

活動制限令に関するよくある質問(FAQ)

1. マレーシア政府が課している制限はどのようなものですか？かかる制限にはどのような例外がありますか？

マレーシアにおける COVID-19 の感染拡大を阻止するため、マレーシア政府は、2020 年 3 月 16 日、1988 年感染症予防管理法及び 1967 年警察法に基づき、活動制限令(Restriction of Movement Control Order)を発令しました。活動制限令は 2020 年 3 月 18 日に発効し、本稿執筆時点現在、政府は 2020 年 4 月 28 日まで延長されることを公表しています。

活動制限令によれば、その期間中、「必要不可欠なサービス(essential services)」に該当しない政府及び民間セクターは、閉鎖することが義務付けられます。現時点における「必要不可欠なサービス」の一覧は、<http://www.federalgazette.agc.gov.my/output/PUA116-1182020.pdf> に掲載されています。停止すると人体又は環境に危険を生じさせる業務など、重要な業務に従事する従業員については、限定的な例外が定められています。

一部のセクターについては、国際貿易産業省(MITI)から操業許可を得た上で活動を行うことができます。これらのセクターの一覧は、下記の国際貿易産業省(MITI)の資料に掲載されています。

https://www.mkn.gov.my/web/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/FAQ-MITI-BIL-3-ENGLISH-Ver-7_13-APRIL-2020_FINAL.docx.pdf

活動を認められる企業は、セクター毎に当局により定められた Standard Operating Procedures (SOPs)を遵守しなければなりません。また、当局による操業許可は、保健省及び他の関連当局が都度定める規則及びガイドラインを遵守することが条件とされています。これらに違反した場合には操業許可が取り消される可能性があり、これまでに 2 社が操業許可を取り消されています。

SOPs の内容はセクター毎に異なりますが、例えば、以下の事項が含まれます。

- a) 企業は、従業員の数を必要最小限まで又は少なくとも平常時の従業員の数を踏まえて当局が決定する一定の割合分減らさなければならない。
- b) 活動制限令の期間中は、当局に届け出られた従業員のみが業務に従事することができる。
- c) 一部の企業は、従業員のために移動手段を提供し、社会的/安全距離を保持しなければならない。利用する車両は使用の前後に消毒されなければならない。
- d) 企業は、体温測定のための器具を提供し、従業員が工場・施設に入る際に日々の体温を測定しなければならない。各従業員の体温は記録され、参照用に保管されなければならない。
- e) 企業は、従業員の体温が正常な体温よりも高い場合、最寄りの Health Office 又は Government Hospital に連絡しなければならない。
- f) 企業は、従業員が COVID-19 に感染していることが判明した場合、治療費、現場の除染その他の関連費用を負担する責任を負う。
- g) 従業員は、保健省が随時発令する COVID-19 の予防措置を遵守しなければならない。また、雇用者は、労働安全衛生部(DOSH)によるガイドライン(Arahan Pematuhan Kepada Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 Berkaitan Langkah - Langkah Pencegahan Terhadap Wabak Jangkitan Coronavirus Diseases 2019 (Covid-19) Di Tempat Kerja)に記載された以下の措置を講じなければならない。
 - i. いかなる予防措置が必要か確定するためのリスクアセスメントを行うこと。
 - ii. 移動を制限すること。

- iii. 従業員に混雑した場所又は緊密な接触を避けるよう要求すること。
- iv. 定期的に DOSH のウェブサイトを確認し最新情報を把握すること。

必要不可欠なサービスを提供しているか当局から操業許可を得ているかを問わず、活動制限令の期間中に活動する全ての企業は、COVID-19 の検査で陽性結果が出た従業員がいる場合、以下の予防措置を講じなければならない。

- a) 感染が拡大しないよう、COVID-19の感染が疑われる従業員と密接に接触したその他の全ての従業員に対し、14 日間自宅待機するよう指示すること。
- b) 上記に先立ち、雇用者が感染の可能性がある全ての従業員のリストを作成することができるよう、自宅待機を指示される従業員に対し、感染が疑われた時から直近 14 日以内に至近距離(3～6 フィート以内)で勤務した全ての者を特定するよう質問すること。当該リストは従業員の情報が開示されるのを避けるため機密扱いとされる。
- c) 事業場と感染した従業員の作業スペースを消毒し、当該事業場がビル又はオフィスの一画である場合には、建物管理者に連絡すること。

