

# マレーシアの労働に関する 法律と実務

第12回国際民商事法シンポジウム

東南アジア4カ国における労働に関する法律と実務

2025年10月9日

ザイド・イブラヒム法律事務所

パートナー Yong Hon Cheong



# 目次

<b>01</b>	マレーシアの主要な雇用関連法	03
<b>02</b>	雇用関係の終了	07
<b>03</b>	正当な理由または免責事由の確立	11
<b>04</b>	公正な手続きを確保するための内部プロセス	26
<b>05</b>	外部的な解決 – 雇用関連法と裁判制度	50
<b>06</b>	結論	53

01

# マレーシアの 主要な雇用関連法

# 雇用に関連する2つの主要な法律

## 1955年雇用法

## 1967年産業関連法

### その他関連法

- 個人情報保護法
- 退職年齢法
- 最低賃金令
- 労働組合法
- 従業員積立基金法（年金）
- 従業員社会保障法（傷害・障害・雇用保険スキーム）
- 人材開発基金法
- その他



# 雇用法1955年 (EA)

内容	主要ポイント
目的	従業員に対する最低限の法定の権利および保護を定める
適用範囲	2023年1月1日以降、すべての従業員に適用 (明示的に除外されている場合を除く)
重点分野	<ul style="list-style-type: none"><li>• 休暇の権利 母親の出産休暇、父親の育児休暇、年次休暇、病気休暇、入院休暇</li><li>• 労働時間および休日 日ごと・週ごとの上限、残業規定</li><li>• フレキシブル勤務形態 (FWA) 申請する権利</li><li>• 差別・セクシャルハラスメントからの保護</li></ul>
解雇給付	雇用 (解雇・一時解雇給付) 1980年規則 <ul style="list-style-type: none"><li>• 法定通知期間 (勤務年数に応じて4週間、6週間、8週間)</li><li>• 最低限の解雇手当 (勤続1年につき10日または15日または20日分の賃金)</li></ul>
罰則	重大な違反には、最高10万リンギットの罰金および懲役刑 (例: 強制労働、賃金不払い)

# 1955年雇用法（EA） — 適用範囲の詳細

1955年雇用法第一附則は改正され、2023年1月1日より施行  
雇用法（EA）の適用対象は次のとおりとなる

## 「1. 雇用契約を締結した者」

ただし下記の特定条項は、限定範囲の従業員にのみ適用される – [月収4,000リンギット以下の者、あるいは収入にかかわらず肉体労働に従事・監督する者あるいは旅客・貨物輸送のために機械運行される車両の運転手を含む特定の従業員に対する特別な保護]

条項	規定内容
60(3)	休日労働の賃金
60A(3)	通常労働時間を超える労働の残業手当
60C(2A)	シフト勤務手当支給要件に関する規則
60D(3)	祝日労働の賃金
60D(4)	休日に半日勤務した場合、1日分の賃金を支給される権利
60J	解雇及び一時解雇給付

# 1967年 産業関連法 (IRA)

内容	主要ポイント
目的	雇用主、従業員、労働組合の間の調和のとれた労使関係の促進と維持
適用範囲	役員・管理職を含む全給与レベルに適用
重点分野	<ul style="list-style-type: none"><li>団体交渉・協約、労働組合との争議</li><li>争議を労働裁判所へ付託する際の長官の役割</li></ul>
労働裁判所	<p>目的</p> <ul style="list-style-type: none"><li>労働争議、労働協約の膠着状態を解決</li><li>協定の解釈、裁定の執行</li><li>従業員不当解雇の訴えの審理</li></ul>
不当解雇	従業員は、第20条にもとづき、解雇に異議を申し立てることができる（第1段階 調停、第2段階 労働裁判所）

