

Client Alert

2020年 3月19日

For further information, please
contact:

Kherk Ying Chew
Partner
+603 2298 7933
kherkying.chew@wongpartners.com

Brian Chia
Partner
+603 2298 7999
brian.chia@wongpartners.com

Ee Von Teo
Partner
+603 2298 7810
eevon.teo@wongpartners.com

Eddie Chuah
Partner
+603 2298 7939
eddie.chuah@wongpartners.com

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

マレーシアの活動制限令

新型コロナウイルス(COVID-19)の世界的感染と直近のマレーシアにおける感染状況を鑑み、マレーシアの首相は感染封鎖対策の為、活動制限令(Restriction of Movement Order)を2020年3月16日に発表した。活動制限令は、マレーシア全土において、2020年3月18日より3月31日までの2週間の期間続く。

活動制限令

活動制限令の要点は、以下の通りです。

- (a) **活動制限** - いかなる者も、以下を除く、マレーシア国内の全ての旅行、移動を禁止される
 - (i) 公務
 - (ii) 必要不可欠なサービス(下記に定義された)を提供する施設間の移動
 - (iii) 食品または日用必需品の購入、供給または配達
 - (iv) ヘルスケアまたは医療サービスの受診、あるいは
 - (v) 総裁(Director General)が許可するその他の特別目的
- (b) **大規模集会の禁止** - 宗教、スポーツ、社会及び文化活動を含む大規模集会の禁止
- (c) **施設の閉鎖** - 礼拝施設、商業・事業施設と全ての政府及び民間の施設閉鎖。ただし、以下は除く:
 - (i) スーパーマーケット、公的市場、コンビニエンスストア(日用必需品を販売するコンビニエンスストアを含む)(これらを「**必需品店舗**」とする); 加えて
 - (ii) 下記にリストする国の必要不可欠なサービスに関わるもの(集合的に、「**必要不可欠なサービス**」とする):



- 銀行と金融
- 電気とエネルギー
- 消防
- 荷役、貨物の取り扱い、操縦と保管、商品のバルク化などを含む、港湾、ドックと空港のサービス
- 郵便
- 刑務所
- 燃料と潤滑油の精製、保存、供給と流通
- ヘルスケアと医療
- 廃棄物管理と公共清掃
- 下水
- 放送やテレビを含む無線通信
- 通信
- 陸路、水路、または空路による輸送
- 水
- エコマース
- 国防と治安
- 食品供給
- 自然動物
- 移民
- 税関
- ホテルと宿泊施設
- 公衆衛生または安全に不可欠または重要であると大臣が決定したサービスまたは作業

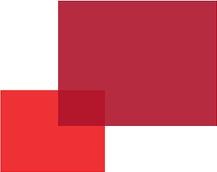
必要不可欠なサービス分野のサプライチェーン内で製品の生産に携わる企業も活動制限令の対象外です。これらの製造工場は、引き続き最小限の人員で事業を運営し、社会的距離と職場管理において、保健省が発行した指針に順守する必要があります。企業は、同規制期間中に事業所(工場も含む)で働く従業員のリストは、国際通商産業省に提出する必要があります。

(d) 教育機関の閉鎖 - 全て閉鎖する

- (i) 幼稚園及び普通学校、寄宿校、国際学校、ターフィズ校や他の初等、中等、大学入学前の教育施設を含む、公立及び私立学校、並びに
- (ii) 公立及び私立の高等教育機関(IPTs)及び技術訓練校

(e) 旅行制限

- (i) 全マレーシア国民の出国禁止 - ただし、他国の永住権保持者で 2020 年 3 月 31 日以前にマレーシアに帰国しない者を除く
- (ii) 海外から帰国するマレーシア国民、非マレーシア国民で外交官または永住権保持者、非マレーシア国民で有効な就労許可保持者でかつ必要不可欠なサービス分野に就く者は、帰国直後、入国許可手続き前にすべての入国ポイントで健康検査を行い、かつ 14 日間の自主隔離が求められる、更に
- (iii) シンガポール、タイ、ブルネイそしてインドネシアで就労するマレーシア人は (e)(i)及び (e)(ii)の要件に順守しない限りにおいては、マレーシアへの入国を



