

ミャンマー労務ガイドブック

2015年10月

独立行政法人 日本貿易振興機構
ヤンゴン事務所

本ガイドブックは、日本貿易振興機構（ジェトロ）ヤンゴン・センターが現地法律事務所 SAGA国際法律事務所に作成委託し、2015年9月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロの判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありませんこと予めお断りします。

本ガイドブックの著作権はSAGA国際法律事務所（SAGA ASIA Consulting Co., Ltd.）が有し、ジェトロはジェトロの事業目的のために利用する許諾を得ております。

目次

第一部 主要な労働関連法規に関する概要・運用について	1
第1. はじめて	1
第2. 労働法の概要	1
第3. 労働者災害補償法	2
第4. 賃金支払法	3
第5. 雇用統計法	3
第6. 工場法	3
第7. 店舗及び商業施設法	5
第8. 休暇及び休日法	7
第9. 油田（労働及び福利厚生）法	8
第10. 海外雇用に関する法律	9
第11. 労働組織法	10
第12. 労働紛争解決法	13
第13. 社会保障法	17
第14. 最低賃金法	21
第15. 雇用及び技術向上法	23
第16. 外国投資法に基づく労働関連規制	24
第17. 経済特区法に基づく労働関連規制	25
第二部 事例に基づいた解説（Q&A形式）	27
第三部 参考資料	43

第一部 主要な労働関連法規に関する概要・運用について

第1. はじめに

ミャンマーはアジア最後のフロンティアとして注目を浴びており、その理由の1つがミャンマー人の識字率の高さ、人件費の安さ等の魅力的な労働市場に存する。具体的には、識字率は89.5%（男性92.6%、女性86.9%）¹であり、人件費は東南アジアにおいて低いレベルにある²。また、労働人口は約3,300万人であり³、増加が見込まれている。しかし、当然ながらミャンマーにも労働法は存在し、未だに古い法律が多いものの、いずれの法律も効力を有しており、労働法を遵守した上で労働者と向き合い、労使関係を円滑にする仕組みを考える必要がある。近時、急速にミャンマーの労働法は整備されつつあり、2011年以降のわずかな期間で5つもの重要な労働法が改正されている。

そこで、本ガイドブックにおいては、日系企業のミャンマー進出及びミャンマーでの事業運営の成功のみならず、ミャンマーにおける労働者の地位改善に寄与し、労使双方の利益に寄与することを目的として、ミャンマーの労働法について、最新かつ正確な内容の提供及び実務上の慣習に関する情報提供を行う。なお、2011年以前に成立した法律については改正作業が進められているため、2011年以降に成立した法律について特に詳細に解説する。

第2. 労働法の概要

日本と同様、ミャンマーにおいても労働関連法を全て纏めた労働法という1つの法典が存在するわけではなく、労働に関する法律は多数制定されている。そのうち、従業員の基本的な権利と義務に関する法律（The Law Prescribing the Fundamental Rights and Duties of People's Workers, 1964）が、日本の労働基準法のように労働者の権利義務に関して基本となる法律であったが、2011年12月に廃止された。現在、それに代わる新たな

¹ Department of Population, Ministry of Immigration & Population, The Republic of the Union of Myanmar (2015) 「The 2014 Myanmar Population and Housing Census, Data sheet」

² ジェトロ 「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査（2014年度調査）」

³ Department of Population, Ministry of Immigration & Population, The Republic of the Union of Myanmar (2015) 「The 2014 Myanmar Population and Housing Census, Data sheet」

基本法は制定されていない。

したがって、現状としては、図に列挙した 14 の個別法がそれぞれ、労働者の権利義務、労働組織等の個別事項を規定している。具体的には、工場で働く労働者の労働時間については工場法により規定されており、店舗で働く労働者の労働時間については店舗及び商業施設法により規定される等、規制内容を確認する際、どの法律を確認すれば良いかにつき直ぐには判らず、複雑な法制度となっている。

なお、表 1 に列挙されている法律に加え、外国投資法（The Foreign Investment Law, 2012）に基づき設立された会社に対してのみ課せられる規制、経済特区法（The Special Economic Zone Law, 2014）に基づき経済特区に設立された会社に対してのみ課せられる規制が存在する。

表 1

	法律名
1	労働者災害補償法（The Workmen's Compensation Act, 1923）
2	賃金支払法（The Payment of Wages Act, 1936）
3	雇用統計法（The Employment Statistics Act, 1948）
4	工場法（The Factories Act, 1951）
5	店舗及び商業施設法（The Shops and Establishments Act, 1951）
6	休暇及び休日法（The Leave and Holidays Act, 1951）
7	油田（労働及び福利厚生）法（The Oilfields（Labour and Welfare） Act, 1951）
8	雇用制限法（The Employment Restriction Act, 1959） ⁴
9	海外雇用に関する法（The Law relating to Overseas Employment, 1999）
10	労働組織法（The Labour Organization Law, 2011）
11	労働紛争解決法（The Settlement of Labour Dispute Law, 2012）
12	社会保障法（The Social Security Law, 2012）
13	最低賃金法（The Minimum Wages Law, 2013）
14	雇用及び技術向上法（The Employment and Skill Development Law, 2013）

第 3. 労働者災害補償法

本法は、労働者が就業中に負傷した場合は、使用者が補償しなければならない旨規定している。具体的には、①死亡した場合、②全面的身体障害になった場合、③永久的部分的身体障害になった場合、④一時的身体障害になった場合、⑤他者の介助が常時必要になった場合、の各補償について規定している。但し、例外として、負傷の原因が次のような事由に起因する場合には補償義務を負わない。すなわち、(a)負傷時に飲酒、薬物使用により精神喪失状態にあった場合、(b)安全管理の観点から明示的に与えられた業務命令や規則に対し負傷者が故意に従わなかった場合、(c)安全管理のために設けられたことが明らかな予防手段を負傷者が故意に取り除いたり、無視した場合である。なお、労働者が特定の業種

⁴雇用制限法については法文を入手できなかったため、本ガイドブックにおいては解説を省略する。

において、少なくとも 6 か月以上継続的に雇用され、その職業に固有の職業病に罹患した場合は、雇用者がその反証を提示できない限り、当該疾患も就業上の負傷の場合と同様の取扱いとなる⁵。

社会保障法と労働者災害補償法との関係について、社会保障法に基づく労災保険に加入している労働者は社会保障法のみ適用され、労働者災害補償法は適用されない。

なお、本法に基づく労災補償は実務上十分に機能しておらず、労働者に対する補償制度として不十分な現状に鑑み、会社独自の労災補償に関する規定を整備している会社も存する。

第 4. 賃金支払法

本法は、労働者に対する賃金支払遅延と不法な控除の防止を目的としている。同法により、賃金の支払日を固定すること、賃金の支払は現金とすること、賃金から使用者が控除可能な費目が定められている⁶。

第 5. 雇用統計法

本法に基づき、当局は、特定の業種又は全ての業種の使用に対し、以下の項目に関する統計を提出するよう求めることができる。

①一般家庭で消費する各種財の価格、②欠勤、③生活水準、④債務状況、⑤家賃、⑥賃金、⑦積立金 (Provident Fund)、⑧諸手当等 (Fringe benefits)、⑨就業時間、⑩失業、⑪労使紛争、⑫疾病、⑬従業員数とカテゴリー、⑭休暇、⑮生産性の各項目である⁷。

第 6. 工場法

1. 概要

工場法は、工場における各種設備等の設置義務、工場における労働者の労働条件等を規定している。

2. 定義

工場法における「工場」とは、①過去 12 か月以内又は現在 10 人以上人が働いており、かつ、動力を用いた製造工程が稼動している区域を含む建物、又は、②過去 12 か月以内又は現在 20 人以上人が働いており、かつ、動力を用いない製造工程が稼動している区域を含む建物を意味する (工場法 2 条)。

⁵ ヤンゴン日本人商工会議所、ジェトロ・ヤンゴン事務所『ミャンマービジネスガイドブック (2013-2014)』118 頁 (2014 年)

⁶ ヤンゴン日本人商工会議所、ジェトロ・ヤンゴン事務所『ミャンマービジネスガイドブック (2013-2014)』117 頁 (2014 年)

⁷ ヤンゴン日本人商工会議所、ジェトロ・ヤンゴン事務所『ミャンマービジネスガイドブック (2013-2014)』116 頁 (2014 年)

「労働者」とは、賃金の有無に拘らず、製造工程において、製造工程に用いられる機械若しくは建物の清掃において、又は、製造工程若しくは製造工程の対象となるものに付随若しくは関連する業務において、雇用される者を意味する。但し、製造工程が稼動していない部屋又は場所において事務員としてのみ雇用されている者は除かれる。

3. 適用範囲

工場法の適用範囲は、工場の労働者のみならず、以下に関連する労働者に対しても適用される。

- ①100人以上が働いている倉庫又は貯蔵所。
- ②動力が使用されている港、波止場、埠頭、又は関連して使用されている倉庫。
- ③港、波止場若しくは埠頭における、荷物の積み降ろし又は給油作業。
- ④自動車の修理又は塗装のための作業場、プレス工場、石油工場。

4. 安全配慮及び環境整備義務

工場における労働者の公衆衛生に関し、工場は次の義務を負う。すなわち、公衆衛生の維持及び悪臭の除去（工場法 13 条 1 項）、廃棄物及び排出物の処理（第 14 条 1 項）、換気及び適温の維持（工場法 15 条 1 項）、ゴミ及び煙霧の除去（工場法 16 条 1 項）、加湿の基準及び方法の遵守（工場法 17 条 1 項）、過密労働の防止（工場法 18 条 1 項）、十分な照明の確保（工場法 19 条 1 項）、適切な飲料水の供給（工場法 20 条 1 項）、十分な便所の設置（工場法 21 条 1 項）義務である。

工場における労働者の安全に関し、工場は次の義務を負う。すなわち、発電機等の周囲のフェンス設置（工場法 23 条）、発電機等を取扱う又は付近の労働者に関する基準の遵守（工場法 24 条）、18 歳未満の労働者が危険な機械を取扱う際の基準の遵守（工場法 25 条）、床、通路及び階段等の安全の確保（工場法 34 条）、工場の穴、排水等の蓋の設置又は周囲のフェンス設置（工場法 35 条）、過重運搬及び積荷等の禁止（工場法 36 条）、目の保護（工場法 37 条）、発火性物質、気体の爆発防止（工場法 39 条）、火災発生防止（工場法 40 条）義務等である。

工場における福利として、女性と男性を分けた上で、十分かつ清潔なシャワーの設置（工場法 44 条）、十分な椅子の設置（工場法 46 条）、応急処置箱又は棚の設置及び労働時間中の容易な利用の確保（工場法 47 条）、十分な休憩室及び給水器を設置したランチ部屋の設置（工場法 49 条）等の義務を負う。

5. 労働時間及び時間外労働

工場における 18 歳以上の労働者の労働時間は、原則として 1 週間で 44 時間以内、1 日で 8 時間以内である（工場法 59 条及び 62 条）。但し、技術的理由により労働を継続しなければならない場合、週 48 時間まで認められる（工場法 59 条）。かかる所定労働

時間を超える場合、原則として通常の 2 倍の賃金を支払わなければならない（工場法 73 条）。

工場における 18 歳以上の労働者の労働時間は、休憩抜きで 5 時間を超えてはならず、5 時間を超える前に 30 分以上の休憩を付与しなければならない（工場法 63 条）。労働者の労働時間及び休憩時間の合計時間は、原則として 10 時間を超えてはならない（工場法 64 条）。

6. 休日

工場は日曜日が法定休日とされており、日曜日の前後 3 日以内に代休が付与されない限り労働者は日曜に労働する義務を負わない（工場法 60 条）。工場法 60 条に基づき代休が付与されない場合においても、休日出勤した月又は当月の翌々月までの間に代休を付与しなければならない（工場法 61 条）。

第 7. 店舗及び商業施設法

1. 概要

店舗及び商業施設法は店舗及び商業施設法における労働時間、営業時間等について規定している。

2. 定義

本法における「店舗」とは、現金若しくは信用取引で商品若しくは品物の卸売業若しくは小売業のために全体若しくはその一部が利用されている営業所、理容室若しくは美容室の目的で利用されている営業所、又は大統領が通知で店舗に該当すると定めた営業所を意味する。但し、商業施設、公共娯楽施設、工場及び産業施設は除かれる（店舗及び商業施設法 2 条 (a)）。

