



International
Labour
Organization



ILOミャンマー労働法ガイド 2017 年

ILO ミャンマー労働法ガイド 2017 年

ILOミャンマーリエゾンオフィス

ILOミャンマー労働法ガイド
Copyright © 2017年国際労働機関
2017年 初版発行

国際労働事務局の刊行物は、普遍的著作権条約の第2議定書（Protocol 2 of the Universal Copyright Convention）が規定する著作権を享受します。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許容されます。複製又は翻訳の権利については、CH-1211 Geneva 22, Switzerland、国際労働事務局、ILO出版物（権利及び使用許諾）宛てに郵送又は電子メールでrights@ilo.orgまで申請を行うことが求められます。ILOは、これらの申請を歓迎します。

複製権団体に登録している図書館、機関その他の利用者は、複製を行うために発行を受けたライセンスに従って、複製することができます。貴国の複製権団体については、www.ifrro.orgをご参照ください。

ILOミャンマー労働法ガイド／国際労働機関、ILOミャンマーリエゾンオフィス - ヤンゴン：2017年ILO

ISBN: 978-92-2-830950-8(web pdf)

国際労働機関、ILOミャンマーリエゾンオフィス

労使関係／雇用条件／労働条件／労働法規／コメント／ミャンマー

13. 06. 1

ILO出版物データの目録

ILO刊行物中の呼称は、国際連合の慣行に沿ったものであり、文中における資料の提示は、いかなる国、地域若しくは領域又はその当局の法的立場又は境界の決定その協会の決定に関するILOのいかなる見解をも示すものではありません。

署名のある論文、研究報告その他の寄稿文において表示された見解に対する責任は、原著者のみが負い、ILOによる刊行は、文中で表示された見解に対するILOの承認を表すものではありません。

企業名、商品名及び製造過程への言及は、ILOの承認を意味するものではなく、特定の企業、商品又は製造過程への言及が行われていない場合であっても、そのことによって不承認を表示するものではありません。

ILOの刊行物及び電子媒体は、主要な書店やデジタル配信プラットフォーム又はilo@turpin-distribution.comに直接注文することで入手することができます。詳細については、ILOのウェブサイト（www.ilo.org/publns）を参照頂くか又はilopubs@ilo.org. までご連絡下さい。

（ミャンマーにおいて）出版

資金提供

ILOミャンマー労働法ガイドは、欧州連合、ノルウェー、スイス、米国労働省（プロジェクトMMR/13/10/米国）及びILOより資金提供を受けています。

本ILOの出版は、米国労働省（プロジェクトMMR/13/10/米国）からの資金提供により行われました。

本出版は、必ずしも米国労働省の見解又は方針を反映しておらず、商号、商品又は組織への言及は、米国政府による承認を意味するものではありません。

謝辞

本ガイドは、ILOミャンマー事務所、結社の自由及び社会的対話プロジェクトに関しJason Judd氏及びJanet C. Checkley氏（コンサルタント）が詳述し、本プロジェクトのチーフ・テクニカル・アドバイザーであるChristopher Land-Kazlauskas氏によって取りまとめられました。また、ILOミャンマー事務所のシニア・リーガル・オフィサーである野上菜都氏が編集しております。前ILO連絡調整官、Steve Marshall氏及びその技術チーム並びにILOミャンマー事務所のRory Mungoven氏及びPiyamal Pichaiwongse氏からは、コメント、寄稿及びご支援を頂きました。本ガイド策定中、労働・雇用・社会保障省（MOLES）の技術スタッフから技術的な説明を受けております。

ミャンマー語への翻訳は、Zaw Naing Htun氏（ILO内翻訳者）及びPo Po Theint氏より行われ、Chit Tin氏（コンサルタント）による編集を経ています。