02

# 雇用関係の終了

# 解雇の種類

辞職

不正行為や職務遂行不良による直接解雇

余剰人員による解雇

**Resignation**

**Direct dismissal for misconduct or poor performance**

**Redundancy**

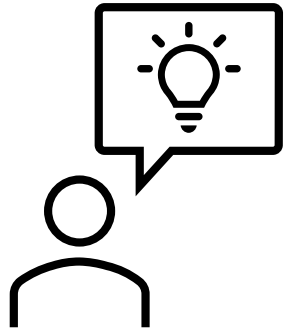
**Voluntary Separation**

**Mutual Separation**

自主的離職

双方合意離職

## 重要事項



解雇理由は  
書面で明示

雇用主は明示理  
由に拘束される

解雇理由が明示  
された場合、  
裁判所は 不当解  
雇訴訟でその理  
由に関する証拠  
のみを審理

# 例

## 辞職

- 辞職受理書の発行

## 余剰人員削減

- 余剰の説明（例 職位の廃止や業務量の減少など）

## 不正行為

- 実施した手続きを明記（例 弁明の機会や社内調査による有罪の認定）。不正行為内容が深刻で信頼関係が損なわれ解雇に至ったことを記載。

## 職務遂行不良

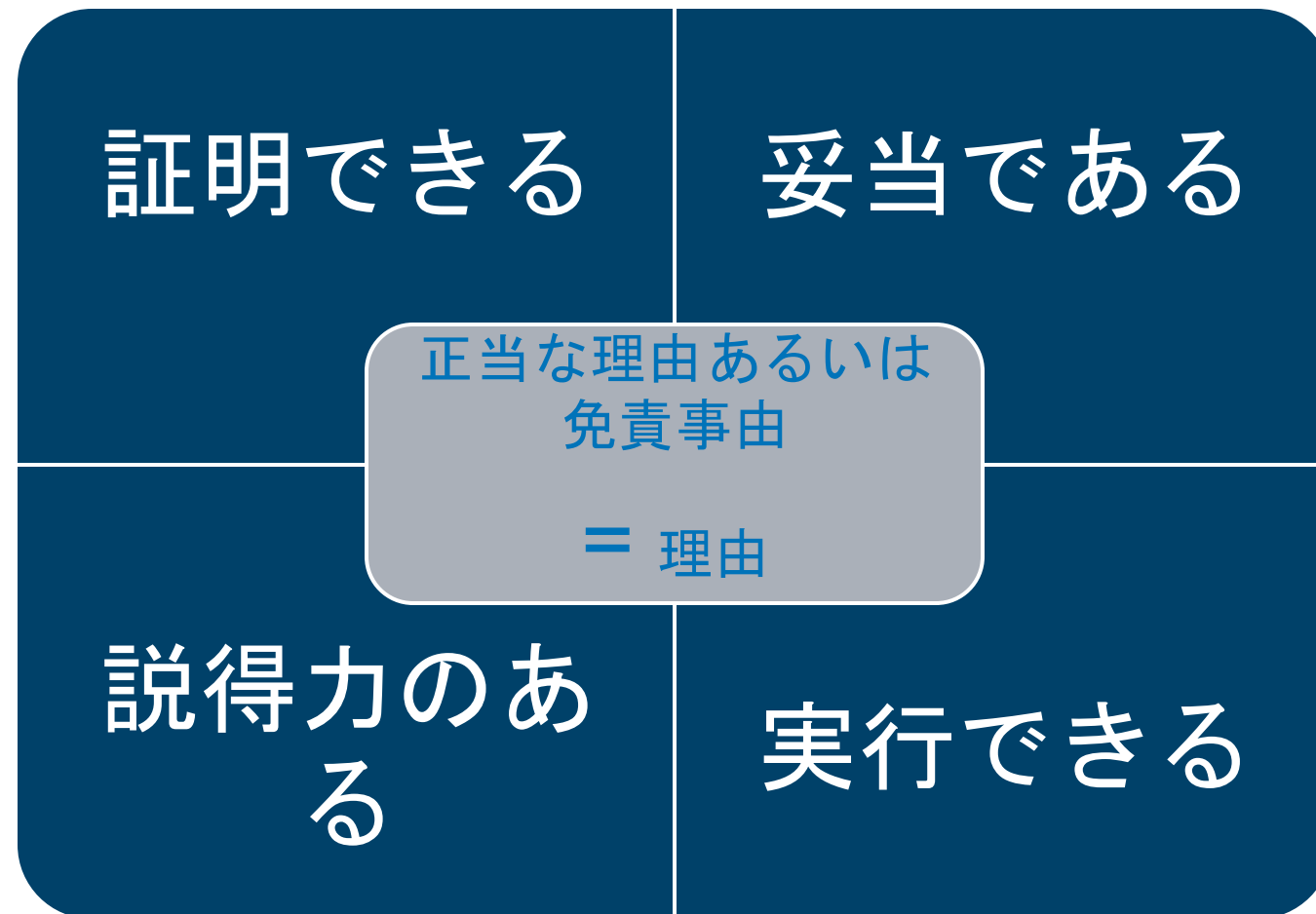
- 発せられた警告や与えられた改善の機会を明記。会社の期待水準に達する改善がなかったことを明記

03

# 正当な理由 または免責事由の確立

# 正当な理由あるいは免責事由

第20条 IRA – 「正当な理由および免責事由」とは？



# 任意または双方合意の離職

任意性と双方の合意が存在することが極めて重要である。合意は自発的な意思にもとづくものでなければならない

書類手続きの完了



## VSS

招待状と利用規約、従業員からの申し出、雇用主による承諾。諸条件は明確かつ曖昧さのないものでなければならない

## 双方の合意による離職

双方の合意による離職契約書に署名しなければならない。

注：双方合意離職契約書が締結しても、従業員の請求権を完全に排除するものではない。

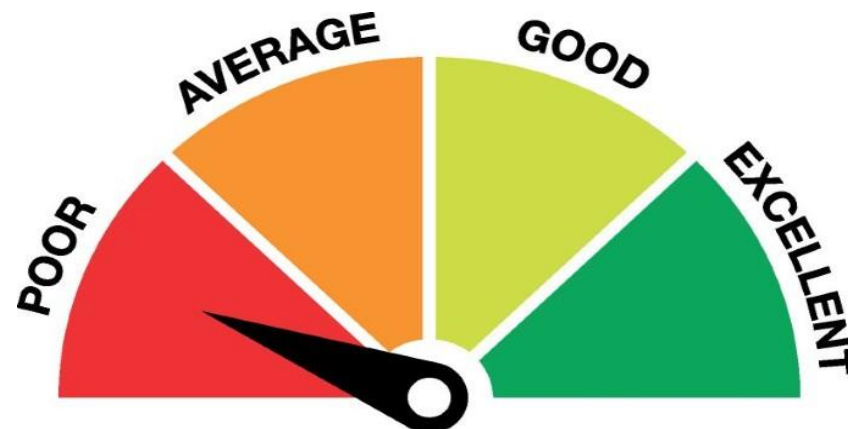
# 職務遂行不良—職務遂行不良の管理

ある日突然に  
職務遂行不良  
を理由に解雇  
を告げること  
はできない

人事部も  
基盤が整って  
いなければ、  
対応できない

警告を発する  
こと、改善の  
機会を与える  
ことが必須

試用期間中の従  
業員にも  
警告と改善機会  
の提供は必須



## 職務遂行不良— 警告に明記すべき事項

口頭での指導は可能だが、いずれは書面化が必要

職務遂行不良通知には以下を明記する

- 弱点の分野
- 欠点の具体的事例
- 今後の達成目標
- 改善のために与えられる具体的（かつ合理的）期限

職務遂行改善計画 (PIP) を検討

職務遂行不良を発見した際は、常に人事部に通報し、当該従業員の管理に人事部も関与してもらうよう要請

警告と改善機会提供の本アプローチは、試用期間中の従業員にも適用される

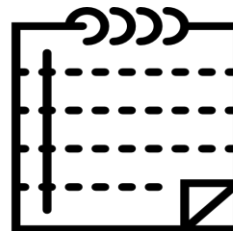
# 職務遂行不良 – 職務遂行管理において すべきこと・すべきでないこと Do's & Don'ts

## すべきDO

- 指導と警告
- 人事部に相談
- 従業員に改善の機会を与える
- 改善期間中の従業員の行動を監視
- 功績は正當に評価し過失は嚴重注意

## すべきでない Don't

- 事前警告なしに解雇
- 不合理な目標・KPI・期限を設定
- 職務遂行問題が深刻化するまで黙殺



## 余剰人員削減

余剰人員削減 – 必要人員を超過した余剰

### 留意点

- 最後に雇用した者から先に解雇(LIFO)原則
- 労使調和のための行動規範

### なぜ？

リストラ、事業売却など

### LIFO(後入れ先だし)とは？

- 勤続年数の少ない者が長い者よりも先に解雇
- 注：同一職務範囲でなければならない



## 余剰人員削減 – 裁判所が求めるもの

職位の廃止

当該職務の  
責務・責任の  
大幅な削減

純粋な余剰人  
員削減である

悪意や不純な  
動機によるも  
のでないこと

**判例. *Sivabalan Poobalasingam 対 Kuwait Finance House (Malaysia) Berhad*  
[2016] 1 ILR 542**

「本裁判所に提出された証拠は、明らかに会社がKFHAMと共に原告を交代させることだけを望んでおり「余剰人員（redundancy）」は原告を入れ替えるためにでっち上げられた単なる口実にすぎなかったことを示している。本裁判所は、会社がこのような形で原告を解雇したことは無責任な方法であり、会社およびKFHAMの双方に悪意（mala fide）があったことを明確に示していると判断する。」 – 会社に対する懲罰的損害賠償の命令



