

マレーシアにおける日本企業及び邦人を法的側面から支援する方策等を検討するための調査研究報告書  
(改訂版)

2019年3月作成

2024年3月改訂

三澤 充

## 目次

はじめに.....	5
第1 マレーシアの基礎情報.....	8
1. 名称・首都.....	8
2. 歴史.....	8
3. 地理・気候.....	9
4. 人口・民族・宗教（2024年3月改訂）.....	9
5. 言語・通貨・時間.....	10
6. 主要産業.....	10
7. 政治・選挙制度・行政区画.....	10
8. 在留邦人（2024年3月改訂）.....	10
第2 ビジネス関連法令.....	12
1. マレーシアにおけるビジネス関連法令の内容とその運用の実態.....	12
(1) 連邦憲法.....	12
(2) 法律の適用範囲.....	13
(3) 財産法.....	13
(4) 会社法.....	15
(5) コーポレートガバナンスコードの改訂（2024年3月改訂にて追記）.....	27
(6) 投資促進法.....	30
(7) 競争法.....	31
(8) 汚職・贈収賄関係法令.....	33
(9) 知的財産法.....	35
(10) 労働法.....	38
(11) 反セクシャルハラスメント法（2024年3月改訂にて追記）.....	46
(12) 個人情報保護法.....	48
(13) 内部通報者保護.....	51

(14)	コーポレートグリーンパワープログラム（2024年3月改訂にて追記）	52
(15)	フランチャイズ法（2024年3月改訂にて追記）	58
2.	民商事紛争解決制度及び運用の実態	63
(1)	民事裁判制度	63
(2)	外国判決について	65
(3)	調停手続	66
(4)	仲裁手続	66
第3	日系企業・在留邦人が直面する法的問題の実態及びこれに対する対応の在り方	67
1.	日系企業が直面する法的問題の実態及びこれに対する対応の在り方	67
(1)	日系企業が直面する法的問題の実態	67
(2)	日系企業が直面する法的問題への対応の実情	70
2.	在留邦人が直面する法的問題の実態及びこれに対する対応の在り方	73
(1)	在留邦人が直面する法的問題の実態	73
(2)	在留邦人が直面する法的問題への対応の実情	75
第4	日本の法曹有資格者がマレーシアで提供できる法的支援の在り方及びそのような法的支援に対するニーズのボリューム	77
1.	はじめに	77
2.	法的サービスに関する規制とその実態	77
(1)	弁護士業務一般に関する規制の根拠及び内容	77
(2)	外国人法曹有資格者に関する規制の根拠及び内容	78
(3)	マレーシア弁護士会に対するインタビューの実施と、同会の外国法律事務所及び外国人法曹有資格者に対する考え方	81
(4)	外国人法曹有資格者がマレーシア国内でアドバイス可能な方法と内容	83
(5)	外国法律事務所・及び外国人弁護士の登録状況	84
3.	日本の法曹有資格者がマレーシアで提供できる法的支援とそのニーズのボリューム	85

(1)	マレーシアで活動する日本法弁護士・日本法曹有資格者の活動の実態.....	85
(2)	法的支援の方法・在り方.....	85
(3)	法的支援に対するニーズのボリューム .....	86

結 語 88

**[別紙一覧]**

別紙 1	基本的質問事項 1 (企業担当者様向け)
別紙 2	基本的質問事項 1 (企業担当者様向け) 集計結果
別紙 3	日系企業ヒアリング結果
別紙 4	基本的質問事項 4 (JETRO JACTIM)
別紙 5	基本的質問事項 5 (官庁等)
別紙 6	基本的質問事項 4 回答 JACTIM
別紙 7	基本的質問事項 4 回答 JETRO
別紙 8	日本人商工会事務局ヒアリング結果
別紙 9	基本的質問事項 3 (現地日系法律事務所・現地にいる日本法弁護士)
別紙 10	基本的質問事項 3 回答 現地にいる日本法弁護士
別紙 11	基本的質問事項 2 (在留邦人向け)
別紙 12	基本的質問事項 2 (在留法人向け) 集計結果
別紙 13	基本的質問事項 4 マレーシア弁護士会
別紙 14	基本的質問事項 4 回答 マレーシア弁護士会

はじめに

本報告書は、法務省がマレーシアにおいて2018年5月から2019年3月にかけて実施した、「日本企業及び邦人を法的側面から支援する方策等を検討するための調査研究」に関する業務（以下「本調査業務」という。）について、本調査業務を受託した当職が総括した報告書である。

当職が本調査業務を開始した2018年5月、マレーシアでは、連邦下院議会の総選挙が実施され、元首相（第4代）のマハティール・ビン・モハマド氏が率いる希望連盟（Pakatan Harapan）が、マレーシアが英国から独立した後これまで一貫して政権を維持し続けた国民戦線（Barisan Nasional）に対して劇的な勝利を収め、マレーシア史上初の政権交代が実現した。

マハティール氏は、同氏が第4代首相を務めた1981年から2003年まで、日本が古くから有している、集団の利益を重んじ、労働に対する倫理を保つ考え方に共鳴し、「ルックイースト政策」を提言し、実行した人物である。

マハティール氏は、政権獲得後の最初の外遊先として日本を選び、日本との外交関係・経済関係重視の姿勢を鮮明にしている。

また、2019年には総額2000億円のサムライ債（円建て債券）を発行する旨表明し、日本政府もこの支援を行うと言明している。

こうした良好な日本とマレーシアの関係の下、今後も日本からの投資が継続して行われると見込まれている。

マレーシアは、他の東南アジア諸国連合（Association of South East Asian Nations、以下「ASEAN」という。）加盟諸国の中では、一般に法制度が整備された国家と評価されている。一方で、以下でも述べるとおり、旧宗主国が英国であったことから広く英語が利用され多くの法令について英語版が存在しているとはいえ、公用語がマレー語であり、全ての規制が英語で表現されているわけではないことにも起因して、日系企業・在留邦人にとって全ての規制が明らかではなく、マレーシアに対する投資を行う際、また、マレーシアに投資を行い、マレーシア現地で事業を行う際、法規制の理解について困難をきたす場合があるのも事実である。

本調査業務は、このようなマレーシアの状況において、日系企業及び在留邦人が抱えている法的側面における困難について調査し、併せて日系企業が頻繁に直面する法規制の内容について説明し、法的側面からバックアップすることを目的としたものであり、本

報告書が、今後マレーシアに対して投資を行おうと企図する日系企業、及び、すでにマレーシアにおいて事業を行う日系企業の参考になり、また、今後海外での活躍を希望する日本法弁護士を中心とする日本法曹有資格者がマレーシアにおいて活躍するための一助となれば幸いである。

本調査業務遂行中、在マレーシアの日系諸機関、在マレーシア法曹有資格者、在マレーシア日系企業及び在留邦人の皆様、特に在マレーシア日本人商工会議所の皆様には多大なる協力をいただいた。

また、当職は、以下のマレーシアの現地法律事務所に 2018 年 8 月から本報告書提出までの期間在籍した。現地事務所の情報提供なしに本報告書、特に規制内容の報告部分については完成させることが困難であったと思われる。

現地法律事務所 Chooi & Company + Cheang & Ariff<sup>1</sup>

本調査業務の遂行及び本報告書の作成に対して協力を得た全ての方に感謝の意を表したい。

なお、本報告書のうちの後半部分に当職からの提言に関する部分があるが、この点は事実に関する点を除き、当職の個人的な見解であり、在籍した現地法律事務所とは何ら関わりのないものであることを付言する。

---

<sup>1</sup> <http://www.ccalaw.com/>

当初は Chooi & Company と Cheang & Ariff という別々の法律事務所であったが、2018 年 6 月に統合し、その結果在籍弁護士数が約 90 名となり、マレーシアを代表する総合法律事務所の 1 つとなった。

## 2024年3月改訂について

2020年初頭から蔓延した新型コロナウイルスの影響もあり、日系企業のマレーシアにおける事業停止及びマレーシアからの事業撤退が相次ぎ、マレーシアに居住する日本人も減少した<sup>2</sup>。しかし、同ウイルスの蔓延が沈静化に向かった2022年以降、マレーシアにおける日系企業の事業再開や、マレーシアへの日系企業の新規進出もみられている。

また、全世界的なESG（Environment、Social及びGovernance）やSDGs（Sustainable Development Goals）への意識の高まりから、マレーシアにおいてもESGやSDGsの考え方が反映された制度が整備されてきている。

そこで、本改訂では、ESGやSDGsの考え方が反映された制度を中心に、日系企業にとって関心が強いもの、影響が大きいと見られるものについて改訂を行った。

具体的には以下の項目について追記を行い、追記箇所には追記を行った旨記載している。

- 会社法改正案
- コーポレートガバナンスコードの改訂
- 改正労働法
- 反セクシャルハラスメント法
- コーポレートグリーンパワープログラム
- フランチャイズ法

---

<sup>2</sup>（海外在留邦人数調査統計 令和5年（2023年）10月1日現在）  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100436737.pdf>

## 第1 マレーシアの基礎情報

### 1. 名称・首都

マレーシア (Malaysia) は 13 の州によって構成される連邦立憲君主制国家であり、元首である国王は 13 州のうち 9 州に存在する州王・首長 (スルタン) の互選によって選出される。国王は 5 年の任期制であり、終身ではない。

首都はクアラルンプール (Kuala Lumpur) 首都特別市である。1990 年代以降、行政機能をクアラルンプール南方のプトラジャヤ (Putrajaya) 連邦直轄領に順次移転させている。

### 2. 歴史

マレーシアの主な歴史は、15 世紀のマラッカ王国の成立に遡る。

16 世紀にポルトガルが、17 世紀にオランダがそれぞれマラッカを占領した。

その後 18 世紀に、ペナンを含む現在のマレーシア北西部を統治していたクダ・スルタン国と現在のタイを統治していたシャムとの紛争を背景に、軍事力を有するイギリスの東インド会社がクダ・スルタン国からペナンを賃借し、東インド会社は現在の中国やインド地域からの移民を促進し、この時点から中国系・インド系の人々が現在のマレーシアに入植を開始した。

イギリスは、18 世紀末から 19 世紀前半にかけ、ペナン、マラッカ及びシンガポールを植民地とし、19 世紀後半にはマレー半島及びシンガポール島における植民地支配を確立した (イギリス領マラヤ、英領マレー)。

上記は 19 世紀後半までの、マレーシアのマレー半島側の歴史である。一方、ボルネオ島側では、19 世紀半ばにイギリス人ジェームズ・ブルックが建国したサラワク王国がブルネイから独立し、また、19 世紀後半にはイギリスの保護国として北ボルネオが成立した。

マレー半島及びボルネオ島の双方は太平洋戦争開戦後日本軍により占領され、同戦争終戦後、マレー半島側はイギリス植民地の集合体としてマラヤ連邦と称した。ボルネオ島側では、サラワク王国がイギリス領サラワクとなった。

1957 年、マラヤ連邦はイギリスから独立した。

1963 年、マラヤ連邦、イギリス保護国ボルネオ、イギリス領サラワク、及びシンガポールが統合し、マレーシアが成立した。

1965 年、マレーシアからシンガポールが独立し、現在のマレーシアに至る。



このように、マレーシアの歴史は、後述する人種分布や、マレー半島部とボルネオ島の法制度の違いに大きな影響を及ぼしている。

### 3. 地理・気候

マレーシアは、西側のマレー半島部分と東側のボルネオ島部分とで構成されており、ASEANの構成国であるシンガポール、タイ、インドネシア、ブルネイ、フィリピン、及びベトナムと陸地及び領海で接している。

気候は熱帯気候に属しており、1年が乾季と雨季に分かれている。

### 4. 人口・民族・宗教（2024年3月改訂）

マレーシアの人口は2022年時点のマレーシア統計局の集計で約3394万人である<sup>3</sup>。人口については、日本のそれと比べると約四分の一程度である一方で、国土については、日本の約9割程度を有している。このため、日本と比べると人口密度は非常に低い。

また、上記2で説明した歴史的経緯から、中華系・インド系の移民及びその子孫がいることがマレーシアの特徴であり、現在の民族分布は、

マレー系:	約70%
中華系:	約23%
インド系:	約6%
その他:	約1%

となっている<sup>4</sup>。

この人口比率については、これまでの間マレー系の比率の上昇、中華系及びインド系の低下の傾向が続いており、今後もこうした傾向が続くと見込まれている。

宗教については、イスラム教を国教としている。

一般的にはマレー系はイスラム教、中華系はキリスト教・仏教、インド系はヒンドゥー教を信仰しているとされているが、近時民族をまたぐ形での婚姻（例えばマレー系男性と中華系女性の婚姻）も増えており、必ずしも上記のように明確に分類されるわけではなくなっている。なお、国教がイスラム教であることもあり、一方がイスラム教徒、他方が他教徒の婚姻の場合、他教徒はイスラム教に改宗する必要がある。

<sup>3</sup> <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=MY>

<sup>4</sup> <https://www.statista.com/statistics/1017372/malaysia-breakdown-of-population-by-ethnicity/>

## 5. 言語・通貨・時間

公用語はマレー語（マレーシア語）であるとされるが、英語も準公用語とされているため、マレーシア国内では民族を超えて英語が広く利用されている。

通貨はマレーシアリングgitである。

標準時はマレー半島部・ボルネオ島部ともに日本標準時の1時間遅れた時間（UTC+8）が利用されており、シンガポール、香港、中華人民共和国などと同じである。

## 6. 主要産業

マレーシアは、第4代マハティール首相時代の「ルックイースト政策」により工業化に成功し、その主要産業は、電気機器を中心とした製造業、天然ゴム、パーム、木材を中心とした農林業、並びに、原油、ガス、及び錫を中心とした鉱業である。

## 7. 政治・選挙制度・行政区画

政治体制は、上記のとおり立憲君主制を採用しており、任期5年の実質的持ち回りのスルタン（州王）が元首である国王を務める。

議会制度は上院及び下院からなる二院制であり、上院議員の任期は3年、下院議員の任期は5年である。2018年5月9日の下院選挙において、1957年の独立以後一貫して政権を維持してきた国民戦線が敗北し、希望連盟が政権を獲得した。

上記のとおり、マレーシアは連邦制を採用しており、その連邦を採用する行政単位として13の州が存在する。

## 8. 在留邦人（2024年3月改訂）

外務省の海外在留邦人数調査統計 統計表一覧令和5年（2023年）版<sup>5</sup>によれば、令和5年（2023年）時点のマレーシアにおける在留邦人数は20,657人である。

---

<sup>5</sup> <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100436737.pdf>

るとされ、令和4年（2022年）の24,545人からは15.8%の減少、全世界では13番目に多い在留邦人数である。

マレーシアにおける在留邦人数は、新型コロナウイルスの流行前までは継続して毎年約3～4%ずつ増加していたが、その流行で減少が続いた。今後は新型コロナウイルス流行前と同様に増加傾向の回復が見込まれる。

## 第2 ビジネス関連法令

### 1. マレーシアにおけるビジネス関連法令の内容とその運用の実態

#### (1) 連邦憲法<sup>6</sup>

マレーシアは前述のとおり 13 の州から構成される連邦制の国家であり、連邦憲法とは別個に、各州がそれぞれの州憲法を有している。

連邦憲法は 1957 年 8 月 31 日に施行され、その後頻繁に改正がなされている。

連邦憲法の構成は以下のとおりである。連邦憲法の項目を見るだけでも日本国憲法との違いが明らかであり、日本国憲法に比して非常に具体的な規定が盛り込まれている点が特徴的である。

これは、

- 連邦制であること
- 歴史的経緯からサバ州、サラワク州は他の州とは別の取扱いがなされること
- 国王やスルタンに対する特別な取扱いがなされること

などに起因すると考えられる。

第1部 州、信仰及び連邦法

第2部 基本的自由

第3部 市民権

第4部 連邦

第5部 州

第6部 連邦と州の関係

第7部 財政規定

第8部 選挙

第9部 司法

第10部 公務

第11部 破壊活動、組織暴力、公衆に悪影響となる行動・犯罪に対応する特別権限  
及び非常事態権限

---

<sup>6</sup> [http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/FC/Federal%20Consti%20\(BI%20text\).pdf](http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/FC/Federal%20Consti%20(BI%20text).pdf)

- 第 12 部 一般規定及び雑則
- 第 12A 部 サバ州、サラワク州への追加的保護
- 第 13 部 暫定的・経過規定
- 第 14 部 統治者宗主権等の除外規定
- 第 15 部 国王及び統治者に対する訴訟

連邦憲法は多くの具体的規定があるものの、以下の規定が特徴的である。

- イスラム教を国教とする（同法 3 条）
- 市民の平等を規定する一方（同法 8 条）、ブミプトラに対して特別の地位を与える（同法 153 条）

## (2) 法律の適用範囲

上記第 1 の 2 「歴史」で述べたとおり、マレーシアの西側すなわちマレー半島部分と東側すなわちボルネオ島部分は、それぞれ異なる歴史を辿った経緯があり、適用される法律が異なる場合がある。

具体的には、労働関係法令についてみると、1955 年労働法（The Employment Act 1955）はマレーシア西側の半島部分でのみ適用され、ボルネオ島のサバ及びサラワクの各州については別途に条例が存在し、サバ及びサラワク各州所在の企業及び市民は上記条例に服することになる。

## (3) 財産法

上記第 1 の 2 「歴史」で述べたとおり、マレーシアは旧宗主国が英国であったことから、英国が採用する法体系である判例法体系をその法制度として採用しており、他の判例法体系を採用する多くの国家と同様、財産権に関して、日本のように民法といった形で 1 つの法律で包括的に規律しておらず、総則、物権及び債権といった区別をしていない。

なお、マレーシアにおいても民法（Civil Law Act 1956）と称する法律はあるものの、同法は一般的な内容を 29 条のみ規定しており、同法 3 条では、特に規定する法律が無い限り、英国、イングランドのコモンローを適用する旨規定している。

マレーシアでは、日本民法における第一編総則、第二編物権、第三編債権の規定内容に相当する法律として、以下の法律が存在する。

総則

時効法 (Limitation Act 1953)

物権編

不動産法 (National Land Code)

債権編

物品売買法 (Sale of Goods Act 1957)

契約法 (Contracts Act 1950<sup>7</sup>)

日本民法では債権編において、契約以外に事務管理、不当利得及び不法行為に関する規定が存在するものの、マレーシアではこれらの規定に関する法律は存在せず、コモンローにより定められている。

このうち、例えば時効法では、大要以下の点を規定している。

- 契約、不法行為、及びその他の行為に起因する権利に対する消滅時効は以下の行為がなされた時点から起算して6年とする（同法6条）。
  - 契約または不法行為に基づく行為
  - 誓約が実行される行為
  - 裁定・判断がなされる行為
  - 回収可能な金額を回収するための行為
- 賃貸借に関する権利に対する消滅時効も権利発生から6年間とする（同法20条）。
- 土地に関する権利に対する消滅時効は、当該権利発生時点から起算して12年とする（同法9条）。

