

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～

2020年4月28日（火） 11時～

ジェトロ・クアラルンプール事務所

<内容>

- (1) 移動制限令下での雇用に対する政府の方針
- (2) 雇用条件変更、解雇時の手続き、法律上の留意点

講師紹介



講師：

Josephine, L K Chow & Co.

Josephine Ng Bee Leng 弁護士

＜経歴＞

弁護士事務所Josephine, L K Chow & Co.の共同創業パートナー弁護士を務める。

多くの外資系及び地場企業をクライアントに持ち、一般商業契約、債権回収、雇用・労務などの企業法務を得意とするほか、不動産譲渡関連業務も行う。

幼少期に4年半を東京で過ごしたことから日本語が堪能で、多くの日系企業に法務アドバイスを行っている。

司会進行：

ジェトロ・クアラルンプール事務所 田中 麻理

移動制限令下での雇用に対する政府の方針

マレーシアの移動制限令（MCO）

発表日	内容	期間
3月16日	移動制限令（フェーズ1）	3月18日～31日
3月25日	移動制限令（フェーズ2）	4月1日～14日
4月10日	移動制限令（フェーズ3）	4月15日～28日
4月23日	移動制限令（フェーズ4）	4月29日～5月12日

※MCO下の具体的な措置

外国人の入国禁止、集会の禁止、生活必需品販売店以外の宗教施設・事業所の閉鎖、宗教行事の延期、マレーシア人の出国禁止及び帰国後の自宅待機、教育期間の閉鎖、生活必需サービスを除くすべての政府機関及び民間企業の閉鎖。

※MCO下での操業

製造業では、国際貿易産業省（MITI）が定める特定業種のみ、MITIからの承認を得て操業可能。操業可能業種は、食料品や医療関連品製造に加え、一部の自動車産業、機械設備産業などに拡大。これらのサプライヤー企業も操業申請可。

労務関連の政府方針

＜MCO下における従業員への給与支払い、年休取得に関する方針＞

- ◆ 雇用者は、給与とそれに関連する手当を全額支払う。
- ◆ 雇用者は従業員に、強制的／一方的に年休を取得させることはできない。
- ◆ 労使間の合意に基づき、有給休暇または無給休暇の取得を従業員に申し出ることができる。
- ◆ 解雇が必要な場合には「従業員解雇ガイドライン」を参照。ただし、公平なプロセスであることを保証するために必要な事項を順守すること。

出所：人的資源省（MOHR）「よくある質問（FAQ）」3月31日付

<https://www.mkn.gov.my/web/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/FAQ-KSM-BIL.-3-updated-1April2020.pdf>（マレー語）

※日本語仮訳は、在マレーシア日本国大使館のウェブサイトでご確認いただけます。

<https://www.my.emb-japan.go.jp/files/100043193.pdf>

政府の賃金補助制度

<雇用主が申請できる政府の賃金補助制度>

◆ 賃金補助制度 (Wage Subsidy Program)

一定の条件を満たす企業に対し、賃金の一部を3カ月間補助。1人あたり最大1,200リンギ。

<主な条件>

- 月給4,000リンギ以下の従業員を対象に給付（最大200人まで）
- 2020年1月またはそれ以降の月と比較し、売上50%以上の減少（従業員数76人以上の企業の場合）
- 同制度を利用する場合は、少なくとも6カ月の雇用を維持すること。

詳細：<https://www5.jetro.go.jp/newsletter/kualalumpur/2019/WageSubsidy.rev3.pdf>

◆ 雇用維持プログラム (Employment Retention Program)

