



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

2014年6月2日

第9回ミャンマー法セミナー（於：東京） （労働契約・就業規則）

弁護士法人キャスト

弁護士・税理士 村尾 龍雄

弁護士 外山 香織

第一 はじめに

Q1 会社が自社の労働者を規律する手段として「労働契約書」と「就業規則」がありますが、この2つはどのような関係にあるのでしょうか。日本の場合とミャンマーの場合、何か違いがありますか。

A 労働契約とは、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約です（日本・労働契約法第6条参照）。日本の場合、民法上には「雇用契約」が規定されていますが（民法第623条）、「労働契約」は必ずしも民法上の「雇用契約」に限られるものではなく、一定の労働条件のもと、使用者の指揮命令に基づいて労務を提供するかどうかを基準となると考えられています。そして、「労働契約」において「労働契約書」は必ず書面で締結しなければならないものではなく、使用者の労働条件明示義務（日本・労働基準法第15条第1項）が果たされていれば問題ありません（雇用通知書に明示義務に係る個別の基本的な契約条件を定めて労働者に交付し、共通する詳細な事項は「就業規則」で明示しているのが通常かと思われます）。これに対して、「就業規則」は、労働者と個別に締結するものではなく、一定の要件（内容の合理性、周知性）のもと、労働者に共通する労働条件その他の規定を一律に定めるものです。日本の場合、常時10人以上の労働者を使用する使用者に、「就業規則」の作成義務及び届出義務が課されています（日本・労働基準法第89条）。その内容としては、必ず記載する必要のある絶対的必要記載事項（労働時間、賃金、退職関係）と、定めをする場合にはかならず記載する必要のある相対的必要記載事項に分かれます。日本においては、「就業規則」で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となります（日本・労働契約法第12条）。また、「就業規則」で定める基準を超える部分については、原則として個別の契約である「労働契約」が優先するものの、その後就業規則が変更された場合には、不利益の程度、必要性・相当性、労働者との交渉状況等に鑑みて合理的な労働条件であれば、変更された就業規則が優先することがあります（日本・労働契約法第10条）。

一方、ミャンマーでは、Q2のとおり、「書面による労働契約」の締結が必ず必要とされました。もっとも、労働関係法制が整備途上であり、「労働契約書」と「就業規則」の関係



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

性は必ずしも明確ではなく、「就業規則」のみに記載された労働条件が労働者を確実に拘束するかどうか、また両者の相違があった場合に効力がどうなるのかは不透明な状況です。そのため、日本で行うように「労働契約書」に必要最低限の事項だけを定めた後は「就業規則」に依拠するという方法ではなく、労働契約書において就業規則の遵守義務を記載した上で、守秘義務等の契約になじむ事項については、たとえ就業規則に記載してあったとしても「労働契約書」にも書き込むのが合理的といえます。

また、現在の労働者管理局の指導では「就業規則」を改定する場合には、事前に労働者管理局での調整及び労働者の合意を得ることが必要とされており、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には労働者の過半数を代表する者の意見を聞く（その同意を得ることや協議までは要求されておらず、十分に陳述する機会と時間的余裕が与えられていれば足りる）ことに止める日本の場合（日本・労働基準法第 90 条）と比較すると、使用者側にとってより厳しい内容となっています。

第二 労働契約書の作成

Q2 日本では従業員と書面で労働契約書を取り交わすことは必ずしも一般的ではないですが、ミャンマーではどうでしょうか。

A ミャンマーにおいても従前は労働契約書を取り交わすことは一般的ではなく、ミャンマー投資委員会（MIC）の投資許可を得る「投資家」については、労働者との間で雇用契約を書面化することが必要とされてきました（外国投資法第 24 条 (e) 【1】、第 26 条 (a) 【2】、外国投資法規則第 82 条 【3】）が、その他の雇用主については特に法律上の規制はありませんでした 【4】。