基本的には、日本法でいう債権の消滅時効は6年、物権の消滅時効は12年と理解され、また、時効の起算点については個別に法律や判例の規定に従って解釈されることになる。

---

<sup>7</sup> <http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20136.pdf>

#### (4) 会社法

マレーシアでは、1955年に会社法が制定・施行され（The Companies Act 1955、以下「旧会社法」という。）、2016年に旧会社法が全面的に改正された（The Companies Act 2016 Act 777、以下単に「会社法」という。）。会社法は2017年1月31日に一部を除いて施行され、残部は2018年3月1日に施行された。

##### ア. 会社法の構成

会社法については、その施行後まだあまり年数も経過していないことから詳細を解説する文献が少ない。

本報告書でも会社法について詳細を説明することは避けるが、会社法の構成についても記載されている文献が見当たらないことから、ここでは、まず会社法の構成について記載する。

##### 第1章序文

##### 第2章会社の組成及び管理

- 第1節 会社の種類
- 第2節 設立及びその効果
- 第3節 子会社がその持株会社の株主となることに対する制限
- 第4節 会社の名称
- 第5節 会社の定款
- 第6節 会社形態の変更
- 第7節 一定の種類の人に適用される規定
- 第8節 登記上の事務所及び登記
- 第9節 文書の履行
- 第10節 年次報告提出義務

##### 第3章会社の運営

- 第1節 株式及び資本の維持管理
  - 第1款 株式資本
  - 第2款 株式証明書、所有権、譲渡及び移転
  - 第3款 支払能力証明書
  - 第4款 株主資本の減少
  - 第5款 会社株式の購入に関する当該会社による支援

第6款	配当
第7款	株式の大量保有
第8款	保管振替制度 - 株式譲渡のための記帳制度又は株券を不要とする制度
第9款	目論見書
第10款	社債
第11款	割当制限と事業開始
第2節	株主、取締役及び会社役職者
第1款	株主
第2款	取締役
第3款	取締役の義務と責任
第4款	秘書役
第3節	会計及び監査
第1款	財務諸表及び報告
第2款	監査役
第1目	非公開会社監査役に関する規定
第2目	公開会社監査役に関する規定
第3目	監査役に関する一般的規定
第4節	役職者及び監査役に対する補償及び保証
第5節	株主総会
第1款	株主総会及び決議
第2款	非公開会社の書面決議
第3款	株主総会における決議
第4款	株主総会通知
第5款	株主総会手続
第6款	委任状
第7款	種類株主総会
第8款	公開会社に対する追加要件
第9款	株主総会決議及び株主総会の記録
第6節	救済手段
第7節	担保権、和議及び再構成、並びに管財手続
第1款	担保権
第2款	和議及び再構成
第3款	管財人及び管財人兼経営者
第8節	企業救済メカニズム



第1款 会社による自主的な和解

第2款 司法による管理

#### 第4章 会社活動の停止

##### 第1節 自主的・強制的清算

第1款 序文

第2款 出資

第3款 自主的清算

第4款 株主による自主的清算

第5款 債権者による自主的清算

第6款 全ての自主的清算に適用される規定

第7款 裁判所による清算

第8款 裁判所による清算における清算人に関する規定

第9款 裁判所による清算における裁判所の一般的権限

##### 第2節 全ての清算に適用される規定

第1款 一般

第2款 証拠及び債権の順位

第3款 他の取引への影響

第4款 違反

##### 第3節 未登録の会社の清算

##### 第4節 登録抹消及び解散会社の資産管理

第1款 登録抹消

第2款 解散会社の資産管理

#### 第5章 雑則

##### 第1節 外国会社

##### 第2節 執行と制裁

第1款 本法の執行

第2款 一般的違反

##### 第3節 一般規定

##### 第4節 旧法の無効化と救済

#### イ. 会社法の内容

会社法では、旧会社法において合理的でないとされたものについて改正がなされている。旧会社法における規定と比較しつつ、変更された点をいくつか説明する。

#### (ア) 居住取締役の人数削減

旧会社法では、全ての会社は少なくとも2名の居住取締役<sup>8</sup>が必要とされていたところ、会社法では、居住取締役は1名で足りることとなった。

旧会社法下においては、人的資源の限界から居住取締役2名を確保することが難しく、やむなく名義貸しなどを利用する日系企業も少なくなかったのではないかと思われる。しかし、会社法下では、居住取締役は1名で足りることとなり、その他の取締役は、例えば日本に居住を有する者でも良いことから、人材の確保が容易となった。

この居住取締役の員数に関する会社法の規定は、居住取締役の員数につきあえて記載をした旧会社法下の定款を引き継いだという事情がない限り当然に適用される。居住取締役の員数につき、例えば2名以上とする等、旧会社法下の定款において明示的に記載がある場合には、定款変更・廃止の手続を経る必要がある。

#### (イ) 定款作成の自由化

旧会社法下では、定款（Memorandum of Association 及び Articles of Association）を作成することは法律上の要請であったが、会社法下では、会社が独自の定款（Constitution）を作成するかどうかは任意に決められることとなった。旧会社法下で作成した定款は、特に会社に変更しなければ会社法下での定款としてそのまま利用されることになるが、例えば、従前の定款に曖昧な内容がある場合で、法律記載の内容に従って会社を規律することを求める必要があるといった事情がある場合、定款を廃止することで規律内容が会社法記載内容と一致することになる。

この定款廃止の手続は、臨時株主総会（又は開催時期が合えば定時株主総会）における特殊決議によることになる。

ただし、定款の廃止については、確かに上記の利点はあるものの、例えば種類株を発行している会社は、会社法が各会社の種類株について個別具体的に規律していないことから、定款を廃止しても別途種類株を規律する規定が必要になること、従前定款で規律されていた内容を会社法において一覧できないため、規律内容を確認するために会社法の該当部分を逐一確認する必要

---

<sup>8</sup> マレーシアに居所がある、すなわち、生活の本拠とする取締役をいう。

があること、などから、定款を実際に廃止するかどうかはその必要性を十分に検討する必要がある。

#### (ウ) いわゆる一人会社の設立

旧会社法の下では、会社設立時に2名以上の株主が必要とされていたため、マレーシア企業を日系企業の完全子会社とするためには、まずは親会社以外の第三者（親会社の別の子会社等）にも株式を引き受けさせ、その後当該親会社が当該第三者から株式を譲り受けるという方法が採られていた。

会社法の下では、いわゆる一人会社の設立が認められ、株主が1名でも会社を設立することができるようになった。このため、日系企業は、完全子会社を設立することが可能になった。これにより迂遠な手続を回避し、マレーシア法人の設立コスト及び事業運営コストが削減されることになった。

#### (エ) 非公開会社における定時総会開催義務の免除

旧会社法下の法人は、定時株主総会を1暦年に1度開催することが必要とされていた。

一方、会社法の下では、非公開会社については定時株主総会の開催義務が免除されることになった。この趣旨は、非公開会社においては通常は株主と取締役が兼務されている場合が多く、株主に対する会社の情報開示の要請が強く働かないという点にあると考えられる。

一方で、財務的健全性を維持する要請は引き続き強いことから、定時株主総会を不開催とする会社でも、会計監査の実施と、その内容を含む年次報告書のマレーシア会社登記所への提出は免除されない。

#### (オ) 無額面株式の採用

旧会社法下では、会社が株式を発行する際には額面株式が発行されていた。額面株式は、株主の出資額が明確であるという点で一定の意味はあったものの、当該額面額は必ずしも株式価値を反映するものではないため、額面額の必要性は高くなかった。

そこで、会社法においては、会社の株式発行については無額面株式を発行することとした。

なお、日本では2001年（平成13年）商法改正により額面株式が廃止され、無額面株式のみ用いられることになっており、マレーシアは日本の同制度導入から約16年遅れて無額面株式が採用されることになった。

#### ウ. 会社情報の取得

会社法等により定め、又、政府に提出すべき情報等は、マレーシア会社登記所（The Companies Commission of Malaysia、以下「CCM」という。）の登記情報提供サービスを利用することでかなりの部分を取得することが可能である。

CCMは、2001年マレーシア会社登記所法（the Companies Commission of Malaysia Act 2001）により定められた組織である。

CCMの登録情報では、会社によって取得可能な情報の範囲が異なるものの、基本的には会社組織・許認可等に関する情報として以下の情報を得ることが可能である。

- 旧・現会社名（会社名の変更がある場合には変更日）
- 会社登録番号
- 会社設立日
- 法人の種類
- 法人の存続状態（清算していないか否か）
- 登録上及び事業上の会社所在地
- 事業の種類
- 発行済株式総数・総額（現金出資額・現物出資額が区別されて表示される、種類株を発行している会社であれば普通株式と区別されて表示される）
- 取締役及び秘書役の情報

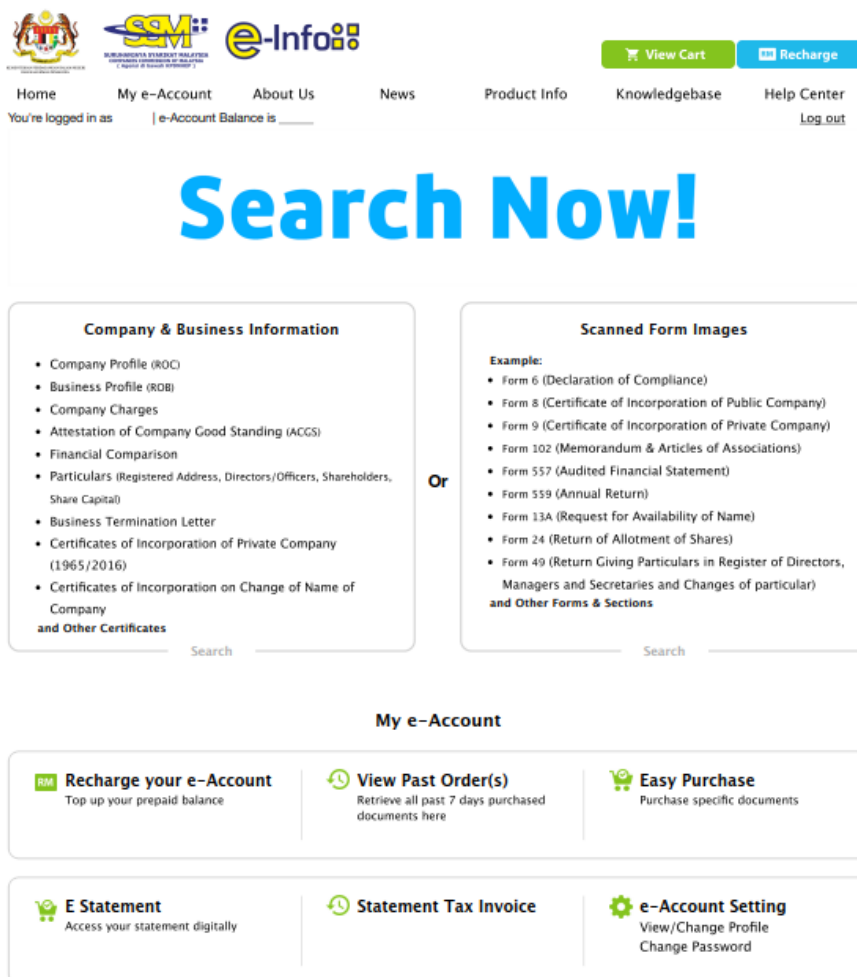
会社登記所登録情報は会社登記所の「e-Info<sup>9</sup>」というサービスを通じて取得することが可能である。なお、e-Infoは、登録自体は無料であるものの、情報の取得は有料である。

また、会社法上、マレーシア登記所に対して提出が原則として要求されている設立証書、財務諸表含む年次報告書、及び、株主総会議事録といった文書についても、CCMのe-Infoにおいて情報を取得することが可能である。

---

<sup>9</sup> <https://www.ssm-einfo.my/>

なお、旧会社法においては作成が必要的であるとされていた定款は、上記のとおり、会社法においては作成が任意となったため、定款を作成することとした会社についてのみ、CCM の e-Info において定款の情報を取得することが可能である。



(e-Info の冒頭画面)

## エ. 改正会社法（2024 年 3 月改訂にて追記）

本報告書 2024 年 3 月改訂版の公表時点では公布されていないが、会社法の改正が予定されている。2023 年会社法改正案（Companies (Amendment) Bill 2023<sup>10</sup>、以下「会社法改正案」といい、具体的な条項を説明する際には「改正会社法」という。）は、2023 年 11 月 28 日にマレーシア国会の下院で可決され

<sup>10</sup> 概要は以下を参照されたい。

[https://www.ssm.com.my/Pages/Publication/PDF%20Files/Annual%20Dialogue%202023%20-%20Companies%20\(Amendment\)%20Bill%202023.pdf](https://www.ssm.com.my/Pages/Publication/PDF%20Files/Annual%20Dialogue%202023%20-%20Companies%20(Amendment)%20Bill%202023.pdf)

た。会社法改正案は、今後、上院に上程され、可決されれば勅許を経て公布されることとなる。その後、会社法改正案は国内貿易・生計費大臣が官報公告し、所定の日に行われる。

会社法改正案は本報告書公表時点で公布・施行されていないが、その内容はほぼ確定していると考えられること、及び、2024 年中には施行されることが見込まれることから、本報告書 2024 年 3 月改訂版に記載する。

#### (ア) 改正会社法の概要

会社法改正案において会社法から変更されることとなる点は多岐にわたるが、特に、会社法改正案は、企業の受益所有権報告の枠組みを導入し、会社法における既存のスキーム・オブ・アレンジメントや、企業再生、企業救済メカニズムに関する規定を強化することを目的としている。

以下では日系企業を含む外国会社にとって関心が高いと思われる受益所有権報告について説明する。

#### (イ) 受益所有者の定義

会社法改正案では、会社法第 2 条の「受益者」の定義が改正され、(b)項が導入される予定である。具体的には、会社法においては「株式に関する受益者とは、株式の最終的な所有者を意味し、いかなるノミニーも含まない。」と規定されていたのみであったが、これが会社法改正案では(a)項とされ、(b)項として、「会社に関する受益者とは、会社を最終的に所有または支配する自然人を意味し、会社に対して最終的な実効支配を行使する者を含む。」とされる予定である。

このように受益所有者の定義が拡大されたことから、株主として記載されていない者も受益所有者に分類される可能性がある。

会社については、受益者は改正会社法第 60A 条に規定される者を意味するとされる。株式に関する受益所有者の既存の定義は、会社法第 2 条の定義の(a)号として維持される。

また、会社法改正案では、法第 2 章に新たに第 8A 部（第 60A 条～第 60E 条）が導入される。

#### (ウ) 会社の実質的所有者

改正会社法第 60A 条(1)は、同法第 2 条における「実質的所有者」の拡大された定義をさらに詳しく説明し、「会社を最終的に所有または支配する自然人であり、会社に対して最終的な実質的支配を行使する者を含む場合、その者は会社の実質的所有者である」と規定している。

同法第 60A 条(2)は、マレーシア会社委員会 (The Companies Commission of Malaysia) の登記官(A Registrar of the Companies Commission of Malaysia、以下「登記官」という。)に、会社の実質的所有者を特定するためのガイドラインを発行する権限を与えている。

#### (エ) 会社の受益者名簿

同法第 60B 条は、特に以下の要件を定めている。

同法第 60B 条(1)に基づき、全ての会社は会社の受益者名簿を保管する必要がある、その名簿には以下の情報が記録される。

- 会社の受益者である者の氏名、住所、国籍、身分証明書、及び通常の居住地
- その者が会社の受益権者となった日
- その者が会社の受益権所有者でなくなった日
- 登記官が要求するその他の情報

同法第 60B 条(10)では、上記の身分証明書という表現は、1959 年国民登録法 (The National Registration Act 1959) に基づき身分証明書を発行された者の場合は、身分証明書の番号を意味し、身分証明書を発行されていない者の場合は、パスポートの詳細または入手可能なその他の同様の身分証明の証拠を意味すると規定されている。

受益者名簿は、会社の登記事務所または登記官に通知されたマレーシア国内のその他の場所に保管されるとしている (同法第 60B 条(2))。

また、会社は、受益者名簿の記載事項に変更があった場合、その変更が受益者名簿に記録された日から 14 日以内に登記官に通知することが義務付けられている (同法第 60B 条(3)および第 60B 条(4))。

そして、会社の受益権者として受益者名簿に記録されたが、その後受益権者でなくなった者の情報は、その者が受益権者でなくなった日から7年間保持される（同法第60B条(5)）。

なお、受益者名簿に保管される情報の形式、方法および範囲、ならびに受益者名簿の記載事項に変更があった場合に登記官に提出される記載事項は、登記官が決定するとされている（同法第60B条(7)）。

#### (オ) 実質的所有者の確認義務

同法第60C条(1)は、株主が会社の受益権者であるか否かを会社に通知することとし、当該株主が会社の受益権者でない場合は、会社の受益権者であることを特定するのに十分な人物の氏名およびその他の詳細を会社に可能な限り通知するものとし、会社の株主に対して、受益権者を明確にする義務を課している。

また、同法第60C条(2)は、ある人物が会社の受益者であることを知っている、またはそう信じるに足る合理的な理由がある会社に対しては、その者が会社の受益権者であるか否か、または受益権者でない場合、他の者が会社の受益権者であることを知っているか、または信じるに足る合理的な根拠があるか否かを述べ、その者について知っている限りの詳細を提供すること、そして、同法第60B条(1)に基づいて要求されるその他の受益者情報を提供することを、当該人物に対して要求することを義務付けている。

そして、会社が、会社の実質的所有者である人物の身元を知っている、または知っていると思えるに足る合理的な根拠がある場合、同法第60C条(3)に基づき、他の人物が会社の受益所有者であることを知っているか、またはそう信じるに足る合理的な根拠があるかどうかを述べ、その人物が知っている範囲でその人物の情報を提供すること、そして、同法第60B条(1)に基づいて要求されるその他の受益者情報を提供することを、会社が当該株主または当該人物に対して要求することを義務付けている。

さらに、会社が、受益者名簿に記載された受益者の特定事項が誤っている可能性があると思えるに足る合理的な理由がある場合、会社は、同法第60C条(6)に基づき、その特定事項が正しいかどうかを確認し、正しくない場合は正しい特定事項を提供するよう、受益者に通知することが義務付けられている。



(カ) 通知に関する事項

同法第 60C 条(1)、同法第 60C 条(2)または同法第 60C 条(3)に基づき発行される会社の株主に対する通知は書面で行われ、通知を受けた株主は、通知で指定された合理的な時間および方法内に、通知に回答する必要がある。

