

Act 265

法律 265号

EMPLOYMENT ACT 1955

1955年雇用法 (翻訳 : 斎藤善久神戸大学准教授)

As at 30 April 2012

2012年4月30日時点

Latest amendment made by P.U. (A) 88/2012 which came into operation on 1
April 2012

最終改正施行日 : 2012年4月1日

ARRANGEMENT OF SECTIONS

条文の配置

PART I

第1部

PRELIMINARY

前文

Section

条名

1. Short title and application

第1条 名称と適用範囲

2. Interpretation

第2条 定義

2A. Minister may prohibit employment other than under contract of service

第2A条 大臣は労務提供契約による以外の雇用を禁止することができること

2B. General power to exempt or exclude

第2B条 免除または除外の一般的権限

3. Appointment of officers

第3条 担当官吏の任命

4. Appeals

第4条 不服申し立て

5. Effect on Act of other written laws

第5条 他の成文法の効力

PART II

第2部

CONTRACTS OF SERVICE

労務提供契約

6. Saving of existing contracts

第6条 既存の契約の存続

7. More favourable conditions of service under the Act to prevail

第7条 雇用法における、より有利な労働条件の優越

7A. Validity of any term or condition of service which is more favourable

第7A条 より有利な労働条件の効力

7B. Removal of doubt in respect of matters not provided for by or under this Act

第7B条 この法律に規定されていない事項の解決

8. Contracts of service not to restrict rights of employees to join, participate in or organize trade unions

第8条 労務提供契約は労働組合を組織し加入・参加する被用者の権利を制限してはならない

9. (Deleted)

第9条 (削除)

10. Contracts to be in writing and to include provision for termination

第10条 契約は書面により、かつ終了に関する規定を含むべきこと

11. Provision as to termination of contracts

第11条 契約の終了に関する規定

12. Notice of termination of contract

第12条 契約終了の予告

13. Termination of contract without notice

第13条 予告をとらなわなない契約の終了

14. Termination of contract for special reasons

第14条 特別な理由による契約の終了

15. When contract is deemed to be broken by employer and employee

第15条 雇用主および被用者が契約に違反したと見なされる場合

16. Employees on estates to be provided with minimum number of days' work in each month

第16条 日給制農場被用者に保障される1ヶ月当たりの最低勤務日数

17. (Omitted)

第17条 (省略)

17A. Apprenticeship contracts excluded from sections 10 to 16

PART III

第3部

PAYMENT OF WAGES

賃金の支払い

18. Wage period

第18条 賃金期間

19. Time of payment of wages

第19条 賃金の支払い時期

20. Payment on normal termination of contract

第20条 通常の契約終了における支払い

21. Payment on termination of contract in special circumstances and on breach of contract

第 2 1 条 特別な状況および契約違反による契約終了時の支払い

22. Limitation on advances to employees

第 2 2 条 被用者への賃金前払いの制限

23. Wages not due for absence from work through imprisonment or attendance in court

**第 2 3 条 裁判所への出廷または刑務所への収監による欠勤については賃金が支払われな
いこと**

PART IV

第 4 部

DEDUCTIONS FROM WAGES

賃金からの控除

24. Lawful deductions

第 2 4 条 合法的な控除

PART V

第 5 部

SYSTEM OF PAYMENT OF WAGES

賃金支払いシステム

25. Wages to be paid through bank

第 2 5 条 銀行を通じた賃金の支払い

25A. Payment of wages other than through bank

第 2 5 A 条 銀行口座への振り込みによらない賃金の支払い

26. Conditions restricting place at which, manner in which and person with whom wages paid to be spent, illegal

第26条 賃金を費消する場所、方法、対象者に関する制限は違法であること

27. Interest on advances forbidden

第27条 前払い賃金について利息を課すことの禁止

28. Restriction on places at which wages may be paid

第28条 賃金の支払い場所に関する制限

29. Remuneration other than wages

第29条 賃金以外の報酬

30. (Deleted)

第30条 削除

PART VI

第6部

PRIORITY OF WAGES

賃金の優先

31. Priority of wages over other debts

第31条 他の債権に対する賃金の優先

32. Reference by the court to Director General

第32条 裁判所による局長への照会

PART VII

第7部

CONTRACTORS, PRINCIPALS AND CONTRACTORS FOR LABOUR

請負人、発注者および労働請負人

33. Liability of principals and contractors for wages

第33条 発注者および請負人の賃金に関する責任

33A. Information relating to supply of employees

第33A条 被用者の供給に関する情報

PART VIII

第8部

EMPLOYMENT OF WOMEN

女性の雇用

34. Prohibition of night work

第34条 夜間労働の禁止

35. Prohibition of underground work

第35条 地下労働の禁止

36. Prohibition of employment by Minister

第36条 大臣の定める雇用禁止

PART IX

第9部

MATERNITY PROTECTION

妊産婦の保護

37. Length of eligible period and entitlement to maternity allowance

第 3 7 条 有資格期間および出産手当の受給権

38. Payment of maternity allowance

第 3 8 条 出産手当の支給

39. Payment of allowance to nominee on death of female employee

第 3 9 条 女性被用者が死亡した場合における受取名義人への手当の支給

40. Loss of maternity allowance for failure to notify employer

第 4 0 条 雇用主への不通知による出産手当の喪失

41. Payment of allowance to nominee

第 4 1 条 受取名義人に対する手当の支払い

42. Restriction on dismissal of female employee after eligible period

第 4 2 条 有資格期間後の女性被用者の解雇制限

43. Conditions contrary to Part void

第 4 3 条 この部（第 9 部）に違反する条件の無効

44. Register of allowances paid

第 4 4 条 支払われた手当の登録

44A. Application of this Part irrespective of wages of female employee

第 4 4 A 条 女性被用者の賃金額に関わらないこの部（第 9 部）の適用

PART X

第 1 0 部

EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS

児童および若年者の雇用

45-56. (Deleted)

第45条-第56条 (削除)

PART XI

第11部

DOMESTIC SERVANTS

家事労働者

57. Termination of contract

第57条 契約の終了

57A. Employment of foreign domestic servant

第57A条 外国人家事労働者の雇用

57B. Duty to inform Director General of termination of service of foreign domestic servant

第57B条 外国人家事労働者の労務提供の終了にかかる局長への届け出義務

PART XII

第12部

REST DAYS, HOURS OF WORK, HOLIDAYS AND OTHER CONDITIONS OF SERVICE

休日、勤務時間、祝日およびその他の勤務条件

58. (Omitted)

第58条 (省略)

58A. Non-application of Part XII

第58A条 第12部の不適用

59. Rest day

第 5 9 条 休日

60. Work on rest day

第 6 0 条 休日労働

60A. Hours of work

第 6 0 A 条 勤務時間

60B. Task work

第 6 0 B 条 請負

60C. Shift work

第 6 0 C 条 交代制勤務

60D. Holidays

第 6 0 D 条 休日

60E. Annual leave

第 6 0 E 条 年次有給休暇

60F. Sick leave

第 6 0 F 条 病欠休暇

60G. (Omitted)

第 6 0 G 条 (省略)

60H. (Omitted)

第 6 0 H 条 (省略)

60I. Interpretation

第 6 0 I 条 定義

PART XIIA

第 1 2 A 部

TERMINATION, LAY-OFF, AND RETIREMENT BENEFITS

解雇給付、一時解雇給付、および退職給付

60J. Termination, lay-off and retirement benefits

第 6 0 J 条 解雇給付、一時解雇給付、および退職給付

PART XIIB

第 1 2 B 部

EMPLOYMENT OF FOREIGN EMPLOYEES

外国人被用者の雇用

60K. Duty to furnish information and returns

第 6 0 K 条 情報および申告書の提出義務

60L. Director General may inquire into complaint

第 6 0 L 条 異議申し立てにかかる局長の調査

60M. Prohibition on termination of local for foreign employee

第 6 0 M 条 外国人被用者の採用のためにマレーシア人被用者を解雇することの禁止

60N. Termination of employment by reason of redundancy

第 6 0 N 条 労働力の余剰を理由とする雇用の終了

60O. Permanent resident exempted from this Part

第 6 0 O 条 永住者に対する適用除外

PART XIII

第 1 3 部

REGISTERS, RETURNS AND NOTICE BOARDS

記録簿、申告書および掲示板

61. Duty to keep registers

第61条 記録簿を保管する義務

62. Power to make regulations requiring information as to wages

第62条 賃金に関する情報の要求にかかる規則を作成する権限

63. Duty to submit returns

第63条 申告書の提出義務

63A. Duty to give notice and other information

第63A条 通知その他の情報提供義務

64. Duty to display notice boards

第64条 掲示板設置義務

PART XIV

第14部

INSPECTION

監査

65. Powers of inspection and inquiry

第65条 監査・調査権限

66. Inspecting officer to notify presence

第66条 監査官による臨場の通知

67. Powers of inspecting officers

第67条 監査官の権限

68. Officers to be authorized by the Director General

第68条 監査官は局長により権限を付与されるべきこと

PART XV

第15部

COMPLAINTS AND INQUIRIES

申し立てと調査

69. Director General' s power to inquire into complaints

第69条 申し立てにかかる調査を行う局長の権限

69A. Limitation on power conferred by section 69

第69A条 第69条により付与される権限の制限

69B. Additional powers of Director General to inquire into complaints

第69B条 申し立てに関する局長の追加的権限

69C. Claims for indemnity for termination of contract without notice

第69C条 通告なく契約を終了した場合における損害賠償の請求

69D. Order of Director General may be in writing

第69D条 局長による文書での命令

69E. Penalty for offence

第69E条 違反に対する罰金

70. Procedure in Director General' s inquiry

第70条 局長の調査手続

71. Director General' s record of inquiry

第71条 局長の調査記録

72. Joinder of several complaints in one complaint

第72条 申し立ての併合

73. Prohibitory order by Director General to third party

第73条 局長による第三者への禁止命令

74. No fees for summons: service of summons

第74条 召喚状に対する手数料徴収の禁止：召喚状の送達

75. Enforcement of Director General' s order by Sessions Court

第75条 民事裁判所による局長の命令の執行

76. Submission by Director General to High Court on point of law

第76条 法的争点に関する局長による高等裁判所への報告

77. Appeal against Director General' s order to High Court

第77条 局長の命令に対する高等裁判所への上訴

78. Employee' s remedy when employer about to abscond

第78条 使用者が逃亡しようとする場合の被用者の救済方法

79. Powers of Director General to investigate possible offences under this Act

第79条 本条における違法行為の可能性を調査する局長の権限

80. Examination on summons by the Director General

第80条 局長による被召喚者の尋問

81. Right of employee to appear before Director General

第81条 局長のもとに出頭する被用者の権利

第 15A部

SEXUAL HARASSMENT

セクシャル・ハラスメント

81A. Interpretation

第 8 1 A条 定義

81B. Inquiry into complaints of sexual harassment

第 8 1 B条 セクシャル・ハラスメントの申し立ての調査

81C. Findings of inquiry by employer

第 8 1 C条 使用者による調査の結果

81D. Complaints of sexual harassment made to the Director General

第 8 1 D条 局長に対するセクシャル・ハラスメントの申し立て

81E. Effects of decisions of the Director General

第 8 1 E条 局長の決定の効力

81F. Offence

第 8 1 F条 違反

81G. Application of this Part irrespective of wages of employee

第 8 1 G条 被用者の賃金とは無関係な、この部（第 15A部）の適用

PART XVI

第 16部

PROCEDURE

手続き

82. Service of summons issued under Part XV

第 8 2 条

第 8 2 条 第 1 5 部に定めるところにより発せられる召喚状の送達

83. Power to make reciprocal provisions between Malaysia and Singapore for the service, execution and enforcement of summonses, warrants and orders

第 8 3 条 召喚状、令状、命令の送達、執行、施行に関するマレーシアとシンガポールの間の相互条項を作成する権限

84. Jurisdiction

第 8 4 条 司法権

85. Prosecution

第 8 5 条 起訴

85A. Right of audience

第 8 5 A 条 聴取の権利

86. Saving clause as to civil jurisdiction of courts

第 8 6 条 民事裁判権に関する保留事項

87. Power of court imposing fine

第 8 7 条 罰金に関する裁判所の権限

88. Effect of imprisonment

第 8 8 条 禁固の効力

89. Incapacity of Director General hearing inquiry

第 8 9 条 労働局長が尋問聴取の遂行をできなくなった場合

90. Officers acting under Act deemed public servants

第 9 0 条 公務員と見なされる幹部

90A. Protection of officers

第90A条 幹部の保護

PART XVII

第17部

OFFENCES AND PENALTIES

違反と罰則

91. Under Parts III and IV

第91条 第3部及び第9部

92. Under Part V

第92条 第5部

93. Under Part VIII

第93条 第8部

94. Under Part IX

第94条 第9部

95. (Deleted)

第95条 (削除)

96. (Deleted)

第96条 (削除)

97. Under Part XIII

第97条 第13部

98. Under Part XIV

第98条 第14部

99. Under Part XV

第99条 第15部

99A. General Penalty

第99A条 一般的な罰則

100. Penalties for failure or non-compliance in relation to rest days, overtime, holidays, annual leave, and sick leave

第100条 休日、超過勤務、祝祭日、年次休暇、病気休暇に関する規則に対する違反や不履行に対する罰則

101. Offence in connection with inquiry or inspection

第101条 調査または監査に関する違反

101A. Power to compound offences

第101A条 違反を示談とする権限

101B. Offence by body corporate, etc.

第101B条 法人による違反

PART XVIII

第18部

REGULATIONS

諸規則

102. Regulations

第102条 諸規則

PART XIX

第 1 9 部

REPEAL AND SAVING

廃止と除外

103. Repeal and saving

第 1 0 3 条 廃止と除外

FIRST SCHEDULE

第 1 付帯条項

SECOND SCHEDULE

第 2 付帯条項

LAWS OF MALAYSIA

マレーシア法

Act 265

法律265号

EMPLOYMENT ACT 1955

1955年雇用法

An Act relating to employment.

雇用に関する法律

[Peninsular Malaysia— 1 June 1957, L. N. 228/1957; Federal Territory of Labuan— 1 November 2000, P. U. (A) 400/2000]

[半島部マレーシア— 1957年6月1日]

PART I

第1部

PRELIMINARY

前文

Short title and application 1.

第1条 名称と適用範囲

- (1) This Act may be cited as the Employment Act 1955.
- (1) この法律を1955年雇用法とする。
- (2) This Act shall apply to Peninsular Malaysia only.
- (2) この法律は半島部マレーシアにおいてのみ適用される。

Interpretation 2.

第2条 定義

(1) In this Act, unless the context otherwise requires—

(1) この法律においては、別に規定されない限り—

“agricultural undertaking” means any work in which any employee is employed under a contract of service for the purposes of agriculture, horticulture or silviculture, the tending of domestic animals and poultry or the collection of the produce of any plants or trees;

「農業事業」(agricultural undertaking)とは、農業、園芸、造林、家畜・家禽の飼育または植物・樹木の採集のために被用者が労務提供契約に基づいて雇用される仕事をいう；

“apprenticeship contract” means a written contract entered into by a person with an employer who undertakes to employ the person and train or have him trained systematically for a trade for a specified period which shall not be less than two years in the course of which the apprentice is bound to work in the employer’ s service;

「見習いの契約」(apprenticeship contract)とは、2年を下回らない一定の期間について雇用主のもとでの就労と引き換えに当該人物を雇用し体系的に訓練する旨の、当該人物(見習い)と雇用主の間の書面による契約をいう；

“approved amenity or approved service” means any amenity or service—

「認可されたアメニティーまたは認可されたサービス」(approved amenity or approved service)とは、以下のアメニティーまたはサービスをいう—

(a) approved by the Director General under subsection 29(2) on application made to him by an employer for its inclusion in a contract of service; or

(a) 労務提供契約への包含を目的とする雇用主による申請に基づき、第29条第2項に定めるところにより局長に認可されたもの；または

(b) provided for in any award made by the Industrial Court or in any collective agreement；

(b) 産業裁判所の裁定、または労働協約により規定されたもの；

“approved incentive payment scheme” means an incentive payment scheme approved by the Director General under, and for the purposes of, section 60I；

「認可された奨励金制度」（approved incentive payment scheme）とは、第60I条のもとで、同条に基づいて局長により認可された奨励金制度をいう；

“collective agreement” has the same meaning assigned thereto in the Industrial Relations Act 1967 [Act 177]；

「労働協約」（collective agreement）とは、1967年労使関係法（法律177号）に定めるところと同様の意味である。

“confinement” means parturition resulting after at least twenty-two weeks of pregnancy in the issue of a child or children, whether alive or dead, and shall for the purposes of this Act commence and end on the actual day of birth and where two or more children are born at one confinement shall commence and end on the day of the birth of the last-born of such children, and the word “confined” shall be construed accordingly；

「出産」（confinement）とは、妊娠してから少なくとも22週後に生死にかかわらず1人以上の子供を出産することをいい、この法律においては実際の出産の日に開始・終了するが、2人以上の子供を同時に出産するときは、最後の子供を出産する日に開始・終了するものとし、「出産した」（confined）の語はその場合に依じて解釈される；

“constructional contractor” means any person, firm, corporation or company who or which is established for the purpose of undertaking, either exclusively or in addition to or in conjunction with any other business, any type of constructional work, and who or which is carrying out such constructional work for or on behalf of some other person under a contract entered into by him or them with such other person, and includes his or their heirs, executors, administrators, assignees and successors;

「建設請負業者 (constructional contractor)」とは、専業または他の事業に追加もしくは一体として何らかの類型による建設の仕事を行う人、またはその目的で設立された（法人格を持たない）商会、法人企業または（その他の）会社であって、他人との契約に基づいて、当該他人のために、または他人に代わって建設の仕事を実行する者または組織をいい、かつその相続人、遺言執行者、管財人、譲受人および承継人を含む；

“constructional work” includes the construction, reconstruction, maintenance, repair, alteration or demolition of any building, railway, harbour, dock, pier, canal, inland waterway, road, tunnel, bridge, viaduct, sewer, drain, well, dredge, wireless, telegraphic or telephonic installation, electrical undertaking, gaswork, waterwork or other work of construction, as well as the preparation for, or the laying of, the foundations of any such work or structure, and also any earthworks both in excavation and in filling;

「建設の仕事」 (constructional work) とは、建物、鉄道、港、ドック、埠頭、運河、内陸水路、道路、トンネル、橋、陸橋、下水道、排水路、井戸、浚渫、無線・電信または電話設備、電気工事、ガス、水道その他の設備の建設、再建、維持、修理、改築または撤去をいい、そのための基礎工事、さらに掘削および埋め立てをも含む。

“contract of service” means any agreement, whether oral or in writing and whether express or implied, whereby one person agrees to employ another as an employee and that other agrees to serve his employer as an employee and includes an apprenticeship contract;

「労務提供サービス (contract of service)」とは、書面によると口頭によるとを問わず、明示か黙示かにかかわらず、ある者が他者を被用者として雇用することに同意し、当該他者が被用者としてその雇用主に役務を提供することに同意する一切の合意をいい、見習いの契

約を含む；

“contractor” means any person who contracts with a principal to carry out the whole or any part of any work undertaken by the principal in the course of or for the purposes of the principal’s trade or business;

「請負人 (contractor)」とは、発注者の商売またはビジネスの過程で、またはその目的のために、当該発注者の仕事の全部または一部を行うことを元請人と契約するあらゆる者をいう；

“contractor for labour” means a person who contracts with a principal, contractor or sub-contractor to supply the labour required for the execution of the whole or any part of any work which a contractor or sub-contractor has contracted to carry out for a principal or contractor, as the case may be;

「労働請負人」 (contractor for labour) とは、請負人または下請人が発注者または請負人のために行うことを契約した一切の仕事の全部または一部の遂行のために必要に応じて労働力を供給することについて発注者、元請人、請負人または下請人と契約する者をいう。

“day” means—

「日」 (day) とは、以下のものをいう—

(a) a continuous period of twenty-four hours beginning at midnight; or

(a) 午前零時から始まる連続する24時間；または

(b) for the purposes of Part XII in respect of an employee engaged in shift work or in work where the normal hours of work extend beyond midnight, a continuous period of twenty-four hours beginning at any point of time;

(b) 第12部に規定する交代制勤務の労働者または通常の勤務時間が午前零時を越える労働者については、いずれかの時点から始まる連続する24時間；

“Director General” means the Director General of Labour appointed under subsection 3(1);

「局長」 (Director General) とは、第 3 条第 1 項に基づいて任命される労働局長をいう。

“domestic servant” means a person employed in connection with the work of a private dwelling-house and not in connection with any trade, business, or profession carried on by the employer in such dwelling-house and includes a cook, house-servant, butler, child’s nurse, valet, footman, gardener, washerman or washerwoman, watchman, groom and driver or cleaner of any vehicle licensed for private use;

「家事使用人」 (domestic servant) とは、個人の住居の仕事に関連して、かつ、そのような個人の住居において当該雇用主が行う一切の商売、ビジネスまたは専門業務に関連せず雇用された者をいい、料理、召使、執事、ベビーシッター、従者、従僕、庭師、洗濯人・洗濯婦、ガードマン、馬丁および私的使用許可を得た乗り物の運転手または清掃人を含む；

“employee” means any person or class of persons—

「被用者」 (employee) とは以下の者または当該種類の人々をいう—

(a) included in any category in the First Schedule to the extent specified therein;
or

(a) 第一附則に定めるいずれかの類型に属する者；または

(b) in respect of whom the Minister makes an order under subsection (3) or section 2A;

(b) 第 3 項または第 2 A 条に基づく大臣の指示による者；

“foreign domestic servant” means a domestic servant who is not a citizen or a permanent resident;

「外国人家事労働者」 (foreign domestic servant) とは、国民または永住権を有する者以外の家事労働者をいう；

“employer” means any person who has entered into a contract of service to employ any other person as an employee and includes the agent, manager or factor of such first mentioned person, and the word “employ”, with its grammatical variations and cognate expressions, shall be construed accordingly;

「雇用主」 (employer) とは、他者を被用者として雇用するために労務提供契約を締結している一切の者およびその仲介者、管理者、斡旋人をいい、「雇用」 (employ) は、その文法上のバリエーションおよびこれに類する表現も合わせて、「雇用主」の定義にしたがう；

“foreign employee” means an employee who is not a citizen;

「外国人被用者」 (foreign employee) とは、国民ではない被用者をいう；

“Industrial Court” has the same meaning assigned thereto in the Industrial Relations Act 1967;

「産業裁判所」 (Industrial Court) は、1967年労使関係法に規定するところと同義とする；

“industrial undertaking” includes—

「産業的な事業」 (industrial undertaking) には以下のものを含む—

(a) disturbing, removing, carting, carrying, washing, sifting, melting, refining, crushing or otherwise dealing with any rock, stone, gravel, clay, sand, soil, night-soil or mineral by any mode or method whatever;

(a) 方法のいかんを問わず、岩、石、砂利、粘土、砂、土、下肥えまたは鉱物を、移動、除去、運搬、洗浄、選別、溶解、精製、粉砕し、またはその他の処理をする行為；

(b) industries in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, packed or otherwise prepared for delivery, broken up, or demolished, or in which materials are transformed or minerals treated, including shipbuilding and the generation, transformation and transmission of electricity or motive power of any kind;

(b) 造船、および、電気またはその他一切の動力の発生・変換・伝達を含め、物品の製造、仕立て、洗浄、修理、装飾、仕上げ、販売用の改造、梱包その他配達のための準備、解体または破壊を行う事業、または、物質の変形、鉱物の処理を行う事業；

(c) constructional work;

(c) 建設の仕事

(d) transport of passengers or goods by road, rail, water or air, including the handling of goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports;

(d) 港湾・岸壁・埠頭・倉庫または空港における商品の取り扱いを含め、旅客または商品の、道路・鉄道・水路・空路による輸送；

(e) any industry, establishment or undertaking, or any activity, service or work, declared under subsection (5) to be an industrial undertaking;

(e) 第5項のもとで産業的な事業とされる一切の産業・組織・事業、または一切の活動・役務または仕事；

“intoxicating liquor” has the same meaning as that assigned to “intoxicating liquor” under section 2 of the Customs Act 1967 [Act 235];

「酒類」(intoxicating liquor) は、1967年関税法(法律235号)第2条に規定する「酒類」(intoxicating liquor) と同義とする；

“machinery” has the same meaning as in the Factories and Machinery Act 1967 [Act 139];

「機械」は1967年工場・機械法(法律139号)におけるところと同義とする。

“medical officer” means a registered medical practitioner who is employed in a medical capacity by the Federal Government, or by the Government of a State;

「医務官」(medical officer)とは、連邦政府または週政府により医師として雇用された、登録された医療従事者をいう。

“Minister” means the Minister charged with the responsibility for human resources;

「大臣」(Minister)とは、人材問題について所管する担当大臣をいう。

“part-time employee” means a person included in the First Schedule whose average hours of work per week as agreed between him and his employer are more than thirty per centum but do not exceed seventy per centum of the normal hours of work per week of a full-time employee employed in a similar capacity in the same enterprise;

「パートタイム被用者」(part-time employee)とは、第1附則に含まれる、本人とその雇用主の間で合意された週当たりの平均勤務時間が、同一の企業で同種の仕事を行うフルタイム被用者の通常の勤務時間の30%を超えるが70%以下である者をいう。

“Peninsular Malaysia” has the meaning assigned thereto by section 3 of the Interpretation Acts 1948 and 1967 [Act 388], and includes the Federal Territory;

「半島部マレーシア」(Peninsular Malaysia)の意味は1948年および1967年解釈法(法律388号)第3条の規定するところによる;

“permanent resident” means a person, not being a citizen, who is permitted to reside in Malaysia without any limit of time imposed under any law relating to immigration, or who is certified by the Federal Government to be treated as such in Malaysia;

「永住者」(permanent resident)とは、国民ではないが、移民に関する一切の法律の規定する期限にかかわらず無期限にマレーシアに居住することを許可された者、または連邦政府によってマレーシアにおいてそのように取り扱われることを認められた者をいう。

“place of employment” means any place where work is carried on for an employer by an employee;

「就労場所(place of employment)」とは、雇用主のために被用者が仕事を遂行する一切の場所をいう；

“principal” means any person who in the course of or for the purposes of his trade or business contracts with a contractor for the execution by or under the contractor of the whole or any part of any work undertaken by the principal;

「発注者(principal)」とは、自己の商売またはビジネスの過程で、またはその目的のために、発注者の仕事の全部または一部の請負人による遂行を請負人と契約する者をいう；

“registered medical practitioner” means a medical practitioner registered under the Medical Act 1971 [Act 50];

「登録された医療従事者」(registered medical practitioner)とは、1971年医療法(法律50号)に基づいて登録された医療従事者をいう；

“sexual harassment” means any unwanted conduct of a sexual nature, whether verbal, non-verbal, visual, gestural or physical, directed at a person which is offensive or humiliating or is a threat to his well-being, arising out of and in the course of his employment;

「セクシャルハラスメント」(sexual harassment)とは、言葉によると否とを問わず、視覚的なもの、身振りによるもの、物理的接触によるもののいずれであれ、勤務の過程にある人物に向けられた、攻撃的または屈辱的もしくは当該人物の幸福を脅かす、当該人物の望まない性的な振る舞いをいう。

“shift work” means work which by reason of its nature requires to be carried on continuously or continually, as the case may be, by two or more shifts;

「交代制勤務」(shift work)とは、その性質上、ケースに応じて2以上のシフトにより連続して行われる必要のある勤務をいう。

“spread over period of ten hours” means a period of ten consecutive hours to be reckoned from the time the employee commences work for the day, inclusive of any period or periods of leisure, rest or break within such period of ten consecutive hours;

「10時間勤務時間枠」(spread over period of ten hours)とは、被用者がその日の勤務を開始した時点から計算される連続した10時間をいい、当該連続する10時間の間にとられる休憩時間を含むものとする。

“sub-contractor” means any person who contracts with a contractor for the execution by or under the sub-contractor of the whole or any part of any work undertaken by the contractor for his principal, and includes any person who contracts with a sub-contractor to carry out the whole or any part of any work undertaken by the sub-contractor for a contractor;

「下請人」(sub-contractor)とは、請負人が発注者から請け負った仕事の全部または一部の遂行について請負人と契約を締結する一切の者をいい、下請人が請負人から請け負った仕事の全部または一部の遂行について下請人と契約を締結する一切の者を含む；

“underground working” means any undertaking in which operations are conducted for the purpose of extracting any substance from below the surface of the earth, the ingress to and egress from which is by means of shafts, adits or natural caves;

「地下業務」(underground working)とは、地下の物質の採掘作業、縦坑・横坑または天然の洞窟の出入り口を掘削する作業をいう；

“wage period” means the period in respect of which wages earned by an employee are payable;

「賃金期間」 (wage period) とは、被用者が稼得した賃金が支払われる期間をいう；

“wages” means basic wages and all other payments in cash payable to an employee for work done in respect of his contract of service but does not include—

「賃金」 (wages) とは、労務提供契約に基づいて被用者に現金で支払われる基本給およびその他全ての支払いをいうが、以下のものは含まない—

(a) the value of any house accommodation or the supply of any food, fuel, light or water or medical attendance, or of any approved amenity or approved service;

(a) 住宅費、食費、光熱費、水道料金、医療費、または認可されたアメニティまたはサービスに必要な費用；

(b) any contribution paid by the employer on his own account to any pension fund, provident fund, superannuation scheme, retrenchment, termination, lay-off or retirement scheme, thrift scheme or any other fund or scheme established for the benefit or welfare of the employee;

(b) 年金基金・準備基金・老齢年金制度、リストラ・雇用の終了・レイオフまたは定年退職制度、貯蓄制度または被用者の利益・福利厚生のために設けられたその他一切の基金または制度への、使用者による拠出金；

(c) any travelling allowance or the value of any traveling concession;

(c) 一切の通勤手当または割引運賃の価値；

(d) any sum payable to the employee to defray special expenses entailed on him by the nature of his employment;

(d) 業務の性質上必要な特別の費用として支払われる金額；

(e) any gratuity payable on discharge or retirement; or

(e) 解雇または定年退職に際して支払われる退職金；

(f) any annual bonus or any part of any annual bonus;

(f) 一切の、年次の賞与またはその一部；

“week” means a continuous period of seven days;

「週」 (week) とは、転属する7日間をいう；

“year of age” means a year from the date of a person’s birth.