しかし、2013 年 12 月に施行された雇用及び技能開発法第 5 条(a)により、使用者が労働者を雇用した場合、30 日以内に労働者と労働契約書を締結しなければならないとされ（政府部局・機関の正規職員を除く）、定められた期間内に労働契約書の写しを労働者管理局に提出してその承認を受けなければならないとされました（同法第 5 条(g)。雇用及び技能開

¹ 24. 投資家は、(中略)

(e) 現行の労働法及び規則に従って、使用者及び労働者との間の雇用契約に署名することにより、熟練の市民労働者、技術者及び職員を任用しなければならない。（以下、省略）

² 26. 投資家は、(a) 職員及び労働者を任用するに当たり、規定に従って、雇用契約を締結しなければならない。（以下、省略）

³ 82. 投資家は、ミャンマー人職員及び労働者又は外国人職員及び労働者を雇用した場合、採用日から 30 日以内に雇用契約書を労働者、職業及び社会福祉省の規則に従って契約しなければならない。

⁴ 2013 年 4 月に弊所が行った労働者管理局局長 U soe Lwin 氏へのヒアリング結果によれば、内資企業については、従前は「雇用に関する契約書作成の指示」（ミャンマー語のみ）に基づいて労働契約を作成する必要があったということですが、今回書面作成の義務が法律により規定されたこととなります。



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

発法の関係箇所の和訳は添付資料 1 のとおりです。同法の規則が未施行のため、現時点では承認を受けるべき期間は不明です。

すなわち、雇用及び技能開発法の施行により、MIC の投資許可を取得した企業であるか否かにかかわらず、労働者を雇用する全ての使用者に対して書面による労働契約書の締結が求められることになりました。したがって、2013 年以降労働者を雇用した場合であって、労働契約書の締結が未了の場合には、速やかに雇用及び技能開発法に従った労働契約書を締結することをお勧めします。

なお、現在契約期間が継続中の労働者の場合、現契約期間の満了までは現契約が有効なものとして扱われます（雇用及び技能開発法第 5 条(h)）ので、契約更新時に同法に従った労働契約書を締結することになります。

Q3 労働契約書で必ず規定しておかなければならない事項はありますか。

A 雇用及び技能開発法第 5 条(b)は、労働契約書に含むべき必要的事項を以下のとおり定めています。

- (1) 業務、(2) 試用期間、(3) 賃金、給料 (4) 就業場所、(5) 契約期間、(6) 労働時間、(7) 休日、休業日、休暇、(8) 残業、(9) 就業時間中の食事の手配、(10) 住居の手配、(11) 医療、(12) 通勤及び出張の手配、(13) 労働者に対する規則、(14) 研修を行う場合、研修終了後の必要勤務期間、(15) 辞職及び業務の停止、(16) 契約の解除、(17) 契約上の義務、(18) 使用者・労働者双方の合意による労働契約の終了、(19) その他の条件、(20) 契約条件の規定、修正及び追加

上記項目を見ると、就業規則でカバーされる事項の多くを労働契約書内においても記載するよう求めており、労働契約との関係において就業規則独自の位置づけが明確でないことが窺えます。

Q4 昨年 5 月の労働法セミナーでは、「労働契約締結前に労働者管理局に対して労働契約書ドラフトを提出し、契約の条件につき事前に確認を得、必要がある場合には修正を経てから承認を得る」という流れで労働契約書が作成されるという説明がありました。雇用及び技能開発法の施行により、労働契約書作成手順に変更がありますか。

A 雇用及び技能開発法第 5 条(g) は、労働契約書の写しを、定められた期間内に関係する労働者管理局に提出してその承認を受けなければならないと定めています。（同法の規則が未施行のため、現時点では承認を受けるべき期間は不明）。

