

マレーシア編

国別海外監査ガイドブック

マレーシア編

1. 概略

(1) 国家概要

18世紀後半～19世紀の間に、イギリスは現在のマレーシアの地域に植民地と保護領を確立した。その後、1942～1945年の間は日本が占領した。1948年にイギリスが統治していたマレー半島部分はシンガポールを除いて、マラヤ連邦となり、1957年に独立した。1963年にシンガポールとボルネオ島の北側にあるサバとサラワクが連邦に参加して現在のマレーシアが成立した。三権分立機関を有する立憲君主制の国家である。

独立して最初の数年は、共産主義者の反乱、インドネシアとの対立、フィリピンのサバの領有権主張及び1965年のシンガポールの分離によって悩まされた。マハティール首相の22年の在任期間（1981～2003年）にマレーシアは原材料の輸出から、製造業、サービス産業、観光へと経済の多様化に成功し、ナジブ首相（2009年4月から在任）はこれら産業よりの政策を継続している。

(2) 一般的事項

- ① 面積：約 329 千km²
- ② 人口：約 28 百万人
- ③ 民族：マレー系 66%、中華系 26%、インド系 8%
- ④ 言語：マレー語（公用語）、英語、中国語、タミール語
- ⑤ 宗教：イスラム教、仏教、ヒンドゥー教、キリスト教など
- ⑥ その他：

平均年齢は 27 歳（2012 年）。出生率 2.8（2007 年）。1 人当たり GDP（名目、2011 年）US\$10,085、堅調な経済成長率を示している。

2. 法令・コーポレート・ガバナンス

(1) 法体系の概要

① 法体系

- i) イギリスの影響を大きく受けてコモンロー（common law）の法体系であり、成文法のほかに非成文の判例法も含まれる。
- ii) 連邦制に関する立法：連邦憲法、連邦議会で制定された法律（外交・国防・治安・民法・刑法・会社法関係法規・社会保障・都市計画等に関する事項）、その下位規則。
ただし、社会保障・都市計画に関しては、州議会も立法権限を有している。
- iii) 州ごとの立法：州ごとの憲法、州の法律（社会保障・都市計画・土地・農業・林

業・イスラム法などに関する事項)、その下位規則

iv) 以上の成分法のほか、非成文法として

- ・ 判例法
- ・ イスラム法：イスラム教徒に対してのみに適用されるにとどまる。
- ・ 各地域の慣習法：多くが成文法に取って代わりつつある。

② 司法制度

i) 連邦司法部を構成する普通裁判所と 州政府管轄にある属人法を運用する属人法裁判所に大別できる。

ii) 普通裁判所は、一般的な管轄権を持つ上位裁判所としての連邦裁判所・控訴院・高等法院及び事物・訴額等に制限ある下位裁判所としてのセッションズ裁判所・治安判事裁判所・プングル裁判所・少年裁判所・少額訴訟裁判所がある。

iii) 上記 i) とは系列外で特別な人・事件を管轄する特別裁判所としての労働裁判所・軍法会議等がある。

iv) 属人法裁判所は、イスラム教徒の家族法や人事法と連邦法が規定する刑事法に関わるイスラム法やマレー慣習法を適用するシャリーア裁判所などがある。

監査上の主な留意点 1

法体系に関する留意点

- ・ 行政当局又は役所から過去に指摘された違反行為等の事例はあるか。
(Has Company ever had any cases indicated as violations by local government or authorities?)
- ・ コンプライアンスに関わるリスク分析は適切に行われているか。特に、現地特有でリスクの高いリーガルリスクを洗い出しているか。
(Does Company assess any risks in relation to its compliance? Especially, does Company identify the significant legal risks specifically to the country or area?)
- ・ 紛争、係争問題発生時に対する対応体制は構築・運用されているか。
(Does Company establish and manage any measures in relation to possible disputes or court cases?)
- ・ 係争中あるいはそのおそれのある案件はないか。
(Does Company have any pending litigations or any issues likely to become disputes?)