「商業施設」とは、広告業、問屋業、運送業、代理業の事業が営まれている施設、工場、産業的若しくは商業的事業の事務部門、保険会社、株式会社、銀行若しくは仲介業者、又は大統領が通知で商業施設に該当すると定めた施設若しくはその種類を意味する。但し、店舗及び公共娯楽施設は除かれる（同条 (b)）。

「公共娯楽施設」とは、映画館、劇場又は大統領が通知で公共娯楽施設に該当すると定めた施設若しくは同種のことを意味する。但し、店舗、商業施設、工場及び産業施設は除かれる（同条 (c)）。

「産業施設」とは、鉱山又は油田及び大統領が通知で産業施設に該当すると定めた施設若しくは同種のことを意味する。但し、店舗、商業施設、公共娯楽施設及び工場は除かれる。

「工場」とは、工場法において定義される工場を意味する。

3 適用対象者

店舗、商業施設又は公共娯楽施設と関連して雇用されている労働者及び産業施設又は工場において事務員、会計等として雇用されている労働者に対して店舗及び商業施設法が適用される。他方、運送業、屋台、マネージャーは適用対象外である（店舗及び商業施設法 5 条 1 項）。

4 営業日及び営業時間

店舗及び商業施設は少なくとも毎週 1 日完全に閉店しなければならない、閉店日は労働者の休日とし、賃金から控除してはならない（店舗及び商業施設法 6 条 1 項）。但し、飲食店、生鮮店、ホテル、薬局等は例外として毎日の営業も認められる（店舗及び商業施設法 5 条 3 項、4 項）。但し、この場合も毎週少なくとも 1 日は休日を付与しなければならない（店舗及び商業施設法 6 条 2 項）。

営業時間について、店舗及び商業施設は原則として午後 9 時から午前 5 時まで閉店しなければならない、サービスの提供中である場合には、午後 9 時半までサービスを提供できる。但し、飲食店は原則として午前 1 時まで営業可能である（店舗及び商業施設法 7 条 1 項）。

5 労働時間

店舗、商業施設又は公共娯楽施設における労働者は、1 日 8 時間以上、かつ、1 週間 48 時間以上働くことは原則として許されない。しかし、棚卸、計算書の作成、決算、その他所定の事業上の活動が生じた日又は週、その他所定の期間においては、1 日 8 時間以上、又は、1 週間 48 時間以上働くことを要求することが認められる。但し、時間外労働が年間で 60 時間を超えることは認められない（店舗及び商業施設法 7 条 2 項）⁸。

時間外労働手当は平均賃金の 2 倍を支払わなければならない（店舗及び商業施設法 10 条）。

夜間労働に関して、管理人又は警備員を除き、店舗又は商業施設の労働者は、午後 9 時 30 分以降働くことは原則として認められない⁹。しかし、所定の銀行に勤務する者については、許容される時間外労働時間の範囲内において、深夜 12 時まで働くことを要求することが認められている（店舗及び商業施設法 7 条 3 項）。

休憩時間に関して、店舗、商業施設又は公共娯楽施設における労働者が、1 日に 5 時間以上働く場合には、少なくとも 30 分以上の休憩を与えなければならない（同条 4 項）。

⁸ 時間外労働時間について当事務所が 2015 年 7 月 1 日に労働・雇用・社会保障省に問い合わせたところ、会社と労働者が合意し、合意した時間外労働の上限を雇用契約書に記載することにより年間 60 時間を超えることが認められるとの回答を得た。

⁹ 夜間労働について当事務所が 2015 年 7 月 1 日に労働・雇用・社会保障省に問い合わせたところ、会社と労働者が合意し、労働時間について雇用契約書に記載することにより夜間労働が認められるとの回答を得た。

但し、管理人又は警備員については、休憩時間は不要とすることができる（店舗及び商業施設法 7 条 6 項）。店舗、商業施設又は公共娯楽施設における労働者の労働時間及び休憩時間の合計時間は、店舗又は商業施設においては 11 時間、公共娯楽施設においては 14 時間を超えてはならない。同法の趣旨は、休憩時間を長くすることにより労働者の拘束時間を不当に長期化することを防ぐ点にある。

6 賃金の支払

店舗、商業施設又は公共娯楽施設における労働者については、翌月の 7 日までに賃金を支払わなければならない（店舗及び商業施設法 9 条）。

第 8. 休暇及び休日法

1. 概要

本法は、1951 年に成立した古い法律であるが、2014 年 7 月 18 日に本法を一部改正する法律が成立した。本法は休暇及び休日について規定しており、本法の適用対象事業は、全ての事業である（休暇及び休日法 2 条 2 項）。対象労働者は、常勤労働者のみならず、臨時労働者、日雇労働者も含まれる。但し、家族従業者、共同経営者、料理人、清掃人、ベビーシッター、警備員は除かれる（同条 4 項）。

2. 休日

休日について、使用者は少なくとも週に 1 日は有給にて休みを認めなければならない（休暇及び休日法 3 条 4 項）。祝日について、政府の通知により規定された日を祝日とされる（同条 1 項）。毎年変動する祝日も存在し、在日本ミャンマー大使館やジェトロのホームページ等を参照して確認するのが望ましい¹⁰。なお、休日と祝日が重なった場合、振替休日を付与する義務はない。休日又は祝日に出勤させた場合、平均賃金の 2 倍及び通常的生活費手当を支払わなければならない（同条 2 項）。

3. 有給休暇

休暇について、有給休暇、臨時休暇、医療休暇、産休の 4 種類が規定されている。そのうち、有給休暇は目的にかかわらず年間 10 日間の有給での休暇取得が認められる。対象となる労働者は、12 ヶ月間以上勤務し、かつ、各月 20 日以上働いた労働者のみである（休暇及び休日法 4 条 1 項、2 項）。但し、途中で合計で 90 日間を超えない病気、事故、本法に基づく休暇の取得、適法なストライキ又はロックアウトにより欠勤した場合においても 12 か月以上勤務したものと看做される。

未取得の有給休暇の繰越について、使用者と労働者が合意した場合、3 年を超えない

¹⁰ ジェトロ（<http://www.jetro.go.jp/world/asia/mm/holiday/>）及び在日本ミャンマー大使館（<http://www.myanmar-embassy-tokyo.net/images/2014-holidays.jpg>）ホームページ参照

期間において認められる（同条 3 項）。また、労働者が有給休暇を全て取得する前に、退職、解雇、死亡した場合、残存有給休暇日数に対して当該事由発生日直前の 30 日間の平均日給により計算した額を使用者は労働者に対して支払わなければならない。当該支払いは、退職又は解雇の場合は 2 日以内に、死亡の場合には請求受領後できる限り早く支払わなければならない（同条 5 項）。

4. 臨時休暇

臨時休暇は冠婚葬祭等の緊急の私的用事のために年間 6 日間の有給での休暇取得が認められる。対象となる労働者について、勤続期間等の要件は課せられておらず、就労して間もない労働者に対しても認められる（休暇及び休日法 5 条 1 項）。

取得方法について、1 回当たりの取得期間は 3 日間が最長とされ、かつ、他の種類の休暇と合わせて取得することは認められない（同条 2 項）。

未取得の臨時休暇については翌年に繰越されない（同条 3 項）。

5. 医療休暇

医療休暇は病気の治療等のために年間 30 日間の有給での休暇取得が認められる。対象となる労働者は、6 か月以上勤続した労働者のみである。但し、最初の 3 日間は半額の支払となる。また、6 か月未満の労働者も無給での医療休暇取得は認められる（休暇及び休日法 6 条 1 項）。労働者は、週毎に給与の支払いを請求できる（同条 4 項）。

取得方法について、有給休暇と組合わせて連続して取得することも可能である（休暇及び休日法 7 条）。

未取得の医療休暇については翌年に繰越されない（休暇及び休日法 6 条 5 項）。

6. 産休

妊婦は産前 6 週間、産後 8 週間の有給での休暇取得が認められる。対象となる労働者について、勤続期間等の要件は課せられていない。

取得方法について、医療休暇と組合わせて連続して取得することも可能である（休暇及び休日法 7A 条）。

第 9. 油田（労働及び福利厚生）法

本法は工場法に似た性格を有するものであるが、油田施設において働く労働者にのみ適用される。油田施設で就労するものの保健、安全、福利厚生、就業時間、休日について規定しており、工場法の規定とほぼ同じである¹¹。

¹¹ ヤンゴン日本人商工会議所、ジェトロ・ヤンゴン事務所『ミャンマービジネスガイドブック（2013-2014）』117 頁（2014 年）

第10. 海外雇用に関する法律

1. 概要

海外雇用に関する法律は、海外での雇用を希望する者のサービスエージェントライセンス等について規定している法律である。

2. 定義

「海外雇用」とは、船員、海外の公務員又は政府機関によって任命された専門家の雇用を除く、一定期間の海外における雇用を意味する。当該用語は、国際連合機関及びその他の専門機関における雇用も含む（海外雇用に関する法律 2 条 (a)）。

「労働者」とは、海外雇用における労働者、海外雇用に参加するよう任命された労働者、実習生として任命された者を意味する（同条 (b)）。

「サービスエージェント」とは、個人又は組織が、所定の手数料を得た上で、海外における雇用を求める者のため、雇用を確保する活動を代理することを意味する（同条 (c)）。

3. 海外雇用に関する法律に基づき設置される機関

海外雇用に関する法律に基づき、中央委員会及び監督委員会が設置されている。中央委員会は監督委員会の上位機関であり、海外雇用に関する方針の策定、サービスエージェントライセンスの交付、取消等に関する指導等を行う（海外雇用に関する法律 6 条）。監督委員会は、中央委員会が策定した方針の実施、違法な海外雇用の防止、サービスエージェントライセンスの発行、取消等に関する事項の決定等を行う（海外雇用に関する法律 8 条）。

4. 労働者の権利及び義務

海外雇用希望者は、労働局が強制登録の対象とする海外雇用の種類については、海外雇用希望者として労働局に登録しなければならない。海外雇用希望者として登録した者が海外雇用を得た場合、労働者として労働局に登録しなければならない（海外雇用に関する法律 9 条）。強制登録の対象外の海外雇用であっても、海外雇用を得た場合、労働者として登録しなければならない（海外雇用に関する法律 10 条）。

出国前の労働者は、所定の健康診断書の取得及び登録証明書の取得が必要となる（海外雇用に関する法律 20 条）。海外雇用後は、労働者は、労働条件が通常と異なる場合、サービスエージェントに報告する義務を負い、就労を行わない場合、当該国のミャンマー大使館等に報告する義務を負う（海外雇用に関する法律 21 条）。また、所定の手数料を労働局又はサービスエージェントに支払わなければならない（海外雇用に関する法律 23 条）。

労働者は、海外の職場において被った損害について、サービスエージェントを通じて

損害賠償を請求する権利を有し、海外雇用に関する権利の損害について民事又は刑事裁判を起こす権利を有する（海外雇用に関する法律 24 条）。

5. サービスエージェントライセンス

サービスエージェント業務の実施を希望する場合、労働局が発行するサービスエージェントライセンス（以下「ライセンス」という。）を取得しなければならない（海外雇用に関する法律 13 条）。当該申請を労働局が審査し、ライセンスの交付の可否を決定する。但し、交付を拒否する場合には、監督委員会の承認を得なければならない。交付が認められた場合、所定のライセンス料を支払後、ライセンスが交付される（海外雇用に関する法律 14 条）。

ライセンス保有者は、ライセンスの条件遵守義務、労働者の権利が侵害された場合に海外雇用者と連絡を取り、労働者の権利を回復する義務、労働局への海外雇用に関する会計報告義務等を負う（海外雇用に関する法律 25 条）。ライセンスの条件違反、ライセンスの無断譲渡、労働者に対する業務の不履行等の事由が生じた場合、ライセンスが取消される場合がある（海外雇用に関する法律 15 条）。

第 1 1. 労働組織法

1. 概要

近時、ミャンマーにおいても工業団地に所在する工場等において賃金の増額等を求めるストライキが増加している。このようなストライキに関する法律として、労働組織法が存在する。現在の労働組織法は、労働組合法（The Trade Union Act, 1926 年）を改正する形で、2011 年 10 月 11 日に成立した。同法は、1962 年以降結成が禁止されていた労働組織の結成について、一定の条件を満たした場合には認め、ストライキ権についても認めている。

