



キャスト・ミャンマー・ニュース

MYANMAR NEWS

2014年5月18日号
[2014] 002

ミャンマーにおける労働法の実務② (有給休暇(earned leave)について)



弁護士法人キャスト
弁護士 外山香織
キャストコンサルティング(ミャンマー)有限会社
コンサルタント シュエ・ウィ・イー

Q ミャンマーでは1年間在籍した労働者に対して、次の12ヶ月の間に会社が10日間連続の有給休暇を与えなければならないそうですが、この有給休暇は、10日間連続ではなく、5日間の有給休暇を2回にする等細分化して取得してもらうことはできないのでしょうか。

A 休暇及び休日に関する法律 (Leave and Holidays Act(1951)) では、会社が12ヶ月間連続の業務期間を完了した労働者に対して、次の12ヶ月の間に10日間連続の有給休暇(earned leave)を与えなければならない旨を定めています(同法第4条)。この有給休暇は4月の水祭り期間の長期休暇とは別に取得させるということになりますので、使用者にとっても業務上も経済上も負担の大きい制度といえます。

取得の仕方が必ず「10日間連続」でなければならないかという点については、労働者からの要望や合意があれば、10日間連続ではなく、たとえば5日間の有給休暇を2回とする等と一度に取得する休暇日数を細かく分けて合計10日間の休暇を与えるという形に変更することは法律上問題ないとのこと(企業及び労働者法律検査局(局長Mr. Zaw Zaw Latt)、労働者管理局(Mr. Soe Lwin)へのヒアリング結果による)。

そこで、さらに一步進んで、「使用者・労働者の協議により細分化しての取得が可能であること、業務上の必要性等により会社側から細分化しての取得について労働者の協力を求め

ることができること等」を予め就業規則や労働契約書に定めておくことができるか否かを確認したところ、この点についてはやはり許されないとの回答でありました。

労働者が10日間連続の休暇を取得することのできる時期はあくまで「会社が指定した期間」となります（会社は12ヶ月の業務期間の最終日から3ヶ月以内に取得可能な時期を決定する必要があります）。そこで、会社が具体的な取得可能時期を決定する際には、取得の仕方（10日連続とするか、それとも細分化するか）について個々の労働者と協議し、調整することが肝要になります。

以上

上記情報に関するご相談の他、キャストグループのサービスに対するご意見、ご質問、ご要望、ご提案、お気づきの点がございましたら、お気軽にご連絡をお願い申し上げます。

【本ニュースに関するお問い合わせ】

キャストコンサルティング（ミャンマー）有限会社
No.244/254, Room(102), 10 floor, Mingalar Condo, Seikkantha Street(Upper), Kyauktada Township, Yangon, Myanmar
TEL +95-1-392789～90 担当：シュエ
E-mail : info@cast-consulting.com.mm

※1 本資料におけるミャンマー法に関する情報は、法文の記載内容、ミャンマーにおける関係局への聴取結果によります。

※2 本資料に関する著作権は弊社グループ又は弊社グループに所属する作成者に属するものであり、本資料の無断引用、無断変更、転写又は複写は固くお断りいたします。

【キャストグループ】法務・労務・会計・税務のワンストップサービス <http://www.cast-group.biz/>
ヤンゴン 東京 大阪 北京 大連 上海 蘇州 広州 深セン 香港 ホーチミン