一定の条件を満たす企業に対し、賃金の一部を1～6カ月間補助。1人当たり600リンギ。

<主な条件>

- 月給4,000リンギ以下の従業員を対象に給付
- 少なくとも30日間の無給休暇を取得している

※上記2つの制度は、社会保障機構 (SOCSO) が管轄。<https://www.perkeso.gov.my/index.php/ms/>

雇用条件変更、解雇時の手続き、 法律上の留意点

移動制限令中またはその後に…

企業がコストカット策または整理解雇に着手する際…

最大限に法律に準拠した
対応をすること

仮に左記が難しい場合でも、
企業存続のために
本当に必要な場合は、
実施を恐れるべきではない

コストカット策の法律的な側面

給与削減

強制的な無給休暇

強制的な有給休暇

労働協約における
福利厚生削減

整理解雇



必須

雇用者は、コストカット策を実施する際、従業員の同意を得られるよう最大限の努力を行うこと。

「同意（Consent）」とは？



雇用者からの質問：

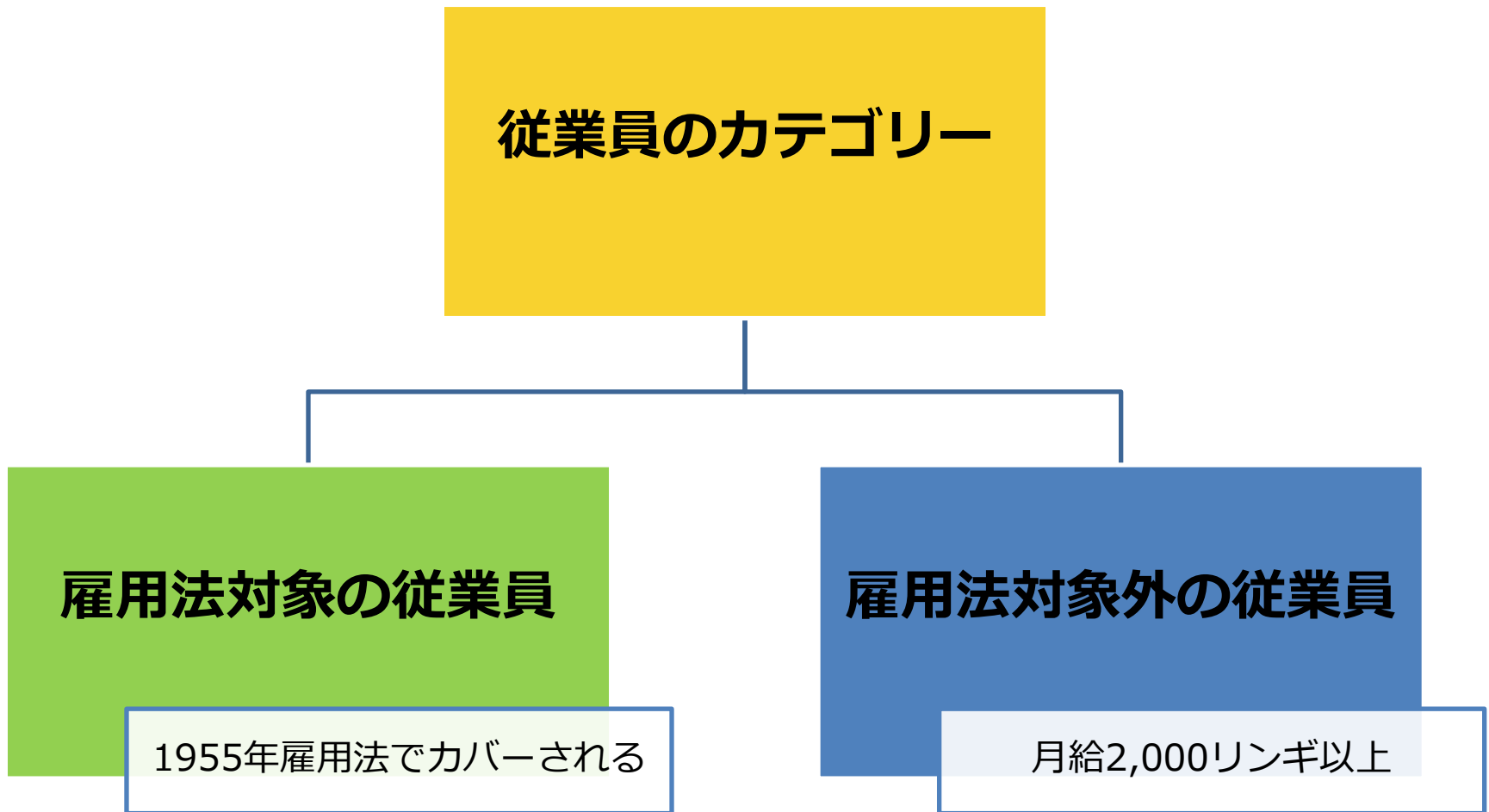
**「従業員に対して同意書に署名を強制させたか
かのように見られてしまうか？」**

**すべての従業員が同意書に署名したが、
リスクはないか？**



**ゼロリスクでは
ありません！**

リスクの有無にかかわらず、従業員の 카테고리による



移動制限令 **≠** **整理解雇**

「移動制限令は、整理解雇の理由または弁明にはならない。」

整理解雇をする場合

事業の損失が発生

企業の再編

余剰人員が発生

- ◆ 事業損失を示す証明書類、証拠を提出
- ◆ 誠意を持って対応し、隠れた不当な動機がない

最善の労使慣行に従うこと!

