

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

ミャンマーへ投資する魅力の一つに、人件費の安さと識字率の高さが挙げられる。若い世代を中心とする労働人口は豊富であり、今後も増加が見込まれている。労働に関する法律としての基本法は 2011 年に廃止され、2017 年 12 月時点で存在しないものの、個別法は多数存在している。

2. 賃金

(1) 賃金の定義

従前の最低賃金法を改正した新たな賃金法が 2013 年 3 月に成立した。当該最低賃金法によると、賃金とは基本給与に加え、時間外労働手当および賞与が含まれる旨規定されている一方で、交通手当や住居手当等は含まれないものとされている。

(2) 最低賃金

最低賃金法自体には具体的な金額に関する定めはなく、最低賃金額の決定方法のみが規定されている。具体的な最低賃金額は、2015 年 9 月より全国一律で日給 3,600 チャットであったが、2018 年 5 月、最低賃金策定に関わる国家委員会により最低賃金を引き上げる通達がなされ、従来より 33%上昇した日給 4,800 チャットとなった。

3. 雇用関係

(1) 従業員の採用

使用者は、労働者の雇用を開始してから 30 日以内に労働者と雇用契約を締結する必要がある。さらに、雇用契約書の写しを管轄の労働局に送付し確認を得なければならないとされている。なお、雇用契約を締結しない場合は罰則が設けられている。

また、会社法のみに基づく会社についてはミャンマー国民の雇用義務は存在しないが、経済特区法に基づく投資許可の場合には各種雇用義務が発生する。

図表 19-1 ミャンマー国民の雇用義務

種別	内容	
会社法のみに基づき設立された企業の場合	外国人の雇用比率に関する規制、および技術を必要としない職種における規制は、法律上規定されていない。	
MIC 認可企業、または経済特区法に基づいて設立した企業の場合	手続きの窓口	経済特区法に基づき設立された企業の場合：経済特区のワンストップサービスセンター（OSSC）に設置される労働事務所の駐在所にて、就労許可を取得することができる。

種別	内容	
	熟練業種を必要とする業種におけるミャンマー人の雇用割合について	経済特区法に基づいて設立した企業に対しては次のとおり義務付けられており、ミャンマー人の雇用比率は、当該規制の範囲内でなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ さらに次の2年（事業開始から6年）で75%以上
	その他	熟練技術を必要としない職種では、外国人を雇用することはできず、ミャンマー国民のみを雇用しなければならない。

（出所）ジェトロホームページより作成

(2) 従業員の解雇

ミャンマーにおいては、日本と異なり解雇理由に関する明確な規制は定められていない。したがって、解雇に関する取り決めは雇用契約書等にて規定しておくことも可能である。また、労働・入国管理・人口省より2015年に発布された通知によれば、解雇時に一定額の解雇手当を支払うことが求められており、労働者の勤続期間に応じて以下の額が規定されている。

図表 19-2 解雇手当の額

勤続期間	解雇手当の額
6ヵ月以上1年未満	退職直前の月額給与の0.5ヵ月分
1年以上2年未満	退職直前の月額給与の1ヵ月分
2年以上3年未満	退職直前の月額給与の1.5ヵ月分
3年以上4年未満	退職直前の月額給与の3ヵ月分
4年以上6年未満	退職直前の月額給与の4ヵ月分
6年以上8年未満	退職直前の月額給与の5ヵ月分
8年以上10年未満	退職直前の月額給与の6ヵ月分
10年以上20年未満	退職直前の月額給与の8ヵ月分
20年以上25年未満	退職直前の月額給与の10ヵ月分
25年以上	退職直前の月額給与の13ヵ月分

（出所）ジェトロ「ミャンマー労務ガイドブック（2018年3月）」より作成

なお、公表されている雇用契約書のひな形にて規定されている解雇・辞職に関する手続きの主な内容は以下のとおりである。

図表 19-3 解雇・辞職に関する主な手続き

解雇に関する手続き	<ul style="list-style-type: none"> 十分な理由を付した書面と、使用者代理人が署名した通知書を交付しなければ、使用者は労働者との契約を解除できない。 職場の規則に違反した場合、通常の違反については、一度目は口頭での警告、二度目は書面による警告、三度目は再度の違反を犯さない旨の誓約書への署名命令を受ける。三度目の警告の後、12カ月以内に労働者が再度の違反を犯した場合、使用者は、解雇手当を支払うことなく、当該労働者を解雇できる。ただし、労働者が通常の違反又は3度目の違反の後12カ月間規則に違反しなかった場合、それまでの違反歴は無効となる。
辞職に関する手続き	<ul style="list-style-type: none"> 辞職に関しては、労働者は1か月前に通知しなければならない、使用者はこの場合、実際の勤務期間に応じて給与及び有給の支払いをしなければならないとされている。

