



キャスト・ミャンマー・ニュース

MYANMAR NEWS

2014年5月11日号
[2014] 001

ミャンマーにおける労働法の実務 (残業に関する規制、シフト制導入等)



弁護士法人キャスト
弁護士 外山香織

平素より弊キャストコンサルティング（ミャンマー）をご愛顧頂き、深く感謝申し上げます。弊社でも、皆様方にご活用頂けるような法令情報、ニュース等を、ニュース・レターという形で、今後定期的に発信していくこととなりました。

その第1弾として、5月5日に開催致しました第9回セミナーの際に頂いた質問についての調査結果をご報告致します。セミナー等に関するご質問、本ニュース・レターに対するご要望等がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせ下さい。

Q1 1日の残業の上限時間数はありますか。

A 企業及び労働者法律検査局（局長 Mr. Zaw Zaw Latt）へのヒアリング結果によれば、一般企業については、労働省の内部命令通知書（615/2/ALaYa-Law2/12（1584））により、時間外労働の上限時間は、1日につき3時間、1週間で20時間と定められているとのことです。

一方、店舗及び商業施設法（Shops and Establishments Act（1951））第7条2項では、店舗、商業施設又は公共娯楽施設に雇用されている労働者の時間外労働の上限時間は年間60時間と規定されているため（法定労働時間は1日8時間、1週間48時間）、業種によって扱いが異なるようです。

Q2 シフトを組んで交代制で労働者に働いてもらう（たとえば 24 時間を 8 時間ずつ 3 つのシフトに分ける）という勤務体系を組むことは認められますか。認められる場合、何か特別な手続が必要なのでしょうか。

A 企業及び労働者法律検査局へのヒアリング結果によれば、ホテルや警備業務等業務上の必要性があれば認められるとのことです（労働省内部の命令通知書に基づく）。1 日につき 3 シフト（1 シフト 8 時間）の場合は問題ありませんが、2 シフトについても、その必要性に応じて、1 ヶ月等の短期間に限定したものであれば認められる場合もあるとのことです（8 時間を越えて稼働した部分は残業代の支給対象となります）。

シフト制を導入する場合には、労働者管理局に対して事前に所定のフォーム（1(Ka)）で各シフトの勤務時間及び労働者名等の事項を通知する必要がある、その際にシフト制導入の必要性等が審査されることとなります。

Q3 ドライバー等予め労働時間を予め労働時間を明確に定められない労働者の場合、労働時間をどのように労働契約書に記載すればよいのでしょうか。

A 企業及び労働者法律検査局へのヒアリング結果によれば、たとえば、「8:00～21:00 の間で 1 日 8 時間」というように一定の時間の幅と 1 日の労働時間を決めて記載をすることは認められるとのことです。

時間の幅については、最も早い時間を 5 時、遅い時間を 21 時に設定しなければならず、たとえば 9:00～22:00 といった幅を設定することはできないとのことです。その根拠を尋ねたところ、店舗の営業可能時間を 5 時から 21 時と規定する店舗及び商業施設法 (Shops and Establishments Act (1951)) 第 7 条 1 項が挙げられました。一般企業の業務時間についても同法に準じた運用がなされているようです。

Q4 たとえば、週 44 時間(48 時間)以上働く週があったとしても、1 ヶ月を通じた 1 週間の平均労働時間が 44 時間（48 時間）であれば、法律上問題ないのでしょうか。

A 労働者管理局及び企業及び労働者法律検査局に照会したところ、双方とも週の法定労働時間（44 時間又は 48 時間）は必ず守られなければならないとの回答でした。

日本の場合、労働者の過半数で組織する労働組合（当該労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）との労使協定又は就業規則により、1 ヶ月以内の特定の期間（変形期間）、変形期間を平均して 1 週間当たりの労働時間が法定労働時間を越えない範囲内で各日、各週の所定労働時間を特定し、所轄の労働基準監督署に届け出ることにより、変形期間において法定労働時間を越えて労働させることができます（1 ヶ月単位の変形労働時間制・労働

基準法第 32 条の 2。1 年単位の変形労働時間制については同法第 32 条の 4)。ミャンマーにおいては、まだこのような制度は法律上導入されていないようです。

Q5 雇用及び技能開発法第 38 条(a)によれば「労働契約書の締結を怠った場合」に刑事罰が課されるということですが、もし雇用主が労働者と労働契約書を締結したけれども労働者管理局の承認を得ていない場合、何らかのペナルティがありますか。

また、労働契約書について労働者管理局の承認を受ける前に、労働者を働かせても法律上問題はない（会社に対するペナルティはない）のでしょうか。

A 企業及び労働者法律検査局に照会したところ、上記の点については雇用及び技能開発法の規則が公布されないと詳細は回答できないとのことでした。

雇用及び技能開発法第 38 条(a)ではあくまで「労働契約書の締結を怠った場合」と記載されていることから、労働契約書は締結しているものの労働者管理局への承認のみを怠ったということであれば、同法第 38 条 (a) には直ちに該当せず刑事罰の対象とはならないとも考えられます。しかし、従前の取り扱いが継続しているとすれば、労働者管理局の承認を受けた労働契約書のみが紛争時に証拠として取り扱われることとなりますので、労働者との紛争時に証拠として用いることができないというデメリットが生じることが考えられます。

労働者管理局の承認を受ける前に労働者を働かせて問題ないかという点については、雇用及び技能開発法第 5 条 (a) (1)及び(2)(g)の文言を見る限りでは事後的な承認を許容しているように読めます。したがって、直ちに何らかのペナルティが発生することは考えにくいと思われませんが、労働者を雇用する場合には速やかに労働契約書を締結し、労働者管理局の承認手続を行うようお勧めします。

Q6 技能開発基金への支払い（労働者に対する支払い賃金の 0.5%）が 4 月 1 日スタートしたという話を聞いたのですが、本当でしょうか。

A 雇用及び技能開発法第 30 条は、工業及びサービス業を営む使用者は、労働者の給与の 0.5%以上を、技能開発委員会が設ける技能開発基金に対して毎月必ず納付しなければならない旨を定めています。しかし、雇用及び技能開発法についてはまだ規則が公布されておらず細かな運用が定まっていない状態であり、企業及び労働者法律検査局に確認したところ、規則がないので回答できないとの回答でした。

上記のような状況ですので、現時点では「実際の運用はまだ開始されていない」という認識で問題ないと思われます（運用開始となった際には、改めて追加情報としてご提供させて頂く予定です）。

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