

Client Alert

2020年 4月

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

Sujintana Mongkolthanit
Senior Associate
+603 2298 7912
sujintana.mongkolthanit@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

雇用主によるコスト削減策の例外: 整理解雇

2020年3月16日にマレーシア首相が最初に発表した活動制限令(「制限令」)に続き、首相は新型コロナウイルス肺炎(「COVID-19」)感染拡大への継続的抑制策として2020年3月25日に、制限令の期間を延長した。これにより、マレーシアの部分的封鎖状態(ロックダウン)は2020年3月18日から4月14日までの期間(「規制期間」)となり、2週間から4週間に長引く結果となった。また、規制期間は更に延長される可能性がある。

必要不可欠なサービスを除く、全ての事業閉鎖を強要し、全国的な移動・旅行制限を課した制限令は、特に観光、旅行、航空、小売、建設等の産業の事業に深刻な財政的ストレスを引き起こしている。

このような異例の危機の中、企業は事業維持のための一方的な従業員関連のコスト削減策を実施するべきではない。例外はあるのか?

本アラートでは、これらの例外について検討、整理解雇における幾つかのベストプラクティスについて説明する。

コスト削減策

雇用主が事業運営費用の削減で、(特に規制期間において、いかなる形態であっても業務が遂行不能な従業員に対して)検討可能なオプションには、以下が含まれる:


- (i) 従業員の給与削減、
- (ii) 無給休暇取得を従業員に要請、そして/または
- (iii) 年次休暇の利用(上記全てを「コスト削減策」)。

しかし、人的資源省(Ministry of Human Resources)は [2020年3月19日](#)、[2020年3月23日](#)、及び [2020年3月31日](#) 付のよくある質問を通じて、これらのコスト削減策が認められないことを明確にした。よって、雇用主は規制期間中、従業員への全給与を支払う義務がある。

当該義務を無視した雇用主は、法定の罰金のリスク、または従業員が退職強要されたと主張するリスクに直面し得る。例外は、これらのコスト削減策が雇用主と従業員の相互の同意の上に行われる場合、または従業員の整理解雇を回避する手段として実施される場合である。相互同意が不可能な場合、整理解雇は実行可能なオプションであろうか? 現時点で雇用主は従業員の一部解雇を認められるのか?

整理解雇

人員削減は、景気後退などの理由による余剰労働力の従業員削減である。整理解雇は、一般に雇用主の特権的権利であるが、マレーシアの産業慣行基準を順守する必要がある。そうでなければ、雇用主は不当解雇の請求をされる可能性がある。この場



合、雇用主は影響を受けた従業員の最大で 24 か月分の給与に加え、勤続年数毎に最後に支払われた月額給与 1 か月分の経済的負担を負わされる可能性がある。

整理解雇を行う際、法的リスクを最小限に抑えるにはどうすればよいか？

整理解雇を行う場合、不当解雇の申し立てのリスクを最小限にするために満たすべき二つの重要な要素がある：

(a) 実質的な事業理由

- (i) 正当な整理解雇の理由がある。事業が COVID-19 の感染の蔓延により経済的に影響を受けている場合、正当な理由と見なされると思われる。
- (ii) 雇用主は、感染の蔓延による金銭的損失を裏付ける書類があることを確認する必要がある。決定が下された時からの書面の証跡、内部議論や議事録、従業員の評価及び全ての連絡書類は証拠として保管されるべきである。

(b) 公正な実施方法

- (i) 雇用主は、人員削減を回避するために事前の措置を講じたことを確認する必要がある。人的資源省が提案する手続きには、労働時間削減、新入社員の雇用制限、残業制限、休日と祝日の仕事制限、従業員の給与削減、一時解雇が含まれる。これらの措置は、組織全体で一貫している必要があり、単一の従業員又は特定の従業員グループを特別扱いできない。
- (ii) 余剰人員が避けられない場合、雇用主は最初に外国人従業員を解雇しなければならない。
- (iii) マレーシア現地の従業員に関わる解雇については、雇用主は正当な理由がない限りにおいて、後入れ先出しの原則に従う必要がある。
- (iv) 産業調和のための行動規範(Code of Conduct for Industrial Harmony)の順守。

結論

マレーシア産業裁判所は、従業員をかなり保護している。整理解雇が適切に実施されない場合、不当解雇として請求される可能性がある。そのような状況では、復職命令が出されるか、最大で 24 ヶ月分の未払い賃金(back wages)に加え、勤続年数毎に 1 ヶ月分の数、経済的負担を負う可能性がある。

多大な経済的負担の可能性を考慮すると、整理解雇を実施する前に法的アドバイスを求めることが望ましい。

www.wongpartners.com

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