2. 政府から企業に対しどのような支援が提供されますか？

首相は、活動制限令により影響を受けた企業に対する財政支援についていくつかの発表を行っています。

2020 年 3 月 27 日に発表された景気刺激策パッケージ(PRIHATIN Economic Stimulus Package (ESP))と呼ばれる支援には、以下の事項が含まれています。

- a) 賃金補助プログラム: 対象となる企業は、従業員に支払う給与について補助金を受けることができる。なお、このプログラムにより利用できる補助金については後日変更されている(後記参照)。
- b) 雇用維持プログラム: 無給休暇を取得するよう要請された従業員は、無給休暇の期間に応じて 1～6 カ月の間、一月当たり 600 リンギッドの支給を受けることができる。
- c) 観光業において影響を受けた企業について、税金の分割納付。
- d) 中小企業(SME)は、マイクロクレジットスキームに基づくローンなど、融資を申し込むことができる。
- e) 2020 年 4 月 1 日から、中小企業は法人税の支払いについて 3 カ月間猶予される。

また、2020 年 4 月 6 日には、以下の内容の景気刺激策パッケージの追加措置が発表されています。

- a) 賃金補助プログラムについて予算が増加され、企業の総従業員数に応じて補助金が支給され、小規模の企業についてはより多くの補助金を受給できることとされた。
- b) 中小企業向けに総額 21 億リンギッドの特別助成金(Special PRIHATIN Grant)が創設された。
- c) マイクロクレジットスキームの金利をゼロとし、中小企業 1 社当たり 1 万リンギッドを上限として金利ゼロで貸し付ける低金利ローンスキームを TEKUN Nasional にも拡大することによる従前の施策の改善。
- d) 政府系企業が保有する施設で運営する小売業に従事する中小企業に対する賃料の免除又はディスカウント。課税控除を認めることによる、民間施設の所有者に対する同様の措置を行うことの推奨。

- e) 従業員積立基金(EPF)は 2020 年 4 月 15 日から雇用者相談サービス(Employer Advisory Services)を開始し、雇用者は同基金への雇用者負担分の拠出の延期、再編又は繰延について同基金と協議することができる。
- f) 全ての雇用者は、人的資源開発基金(Human Resources Development Fund (HRDF))への拠出を 6 か月間免除される。
- g) 2020 年 4 月 1 日から、金融機関から中小企業に対してなされた融資(クレジットカードの利用額を除く。)は返済が自動的に 6 か月間猶予される。銀行は、雇用の維持及び経済活動の再開のため、法人の借入人から同様の要請がなされた場合には、これを受け入れることが強く推奨される。

※賃金補助プログラム等については、在マレーシア日本国大使館ホームページにも関連情報を掲載しておりますので、あわせて御参照ください。

大使館ホームページ：<https://www.my.emb-japan.go.jp/files/100042811.pdf>

3. 労務に関連して活動制限令期間中に遵守しなければならない事項は何ですか？

【給与】

政府が公表した FAQ は、雇用者に対し、従業員への給与全額(手当を含みます。)の支払を義務付けています。ただし、通勤手当又は出勤手当の支払は義務付けられていません。賃金の金額が固定されていない従業員については、日給が 2020 年最低賃金令に規定されている賃金を下回ってはいけません。

政府の FAQ では活動制限令の期間中に事業所で行った残業についての時間外手当について言及がありませんが、契約又は雇用法に基づき通常時において時間外手当の支払を受けている従業員が残業を行った場合には、引き続き時間外手当の支払いが必要と考えられます。

必要不可欠なサービス又は操業許可を受けた事業に従事しているにもかかわらず、従業員が出勤を拒否する場合には、雇用者は、同人を欠勤として扱い、懲戒処分を行い、欠勤期間中の給与を支払わないことが可能です。もっとも、欠勤が認められる場合に該当しないかどうか慎重に検討する必要があります。