禁止される。同様に、この規制期間においてマレーシアからの出国も禁止される。

(iv) 全ての観光客及び外国人渡航者の入国禁止

活動制限令の違反

活動制限令は、1988年感染症予防管理法(Prevention and Control of Infectious Diseases Act 1988:「PCIDA」)及び1967年警察法(Police Act 1967:「PA」)に基づき発令された。警察は、PCIDAの下、権限を有する職員が命令執行を支援し、以下を含む合法的な措置を講じることができる。

- (a) 法律で逮捕を許可された人の逮捕。
- (b) 訴追の実施。そして
- (c) 税収、衛生、検疫、移民および登録に関する法律の執行支援。

活動制限令の違反は、PCIDAの下での犯罪行為であり、有罪判決の後、1,000マレーシアリングギットを超えない罰金または6か月を超えない禁固刑或いは両方を課される可能性がある。法人による違反の場合、法人のいかなる取締役、マネージャー、秘書役またはオフィサー或いは法人の管理責任者は、そうでないと証明しない限り有罪と見なされる。

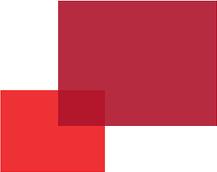
企業への影響

(a) 不可抗力

不可抗力条項は、一般に商業契約にしばしばみられる契約当事者が予期せぬ事態の結果、自己の支配が及ばず債務履行できないことに対する責任を免除する規定です。不可抗力条項は、合理的な支配が及ばぬ状況により、契約上の債務履行不能となった場合、当事者を免責する可能性がある。通常、債務履行は短期間或いは不可抗力の事態の間一時停止される。不可抗力事由が長引く、または永続する場合、本条項はいずれかの当事者に契約解除を認める可能性がある。特定の不可抗力条項の解釈において、不可抗力条項による救済の可能性、および不可抗力条項上、新型コロナウイルス(COVID-19)が引き続き不可抗力事由とされるかについて、明確にすることが必要である。

企業は、早急に主要な契約(賃貸及びリース、供給、製造、サービス等)を再確認し、不可抗力事由により債務の一時停止または免責の可能性(賃貸料支払い等)について検討することが重要である。

新たな契約については、同様の事由による規定内容を戦略的に再検討し、作成すべきである。



商業契約に加えて、企業は同様な不可抗力条項について、現状で影響を受ける可能性のある融資契約、保険契約、投資契約及びその他の契約についても注意深く検討する必要がある。

(b) 後発的履行不能

「後発的履行不能」の教理が、不可抗力条項の引き金となる事態に適用される可能性がある。後発的不能とは、どちらの当事者の責任でない予期せぬ事態が起こり、契約上の権利または/そして義務の性質を著しく変更し、契約を保つことが不当となるものである。その事態において契約履行がより高額、困難を伴う、実用的でなく、或いは債務履行の代替方法がない場合では、十分とは言えない。

後発的履行は、契約解除を招き、契約条件は停止する。その後、裁判所は幅広い裁量の下、支払われたまたは支払われる金銭の返還、発生した費用請求、契約の後発的履行不能の前に、第三者に付与された利益に対する補償を含む、当事者の権利と責任について割り当てる。

不可抗力条項と同様、企業は早急に「後発的履行不能」と認められる契約があるかを確認の上、それら契約をその条件の下での解除を望むか検討する必要がある。

(c) 保険

企業は、適用される事業中断ポリシーの有無について検討の上、保険会社と連絡を取ることが望ましい。

雇用主への影響

企業は、収益減少及び従業員への賃金支払い等の事業運営費の管理について懸念に直面する可能性がある。一部の企業は、新型コロナウイルスの影響を考慮して、整理解雇実施の可能性も示唆している。