また、同法第 60C 条(1)、同法第 60C 条(2)または同法第 60C 条(3)に基づき通知を受けた株主から情報を受領した会社は、同法第 60C 条(4)に基づき、情報を受領した日から 14 日以内に、当該情報を要求する通知が発行された日付と、当該者から受領した情報の詳細を受益者名簿に記録することが義務付けられている。

(キ) 違反

同法第 60C 条項(1)、同法第 60C 条(2)、同法第 60C 条項(3)、同法第 60C 条(4)、同法第 60C 条項(5)または同法第 60C 条(6)に違反する会社および全ての役員の実行は犯罪を構成する (同法第 60C 条(7))。

また、同法第 60C 条違反の場合、株主の当該行為は、当該情報が既に会社に存在していたことを証明しない限り、または情報提供の要求が軽薄または煩瑣な他の理由によるものであることを証明しない限り、犯罪を構成する (第 60C 条(8))。さらに、第 60C 条に基づき発行された通知に従うと称して、虚偽であることを知りながら、または無謀にも虚偽の陳述を行う行為もは犯罪を構成する (第 60C 条(9))。

(ク) 受益者による情報提供義務

同法第 60D 条(1)は、自分が会社の受益者であると信じるに足る理由がある者に対し、実務上可能な限り速やかに、自分が会社の受益者であることを会社に通知し、所定の情報を提供することを義務付けている。

会社の受益権者は、同法第 60D 条(2)により、受益者名簿に記載された事項に変更があった場合、会社に通知することが義務付けられている。

同法第 60D 条(3)は、会社の受益権者でなくなった者は、実務上可能な限り速やかに、その変更について、その変更が発生した日付と、その変更の詳細を会社に通知することを義務付けている。

(ケ) 年次報告書の記載事項

年次申告書に記載すべき情報を定めた会社法第 68 条第 3 項が改正され、受益者名簿に関する情報が記載されるか、受益者名簿が会社の登記事務所に保管されていない場合には、受益者名簿の保管所在地が記載されることとなる。

(コ) 外国会社

法第 5 章第 1 部の外国会社に関する要件は、改正会社法案においては以下のように改正される。

a. 登録のための追加情報

会社法第 562 条第 1 項に定める情報に加え、外国会社は、同法に基づく外国会社としての登録のため、受益者情報の提供が必要となる。

b. 外国会社の実質的所有権

改正会社法 573A 条により、会社法第 2 章第 8A 部の規定が外国会社にも適用されることとなる。

c. 外国会社の年次申告

外国会社の年次申告書に記載すべき情報を定めた会社法第 576 条第 2 項が改正され、受益者名簿に関する情報が記載されるか、受益者名簿が会社の登記事務所に保管されていない場合には、受益者名簿の保管所在地が記載されることとなる。

(5) コーポレートガバナンスコードの改訂（2024年3月改訂にて追記）

ア 改訂の概要

コーポレート・ガバナンス・コードは、2017年の前回改訂以来、2021年4月28日に更新された（The Malaysian Code on Corporate Governance 2021<sup>11</sup>、以下「MCCG 2021」といい、改訂前のコーポレート・ガバナンス・コードについては単に「MCCG」という。）。

MCCG 2021は、全世界的なESGの潮流を受け、以下のような世界的に認められた運用に焦点を当てている。

- 取締役会の方針と運用の強化
- 取締役会の監督機能の強化と企業戦略と経営における持続可能性の統合
- 特にコンプライアンスレベルの低い企業に対するベストプラクティスの採用

MCCG 2021は、コーポレート・ガバナンスの強化を通じて、取締役会が長期的な目線で困難を解決していくことを支援するものである。MCCG 2021のMCCGからの主な改正点は以下のとおりである。

イ 意思決定ポジションへの女性の参画

MCCGの時点から、上場企業の取締役会は少なくとも30%の女性取締役で構成されるべきものとされ、企業のジェンダー多様性に関する方針は上級管理職にまで及ぶようになっていた。

具体的には、2017年のMCCGでは、大企業の取締役会に30%の女性取締役を置くことを推奨しており、マレーシア証券委員会（The Securities Commission Malaysia、以下単に「証券委員会」という。）の目標は、2020年までに上場企業の女性取締役を最低30%にすることとされていた。

しかし、本報告書2023年改訂版作成時点では、上場企業上位100社の女性取締役比率は25%程度にとどまっている。女性の取締役会参画の進展を加速させるため、MCCG2021は、上場企業だけでなく、全企業の取締役会において30%の女性取締役を推奨している。

---

<sup>11</sup> <https://www.sc.com.my/api/documentms/download.ashx?id=239e5ea1-a258-4db8-a9e2-41c215bdb776>

SDGs の世界的な潮流から、ジェンダーの多様性が優秀な企業慣行の基軸の 1 つになる傾向を見せる中、既存の取締役や大株主の女性家族ということではなく、より多くの独立した女性取締役が任命されることが望まれている。

なお、上場会社は、上級管理職の性別の多様性に関する方針を年次報告書で開示することが義務付けられている。

#### ウ 独立取締役

在任期間 9 年を超える独立取締役の選任には二段階投票が必要とされることになった。

2017 年に MCGG において初めて導入された二段階議決権行使プロセスにより、株主と取締役会が、12 年の在任期間を超えて独立取締役を維持する決定を批判的に検討することを可能とし、また少数株主は、二段階議決権行使の段階でかかる決定について発言ができることとなった。

MCGG 2021 はまた、上場会社の取締役会に対して、独立取締役の在任期間を 9 年以内に制限し、それ以上の延長を禁止する方針を求める運用も推奨している。

#### エ 取締役報酬

MCGG 2021 では、各非業務執行取締役の報酬の承認決議は、1 つの決議にまとめるのではなく、個別に行うべきである、とされた。

その理由は、少数株主が取締役報酬についてより適切な発言権を持てるようにするためであるとしている。

#### オ 取締役会における政治家の活動等

経営陣と直接関係のある人物であり、現在活動中の政治家は、取締役会の議席を持つことが推奨されていない。

国際的なガバナンス基準に沿い、また、客観性と独立した判断を促進するという観点から、MCGG 2021 は、政治的活動を現在行っていると見られる人物を定義するだけでなく、現在活動中の政治家を上場会社の取締役に選任することを抑制している。

ただ、これはあくまでガイダンスであり、拘束力を持たないため、仮にある上場会社がこの規定に従わなかった場合、証券委員会がどのような対応をとるか、という点はまだ明らかではない。

#### カ 取締役会議長の兼任禁止

MCCG 2021 は、取締役会議長が監査委員会、指名委員会、報酬委員会の構成員となることを禁止する。これを禁止する理由は、取締役会議長の過度な影響力の行使を制限することを通じて、会社により良い監視機能を持たせ、客観的な観点を取り入れるためであると考えられる。

#### キ サステナビリティのリスクと機会

MCCG 2021 は、企業に対し、長期的な戦略と成功を支えるために、サステナビリティのリスクと機会に取り組むことを求めている。

近時、多くの機関投資家や上場企業が、全体的な事業戦略や持続可能性の基準において、ESG のリスク及び便益との関連性を優先して考慮するようになってきており、ガバナンスを効かせる観点から、取締役会の行動を規制するにあたっては、これらのリスクや便益を併せて考える必要がある。

MCCG 2021 は、企業が統合的かつ戦略的な方法により、持続可能性の問題に取り組むという、新たな意図する成果を導入した。この成果を達成するための運用方針は以下のとおりである。

- 企業戦略、事業計画、主要な行動計画、リスクマネジメントの策定と実施を含め、職務を遂行する際にサステナビリティへの配慮を考慮すること
- サステナビリティ戦略、優先事項、目標、および目標に対する実績が、社内外の利害関係人に確実に伝達されること
- 気候変動に関連するリスクと機会を含め、会社とその事業に関連するサステナビリティ問題を常に把握し、理解すること
- 取締役会と上級管理職の業績評価に、サステナビリティリスクと機会の管理を含めること

また、サステナビリティを戦略的に管理するため、経営陣の中にサステナビリティに特化した担当者を任命することを義務付ける制度もある。

## ク 株主総会

2017年版のMCCGにおいて規定されていた、多数の株主がいる会社や、遠隔地で株主総会を開催する会社の代わりに、議決権行使及び遠隔地参加のためのテクノロジーを活用する要件が、全ての上場会社に適用されるようになった。

MCCG 2021は、総会の実施、優良なサイバー運用、株主の権利、会社・議長・取締役会の責任など、総会に関するさらなる運用についても導入している。これは新型コロナウイルスが蔓延したことを契機に、バーチャルでの会議参加の必要性や重要性が増加したことによるものであると考えられる。

従前の運用を改訂し、新しい運用を導入することで、株主総会中に直面する重要な問題や不具合に対処するための企業の指針となるものとされる。

## ケ 有意義な情報開示の基準

従前のMCCGでは、コーポレート・ガバナンス報告書は、通常、似たような文言が使用され、MCCGに従って行われた特定の開示は、情報と明確性に欠けているという問題点が指摘されていた。

MCCG 2021においては、有意義な開示とは、取締役会や経営陣が有意義と考えるものだけでなく、株主を含むステークホルダーが有益で役に立つと感じるものでなければならないことが明確にされ、これが達成されたかどうかは、利害関係人が、会社の情報開示により、MCCG 2021の原則と慣行がどのように適用されたかを評価できるかどうか、が基準とされている。

## (6) 投資促進法

### ア. 法令の内容

マレーシアは、外国資本のマレーシアへの投資を促進するため、投資促進法（Promotion of Investment Act 1986）を制定し、同法に規定する要件を充足する企業は所得税制上の優遇を受けることができる。

同法に基づいて税制上の優遇を受けるための要件の概要は以下のとおりである。

#### 主な資格要件

- マレーシア資本が 60%以上、すなわち外国資本が 40%以下であること
- 投資を奨励する事業又は製品の製造に従事する会社であること

優遇措置の内容は、当該企業の生産開始から 5 年間、所得税の優遇を受けることができる。なお、この生産を開始した時点は、製造業の会社であれば製品の製造、非製造業であれば提供したサービスについて最初の請求書を発行した時点となる。

上記の資格要件を充足した場合、パイオニアステータスの取得及び税額免除措置を受けることが可能となる。

#### イ. 利用実態

上記のとおり、投資促進法に基づく優遇を受けるための資格要件として、マレーシア法人におけるマレーシア資本が 60%以上というものがある。

一般的に外国企業は、可能であれば 100%外国資本、最低でも過半数が外国資本で現地企業を設立することを望むのが通常であることから、投資促進法に基づく優遇措置は、特別な場合を除き、外国資本にとっては利用しにくいものとなっているのが実情である。

### (7) 競争法

#### ア. 法令の内容

マレーシアでは、2010 年競争法（Competition Act 2010）が 2012 年 1 月に施行されており、同法を適切に解釈するためのガイドラインが 2019 年時点で 6 つ制定されている<sup>12</sup>。

同法では、水平的協定（カルテル）、垂直的協定、及び、支配的地位の濫用が規制対象となっている。一方、日本では規制対象とされている企業結合については規制対象として明示されていない点が特徴的である。

---

<sup>12</sup> Guidelines on Complaints Procedures, Guidelines on Market Definition, Guidelines on Anti-competitive Agreements, Guidelines on Abuse of Dominant Position, Guidelines on Financial Penalties, 及び Guidelines on Leniency Regime の 6 つ

同法の執行機関は、競争委員会法（Competition Commission Act 2010）に基づいて組織される競争委員会であり、政府関係者、学識経験者及び業界関係者により構成される。

当該委員会の権限及び職務内容は多岐に亘り、競争法及びガイドラインの改定、官庁に対する助言、そして競争法の執行である。

2010年競争法はリニエンシーの制度についても規定しているが、制裁金が減額されるリニエンシーの申請者数が明文では明らかでない。

また、同法は国外適用についても規定されており、競争法違反行為がマレーシア国外で行われたとしても、当該行為がマレーシアにおける競争を阻害する場合には国外適用される、としている。

#### イ. 執行状況

競争委員会の審査により、競争法に違反する行為があるとの結論に至った場合、競争委員会は、当該違反行為をした会社に対して、違反行為の即時停止命令を下すことができる上に、その違反行為を停止するための対応をしよう求めることができる。これに加え、制裁として金銭的制裁や禁錮を命じることも可能である。なお、金銭的制裁の金額は、違反行為が行われた期間の当該行為者における全世界の売上高の10%が上限となるとされている。

競争委員会による競争法の執行状況については、競争委員会のウェブサイトで公表されている<sup>13</sup>。

同ウェブサイトによれば、調査の結果、競争法違反の事実が認められ、同法40条により制裁が課された例として以下の件数が挙げられている。

---

<sup>13</sup> <http://www.mycc.gov.my/legislation/case>



年	件数
2012	1
2013	0
2014	1
2015	2
2016	2
2017	0
2018	1
合計	7

また、同ウェブサイトによれば、調査の結果、競争法違反の事実がないことにより同法 39 条の通知がなされた例として以下の件数が挙げられている。

年	件数
2015	6
2016	1
2017	2
合計	9

上記のとおり、公表されている情報によれば、2012 年から 2018 年までの 7 年間で調査が行われた件数は合計 16 件である。この件数によれば、競争委員会は、競争法の執行について非常に活発であるといえることができる。

## (8) 汚職・贈収賄関係法令

### ア. 法令の内容

マレーシアの贈収賄規制に関する根拠法は、マレーシア腐敗防止委員会法 (Malaysian Anti-Corruption Commission Act 2009) である。なお、Malaysian Anti-Corruption Commission (Amendment) Act 2018 が 2020 年 6 月 1 日に施行されている。

## (ア) 規制対象

同法では、私人・公人に拘らず、他者による何らかの作為又は不作為の誘因又は見返りその他として、不正に賄賂を要求し、收受し、收受を約束し、供与し、供与を約束し又は申出する行為は違法である、としている（同法 16 条）。

また、公務員については、公務の作為又は不作為に係る贈収賄の供与、申込み、約束は違法であることが別途規定されている（同法 21 条）。

上記のとおり、同法は、私人に関する贈収賄も違法である旨規定されている点が特徴的である。

外国公務員に関する贈収賄についても規定があり、同法 22 条は、外国公務員等に対し、当該外国公務員等の国又は当該外国公務員等が公務を執行する国際的公共機関の活動又は決定に対する影響力の行使、職務の作為又は不作為、特定の者の利益となるような契約の締結又は不締結に対する、誘因又は見返りとして贈与を自ら又は仲介者を通じて供与し、申込み、約束する行為は違法である、としている。

## (イ) 接待・贈答などが許容されると考えられる場合

法律上、違法とされない接待・贈答などの例外規定は規定されておらず、たとえ少額・低価値の接待・贈答であっても、同法の適用を受けるのが原則である。

一方、1998 年公務に関する回状（the Service Circular No. 3 of 1998）によれば、接待・贈答などを公務員において拒絶することが困難と認められる場合には、当該公務員は贈答品を受け取ることができるが、その受領を所属部署の長に対し、所定の方式で報告しなければならない、とする。当該所属部署の長はその裁量により、贈答品を受けることを許可し、又は、当該贈答品の贈り主への返却を命令することができる。

また、接待については、当該接待が公務員の職務遂行について、接待を行った者に有利な形となるような影響を与えない場合で、かつ、当該接待を受けることが当該公務員の行動規範に抵触しない場合、こうした接待を受けることを認めている<sup>14</sup>。

---

<sup>14</sup> 贈答品の具体例とその対応・帰結については以下の URL を参照されたい。  
<https://www.sprm.gov.my/index.php/en/gift-enquiry>

## イ. 執行状況

マレーシア汚職防止委員会は、汚職の嫌疑により逮捕した人数を公式ウェブサイト<sup>15</sup>で公開しており、こうした活動状況に鑑みると、同委員会が汚職の取締りを積極的に行い、捜査・訴追していると考えられる。

2015年以降現在までの逮捕者数は以下のとおりである。毎年概ね900人前後の被疑者を逮捕している。

年	逮捕者数 (人)
2015	841
2016	939
2017	879
2018	894
2019 (2月まで)	154

2018年5月に発足したマハティール政権は、前政権であるナジブ政権における1MDB事件をはじめとする汚職疑惑を受け、汚職撲滅を公約として掲げていることから、今後もマレーシア汚職防止委員会の取締りは積極的に行われるものと見られる。

なお、贈収賄の捜査・訴追における基準については、汚職防止委員会法又はその規則では、贈収賄における最低額を規定していない。このため、同法に反して汚職の罪を犯したと推定される者についても、もし当該人物が汚職の意図を有している場合、賄賂の価値にかかわらず起訴するというのがマレーシア現地弁護士の一般的な見解である。

具体的な事案では、2016年12月には、押収されたバイクを取り戻すため警察官に200マレーシアリングgit (日本円で約5,500円)を支払ったために同法により訴追されたとしたニュースがあった。

## (9) 知的財産法

### ア. 法令の内容

マレーシアは知的財産権に関する法制度を広く整備されている。具体的には、以下の主な法律及びその下位規則が整備されている。

<sup>15</sup> <https://www.sprm.gov.my/index.php/en/enforcement/statistics-on-arrests>

- 1976 年商標法 (Trade Marks Act 1976)
- 1983 年特許法 (Patents Act 1983)
- 1987 年著作権法 (Copyright Act 1987)
- 1996 年工業意匠法 (Industrial Designs Act 1996)
- 2000 年地理的表示法 (Geographical Indications Act 2000)
- 2000 年集積回路レイアウトデザイン法 (Layout-Designs of Integrated Circuits Act 2000)
- 2004 年植物新品種保護法 (Protection of New Plant Varieties Act 2004)
- 2011 年取引表示法 (Trade Descriptions Act 2011)

各法律の詳細な内容については割愛するが、内容についても一通りの規定は網羅されているといえることができる。

例えば、職務発明に関する取扱いについては、1983 年特許法 20 条に規定があり、使用者及び発明者（従業員）の雇用契約に別途定める規定がない限り、特許を受ける権利は使用者に帰属すると規定する（同条 1 項、2 項）。

なお、同条 1 項は以下の 2 点について規定している。

1. 職務発明に関する基本的な立場として、雇用契約において特段の規定がない限り、雇用契約に基づく発明者（従業員）の労働の範囲内で生まれた発明については使用者が権利を有すること。
2. 発明の価値が使用者及び発明者（従業員）双方における合理的な予想を超えて高くなった場合で、かつ当該事態に対して雇用契約において特段の規定がない場合、裁判所により発明者（従業員）に対する報償が決められること。

また、同条 2 項は以下の 2 点について規定している。

1. 雇用契約上、発明者（従業員）が発明活動に従事することとされていない場合でも、当該発明者（従業員）が、使用者の保有するデータや手段により発明をした場合、当該発明に基づく権利は、雇用契約において特段の規定がない限り使用者が権利を有すること。
2. 発明者（従業員）が報償を受け取ることができる場合で、かつ、雇用契約において特段の規定がない場合には、裁判所が、発明者（従業員）の給与、発明の経済的価値、及び発明に起因してもたらされた使用者の利益を勘案して決められること。

マレーシアの知的財産法制は、他の先進国における知的財産法制と比べると改善が必要であると指摘されることも多いが、上記の職務発明に関する規定など、必要な規定については一応網羅されていると考えることができる。

## イ. 知的財産権の確認方法

こうした法律に基づいて政府に登録された知的財産権については、2002年マレーシア知的財産公社法（Intellectual Property Corporation of Malaysia Act 2002）に基づいて設立されたマレーシア知的財産公社（MyIPO）のウェブサイト（注10）において広く公開されており、容易に情報を取得することができる。

例えば、商標について、マレーシアにおいても店舗数の拡大を続けており、マレーシア人にとっても馴染みのある「AEON」という語句についての商標登録について検索すると、以下のような結果となる。

The screenshot shows the MyIPO Malaysia Trademark Database search results for the brand 'AEON'. The search criteria are: Text: 'e.g. wipo OR ompi, \*ntel\*, ompi-', Holder: 'e.g. \*world intell\*', wipo-', Goods/Services: 'e.g. footwear, comput\*'. The search results are displayed in a table with columns: Brand, Status, Relevan, Holder, Number, Reg. Date, App. Date, Nice Cl., and Image. The results show three registered trademarks for 'AEON' by 'AEON KABUSHIKI KAISHA also trading as AEON CO., LTD.' with registration numbers 2014063296, 2014063293, and 2014063297, all registered on 2014-09-08. The table also includes a 'FILTER BY' section with counts for Registered (172), Appealed (2), Examined (0), Filed (9), Opposed (0), and Published (1).

