

表 2022年の雇用法改正における主な変更点

条項	概要
第1条	本法の略称と開始に関する規定。
第2条	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	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。
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、第29条	第44A条、69B条、69C条、69D条、69E条を削除。これにより従業員は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、第17条	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、第19条	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、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、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、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。
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、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	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	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。
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	第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、第90B条を新設。
第43条	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	第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。

(注1) 太字は、特に企業活動に影響が大きいと講師が見なすもの。

(注2) 軽微な改正は記載していない。

(出所)「1955年雇用法」改正法