

サラワク州の労働法制に関する FAQ（よくある質問）

Q1	サラワク州の労働法は何という法令ですか?.....	1
Q2	SLO の適用を受ける労働者とはどのような労働者ですか?.....	1
Q3	SLO のすべての条項は SLO 労働者に適用されますか?.....	1
Q4	SLO の適用を受けない労働者にはどの法令が適用されますか?.....	2
Q5	SLO の定める年次有給休暇（annual leave）はどのような内容ですか?.....	2
Q6	傷病休暇（sick leave）はどのような内容ですか?.....	2
Q7	労働者は使用者に対し傷病休暇の取得を通知する必要がありますか?.....	2
Q8	時間外労働の手当はどのように計算されますか?.....	3
Q9	時間外労働の上限はありますか?.....	3
Q10	公休日（public holiday）はどのように取り扱われますか?.....	3
Q11	公休日に賃金を支払う必要はありますか?.....	4
Q12	SLO で規定されている所定労働時間は何時間ですか?.....	4
Q13	SLO における「休日」とは何ですか?.....	4
Q14	母性保護についてはどのような規定がありますか?.....	4
Q15	男性の育児休暇についての規定はありますか?.....	5
Q16	SLO 労働者にはいつ賃金が支払われますか?.....	5
Q17	労働者の賃金から法令上控除すべき金銭はありますか?.....	5
Q18	使用者は労働者の賃金からその他の金銭を控除できますか?.....	5
Q19	SLO では解雇予告期間の規制はありますか?.....	6
Q20	使用者は、解雇予告通知又は同通知に代わる賃金の支払いにより、SLO 労働者を解雇することができますか?.....	6
Q21	法令上、使用者は解雇手当を支払う必要がありますか?.....	6
Q22	SLO には非居住者（非サラワク人/non-Sarawakian）の雇用に関する規定はありますか?.....	7
Q23	SLO における帰任に関する規制とは何ですか?.....	7

Q1 サラワク州の労働法は何という法令ですか?

サラワク州の主たる労働法は、Sarawak Labour Ordinance（以下「SLO」といいます。）です。SLO は、同法の適用を受ける特定の労働者の最低限の労働条件について規定しています。

サラワク州のその他の労働法には、以下の法令があります。

- Trade Unions Act 1959
- Industrial Relations Act 1967
- Employees' Provident Fund Act 1991
- Employees' Social Security Act 1969

上記の法令は、いずれもサラワク州と半島マレーシアの両方で適用されます。半島マレーシアで適用される 1955 年雇用法（Employment Act 1955）は、サラワク州では適用されません。

Q2 SLO の適用を受ける労働者とはどのような労働者ですか?

SLO は、すべての労働者を対象としているわけではありません。SLO の適用を受ける労働者は、同法の別紙に規定された以下の労働者（以下「SLO 労働者」といいます。）に限られます。

- 月額賃金が 2,500 リンギットを超えない労働者。時間外手当、コミッション及び生活手当は、同賃金には含まれません。
- 賃金の額を問わず、以下のいずれかに該当する労働者
 - 肉体労働に従事する労働者
 - 旅客若しくは貨物の運送のため又は報酬若しくは商業目的のため、機械的に稼働する車両の運転又は整備に従事する労働者
 - 同一の使用人が雇用する他の肉体労働に従事する労働者を監督・監視する労働者
 - 船舶において勤務し、かつ、他の一定の基準を満たす労働者
 - 労働者の募集に従事する労働者
 - 家事使用人

SLO 労働者については、SLO に規定された労働条件を下回る労働条件を定めた雇用契約の条項は無効であり、SLO に規定された労働条件が適用されます。

Q3 SLO のすべての条項は SLO 労働者に適用されますか?

適用されません。例えば、人的資源大臣は、2005 年雇用免除令（Employment Exemption Order 2005）に基づき、肉体労働に従事しない管理職で賃金が 2,001～2,500 リンギットの労働者については、有給休暇、労働時間、シフト勤務、休日等に関する規定の適用を免除しています。この FAQ では、別途規定しない限り、SLO 労働者に適用される最低限の労働条件について解説しています。

Q4 SLO の適用を受けない労働者にはどの法令が適用されますか?

SLO の適用を受けない労働者（以下「非 SLO 労働者」といいます。）の労働条件は、雇用契約により定まります。但し、非 SLO 労働者にも、最低退職年齢、従業員社会保障（SOCSSO）、従業員積立基金（EPF）等の法令の規制は適用されます。

Q5 SLO の定める年次有給休暇（annual leave）はどのような内容ですか?

SLO の定める年次有給休暇の最低条件は、以下のとおりです。

- 勤続期間が 2 年未満の場合、8 日
- 勤続期間が 2 年以上 5 年未満の場合、12 日
- 勤続期間が 5 年以上の場合、16 日

Q6 傷病休暇（sick leave）はどのような内容ですか?