# 余剰人員削減 – 支払い

1955年雇用法および  
1980年雇用規則（解雇・  
一時解雇給付）に規定の  
最低限の基準を遵守

## 最低限の基準とは？

### 最低通知期間（雇用法に基づく – 全従業員に適用）

- 雇用期間2年未満の従業員 – 4週間
- 2年以上5年未満の従業員 – 6週間
- 5年以上の従業員 – 8週間

### 解雇手当（1980年規則）

- 雇用期間2年未満の従業員 – 勤続1年につき10日分の賃金
- 2年以上5年未満の勤続年数 – 勤続1年につき15日分の賃金
- 5年以上の勤続年数を有する従業員 – 勤続1年につき20日分の賃金

注：解雇手当の義務的支払いは、限定範囲の従業員（例 月収4,000リンギット以下、肉体労働(手作業)従事者・監督者など）にのみ適用される。ただし判例法上、従業員が削減された場合、雇用主はいかなる場合でも合理的な手当を支払わなければならないとされている。

# 余剰人員削減 - 支払い

## 雇用法（EA）の対象でない人は？

雇用法（EA）対象外者には、適用される法定最低基準はありません。

## 退職金を支払わなくてよいのですか？

いいえ。支払いは必要です。

## 法定最低額が非適用なのになぜ支払う必要があるのですか？

労働裁判所は過去に、従業員を削減しながら解雇手当を全くあるいはごくわずかしか支払わないことは不当労働行為であると判断しました。従業員を削減する際の妥当な基準は、勤続年数1年につき1か月分の給与です。

雇用法対象従業員には、最低限1980年規則に従う

雇用法対象外従業員であっても、一定の合理的な解雇手当を支払う必要あり

## 常に留意すべき点

- 契約条項が法定最低基準より有利な場合には、法律上、契約条項が優先適用される
- 労働組合との労働協約がある場合は、以下の点を確認
  - ✓ 削減実施前協議または通知に関する条項
  - ✓ 労働協約に定められた余剰人員削減手当

## 余剰人員削減 - 賃金の計算方法

平均実日給 (ATDW) = 解雇前12か  
月間の総収入 (基本給 + 残業代 + 固  
定手当を含む) / 365

解雇手当の計算 :

ATDW × 勤続年数 (勤続年数) × 支給  
対象日数 (年間10日/15日/20日)

賃金の計算を基  
本給のみに限定  
してはいけない  
ことに留意



## 余剰人員削減 – 支払い計算例

### 例

従業員A – 勤続10年、解雇前12ヶ月間の給与は月額RM2,000 + 残業代RM5,000 + 手当RM5,000

$$\begin{aligned} \text{ATDW} &= \text{RM } 34,000 \div 365 \\ &= \text{RM } 93.15 \end{aligned}$$

$$\text{解雇手当} = \text{RM } 93.15 \times 10 \times 20 = \text{RM } 18,630.00$$

もし計算が1年につき基本給のみの1ヶ月分に限定されていた場合には、 $\text{RM}2,000 \times 10 = \text{RM}20,000$ となる。これでは1980年規則に違反。

