

2012.10.15

## ミャンマー法務事情（3） ー労働法

### 1. 急激な民主化と国際的な注目

ミャンマーの民主化を本物だと受け止めている国際社会は、先週日本での IMF・世銀総会に合わせて開催されたミャンマー支援のための国際会議で、一斉に支援再開を約束しました。外国からの支援を受けやすくするため、1988年外国投資法の改正が検討されていましたが、8月に提案された改正案は、国内企業の保護の為、外国企業の参入を制限する方向で修正され、9月上旬に国会決議を経ました。急激な民主化で、人々が意見を言えるようになった、皮肉な結果かも知れません。その改正法案は、大統領が承認しなかったため施行はされておらず、大統領は、外資規制緩和の方向で10以上もの修正を要求しており、どのような改正法になるかはまだ分かりません。

今後、民主化、国民の情報へのアクセスを通じて、権利主張の方法を知るミャンマーの人達は、時には、過激に権利主張をすることもあり得るところです。

権利の衝突が最も起こりやすいのが使用者、労働者と、立場が分かれる労働法の領域です。今回は、ミャンマーの労働法の基礎をお伝えしますが、昨年労働組織法（労働組合法）<sup>1</sup>や労働紛争調整法<sup>2</sup>が制定され、また最低賃金法や社会保障法なども法案が作成されていて、急激に法改正が進む可能性があります。

### 2. 1964年労働者の基本的権利義務法<sup>3</sup>

同法が、労働者の権利義務の枠組みを定める法律でしたが、昨年11月21日この法律が廃止され、またこれと前後して、上述の労働組織法、労働紛争調整法が制定、2012年5月に施行されています。

### 3. ミャンマーでの雇用

ミャンマーでは、5人以上の労働者を雇用する、さらに採用をするという場合には、町の労働事務所にその意図を伝えなければならない、町の労働事務所は、その後適性のある者のリストを作成し、企業に伝えます。企業は、自主的な採用活動も可能とされています。労働契約については、就業場所、労働関係に関する義務や労働の内容、就業時間、給与と手当、使用期間、解雇条件、労働契約期間など、書面で労働条件を具体的に記載する必要があります。

### 4. 賃金

最低賃金法が制定、施行されれば仕組みは変わりますが、現在は1936年賃金支給法<sup>4</sup>が施行されています。一定の労働者について、賃金の支給の要件を定め、また定期的に賃金が支払われるべき期間、賃金からの控除を行ってもよい労働者の違約金などに加え、賃金

---

<sup>1</sup> The Labour Organization Law, 2011

<sup>2</sup> The Settlement of Labour Dispute Law, 2011

<sup>3</sup> The Law Defining the Fundamental Rights and Duties of People's Workers, 1964

<sup>4</sup> The Payment of Wages Act, 1936

の支払方法、雇用者の記録義務などが定められています。現在は、精米業やたばこを巻く作業に関する労働など以外には、最低賃金の定めはありません。残業代は通常の勤務時間以外の労働に対して支払うことが要求されています。ボーナスは、年に一度約1カ月分の賃金相当額が支払われることが多いようです。

## 5. 福利厚生

現在は、まだ1954年社会保障法が施行されており、正社員、短期社員、無給の研修生等も含み5人以上の労働者を雇用する場合には、次のような福利厚生が必要です。①社会保障、使用者は賃金の2.5%、労働者は、賃金の1.5%の支出を求められます。使用者は労働者の負担分を源泉して支払わなければなりません。業務に関連しない傷病については、1日当たり最高3022チャットとする賃金の50%に相当する額を医療費及び傷病手当として最大26週間支給しなければなりません。

## 6. 労働組織法

2011年労働組織法では、労働組織は、同業種の30人以上の労働者で組織することができます。そして、労働者は、労働組織に加入する権利を有し、公共サービスに関わらない分野であれば、労働組織が、ストの3日以上前に日程、場所、参加人数、方法と時間を関連する労働連合に告げ、その許可を得た上で、使用者及び関連する労働調停機関に知らせ、労働調停機関はその許可、不許可を応答することとされています。

現在のミャンマーは、ストが頻発するような状況ではないようですが、このような厳格なストの手続を踏まない、いわゆる違法ストが起こらないようなマネジメントが必要となってくるでしょう。

## 7. 労働紛争調整法

こちらは、労働調整委員会、労働調停機関、労働仲裁機関等の組織について定めると共に、労働問題について労使共々それぞれの段階での調整、調停に満足できなければ、その次の機関に申し立てできることを定めています。また使用者が、理由無く労働問題についての交渉等を怠ることを禁じています。またこのような労働問題の調整を経ずに、ロックアウトをすること、労働者側はストをすることも禁じられています。

本レポートは、ミャンマー労働省のホームページ、DFDLメコン法務会社発行の2011-2012 Legal, Tax & Investment Guideを参考にさせていただきました。

執筆者 弁護士法人苗村法律事務所所長 弁護士 苗村博子

※無断での転載、複製、送信、翻訳・翻案、改変・追加などの一切の行為はご遠慮ください。