

## ニュースレター

2019年 1月

For further information, please  
contact:

Brian Chia  
Partner  
+603 2298 7999  
Brian.Chia@WongPartners.com

Kherk Ying Chew  
Partner  
+603 2298 7933  
KherkYing.Chew@WongPartners.com

Eddie Chuah  
Partner  
+603 2298 7939  
Eddie.Chuah@WongPartners.com

Sujintana Mongkolthanit  
Senior Associate  
+603 22987 912  
Sujintana.Mongkolthanit@  
WongPartners.com

Shameen Mohd. Haaqiz Pillay  
Associate  
+603 2298 7943  
Shameen.Mohd.HaaqizPillay@  
WongPartners.com

Calvin Wong  
Associate  
+603 2298 7988  
Calvin.Wong@wongpartners.com

日本語でのお問い合わせは、井上まで：  
Yoko Inoue (井上 洋子)  
+65 6434 2605  
Yoko.Inoue@bakermckenzie.com

## 人的資源省、改正案を発表

マレーシア人的資源省(MOHR)は、先日、**1967年労使関係法(IRA)**、**1959年労働組合法(TUA)**、および**1955年雇用法(EA)**の改正案を発表しました。予定される改正点は、マレーシア人的資源省の新構想の一部分となっており、マレーシアの労働基準を改善、国際労働機関(ILO)条約に合致させ、労働に関係する法にマレーシアの現行の雇用状況を反映させるものです。

この速報では、**3回から成る速報シリーズの第1回**として、労使関係法の既存の紛争解決制度に見込まれる広範な影響について説明します。残り2回の速報は、労働組合法および雇用法についての改正案を扱い、今後数週間以内に配信する予定です。

## 1967年労使関係法についての改正案

この速報は、2018年12月4日に公表された改正案を前提としています。改正案については、今後マレーシア人的資源省により、更に改定されることもあります。重要な改正点と予想される影響は、以下のとおりです。

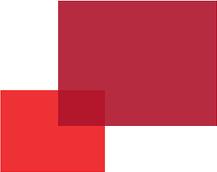
### 大臣裁量の廃止

既存の規定では、人的資源大臣(大臣)は、軽微な不当解雇の訴えを除外して、労働裁判所の判断が適切であるとする請求のみを労働裁判所に付託する裁量権を有しています。この大臣の裁量は今回の改正案で廃止されます。不当解雇の訴えについて、紛争当事者が調停協議で友好的な解決に達しない場合、自動的に労使関係局長官(DGIR)が代わって労働裁判所に付託することになります。

改正案がもたらすのは、不当解雇の訴えを労働裁判所に付託する決定が民事裁判所による司法審査の対象でなくなることです。訴えが自動的に付託されると、軽微な請求や濫用的な請求の提出が助長され、労働裁判所での未済案件が不必要に多く発生する可能性が高くなる懸念があります。

### 労働控訴裁判所

労働控訴裁判所の導入は、労働裁判所の下した裁定に対し不服を申し立てる、これまでなかった権利が認められることを意味します。既存の制度では、労働裁判所の裁定に対する救済手段はマラヤ高等裁判所への司法審査の申立に限られており、この審査では、意思決定過程の審査のみに限られ、裁定の本案に及ばないことが多くみられました。しかし、控訴手続を制定することにより、裁定の本案に対する綿密な審査が可能となります。



ただし、改正案は、マレーシア人的資源省が労働控訴裁判所の構成および権限などの詳細についてまだ発表していないことに注目すべきです。

## 職場での差別的取扱

職場での差別的取扱に対する調査の増加に従い、雇用者が性別、宗教、人種、または障害を理由として被雇用者に対して、雇用条件に関連した差別的取扱を行うことを禁止する規定が新たに制定されました。ただし、かかる区別または選択が特定の業務に本質的に必要である場合に限り、差別的取扱が許容されています。

労使関係局長は、差別的取扱に関する苦情を受けると、これを解決するために関連の措置または調査を行う権限を有します。苦情が解決されない場合、労使関係局長官は、判断を求めてこれを労働裁判所に付託し、労働裁判所において労使協調の回復に必要かつ適切とされる裁定が下されます。ただし、改正案は、差別的取扱の被害者である被雇用者に対する救済手段の可能性について詳細を定めていないようです。

雇用法改正案は、差別的取扱の規制も定めます。労使関係法と雇用法の差別的取扱禁止規定の相違点は、以下のとおりです。

- (a) 雇用法は、雇用前の差別的取扱も雇用中の差別的取扱も規制。一方、労使関係法では、雇用中の差別的取扱のみが対象。興味深いことには、雇用中に適用される差別的取扱規制は、雇用中の言語、婚姻状態、および妊娠を理由とする差別的取扱に対する規制の対象範囲拡大なし（性別、宗教、人種と障害に限定）。
- (b) 雇用法では、差別的取扱の苦情があると、雇用者が最高額 30,000 リンギットの罰金を科される恐れが有る。一方、労使関係法の下で苦情について科される責任は明確でない。さらに、
- (c) 雇用法では、差別的取扱の苦情について労働局長による調査が行われる。一方、労使関係法では、未解決の苦情については、労働裁判所の手続となる。