他方、2013 年 4 月にキャストが現地で行ったヒアリング結果（労働者管理局局長・U soe



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

Lwin 氏へのヒアリング) によれば、労働契約締結前に労働者管理局に対して労働契約書ドラフトを提出し、契約の条件につき事前に確認を得、必要がある場合には修正を経て承認を得る必要があるとのコメントを得ました（このような手続を経た労働契約のみが紛争発生時に有効な法的根拠となるとのことです）。

雇用及び技能開発法第 5 条(g)では契約締結後の承認という流れが規定されていますが、労働者管理局の承認を確実なものとするためにはやはりドラフティング段階で担当者と折衝することが肝要ですので、雇用及び技能開発法施行の前後で、具体的な手続には大きな変更はないものと思われます。

なお、労働者管理局によれば、同局による労働契約書の承認は、最初の雇用時だけでなく契約更新の都度必要になるとのことであり、当局による労働条件の定期的なチェックが行われることとなります。

Q5 労働契約書は英語版だけ準備すれば足りますか。たとえば、日本で利用している労働契約書を英語に翻訳して利用することはできますか。

A ミャンマー語と英語が併記された書面を準備する必要があります。

労働者管理局が参照している労働契約書及び就業規則のサンプルではミャンマー語と英語が併記されており、また、労働者管理局の担当者が必ずしも英語に精通しているという状況にないことから、実務上、ミャンマー語と英語が併記された書面でないと労働者管理局の担当者が受け付けないという状況にあります。

また、ミャンマー語を併記することによって、労働者が契約内容を十分に理解でき、労働者の納得の上での契約締結であったことを裏づける材料となるという意味でも、契約書に英語だけでなくミャンマー語が併記されていることは重要な意味を持ちます。

Q6 たとえば、日本で利用している労働契約書をそのまま英語、ミャンマー語に翻訳して利用することはできますか。

A 契約書ドラフティングの基礎として利用するという事は可能ですが、日本のひな型を利用すれば問題ないとはいえない状況です。

まず上記 Q3 で述べた雇用及び技能開発法第 5 条(b)記載の労働契約書に定めるべき事項が全て網羅されているかどうかの問題となりますが、労働者管理局の担当者は所内のサンプルに照らして内容をチェックしており、時には記載の順序もサンプルどおりにするよう求められる場合もあります。

更に、雇用及び技能開発法第 5 条(b)記載の事項が全てサンプルと同様に網羅されていたとしても、日本の労働契約書には守秘義務、競業禁止義務といった現在のミャンマーではあまり馴染みがないと思われる条項が含まれている場合もあるため、日本で利用している



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

労働契約書を英語及びミャンマー語に翻訳しただけではミャンマー人労働者には理解されないという状況が起こりえます。そのため、まずは労働者管理局の担当者との折衝の段階で条項の趣旨について議論し、担当者の承認を得た上で、労働者に提示して趣旨を説明するという手順を踏むことが肝要であり、日本で利用している労働契約書の内容をそのままミャンマー語に訳して利用することには慎重であるべきです。

2014年3月、ピエ (Pyi) というヤンゴンから北へ 277 k m程の町に所在する日系企業が関与する縫製工場において労働者のストライキが発生するという事件がありました。そのきっかけとなったのが、ミャンマー人労働者には意味のよく理解できない日本の労働契約書の翻訳版への署名を使用者が労働者に求めたこととのことです【5】。日本の使用者側とミャンマー人労働者側との仲介者が労働契約書締結に係る規制をよく理解していなかったために生じた事故といえます。

Q7 労働契約書を締結しなかった場合に、何かペナルティはありますか。

A 雇用及び技能開発法 (第 38 条(a)) では、契約締結を怠った使用者に対する罰則として、6ヶ月以下の禁固又は罰金 (併科も可能) が定められており、書面による労働契約締結の義務化と共に処罰規定を設け、労働契約締結に係る規定の実効性を高めています。