免責事項 - 本書は、ミャンマー法典ではありません。ミャンマー法の解釈に関しては、ミャンマー連邦共和国の適切な機関が責任を負い、終局的には裁判所の判断に依ります。本ガイドは、誠実に策定され、現行の法規定を明確にするよう努めております。しかしながら、ILOは、本書中の規定に争いがある場合又は不正確であることが判明した場合でも、一切責任を負いません。本ガイド策定中、MOLESより、技術的な説明が行われましたが、本ガイドは、労働・入国管理・人口省（MOLIP、すなわち旧MOLES）により、正式に承認されたものではありません。

序文

ミャンマーは、現在、急速な変化を遂げています。何十年もの間、孤立しておりましたが、その後国際社会に門戸を開き、民主的な国家統治と法の支配を確立しています。政府は、その総合改革プログラムの一環として、この新しい環境を反映させるべく、かつ、国際的な労働基準を遵守することを目的として、労働法規を起草及び改正してきました。このように、ミャンマーにおける法的環境は、急速に変化しつつあり、政府の様々な部門における立法プロセスの様々な段階で、多くの法案が現在検討されております。

ミャンマーにおいて、使用者及び労働者の間で、国内の労働法や国際的な労働基準に対する意識や理解度は低いです。様々な国際主体にとって、関連法令の翻訳を入手することは、困難又は不可能です。労働市場に影響を与える現行法令及び草案をはじめとする現在の種々の異なる法的枠組みでは、使用者及び労働者の法的権利義務に関して混乱を招いています。

2011年以降、ミャンマー政府は、国内労働法の国際労働基準との不一致や重複部分を特定し、国際的な労働基準に沿った法的枠組みを推進し、かつ、多数の法律をより整合性のとれた方法で整理することを目的として、その法改正プロセスに関し、政府が労働法の精査を実施する際の援助を含め、ILOに支援を求めてきました。

この背景を踏まえて、本ミャンマー労働法ガイドは、使用者、労働者その他関連する利害関係者に、現行の法的枠組み及び関連する国際的な労働基準について、整理された、利用しやすい情報を提供することを意図しております。労働法の改革が、今なお進行中であるため、ILOは、大幅な改正が行われた場合、本ガイドを更新する予定です。

ILOは、労働法の改正プロセスを推し進めるにあたり、その意識向上、研修その他の能力向上のための技術協力プログラムを通じて、政府、社会的パートナーその他の利害関係者を支援できることを嬉しく思います。

本ガイドがミャンマー労働法を理解及び適用し、国際的な労働基準を推進することを希望されている皆様にとって、お役に立てますと幸いです。

Rory Mungoven
ILO リエゾン・オフィサー

目次

資金提供	v
謝辞	v
序文	vi
I. イントロダクション	1
A. 本ガイドの構成	2
B. 本ガイドの使い方	2
C. 略語	2
II. 労働における基本的原則及び権利	3
A. 結社の自由及び団体交渉	3
B. 強制労働の排除	5
C. 児童労働の廃止	6
D. 雇用及び職業における差別の排除	7
E. ミャンマーによるILOの中核的条約の批准	8
III. ミャンマー労働法	9
1. 雇用の規制	9
2. 従業員の採用	11
3. 賃金	13
4. 勤務時間及び残業	17
5. 祝日及び休暇	19
6. 労働安全衛生	21
7. 傷害及び疾病に関する社会保障及び補償	25
8. 雇用終了	29
9. 労務の監督	31
10. 労働者及び使用者の組織	33
11. 職場調整委員会	38
12. 紛争解決	39
13. ストライキ及びロックアウト	42
14. 児童労働及び若年労働者	44
15. 強制労働	46
16. ミャンマーにおける外国人労働者	48
17. 経済特区（SEZ）	49
添付書類1	51

I. イントロダクション

ミャンマーにおける雇用を規制する法的枠組みは、前世紀中に制定された様々な法令に散見されます。本ガイドは、ミャンマー労働法の多くの出典を一つにまとめ、利用しやすいガイドにしました。