「年齢」 (year of age) とは、人の出生の日からの年数をいう。

(2) The Minister may by order amend the First Schedule.

(2) 大臣は命令により第1附則を改正することができる。

(3) The Minister may by order declare such provisions of this Act and any other written law as may be specified in the order to be applicable to any person or class of persons employed, engaged or contracted with to carry out work in any occupation in any agricultural or industrial undertaking, constructional work, statutory body, local government authority, trade, business or place of work, and upon the coming into force of any such order—

(3) 大臣は、命令によりこの法律およびその他の成文法の規定の細則を定め、農業または産業的な事業、建設の仕事、法人、地方政府機関、商売、ビジネスまたは職場における仕事を遂行するために雇用・使用され、または契約する人または当該種類の人々に当該規定を適用することにより、当該法律またはその他の成文法の規定において—

(a) any person or class of persons specified in the order shall be deemed to be an employee or employees;

(a) 命令において特定されるいずれかの人または当該種類の人々が被用者と見なされるべきこと；

(b) the person, statutory body or local government authority employing, engaging or contracting with every such person or class of persons shall be deemed to be an employer;

(b) そのような人または当該種類の人々を雇用・使用 (engaging) し、または契約する個人、法人または地方政府機関が雇用主と見なされるべきこと；

(c) the employer and the employee shall be deemed to have entered into a contract of service with one another;

(c) 雇用主および被用者がお互いに労務提供契約を提供しているものと見なすべきこと；

(d) the place where such employee carries on work for his employer shall be deemed to be a place of employment; and

(d) そのような被用者が雇用主のために勤務する場所が勤務場所と見なされるべきこと；および

(e) the remuneration of such employee shall be deemed to be wages,

(e) そのような被用者に対する報酬が賃金と見なされるべきこと、

for the purposes of such specified provisions of this Act and any other written law.

とすることができる。

(4) The Minister may make regulations in respect of the terms and conditions upon which the person or class of persons specified pursuant to subsection (3) may be employed.

(4) 大臣は、第3項に定めるところにより特定される人または当該種類の人々の雇用条件について規則を定めることができる。

(4A) Notwithstanding the provisions of this Act, the Minister may make regulations—

(4A) この法律の規定にかかわらず、大臣は以下について規則を定めることができる—

(a) in respect of the terms and conditions of service of a part-time employee; and

(a) パートタイム被用者の労働条件；および

(b) prescribing the manner in which the hours of work of an employee are to be computed for the purposes of determining whether that employee falls within the definition of a “part-time employee” .

(b) 被用者が「パートタイム被用者」の定義に当てはまるか否かを決定するための、被用者の勤務時間の算定方法。

(5) The Minister may, from time to time, by notification published in the Gazette, declare any particular industry, establishment or undertaking, or any class, category or description of industries, establishments or undertakings or any particular activity, service or work, or any class, category or description of activities, services or works, to be an industrial undertaking for the purposes of this Act.

(5) 大臣は、適宜、官報により公布される通達により、この法律において産業的な事業とされる特定の産業・組織・事業、または産業・組織・事業の種類・類型、もしくは特定の活動・サービスまたは仕事、あるいは活動・サービスまたは仕事の種類・類型を布告することができる。

Minister may prohibit employment other than under contract of service

2A.

第2A条 大臣は労務提供契約による以外の雇用を禁止することができること

(1) The Minister may by order prohibit the employment, engagement or contracting of any person or class of persons to carry out work in any occupation in any agricultural or industrial undertaking, constructional work, statutory body, local government authority, trade, business or place of work other than under a contract of service entered into with-

(1) 大臣は、農業または産業的な事業、建設の仕事、法人、地方政府機関、商売、ビジネスまたは職場における仕事の遂行のために、以下に定める主体が一切の人または当該種類の

人々を労務提供契約以外の方法により雇用・使用し、または契約することを命令により禁止することができる—

(a) the principal or owner of that agricultural or industrial undertaking, constructional work, trade, business or place of work; or

(a) 農業または産業的な事業、建設の仕事、商売・ビジネス、または職場の、発注者または所有者；または

(b) that statutory body or that authority.

(b) 法人または公的機関

(2) class of persons employed, engaged or contracted with to carry out the work shall be deemed to be an employee or employees and—

Upon the coming into force of any such order, the person or

(2) 当該仕事を遂行するために雇用・使用・契約される当該種類の人々は被用者と見なされ—

かかる命令が施行されたときは、当該命令において特定された者および—

(a) the principal or owner of the agricultural or industrial undertaking, constructional work, trade, business or place of work; or

(a) 当該農業または工業的な事業、建設の仕事、商売・ビジネス、または職場の、発注者または所有者；または

(b) the statutory body or local government authority,

(b) 当該法人または地方政府機関は、

shall be deemed to be the employer for the purposes of such provisions of this Act and any other written law as may be specified in the order.

この法律およびその他の成文法のかかる規定における雇用主と見なされる。

(3) Notwithstanding subsection (1), the Minister may by order approve the employment of any person or class of persons by such other person or class of persons (not being the principal or owner) as he may specify but subject to such conditions as he may deem fit to impose.

(3) 第1項に規定するところにかかわらず、大臣は命令により、その適切と認める条件のもとで、その特定する人または当該種類の人々（発注者または所有者を除く）がいずれかの人または当該種類の人々を雇用することを許可することができる。

(4) Any person who contravenes any order made under this section commits an offence.

(4) 本条に基づく命令に違反する者は違法行為を犯したものとする。

General power to exempt or exclude

2B.

第2B条 免除または除外の一般的権限

The Minister may by order exempt or exclude, subject to such conditions as he may deem fit to impose, any person or class of persons from all or any of the provisions of this Act.

大臣は、その適切と認める条件のもとで、いずれかの人または当該種類の人々について、この法律のすべての、またはいずれかの規定の適用を、命令により免除し、または適用対象から除外することができる。

Appointment of officers

3.

第3条 担当官吏の任命

(1) The Yang di-Pertuan Agong may appoint an officer to be styled the Director General of Labour, in this Act referred to as “the Director General” .

(1) 国王は、1名の官吏をこの法律において「局長」と呼ぶところの労働局長に任命することができる。

(2) The Yang di-Pertuan Agong may appoint, to such number as he considers necessary for carrying out the provisions of this Act, officers of the following categories, that is to say-

(2) 国王は、この法律の規定を実施するために必要と認める員数の官吏を以下の職責に任命することができる。

(a) Deputy Directors General of Labour;

(a) 労働局長代理;

(b) Directors of Labour, Deputy Directors of Labour, Senior Assistant Directors of Labour and Assistant Directors of Labour; and

(b) 労働部長、労働部長代理、上級労働部長補佐および労働部長補佐; および

(c) Labour Officers.

(c) 労働局員

(3) Subject to such limitations, if any, as may be prescribed by regulations made under this Act, any officer appointed under subsection (2) shall perform all the duties imposed and may exercise all the powers conferred upon the Director General by this Act, and every duty so performed and power so exercised shall be deemed to have been duly performed and exercised for the purposes of this Act.

(3) この法律のもとで定められる規則において規定される制限の範囲内で、第2項に基づいて任命された一切の労働局員は、与えられたすべての任務を遂行しなければならず、この法律により局長に与えられたすべての権限を行使することができ、また、遂行されたすべての任務および行使されたすべての権限はこの法律の定めるところにより適正に遂行・行使されたものと見なされる。

Appeals

4.

第4条 不服申し立て

Any person affected by any decision or order, other than an order or decision under section 69, 69B, 69C, 73 or subsection 81D(4), given or made by an officer appointed under subsection 3(2), may, if he is dissatisfied with such decision or order, within fourteen days of such decision or order being communicated to him appeal in writing therefrom to the Director General.

第69条、69B条、69C条、第73条または第81D条第4項に基づく命令または決定を除き、第3条第2項に基づいて任命された労働局員による決定または命令により影響を受ける者が当該決定または命令に不服のときは、当該決定または命令を通知されたときから14日以内に局長に対して書面で不服を申し立てることができる。

Effect on Act of other written laws

5.

第5条 他の成文法の効力

Nothing in this Act shall be construed as relieving any person who has entered into a contract of service, either as the employer or as the person employed, of any duty or liability imposed upon him by the provisions of any other written law for the time being in force in Malaysia or any part thereof or to limit any power which may be exercised by any public officer or any right conferred upon any such person as aforesaid under or by virtue of any such written law.

この法律のいずれの規定も、労務提供契約を締結した雇用主および被用者についてマレーシアまたはその一部において施行されている他の成文法の規定により課された義務または責任を免除するものと解釈されたり、公務員がそのような成文法に基づいて行使することができる権限または前述の一切の者が付与されている権利を制限するものと解釈されたりしてはならない。

PART II

第2部

CONTRACTS OF SERVICE

労務提供契約

Saving of existing contracts

6.

第6条 既存の契約の存続

Every agreement lawfully entered into between an employer and an employee before the coming into force of this Act shall if it is still legally binding upon the parties continue in force for such period as may be specified in the agreement and the parties thereto shall be subject to, and shall be entitled to the benefits of, this Act.

この法律の施行に先立って雇用主と被用者の間で締結された合法的合意が当事者間で法的拘束力を有するときは、当該合意の期限までその効力を継続するが、これに加えて、双方当事者にはこの法律が適用され、その利益を享受する権利が付与されるものとする。

More favourable conditions of service under the Act to prevail

7.

第7条 雇用法における、より有利な労働条件の優越

Subject to section 7A, any term or condition of a contract of service or of an agreement, whether such contract or agreement was entered into before or after the coming into force of this Act, which provides a term or condition of service which is less favourable to an employee than a term or condition of service prescribed by this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be void and of no effect to that extent and the more favourable provisions of

this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be substituted therefore.

第7A条に定めるところを条件として、労務提供契約または合意における一切の労働条件は、当該契約または合意がこの法律の施行の以前になされたものか以後になされたものかを問わず、この法律または規則・命令もしくはその他の補足的法規の定める労働条件よりも労働者にとって不利なものであるときはその限りにおいて無効とされ、当該無効とされた部分はこの法律または規則・命令もしくはその他の補足的法規のより有利な規定により置き換えられる。

Validity of any term or condition of service which is more favourable

7A.

第7A条 より有利な労働条件の効力

Subject to any express prohibition under this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder, nothing in section 7 shall be construed as preventing an employer and an employee from agreeing to any term or condition of service under which an employee is employed, or shall render invalid any term or condition of service stipulated in any collective agreement or in any award of the Industrial Court, which is more favourable to the employee than the provisions of this Act or any regulations, order, or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder.

この法律のもとでの明文の禁止、またはこの法律のもとで発せられる規則・命令またはその他の補足的法規の定めるところを条件として、第7条に定めるいかなる内容も雇用主および被用者が労働条件について合意することを妨げるものと解釈されてはならず、また、労働協約または産業裁判所の裁定に規定された、この法律または規則・命令または補足的法規における規定よりも被用者に有利な労働条件を無効にするものと解釈されてはならない。

Removal of doubt in respect of matters not provided for by or under this Act

7B.

第7B条 この法律に規定されていない事項の解決

For the removal of doubt it is hereby declared that if no provision is made in respect of any matter under this Act or any subsidiary legislation made thereunder, or if no regulations, order or other subsidiary legislation has been made on any matter in respect of which regulations, or an order or other subsidiary legislation may be made under this Act, it shall not be construed as preventing such matter from being provided for in a contract of service, or from being negotiated upon between an employer and an employee.

ある事項について、この法律または補足的法規において規定されていないとき、または、ある事項について、この法律のもとで規則・命令またはその他の補足的法規が策定されていないときは、労働条件に関する当該事項が雇用主と被用者との間で規定され、または交渉されることを妨げるものと解釈されてはならない。

Contracts of service not to restrict rights of employees to join, participate in or organize trade unions

8.

第8条 労務提供契約は労働組合を組織し加入・参加する被用者の権利を制限してはならない

Nothing in any contract of service shall in any manner restrict the right of any employee who is a party to such contract—

労務提供契約のいかなる内容も、いかなる形によっても、当該契約の当事者である被用者の以下の権利を制限してはならない—

(a) to join a registered trade union;

(a) 登録された労働組合に加入すること；

(b) to participate in the activities of a registered trade union, whether as an officer of such union or otherwise; or

(b) 当該労働組合の役員であるか否かにかかわらず、登録された労働組合の活動への参加すること；

(c) to associate with any other persons for the purpose of organizing a trade union in accordance with the Trade Unions Act 1959 [Act 262].

(c) 1959年労働組合法（法律262号）の定めるところにしたがって労働組合を組織するために他の人々と結合すること。

9.

(Deleted by Act 40 of 1966).

第9条 1966年法律40号により削除

Contracts to be in writing and to include provision for termination

10.

第10条 契約は書面により、かつ終了に関する規定を含むべきこと

(1) A contract of service for a specified period of time exceeding one month or for the performance of a specified piece of work, where the time reasonably required for the completion of the work exceeds or may exceed one month, shall be in writing.

(1) 1ヶ月を超える期間を定める労務提供契約、または一定の仕事の完成にかかる労務提供契約であって当該仕事の完成に要する合理的な期間が1ヶ月を超えるか超える可能性のある労務提供契約は、書面により締結しなければならない。

(2) In every written contract of service a clause shall be included setting out the manner in which such contract may be terminated by either party in accordance with this Part.

(2) 書面によるすべての労務提供契約には、この部（第2部）に定める手順にしたがった、当事者のいずれかによる終了の方法を定める規定が含まなければならない。

Provision as to termination of contracts

11.

第 1 1 条 契約の終了に関する規定

(1) A contract of service for a specified period of time or for the performance of a specified piece of work shall, unless otherwise terminated in accordance with this Part, terminate when the period of time for which such contract was made has expired or when the piece of work specified in such contract has been completed.

(1) 期間の定めのある労務提供契約、または一定の仕事の完成にかかる労務提供契約は、この部（第 2 部）が別に定めるところにしたがって終了される場合を除き、当該契約に基づく期間が満了したとき、または当該契約において特定された一定の仕事が完成されたとき終了する。

(2) A contract of service for an unspecified period of time shall continue in force until terminated in accordance with this Part.

(2) 期間の定めのない労務提供契約は、この部（第 2 部）の定めるところにしたがって終了されるまで存続する。

Notice of termination of contract

12.

第 1 2 条 契約終了の予告

(1) Either party to a contract of service may at any time give to the other party notice of his intention to terminate such contract of service.

(1) 労務提供契約の当事者のいずれの側も、いずれの時点においても、他方当事者に対して当該労務提供契約の終了の意思を通告することができる。

(2) The length of such notice shall be the same for both employer and employee and shall be determined by a provision made in writing for such notice in the terms of

the contract of service, or, in the absence of such provision in writing, shall not be less than-

(2) 予告期間の長さは雇用主・被用者で同様でなければならず、労務提供契約において明文で規定されることを要し、当該規定がおかれていない場合には以下の期間を下回ってはならない-

(a) four weeks' notice if the employee has been so employed for less than two years on the date on which the notice is given;

(a) 予告を行う日までに被用者が雇用されていた期間が2年を下回るときは、4週間；

(b) six weeks' notice if he has been so employed for two years or more but less than five years on such date;

(b) 予告を行う日までに被用者が雇用されていた期間が2年以上5年未満であるときは、6週間；

(c) eight weeks' notice if he has been so employed for five years or more on such date:

(c) 予告を行う日までに被用者が雇用されていた期間が5年以上であるときは、8週間。

Provided that this section shall not be taken to prevent either party from waiving his right to a notice under this subsection.

ただし、本条の規定は当事者のいずれの側についても本項に基づく予告にかかる権利を放棄することを妨げない。

(3) Notwithstanding anything contained in subsection (2), where the termination of service of the employee is attributable wholly or mainly to the fact that-

(3) 第2項に規定するところにかかわらず、労務提供契約の終了が完全にもしくはもっぱら以下の理由によると認められるとき、すなわち-

(a) the employer has ceased, or intends to cease to carry on the business for the purposes of which the employee was employed;

(a) 雇用主が、当該被用者が雇用されている事業を停止し、または停止しようとするとき；

(b) the employer has ceased or intends to cease to carry on the business in the place at which the employee was contracted to work；

(b) 雇用主が、当該被用者が契約した勤務場所における事業を停止し、または停止しようとするとき；

(c) the requirements of that business for the employee to carry out work of a particular kind have ceased or diminished or are expected to cease or diminish；

(c) 当該被用者に特定の仕事を遂行させる事業上の必要が終了・減少したか、当該必要の終了・減少が見込まれるとき；

(d) the requirements of that business for the employee to carry out work of a particular kind in the place at which he was contracted to work have ceased or diminished or are expected to cease or diminish；

(d) 当該被用者が契約した勤務場所において当該被用者に遂行させる特定の仕事の事業上の必要が終了・減少したか、当該必要の終了・減少が見込まれるとき；

(e) the employee has refused to accept his transfer to any other place of employment, unless his contract of service requires him to accept such transfer； or

(e) 被用者が、その労務提供契約において他の就労場所への配転の受諾を要求されている場合を除き、そのような配転を拒否したとき；または

(f) a change has occurred in the ownership of the business for the purpose of which an employee is employed or of a part of such business, regardless of whether the change occurs by virtue of a sale or other disposition or by operation of law,

(f) 売却その他の譲渡によるか法律の適用によるかにかかわらず、被用者が雇用されている事業のまたは事業の部分の所有権に変更が発生したときは、

the employee shall be entitled to, and the employer shall give to the employee, notice of termination of service, and the length of such notice shall be not less than that provided under paragraph (2) (a), (b) or (c), as the case may be, regardless of anything to the contrary contained in the contract of service.

被用者は労務提供（契約）終了の予告にかかる権利を付与され、また使用者は被用者に対して予告しなければならないが、当該予告期間の長さは、労務提供契約における別段の一切の規定にかかわらず、それぞれの場合について第2項(a)、(b)または(c)に規定するところを下回ってはならない。

(4) Such notice shall be written and may be given at any time, and the day on which the notice is given shall be included in the period of the notice.

(4) かかる予告は書面で行わなければならないが、いつにても行うことができ、予告を行った日は予告期間に算入されるものとする。

Termination of contract without notice

13.

第13条 予告をともしない契約の終了

(1) Either party to a contract of service may terminate such contract of service without notice or, if notice has already been given in accordance with section 12, without waiting for the expiry of that notice, by paying to the other party an indemnity of a sum equal to the amount of wages which would have accrued to the employee during the term of such notice or during the unexpired term of such notice.

(1) 労務提供契約の当事者のいずれの側も、相手方当事者に対して予告期間または予告期間の残りの期間において被用者が稼得したであろう賃金に相当する金額の補償を行うことにより、労務提供契約を予告なく終了し、またはすでに第12条の規定にしたがって予告を行っているときは当該予告期間の満了を待たずに労務提供契約を終了することができる。

(2) Either party to a contract of service may terminate such contract of service without notice in the event of any wilful breach by the other party of a condition of the contract of service.

(2) 労務提供契約の当事者のいずれの側も、他方当事者が当該労務提供契約に故意に違反するときは、当該労務提供契約を予告なく終了することができる。

Termination of contract for special reasons

14.

第14条 特別な理由による契約の終了

(1) An employer may, on the grounds of misconduct inconsistent with the fulfilment of the express or implied conditions of his service, after due inquiry-

(1) 雇用主は、被用者に明示的・黙示的な契約内容の遂行における不正行為があったときは、適正な調査を行った上で以下の処分を行うことができる-

(a) dismiss without notice the employee;

(a) 被用者を予告なく解雇する；

(b) downgrade the employee; or

(b) 被用者を降格する；または

(c) impose any other lesser punishment as he deems just and fit, and where a punishment of suspension without wages is imposed, it shall not exceed a period of two weeks.

(c) 正当かつ妥当と考える、より軽い処分を適用する。なお、無給の停職処分を適用する場合の期間は2週間を超えてはならない。

(2) For the purposes of an inquiry under subsection (1), the employer may suspend the employee from work for a period not exceeding two weeks but shall pay him not less than half his wages for such period:

Provided that if the inquiry does not disclose any misconduct on the part of the employee the employer shall forthwith restore to the employee the full amount of wages so withheld.

第1項に定める調査のために、雇用主は2週間を超えない期間にわたり当該被用者の出勤を停止させることができるが、当該期間について、その賃金の半額を下回らない賃金を支払わなければならない：

調査の結果、被用者の側にいかなる不正行為も見つからなかったときは、雇用主は直ちに賃金の減額支給分を当該被用者に支払わなければならない。

(3) An employee may terminate his contract of service with his employer without notice where he or his dependants are immediately threatened by danger to the person by violence or disease such as such employee did not by his contract of service undertake to run.

(3) 被用者は、本人またはその被扶養者が雇用主との労務提供契約の履行として甘受すべき内容を離れた暴力または病気により身体に直接的危険が及ぶおそれがあるときは、予告なくその雇用主との労務提供契約を終了することができる。

When contract is deemed to be broken by employer and employee

15.

第15条 雇用主および被用者が契約に違反したと見なされる場合

(1) An employer shall be deemed to have broken his contract of service with the employee if he fails to pay wages in accordance with Part III.

(1) 雇用主は、第3部に規定するところにしたがって賃金を支払わないときは被用者との労務提供契約に違反したものと見なされる。

(2) An employee shall be deemed to have broken his contract of service with the employer if he has been continuously absent from work for more than two consecutive working days without prior leave from his employer, unless he has a reasonable excuse for such absence and has informed or attempted to inform his employer of such excuse prior to or at the earliest opportunity during such absence.

(2) 被用者は、雇用主による事前の承諾なく2労働日以上継続して欠勤するときは、当該欠勤について合理的な理由があり、かつその雇用主に対して、事前または少なくとも当該欠勤期間中の可及的早い時期に通告し、または通告しようとした場合を除き、その雇用主との労務提供契約に違反したものと見なされる。

Employees on estates to be provided with minimum number of days' work in each month

16.

第16条 日給制農場被用者に保障される1ヶ月当たりの最低勤務日数

(1) Where an employee is employed in any agricultural undertaking on an estate on a contract of service under which he earns wages calculated by reference to the number of days' work performed in each month of his service, his employer shall be bound either to provide him with work suitable to his capacity on not less than twenty-four days in each month during the whole of which he is so employed, or if the employer is unable or fails to provide work on twenty-four days in each month whereon the employee is willing and fit to work, the employer shall nevertheless be bound to pay to the employee in respect of each of such days wages at the same rate as if such employee had performed a day's work:

Provided that any dispute as to whether an employee was willing or fit to work shall be referred to the Director General for his decision:

Provided further that in computing twenty-four days for the purposes of this subsection account shall not be taken of more than six days in any week.

(1) 農業に従事する被用者の賃金が、労務提供契約によりそれぞれの月における勤務日数に基づいて計算される場合は、その雇用主は当該被用者の能力にふさわしい仕事を、その雇用期間中の全ての月について1ヶ月当たり24日以上与えなければならず、当該被用者にとって望ましく、かつふさわしい仕事を24日以上与えられないときは、雇用主は当該不足する日数分の賃金相当額を被用者に支払わなければならない:

仕事が被用者にとって望ましく、かつふさわしいものであるか否かに関する紛争は、局長の判断をもって解決される:

本項における24日の計算に際しては、1週間につき6日以上の日数を算入してはならない。

(2) A contract of service shall be deemed to be broken by an employer if he fails to provide work or pay wages in accordance with subsection (1).

(2) 雇用主が第1項に定める日数の仕事を与えず、または賃金を支払わないときは、当該労働提供契約は雇用主により違反されたものと見なされる。

17.

(Omitted).

第17条 (省略)

Apprenticeship contracts excluded from sections 10 to 16

17A.

第17A条 見習い契約に対する第10条から第16条の適用除外

Sections 10 to 16 shall not apply to apprenticeship contracts which are in a form approved by and of which a copy has been filed with the Director General.

契約書面の写しが局長に提出され、その認可を受けた見習い契約については、第10条から第16条は適用しない。

PART III

第3部

PAYMENT OF WAGES

賃金の支払い

Wage period

18.

第18条 賃金期間

(1) A contract of service shall specify a wage period not exceeding one month.

(1) 労務提供契約は1ヶ月を超えない賃金期間を特定しなければならない。

(2) If in any contract of service no wage period is specified the wage period shall for the purposes of the contract be deemed to be one month.

(2) 労務提供契約において賃金期間が特定されていないときは、当該契約における賃金期間は1ヶ月であるものと見なされる。

Time of payment of wages

19.

第19条 賃金の支払い時期

(1) Subject to subsection (2), every employer shall pay to each of his employees not later than the seventh day after the last day of any wage period the wages, less lawful deductions earned by such employee during such wage period.

(1) 第2項に定めるところを条件として、全ての雇用主はそのそれぞれの被用者に、賃金支払い期間の最終日の後7日以内に、当該賃金期間において被用者が稼得した賃金から合法的な控除を行った金額を支払わなければならない。

(2) Wages for work done on a rest day, gazetted public holiday referred to in paragraphs 60D(1) (a) and (b) and overtime referred to in section 60A shall be paid not later than the last day of the next wage period.

(2) 第60D条第1項(a)および(b)に定める休日・祝日の勤務および第60A条に定める時間外勤務に対する賃金は、遅くとも次の賃金期間の最終日までに支払われなければならない。

(3) Notwithstanding subsections (1) and (2), if the Director General is satisfied that payment within such time is not reasonably practicable, he may, on the application of the employer, extend the time of payment by such number of days as he thinks fit.

(3) 第1項および第2項の定めるところにかかわらず、当該時期に支払いを行うことができない合理的な理由があると認めるときは、局長は、使用者からの申請に基づいて、そのふさわしいと考える日数、当該賃金期間を延長することができる。

Payment on normal termination of contract

20.

第20条 通常の契約終了における支払い

The wages, less lawful deductions, earned by but not yet paid to an employee whose contract of service terminates in accordance with subsection 11(1) or of section 12 shall be paid to such employee not later than the day on which such contract of service so terminates.

第11条第1項または第12条の定めるところにしたがって労務提供契約が終了する被用者の合法的な控除後の未払い賃金は、当該労務提供契約の終了日までに支払われなければならない。

Payment on termination of contract in special circumstances and on breach of contract

21.

第 2 1 条 特別な状況および契約違反による契約終了時の支払い

(1) Where an employer terminates the contract of service of an employee without notice in accordance with subsection 13(1) or (2) and paragraph 14(1) (a)–

(1) 雇用主が第 1 3 条第 1 項または第 2 項および第 1 4 条第 1 項a号に定めるところにしたがって予告なく被用者との労務提供契約を終了するときは一

(a) the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect; and

(a) 当該労務提供契約終了日の前日までに被用者が稼得した、第 2 4 条に定めるところにより雇用主に許される控除を行った後の賃金；および

(b) in addition, where the employer terminates the contract of service under subsection 13(1), the indemnity payable to the employee under that subsection,

(b) 雇用主が第 1 3 条第 1 項に基づいて労務提供契約を終了したときは、同条に定めるところによる被用者に対する補償金

shall be paid by the employer to the employee not later than the day on which such contract of service is so terminated.

を、当該労務提供契約終了日までに被用者に支払わなければならない。

(2) Where an employee terminates his contract of service with an employer without notice in accordance with subsection 13(1) or (2) or subsection 14(3), the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect shall be paid by the employer to the employee not later than the third day after the day on which the contract of service is so terminated.

(2) 被用者が第 1 3 条第 1 項または第 2 項もしくは第 1 4 条第 3 項の定めるところにしたがった予告なくその雇用主との労務提供契約を終了するときは、当該被用者が当該労務提供契約終了の発効日の前日までに稼得した、第 2 4 条の定めるところに基づく合法的な控除を

行った後の賃金は、当該労務提供契約が終了された日から3日後までに使用者から被用者に支払われなければならない。

Limitation on advances to employees

22.

第22条 被用者への賃金前払いの制限

(1) No employer shall during any one month make to an employee an advance or advances of wages not already earned by such employee which exceeds in the aggregate the amount of wages which the employee earned in the preceding month from his employment with such employer, or if he has not been so long in the employment of such employer, the amount which he is likely to earn in such employment during one month, unless such advance is made to the employee—

以下に規定する場合を除き、いかなる雇用主も、1ヶ月の間に被用者に対して、当該雇用主のもとで当該被用者がそれまでの月に稼得した平均賃金額を超える未稼得賃金の前払いを行ってはならず、当該雇用主のもとでの当該被用者の勤続期間が1ヶ月に満たないときは、当該被用者が当該雇用において1ヶ月に稼得することが見込まれる金額を超える前払いを行ってはならない—

(a) to enable him to purchase a house or to build or improve a house;

(a) 家屋の購入、建築または増改築資金とする場合；

(b) to enable him to purchase land;

(b) 土地の購入資金とする場合；

(c) (Deleted by Act A1419)；

(c) (法律A1419号により削除)

(d) to enable him to purchase a motorcar, a motorcycle or a bicycle;

(d) 自家用車、オートバイまたは自転車の購入資金とする場合；

(da) to enable him to purchase shares of the employer' s business offered for sale by the employer;

(da) 雇用主の要請により雇用主の企業の株式を購入するための資金とする場合；

(db) to enable him to purchase a computer;

(db) コンピュータの購入資金とする場合；

(dc) to enable him to pay for medical expenses for himself or his immediate family members;

(dc) 被用者またはその家族の医療費とする場合；

(dd) to enable him to pay for daily expenses pending receipt of any periodical payments for temporary disablement under the Employees' Social Security Act 1969 [Act 4];

(dd) 1969年被用者社会保障法（法律4号）に基づく、定期清算生計費の一時的支払い不能の解決に要する場合；

(de) to enable him to pay for educational expenses for himself or his immediate family members;

(de) 被用者またはその家族の教育費とする場合；

(e) for any other purpose-

(e) 以下に規定するその他の場合-

(i) in respect of which an application in writing is made by the employer to the Director General;

(i) 被用者から局長への書面による申請があった場合；

(ii) which is, in the opinion of the Director General, beneficial to the employee; and

(ii) 局長が費用主の利益になると認める場合；

(iii) which is approved in writing by the Director General, provided that in granting such approval, the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper;

(iii) 局長が書面により同意する場合。ただし、局長はその条件について適当と認める修正を施すことができる；

(f) for such other purpose as the Minister may, from time to time, by notification in the Gazette, specify either generally in respect of all employees, or only in respect of any particular employee, or any class, category or description of employees.