(2) 会社法の概要

① 会社法

i) 1965 年の会社法 (Companies Act 1965) が基本ですべての会社に適用される。会社法に基づく事項についてはマレーシア会社登記所 (Companies Commission of Malaysia) が管轄する。

マレーシアの会社法は、英国及びオーストラリアの会社法をその起源としており、開示要件・取締役の義務と責任及び少数株主の保護を中心とする株主保護等のガバナンスの枠組みを提示しており、先進国のものと大きな差異はないといえる。非公

開会社ではあえて法律で規制されていない事項も多く、その場合は定款自治により規律することになる。

- ii) 公開会社及び上場公開会社に対しては、2007年の資本市場サービス法（Capital Market Service Act 2007）が適用される。日本の金融商品取引法に相当する法律である。
- iii) 上場公開会社に対しては、上記のほかにマレーシア証券取引所上場規則（Bursa Securities Listing Requirement）及びコーポレート・ガバナンス・コードが適用される。

② 会社の種類

- i) 一般的に用いられる会社形態は株式有限責任会社（a company limited by shares）であり、日本の株式会社と相当し、定款において株式の譲渡制限や株主数を50名以下とする旨の制限などの有無により、非公開会社（private company）と公開会社（public company）に区別される。マレーシアに進出する日系企業は非公開会社が多いと思われる。
- ii) 上記の非公開会社より閉鎖性が強い会社形態として免除非公開会社（Exempt Private Company）があり、株主数が20名以下かつその株式の実質的権利が直接的にも間接的にも如何なる会社にも保有されていないことを条件とする。当該会社形態の利点は、取締役に対するローンが可能となったり、貸借対照表・損益計算書を会社登記所に提出する義務が免除されることにある。

③ 会社の機関

- i) 株主数：会社形態により上記② i) ii) を参照のこと。株主の最少数について、株主が会社となる場合には1社だけでも認められ、会社株主がない場合には2名以上の個人株主が必要となる。
- ii) 株主総会：1暦年に1回は定時株主総会を開催し、直前の定時株主総会から15カ月以内の間でなければならない。
 - ・ 定足数：一般的には2人である。委任状による代理出席も可能との規定が附属定款にない場合には本人出席が必要となる。
 - ・ 普通決議：会社法に定義ないものの、出席しかつ議決権を有する株主の過半数の賛成。取締役や監査人の選任も決議される。
 - ・ 特別決議：出席しかつ議決権を有する株主の4分の3以上の賛成。議案通知日要件としては21日前までの送付が必要。対象事項は定款の変更・減資・清算等の重要事項である。
 - ・ 採決方法：挙手、投票のほか、株主総会に代わる書面決議も認められている。
 - ・ 少数株主の権利：会社法上で多岐にわたる少数株主保護の規定がある。
- iii) 取締役・取締役会：2人以上の取締役が必要で、主要な居住地がマレーシアであること。

- ・ 取締役会の決議事項：一般的には会社の定款により定められる。
 - ・ 開催方法：個別の電話・電話会議・電子的な方式が定款で定めれば可能。
 - ・ 定足数：2人（取締役間に特別の合意がない限り）
 - ・ 決議要件：出席取締役の過半数（定款に特別の定めがない限り）。定款で書面決議も可能。
- iv) マネージング・ディレクター：会社の業務執行役であり、経営に関する大幅な権限を授けられた取締役であるが、法律上当然に会社を代表するわけではない。
- v) 監査人：すべての会社には会計書類を監査し、その結果を株主総会に報告するために、1人以上の監査人（auditor）が必要である。
- vi) 会社秘書役（company secretary）：会社の運営や事業の遂行以外の事務的な業務を担当する。