ミャンマーには多くの法規が存在するため、労働法は、現在、大幅な改正が行われております。そのため、本ガイドは、包括的又は最終版として扱われるべきではありません。同様の領域について定める新たな法律が草案され、制定されるとしても、旧労働法の規定がなお施行されている場合があります。本ガイドに含まれる情報の正確性及び完全性を確保するためにあらゆる取り組みが行われてきましたが、利用者の皆様には、法律そのものをお調べ頂き、その要件をより十分に理解されることを推奨いたします。ミャンマーにおける労働法の改正に合わせて、本ガイドの該当するセクションを更新する予定です。

本ガイドは、ミャンマー労働法上の使用者、労働者、組合¹及び政府の主要な権利、権限及び義務を特定するためのクイック・リファレンスとして策定されました。本ガイドは、使用者及びその組織、労働者及び組合、政策立案者、非政府組織（NGOs）、投資家及び国際的な買い手の皆様にお役立て頂けます。

憲法や法令に定めるミャンマー労働法の主要分野に加え、本ガイドは、ILOの労働における基本的原則及び権利に関する概論を記しております。すべてのILO加盟国は、労働における基本的原則及び権利の尊重を確実にすることが期待されています。

本ガイドにおいて参照したミャンマー法令は、以下のとおりです。

本ガイドにおいて参照したミャンマー法令は、以下のとおりです。

- 賃金支払法（2016年）
- 工場法（1951年）2016年改正
- 2012年12月11日付け指令第615/2/a la ya - 法 2/12号（1584年）
- 店舗及び商業施設法（1951年）2006年改正
- 休暇及び休日法（1951年）2006年改正
- 刑法（1974年）
- 児童法（1993年）
- 海外雇用に関する法（1999年）
- 人身売買禁止法（2005年）
- ミャンマー連邦共和国憲法（2008年）
- 労働組織法（2011年）及び規則（2012年）
- 平和的集会及び平和的行進の権利に関する法律（2011年）
- 社会保障法（2012年）及び規則（2012年）
- 改正郡区・村落区画行政法（2012年）
- 労働紛争解決法（2012年）及び規則（2012年）
- 最低賃金法（2013年）及び規則（2013年）
- 2015年8月28日付け最低賃金に関する通知第2/2015号

¹ ミャンマーの法律中の実際の本文に合わせるため、セクションI及びセクションIIにおいて、「組合

A. 本ガイドの構成

本ガイドは、このイントロダクション、労働における基本的原則及び権利に関するセクション並びにミャンマーの労働法そのものを扱うセクションを含む、3つの主要なセクションで構成されます。後半のセクションは、主題領域ごとに17の章（目次に掲載されています。）に分けられています。これらの主題領域における重要な法的義務、権限及び権利は、各章において要約されています。各要約は、より詳細な情報を求める読者の皆様が、該当する法律の条文を簡単に参照することができるよう、ミャンマー法における情報源を記載しています。

B. 本ガイドの使い方

1. どの法規定が誰に適用されるかを確認する

本ガイドは主に、衣料品製造等の軽工業をはじめとする民間部門の労働者及び使用者を対象とした労働法を中心に取扱っています。ただし、一部の重要な法規定は、より広範に適用され、本ガイド 添付書類1では、これらの規定の対象となる業種・使用者及び労働者の種類について言及しています。

経済特区（SEZ）内の労働者及び使用者は、現行の労働法を遵守しなければなりません。本ガイドは、該当する章²で、SEZと非SEZの基準間における重要な違いについて言及しています。

2. 問題点と答えの見つけ方

読者の皆様は、ご関心のある問題点を簡単に見つけることができ、それに対応する法規定を見つけることができます。例えば、最低賃金について知りたい場合、本ガイドの「最低賃金」セクションをご覧になり、

3.2 最低賃金

（MWA前文、第2条乃至第4条、第7条、第12及び第14条、MWR43条）

詳細については、法律の左記の該当する条項をご参照ください。

最低賃金は、現在、1時間当たり450ミャンマー・チャット、1日当たり3,600チャットで設定されています。この日当は、1日8時間をベースにしており、時間外勤務手当、ボーナス、奨励金その他の手当は含まれません。そのため、上記の一般的な定義としての「賃金」とは分けて考慮しなければなりません。パートタイム労働者に対しては、比例按分により支払を行わなければなりません。