注：ハンドブック、契約書、労働協約に、より有利な条件がある場合、そちらに従ってください！

04

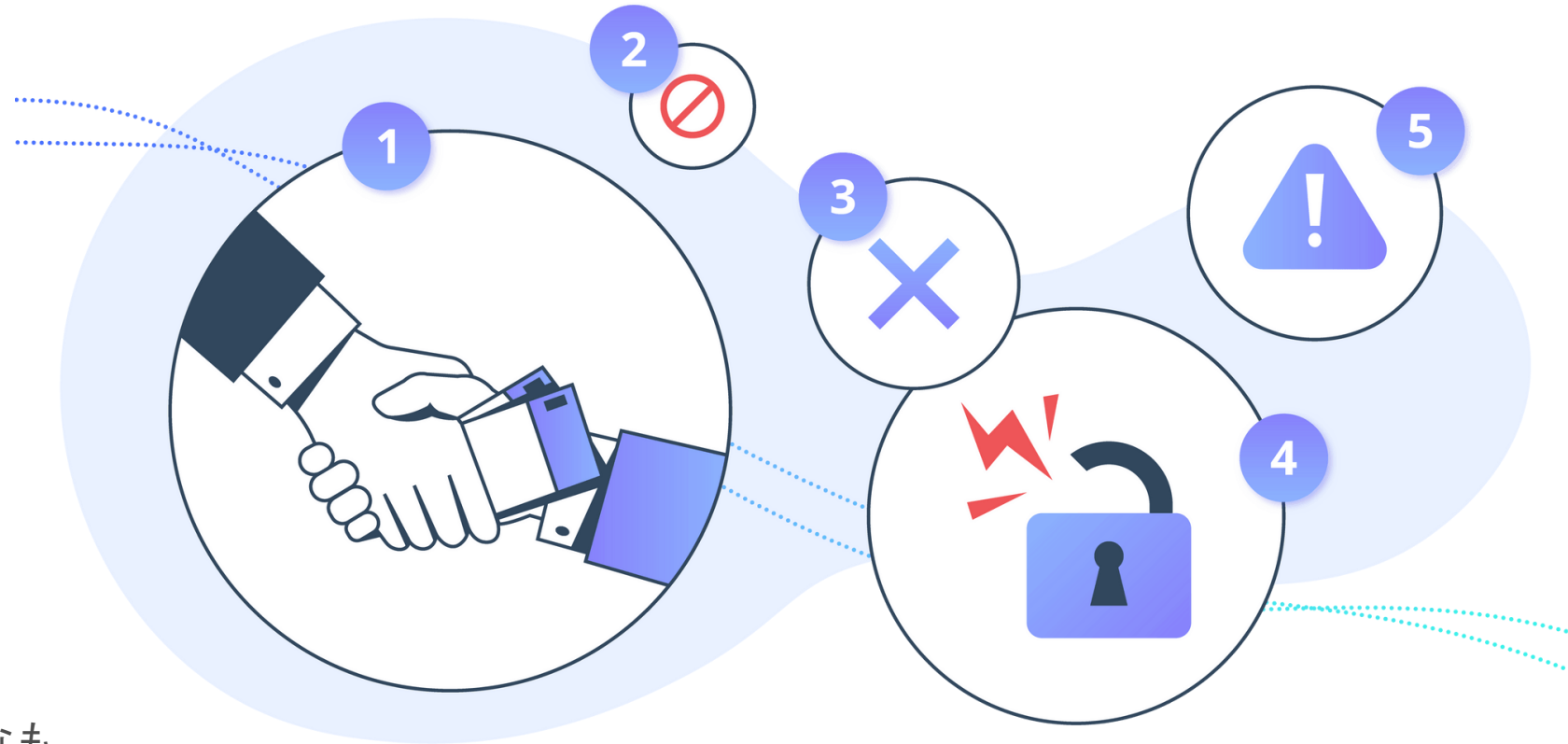
# 公正な手続きを確保するための 内部プロセス

# 雇用における不正行為

## 不正行為の特定 例

- ❑ 喧嘩
- ❑ 贈収賄、汚職
- ❑ 窃盗、横領
- ❑ 賭博
- ❑ セクシャルハラスメント
- ❑ 上司への不服従
- ❑ 利益相反
- ❑ 方針・手順違反

上記リストは例示であり、網羅的なものではありません！



# 雇用における不正行為 – 雇用条件の根拠

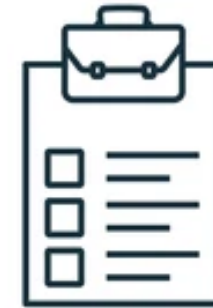
示された雇用条件



雇用契約書



従業員ハンドブック



雇用主の規則・方針

雇用関係における黙示の条件

- 忠実義務と誠実義務
- 雇用主への忠誠
- 双方の信頼と信用



# 申立内容を知り弁明する従業員の権利

## □労働関連法（IRA）第20条(1)に基づく権利

- 「労働者が、労働組合の組合員であるか否かを問わず、正当な理由なく雇用主により解雇されたと考える場合、当該労働者は、元職への復職を求める書面による申し立てを長官に対して行うことができる...」

## □生計維持及び在職期間保障に関する権利

## □雇用法第14条(1)に基づく適正な調査の法的要件

- 「雇用主は、従業員の明示的または暗示的な職務条件の履行と矛盾する不正行為を理由として、適正な審問を経た後、以下を行うことができる
  - a) 予告なしに当該従業員を解雇
  - b) 当該従業員を降格
  - c) その他の正当かつ適切と認める軽微な懲戒処分ただし、無給停職処分を科す場合、その期間は2週間を超えてはならない。」



# 適正な調査

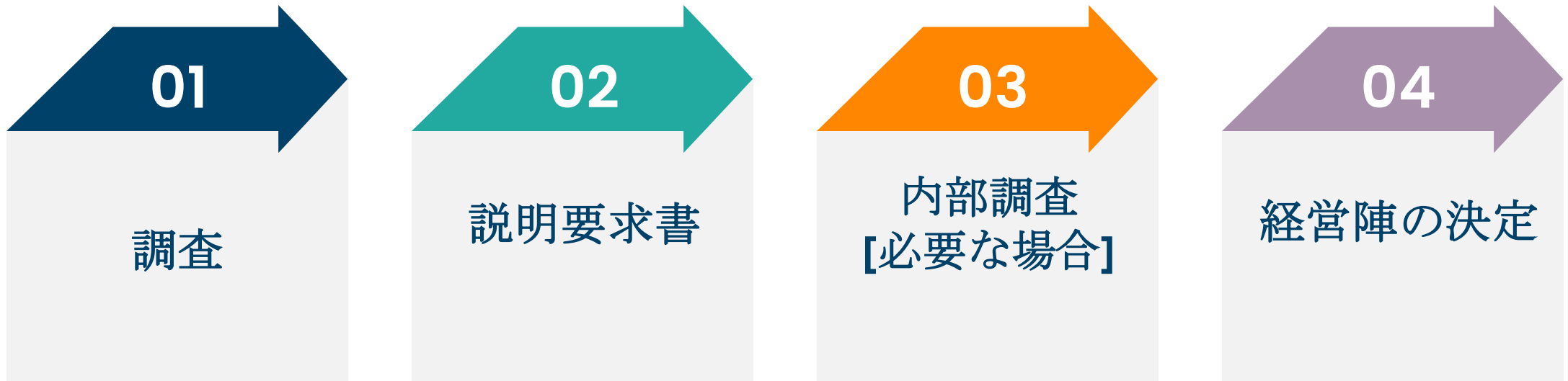
「適正な調査」という用語は定義されていないが、労働裁判所は明確に、不正行為を理由とする解雇手続きについては自然正義(公正な手続き)の原則に従わなければならないという規範を確立している。すなわち、**従業員は自らに対して申し立てられた理由を通知されなければならない**、またその申立てに弁明(反論)する機会を与えられなければならない。

*Ladan Sungai Tamu v National Union of Plantation Workers* [1991] 1 ILR 1

1955年雇用法では、雇用主は「適正な調査」を行った場合にのみ従業員を懲戒できると規定されている。同法は「適正な調査」の定義を示しておらず、雇用主が必ずしも正式な社内調査を行わなければならないことを意味するわけではない。**重要なのは、雇用主が公正に事案を調査することである**。場合によっては、該当する従業員と話し合うだけでも「適正な調査」とみなされることがある。

*Jeana Yeo See Nah 对 Virgos Oils & Fats Sdn Bhd* [2021] 1 ILR 516

## 不正行為の証明過程



# 1. 調査

- ✓ 事実認定の手続き
- ✓ 従業員に対する申立てを補強する証拠
- ✓ 無作為な情報収集や根拠ない探索(fishing expedition)であってはならない
- ✓ 遅延回避 – 包括的かつ過度にならない

**JUSTICE  
DELAYED  
IS  
JUSTICE  
DENIED**

**正義の遅延は正義の否定**

とはいえ、急いても  
正義はかなわない



# 調査中の従業員の停職

以下の事情による

申立ての内容と重大性

調査の妥協

全額支給?  
半額支給?