## 労働裁判所の裁定を遵守しない場合の制裁

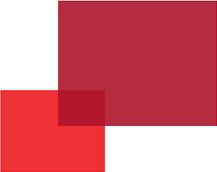
改正案では、裁定を遵守しない場合に科される罰金額が、既存の規定の 5,000 リンギットから、30,000 リンギットに増額されます。

## 労働組合に関する制裁規定

労働組合に関連する規定がいくつか改正されますが、中でも以下が重要です。

### (a) 被雇用者の分類

前述のとおり、労働組合に承認を与える上で、被雇用者が管理、執行、秘密、または機密情報を有する立場にあるかを判断する任務が、今回、大臣に代わり労使関係局長官の担当となる。



**(b) 複数の組合を選択する権利**

特定被雇用者を代表するものとして雇用者から承認された労働組合が複数ある場合、被雇用者は、選択する労働組合に無記名投票で賛成投票を行う権利を与えられ、最高得票数を得た労働組合が、被雇用者を代表して単独で交渉を行う権利を有する。

**(c) 一部業種についてのストライキ要件の緩和**

以下のサービスを遂行する雇用者に対しては、労働組合がストライキの実行前に通知する義務を負わなくなる。銀行業、港湾および空港のサービス、郵便業、石油精製所、放送事業、運送業。ただし、ウイラヤ、プトラジャヤ、およびラプアンの連邦直轄領、またはその他マレーシア国内の州都におけるものを除く。

**(d) 労働協約の遡及的適用**

労働協約の遡及日について、労働裁判所がこれを承認する日の6カ月前までとする制限があったが、これが廃止される。6カ月の制限の撤廃は、労働協約をさらに前の日に遡らせることができることを意味する。これにより、交渉の末新たに締結された労働協約に規定される追加的便益について、雇用者が遡って与える義務を負うことになり、その負担の増大が見込まれる。

**(e) 組合の適格要件の廃止**

労使関係局長官が労働組合の適格性を判断する(すなわち、組合が同一の事業所、業界、職業、または産業に分類されるかを検討する)ことになってきたが、これが、当該適格性を判断する任務を労働組合局長(DGTU)に委任する労使関係局長官の権限とともに廃止される。換言すると、特定産業の市場慣行に従って被雇用者の利益を適切に代表するために産業固有の知識および経験を十分に備えていない労働組合も、今後、承認を受けることができる。労働組合法の改正案では、労働組合の適格性を調査する労働組合局長の権限が維持されているが、当該権限の目的または効果、およびどのように「適格性」が向上していると判断されるかについては不明確なままである。その理由は、労使関係法の改正案では、労使関係局長官が労働組合の組合員資格の検証のみに基づいて承認を与えることが明らかであることにある。

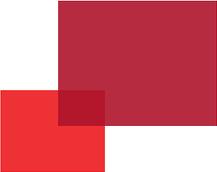
**(f) 被雇用者の分類および組合の承認に関する労使関係局長官の決定の審査**

被雇用者の分類(すなわち、管理、執行、秘密、または機密情報を有する立場)および組合の承認に関連する労使関係局長官の決定について異議を申し立てる手段が、今回の改正で認められるようである。この異議申立が、民事裁判所での司法審査によるのか、労働控訴裁判所によるのかは、明確でない。

**(g) 経営権に関する事項への組合の関与**

労働組合は、今回、雇用者の経営権に介入する権限を有することになる可能性がある。労働組合は、労働協約の申し出に、これまで労使関係法で除外されていた以下の事項を含めることが可能になる。

- (i) いかなる被雇用者について、等級や区分の低位から高位への昇進

- 
- (ii) 組織内の被雇用者の異動。ただし、当該異動が被雇用者の雇用条件を不利益に変更しない場合に限る。
  - (iii) 組織に欠員がある場合に、雇入れを行う
  - (iv) 余剰人員または企業再建を理由とした、被雇用者の契約終了
  - (v) 被雇用者の解雇および復職
  - (vi) 被雇用者の雇用条件に適合した職務の配属

### 結論

当事務所は、改正案が実施されると、現行の紛争解決手続に重大な変更が生じると考えております。変更案によって不当解雇請求の紛争解決手続の期間短縮が見込まれる一方、選別する手段としての大臣の役割が廃止され、民事裁判所の役割が廃止されると、軽微な苦情／不服申立てが助長され、不要な未処理案件が増大し、雇用者が不公正な費用を負担することになる恐れがあると危惧します。

さらに、職場での差別的取扱を防止するにあたり、経営側は、継続的な法令遵守を確実にし、不服申し立てを回避するために、内部手続の見直しをさらに注意深く行う必要があると考えます。

また、組合の権利拡張により、雇用者が労使協調を確実なものとし、被雇用者の組合加入の必要性を最小限に抑えるために、福利厚生および労働慣行を再考する必要性が増します。

[www.wongpartners.com](http://www.wongpartners.com)

Wong & Partners  
Level 21  
The Gardens South Tower  
Mid Valley City  
Lingkaran Syed Putra  
59200 Kuala Lumpur