関連する法律や規定がどれか（最低賃金法、前文及び第2条乃至第4条、第7条、第12条、第14条）が分かります。

C. 略語

CLA	生計費
EO	使用者団体
ESD	雇用・技能開発法（2013年）
FA	工場法（1951年）
FIL	外国投資法（2012年）
FIR	外国投資規則（2013年）
ILO C	ILO条約
LOL	労働組織法（2011年）
LHA	休暇及び休日法（1951年）
MWA	最低賃金法（2013年）
MWR	最低賃金規則（2013年）
MOLIP	労働・入国管理・人口省
PWA	賃金支払法（1936年）
Sec(s).	条
SLDL	労働紛争解決法（2012年）
ShE	店舗及び商業施設法（1951年）
SSL	社会保障法（2012年）
SSR	社会保障規則（2012年）
SEZ	経済特区
WCA	労働者災害補償法（1923年）
WCC	職場調整委員会

² 2014年経済特区法（SEZ）は、使用者及び労働者間の協議及び紛争の仲裁を行い、「従業員が最低賃金、休業、休暇、時間外勤務手当、失業手当及び労働者災害補償に関する現行の労働法に定める恩恵を享受することができるよう雇用契約に定める使用者及び従業員の権利及び任務並びに雇用に係る条件を決定するための」各SEZにおける管理委員会の任命を義務付けています（SEZ法（2014年）70条及び76条）。

II. 労働における基本的原則及び権利

労働における基本的原則及び権利に関する1998年ILO宣言において、ミャンマーを含むILO加盟国は、以下の主要4分野における中核的労働基準を尊重及び促進する義務を負うことを宣言しています。

- 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- 強制労働の排除
- 児童労働の廃止
- 雇用及び職業における差別の排除

これらの原則は、以下各セクションに記載される、8つの特定のILO条約に規定されています。すべてのILO加盟国は、たとえ政府が本宣言の含む該当のILO条約を批准していない場合であっても、これらの普遍的な原則及び権利を尊重及び促進することを確認しています。国際社会は、仕事の世界における社会的「床(floor)」を確立するためにこれらの原則及び権利を支持しています³。これらは、経済発展の水準に関わらず、すべての国のすべての人々に適用されます⁴。また、これらの条約は、大半の国際的枠組み協約に見られ、多くの企業は、これらの原則を自己が責任を持つ調達フレームワークの重要な要素として尊重し、その周辺のコンプライアンス体制を整備しています。

労働における基本的原則及び権利については、それぞれ以下に記述しております。本書で使用される文言は、ILOの刊行物「国際労働機関の中核条約⁵」から直接引用しています。

A. 結社の自由及び団体交渉 ILO条約第87号⁶、第98号⁷

すべての労働者及びすべての使用者は、自らの職業上の利益を支援し、向上させることを目的として、自由に団体を結成し、加入する権利を有しています。この基本的人権は、表現の自由と合わさって、民主的な表明及び統治の基礎となります。人々は、自らに直接関わる仕事に関する事項に影響を与える権利を行使できなければなりません。言い換えると、人々の声が聞き入れられ、考慮されなければなりません。

結社の自由とは、国家からの干渉を受けず、又は互いに干渉することなく、労働者及び使用者が独自の団体を設立、加入し、運営することができることをいいます。この権利と同時に、人々は、その土地の法律を尊重する責任を負います。しかし、その代りに、その土地の法律は、結社の自由の原則を尊重しなければなりません。これらの原則は、いかなる活動の業種又は労働者団体も無視又は禁止することができません。

自由に組合を組織し、独自の活動を行う権利は、労働者及び使用者の団体が独立して、自らの職業上の利益を発展させ、防御するのに望む最良の方法を決定することができることを意味しています。これは、ストライキ及びロックアウトの行使を含む具体的な状況における長期的な戦略及び行為の両方を含みます。彼らは、独立して国際的な団体に加盟し、その中で、相互利益を求めて協力することができます。