↳ 1955年雇用法第14条(2)  
➤ 2週間の半額支払い



# 証拠の照合



調査対象の規律問題により異なるが、

一般的には以下である

- 申し立てられている従業員(AE)を含む関係者への聴取
- 聴取内容を記録し、署名を得る（合理的な時間内に）
- 内容を記録する際には、記録担当者の氏名、供述者の氏名、マレーシア国家登録身分証明書番号(NRIC)または社員番号を明記し、任意の供述であることを確認する両者の署名を得る
- 可能な限り、被聴取者の理解する言語（例 マレー語または英語）で聴取  
（都市のホワイトカラー従業員は英語を広く使用し、地方やブルーカラー従業員はマレー語話者が主流）
- ファイルを新規作成し、全証拠を保存
- 記録した供述書と書証をまとめて保管

# 証拠の照合 事例

## セクシュアル・ハラスメント

- 申立人による報告と申立人へ聴き取り調査
- 入手可能な証人の裏付け供述
- 申し立てられた従業員（AE）への聞き取り調査
- スマホメッセージ、メール、防犯カメラの記録など
- 時期、場所、態様を特定

## 上司への不服従

- 例  
有効な指示に従うことを拒否したメールや実例
- 不服従行為、日時を文書化
- 1度だけかあるいは累積的な不服従行為か

## 利益相反

- 競合事業体の関与を確認
- 利益相反行為の内容
  - 例 機密情報を送る、競合体への連絡先の提供
- 業務妨害 – 職務を適切に遂行することを妨げる外部活動への参加
- つながりを確認するための企業調査を実施 – 今どきの従業員は賢いため必ずしも効果があるとは限らない！



# 証拠の照合 事例

## 過剰な欠勤

- 欠勤記録を照合。病欠日数、年次休暇日数、無断欠勤日数を確認。
- まず、人事部宛の写しを添えて、警告する。人事部に警告の状況を随時報告。
- 病欠が多すぎる場合、まずは従業員に独立した医療機関で健康診断を受けさせる
- 長期病休の適用が必要か検討
- 欠勤の弁明の有無を評価



## 会社方針違反

- 通常、他の不正行為（上司への不服従、不正行為など）と重複する場合あり
- どの方針、雇用条件に違反しているか？
- 当該不正行為が方針の範疇か否かを検討。一律には適用しないため。
- 事実にもとづいて、問題となっているポリシーに該当するか、そして実際にそのポリシーに違反しているかを確認
- 違反の重大性の程度？
- 人事部と連携し、その違反が正式な手続きに進めるほど重大か判断
- 違反行為すべてが解雇処分を正当化しない。違反の重大性や頻度によって判断

# 証拠の照合 事例

## 詐欺、横領、贈収賄

- 従業員の関与を明らかにする
- 事件のすべての関係者（ベンダー、銀行関係者、その他第三者）を特定
- 関係者への聴取を実施し、責任の所在を明確化するため、適切な方法で聴取内容を記録
- 証拠収集が困難な場合、専門家（特にコンピュータ犯罪関与の場合は法科学捜査官など）への依頼を検討
- 私立探偵の起用を検討



# さらなる留意点

## 個人所有のデバイスとクラウドサービス

- 通常は、従業員の同意がない限り、個人所有デバイス（例 携帯電話）や個人クラウドサービス（Gmailなど）にはアクセスできない
- 端末が会社所有で従業員の使用のために提供されている場合、通常、その端末へのアクセスやモニタリングの権利は認められる可能性がある。いずれにせよ、レビューやモニタリングの権利を保持するための堅固な利用規定を設けることが強く推奨される。
- 個人所有のデバイスやクラウドサービスについては、契約上の権利が必要である。例えば、従業員が承諾した通知などにより個人端末へのアクセスが許可される場合である。
- 雇用主が電話回線やアクセス料金を負担するが、端末代は負担しない場合でも、閲覧やモニタリングの権利が合理的であると主張できる可能性はある。ただし、これも従業員に拘束力のある書面のポリシーの一部として明記しておくことが強く推奨される。
- 適切なポリシーが整備されていても、従業員は端末やサービスへのアクセス提供を拒否できる。ただし、この拒否は何かを隠蔽しているという合理的な疑念を生じさせる可能性がある。

# 調査に関する注意事項

- 従業員に説明を求めするため、理由説明要求書を発行する
- 弁明要求 – 懲戒処分を行うべきでない理由
- 申立て内容を明記 – 詳細な記載が必須
- 回答までに合理的期間を与える
- 文書への管理されたアクセスを許可する
- 説明要求の利点
  - 公正な手続き – 従業員に説明の機会を与える
  - 従業員の立場を確認できる

## 2. 説明要求 – 弁明の機会を与える

- 従業員に説明を求めため、説明要求書を発出する
- 説明要求 – 懲戒処分を行うべきでない理由
- 申立て内容を明記 – 詳細な記載が必須
- 回答まで合理的期間を与える
- 文書への管理されたアクセスを許可する
- 説明要求の利点
  - 公正な手続き – 従業員に説明の機会を与える
  - 従業員の立場を確認できる

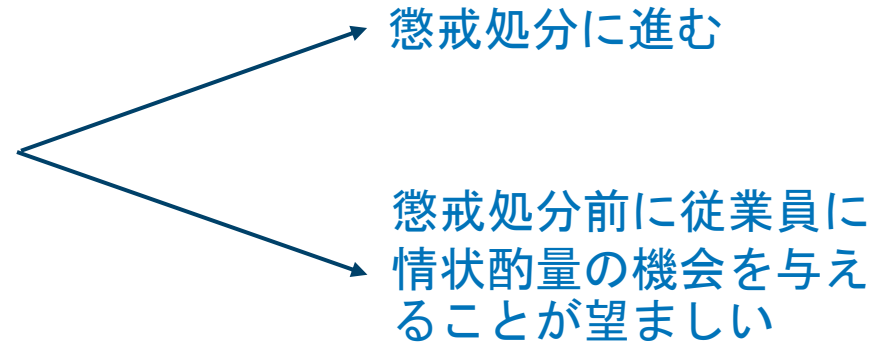
## 詳細の明示の重要性

「言うまでもなく、これらの告発は刑事または準刑事性を有するものである。刑事または準刑事告発においては、犯罪が行われたとされる日付、時間、場所を明示することが基本的要件である。**これらは、被告人が適切に弁護を準備するために告発書に記載されるべき重要な事項である。**日付、時間、場所の詳細を明記しなければ、被告人は弁護を適切に準備し、告発に答える上で不利な立場に置かれることになる。...したがって、このような告発は、すべての重要な事項が告発書に記載されるよう適切に作成されることが極めて重要である。」