(f) これらその他の目的における場合について、局長は、適宜官報における通達により、被用者全般をその対象とし、または、特定の被用者、いずれかの種類・類型の被用者をその対象とすることができる。

(2) For the purposes of this section, “immediate family members” means the employees’ parents, children, siblings or any other person under the employee’ s guardianship.

(2) 本条において、家族（immediate family members）とは、被用者の両親、子供、兄弟姉妹、またはその他、被用者が費用している被用者より若年の者をいう。

Wages not due for absence from work through imprisonment or attendance in court

23.

第 2 3 条 裁判所への出廷または刑務所への収監による欠勤については賃金が支払われないこと

Wages shall not become payable to or recoverable by any employee from his employer for or on account of the term of any sentence of imprisonment undergone by him or for any period spent by him in custody or for or on account of any period spent by him in going to or returning from prison or other place of custody or for or on account of any period spent by him in going to, attending before or returning from a court otherwise than as a witness on his employer’ s behalf.

賃金は、被用者が刑務所またはその他の場所に収監されている期間またはその往復の期間、あるいは、使用者側の証人として出廷する場合を除き、裁判所に出廷する期間またはその往復の期間については支払われず、被用者によりその雇用主から取り戻されることもない。

PART IV

第4部

DEDUCTIONS FROM WAGES

賃金からの控除

Lawful deductions

24.

第24条 合法的な控除

(1) No deductions shall be made by an employer from the wages of an employee otherwise than in accordance with this Act.

(1) 雇用主は、この法律の規定するところによる以外、その被用者の賃金からいかなる控除をも行ってはならない。

(2) It shall be lawful for an employer to make the following deductions—

(2) 雇用主が以下の控除を行うことは合法である—

(a) deductions to the extent of any overpayment of wages made during the immediately preceding three months from the month in which deductions are to be made, by the employer to the employee by the employer's mistake;

(a) 雇用主の過失により直近3カ月以内に雇用主から被用者に支払われた賃金の過払い分にかかる控除；

(b) deductions for the indemnity due to the employer by the employee under subsection 13(1);

(b) 第13条第1項に定めるところによる、被用者から雇用主への賠償金にかかる控除；

(c) deductions for the recovery of advances of wages made under section 22 provided no interest is charged on the advances; and

(c) 第22条に規定するところに基づく無利息による前払い賃金の払い戻しにかかる控除；および

(d) deductions authorized by any other written law.

(d) 他の成文法により認められた控除。

(3) The following deductions shall only be made at the request in writing of the employee—

(3) 以下の控除は、被用者から書面による要求があった場合にのみ行うことができる—

(a) deductions in respect of the payments to a registered trade union or co-operative thrift and loan society of any sum of money due to the trade union or society by the employee on account of entrance fees, subscriptions, instalments and interest on loans, or other dues; and

(a) 登録された労働組合または貯蓄・融資組合への、入会費、会費、借入金の分割払いおよび利息その他の義務的な支払いにかかる控除；および

(b) deductions in respect of payments for any shares of the employer's business offered for sale by the employer and purchased by the employee.

(b) 被用者が雇用主から購入した雇用主企業の株式の代金にかかる控除。

(4) The following deductions shall not be made except at the request in writing of the employee and with the prior permission in writing of the Director General:

(4) 以下の控除は、被用者の書面による要求および局長の書面による事前の許可なくこれを行ってはならない：

(a) deductions in respect of payments into any superannuation scheme, provident fund, employer' s welfare scheme or insurance scheme established for the benefit of the employee;

(a) 年金制度、共済基金、被用者の福利厚生制度または被用者の利益のために設けられた保険制度への納付金にかかる控除；

(b) deductions in respect of repayments of advances of wages made to an employee under section 22 where interest is levied on the advances and deductions in respect of the payments of the interest so levied;

(b) 第22条に規定するところに基づく利息つきの前払い賃金の支払いおよび当該利息の支払いにかかる控除；

(c) deductions in respect of payments to a third party on behalf of the employee;

(c) 被用者に代わって第三者への支払いを行うための控除；

(d) deductions in respect of payments for the purchase by the employee of any goods of the employer' s business offered for sale by the employer; and

(d) 雇用主が販売し被用者が購入した雇用主企業の商品に対する支払いとしての控除；および

(e) deductions in respect of the rental for accommodation and the cost of services, food and meals provided by the employer to the employee at the employee' s request or under the terms of the employee' s contract of service.

(e) 被用者の要求により、または被用者の労務提供契約における条件として雇用主によって被用者に提供される賃貸住宅・サービス・食品および食事の費用にかかる控除。

(5) The Director General shall not permit any deduction for payments under paragraph (4) (e) unless he is satisfied that the provision of the accommodation, services, food or meals is for the benefit of the employee.

(5) 局長は、当該住宅・サービス・食品または食事が被用者の利益のために提供されるものと認めない限り、第4項(e)に規定するいかなる控除も許可してはならない。

(6) Where an employee obtains foodstuff, provisions or other goods on credit from a shop the business of which is carried on by a co-operative society registered under the Co-operative Societies Act 1993 [Act 502], it shall be lawful for his employer, at the request in writing of the employee and with the agreement of the manager of the co-operative shop, to make deductions from the wages of the employee of an amount not exceeding the amount of the credit and to pay the amount so deducted to the manager in satisfaction of the employee's debt.

(6) 被用者が食材・食料またはその他の商品を1993年生活協同組合法（法律502号）の規定するところにより登録された協同組合の運営する店舗から掛売りで購入したときは、雇用主は、被用者からの書面による要求および当該生活協同組合店舗の責任者の同意に基づいて、当該被用者の賃金から当該掛売りの金額を超えない金額を控除し、当該控除した金額を当該被用者の負債の返済として当該責任者に支払うことができる。

(7) Notwithstanding subsections (2), (3), (4) and (6) the Director General, on an application by an employer or a specified class or classes of employers, may permit any deduction for a specified purpose from the wages of an employee or a specified class or classes of employees subject to such conditions as he may deem fit to impose.

(7) 第2項、第3項、第4項および第6項の規定するところにかかわらず、局長は、一の雇用主または特定の種類の雇用主からの申請に基づいて、一の被用者または特定の種類の被用者について、その適当と認める条件のもとで、賃金からの特定の目的による控除を許可することができる。

(8) The total of any amounts deducted under this section from the wages of an employee in respect of any one month shall not exceed fifty per centum of the wages earned by that employee in that month.

(8) 本条の規定するところによりいずれかの1ヶ月間に一の被用者の賃金から控除される総額は、当該被用者が当該1ヶ月間に稼得する賃金の50%を超えてはならない。

(9) The limitation in subsection (8) shall not apply to-

(9) 第9項に定める制限は、以下の場合については適用されない-

(a) deductions from the indemnity payable by an employer to an employee under subsection 13(1);

(a) 第13条第1項に定めるところに基づいて雇用主から被用者に支払われる賠償金からの控除；

(b) deductions from the final payment of the wages of an employee for any amount due to the employer and remaining unpaid by the employee on the termination of the employee's contract of service; and

(b) 被用者の労務提供契約の終了における、被用者から雇用主に支払われるべき金員の未払い分の、その最終の賃金支払いからの控除。

(c) deductions for the repayment of a housing loan which, subject to the prior permission in writing of the Director General, may exceed the fifty per centum limit by an additional amount of not more than twenty-five per centum of the wages earned.

(c) 局長の事前の許可を得た住宅ローンの返済としての控除は、稼得賃金の25%を超えない追加的控除により、稼得賃金の50%を超えることができる。

PART V

第5部

SYSTEM OF PAYMENT OF WAGES

賃金支払いシステム

Wages to be paid through bank

25.

第25条 銀行を通じた賃金の支払い

(1) The entire amount of wages earned by, or payable to, any employee in respect of any work done by him less any lawful deductions, shall be actually paid to him through payment into an account at a bank, finance company, financial institution or other institutions licensed or established under the Banking and Financial Institutions Act 1989 [Act 372] or any other written law, in any part of Malaysia being an account in the name of the employee or an account in the name of the employee jointly with one or more other persons as stipulated by the employee.

(1) 被用者によって稼得され、または支払われる合法的な控除後の賃金は、マレーシア国内の、被用者名義または被用者を名義人に含む、銀行、金融会社、金融機関または1989年銀行・金融機関法（法律372号）その他の成文法に基づいて設立されたその他の機関の口座または共同口座への振り込みによりこれを支払うことができる。

(2) Every employee shall be entitled to recover in the courts so much of his wages, exclusive of sums lawfully deducted under Part IV, as shall not have been actually paid to him in accordance with subsection (1).

(2) すべての被用者は、第1項に定めるところにしたがって支払われなかった賃金（第4部の定めるところに基づいて合法的に控除された金額を除く）の回収について裁判所に訴える権利を有する。

Payment of wages other than through bank

25A.

第25A条 銀行口座への振り込みによらない賃金の支払い

(1) Notwithstanding subsection 25(1), an employer may, upon a written request of the employee, other than a domestic servant, make payment of his employee's wages—

(1) 第25条第1校の定めるところにかかわらず、使用者は、被用者の書面による要請に基づいて、家事使用人を除き、以下の方法により賃金を支払うことができる—

(a) in legal tender; or

(a) 法定貨幣；または

(b) by cheque made payable to or to the order of the employee.

(b) 被用者またはその他の者を名宛人とする小切手。

(2) In the case of a domestic servant, the employer shall, upon the request of his domestic servant, obtain approval from the Director General for the payment of wages of the domestic servant to be paid in legal tender or by cheque.

(2) 家事使用人については、雇用主は、当該家事使用人からの要請に基づいて、局長の許可を得た上で、法定貨幣または小切手によりその賃金を支払うことができる。

(3) The request by the employee under subsections (1) and (2) may be withdrawn by the employee at any time, by notice in writing, to the employer.

(3) 第1項および第2項に定める被用者による要請は、雇用主への書面による通知により、いつでもこれを撤回することができる。

(4) The notice referred to in subsection (3) shall take effect at, but not before, the end of the period of four weeks beginning with the day on which the notice is given.

(4) 第3項に定める通知は、当該通知が行われた日から起算して4週間を経て有効となる。

(5) The request of the employee to the mode of payment of wages under subsections (1) and (2) shall not be unreasonably withheld by the employer.

(5) 第1項および第2項に定める賃金の支払い方法に関する被用者の要請は、合理的な理由なく雇用主によって保留されてはならない。

(6) Any dispute arising out of the request by the employee under subsections (1) and (2) shall be referred to the Director General whose decision on the matter shall be final.

(6) 第1項および第2項に基づく被用者からの要請に関する一切の紛争は局長により最終的に解決される。

(7) Section 69 shall not apply in respect of any dispute under subsection (6).

(7) 第69条は第6項に定める一切の紛争について適用されない。

Conditions restricting place at which, manner in which and person with whom wages paid to be spent, illegal

26.

第26条 賃金を費消する場所、方法、対象者に関する制限は違法であること

No employer shall impose any condition in any contract of service as to the place at which, or the manner in which, or the person with whom, any wages paid to the employee are to be expended and any such condition in a contract of service shall be void and of no effect.

いかなる雇用主も、一切の労務提供契約において、賃金を費消する場所、方法、対象人物に関していかなる条件も課してはならず、労務提供契約におけるそのような一切の条件は無効となる。

Interest on advances forbidden

27.

第27条 前払い賃金について利息を課すことの禁止

No employer shall—

前払い賃金額が1ヶ月の賃金総額を超えないときは、被用者への前払い賃金に対する事前または事後の利息またはこれに類する金員の、通常の賃金支払い日における被用者からの一

(a) make any deduction; or

(a) 一切の控除；または

(b) receive any payment,

(b) 支払いの受領

from any employee by way of discount, interest or any similar charge on account of any advance or advances of wages made to an employee in anticipation of the regular date for the payment of wages, where such advance or advances do not exceed in the aggregate one month's wages.

は、これを行ってはならない。

Restriction on places at which wages may be paid

28.

第28条 賃金の支払い場所に関する制限

No employer shall pay wages to employees in taverns or other similar establishments or in places of amusement or in shops or stores for the retail sale of merchandise except in the case of employees employed therein.

いかなる雇用主も、それ被用者の勤務場所である場合を除き、酒場またはこれに類する施設あるいは娯楽場もしくは商品の小売店舗において被用者に賃金を支払ってはならない。

Remuneration other than wages

29.

第29条 賃金以外の報酬

(1) Nothing in this Part shall render illegal a contract of service with an employee under which the employer agrees to provide the employee with house accommodation, food, fuel, light, water, medical attendance, or any approved amenity or approved service in addition to wages but no employer shall provide any employee with any intoxicating liquor as part of the terms of a contract of service.

(1) この部（第5部）のいかなる内容も、雇用主が被用者に対して住居・食料・燃料・電気・水・医療または認可された何らかのアメニティーもしくはサービスを賃金に加えて提供することを同意する労務提供契約を違法としないが、いかなる雇用主も、労務提供契約における条件の一部としてその被用者に酒類を提供してはならない。

(2) The Director General may, on application made to him in writing by an employer, approve in writing any amenity or service as an approved amenity or approved service, and in granting such approval the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper.

(2) 局長は、雇用主からの書面による申請書に基づいて、いずれかのアメニティーまたはサービスを、書面による許可をもって、許可されたアメニティーまたはサービスとすることができ、かつ、局長はそのような許可に際して適当と認める修正または補足を行うことができる。

(3) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General under subsection (2) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing therefrom to the Minister.

(3) 第2項に規定する局長の決定に不服のある者は、当該決定を知らされた時から30日以内に、書面により大臣に不服を申し立てることができる。

(4) On any appeal made to him under subsection (3), the Minister may make such decision or order thereon as appears just, and such decision or order shall be final.

(4) 第3項に定める不服申し立てに関して、大臣はその妥当性に関する決定または命令を発することができ、当該決定または命令は終局的なものとなる。

30.

(Deleted by Act A1026).

第30条（法律A1026号により削除）。

PART VI

第6部

PRIORITY OF WAGES

賃金の優先

Priority of wages over other debts

31.

第31条 他の債権に対する賃金の優先

(1) Where by order of a court made upon the application of any person holding a mortgage, charge, lien or decree (hereinafter referred to as “the secured creditor”) or in the exercise of rights under a debenture the property of any person (hereinafter referred to as “the person liable”) liable under any of the provisions of this Act to pay the wages due to any employee or to pay money due to any contractor for labour is sold, or any money due to the person liable is attached or garnished, the court or the receiver or manager shall not authorize payment of the proceeds of the sale, or of the money so attached or garnished, to the secured creditor or the debenture holder until the court or the receiver or manager shall have ascertained and caused to be paid, out of such proceeds or money, the wages of such employee, or the money due to any contractor for labour under a contract between him and the person liable,

which the person liable was liable to pay at the date of such sale, attachment or garnishment:

- (1) 担保、債権、先取特権または裁判所の決定の保有者（以下、「担保権者」（the secured creditor）という）からの申請に基づく裁判所の命令によって、または債券に基づく権利の行使において、この法律のいずれかの規定のもとで被用者に賃金を支払い、または労働請負人に金員を支払う責任を有する者（以下、「有責任者」（person liable）という）の財産が売却され、または有責任者の金員が差し押さえられたときは、裁判所または破産管財人もしくは管理人は、当該売り上げ金または金員から当該被用者の賃金または有責任者との契約に基づいて労働下請人に支払われるべき金員の支払いを確認するまで、競売により得られた金額または差し押さえられた金員の担保権者または債券保有者への支払いを許可してはならず、有責任者は当該競売、差し押さえの日にそれらの支払いを行う責任を有する。

Provided that this section shall only apply to the sale of a place of employment on which-

- (a) any employee to whom wages are due as aforesaid;
- (b) any employee to whom wages are due by such contractor for labour as aforesaid;
- (c) any contractor for labour to whom money is owed on account of the sub-contract by the contractor for labour as aforesaid,

was employed or worked at the time when such wages were earned or such money accrued due, and to the proceeds of the sale of any products of such place of employment and of any movable property therein used in connection with such employment and to any money due to the person liable on account of work performed by such employee or contractor for labour or derived from the sale of the products of such work:

ただし、本条は一

- (a) 前述のように賃金が支払われる被用者；
- (b) 前述のように労働請負人により賃金が支払われる被用者；
- (c) 前述のように労働請負人による下請け契約により金員が支払われる労働請負人

が、そのような賃金が稼得され、またはそのような金員が発生した時点において雇用され、または就労していた場所について、および、そのような就労場所の製品およびそのような就労に関連してそこで使用された動産の販売について、また、そのような被用者または労働請負人により遂行された仕事に由来する有責任者の金員、または、そのような仕事による製品を販売した売り上げとしての金員についてのみ適用される。

Provided further that-

ただし-

(a) where the person liable is an employer the total amount of the wages of any employee to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by the employer to the employee as wages for any four consecutive months' work;

(a) 有責任者が雇用主であるときは、本条によって担保権者の請求権に優先する被用者の賃金の総額は、当該雇用主が当該被用者に支払うべき連続する4ヶ月の勤務に対する賃金額を上回ってはならず；

(b) where the person liable is a principal and where the wages are claimed from such principal under section 33 the total amount of the wages of any employees to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by the principal to the contractor at the date of the sale, attachment or garnishment unless the contractor is also a contractor for labour;

(b) 有責任者が発注者であり、かつ第33条に基づいてそのような発注者から賃金が請求されるときは、本条によって担保権者の請求権に優先する被用者の賃金の総額は、請負人もまた労働請負人でない限り、当該発注者が当該請負人に当該競売・差し押さえの日において支払うべき総額を上回ってはならない

(c) where the person liable is a contractor or sub-contractor who owes money to a contractor for labour the total amount due to such contractor for labour to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by such contractor for labour to his employees (including any further contractor for labour under such first-mentioned contractor for labour) for any four consecutive months' work.

(c) 有責任者が労働請負人に対して支払いを行なうべき請負人または下請人であるときは、本条によって担保権者の請求権に優先してそのような労働請負人に支払われる総額は、そのような労働請負人がその被用者(はじめに述べた労働請負人からさらに請け負うそれ以降の労働請負人を含む)に支払うべき連続する4ヶ月の勤務に対する金額を上回ってはならない。

(2) In this section, except for the second proviso, “wages” includes termination and lay-off benefits, annual leave pay, sick leave pay, public holiday pay and maternity allowance.

(2) 本条において、第2但し書きを除き、「賃金」(wages)には雇い止め・一時解雇手当、年休・病欠休暇・祝日における支払い、および出産手当が含まれる。

Reference by the court to Director General

32.

第32条 裁判所による局長への照会

(1) For the purposes of ascertaining the amount due to any employee or sub-contractor for labour under section 31, the court or the receiver or manager may refer the question to the Director General with a request that he hold an inquiry thereinto and forward his findings in respect thereof to the court or the receiver or manager, and the Director General shall comply with any such request.

(1) 第31条の定めるところに基づいて被用者または労働下請人に支払われるべき金額を確認するために、裁判所または破産管財人もしくは管理人は局長に対して照会を行い、質問への回答と資料の送付を請求することができ、局長はそのような請求に応じなければならない。

(2) For the purpose of any inquiry under subsection (1) the Director General shall have all the powers conferred upon him by paragraph 70(f) and section 80 shall have effect as if the inquiry were being held under section 69.

(2) 第1項に規定するところによる照会のために、局長は第70条(f)により付与されるすべての権限を有し、また第80条は当該照会が第69条に規定するところに基づいて行われたのと同様の効力有する。

PART VII

第7部

CONTRACTORS, PRINCIPALS AND CONTRACTORS FOR LABOUR

請負人、発注者および労働請負人

Liability of principals and contractors for wages

33.

第33条 発注者および請負人の賃金に関する責任

(1) Where a principal in the course of or for the purposes of his trade or business, contracts with a contractor for the execution by or under the contractor of the whole or any part of any work undertaken by the principal, and any wages are due to any employee by the contractor or any sub-contractor under the contractor for work done in the course of the performance of the contract, the principal and the contractor and any such subcontractor (not being the employer) shall be jointly and severally liable with the employer to pay such wages as if that employee had been immediately employed by the principal and by the contractor and any such sub-contractor:

(1) 発注者が、その商売またはビジネスの過程で、またはその目的で、請負人により、またはそのもとで、発注者により行われる仕事の全部または一部を行わせるために請負人と契約し、かつ、請負人または請負人の下の下請人により当該契約の履行として行った仕事に対して被用者に賃金が支払われるときは、発注者および請負人ならびにそのような下請人（雇用主でない者）は、被用者に対してそのような賃金を、当該被用者が自らに直接雇用されていた場合と同様に支払う責任を、連帯して、または個別に負う；

Provided that-

ただし-

(a) in the case of a contract for constructional work the principal shall not be liable for the payment of wages under this subsection unless he is also a constructional contractor or a housing developer;

(a) 建設作業にかかる契約の場合は、発注者は自身もまた建設請負人または宅地開発業者である場合を除き、本項に規定する賃金の支払いについて責任を負わず；

(b) the principal, and the contractor and any sub-contractor (not being the employer), shall not be liable to any employee under this subsection for more than the wages due to him for any three consecutive months; and

(b) 発注主および請負業者ならびに下請業者（雇用主でない者）は、被用者に支払われるべき連続する3ヶ月分の賃金を上回る部分については、本項において、一切の被用者に対して責任を負わない；

(c) the employee shall have instituted proceedings against the principal for the recovery of his wages or made a complaint to the Director General under Part XV within ninety days from the date on which such wages became due for payment by his employer in accordance with the provisions for the payment of wages contained in Part III.

(c) 被用者は、その賃金の回収のために、第3部に定める賃金の支払に関する規定に基づいて雇用主によって賃金が支払われるべきこととなった日から90日以内に、第15部に定めるところに基づいて、当該賃金発注者に対して訴訟を提起し、または局長に申し立てを行うことができる。

(2) Any person, other than the employer, who has paid wages under this section to the employee of any employer may institute civil proceedings against such employer for the recovery of the amount of wages so paid.

(2) 本条の定めるところによりいずれかの雇用主の被用者に賃金を支払った、雇用主でない者は、そのような雇用主に対して、その支払った賃金額の回収のために民事訴訟を提起することができる。

Information relating to supply of employees

33A.

第33A条 被用者の供給に関する情報

(1) A contractor for labour who intends to supply or undertakes to supply any employee shall register with the Director General in the prescribed form within fourteen days before supplying the employee.

(1) 被用者を供給しようとする労働請負人は、所定の様式により、当該被用者の供給の14日前までに局長に登録しなければならない。

(2) If a contractor for labour referred to in subsection (1) supplies any employee, he shall keep or maintain one or more registers containing information regarding each employee supplied by him and shall make such registers available for inspection.

(2) 第1項に規定する労働請負人が被用者を供給するときは、当該労働請負人はその供給する各被用者にかかる情報が記載された1または複数の記録簿を管理・保持し、監査のために閲覧できるようにしておかなければならない。

(3) A contractor for labour who—

(3) 以下のような労働下請人、すなわち—

(a) supplies his employee without registering with the Director General as required under subsection (1); or

(a) その被用者を第1項に規定するところにより要求される局長への登録なく供給する労働下請人；または

(b) fails to keep or maintain any register, or make available any register for inspection as required under subsection (2),

(b) 第2項において要求されるように記録簿を管理・保持せず、またはこれを監査のために閲覧できるようにしておかない労働下請人は、

commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

有罪となり、1万リングット以下の罰金を科される。

PART VIII

第8部

EMPLOYMENT OF WOMEN

女性の雇用

Prohibition of night work

34.

第34条 夜間労働の禁止

(1) Except in accordance with regulations made under this Act or any exemption granted under the proviso to this subsection no employer shall require any female employee to work in any industrial or agricultural undertaking between the hours of ten o' clock in the evening and five o' clock in the morning nor commence work for the day without having had a period of eleven consecutive hours free from such work:

Provided that the Director General may, on application made to him in any particular case, exempt in writing any female employee or class of female employees from any restriction in this subsection, subject to any conditions he may impose.

(1) この法律のもとで作られる規則による場合および本項の但し書きが規定する例外に当たる場合を除き、いかなる雇用主も、一切の産業または農業において、女性被用者に対し、午後10時から午前5時までの時間における勤務、または連続する11時間の自由時間をあけない勤務を要求してはならない：

ただし、局長は、個別のケースにおいて、一の女性被用者またはいずれかの種類の女性被用者らについて、局長が課する条件のもとでこれを本項の規制対象から除外することができる。

(2) Any person—

(2) 以下に規定する者：すなわち—

(a) who is affected by any decision made or condition imposed under the proviso to subsection (1); and

(a) 第1項但し書きに基づく一切の決定または適用される条件により影響を受ける者；および

(b) who is dissatisfied with such decision or condition,

(b) そのような決定または条件に不服の者は、

may within thirty days of such decision or condition being communicated to him appeal in writing therefrom to the Minister.

当該決定または条件が通知された時から30日以内に大臣に対して書面により不服の申し立てを行うことができる。

(3) In deciding any appeal made to him under subsection (2), the Minister may make such decision or order thereon, including the alteration or removal of any condition imposed or the imposition of any further condition, as appears just and such decision or order shall be final.

(3) 大臣は、第2項に規定するところに基づいて行われた不服申し立てにかかる決定において、適用された条件の修正または削除、あるいはさらなる条件の追加を含む決定または命令を行うことができ、当該決定または命令は終局的なものとなる。

Prohibition of underground work

35.

第35条 地下労働の禁止

No female employee shall be employed in any underground working.

いかなる女性被用者も地下労働に雇用されてはならない。

Prohibition of employment by Minister

36.

第36条 大臣の定める雇用禁止

Notwithstanding the provisions of this Part the Minister may by order prohibit or permit the employment of female employees in such circumstances or under such conditions as may be described in such order.

この部（第8部）の規定にかかわらず、大臣は命令により、当該命令において示される条件のもとでの女性被用者の雇用を禁止または許可することができる。

PART IX

第9部

MATERNITY PROTECTION

妊産婦の保護

Length of eligible period and entitlement to maternity allowance

37.

第37条 有資格期間および出産手当の受給権

(1)

(1)

(a) Every female employee shall be entitled-

(i) to maternity leave for an eligible period in respect of each confinement; and

(ii) subject to this Part, to receive from her employer a maternity allowance to be calculated or prescribed as provided in subsection (2) in respect of the eligible period.

(a) すべての女性被用者は以下の権利を有する一

(i) 各次の出産について有資格期間の出産休暇を取得すること；および

(ii) この部（第9部）に規定する条件のもとで、その雇用主から、対象期間に基づいて、第2項に基づいて計算され、または同項に規定される出産手当の支払いを受けること。

(aa) Where a female employee is entitled to maternity leave under subparagraph (a) (i) but is not entitled to receive maternity allowance from her employer for the eligible period under paragraph (c), or because she has not fulfilled the conditions set out in paragraph (2) (a), she may, with the consent of the employer, commence work at any time during the eligible period if she has been certified fit to resume work by a registered medical practitioner.

(aa) 女性被用者がa号(i)の規定するところに基づいて出産休暇を取得する権利を取得したが、c号の規定するところにより、または当該女性被用者が第2項a号の定める条件を満たさないために有資格期間についてその使用者から出産手当の支給を受ける権利を付与されない場合であって、登録医療従事者から勤務に適している旨の診断を受けたときは、当該女性被用者は、当該使用者の同意を得て、出産休暇の権利を有する期間内におけるどの時点からでも勤務を開始することができる。

(b) Subject to section 40, maternity leave shall not commence earlier than a period of thirty days immediately preceding the confinement of a female employee or later than the day immediately following her confinement:

Provided that where a medical officer or the registered medical practitioner appointed by the employer certifies that the female employee as a result of her advanced state of pregnancy is unable to perform her duties satisfactorily, the employee may be required to commence her maternity leave at any time during a period of fourteen days preceding the date of her confinement as determined in advance by the medical officer or the registered medical practitioner appointed by the employer.

(b) 第40条に定めるところを条件として、出産休暇は出産直前30日より前または出産後に開始してはならない。

ただし、医務官または雇用主が指定する登録医療従事者が女性被用者の妊娠の状態から当該女性被用者が職務を十分に遂行することができないと診断したときは、当該女性被用者は、当該医務官または雇用主が指定する登録医療従事者により、事前に診断されたその出産予定日に先立つ14日間の間どの時点からでも出産休暇を開始することを要求されることがある。

(bb) Where a female employee abstains from work to commence her maternity leave on a date earlier than the period of thirty days immediately preceding her confinement, such abstention shall not be treated as maternity leave and she shall not be entitled to any maternity allowance in respect of the days during which she abstains from work in excess of the period of thirty days immediately preceding her confinement.

(bb) 女性被用者がその出産の直前30日より以前から出産休暇を開始するために欠勤するときは、そのような欠勤は出産休暇として取り扱われず、その出産の直前30日より以前の欠勤期間については出産手当の受給の権利を付与されない。

(c) Notwithstanding subparagraph (a) (ii), a female employee shall not be entitled to any maternity allowance if at the time of her confinement she has five or more surviving children.