³ 国際労働機関の中核条約（ILO、2002年）以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

⁴ ILOのホームページ「本宣言について」。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>

⁵ ILO（2002年）上記注釈3をご参照ください。

⁶ 1948年結社の自由及び団体権保護条約（第87号）。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

⁷ 1949年団結権及び団体交渉権条約（第98号）。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

団体交渉制度が許容可能な結果をもたらすことなく、ストライキ行為が行われた場合、限定された一定のカテゴリーに属する労働者は、住民の基本的安全と国家の必須機能を確保するため、かかる行為への参加が許されない場合があります。

任意的団体交渉は、使用者（若しくはその団体）と労働組織又はかかる組織が存在しない場合は労働者が自由に指定する代表者がその関係、特に、労働に関する条件を協議及び交渉するプロセスです。かかる誠実な交渉において、互いに許容可能な団体協約を締結することを目指しています。

団体交渉のプロセスは、実際の交渉前の段階（情報共有、協議、合同評価）や団体協約の実行も含んでいます。合意に達しない場合、紛争解決手続は、調停から仲裁に至るまで、様々な方法で行うことができます。

結社の自由の原則及び団体交渉権を実際に実現するためには、とりわけ、以下が必要となります。

- これらの権利の行使を保障する法的根拠
- 三者間又は使用者及び労働者の団体間での実現可能な制度的枠組み
- 自らの声を届けるために権利を行使しようとしている個人に対する差別がないこと
- 使用者及び労働者の団体が共通の問題を解決し、相互の課題に対処するパートナーとして受け入れること

B. 強制労働の排除

ILO条約第29号⁸、第105号⁹

強制労働は、食糧、土地又は賃金を与えず、身体的暴力や性的虐待、人々の行動を制限し又は留置するなどの非情な剥奪によって労働者を脅す意思と権力を有する国家又は個人から労働又は役務が強要された場合に生じます。

例えば、家庭内労働者は、家の主人が身分証明書を取り上げ、服従しない場合は、労働者が外出するのを禁じ、殴打し、給与を支払わない等して脅すような場合、強制労働状態にあります。また、家庭内労働者は、耐え難いほどの低賃金で働く場合がありますが、それは別の問題です。当該労働者が自由にそこから去ることができれば、強制労働とはならず、搾取となります。

強制労働のもう一つの例は、村人達が、自ら希望するか否かを問わず、道路の建設、灌漑路の掘削等において、相当な支援を行わなければならない場合や、徴用された男性、女性又は児童が出頭しない場合に、行政官、警察官又は伝統的首長が権威を振りかざす場合に生じます。

借金のために働く労働者は、多くの発展途上国においては、実際、一般的な強制労働の形態です。時として、貧しく、無学の農民が借金返済のために仲介人又は地主に対し、一定期間にわたり労働奉仕を誓約することを端緒とします。その義務が家族の一人から別の家族に承継され、子供にまで及ぶ場合もあり、世襲されます。労働奉仕は、期間が定められ又は限定されることは稀で、借金を完済しないよう操作される傾向にあります。労働者は、仲介人又は地主に依存するようになり、奴隷のような条件で労働します。労働しなかったことに対す

る脅し、そして、実際に、暴力その他の制裁が生じることによって、（当初の一方的な）経済的關係が強制労働の状態に変わります。

労働者の人身売買は、強制労働を引き起こす可能性があります。人身売買業者が自らをして脅迫する立場に立ちやすくなるような方法の一つとして、雇用目的で移送する者の身分証明書を没収します。別の方法としては、キャッシングや貸付によって、人々に負債を負わせるよう仕掛けます。人身売買業者は、特に、子供の誘拐という手段に出る場合もあります。いずれにせよ、人身売買業者、これらに繋がりのある者又は移送先の使用者は、その餌食となった者に、いかなる労働をどのような条件で行うかについて、選択肢を与えません。脅迫は、餌食となった者の違法な身分を警察に明かすことから身体的暴力や性的虐待にまで及ぶ可能性があります。