2. 定義

本法¹²における「労働者」とは、経済活動に従事する労働によって生活する者であり、日雇い労働者、臨時労働者、農業労働者、家事労働者、政府職員さらに見習いを含む。但し、軍隊勤務者、警察官、軍隊の管理下にある戦闘組織に従事する者は除かれる（労働組織法 1 条 (a)）。したがって、外国会社の従業員は本法における労働者に含まれることとなる。

他方、「使用者」とは、雇用契約上の同意によって 1 人以上の労働者を雇用する者であり、労働者を直接又は間接的に管理し、監督し、指揮命令し、賃金を支払う者を含む。

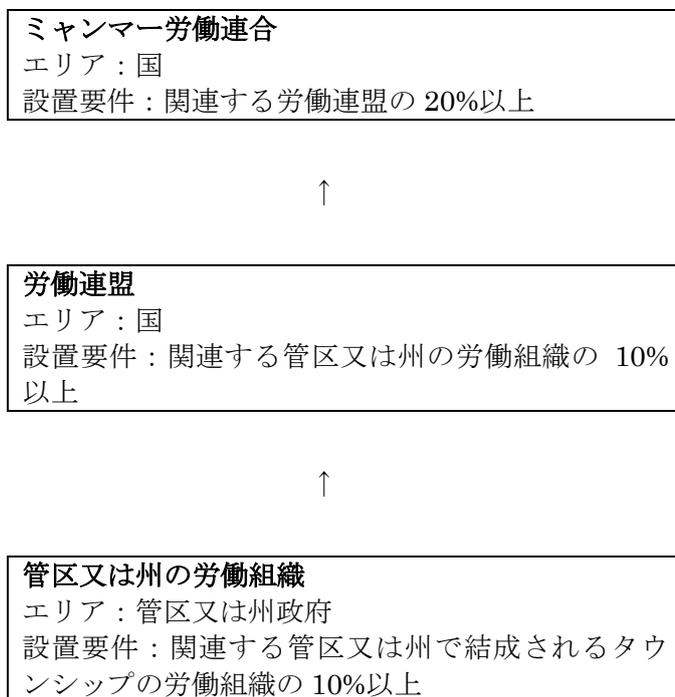
¹² 本法の各条文の日本語訳は「ミャンマー労働組合法制（1）～労働組織法の翻訳」アジア労働法研究会（香川孝三＝神尾真知子＝押見（斉藤）善久＝藤川久昭）季刊労働法 239 号（2012 年冬季）を参照している。

これは使用者を合法的に代理する者も含む（同条（b））。

3. 労働組織の結成

労働組織に関して、複数の階層の労働組織が予定されており、単位労働組織、タウンシップの労働組織、地域又は州の労働組織、労働連盟、ミャンマー労働連合が存在する（労働組織法 2 条（h）、図 1 参照。）。基本となる単位労働組織の組成については、30 人以上の労働者によって結成する必要があり、かつ、関連する事業又は活動¹³の単位の 10%以上の労働者からの推挙が必要となる（労働組織法 4 条（a）（i）前段、（ii））。労働者が 30 人未満の事業又は活動の場合、同じ性質の他の事業又は活動の単位と共に結成することができる（同条（a）（i）後段）。単位は、工場、事業場、製造業等の職業である（同条（c））。結成した労働組織は、訴訟を起こし、訴えられる権利を有する（労働組織法 5 条）。また、労働組織は構成員の過半数の承認を得た上で必要的記載事項を含む組合規約を作成しなければならない（労働組織法 10 条）。さらに、労働組織は登録を強制されており、登録官又は主任登録官に登録を申請しなければならない（労働組織法 11 条(a)）。

【図 1】労働組織の種類



¹³ 「事業又は活動とは、ミャンマー国内での国営又は民間企業の工場、事業場及び生産現場、建設業、修繕業、工業、輸送業、サービス業その他の訓練作業を意味し、政府の部局及び組織を含む。」（労働組織法 2 条（c））



タウンシップの労働組織
設置者：タウンシップ
設置要件：関連するタウンシップで結成される単
位労働組織の 10%以上



単位労働組織
エリア：原則として同じ業種又は事業
設置要件：30 人以上かつ全労働者の 10%以上

4. 労働組織の権利

労働組織は、労働者が解雇された場合、解雇理由が労働組織の構成員であること等を理由とすると信ずるに足る理由がある場合、使用者に再雇用を求めることができる（労働組織法 18 条）。また、労使間の紛争や政府に対する不服申し立ての場合等に代表者を参加させる権利及び団体交渉権を有する（労働組織法 19 条、20 条、21 条）。

さらに、労働組織は入会金や組織の会員費等により基金を設立する権利を有する。但し、組織の会員費は労働者の賃金の 2%を超えてはならない（労働組織法 24 条、25 条）。

5. ストライキ権

ストライキとは、紛争事項に関係する生産やサービスを低下させる意図を持って、一部又は全員の労働者の決定による労務提供の拒否、又は仕事の能率低下、その他の集団的行為を意味する。但し、労務提供拒否によって生命や健康に突然深刻な危険をもたらす恐れがあると信じる正当な理由がある場合の労務提供拒否は含まれない（労働組織法 2 条 (g)）。

ストライキ権を行使するためには、所定の手続を経て行わなければならない。この手続は公益事業か否かで異なる。公益事業とは、運輸業、港湾業及び港での荷物運搬業、郵便、テレックス、ファックス業、情報・通信技術に関する事業、石油採掘・石油配送業、糞尿処理業・清掃業、電気又は燃料の生産、配送、分配に関わる事業、金融業及び政府によって公益事業と指定される事業をいう（同条 (e)）。

公益事業以外の事業においては、労働組織は、過半数以上の構成員の賛成によって、少なくとも 3 日前に関連する使用者及び管轄調停機関に対して予告することによってストライキを実行することができる（労働組織法 39 条）。予告内容として、日、場所、参加者数、方法及び時間が要求される。

公益事業の場合、過半数以上の構成員の賛成に基づきストライキを行うときは、関連する労働連盟の指令に従い、少なくともストライキの 14 日前までに関連する使用者及

び管轄調停機関に通知を行う必要がある（労働組合法 38 条（a））。また、労働者のストライキ権に影響しない範囲内で対応し、紛争に優先すべき最低限度のサービスについて交渉し、議論し、決定しなければならない。そのなかで、使用者と労働組織は、ストライキの期間中に補填が必要なポストの数と種類及び仕事に残ることが求められる人員に関する合意の達成に努力しなければならない。合意に達することができなかった場合、当該最低限のサービスは管轄裁判所によって決定される（同条（b））。

6. ロックアウト

ロックアウトとは、労使間の紛争の結果行われる一時的な作業場の閉鎖、業務の中止、又は労働者が事業場で労務を提供することの拒否をいう（労働組合法 2 条（f））。手続としては、関連する労働組織と管轄調停機関に対して少なくともロックアウトの 14 日前までにロックアウトの開始日及びその期間を予告し、調停機関の承認を得る必要がある（労働組合法 37 条）。

なお、労使紛争解決手続が係属中であることを理由としてロックアウトを行ってはならない（労働組合法 44 条（a））。

第 1 2. 労働紛争解決法

1. 概要

労働紛争法（The Trade Disputes Act, 1929）を改正する形で、2012 年 3 月 28 日に労働紛争解決法が制定された。また、2014 年 9 月 30 日に本法を一部改正する法律が制定された。改正内容としては、罰金額の引き上げ等であり、内容に大きな変更はない。

労働紛争解決法は、労働者の権利保護、使用者と労働者間の良好な関係の構築、良好な職場環境の構築、公平、公正、迅速な使用者と労働者間の紛争の解決を目的としている（労働紛争解決法前文）。

本法の適用対象となる労働者は、経済活動又は生活のため自ら労働を行う日雇労働者、臨時労働者、農業労働者、家事労働者、公務員、見習いである（労働紛争解決法 2 条（a））。

また、本法は紛争を個別紛争¹⁴と団体紛争¹⁵とに分けて取り扱っており、主に団体紛争の解決に関して規定されている。

2. 各機関

（1）職場調整委員会

¹⁴ 使用者と、1 人又は複数の労働者との間における既存の法令、規則、雇用条件等に関連する紛争を意味する（労働紛争解決法 2 条（n））。

¹⁵ 使用者と労働組織との間における職場環境、職場における労働組織の認知、労使関係等に関連する紛争を意味する（労働紛争解決法 2 条（o））。

30人以上の労働者がいる事業所の場合、使用者は職場調整委員会を設置しなければならない（労働紛争解決法 3 条柱書）。したがって、30人以上労働者を雇用する製造業等の会社は本条項に基づき職場調整委員会を設置する義務を負う点に留意する必要がある。

職場調整委員会の構成は労働組織の有無によって異なり、労働組織が存在する場合には、各組織の 2 名の代表及び同数の使用者代表から構成される（同条 (a)）。労働組織がない場合には、労働者が選挙により選出した労働者代表 2 名及び使用者代表 2 名で構成される（同条 (b)）。職場調整委員会の任期は 1 年である（労働紛争解決法 4 条 (b)）。

職場調整委員会は、労使間の良好な関係、労働環境、職場環境、福利厚生及び生産性を向上させなければならない（労働紛争解決法 5 条）。労働者、労働組織又は使用者が苦情を職場調整委員会に申し立てた場合、職場調整委員会は申立を受領した日から公休日を除く 5 日以内に交渉及び解決しなければならない（労働紛争解決法 6 条 (a)）。

紛争を解決した場合、職場調整委員会は上級機関である調停機関の求めに応じて解決記録を送付する。労働者が 30 人未満であるために職場調整委員会が設置されていない場合、使用者が職場調整委員会と同様の役割を果たす必要があり、苦情が使用者に申し立てられた場合、使用者が当該紛争を解決しなければならない（労働紛争解決法 7 条）。

(2) 調停機関

管区又は州政府は、管区又は州内のタウンシップにおいて 11 名で構成される調停機関を組織しなければならない（労働紛争解決法 10 条）。

(3) 紛争解決仲裁機関

労働省は、管区又は州において 11 名で構成される紛争解決仲裁機関を組織しなければならない（労働紛争解決法 16 条 (a)）。自治管区又は自治地域においても、政府の承認を得た上で紛争解決仲裁機関を組織できる（同条 (b)）。

(4) 紛争解決仲裁評議会

労働省は、政府の承認を得た上で、優れた法律専門家及び労働問題の専門家 15 名で構成される紛争解決仲裁評議会を組織しなければならない（労働紛争解決法 19 条）。

各機関を通じた団体紛争解決の流れは以下のとおりである（図 2 参照）。

【図 2】労働紛争解決法に基づく団体紛争解決の流れ

職場調整委員会 設置者：使用者 設置単位：30人以上の労働者がいる事業場
--

↓

調停機関
設置者：管区又は州政府
設置単位：管区又は州内のタウンシップ



紛争解決仲裁機関
設置者：労働省
設置単位：管区又は州



紛争解決仲裁評議会
設置者：労働省
設置単位：国

3. 紛争解決の流れ

(1) 個別紛争の場合

使用者又は労働者は苦情を調停機関に申し立てることができ、調停機関は、受理した紛争事件を個人紛争と団体紛争とに分類する（労働紛争解決法 9 条、12 条）。個人紛争に分類され、調停機関の判断に不服がある場合、不服を有する者又は法的代理人により管轄裁判所に訴訟を提起することができる（労働紛争解決法 23 条）。

(2) 団体紛争の場合

調停機関は、事件の認知日又は受理日から公休日を除く 3 日以内に調停しなければならない（労働紛争解決法 24 条 (a)）。調停機関は、解決に至らなかった団体紛争を管轄の紛争解決仲裁機関に移送することを当該紛争の関係者に知らせなければならない（労働紛争解決法 25 条）。移送の際は審理記録と共に所見を公休日を除く 2 日以内に移送しなければならない（労働紛争解決法 26 条）。なお、調停機関の調停に不服のある場合、管轄裁判所に訴えを提起できる（労働紛争解決法 23 条）。

紛争解決仲裁機関は、調停機関より移送を受けた日から公休日を除く 7 日以内に判断を行わなければならない。判断日から公休日を除く 2 日以内に当該判断を関係者に送付しなければならない。当該判断が不可欠なサービス又は公共サービスに関する場合、労働省及び管轄管区又は州政府に判断の謄本を送付しなければならない（労働紛争解決法 27 条）。