このように労働契約書の書面による締結が厳格に求められるよう法改正がなされていますが、社会福祉法や最低賃金法と比べると、雇用及び技能開発法についてはミャンマー国内での関心が低く、法律の施行がメディアで取り上げられることもほぼなかったとのことです。したがって、ミャンマー人の事業パートナーが労働契約書の作成義務について把握していない場合も多いと思われるので注意が必要です。

第三 労働契約書、就業規則のポイント

Q8 試用期間の長さは、当事者間で自由に決められるのでしょうか。

A 試用期間の有無、期間等の設定については、特に法律上の規制は設けられていません。ミャンマーでは、試用期間を設ける場合「3ヶ月間」とするのが一般的ですが、労働者との交渉、合意を通じて3ヶ月より長期の試用期間を定めることも可能です。たとえば、一般職員ではなくマネージャー・クラスであれば、半年以上の試用期間を定めることも行われ

⁵ ピエを所轄する Bago 管区の労働者関係局への電話照会、新聞記事等の情報によれば、労働者が 2014 年 3 月 17 日にストライキを開始し、18 日には使用者側が労働者の要求を認めて解決したとのことですが、ストライキの介入に入った労働者紛争解決局に 1 年前からの工場の無許可操業が発覚し、現在工場は閉鎖中とのことです。



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

ているようです。

Q9 賃金及び各種手当として、どのような項目を定める必要がありますか。

A 雇用及び技能開発法第 5 条(b)では、基本給の他に、①就業時間中の食事の手配、②住居の手配、③通勤の手配及び出張について労働契約書に定めるべきと規定しています。しかし、上記①ないし③は、会社による手配、費用負担の有無について労働契約書において定めるべきとするに止まり、使用者に対して手配ないし手当の支給を義務付けるものではありません。

法により支給が義務付けられる手当の例として、労働者が祝日【6】に業務に従事した場合に支給する「生活費手当 (cost of living allowance)」が挙げられます (Leave and Holidays Act(1951)第 3 条 2 項)。休暇及び休日に関する法律 (Leave and Holidays Act(1951)) 第 3 条 2 項では、労働者が祝日に業務に従事した場合、基本賃金の 2 倍及び通常の割合の生活費手当を支給しなければならないと定められています。この「生活費手当」について労働者管理局にヒアリングしたところ、「給与が低すぎて生活費が不足する場合、不足部分を手当として給与とは別に支給するもの (所得税の課税対象)」とのことでした (1936 年 Payment of Wages Law 第 13 条 a に Cost of Living Allowance への言及がなされていますが、定義はされていません)。現在、労働者を多く雇用する企業や工場は生活費手当の支払いをおこなっていますが、あくまで生活費の補助という位置付けであるため、具体的な金額については使用者と労働者間の交渉により定められ、定期的に同じ金額をもらえるわけではないとのことでした【7】。

Q10 残業代に関する法律、計算方法について教えて下さい。

A 残業手当は、通常の賃金の 2 倍の割合で計算され (1951 年工場法 (1951 Factory Act) 第 71 条(1)及び店舗及び商業施設法 10 条【8】)、この通常の賃金には各種手当は含まれません (店舗及び商業施設法 10 条。1951 年工場法には手当を除く旨の規定はありませんが、

6 祝日は休暇及び休日に関する法律 (Leave and Holidays Act(1951)) 第 3 条に定められており、独立記念日、full moon of tabaung、メーデー、full moon of Kason 等合計 14 日の祝日が規定されています。

7 現政府は公務員に対して職位にかかわらず一人当たり 30,000 チャットを払っているそうです。

8 Shops and Commercial Establishments Act (1951)

10. When any person employed in any shop, commercial establishment or establishment for public entertainment is required or permitted to work over-time in such shop, commercial establishment or establishment for public entertainment in excess of the maximum limit of hours of work specified in sub-section (2) of section 7, the wages payable to such person in respect of such over-time work shall be calculated at the rate of double the ordinary rate of wages payable to him, and such ordinary rate of wages shall be calculated in the manner prescribed.