(c) a号(ii)に定めるところにかかわらず、その出産の時点ですでに5人以上の生存する子供を有する女性被用者は、出産手当を受給する権利を付与されない。

(d) For the purposes of this Part-

- (i) “children” means all natural children, irrespective of age; and
- (ii) “eligible period” means a period of maternity leave of not less than sixty consecutive days.

(d) この部（第9部）において—

- (i) 「子供」（children）とはその年齢にかかわらず実子をいい；また
- (ii) 「有資格期間」（eligible period）とは、連続する60日を下回らない出産休暇の期間をいう。

(2)

(2)

(a) A female employee shall be entitled to receive maternity allowance for the eligible period from her employer if—

(i) she has been employed by the employer for a period of, or periods amounting in the aggregate to, not less than ninety days during the nine months immediately before her confinement; and

(ii) she has been employed by the employer at any time in the four months immediately before her confinement;

(a) 女性被用者は、以下の場合にその被用者から有資格期間について出産手当を受給する権利を付与される—

(i) 雇用主によって、その出産の直前9ヶ月の間に計90日以上雇用されているとき；および

(ii) 雇用主によって、その出産の直前4ヶ月の間のいずれかの時点から雇用されているとき；

(b) A female employee who is eligible for maternity allowance under paragraph (1) (a) shall be entitled to receive from the employer for each day of the eligible period

a maternity allowance at her ordinary rate of pay for one day, or at the rate prescribed by the Minister under paragraph 102(2)(c), whichever is the greater.

(b) 第1項a号の定めるところに基づいて出産手当の受給資格を有する女性被用者は、有資格期間中、その雇用主から、1日につきその1日の通常の賃金額と同額、または第102条第2項c号に基づいて大臣が定める率で計算した額のうち有利な方の金額の出産手当を受給する権利を付与される。

(c) A female employee employed on a monthly rate of pay shall be deemed to have received her maternity allowance if she continues to receive her monthly wages during her abstention from work during the eligible period without abatement in respect of the abstention.

(c) 月例賃金制により雇用される女性被用者は、その有資格期間について出勤を控えながら月例賃金を引き続き受領したときは、その出産手当を受給したものとみなされる。

(d) Where a female employee claims maternity allowance under this section from more than one employer, she shall not be entitled to receive a maternity allowance of an amount exceeding in the aggregate the amount which she would be entitled to receive if her claim was made against one employer only.

(d) 女性被用者が複数の雇用主に対して本条に基づく出産手当を請求するときは、当該女性被用者は一の雇用主に対して出産手当を請求する場合に受給の権利が付与されるであろう総額を上回る部分についてはこれを受給する権利を付与されない。

(3) Where there are more employers than one from whom the female employee would be entitled to claim maternity allowance in accordance with subsection (2) the employer who pays the maternity allowance shall be entitled to recover from such other employer, as a civil debt, a contribution which shall bear the same proportion to the amount of the maternity allowance paid to the female employee as the number of days on which she worked for such other employer during the period of nine months immediately preceding her confinement bears to the total number of days on which she worked during the said period:

Provided that if the female employee has failed to comply with subsection 40(1) or (2), the employer who pays the maternity allowance shall not thereby be prevented from recovering contribution calculated in accordance with this subsection.

(3) 第2項に定めるところにより女性被用者が出産手当の支給を請求する権利を付与される雇用主が複数存在する場合において、出産手当を支給した雇用主は、それらの他の雇用主から、民事の債務として、当該女性被用者がその出産の直前9ヶ月において勤務した総日数に対するそれら他の雇用主のもとで勤務した日数の割合と同じ割合により計算される、当該女性被用者に支払われた出産手当に対するそれら他の雇用主の負担分を回収する権利を有する。

ただし、当該女性被用者が第40条第1項または第2項に定めるところを行わなかったときは、出産手当を支払った雇用主は本項の規定するところにより計算された負担分の回収を妨げられない。

(4) Any employer who terminates the service of a female employee during the period in which she is entitled to maternity leave commits an offence:

Provided that for the purpose of this section, such termination shall not include termination on the ground of closure of the employer's business.

(4) 女性被用者が出産休暇を取得する権利を有する期間中に当該女性被用者の労務提供(契約)を終了する雇用主は有罪となる:

ただし、本条において、雇用主の廃業を理由とする終了はそのような終了に含まれない。

Payment of maternity allowance

38.

The maternity allowance referred to in subsection 37(2) and accruing in each wage period under the contract of service of the female employee shall be paid in the same manner as if such allowance were wages earned during such wage period as provided in section 19.

第38条 出産手当の支給

第37条第2項に規定され、女性被用者の労務提供契約のもとでそれぞれの賃金期間に発生する出産手当は、第19条に規定される賃金期間に稼得された賃金と同様の方法により支払われなければならない。

Payment of allowance to nominee on death of female employee

39.

第39条 女性被用者が死亡した場合における受取名義人への手当の支給

If a female employee, after giving notice to her employer that she expects to be confined, commences her maternity leave and dies from any cause during the eligible period, her employer or any employer who would have been, but for the death of the female employee, liable to pay any maternity allowance shall pay to the person nominated by her under section 41 or, if there is no such person, to her legal personal representative, an allowance at the rate calculated or prescribed as provided in subsection 37(2) from the day she commenced her maternity leave to the day immediately preceding her death.

女性被用者が、その雇用主に出産の予定を通知し、その出産休暇を開始したのちに何らかの原因により当該休暇期間中に死亡したときは、その雇用主または当該女性被用者の死亡の時までに雇用主だった者は、第41条に規定するところに基づいて当該女性被用者により指定された者に、当該女性被用者が出産休暇を開始した日からその死亡の前日までの期間について、第37条第2項に規定する率で計算された金額または規定された金額の出産手当を支給する責任を有し、そのような者がいないときは、当該女性被用者の法定代理人に支給する責任を有する。

Loss of maternity allowance for failure to notify employer

40.

第40条 雇用主への不通知による出産手当の喪失

(1) A female employee who is about to leave her employment and who knows or has reason to believe that she will be confined within four months from the date upon which she leaves shall before leaving her employment notify her employer of her pregnancy and if she fails so to do, she shall not be entitled to receive any maternity allowance from such employer.

(1) 退職を控えた女性被用者であつて、その退職の日から4ヶ月以内に出産を知っているか、そう信じる理由のある者は、退職の前にその雇用主に対して妊娠を通知しなければならず、これを行わなかつたときは、当該女性被用者は当該雇用主から出産手当を支給される権利を付与されない。

(2) A female employee shall within a period of sixty days immediately preceding her expected confinement notify her employer of it and the date from which she intends to commence her maternity leave and if she commences such leave without so notifying her employer, the payment of maternity allowance to her may be suspended, notwithstanding section 38, until such notice is given to her employer.

(2) 女性被用者はその出産予定日直前の60日の間にその雇用主に出産予定日および出産休暇を開始しようとする日を通知しなければならず、当該通知を行わないままそのような休暇を開始したときは、第38条に規定するところにかかわらず、当該通知がなされるまで当該女性被用者に対する出産手当の支給は保留されうる。

(3) (Deleted by Act A1419).

(3) (法律A1419号により削除)。

(4) Any female employee whose employer provides free medical treatment for his employees and who when she is pregnant persistently refuses or fails to submit to such medical treatment offered free by her employer as a registered medical practitioner certifies to be necessary or desirable in connection with her pregnancy, expected confinement or confinement shall, if she would otherwise be entitled to receive any maternity allowance, forfeit such allowance to the extent of seven days.

(4) 女性被用者が、被用者に無料の診療を提供する雇用主のもとで、その妊娠に際して登録医療従事者が当該女性被用者の妊娠・予想される出産または出産との関係で必要または望ましいと認めるそのような診療を固辞し、または受診しなかった場合であって、他の方法により出産手当の受給権を付与されるときは、7日間を限度として当該手当を喪失する。

(5) The want of or any defect or inaccuracy in any notice required to be given in accordance with this section shall not be a bar to the maintenance of any claim to maternity allowance unless the employer is proved to have been prejudiced by the want, defect or inaccuracy of such notice.

(5) 本条の定めるところにより行われるべき通知における不足または不備もしくは不正確は、雇用主が当該通知におけるそのような不足・不備または不正確により影響を受けたことが証明されない限り、出産手当の請求の取り扱いに際して障害とならない。

(6) The failure to give any such notice within the period specified in this section shall not prejudice the right of a female employee to receive any maternity allowance if it is found that the failure was occasioned by mistake or other reasonable cause:

Provided that any dispute as to whether such failure was occasioned by mistake or other reasonable cause shall be referred under section 69 to the Director General for his decision.

(6) かかる通知を本条に定める期間内に行わなかったことが過失またはその他の合理的な原因によるものであるときは、当該不通知は当該女性被用者の出産手当受給権に影響しない。

ただし、そのような不通知が過失または合理的な原因によるものか否かに関する紛争は、第69条に規定するところに基づき、局長により裁決される。

(7) Notice to an employer or, if there is more than one employer, to one of such employers, may be given either in writing or orally or to the foreman or other person under whose supervision the female employee was employed or to any person designated for the purpose by the employer.

(7) 雇用主、または、雇用主が複数存在するときはそれらのうちのいずれかの雇用主に対する通知は、書面または口頭で、または親方もしくは当該女性被用者がその監督の下で雇用されている者あるいは雇用主によってそのために指定されている者に対してこれを行うことができる。

Payment of allowance to nominee

41.

第41条 受取名義人に対する手当の支払い

A female employee may nominate some other person to whom the maternity allowance may be paid on her behalf and any payment of the maternity allowance made to the person so nominated shall, for the purposes of this Act, be deemed to be a payment to the female employee herself.

女性被用者は、代理人を指定して出産手当を受け取らせることができ、この法律において、当該代理人に支払われた一切の出産手当は当該女性被用者自身に対して支給されたものと見なされる。

Restriction on dismissal of female employee after eligible period

42.

第42条 有資格期間後の女性被用者の解雇制限

(1) Where a female employee remains absent from her work after the expiration of the eligible period as a result of illness certified by a registered medical practitioner to arise out of her pregnancy and confinement and to render her unfit for her work, it shall be an offence, until her absence exceeds a period of ninety days after the expiration of the eligible period, for her employer to terminate her services or give her notice of termination of service.

(1) 女性被用者が、妊娠・出産に起因する疾病により業務に適さない旨の登録医療従事者の診断を得て、有資格期間満了後に引き続き欠勤するときは、有資格期間満了後の当該欠勤が

90日を越えるまでは、その雇用主は当該女性被用者を解雇し、または解雇の予告を行うことができない。

(2) Subject to subsection (1), where the service of a female employee is terminated with wages in lieu of notice at any time during the period of four months immediately preceding her confinement, she shall, in computing the period of her employment for the purposes of this Part, be deemed to have been employed as if she had been given due notice instead of wages in lieu thereof.

(2) 第1項に定めるところを条件として、女性被用者がその出産直前の4ヶ月間のいずれかの時期に解雇予告手当の支払いを受けて解雇されたときは、当該女性被用者は、この部（第9部）の規定するところにおける勤続期間の計算において、解雇予告手当の支払いを受けたのではなく所定の解雇予告を受けたものとみなされる。

Conditions contrary to Part void

43.

第43条 この部（第9部）に違反する条件の無効

Any condition in a contract of service whereby a female employee relinquishes or is deemed to relinquish any right under this Part shall be void and of no effect and the right conferred under this Part shall be deemed to be substituted for such condition.

女性被用者がこの部（第9部）に規定するいずれかの権利を放棄する、または放棄したものとみなす労務提供契約の内容は無効であり、当該内容はこの部に定める権利に置き換えられる。

Register of allowances paid

44.

第44条 支払われた手当の登録

Every employer shall keep a register, in a form to be prescribed by the Minister by regulations made under this Act, of all payments made to female employees under this Part and of such other matters incidental thereto as may be prescribed by such regulations.

あらゆる雇用主は、この法律に基づいて作成される規則の定めるところにより大臣が定める様式により、この部（第9部）に基づいて女性被用者に支払われたすべての手当およびそのような規則に定められるその他の付随的な事項に関する記録を保持しなければならない。

Application of this Part irrespective of wages of female employee

44A.

第44A条 女性被用者の賃金額に関わらないこの部（第9部）の適用

Notwithstanding paragraph 1 of the First Schedule, this Part extends to every female employee who is employed under a contract of service irrespective of her wages.

第1附則第1節にかかわらず、この部（第9部）の規定は、労務提供契約のもとで勤務するすべての女性被用者について、その賃金額に関わらず拡大適用される。

PART X

第10部

EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS

児童および若年者の雇用

45-56. (Deleted by Act 40 of 1966).

第45条-第56条 (1966年法律40号により削除)

PART XI

第11部

DOMESTIC SERVANTS

家事労働者

Termination of contract

57.

第57条 契約の終了

Subject to any express provision to the contrary contained therein, a contract to employ and to serve as a domestic servant may be terminated either by the person employing the domestic servant or by the domestic servant giving the other party fourteen days' notice of his intention to terminate the contract, or by the paying of an indemnity equivalent to the wages which the domestic servant would have earned in fourteen days:

Provided that any such contract may be terminated by either party without notice and without the paying of an indemnity on the ground of conduct by the other party inconsistent with the terms and conditions of the contract.

家事労働者としての雇用および労務の提供にかかる契約は、当該契約に別段の内容を定める規定が存するときはこれに従うことを条件として、当該家事労働者を雇用する者または当該家事労働者による、その当該契約を終了しようとする日の14日前の、他方当事者に対する予告、または当該家事労働者が14日間に稼得したであろう賃金に相当する金額の補償の支払いをもって終了され得る。

ただし、どちらの当事者も、他方当事者による契約内容の違反を理由として、予告も補償の支払いもなく当該契約を終了することができる。

Employment of foreign domestic servant

57A.

第57A条 外国人家事労働者の雇用

(1) An employer who employs a foreign domestic servant shall, within thirty days of the employment, inform the Director General of such employment in a manner as may be determined by the Director General.

(1) 外国人の家事労働者を雇用する雇用主は、当該雇用から30日以内に、局長の定める方法により当該雇用を局長に届け出なければならない。

(2) An employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

(2) 第1項に違反する雇用主は有罪であり、当該違反について1万リングット以下の罰金を科される。

Duty to inform Director General of termination of service of foreign domestic servant

57B.

第57B条 外国人家事労働者の労務提供の終了にかかる局長への届け出義務

(1) If the service of a foreign domestic servant is terminated-

(1) 外国人家事労働者の労務提供が一

(a) by the employer;

(a) 雇用主によって終了されるとき；

(b) by the foreign domestic servant;

(b) 外国人家事労働者によって終了される時 ;

(c) upon the expiry of the employment pass issued by the Immigration Department of Malaysia to the foreign domestic servant; or

(c) 当該外国人家事労働者に対してマレーシア入国管理当局から発給された就労ビザの期限の到来により終了される時 ; または

(d) by the repatriation or deportation of the foreign domestic servant,

(d) 外国人家事労働者の帰国強制または国外追放によって終了される時は、

the employer shall, within thirty days of the termination of service, inform the Director General of the termination in a manner as may be determined by the Director General.

雇用主は、当該労務提供の終了から30日以内に、局長の定める方法により局長に当該終了を届け出なければならない。

(2) For the purpose of paragraph (1) (b), the termination of service by a foreign domestic servant includes the act of the foreign domestic servant absconding from his place of employment.

(2) 第1項b号において、外国人家事労働者による労務提供の終了は、その就労場所からの当該外国人家事労働者の逃亡を含む。

(3) An employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

(3) 第1項に違反する雇用主は有罪であり、当該違反について1万リングット以下の罰金を科される。

PART XII

第 1 2 部

REST DAYS, HOURS OF WORK, HOLIDAYS AND OTHER CONDITIONS OF SERVICE

休日、勤務時間、祝日およびその他の勤務条件

58.

(Omitted).

第 5 8 条 (省略)

Non-application of Part XII

58A.

第 5 8 A 条 第 1 2 部の不適用

This Part shall not apply to any term or condition of service which is provided for in any collective agreement entered into before the coming into operation of this Part and taken cognizance of by the Industrial Court or in any award made by the Industrial Court while such collective agreement or award remains in force.

この部（第 1 2 部）はこの部の施行以前に締結された労働協約に定められた一切の勤務条件について適用されず、そのような労働協約または裁定の有効期間中は産業裁判所またはその裁定において考慮される。

Rest day

59.

第 5 9 条 休日

(1) Every employee shall be allowed in each week a rest day of one whole day as may be determined from time to time by the employer, and where an employee is allowed more than one rest day in a week the last of such rest days shall be the rest day for the purposes of this Part:

Provided that this subsection shall not apply during the period in which the employee is on maternity leave as provided under section 37, or on sick leave as provided under section 60F, or during the period of temporary disablement under the Workmen's Compensation Act 1952 [Act 273], or under the Employees' Social Security Act 1969.

(1) すべての被用者は、毎週1回、雇用主によって適宜定められる全日の休日の取得を許され、被用者が1週間に複数の休日を付与されるときは、その最後の休日をこの部に言うところの休日とする。

ただし、本項は、被用者が第37条の定める出産休暇または第60F条の定める病気休暇を取得している期間中、もしくは1952年労働者補償法（法律273号）または1969年労働者社会保障法の定める一時的労働不能の期間については適用しない。

(1A) Notwithstanding subsection (1) and the interpretation of the expression "day" in subsection 2(1), in the case of an employee engaged in shift work any continuous period of not less than thirty hours shall constitute a rest day.

(1A) 第1項に規定するところに関わらず、かつ第2条第1項に規定する「日」(date)の解釈に関わらず、連続勤務時間が30時間を下回らない交代制勤務に従事した被用者については休日が設定されなければならない。

(1B) Notwithstanding subsection (1), the Director General, on a written application by an employer and subject to any conditions he may deem fit to impose, may permit the employer to grant the rest day for each week on any day of the month in which the rest days fall and the day so granted shall be deemed to be the employee's rest day for the purposes of this section.

(1B) 第1項に定めるところに関わらず、

局長は、雇用主からの書面による申請に基づき、かつその適当と認める条件のもとで、雇用主に対して、それぞれの週の休日を当該月のいずれかの日に付与することを許可することができ、当該付与された日は本条の規定する被用者の休日と見なされる。

(2) The employer shall prepare a roster before the commencement of the month in which the rest days fall informing the employee of the days appointed to be his rest days therein, and where the same day in each week has been appointed as the rest day for all employees in the place of employment, the employer may, in lieu of preparing a roster, display a notice at a conspicuous place in the place of employment informing the employee of the fixed rest day so appointed.

(2) 雇用主は、月の勤務の始まる前に、当該被用者の休日が書き込まれた勤務表を作成しなければならない。それぞれの週において同じ曜日が当該就労場所のすべての被用者について休日とされている場合は、雇用主は、就労場所の目立つ場所に通知を掲示して当該固定の休日を被用者に周知することで勤務表の作成にかえることができる。

(3) Every such roster and every particular recorded therein shall be preserved and shall be made available for inspection for a period not exceeding six years from the last day of the month in respect of which the roster was prepared or cause to be prepared.

(3) かかる各勤務表およびすべての個別的な記録は、作成され、または作成されるべきこととなった月の最後の日から6ヶ月を限度として、保管され、監査のために提供できる状態にされなければならない。

(4) Any employer who contravenes any of the provisions of this section commits an offence.

(4) 本条のいずれかの規定に違反する一切の雇用主は有罪となる。

Work on rest day

60.

第60条 休日労働

(1) Except as provided in subsection 60A(2), no employee shall be compelled to work on a rest day unless he is engaged in work which by reason of its nature requires to be carried on continuously or continually by two or more shifts:

Provided that in the event of any dispute the Director General shall have power to decide whether or not an employee is engaged in work which by reason of its nature requires to be carried on continuously or continually by two or more shifts.

(1) 第60A条第2項に規定する場合を除き、いかなる被用者も、その性質上2またはそれ以上のシフトにより連続して行われる必要のある職務に従事する場合を除き、休日における勤務を強いられてはならない。

ただし、被用者が従事する職務がその性質上2またはそれ以上のシフトにより連続して行われる必要のあるものであるか否かに関する紛争については局長がこれを決定する権限を有するものとする。

(2) (Omitted).

(2) (省略)

(3)

(3)

(a) In the case of an employee employed on a daily, hourly or other similar rate of pay who works on a rest day, he shall be paid for any period of work-

(i) which does not exceed half his normal hours of work, one day's wages at the ordinary rate of pay; or

(ii) which is more than half but does not exceed his normal hours of work, two days' wages at the ordinary rate of pay.

(a) 日単位、時間単位またはこれに類似の賃金計算方法により雇用される被用者が休日に勤務した場合であって一

(i) 当該勤務時間数が通常の労働日における勤務時間数の半分を上回らないときは、通常の賃金額の1日分；または

(ii) 当該勤務時間数が通常の労働日における勤務時間数の半分を上回るが1日分を上回らないときは通常の労働日における賃金の2日分の賃金が支払われなければならない。

(b) In the case of an employee employed on a monthly or weekly rate of pay who works on a rest day, he shall be paid for any period of work-

(b) 月給制または週休制により雇用される被用者が休日に勤務した場合であって一

(i) which does not exceed half his normal hours of work, wages equivalent to half the ordinary rate of pay for work done on that day; or

(i) 当該勤務時間数が通常の労働日における勤務時間数の半分を上回らないときは、通常の賃金額の半日分；または

(ii) which is more than half but which does not exceed his normal hours of work, one day's wages at the ordinary rate of pay for work done on that day.

(ii) 当該勤務時間数が通常の労働日における勤務時間数の半分を上回るが1日分を上回らないときは、通常の賃金額の1日分。

(c) For any work carried out in excess of the normal hours of work on a rest day by an employee mentioned in paragraph (a) or (b), he shall be paid at a rate which is not less than two times his hourly rate of pay.

(c) a号またはb号で規定する被用者が休日に通常の勤務時間数を超えて勤務したときは、通常の労働日における時給額の2倍を下回らない率で計算された金額の賃金を支払われなければならない。

(d) In the case of an employee employed on piece rates who works on a rest day, he shall be paid twice his ordinary rate per piece.

(d) 出来高給により雇用される被用者が休日に勤務したときは、通常の単価の2倍の率で計算された金額を支払われなければならない。

Hours of work

60A.

第60A条 勤務時間

(1) Except as hereinafter provided, an employee shall not be required under his contract of service to work—

(1) 被用者は、その労務提供契約のもとで、以下に規定する時間数を超える勤務を要求されてはならない—

(a) more than five consecutive hours without a period of leisure of not less than thirty minutes duration;

(a) 30分間を下回らない休憩時間を付与されない、連続5時間を超える勤務；

(b) more than eight hours in one day;

(b) 1日に8時間を超える勤務；

(c) in excess of a spread over period of ten hours in one day;

(c) 1日における10時間勤務時間枠を超える勤務；

(d) more than forty-eight hours in one week;

(d) 1週間に48時間を超える勤務；

Provided that—

ただし—

(i) for the purpose of paragraph (1) (a), any break of less than thirty minutes in the five consecutive hours shall not break the continuity of that five consecutive hours;

(i) 第1項a号において、連続する5時間の勤務時間中に付与される30分未満の一切の休憩は当該5時間の継続性を断ち切らない；

(ii) an employee who is engaged in work which must be carried on continuously and which requires his continual attendance may be required to work for eight consecutive hours inclusive of a period or periods of not less than forty-five minutes in the aggregate during which he shall have the opportunity to have a meal; and

(ii) 連続して遂行されなければならない、被用者に対して連続的な就労が要求される勤務に従事する被用者は、食事のための合計45分を下回らない1回または複数回の休憩を含む連続8時間の勤務を要求され得る；また

(iii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of work on one or more days of the week is less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the week, but so that no employee shall be required to work for more than nine hours in one day or forty-eight hours in one week.

(iii) 被用者と雇用主の間の労務提供契約における合意により当該週の1日または数日の勤務の時間数が8時間を下回るときは、当該週のその他の日については勤務時間にかかる8時間の制限を超過することができるが、いかなる被用者も、1日あたり9時間、または1週間あたり48時間を超える勤務を要求されてはならない。

(1A) The Director General may, on the written application of an employer, grant permission to the employer to enter into a contract of service with any one or more of his employees, or with any class, category or description of his employees, requiring the employee or employees, or the class, category or description of employees, as the case may be, to work in excess of the limit of hours prescribed under paragraph (1) (a), (b), (c) and (d) but subject to such conditions, if any, as the Director General may deem proper to impose, if he is satisfied that there are special circumstances pertaining to the business or undertaking of the employer which renders it necessary or expedient to grant such permission:

Provided that the Director General may at any time revoke the approval given under this subsection if he has reason to believe that it is expedient to do so.

(1A) 局長は、雇用主の経営または作業に関してそのような許可を行うことが必要または妥当と認めるに十分な特別な事情を認めるときは、雇用主からの書面による申請書に基づいて、

局長が適当と考える条件のもとで、第1項a号、b号、c号およびd号に定める時間制限を超える勤務を要求する労務提供契約を、1または複数の被用者、またはいずれかの種類もしくは類型の被用者と締結することを雇用主に許可することができる。

ただし局長は、そうすることが適当と信じる理由があるときはいつでも、本項に基づく許可を無効とすることができる。

(1B) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General under subsection (1A) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing there from to the Minister.

(1B) 第1A項に基づく局長の決定に不服の者は、当該決定が通知されたときから30日以内に書面により大臣に不服申し立てを行うことができる。

(1C) On an appeal made to him under subsection (1B) the Minister may make such decision or order thereon as appears just and such decision or order shall be final.

(1C) 第1B項に基づいてなされた不服申し立てに基づいて、大臣は当該不服申し立てを正当とする決定または命令を出すことができ、その決定または命令は終局的なものとなる。

(2) An employee may be required by his employer to exceed the limit of hours prescribed in subsection (1) and to work on a rest day, in the case of-

(2) 被用者は、以下の場合に、その雇用主から第1項に規定する時間数を超える勤務および休日勤務を要求されうる—

(a) accident, actual or threatened, in or with respect to his place of work;

(a) その職場または関連する場所における事故またはそのおそれがある場合；

(b) work, the performance of which is essential to the life of the community;

(b) 仕事またはその遂行が地域社会の人々の生活に不可欠なものである場合；

(c) work essential for the defence or security of Malaysia;

(c) マレーシアの防衛または安全のために不可欠な仕事である場合；

(d) urgent work to be done to machinery or plant;

(d) 機械・設備のために緊急に行わなければならない仕事である場合；

(e) an interruption of work which it was impossible to foresee; or

(e) 予見不能な仕事の中断があった場合；

(f) work to be performed by employees in any industrial undertaking essential to the economy of Malaysia or any essential service as defined in the Industrial Relations Act 1967:

Provided that the Director General shall have the power to enquire into and decide whether or not the employer is justified in calling upon the employee to work in the circumstances specified in paragraphs (a) to (f).

(f) 一切の産業におけるマレーシア経済に必要不可欠な事業、または1967年労使関係法において定義される国民生活に必要不可欠な公益事業において被用者によって遂行されるべき仕事である場合：

ただし、局長は、a号からf号に特定する状況において雇用主が被用者に超過勤務・休日勤務を要求することの正当性について、これを調査し決定する権限を有する。

(3)

(3)

(a) For any overtime work carried out in excess of the normal hours of work, the employee shall be paid at a rate not less than one and half times his hourly rate of pay irrespective of the basis on which his rate of pay is fixed.

(a) 通常の勤務時間を超えて行われた一切の時間外勤務について、被用者は、時間外賃金の計算基礎となる固定の賃金額にかかわらず、その時給額の1.5倍を下回らない賃金を支払われなければならない。

(b) In this section “overtime” means the number of hours of work carried out in excess of the normal hours of work per day:

Provided that if any work is carried out after the spread over period of ten hours, the whole period beginning from the time that the said spread over period ends up to the time that the employee ceases work for the day shall be deemed to be overtime.

(b) 本条において「時間外」(overtime)とは1日当たりの通常の勤務時間を超えて勤務が遂行された時間数をいう:

ただし、10時間勤務時間枠の後に何らかの仕事が遂行されたときは、当該勤務時間枠が終わった時から被用者がその日の仕事を終えた時までの時間が時間外と見なされる。

(c) For the purposes of this section, section 60, paragraph 60D(3)(a) and section 60I, “normal hours of work” means the number of hours of work as agreed between an employer and an employee in the contract of service to be the usual hours of work per day and such hours of work shall not exceed the limits of hours prescribed in subsection (1).

(c) 本条、第60条、第60D条第3項a号および第60I条において、「通常の勤務時間」とは1日あたりの通常の勤務時間として労務提供契約において雇用主と被用者との間で合意された勤務時間数をいうが、そのような勤務時間は第1項に定める時間制限を超過してはならない。

(4)

(4)

(a) No employer shall require or permit an employee to work overtime exceeding such limit as may be prescribed by the Minister from time to time by regulations made under this Act, and the regulations so made may provide different limits for different classes, categories or descriptions of employees, and such regulations may also provide for such classes, categories or description of employees, as may be specified, to be excluded from their application:

Provided that any work carried out on a rest day, or any of the gazetted public holidays referred to in subsection 60D(1), or on any paid holiday substituted there for under

section 60D, shall not be construed as overtime work for the purposes of this subsection;

And provided further that the Director General may, on application made to him in writing by an employer or by an employee or a group of employees, permit any particular employee, or any group, class, category or description of employees in any particular industry, undertaking or establishment to work overtime in excess of the limit of hours so prescribed, subject to such conditions, if any, as he may deem proper to impose.