⁸ 1930年強制労働条約（第29号）。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

⁹ 1957年強制労働廃止条約（第105号）。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105

C. 児童労働の廃止

ILO条約第138号¹⁰、第182号¹¹

児童は、すべての人々に与えられているものと同じ人権を享受します。ただし、大人のような知識、経験又は身体的発達に欠如しており、大人の世界で自らの権利を防御する能力に欠如していることから、児童は、その年齢ゆえに、保護に対する個別の権利を有しています。その一つに、経済的搾取及び児童の健康や道徳に害のある労働又は子供の成長を妨げる労働からの保護があります。

児童労働の効果的な廃止の原則は、すべての少年・少女が、その可能性が最大限、身体的及び精神的に発達する機会を確保することを意味します。その目的は、児童に、その教育と発育を危険に晒す労働をすべてやめさせることにあります。このことは、児童が行うすべての労働をやめさせることを意味するものではありません。国際労働基準により、異なる年齢や発育段階ごとに、児童の労働形態のうち、許容できるものと許容できないものを区別することが可能です。

この原則は、正式な雇用から、許容できない多くの児童労働の形態が発覚したインフォーマル経済にまで及び、家族経営の企業、農業活動、家事奉公及び保育の見返りとして働く児童等様々な慣例的な協定に基づいて行われる無償労働も対象となります。

児童労働の効果的な廃止を実現するために、政府は、最低年齢又は児童が多様な労働を行うことができる年齢を定め、施行すべきです。制限内において、これらの年齢は、国家の社会的・経済的状況に応じて異なる場合があります。しかし、雇用を認め

られる一般的な最低年齢は、義務教育の終了年齢未満とすべきでなく、かつ、15歳未満であってはなりません。場合によって、発展途上国は、経済及び教育施設が十分に整備されていない場合、この例外を設け、14歳の最低年齢が適用される場合があります。

「最悪の形態の児童労働」に分類される一定の種類労働は、18歳未満のすべての児童にとって決して許容できないものであり、その廃止は、喫緊かつ即時の対応を要する事項です。これらの形態には、奴隷制等の非人道的な慣行、人身売買、借金による束縛その他の強制労働形態、すなわち、売春及びポルノ、軍用目的の児童の強制徴兵及び麻薬密売等の違法行為等に児童を利用することが含まれます。児童の健康、安全又は道徳に悪影響を及ぼすおそれのある危険な労働は、労働者及び使用者の団体との間の協議において政府による審査の対象となります。

児童労働を廃止するための効果的な戦略の重要な特徴として、関連するアクセスしやすい基礎教育の提供が挙げられます。ただし、教育は、貧困、児童の権利意識の欠如及び不十分な社会的保護制度等、児童労働を生じさせ、それを持続させる多くの要因に対処する幅広い対策の不可欠な一部でなければなりません。

¹⁰ 1973年最低年齢条約（第138号）以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

¹¹ 1999年最悪の形態の児童労働条約（第182号）。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

D. 雇用及び職業における差別の排除

ILO条約第100号¹²、第111号¹³

職場での差別は、高層オフィスビルから農村部の村落に至るまで、多くの様々な場面において、様々な形で起こり得ます。性別又は人種や肌の色、国民的系統又は社会的出自、宗教又は政治的見解が他人と異なることによって、男性や女性に対して影響を与える可能性があります。多くの国では、差別や排除を禁止し、障害、HIVの状態や年齢等その他の理由による差別も禁止することとしています。職場での差別によって、個人にチャンス認めず、これらの人々が貢献し得たものを社会から奪うこととなります。

差別をなくすことは、障壁を取り除き、研修や教育を受ける機会の平等並びに土地や信用といった資産を保有及び利用する能力を確保することから始まります。そのうえで、あらゆる種類及び規模の企業の設立や運営のための条件並びに採用、仕事の割り当て、労働条件、給与、福利厚生、昇進、一時解雇及び雇用の終了に関する方針及び慣行を定めることへと続きます。仕事をすることの利点や能力（これとは無関係な特性ではなく）が指針となるべきです。