The term "wages" for the purpose of this section means pay excluding allowances, if any.



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等を行うことをお断り致します。

労働者管理局の Officer Soe Lwin 氏にヒアリングしたところ、店舗及び商業施設法第 10 条と同様に運用されているとのことです。

労働者管理局内部で参照しているハンドブックによれば、具体的な残業代(1時間あたり)の計算方法は以下のとおりです。

①月給払いの労働者の場合

月給額×12ヶ月/52週間×44時間(1週間の所定労働時間)×2

②日給払いの労働者の場合

日給額×6日/44時間×2

なお、祝日でない休日(たとえば、日曜日)に業務に従事した場合の残業代は、平日の残業時の残業代と同様に計算されることになります。

Q11 ミャンマーでは 2013 年 3 月に最低賃金法が制定されていますが、最低賃金の具体的な金額はいつ頃決まりますか。

A 報道等によれば、公務員の間での知識不足や労働者及び使用者間での交渉、調整が難航しており、現時点での見通しとしては 2014 年の年末とのことです。

労働者側の要求水準としては、マンダレー管区の労働者が 1 日当たり 8,000 チャット、ヤンゴン管区が 8,000 チャット、チン州が 9,000 チャット等といわれており、使用者側の想定水準との乖離が激しい模様です。最低賃金決定のための基礎調査が 5 月初旬からヤンゴン管区で開始されるとのことであり、金額の決定にはまだ当分時間を要すると思われます。

Q12 ミャンマーにおける有給休暇にはどのような種類のものがありますか。

A 休暇及び休日に関する法律(Leave and Holidays Act(1951))では、以下の 3 種類の有給休暇が規定されています。

(1) 有給休暇(earned leave 同法第 4 条)

会社は、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を与えなければなりません。ただし、当該業務期間において月に 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 日喪失します。

有給休暇の取得時期については、会社が当該有給休暇が与えられることになった 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しなければなりません。労働者との合意に基づき、3年を超えない範囲であれば、有給休暇を繰り越すことが認められ



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等を行うことをお断り致します。
ています。

(2) 臨時休暇 (casual leave 同法第 5 条)

上記(1)の有給休暇とは別に、労働者には 1 年間に 6 日間の有給の臨時休暇の取得が認められています。ただし、一度に取得できる臨時休暇は最大 3 日間に限られ、他の休暇と組み合わせて取得することはできません。

1 年の間に取得されずに残った日数については、取得の権利が消滅します。

(3) 傷病休暇 (leave on medical certificate 同法第 6 条)

少なくとも会社に 6 ヶ月以上勤務した労働者については、1 年間に 30 日を越えない範囲で、有給の診断書に基づく休暇を取得することが認められています。ただし、この 30 日には 3 日間の待機期間が含まれ、待機期間中の給与は通常の半額のみとなります。

勤務期間が 6 ヶ月未満の労働者については、無給で診断書に基づく休暇を取得することができます。

臨時休暇と同様に、1 年の間に取得されずに残った日数については、取得の権利が消滅します。

Q13 ミャンマーでは出産・育児休暇は認められていますか。

A 2012 年社会福祉法 (第 25~28 条) において産前・産後休暇が定められています。同法は規則の制定が未了ですが、制度の一部については 2014 年 4 月から運用が開始され、出産・育児休暇を含む健康及び社会福祉保険制度は 4 月から制度の運用が開始されました。

制度の内容は以下のとおりですが、制度の適用を受けられるのはあくまで「**被保険者である女性労働者**」に限られることに注意が必要です【⁹】。

- ・産前 6 週間、産後最低 8 週間の休暇の取得 (2012 年社会福祉法第 25 条(c))
- ・所定の病院・診療所での無償での医療の受診可 (同法第 25 条(a))
- ・子供が 1 歳になるまでの期間について、無償での医療の受診可 (同法第 25 条(b))
- ・妊娠給付金及び出産費用の支給 (同法第 26、27 条)

