

マレーシアの移動制限令に関連した労務管理ウェビナー  
～やむを得ず給与削減や解雇が必要な状況下での法律的な留意点～  
＜質疑応答＞

2020年4月28日にジェトロ・クアラルンプール事務所が主催した標題ウェビナーにおいていただいた質問について、その回答を以下のとおりまとめました。

**【労務管理に関する質疑応答】**

**問1：会社からの出勤要請を拒否または連絡が取れない従業員への対応はどうすればよいか。出勤要請に応じないという理由での解雇は可能か。**

答1：出勤要請に応じないことが不正行為かどうかを確かめるため、出勤を拒否する理由を調査しておく必要があります。メールやWhatsAppなどでもよいので、理由、会社側からの連絡に対して返事をしていないことを文面で残しておきましょう。出勤拒否の理由がどう聞いても言い訳に聞こえる場合、何度連絡しても連絡が取れない場合は、Show Cause Letter（理由呈示命令書）やWarning Letter（警告書）を出します。ただし、1度の正当な理由がない出勤拒否を理由に解雇をすることは難しいでしょう。

**問2：出勤拒否の理由について、新型コロナウイルスへの感染が怖い、ハードシップ手当が低いというのは正当な理由となるか。**

答2：操業にあたり、企業は十分な感染予防策を取っていると思います。感染が怖くて出勤できない、手当が低いので出勤できないという理由は、正当な理由には該当しないと考えられます。

**問3：給与削減を行う場合、対象となるすべての従業員の同意が必要となるか。数百人が対象となる場合、物理的に署名が難しいが、メール等で同意の意思をもらう必要はあるか。**

答3：はい。すべての従業員の同意が必要です。在宅勤務などを導入されているケースもあると思うので、メールやWhatsAppなど文章に残る形での同意でも問題ありません。ただし、出勤が可能になってから、改めて同意書への署名をもらっておくことをお勧めします。

**問4：1955年雇用法での基準となっている月給2,000リングという基準ですが、この2,000リングは基本給のみか。それとも、基本給以外の手当などが含まれるか。**

答4：基本給のほか、基本給以外の手当を含みます。

詳しくは、[1955年雇用法 \(Employment Act 1955\)](#) の第2条の中にある「wage」の定義をご確認ください。

**問5：外国人労働者に対しての給与削減、解雇はどのように行えばよいか。**

答5：整理解雇が必要になる場合は、まず外国人労働者から解雇する必要があります。給与削減などの雇用条件の変更も、基本的には外国人労働者の同意を取る必要があります。

問6：外国人労働者とマレーシア人労働者では、外国人労働者から解雇しないといけないか。

答6：同じ職務内容である場合には、外国人から解雇するのが原則となります。

問7：解雇にあたっては、外国人労働者からの解雇が優先とのことだが、日本人駐在員も対象となるか。

答7：例えば「Factory Manager」という同じ肩書きで同じ職務内容のマレーシア人従業員と日本人従業員がいる場合には、日本人従業員が先に解雇対象となります。このようにマネージャークラスの場合でも、同じ肩書きや職種の場合には、外国人が先に解雇の対象となります。

問8：移動制限令は3月18日から始まっていますが、給与削減や有給休暇などの申し入れを3月18日まで遡って実施はできるか。

答8：過去の日付に遡って適用するという内容で、従業員の同意が取ればできます。

問9：出勤する従業員と自宅待機の従業員で、給与に差をつけてもよいか。

答9：出勤する従業員に対して、手当などの追加支給を行うことは問題ありません。ただし、自宅待機の従業員の給与を削減することで差をつけるのは、避けたほうがよいでしょう。

問10：(問9に関連して)出勤する従業員への追加手当については、金銭的な手当ではなく、有給休暇を増やすという対応でも可能か。

答10：はい。金銭的な手当でなくてもかまいません。

問11：移動制限令(MCO)が終わった後も、労使間の同意を取ることで、給与削減や有給休暇の申し入れを行うことは可能か。

答11：移動制限令に限らず、会社存続の危機により給与削減や有給休暇の申し入れが必要になった場合には、労使間の同意を取り実施することとなります。

問12：出勤要請に応じず、出勤しなかった従業員を無給休暇扱いとしています。問題があるか。

答12：出勤要請に応じない理由を聞き、指示に従わなかったとして、理由呈示命令書、警告書にて、無給休暇とすることを通知しておくなど、無給休暇としたプロセスを残しておくことをお勧めします。問1もご参照ください。

問13：人的資源省の指導では、「原則給与は全額支払うこと」とありますが、手当も含まれるか。例えば、通勤手当など、出勤しないと発生しないものも支払う必要があるか。

答13：在宅勤務の場合は、通勤は発生しないため、支払わないということは問題ないと考え

られます。しかし、その旨を従業員に納得してもらうことは必要で、従業員の同意を取ることがベストだと考えられます。

(参考) [1955年雇用法 \(Employment Act 1955\)](#) の「給与」には「移動にかかる手当 (any travelling allowance or the value of any travelling concession)」は含まれません (ただし、固定額を毎月手当として支払っている場合は、通例として給与に含まれる場合もあります)。

**問14: 労働裁判所に申し立てができる基準として、月給5,000リングが基準となっているが、この根拠は。この月給は基本給のみか、手当が含まれるか。**

答14: [1955年雇用法 \(Employment Act 1955\)](#) の第69B条に書かれています。なお、月給には基本給以外の手当も含まれます。問4もご参照ください。