Brand	Status	Relevan	Holder	Number	Reg. Date	App. Date	Nice Cl.	Image
AEON	Registered	10	AEON KABUSHIKI KAISHA also trading as AEON CO., LTD.	2014063296	2018-07-03	2014-09-08	25	
AEON	Registered	10	AEON KABUSHIKI KAISHA also trading as AEON CO., LTD.	2014063293	2018-06-28	2014-09-08	24	
AEON	Registered	10	AEON KABUSHIKI KAISHA also trading as AEON CO., LTD.	2014063297	2017-12-22	2014-09-08	26	

検索結果では、登録件数、登録者、登録番号、登録された商標イメージといった情報を得ることが可能である。

## ウ. 執行状況

マレーシアは他の多くの ASEAN 諸国と同様、まだ海賊品・模倣品が流通しており、都市部には海賊品・模倣品を商品として取り扱う商店が集合するビルが存在するなど、未だ知的財産権に関する国民の意識が高いとはいえない状況にある<sup>16</sup>。

知的財産権保護のための上記各法執行の機関は、マレーシア国内取引・協同組合・消費者庁（Ministry of Domestic Trade, Cooperative and Consumerism、以下「MDTCC」という。）であり、同庁は知的財産権侵害に関する調査権限を有している。

また、医薬品、たばこ、文房具、インク・カートリッジ、映画、音楽及びソフトウェアなど、知的財産権が関連する各分野において、各種協会が設立・運営されるなど、官民が協働して知的財産権保護に向けた活動がなされている。

近時、法律事務所に対し、「MDTCC による、Microsoft Office 等のオフィスソフトウェアの海賊版に関する立入調査があったが、この立入調査は合法なのか？」という相談が複数寄せられている。上記のとおり、MDTCC は、オフィスソフトウェアに関する知的財産権、具体的には著作権に関する調査権限を有しており、MDTCC は、マレーシアの都市部だけでなく、地方都市でもこうした調査を活発化させている様子が伺える。

## (10) 労働法

### ア. 法令の内容

マレーシアでは、以下の法律をはじめとして様々な労務関係の法令が定められている。

- 1955 年労働法（The Employment Act 1955）
- 1967 年労使関係法（The Industrial Relations Act 1967）

<sup>16</sup> なお、模倣品対策の状況については 2013 年 3 月 JETRO 作成にかかる「模倣対策マニュアル マレーシア編」を参照されたい。

<http://www.globalipdb.inpit.go.jp/jpowp/wp-content/uploads/2013/09/77fdc37d8ef122e0cfbe833538551e68.pdf>

- 1969 年労働者社会保障法 (Employees' Social Security Act 1969)
- 1991 年労働者準備基金法 (Employees Provident Fund Act 1991)
- 1994 年職業上の健康と安全に関する法律 (Occupational Safety and Health Act 1994)
- 2012 年最少退職年齢法 (Minimum Retirement Age Act 2012)

上記のとおり、1955 年労働法はマレーシアの半島部分にのみ適用され、ボルネオ島部分に所在するサバ州とサラワク州については 1950 年サバ州労働条例 (The Labour Ordinance 1950) 及び 1952 年サラワク州労働条例 (The Labour Ordinance 1952) がそれぞれ適用される。

マレーシアはコモンローを採用する国であるため、上記をはじめとする法令に規定されない部分については裁判所による判断により確定されることになる。

なお、労働者の中でも、1955 年労働法の適用を受ける労働者とそうでない労働者に区別される点は留意が必要である。

1955 年労働法における労働者は以下のとおり規定されている。

- 職業に関係なく、月給 2,000 リンギットを超えない雇用契約を締結した者
- 賃金額に関係なく、以下の内容の雇用契約を締結した者
  - 単純肉体労働
  - 機械駆動車の作業・メンテナンス
  - 単純肉体労働者の監督に従事
  - マレーシア船籍の船舶業務
  - メイド

上記に該当する労働者については 1955 年労働法の保護を受け、それ以外の労働者については、原則として、使用者との間で締結される雇用契約に基づいて労使関係が規律されることになる。

例外的に、1955 年労働法のうち、産休については全女性労働者に対して、セクシャルハラスメントに関する規定は全労働者に対してそれぞれ適用される。

## イ. 解雇に関する規制内容

一般的には、マレーシアの労働関係法制は労働者保護に傾いていると言われているが、これは、以下で説明する解雇に関する規制に起因すると考えられる。

まず、マレーシアでは、使用者が労働者を解雇する際、労働者は雇用契約における契約終了条項に常に依拠することができる一方、雇用者は依拠とすることができないとされており、また、絶対的契約終了条項（雇用契約終了条項が雇用契約に記載されている限り、その条項に従いさえすれば労働者を解雇できるとするもの）は無効とされている。

そして、使用者が労働者を解雇する場合、「正当事由」（Just Cause or/and Excuse）が必要であるとされており、その要素は以下の3つである。

- 違法・不正行為（Misconduct）
- 能力不足（Poor Performance）
- 余剰人員であること（Redundancy）

解雇に関する紛争は1967年労使関係法において規定される労使関係裁判所によって判断されることになり、解雇が不当であると判断された場合、労働者の採りうる選択肢は2つあり、1つは復職、もう1つは未払賃金及び/又は保証金の支払である。一般的には後者が選択される。この賃金には手当やボーナスも含むとされている。

上記のとおり、マレーシアにおいては労働者の解雇に際しては制限があり、不当解雇と扱われないよう、細心の注意が必要となる。

## ウ. 定年の取扱い

マレーシアでは、2012年最少退職年齢法が2013年1月1日に施行されるまでは定年に関する法律が存在せず、一般的には男性55歳、女性50歳を定年とする例が多かったものの、各企業により取扱いが異なっていた。

上記法律が制定されたことにより、定年は男女とも60歳未満とすることができないとされている。

マレーシアも今後高齢化社会を迎えることが見込まれていることから、この最少退職年齢についても法改正により今後引き上げられていく可能性が高い。



## エ. 労働法の改正（2024年3月改訂にて追記）

2022年改正労働法（Employment (Amendment) Act 2022。以下「改正労働法」という。）及び2022年別紙1改正のための労働法政令（Employment (Amendment of First Schedule) Order 2022。以下「改正令」という。）は、ともに2023年1月1日に施行された。

改正労働法及び改正令により1955年労働法（以下では「旧労働法」という。）に加えられた変更点は多岐にわたるが、大要以下のとおりである。

### （ア）見習い契約

見習い契約は、従来2年以上の書面による契約と定義されていたが、改正労働法では、最低6か月、最高24か月の契約期間を課とするものとされることになった。

### （イ）不完全月給の計算

1か月に満たない期間（例えば、月の初日以降に雇用を開始した場合、月末前に雇用が終了した場合、無給休暇を取得した場合、又は、国務に関する法律に従った休暇を取得した場合等）の賃金の計算には、以下の計算式が適用される。

$$[ \text{月給 (特定期間の日数)} \times \text{賃金対象期間の対象日数} ]$$

改正労働法において、特定期間の日数の計算方法については説明されておらず、また、月給は分母を26日として、ある月に従業員が働くべき日数を計算している。

### （ウ）労働請負業者

元請業者又は下請業者に従業員を供給する労働請負業者は、元請・下請業者との間で書面による契約を締結する必要がある、当該契約又は当該契約に関連するその他の関連文書を閲覧できる状態にすることが義務付けられる。当該文書を閲覧に供しないことは犯罪であるとされ、仮に起訴さ

れ、有罪判決を受けた場合、当該労働請負業者は 50,000 リンギット以下の罰金に処せられることになる。

#### (エ) 妊娠・出産

改正労働法は、妊娠及び出産に関して以下を規定している。

- 有給産休期間は 98 日（旧労働法では 60 日）。
- 女性従業員は、雇用主の同意があれば、出産手当金の受給資格の有無にかかわらず、登録医により復職可能であると証明された場合、出産休暇中いつでも仕事を開始することができる。
- 女性従業員が妊娠している場合、又は、妊娠に起因する疾病に罹患している場合、雇用主は以下を理由とする場合を除き、雇用を終了させること、または雇用終了通知を与えることができない。
  - 故意の勤務契約条件違反
  - 非行
  - 雇用主の事業閉鎖
- 雇用主は、女性従業員の解雇が妊娠又は妊娠に起因する疾病を理由とするものではないことを証明する責任を負う。

改正労働法では、「妊娠に起因する疾病」とは何かについて詳しく説明・定義しておらず、又、そのような疾病が身体的な事由に限定されるのか、妊娠に起因する精神的な健康障害も含まれるのかについて明らかにしていない。

#### (オ) 労働時間

従業員の労働時間の上限は、改正労働法において、旧労働法における週 48 時間から週 45 時間に変更された。

#### (カ) 男性の出産休暇

改正労働法では、既婚の男性従業員には、1 回の出産につき連続 7 日間の有給出産休暇が与えられることとされている（配偶者の人数に関係なく、最高 5 回までという回数制限がある）。

ただ、本権利を行使するためには条件があり、男性従業員が出産休暇開始直前の少なくとも12か月間、同一の雇用主に雇用されており、配偶者の妊娠を出産予定日から少なくとも30日前、又は出産後できるだけ早い時期に雇用主に通知していることが条件とされている。

(キ) 病気休暇および入院休暇

改正労働法では、旧労働法第60F条の但書きが削除され、従業員は入院が必要な場合は60日間の有給病気休暇を取得することができ、また、入院が必要でない場合は14から22日間の有給病気休暇（日数は勤続年数の長短による。）を取得できることとなった。上記但書きは元来、入院が必要な場合の有給病気休暇を60日に制限していたが、従業員が取得できる暦年の有給病気休暇の合計日数（すなわち、入院の場合と入院しない場合の両方）が合計で60日を超えないことを条件としている。

(ク) 外国人従業員の雇用

雇用主は、外国人従業員を雇用する前に、事前に労働局長官（Director General）の承認を得る必要がある。この承認を怠ると犯罪となり、起訴され有罪判決を受けた場合、雇用主は100,000リングギット以下の罰金もしくは5年以下の懲役、またはその両方が科される。旧労働法下においては、雇用主が外国人従業員を雇用してから14日以内に、その詳細情報を労働局長官に提出することだけが義務付けられていたことから、届出制から許可制に変更となった形となる。

(ケ) フレックスタイム制

従業員は雇用主に対し、勤務時間、勤務日数又は勤務場所を変更するフレックス勤務を書面で申請することができる。雇用主は申請書を受け取ってから60日以内に、申請に対する承認または拒否を当該従業員に書面で通知する必要がある。

従業員からのフレックス勤務の申請を拒否した雇用主は、拒否した理由を通知において明記する必要がある。ただし、雇用主による拒否やその決定理由に対して異議を申し立てる規定は存在しない。

## (コ) 差別

労働局長官は、雇用における差別に関連する事項に関して、従業員とその雇用主との間の紛争を調査し、決定することができ、またその決定に従い、命令を下すことができる。雇用主が労働局長官の命令に従わない場合、この不作為が犯罪となり、起訴され有罪判決を受けた場合、50,000 リンギットを超えない罰金に処される。雇用主による継続的な違反がある場合、雇用主は有罪判決後も違反が継続するごとに1日1,000 リンギットを超えない罰金に処せられる。

一方で、「差別」については改正労働法上明確に定義されておらず、また、差別自体は犯罪ともされていないところ、改正労働法においては、雇用主と被雇用者の間の紛争が雇用における差別に関連していると労働局長官が認めた場合でも、労働局長官が与えることができる具体的な救済措置を規定していない。

なお、改正労働法上の本規定は、雇用関係が締結された後の差別にのみ適用され、雇用拒否や非雇用の根拠としての差別には対処していないことに留意する必要がある。

## (サ) セクシャルハラスメントに関する犯罪

セクシャルハラスメントに関する苦情を調査しなかった場合などに雇用主が支払うべき罰金が、旧労働法下の10,000 リンギットから、改正労働法下では50,000 リンギットに引き上げられる。

また、改正労働法においては、雇用主は、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、常時、雇用場所に目立つように掲示することが義務付けられる。通達に関する規定はまだ明らかになっていない。

## (シ) 従業員への支払いに関する裁判所命令

雇用主が、改正労働法に基づき従業員に支払われるべき賃金やその他の支払に関する違反行為に基づいて起訴され、有罪判決を受けた場合、裁判所は、当該雇用主に対し、当該違反行為に関連して従業員に支払われるべき金員の支払を命じることができる。

雇用主が当該命令に従わない場合、裁判所は、従業員の申立てにより、当該支払のために雇用主の財産を差し押さえ、財産を処分することがで

き、または、刑事訴訟法に規定される罰金により、雇用主の財産を差し押さえる令状を発行する権限を有する。

(ス) 強制労働

雇用主が従業員を脅し、欺き、強制的に活動、奉仕、労働をさせ、その活動、奉仕、労働が行われる場所や地域を越えて従業員が移動することを妨げることは犯罪とされ、強制労働や拘束労働は違法とされる。雇用主が起訴され、有罪判決を受けた場合、雇用主は 100,000 リンギットを超えない罰金もしくは 2 年以下の懲役、またはその両方が科される。

(セ) 処罰規定

改正労働法第 99A 条により、違反した場合の罰金の最高金額が、旧労働法上の 10,000 リンギットから、改正労働法において 50,000 リンギットに引き上げられた。また、同条により、改正令のうち、罰則が明記されていない規定に違反した場合には罰金の制裁が課されることになるが、この場合の罰金の最高金額も 50,000 リンギットとされた。

(ソ) 従業員及び雇用者の関係の推定

改正労働法では、同法に基づく犯罪の訴訟手続においては、一定の関係にある者について雇用主であると推定される。詳細は改正労働法別表 1 を参照されたい。

(タ) 事務局長の管轄

改正労働法においては、従業員の給与上限の制限なく、労働局長官により、従業員と雇用者の間のあらゆる紛争を調査し、決定することを認めている。旧労働法においては、労働局長官は、従業員の賃金が 5,000 リンギットを超えない場合に限り、従業員と雇用者の間の苦情を調査することができる」とされていた。

## (11) 反セクシャルハラスメント法（2024年3月改訂にて追記）

### ア. 法律の概要

マレーシア議会は、2022年8月11日、2022年反セクシャルハラスメント法（Anti-Sexual Harassment Act 2022。以下「セクハラ防止法」といい、セクシャルハラスメントは単に「セクハラ」という。）を可決し、2023年3月28日、同法のうちいくつかの規定が施行され、残りの規定は段階的に施行されるものとされている。

セクハラはESGのS（Social）に関連する点として、これまで必ずしも意識が高いとはいえなかった新興国においても意識が高まってきており、マレーシア政府としても、労働法とは異なる、個別の法令として整備したものと考えられる

### イ. セクハラの変義・目的

セクハラ防止法においてセクハラが定義されている。すなわち、セクハラとは、言語、非言語、視覚的、身振り手振り、物理的等、いかなる形態であるかを問わず性的な性質を持つ、人が望まない行為であり、合理的にみて攻撃的又は屈辱的であるか、人の幸福に対する脅威であるもの、としている。

また、セクハラ防止法を制定する目的は以下のとおりとされている。

- セクハラを受けた者の救済権を規定すること
- 反セクハラ法廷を設置すること
- セクハラに対する認識を促進すること

### ウ. セクハラ防止法と労働法

セクハラ防止法が施行される以前から、セクハラについては改正労働法において対応する規定が設けられていた。ただ、改正労働法に基づくセクハラ規定は、企業の職場におけるセクハラ、具体的には、

- 従業員による他の従業員に対するセクハラ
- 従業員による雇用主に対するセクハラ

- 雇用主による従業員に対するセクハラ

のみを対象としており、雇用主に対する規定については以下のとおりである。

- セクハラに関する被害の申告があり、この被害の調査を怠った場合、雇用主は、50,000 リンギットの罰金を支払う。
- 雇用主は、セクハラに関する認識を高めるための通知を、常時、雇用場所に目立つように掲示することが義務付けられる。

上記のとおり、改正労働法において規律されるのは雇用者及び被用者の関係のみであり、雇用関係を外れた日常生活でのセクハラについて明確に規律する規定は存在していなかった。

セクハラ防止法は、労働法において規律されない人的関係におけるセクハラ、つまり、日常生活のあらゆる場面でのセクハラを受けた者に対して救済の権利を与えるものであるといえる。

一方で、セクハラ防止法は、雇用におけるセクハラについて明確に規律する旨規定してはいないものの、セクハラ防止法が雇用分野において適用されないとも規定しておらず、雇用関係にセクハラ防止法の適用があり、雇用関係にも影響を与える可能性があることから、セクハラ防止法の適用範囲については引き続き動向を注視することが望ましい。

## エ. 施行状況

冒頭で述べたとおり、反セクハラ法は全ての規定が一律に 2023 年 1 月 1 日に施行されたわけではなく、段階的に施行されている。

同日、反セクハラ法の第 1 条（略称と施行）、第 2 条（解釈）、第 24 条（管理者）、第 25 条（管理者の役割と権限）及び第 26 条（規則制定権限）が施行された。