高等裁判所が決定しその後控訴裁判所で支持された判例 ***Esso Production Malaysia Inc v Maimunah Ahmad & Anor* [2002] 3 CLJ 242**

不備のある告発	有効な告発
<p>あなたは小口現金箱から計RM500を取り出し私的に保管した。</p> <p>[注 いつ?どこで?何の違反?]</p>	<p>あなたは、2024年1月2日午後5時15分から6時00分の間に、ホテルの小口現金取扱手順第2.1条に違反し、一切の権限なく、あなたが管理する小口現金箱からRM500を引き出し、2009年1月4日に直属の上司から小口現金箱の不足額について質問を受けるまで当該RM500を小口現金箱に戻さなかった。</p>
<p>あなたは2024年1月2日、部下に対してセクハラ行為を行った。</p> <p>[注 どこで?誰に?何を?]</p>	<p>あなたは、2024年1月2日午後10時30分頃、人事部のあなたの部屋に部下ヴィスタナ・マリOTT氏を呼び出し、彼女の同意なくブラウス内に手を入れ、部下に対してセクハラ行為を行った。</p>
<p>あなたは、2024年1月2日、権限なく宿泊客の所有物を盗んだ。</p> <p>[注 何を?どこで?どのように?]</p>	<p>あなたは、2024年1月2日午後7時から11時のホテル勤務シフト中に、客室1234号室に無断で立ち入り、客室内で発見した真珠のイヤリング1組を、当直の警備員にその発見を報告せず、また遺失物係の「遺失物届」に記入することなく、私物として持ち去ったことで、ホテルの従業員行動規範第22条に違反した。</p>

## 説明要求の回答対応



### 3. 社内調査

- 調査通知書を発行
- 調査通知書には以下を含める
  - 申立ての全詳細
  - 申し立てられた従業員が弁明するまでの十分な期間
  - 調査の日時・場所
  - 自己弁護と証拠・証人を提出する権利
  - 正当な理由なく欠席した場合でも手続きを進める権利



## 申し立てられた従業員 ・ 代表者

- 申し立てられた従業員の出席は必須
- 労働組合代表者は出席が許可される場合あり – 弁護士は不可！

## 検察官・起訴担当官

- 雇用主の代理人
- 雇用主の主張を調査委員会に提示
- 事実関係に精通していなければならない
- 証人を尋問し、申し立てられた従業員を反対尋問する

## 証人

- 事件の関係者であること
- 個人で知っている範囲に限定
- 伝聞や噂話には踏み込まない

## 調査委員会委員長 および委員

- 調査対象者と同等または上位者
- 偏見なく独立しており、問題となる事実に関して事前知識を持たないこと
- 委員長は調査を主導し手続きを統制する
- 委員は事実を明らかにする役割を担う – 説明を求める質問は可能だが、いずれの当事者にも偏ってはならない
- 最終的に委員の役割は提示された事実に基づき申し立てられた従業員の有罪・無罪を判断すること

## 記録係

- 事実を知らない独立した人物
- 直接聴取中の発言を逐語的に記録
- 別の表現を記録してはならない

# 社内審問の実施 – 予備事項



## 従業員が出頭しない

- 委員長および委員会は続行の可否を決定
- 欠席の正当な理由？
  - ある場合-調査延期
  - ない場合-進行

## 従業員が出頭

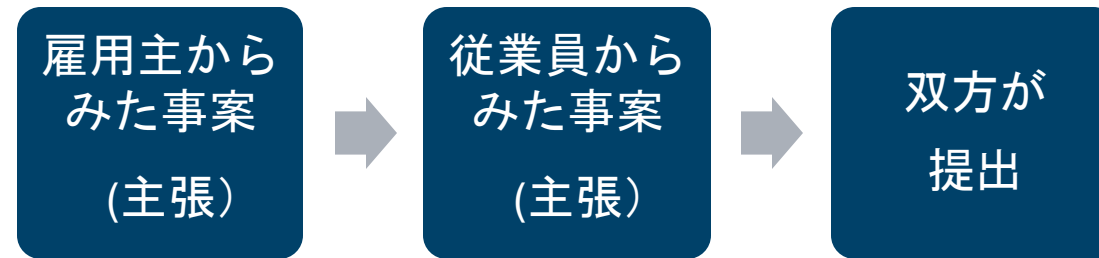
- 委員長が当事者らを紹介
- 調査進行の説明
- 委員長が告発内容を朗読
- 認否を記録—有罪
  - ・ 無罪