ガイドライン

Code of Conduct for Industrial
Harmony

「労使協調のための行動規範」

Guidelines on

Retrenchment Management

「整理解雇ガイドライン」

参考 :

Code of Conduct for Industrial Harmony (英語)

<https://www5.jetro.go.jp/newsletter/kualalumpur/2019/CodeOfConductforIndustrialHarmony.pdf>

ジェトロ「整理解雇処置のガイドライン (日本語仮訳)

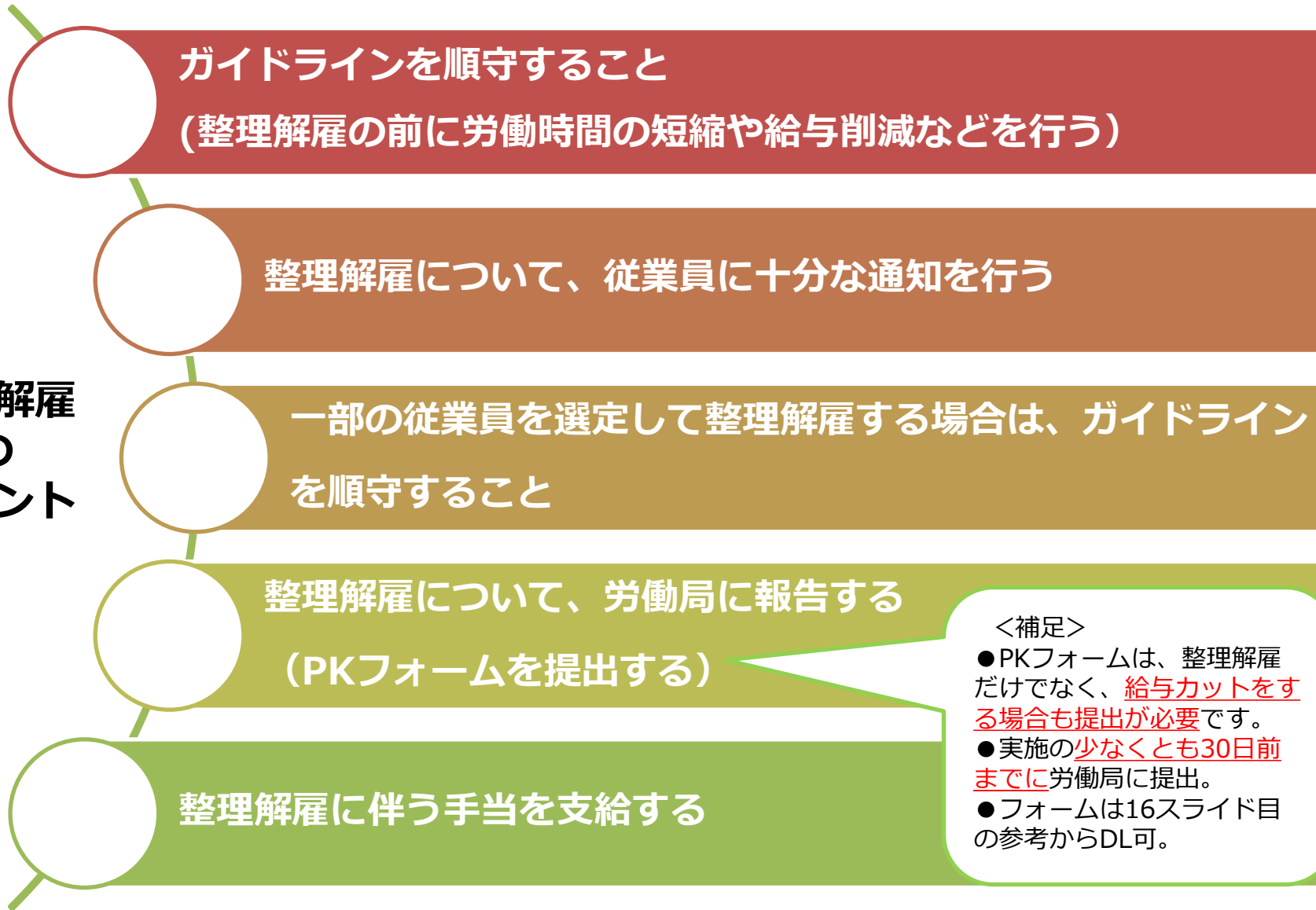
https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000029/0904roudou.pdf

原本 (マレー語) : <http://jtksm.mohr.gov.my/en/sumber-sumber/penerbitan/garis-panduan/810-garis-panduan-pemberhentian>

PKフォーム (URLのFAQ2番の回答よりDL可)