24 条では、女性・家族・地域社会開発省事務次官がセクハラ防止管理者であるとしている。

25 条の管理者の役割と権限についての規定では、セクハラ防止や啓発に関する政策の策定、ガイドラインの発行、その活動の推進等が含まれるとされる。

26条において、同省大臣は、セクハラ防止裁判所に関して必要な規則を作成する権限を有するとしている。

## (12) 個人情報保護法

### ア. 法令の内容

マレーシアでは、2010年に2010年個人情報保護法（Personal Data Protection Act 2010。以下「PDPA」という。）が成立し、2013年11月15日から施行されている。

PDPAでは、保護されるべき個人情報が4条で定義されており、商取引に関連するものに限定されている。このため、PDPAにおいて保護されるべき情報は、単なる個人的な情報ではなく、商取引に関連する個人情報に限定されることになる。

このため、クラブ活動などで作成される名簿などは商取引に関連するものではないと考えられることから、この個人情報に該当しないと考えられる一方、企業が行うアンケートなどは一般に商用目的で利用されると考えられることから、PDPAにおいて保護されるべき個人情報に該当すると考えることができる。PDPAが適用される対象者は、商取引に関する個人情報を処理する者及び当該処理を管理する者、とされている。

また、個人情報保護に関する7つの基本原則が5条に規定されており、同条以下の規定はこの基本原則に基づいて規定されている。

各原則の詳細は割愛するが、具体的には、一般原則（同法6条）、通知・選択原則（同法7条）、開示原則（同法8条）、秘密保護原則（同法9条）、保持原則（同法10条）、情報の完全性・一貫性原則（同法11条）、及び、アクセス原則（同法12条）が規定されている。

さらに、各国の個人情報保護法においては、個人情報の国外移転を制限する規定が設けられている場合が多く、PDPAにおいても個人情報の国外移転については原則禁止している（同法129条）。



この国外移転の原則禁止の規定は、例えば日系企業のマレーシア子会社が収集した個人情報に PDPA の適用を受ける場合、当該情報を親会社が共有しようとする場合などに問題となりうる。

この国外移転は、情報主体が同意した場合や、情報処理者と情報主体との間の契約履行に必要な場合など、情報主体が認める場合や訴訟手続において必要な場合等公権力の行使に関わる場合、または、個人情報保護委員会が指定する国・地域に移転する場合に認められる。

個人情報保護委員会が指定する国・地域については、2017 年にパブリックコメントが募集されており、その対象として日本も挙げられているが、2019 年の本調査報告書初版作成時点では指定をする手続は進んでいない。

#### イ. 執行状況

上記アのとおり、PDPA が施行されてから 5 年余りしか経過していないため、PDPA 違反についての摘発については、2019 年の本調査報告書初版作成時点で 5 件しか公表されていない。

公表されている摘発事例は以下のとおりである<sup>17</sup>。特定の会社名や具体的な処分内容は明示されていない。

---

<sup>17</sup> <http://www.pdp.gov.my/index.php/en/pusat-media/berita/989-pengguna-data-yang-telah-dikenakan-tindakan-di-bawah-akta-perindungan-data-peribadi-2010-akta-709>

年	業界	違反内容	処分内容
2017	ホテル	PDPA16条4項: 登録認証を欠くデータ処理 PDPA5条2項: 対象者の同意のない個人情報の処理	以下のいずれか <ul style="list-style-type: none"> <li>合計 20,000 リンギット以下の罰金（各違反について 10,000 リンギット以下）</li> <li>8ヶ月の収監</li> </ul>
	教育	PDPA16条4項: 登録認証を欠くデータ処理	以下のいずれか <ul style="list-style-type: none"> <li>10,000 リンギット以下の罰金</li> <li>3ヶ月の収監</li> </ul>
	人材紹介	PDPA16条4項: 登録認証を欠くデータ処理	10,000 リンギット以下の罰金
	教育	PDPA16条4項: 登録認証を欠くデータ処理	10,000 リンギット以下の過料
2018	人材紹介	PDPA16条4項: 登録認証を欠くデータ処理	10,000 リンギット以下の罰金

上記の5件は、ホテル業に関して1件、教育業及び人材紹介業に関してそれぞれ2件ずつとなっている。いずれの業種も従業員の個人情報のみならず、顧客の個人情報を多く扱う業種であることから、今後もこうした多くの個人情報を扱う業種については、PDPA違反についての取締りが実施される可能性が高い。

加えて、今後は、時の経過に伴ってPDPAが広く社会に認知されるようになると、単に従業員の個人情報を取り扱うのみであるといった業種についても違反の取締りが実施される可能性がある。

## (13) 内部通報者保護

### ア. 法令の内容

マレーシアでは、内部通報者保護法（Whistleblower Protection Act 2010）が2010年に制定・施行されている。

同法の趣旨は、企業内の腐敗及び不正行為の防止にあり、同法に基づいて企業は内部通報者保護制度を整備することになるが、現在のところ、全ての会社が内部通報保護制度を整備することまでは義務とされていない。

一方で、全世界的なコンプライアンス意識の高まりの中、マレーシアでもコンプライアンスの観点から内部通報者保護制度を整備する会社も増えている。

同法では、主に以下の規定が設けられている。

- 公益通報者の身元情報や通報された内容については秘密が守られ、当該通報に基づく訴訟の継続中であっても、何人に対しても秘密が開示されない（同法7（1）（a）条）。
- 公益通報者は、通報の結果、いかなる民事的、刑事的、又は懲罰的責任を負わされない（同法7（1）（b）条）。
- 公益通報者の関係者も保護の対象となる（同法7（3）条）。

上記規定を遵守するため、内部通報者保護制度の運用にあたっては、同法に従い、通報者に不利益が生じないように留意する必要がある。

上記のとおり、同法は、会社が通報者を保護する社内規則を定める義務を課しているわけではないものの、実務上は、通報制度の円滑な運用のために、内部通報に関する社内規則（Whistleblowing Policy）を設けるのが一般的である。

### イ. 実施状況

上記アのとおり、会社が同法に基づいて内部通報者保護制度を整備する義務を負っているわけではない。

また、内部通報者保護に関する制度の整備状況に関する調査報告なども見当たらないことから、マレーシア企業全体のうち、どの程度の企業が内部通報者保護制度の整備を行っているのか、という点は明らかではない。

しかし、日本ではすでに2006年に公益通報者保護法が施行されていることを受けて、マレーシア所在の日系企業の中でも内部通報保護制度を整備する会社が増加している傾向がある。

#### (14) コーポレートグリーンパワープログラム (2024年3月改訂にて追記)

##### ア. 制度の概要

マレーシア政府は、2022年、コーポレートグリーンパワープログラム (Corporate Green Power Programme、以下「CGPP」という。) について、2023年に期間限定で運用を行う旨公表した<sup>18</sup>。

CGPPを説明するためには、Corporate Power Purchase Agreement (企業間電力購入契約=コーポレートPPA)、特にバーチャルPPAに関する説明が必要になるため、CGPPの説明の前提として、コーポレートPPAの概略とメリットについても説明する。

##### イ. コーポレートPPAとは

コーポレートPPAは、再生可能エネルギー等の発電を行う発電事業者と電力の需要家との間で締結される、電力の企業間売買契約のことで、この用語は広く世界中で使われている。

米国や日本のように、電力会社が電力小売りを独占していない国では、このコーポレートPPAを締結することは問題なく認められるが、官営電力会社を送配電と電力小売りを独占している国では、発電事業者と需要家の間にはこうした官営電力会社が必然的に介在することになり、原則としてコーポレートPPAを締結することができない。

---

<sup>18</sup> 2022年に公表されたCGPPの申請期限は2023年12月31日とされており、本報告書が公表される時点では終了していると考えられるが、発電事業者及び需要家からの要望等により延長又は再開される可能性があり、またESGのE (Environment、環境) に関する重要な制度であるため、本報告書でも記載する。

マレーシアでは、国営電力会社である **Tenaga Nasional Berhad**（テナガ・ナショナル＝**TNB**）が半島部の、**TNB** の子会社である **Sabah Electricity Sdn. Bhd.**（サバ・エレクトリシティ＝**SESB**）がサバ州の、サラワク州の州営企業である **Sarawak Energy Berhad**（サラワク・エナジー＝**SEB**）がサラワク州の電力小売りをそれぞれ独占している。このため、マレーシアでは、原則として、発電事業者と需要家との間でコーポレート **PPA** を締結することは認められない。この例外となるのが **CGPP** となる。

なお、インドネシアやベトナムなども国営企業が電力小売りを独占しており、制度が別途設けられない限り、原則としてコーポレート **PPA** を締結することができない。

#### ウ. コーポレート **PPA** 締結のメリット

需要家がコーポレート **PPA** を締結するメリットは幾つかあると考えられるが、大きなものとして

- 経済的であること
- 予測可能性が高まること
- 環境価値を取得できること

ということが挙げられる。

##### (ア)経済性と予測可能性

コーポレート **PPA** は、相当程度長期間の契約として締結される（通常は20年程度）。この間、電力の購入価格は原則として固定される。このため、電力支出の予想が可能になり、収益予測を立てやすくなる。これに対し、需要家が通常の小売価格に基づいて購入する場合、小売価格は一定ではないため、需要家は電力支出を長期にわたり予測することが難しくなる。

##### (イ)環境価値

再生可能エネルギーの電力を対象としたコーポレート **PPA** の場合、発電事業者から需要家に対して環境価値が移転する、つまり需要家が環境価値を取得できる点がメリットとして挙げられる。

環境価値とは、発電に際して、二酸化炭素を排出しないことを価値として認めたものをいう。なお、環境価値は証書として取り扱われ、環境価値が移転する場合、この証書が取引される。

環境について高い問題意識を持つ企業や、RE100<sup>19</sup>加盟企業及び同企業と取引関係にある企業は、環境価値を積極的に取得する活動を行っており、むしろ環境価値の取得をコーポレート PPA 締結の主要目的としている場合も多いのではないかと考えられる。

## エ. フィジカル PPA とバーチャル PPA

コーポレート PPA は、フィジカル PPA とバーチャル PPA に大別されることから、以下説明する。

### (ア)フィジカル PPA

フィジカル PPA の契約関係では、「フィジカル (物理的な)」の名の通り、発電事業者から需要家に対して実際に電力と環境価値が供給されることになる。

フィジカル PPA の簡単なスキーム図<sup>20</sup>は以下のとおりである。



- ① 発電事業者と電力の購入者間で再エネ電力の売買に関する契約を締結。
- ② 電力の購入者は、再エネ電力の託送供給に関する契約を電力会社 (送配電事業者等) と締結。託送料金等の供給に係る費用を支払い。
- ③ 発電事業者は発電した電力と環境価値をセットで供給。供給実績に応じて電力の購入者は購入代金を発電事業者へ支払い。

<sup>19</sup> RE100 (アールイー100) は、「Renewable Energy 100% (再生可能エネルギー100%)」を略したもので、企業が事業活動で使用する電力を全て再エネでまかなうことを目指す国際的な取組みをいい、アップルやマイクロソフトといった世界的企業が加盟している。2023年9月時点でマレーシア企業の加盟はないものの、80社以上の日本企業が参加している。

<sup>20</sup> 環境省のウェブサイトから引用

<https://www.env.go.jp/earth/off-site%20corporate.pdf>

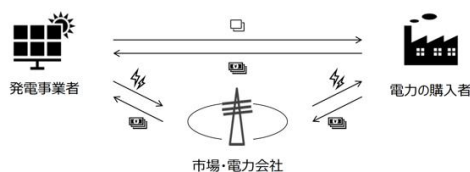
## (イ)バーチャル PPA

バーチャル PPA の契約関係では、発電事業者から需要家に対して供給されるものは環境価値のみとなる。

電力については発電事業者と需要家の間で直接取引はなく、発電事業者は、電力会社に対して電力受給契約に基づいて電力を売却し（日本などのように電力取引市場において電力取引ができる場合には当該市場において電力を売却し、又は、小売業者に電力を売却し）、需要家は電力会社（日本などのように電力小売業者がいる場合には当該小売業者）から、電力需給契約に基づいて購入する。

上記のとおり、バーチャル PPA の下では発電事業者から需要家に対して追加的な電力供給はない一方で、電力供給契約自体は発電事業者と需要家の間で締結されるため、電力供給を目的とする PPA が「バーチャル（仮想の）」である、とされることになる。

バーチャル PPA の簡単なスキーム図<sup>21</sup>は以下のとおりである。



- ① 発電事業者と電力の購入者間で再生電力の価格及び再生電力の売買に関する契約を締結。
- ② 発電事業者は発電した電力を市場又は電力会社へ市場価格等で供給し、売電収入を獲得。
- ③ 発電事業者と電力の購入者は、合意した価格と②の市場価格等の差金を精算し、再生電力証書を電力の購入者へ移転。
- ④ 電力の購入者は市場又は電力会社から通常通りに電力を購入。

マレーシアでは国営企業であるテナガ・ナショナル（TNB）が送配電と電力小売りを独占していることから、電力を取引対象とするフィジカル PPA を制度上用いることができない。このため、CGPP の下では必然的にバーチャル PPA を用いることになる。

CGPP のスキーム図<sup>22</sup>は以下のとおりで、発電事業者から需要家に対して供給されるのは環境価値であり、需要家から発電事業者に対しては

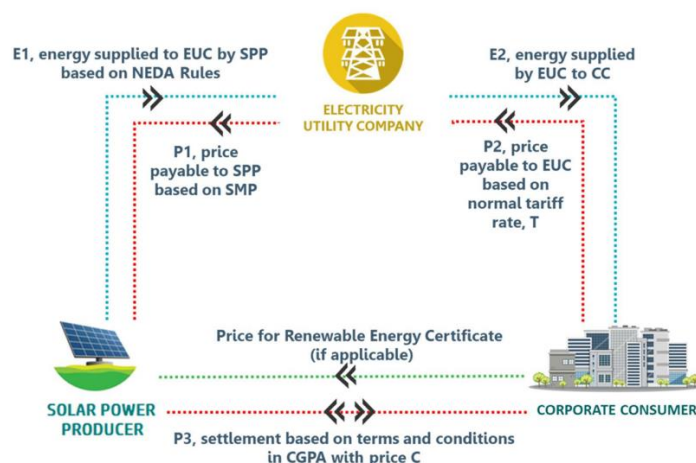
<sup>21</sup> 環境省のウェブサイトから引用

<https://www.env.go.jp/earth/off-site%20corporate.pdf>

<sup>22</sup> マレーシアエネルギー委員会のウェブサイトから引用

[https://www.st.gov.my/contents/2023/CGPP/August%202023/Information\\_Guide\\_For\\_Corporate\\_Green\\_Power\\_Programme\\_\(For\\_Solar\\_PV\\_Plant\)\\_April\\_2023ii.pdf](https://www.st.gov.my/contents/2023/CGPP/August%202023/Information_Guide_For_Corporate_Green_Power_Programme_(For_Solar_PV_Plant)_April_2023ii.pdf)

「Price for Renewable Energy Certificate」（再エネ証書の対価）のみが支払われ、両者の間では新たな電力の授受がないことから、まさにバーチャル PPA のスキームが利用されていることがわかる。



#### オ. CGPP の目的

CGPP の目的は、端的にいえば「再生可能エネルギー利用の促進」である。

マレーシア政府は、これまで、固定価格買取制度、ネットエネルギーメータリング等といった制度を整備し、すでに再生可能エネルギー容量が全体の発電容量の 20%とする、という目標は達成済みである。

マレーシア政府は、マレーシア国内においてさらなる再生可能エネルギー発電とその利用を拡大させるために、マレーシア企業や外国企業に再生可能エネルギーの導入を促すべく、バーチャル PPA の仕組みを利用した CGPP の導入を期間を限定しつつも決定した。

#### カ. CGPP の概要

エネルギー委員会（Energy Commssion）は、CGPP の実施をエネルギー天然資源省から受託しており、基本的にエネルギー委員会が CGPP を所管する。

CGPP の下では、需要家は、TNB との間で通常の電力需給契約を締結し、発電事業者は TNB との間で通常の電力受給契約を締結する<sup>23</sup>。

<sup>23</sup> なお、需要家と TNB の間の契約は電力需給契約、発電事業者と TNB との間の契約は電力受給契約といい、発音は同じであるものの漢字が異なる。



加えて、需要家は、太陽光発電事業者が発電した電力の消費者として、企業間再生可能エネルギー契約（Corporate Renewable Energy Agreements、以下「CREA」という。）を締結する。当該契約が上記のバーチャルPPAと同内容の契約ということになる。すなわち、太陽光発電によって生み出された再生可能エネルギーを、相互に合意した条件と価格体系の下で仮想的に売買することになる。

CGPPの枠組みを利用した場合、太陽光発電事業者は、2025年までに太陽光発電所を稼働させる必要があるとされている。

なお、CGPPを利用したCREAの最大容量は、同制度発足当時である2022年当時は600MWが予定されていたが、2023年3月に200MWの容量が追加され、合計800MWが最大利用容量とされた。

また、今回のCGPPにおいては、対象となるエネルギー源は太陽光に限定されていたが、仕組みの上では特に太陽光に限定されるものではないことから、今後CGPPが延長・再開された場合、対象となるエネルギー源が風力、水力、及びバイオマス等に拡大される可能性もある。

#### キ. CGPPと既存の制度との関係

CGPPは、マレーシアにおいてこれまでに整備されてきた様々な法令、市場メカニズム、システム、原則、料金体系、及び発電・小売事業者の技術的なガイドラインといった、様々な制度や慣行をもとに成り立つものとなる。

CGPPは、こうした現行制度や慣行を変更することなく、現行の料金体系に影響を与えることなく、さらに、他の消費者に不当な経済的影響を与えることなく、既存の制度や慣行の下で実施されるものとなる。

具体的な例として、以下の法令等に依拠することになる。

- 1990年電気供給法（The Electricity Supply Act 1990）
- 1994年電気供給規則（The Electricity Supply Regulations 1994）
- 1990年ライセンシー供給規則(The Licensee Supply Regulations 1990)
- シングル・バイヤー・マーケット（半島マレーシア）のガイドライン（The Guidelines for Single Buyer Market (Peninsular Malaysia)）
- 新強化発送電取決めのためのガイドライン（The Guidelines for New Enhanced Dispatch Arrangement;）
- 半島マレーシアのインセンティブに基づく規制の下での電気料金決定に関する

るガイドライン(The Guidelines on Electricity Tariff Determination Under Incentive Based Regulation (IBR) For Peninsular Malaysia;)

- 半島マレーシアの送電網規定 (The Grid Code for Peninsular Malaysia)
- 2017 年半島マレーシア、サバ及びラブアンの改正配電規定 (The Distribution Code for Peninsular Malaysia, Sabah and F.T. Labuan (Amendment) 2017)

#### ク. 発電事業者の留意事項

CGPP を利用して発電事業を行う場合、CGPP がバーチャル PPA の仕組みを用いていることから、仮に発電事業者が発電を行わなくても、契約上の債務不履行の問題が生じるとしても、需要家が電気を利用できなくなる、という事態に陥ることは、理論上はない。