監査上の主な留意点 2

会社機関等に関する留意点

- ・ 当該事業会社に監査役がいるか、また監査しているか、いない場合は、それを補完する体制ができていないか。
- ・ 事業会社の所在国における開示・登記等に関する義務は遵守されているか。
（Is Company complying with any obligations with respect to company disclosures and registrations in the country?）
- ・ 定款、取締役会規則、株主間協定、職務権限規程、経理規程、就業規則などの社内諸規則・規程は整備されているか。
（Are company rules or regulations such as articles of incorporation, rules of board of directors, shareholders agreements, standards of authority and responsibilities, accounting rules, employment rules, etc. well established?）
- ・ 株主総会、取締役会等の決定機関は適正に機能しているか。
（Are decision making organizations properly functioning, such as shareholders meetings, meetings of board of directors?）
- ・ 株主総会、取締役会等の議事録は整備されているか。
（Are minutes of shareholders meetings, meetings of board of directors etc. made and properly managed?）
- ・ 事業会社は上場しているか。上場している場合、開示義務や負担に対して、開示の実態およびIRは適切か。
（Is Company publicly listed in the stock exchange market? If Company is publicly listed, does Company properly fulfill its obligations of periodic reporting and disclosing as well as any other IR activities in accordance with applicable laws and regulations?）

コーポレート・ガバナンスに関する留意点

- ・ 企業集団で共有すべき経営理念・行動基準・課題が事業会社内部に周知徹底されているか。特に法令遵守を周知徹底しているか。
(Are corporate philosophy, code of conduct and important subjects that should be shared among Company group well-known to all part of Company? Especially, does Company assure its compliance to the laws and regulations?)
- ・ 内部統制の基本方針は、本社の方針との整合性が取れているか。
(Are Company's basic policies over internal control consistent with that of Headquarters?)
- ・ 経営責任者がコンプライアンスの重要性などのメッセージを全従業員に発信する機会はあるか。
(Are there opportunities for Executive Manager to present messages to all employees about the importance of compliance etc.?)
- ・ 本社の圧力が不当にかかったり、あるいは本社が過度に無関心になっているようなことはないか。
(Does Company have any unreasonable pressures from Headquarters? Or, Do you feel Headquarters is too disinterested in the activity of Company?)
- ・ 事業会社における重大な法令違反や重大な損害の発生またはそのおそれがあるときは、監査役に報告が来ているか。監査役への報告体制は構築され、適切に運用されているか。
(In case there are big violations of laws or big damages or such possibilities, are such events reported to Audit & Supervisory Board Member? Are the reporting systems or procedures to Audit & Supervisory Board Member are established?)
- ・ 意見箱を含む内部通報制度が構築され、適切に運用されているか。
(Does Company properly establish and operate the internal reporting systems including opinion boxes?)
- ・ 内部監査により発見ないし指摘された問題がある場合、実態把握と対応状況を確認しているか。
(In case there is/are issue(s) indicated through the internal audits, does Company recognize the actual condition and confirm any countermeasures?)
- ・ 事業会社に別の親会社やパートナーがある場合、関連当事者との取引はないか。関連当事者との取引がある場合、取締役会にて事前承認されているか、承認後の当該取引の妥当性が定期的に確認されているか。
(In case Company has other parent company(ies) or partner(s), does Company have any transactions with related party(ies)? In case YES, are any of such transactions approved in advance by the board of directors, and are the appropriateness of the transactions periodically evaluated after the approval?)
- ・ 不正防止のために発注・検収・支払の三権は分立しているか。たとえば、発注の担当者が検収も担当していないか、発注または検収の担当が支払も担当していないか。
(Are the three powers - ordering, acceptance (inspecting incoming goods) and payment, clearly separated for preventing any misconduct? (For instance whether the person in charge of ordering is in charge also of the acceptance? Or, whether the person in charge for payment also in charge for ordering or acceptance?))
- ・ 財務(出納)と経理(記帳)に関する一連の業務または仕入に関する業務について、他者による実効的なチェックを経る仕組みまたは人事ローテーションや休暇の強制取得といった牽制の仕組みは構築・運用されているか。
(Are there practical and useful checking systems, revolving systems for person in charge or compulsory days-off systems established for finance(receiving and payment) and accounting(bookkeeping)?)
- ・ 会計監査人・監査人・内部監査部門・親会社の関係部門・意見箱を含む内部通報等から指摘・発見・通報された重大な法令違反・重大な損害・不正行為や不当な事実の発生またはそのおそれはないか。
(Are there big violations of laws or big damages or such possibilities indicated by accounting auditors, internal auditors, related business lines of Headquarters and internal reporting(including opinion boxes)?)