雇用又は職業における差別は、直接的な場合もあれば間接的に行われる場合もあります。法律、規則又は慣行が性別、人種等の特定の理由を明確に引き合いに出して平等な機会を否定する場合に、直接的な差別が生じます。例えば、夫ではなく妻が、借入又は職業に携わるためのパスポートの申請に、配偶者の同意を取得しなければならない場合、これは、性別による直接的な差別となります。間接的な差別は、表面上、規則や慣行が中立的に見える場合でも、実際の慣行により、排除につながる場合に生じます。申請者に一定の身長を求めること

は、女性や一部の民族に属する人々などへの不当な排除となるおそれがあります。特定の仕事を行うために特定の身長が確実に必要となる場合を除き、これは、間接的な差別となり得ます。

職場における平等は、すべての個人が追及したいと考えている経済活動に関連する知識、技能及び能力を十分に養うための平等な機会を与えられるべきであるということの意味します。平等を推進するための措置については、文化、言語、家庭環境及び読書や数字を扱う能力に多様性があることを念頭に入れる必要があります。農民や小規模又は家族経営の企業の経営者（特に女性や民族）に対しては、土地（相続を含みます。）、訓練、技術及び資本への平等なアクセスが重要となります。

従業員及び自営業者又は自己採算労働者の場合、職場での差別がないことは、労働市場に入る前の質の高い教育への平等なアクセスに依拠します。このことは、少女や不利な条件に置かれたグループにとって最も重要です。世帯内での仕事と家族としての責任をより均等に分担することによっても、より多くの女性がその労働の機会を活用できるようになります。

差別が生じた際の障害に対処する効果的な仕組みが必要となります。差別的でない賃金の支払の請求に関わるものが一般的な例として挙げられ、これは、履行された業務の価値を考慮して客観的な基準を用いて設定すべきです。職場における差別の排除において、ILO原則は、最低限のしきい値を設定しており、一方で、国家の法律や慣行では、より幅広く取り組み、より包括的な手段を盛り込むことが十分可能となっています。

¹² 1951年同一の報酬条約（第100号）。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100

¹³ 1958年差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

E. ミャンマーによるILOの中核的条約の批准

ミャンマーは、これらの中核的労働基準を保護及び推進するために策定された8つのILO条約のうち、3つを批准しています。これは、ASEAN諸国が批准している中核的条約数の平均よりも少ない数で（5.4）、ASEAN加盟国10か国のうち、8か国が中核的条約の過半数を批准しており、3か国（カンボジア、インドネシア及びフィリピン）が8つすべての条約を批准しています。前述のとおり、ILO全加盟国は、その国が8つのILO条約を批准していない場合であっても、労働における基本的原則及び権利に関する宣言が対象とするこれらの普遍的な原則及び権利を尊重及び推進することに取り組んでいます。下記の表は、ミャンマーにおける中核的条約及びその批准状況を一覧表にまとめたものです。

中核的条約	批准の有無 ¹⁴
1948年結社の自由及び団結権保護条約（第87号）	有
1949年団結権及び団体交渉権条約（第98号）	無
1930年強制労働条約（第29号）	有
1957年強制労働廃止条約（第105号）	無
1973年最低年齢に関する条約（第138号）	無
1999年最悪の形態の児童労働条約（第182号）	有
1951年同一の報酬条約（第100号）	無
1958差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）	無

¹⁴ ILOウェブサイト「ミャンマーの批准状況」。以下のサイトよりオンラインでご覧いただけます。
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103159

III. ミャンマー労働法

1. 雇用の規制

1.1 雇用契約

(ESD第5条及び第38条乃至第39条、ESD規則第14条[未施行規則])

ミャンマーにおける雇用関係は、契約に従います。使用者及び労働者は、使用者が任意の仕事に関し労働者を雇用してから30日以内に雇用契約に署名します。良好な雇用慣行では、契約に署名して契約を開始する前に、使用者と労働者との間の契約の条項に関する協議及び合意が必要とされています。