<http://jtksm.mohr.gov.my/en/soalan-lazim/soalan-lazim-pemberhentian-pekerja>

整理解雇
の
ポイント



一般的な慣習

LIFOの原則
= “Last In, First Out”

正当な理由があれば、 「LIFO」でなくともよい場合も

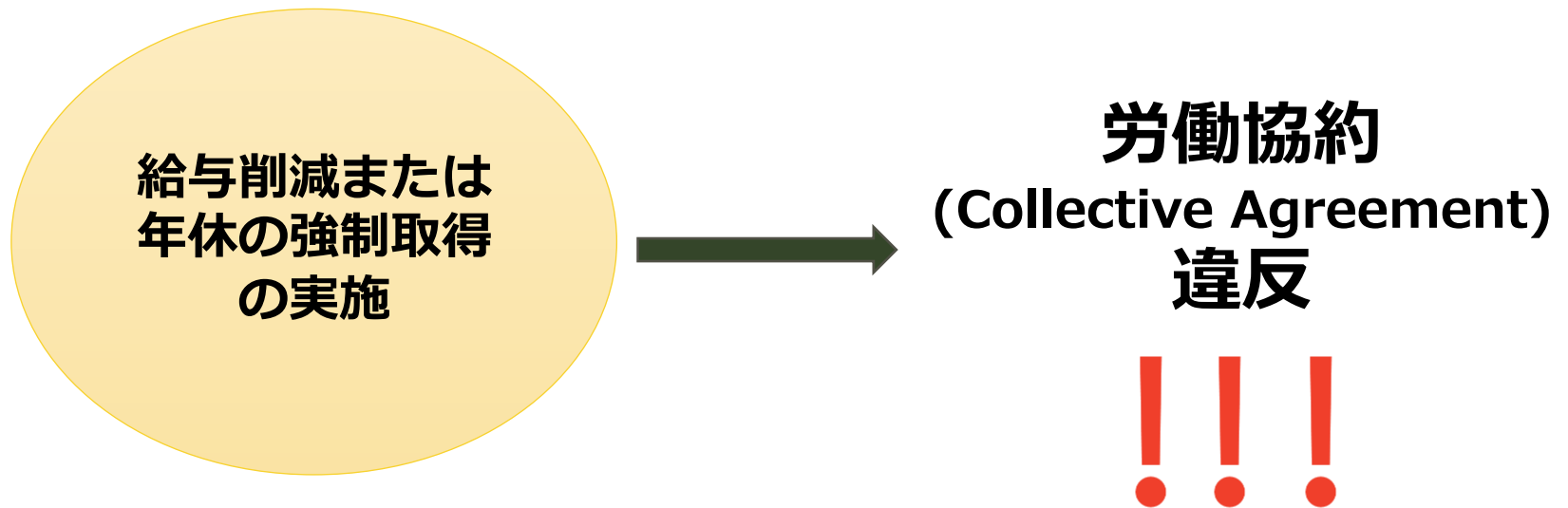
例:



問題は

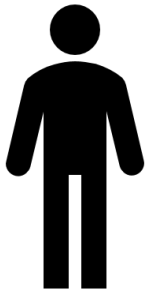
最善策を取っていても、問題に直面する場合はある

従業員が労働組合に加入している場合



特殊事情 (Special Circumstances)

法例： Prestige Ceramics Sdn. Bhd. v Kesatuan Pekerja Pembuatan Barangan Bukan Logam & Anor [2001] 5 MLJ 289



業績が悪かったため、
雇用者はボーナスが
支給できなかった



労働協約不履行として
労働組合が提訴



裁判所は、企業の経済
及び財政状況を「特殊
事情」として、雇用者
がボーナスを支給しな
いことを認める

**問：移動制限令は
「特殊事情」となるか。**



従業員が労働組合に加入していない場合

月給2,000リング以下

労働局への申し立て

労働裁判レベルでは雇用者は敗訴の可能性はある。ただし、控訴可能。

月給2,001リング以上
5,000リング以下

労働局への申し立て

同意がない場合は雇用者が敗訴、
同意がある場合には勝訴の
可能性が高い。

従業員が労働組合に加入していない場合

月給5,000リング超

民事裁判所

裁判になった場合、
コスト、時間と手間がかかる。

誘導解雇

(Constructive Dismissal)

産業裁判所

(Industrial Court)

雇用者が勝訴する
公平なチャンスはある。

ありがとうございました！

ジェトロウェブサイトにて、政府発表や支援策などについて
随時、情報をアップデートしておりますので、ご活用ください。

アジアにおける新型コロナウイルス対応状況

<https://www.jetro.go.jp/world/covid-19/asia/>

【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おります。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。