最低でも 1 年間働き、その間少なくとも 6 ヶ月間保険料を支払った場合には、妊娠給付金として産前産後休暇の間に年間の平均賃金の 70%を、出産費用として月の平均賃金の 50% (子供 1 人の場合。双子の場合は 75%、3 人の場合は 100%) を受け取ることができる

⁹ また、被保険者の男性労働者についても、被保険者である妻の出産・育児に関連して、15 日間の休暇取得及び給付金が認められています。(2012 年社会福祉法第 28 条)



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

Q14 2012年社会福祉法に基づく新しい社会福祉制度の運用が2014年4月1日から一部開始されたとのことですが、その概要を教えてください。

A 2012年社会福祉法は規則の制定が未了ですが、「健康及び社会福祉保険制度（病気、出産及び死亡）」及び「職場における傷害給付金保障制度」に限り2014年4月より運用が開始されました。前者については病気、妊娠の場合の医療、給付金支給、葬儀費用の支給に係る保険制度であり、後者はいわゆる労災給付保険制度とされています。各保険制度の労働者、使用者の負担金は添付資料2のとおりです。

社会福祉委員会が2014年3月に開催したセミナーの資料によれば、5人以上の労働者がいる事業所については強制加入の対象となり、労働者を新規に雇用した場合には雇用の開始日から10日以内に保険制度に登録する必要があります。

保険料の納付については、会社が労働者の負担分を給与から控除した上で、会社の負担分と一緒に給与支給日の翌月の15日までに事業所を所轄するタウンシップの社会福祉委員会の窓口で納付する必要があります。

なお、社会福祉委員会（社会保障局副局長 Ms.Win Yu Mar）へのヒアリング結果によれば、現在の運用では、月額300,000チャットを超える給与を支給されている労働者であっても、月額給与は一律300,000チャットとして負担する保険料及び給付金が計算されるということです。

Q15 2012年社会福祉法の規則が制定されていないにもかかわらず、先行して一部制度の運用が始まったのには何か理由があるのでしょうか。「健康及び社会福祉保険制度（病気、出産及び死亡）」及び「職場における傷害給付金保障制度」以外の制度はいつ頃運用が開始される予定ですか。

A 社会福祉委員会（社会保障局副局長 Ms.Win Yu Mar）へのヒアリング結果によれば、労働者の権利向上について国際労働機関（International Labour Organization）等から政府が強いプレッシャーを受けている中、政府としての取り組みを対外的に示すための手段の1つとして制度の運用が始められたようです。

また、社会福祉法の規則の草案作成については労働省内部では既に作業が完了しており、その一部については内部の通知書として社会福祉委員会の担当者には配布されているとのこと。しかし、まだ労働省内部での検討を重ねる必要があるとのこと。規則が公布されるまでにはまだ時間がかかる模様です。

添付資料2には、「健康及び社会福祉保険制度（病気、出産及び死亡）」及び「職場における傷害給付金保障制度」以外にも老齢年金、失業給付金制度等の制度が挙げられていますが、第2フェーズ以降の運用開始時期及び納付金の料率は現時点では未定です。社会福



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

社委員会の担当者に確認した限りでは詳細は不明ですが、たとえば妊婦や1歳児までの子供への無償の医療提供や給付金の支給等の手厚い保障内容を定めるもののその財源をどう手当てするかという財政面での問題もあり、制度の全面的な運用開始にはまだ相当な時間がかかるものと思われます。