(a) いかなる雇用主も、大臣がこの法律のもとで適宜作成する規則により規定する制限を超過する時間外勤務を被用者に要求し、または許可してはならず、そのような規則は、被用者の種類または類型ごとに異なる制限を設定することができ、かつ、そのような規則は、特定の種類または類型の被用者についてその適用対象から除外することができる：

ただし、一切の休日勤務または第6 OD条第1項に規定する一切の公示された祝日、または第6 OD条に規定するところに基づく一切の代替の有給休暇に行われた勤務は、本項における時間外勤務として理解されてはならない；

さらに、局長は、雇用主または被用者もしくは被用者グループからの書面による申請に基づいて、特定の産業、事業、組織における特定の被用者、被用者の種類または類型について、局長が適当と認める条件のもとで、規定された時間制限を超過する時間外勤務を許可することができる。

(aa) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General made under paragraph (a) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing therefrom to the Minister.

(aa) a号の規定に基づく局長の決定に不服の者は、当該決定が通知されたときから30日以内に、書面により大臣に不服申し立てを行うことができる。

(ab) In deciding any appeal made to him under paragraph (aa), the Minister may make such decision or order thereon as appears just and such decision or order shall be final.

(ab) aa号の規定に基づく不服申し立てに関する決定において、大臣は当該不服申し立てが正当である旨の決定または命令を発することができ、当該決定または命令は終局的なものとなる。

(b) For the purposes of the restriction on overtime under this subsection “overtime” shall have the meaning assigned thereto in paragraph (3) (b).

(b) 本条における時間外の制限において、「時間外」(overtime)は第3項b号と同様の意味とする。

(5) (Omitted).

(5) (省略)。

(6) The Minister may make regulations for the purpose of calculating the payment due for overtime to an employee employed on piece rates.

(6) 大臣は、出来高給制で勤務する被用者の時間外勤務に対する支払額の計算方法について規則を作成することができる。

(7) Except in the circumstances described in paragraph (2) (a), (b), (c), (d) and (e), no employer shall require any employee under any circumstances to work for more than twelve hours in any one day.

(7) 第2項a号、b号、c号、d号およびe号に定める場合を除き、いかなる雇用主も、一切の被用者に対して、どのような場合においても、1日につき12時間を超える勤務を要求してはならない。

(8) This section shall not apply to employees engaged in work which by its nature involves long hours of inactive or stand-by employment.

(8) 本条は、その性質上長時間の不活動時間を含む勤務または待機労働に従事する被用者には適用しない。

(9) For the purposes of this Part “hours of work” means the time during which an employee is at the disposal of the employer and is not free to dispose of his own time and movements.

(9) この部（第12部）において、「勤務時間」（hours of work）とは、被用者が雇用主に自由にされ、自らの時間と行動を自由にできない時間をいう。

Task work

60B.

第60条 請負

Nothing contained in this Part shall prevent any employer from agreeing with any employee that the wages of such employee shall be paid at an agreed rate in accordance with the task, that is the specific amount of work to be performed, and not by the day or by the piece.

この部（第12部）のいかなる内容も、雇用主が被用者と日数や出来高ではなく特定の量の仕事に対して合意された賃金を支払う旨の合意を行うことを妨げない。

Shift work

60C.

第60C条 交代制勤務

(1) Notwithstanding paragraphs 60A(1) (b), (c) and (d), but subject to paragraph (1) (a) thereof, an employee who is engaged under his contract of service in shift work may be required by his employer to work more than eight hours in any one day or more than forty-eight hours in any one week but the average number of hours worked over any period of three weeks, or over any period exceeding three weeks as may be approved by the Director General, shall not exceed forty-eight per week.

(1) 第60A項第1項b号、c号およびd号の定めるところにかかわらず、ただし第1項a号の定めるところを条件として、その労務提供契約のもとで交代制勤務にたずさわる被用者は、

その使用者により、1日に8時間を超えて、または1週間に48時間を超えて勤務することを要求されうるが、平均勤務時間数はいずれの3週間または局長に許可された3週間を上回る期間についても1週間あたり48時間を上回ってはならない。

(1A) The approval of the Director General in subsection (1) may be granted if the Director General is satisfied that there are special circumstances pertaining to the business or undertaking of the employer which render it necessary or expedient for him to grant the permission subject to such conditions as he may deem fit to impose.

(1A) 第1項における局長の許可は、局長が当該雇用主の経営または事業について、適当な条件を付して当該許可を与えることが妥当または必要な特別な事情があると認めるときに与えられうる。

(1B) The Director General may revoke the approval given under subsection (1A) at any time if he has reason to believe that it is expedient so to do.

(1B) 局長は、そうすることが適当と信じる理由があるときはいつでも、第1A項に基づく許可を無効とすることができる。

(2) Except in the circumstances described in paragraphs 60A(2) (a), (b), (c), (d) and (e), no employer shall require any employee who is engaged under his contract of service in shift work to work for more than twelve hours in any one day.

(2) 第60条第2項a号、b号、c号、d号およびe号に定める場合を除き、いかなる雇用主も、その労務提供契約のもとで交代制勤務にたずさわる一切の被用者に対して、いずれの日においても12時間を超える勤務を要求してはならない。

(3) (Omitted).

(3) (省略)

Holidays

60D.

第60D条 祝日

(1) Every employee shall be entitled to a paid holiday at his ordinary rate of pay on the following days in any one calendar year:

(1) すべての被用者は、いずれの暦年においても、以下の日について当該被用者の通常の賃金額を支払われる有給休暇を取得する権利を付与される。

(a) on eleven of the gazetted public holidays, five of which shall be—

(i) the National Day;

(ii) the Birthday of the Yang di-Pertuan Agong;

(iii) the Birthday of the Ruler or the Yang di-Pertua Negeri, as the case may be, of the State in which the employee wholly or mainly works under his contract of service, or the Federal Territory Day, if the employee wholly or mainly works in the Federal Territory;

(iv) the Workers' Day; and

(v) Malaysia Day; and

(a) 公示された11の休日。そのうち5つは—

(i) 建国記念日（8月31日）；

(ii) 国王誕生日（6月1日）の誕生日；

(iii) 被用者がその労務提供契約のもとで専ら、または主として勤務する州により、当該州の知事または元首の誕生日、または、被用者が専ら、もしくは主として連邦直轄市で勤務するときは、連邦直轄市デー（2月1日）；

(iv) メーデー（5月1日）；および

(v) マレーシアデー（9月16日）；また

(b) on any day appointed as a public holiday for that particular year under section 8 of the Holidays Act 1951 [Act 369]: Provided that if any of the public holidays referred to in paragraphs (a) and (b) falls on-

(b) 1951年祝日法（法律369号）第8条に基づいて特定の年について祝日として指定される日；ただし、a号またはb号に規定するいずれかの祝日が-

(i) a rest day; or

(i) 休日；または

(ii) any other public holiday referred to in paragraphs (a) and (b),

(ii) a号またはb号に規定されるその他の祝日

the working day following immediately the rest day or the other public holiday shall be a paid holiday in substitution of the first mentioned public holiday.

と重複するときは、当該休日またはその他の祝日の直後の勤務日がはじめに述べた祝日に代替する有給の祝日となる。

(1A) The employer shall exhibit conspicuously at the place of employment before the commencement of each calendar year a notice specifying the remaining six gazetted public holidays provided for in paragraph (1) (a) in respect of which his employees shall be entitled to paid holidays under paragraph (1) (a):

Provided that by agreement between the employer and an employee any other day or days may be substituted for one or more of the remaining six gazetted public holidays provided for in paragraph (1) (a):

And provided further that the employer may grant the employee any other day as a paid public holiday in substitution for any of the public holidays referred to in paragraph (1) (b).

(1A) 雇用主は、各暦年の始まる前に、就労場所の目立つ場所に、その被用者が第1項a号の規定するところに基づいて有給の祝日を取得する権利を付与される、第1項a号に規定する残り6つの公示された祝日を指定する通知を掲示しなければならない。

ただし、第1項a号の規定にかかる残り6つの公示された祝日については、雇用主と被用者間の合意により他の日に置き換えることができる。

また、さらに、雇用主は、第1項b号にかかる祝日の代替日として、他の日を被用者に付与することができる。

(1B) Where any of the public holidays or any other day substituted therefore as provided in subsection (1) or (1A) falls within the period during which an employee is on sick leave or annual leave to which the employee is entitled under this Act, or falls during the period of temporary disablement under the Workmen's Compensation Act 1952, or under the Employees Social Security Act 1969, the employer shall grant another day as a paid holiday in substitution for such public holiday or the day substituted therefore.

(1B) 第1項または第1A項に規定するいずれかの祝日またはその他の代替日が、被用者がこの法律の規定するところに基づいて取得する権利を付与された病気休暇または年次有給休暇を取得している期間に当たるとき、または1952年労働者補償法または1969年労働者社会保障法の定める一時的労働不能の期間に当たるときは、雇用主は他の日を当該祝日または代替日に代替する有給の祝日として付与しなければならない。

(2) Any employee who absents himself from work on the working day immediately preceding or immediately succeeding a public holiday or two or more consecutive public holidays or any day or days substituted therefore under this section without the prior consent of his employer shall not be entitled to any holiday pay for such holiday or consecutive holidays unless he has a reasonable excuse for such absence.

(2) 祝日または2ないしそれ以上の連続する祝日または本条の規定するところに基づいてこれに代替する日の直前または直後の勤務日にその雇用主の事前の同意なく欠勤したいかなる被用者も、当該欠勤について合理的な弁明がなされない限り、当該祝日またはその代替日について有給の祝日を楽しむ権利を付与されない。

(2A) An employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received his holiday pay if he receives from his employer his monthly wages, without abatement (other than as provided under subsection (2)) in respect of the holiday, for the month in which the holiday falls.

(2A) 月給制の被用者がその雇用主から祝日を含む月の月給を（第2項に規定するところに基づく場合を除き）当該祝日分の減額なく受領したときは、その祝日における支払いを受領したものと見なされる。

(3)

(3)

(a) Notwithstanding subsections (1), (1A) and (1B), any employee may be required by his employer to work on any paid holiday to which he is entitled under the said subsections and in such event he shall, in addition to the holiday pay he is entitled to for that day—

(i) in the case of an employee employed on a monthly, weekly, daily, hourly, or other similar rate of pay, be paid two days' wages at the ordinary rate of pay; or

(ii) in the case of an employee employed on piece rates, be paid twice the ordinary rate per piece,

regardless that the period of work done on that day is less than the normal hours of work.

(a) 第1項、第1A項および第1B項の定めるところにかかわらず、被用者はその雇用主からそれら各項の定めるところに基づく有給の祝日に勤務することを要求され得るが、その場合、当該被用者は当該祝日に対する支払いを受ける権利を授与されることに加えて、当該日における勤務時間が通常の勤務時間よりも短い場合であっても、一

(i) 月給制、週給制、日給制、時給制またはこれらに類似の賃金計算・支払い方法により雇用されている被用者は通常の賃金額の二日分の支払いを受け；また

(ii) 出来高制により雇用されている被用者は、通常の出来高給の2倍の率による支払いを受ける。

(aa) For any overtime work carried out by an employee referred to in subparagraph (a) (i) in excess of the normal hours of work on a paid public holiday, the employee shall be paid at a rate which is not less than three times his hourly rate of pay.

(aa) a号(i)に規定する被用者により有給の祝日に通常の勤務時間を超えて遂行されるいかなる時間外勤務に対しても、被用者はその時給額の3倍を下回らない金額で計算された金額を支払われなければならない。

(aaa) For any overtime work carried out by an employee referred to in subparagraph (a) (ii) in excess of the normal hours of work on any paid holiday, the employee shall be paid not less than three times the ordinary rate per piece.

(aaa) a号(ii)に規定する被用者により遂行された、有給の祝日における通常の勤務時間を超過するいかなる時間外勤務に対しても、被用者は通常の出来高給の3倍の率で計算された金額を支払われなければならない。

(b) An employee who works on a holiday shall be entitled to a travelling allowance for that day if payable to him under the terms of his agreement with his employer but such employee shall not be entitled under this subsection to receive an increased rate of any housing allowance or food allowance.

(b) 祝日に勤務する被用者は、その雇用主との間の合意に基づいて通勤手当の支払いを受け権利を付与されるが、本項のもとで、割り増しされたいかなる住居手当または食料手当をも付与される権利を付与されない。

(4) For the purposes of this section if any such holiday falls on a half working day, the ordinary rate of pay payable shall be that of a full working day.

(4) 本条において、かかる祝日のいずれかがある半日勤務日と重なるときは、全日労働日において支払われる通常の賃金額が支払われなければならない。

Annual leave

60E.

第60E条 年次有給休暇

(1) An employee shall be entitled to paid annual leave of-

(1) 被用者は以下の年次有給休暇を取得する権利を付与される一

(a) eight days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of less than two years;

(a) 一の雇用主のもとで2年以下の期間にわたり雇用されている被用者については、勤続12ヶ月ごとに8日；

(b) twelve days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of two years or more but less than five years; and

(b) 一の雇用主のもとで2年以上5年未満の期間にわたり雇用されている被用者については、勤続12ヶ月ごとに12日；

(c) sixteen days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of five years or more,

(c) 一の雇用主のもとで5年以上の期間にわたり雇用されている被用者については、勤続12ヶ月ごとに16日、

and if he has not completed twelve months of continuous service with the same employer during the year in which his contract of service terminates, his entitlement to paid annual leave shall be in direct proportion to the number of completed months of service:

Provided that any fraction of a day of annual leave so calculated which is less than one-half of a day shall be disregarded, and where the fraction of a day is one-half or more it shall be deemed to be one day;

And provided further that where an employee absents himself from work without the permission of his employer and without reasonable excuse for more than ten per centum of the working days during the twelve months of continuous service in respect of which his entitlement to such leave accrues he shall not be entitled to such leave.

また、労務提供契約の終了の年において、一の雇用主のもとで勤務した期間が12ヶ月に満たないときは、当該被用者がその年に付与される年次有給休暇の日数は、その年に勤務した月数に比例する：

ただし、かかる計算において半日に満たない年次有給休暇の部分は切り捨てられ、半日以上の部分については1日と見なされる；

なお、年次有給休暇の発生条件たる連続12ヶ月の勤続期間の10%以上について被用者が無断欠勤し、当該欠勤について合理的な弁明ができないときは、当該被用者は年次有給休暇を取得する権利を付与されない。

(1A) The paid annual leave to which an employee is entitled under subsection (1) shall be in addition to rest days and paid holidays.

(1A) 第1項に定めるところにより被用者が取得の権利を付与される年次有給休暇は、休日および有給の祝日に追加して付与される。

(1B) Where an employee who is on paid annual leave becomes entitled to sick leave or maternity leave while on such annual leave, the employee shall be granted the sick leave or the maternity leave, as the case may be, and the annual leave shall be deemed to have not been taken in respect of the days for which sick leave or maternity leave is so granted.

(1B) 年次有給休暇を取得中の被用者が、当該期間中に病気休暇または出産休暇を取得する権利を付与されたときは、当該被用者は病気休暇または出産休暇を付与され、当該期間については年次有給休暇は取得されなかったものと見なされる。

(2) The employer shall grant and the employee shall take such leave not later than twelve months after the end of every twelve months continuous service and any employee who fails to take such leave at the end of such period shall thereupon cease to be entitled thereto:

Provided that an employee shall be entitled to payment in lieu of such annual leave if, at the request of his employer, he agrees in writing not to avail himself of any or all of his annual leave entitlement.

(2) 雇用主、被用者は、各12ヶ月の勤続期間が終わったときから12ヶ月以内にかかる年次有給休暇を付与、取得しなければならず、当該期間内に年次有給休暇を取得しなかったときは、当該被用者は当該年次有給休暇を取得する権利を喪失する：

ただし、被用者は、雇用主の要求に対して書面により同意するときは、かかる年次有給休暇の全部または一部について、その付与に代わる手当を支払われる権利を付与される。

(2A) Notwithstanding subsection (2), upon the termination of an employee' s contract of service, the employee shall be entitled to take before such termination takes place the paid annual leave due to be taken in the year in which the termination takes place in respect of the twelve months of service preceding the year in which the termination takes place, and, in addition, the leave accrued in respect of the completed months of service during the year in which the termination takes place.

(2A) 第2項に定めるところにかかわらず、被用者の労務提供契約の終了に際しては、被用者は、かかる終了時点の含まれる年の前年における勤続12ヶ月に対して付与される年次有給休暇に加えて、当該終了時点が含まれる年の、当該終了時点までの勤続期間に対応する年次有給休暇を取得する権利を付与される。

(3) The employer shall pay the employee his ordinary rate of pay for every day of paid annual leave, and an employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received the annual leave pay if he receives his monthly wages, without abatement in respect of such annual leave, for the month in which he takes such annual leave.

(3) 雇用主は、すべての年次有給休暇日について被用者にその通常の賃金額を支払わなければならない。年次有給休暇を取得した月給制の被用者が当該休暇分の控除なく月給額の満額の支払いを受けるときは、当該被用者はこの支払いを受けたものと見なされる。

(3A) If the contract of service has been terminated by either party before an employee has taken the paid annual leave to which he is entitled under this section, the employer shall pay the employee his ordinary rate of pay in respect of every day of such leave:

Provided that this subsection shall not apply where an employee is dismissed under paragraph 14(1) (a).

(3A) 被用者が本条の定めるところにより取得する権利を付与された年次有給休暇を取得する前に労務提供契約がいずれかの当事者によって終了されたときは、雇用主は当該被用者に当該休暇の全日数について通常の賃金額を支払わなければならない。

ただし、本項は被用者が第14条第1項a号の定めるところにより解雇された場合には適用されない。

(3B) Where an employee is granted leave of absence without pay by his employer during any period of twelve months and the period of absence exceeds in the aggregate thirty days, that period of leave of absence shall be disregarded for the purpose of computing his length of service with the employer under this section.

(3B) 被用者が12ヶ月の期間内にその雇用主から無給の休暇を付与されたときであって、当該休暇の期間の合計が30日を超えるときは、当該休暇の期間は本条における当該雇用主のもとでの勤続期間には算入されないものとする。

(4) The Minister may, by notification in the Gazette, fix the periods when and prescribe the manner in which annual leave shall be granted to employees in different types of employment or in different classes of industries.

(4) 大臣は、官報における通達により、異なる雇用形式または異なる種類の産業において被用者に付与される年次有給休暇の期間と方法を定めることができる。

Sick leave

60F.

第60F条 病気休暇

(1) An employee shall, after examination at the expense of the employer—

(1) 被用者は、雇用主の経費負担による診察を受けた上で—

(a) by a registered medical practitioner duly appointed by the employer; or

(a) 雇用主の指定にかかる登録された医療従事者により；または

(b) if no such medical practitioner is appointed or, if having regard to the nature or circumstances of the illness, the services of the medical practitioner so appointed are not obtainable within a reasonable time or distance, by any other registered medical practitioner or by a medical officer,

be entitled to paid sick leave,—

(b) かかる医療従事者が指定されないとき、または当該病気の性質または状況に鑑みて指定された医療従事者の施術が合理的な時期または期間になされえないときは、他の登録された医療従事者または医務官によって、

以下の有給の病気休暇を付与される—

(aa) where no hospitalization is necessary,—

(i) of fourteen days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for less than two years;

(ii) of eighteen days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for two years or more but less than five years;

(iii) of twenty-two days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for five years or more; or

(aa) 入院治療が不要であるときは、—

(i) 勤続2年未満の被用者については、1暦年につき合計14日；

(ii) 勤続2年以上5年未満の被用者については、1暦年につき合計18日；

(iii) 勤続5年以上の被用者については、1暦年につき合計22日；または、

(bb) of sixty days in the aggregate in each calendar year if hospitalization is necessary, as may be certified by such registered medical practitioner or medical officer:

(bb) かかる登録された医療従事者または医務官の診断により入院治療が必要であるときは、1暦年につき合計60日；

Provided that the total number of days of paid sick leave in a calendar year which an employee is entitled to under this section shall be sixty days in the aggregate;

And provided further that if an employee is certified by such registered medical practitioner or medical officer to be ill enough to need to be hospitalized but is not hospitalized for any reason whatsoever, the employee shall be deemed to be hospitalized for the purposes of this section.

ただし、本条の定めるところにより被用者が1暦年に享受することのできる有給の病気休暇の合計日数は60日であり；

さらに、被用者がかかる登録された医療従事者または医務官により入院治療を必要とする旨の診断をされたにもかかわらず、その理由にもかかわらず入院しなかったときは、当該被用者は本条の定めるところによる入院をしたものとみなされる。

(1A) An employee shall also be entitled to paid sick leave under paragraphs (1) (aa) and (bb) after examination by a dental surgeon as defined in the Dental Act 1971 [Act 51]:

Provided that the entitlement for such sick leave shall be inclusive of the number of days provided for under paragraphs (1) (aa) and (bb).

(1A) 被用者は、1971年歯科医師法（法51号）に規定する歯科医による診断を得た場合についても、第1項aa号およびbb号に規定する有給の病気休暇を取得する権利を付与される。

(2) An employee who absents himself on sick leave—

(2) 病気休暇として欠勤する被用者が—

(a) which is not certified by a registered medical practitioner or a medical officer as provided under subsection (1) or a dental surgeon as provided under subsection (1A); or

(a) 第1項に規定する登録された医療従事者または医務官もしくは第1A項に規定する歯科医による診断を得ていないとき；または、

(b) which is certified by such registered medical practitioner or medical officer or dental surgeon, but without informing or attempting to inform his employer of such sick leave within forty-eight hours of the commencement thereof,

(b) 登録された医療従事者または医務官もしくは歯科医のかかる診断を受けているが、かかる病気休暇についてその開始から48時間以内に雇用主に通知しなかったか、通知しようとしなかったときは、

shall be deemed to absent himself from work without the permission of his employer and without reasonable excuse for the days on which he is so absent from work.

無断で、かつ合理的な理由なく欠勤したものとみなされる。

(3) The employer shall pay the employee his ordinary rate of pay for every day of such sick leave, and an employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received his sick leave pay if he receives from his employer his monthly wages, without abatement in respect of the days on which he was on sick leave, for the month during which he was on such sick leave.

(3) 雇用主は被用者に対し、病気休暇の全日数についてその通常の賃金額を支払わなければならないが、月給制の被用者が、病気休暇を取得した月の月例賃金を、病気休暇を取得した日数に相当する給与額を控除されることなく受領したときは、その病気休暇手当を受領したものとみなされる。

(4) No employee shall be entitled to paid sick leave for the period during which the employee is entitled to maternity allowance under Part IX, or for any period during which he is receiving any compensation for disablement under the Workmen' s Compensation Act 1952 [Act 273], or any periodical payments for temporary disablement under the Employees Social Security Act 1969 [Act 4].

(4) 第9部の規定するところに基づく出産手当を受給することができる期間、または1952年労働者補償法（法律273号）の規定するところに基づく何らかの補償を受けている期間、もしくは1969年被用者社会保障法（法律4号）の規定するところに基づいて一時的就労不能に対する何らかの支給を受けている期間にあるいかなる被用者も、有給の病気休暇を取得する権利を付与されない。

60G.

第60G条

(Omitted).

(省略)

60H.

第60H条

(Omitted).

(省略)

Interpretation

60I.

第60I条 定義

(1) For the purposes of this Part and Part IX-

(1) この部（第12部）および第9部において—

(a) “ordinary rate of pay” means wages as defined in section 2, whether calculated by the month, the week, the day, the hour, or by piece rate, or otherwise, which an employee is entitled to receive under the terms of his contract of service for the normal hours of work for one day, but does not include any payment made under an approved incentive payment scheme or any payment for work done on a rest day or on any gazetted public holiday granted by the employer under the contract of service or any day substituted for the gazetted public holiday; and

(a) 「通常の賃金額」（“ordinary rate of pay”）とは、月、週、日、時間、出来高またはその他いずれの計算方法によるかにかかわらず、被用者がその労務提供契約のもとで1日の通常の勤務時間に対して受け取る権利を有する、第2条に定義される賃金をいうが、労務提供契約において雇用主により認められた休日または公示された祝日または公示された祝日の代休日に行われた仕事に対して支払われるものはこれに含まれず；また

(b) “hourly rate of pay” means the ordinary rate of pay divided by the normal hours of work.

(b) 「時給額」（“hourly rate of pay”）とは、通常の賃金額を通常の勤務時間数で割った金額をいう。

(1A) Where an employee is employed on a monthly rate of pay, the ordinary rate of pay shall be calculated according to the following formula:

monthly rate of pay

(1A) 月給制の被用者については、通常の賃金額は次の式により求められる：

月給額

26

(1B) Where an employee is employed on a weekly rate of pay, the ordinary rate of pay shall be calculated according to the following formula:

weekly rate of pay

6

(1B) 週給制の被用者については、通常の賃金額は次の式により求められる：

週給額

6

(1C) Where an employee is employed on a daily or an hourly rate of pay or on piece rates, the ordinary rate of pay shall be calculated by dividing the total wages earned by the employee during the preceding wage period (excluding any payment made under an approved incentive payment scheme or for work done on any rest day, any gazetted public holiday granted by the employer under the contract of service or any day substituted for the gazetted public holiday) by the actual number of days the employee had worked during that wage period (excluding any rest day, any gazetted public holiday or any paid holiday substituted for the gazetted public holiday).

(1C)

被用者が日給制または時給制もしくは出来高制で雇用されているときは、通常の賃金額は、先立つ賃金期間に当該被用者によって稼得された賃金総額（インセンティブ給、または労務提供契約に基づいて被用者により認められた休日または公示された祝日もしくは公示された祝日の代休日における勤務に対して支払われたものを除く）を当該被用者が当該期間において実際に勤務した日数（休日または公示された祝日もしくは公示された祝日の代休日を除く）で割ることにより算出される。

(1D) For the purposes of payment of sick leave under section 60F, the calculation of the ordinary rate of pay of an employee employed on a daily or an hourly rate of pay or on piece rates under subsection (1C) shall take account only of the basic pay the employee receives or the rate per piece he is paid for work done in a day under the contract of service.

(1D) 第60F条の定めるところに基づく病気休暇に対する支払いにおいて、1C項の定める日給制、時給制または出来高制で雇用される被用者の通常の賃金額の計算は、労務提供契約に基づいて当該被用者が受け取る基本給または1日に行われた仕事に対して支払われる出来高給のみによってこれを行わなければならない。

(2) An employer may adopt any method or formula other than the method or formula in subsection (1A), (1B) or (1C) for calculating the ordinary rate of pay of an employee; but the adoption of any other method or formula shall not result in a rate which is less than any of the rates provided in the subsections.

(2) 雇用主は、被用者の通常の賃金額の計算のために1A項、1B項または1Cに定める方法または計算式とは異なる方法または計算式を適用することができるが、当該異なる方法または計算式の適用の結果はこれら各項に定めるところによる場合を下回ってはならない。

(3) For the purpose of this section, the Director General may, on application made to him in writing by an employer, approve in writing any incentive payment scheme as an approved incentive payment scheme.

(3) 本条において、局長は、雇用主からの書面による申請に基づいて、書面により、インセンティブ給制度を認可インセンティブ給制度として認可することができる。

PART XIIA

第 1 2 A 部

TERMINATION, LAY-OFF, AND RETIREMENT BENEFITS

解雇給付、一時解雇給付および退職給付

Termination, lay-off and retirement benefits

60J.

第 6 0 J 条 解雇給付、一時解雇給付および退職給付

(1) The Minister may, by regulations made under this Act, provide for the entitlement of employees to, and for the payment by employers of—

(a) termination benefits; (b) lay-off benefits; (c) retirement benefits.

(1) 大臣は、この法律のもとで作成する規則によって、

(a) 解雇給付； (b) 一時解雇給付； (c) 退職給付

につき、被用者がこれらを受け取る権利の付与、および使用者によるこれらの支払いについて規定することができる。

(2) Without prejudice to the generality of subsection (1), regulations made by virtue of subsection (1) may provide—

(2) 第 1 項の一般性にかかわらず、第 1 項により作成される規則は、以下の内容を定めることができる—

(a) for the definition of the expression “termination benefits”, “lay-off benefits”, or “retirement benefits”, as the case may be, and for the circumstances in which the same shall be payable;

(a) 場合に応じた「解雇給付」、「一時解雇給付」または「退職給付」の定義と、これが支給されるための条件；

(b) for the application thereof to employees who were in employment under a contract of service immediately before the commencement of such regulations and who continue in such employment after the commencement thereof;

(b) 労務提供契約のもとで、当該規則の施行のときまで就労していた被用者、および当該規則の施行後において就労を継続するする被用者に対する適用；

(c) for the application thereof to all employees generally or to any particular class, category or description of employees;

(c) 全被用者、または特定の種類・類型の被用者に対する当該規則の適用；

(d) for the exclusion from the application thereof of any particular employee or employees, or any class, category or description of employees;

(d) 特定の被用者またはいずれかの種類・類型の被用者に対する、当該規則の適用除外；

(e) for the payment of different rates or amounts of termination benefits, lay-off benefits, or retirement benefits, as the case may be, to different classes, categories or descriptions of employees.

(e) 異なる種類・類型の被用者に対する、場合に応じた、異なる額の解雇給付、一時解雇給付、退職給付の支給。

PART XIIB

第 1 2 B 部

EMPLOYMENT OF FOREIGN EMPLOYEES

外国人被用者の雇用

Duty to furnish information and returns

60K.

第 6 OK 条 情報および申告書の提出義務

(1) An employer who employs a foreign employee shall, within fourteen days of the employment, furnish the Director General with the particulars of the foreign employee by forwarding the particulars to the nearest office of the Director General in such manner as may be determined by the Director General.

(1) 外国人被用者を雇用する雇用主は、当該雇用から 14 日以内に、局長が定める方法により、当該外国人被用者にかかる詳細情報を最も近い局長事務所に届け出なければならない。

(2) An employer or any specified class or classes of employers, whenever required to do so by the Director General, shall furnish returns of particulars relating to the employment of a foreign employee in such manner and at such intervals as the Director General may direct.