いずれの当事者も、紛争解決仲裁機関の判断に不服のある場合、①両当事者により判

断受領日から公休日を除く 7 日以内に紛争解決仲裁評議会に申立てを行うか、②法律に基づきロックアウト又はストライキを行うことができる（労働紛争解決法 28 条）。但し、不可欠なサービスに関する紛争解決仲裁機関の判断に不服のある当事者であれば片方の当事者のみであっても、判断受領日から公休日を除く 7 日以内に紛争解決仲裁評議会に申立てを行うことができる（労働紛争解決法 29 条）。

紛争解決仲裁評議会は、労働紛争解決法 28 条に基づく申立の場合、申立受理日から公休日を除く 14 日以内に判断を行わなければならない、判断日から公休日を除く 2 日以内に当該判断を関係者に送付しなければならない（労働紛争解決法 31 条）。労働紛争解決法 29 条に基づく申立の場合、申立受理日から公休日を除く 7 日以内に判断を行わなければならない、判断日から公休日を除く 2 日以内に当該判断を関係者に送付しなければならない（労働紛争解決法 31 条）。

4. 判断の効力

紛争解決仲裁機関の判断に両当事者が合意した場合、当該判断は判断日から効力を生じる（労働紛争解決法 34 条）。紛争解決仲裁評議会の判断は判断日から効力を生じる（労働紛争解決法 35 条）。判断が効力を生じてから 3 か月経過後、当事者間の合意により判断内容を変更することができる（労働紛争解決法 36 条）。判断の効力は、当該紛争の関係者、当該紛争の使用者の法的承継者、紛争時又は紛争後当該事業で働く労働者に及ぶ（労働紛争解決法 37 条）。

5. 当事者の義務

使用者は、所定の期間中、十分な理由なく当該紛争に関する交渉及び調整を怠ってはならない。また、紛争開始前及び紛争期間中、労働者に関する条件について、労働者の利益に影響を与える変更を行ってはならない（労働紛争解決法 38 条、39 条）。

いずれの当事者も、紛争解決仲裁機関による調整等を受け入れることなくロックアウト又はストライキを行ってはならない。また、判断若しくは契約が有効な間はロックアウト又はストライキを行ってはならない（労働紛争解決法 40 条、41 条）。さらに、紛争解決仲裁機関等が紛争を精査するための書類を閲覧等できるよう手配しなければならない、召喚の通知を受けた者は、正当な理由なしに本人又は法的代理人が所定の期間内に出頭しないことは認められない（労働紛争解決法 44 条、45 条）。

6. その他

当事者は、本法に基づく機関において審理中であっても、刑事又は民事裁判を提起することを妨げられない（労働紛争解決法 52 条）。

ストライキは、雇用契約の一時停止を意味するため、使用者は、ストライキ期間中の賃金を支払う義務を負わない（労働紛争解決法 54 条）。

紛争解決仲裁機関等に書面を提出する際、秘密保持を希望する書面についてはその旨を申し立てることができる（労働紛争解決法 57 条）。

第 1 3. 社会保障法

1. 概要

社会保障法（The Social Security Act, 1954）を改正する形で、2012 年 8 月 31 日に新たな社会保障法（The Social Security Law, 2012）が制定された（社会保障法 104 条）。同法は 2014 年 4 月 1 日に施行され、同月 2 日に施行細則（Notification No.41/2014, Ministry of Labor, Employment and Social Security）が制定された。新たな社会保障法は、1954 年の社会保障法と異なり、失業保険制度が新設される等、より労働者保護に資する内容となっている。

2. 加入対象

施設¹⁶において労働・雇用・社会保障省及び社会保障委員会によって決定された所定の人数以上の労働者を雇用している会社は社会保障制度に加入しなければならない（社会保障法 11 条（a）、社会保障法施行細則 40 条）。強制加入の対象外の業種は非営利組織や国際機関等に限定されており、使用者の家族以外の労働者は原則として社会保障制度の強制加入の対象となる（社会保障法 12 条（a）、社会保障法施行細則 42 条（a））。日本と同様に、強制加入義務のない業種の使用者及び労働者であっても、任意に社会保障制度に加入することは可能である（社会保障法施行細則 44 条（a））。

社会保障事務所は、登録後、使用者に対して登録証明書を発行し、労働者に対して社会保険カードを発行しなければならない（社会保障法施行細則 46 条）。

なお、退職した場合等には社会保障制度から脱退できる（社会保障法施行細則 154 条）。

3. 社会保障料

社会保障に関する使用者及び労働者の社会保障料は以下のとおりであり、いずれの負担率も対象労働者の月給に基づく（社会保障法施行細則 55 条）。

	基金の種類	負担率
①	健康及び社会医療基金	加入時に労働者の年齢が 60 歳以内の場合：使用者：2%、労働者：2% 加入時に労働者の年齢が 60 歳を超えている場合：使用者：2.5%、労働者：2.5%
②	障害給付、老齢年金、遺族給付基金	使用者：3%、労働者：3%

¹⁶ 製造業、政府機関、開発機関、金融機関、株式会社、店舗等

③	失業給付金基金	使用者：1%、労働者：1%
④	社会保障住宅基金	労働者：25%以上
⑤	労災保険基金	使用者：1% ¹⁷

使用者は、労働者が負担する社会保障料を労働者の給与から控除し、使用者が負担する社会保障料とともに、社会保障事務所に対して支払わなければならない（社会保障法 18 条 (b)、社会保障法施行細則 54 条 (a)）。支払時期につき、使用者は、上記①及び⑤については、社会保障法の施行日から支払を開始しなければならないものの、②乃至④については、労働・雇用・社会保障省が通知により決定した日より支払いを開始しなければならない（社会保障法施行細則 56 条、59 条）、現時点においては当該通知は発出されていない¹⁸。

社会保障委員会は、社会保険制度及び労災保険制度の負担額の支払の有無の確認等のために、職員を派遣し、質問及び立入り検査等を行うことができる（社会保障法 49 条）。

基準となる月給について、最低賃金法により定められた最低賃金を下回することはできず、また、最低賃金法により定められた最低賃金の 6 倍を上回ることはいできない（社会保障法施行細則 60 条 (b)）。当該月給には、基本給、特別手当、時間外手当、その他の毎月の追加的支払が含まれる（同条 (c)）。月給を判断する際、歴月が基本となる（社会保障法施行細則 63 条）。使用者は、保障対象労働者が 1 月当たり 1 日以上働いた場合、負担を支払わなければならない（社会保障法施行細則 64 条 (a)）。

支払期限について、使用者は、当該月の終了後 15 日以内に負担を支払わなければならない（施行細則 64 条 (b)）。支払を遅延した場合、使用者は、保障料の 10%（継続して保障料を支払わなかった場合には、未払い保障料総額の 10%）を制裁金として支払わなければならない（社会保障法 88 条 (i)、施行細則 65 条）。

社会保障加入者の給与が外貨払いの場合、当該外貨により負担を支払うことができ、外貨にて給付を得ることができる（社会保障法施行細則 202 条）。

社会保障料の支払の際、労働者の賃金や保障料を過少申告、労働者の数の虚偽申告、労働者の賃金からの社会保障料控除の懈怠のいずれかの行為が行われた場合、規定に従い、適正な保障料との差額及びその差額の 10%（継続して違反していた場合には累積差額総額の 10%）を支払わなければならない（同条 (ii)）。なお、使用者が保障料を支払

¹⁷ 1 年間の労災永続障害給付受給者及び遺族給付受給者が全労働者の 5%未満の場合には、当該負担率が継続される（社会保障法 50 条、51 条 (a)、社会保障法施行細則 58 条 (a) (b)）。

次のいずれかの場合には、当該状況を継続しないよう社会保障委員会より警告を受ける。
①労働者が 50 人未満の場合に災永続障害給付受給者及び遺族給付受給者が 2 人以上いる場合、②労働者が 50 人以上の場合に災永続障害給付受給者及び遺族給付受給者が 5%以上いる場合。当該状況が継続した場合、負担率は 1.5%に増加する（社会保障法施行細則 58 条 (c) (d)）。

¹⁸ 2015 年 7 月 15 日時点

っていない場合においても、社会保障の対象となる労働者は社会保障法に基づく給付を受ける権利を失わず、社会保障料を支払っていない使用者は、社会保障料及びそれに対する未払制裁金に加え、社会保障の対象となる労働者に支払うべき給付金その他一切の費用を負担しなければならない（社会保障法 69 条）。

4. 使用者の義務

強制加入対象会社のうち、1954 年の社会保障法施行後に設立された会社については、社会保障法の施行後 30 日以内に関連する社会保障事務所に登録しなければならない（社会保障法施行細則 40 条）。登録後は、1 人以上の労働者がいる限り、事業の変更等が生じて登録を継続しなければならない（社会保障法施行細則 41 条）。

使用者は、社会保障料や給付金の支払記録を、規定に従って保管しなければならない（社会保障法 74 条、社会保障法施行細則 47 条）。また、使用者は、規定に従い、①労働者の出勤記録、②新規雇用者、労働者の労務の変更、雇用の停止・退職・解雇、③報酬の増額及び支払、④労働者、支配人、代表者及びそれらの変更についての記録を正確に保管し、所定のタウンシップ社会保障事務所に提出しなければならない（社会保障法 75 条 (a)、社会保障法施行細則 43 条、47 条）。また、これらの記録は不正確であってはならず、改ざんや削除をしてはならない（社会保障法 77 条）。さらに、①労働者の数の変更及び事務所の移転、②使用者の変更、事業目的の変更、事業の停止、事業の終了、③労働者の傷病、労働者の死亡、業務上の疾病の各事項が生じた場合、タウンシップ社会保障事務所に届け出なければならない（社会保障法 75 条 (b)、社会保障法施行細則 175 条）。これらの届け出は、いずれも各事由が生じた日から 10 日以内に行わなければならない。

5. 内容

(1) 社会保障の内容

社会保障制度の内容としては、主に以下の内容が規定されている（社会保障法 13 条）。

(ア) 健康社会医療制度

社会保障加入者のうち、加入期間に応じて定められた期間において負担を支払っていた場合、治療の提供を受ける権利を有する（社会保障法施行細則 68 条）。

治療開始日から 26 週を限度として、病院又は診療所において治療を受ける権利を有する。但し、継続的疾患等については 52 週を限度として治療を受けることができる（社会保障法 22 条、社会保障法施行細則 71 条）。

社会保障加入者は、病気発症時に 6 か月以上当該会社にて勤務しており、その間、4 か月以上の負担を支払っていた場合に疾病給付金を受給する権利を有する（社会

保障法 23 条、社会保障法施行細則 110 条)。

妊娠及び出産の場合、許可された病院又は診療所において無料で治療を受けることができる。出産後 1 年間、子供の治療を受ける権利を有し、出産前 6 週間、出産後 8 週間の産休を取得する権利を有する (社会保障法 25 条、社会保障法施行細則 96 条)。産休時に 1 年以上勤務しており、かつ、6 か月以上負担を支払っている労働者は、産休期間中に平均賃金の 70%を産休給付として受給できる (社会保障法 27 条 (a))。また、出産時に、出産が 1 児の場合には平均賃金の 50%を、2 児の場合には平均賃金の 75%を受給できる (同条 (b))。

妻が出産した男性は、幼児の世話のため、15 日間の休暇を取得でき、その間、妻が社会保障加入者の場合には平均給与の 70%を受給でき、妻が非加入者の場合には、半額となる (社会保障法 28 条、社会保障法施行細則 99 条)。

家族支援保険制度として、低所得者の子供への教育給付金、自然災害時の支援、扶養家族への適切な給付が存在する。36 カ月以上保障料を支払い、一定の収入以下の社会保障加入者は、子供の教育のための給付金を受給することができる (社会保障法 31 条、社会保障法施行細則 132 条)。

(イ) 障害給付、老齢退職年金、遺族年金保険制度

障害給付又は老齢退職年金受給者は、180 カ月以上保障料を支払っていた場合、治療を受ける権利を有する (社会保障法 29 条)。

労災以外の原因による障害給付、老齢退職金、遺族給付金について、当該基金に支払った額の 25%を年利 2%の利息と共に受給することができる (社会保障法 35 条 (b)、社会保障法施行細則 142 条、146 条、150 条)。老齢退職年金は、60 歳になった時点において受給できる。