(出所) ジェトロ「ミャンマー労務ガイドブック (2018年3月)」より作成

従業員の解雇事由のひとつとして会計上の不正が挙げられる。ミャンマーでは領収書が発行されないケースが多いため、経費の精算が不正の誘因となりやすいといった背景がある。不正は犯罪であるため、解雇事由に該当するものの、不正であることを立証するための証拠を揃え、不正であると証明することが難しい。実際には、解雇ではなく双方の話し合いによって合意退職という形をとることが一般的となる。

また、試用期間が通常3ヵ月あるので、この期間であれば比較的緩やかな解雇事由で解雇が可能である。ただし、その場合であっても契約に従って3度の違反を受けての解雇となるため、日系企業から相談があった場合には、手間等を考慮して合意退職を推奨している。

4. 労働条件

(1) 労働時間

労働時間や時間外労働、夜間労働、休憩時間に関しては、店舗および商業施設法または工場法においてそれぞれ下記の通り規定されている。

図表 19-4 労働時間に関する法律

項目	店舗および商業施設法	工場法
労働時間	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。 ただし、労働者の希望に応じて1日8時間以上かつ1週間48時間以上働くことが認められるが、時間外労働が1週間で12時間(特別な場合は16時間)を超えることは認められない。また、深夜12時を超えて残業をさせてはならない。	1週間44時間以内、1日8時間以内である。ただし、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。
休憩時間	1日に4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(警備員を除く)。 なお、労働時間と休憩時間の合計は、時間外労働及び1時間の休憩を含めて1日11時間を超えてはならない。	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。 なお、労働時間と休憩時間の合計は10時間を超えてはならない。

(出所) ジェトロ「ミャンマー労務ガイドブック (2018年3月)」より作成

(2) 休日および休暇

休日に関しては、休暇及び休日法に規定されており、対象労働者は常勤労働者のみならず、臨時労働者や日雇労働者等も含まれる。休日については、少なくとも週に 1 日は休みを認めなければならないとされ、祝日については、政府の通知に規定された日とされている。祝日の具体的な日付については、在日ミャンマー大使館のホームページにて確認するのが望ましい。

その他の休暇として、有給休暇、臨時休暇、医療休暇、産休が規定されており、概要は下表のとおりである。

図表 19-5 休暇の種類

休暇の種類	概要	繰越	対象労働者
有給休暇	年間 10 日間の休暇取得が有給で認められている。 また、労働者が有給休暇を全て取得する前に、退職、解雇、死亡した場合は、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。	未取得の有給休暇の繰越については、使用者と労働者が合意した場合、3 年を超えない期間において認められている。	12 ヶ月間以上勤務し、毎月 20 日以上働いた労働者。
臨時休暇	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ている。 取得方法について、1 回あたりの取得期間は 3 日間が最長とされ、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。	未取得の臨時休暇については翌年に繰越されない。	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。
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ている。 但し、最初の 3 日間は半額の支払となる。 また、6 ヶ月未満の労働者も無給での医療休暇取得は認められる 取得方法について、有給休暇と組み合わせて連続して取得することも可能である。	未取得の医療休暇については翌年に繰越されない。	6 ヶ月以上勤続した労働者。
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ている。 取得方法について、医療休暇と組み合わせて連続して取得することも可能である。	-	勤続期間等の要件は課せられていない

(出所) ジェトロ「ミャンマー労務ガイドブック (2018 年)」より作成

5. 社会保険

社会保障に関する規制としては社会保障法が存在しており、社会保障制度への加入義務や保険料の支払い義務等が規定されている。

労働者として 5 名以上を雇用する会社は原則として、社会保障制度への加入が義務付けられている。使用者は定められた保険料率に基づいて、労働者の給与から保険料を控除し、使用者負担分と合わせて社会保障事務所に納めなければならないとされている。なお、社会保障制度による主な給付は以下のとおりである。

図表 19-6 社会保障、労災保険の内容

制度	給付等
疾病給付金	病気発症時に6ヵ月以上当該会社にて勤務しており、その間、4ヵ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。
産前・産後休暇 産休給付、出産給付	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。 産休時に1年以上勤務しており、かつ、6ヵ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。 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。 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。
教育給付金	36ヵ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。
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ヵ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。 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。 老齢退職年金は、60歳になった時点において受給できる。
失業給付	社会保険加入者が36ヵ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。 給付金額は、直近1年間の平均賃金の2ヵ月分であり、社会保険料を36ヵ月以上支払っている場合には、12ヵ月ごとに1ヵ月追加され、最大6ヵ月分を受給できる。
労災保険の内容	労災時の治療、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ヵ月の平均賃金の70%の一時就労不能給付を最長12ヵ月間受給できる。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。 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。 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。