(2) 雇用主または特定の種類の雇用主は、局長により要求されたときはいつでも、外国人被用者の雇用にかかる詳細情報の申告書を局長が指示する方法と間隔により提出しなければならない。

(3) If the service of a foreign employee is terminated-

(3) 外国人被用者の労務提供が一

(a) by the employer;

(a) 雇用主によって修了されたとき；

(b) by the foreign employee;

(b) 被用者によって修了されたとき；

(c) upon the expiry of the employment pass issued by the Immigration Department of Malaysia to the foreign employee; or

(c) マレーシア入国管理当局により発行された就労ビザの期限が到来したとき；または

(d) by the repatriation or deportation of the foreign employee,

(d) 外国人被用者が本国送還され、または国外退去処分を受けたときは、

the employer shall, within thirty days of the termination of service, inform the Director General of the termination in a manner as may be determined by the Director General.

雇用主は、労務提供の終了から30日以内に、局長の定める方法により、局長に当該終了を届け出なければならない。

(4) For the purpose of paragraph (3) (b), the termination of service by a foreign employee includes the act of the foreign employee absconding from his place of employment.

(4) 第3項b号において、外国人被用者による労務提供の終了には、当該外国人被用者がその就労場所から逃亡した場合を含むものとする。

(5) An employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

(5) 第1項に違反する雇用主は有罪とされ、1万リングット以下の罰金を科せられる。

Director General may inquire into complaint

60L.

第60L条 告発にかかる局長の調査

(1) The Director General may inquire into any complaint from a local employee that he is being discriminated against in relation to a foreign employee, or from a foreign employee that he is being discriminated against in relation to a local employee, by his employer in respect of the terms and conditions of his employment; and the Director General may issue to the employer such directives as may be necessary or expedient to resolve the matter.

(1) 局長は、雇用条件について雇用主により外国人労働者と差別されているとするマレーシア人労働者からの、または、マレーシア人労働者と差別されているとする外国人労働者からの一切の告発について、これを調査することができ；また、局長は、当該雇用主に対し、当該問題を解決するために必要または妥当な指示を発することができる。

(2) An employer who fails to comply with any directive of the Director General issued under subsection (1) commits an offence.

(2) 第1項に基づいて発せられた局長の指示を履行しない雇用主は有罪とされる。

Prohibition on termination of local for foreign employee

60M.

第60M条 外国人被用者の採用のためにマレーシア人被用者を解雇することの禁止

No employer shall terminate the contract of service of a local employee for the purpose of employing a foreign employee.

いかなる雇用主も、外国人被用者を雇用する目的でマレーシア人被用者の労務提供契約を終了させてはならない。

Termination of employment by reason of redundancy

60N.

第60N条 労働力の余剰を理由とする雇用の終了

Where an employer is required to reduce his workforce by reason of redundancy necessitating the retrenchment of any number of employees, the employer shall not terminate the services of a local employee unless he has first terminated the services of all foreign employees employed by him in a capacity similar to that of the local employee.

雇用主が労働力の余剰を理由としてこれを削減する必要があるときは、当該雇用主は、マレーシア人被用者と同等の能力を有する全ての外国人被用者を解雇した後でなければマレーシア人被用者を解雇してはならない。

Permanent resident exempted from this Part

60O.

第60O条 永住者に対する適用除外

For the purposes of this Part, the term “foreign employee” shall not include a foreign employee who is a permanent resident of Malaysia.

この部（第12B部）において、「外国人被用者」はマレーシア永住者たる外国人被用者を含まない。

PART XIII

第 1 3 部

REGISTERS, RETURNS AND NOTICE BOARDS

記録簿、申告書および掲示板

Duty to keep registers

61.

第 6 1 条 記録簿を保管する義務

(1) Every employer shall prepare and keep one or more registers containing such information regarding each employee employed by him as may be prescribed by regulations made under this Act.

(1) 全ての雇用主は、そのそれぞれの被用者に関する、この法律のもとで作成される規則に規定される情報が記載された一以上の記録簿を作成し、保管しなければならない。

(2) Every such register shall be preserved for such period that every particular recorded therein shall be available for inspection for not less than six years after the recording thereof.

(2) かかるすべての記録簿は、その記録後少なくとも6年間、各記録内容を監査に供することができるように保管されなければならない。

(3) Notwithstanding subsections (1) and (2), the Director General, on a written application by an employer, may permit the employer to keep the information required

under subsection (1) in any other manner as may be approved by the Director General subject to such conditions as he may deem fit to impose.

(3) 第1項および第2項の定めるところにかかわらず、局長は、雇用主からの書面による申請に基づいて、当該雇用主について、局長が当該状況に照らして適当と考える他の方法によって第1項の求める情報を保管することを許可することができる。

Power to make regulations requiring information as to wages

62.

第62条 賃金に関する情報の要求にかかる規則を作成する権限

The Minister may, by regulations made under this Act, provide that every employer or any specified class or classes of employers shall make available, in such form and at such intervals as may be prescribed, to every employee employed by him or them or to such class or classes of employees as may be specified such particulars as may be specified relating to the wages of such employees or any of them.

大臣は、この法律に基づいて作成される規則により、あらゆる雇用主または特定の使用者集団について、その雇用するあらゆる被用者またはそのような被用者集団が所定の形式および間隔によりその賃金に関連を有する詳細情報にかかる記載事項を閲覧することができるようにしなければならない旨を定めることができる。

Duty to submit returns

63.

第63条 申告書の提出義務

(1) The Director General may, by notification in the Gazette or by notice in writing require every employer or such class or classes of employers as may be specified, and every owner or occupier of land upon which employees are employed or such class or classes of owners or occupiers as may be specified, to forward to the Director General at such times as he may direct a return or returns, in such form or forms as he may

prescribe, giving such particulars relating to the employees of the employers, or to the employees employed on the land, as may be prescribed.

(1) 局長は、官報における通達により、または文書による通知により、あらゆる雇用主または特定の雇用主集団、または、被用者が雇用されている土地の所有者または占有者もしくは特定の所有者または占有者の集団に対し、局長が指示する時期に局長が定める形式により、当該雇用主の雇用する被用者または当該土地において雇用される被用者に関連する詳細情報を記載した申告書を送付するように要求することができる。

(2) Notwithstanding the provisions of this Act, the powers of the Director General under subsection (1) extends to every employee employed under a contract of service irrespective of the monthly wages of the employee.

(2) この法律の規定するところにかかわらず、第1項に規定する局長の権限は、当該被用者の月例賃金額にかかわらず労務提供契約のもとで雇用されるあらゆる被用者に及ぶ。

Duty to give notice and other information

63A.

第63A条 通知その他の情報提供義務

(1) Any person or employer who proposes—

(1) 以下に該当する一切の者または使用者、すなわち—

(a) to operate any agricultural or industrial undertaking or any establishment where any commerce, trade, profession or business of any description is carried on; or

(a) 被用者を雇用し、または雇用が見込まれる、農業または工業の事業を行い、または一切の商取引、商売、職業または営業を行う組織を運営しようとする者；または

(b) to take over or commence business in such undertaking or establishment; or

(b) 被用者を雇用し、または雇用が見込まれるかかる事業または組織におけるビジネスを引き継ぎ、または開始しようとする者；もしくは

(c) to change the name or the location of such undertaking or establishment,

in which any employee is employed or is likely to be employed shall, within ninety days of such commencing of operation, taking over or commencing of business, or changing the name or the location of the undertaking or establishment, as the case may be, give notice in writing thereof to the nearest office of the Director of Labour having jurisdiction for the area in which that undertaking or establishment is located and furnish such office of the Director of Labour with-

(c) 被用者を雇用し、または雇用が見込まれるかかる事業または組織の名称または所在地を変更しようとする者は、

かかる操業の開始、ビジネスの引き継ぎまたは開始、または事業もしくは店舗の名称あるいは所在地の変更から90日以内に、書面により、当該事業または店舗の所在地から最も近い所轄の労働局長事務所に通知し、かつ、かかる労働局長事務所に以下の情報を提供しなければならない。

当該事業または組織の：

(i) the registered name, address and nature of business of;

(i) 登録された名前、所在地、およびビジネスの性質；

(ii) the name of the manager or person in charge of; and

(ii) 管理者または責任者の名前；および

(iii) a statement of the categories and total number of employees employed in, that undertaking or establishment.

(iii) および雇用される被用者の種類と総数。

(1A) For the purposes of this section the expressions “commencing of operation” and “commencing of business” each means the date on which the undertaking or establishment is registered under any written law, or the date on which the first employee is employed in furtherance of the operation, commerce, trade or business of such undertaking or establishment, whichever is earlier.

(1A) 本条において、「操業の開始」(commencing of operation)および「ビジネスの開始」(commencing of business)は、それぞれ、当該事業または店舗が成文法に基づいて登録された日時、または、かかる事業または店舗の操業、商取引、貿易またはビジネスの促進のために最初の被用者が雇用された日時の早い方をいう。

(2) Where any undertaking or establishment as is referred to in subsection (1) is already in operation or has commenced business, such notice shall be given within ninety days of the coming into force of this section.

(2) 第1項の定める事業または店舗が既に操業し、またはビジネスを開始しているときは、かかる通知は、本条の施行から90日以内になされなければならない。

(3) Any person or employer who fails to give notice as required by this section or gives such notice containing any false particulars commits an offence.

(3) 本項の要求する通知を行わないか、またはいずれかの詳細事項について誤った内容を含む通知を行った一切の者または雇用主は有罪とする。

Duty to display notice boards

64.

第64条 掲示板設置義務

The owner of any—

5名以上の被用者を雇用する—

(a) estate of twenty hectares or more;

(a) 20ヘクタール以上の農場；

(b) mine;

(b) 鉱山；

(c) factory;

(c) 工場；

(d) trade, business or manufacturing activity carried on in any premises,

(d) 屋内で行われる商売、ビジネスまたは製造活動

on or in which not less than five employees are employed shall, if such estate, mine, factory or premises is outside the limits of a City, Municipality, Town Council, Town Board or other local authority, cause to be erected where practicable in a conspicuous place at or adjacent to the place where the access road to such estate, mine, factory or premises joins the main road or a railway or river, as the case may be, a notice board on which shall be set out in the national language the name of such estate, mine, factory, trade, business or manufacturing activity and the address of the registered or other office thereof.

の所有者は、かかる農場、鉱山、工場または建物が地方自治体の境界外にあるときは、当該農場、鉱山、工場または建物にアクセスするための道路が主要な道路、鉄道または河川に接続する地点の目立つ場所または当該地点に隣接する場所の適切なところに、国語で当該農場、鉱山、工場、商売、ビジネスまたは製造活動の名称および登録済みまたはその他の事務所の所在地を記載した掲示板を設置しなければならない。

PART XIV

第 1 4 部

INSPECTION

監査

Powers of inspection and inquiry

65.

第 6 5 条 監査・調査権限

The Director General shall have power to enter without previous notice at all times any place of employment where he has reasonable grounds for believing that employees are employed and to inspect any building occupied or used for any purpose connected with such employment and to make any inquiry which he considers necessary in relation to any matter within the provisions of this Act.

局長は、被用者が雇用されていると信じるに足る合理的な理由を有するときは、いつにても、いかなる就労場所にでも事前の通告なく立ち入り、また、かかる雇用に関連を有する目的で占有・利用されているいかなる建造物についても監査を行い、かつこの法律の規定するいずれかの事項との関係で必要と考えるあらゆる調査を行う権限を有する。

Inspecting officer to notify presence

66.

第 6 6 条 監査官による臨場の通知

On the occasion of any inspection under this Part the Director General shall where practicable notify the owner or occupier of the place of employment, and the employer

of any employees employed thereat, of his presence unless he has reasonable grounds for believing that such notification might be prejudicial to the performance of his duties.

この部（第14部）に定めるところに基づく監査に際して、局長は、可能な場合は、その義務の履行を阻害すると信じる合理的な根拠がない限り、当該就労場所の所有者または占有者、およびそこで雇用される一切の被用者の雇用主に対して、その臨場を通知しなければならない。

Powers of inspecting officers

67.

第67条 監査官の権限

In the course of an inspection under this Part-

この部（第14部）における監査の過程で-

(a) the Director General may examine orally any person whom he believes to be acquainted with the facts and circumstances of any matter within the provisions of this Act;

(a) 局長は、この法律の規定する事項にかかる事実および状況について熟知していると信じるいかなる人物に対しても口頭で質問することができる；

(b) the person so examined shall be legally bound to answer truthfully all questions put to him;

(b) 局長に質問された者は、そのすべての質問に真実を回答する法的義務を負う；

(c) the Director General examining a person under paragraph (a) shall first inform that person of the provisions of paragraph (b);

(c) a号の定めるところにより質問を行う局長は、当該質問の対象者に対してあらかじめb号について知らせなければならない。

(d) a statement made by a person under this section shall, whenever possible, be reduced into writing and signed by the person making it or affixed with his thumb print, as the case may be, after it has been read to him in the language in which he made it and after he has been given an opportunity to make any correction he may wish; and

(d) 本条の定めるところに基づいて行われる関係者の供述は、可能な時はいつでも、文書として記録され、かつ、当該供述がなされた言語で当該供述者に対して読み上げられ、その希望する修正を行う機会を付与された上で、場合に応じて、当該供述者により署名され、または拇印を押されなければならない。

(e) any statement made and recorded under this section shall be admissible as evidence in any proceedings in Court.

(e) 本条の定めるところに基づいてなされ記録された一切の供述は、法廷においてこれを証拠として用いることができる。

(2) Notwithstanding subsection (1), a person examined under that subsection may refuse to answer any question the answer to which would have a tendency to expose him to a criminal charge or penalty or forfeiture.

(2) 第1項に定めるところにかかわらず、同項の定めるところに基づいて質問された者は、その質問に対して回答することが自らに対する刑事責任、刑罰または財産の没収を導びく可能性があるときは、回答を拒否することができる。

(3) The Director General, in addition to the powers conferred on him under subsection (1), may-

(3) 局長は、第1項に定めるところにより付与される権限に加えて一

(a) require the employer to produce before him all or any of the employees employed by him together with any contracts of service, books of account of wages, registers and other documents relating to the employees or their employment and to answer such questions in respect of the employees or their employment as he may think fit to ask;

(a) 雇用主に対し、当該被用者に雇用される一切の被用者またはその雇用に関連を有する労務提供契約書面、賃金台帳、記録簿およびその他の書類の提出、および、被用者またはその雇用に関して局長が必要と認める質問への回答を要求することができ；

(b) copy or make extracts from the contracts of service, books of account of wages, registers and other documents relating to the employees or their employment;

(b) 労務提供契約書面、賃金台帳、記録簿および被用者またはその雇用に関連を有するその他の書類を複写し、または抜粋を作成することができ；

(c) take possession of the contracts of service, books of account of wages, registers and other documents relating to the employees or their employment where, in his opinion—

(c) 以下に該当すると認める場合において、労務提供契約書面、賃金台帳、記録簿および被用者またはその雇用に関連を有するその他の書類を押収することができる一

(i) the inspection, copying or the making of extracts from the contracts of service, books of account of wages, registers or other documents cannot reasonably be undertaken without taking possession of them;

(i) それらを押収しなければ、労務提供契約書面、賃金台帳、記録簿その他の書類の監査、複写または抜粋の作成が合理的に進められない場合；

(ii) the contracts of service, books of account of wages, registers or other documents may be interfered with or destroyed unless he takes possession of them; or

(ii) 労務提供契約書面、賃金台帳、記録簿その他の書類を押収しなければ、それらが改ざんされ、または破棄されるおそれがある場合；または

(iii) the contracts of service, books of account of wages, registers or other documents may be needed as evidence in any legal proceedings under this Act.

(iii) 労務提供契約書面、賃金台帳、記録簿その他の書類がこの法律に基づきいずれかの法的手続きにおいて証拠として必要となる可能性がある場合。

(4) Notwithstanding paragraph (3) (a), no employee shall be required to leave or to cease from performing any work on which he is engaged if his absence or cessation from such work would endanger life or property or seriously disrupt any operation being carried on by his employer.

(4) 第3項a号の定めるところにかかわらず、いかなる被用者も、その職場の離脱や作業の停止が生命または財産を危険にさらし、もしくは業務の重大な混乱をもたらすときは、その持ち場を離れ、または作業を停止することを要求されない。

Officers to be authorized by the Director General

68.

第68条 労働局員は局長により権限を付与されるべきこと

An officer appointed under subsection 3(2) shall not exercise any of the powers of the Director General under this Part unless he is in possession of an official identification card signed by the Director General authorizing him to exercise such powers, and any officer so authorized shall produce his official identification card on demand to the owner or occupier of the place of employment and to the employer of any employees employed thereat.

第3条第2項に基づいて指名された労働局員は、局長により当該権限の行使を認められた旨を証する署名入りのIDカードを携帯しない限り、この部（第14部）に規定するいかなる権

限も行使してはならず、また権限を付与された労働局員はその公式のIDカードを、当該就労場所の所有者または占有者およびそこで就労する被用者の雇用主の求めに応じて提示しなければならない。

PART XV

第15部

COMPLAINTS AND INQUIRIES

申し立てと調査

Director General' s power to inquire into complaints

69.

第69条 申し立てにかかる調査を行う局長の権限

(1) The Director General may inquire into and decide any dispute between an employee and his employer in respect of wages or any other payments in cash due to such employee under—

(1) 局長は、以下の各規定に基づいて被用者が申し立てた賃金またはその他の現金での支払いにかかる被用者とその雇用主との間の一切の紛争について調査を行い決定を下すことができる—

(a) any term of the contract of service between such employee and his employer;

(a) 被用者とその雇用主との間における労務提供契約の一切の内容；

(b) any of the provisions of this Act or any subsidiary legislation made thereunder;
or

(b) 本法またはその下位法規のいずれかの規定；または、

(c) the provisions of the Wages Councils Act 1947 [Act 195] or any order made thereunder,

(c) 1947年賃金評議会法（法律195号）またはその下位法規の規定

and, in pursuance of such decision, may make an order in the prescribed form for the payment by the employer of such sum of money as he deems just without limitation of the amount thereof.

また、かかる決定の実現に際しては、局長が正当と考える金額の支払いを、上限なく、所定の様式によって使用者に命令することができる。

(2) The powers of the Director General under subsection (1) shall include the power to hear and decide, in accordance with the procedure laid down in this Part, any claim by-

(2) 第1項に定める局長の権限には、以下に定める者からの一切の申し立てをこの部（第15部）に定める手続きにしたがって聞き取り、決定を下す権限を含む一

(i) an employee against any person liable under section 33;

(i) 第33条に定めるところにより責任を有する者について申し立てを行う被用者；

(ii) a contractor for labour against a contractor or sub-contractor for any sum which the contractor for labour claims to be due to him in respect of any labour provided by him under his contract with the contractor or sub-contractor; or

(ii) 請負人または下請け人との契約に基づいて提供した一切の労務に対する支払いに関し請負人または下請け人について申し立てを行う労働請負人；

(iii) an employer against his employee in respect of indemnity due to such employer under subsection 13(1),

(iii) 第13条第1項に規定するところに基づく被用者からの補償に関して被用者について申し立てを行う雇用主、

and to make such consequential orders as may be necessary to give effect to his decision.

また局長は、その決定を有効ならしめるために必要な命令を発することができる。

(3) In addition to the powers conferred by subsections (1) and (2), the Director General may inquire into and confirm or set aside any decision made by an employer under subsection 14(1) and the Director General may make such consequential orders as may be necessary to give effect to his decision:

Provided that if the decision of the employer under paragraph 14(1) (a) is set aside, the consequential order of the Director General against such employer shall be confined to payment of indemnity in lieu of notice and other payments that the employee is entitled to as if no misconduct was committed by the employee:

Provided further that the Director General shall not set aside any decision made by an employer under paragraph 14(1) (c) if such decision has not resulted in any loss in wages or other payments payable to the employee under his contract of service:

And provided further that the Director General shall not exercise the power conferred by this subsection unless the employee has made a complaint to him under the provisions of this Part within sixty days from the date on which the decision under section 14 is communicated to him either orally or in writing by his employer.

(3) 第1項、2項で付与された権限に加えて、局長は、第14条第1項に基づいて使用者が行った一切の決定について、調査してこれを追認し、または無効とすることができ、また局長はその決定を有効なものとするために、必要に応じて関連する命令を行うことができる。

ただし、第14条第1項(a)に基づく使用者の決定が無効とされた場合における当該使用者に対する局長の命令は、当該被用者の責に帰すべき事由のないときは、予告に代わる賠償金およびその他被用者が受け取る権利を有するその他の支払いに限られる。

なお、局長は、使用者が第14条第1項(c)に基づいて行った決定について、当該決定がその契約に基づいて当該被用者が受け取るべき賃金またはその他の支払いにいかなる損失をも発生させていないときは、これを無効とすることができない。

また、局長は、第14条に基づく決定が口頭または文書により通知された日から60日以内に当該被用者がこの部(第15部)の規定に基づいて局長に申し立てを行わない限り、本条により付与された権限を行使してはならない。

(3A) An order made by the Director General for the payment of money under this section shall carry interest at the rate of eight per centum per annum, or at such other rate not exceeding eight per centum per annum as the Director General may direct, the interest to be calculated commencing on the thirty-first day from the date of the making of the order until the day the order is satisfied:

Provided that the Director General, on an application by an employer made within thirty days from the date of the making of the order, if he is satisfied that special circumstances exist, may determine any other date from which the interest is to be calculated.

(3A) 同条に基づく金銭の支払いに関する局長の命令には、年間8%、または局長が特に命じる場合には年間8%を超えない利子が含まれる。ただし、この場合の利子は命令が下された日の31日後から命令の内容が履行された日までの期間について課される。

ただし、命令が下された日から30日以内に使用者が局長に申請し、局長が特別の事情が存在すると認めるときは、局長は利子適用の始期を別途定めることができる。

(4) Any person who fails to comply with any decision or order of the Director General made under this section commits an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding ten thousand ringgit; and shall also, in the case of a continuing offence, be liable to a daily fine not exceeding one hundred ringgit for each day the offence continues after conviction.

(4) 同条に基づいて下される局長の決定、命令に従わない者はすべて有罪とみなされ、有罪判決に基づいて1万リングット以下の罰金が科せられる。さらに違反行為が続く場合は、有罪の宣告を受けてから毎日、1日あたり100リングット以下の罰金が科せられる。

Limitation on power conferred by section 69

69A.

第69A条 第69条により付与される権限の制限

Notwithstanding section 69, the Director General shall not inquire into, hear, decide or make any order in respect of any claim, dispute or purported dispute which, in accordance with the Industrial Relations Act 1967—

- (a) is pending in any inquiry or proceedings under that Act;
- (b) has been decided upon by the Minister under subsection 20(3) of that Act; or
- (c) has been referred to, or is pending in any proceedings before, the Industrial Court.

第69条の規定するところにかかわらず、局長は1967年労使関係法に準拠した以下の状況に該当する主張、論議、論駁について、調査、聴取、決定、命令の発令を行ってはならない—

- (a) この法律に基づく審理、訴訟が進行中であるとき；
- (b) 大臣がこの法律の第20条第3項に基づく決定を行ったとき；
- (c) 産業裁判所に付託されているとき、または産業裁判所で訴訟が進行中であるとき。

Additional powers of Director General to inquire into complaints

69B.

第69B条 申し立てに関する局長の追加的権限

(1) Notwithstanding the provisions of this Act, the powers of the Director General under paragraph 69(1) (a) shall extend to employees whose wages per month exceed two thousand ringgit but does not exceed five thousand ringgit.

(1) この法律の規定にかかわらず、第69条第1項(a)に基づく局長の権限は、月給が2000リングットを上回り5000リングットを超えない範囲の被用者に対して及ぶ。

(2) For the purposes of this section, the term —wages || means wages as defined in section 2 but does not include any payment by way of commission, subsistence allowance or overtime payment.

(2) 本条において「給与」とは第2条の定義する給与を意味する。ただし、手数料、生活手当、時間外勤務手当として支払われる一切の支払いはこれに含まない。

(3) Save for Parts XV and XVI which shall apply with the necessary modifications, the other provisions of this Act shall not apply to the employees referred to in subsection (1).

(3) 第15部および第16部の規定が必要な修正の上で適用される以外、この法律の他の規定は第1項に規定する被用者には適用されない。

Claims for indemnity for termination of contract without notice

69C.

第69C条 通告なく契約を終了した場合における損害賠償の請求

(1) In the exercise of his powers under subsection 69B(1), the Director General may inquire into and decide any claim concerning any indemnity due to the employer or employee where the contract of service is terminated by either party without notice, or if notice was given, without waiting for the expiry of that notice.

(1) 第69B条第1項に基づいて局長が権限を行使する際、通告の有無にかかわらず、その通告期限を待たずに被用者が労務提供契約を終了したときは、局長は、被用者が使用者に支払うべき支払うべき損害賠償に関する請求を審理し、決定を下すことができる。

(2) The indemnity due to the employer or employee under subsection (1) shall be a sum equal to the amount of wages which would have accrued to the employee during the term of the notice or during the unexpired term of the notice.

(2) 第1項に基づいて使用者に支払うべき損害賠償は、通告期間または通告の未了期間に被用者に支払われる賃金の総額とする。

Order of Director General may be in writing

69D.

第69D条 局長による文書での命令

Notwithstanding subsection 69(1), an order of the Director General made under subsection 69B(1) or 69C(1) for the payment by or to the employer or employee of a sum of money as the Director General deems just, without any limitation of amount, may be made in writing.

第69条第1項の規定するところにかかわらず、第69B条第1項または第69C条第1項に基づいて局長が下した使用者と被用者との間の支払い金に関する命令を文書により作成することができる。支払い金の総額は局長が適当と考える金額とし、上限は設けない。

Penalty for offence

69E.

第69E条 違反に対する罰金

A person who fails to comply with a decision or an order of the Director General made under subsection 69B(1) or 69C(1) shall be guilty of an offence and shall, on conviction,

be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit; and shall also, in the case of a continuing offence, be liable to a daily fine not exceeding one hundred ringgit for each day the offence continues after conviction.

第69B条第1項または第69C条第1項に基づく局長の決定または命令に従わない者は有罪とみなされ、有罪判決に基づいて1万リングット以下の罰金が科せられ；また違反行為が続く場合は、有罪の宣告を受けてから毎日、1日あたり100リングット以下の罰金が科される。

Procedure in Director General' s inquiry

70.

第70条 局長の調査手続

The procedure for disposing of questions arising under sections 69, 69B and 69C shall be as follows:

第69条、第69B条及び第69C条のもとで生じる問題の処理手続は以下のとおりとする：

(a) the person complaining shall present to the Director General a written statement of his complaint and of the remedy which he seeks or he shall in person make a statement to the Director General of his complaint and of the remedy which he seeks;

(a) 申し立てを行なう者は、自らの申し立てを記した文書または自らの求める法的救済措置を記した文書を提出し、または自ら局長に対し、その不満および自らが求める法的救済措置を申し立てる；

(b) the Director General shall as soon as practicable thereafter examine the complainant on oath or affirmation and shall record the substance of the complainant' s statement in his case book;

(b) 局長はこれを受けて、可及的速やかに宣誓または確約に基づいて申請者を尋問し、申請者が提出した申し立ての要旨を事例集に記録する；

(c) the Director General may make such inquiry as he deems necessary to satisfy himself that the complaint discloses matters which in his opinion ought to be inquired into and may summon in the prescribed form the person complained against, or if it appears to him without any inquiry that the complaint discloses matters which ought to be inquired into he may forthwith summon the person complained against:

Provided that if the person complained against attends in person before the Director General it shall not be necessary to serve a summons upon him;

局長は、調査が必要と判断した問題が当該申し立てによって明らかになると確信した場合、必要と認める調査を行うことができ、対象者を所定の形式で召喚することができる。調査を行わなくても当該申し立てによって調査が必要と判断した問題が明らかになると認める場合は、局長は直ちに対象者を召喚することができる：

ただし、対象者が局長のもとに出頭したときは、召喚状を発する必要はない；

(d) when issuing a summons to a person complained against the Director General shall give such person notice of the nature of the complaint made against him and the name of the complainant and shall inform him of the date, time and place at which he is required to attend and shall inform him that he may bring with him any witnesses he may wish to call on his behalf and that he may apply to the Director General for summonses to such persons to appear as witnesses on his behalf;

(d) 申し立ての対象者に召喚状を発するときは、局長は本人に寄せられた申し立ての性質と申請者の名前を通告し、出頭を求められている日時と場所を通知しなければならない。さらに、対象者に対して、証人を同伴できることや、局長に証人の召喚を申請することができる旨を通知しなければならない；

(e) when the Director General issues a summons to a person complained against he shall inform the complainant of the date, time and place mentioned therein and shall instruct the complainant to bring with him any witnesses he may wish to call on his behalf and may, on the request of the complainant and subject to any conditions as he may deem fit to impose, issue summonses to such witnesses to appear on behalf of the complainant;

(e) 申し立ての対象者に召喚状を発するときは、局長は申請者に上記の日時と場所を通知し、証人を同伴できることを通知しなければならない。さらに、申し立て内容および局長が適当と考える条件に基づいて、対象者側の証人を召喚することができる。

(f) when at any time before or during an inquiry the Director General has reason to believe that there are any persons whose financial interests are likely to be affected by such decision as he may give on completion of the inquiry or who he has reason to believe have knowledge of the matters in issue or can give any evidence relevant thereto he may summon any or all of such persons;

(f) 局長が、調査前または調査中に、調査完了時に下される決定にかかる利害関係人であると確信する者がいるとき、または争点に関する知識を有すると確信する者がいるとき、もしくは明白な証拠を提供することができると確信する者がいるときは、これらの者を召喚することができる。

(g) the Director General shall, at the time and place appointed, examine on oath or affirmation those persons summoned or otherwise present whose evidence he deems material to the matters in issue and shall then give his decision on the matters in issue;

(g) 局長は、指定した時間と場所において、宣誓または確約に基づいて、召喚された者の尋問を行い、または提出された証拠を調べた上で、争点にかかる決定を下さなければならない。

(h) if the person complained against or any person whose financial interests the Director General has reason to believe are likely to be affected and who has been duly summoned to attend at the time and place appointed in the summons shall fail so to attend the Director General may hear and decide the complaint in the absence of such person notwithstanding that the interests of such person may be prejudicially affected by his decision;

(h) 申し立ての対象者または利害関係人が召喚状に指定する時間と場所に出頭しなかったときは、局長の決定がそれらの者に不利益なものとなりうる場合であっても、局長はそれらの者が不在のまま、申し立てを聴取し決定を下すことができる。

(i) in order to enable a court to enforce the decision of the Director General, the Director General shall embody his decision in an order in such form as may be prescribed.

