



キャスト・ミャンマー・ニュース MYANMAR NEWS

2016年7月11日号
[2016] 003

近時の労働関連法の改正から(その2)



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

本号では、前号で取り上げなかった1951年店舗及び商業施設法及び1936年賃金支払法の改正を扱います。

2 2016年店舗及び商業施設法

1951年店舗及び商業施設法（「旧商業施設法」）は、店舗、商業施設等に関する休日、営業時間、労働時間、賃金の支払及び時間外労働賃金に関する規定等を定める法律であり、一般企業の労働時間等は従前より本法に基づき規律されてきました。しかし、本年1月、旧商業施設法に代わり、新たに2016年店舗及び商業施設法（「新商業施設法」）が制定・施行されました（旧商業施設法は廃止）。新商業施設法の施行に伴う主な改正点は以下のとおりです。

(1) 時間外労働時間の上限の緩和

旧商業施設法では、法定労働時間は1日8時間、1週間48時間とされ、時間外労働は認められているものの、年間の時間外労働時間の上限が60時間と規定されてきました（旧商業施設法第7条第2項）。この上限時間は現代の勤務状況にそぐわず事実上有名無実化されてきましたが、新商業施設法により、「原則として週12時間、特段の事情により必要性がある場合は週16時間まで」という基準が新たに設けられました（新商業施設法第11条(b)）。これにより、旧法下での年間の上限時間にほぼ近い水準が月間の時間外労働の上限として設定されたこととなりますが、その一方で、従前ほとんど行われていなかった時間外労働に関する雇用主への監督官庁の指導等が今後は積極的に行われるようになることが見込まれますので、時間外労働の管理には留意が必要です。

(2) 一定業種に対する 24 時間営業の許可の明文化

旧商業施設法では、店舗及び商業施設は原則として午後 9 時から午前 5 時までは閉店しなければならないとされていました（旧商業施設法第 7 条第 1 項）。新商業施設法では、閉店時間の延長（午後 11 時まで）（開店可能時間については従前同様に午前 5 時）に加え、空港、バス停、駅等に設置された店舗、公道料金所、ホテル・旅館、病院、薬局、電力・給油・給水等の業務、その他命令通知書で定める民間に必須の店舗、サービスについては、所轄官庁である企業及び労働法検査管理局への事前報告により、24 時間営業が認められることになりました（新商業施設法第 7 条、第 10 条）。さらに、第 10 条に列挙されていない業種であっても、企業及び労働法検査管理局に事前に届け出て許可を受けることにより 24 時間営業が可能となる余地があります（新商業施設法第 9 条）。

その他、工場法と同様に、労働者の最低就業年齢が満 13 歳以上から満 14 歳以上に引き上げられる（新商業施設法第 13 条(a)）等の見直しも行われています。

3 2016 年賃金支払法

1936 年賃金支払法（「旧賃金支払法」）は、工場や鉄道管理機関において直接又は間接的に雇用される労働者に対する賃金の支払いについて定めた法律ですが、これまで同法を一般企業にも適用する形で運用がなされていました。しかし、本年 1 月に制定・施行された 2016 年賃金支払法（「新賃金支払法」）では、広く製造業、サービス業等の雇用主を含む形で賃金支払いに関するルールを規定しています。その主な内容を整理すると、以下の表のとおりです。

<p>「賃金」の定義 (新賃金支払法第 2 条(a))</p>	<p>労働に対して、労働者が得るべき賃金及び給料（残業代、賞与、収入と認められる他の金額及び権利を含む）。ただし、短期の前払い経費、出張のための特別補助金、解雇経済補償年金・退職金等は含まない。</p>
<p>賃金の計算期間・支払日 (新賃金支払法第 4～5 条)</p>	<p>(1) 計算期間：1 ヶ月以内で、雇用主が労働者と合意した期間 (2) 支払期日（常勤者への支払い）： ア. 労働者 100 名未満 毎月の計算期間の終了日 イ. 労働者 100 名以上 毎月の計算期間終了日から 5 日以内 *やむをえない事由により上記を遵守できない場合、労働者の同意を得て支払日を変更、所轄官庁に報告 (3) 解雇の場合、解雇から 2 営業日以内（所定の通知を経た上での労働者による自主退職の場合は退職日）</p>
<p>賃金から控除可能な金銭 (新賃金支払法第 7～11 条)</p>	<p>(1) 欠勤相当の賃金、労働者が納付すべき所得税、労働者の依頼による前借給与、裁判所の判決等、7 条列挙の事由に基づく場合 *控除可能額は、労働者が得る賃金の 50% まで。</p>

	<p>(2)①労働者の過失により、労働者が雇用主から預かった物品・金銭を紛失・損傷した場合、及び②雇用契約において定められた職場の規則に違反し、同契約においてその違反行為に金銭支払の罰則が定められている場合</p> <p>＊罰則に基づき賃金から控除する場合、事前に控除の理由、金額等を所轄官庁に報告し、その事前許可を得ること。</p> <p>＊控除可能額は、1ヶ月の賃金の5%まで。</p>
--	---

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
 E-mail : info@cast-consulting.com.mm / toyama@cast-law.com

※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 香港 ホーチミン