(3) 労働法、労働行政

① 労働法の体系、行政

i) 関係法令の概要

「雇用法」に定められている最低条件（雇用契約者で最低限規定すべき基準）を満たす限り、当事者間の合意に委ねられており、最低賃金の定めはない。従業員の賃金を減額する場合、マレーシア人材省に報告する必要がある。特定産業の労働者の賃金が不当に低い疑いがある場合に、事実関係を調査・裁定する委員会を設立するための法律として、「国家賃金諮問評議会法」がある。その他雇用主に関係する法律として、児童や少年（16歳以下）を雇用できる職種・期間・産業を規定する「児童・少年雇用法」、労働組合の活動を規定する「労働組合法」、雇用主と従業員・労働組合の関係を規定し労働争議の防止・解決を支援する「労使関係法」、労働者の財政基盤強化のために強制的な貯蓄（月給について雇用主が12%、従業員が11%を最低負担）を規定する「従業員積立基金法」、勤務上の傷病に対して補償金を給付される保険（労災保険制度（Employment Injury Insurance Scheme）と廃疾年金制度（Invalidity Pension Scheme））の加入を義務づける「労働災害補償法」、工場労働者の安全・衛生・福祉に関連する工場の管理と設備の登録と検査について規定する「工場・機械法」などがある。失業保険等の補償制度は国家レベルでは存在しない。

ii) 労働契約、雇用主・労働者の権利と義務

- ・ 雇用契約の要件について、1カ月を超える期間の雇用契約はすべて書面によること、労働法に規定されている条件よりも従業員にとって不利な条項は無効となり、有利な条項は有効となること。
- ・ 労使ともに、随時雇用契約終了の意思を事前通知することができる。通知期間は両当事者に差別なく同じ期間とされ、雇用契約書に記載されるべきとしている。契約書に記載がない場合の通知期間は、雇用期間が2年未満の労働者の場合は4週間、雇用期間が2年以上の労働者の場合は6週間、雇用期間が5年以上の労働者の場合は8週間となる。ただし、解雇に関する判例などの慣習法も重要な法的根拠となる。従業員の退職が自分の意志ではない、もしくは解雇の脅迫を受けてのものである場合、その退職は解雇（推定解雇、みなし解雇という概念）とみなされる。正当な事由がない解雇の場合、マレーシアの裁判所は一方的解雇を認めないという原則に基づき、原状復帰させるという法的救済措置を取っている。必要な事前通知期間を満たしていれば、営業上の理由による解雇は可能であり、裁判所は、それが誠意をもって行われ、従業員側が一方的に犠牲にならない限り、従業員の解雇という雇用主の権利を侵害しないことが一般的である。業務遂行上の問題に起因する解雇について、雇用主が従業員の不法行為を発見した場合には、まず書面でその旨を通知し、その従業員に弁明

の機会を与える。従業員の提示する理由が納得できるものでなければ、雇用主は従業員の権利を保護し、公平な判断を行うために「内部調査委員会」を設置する。「内部調査委員会」では、従業員は告発されている事項に反論する機会を十分に与えられる。裁判所は雇用主に解雇に至るはっきりとした根拠がなければ、「疑わしきは罰せず」の姿勢で臨むように指導している。また、解雇にあたっては、解雇一時金制度が定められている。一方的な解雇に関する紛争は増加しており、2008年1件当たりの賠償金は50万リンギットに達している。

- ・ 勤務時間は、1日最長8時間（休息なしで連続5時間）、1週間48時間を超えてはならない。女性労働者については、夜10時から朝5時の間の勤務をさせることや、直前の勤務時間が終了してから11時間以内に勤務を再開することを、明確に禁止している。
- ・ 年次有給休暇について、全ての従業員は毎年公示される休日のうち10日間を有給の休日とすることができる。
- ・ セクシャルハラスメントに関する規則（職場におけるセクシャルハラスメントの防止と撲滅のための規則）がある。
- ・ 労働組合の設立・組合への加入の権利を規制することは禁じられている。