(i) 裁判所が局長の決定を施行できるようにするため、局長は所定の形式により自らの決定を文書化しなければならない。

Director General' s record of inquiry

71.

第71条 局長の調査記録

The Director General shall keep a case book in which he shall record the evidence of persons summoned or otherwise present and his decision and order in each matter in issue before him and shall authenticate the same by attaching his signature thereto and the record in such case book shall be sufficient evidence of the giving of any decision; and any person interested in such decision or order shall be entitled to a copy thereof free of charge and to a copy of the record upon payment of the prescribed fee.

局長は、召喚された者の証言および争点に関する自らの決定や命令が記録された事例集を保存しなければならない。さらに、当該調査記録に署名して当該調査記録に誤りのないことを証明し、当該調査記録が決定を下すための十分な証拠となるようにしなければならない。当該決定や命令に関心を有する者は、これを無料で複写し、また所定の手数料を支払って当該調査記録を複写することができる。

Joinder of several complaints in one complaint

72.

第72条 申し立ての併合

Where it appears to the Director General in any proceedings under this Part that there are more employees than one having a common cause for complaint against the same employer or person liable, it shall not be necessary for each such employee to make a separate complaint under this Part, but the Director General may, if he thinks fit, permit one or more of them to make a complaint and to attend and act on behalf of and generally to represent the others, and the Director General may proceed to a decision on the joint complaint or complaints of each and all such employees:

Provided that, where the Director General is of opinion that the interests of the employer or person liable are likely to be prejudiced by the non-attendance of any employee, he shall require the personal attendance of such employee.

この部（第15部）に基づき同一の問題に関して同一の使用者または同一の債務者への申し立てを行うものが二人以上存すると局長が判断したときは、この部に基づく申し立て手続きを個別に行う必要はない。ただし、局長は、自らが適当と判断する場合、被用者の一人または二人以上が申し立て、他の被用者の代理または代表として出頭し行動することを許可することができる。さらに局長は、共通の申し立てまたはこのような被用者のすべてもしくは個々の申し立てについて決定することができる。

ただし、局長は、使用者または債務者の利益が被用者の欠席によって損なわれる恐れがあると判断するときは、被用者本人の出頭を求めることができる。

Prohibitory order by Director General to third party

73.

第73条 局長による第三者への禁止命令

(1) Whenever the Director General shall have made an order under section 69, 69B or 69C against any employer or any person liable for the payment of any sum of money to any employee or contractor for labour and the Director General has reason to believe that there exists between such employer or person liable and any other person a contract in the course of the performance of which the employee or sub-contractor performed

the work in respect of which the order was made, the Director General may summon such other person and, if after enquiry he is satisfied that such a contract exists, may make an order in the prescribed form prohibiting him from paying to the employer or person liable and requiring him to pay to the Director General any money (not exceeding the amount found due to such employee or contractor for labour) admitted by him to be owing to the employer or person liable in respect of such contract:

Provided that where such other person admits to the Director General in writing that money is owing by him under such contract to the employer or person liable he need not be summoned to attend before the Director General and the Director General may make such order in his absence:

Provided further that where such other person is liable as a principal under subsection 33(1) to pay any wages due by the employer or person liable and where the money admitted by him to be owing to the employer or person liable is not sufficient to pay the whole of such wages nothing in this subsection shall relieve him of his liability for the balance of such wages up to the amount for which he is liable under proviso (b) to the said subsection.

(1) 被用者または労働請負人に支払い義務を負う使用者または債務者に対し、局長が第69条、第69B条、第69C条に基づく命令を下した場合であって、使用者または債務者と第三者との間に、被用者または労働請負人による当該業務の遂行に関する契約が存在したと信じるに足る理由のあるときは、局長は当該第三者を召喚することができ、さらに、調査の結果、当該契約の存在が確認されたときは、局長は所定の形式により当該第三者による使用者または債務者への支払いを禁じ、当該契約に関して使用者または債務者に支払うべきであると局長が認めた金額（被用者または労働請負人に支払われる金額を超えない）を局長に支払うよう要求することができる。

ただし、当該第三者が使用者または債務者に対する当該契約に基づく支払い義務の存在を書面によって認めたときは、当該第三者を召喚する必要はなく、局長は当該第三者欠席のまま命令を下すことができる。

なお、使用者または債務者が支払うべきなんらかの賃金について、第三者が第33条第1項に基づいて支払い義務を負い、または当該第三者が使用者または債務者に支払うべきと認めた金額が賃金の総額に満たない場合、第33条第1項(b)に基づいて当該第三者が債務を負う支払い総額と賃金との差額に関する当該第三者の支払い義務が免除されることはない。

(2) The payment of any money in pursuance of an order under subsection (1) shall be a discharge and payment up to the amount so paid of money due to the employer or person liable under the contract.

(2) 第1項に基づく命令による金銭の支払いは、契約に基づいて使用者または債務者に支払われるべき総額に至るまでの償還および支払いとする。

No fees for summons: service of summons

74.

第74条 召喚状に対する手数料徴収の禁止：召喚状の送達

(1) No fee shall be charged by the Director General in respect of any summons issued by him under this Part.

(1) この部（第15部）の規定するところにより局長が発する召喚状について、手数料はこれを徴収してはならない。

(2) Any such summons may be served by a Sessions Court or a Magistrates' Court on behalf of the Director General, or in such other manner, and by such person, as the Director General may deem fit.

(2) この召喚状は、民事裁判所、局長の代理としての治安判事裁判所、または局長が適当と判断するものが適切な方法により発する。

Enforcement of Director General's order by Sessions Court

75.

第75条 民事裁判所による局長の命令の執行

Where any order has been made by the Director General under this Part, and the same has not been complied with by the person to whom it is addressed, the Director General may send a certified copy thereof to the Registrar of a Sessions Court, or to the Court of a First Class Magistrate, having jurisdiction in the place to which the order relates or in the place where the order was made, and the said Registrar or Court, as the case may be, shall cause the said copy to be recorded and thereupon the said order shall for all purposes be enforceable as a judgment of the Sessions Court, or of the Court of the First Class Magistrate, as the case may be, notwithstanding that the same may in respect of amount or value be in excess of the ordinary jurisdiction of the said Court:

Provided that no sale of immovable property shall for the purposes of such enforcement be ordered except by the High Court.

この部（第 15 部）に基づいて局長が発した命令を、当該命令を受けた者が遵守しないときは、局長は当該命令に関する照明の写しを民事裁判所の記録事務官または当該命令に関係する地域もしくは当該命令が発せられた地域を管轄する第 1 級治安判事のいずれかに送付することができる。記録事務官または治安判事は、事情に応じて当該写しを記録し、当該命令を民事裁判所または第 1 級治安判事裁判所の判決として施行させなければならない。これらの裁判所の通常の管轄権を超える金額の場合も例外としない。

ただし、不動産の売却命令は高等裁判所によってのみ下される。

Submission by Director General to High Court on point of law

76.

第 76 条 法的争点に関する局長による高等裁判所への報告

(1) In any proceedings under this Part the Director General may, if he thinks fit, submit any question of law for the decision of a Judge of the High Court and if he does so he shall decide the proceedings in conformity with such decision.

(1) 局長は、この部（第 15 部）に基づく訴訟手続きの中で適切と判断したときは、高等裁判所の判事に対して法律上の照会を行うことができ、その場合、局長は当該決定に従って手続き上の決定を行わなければならない。

(2) An appeal shall lie to the Court of Appeal from any decision of a Judge under subsection (1).

(2) 第1項に基づく判事の決定に対する上訴は控訴裁判所の管轄となる。

Appeal against Director General' s order to High Court

77.

第77条 局長の命令に対する高等裁判所への上訴

(1) If any person whose financial interests are affected is dissatisfied with the decision or order of the Director General under section 69, 69B, 69C, 73 or subsection 81D(4) such person may appeal to the High Court.

(1) 第69条、第69B条、第69C条、第73条または第81D条第4項の決定または命令に不服を有する経済的な利害関係人は、高等裁判所に上訴することができる。

(2) Subject to any rules made under section 4 of the Subordinate Court Rules Act 1955 [Act 55], the procedure in an appeal to the High Court shall be the procedure in a civil appeal from a Sessions Court with such modifications as the circumstances may require.

(2) 「1955年下級裁判所法」(法律55号)第4条に定めるところに従い、高等裁判所への上訴手続きは、事情に応じて変更を加えた、民事裁判所からの民事的な上訴手続きとする。

Employee' s remedy when employer about to abscond

78.

第78条 使用者が逃亡しようとする場合の被用者の救済方法

(1) If any employee complains to a Magistrate that he has reasonable grounds for believing that his employer, in order to evade payment of his wages, is about to abscond, the Magistrate may summon such employer and direct him to show cause why he should not be required to give security by bond to remain in Malaysia until such wages are paid; and if, after hearing the evidence of such employer, the Magistrate decides that such bond shall be given the Magistrate may order such employer to give security by bond in such sum as to the Magistrate seems reasonable, that he will not leave Malaysia until the Magistrate is satisfied that all the just claims of such employee against him for wages have been paid or settled.

(1) 使用者が賃金の支払いを回避するために逃亡しようとしていると、被用者が合理的な根拠に基づいて判断した上で治安判事に訴えを起こすときは、治安判事はかかる使用者に出頭を命じ、賃金が支払われるまでマレーシアに滞在することにかかる債務保証が不要である根拠を示すよう求めることができ、当該使用者の証言を聴取した後、債務保証が必要と認めるときは、治安判事は使用者に対して必要な額の債務保証を行うよう命じ、被用者が要求する賃金のすべてが支払われたと認めるまで、使用者がマレーシアを出国しないようにすることができる。

(2) If the employer fails to comply with the terms of such order to give security, he shall be detained in prison until arrangements have been made to the satisfaction of the Magistrate for settling the claims of such employee:

Provided that-

(a) such employer shall be released at any time by the committing Magistrate on security being furnished or on his paying either the whole or such part as to the Magistrate seems reasonable of all just claims of such employee against him for wages or on the filing of a petition in bankruptcy by or against him; and

(b) in no case shall the period of such detention exceed three months.

(2) 保証を行うこととする当該命令に使用者が従わないときは、当該被用者のすべての要求が満たされたと治安判事が判断するまで、当該使用者は刑務所に拘留される：

ただし-

(a) 保証が行われたとき、要求されている賃金の全部または一部が支払われたと治安判事が認めるとき、または使用者が破産申立を行ったときは、当該使用者は釈放される；また、

(b) 拘留期間は3ヶ月を超えないものとする。

(3) The bond to be given by an employer shall be a personal bond with one or more sureties, and the penalty for breach of the bond shall be fixed with due regard to the circumstances of the case and the means of the employer.

(3) 使用者が行う保証は、1人以上の保証人を必要とする個人債券によることとし、当該債券の支払いが履行されなかった場合の違約金は、使用者の経済状況および財産を考慮した上で決定される。

(4) If on or after a complaint by any employee under subsection (1) it appears to the Magistrate that there is good ground for believing that the employer complained against has absconded or is absconding or is about to abscond, the Magistrate may issue a warrant for the arrest of such employer and such employer shall be detained in custody pending the hearing of the complaint unless he finds good and sufficient security to the satisfaction of the Magistrate for his appearance to answer the complaint.

(4) 第1項に定めるところにより被用者が申し立てを行うとき、またはその後において、もうしたれられた使用者が逃亡し、または逃亡しようとしていると認めるに十分な理由のあるときは、治安判事は逮捕令状を発することができる。この場合において使用者が申し立てに対応するに十分な保証を準備していないと治安判事が認める場合、当該使用者は申し立てに関する聴取の終了まで拘留される。

(5) For the purposes of this section a certificate purporting to be signed by the Director General and issued to the Magistrate to the effect that wages claimed have been paid or settled shall be sufficient evidence of the payment or settlement thereof.

(5) 本条において、局長により署名され治安判事に発行された、すべての賃金が支払われた旨の証明書は、支払い完了の十分な証拠となる。

Powers of Director General to investigate possible offences under this Act

79.

第79条 本条における違法行為の可能性を調査する局長の権限

(1) Whenever the Director General has reasonable grounds for suspecting that an offence under this Act has been committed, or wishes to inquire into any matter dealt with by this Act or into any dispute as to such matter or into the death of or injury to an employee (not the subject of an investigation under the Electricity Supply Act 1990 [Act 447], or the Factories and Machinery Act 1967, or any written law relating to mining for the time being in force in Malaysia or any part thereof) or into any matter connected with the keeping of registers and other documents, or whenever any person complains to the Director General of any breach of any provision of this Act, the Director General may summon any person who he has reason to believe can give information respecting such offence or the subject matter of such inquiry or complaint.

(1) 正当な根拠に基づいて局長がこの法律に対する違反行為の可能性を認めるとき、またはこの法律によって処理される問題、当該問題に関わる紛争、または被用者の死亡や障害についての調査が必要と考えるとき（ただし、「1990年電気法」（447号）または「1967年工場法」もしくはマレーシアまたはその一部地域を対象とする採鉱に関する暫定的な法律に基づく調査を除く）、または雇用記録およびその他文書の管理に関する問題の調査が必要と考えるとき、またはある者がこの法律の違反行為に対して局長に申し立てを行うときは、局長はこの違反行為に関する情報または調査や訴訟に関する情報を提供することができると思える個人を召喚することができる。

(2) If upon inquiry as aforesaid the Director General is of opinion that an offence has been committed, he may institute such criminal proceedings as he may deem necessary.

(2) 局長は、調査により違反の事実が存したものと認めるときは、必要に応じて形而上の手続きをとることができる。

(3) A summons issued under this section shall be in such form as may be prescribed.

(3) 本条に基づく召喚状は、所定の形式により発せられなければならない。

Examination on summons by the Director General

80.

第80条 局長による被召喚者の尋問

Any person summoned by the Director General under this Part shall be legally bound to attend at the time and place specified in the summons and to answer truthfully all questions which the Director General may put to him.

局長に召喚された者は、召喚状で指定された時間および場所に出頭し、局長の質問に誠実に答える法的義務を負う。

Right of employee to appear before Director General

81.

第81条 局長のもとに出頭する被用者の権利

No employer shall prevent or attempt to prevent any employee from appearing before the Director General in pursuance of this Part.

いかなる使用者も、この部（第15部）に基づいて局長のもとに出頭する被用者を阻止したり阻止を試みたりしてはならない。

PART XVA

第15A部

SEXUAL HARASSMENT

セクシャル・ハラスメント

Interpretation

81A.

第81A条 定義

For the purposes of this Part, “complaint of sexual harassment” means any complaint relating to sexual harassment made—

- (i) by an employee against another employee;
- (ii) by an employee against any employer; or
- (iii) by an employer against an employee.

この部において、「セクシャル・ハラスメントの申し立て」とは、セクシャル・ハラスメントに関する以下の一切の申し立てを言う—

- (i) 被用者から他の被用者に対するもの；
- (ii) 被用者から使用者に対するもの；
- (iii) 使用者から被用者に対するもの。

Inquiry into complaints of sexual harassment

81B.

第81B条 セクシャル・ハラスメントの申し立ての調査

(1) Upon receipt of a complaint of sexual harassment, an employer or any class of employers shall inquire into the complaint in a manner prescribed by the Minister.

(1) セクシャル・ハラスメントの申し立てに基づいて、使用者またはこれに準ずる者は、大臣が定める方法によって当該申し立てにつき調査しなければならない。

(2) Subject to subsection (3), where an employer refuses to inquire into the complaint of sexual harassment as required under subsection (1), he shall, as soon as practicable but in any case not later than thirty days after the date of the receipt of the complaint, inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal in writing.

(2) 第1項に定めるところによるセクシャル・ハラスメントの申し立ての調査を使用者が拒否するときは、第3項に定めるところにより、当該申し立ての日から30日以内の可能な限り早い時期に、使用者は文書により当該申し立ての拒否およびその理由を通知しなければならない。

(3) Notwithstanding subsection (2), an employer may refuse to inquire into any complaint of sexual harassment as required under subsection (1), if-

(a) the complaint of sexual harassment has previously been inquired into and no sexual harassment has been proven; or

(b) the employer is of the opinion that the complaint of sexual harassment is frivolous, vexatious or is not made in good faith.

(3) 第2項に定めるところにかかわらず、使用者は、以下の場合において、第1項に基づいて要求されたセクシャル・ハラスメントの申し立ての調査を拒否することができる。

(a) セクシャル・ハラスメントの申し立てがすでに調査済みであり、セクシャル・ハラスメントの存在が証明されなかったものであるとき；または、

(b) 使用者が、当該セクシャル・ハラスメントの申し立てが不真面目、不誠実なものであると考えるとき。

(4) Any complainant who is dissatisfied with the refusal of the employer to inquire into his complaint of sexual harassment, may refer the matter to the Director General.

(4) セクシャル・ハラスメントの申し立ての調査を使用者に拒否された者が当該拒否に納得しないときは、局長に当該問題の解決を要求することができる。

(5) The Director General after reviewing the matter referred to him under subsection (4)–

(a) if he thinks the matter should be inquired into, direct the employer to conduct an inquiry; or

(b) if he agrees with the decision of the employer not to conduct the inquiry, inform the person who referred the matter to him that no further action will be taken.

(5) 局長は、第4項に基づいて要求された問題について審理した上で–

(a) 調査が必要と認めるときは、調査を行うよう使用者に命じ；または、

(b) 調査を行わない旨の使用者の決定に同意するとき、要求した者にその旨を通知する。

Findings of inquiry by employer

81C.

第81C条 使用者による調査の結果

Where the employer conducts an inquiry into a complaint of sexual harassment received under subsection 81B(1) and the employer is satisfied that sexual harassment is proven, the employer shall–

使用者が第81B条第1項に基づくセクシャル・ハラスメントの申し立てを調査した結果、セクシャル・ハラスメントの存在が証明されたと考えるときは、使用者は–

(a) in the case where the person against whom the complaint of sexual harassment is made is an employee, take disciplinary action which may include the following:

(i) dismissing the employee without notice;

(ii) downgrading the employee; or

(iii) imposing any other lesser punishment as he deems just and fit, and where the punishment of suspension without wages is imposed, it shall not exceed a period of two weeks; and

(a) セクシャル・ハラスメントの申し立てがなされた対象者が被用者であるときは、以下の懲戒処分をとる：

(i) 当該被用者を即時解雇する；

(ii) 当該被用者を降格する；または、

(iii) 使用者が適当と考えるより軽い処分を科す。ただし、無給の自宅待機処分とするときは、その期間は2週間を超えてはならない；また、

(b) in the case where the person against whom the complaint of sexual harassment is made is a person other than an employee, recommend that the person be brought before an appropriate disciplinary authority to which the person is subject to.

(b) セクシャル・ハラスメントの申し立てがなされた対象者が被用者以外の者であるときは、当該人物が属する適切な懲戒主体に処分を委ねる。

Complaints of sexual harassment made to the Director General

81D.

第81D条 局長に対するセクシャル・ハラスメントの申し立て

(1) If a complaint of sexual harassment is made to the Director General, the Director General shall assess the complaint and may direct an employer to inquire into such complaint.

(1) セクシャル・ハラスメントの申し立てが局長に対してなされたときは、局長は当該申し立てについて審査しなければならず、使用者に対して当該申し立ての調査を命じることができる。

(2) The employer shall inquire into the complaint of sexual harassment when directed to do so under subsection (1) and submit a report of the inquiry to the Director General within thirty days from the date of such direction.

(2) 使用者は、第1項に基づいて命じられたときは、セクシャル・ハラスメントの申し立てを調査し、当該命令の日から30日以内に局長に結果を報告しなければならない。

(3) If a complaint of sexual harassment received by the Director General is made against an employer who is a sole proprietor, the Director General shall inquire into such complaint himself in a manner prescribed by the Minister.

(3) 局長が受け取ったセクシャル・ハラスメントの申し立てが個人事業主たる使用者を相手方とするものであるときは、局長は大臣が定める方法により自ら当該申し立てを調査しなければならない。

(4) Upon inquiry by the Director General of the complaint of sexual harassment under subsection (3), the Director General shall decide if sexual harassment is proven or not and such decision shall be informed to the complainant as soon as practicable.

(4) 第3項に規定する局長によるセクシャル・ハラスメントの調査において、局長はセクシャル・ハラスメントの有無について決定を行わなければならないが、当該決定は可及的速やかに申立人に通知されなければならない。

(5) Notwithstanding subsection (3), the Director General may refuse to inquire into any complaint of sexual harassment received under subsection (3), if-

(a) the complaint of sexual harassment has previously been inquired into by the Director General and no sexual harassment has been proven; or

(b) the Director General is of the opinion that the complaint of sexual harassment is frivolous, vexatious or is not made in good faith.

(5) 第3項に定めるところにかかわらず、以下の場合は、局長は第3項に基づいて申し立てられたセクシャル・ハラスメントの申し立てにかかる調査を拒否することができる。

(a) 当該セクシャル・ハラスメントの申し立てがすでに局長により調査され、セクシャル・ハラスメントの存在が証明されなかったものであるとき；または、

(b) 局長が、当該セクシャル・ハラスメントの申し立てが不真面目、不誠実なものであると考えるとき。

(6) Where the Director General refuses to inquire into the complaint of sexual harassment received under subsection (3), he shall, as soon as practicable but in any case not later than thirty days after the date of the receipt of the complaint, inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal in writing.

(6) 局長が第3項に基づいて受領したセクシャル・ハラスメントの申し立てに関する調査を拒否するときは、局長は申し立てを受領した日から30日以内の可能な限り早い時期に申立人に対して文書により当該申し立ての拒否およびその理由を通知しなければならない。

Effects of decisions of the Director General

81E.

第81E条 局長の決定の効力

(1) Where the Director General decides under subsection 81D(4) that sexual harassment is proven, the complainant may terminate his contract of service without notice.

(1) 第81D条第4項に基づいて局長がセクシャル・ハラスメントが立証された旨の決定を行うときは、申立人はその労務提供契約を予告なく終了させることができる。

(2) If the complainant terminates the contract of service under subsection (1), the complainant is entitled to—

(a) wages as if the complainant has given the notice of the termination of contract of service; and

(b) termination benefits and indemnity, as provided for under the Act or the contract of service, as the case may be.

(2) 申立人が第1項の定めるところにより労務提供契約を終了させるときは、当該申立人は以下のものを受け取る権利を有する—

- (a) 労務提供契約の終了につき予告を行った場合と同様の賃金；および、
- (b) 法律または労務提供契約に規定された、労務提供契約の終了にともなう利益や損害賠償。

Offence

81F.

第81F条 違反

Any employer who fails—

- (a) to inquire into complaints of sexual harassment under subsection 81B(1)；
- (b) to inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal as required under subsection 81B(2)；
- (c) to inquire into complaints of sexual harassment when directed to do so by the Director General under paragraph 81B(5)(a) or subsection 81D(2)； or
- (d) to submit a report of inquiry into sexual harassment to the Director General under subsection 81D(2)；

commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

以下の内容を行わなかった使用者は有罪と見なされ、1万リングット以下の罰金を科される—

- (a) 第81B条第1項に定めるセクシャル・ハラスメントの申し立てにかかる調査；
- (b) 第81B条第2項に定める、申立人に対する、調査の拒否とその理由の通知；
- (c) 第81B条第5項(a)または第81D条第2項に基づく、局長からのセクシャル・ハラスメントにかかる申し立ての調査命令に従った調査；または、

(d) 第 8 1 D 条第 2 項に基づく、局長へのセクシャル・ハラスメントの調査にかかる報告書の提出。

Application of this Part irrespective of wages of employee

81G.

第 8 1 G 条 被用者の賃金とは無関係な、この部（第 1 5 A 部）の適用

Notwithstanding paragraph 1 of the First Schedule, this Part extends to every employee employed under a contract of service irrespective of the wages of the employee.

第 1 付帯条項第 1 節の規定するところにかかわらず、この部（第 1 5 A 部）は労務提供契約のもとで雇用されるすべての被用者に、その賃金額とは無関係に適用される。

PART XVI

第 1 6 部

PROCEDURE

手続き

Service of summons issued under Part XV

82.

第 8 2 条 第 1 5 部に定めるところにより発せられる召喚状の送達

(1) Any summons issued by the Director General under Part XV may be served on any person by delivering or tendering to him a copy thereof signed by the Director General:

Provided that-

(a) if the person to be summoned cannot be found and has an agent empowered to accept service of the summons on his behalf, service on such agent shall be sufficient;

(b) if the person to be summoned cannot be found and has no agent empowered to accept service of the summons on his behalf, service on any adult member, not being a domestic servant, of the family of the person to be summoned who is residing with him shall be deemed good and sufficient service.

(1) 第15部に定めるところに基づいて局長が発する召喚状は、局長の署名がある写しの送付または手交により個人に送達される：

ただし—

(a) 召喚された者を発見できないが、召喚状を受理する権限を与えられた代理人が存在するときは、当該代理人への送達をもってかえることができる；

(b) 召喚された者を発見できず、召喚状を受理する権限を与えられた代理人も存在しないときは、その者と同居する成人家族への送達をもって十分と見なされる。ただし、家事労働者は家族に含まれない。

(2) When such summons is addressed to a corporation, it may be served—

(a) by leaving a copy thereof, signed by the Director General,

at the registered office, if any, of the corporation;

(b) by sending such copy by registered post in a letter addressed to the corporation at its principal office, whether such office be situated within Malaysia or elsewhere;
or

(c) by delivering such copy to any director, secretary or other principal officer of the corporation.

(2) 召喚状が法人に送達される場合は、以下の方法による—

(a) 法人の登録された事務所であるときは、局長の署名のある写しを当該事務所に送達する；

(b) マレーシア国内であるか否かにかかわらず、本社の所在地に写しを書留郵便で送達する；

(c) 当該法人の取締役、秘書、その他主要な幹部に送達する。

(3) When such summons is addressed to a firm, it may be served—

(a) by leaving a copy thereof, signed by the Director General, at the principal place at which the partnership business is carried on;

(b) by sending such copy by registered post in a letter addressed to the firm at its principal office, whether such office be situated within Malaysia or elsewhere; or

(c) by delivering such copy to any one or more of the partners in such firm or to any person having, at the time of service, the control or management of the partnership business at the principal place at which the partnership business is carried on within Malaysia.

(3) 召喚状が商店に送達される場合は、以下の方法による—

(a) 共同事業の主要な店舗に、局長の署名がある写しを送達する；

(b) マレーシア国内であるか否かにかかわらず、本店の所在地に写しを書留郵便で送達する；

(c) 商店内の1人以上の共同経営者または当該時点においてマレーシア国内の主要店舗で経営、管理に携わっている者に送達する。

(4) When the person serving such summons delivers or tenders a copy of the summons to the person to be summoned or to an agent or other person on his behalf, he shall require the signature of the person to whom the copy is so delivered or tendered to an acknowledgement of service endorsed on the original summons.

(4) 召喚状を送達または手交する者が対象者またはその代理人もしくはその他の関係者に写しを送達または手交したときは、召喚状を送達または手交した者はこれを受領した者に対して召喚状の原本に設けられた送達確認の欄への署名を求めなければならない。

(5) If-

(a) such person refuses or is unable to sign the acknowledgement; or

(b) the serving officer cannot find the person to be summoned and there is no agent empowered to accept service of the summons on his behalf nor any other person on whom the service can be made, the serving officer shall affix a copy of the summons on the outer door of the house in which the person to be summoned ordinarily resides and then return the original to the Director General with a return endorsed thereon or annexed thereto stating that he has so affixed the copy and the circumstances under which he did so.

(5) 以下の場合において、送達官は出頭を命じられている者の玄関に召喚状の写しを貼付し、召喚状の原本および原本に設けられた、または添付された返送覚書を局長に返送する。この返送覚書には、召喚状の写しを貼付した時の状況が記される—

(a) 被送達者が署名を拒否し、または署名をすることができなかった場合；または、

(b) 送達間が出頭を命じられている者を見つけることができず、その代理として召喚状を受領する権限を有する代理人やその他の関係者も存在しない場合。

(6) The person serving such summons shall, in all cases in which the summons has been served under subsection (4) endorse or annex, or cause to be endorsed or annexed, on or to the original summons a return stating the time when and the manner in which the summons was served.

(6) 召喚状が第4項に基づいて送達された場合、召喚状の送達官は召喚状が送達された時間と方法を明記した返送覚書を召喚状の原本に記述するかそれに貼付しなければならない。

(7) When a summons is returned under subsection (5), the Director General shall, if the return under that subsection has not been verified by the affidavit of the person serving it, and may, if it has been so verified, examine such person on affirmation touching the manner of service and may make such further inquiry in the matter as he thinks fit and shall either declare that the summons has been duly served or order such service as he thinks fit.

(7) 第5号に基づいて召喚状が返送された場合、送達官の供述書による確証の有無にかかわらず、局長は送達官の配達方法について尋問し、適切な方法でさらに詳しい尋問を行うことができる。また、局長は召喚状が適切に送達されたことを宣言することも、適当と思われる送達を命じることもできる。

(8) When the Director General is satisfied that there is reason to believe that the person to be summoned is keeping out of the way for the purpose of avoiding service or that for any other reason the summons cannot be served in the ordinary way, the Director General may order the summons to be served by affixing a copy thereof in some conspicuous place in or near the office of the Director General and also upon some conspicuous part of the house in which the person to be summoned is known to have last resided, or in such other manner as the Director General thinks fit, or may order the substitution for service of notice by advertisement in the Gazette and in such local newspaper or newspapers as the Director General may think fit.

