルハラスメントに対する認識を高めるため、**適切な通告を職場に掲示**することが義務付けられた。

S.90Bの導入

強制労働

改正点

従業員を脅したり、騙したり、強制して働かせる、または従業員が職場を離れることを妨げる雇用主は有罪に。

罰則

有罪判決を受けた場合、雇用主は**RM100,000を上限とする罰金**および/または**2年以下の懲役**に処される。



S.101Cの導入

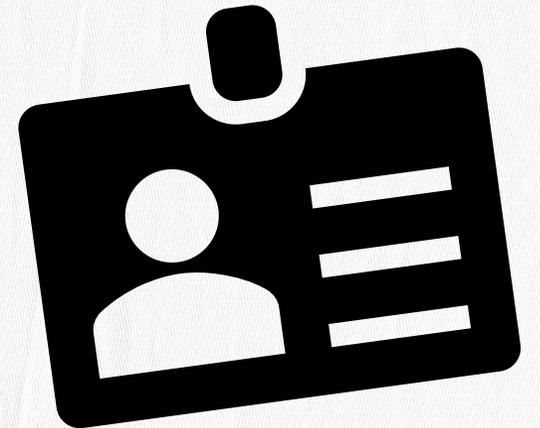
雇用の推定

ある人物に関する雇用契約書がない場合、次の条件のいずれかに該当すれば、同人は**従業員であると推定される**。その人物の；

- i. 働き方や労働時間が、他人の管理や指示に左右される。
- ii. 業務目的のため他人から道具、機器、材料を与えられている。
- iii. 仕事が他人のビジネスの不可欠な部分を構成している。
- iv. 仕事が他人の利益のためだけに行われている。又は
- v. 一定期間ごとに自分の行った仕事の対価として支払いを受け、その支払いが収入の大部分を占めている。

* 「他人」とは、**その人物の雇用主**であると推定される。

➡契約書等に記載がない場合、上記いずれかに該当する者は、自動的に従業員と推定される。従って雇用主は、業務遂行のために雇用/任命する人物との間で、**書面の契約書を作成**することを推奨。



S.99Aの改正

一般的な罰則



雇用法の規定に違反したとして有罪判決を受けた場合の罰金の最高額は、従来のRM10,000から**RM50,000**に引き上げ。

雇用主へのアドバイス

- 国際基準へ準拠すべく、複数の改正や新規条項の導入
- 改正雇用法は間もなく施行予定
- 雇用主は従業員ハンドブック改正など、**改正を適用するための準備を**
- ハンドブックを修正しない場合、**新法に沿わない条項は自動的に無効**となり、新法に規定された条項に置き換えられる（雇用法第7条）
- 他方で、ハンドブック改正により、古い版に記載されていた条項や条件に、経営者や従業員が混乱したり、誤解したりしないよう留意

ご清聴ありがとうございました