(ウ) 失業保険制度

社会保険加入者が 36 カ月以上保険料を支払っており、自己都合退職、違法行為等を原因とする解雇の場合を除き、失業給付を受給できる (社会保障法 37 条)。給付金額は、直近 1 年間の平均賃金の 2 か月分であり、社会保障料を 36 カ月以上支払っている場合には、12 か月ごとに 1 か月追加され、最大 6 か月分を受給できる (社会保障法 38 条 (a)、社会保障法施行細則 160 条)。

(エ) その他の社会保障

社会保障加入者は、一定期間保障料を支払った場合、社会保障住宅を賃借、購入する権利等が認められる (社会保障法 42 条、社会保障法施行細則 169 条)。

(2) 労災保険の内容

労働保険加入者は、労災時の治療（社会保障法 52 条 (a)）、一時的に就労不能となった場合の無料の治療及び労災前 4 ヶ月の平均賃金の 70%の一時就労不能給付（社会保障法 55 条）を最長 12 か月間受給できる（社会保障法施行細則 180 条、181 条）。また、永久的に一部障害が生じた場合、障害により失った能力の程度に応じて平均賃金の 70%を一定期間受給できる（社会保障法 57 条、58 条、社会保障法施行細則 191 条、192 条）。

労災保険加入者が労災により死亡した場合、負担金を支払った期間に応じて、指定された遺族に対して給付が支払われる（社会保障法 62 条、社会保障法施行細則 196 条）。

なお、労災保険に加入している労働者は社会保障法のみ適用され、労働者災害補償法（Workmen's Compensation Act）は適用されない（社会保障法 49 条、社会保障法施行細則 177 条）。

6. その他

(1) 請求期間

退職老齢年金、障害給付金、遺族給付金、永久障害給付金、労災による死亡の場合の遺族給付金について、いずれも受給事由発生日から原則として 1 年以内に請求しなければならない（社会保障法 73 条 (a)）。それ以外の社会保障法に基づく給付金については受給事由発生日から原則として 3 か月以内に請求しなければならない（同条 (b)）。

(2) 紛争

社会保障法の適用の有無、負担等に関する紛争は該当するタウンシップ社会保障事務所に対して提出しなければならない（社会保障法 89 条）。

(3) 医療情報の取扱

保険加入者の医療情報については、社会保障委員会本部より授権された者等を除き閲覧することは許されない（社会保障法施行細則 90 条）。

第 14. 最低賃金法

1. 概要

古い最低賃金法（The Minimum Wages Act, 1949）を改正する形で、新たな最低賃金法が 2013 年 3 月 22 日に成立し、同年 6 月 4 日に施行された。同法の施行細則は 2013 年 7 月 12 日に成立した。本法は具体的な最低賃金額は定めておらず、最低賃金額の決定方法のみ規定している。具体的な最低賃金額については、2015 年 8 月 28 日に国家委員会より日給 3,600 チャットに確定し、2015 年 9 月 1 日より適用される旨の発表がなされ、賃金額が当該額を下回った場合には違法となる。

本法はいかなる事業において働く労働者に対しても適用される（最低賃金法 14 条）。但し、家族による事業における家族、政府又は地方政府の公務員、船員は対象外である

(最低賃金法 2 条 (a))。

2. 最低賃金の決定方法

最低賃金の決定方法について、政府により組織される国家委員会が通知により最低賃金を決定すると規定している (最低賃金法 6 条)。その際、労働者及び家族にとっての必要性、既存の給与、社会保障給付金、生活費及びその変化、耐え得る生活水準、雇用機会及び製品の発展、国内総生産、物価、インフレ率等が考慮される (最低賃金法 7 条、最低賃金法施行細則 23 条)。なお、国家委員会とは、最低賃金を公正に定めるため、関係政府機関、労働者、労働組織、使用者組織の代表者、及び最低賃金に関する事項に専門知識を有する専門家により構成される機関である (最低賃金法 3 条 (a))。

最低賃金が決定されるまでの流れとしては、はじめに、関連する連邦直轄領、管区又は州委員会が最低賃金を決める基礎事実の調査を行った上で国家委員会に対して所定の方法に基づき最低賃金率に関する提案を提出し (最低賃金法 8 条)、官報及び新聞に同提案を掲載する (最低賃金法 10 条 (a))。同提案に異議がない場合、国家委員会は、政府の承認を得た上で、最低賃金率を決定する (同条 (b))。異議がある場合、連邦直轄領、管区又は州委員会は再交渉を行い、再度最低賃金率に関する提案を行う (同条 (c))。この再提案について精査され、政府の承認を得た上で最低賃金率が決定される (同条 (d))。当該最低賃金率に不服のある者は、最高裁判所に申し立てを行うことができる (最低賃金法 11 条)。最低賃金率決定後も、年に 2 回最低賃金率見直しのための国家委員会の会議が開催される (最低賃金法施行細則 7 条)。

経済特区において働く労働者の最低賃金の決定方法に関しては、経済特区管理委員会が投資分野ごとの最低賃金率の提案を国家委員会に提出する (最低賃金法 9 条 (a))。当該最低賃金率は少なくとも 2 年に 1 回見直される (最低賃金法施行細則 29 条)。

3. 賃金の定義

上記方法により決定された最低賃金を下回る賃金を使用者は支払ってはならない (最低賃金法 12 条(a))。当該最低賃金を支払わない使用者は、罰則として、1 年以下の懲役又は 50 万チャット以下の罰金、若しくはその両方が科せられる (最低賃金法 23 条、24 条)。そのため、「賃金」の定義が非常に重要となる。この点、基本給与に加え、時間外労働手当及び賞与が含まれる旨規定されている。他方、交通手当、住居手当、食事手当、医療手当、チップ等は含まれない (最低賃金法 2 条(e))。

4. 最低賃金の例外

最低賃金額未満の支払でも認められる例外的場合として、試用期間以前の必要な技術研修の期間については、3 か月以内であれば、最低賃金額の 50%を下回らない額を支払うことも認められる。また、試用期間中においては、3 か月以内であれば、最低賃金額

の75%を下回らない額を支払うことも認められる（最低賃金法施行細則43条(1)）。

5. 賃金の支払

使用者は、法律に定められた場合を除き、賃金を控除する権限を有しない（最低賃金法12条(c)）。労働者からの要望があった場合には、金銭のみならず、現物により支払うことも認められる（同条(d)）。

6. 検査員

検査員は、使用者が最低賃金法を遵守しているかにつき調査するため、職場に立入る権利を有する。また、使用者は労働者名簿、賃金表等を作成し、関連部署に報告する義務を負っているため、当該義務を履行しているか否かについても調査の対象となる（最低賃金法13条(b)、19条(a)）。調査の結果、使用者が最低賃金の支払いを怠っていることが判明した場合、使用者に支払うよう命じ、使用者が応じない場合には、管区又は州委員会の承認を得た上で使用者を起訴する（最低賃金法20条、21条）。

第15. 雇用及び技術向上法

1. 概要

本法は、雇用及び訓練法（The Employment and Training Act, 1950）に代わる法律として、2013年12月1日に施行され、雇用契約締結義務、雇用契約書の必要的記載事項等について規定している。

2. 雇用契約締結義務

会社は、政府における常勤労働者、研修者及び試用期間中の者を除き、労働者の雇用開始後30日以内に労働者と雇用契約を締結しなければならない（雇用及び技術向上法5条1項）。また、雇用契約締結後、当該契約書の写しを管轄労働事務所に送付し、確認を得なければならない（同条7項）。なお、雇用契約を締結しない場合は、罰則として、6ヶ月以下の懲役又は罰金、若しくはその両方が科せられる（雇用及び技術向上法38条1項）。

3. 雇用契約書の内容

表に記載している事項を雇用契約書に記載しなければならない（雇用及び技術向上法5条2項）。必要的記載事項を雇用契約書に規定していない場合、罰則として、3ヶ月以下の懲役又は罰金、若しくはその両方が科せられる（雇用及び技術向上法39条）。

したがって、既にミャンマーに進出している企業においては、雇用契約書の内容を再度検討する必要がある。もっとも、既に締結済みの契約については、当該契約期間が終了するまでは有効である旨の経過措置も規定されており（雇用及び技術向上法5条8

項)、契約更新時に留意しなければならない。

表. 雇用契約書の必要的記載事項

①職種、②試用期間、③給与、④勤務地、⑤契約期間、⑥労働時間、⑦休暇及び休日、⑧時間外労働、⑨勤務中の食事の手配、⑩住宅施設、⑪医療手当、⑫仕事及び出張における車の手配、⑬労働者が遵守すべき規則、⑭研修参加後に継続して勤務しなければならない期間、⑮退職及び解雇、⑯期間満了時の対応、⑰契約において規定されている遵守すべき義務、⑱合意退職、⑲その他、⑳契約書の規定の修正及び追記の方法、㉑雑則

4. 技術向上基金への支払

産業及びサービス業の会社は、本法に基づき設立される技術向上基金への支払い義務を負う（雇用及び技術向上法 30 条 1 項）。同基金は、①労働技術の向上のための研修及び訓練、②契約終了後他の職種に移動する際の必要な技術に関する研修、③これらの研修を実施するために必要な資金の融資の 3 つを目的としている（雇用及び技術向上法 26 条）。毎月の支払金額は、管理監督者及びそれ以下の職位の労働者に対する支払賃金総額の 0.5%以上である（雇用及び技術向上法 30 条 1 項）。但し、やむを得ない事情がある場合には免除が認められる（雇用及び技術向上法 31 条 1 項）。

第 16. 外国投資法に基づく労働関連規制

1. はじめに

ミャンマーの会社は大きく分けて 3 種類の会社が存在する。①ミャンマー会社法に基づき設立された会社、②ミャンマー会社法に基づき設立された上で、外国投資法に基づく投資許可を取得した会社、③ミャンマー会社法に基づき設立された上で、経済特区法に基づく投資許可を取得した会社である。

これまでに紹介した労働関連法はいずれの種類会社に対しても適用される。しかし、②の会社に対してのみ課せられる外国投資法に基づく労働関連の規制が存在する。外国投資法は、一定の要件を満たした投資に対して、租税の減免措置及び長期の土地賃借権等の優遇措置の付与を規定しているが、これらの特典のみならず、一定の義務も課しており、課せられる義務の一部が労働に関連するものである。

2. ミャンマー国民の雇用義務

①の種類会社においては、ミャンマー国民の雇用義務は存在しない。しかし、②の種類会社においては、一定のミャンマー国民の雇用義務が課せられている。すなわち、会社は、熟練技術を必要とする事業のためにミャンマー国民の熟練工、技術者及び専門職員を雇用する場合、原則として、事業開始から 2 年で 25%以上、次の 2 年（事業開始から 4 年）で 50%以上、更に次の 2 年（事業開始から 6 年）で 75%以上の割合となるよう、ミャンマー国民の雇用義務を負う（外国投資法 24 条 (a)）。熟練技術を必要とし

ない業務については、ミャンマー国民のみを任命しなければならない（同条（c））。

3. 外国人労働者に関する規定

外国人の労働者を雇用する場合、所定の様式を用いて労働・雇用・社会保障省に対して労働許可書を申請しなければならない（外国投資法 25 条、外国投資法施行細則 87 条）。投資委員会事務局は当該申請を慎重に審査した上で許可書を発行する（外国投資法施行細則 88 条）。

4. その他の外国投資法上の義務

会社は、労働者を任命後 30 日以内に、雇用契約書を締結しなければならない（外国投資法施行細則 85 条）。

また、会社は、ミャンマー国民の労働者に対して、労働技術の改善に向け、実務訓練を施さなければならない（外国投資法 24 条(b)）。そのため、毎年 1 月 31 日までに、労働技術改善のための実務訓練年次計画を MIC に提出しなければならない（外国投資法施行細則 86 条）。

さらに、専門性の高い職位においては、ミャンマー国民と外国人との間において給与水準に差が付かないよう留意する必要がある（外国投資法 24 条（f））。

社会保障に関する規制として、外国投資法に基づく会社が社会保障法の対象となる事業を行う場合、事業の開始から 15 日以内に社会保障委員会に登録を行う必要がある（外国投資法施行細則 90 条）。事業継続の要件として、社会保障制度に関する未払の不存在を示す社会保障事務所からの推薦状を 6 ヶ月に 1 度 MIC に提出する必要がある（外国投資法施行細則 91 条）。

