

整理解雇に関する FAQ（よくある質問）

1. 整理解雇とは何ですか？

整理解雇とは、従業員の役割に余剰が生じたことを理由に正当化される雇用関係の解除を意味します。ここでの余剰とは、業務の廃止、組織再編、部門の統合、アウトソーシング等により、労働力が余った状態を意味します。

2. 整理解雇に適用される法令は何ですか？

マレーシアでは、労使関係法（Industrial Relations Act 1967）が「正当な理由及び根拠」のない解雇に関する労働者の保護について定めています。適切な手続に則って行われる整理解雇には、同法の正当な理由が認められます。整理解雇が適切に行われたことの立証責任は、使用者が負っています。

また、人的資源省と労働組合が共同で作成した労使協調行動規範（The Code of Conduct of Industrial Harmony）において、整理解雇を実施する際の基本原則及びガイドラインが規定されています。同行動規範は法的な拘束力を有しないものの、労働裁判所は整理解雇に正当な理由があるか判断する際に同行動規範が遵守されていたかを考慮する場合があります。

3. 整理解雇の主たる有効要件は何ですか？政府機関や労働組合の同意は必要ですか？

整理解雇の主たる有効要件は、従業員の余剰が実際に生じており、かつ、整理解雇が他の目的のために行われていないことです。また、裁判所は、整理解雇が従業員の生活に影響を与えることを踏まえ、整理解雇に際し適切な労働慣行が遵守されていない場合は、整理解雇を違法と判断します。

整理解雇に政府機関の承認は必要ではありません。但し、使用者は、整理解雇を行う日の 30 日前までに、最寄りの Labour Office に Form PK を提出し、整理解雇を行う予定であることを通知する必要があります。その際、使用者は、整理解雇の理由、対象となる従業員の人数等を開示する必要があります。

労働組合への通知については、使用者と整理解雇の対象となる従業員間の関係に適用される労働協約があり、同協約において整理解雇を行う前の組合との協議や組合への通知が必

要とされている場合には、使用者はこれに従う必要があります。もし労働協約に協議・通知に関する定めがない場合、組合と協議し、又は組合に通知する義務はありません。

4. 従業員の余剰があると主張するための正当な理由にはどのようなものがありますか？
コロナウィルスによる損失を回避するためのコスト削減は正当な理由になりますか？

事業者は、適切な労働慣行を遵守する限り、自社の労働力を調整する権利があります。したがって、使用者がコロナウィルスによる財政難や損失を理由に事業の再編を決定した場合、原則として、使用者には余剰となった従業員を整理解雇することの正当な理由があるとされます。但し、不当解雇の訴えが提起された場合、使用者は、裁判において、整理解雇はコロナウィルスの影響により財務状況が悪化し、コスト削減を図るために行われたことを立証する責任を負います。

5. どのような場合に従業員の余剰は実際には存在しないと裁判において判断されることがありますか？

従業員の余剰は、使用者にとって従業員のポジションが過剰になった場合に認められます。従業員のポジションが余っていることの根拠や証拠が無い場合、裁判所は従業員の余剰があるとの使用者の主張を受け入れない場合があります。例えば、使用者が経済的に困窮し、従業員を削減することで事業の再建を図っていると主張するものの、実際には経済的には困窮していない場合や経済的な困窮を立証できない場合、裁判所は、従業員の余剰は現実には存在しないと判断する可能性があります。また、整理解雇後、解雇した従業員のポジションを埋めるために新たな従業員を採用する場合も従業員の余剰は実際には無いと判断される可能性があります。さらに、整理解雇された従業員の業務が他の従業員に引き継がれている場合も労働力の余剰は無いと判断される可能性があります。

6. Last In, First Out (LIFO) 原則とはどのようなものですか？

LIFO原則とは、他の条件が同一である限り、直近に雇用された従業員から先に整理解雇の対象とすべきとの整理解雇における一般的な労働慣行を意味します。LIFO原則の適用範囲は、整理解雇の対象となる部署及び職種に限定されます。

7. 整理解雇の対象となる従業員を能力を基準に選択しても良いのでしょうか？

整理解雇の対象となる従業員を選択する最も一般的な労働慣行はLIFO原則ですが、労使協

調行動規範（The Code of Conduct of Industrial Harmony）は、従業員の能力、経験、技術、資格等を整理解雇する従業員を選択する際の基準とすることを許容しています。但し、使用者がLIFO原則によらずに従業員を選択する場合、LIFO原則を使用しない正当な理由と十分な証拠を有している必要があります。

8. 使用者は現地従業員の前に外国人従業員を整理解雇する必要はありますか？

雇用法（Employment Act 1955）によれば、整理解雇の対象となる種類の現地従業員と類似のポジションにある外国人従業員は先に解雇する必要があるとされています。