Q16 競業制限条項や守秘義務条項を労働契約書や就業規則で規定することは可能でしょうか。

A まず、**守秘義務**については、会社の在職期間中及び退職後について、会社の経営等に関する情報の漏洩行為、物品の持ち出し等の禁止を就業規則及び労働契約書の中において規定することは妨げられません。ただし、守秘義務違反を原因とする会社の労働者に対する損害賠償請求権の定め方については、会社から労働者に対して過大な請求が行われないよう労働者管理局のチェックが厳しくなるポイントであり、客観的合理性が保たれるような規定となるよう一定の配慮が必要です。たとえば、以下のような条項が考えられます。

(条項例 ー守秘義務条項ー)

第〇条

- 1、被用者は、会社が制定する秘密保持を遵守しなければならない。会社の内部、外部の秘密事項(会社の経営又は製品に関係する秘密を含むがこれらに限らない)について、理由の如何を問わず、被用者は、労働契約期間中及び労働契約終了後、会社の許可を得ないで漏洩してはならず、かつ、他人の利用に供してはならない。上記の秘密事項には、会社、顧客、協力会社及び会社とその構成員に関するその他の状況が含まれる。また、賃金、福利待遇及び会社が規定するその他の秘密保持事項は、会社の書面による許可を得た場合を除き、社内においても他人に漏洩してはならない。
- 2、被用者は、会社の重要な設備又は物品を無断で社外に持ち出してはならない。会社の設備又は物品を持ち出すときは、上司の許可を受けた上、所定の手続を行わなければならない。
- 3、被用者は、会社の他の被用者の公私にわたる情報をみだりに漏洩してはならない。
- 4、被用者が労働契約期間中又は離職後に、会社の秘密を漏洩し、かつ、これにより会社に経済損失を与えた場合、会社は、現行の法令に基づき、被用者の責任追及のため調停その他法的手続を申し立てる権利を有する。

次に**競業制限条項**についてですが、在職期間中の競業制限を労働契約書及び就業規則に規定することは妨げられませんが、退職後について労働者全員に一律に競業制限条項を適



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等を行うことをお断り致します。

用することは、労働者の就労の自由を過度に奪うことに繋がるため実務上認められません。ただ、企業秘密に接する機会のある一定以上の職位に就いている労働者の転職の場合には、営業秘密の漏洩という大きなリスクにも繋がります。その点については労働者管理局の担当者も一定の理解を示しており、たとえば、「退職時に別途一定期間の競業他社への転職を行わない旨の誓約書を提出させ、その代償として一定の経済補償金を支払う」等、転職の制限に見合った条件を詳細に定めて別途労働者との間で合意するといった対処方法は取りうると思われます。さらに、守秘義務という観点からは、守秘義務条項で離職後の違反行為についてもカバーすることと共に、雇用及び技能開発法第 39 条が労働契約書上の義務違反行為について刑事罰（3 ヶ月を超えない禁固刑若しくは罰金又はその両方）を定めているため、一定の抑止効果を期待することができます。

労働者管理局から得た情報によれば、特に営業秘密の漏洩行為については、現在より重い罰則の適用が検討されているとのこと。

（条項例 -競業制限条項-）

第●条

- 1、被用者は、在職中、会社の事前の許可なくして他社のために稼働し、又は会社と競合する事業を自ら行ってはならない。
- 2、被用者が、本条項に違反し、かつ、これにより会社に経済的損害を与えた場合、会社は、現行の法令に基づき、被用者の責任追及のため調停その他法的手続を申し立てる権利を有する。

なお、会社が一定の費用を投下して特定の労働者に研修等を受けさせた後、当該労働者が身につけた知識、技術等のスキルを利用してより条件の良い他社に転職することが散見されます。このような場合、会社側にとっては投下した研修費用の損失にも繋がりますので、たとえば、研修終了後一定の期間については自己都合による他社への転職を制限し、退職する場合には一定の金銭の支払いを求める等、転職の制限に見合った条件を詳細に定めて別途労働者との間で合意するといった方法を、労働者管理局の担当者の承認を得た上で別途行うことが考えられます。