労働者と使用者との間、又は労働者間において紛争が生じた際には、紛争解決法に従って解決がなされる（外国投資法施行細則 93 条）。

第 17. 経済特区法に基づく労働関連規制

1. はじめに

上記のとおり、ミャンマーの会社は大きく分けて 3 種類の会社が存在する。③ミャンマー会社法に基づき設立された上で、経済特区法に基づく投資許可を取得した会社に対してのみ課せられる 2014 年 1 月 23 日に成立した経済特区法に基づく労働関連の規制が存在する。

経済特区としては、ダウエイ、チャオピュー、ティラワが存在し、ティラワのみが既に経済特区として稼働し始めている。

経済特区法も外国投資法と同様に、一定の要件を満たした投資に対して、租税の減免措置及び長期の土地賃借権等の優遇措置の付与を規定しているが、これらの特典のみならず、一定の義務も課しており、課せられる義務の一部が労働に関連するものである。

2. ミャンマー国民の雇用義務

外国投資法に基づく規制と同様に、会社は、熟練技術を要する職種においては、原則として、事業開始から2年が経過する時点において25%以上、次の2年経過時（事業開始から4年）に50%以上、次の2年経過時（事業開始から6年）に75%以上の割合となるよう、ミャンマー国民の雇用義務を負う（経済特区法75条）。また、熟練技術を必要としない職種においては、ミャンマー国民以外を雇用することはできない（経済特区法74条）。

会社は、労働者を雇用する際には雇用契約を締結しなければならない（経済特区法72条）、ミャンマー国民の労働者に対して必要な研修を提供しなければならない（経済特区法73条）。

3. その他の規制

管理委員会は、経済特区内の労働者の最低賃金を設定する権限を有する（経済特区法70条(d)）。したがって、最低賃金が設定された場合には、当該額を下回らないよう留意する必要がある。

労働者と使用者との間、又は労働者間において紛争が生じた際には、管理委員会¹⁹による交渉及び仲裁が行われ、それにもかかわらず紛争が解決しない場合、労働紛争法に基づき判断がなされる（経済特区法76条）。

経済特区において働く外国人の就労許可はワンストップサービスセンターにおいて発給される（経済特区法77条）。

¹⁹ 経済特区において運営、管理及び監督業務等を担う委員会である（経済特区法3条(p)）。

第二部 事例に基づいた解説（Q&A形式）

Q1. 労働関連の管轄省庁はどの省庁になりますか？

A. ミャンマーの労働法の管轄省庁は労働・雇用・社会保障省（Ministry of Labour, Employment and Social Security）である。同省は労働局（Department of Labour）、中央内陸輸取扱委員会（Central Inland Freight Handling Committee）、省事務局（Office of the Minister）、社会保障委員会（Social Security Board）、工場労働法監督局（Factories and General Labour Laws Inspection Department）、中央労働紛争委員会（Central Trade Dispute Committee）によって構成されている。

また、各タウンシップごとに労働事務所²⁰及び社会保障事務所が設置されているため、各種届出は会社所在地を管轄する労働事務所又は社会保障事務所に対して行うことが多い。

Q2. 採用方法について規制はありますか？

A. 採用方法について法的規制は存在しない。会社が労働者を募集する場合、主な選択肢としては、①労働事務所を通じた募集、②人材紹介会社の利用、③新聞や雑誌への求人広告の掲載、④知り合いの紹介等が存在する。実務上、①の方法はあまり利用されていない。②を利用する場合、ミャンマーにおいても、人材紹介業を適法に行うためにはライセンスが必要であり、人材紹介に関する紛争を避けるため、ライセンスを有する人材紹介会社を利用することが望ましい。

Q3. 国民の雇用義務はありますか？

A. 会社法のみに基づく会社の場合には、国民の雇用義務は存在せず、自由に雇用できる。しかし、外国投資法又は経済特区法に基づく投資許可を取得した会社は、熟練技術を必要とする事業のためにミャンマー国民の熟練工、技術者及び専門職員を雇用する場合、原則として、事業開始から2年で25%以上、次の2年（事業開始から4年）で50%以上、更に次の2年（事業開始から6年）で75%以上の割合となるよう、ミャンマー国民の雇用義務を負う（外国投資法24条（a）、経済特区法75条）。また、熟練技術を必要としない業務については、ミャンマー国民のみを任命しなければならない（外国投資法24条（c）、

²⁰ 日本の労働基準監督署に類似した機関である。

経済特区法 74 条)。

Q4. 雇用契約に関する注意点はありますか？

A. 会社は、政府における常勤労働者、研修者及び試用期間中の者を除き、労働者の雇用開始後 30 日以内に労働者と雇用契約を締結しなければならない（雇用及び技術向上法 5 条 1 項）。また、雇用契約締結後、当該契約書の写しを管轄労働事務所に送付し、確認を得なければならない（同条 7 項）。

さらに、単に雇用契約を締結するのみならず、以下の表 2 に記載している事項を雇用契約書に記載しなければならない（雇用及び技術向上法 5 条 2 項）。

労働・雇用・社会保障省が 2015 年 8 月 31 日に雇用契約書を雇用後 30 日以内に締結しなければならない旨の通知を發布し、雇用契約書のサンプルも発表された、当該サンプルはミャンマー語版のみであり、工場での労働者を想定しているものの、必要的記載事項は網羅されており、雇用契約書作成時の参考となる。

表 2. 雇用契約書の必要的記載事項

①職種、②試用期間、③給与、④勤務地、⑤契約期間、⑥労働時間、⑦休暇及び休日、⑧時間外労働、⑨勤務中の食事の手配、⑩住宅施設、⑪医療手当、⑫仕事及び出張における車の手配、⑬労働者が遵守すべき規則、⑭研修参加後に継続して勤務しなければならない期間、⑮退職及び解雇、⑯期間満了時の対応、⑰契約において規定されている遵守すべき義務、⑱合意退職、⑲その他、⑳契約書の規定の修正及び追記の方法、㉑雑則

Q5. 雇用契約書の言語に関する規制はありますか？

A. 雇用契約書の言語に関する法的規制は存在しない。しかし、当事者が理解できる言語を用いる必要があるため、ミャンマー語以外を理解しない労働者を雇用する場合には、ミャンマー語の雇用契約書を用いる必要がある。

Q6. 試用期間に関する規制はありますか？

A. 試用期間自体の法的規制はないものの、試用期間中の賃金について最低賃金額よりも低

い金額（75%を下回らない額）を設定する場合、3 か月を超えてはならない（最低賃金法施行細則 43 条 (I)）。実務上も労働者の能力及び性格等を見極めるため、雇用開始時から 3 か月間の試用期間を設けることが一般的である。

Q7. 雇用契約の期間に関する規制はありますか？

A. 雇用契約期間に関する法的規制は存在しない。また、日本のように有期雇用を複数回更新したとしても、無期雇用として取り扱わなければならない義務等も存在しない。なお、現在改正作業が行われている労働関連法のドラフトにおいて、雇用契約期間を最低 2 年とする方向で議論がなされているため、改正の動向には留意が必要である。

Q8. 労働時間に関する規制はありますか？

A. ミャンマーにおいては、業種ごとに労働時間について異なる規制が異なる法律において規定されている。すなわち、店舗、商業施設、公共娯楽施設における労働者に関しては店舗及び商業施設法、工場における労働者に関しては工場法、油田における労働者に関しては油田（労働及び福利厚生）法が規定している。

具体的には、店舗、商業施設又は公共娯楽施設における労働者の労働時間は、1 日 8 時間、かつ、1 週間 48 時間以内である（店舗及び商業施設法 7 条 2 項）。工場における労働者の労働時間は、原則として 1 週間で 44 時間以内、かつ、1 日 8 時間以内である（工場法 59 条及び 62 条）。但し、技術的理由により労働を継続しなければならない場合、週 48 時間まで認められる（工場法 59 条）。

また、労働時間及び休憩時間の合計時間についても規制が存在する。工場の労働者の労働時間及び休憩時間の合計時間は、原則として 10 時間を超えてはならない（工場法 64 条）。店舗又は商業施設の労働者については 11 時間、公共娯楽施設の労働者については 14 時間を超えてはならない。当該規定の趣旨は、休憩時間を長くすることにより労働者の拘束時間を不当に長期化することを防ぐ点にあり、当該時間内の労働を認めるものではない。

Q9. 休憩時間に関する規制はありますか？

A. 工場における労働者の労働時間は、休憩なしで 5 時間を超えてはならず、5 時間を超える前に 30 分以上の休憩を付与しなければならない（工場法 63 条）。店舗、商業施設又は公共娯楽施設における労働者が、1 日に 5 時間以上働く場合、少なくとも 30 分以上の休憩を与えなければならない（店舗及び商業施設法 7 条 4 項）。但し、管理人又は警備員については、休憩時間は不要とすることができる（同条 6 項）。

Q10. 残業時間に関する規制はありますか？

A. 店舗及び商業施設法の適用対象労働者について、時間外労働が年間で 60 時間を超えることは認められない旨規定されている（店舗及び商業施設法 7 条 2 項）。時間外労働時間について当事務所が労働・雇用・社会保障省に問い合わせたところ、会社と労働者が合意し、合意した時間外労働の上限を雇用契約書に記載することにより年間 60 時間を超えることが認められるとの回答を得た。したがって、当該回答に基づけば、会社と労働者が合意することにより、年間 60 時間以上の時間外労働を行わせることも認められる。工場法においては時間外労働時間に関する規定は存在しない。

Q11. 時間外労働又は休日労働に関する手当はいくらですか？

A. 使用者は、労働者を法律上規定された労働時間以上働かせた場合、時間外労働手当として、平均賃金の 2 倍以上の額を支払わなければならない（店舗及び商業施設法 10 条、工場法 73 条）。休日に働かせた場合も同様に平均賃金の 2 倍以上の額を支払わなければならない（休暇及び休日法 3 条 2 項）。休日に時間外労働をさせた場合においても、割増率は変わらず、平均賃金の 2 倍以上とされている²¹。当該額の計算方法について、図のとおり、労働・雇用・社会保障省により定められた所定の計算式が存在する。日本と異なり、深夜労働手当は存在しない。また、日本では管理監督者に対して時間外労働手当及び休日手当の支払いは不要であるが²²、ミャンマーにおいては店舗及び商業施設法の適用対象外としてマネージャー（Manager）が規定されているため（店舗及び商業施設法 5 条 1 項（g））、時間外労働手当についてはマネージャーは適用対象外となるものの、休暇及び休日法においては適用除外事由にマネージャーは含まれていないため、休日手当はマネージャーに対しても支払う必要があると解される。また、マネージャーの定義が規定されていないため、

²¹ 当事務所が 2015 年 7 月 1 日に労働・雇用・社会保障省に確認した結果に基づく。

²² 深夜勤務手当は必要である。

マネージャーに該当するか否かは権限及び裁量等も考慮した上で慎重に判断する必要がある。

図 月給労働者の時間外労働手当の計算式

$$\frac{\text{基本給} \times 12 \text{ か月}}{52 \text{ 週} \times 48 \text{ 時間} (1 \text{ 週間の所定労働時間})} \times 2 = 1 \text{ 時間当たりの時間外労働手当}$$

Q12. 最低賃金は規定されていますか？

A. 最低賃金法が存在するものの、具体的な最低賃金額は同法において規定されておらず、最低賃金の定め方のみが規定されている。最低賃金の決定方法としては、①はじめに、関連する連邦直轄領、管区又は州委員会が最低賃金を決める基礎事実の調査を行った上で国家委員会に対して所定の方法に基づき最低賃金率に関する提案を提出し（最低賃金法 8 条）、②官報及び新聞に同提案を掲載する（最低賃金法 10 条 (a)）。③同提案に異議がない場合、国家委員会は、政府の承認を得た上で、最低賃金率を決定する（同条 (b)）。

2015 年 8 月 28 日に国家委員会から日給 3,600 チャットに最低賃金が確定し、2015 年 9 月 1 日より有効となる旨の発表がなされ、賃金額が当該額を下回った場合には違法となる。但し、労働・雇用・社会保障省が 2015 年 8 月 31 日に発布した通知によれば、労働者が 15 名以下の会社においては最低賃金以下の賃金を合意することの可能である旨規定されている。