SLO 労働者は、暦年ごとに有給の傷病休暇を取得する権利があります。入院が不要な場合の有給の傷病休暇の内容は、以下のとおりです。

- 勤続期間が 2 年未満の場合、14 日
- 勤続期間が 2 年以上 5 年未満の場合、18 日
- 勤続期間が 5 年以上の場合、22 日

入院が必要な場合の有給の傷病休暇は、各暦年において 60 日です。但し、各暦年において取得できる有給の傷病休暇は、合計で 60 日以下とされています。

Q7 労働者は使用者に対し傷病休暇の取得を通知する必要がありますか?

通知する必要があります。労働者は、傷病休暇を取得する場合、使用者に対し、同休暇の 48 時間前までに通知するか又は通知を試みる必要があり、これを怠った場合、許可なく、かつ、合理的な理由なしに、

欠勤したものとみなされます。

Q8 時間外労働の手当はどのように計算されますか?

月単位で賃金を支払われる労働者の SLO に基づく時間外労働の手当は、以下のとおりです。

通常の労働日における所定労働時間を超えた労働	時間給の1.5倍
休日における所定労働時間内の労働	当該労働が所定労働時間の2分の1を超えない場合、通常の賃金の半額 ⁽¹⁾ 当該労働が所定労働時間の2分の1を超えるものの、所定労働時間を超えない場合、通常の賃金の満額
休日における所定労働時間を超えた労働	時間給の2倍 ⁽²⁾
公休日における所定労働時間内の労働	通常の賃金の2日分（なお、同日分の所定の賃金の支払は別途必要です。）
公休日における所定労働時間を超えた労働	時間給の3倍

Q9 時間外労働の上限はありますか?

あります。残業時間の上限は、休日及び公休日の勤務を含まない通常の勤務日につき、1 か月当たり 104 時間です。

Q10 公休日（public holiday）はどのように取り扱われますか?

SLO 労働者は、16 日の有給の公休日を取得することができます。このうちの 4 日は、以下の公休日とする必要があります。

- National Day
- 国王（Yang di-Pertuan Agong）の誕生日
- サラワクの州長（Yang di-Pertua Negeri）の誕生日

⁽¹⁾ 「通常の賃金」とは、労働者の 1 日当たりの賃金を意味します。月単位で賃金を支払われる労働者については、月次の賃金を 26 で割って算出されます。

⁽²⁾ 「時間給」とは、通常の賃金を所定労働時間で割った額を意味します。

- Workers' Day

その他の 12 日分の有給の公休日については、使用者が、労働者の宗教及び慣習を考慮の上、官報に規定された公休日の一覧から選択することができます。また、官報に規定された公休日とは別に、サラワク州政府は特定の日を公休日として宣言することができます。公休日が休日に当たる場合は、翌営業日が公休日に代わる有給の休日となります。

Q11 公休日に賃金を支払う必要はありますか?

支払う必要があります。月単位で賃金を支払われる労働者については、公休日に勤務しなかった場合であっても、満額の賃金を受け取ったときは公休日の賃金を受け取ったものとみなされます。日単位で賃金を支払われる労働者については、公休日に勤務しなかった場合であっても日給を支払う必要があります。

Q12 SLO で規定されている所定労働時間は何時間ですか?

使用者は、原則として、SLO 労働者に以下の労働を要求することはできません。

- 1 日 8 時間を超える労働
- 少なくとも 30 分の休息なしの連続 5 時間を超える労働
- スプレッドオーバー（休息を含む就業開始から連続 10 時間）における 10 時間を超える労働
- 1 週間 48 時間を超える労働

SLO 労働者のうちシフト労働者は、1 日 12 時間までの労働が可能です。但し、3 週間の平均労働時間が 1 週間当たり 48 時間を超えることはできません。

Q13 SLO における「休日」とは何ですか?

SLO 労働者は、毎週 1 日（深夜 0 時から連続する 24 時間）の休日を得る権利を有します。SLO 労働者がシフト労働に従事する場合は、30 時間以上の連続した時間が休日となります。

SLO は、使用者が、労働局に申請することにより、各週で付与すべき休日を、当該休日の属する月の他の日に変更することを認めています。これは SLO に特有の制度であり、半島マレーシアで適用される 1955 年雇用法では存在しない制度です。

Q14 母性保護についてはどのような規定がありますか?