## 従業員が委員会メンバーに異議申立て

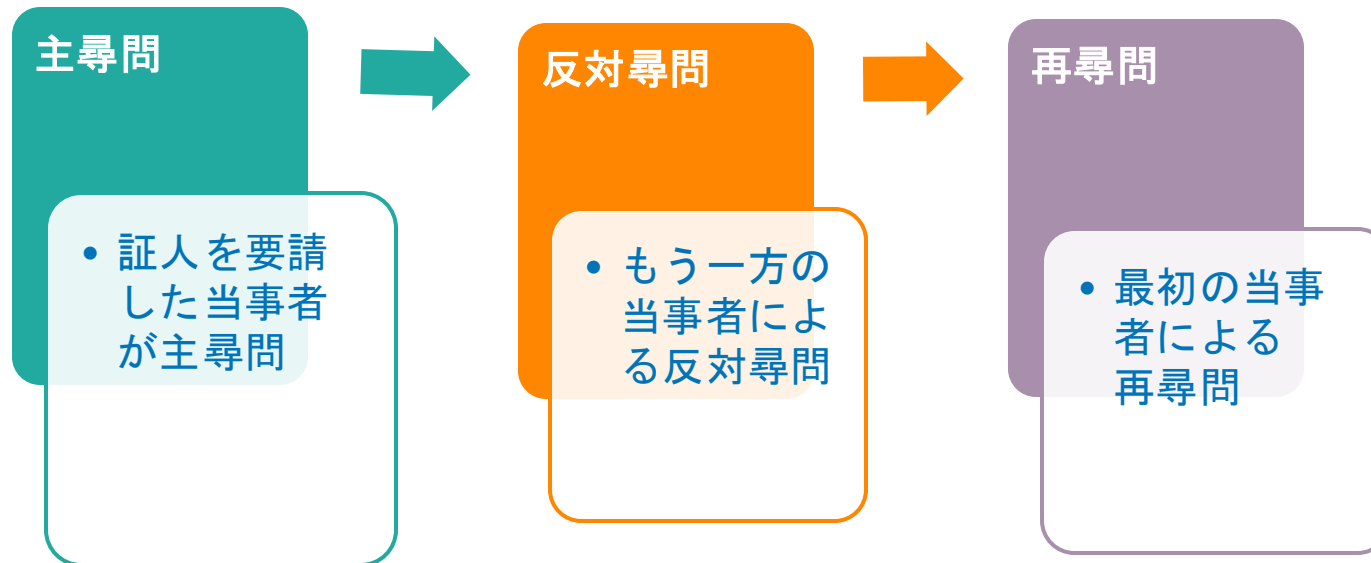
- 委員会は異議を記録
- 決定—正当か否か
- 偏見の疑いがある場合、休廷し、新たな委員を選任。疑いがない場合は進行。
- 決定内容を文書化

# 社内審問の実施 - 手続き進行中

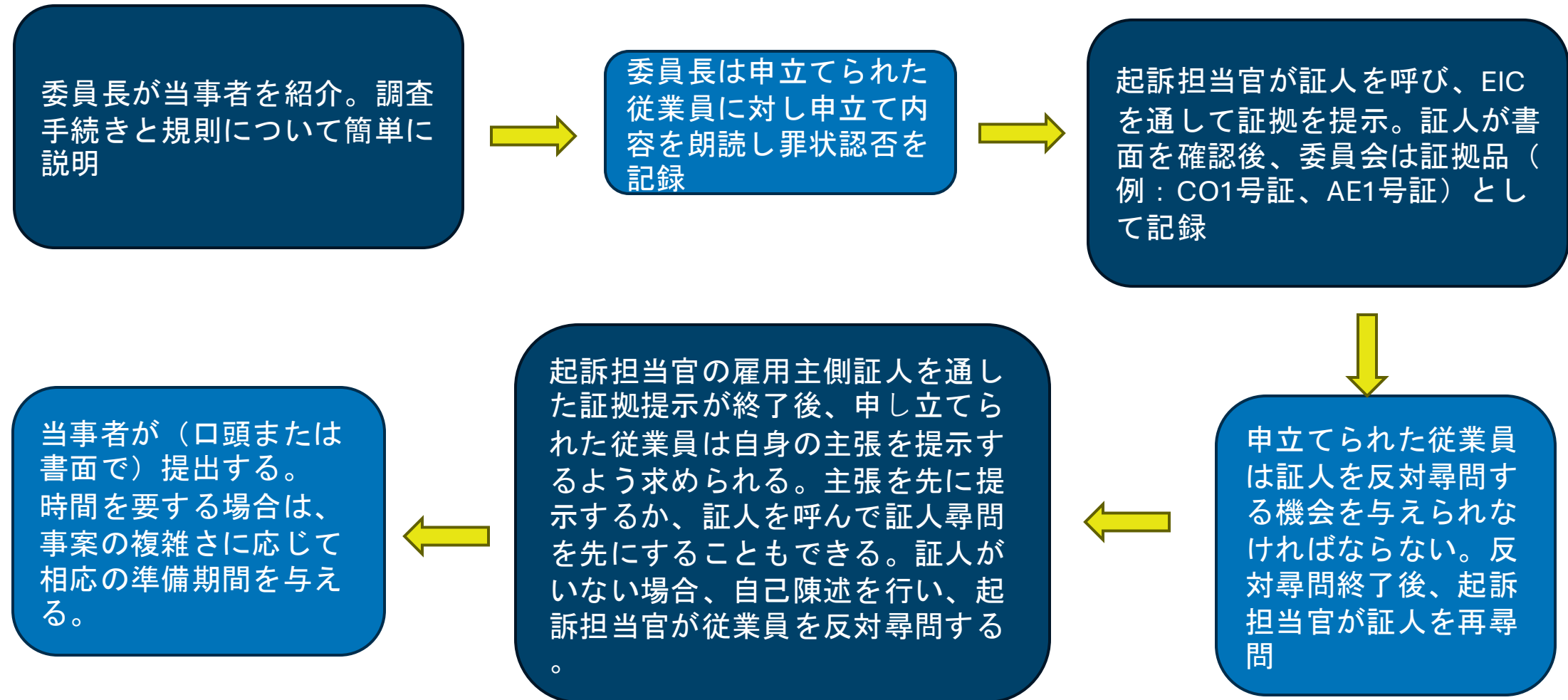
## 手続きの流れ



## 口頭証拠の提出



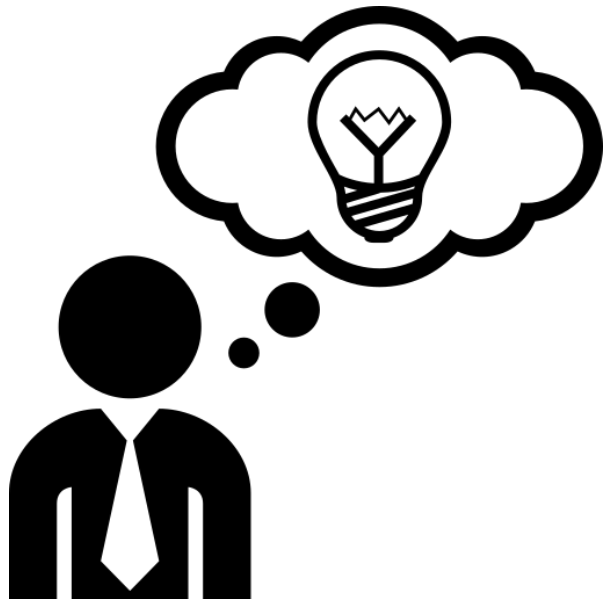
# 社内審問の実施 – 手続き進行中



# 社内審問の実施 – 認定事項

## 審議

- 審議には合理的な時間を要する
- 早急な行動を取らない
- すべての事実と証拠を分析・検討
- 各当事者が主張する事実が証拠によって証明され、裏付けられているかどうかを判断
- 合理的な結論にいたる



## 決定を下す

- 各委員は自身の役割の範囲を掌握
  - 有罪認定のみ？
  - 有罪認定＋刑罰の勧告？
  - 有罪認定＋刑罰の決定？
- 認定内容の文書化
- 告発内容が証明されたあるいはされなかったと考える理由を論理的に説明
- 認定内容を提出された証拠に関連付ける
- 全委員が認定内容に署名

WHAT'S  
NEXT?



