



キャスト・ミャンマー・ニュース MYANMAR NEWS

2014年10月12日号
[2014] 011

ミャンマーにおける労働法の実務⑤ (研修の実施と研修後の在職義務)



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

Q 我が社では、業務研修と日本語研修を兼ねて、ミャンマー人スタッフを順次日本本社に派遣し、3ヶ月～6ヶ月の研修を行っています。日本での滞在費を含めて相応の経費を会社が負担することになるため、スタッフには研修終了後一定期間は我が社で働いてもらわないと困ります。ミャンマーの労働法上、研修後の一定期間の在職義務をミャンマー人スタッフに課すことはできますか。

A これは非常にご質問を受けることの多い事項ですが、結論から申し上げますと、研修後一定期間の在職義務について予め労働者の合意を取り付けておくことは、研修費用と在職が義務付けられる期間とのバランス等合意内容が合理的な範囲に止まる限り妨げられません。但し、現在のミャンマーの労働者管理局での実務上、労働契約書で上記のような内容の条項を設けることはできず、別途研修に関する契約書を取り交わすことが必要です。

2013年12月に施行された雇用及び技能開発法第5条(b)では、「研修を行う場合の研修終了後の必要勤務期間」が労働契約書に含むべき必要的記載事項として規定されています。したがって、本来であれば労働契約書内に条項を設けることが許容されて然るべきですが、同法の規則がまだ制定されていないため、労働者管理局内での労働契約書のチェック・承認作業が現在もまだ同法施行以前のサンプルに依拠しているのが実情であり、その結果、従前のサンプルには記載されていない「研修終了後の必要勤務期間」に関する条項を挿入すると、

労働者管理局の承認が下りない状況になっています(同様の回答を労働者管理局の複数担当者から得ております)。よって、当面の対応策としては、労働契約書とは切り離し、研修に関する契約書を労働者との間で別途取り交わしておくことが必要になります。

なお、研修に関する契約書については労働者管理局の承認を取り付ける必要はないものの、事後的に条項の効力が否定されるリスクを低減するという趣旨からは、在職が義務付けられる期間の長短等条項の内容について一度労働者管理局の意見を聞いておくことをお勧め致します。

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）有限公司
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、転写又は複製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