**問15: 給与削減について、対象となる従業員の95%からは同意を得られたが、残り5%は同意が得られていない。ほぼ全員が同意したという理由で、同意していない従業員の給与削減を行えるか。**

答15: 給与削減をしなければならない状況の中、同意しない5%の従業員のみを特別扱いとすることはできないかと思えます。この場合、同意が得られない少数の従業員に対しても給与削減を行うことはやむを得ないだろうと考えます。同意を得られても、得られなくても、会社側にとって従業員が会社を訴えるリスクはゼロではありません。最も重要なことは、会社存続にとって給与削減がやむを得ないという状況であることを証明できるように準備しておくなど、訴えられた場合の対策をしっかりとっておくことです。

**問16: 整理解雇時に支払う解雇手当は決まった計算方式などがあるか。**

答16: 人的資源省が発表している「整理解雇ガイドライン」に、解雇手当の最低金額について記載されていますので、こちらをご参考ください。ジェトロが仮訳した「整理解雇ガイドライン」(以下、リンク) 6ページ目の6番をご覧ください。

ジェトロ「整理解雇処置のガイドライン」(日本語仮訳)

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/report/07000029/0904roudou.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000029/0904roudou.pdf)

人的資源省「Garis Panduan Pemberhentian」(マレー語原文)

<http://jtksm.mohr.gov.my/en/sumber-sumber/penerbitan/garis-panduan/810-garis-panduan-pemberhentian>

**問17: MCO期間中に入社を予定していた従業員について、雇用契約書に署名済みであっても、MCO解除後の入社に変更できるか。**

答17: 従業員に事情を説明し、MCO解除後の入社とすることで問題ないと考えられます。

**問18: 同意書には所定のフォーマットがあるか。どのような内容にするべきか。**

答18: 所定のフォーマットはありません。会社が実施する内容とそれに同意するという内容を記載した書面であれば問題ありません。同意書のサンプルを作成しましたので、参考にして

ください。

同意書サンプル：

[https://www5.jetro.go.jp/newsletter/kualalumpur/2019/pay\\_deduction\\_sample.pdf](https://www5.jetro.go.jp/newsletter/kualalumpur/2019/pay_deduction_sample.pdf)

**問19：MCO終了後の「社内旅行」や「社内食事会」などの行事を中止することに社員の同意は必要か。**

答19：「社内旅行」や「社内食事会」は福利厚生ですが、雇用契約書に記載された条件ではないと思われますので、中止することについての従業員の同意は不要です。

**問20：業務委託のために派遣されている労働者についても、給与や手当の削減には同意が必要でしょうか。**

答20：外部から派遣された労働者の場合、雇用者は派遣元の会社となります。そのため、契約している業務委託先の会社との契約内容の変更を行うこととなります。

**問21：コストカット策（給与削減、無給休暇）を講じたために、最低賃金を下回ってしまう場合でも、従業員同意が得られていれば問題ないか。**

答21：最低賃金を下回ってしまうのは、望ましくありません。

**問22：州ごとでルールが違うということはないでしょうか。**

答22：1955年雇用法は、西マレーシア（マレー半島部）が対象となりますので、マレー半島内の州では同じ法律、ルールが適用されます。今回のウェビナーの講演内容は、マレー半島部が対象となる1955年雇用法に沿った内容となります。東マレーシアのサバ州、サラワク州はそれぞれの州の労働法があるため、内容が異なる場合があります。

**問23：整理解雇を行う際の「事業損失を示す証明書類、証拠」とは具体的に何があるか。**

答23：監査報告書（Audit Report）がよいでしょう。会社の財政状況がわかる書類が必要です。

#### 【賃金補助制度（Wage Subsidy Program）に関する質疑応答】

**問24：賃金補助制度を受けた場合、6ヵ月間（賃金補助期間3ヵ月＋その後の3ヵ月）の解雇ができないという条件があるが、この適用範囲はどこまでか。**

答24：社会保障機構（SOCSO）に確認したところ、賃金補助を申請した従業員のみ適用されるということです。

**問25：賃金補助制度における月給4,000リングとは、基本給のみか。それとも、基本給以外の手当が含まれるか。**

答25：SOCSOが4月18日に発表したよくある質問（FAQ）によると、1969年従業員社会保障法

(Employees' Social Security 1969) の定義に基づくとあります。同法第2条第24項にあるとおり、月給の定義は1955年雇用法と同様で、基本給のほか、基本給以外の手当を含みます。

**問26：賃金補助制度の申請について、6カ月間の雇用確保以外の雇用に関する制限はあるか。**

答26：申請書類の1つとなっている[PSU50フォーム](#)の2.2項にあるとおり、賃金補助をうける3カ月間については給与を全額支払うことが条件となります。

**問27：賃金補助は申請から何日ほどで受け取れるか。**

答27：申請が受理されてから、7～14日で雇用者の口座に振り込まれます。申請が受理されたか却下されたかの結果については、メールで雇用者に通知されます。また、申請時に付与されるレファレンス番号によって、賃金補助制度のポータルサイトより審査状況が確認できます。

※賃金補助制度については、SOCSOの専用ページにあるよくある質問（FAQ）などをご確認ください。

<https://www.perkeso.gov.my/index.php/en/wage-subsidy-programme>

\*\*\*\*\*

**【ジェトロが提供する情報のご利用について】**

ジェトロが提供する情報及び助言の正確性の確認・採否はお客様の責任と判断で行なっていただきます。お客様に提供した情報および助言の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは責任を負いません。

\*\*\*\*\*