(出所) ジェトロ「ミャンマー労務ガイドブック (2018年3月)」より作成

6. 労使関係

ミャンマーには労働組織法が存在し、同法は労働組合の結成に関して、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。

ミャンマーの工業団地における工場の夜間操業に関して、古くから存在する工業団地では夜勤についての従業員の理解も浸透しているが、元々農村であったティラワ SEZ においては、夜も働くということに親や地域住民による反対があり、村長や村民のための説明会を開催する等三交代制を導入するための施策が行われている。

労働環境を向上するための工夫、努力は各社継続して行っている。リーダークラスの現地従業員が意見を集約するかたちで、例えば、空調設備を設置する、スポーツドリンクを配布する等々により従業員のモチベーションの維持向上を図っている。

7. 労働裁判所での労使紛争解決

労働紛争の解決に関しては、労働紛争解決法において紛争解決機関や紛争解決手続等が定められている。

図表 19-7 労働紛争解決法の概要

項目	概要
職場調整委員会	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。 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。 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。 職場調整委員会の任期は1年である。
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。
紛争解決仲裁機関	労働・入国管理・人口省は、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。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。
紛争解決仲裁評議会	労働・入国管理・人口省は、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。

(出所) ジェトロ「ミャンマー労務ガイドブック (2018年3月)」より作成

8. 外国人の労働許可取得

ミャンマーにおいて外国人がビジネス目的で長期滞在するには、ミャンマー大使館から発給されるビジネスビザ (70日間滞在有効) を取得した上でミャンマーに入国後、ミャンマー国内にて長期滞在用の在留許可 (Stay Permit) と数次ビザ (Multiple Journey Special Re-entry Visa) を申請する必要がある。

9. 日系企業の抱える労務問題

近年ヤンゴン地域では、外資企業からより高い給与を提示されることで、引き抜かれるケースが多くなっている。他の地域においても会社に勤めるという意識が現地従業員の間で十分に醸成されていない。このため、現地で事業展開している日系企業各社は、従業員が長く会社に定着するように、定期的な食事会、表彰制度の実施、各種手当の設定、近隣諸国への研修機会の提供等様々な施策を行っている。

ひとくちメモ 6： 従業員の無断退職

ミャンマーでは、従業員が失踪（無断退職）してしまうことがある。失踪のタイミングは、勤務開始日の翌日、数ヵ月後等様々なケースがあるが、この場合、例えば、失踪した従業員に対する賃金や社会保険料はいつの時点まで発生するのか等の労務に関する問題が起こる。また、無断欠勤や無断遅刻も日本と比べると多く、これらの問題はいずれも、ミャンマー、特にティラワ SEZ が位置する農村部においては、会社に雇用される・勤めるという勤労意識がまだ十分に醸成されていない現状に起因するといった意見が現地インタビューで多く聞かれた。

対策としては、賃金支払い等の問題については早めに弁護士等の専門家に相談すること、勤労意識の醸成のために社内研修や教育を実施することや従業員の家族も参加できるカラオケ大会や食事会等の社内イベントを開催することが挙げられた。

また、縫製メーカーでは、三交替制による 24 時間操業のために、従業員の住む地域の村長や村民に対して説明会を開いて地域社会からの理解を得ることや従業員が徐々に慣れるよう段階的に制度を導入すること等の工夫も聞かれた。

ひとくちメモ 7: ミャンマーにおける給料の支払いと ATM

「今月はいくらだったかな？」

サラリーマンの楽しみの一つ、給料。日本での給料の支払いと言えば、銀行振り込みであり、現金を直接手にすることはほとんどないだろう。

一方、ミャンマーでも、経済開放後、徐々に会社勤めの人が増えており、給料を受け取るようになって来たが、その受け取り方法は、日系企業の工場労働者、いわゆるワーカークラスの場合、現金の手渡しによる場合が多いようである。

その理由は、ワーカークラスのミャンマー人は銀行口座を持っていない、ATM を使い慣れていない、ATM が家の近くにない、あっても故障していることが多いか現金の在庫が少ない、そもそも銀行に対する信用がないため口座に預けたくない等々あるが、会社としては、大量の現金を運んだり、個人別に計算して用意したり、給料日前の経理担当者は気が気でないだろう。

最近では、従業員の雇用時点でまず個別の銀行口座を作り、給料の支払いを銀行振り込みにしている会社も増えてきたようであるが、振り込んだ日に全額引き落としをしまい、従業員にとっては現金手渡しとあまり変わらないという話も聞く。さらに、給料日にすぐ下ろしたいが家の近くに ATM がないという従業員の要望に応えるべく、現金輸送車張りに ATM を積んだ「ATM 車」を給料日に工場まで呼ぶケースもあるようである。



ミャンマーの地銀 ATM

(国際クレジットカードも対応可能)