女性労働者は、連続した 60 日間の出産休暇を取得することができます。この場合、使用者は、以下の条件を充足する女性労働者に対し、出産手当（連続する 60 日分の賃金）を支払う必要があります（但し、出産時に生存する子が 5 人以上いる場合には、女性労働者は出産手当を受領する権利を有しません。）。

- 出産までの 9 か月間に少なくとも合計 90 日間は当該使用者に雇用されていたこと、及び
- 出産直前の 4 か月間は当該使用者に雇用されていたこと

Q15 男性の育児休暇についての規定はありますか？

SLO は、男性の育児休暇や手当について規定していません。

Q16 SLO 労働者にはいつ賃金が支払われますか？

賃金の対象期間は、1 か月を超えることはできません。SLO 労働者の賃金は、賃金の対象期間の最終日から 7 日以内に支払う必要があります（月単位で賃金を支払われる労働者については、毎月 7 日までに賃金を支払う必要があります。）。

Q17 労働者の賃金から法令上控除すべき金銭はありますか？

あります。一般的に、使用者は、SLO 労働者であるかを問わず、労働者の賃金から法令上必要とされる控除を行う必要があります、これには以下が含まれます。

- 従業員積立基金（EPF）の労働者の負担分の控除
- 従業員社会保障（SOCSSO）の労働者の負担分の控除
- 雇用保険（EIS）の労働者の負担分の控除
- 所得税の控除

Q18 使用者は労働者の賃金からその他の金銭を控除できますか？

使用者は、以下の金銭に限り、SLO 労働者の賃金から控除することができます。

- 直前 3 か月間の使用者の過失による過払分の賃金
- 労働者が解雇予告期間の満了前に退職した場合における解雇予告通知に代わる賃金
- 前払分の賃金（なお、前払金について利息を請求することはできません。）
- 他の法令で控除が認められている金銭（EPF、SOCSSO、所得税など）

また、使用者は、労働者が同意した場合、以下の金銭を SLO 労働者の賃金から控除することができます。

- 労働組合又は協同貯蓄貸付組合（cooperative thrift and loan society）の費用
- 使用者が売却を提案し、従業員が購入した使用者の株式の購入費用

さらに、使用者は、労働局の承認を得て、以下の金銭を労働者の賃金から控除することができます。

- 退職年金制度、積立基金、使用者の福利厚生制度又は保険制度への負担金
- 労働者を代理しての第三者への支払
- 使用者の商品の購入のための支払
- 使用者が提供する宿泊料、サービス料、食料及び食事の支払

Q19 SLO では解雇予告期間の規制はありますか？

あります。解雇予告期間は、SLO 労働者及び使用者について同一の期間でなければならず、以下の期間を下回ることはできません。

- 勤続期間が 2 年未満の場合、4 週間
- 勤続期間が 2 年以上 5 年未満の場合、6 週間
- 勤続期間が 5 年以上の場合、8 週間

Q20 使用者は、解雇予告通知又は同通知に代わる賃金の支払いにより、SLO 労働者を解雇することができますか？

できません。使用者は、たとえ雇用契約において可能と規定されている場合であっても、解雇予告通知を送付し、又は同通知に代わる賃金を支払うだけでは、SLO 労働者を解雇することはできません。労働者の解雇には「正当な原因及び理由」が必要であり、この要件は SLO 労働者と非 SLO 労働者の両方に適用されます。

Q21 法令上、使用者は解雇手当を支払う必要がありますか？

一般的に、12 か月間以上勤務した SLO 労働者は、解雇された場合、以下の解雇手当を受領する権利があります。

- 勤続期間が 2 年未満の場合、1 年当たり 10 日分の賃金

- 勤続 2 年以上 5 年未満の場合、1 年当たり 15 日分の賃金
- 勤続 5 年以上の場合、1 年当たり 20 日分の賃金

なお、SLO 労働者が定年退職した場合、不正行為を理由に解雇された場合、辞職した場合などは解雇手当の支払は不要です。

Q22 SLO には非居住者（非サラワク人/non-Sarawakian）の雇用に関する規定はありますか？

使用者は、非居住者を雇用するには、まず、労働局から非居住者雇用ライセンス（Licence to Employ Non-Resident Employee）を取得する必要があります。

Q23 SLO における帰任に関する規制とは何ですか？

SLO 労働者は、以下の場合、使用者の費用で、同人の国又は州に帰任する権利を有します。

- 雇用契約が満了し、又は合意、通知その他の方法により終了した場合
- 使用者又は労働者が雇用契約を履行できないことを理由として同契約が終了した場合
- 労働局長により雇用契約が取り消され、又は非居住者雇用ライセンスが満了した場合
- 非居住者である労働者（同人の扶養家族を含む。）が出入国管理に関する法令に基づきサラワク州から退去を命じられた場合

帰任費用には、以下の費用が含まれます。

- 帰任の旅費及び生活費
- 雇用契約の終了から帰任の日までの生活費
- 帰任前に労働者が死亡した場合の埋葬の費用

使用者が上記の費用を支払わない場合、労働局は、使用者に代わり費用を支払った上で、当該費用を使用者から回収することができます。

以上