③の段階で異議が出された場合、連邦直轄領、管区又は州委員会は再交渉を行い、再度最低賃金率に関する提案を行う（同条 (c)）。この再提案について精査され、政府の承認を得た上で最低賃金率が決定される（同条 (d)）。当該最低賃金率に不服のある者は、最高裁判所に申し立てを行うことができる（最低賃金法 11 条）。最低賃金率決定後も、年に 2 回最低賃金率見直しのための国家委員会の会議が開催される（最低賃金法施行細則 7 条）。

なお、最低賃金額未満の支払でも認められる例外的場合として、試用期間以前の必要な技術研修の期間については、3 か月以内であれば、最低賃金額の 50%を下回らない額を支払うことも認められる。また、試用期間中においては、3 か月以内であれば、最低賃金額の 75%を下回らない額を支払うことも認められる（最低賃金法施行細則 43 条 (l)）。

また、経済特区は異なる取扱いが規定されており、経済特区において働く労働者の最低賃金の決定方法に関しては、経済特区管理委員会が投資分野ごとの最低賃金率の提案を国家委員会に提出する（最低賃金法 9 条 (a)）。当該最低賃金率は少なくとも 2 年に 1 回見直される（最低賃金法施行細則 29 条）。

Q13. 賃金には手当等も含まれますか？

A. 最低賃金法上の賃金には、基本給与に加え、時間外労働手当及び賞与が含まれる旨規定されている。他方、交通手当、住居手当、食事手当、医療手当、チップ等は含まれない（最低賃金法 2 条(e)）。

Q14. 手当等を支払う義務はありますか？

A. 住宅手当、通勤手当、食事手当、医療手当等の各種手当については、法律上の支払義務は存在せず、各種手当を支払うか否かは会社の任意に委ねられている。但し、支払を行わない場合においても、住宅手当、通勤手当、食事手当、医療手当は雇用契約書の必要的記載事項であるため、雇用契約書に記載しなければならない。

実務上、遠方の工業団地に所在する工場等においては、手当の代わりに寮や通勤用の車両を用意したり、食事についても現物支給する会社が多くみられる。また、医療手当については、社会保障制度が充実していないため、会社独自で医療手当制度を独自に設ける会社も多くみられる。

Q15. 賞与を支払う義務はありますか？

A. 賞与を支払う法的義務は存在せず、支払うか否かはあくまでも会社の任意である。実務上は半数程度の会社が賞与を支払っており、年に 1 回支払う会社もあれば、年に 2 回支払う会社も存在する。支払時期は日本と異なり、4 月の水祭り前と 10 月のダディンチュの前が多い。

Q16. 賃金からの控除に関して規制はありますか？

A. 使用者は、法律に定められた場合を除き、賃金から控除を行う権限を有しない（最低賃

金法 12 条(c)。なお、使用者は法律上控除義務を負う場合として、社会保障料の労働者負担分の支払及び労働者の所得税の支払の場合が規定されている。

Q17. 有給休暇に関する規制はありますか？

A. 全労働者に関する有給の休暇として法律上 4 種類の休暇が規定されており（表 3 参照。また、各休暇の詳細については第一部の第 8. 休暇及び休日法参照。）、規定された日数よりも短い休暇日数について労使間で合意したとしても、かかる合意は無効である（休暇及び休日法 9 条）。なお、労働者の勤続期間が 12 か月に満たない場合においても、勤続期間に応じた割合の各種休暇を使用者は付与しなければならない（休暇及び休日法 8 条）。

各休暇を取得するための手続きの詳細については法律上規定されておらず、会社の内規に委ねられている。ミャンマーの実務上、労働者は休暇を取得する前日又は当日に取得する旨使用者に告げることが多く、使用者が対応に苦慮することがある。かかる事態を防ぐため、事前の届出義務等の詳細な休暇取得手続きについて就業規則又は雇用契約書において定めるのが望ましいと言える。但し、事実上休暇を取得できないような内容を定めた場合には無効となり得る。

表 3. 休暇の種類

休暇の種類	内容	対象労働者
有給休暇	休息、娯楽目的のために、連続して最大 10 日間取得することができる。	12 ヶ月間以上勤務し、かつ、各月 20 日以上働いた労働者
臨時休暇	緊急の私的用事のため、1 年間に 6 日間取得することができる。	全労働者
医療休暇	療養のため、1 年に最大 30 日間取得することができる。	6 ヶ月以上勤務した労働者
産休	出産のため、産前 6 週間、産後 8 週間取得することができる。	妊婦

Q18. 就業規則に関する規制はありますか？

A. 日本と異なり、一定以上の人数の労働者を雇用したとしても、就業規則の作成義務は存在しない。したがって、就業規則を作成するか否かは会社の任意であり、作成したとしても当然に全労働者に対して効力を有するものではなく、各労働者との間の雇用契約において就業規則の規定についても雇用契約の一部とみなす等の規定を入れた上で対応が必要で

ある。

実務上は、製造業等のように多くの労働者を雇用する会社は、労働者を適正に管理する観点から就業規則を作成している会社が多い。

Q19. 産休及び育休に関する規制はありますか？

A. 日本と異なり、育休等に関する特別法は存在しない。産休については休暇及び休日法上規定されており、休暇及び妊婦は産前 6 週間、産後 8 週間の有給での休暇取得が認められる。対象となる労働者について、勤続期間等の要件は課せられていない。取得方法について、医療休暇と組合わせて連続して取得することも可能である（休暇及び休日法 7A 条）。

社会保障制度に加入している労働者については、社会保障法の適用を受け、社会保障法上産休に関する規定が存在する。産休については休暇及び休日法と同様の内容であり、出産前 6 週間、出産後 8 週間の産休を取得する権利を有する（社会保障法 25 条、社会保障法施行細則 96 条）。また、妊娠及び出産の場合、許可された病院又は診療所において無料で治療を受けることができる。出産後 1 年間、子供の治療を受ける権利を有し、産休時に 1 年以上勤務しており、かつ、6 か月以上負担を支払っている労働者は、産休期間中に平均賃金の 70%を産休給付として受給できる（社会保障法 27 条 (a)）。また、出産時に、出産が 1 児の場合には平均賃金の 50%を、双子の場合には平均賃金の 75%を受給できる（同条 (b)）。

妻が出産した男性は、幼児の世話のため、15 日間の休暇を取得でき、その間、妻が社会保険加入者の場合には平均給与の 70%を受給でき、妻が非加入者の場合には、半額となる（社会保障法 28 条、社会保障法施行細則 99 条）。

ミャンマーにおいては、女性の労働者が多いことから、法律上の規定にかかわらず、業務の継続性及び人材の確保の観点より、産休及び育休に関する制度を整える必要性が高い。

Q20. 解雇に関する規制はありますか？

A. 日本と異なり、解雇理由に関する規制は存在しない。したがって、解雇の方法及び事由等について雇用契約書等に規定し、当該規定通りに解雇を行うことができる。

解雇手当についても、これまでは、法令上の規制はなく、労働・雇用・社会保障省が発行している雇用契約書のサンプルにおいて、契約期間満了前に契約を終了させた場合の解雇手当について規定されているのみであった。同サンプルにおいては、1 か月前の通知に加

え、以下のとおり、労働者の勤続期間に応じて異なる解雇手当が規定されていた。

勤続期間が3か月以上1年未満の場合、1か月分の給与の支払い

勤続期間が1年以上3年未満の場合、2か月分の給与の支払い

勤続期間が3年以上の場合、3か月分の給与の支払い

しかし、雇用及び技術向上法において、契約期間満了前に契約を終了させた場合の支払いについて規定されている。労働・雇用・社会保障省が通知を發布し、当該通知により補償内容を規定するとされ、当該通知が發布された場合には、解雇時に一定額の保障を行うことが法律上求められる（雇用及び技術向上法5条4項）。この点に関して、2015年7月3日に労働・雇用・社会福祉省より2015年84号通知が發布された。同通知によれば、労働者の勤続期間に応じて以下の解雇手当が規定されている。

(a)勤続期間が6か月以上1年未満の場合、0.5か月分の給与の支払い

(b)勤続期間が1年以上2年未満の場合、1か月分の給与の支払い

(c)勤続期間が2年以上3年未満の場合、1.5か月分の給与の支払い

(d)勤続期間が3年以上4年未満の場合、3か月分の給与の支払い

(e)勤続期間が4年以上6年未満の場合、4か月分の給与の支払い

(f)勤続期間が6年以上8年未満の場合、5か月分の給与の支払い

(g)勤続期間が8年以上10年未満の場合、6か月分の給与の支払い

(h)勤続期間が10年以上20年未満の場合、8か月分の給与の支払い

(i)勤続期間が20年以上25年未満の場合、10か月分の給与の支払い

(j)勤続期間が25年以上の場合、13か月分の給与の支払い

Q21. 定年に関する規制はありますか？

A. ミャンマーの公務員については定年に関する規定が存在するものの、民間会社における定年に関する法律上の規定は存在しない。実務上も、有期雇用の形態が多いため、定年を設定していない会社も一定数存在する。

Q22. 退職金の支払い義務はありますか？

A. 退職金に関して法律上支払い義務はなく、会社の任意に委ねられる。但し、会社側が契約期間満了前に雇用契約を終了させた場合、Q19のとおり、解雇手当を支払う必要がある。実務上、労働者に長期間働くインセンティブを与えるために独自に退職金制度を設けてい

る会社も一定数存在する。

Q23. 社会保障制度はありますか？

A. 5人以上の労働者を雇用する会社は原則として労働者を社会保障制度に加入させなければならない（社会保障法 11 条（a）、社会保障法施行細則 40 条）。

社会保障制度の内容としては、①健康社会医療制度、②障害給付、老齢退職年金、遺族年金保険制度、③失業保険制度、④その他の社会保障、⑤労災保険制度が規定されている（社会保障法 13 条）。各制度の詳細については、第一部の第 13. 社会保障法参照。

Q24. 社会保障料はいくらですか？

社会保障に関する使用者及び労働者の社会保障料は以下の表 4 のとおりであり、いずれの負担率も対象労働者の月給に基づく（社会保障法施行細則 55 条）。

表 4. 社会保障制度の基金の種類

	基金の種類	負担率
①	健康及び社会医療基金	加入時に労働者の年齢が 60 歳以内の場合：使用者：2%、労働者：2% 加入時に労働者の年齢が 60 歳を超えている場合：使用者：2.5%、労働者：2.5%
②	障害給付、老齢年金、遺族給付基金	使用者：3%、労働者：3%
③	失業給付金基金	使用者：1%、労働者：1%
④	社会保障住宅基金	労働者：25%以上
⑤	労災保険基金	使用者：1% ²³

²³ 1 年間の労災永続障害給付受給者及び遺族給付受給者が全労働者の 5%未満の場合には、当該負担率が継続される（社会保障法 50 条、51 条（a）、社会保障法施行細則 58 条（a）（b））。

次のいずれかの場合には、当該状況を継続しないよう社会保障委員会より警告を受ける。
①労働者が 50 人未満の場合に災永続障害給付受給者及び遺族給付受給者が 2 人以上いる場合、②労働者が 50 人以上の場合に災永続障害給付受給者及び遺族給付受給者が 5%以上いる場合。当該状況が継続した場合、負担率は 1.5%に増加する（社会保障法施行細則 58 条（c）（d））。

使用者は、労働者が負担する社会保障料を労働者の給与から控除し、使用者が負担する社会保障料とともに、社会保障事務所に対して支払わなければならない（社会保障法 18 条 (b)、社会保障法施行細則 54 条 (a)）。支払時期につき、使用者は、上記①及び⑤については、社会保障法の施行日から支払を開始しなければならないものの、②乃至④については、労働・雇用・社会保障省が通知により決定した日より支払いを開始しなければならない（社会保障法施行細則 56 条、59 条）、現時点においては当該通知は発出されていない²⁴。