しかし、エネルギー委員会は、発電事業者が、需要家の需要が常に満たされ、供給が確実かつ信頼できるものであることを保証しなければならない、としている。つまり、同委員会は、太陽光発電によって発生する電力が日照量等に大きく左右されることから、発電事業者の発電設備は、需要家の需要を常に満たし、安定的に供給できるよう、十分な発電源と電力供給設備を確保することを発電事業者に対して求めている。

一方で、発電事業者の太陽光発電所が十分な容量の蓄電池を備えている場合はこの限りではない、としてもいる。

今後 CGPP が再開された場合に CGPP に参加することを検討している企業は上記の点留意する必要がある。

### (15) フランチャイズ法 (2024 年 3 月改訂にて追記)

#### ア. 制度の概要

1998 年フランチャイズ法 (以下「旧フランチャイズ法」という。) は、2020 年 3 月 6 日に改正法 (以下「新フランチャイズ法」という。) が公布され、2022 年 4 月 28 日に施行された。

日系企業がフランチャイズの形態でマレーシアに進出する場合もあることから、新フランチャイズ法において旧フランチャイズ法から変更された点を中心に説明する。

新フランチャイズ法における旧フランチャイズ法からの変更点は、大きく以下の6点である。

#### イ. 外国フランチャイザーの登録義務

外国フランチャイザーは、マレーシアにおいて、（マレーシア国内のフランチャイジー候補等に対して）フランチャイズの申し出ができるようになる前に、新フランチャイズ法第54条に基づく承認取得の要件に加え、同第6条に基づき、フランチャイズ登録機関（以下「登録機関」という。）への登録が必要となった。なお、経過規定により、新フランチャイズ法施行前に旧フランチャイズ法第54条に基づく承認を得ている外国フランチャイザーは、新フランチャイズ法第6条に基づく登録を行ったものとみなされる。

改正法以前は、外国フランチャイザーは、マレーシアにおけるフランチャイジーとのフランチャイズ契約の締結を進める前に、旧フランチャイズ法第54条に基づき、登録機関の承認を得る必要があるのみで、旧フランチャイズ法第6条の登録は要求されていなかった（国内フランチャイザーは、フランチャイズ契約を締結する前に、旧フランチャイズ法第6条に基づきフランチャイズ登録を行う必要があった。）。

旧フランチャイズ法のもとでは、国内フランチャイザーのみが、旧フランチャイズ法第6条の登録が必要とされており、この手続が不要となる分、外国フランチャイザーは、マレーシアにおいてフランチャイズ契約締結に向けた手続が簡略されていたといえる。

新フランチャイズ法の下では、国内フランチャイザーと外国フランチャイザーの、第6条に関する差異を撤廃し、国内フランチャイザー及び外国フランチャイザーは、新フランチャイズ法第6条及び第54条の両方を遵守することが義務付けられている。

現在、国内フランチャイザー及び海外フランチャイザーのいずれも、同じオンライン申請書に記入し、新フランチャイズ法第7条に規定されているフランチャイズ開示書類とその他の書類を提出し、フランチャイズ登録を行う必要がある。その他の提出書類には、オペレーションマニュアル、トレーニングマニュアル、最新の監査済み決算書のコピー、その他フランチャイズ登録機関が要求する追加書類が含まれる。

従来、外国フランチャイザーは、旧フランチャイズ法第6条に基づくより厳しい要件を課されていなかったため、国内フランチャイザーよりも有利であったことを考慮すると、新フランチャイズ法が施行されたことにより、国内フランチャイザーと外国フランチャイザーとの間に公平な競争がもたらされることが期待される。

#### ウ. フランチャイジーの登録

フランチャイジーは、フランチャイズ契約に基づいてマレーシア国内で事業を開始する前に、新フランチャイズ法第6A条および第6B条に基づき、登録機関において登録を受ける必要がある。旧フランチャイズ法の下では、フランチャイジーが登録を受けなかった場合に関する規定が存在しなかったが、新フランチャイズ法の下で、第6A条および6B条に新たな規定が盛り込まれることとなり、フランチャイジーが登録機関から登録を取得しなかった場合、新フランチャイズ法第39条の一般罰則規定は、フランチャイズ登録簿への登録を怠ったフランチャイジーにも適用されることとなった。

この点に関する改正は、フランチャイズを所管する国内取引・生活費省（Ministry of Domestic Trade and Cost of Living）による、マレーシアにおいて活動する未登録フランチャイジーへの取締り強化の姿勢が表れているものと考えられる。

#### エ. フランチャイズ登録の期間

旧フランチャイズ法第10条では、登録機関がフランチャイザーに対し、フランチャイズ登録の一時停止、終了、取消を命じる書面を発行しない限り、フランチャイズ登録は引き続き有効であると規定されていた。すなわち、フランチャイズ登録は、登録機関により一時停止、終了又は抹消されない限り、期間の定めなく無期限に存続し、更新等別段の手続は不要であった。

一方、新フランチャイズ法の下では、2022年フランチャイズ規則（登録の有効期間に関する規定）に基づき、登録の有効期間は5年間とされ、5年毎に更新する必要がある。また、新フランチャイズ法では、フランチャイザーは、当該登録の有効期間満了後30日以内に、所定の手数料を支払うことにより、フランチャイズ登録の更新を申請できるとされている。

#### オ. フランチャイズ登録の表示

フランチャイザーとフランチャイジーは、新フランチャイズ法に基づき、フランチャイズ登録を事業所の目立つ場所に掲示することが義務付けられることとなった。

この掲示を怠った場合、新フランチャイズ法第 39 条の罰則の適用を受ける法律違反とされる。

これは、国内取引・生活費省の執行官による、フランチャイザー及びフランチャイジーがコンプライアンスを遵守しているかどうかの監視を容易にするために規定されたと考えられる。

#### カ. フランチャイズ契約の要件

旧フランチャイズ法第 18 条は、フランチャイズ契約において必須となる条項について規定しており、当該条項が盛り込まれていない契約書は無効であるとしていた（旧フランチャイズ法第 18 条第 3 項）。

新フランチャイズ法においては、フランチャイズ契約において必須となる条項を規定しているが、旧フランチャイズ法第 18 条第 3 項が削除されたことにより、これら必須の条項がない場合でも無効とはせず、当該規定の違反に対しては、一般的な罰則規定が適用されるとすることで対処されることとなった（新フランチャイズ法第 18 条第 6 項）。

なお、新フランチャイズ法第 18 条第 2 項において、フランチャイズ契約に規定されるべき必須の条項は以下のとおりである。

- フランチャイズの対象となる製品および事業の名称と説明
- フランチャイジーに与えられる地域的な権利
- フランチャイジーに課されるフランチャイズ料、プロモーション料、ロイヤルティまたは関連する支払がある場合にはその種類
- フランチャイザーの義務
- フランチャイジーの義務
- フランチャイズの登録前又は登録後の、商標又はその他の知的財産を使用するフランチャイジーの権利
- フランチャイジーがフランチャイズに基づく権利を譲渡できる条件
- (同条第(4)項に定める)クーリングオフ期間に関する規定

- フランチャイズにおいて使用される、フランチャイザーが所有または関連する商標又はその他の知的財産に関する規定
- フランチャイズ契約がマスターフランチャイジーに関連する場合、フランチャイザーの身元およびマスターフランチャイジーがフランチャイザーから取得した権利
- フランチャイザーが提供する支援の種類と内容
- フランチャイズの期間、フランチャイズ契約の更新および延長の条件
- フランチャイズ契約の終了又は失効の効果

上記のとおり、日本のフランチャイザー含む外国フランチャイザーは、新フランチャイズ法の施行により、旧フランチャイズ法の下では行う必要がなかった第6条の登録機関への手続を行う必要があることになった。

新フランチャイズ法下では、旧フランチャイズ法と比べてフランチャイズを実施する際の規制がより多くなったことから、外国フランチャイザーとしては、手続面や費用の面で、フランチャイズ形態でのマレーシア進出は困難となったのではないかと考えられる。

そこで、例えば、マレーシアの事業者にある程度事業の裁量を認めることが許容できるといった条件が満たされる場合、日系企業は、新フランチャイズ法により規律されるフランチャイズ契約ではなく、マレーシアの事業者との間でライセンス契約を締結することによりマレーシアでの事業展開を行うという方法も選択肢となるものと考えられる。

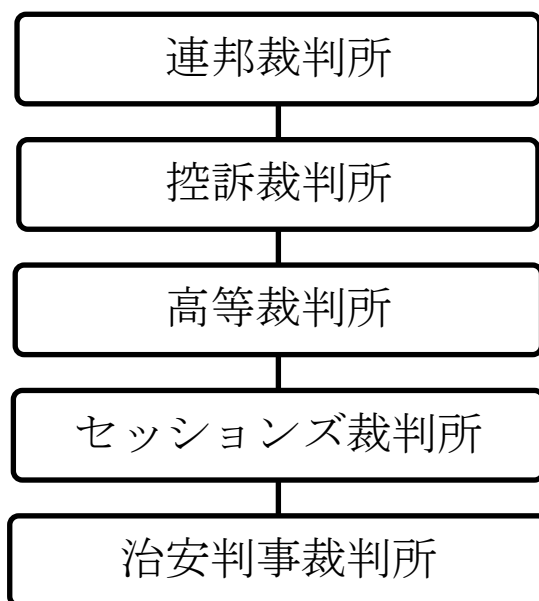
## 2. 民商事紛争解決制度及び運用の実態

### (1) 民事裁判制度<sup>24</sup>

上記第1の2 歴史の点でも述べたとおり、マレーシアはかつて英国の植民地であり、現在も英連邦の一員であることから、コモンローを採用しており、かつ、マレーシア固有の事情に応じた個別の制度が採用されていることを除けば、他の英連邦と比べてもコモンローの制度を多く採用しているといわれている。

コモンローの法体系においては、成文法から明らかでない部分については、民事裁判の結果としての判例の蓄積によって規律されることになるため、民事裁判制度が整備されている点は非常に重要であるといえることができる。

マレーシアの普通裁判所の構造は以下のとおりである。



上記普通裁判所とは別に、イスラム法（シャリーア）その他の属人的な法律を適用する属人裁判所がある。

<sup>24</sup> マレーシアの裁判制度については、「アジア諸国の司法改革」JETRO アジア経済研究所において非常に詳細に説明されている。

[https://ir.ide.go.jp/?action=repository\\_uri&item\\_id=30283&file\\_id=26&file\\_no=1](https://ir.ide.go.jp/?action=repository_uri&item_id=30283&file_id=26&file_no=1)

また、上記第 2.1 (10) の労働法の点で記載した労使関係裁判所については、特殊な裁判所として位置づけられており、上記普通裁判所の系統とは別個の裁判所として扱われる。

裁判手続及び結果については公開されており、すでに個別の事件番号等詳細情報を得ている場合には、法律事務所・弁護士に依頼し、裁判所の訴訟情報取得サービス「e-Service<sup>25</sup>」を用いて情報を取得することが可能である。訴訟記録等の取得については有料であるものの、訴訟の期日に関する情報等、アカウントログインが不要な情報については誰でも無料で取得が可能である。

e-Service では、個別の事件番号を把握している限り、終結案件だけではなく、係属中案件に関する情報についても取得することが可能である。

また、事件に関する情報が事前に必要になるものの、事件を管轄する裁判所に直接赴き、必要な手続と費用の支払を経て事件情報を取得することが可能である。

(裁判所の e-Filing System の検索画面)



<sup>25</sup> <https://efs.kehakiman.gov.my/EFSWeb/>



マレーシアは、コモンローを採用していることから、裁判手続が国民の権利に直接関わっており、一般的に裁判手続に対する信頼が高い。

このため、契約書等において紛争解決条項を設ける際、特殊な内容の合意でない限り、以下に述べる仲裁手続ではなく、裁判手続を選択することがほとんどである。

また、言語については、近時は国語であるマレー語の使用率が高いとされているものの、英語も使用されているといった状況である。

## (2) 外国判決について

日本を含む外国の裁判所において下された判決をマレーシア国内において執行できるか否かについては、1958年判決相互執行法（Reciprocal Enforcement of Judgment Act 1958）の規定に従うことになる。

同法によれば、以下の国における判決は、裁判所に対して登録を行うことによりマレーシア国内で執行することが可能であるとするが、日本が含まれていない。

- 英国
- 香港
- シンガポール
- ニュージーランド
- スリランカ
- インド（一部地域を除く）
- ブルネイ

このため、同法に従う限り、日本の裁判所による判決は、同法に基づいてマレーシア国内で執行することができず、当事者は、マレーシア国内の裁判所で判決を受けることが必要になると考えられる。

### (3) 調停手続

マレーシアでは、2012年調停法（The Mediation Act 2012）が2012年に施行されており、調停が裁判外紛争解決手段として用いられている。

調停手続を行うマレーシア調停センター（Malaysian Mediation Centre）は、マレーシア弁護士会（Bar Council Malaysia）内に設置されている。

紛争当事者が調停手続において合意に至った場合、当事者間で拘束力のある合意書が締結されることになり（同法13条、14条1項）、その後と同じ紛争内容について同じ当事者間で裁判手続が開始された場合、当該合意書は判決と同じ役割を果たすものとして当該裁判所に記録されることになる（同法14条2項）。

### (4) 仲裁手続

仲裁手続も裁判外紛争解決手段として用いられる。

マレーシアでは、2005年に2005年仲裁法（The Arbitration Act 2005）が施行され、また、2018年には、2011年の改正に続く2度目の改正がなされ、2018年改正仲裁法（The Arbitration (Amendment) (No. 2) Act 2018）が施行されている。

マレーシアの仲裁機関は、2018年まではクアラルンプール地域仲裁センター（Kuala Lumpur Regional Centre for Arbitration）と称していたが、同年に組織変更を行い、アジアの仲裁地の中心的な役割を果たすことを企図してか、アジア国際仲裁センター（Asian International Arbitration Centre、以下「AIAC」という。）と改称し、現在アジアの仲裁機関として多く利用されている香港及びシンガポールの仲裁機関と仲裁件数を競おうとする姿勢を鮮明に打ち出している。

AIACが公表<sup>26</sup>しているように、マレーシアにおける仲裁件数は増加傾向にあるといえる。

マレーシアは外国仲裁判断の承認執行に関する条約、いわゆるニューヨーク条約を批准しており、マレーシアにおける外国仲裁判断の承認・執行手続については、2005年仲裁法38条1項に規定されているため、同条項に従って外国仲裁判断はマレーシアにおいて承認・執行される。

---

<sup>26</sup> <https://www.aiac.world/wp-content/uploads/2018/CIPAA%20Report%202018.pdf>

### 第3 日系企業・在留邦人が直面する法的問題の実態及びこれに対する対応の在り方

当職は、本調査業務遂行中、在マレーシアの日系企業及び在留邦人がどのような法的問題に直面し、また、直面した問題に対してどのような対応を採っているのかについて、日系企業、在留邦人、日本法曹有資格者、日系諸機関、マレーシア弁護士会に対し、主に在マレーシア日本人商工会の協力を得ながら、アンケートを実施し、また、ヒアリングの手法による調査を行った。

以下では、上記のアンケート及びヒアリングの結果をもとに、マレーシアにおける日系企業及び在留邦人が直面している法的な問題の実態とこうした問題に対する対応について説明したい。

#### 1. 日系企業が直面する法的問題の実態及びこれに対する対応の在り方

##### (1) 日系企業が直面する法的問題の実態

###### ア. (前提) 日系企業の進出状況

マレーシアに進出している全ての日系企業が在マレーシア日本人商工会議所に所属しているわけではないと考えられるが、同所に所属している会員数は、2018年9月時点で595社である。

JETROが公表している資料<sup>27</sup>によれば、2016年12月時点で1,396社（製造業712社、非製造業684社）とされている。

当職は、主に在マレーシア日本人商工会議所を通じ、以下のアンケート及びヒアリングを実施し、日系企業が直面する法的問題の実態を把握しようと試みた。

###### (ア) 日系企業向けアンケート

当職は、在マレーシア日本人商工会議所に依頼し、すでにマレーシアに進出し、同所に所属する日系企業に対してアンケートを実施した。同所のうち、クアラルンプールを中心とする首都圏では、各企業の業務分野に応じて、工業部会、貿易部会、金融部会、及び、流通サービス部会が組織され、おおむね毎月

<sup>27</sup> [https://www.jetro.go.jp/world/asia/my/basic\\_01.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/my/basic_01.html)

1回、同所において部会が開催されている。当職は、各部会を訪問し、本アンケートを実施した。

また、同所は、ペナン、ジョホール、ペラ、及び、マラッカの各地域部会を組織しており、当職はペナン地域部会に出席し、本アンケートを実施した。アンケートにおける質問内容は別紙1「基本的質問事項1（企業担当者様向け）」記載のとおりであり、その回答は別紙2「基本的質問事項1（企業担当者様向け）集計結果」のとおりである。

日系企業78社から回答を受けることができた。

なお、本アンケートは、各日系企業が抱える個別の問題を記述式で回答させる項目があることから、匿名で実施した。

#### (イ) 日系企業向けヒアリング

上記（ア）において実施したアンケート結果のうち、特に記述式回答部分の内容をさらに掘り下げるべく、ヒアリングに応じることを了解した企業担当者に対してヒアリングを実施した。このヒアリングについても、上記（ア）のアンケートと同様、ヒアリングに応じた企業が抱える問題を開示することを避けるため、匿名で実施した。

ヒアリング結果の概要は別紙3「日系企業ヒアリング結果」のとおりである。

#### イ. 日系企業をサポートする公的組織・機関

日系企業のマレーシア進出及びマレーシア現地での日系企業の事業運営をサポートする公的な組織・機関がいくつか存在しており、日系企業が抱える法的問題の調査についてはこうした組織・機関に対するアンケート及びヒアリングの実施が必要であると考え、以下の組織・機関に対してアンケート及びヒアリングを実施した。

#### (ア) 在マレーシア日本人商工会及びJETRO クアラルンプール事務所へのアンケートの実施

当職は、在マレーシア日本人商工会及びJETRO クアラルンプール事務所に対して、日系企業の抱える法的問題に関連するアンケートを実施した。アンケートの質問項目は別紙4「別紙04 基本的質問事項4（JETRO JACTIM）」及び別

紙5「基本的質問事項5（官庁等）」のとおりであり、各組織・機関からの回答は別紙6「基本的質問事項4 回答 JACTIM」及び別紙7「基本的質問事項4 回答 JETRO」のとおりである。

#### (イ) 在マレーシア日本人商工会へのヒアリングの実施

上記（ア）で得られた回答をもとに、日系企業の抱える法的問題に関する相談を多数受け付けてきたと考えられる在マレーシア日本人商工会事務局に対してヒアリングを実施した。ヒアリング結果の概要は別紙8「日本人商工会事務局ヒアリング結果」のとおりである。

