

Client Alert

2022年 4月

マレーシア：2021年雇用(改正)法案 1955年雇用法への主な改正点

For further information, please contact:

Brian Chia
Partner
brian.chia@wongpartners.com

Priyanka Sivanath
Associate
priyanka.sivanath@wongpartners.com

Han Yang Quek
Legal Assistant
hanyang.quek@wongpartners.com

Wei Sin Bong
Legal Assistant
weisin.bong@wongpartners.com

日本語でのお問い合わせ:

Yoko Inoue(井上 洋子)
+65 6434 2605
yoko.inoue@bakermckenzie.com

概略

1955年雇用法(「雇用法」)の改正が長らく待たれている。2022年3月30日、2021年雇用(改正)法案(「法案」)が Dewan Negara(上院)で可決された。改正案はまだ施行されておらず、施行日は現在のところ不明である。本アラートでは、法案により導入される主な改正点について説明する。

詳細

法案による改正は、環太平洋パートナーシップ協定、マレーシア・米国労働整合性計画、国際労働機関(ILO)の下で要求される国際労働法の基準と慣行を遵守するマレーシアのコミットメントに基づいて、導入されるものです。

雇用法への主な改正点は以下のとおり。

- 1. 産前産後休暇の延長**
出産休暇を60日から98日に延長する。
- 2. 妊娠中の従業員に対する解雇の制限**
妊娠中の従業員、または妊娠に起因する疾病に罹患している従業員の解雇を制限する。
- 3. 父親育児休暇の導入**
既婚男性社員は、連続7日間の育児休暇の取得が可能となる。
- 4. セクシャルハラスメントに関する通知**
雇用主は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する注意喚起の為の掲示が義務付けられる。
- 5. 外国人従業員の雇用**
雇用主は、雇用法が適用となる外国人従業員を雇用する場合には、前に労働局長(「局長」)の許可を事前に取得することが必要となる。これを怠ると



違反行為となり、有罪判決の場合、雇用主は 10 万リング以下の罰金および/または 5 年以下の禁固刑となる。

6. 雇用の推定

本法案では、以下の場合、他に証明されない限り、個人が従業員であると推定されると規定している。

- i. 労働の方法または時間が他人によって管理されている。
- ii. 仕事を遂行するために、他人から道具、材料、設備を提供されている。
- iii. 業務は他人の業務の不可欠な部分を構成している。
- iv. 仕事は他人の利益のためにのみ行われる。
- v. 遂行した仕事に対して定期的に支払いが行われ、それが当人の収入の大部分を占めている。

7. 所定労働時間の短縮

1 週間の所定労働時間の上限を 48 時間から 45 時間に引き下げる。

8. 差別の撤廃

局長は、雇用における差別に関するあらゆる紛争について調査・決定し、必要な場合には命令を下す権限を擁する。ただし、局長の権限の範囲や、下せる命令の種類はまだ明確ではない。

法案の対象となる従業員の範囲

本法案の意図は、母性保護や差別からの保護といった雇用上の福利厚生を充実させることであるが、保護の対象となる個人の範囲を拡大していない。さらに、本法案では、給与に関係なく全ての従業員に母性保護を提供する条項も削除され、この条項の恩恵を受けるはずだった個人の範囲が狭まることになった。つまり、法案に基づく新たな母性保護は、雇用法の範囲内にある者（すなわち、月給 2,000 リング未満の者、または特定職業に従事する者（「EA 従業員」））にのみ明確に適用されることになる。

人材省大臣は、将来的には雇用法を省令で拡大し、賃金額に関わらず他の種類の従業員（つまり、EA 従業員だけでなく）にも対象とすることを提案していた。しかし、この提案の詳細は、現時点ではまだ不明である。