【年次有給休暇、疾病休暇、無給休暇】

政府が公表した FAQ によれば、以下のように説明されています。

- (a) 年次有給休暇の取得は従業員の権利であって、同休暇は従業員が取得を申請した日について付与されるものであるため、雇用者は一方的に活動制限令の日数を従業員の年次有給休暇から控除したり、従業員に対して年次有給休暇の取得を強制してはならない。
- (b) 雇用者は、従業員の同意なく、無給休暇の取得を強制してはならない。
- (c) 同様に、雇用者は、一方的に活動制限令の期間中における従業員の欠勤を疾病休暇から控除してはならない。もっとも、従業員が隔離命令(Quarantine Order)を受け勤務できない場合には、雇用者は従業員が隔離された日数を同人の疾病休暇又は入院休暇から控除することができる。

ただし、雇用者は、年次有給休暇・疾病休暇の控除又は無給休暇の取得について、従業員と協議することができます。協議によらずにこれを行った場合には、従業員がみなし解雇の申立てを行うリスクがあります。

【コスト削減策、人員削減(リストラ)】

雇用者は、以下の場合には、一時的に解雇(レイオフ)することができます。

- a) 雇用契約又は労働協約が明示的にレイオフの条件を規定している場合
- b) 雇用者が従事する事業、産業又は業界における慣行又は実務上、黙示的にレイオフの条件が存在する場合

その他の場合には、一般論としては、従業員をレイオフするためには、当該従業員の同意が必要となります。

雇用者は、人員削減(リストラ)を行う際は、以下の条件を遵守しなければなりません。

- a) 人員に実際に余剰が生じていること。すなわち、従業員の必要性が低下し、同人らの業務が無くなること。
- b) 人員削減は、例えば以下の事項を定めた Code of Conduct and Industrial Harmony 等、一般的な業界標準に沿ってなされること。
 - i. 企業が資金難により人員削減を行う場合には、企業は人員削減に先立ち、勤務時間の削減、残業の削減、勤務日の削減、給与減額、レイオフなど、その他のコスト削減策を実施しなければならない。
 - ii. 人員削減が不可避である場合、企業はまず、外国人労働者、定年に達している者、臨時雇用の者、有期雇用の者を解雇しなければならない。その後、雇用者が他の客観的な選考基準を有している場合を除き、「Last In, First Out」原則(勤続期間の短い者から解雇しなければならないとする原則)に従わなければならない。
- c) 雇用者は、人員削減の対象として選ばれた従業員と面談・協議し、解雇の代替措置について検討し、可能なコスト削減措置又は配置転換を行うこと。
- d) 従業員が労働協約でカバーされており、当該労働協約において協議が義務づけられている場合には、雇用者は労働組合と協議を行うこと。
- e) 従業員及び労働局(Labour Department)に対して適切な通知を行うこと。
- f) 雇用者は、解職手当を支払うこと。

さらに、企業は、活動制限令の期間中、まずは、人員削減ではなく、以下のようなより紛争となりにくい他のコスト削減策を講じるべきです。

- a) 取締役の給与の削減又は不支給
- b) 従業員の契約に基づかない昇給又は賞与の停止又は不支給
- c) 交際費又は出張費の削減
- d) リノベーション、社用車の買い換え、イベントの開催など、必要不可欠ではない費用の削減
- e) 双方の合意に基づく退職スキーム(Mutual Separation Scheme (MSS))又は従業員の意思に基づく退職スキーム(Voluntary Separation Scheme (VSS))

【在宅勤務】

雇用者は、従業員の業務内容が在宅勤務で可能なものである場合には、活動制限令期間中も従業員に対して在宅勤務を指示することができます。従業員が在宅勤務が可能であるにもかかわらずその指示を拒否した場合には懲戒を行うことができます。

1994 年労働安全衛生法(Occupational Safety and Health Act 1994)により、雇用者は、実務上可能な限り、全従業員の業務中の安全、健康及び福祉を確保する義務を負っています。これには、安全で健康に対するリスクのない計画、設備及びシステムを提供・保持することが含まれます。同法は、勤務場所を「人が勤務する場所」と定めているため、在宅勤務について雇用者と従業員が合意した場合には、従業員の自宅もこれに含まれます。

雇用者は、既存のものがない場合には、活動制限令期間中の在宅勤務についてポリシー及びガイドラインを定めることが推奨されます。