#### ウ. 在マレーシア日本法曹有資格者に対するアンケート

当職は、マレーシアで活動する日本法曹有資格者に対するアンケート調査を実施した。2019年2月時点においてマレーシアで活動していると当職が理解した全ての日本法曹有資格者が所属する組織から回答を得ることができた。アンケートは匿名で行った。

日本法曹有資格者に対するアンケート項目は別紙9「質問事項3（現地日系法律事務所・現地にいる日本法弁護士）」のとおりであり、得られた回答結果は別紙10「基本的質問事項3 回答 現地にいる日本法弁護士」のとおりである。

#### エ. 小括（日系企業が直面していると考えられる法的問題）

上記ア乃至ウの内容を踏まえると、日系企業は以下に列挙する法的問題に直面していると考えられることができる。

- ① 法律の内容を把握することは容易だが、政令・ガイドライン等下位の規則が公開されていない、公開されていてもマレー語版のみ公開されているため、下位規則について内容を確認することが困難である（アンケート結果2-1、日系企業ヒアリング結果A社）。
- ② 上記①に関連し、日系企業が行おうとする事業に関するライセンスの要否が判断しにくい、又、ライセンスが必要であると判断ができて、当該ライセンスの具体的な取得方法について不明確な場合がある。また、

ライセンスの付与に関し、一定の条件を満たせば取得が可能とされているわけではなく、当局に広い裁量が残されている（アンケート結果 2-1、日系企業ヒアリング結果 A 社・B 社）。

- ③ 上記①に関連し、日系企業が行おうとする輸出入についての規制が明確でなく、当局の場当たりのとも言える対応に振り回される場合がある（アンケート結果 2-1）。
- ④ 労働者保護に傾いている労働法制に関係し、労務に関する問題が発生している。具体的には、現実的ではない労働法制を遵守しようとするだけで事業運営に支障が発生している。また、従業員の解雇が困難な制度となっており、従業員を解雇した際に（元）従業員との間で解雇に関する紛争・訴訟になる場合がある（アンケート結果 2-1、日系企業ヒアリング結果 C 社）。
- ⑤ マレーシア現地資本の企業との取引において、日系企業が当該現地企業に対して債権を有する場合に、当該現地企業が債務の履行をせず、回収が困難となる場合がある（アンケート結果 2-1、日系企業ヒアリング結果 D 社）。

## (2) 日系企業が直面する法的問題への対応の実情

当職の調査の過程で明らかになった上記 (1) 記載の法的問題に対し、多くの日系企業の対応の実情は以下のとおりである。

### ア. 下位規則に対するアクセス、明確性

マレーシアでは、下位規則を含めて一般的には広く法令が公開されていることから、一般的には、所轄官庁等のウェブサイトへアクセスし、法令が公開されているページまでたどり着くことができれば、通常は法律及びその下位規則も含めて確認することが可能である。

このため、例えばマレーシア人弁護士が下位規則へアクセスしようとする場合、すでに所轄官庁等のウェブサイトの構造について認識していると見られる

ことから、彼らがアクセスすることについてはさほど困難はないものと見られる。

その一方で、こうした確認作業に慣れていない者にとっては、求める下位規則について、そもそもどの官庁が所管しており、どうすれば確認できるか必ずしも明らかでなく、アクセスが困難であると感じることも多いと考えられる。

このような場合、多くの日系企業はマレーシアの現地法律事務所に対して調査を依頼することにより対応していると考えられる。

また、日系企業内またはその関連会社の法務部門が、下位規則の確認のために直接所轄官庁に照会をすることにより当該下位規則にアクセスするといった例もあるようであった。

#### イ. ライセンスの要否、取得方法、所轄官庁の裁量

事業運営に必要なライセンスを欠くことは、企業の事業運営に致命的な影響を及ぼすことから、多くの日系企業は、ライセンスの要否、必要として取得方法が明らかではない場合、通常はマレーシア現地法律事務所調査及びその取得手続を依頼することで対応するケースが多いと見られる。

上記のとおり、ライセンスに関連する問題点は、企業の事業運営に大きな影響を及ぼしかねないことから、自社で対応している例は多くないのではないかと考えられる。

#### ウ. 輸出入に関する規制

輸出入に関する規制については、実際に法令のアップデートが頻繁に生じるため、日系企業が最新の法令について把握することが困難であるのみならず、当該法令を実施する所轄官庁の方でも、最新の法令を十分に理解した上で実施することが困難なのではないかとも考えられる。こうした事情から、所轄官庁の担当者の方当たりの対応に日系企業も対応に追われる、という状況に陥っているのではないかと見られる。

こうした状況は制度・システムの問題によるところも大きく、従前と同様、逐次対応していくしかないと考えられる。

## エ. 労務問題

労務問題、特に解雇については、解雇された（元）従業員は、処分後1ヶ月以内であれば労使関係裁判所に容易に訴えを提起することができることから、日系企業としても紛争を回避するため、マレーシア現地法律事務所を利用して対応している例が多いのではないかと見られる。

また、例えば残業時間に関する規制等、必ずしも現実的といにくい労働法制について、企業の実態を踏まえてどのように対応するか、といったコンプライアンスに関する相談についても、企業自身が所轄官庁に対応方針を照会してしまうと、照会の方法に慣れていないことにも起因して匿名性が確保できないおそれがある、という理由でマレーシア現地法律事務所に対応を依頼するという例もあった。

なお、在マレーシアの人材紹介業を営む事業者には労務に関して事実上のアドバイスを行っているものもあることから、こうした人材紹介業者に相談して初期的な対応策を検討するとする日系企業もあるようであった。

## オ. 債権回収

債権回収については、未回収となっている債権額が高額である場合、多くの日系企業はマレーシア現地法律事務所を依頼して、債務者に対して、文書での催告とそれに続く訴え提起をしている模様である。

一方、日系企業に対するアンケートの回答において多くの日系企業が回答したとおり、訴訟については費用、特に弁護士費用が高額になることを懸念していることもあり、未回収の債権額が弁護士費用に見合わないと思われる場合、催告を行うことに留める例もあるようであった。

また、未回収となっている債権が事実上回収不能であると日系企業が判断している場合、税務上損金算入をするため、回収努力をしたことを示すものとして催告書のみ債務者に送付することとし、この催告書の作成及び送付をマレーシア現地事務所を依頼する例も見られた。



## 2. 在留邦人が直面する法的問題の実態及びこれに対する対応の在り方

### (1) 在留邦人が直面する法的問題の実態

#### ア. 在留邦人の状況

外務省の海外在留邦人数調査統計平成30年（2018年）版<sup>28</sup>によれば、マレーシアの2017年10月1日時点の在留邦人数は24,411人であり、米国、中国、オーストラリア、タイ、カナダ、英国、ブラジル、ドイツ、フランス、韓国、シンガポールに次いで、世界で12番目に多い在留邦人数となっている。

マレーシアの在留邦人数は、過去5年間、前年比3乃至5%の割合で増加していることから、今後も増加が見込まれている。

この理由としては、日系企業の進出と現地での事業拡張に伴う駐在員及びその家族の増加というものに加えて、マレーシアにはマレーシア・マイ・セカンド・ホーム（Malaysia My 2nd Home 以下「MM2H」という。）ビザという滞在プログラム<sup>29</sup>があり、マレーシア国外における一定の収入があることを証明するなど、必要な要件を満たす限り取得が可能であるとされており、日本人のMM2Hビザ取得者数合計は中国に次いで2番目に多いことから、MM2Hビザ取得者がマレーシアに滞在している点もその理由に挙げることができる<sup>30</sup>。

#### イ. 在留邦人向けアンケート

在留邦人向けアンケートについては、質問項目をオンラインで掲載する方法で回答を募った。その結果、マレーシア在留邦人のうち、87名から回答を得ることができた。在留邦人向けアンケート項目は別紙11「基本的質問事項2（在留邦人向け）」のとおりであり、回答は別紙12「基本的質問事項2（在留邦人向け）集計結果」のとおりである。

<sup>28</sup> [https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22\\_000043.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_000043.html)

<sup>29</sup> <http://www.mm2h.gov.my/index.php/en/>

<sup>30</sup> なお、MM2Hビザは就労ビザではなく、あくまで滞在ビザとしての性格を有するのみであり、MM2Hビザを利用してマレーシアに滞在している者は、その者が50歳以上である場合、当局の承認を条件に週20時間以内のパートタイムでの労働は認められるが、50歳未満の者、50歳以上であっても当局の承認を得ていない者についてはマレーシア国内での就労は認められていない。

## ウ. 小括（在留邦人が直面していると考えられる法的問題）

上記イのアンケートから、マレーシア在留邦人が直面していると考えられる主な法的問題は以下のとおりである。

### ① 就労ビザ・滞在ビザに関する問題

就労ビザ及び滞在ビザの発給手続が想定したより長期にわたる、という問題がアンケート回答の多数を占めた（アンケート結果 2-1）。

また、すでに就労ビザ及び滞在ビザを取得している在留邦人が当該ビザの更新をする際にも時間を要したとの回答があった（アンケート結果 2-1）。

### ② 賃貸借契約に関する問題

マレーシアでは、邦人含む外国人も一定の条件を満たすコンドミニウムを購入することが可能である。ただ、多くの在留邦人はコンドミニウム又は戸建ての家を賃借して滞在するため、貸主との間で、借主として賃貸借契約を締結することが必要になる。そして、この賃貸借契約の内容が必ずしも明確でないという理由でトラブルになっている、というアンケート回答があった（アンケート結果 2-1）。

また、賃貸借契約締結時に貸主に対して預けた敷金・デポジットが、賃貸借契約終了後に返還されずにトラブルとなった、という回答も複数あった（アンケート結果 2-1）。

### ③ 交通事故に関する問題

マレーシアは、日本と同様、運転免許に関するジュネーブ条約に加盟する国家であることから<sup>31</sup>、在留邦人は、日本で取得した運転免許は、マレーシア国内で国際免許として利用することが可能である（なお、2018年9月までは、マレーシアの運転免許センターにおいて、日本の運転免許及びその他の必要書類を提出することでマレーシア現地の運転免許証への書換えを受けることができたが、同月以降この手続は停止されてい

<sup>31</sup> その他のジュネーブ条約加盟国は外務省のウェブサイトを参照されたい。  
<https://www.anzen.mofa.go.jp/manual/pdf/ukraine.pdf>

る。)。多くの在留邦人はマレーシア現地で移動手段として自動車を利用し、自ら運転する者も多いが、自己が加害者又は被害者として交通事故に遭遇する場合があります、アンケートでも交通事故の当事者のなった旨の回答があった（アンケート結果 2-1）。

## (2) 在留邦人が直面する法的問題への対応の実情

在留邦人が直面する上記法的問題に対して、通常は以下の対応が採られているのが実情であると考えられる。

### ア. 就労ビザ・滞在ビザに関する問題

就労ビザ・滞在ビザについては、政府移民局内にある国外在住サービス部門（Expatriate Service Division）の所管事項であり、当該部門に対して、例えばビザの申請手続の進捗状況に関する事実上の確認をすることはできるものの、当該部門に対して、ビザの申請手続について法的手段を用いて早める手段は存在しないと思われる。

このため、在留邦人の多くが抱える就労ビザ及び滞在ビザの発給に関する問題については、事実上当該部門に対して確認をする以外の対応はなされてないと考えられる。

### イ. 賃貸借契約に関する問題

賃貸借契約における敷金に関する問題については、在留邦人が債権者となる場合が多いと考えられるが、上記 1 (2) の日系企業が抱える法的問題の点でも述べたとおり、裁判手続については時間も費用も要し、また、敷金は、決して低額であるとはいえないものの、裁判手続における費用と比較するとそこまで高額であるとまでもいえない。このため、通常は、満足できない金額であったとしても敷金の返還を受ける結果となる場合が多いようであるが、解決が難しい場合、敷金の回収を断念し、泣き寝入りをする事例もあるのではないかと推察される。

## ウ. 交通事故に関する問題

交通事故については、在留邦人が加害者となる場合と被害者となる場合が考えられる。

在留邦人が加害者となる場合、通常は警察に対して適切な報告をするなど、協力的な対応をしているものと考えられ、在留邦人が加害者となった後のトラブルにはこれまで触れたことがない。

交通事故に関する問題のほとんどは、在留邦人が被害者となる場合である。マレーシアも日本と同様、加入が義務付けられている損害賠償保険があるが、日本と同様、保険の範囲は、第三者に対する対人賠償責任のみであり、対物賠償責任については、任意で損害賠償保険に加入する必要がある。また、マレーシアの運転マナーについては必ずしも良いと言えず、軽度の衝突であれば加害者及び被害者の間で損害の処理をすることなく、加害者がその場を去ってしまう（逃げてしまう）場合が少なくない。このため、対物損害については、加害者を捕捉できない場合が多い上に、捕捉できても加害者が損害を賠償しない場合が多く、被害者である在留邦人が結局自己負担で車両を修理することになるといった事態も多いようである。

また、在留邦人が人身事故の被害者になる場合も、加害者が何ら対応することなくその場を去ってしまう（逃げてしまう）場合があるようで、こうした場合、被害者としては対応する術がなく、損害賠償を断念せざるを得ないと考えられる。

#### 第4 日本法の法曹有資格者がマレーシアで提供できる法的支援の在り方及びそのような法的支援に対するニーズのボリューム

##### 1. はじめに

上記第3では、日系企業及び在留邦人がマレーシアにおいて抱える法的問題とその対応に関する実態について説明した。

こうした法的問題について、マレーシアにおける日本を含む外国法曹有資格者に対する法的サービスに対する規制を前提に、どのような形で関与し、日系企業及び在留邦人に対して貢献できるかについて以下説明する。

##### 2. 法的サービスに関する規制とその実態

マレーシアにおける法的サービスについては、まず、その規制の根拠及びその内容を確認し、当該規制を踏まえた実態について説明する。

###### (1) 弁護士業務一般に関する規制の根拠及び内容

マレーシアでは、1976年法律専門職業法（The Legal Profession Act 1976<sup>32</sup>）により、弁護士業務に従事するための手続及び業務内容の規制、弁護士会の組織について規定している。

同法36条及び37条によれば、同法規定の手続に従って弁護士資格を取得したものでなければ、以下の（2）で規定する例外的な条件を満たさない限り、訴訟及び訴訟外の法的なサービスが提供できない旨規定している。

弁護士資格を取得するためには、同法11条所定の要件を満たす必要がある。なかでも、所定の訓練期間（pupilage）を満了すること、マレー語の資格取得試験に合格する必要があること、そして、マレーシア国民であるか、（外国籍保有者であっても）マレーシアの永住権を有していることが要件とされている。

この訓練生となるためには法律専門家資格付与委員会（The Legal Profession Qualifying Board<sup>33</sup>）に対し、自身の大学の学位をもって訓練生となりうるか照会する必要がある。

<sup>32</sup> <http://www.malaysianbar.org.my/laws/lpa.pdf>

<sup>33</sup> <http://www.lpqb.org.my/>

法律専門家資格付与委員会のウェブサイト<sup>34</sup>によれば、訓練生となるために認められる法学士を与える大学として、マレーシア、シンガポール、英国、アイルランド、オーストラリア及びニュージーランドの大学のリストが挙げられている。全て、現在の英連邦を構成する、又は過去に英連邦を構成していた、現在もコモンローの法体系を採用する国家所在の大学である。マレーシア以外の大学の法学士の学位が訓練生になるための条件として認められている理由は、マレーシア以外の所定の各大学の法学部においてもコモンローについて学習することから、当該大学の法学士であればコモンローに対する理解があると考えられるためであると考えられる。

なお、このリストには日本の大学が挙げられておらず、また、日本がコモンローの法体系を採用する国家でないことを大きな理由として、法律専門家資格付与委員会に対して訓練生としての条件を満たしているか否かについて照会した場合でも、これが認められる可能性は皆無ではないかと考えられる。

## (2) 外国人法曹有資格者に関する規制の根拠及び内容

上記のとおり、マレーシアでは、1976年法律専門職業法に従って弁護士資格を取得したものでなければ法律サービスを提供することができなかったが、法律業務についても国際化しており、外国人法曹有資格者のマレーシアにおけるニーズがある事情を踏まえて、外国の法律事務所及び外国人法曹有資格者に対して法律サービスを一部開放した。

具体的には、以下の3つの法律により開放した。

### ア. 2012年法律専門職業（修正）法（The Legal Profession（Amendment） Act 2012<sup>35</sup>）

同法により、外国法律事務所及び外国人法曹有資格者については、原則マレーシア国内での法律サービスの提供を禁止することを確認し、例外的に、以下の内容で、法律サービスの提供を認めるものとした。具体的には、ジョイントベンチャー（International Partnership）、有資格外国法律事務所（Qualified Foreign Law Firm）、及び、マレーシア法律事務所が雇用する外国人弁護士（Malaysian Law Firm employing foreign lawyers）の形態である。以下に要件等と可能な業務内容を説明する。

<sup>34</sup> [http://www.lpqb.org.my/index.php?option=com\\_content&view=article&id=131&Itemid=77](http://www.lpqb.org.my/index.php?option=com_content&view=article&id=131&Itemid=77)

<sup>35</sup> [http://www.malaysianbar.org.my/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=4585&Itemid=332](http://www.malaysianbar.org.my/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4585&Itemid=332)

名称	要件等	可能な業務内容
ジョイントベンチャー (International Partnership)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マレーシア現地事務所とのジョイントベンチャー形態</li> <li>● ライセンス申請が必要。ライセンスは3年更新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 許可された業務分野 ※<sup>36</sup>についてマレーシア法弁護士と協働してのみアドバイス可能</li> <li>● 所属弁護士は全員外国弁護士として登録</li> <li>● マレーシア法資格を有する者でもマレーシア法に関するアドバイスはできない</li> </ul>
有資格外国法律事務所 (Qualified Foreign Law Firm)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ライセンス申請が必要。ライセンスは3年更新</li> <li>● 最大5つの外国法律事務所にライセンス付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 許可された業務分野※ についてマレーシア法弁護士と協働してのみアドバイス可能</li> <li>● 所属弁護士は全員外国弁護士として登録</li> <li>● マレーシア法資格を有する者でもマレーシア法に関するアドバイスはできない</li> </ul>
マレーシア現地法律事務所が雇用する外国人弁護士 (Malaysian Law Firm employing foreign lawyers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ライセンス申請が必要。ライセンスは3年更新</li> <li>● マレーシア現地法律事務所が外国人弁護士を雇用できる割合は所属弁護士全体の30%以下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 許可された業務分野※ についてマレーシア法弁護士と協働してのみアドバイス可能</li> </ul>

