



マレーシアにおける人事労務管理の特徴

Key Characteristics of HR Management in Malaysia

報告者:橋本孝史(江崎グリコ株式会社)、大川恒星(弁護士法人淀屋橋・山上合同)

Presenters: Takashi Hashimoto (Ezaki Glico Co., Ltd.), Koji Okawa (Yodoyabashi & (Yodoyabashi & Yamagami Legal Professional Corporation)

特徴① 多様な社会背景への配慮

Characteristic #1: Consideration for Diverse Social Backgrounds

マレーシアの多民族・多文化・多宗教という社会構造の理解は、効果的な人事労務管理の基本的な前提条件です。

Understanding Malaysia's multi-ethnic, multi-cultural, and multi-religious fabric is fundamental for effective HR management.

マレー系 / Malay

人口の約70% / 中間所得層が多く、政府系機関で多数を占める。

~70% of population. Middle-income, dominate government institutions.

中華系 / Chinese

約20% / 高所得者層が多く、FMCG業界で大半を占め、英語が堪能

~20%. High-income, dominate FMCG, highly highly proficient in English.

インド系 / Indian

約6%/多文化対応の観点から重要な存在

~6%. Significant from multicultural perspective.

宗教的配慮も不可欠です。例えば、イスラム教徒の男性従業員に対しては金曜午後の礼拝時間を考慮するなど、宗教上の慣習への配慮が求められます。

Religious considerations are indispensable, such as accommodating Friday afternoon prayer times for Muslim male employees.

特徴② 日本と異なる労使紛争解決制度

Characteristic #2: Labor Dispute Resolution Systems Different from Japan

マレーシアには労使紛争を専門に扱う準司法的な機関が存在し、それぞれが独自の管轄と手続きを有しています。

Malaysia has specialized quasi-judicial bodies for labor disputes, each with distinct jurisdictions and procedures.

産業裁判所 / Industrial Court

- 解雇案件を専門的に扱う
- Handles dismissal cases exclusively
- 従業員のみが提訴可能
- Only employees can file
- 公開手続き、弁護士代理可能
- Public proceedings, legal representation permitted
- 主な救済:復職命令(まれ)と最大2年分のバックペイ
- Main remedies: reinstatement (rare) and back pay up to 2 years

労働裁判所 / Labor Court

- 賃金など金銭的請求を扱う
- Handles monetary claims such as wages
- 従業員・使用者双方が提訴可能
- Both employees and employers can file
- 非公開、弁護士代理は非推奨
- Private proceedings, legal representation discouraged
- 救済:金銭的請求の支払い命令
- Remedy: payment order for monetary claims

特徴③ 適正調査(Due Inquiry)という独自制度

Characteristic #3: The Unique "Due Inquiry" System

「Due Inquiry」は、マレーシアの懲戒手続きの根幹をなす義務的かつ準司法的な社内審理です。この手続きを適切に実施しない場合、本来は正当な解雇であっても不当と判断される可能性があります。

The "Due Inquiry" is a mandatory, quasi-judicial internal proceeding. Failure to conduct it correctly can lead to an otherwise valid dismissal being deemed unjust.

01

必須手続き / Required Procedure

懲戒解雇のための法令上の必須手続き / 従業員が不正行為を認めていない場合にのみ必要

Legally required for disciplinary dismissal, only when employee does not admit misconduct.

02

社内審理 / Internal Trial

就業規則で定め、社内で裁判のように実施 / 証拠に基づき事実認定を行う / 最低限、本人の言い分を聞く機会の保障が必要

Defined in work rules, conducted like internal trial. Minimum requirement: guarantee employee opportunity to be heard.

03

実務上の対応 / Practical Approach

厳格な手続きが求められるため、日系企業では懲戒解雇に至るケースは少なく、多くは退職合意書を締結して合意退職で解決

Due to strict requirements, Japanese companies rarely proceed with dismissal; most resolve through mutual separation agreements.

まとめ / Summary

多様性への配慮

Diversity Consideration

多民族・多文化・多宗教の社会構造を理解し、宗教的慣習への配慮が不可欠

Understanding multi-ethnic society and society and accommodating religious religious practices is essential.

紛争解決制度

Dispute Resolution

産業裁判所と労働裁判所の管轄と手続きを正確に把握することが重要

Accurately understanding jurisdictions jurisdictions of Industrial Court and Labor Court is critical.

Due Inquiry制度

Due Inquiry System

懲戒解雇の必須手続き / 適切な実施が求められ、実務上は合意退職で解決するケースが多い

Mandatory for dismissal. Proper implementation required; most cases resolved through mutual agreement.

日系企業がマレーシアで成功するためには、これらの特徴を理解し、適切な人事労務管理を実践することが重要です。

For Japanese companies to succeed in Malaysia, understanding these characteristics and implementing appropriate HR management is crucial.