



キャスト・ミャンマー・ニュース

MYANMAR NEWS

2014年6月23日号
[2014] 006

ミャンマーにおける労働法の実務④ (退職金の支給等について)



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、民間企業のナショナル・スタッフに対して退職金の支給を義務付ける法律上の規定はありますか。

A 結論から申し上げますと、現在のミャンマーの労働法では、日本のような被用者の在職期間に応じた退職金(退職手当)の支給を義務付ける規定はありません。雇用及び技能開発法第5条(b)が規定する労働契約書の必要的事項には退職金について何も触れられておらず、労働者管理局が参照するモデル就業規則及び労働契約書においても、(被用者側の雇用契約違反によらずして)使用者側の都合により解雇する場合に使用者が支給しなければならない経済補償金に関する条項が定められているに止まり、被用者の依願退職時を含めて当該被用者の在職期間に応じた一定の金銭の支給を定める条項は設けられておりません(労働者管理局、企業及び労働者法律管理局にも照会したところ、同様の回答を得ています)。

日本では多くの企業において退職金(退職手当)の支給が行われていますが、退職金制度を設けるか否かはもともと使用者が自由に決められる事項であり、制度を設ける場合には必ず就業規則に記載する必要がある相対的の必要記載事項に止まります(日本・労働基準法第89条第3号の2)。ミャンマーの場合には労働関連法規に民間企業の退職金について言及する条項がそもそも存在しない状況ですので、就業規則において退職金制度を定めない限り、使用者側に退職金の支給が義務付けられることはないと言えます。

Q2 会社側にナショナル・スタッフに対する定期的な健康診断の実施を義務付ける法律はありますか。

A Q1と同様、定期的な健康診断の実施を使用者に義務付ける法律上の規定はありません。ただし、労働者の職場環境の維持、安全衛生という観点から、1951年工場法には250名以上の労働者のいる職場については、職場内に保健室又はクリニックを設けて医師の管理の下看護師1名を手配するよう義務付ける規定（同法第47条第3項）があり、工場及び企業向けに同様の内容を定める労働省の2012年7月付通知書【1】がありますので、所属社員数に応じた対応が必要になります。2014年店舗及び商業施設法改正法（草案）の中でも、労働者の職場環境の維持、安全衛生に関する条項が盛り込まれる予定とのことですが、具体的な内容は現時点では不明です。

なお、企業及び労働者法律管理局によれば、2012年社会福祉法に基づく健康及び社会福祉保険制度において、被保険者が保険診療を提供するクリニック・診療所で年1回無償で健康診断を受けることができる制度が予定されているとのこと（詳細は社会福祉法規則に定められるものと思われます）。これにより、会社として健康及び社会福祉保険制度に加入して所定の保険料を納めれば、独自の健康診断の実施は不要になるものと思われます。

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

¹ <http://www.mol.gov.mm/mm/wp-content/uploads/downloads/2012/10/instruction.pdf>
(ミャンマー語のみ)