※ 許可された業務分野とは、以下の業務分野を除く分野である。

- 憲法及び行政法に関する業務

<sup>36</sup> [http://www.federalgazette.agc.gov.my/output/pua\\_20140602\\_P.U.%20\(A\)%20148-KAEDAH-KAEDAH%20LPA%20-%20DISEMAK%2020%205%202014%20-BM%20BI%20-%20final.pdf](http://www.federalgazette.agc.gov.my/output/pua_20140602_P.U.%20(A)%20148-KAEDAH-KAEDAH%20LPA%20-%20DISEMAK%2020%205%202014%20-BM%20BI%20-%20final.pdf)

- 不動産取引に関する業務
- 刑法に関する業務
- 家族法に関する業務
- 相続関連法に関する業務
- 信託法に関する業務
- 小売銀行業務
- 知的財産権登録業務
- 法廷への出廷、宣誓、訴訟代理
- 法律で認められていない形での、準司法的手続における聴聞手続への関与

イ. 2013 年、2012 年法律専門職業（修正）法、（修正）法（The Legal Profession（Amendment） Act 2012 （Amendment） Act 2013）<sup>37</sup>

同法により、1976 年法律専門職業法 37 条について改正され、以下の点について追加された。

- （2A） 当該行為が有償又は有償であることを企図したものではないことを証明できない限り、弁護士の業務分野とされている内容についてアドバイスをすることは同条違反とする。
- （2B） 以下の要件を満たす外国人弁護士については上記 2A の適用がない<sup>38</sup>。
  - マレーシア以外の国家又は地域において弁護士登録されており、かつ、
  - マレーシア法を除く分野に関するアドバイスを行うためにマレーシアに入国し、マレーシアにおける累積滞在日数が 1 暦年で 60 日を超えていない

---

<sup>37</sup>

[http://www.malaysianbar.org.my/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=4586&Itemid=332](http://www.malaysianbar.org.my/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4586&Itemid=332)

<sup>38</sup> マレーシアに居住せず、法的アドバイスを行うためにマレーシアの出入国を行う手法は「Fly in fly out」と言われる。



ウ. 2013 年法律専門職業（修正）法（The Legal Profession（Amendment） Act 2013）<sup>39</sup>

同法により、外国人（及び法曹資格のないマレーシア人）が

- 仲裁人になること
- 仲裁事件の代理人になること
- 仲裁事件に関してアドバイスをすること

については、（1）で説明した 1976 年法律専門職業法 36 条及び 37 条違反に該当しないことが規定された。

(3) マレーシア弁護士会に対するインタビューの実施と、同会の外国法律事務所及び外国人法曹有資格者に対する考え方

当職は、2019 年 2 月 22 日、マレーシア弁護士会のダイレクター職にある Kenneth Ang 氏に対して、別紙 13「基本的質問事項 4 マレーシア弁護士会」記載の質問項目に対する回答を依頼し、同氏からは、別紙 14「基本的質問事項 4 回答 マレーシア弁護士会」の回答を得た。

さらに、同氏からは、現在の（改正法を含む）法律専門職業法の下での、外国法律事務所及び外国法曹有資格者に対する考え方、これらのあり方についてインタビューを行う機会を得た。

同氏の発言要旨は以下のとおりである。

- 有資格外国法律事務所として認められた法律事務所は、国際イスラム金融に精通した外国法律事務所であり、特異性があるため認められたものである。
- マレーシア以外で弁護士資格を有する者がマレーシア所在の法律事務所において就労する場合、マレーシア弁護士会に外国法弁護士登録するのが法律の建前である。
- 一方で、マレーシア以外で弁護士資格を有する者が、一般企業等、マレーシア所在の法律事務所以外の組織において就労する場合については、本来

---

39

[http://www.malaysianbar.org.my/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=4587&Itemid=332](http://www.malaysianbar.org.my/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4587&Itemid=332)

は法律で網羅すべきであるが、現時点ではマレーシア弁護士会に外国法弁護士登録することまで法律は明示していない。

- マレーシア現地法律事務所が雇用し、マレーシア弁護士会に登録された外国人弁護士は、憲法・行政法に関するものなど、一部の分野以外であればマレーシア法弁護士と協働することで顧客にアドバイスすることは可能である。
- この法律の建前に反して、マレーシア弁護士会に登録申請することなく、マレーシア以外で弁護士資格を有する者がマレーシアにおいて就労している事実は把握しているが、就労ビザを発給する国外在住サービス部門と情報を共有し、協働して取締りを実施することが現在のところ困難な状況にある。
- マレーシア弁護士会に登録することなく法律事務所の名称を使うことは認められていないが、こうした違法行為を取り締まることが難しい状況にある。
- Fly in fly out の方法により、マレーシア以外で弁護士資格を有する者がマレーシア国外からマレーシアに入国して法的サービスを提供している実態があることは把握しているものの、移民局との連携が取れていないため、当該外国弁護士のマレーシア滞在日数が1暦年で60日を超えていても、移民局と協働して出入国時に当該日数の把握及び違反者の取締りを行うことは現在のところ困難な状況にある。
- マレーシア弁護士会としては、移民局及び同局内の国外在住サービス部門と情報を共有し、協働して取締りを実施できるよう、同局及び同部門との連携を進める予定である。

同氏の法律専門職業法に関連する部分の発言は全て同法の規定内容に沿ったものと解され、マレーシア弁護士会が同法の規定と異なる独自の見解を有している部分は見当たらなかった。

ただ、外国人弁護士による同法違反行為に対する取締りの実効性については、マレーシア弁護士会と移民局や同局内の国外在住サービス部門とは、互いに連携が取れているとは必ずしも言えない状況のようで、同法に違反する外国法弁護士の行為に対する取締りの実効性についてマレーシア弁護士会としては困難を感じており、今後この実効性を確保していくことが課題となる旨の指摘があった。

(4) 外国人法曹有資格者がマレーシア国内でアドバイス可能な方法と内容

上記各法律及びマレーシア弁護士会の見解を整理すると、外国人法曹有資格者が活動し、アドバイスできる方法とその内容は以下のとおりと考えられる。

方法	実施可能な業務内容	条件等
マレーシア法弁護士として活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マレーシア法のアドバイス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マレーシア国籍又は永住権を取得</li> <li>● 所定の大学で学位を取得</li> </ul>
ジョイントベンチャーにおいて外国法弁護士として活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 許可された業務分野 ※についてマレーシア法弁護士と協働してのみアドバイス可能（外国法弁護士が単独でマレーシア法のアドバイスをすることはできない）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外国人法曹有資格者はマレーシア以外の国家又は地域において弁護士登録が必要</li> <li>● 外国人法曹有資格者はマレーシア弁護士会に対して外国法弁護士登録を行う必要あり</li> </ul>
有資格外国法律事務所において外国法弁護士として活動		
マレーシア法律事務所にて外国法弁護士として雇用される形で活動		
Fly in fly out の方法を用いて活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マレーシア法を除く分野に関するアドバイス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マレーシア以外の国家又は地域において弁護士登録</li> <li>● マレーシアにおける累積滞在日数が1暦年で60日以内</li> </ul>
仲裁人・仲裁事件代理人として仲裁手続に参与する者として活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 仲裁人になること</li> <li>● 仲裁事件の代理人になること</li> <li>● 仲裁事件に関してアドバイスをすること</li> </ul>	
無償であることを前提に活動	（実施可能な業務内容については不明）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無償</li> </ul>

※許可された業務分野は上記（2）ア記載のとおり。

上記 (1) 及び (2) によれば、マレーシア法弁護士となる場合か、仲裁手続に関与する場合のみ、ということになると考えられる<sup>40</sup>。

そして、これらを除くと、日本を含む外国法曹有資格者がマレーシアにおいてマレーシア法を単独でアドバイスする方法はどのような形であっても認められていない。

外国法曹有資格者がマレーシアにおいてマレーシア法をアドバイスするためには、マレーシア弁護士会に対して外国法弁護士登録を行い、かつ、マレーシア法弁護士と協働することが必要となる。

なお、マレーシア国外においてマレーシア法をアドバイスすることについて制限する根拠は見つからず、アドバイスは可能であると考えられる。

#### (5) 外国法律事務所・及び外国人弁護士の登録状況

マレーシア弁護士会は、同会のウェブサイトを確認する限り、ジョイントベンチャー、有資格外国法律事務所、及びマレーシア現地法律事務所が雇用する外国人弁護士の申請・登録状況について公表しているわけではないと見られるものの、報道等から、本報告書作成時点で認められているのは、2012年法律専門職業（修正）法（The Legal Profession（Amendment） Act 2012）が施行された後、わずか2つの有資格外国法律事務所と1人の外国人弁護士のみであると見られる。

概要は以下のとおりである。

取得年	事務所・弁護士名	形態	本拠・原資格国
2015	Trowers & Hamblins International law firm <sup>41</sup>	有資格外国法律事務所	英国
2017	Herbert Smith Freehills <sup>42</sup>	有資格外国法律事務所	英国・豪州
2018	Mr. Pierre Brochet <sup>43</sup> (マレーシア現地法律事務所 名: Azmi & Associates)	マレーシア現地法律事務所が雇用する外国人弁護士	英国・仏国

<sup>40</sup> なお、無償での活動については現実性を欠くと考えられることから、ここでは考えうる方法としては割愛する。

<sup>41</sup> <https://www.legalbusinessonline.com/news/trowers-first-foreign-law-firm-receive-malaysia-qflf/68560>

<sup>42</sup> <https://www.legalbusinessonline.com/news/hsf-qflf-%E2%80%98-right-solution%E2%80%99-malaysia/73793>

<sup>43</sup> [https://www.legal500.com/firms/33084-azmi-associates/press\\_releases/35969](https://www.legal500.com/firms/33084-azmi-associates/press_releases/35969)

### 3. 日本の法曹有資格者がマレーシアで提供できる法的支援とそのニーズのボリューム

#### (1) マレーシアで活動する日本法弁護士・日本法曹有資格者の活動の実態

当職が、マレーシアにおいて活動する日本法弁護士及び日本法曹有資格者の把握を試みたところ、実際に把握できた日本法弁護士及び日本法曹有資格者の所属先は以下のとおりであった。なお、以下は、あくまで当職が名刺交換や現地のメディア経由で把握できた情報によるものであり、実際には他にもマレーシアにおいて活動する日本法弁護士及び日本法曹有資格者が存在する可能性は否定できない点留意されたい。

- ① Likearisingsun Sdn. Bhd.
- ② TNY Consulting (Malaysia) Sdn Bhd.
- ③ Lim Jo Yan & Co/One Asia Lawyers
- ④ Chooi & Company + Cheang & Ariff (当職)

上記のうち、①及び②はコンサルティング会社であるとされており<sup>44</sup>、③及び④は法律事務所である。

#### (2) 法的支援の方法・在り方

上記2(4)で述べたとおり、マレーシア国内において制限なく活動できる方法は、マレーシア法弁護士となる方法か、仲裁手続に関与する方法、ということになると考えられる。

そして、これらを除くと、日本を含む外国法曹有資格者が、マレーシアにおいてマレーシア法を単独でアドバイスする方法はどのような形であっても認められていない。

外国法曹有資格者がマレーシアにおいてマレーシア法をアドバイスするためには、マレーシア弁護士会に対して外国法弁護士登録を行い、かつ、マレーシア法弁護士と協働することが必要となる。

---

<sup>44</sup> 組織名称の末尾に付けられている「Sdn. Bhd.」は「Sendirian Berhad」を意味し、非公開株式有限責任会社（非公開会社）を意味する。なお、「Bhd.」と付されている場合には「Berhad」を意味し、公開株式有限責任会社（公開会社）を意味する。

なお、マレーシア国外においてマレーシア法をアドバイスすることについて制限する根拠は見当たらず、日本の弁護士が、日本国内において、同法のアドバイスを行うことは可能であると考えられる。

### (3) 法的支援に対するニーズのボリューム

#### ア. 日系企業及び在留邦人に対するアンケート結果

本調査においては、マレーシアにおける日本法曹有資格者のニーズが日系企業及び在留邦人においてどの程度存在するのか検討するため、この点に関する質問項目を含めており、それぞれの回答からは優位な回答を得た。

まず、前提として、マレーシアは、在留邦人数は24,411人であり、世界で12番目に多い在留邦人数を抱えている一方で、上記(1)のとおり、マレーシアに滞在する日本法曹有資格者が5名前後であり、他の東南アジア諸国に比べると日本法曹有資格者の数が少ない。日本法曹有資格者の人数に関する現状だけ見ても、日本法曹有資格者のニーズは大きいと考えることができる。

上記を前提にアンケートの回答を見てみると、「日本法弁護士に現地で相談できる窓口があるなら、利用したいですか。」という質問に対し、日系企業及び在留邦人ともに「利用したい」との回答が全体の80%を超えたことから、日本法曹有資格者のニーズは大きいものと考えられる。

また、料金体系や条件については、無料相談があることや、料金体系の明確さを求める意見が多く、一般的に日本法曹有資格者の報酬は、マレーシア現地弁護士のそれと比較して高額である、と考えている日系企業及び在留邦人が多いのではないかと推察される。

日本法曹有資格者としては、こうした日系企業及び在留邦人の見方については何らかの対策を立てる必要があるように思われる。

一方で、「日本法弁護士に現地で相談できる窓口があるなら、利用したいですか。」という質問に対し、日系企業及び在留邦人ともに「利用したくない」との回答も一定数存在した。

この理由としては、上記の費用の点に関する指摘や、現地の弁護士で足りる、必要性を感じない、という意見が複数あった。

確かに、上記のとおりマレーシアでは、外国人法曹有資格者は、単独でマレーシア法に関するアドバイスをするには、マレーシア法の弁護士資格を有しない限り不可能であることから、最終的にマレーシア法弁護士のアドバイスを受けることになることに鑑みると、現地の弁護士で足りる、とする意見があることは日本法曹有資格者としても事実として受け止める必要がある。

そこで、日本法曹有資格者としては、こうした意見に対して、どうすれば日本法曹有資格者の価値を相談者に提供することができるのか検討する必要があると考えられる。

#### イ. 法的支援に対するニーズのボリュームの把握の試み

当職は、日本法曹有資格者のニーズのボリュームについて別途に調査する機会を設けるべく、無料法律相談会や、日本法曹有資格者による合同セミナーなどの開催を通じてニーズを把握することができないか検討した。

しかし、どの程度のアドバイスや情報提供であれば合法なのか、問題がないのか、どの程度であれば違法なのか、問題があるのか、といった分水嶺が明らかでなく、マレーシア弁護士会との間で摩擦が生じる可能性は避けるべきと考えたこと、また、調査期間についても限りがあったことから、今回の調査期間中には無料法律相談会や日本法曹有資格者による合同セミナーといった企画を実施することはできなかった。

こうした企画は本調査終了後にも開催が可能であることから、企画に関する問題の可能性を排除できた際には是非開催することができればと考えている。

## 結 語

はじめに、で述べたとおり、マレーシアでは2018年5月に初の政権交代があり、親日家として著名なマハティール氏が10数年ぶりに首相に復帰した。

マハティール氏の指導の下、マレーシアの経済発展は継続していく可能性が高く、今後も日系企業が進出し、さらには、これまでに既に進出した日系企業がマレーシアで事業を拡大していくことが期待される。

日系企業向け、及び、在留邦人向けアンケートの回答で多くの回答者が指摘していたとおり、マレーシアはASEANの中では法制度の整備がなされている国であり、多くの法令に法律専門家以外のものでも比較的容易にアクセスが可能な国とされている。

その一方で、下位規則等、必ずしも把握が容易ではない規定もあることから、こうした規定の把握については法律事務所のサポートが不可欠であると考えられる。加えて、マレーシアでの日系企業の進出状況に鑑みると、英語・マレー語のいずれによっても問題なくコミュニケーションを取れる人材が必ずしも現地担当者としてマレーシアで就労しているわけではない事態も考えられる。このような状況で何らかの法的問題が発生した場合、その解決において、日本語話者としての日本法曹有資格者の存在は非常に貴重なものとなると考えられる。

ただ、上記で述べてきたとおり、マレーシアでは、日本を含む外国の法律事務所及び外国法曹有資格者に対する規制が強く、外国法律事務所及び外国法曹有資格者に対して法律サービスの提供が一部開放されたとはいえ、開放のための法律が施行された後5年経過しても、有資格外国法律事務所として認められたのは2つの外国法律事務所のみ、外国法弁護士として認められたのは1名のみである上に、これらの外国法律事務所及び外国法弁護士はマレーシア法のアドバイスを単独では行うことができない。

多くの国は、外国法曹有資格者に対して原資格国のみならず当該国に関する法律サービスまで開放しておらず、今後もマレーシアでは、他国の状況と同様、外国法曹有資格者がマレーシア法のアドバイスを単独で行うことはできず、かならずマレーシア法弁護士と協働する必要がある状況が継続すると見込まれる。

こうした制限の厳しい状況において、日本法曹有資格者が日系企業及び在留邦人に対して今後どのように貢献できるのか、まだまだ検討すべき課題も多い。

日本法曹有資格者側で考えられる方法としては、日本ではなく、マレーシアでのキャリア構築を目指すこととし、何らかの形でマレーシアの永住権を取得し、マレー語を習得し、所定の大学で学位を取得して訓練を受け、マレーシア法弁護士になる、という方法も、かなりハードルは高いものの、積極的な手段となりうる。この方法によれば、マレーシア法のアドバイスを単独で行うことが可能になる。



また、上記の方法があまりにも困難であると考える場合、これも現時点では高いハードルと見られるものの、外国人弁護士の登録を行い、マレーシア法弁護士と協働することも今後は選択肢として考えうる。

日本から世界に飛び出して活躍することを希望する方には、こうした方法を通じてマレーシアにおいて活躍されることを大いに期待したい。

## 結 語 (2024 年 3 月改訂にて追記)

冒頭で述べたとおり、2024 年 3 月改訂では、ESG に対する全世界的な関心の高まりに応じ、マレーシアにおいて新たに設けられた、又は、改定がなされた ESG 関連制度、並びに、特に日系企業にとって関心が高いと思われる制度について加筆した。

新型コロナウイルスの蔓延が落ち着いた後、2023 年には日系企業の新規進出や再進出の傾向が見られるが、まだ新型コロナウイルス蔓延前の進出数には至っていないのではないかと推測される。

本改訂版を作成した 2024 年前半時点では、世界的に物価の上昇傾向や円安傾向がみられ、日本から海外に進出しようとする企業にとっては大きな逆風が吹いているようにも考えられるが、少子高齢化に伴う市場の縮小傾向に歯止めがかからない日本経済のみに依拠せず、海外市場を開拓しようとする野心のある日系企業が増えることを強く望みたい。

一方で、日本法曹有資格者については、正確な人数は把握できないものの、初版作成時点に比して、海外において業務を行う者の数が増えたように思われる。

多くの日本法曹有資格者が海外に展開し、国際業務の経験を積み、日系企業の海外展開及びその国際化に貢献されることを強く期待したい。

以 上