② 外国人雇用制度

外国人を雇用する雇用主は、雇用開始から14日以内に管轄の労働監督事務所に外国人労働者の登録をしなければならない。外国人を雇用するためにマレーシア人を解雇することが禁止されており、従業員削減を余儀なくされた場合にマレーシア人の解雇の前に同等の能力を持つ外国人を解雇すべきとしている。

なお、外国人労働者は全員、労働者災害補償保険に加入することが義務付けられている。

外国投資法により進出した企業で、海外から招聘され幹部につける外国人の労働許可条件として、外資からの払込資本金の金額により自動的に認められるキー・ポストを含む外国人就労ポスト数は、製造業について次のとおり。

(外資からの払込資本金)	(外国人のキー・ポスト)	(外国人の合計ポスト)
US\$200万以上	5人	10人
US\$20万～200万	1人	5人
	US\$200万未満の会社の外国人雇用では、キー・ポストに就くには、専門分野の資格と実務経験が必要となる。一般職雇用については技術と経験があることが条件である。	
概ね50万リンギット～US\$20万	マレーシア人訓練等のための外国人との条件付きで外国人ポストが認められる。	

以上の外国人キー・ポストの数字はあくまでもガイドラインであり、マレーシア人が代替できるよう教育を行う必要性によるものであり、その教育訓練実施等の貢献により

認められる。

なお、外国人の最長就労可能期間については、専門的スキルや実務経験等を有する管理職は10年、スキル経験を有する一般職は5年となっており、資本金の大小にかかわらず一律である。

(4) 競争法

競争法（Competition Act 2010）では、カルテル等の反競争的協定・支配的地位の濫用が禁止されている。マレーシア競争委員会は、競争法の取締りや同法に関する事項について、事業者・消費者等にアドバイスを行う。

(5) 贈収賄規制

Anti-Corruption Act 1997にて規制されている。

Transparency Internationalによる2012年の腐敗認識指数：49点（100に近い程腐敗度が低い）。176カ国中腐敗度の低い方から54位（125頁参照）。

監査上の主な留意点 3

労働法、競争法、贈収賄規制に関する留意点

- ・ 労働組合はあるか。労働組合がある場合、組合との対応方法は整備されているか。問題発生 の事例はあるか。
（Does Company have any labor union(s) in Company? If there are any labor union(s), does Company have any guidelines to associate with the union(s)? Has Company ever faced any problem with union(s) in the past?）
- ・ 現地採用者の雇用条件に問題はないか。
（Does Company have any issues in relation to employment conditions for national staffs?）
- ・ 安全、健康、福利厚生について、現地規制、本社方針との整合性は十分に考慮されているか。
（Do the policy and measures related to safety, health and welfares conform to local laws and regulations and the policy of Headquarters?）
- ・ 安全、健康、福利厚生について、対策等の対応は十分か。
（Are adequate measures to safety, health and welfare sufficiently taken?）
- ・ 独禁法（競争法）について、現地の成文法・ガイドラインだけでなく、現地の特性を把握しているか。
（In addition to the statutory laws and guidelines of the local competition laws, does Company recognize the peculiar feature in the country?）
- ・ 独禁法（競争法）について、コンプライアンスプログラムや同業他社との接触基準は制定されているか。
（Does Company establish any compliance programs in relation to competition laws or any rules to contact competitors?）
- ・ 贈賄リスクについて、執行（摘発）傾向、公共部門（国営企業含む）の汚職・腐敗の高い国か、接待の日常化等異常な商習慣が常態化しているか等を把握しているか。コンプライアンスプログラムの制定などの対応をしているか。
（Regarding bribery, does management recognize the situation of the country or region with regard to tendency of enforcement (exposure), spread of corruption including public sector (government enterprise inclusive), inadequate business practice including frequent entertainment as solicitation? In case there are high risks falls under the preceding clause, does Company take necessary measures such as setting-up of compliance program?）

3. 会計制度、税制度

(1) 会計基準

国際会計基準 IFRS に近いが、製品開発費等の資産計上・繰延処理の容認など収益費用アプローチによる相違点や小規模企業への特定の会計基準適用の免除も特徴と考えられる。