(8) 出頭を命じられている者が召喚状の送達を避けるために行方不明になっていると局長が正当な根拠に基づいて判断したとき、またはその他の理由で通常の方法では送達できないと判断したときは、局長は、局長事務所の目立つ場所か近くの場所およびまたは出頭を命じられている者が最後に居住していたと確認されている住居の目立つ場所に召喚状の写しを貼付し、もしくは局長が適当と判断する別の方法で召喚状の送達を命じることができ、または局長が適当と考える新聞における広告をもって送達に代えることができる。

(9) The service substituted by order of the Director General shall be as effectual as if it had been made personally on the person to be summoned.

(9) 局長の命令による代替的送達は、出頭を命じられている者に対して直接的に行われたと同様の効力を有する。

(10) Whenever service is substituted by order of the Director General, the Director General shall fix such time for the appearance of the person to be summoned as he may deem fit.

(10) 局長の命令による代替的な送達が行われる場合、局長は適当と考える出頭日時を確定しなければならない。

(11) Any order or notice in writing made and issued by the Director General in the exercise of the powers conferred by this Act may be served as if the same were a summons, and the provisions of this section, other than subsection (10) thereof, shall apply to the service of such order or notice.

(11) この法律により付与された権限の行使として局長により作成、発行された文書による一切の命令、通知は、召喚状と同様の方法で送達することができ、本条の規定は、第10項を除く他、それらの命令、通知の送達についても適用されることとする。

Power to make reciprocal provisions between Malaysia and Singapore for the service, execution and enforcement of summonses, warrants and orders

83.

第83条 召喚状、令状、命令の送達、執行、施行に関するマレーシアとシンガポールの間の相互条項を作成する権限

If the Minister is satisfied that arrangements have been made by or under any legislation in force in the Republic of Singapore for the service, execution or enforcement in the Republic of Singapore of summonses, warrants or orders issued or made under this Act he may, by regulations made under this Act—

(a) prescribe the procedure for sending such summonses, warrants and orders to the Republic of Singapore for service, execution or enforcement, and specify the conditions under which any such summons shall be deemed to have been served; and

(b) make reciprocal provisions for the service, execution or enforcement in Malaysia of summonses, warrants or orders issued or made in the Republic of Singapore under any corresponding or similar legislation in force therein.

この法律に基づいて発行、作成された召喚状、令状、命令をシンガポール共和国内で送達、執行、施行するため、シンガポール共和国で有効な法律により協定が締結されたと局長が確認したときは、この法律の下で作成される規則により、局長は以下の内容を実施する—

(a) 召喚状、令状、命令の送達、執行、施行について、シンガポール共和国にそれらを送付するための手続きを規定する。さらに、召喚状が送達されたとみなされる条件を指定する；また

(b) シンガポール共和国で作成、発行された召喚状、令状、命令をマレーシアで送達、執行、施行するため、同様の類似した法律に基づいて相互規定を作成する。

Jurisdiction

84.

第 8 4 条 司法権

Notwithstanding the provisions of the Subordinate Courts Act 1948 [Act 92], all penalties for offences against this Act may be had and recovered in the Sessions Court or the Court of a First Class Magistrate on complaint by any person aggrieved or by the Director General or any person authorized by him in writing in that behalf.

1948年下級裁判所法（法92号）の規定するところにかかわらず、この法律に違反した場合の罰金はすべて、不当な取扱いを受けた者、局長、または局長が書面で権限を与えた者に、告訴に基づき、民事裁判所または第1級治安裁判所によって受領、回収される。

Prosecution

85.

第 8 5 条 起訴

No prosecution shall be instituted for an offence under this Act or any regulation made under this Act without the consent in writing of the Public Prosecutor.

この法律またはこの法律に基づいて作成された規則に対する違反について、検察官による文書の同意なく起訴することはできない。

Right of audience

85A.

第 8 5 A 条 聴取の権利

The Director General, or any officer authorized in writing by the Director General, shall have the right to appear and be heard before a Magistrate Court or a Sessions Court in any civil proceedings under or arising out of this Act, or any regulation made under this Act; and such right shall include the right to appear and represent an employee in any such proceedings.

局長または局長が文書で権限を与えた管理がこの法律もしくはこの法律に基づいて作成された規則により民事訴訟手続きを行う際、治安判事裁判所または民事裁判所に出頭して証言を聴取する権利を有する。この権利には、訴訟手続きの際に被用者を出頭させたり、被用者の代理となる権利が含まれる。

Saving clause as to civil jurisdiction of courts

86.

第 8 6 条 民事裁判権に関する保留事項

Nothing in this Act shall be construed as preventing any employer or employee from enforcing his civil rights and remedies for any breach or non-performance of a contract of service by any suit in court in any case in which proceedings have not been instituted before the Director General under section 69, 69B, 69C or subsection 81D(4) or, if instituted, have been withdrawn.

訴訟手続きが第69条、第69B条、第69C条または第81D条第4項に基づいて局長により訴訟手続きが実施されなかった、または実施されたものの却下された場合、訴訟による雇用契約の違反もしくは不履行に関して、この法律は使用者または被用者による公民権や法的救済の主張を妨げるものではない。

Power of court imposing fine

87.

第87条 罰金に関する裁判所の権限

When under this Act any court imposes a fine or enforces the payment of any sum secured by bond, the court may, if it thinks fit, direct that the whole or any part of such fine or sum when recovered be paid to the party complaining.

この法律に基づいて裁判所が罰金を科す場合、または債務保証による支払いを強制する場合、裁判所は回収された罰金または支払い金のすべてもしくは一部を原告に支払うよう指示することができる。

Effect of imprisonment

88.

第88条 禁固の効力

From and after the determination of any imprisonment suffered under this Act for non-payment of the amount of any fine, together with the costs assessed and directed to be paid by any order of court, the amount so ordered shall be deemed to be liquidated and discharged, and the order shall be annulled.

罰金の未払い分、および裁判所の命令によって支払うように査定、指示された経費に関しては、この法律に基づいて下された禁固刑の判決より以降、その支払いは生産、完済されたと判断され、命令は無効となる。

Incapacity of Director General hearing inquiry

89.

第89条 労働局長が尋問聴取の遂行をできなくなった場合

Where the Director General has, for the purpose of inquiring into any matter under this Act, taken down any evidence or made any memorandum and is prevented by death, transfer or other cause from concluding such inquiry, any successor to such Director General or other officer may deal with such evidence or memorandum as if he had taken it down or made it and proceed with the inquiry from the stage at which such Director General left it.

この法律に基づいて問題を調査する目的で証拠や覚書を残していた局長が死亡、転任またはその他の理由によって調査を続行することが不可能となったときは、当該局長の後任またはその他の幹部がこれらの証拠や覚書进行处理することができ、当該局長の調査を引き続き行うことができる。

Officers acting under Act deemed public servants

90.

第90条 公務員と見なされる幹部

For the purposes of this Act the Director General and any other officer appointed or acting under this Act shall be deemed to be public servants within the meaning of the Penal Code [Act 574].

この法律において、局長およびこの法律に基づいて任命された、またはこの法律に基づいて行動する幹部は、刑法（法574号）にいう公務員と見なす。

Protection of officers

90A.

第90A条 幹部の保護

No action shall lie or be brought, instituted or maintained in any court against—

(a) the Director General, Deputy Director General or any other officer duly appointed under this Act for or on account of or in respect of any act ordered or done for the purpose of carrying this Act into effect; and

(b) any other person for or on account of or in respect of any act done or purported to be done by him under the order, direction or instruction of the Director General, Deputy Director General or any other officer duly appointed under this Act,

if the act was done in good faith and in a reasonable belief that it was necessary for the purpose intended to be served by it.

以下に定める行動をとる以下に定める者は、当該行動が誠実に、かつその目的に照らして必要と信じるに足る合理的な理由をもって行われる限り、訴訟の対象とならない—

(a) この法律を施行するための各行動をとる局長、局長代理または、この法律の規定に基づいて適正に指名されたその他の幹部；および、

(b) 局長、局長代理またはこの法律の規定に基づいて適正に指名されたその他の幹部の命令、指示に基づく行動をとる一切の者。

PART XVII

第 17 部

OFFENCES AND PENALTIES

違反と罰則

Under Parts III and IV

91.

第 91 条 第 3 部及び第 9 部

Any employer who—

(a) fails to pay the wages or indemnity due to any employee within the time prescribed in sections 19, 20 and 21;

(b) makes to any employee any advance of wages in excess of that permitted under section 22; or

(c) makes deductions from the wages of an employee other than such deductions as are authorized by section 24,

commits an offence.

以下に違反した使用者は有罪と見なされる—

(a) 第19条、第20条、第21条に規定された期間内に当然支払うべき賃金、保証金を被用者に支払わない使用者；

(b) 第22条に基づいて許可された額を超え、被用者に賃金を貸し出した使用者；

(c) 第24条で認められている以外の控除金を被用者の賃金から控除した使用者。

Under Part V

92.

第92条 第5部

Any employer who—

(a) pays wages, imposes any conditions in a contract of service or makes any deduction or receives any payment in contravention of section 25, 25A, 26, 27 or 28; or

(b) provides any employee as part of the terms of his contract of service with any amenity or service, or any intoxicating liquor in contravention of section 29,

(c) (Deleted by Act A1026), commits an offence.

以下に違反した使用者は有罪と見なされる—

- (a) 第25条、第25A条、第26条、第27条または第28条に違反して賃金の支払いや雇用条件の強制、控除、支払い金の受け取りを行った使用者；
- (b) 第29条に違反して、アメニティーやサービス、種類を雇用条件の一部として被用者に提供した使用者；
- (c) (法A1026号により削除)

Under Part VIII

93.

第93条 第8部

An employer of a female employee commits an offence if the female employee is employed contrary to section 34, 35 or 36.

第34条、第35条、第36条に違反して女性被用者を雇用している場合は有罪と見なされる。

Under Part IX

94.

第94条 第9部

Any employer who—

- (a) fails to grant maternity leave to a female employee employed by him and entitled thereto under Part IX;
- (b) fails to pay the maternity allowance to a female employee employed by him and entitled thereto under Part IX, or to her nominee, or to her personal legal representative;
- (c) fails to pay maternity allowance in the manner prescribed in section 38; or

(d) contravenes section 42 or 44,

commits an offence, and shall also—

(aa) in the event of a conviction for an offence under paragraph (a), be ordered by the court before which he is convicted to pay to the female employee concerned the maternity allowance to which she may be entitled under Part IX in respect of every day on which the female employee had worked during the eligible period referred to in paragraph 37(1) (a), the payment so ordered being in addition to the wages payable to her, and the amount of maternity allowance so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court; and

(bb) in the event of a conviction for an offence under paragraph (b), be ordered by the court before which he is convicted to pay to the female employee concerned the maternity allowance to which she is entitled under Part IX, and the amount of maternity allowance so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

以下に違反した使用者は有罪と見なされる—

(a) 第9部に基づいて産休の権利が与えられている女性被用者に産休を与えない；

(b) 第9部に基づいて産休の権利が与えられている女性被用者、もしくはその指定人、法定代理人に対し、第9部に基づく出産手当を支払わない；

(c) 第38条で規定する方法で出産手当を支払わない；

(d) 第42条または第44条に規定するところに違反する、

さらに使用者は以下に従わなければならない—

(aa) (a)に規定する違反に有罪判決が下された場合、裁判所は使用者に対し、第9部に基づいて出産手当を受け取る権利を有する女性被用者に第37条第1項(a)に規定する出産休暇期間に女性被用者が労働した日数分の出産手当を通常の賃金に加えて支払うよう命令し、罰金と同様に出産手当の全額が回収される。

(bb) (b)に規定する違反に有罪判決が下された場合、裁判所は使用者に対し、第9部に基づいて出産手当を受け取る権利を有する女性被用者に出産手当を支払うよう命令し、出産手当の全額は罰金と同様に回収される。

95.

(Deleted by *Act No. 40 of 1966).

第95条 (1966年法40号により削除)

96.

(Deleted by *Act No. 40 of 1966).

第96条 (1966年法40号により削除)

Under Part XIII

97.

第97条 第13部

An employer who—

- (a) fails to keep a register required under section 61, or to preserve the register for a period of not less than six years;
 - (b) destroys, alters or mutilates the register referred to in paragraph (a), or causes or permits the register to be destroyed, altered or mutilated;
 - (c) fails to comply with any regulations made under section 62;
 - (d) fails, without reasonable cause (proof of which shall lie on him), to forward to the Director General such returns as are prescribed under section 63 or forwards any of the returns knowing that it contains any false particulars; or
 - (e) being an owner of any estate, mine or factory to which section 64 applies, fails to comply with the requirements of the section,
- commits an offence.

*NOTE—The Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [40 of 1966] has since been revised as the Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [Act 350].

以下に違反した使用者は有罪と見なされる—

- (a) 第 6 1 条に基づいて必要とされる記録を保存しない使用者、または最低 6 年間当該記録を保存しない使用者；
- (b) (a)に掲げる記録を破棄、改ざん、削除し、またはそれを命じ、もしくは許可した使用者；
- (c) 第 6 2 条に基づく規則を遵守しない使用者；
- (d) 正当な根拠なく（根拠の証明責任は使用者に存する）第 6 3 条に規定する申告書を局長に返送しない使用者、または虚偽の事項が記載されていると知りながら申告書を局長に返送した使用者；
- (e) 第 6 4 条が適用される土地、鉱山または工場の所有者であって、同条の規定事項を遵守しない使用者。

Under Part XIV

98.

第 9 8 条 第 1 4 部

Any person who—

- (a) refuses the Director General exercising his powers under Part XIV, access to any premises or part thereof；
- (b) assaults, obstructs, hinders or delays the Director General in effecting any entrance into any premises or part thereof which he is entitled to effect；
- (c) furnishes the Director General as true, information which he knows or has reason to believe to be false； or

(d) fails to produce, or conceals or attempts to conceal any document which he may be required to produce under Part XIV, or hinders or obstructs the Director General in effecting possession of the documents,

commits an offence.

以下に違反した者は有罪と見なされる一

(a) 第16部に基ついて権限を行使する局長が事業所の敷地内またはその一部に立ち入ることを拒絶する場合；

(b) 局長が権限を行使して事業所の敷地内またはその一部に立ち入る際に、局長に暴力、妨害を働いたり、その立ち入りを遅らせようとする場合；

(c) 局長が虚偽であると確信する情報、または虚偽と確信するに足る理由がある情報を局長に提供する場合；

(d) 局長が第16部に基ついて提出するように要請する文書類を提出せず、または隠匿し、もしくは隠匿しようとする場合、または当該文書類の入手を妨害する場合。

Under Part XV

99.

第99条 第15部

Any employer who prevents or attempts to prevent any employee from appearing before the Director General under Part XV commits an offence.

第15部に規定するところにより被用者が局長のもとに出頭することを妨げたり、出頭させないようにした使用者は有罪と見なされる。

General penalty

99A.

第99A条 一般的な罰則

Any person who commits any offence under, or contravenes any provision of, this Act, or any regulations, order, or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder, in respect of which no penalty is provided, shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

この法律もしくはこの法律に基づいて作成された規則、もしくは罰則を定めていないその他の補足的な法律に違反した者は、有罪判決に基づいて1万円以下以下の罰金が科せられる。

Penalties for failure or non-compliance in relation to rest days, overtime, holidays, annual leave, and sick leave

100.

第100条 休日、超過勤務、祝祭日、年次休暇、病気休暇に関する規則に対する違反や不履行に対する罰則

(1) Any employer who fails to pay to any of his employees wages for work done by his employee on a rest day or pays wages less than the rate provided under section 60 commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the wages due for work done on every rest day at the rate provided under section 60, and the amount of such wages shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(1) 休日労働に対して賃金を支払わない使用者、または第60条の規定に満たない賃金しか支払わない使用者は有罪と見なされ、裁判所が有罪判決を下した場合、被用者が休日に労働した分について、第60条に規定する額の賃金を当該被用者に支払わなければならない。賃金の全額は罰金と同様に回収される。

(2) Any employer who fails to pay to any of his employees any overtime wages as provided under this Act or any subsidiary legislation made thereunder commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the overtime wages due, and the amount of overtime wages

so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(2) この法律もしくはこの法律に基づいて作成された規則、もしくは罰則規定を定めていないその他の補足的な法律で規定する超過勤務に対する賃金を被用者に支払わない使用者は有罪と見なされ、裁判所が有罪判決を下した場合、超過勤務手当を労働者に支払わなければならない。賃金の全額は罰金と同様に回収される。

(3) Any employer who fails to pay to any of his employees wages as provided under section 60D, commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the wages due for any work done on any such holiday at the rate provided under section 60D, and the amount of wages so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(3) 第60D条に規定する賃金を被用者に支払わない使用者は有罪と見なされ、裁判所が有罪判決を下した場合、被用者が祝祭日に労働した分について、第60D条で規定する額の賃金を被用者に支払わなければならない。賃金の全額は罰金と同様に回収される。

(4) Any employer who fails to grant to any of his employees annual leave or any part thereof as provided under section 60E commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the ordinary rate of pay in respect of every day of such leave not so granted, the payment so ordered being in addition to the wages payable to the employee for the work done on any such day, and the amount so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(4) 第60E条に規定する年次休暇またはその一部を被用者に付与しない使用者は有罪と見なされ、裁判所が有罪判決を下した場合、付与しなかった年次休暇に労働した日数について、規定の賃金に加えて通常の賃金を被用者に支払わなければならない。賃金の全額は罰金と同様に回収される。

(5) Any employer who fails to grant sick leave, or fails to pay sick leave pay, to any of his employees, as provided under section 60F commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the sick leave pay for every day of such sick leave at the rate provided under section 60F, and the amount so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(5) 第60F条に規定する病気休暇を付与しない使用者、または病気休暇手当を支払わない使用者は有罪と見なされ、裁判所が有罪判決を下した場合、病気休暇の日数分について、第60F条に規定する金額の病気休暇手当を被用者に支払わなければならない。当該手当の金額は罰金と同様に回収される。

Offence in connection with inquiry or inspection

101.

第101条 調査または監査に関する違反

In any inquiry, investigation, entry or inspection made by the Director General, or by any officer lawfully exercising the powers of the Director General under this Act, any person committing with respect to such inquiry, investigation, entry or inspection any offence described in Chapter X of the Penal Code shall on conviction be punished as prescribed in such Chapter.

局長またはこの法律に基づいて局長の権限行使を認められている幹部が調査、捜査、立ち入り、監査を行う場合、刑法第10章に規定する各違反行為を犯すものは有罪と見なされ、同章の規定に従って処罰される。

Power to compound offences

101A.

第101A条 違反を示談とする権限

(1) The Director General, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General may, with the consent in writing of the Public Prosecutor, compound any offence committed by a person which is punishable under this Act or any regulation made under this Act.

(1) 局長、局長代理または局長の文書により授権された一切の幹部は、検察官の文書による同意を得て、この法律またはこの法律に基づいて作成された規則に従って処分される者が犯した違反行為を示談により解決することができる。

(2) The Director General, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General may, in a case where he deems it fit and proper so to do, compound an offence by making a written offer to the person who has committed the offence to compound the offence on payment to the Director General, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General, as the case may be, within such time as may be specified in the offer, of such sum of money, as may be specified in the offer, which shall not exceed fifty per centum of the amount of the maximum fine (including the daily fine, if any, in the case of a continuing offence) to which the person would have been liable if he had been convicted of the offence.

(2) 局長、局長代理また局長の文書により授権された一切の幹部が適切、適正と判断した場合、違反行為を犯した者に書面で提案することにより、当該違反行為を示談により解決することができる。この提案は、局長、局長代理または局長の文書により授権された一切の幹部の提案で指定された期間内に提案で指定された金額を支払うことによって違反行為を示談により解決するために行われるものであり、当該金額は有罪判決の場合に支払う罰金の条件額（違反行為が継続する場合は毎日支払う罰金を含む）の50%以下の金額により定められる。

(3) An offer under subsection (2) may be made at any time after the offence has been committed, but before any prosecution for it has been instituted, and where the amount specified in the offer is not paid within the time specified in the offer, or within such extended period as the Director General, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General may grant, prosecution for the offence may be instituted at any time thereafter against the person to whom the offer was made.

(3) 第2項に定めるところに基づく提案は違反が行われて以降、起訴される以前における任意の時期に行われる。提案で指定された期間内に、または局長、局長代理または局長の文書により授権された一切の幹部が認めた延長期間内に提案で指定された金額が支払われない場合、違反を犯した者に対する起訴はその期間の後の任意の時期に行われる。

(4) Where an offence has been compounded under subsection (2)–

(a) no prosecution shall thereafter be instituted in respect of the offence against the person to whom the offer to compound was made; and

(b) any book, register or document seized in connection with the offence shall be released immediately.

(4) 第2項に基づいて違反行為が示談により解決された場合は以下に従う—

(a) 示談が提案された者に対し、違反行為に関する起訴はこれを行わない；

(b) 違反行為に関して押収された帳簿、記録、文書は直ちに返却される。

(5) Any moneys paid to the Director General, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General pursuant to subsection (2) shall be paid into and form part of the Federal Consolidated Fund.

(5) 第2項に従って局長、局長代理または局長の文書により授権された一切の幹部に支払われた金額は、連邦統合基金に送金され、同基金に組み込まれる。

Offence by body corporate, etc.

101B.

第101B条 法人による違反

Where an offence under this Act has been committed by a body corporate, partnership, society or trade union–

(a) in the case of a body corporate, any person who is a director, manager, or other similar officer of the body corporate at the time of the commission of the offence;

(b) in the case of a partnership, every partner in the partnership at the time of the commission of the offence; and

(c) in the case of a society or trade union, every office-bearer of the society or trade union at the time of the commission of the offence, shall be deemed to have committed the offence and may be charged jointly or severally in the same proceedings as the body corporate, partnership, society or trade union.

この法律に対する違反行為が会社、共同事業、共同組合または労働組合によるものであるときは—

(a) 会社によるものであるときは、当該違反行為の時点における取締役、経営者またはこれに準ずる者；

(b) 共同事業によるものであるときは、当該違反行為の時点における共同経営者；また、

(c) 共同組合または労働組合によるものであるときは、当該違反行為の時点におけるすべての役員が当該違反行為を行ったものとみなされ、会社、共同事業、共同組合または労働組合として、集团的または個別的に責任を追及される。

PART XVIII

第 18 部

REGULATIONS

諸規則

Regulations

102.

第 102 条 諸規則

(1) The Minister may from time to time make such regulations as may be necessary or expedient for giving full effect to the provisions of this Act, or for the further, better or more convenient implementation of the provisions of this Act.

(1) 大臣はこの法律を効率的に運用するため、適宜必要な規則を定めることができる。

(2) Without prejudice to the generality of the foregoing the Minister may make regulations—

(a) limiting the powers of officers appointed under subsection 3(2);

(b) prescribing the conditions under which female employees may work at night;

(c) prescribing the rate of the maternity allowance to which female employees shall be entitled during the eligible period;

(d) prescribing the maximum period during which notice of dismissal given by her employer to a female employee who is absent from her work as a result of illness certified by a registered medical practitioner to arise out of her pregnancy or confinement shall not expire;

(da) (Omitted);

(e) (Deleted by *Act No. 40 of 1966);

(f) prescribing the times which employees shall be entitled to take off from work for meals and which they shall be entitled or required to take off for rest;

(g) prescribing the form of any register, summons or order required to be kept, issued or made under this Act;

(h) prescribing the procedure for sending summonses, warrants and orders issued or made under this Act in Malaysia for service or execution in the Republic of Singapore, and making provisions for the service or execution in Malaysia of summonses, warrants and orders issued or made in the Republic of Singapore;

(i) prescribing fees to be paid for filing of claims under section 69, 69B or 69C and for copies of notes of evidence recorded under Parts XV and XVA;

(j) prescribing penalties for failure to comply with or contravention of any regulation made under this section;

(k) prescribing the forms of notice and returns of particulars used under section 60K;

(l) prescribing the procedure to inquire into complaints of sexual harassment under Part XVA;

(m) prescribing the terms and conditions of service of a domestic servant.

(2) 上述の一般性を損なわない限り、大臣は以下についての規則を定めることができる—

(a) 第3条第2項に基づいて任命された役員の権限の限定；

(b) 夜間労働の女性被用者に関する条件の規定；

(c) 受給資格期間内に女性被用者に認められている産休手当額の規定；

(d) 登録医により妊娠および出産を原因とすると認められた体調不良で欠勤する女性被用者を対象とする、解雇通知期間の上限に関する規定；

(da) (省略)

(e) (廃止)

(f) 食事または休憩のために被用者に与えられ、または必要とされる労働中断時間の規定；

(g) この法律に基づいて保存、発行、作成される記録、召喚状、命令に関する形式の指定；

(h) マレーシアのこの法律に基づいて発行、作成される召喚状、令状、命令をシンガポール共和国に送達するため、または同国で施行するために必要な送付手続きの規定。また、シンガポール共和国で発行、作成される召喚状、令状、命令をマレーシアに送達するため、または同国で施行するために必要な送付手続きの規定；

(i) 第69条、第69B条または第69C条に基づく訴訟手続きに必要な費用、および第15部および第15A部に基づいて記録された証拠記録の複写に必要な手数料に関する規定；

- (j) 本条に基づいて作成された規則の不履行、または違反に対する罰則の規定。
- (k) 第60K条に基づく通知および詳細情報申告書の様式の規定；
- (l) prescribing the procedure to inquire into complaints of sexual harassment under Part XVA；
- (l) 第15A部に規定するセクシャル・ハラスメントの申し立てにかかる調査手続きの規定；
- (m) prescribing the terms and conditions of service of a domestic servant.
- (m) 家事労働者の就労期間と就労条件の規定

PART XIX

第19部

REPEAL AND SAVING

廃止と除外

Repeal and saving

103.

第103条 廃止と除外

The written laws specified in the first and second columns of the Second Schedule are hereby repealed to the extent set out in the third column of the said Schedule:

Provided that any appointment made under such written law hereby repealed shall be deemed to be made under this Act:

Provided further that references to any provision of any written law hereby repealed in any other written law or in any contract or other instrument in writing shall, in

so far as such provision is not inconsistent with the corresponding provision of this Act, be construed as references to such corresponding provision.

第2付帯条項の第1および第2段落に掲げる成文法は、同付帯条項の第3段落に掲げる範囲まで廃止する：

ただし、ここで廃止された成文法に基づく取り決めは、この法律に基づいて作成されたものと見なされる：

さらに、成文法や契約、その他の命令のうち、ここで廃止された成文法の規定については、それがこの法律の規定に一致する限り、対応する条項を参照しなければならない。

FIRST SCHEDULE

第1付帯条項

[Subsection 2(1)]

第2条第1項関係

Employee 被用者	Provision of the Act not applicable 適用除外
1. Any person, irrespective of his occupation, who has entered into a contract of service with an employer under which such person's wages do not exceed two thousand ringgit a month. 1. 職種を問わず、賃金が月額2000リングギットを超えない労務提供契約をその使用者との間で締結している者。	
2. Any person who, irrespective of the amount of wages he earns in a month, has entered into a contract of service with an employer in pursuance of which— 2. 賃金月額にかかわらず、以下のような労務提供契約を使用者との間で締結している	

者-	
<p>(1) he is engaged in manual labour including such labour as an artisan or apprentice:</p> <p>Provided that where a person is employed by one employer partly in manual labour and partly in some other capacity such person shall not be deemed to be performing manual labour unless the time during which he is required to perform manual labour in any one wage period exceeds one-half of the total time during which he is required to work in such wage period;</p> <p>(1) 見習いを含め、肉体労働に従事する者：ただし、一の使用者と肉体労働だけでなく他の職種についても契約を締結しているときは、いずれの賃金期間においても肉体労働の時間が全労働時間の半分以上を超えない限り、肉体労働者とは見なされない；</p>	
<p>(2) he is engaged in the operation or maintenance of any mechanically propelled vehicle operated for the transport of passengers or goods or for reward or for commercial purposes;</p> <p>(2) 人または製品を輸送するため、または営利、商業目的で運営する輸送機関を稼働、保守する者；</p>	
<p>(3) he supervises or oversees other employees engaged in manual labour employed by the same employer in and throughout the performance of their work;</p>	

<p>(3) その仕事を通じて、同一の使用者に雇用され肉体労働に従事する他の被用者を監視、監督する者；</p>	
<p>(4) he is engaged in any capacity in any vessel registered in Malaysia and who-</p> <p>(4) マレーシアで登録されている船舶での仕事に従事する者であって、以下に該当しない者-</p> <p>(a) is not an officer certificated under the Merchant Shipping Acts of the United Kingdom as amended from time to time;</p> <p>(a) 適宜改定されてきた英国「商船法」に基づいて登録されている幹部船員；</p> <p>(b) is not the holder of a local certificate as defined in Part VII of the Merchant Shipping Ordinance 1952 [F.M. 70/1952]; or</p> <p>(b) 「1952年商船令」第7部に定義される証明書の保有者；または、</p> <p>(c) has not entered into an agreement under Part III of the Merchant Shipping Ordinance 1952; or</p> <p>(c) 「1952年商船令」第3部に基づく契約を締結している者； または、</p>	<p>Part XII 第12部</p>
<p>(5) he is engaged as a domestic servant.</p> <p>(5) 家事労働者</p>	<p>Section 12, 14, 16, 22, 61 and 64 and parts IX, XII and XIIA 第12条、14条、16条、22条、61条64条および第9部、12部および12A部</p>

3. For the purpose of this Schedule “wages” means wages as defined in section 2, but shall not include any payment by way of commissions, subsistence allowance and overtime payment.

3. この付帯条項において「賃金」とは第2条に定義する賃金を指すが、一切の手数料、生活手当および時間外手当はこれを含まない。

SECOND SCHEDULE

第2付帯条項

[Section 103]

第103条関係

省略