## 4. 経営陣の決定

- 調査結果を経営陣に報告
- 経営陣に報告したらパネリストの役割は終了
- 経営陣は調査結果に基づき最終決定を下す
- 権限ある独立した担当（例 人事部）が、調査結果と処罰（処罰もある場合）を当該従業員に通知
- 社内調査に関与した者が処罰命令を伝達すべきではない
- 当該従業員の有罪が認定された場合、雇用主は従業員に対し、以下のいずれかの罰を課することができる
  - 口頭警告（軽微な不正行為に適した処罰でカウンセリングと併せて実施されるべき）
  - 書面警告
  - 降格
  - 無給停職（2週間以内）
  - 解雇



# 社内調査における不備の実例

不備ある告発。極めて重要。調査に不備を生じさせるだけでなく処罰行為全体を無効にする可能性あり！

*判例 Esso Production Malaysia Inc v Maimunah Ahmad & Anor*  
[2002] 3 CLJ 242

二重役割 – 例 委員が調査官を兼務

*判例 Metal Box Malaysia Bhd v. Metal Industry Employees' Union*  
[1982] 1 ILR 205

申し立てられた従業員に証人を聴取する機会、発言の機会が全く与えられない。あるいは調査中、限られた発言機会しか与えられない。

*判例 Gaya Film Berhad v Muniandy a/l Sinnayah* [1988] 2 ILR 55

調査委員が事案を事前に協議し事実に関する予備知識や偏見を有していた証拠

*判例 Mohamad Nasir Bin Che Tan & Anor v Syarikat Gula Perak Berhad Award No. 24/1982*

## 処罰手続きにおけるよくある間違い

- 早急 – 十分な証拠なしに結論を急ぐ
- 遅延 – 行為を一時的に容認した上ではるか後になってから行動を起こす
- 不備ある告発内容
- 証人の証言が不完全または不適切
- 無罪を証明する証拠、信頼性ある抗弁または情状酌量要因を考慮しない
- 社内ポリシーを考慮せず、告発が妥当か否かを検討しない
- 関連性のない証拠を考慮する



# その他 留意点

## 刑事手続

- 窃盗その他刑事事件に関する警察への通報が可能
- 起訴の可否は当局の裁量に委ねられており、雇用主の管理下にはない
- 社内懲戒手続きは、警察への通報・警察の対応からは独立して進められる
- 警察が対応しないことを、事が深刻ではないと当該従業員が悪用する可能性あり
- 時期は雇用主がコントロール不可

## 民事手続

- 損害賠償請求が可能
- 当該従業員の行為による損失を立証することが必須
- 通常、会社への明確な損失（横領、過失による金銭的損失など）が生じた場合に適用
- 日程は裁判所の予定に従うことになる

05

# 外部的な解決 雇用関連法と裁判制度

## 1967年労働関連法第20条

(1) 労働者が、労働組合の組合員であるか否かを問わず、正当な理由なく雇用主により解雇されたと考える場合、当該労働者は、元の仕事に復職させるよう書面による申立てを長官に対して行うことができる。当該申立ては、当該労働者が解雇された職場に最も近い長官事務所に提出することができる。

(1A) 長官は、解雇から六十日以内に提出された場合に限り、第(1)項に基づく申立てを受理するものとする。

ただし、労働者が予告をもって解雇された場合、当該予告期間中いつでも申立てを提出することができるが、予告期間満了後60日を超えてはならない。

(2) 申立てを受領した長官は、迅速な解決を図るため、必要または適当と認める措置を講じなければならない。

(3) 長官が、申立てが第(2)項に基づき解決される見込みがないと認めた場合、長官は当該申立てを裁定のため裁判所に付託するものとする。」

# 不当解雇の手続き

IRDへ  
申立て

- 従業員は雇用終了日から60日以内にIRA第20条に基づく請求を提出可能

調停会  
議

- 非公式であり裁判ではない – 友好的な解決に焦点
- 申立人は本人のみでも労働組合役員による代理も可能
- 典型的な手続き
  - 当事者がそれぞれの主張を提示
  - IRDオフィサーが当事者と個別に面談する場合あり
  - 担当官は裁判のメリット・デメリットを説明
  - 和解条件と提案を検討
- 結果
  - 和解成立 → 合意覚書に署名 = 事件終了
  - 和解不成立 → 事件を労働裁判所に付託

労働  
裁判所

- 調停不成立の場合の正式な裁定
- 雇用主は解雇が正当な理由または弁解事由に基づくことを立証
- 申立人が勝訴した場合の裁判所命令の例
  - 元の職位への復職またはそれに代わる補償
  - 過去24か月分の最終給与に相当する未払い賃金

06

# 結論

## 結論

- マレーシアでは雇用は簡単 – 雇用契約書を発行し署名するのみ
- マレーシアでは解雇はそう簡単でない – 解雇できない訳ではないが、手続きを遵守し正当かつ立証可能な理由が必要
- 1955年雇用法の改正に伴い、雇用主はコンプライアンス義務をより意識する必要あり
- 最低基準は関連する適用範囲において一律に遵守されなければならない
- 法令違反や正当な理由のない自由解雇は高額なコストを招く可能性あり
- そのため、常に公平性を実践、義務を認識、情報に基づいた判断をして、コンプライアンスを遵守！



ご質問があればどうぞ



## 発表者



# ヨン・ホン・チェオン

パートナー 人的資本サービス

## Zaid Ibrahim & Co.

Level 19 Menara Milenium  
Pusat Bandar Damansara  
50490 Kuala Lumpur Malaysia

メール [honcheongyong@ziclegal.com](mailto:honcheongyong@ziclegal.com)

電話: +603 2087 9963

# Zaidbrahim&co

---

[www.ziclegal.com](http://www.ziclegal.com)