(2) 税法体系

- i) 不動産に関するものを除いてキャピタルゲイン税はない。
- ii) 企業の配当金を受け取った株主側で免税となる。
- iii) 企業には当年度の法人税額の見積り提出が義務付けられており、その等分の月額を毎月納付する。法人税率 25%。
- iv) 繰越欠損金は原則的に永久に繰り越すことができる。
- v) 外国企業が従業員をマレーシアに駐在させている場合、その本国で得た所得（不動産賃貸収入は除く）もマレーシア国内源泉個人所得として課税対象となる。
- vi) 上記 i) ii) の他にも、所得税法・投資促進法にて数多くの免税が規定されている。
ハイテク産業・小規模企業・農業部門・観光部門・研究開発・経営統括本部等に対する優遇措置がある。

監査上の主な留意点 4

会計制度、税制度、商習慣

- ・ 現地ベースでの会計基準・会計処理方針と、本社のそれとの違いは明確に把握されているか。
(If there exist differences in accounting principles and accounting policies between Company and Headquarters, are those differences clearly recognized?)
- ・ 不良在庫(不要・陳腐化・滞留の在庫)に関する評価および引当てのルールが規定され適切に運用されているか。
(Are the rules established and implemented properly for the evaluation and reserving of dead stock (unnecessary stock, deteriorated stock, and/or long-held inventories)?)
- ・ 期末実地棚卸は、手順どおり網羅的に整然と実施され、帳簿との差異の追究は行われているか。滞留品や棚卸除外品の現物確認によりその判断に問題はないか。
(Is the year-end physical inventory taking thoroughly conducted according to regulated procedures and are the discrepancies in books examined? Are there any problems in its judgment on the slow moving inventory and/or excluded goods from inventory by confirming the actual goods?)
- ・ 固定資産の台帳と現物を定期的に照合しているか。
(Is Company periodically collating the actual goods and fixed assets ledger book?)
- ・ 税務当局から指摘された事項はあるか。ある場合、不適切な決算・不祥事につながるような事項はないか。
(Are there any matters pointed out by the tax authority? If yes, are there any matters leading to inappropriate settlement of accounts or to scandalous affairs?)
- ・ 会計監査人による指摘があった場合、その内容およびマネジメント・レターを受領後の経営側の対策の状況に問題はないか。
(In case there were some matters pointed out by accounting auditor, are there any problems in the content of the matter or in the counter action taken by the management after receipt of management letter?)
- ・ 財務報告内部統制について現地監査人監査における問題点や指摘された不備事項がある場合、期限内に是正されたか。
(If the local accounting auditor indicated any problems or deficiencies regarding the internal control of financial reporting, was the corrective action made within the time limit?)
- ・ 与信の管理方法は確立され、適切に運用されているか。
(Does Company properly establish and implement the credit control method?)

4. 金融・投資

(1) 外資政策（優遇、規制）

外資規制の緩和を段階的に進めており、金融機関等に対する規制を除き、非製造部門においても制限は存在しない。

外資に関する奨励として、投資振興法に基づいて奨励事業と製品を定めており、パイオニア・ステータスとしての減税や投資税額控除（ITA）等の優遇措置がある。

外国投資法により進出した企業では、海外から招聘され幹部に就ける外国人の労働許可条件について、上記「2. (3) ②外国人雇用制度」を参照のこと。

(2) 為替管理制度

マレーシア為替管理通達では、マレーシアへ及びマレーシアから資金を送金する居住者及び非居住者がバンク・ネガラ外国為替管理責任者の承認を得なければならない事項を規定している。なお、外為規制緩和を段階的に進めている。

(3) 土地保有制度

100%外資でも最低取得制限が引き上げられ、外国人・外資資本でも比較的自由に不動産取得することができる。マレーシア政府自体が奨励しており、低賃金の多いマレー人が購入できない不動産の活用が目的と思われる。よって、ブミプトラ政策により一定の規制は存在し、15万リンギット以下の廉価な不動産を取得することはできない。

監査上の主な留意点 5

投資、金融に関する留意点

- ・ 大口投融資案件、その他の重要案件は、適切な機関により十分な検討を経て決定されているか、本社として確認しているか。
(Are major investments/financing and other important items of Company thoroughly studied and decided by the appropriate organizations and confirmed by Headquarters?)
- ・ 資金の調達親会社の保証付の場合、為替リスク等に問題はないか。
(If the financing is made with the guarantee by the parent company, are there any problems such as currency risk?)