外国人従業員が整理解雇の対象となった種類の従業員ではない場合は、外国人従業員を先に解雇する必要はありません。

9. 「適切な労働慣行」とは何ですか？適切な労働慣行を遵守する義務はありますか？

「適切な労働慣行」とは、労使協調行動規範（The Code of Conduct of Industrial Harmony）及び判例法において認められた原則の遵守を意味します。

労使協調行動規範（The Code of Conduct of Industrial Harmony）は、概要、以下について規定しています。

- (a) 使用者は、コスト削減措置を講じることにより、従業員の削減を回避又は最少化するよう努めるべきである。
- (b) 使用者は、従業員及び認定された労働組合と協議すべきである。
- (c) 使用者は、整理解雇を回避するための措置を講じたものの整理解雇が必要となった場合、従業員への事前の通知、定年に達している従業員の解雇、再就職の支援、解雇手当の支払などの措置を講じるべきである。
- (d) 使用者は、整理解雇の対象となる従業員の選択において客観的な基準を用いるべきである。

労使協調行動規範は法的拘束力を有しないものの、裁判所は、同行動規範が遵守されていない場合、整理解雇が公正な方法で実施されたのか、さらに、整理解雇に正当な理由があったかの判断において、その点を考慮することができます（FAQ2 も参照）。

10. 使用者は、退職手当又は解雇手当を支払う義務がありますか？いくら支払う必要があ

りますか？

整理解雇を行う場合、雇用法（Employment Act 1955）の適用を受ける従業員については、Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980 に基づき、少なくとも以下の金銭を支払う必要があります。

雇用期間	解雇手当
2 年未満	雇用期間 1 年につき 10 日分の賃金
2 年以上 5 年未満	雇用期間 1 年につき 15 日分の賃金
5 年以上	雇用期間 1 年につき 20 日分の賃金

なお、雇用法の適用を受ける従業員とは、以下の者を意味します。

- 毎月の賃金が 2,000 リンギット以下の者
- 毎月の賃金が 2,000 リンギット超であり、かつ、
 - 単純労働に従事する者
 - 単純労働者の監督に従事する者
 - 機械的に作動する車両の運行又はメンテナンスに従事する者
 - 航洋船において一定の役職を有する者

雇用法の適用を受けない従業員については、補償金（通常は退職手当と呼ばれます）の内容は個別の雇用契約の内容により定まることになります。もっとも、判例上、整理解雇の場面では、雇用契約において退職手当の支払義務が規定されていない場合であっても、使用者の財務状況が許す限り、従業員は公正な額の補償金を受領する権利があるとされています。

11. 整理解雇の有効要件が満たされない場合どうなりますか？使用者又はその取締役は行政上又は刑事上の制裁を課されますか？

整理解雇の要件が満たされない場合、従業員は使用者に対し不当解雇の訴えを提起することができます。かかる訴えに勝訴した従業員は、以下のいずれかを得ることができます。

- (a) 職場への復帰及び過去の賃金の支払（最大で直近の賃金の 24 か月分）
- (b) 職場復帰に代わる補償金の支払（雇用期間 1 年につき 1 か月分の賃金）及び過去の賃金

また、使用者は、Form PK を期限までに Labour Office に提出しない場合、10,000 リンギッ

トの罰金を課されます。

12. 使用者は整理解雇の前に従業員と合意退職について交渉することは可能ですか？

使用者が整理解雇の前に整理解雇の対象となる従業員に対して合意退職を提案することは可能です。この場合、従業員から退職の同意を取得するに当たり、ハラスメント、強迫、欺罔などの同意の有効性を阻害する事情が無いよう留意する必要があります。

また、使用者と従業員との間で締結する合意退職に関する契約において従業員は不正解雇の訴えを提起しない旨を定めた場合であっても、事後に従業員が使用者の強迫により同意を強要されたなどと主張し、労働裁判所が不正解雇の訴えを認容するケースがあることも留意する必要があります。

13. コロナウィルスを理由とする整理解雇を検討している使用者が実務上留意する点がありますか？

コロナウィルスの感染拡大と活動制限令の発令後、人的資源省がコロナウィルスの状況下での整理解雇について記載した FAQ を公表しています。同 FAQ では、整理解雇は使用者の権利であるとの原則を確認するとともに、使用者は整理解雇に当たって平時に要求される整理解雇の有効要件を引き続き満たす必要がある旨を述べています。人的資源省は、同 FAQ において、コロナウィルスの状況下での整理解雇に関し、以下の点を要求しています。

- 使用者の事業に経済的な影響が実際に生じていること
- 使用者が、整理解雇を選択する前に、労働時間の削減、新たな従業員の採用の削減・凍結、残業の制限、休日・祝日勤務の制限、賃金の引下げ、一時的なレイオフなどの措置を講じていること
- 整理解雇が避けられない場合、特段の正当化事由がない限り、現地従業員よりも外国人従業員を先に解雇するとともに、Last In First Out (LIFO) 原則を遵守すること

以上