



キャスト・ミャンマー・ニュース MYANMAR NEWS

2014年11月28日号
[2014] 013

ミャンマーにおける労働法の実務⑦ (有給休暇の得失について)



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

Q1 ミャンマーでは、月に24日間勤務しない月がある場合、24日間勤務しなかった月の数だけ翌年に与えられる有給休暇の日数が1日ずつ減らされるという制度になっていると聞きました。たとえば、水かけ祭がある4月等、もともと1ヶ月の就業日数が24日より少ない月についてはどのように考えればよいのでしょうか。

A 本年5～6月開催の弊社第9回ミャンマー法セミナー（労働法）において、12ヶ月間連続の業務期間を完了した労働者に与えられる10日間連続での有給休暇（earned leave）について、有給休暇を発生させる12ヶ月連続の業務期間の間に月に24日働かない月があった場合には、該当する月の数だけ有給休暇を喪失する（1951年休暇及び休日法（Leave and Holidays Act, 1951）第4条）とご説明致しました（第9回セミナー・レジュメ7頁下から6行目）。しかし、近時行った関係当局等へのヒアリングにより一部新たな情報が得られましたので、本ニュース・レターにおいてご報告すると共に、上記セミナー・レジュメの記載を訂正させていただきます。

(1) 次年度の有給休暇維持のための1ヶ月当たりの最低労働日数

今回労働紛争解決を所轄する労働紛争解決局の局長（Mr. Zaw Zaw Latt。Kyauktada, Botahtaung, Pazuntaung の3つのTownshipを所轄）に新たに行ったヒアリング結果によれば、上述の「月に24日働かない月があった場合には、該当する月数分だけ有給休暇を1日喪失する」との規定（1951年休暇及び休日法（Leave and Holidays Act, 1951）第4条2項）

について、「24日」を「20日」に改正する法律が2006年5月30日付で公布・施行されているとのことです（1951年休暇及び休日修正法（法律番号：6/2006）。ミャンマー語のみ）。すなわち、次年度の有給休暇を失わないために、労働者は月に24日ではなく20日以上勤務すればよく、以前より要件が緩和されました。

この20日という日数はミャンマー企業に多い週休1日制（1ヶ月の所定労働日数・26日間）を想定したのですが、週休2日制の企業（1ヶ月の所定労働日数・22日間）に適用する場合であっても、所定労働日数に応じて有給休暇維持のための必要労働日数を減らすことはなく、週休1日制の企業と同様に「20日間」として運用するとのことです。

(2) 1ヶ月の所定労働日数が20日に満たない場合の扱い等

まず、水かけ祭がある4月等、祝日があることによってもともと労働日数が20日に満たない月については、運用上「月に20日働かない月」として扱わないということです。

また、週休2日制を採用する企業の場合、祝日が2日ある月の労働日数は20日となりますが、その時点で労働者に取得できる休暇が残されていれば、たとえ休暇を取得して月の労働日数が20日に満たなかったとしても、「20日働かなかった月」としては扱わない（次年度の有給休暇を1日喪失することにはならない）とのことです。たとえば、先の週休2日制を採用する企業の従業員が病気以外の理由で3日休んだ場合、当該従業員について有給休暇又は臨時休暇が3日以上残されていれば、有給休暇又は臨時休暇の消化として扱い次年度の有給休暇を失うことにはなりません。他方、当該従業員に有給休暇及び臨時休暇がそれぞれ2日以下しか残っていない場合には、臨時休暇を他の休暇と組み合わせて取得することができない関係上、休んだ3日間を休暇で充当することができず、「20日働かなかった月」として次年度の有給休暇が1日失われることとなります。言い替えれば、「欠勤扱い」をできる限り回避するために、次年度の有給休暇を1ヶ月に1日を限度として「先取り」しているものと考えられます。

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、ノー
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 ハノイ