5. その他のリスク

(1) 政情

政治は安定しており、特筆すべき事項なし。

(2) 反社会的勢力、テロの存在

特筆すべき事項なし。

(3) インフラ

交通・通信に限らず工場立地を含めてインフラは整備され、事業展開をスムーズに

行える環境が揃っている。

(4) 自然災害

災害少なく、特筆すべき事項なし。

(5) 感染症

デング熱は注意を要すものの、感染症は減少している。代わりに生活習慣病に関心が向きつつある。

(6) 日本人従業員の生活・勤務環境

日本人には住みやすい生活環境であり、子女への教育については、マルチリンガルな教育方針が利点。都会・田舎を問わず英語の普及率は90%と高い。

(7) その他

モラルについて、親切・フレンドリーな国民性であり、一般従業員のやる気を引き出す力量がスタッフに求められる。

監査上の主な留意点 6

その他のリスクに関する留意点

- ・ 現地及び当該事業に特有かつ検討の対象とすべき特殊な事項および事業分野はないか。
(Does Company have any special matters or business segments which are unique to the local market and business and also require to be examined?)
- ・ リスク管理のための体制は構築され、適切に運用されているか。
(Does Company establish and operate the risk management systems?)
- ・ 事業会社の事業そのものに関わるリスク全般、すなわち自然災害、政体の安定性、経済・為替変動を含めた金融市場の混乱、市況・原材料価格変動を含めた市場動向、競争環境、外的脅威等の外部環境リスク並びに、社内体制、人材流出、顧客満足度、ブランド力、ITセキュリティ、調達、生産、金融リスク等の内部リスクなど、外部および内部の要因に基づく諸々の予見されるリスクに関して、十分な分析・評価が行われているか。
(Does Company sufficiently conduct analysis and assessment for major risks in general that may influence to the operation of Company? (e.g. External risks such as natural disasters, political stability, turmoil of finance market including fluctuation of economy and foreign exchange, market trend of prices of products and raw materials, competitive conditions, threat from outside, and Internal risks such as organization, loss of employees, customer satisfaction, branding, IT security, procurement, production, financing))
- ・ 大型の自然災害、火災、重大労災、テロの発生や広域の停電等の非常時の対応体制は構築・運用されているか。
(Does Company establish and operate any countermeasures for major natural disasters, fires, workman's accidents, terrorisms, large area power failure, etc.?(e.g. emergency communication net work, control systems etc.))
- ・ 電子情報のセキュリティに関する規程はあるか、適切に運用されているか。
(Does Company have any rules for security of electronic data and adequately operate the rules?)
- ・ 現地への出向者とその家族のセキュリティ・医療・子女教育等に問題や改善を要する点はないか。
(Are there any problems or conditions to be improved for seconded personnel and their families, such as their security, medical services, education and etc.?)

6. 参考資料

米国 CIA : The World Factbook

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/my.html>

日本貿易振興機構 (JETRO) : 国・地域別参考情報

<http://www.jetro.go.jp/world/asia/my/>

外務省 各国・地域情勢

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/malaysia/data.html>

公正取引委員会 各国の競争法

<http://www.jftc.go.jp/kokusai/worldcom/kakkoku/abc/allabc/m/malaysia2.html>

財団法人 海外職業訓練協会 : 雇用労働関係法令 (2009年8月31日) マレーシア版

<http://www.ovta.or.jp/info/asia/malaysia/05laborlaw.html>

企業法務ナビ

http://www.corporate-legal.jp/info_corporate_legal/south_east_asia/malaysia/

月刊監査役 2011年7月号 (No.586)

以上