Q17 ミャンマーにおいては、一定の経済補償金さえ支払えば従業員を解雇することができるのでしょうか。日本のように不当解雇の訴えがしばしば起こされ、解雇の正当事由が問われるような事態はあまり起こらないと考えて良いのでしょうか。

A （日本における解雇・・・解雇制限法理）

日本では、解雇について、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」は、権利濫用として無効とされています（日本・労働契約法第 16 条）。こ



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等をお断り致します。

の解雇濫用法理の判断要素として、(1) 解雇に合理性や相当の理由が存在するか、(2) 解雇が不当な動機や目的からされたものではないか、(3) 解雇理由とされた非行・行動の程度と解雇処分とのバランスが取れているか、(4) 同種又は類似事案における取扱いとバランスが取れているか、(5) 一方の当事者である使用者側の対応が信義則上問題はないか(6) 解雇は相当の手続きが踏まれたか、等が考慮されます。日本においては判例で確立され、労働契約法で明記されている法理ではありますが、ミャンマーにおいても労働者保護の観点から解雇権の濫用は当然規制されますので、これらの事情を加味したうえで、解雇事由を設定すべきでしょう。

なお、日本の多くの裁判例において、整理解雇の場合には、①人員削減の必要性、②人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性、③解雇対象の選定の妥当性、④解雇手続の妥当性といういわゆる「整理解雇 4 要件」を考慮要素としていることから、整理解雇の場合にはこちらも参照して検討すべきと思われます。

(ミャンマーにおける解雇)

上述した雇用及び技能開発法第 5 条(b)では、労働契約書の必要的記載事項として「労働契約の解除」が挙げられていますが、その具体的内容については規則で定められる予定であり、現状ではその内容ははっきりしていません。

そこで、具体的な解雇方法について労働者管理局に照会したところ、現在は同局が参照するサンプル就業規則が事実上の基準規定として使用されており、一方的な解雇の場合には 1 月 (30 日) 前の通知が必要【¹⁰】であり、労働者の在職期間に応じて、以下の要領により経済補償金を支払うことという指導が労働者管理局よりなされています。

- | | |
|---------------------------|------------|
| (1) 在職期間が 3 ヶ月以上 1 年未満の場合 | 1 ヶ月の賃金相当額 |
| (2) 在職期間が 1 年以上 3 年未満の場合 | 2 ヶ月の賃金相当額 |
| (3) 在職期間が 3 年以上の場合 | 4 ヶ月の賃金相当額 |

上記では在職期間が 3 年以上であれば一律 4 ヶ月分という定めとなっておりますが、今回改めて労働者管理局の担当者にヒアリングした結果では、現在準備が進められている雇用及び技能開発法の規則草案では、在職期間 20 年を上限として小刻みに経済補償金の金額が定められているとのことであり、使用者側にとってはコスト増となる可能性があります。

なお、有期の労働契約を複数回更新している労働者については、通算の在職期間をもって経済補償金を算定するということです。

以上は、会社都合、労働者の契約違反によらない契約解除（業務上の負傷・疾病により業務に耐えられない場合を含む）の場合ですが、就業規則において合理的な解雇事由を設

¹⁰ 日本と同様に、1 ヶ月分の賃金相当分を払うことで事前通知を不要とすることもできます。



本書の著作権はキャストグループに帰属し、当グループの事前の書面による許諾なく、転載等を行うことをお断り致します。

定し、それに違反した場合であれば経済補償金の支払いなしに労働者を解雇することが可能です。

(ミャンマーにおける労働紛争)

労働者関係局へのヒアリング結果によれば、2012年4月1日から2013年4月30日までの期間で、ミャンマー全土における労働紛争案件は1024件であり、そのうち907件が既に解決されているとのことです。現状では、労働者側が解雇について裁判で争ったとしても使用者から十分な金額を取れない事例が多いことから、労働者が裁判で解雇について争う事例は多くないとのことです。

以上