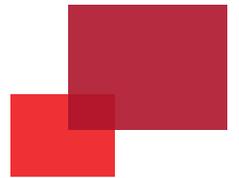
よくある質問に対する一般的な指針を以下に記載する。

事業施設閉鎖

事業を遠隔地で/仮想的に運営できる場合（つまり、従業員の在宅勤務が可能な場合）、事業が必要不可欠なインフラサービスに該当しない場合、または必需品店舗の1つでない場合、事業を閉鎖する必要がある。

旅行制限

旅行の禁止とその要件は、物理的なビジネス会議に影響する。マレーシア国民以外（マレーシア国内に滞在する為、就労許可を取得した人を含む）、彼らが必要不可欠なインフラサービスに関与していない、または外交官或いは永住権保持者でない限り、活動制限令開始時に国外に滞在していた場合、マレーシアへの入国を禁止される。



代替勤務方法

企業は、次のような代替勤務方法を考慮する必要がある。

- (a) 実行可能な範囲で、在宅勤務の実施。そして
- (b) 会議を（ビデオ会議または音声会議によって）仮想的に実施。

このような取り決めから生じる一般的な懸念事項には、従業員の生産性の低下と従業員のパフォーマンスを監視できないこと等がある。在宅勤務に関する適切なポリシーの導入は、雇用主と従業員両方の権利と制限を規制する手助けとなる。

活動制限令中に、従業員に対して給与を払う必要があるか？

給与の支払いは必要です。政府は、雇用主の給与支払いを免除するという発表を行っていない。

従業員が勤務しているかどうかに関係なく、いかなる検疫期間中も雇用主は従業員に給与を支払い続けるべきであるという指針がある。これは指針であり法律ではないが、退職強要（constructive dismissal）の問題を裁定する際、産業裁判所はこの指針を参照する可能性が高い。

従業員は在宅勤務できるか、または有給休暇付与の必要があるか？

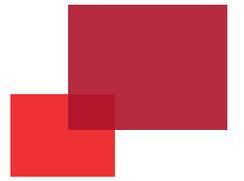
雇用主は、可能な場合、従業員が在宅勤務することを要求できる。また、雇用主は従業員が在宅勤務をするために必要な施設・機材を提供する必要がある。そうでない場合、雇用主は従業員が自分の業務を適切に実施するための適切な施設・機材不足による潜在的な責任に晒される可能性がある。

業務の性質上、在宅勤務の手配ができない場合、雇用主は従業員に有給休暇を与える必要がある。雇用主は制限期間全体にわたり従業員に給与を支払う必要があり、従業員は年次休暇を利用する必要はない。

従業員に無給休暇や給与減額を強制できるか？

従業員に無給の休暇または給与減額を強制することは、雇用条件の一方的な変更であり、雇用主は退職強要の訴訟に直面するリスクがある。雇用主が従業員に無給休暇または給与の減額を要求する場合、従業員の事前同意を得る必要がある。これらは、通常、雇用主が人員削減や事業閉鎖などの大幅なコスト削減策を決定する前に行われるものである。

雇用主は、従業員の給与が 2020 年最低賃金指令 2020 により規定される最低基本給与を下回らないように注意する必要がある。



整理解雇を実施できるか？

企業は、不当解雇の申し立てに直面した場合、必要な整理解雇の回避措置を講じたことを立証する必要がある。具体的には、次が必要となる。

- (a) 整理解雇実施には、正当な事業上の理由があり、その理由を裏付ける証拠がある。そして
- (b) 雇用終了通知義務の順守や退職金の支払いなど、マレーシアの産業慣行基準に沿って公正な方法で整理解雇を実施した。

マレーシア雇用法で保護されている従業員に対しては、特別な考慮を払う必要がある。

結論

企業は、活動制限令とそれに伴う制限およびまたは禁止事項に注意を払う必要がある。企業は、企業利益を保護し、コンプライアンスを確保し、PCIDA および PA に基づく法的責任を回避するため、迅速な対応を求められる。活動制限令が長引くか拡大変更される可能性があるため、進展を注意深く見守ることを勧める。

www.wongpartners.com

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

