

SACHA MARIA ALOYOUS ALFRED

労使関係コンサルタント

- MEFの会員に対し、雇用関連事項全般に関するコンサルティングおよび助言支援を行う。
- 労働組合との労働協約交渉において会員を支援し、および／または代理を務める。
- 労使関係局での調停手続きや労働裁判所・労働法院での審問で会員を代表する。
- 労使関係や労働法に関する研修コースを実施する。
- 月例地域ミーティングを開催する。



PERSEKUTUAN MAJIKAN-MAJIKAN MALAYSIA
MALAYSIAN EMPLOYERS FEDERATION

MEFについて

- 国際労働機関（ILO）の管轄下
- 従業員約56名を擁するマレーシアの登録団体

- 全国的、地域的、国際的に認知されたマレーシアの民間セクター雇用者の中央組織
- 雇用者の権利と利益を促進・保護する。
- 共通関心事項について会員間で協議・議論する場を提供する。
- 助言、研究、情報公開、研修、およびその他の活動を通じて、人事・労使関係の慣行を採用する。



COVID-19

マレーシアにおける
パンデミックの
経緯

活動制限令 (MCO)

- 2020年3月18日～31日
- 2020年5月3日まで延長

2020年5月4日～2020年6月9日

条件付き 活動制限令 (CMCO)

回復のための 活動制限令 (RMCO)

2020年6月10日～2021年3月31日

- 2021年6月1日から28日まで
全面ロックダウン
- その後、ロックダウンはなし

現在

エッセンシャル・サービス

MCO

01

水

02

電気

03

エネルギー

04

通信

05

石油、ガス、燃料

06

放送

07

金融

08

銀行取引

09

医療

10

薬局

11

警備

12

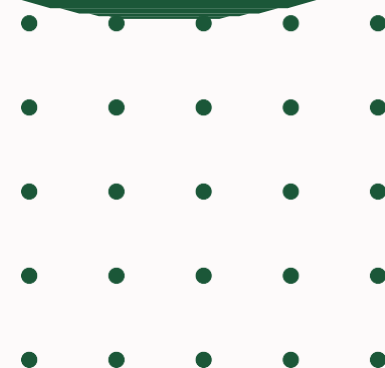
防衛

13

食糧供給

14

食品小売



その影響

MCO

- 教育など他の分野は完全に停止されるか、リモートで行われた。
- 製造業など、リモートが不可能な業界において大規模な混乱が生じた。
- 逆に、ゴム手袋のようなヘルスケア用品のメーカーは売上を大幅に伸ばし、想定外の収益増となった。

CMCO

- 標準的な作業手順が確立され、従業員が安全に通常通りの業務を段階的に再開できるようになった。
- ケーススタディ：この期間中も旅行制限が維持されていたため、運輸業は大きな影響を受け続けた。
- 運輸業はマレーシアの収益の大部分を占めているため、マレーシアの経済回復の兆しはすぐには見られなかった。

その影響

RMCO

- 労働力は振り出しに戻ったかのようになり、経済活動を鈍らせた。そのため政府はこれ以上ロックダウンを実施しないことを決定した。
- ロックダウンの実施は流行曲線を平坦化することには成功したが、不況を招き、主に若者、移民、女性、中・低スキルの労働者に影響を与えた。
- 失業率は2019年の3.3%から2020年には4.5%へと大幅に上昇
- 2019年7月から2020年9月までに71,250人が解雇された。
- パンデミック前には月平均1,510人が解雇されたが、この数はパンデミック発生時から増加し、2020年6月には19,352人とピークに達した。
- 2020年第2四半期には、非標準労働者（自営業、非正規労働者、ギグ・ワーカー）は約25万2,000人に減少した。その他の影響を受ける労働者グループには、中小企業の経営者や家内労働者が含まれた。

リモート／ハイブリッド・ワーク

- マレーシアの雇用主は、求人広告に完全リモート、ハイブリッド、またはオンサイトかを明記するようになった。
- そのような要件が明記されていない場合、求職者は応募前に問い合わせるようになっており、このようなことはパンデミック以前にはなかった。
- また、ハイブリッド・ワークやリモート・ワーク制度に対応するため、現地の法律も改正された。
- ケーススタディ：パンデミック以前、法律事務所は、恒久的な事業住所で活動することが義務付けられた。しかし、法律が改正され、一時的な事業住所、つまりコワーキング・スペースでの営業が認められるようになった。これにより、法律事務所の従業員は、より柔軟に勤務場所を選べるようになった。
- マレーシアの労働人口は首都に集中しており、交通量が多いことで激しい渋滞が発生する。
- 毎日の通勤に1～2時間かける従業員も少なくない。
- リモート・ワークやハイブリッド・ワークが従業員にとって魅力的な理由は多数あるが、その一つが通勤に費やす時間を大幅に削減できることである。その浮いた時間を個人的な余暇や休息の時間としてより有効に使うことができる

1955年雇用法

リモート／ハイブリッド・ワークに関する新たな改正

柔軟な勤務形態

60p.(1) 第12編または勤務契約に記載された事項に従い、被雇用者は雇用者に対し、雇用に関する労働時間、労働日、または労働場所を変更する柔軟な勤務形態を申請することができる。

(2) 労働協約がある場合、被雇用者が第(1)項に基づき行う申請は、労働協約の諸条件に合致していなければならない。柔軟な勤務形態の申請

60q.(1) 被雇用者は、第60p条に基づく柔軟な勤務形態の申請を、局長が定める様式および方法で、書面にて申請しなければならない。

(2) 第(1)項に基づく申請があった場合、雇用者は、当該申請を受理した日から60日以内に、当該申請を承認または拒否しなければならない。

(3) 雇用者は、第(1)項の申請に対する雇用者の承認または拒否を被雇用者に書面で通知し、拒否の場合はその理由を記載しなければならない。