

**Q1. 2020年4月1日から2020年4月14日までの活動制限令（MCO）の14日間の延長期間中に、雇用主は賃金を支払わなければなりませんか？**

A1. その手当が出勤／出張に関連するもの（期間内に行われないもの）である場合を除き、従業員の給与とそれに関連する固定手当は支払わなければなりません。

**Q2. 雇用主は、2020年4月1日から2020年4月14日までの期間、またはその期間のいずれかの日に年休を取得するように従業員に指示したり、年休を拒否したりすることができますか？**

A2. 年休は、従業員本人の意思及び請求により付与されるものであるため、雇用主は従業員に年休を強制的に取得させることはできません。

**Q3. MCO 期間中、雇用主はどのような行動をとることができますか？**

A3. MCO 期間中、雇用主は以下のような行動を取ることを推奨します。

（1）雇用主は、活動制限令期間中は、賃金と手当を全額支払わなければなりません。

（2）両当事者の合意に基づき、雇用主は以下のいずれかを従業員に申し出ることができます。

- a) 完全な有給休暇
- b) 半額の有給休暇
- c) 無給休暇

（3）解雇が必要な場合、雇用主は「従業員解雇ガイドライン」を参照することができます。「従業員解雇ガイドライン」と「解雇報告書（様式）」は JTKSM のウェブサイト ([www.jtksm.mohr.gov.my](http://www.jtksm.mohr.gov.my)) に掲載されています。

**Q4. 雇用主が上記の措置を取らない場合、従業員はどのような措置を取ることができますか？**

A4. 従業員は、職場の最寄りの労働局に苦情を申し出ることができます。

**Q5. COVID-19 の影響を受けた雇用主は、リストラを行うことができますか？**

A5. 一般的に、リストラは雇用主の特権的な権利ですが、そのプロセスが公平であることを保証するために、雇用主が遵守する必要がある3つの重要な事項があります。

（1）雇用主が COVID-19 の影響を受けているという理由が真正でなければなりません。

（2）雇用主は、労働時間の短縮、新入社員の雇用の制限や凍結、時間外労働の制限、平日や休日の勤務の制限、従業員の給与の削減、一時的なレイオフの実施など、早期解雇を避けるための措置を講じる必要があります。

（3）解雇が避けられない場合は、外国人従業員を先に解雇する必要があります。現地従業員を解雇する場合、LIFO (last in first out) (当館注：「後入れ先出し」直近で雇用されたものから順に解雇する) の

原則に従わなければなりません。しかし、雇用主に強力な正当性がある場合には、この原則を無視することができます。雇用主は、解雇日の約 30 日前までに最寄りの労働局にこの解雇を報告しなければなりません。雇用主は、JTKSM のウェブサイト ([www.jtksm.mohr.gov.my](http://www.jtksm.mohr.gov.my)) で「Employee Termination Guide (従業員解雇ガイド)」と解雇報告書 (Form PK) を入手することができます。

**Q6. 従業員が COVID-19 の疑いまたは陽性と判定された場合はどうすればよいですか？**

A6. 雇用主は、感染が広がらないように、仕事場で濃厚接触があったすべての従業員に 14 日間自宅で待機するよう指示すべきです。また従業員は疑われる前の、過去 14 日以内に近くで一緒に働く人 (3~6 フィート) をすべて特定するように求められているため、雇用主は感染の可能性のある人の完全なリストを用意しなければなりません。雇用主は、関係する従業員の情報を漏らしてはならないという守秘義務を厳守しなければなりません。また、雇用主はオフィスビルや作業場での消毒を実施しなければなりません。ビルや共有のオフィススペースで働いている場合は、雇用主はビルの管理者に通知し、予防措置を講じるようにしなければなりません。

**Q7. 一時雇用パス、雇用パス、MM2 を持っている外国人従業員は母国に戻ることができますか？**

A7. マレーシア移民局 (JIM) の定める条件の下であれば可能です。詳細については、KDN オペレーションルーム (03-8886 8110 / 03-8886 8126) までお問い合わせください。

**Q8. 従業員の一人が COVID-19 陽性と判明した場合、雇用主は全従業員に無給休暇を与えることができますか？**

A8. 雇用者は、他の従業員の安全と健康のために、他の従業員に休暇を与えることができますが、そのような休暇は有給であるべきであり、減給することはできません。また、雇用主は従業員に無給休暇の取得を強制することはできません。

**Q9. 活動制限令期間中の給料がもし支払われない場合、従業員にできることは何ですか？**

A9. 社会保障機関が 1300-22-8000 で発行した FAQ の雇用維持プログラム (ERP) または Web サイト [www.perkeso.gov.my](http://www.perkeso.gov.my) を参照してください。

**Q10. 非必須サービスの雇用主が、保健省医務技監の書面による同意なしに業務を行っている場合、どのような措置をとるべきですか？**

A10. 誰でも最寄りの 国家警察 / RELA / 労働局 / 労働安全衛生部に報告することができます。

**Q11. 雇用主が活動制限令に従わない場合、従業員はどのような措置をとることができますか？**

A11. 従業員は、警察、RELA、または人的資源省に報告することができます。報告や問い合わせは電話又はメールで行うことができます。

- (1) 03 8889 2359
- (2) 03 8890 3404
- (3) 03 8886 2409

- (4) 03 8886 2352
- (5) 03 8888 9111
- (6) jtksm@mohr.gov.my
- (7) jtknsabah@mohr.gov.my
- (8) jtknsarawak@mohr.gov.my

**Q12. 2020年3月18日に開始する活動制限令期間は、1967年労使関係法第20条に規定する期間60日の計算に考慮されますか？**

A12. 2020年3月18日に開始する活動制限令期間は、1967年労使関係法第20条に規定する60日の期間の算定には考慮されません。これは、従業員が活動制限令を遵守し、活動制限令期間終了後に関係従業員が解雇の代理申立をする機会を提供するための規定です。

**Q13. 2020年3月18日からの活動制限令期間は、1967年労使関係法第9条の継続時間の計算に考慮されますか？**

A13. 2020年3月18日に開始する活動制限令期間は、1967年労使関係法第9条に基づく期間の計算には考慮されません。この規定は、関係者（労働組合と雇用主）が活動制限令を遵守し、活動制限令期間終了後に行動を起こした関係者に機会を提供することを保証するための規定です。

以上