Q25. 労働組織は自由に作れますか？

A. 労働組織に関して、複数の階層の労働組織が予定されており、単位労働組織、タウンシッポの労働組織、地域又は州の労働組織、労働連盟、ミャンマー労働連合が存在する（労働組織法 2 条 (h)、表 1 参照。）。基本となる単位労働組織の組成については、30 人以上の労働者によって結成する必要があり、かつ、関連する事業又は活動²⁵の単位の 10% 以上の労働者からの推挙が必要となる（労働組織法 4 条 (a) (i) 前段、(ii)）。労働者が 30 人未満の事業又は活動の場合、同じ性質の他の事業又は活動の単位と共に結成することができる（同条 (a) (i) 後段）。単位は、工場、事業場、製造業等の職業である（同条 (c)）。労働組織は構成員の過半数の承認を得た上で必要的記載事項を含む組合規約を作成しなければならない（労働組織法 10 条）。また、労働組織は登録を強制されており、登録官又は主任登録官に登録を申請しなければならない（労働組織法 11 条(a)）。

Q26. 労働組織の構成員への対応について注意すべき点はありますか？

A. 使用者は、日本と同様に、労働者が労働組織に加入していること、あるいは、労働組織法に従って、組織活動を行い、ストライキに参加したことを理由として労働者を解雇してはならない（労働組織法 44 条 (d)）。

また、関係する執行委員会の推薦に基づき何らかの任務を割り当てられた労働者に対して、別段の合意がない限り、1 ヶ月に 2 日を超えない範囲で当該任務を遂行することを容

²⁴ 2015 年 7 月 15 日時点

²⁵ 「事業又は活動とは、ミャンマー国内での国営又は民間企業の工場、事業場及び生産現場、建設業、修繕業、工業、輸送業、サービス業その他の訓練作業を意味し、政府の部局及び組織を含む。」（労働組織法 2 条 (c)）

認しなければならない。この期間については、当該労働者の本来の職務義務を遂行したものと看做される（労働組織法 30 条）。

さらに、使用者は、労働組織が労働者の利益のために使用者に援助を求めた場合、使用者は可能な限り援助を与えなければならない。但し、使用者は、その財政的手段又はその他の手段による支配又は統制の下に、労働組織の設立又は運営を促進する意図を持って、いかなる行為も行ってはならない（労働組織法 31 条）。

Q27. ストライキを行う要件はありますか？

A. ストライキとは、紛争事項に関係する生産やサービスを低下させる意図を持って、一部又は全員の労働者の決定による労務提供の拒否、又は仕事の能率低下、その他の集団的行為を意味する。但し、労務提供拒否によって生命や健康に突然深刻な危険をもたらす恐れがあると信じる正当な理由がある場合の労務提供拒否は含まれない（労働組織法 2 条 (g)）。

ストライキ権を行使するためには、所定の手続を経て行わなければならない。当該手続は公益事業か否かで異なる。公益事業とは、運輸業、港湾業及び港での荷物運搬業、郵便、テレックス、ファックス業、情報・通信技術に関する事業、石油採掘・石油配送業、糞尿処理業・清掃業、電気又は燃料の生産、配送、分配に関わる事業、金融業及び政府によって公益事業と指定される事業をいう（同条 (e)）。

公益事業以外の事業においては、労働組織は、過半数以上の構成員の賛成によって、少なくとも 3 日前に関連する使用者及び管轄調停機関に対して予告することによってストライキを実行することができる（労働組織法 39 条）。予告内容として、日、場所、参加者数、方法及び時間が要求される。

公益事業の場合、過半数以上の構成員の賛成に基づきストライキを行うときは、関連する労働連盟の指令に従い、少なくともストライキの 14 日前までに関連する使用者及び管轄調停機関に通知を行う必要がある（労働組織法 38 条 (a)）。また、労働者のストライキ権に影響しない範囲内で対応し、紛争に優先すべき最低限度のサービスについて交渉し、議論し、決定しなければならない。そのなかで、使用者と労働組織は、ストライキの期間中に補填が必要なポストの数と種類及び仕事に残ることが求められる人員に関する合意の達成に努力しなければならない。合意に達することができなかつた場合、当該最低限のサービスは管轄裁判所によって決定される（同条 (b)）。

Q28. ストライキの対応時の注意点はありますか？

A. 使用者はストライキが労働組織法に従った適法なものであるかを慎重に見極めた上で適切に対応する必要がある。

すなわち、適法性の主な判断要素として、①当該労働組織が労働組織法に基づき登録された労働組織であるか（労働組織の適法性）、②ストライキを行うための手続が適切であるか（適切な事前通知が行われているか、管轄調停機関の許可を得ているか等）（手続の適法性）、③ストライキが賃金、福利厚生及び労働時間等の労働条件又は労働者の職務利益に係るその他の事項との関連を有するか²⁶（目的の正当性）等が挙げられる。

適法なストライキに対しては、要求事項を確認し、他社における待遇や一般的社会水準を考慮した上で適切に対応する必要がある。

違法なストライキである場合、違法なストライキを行うことは認められておらず（労働組織法 44 条乃至 47 条）、そのようなストライキに加担した労働者は罰則が科されるため（労働組織法 51 条、52 条）、労働組織にその旨を伝え、冷静な対応を求める必要がある。また、必要に応じ、労働・雇用・社会保障省の職員等にも適切な対応を促さなければならない。

Q29. 労働関連の紛争解決に関する規制はありますか？

A. 労働関連の紛争について規定した労働紛争解決法が存在する。本法は使用者と労働者との間の紛争（個別紛争）と使用者と労働組織との間の紛争（団体紛争）とに分けて各紛争の解決方法について規定している。詳細については第一部第 1 2. 労働紛争解決法参照。

1. 個別紛争の場合

使用者又は労働者は苦情を調停機関に申し立てることができ、調停機関は、受理した紛争事件を個人紛争と団体紛争とに分類する（労働紛争解決法 9 条、12 条）。個人紛争に分類され、調停機関の判断に不服がある場合、不服を有する者又は法的代理人により管轄裁判所に訴訟を提起することができる（労働紛争解決法 23 条）。

2. 団体紛争の場合

調停機関は、事件の認知日又は受理日から公休日を除く 3 日以内に調停しなければならない（労働紛争解決法 24 条 (a)）。調停機関は、解決に至らなかった団体紛争を管轄の紛争解決仲裁機関に移送することを当該紛争の関係者に知らせなければならない（労働紛争解決法 25 条）。調停機関の調停に不服のある場合、管轄裁判所に訴えを提起できる（労働

²⁶労働組織法 40 条 (d)。すなわち、政治的ストライキは違法である。

紛争解決法 23 条)。

紛争解決仲裁機関は、調停機関より移送を受けた日から公休日を除く 7 日以内に判断を行わなければならない。判断日から公休日を除く 2 日以内に当該判断を関係者に送付しなければならない。当該判断が不可欠なサービス又は公共サービスに関する場合、労働省及び管轄管区又は州政府に判断の謄本を送付しなければならない（労働紛争解決法 27 条）。

いずれの当事者も、紛争解決仲裁機関の判断に不服のある場合、①両当事者により判断受領日から公休日を除く 7 日以内に紛争解決仲裁評議会に申立てを行うか、②法律に基づきロックアウト又はストライキを行うことができる（労働紛争解決法 28 条）。但し、不可欠なサービスに関する紛争解決仲裁機関の判断に不服のある当事者であれば片方の当事者のみであっても、判断受領日から公休日を除く 7 日以内に紛争解決仲裁評議会に申立てを行うことができる（労働紛争解決法 29 条）。

紛争解決仲裁評議会は、労働紛争解決法 28 条に基づく申立の場合、申立受理日から公休日を除く 14 日以内に判断を行わなければならない。判断日から公休日を除く 2 日以内に当該判断を関係者に送付しなければならない（労働紛争解決法 31 条）。労働紛争解決法 29 条に基づく申立の場合、申立受理日から公休日を除く 7 日以内に判断を行わなければならない。判断日から公休日を除く 2 日以内に当該判断を関係者に送付しなければならない（労働紛争解決法 31 条）。

Q30. ビザに関する規制はありますか？

A.

1. ビザの概要

ビザに関して一般的に規定した法律は存在しない。しかし、日本人がミャンマーに入国する場合には、いかなる目的であっても必ず事前にビザを取得する必要がある。日本において取得できるビザの種類は主に表 1 のとおりである。表 1 記載以外にも、留学する場合に取得できる学生ビザや瞑想を行う目的で来緬する場合に取得できる瞑想ビザ等も存在する。

表 1

	種類	手続きの概要	滞在可能期間 ²⁷
1	観光ビザ	事前に大使館に申請又はオンライン申請	28 日
2	入国ビザ	事前に大使館に申請又は到着時に空港 ²⁸ において申請	4 週間

²⁷ 在日本ミャンマー大使館ホームページ

²⁸ ミャンマー内の全ての空港で取得できるわけではなく、取得できる空港はヤンゴン国際空港等のいくつかの空港に限定されている。

3	ビジネスビザ	事前に大使館に申請、到着時に空港において申請又はオンライン申請	²⁹ 70日
4	ステイパーミット	ミャンマー入国後に申請	3か月、6か月、1年
5	永住ビザ	ミャンマー入国後に申請	5年

2. 仕事上関連するビザ

ミャンマーにおいて外国人が労働を行う場合には観光ビザではなく、労働を行うことが認められているビザを取得しなければならない。この場合、表1のうち、①ビジネスビザ、②ステイパーミット、③永住ビザの3つの選択肢があり得る。以下、各ビザの主な差異を説明する。

① ビジネスビザ

ビジネスビザは、一定の必要書類をミャンマー大使館に提出することにより取得できる。同じミャンマー大使館であっても国ごとに取扱いが異なる点に留意が必要である。また、ミャンマーの空港又はオンラインにおいても到着時に申請して取得できる。

ビジネスビザ（シングル）を3回以上取得すると、次回からシングルではなくマルチプルビザを取得でき、有効期間も6か月、1年と延長される。但し、有効期限内であっても、70日以内に必ず出国しなければならないことには変わりはなく、出国した際に再取得の手続きが不要となるのみである。

②ステイパーミット

ステイパーミットは、他のビザでミャンマーに入国した上でなければ取得することができない。但し、観光ビザで入国した場合には取得できない。

所定の申請手続きを経る必要があり、ビジネスビザと比して煩雑な手続きが必要である。

また、以前は1回目の申請から1年間有効なステイパーミットを取得できていたが、現在は、1回目は3か月間、2回目は6か月間、3回目に1年間有効なステイパーミットを取得できることとなる。ビジネスビザと異なり、有効期間内であれば外国に出国する必要はない。

ステイパーミットの申請はミャンマーにおいて勤務する駐在者本人のみならず、同行する家族も併せて申請が可能である。

③永住ビザ

2014年11月18日に永住ビザを認める通知（Notification of the Ministry of Immigration and Population No.1/2014）が発布された。誰もが当該通知に基づき永住ビザを取得できるわけではなく、取得できる者は、①熟練専門家、②投資家、③ミャンマー

²⁹ 4週間以上の期間が認められた事例も存在する。

人と関係を有する者、④ミャンマーの長期的利益のために支援を行う者に限定されている。さらに、通知に規定されている一定の要件を満たさなければならない。

永住ビザの有効期間は名称と異なり、永久ではなく、5年間と規定されている。申請料は他のビザと比して高額であり、申請時に500ドル支払わなければならない。また、永住ビザを取得した場合、1年当たり1,000ドルを支払わなければならない。

第三部 参考資料

Ministry of Labour, Employment and Social Security のホームページ (<http://www.mol.gov.mm/en/>) に以下の2つの法律の英文が掲載されている。

- ・労働組織法 (The Labour Organization Law, 2011)
- ・労働紛争解決法 (The Settlement of Labour Dispute Law, 2012)

The Supreme Court of Union of Myanmar のホームページ (<http://www.unionsupremecourt.gov.mm/>) において Burma CodeV のダウンロードが可能であり、以下の2つの法律の英文が掲載されている。

労働者災害補償法 (The Workmen's Compensation Act, 1923, Burma CodeV)

賃金支払法 (The Payment of Wages Act, 1936, Burma CodeV)

*本ガイドブックは、細心の注意を払い、正確な内容の記載に努めているものの、一般的情報提供を目的としており、特定の助言を行うものではなく、本ガイドブックの記載内容に基づき生じた結果に対して責任を負いません。法令の変更も多いため、必ず最新の法令を確認するようにして下さい。

SAGA 国際法律事務所

代表弁護士 堤 雄史 (つつみ ゆうじ)

東京大学法科大学院卒。2012年よりミャンマーに駐在し、ミャンマー駐在期間が最も長い日本人弁護士である。『ミャンマー・ビジネスの法務・会計・税務』等の著作がある。問い合わせ先：saga.asia.consulting@gmail.com