様々な法律が契約に定める内容を規制している（即ち、休暇、休業及び休日は、休暇及び休日法による規制を受け、賃金は、賃金支払法及び最低賃金法で規定されています。）ことに留意が必要です。雇用契約は、雇用関係における権利及び義務並びに雇用関係に関して合意された条件を明確にするための重要なツールです。団体交渉協定及び個別の雇用契約は共に、法律が要請するものよりも労働者にとって有利な条件が定められる場合があります。しかし、雇用契約は、法律に定める最低限の保護よりも低い条件を提示することはできません。雇用契約において、該当する法律（又は団体交渉協定）の規定よりも労働者にとって不利な規定は、無効とみなされます。

雇用契約には、以下の雇用に関する基本条項を定めなければなりません。

- 雇用の種類
- 賃金／給与（出来高制及び臨時の作業に関する情報を含みます。）
- 勤務地の場所及び連絡先情報
- 労働時間及び残業時間
- 休暇、休日及び休業
- 医療費
- 従業員が遵守すべき内部規則
- 退職又は役務終了の条件
- 使用者の責務
- 従業員の責務
- 雇用契約の期間

特定の雇用の種類に関連する場合、雇用契約には、以下の他の条項が含まれる場合があります。

- 食事サービス又は手配
- 労働者の宿泊施設
- 制服又は服装規定
- 職場間の輸送手段
- 使用者が参加する場合の従業員の技能開発研修¹⁵

使用者は、終身／完全雇用開始前にその従業員の訓練期間を設定することができます。当初訓練期間（インターンシップと同様）は、職位の賃金全額の50%以上の額の賃金補償を受け、最長で3か月まで延長することができます。

¹⁵ 雇用及び技術向上法は、使用者が資金を拠出し、従業員を研修及び能力向上のために送り込むことが可能な被用者技能及び開発訓練プログラム及び学校について定めています。法律のこのセクションは、本ガイド出版時に施行されておらず、これは、上記の雇用前訓練期間とは別のものです。使用者は、ESDに基づく追加訓練の費用を負担します。

使用者は、訓練後、試用期間（実習生又は試験採用とみなされます。）を求めることができます。当該期間は、3か月まで延長することができ、職位の賃金全額の75%以上の補償を受けることが可能です。試用期間中、雇用契約を締結する必要はありません。

雇用契約は、準拠法に合致していることを確保するため、締結後30日以内に、タウンシップ又は管区の労働事務所に提出しなければなりません。雇用契約中のいずれかの規定が法律と矛盾することが判明した場合、契約は再交渉のために当事者らに戻され、当事者らは、所轄の労働事務所にその変更契約を再提出しなければなりません。

政府は、雇用・技能開発規則14に基づき雇用契約の雛形を公表しており、かかる雛形には、政府が雇用契約に定める必要があるとみなす規定がすべて定められています。ルール14に基づき定められた規定は例示であり、本ルールに従って現在又は今後締結される契約に対して拘束力を持ちません。ルール14雇用契約は、雇用契約を草案する際に役立つガイドと考えればよく、タウンシップの労働事務所は、雇用契約が同一の雛形に従うことを期待しています。

1.2 社内就業規程

(ESD第5条、FA第67条及び第99条、PWA第11条、ESD規則第14条[未施行規則])

雇用契約中の社内規程は、法律に遵守したものでなければならず、かつ、上記のとおり、労働者への給付は、法律上の最低基準を下回ってはなりません。準拠法や規則が変更された場合、使用者の責任で、法令遵守を維持するために、その社内規程を更新します。

工場法が適用される企業において表示すべき揭示には、以下の事項が記載されなければなりません。

- 工場法及び同法に基づき策定された規則の概要¹⁶
- 賃金支払法及び同法に基づき策定された規則の概要
- 労働時間の揭示（児童労働者が雇用されている場合は、その労働時間を含みます。）
- 労働監督官の氏名及び住所
- 認定医¹⁷の氏名及び住所
- 労働監督官が指示する労働者の衛生、安全及び福祉に関するその他の情報

店舗及び商業施設法の対象となる企業において表示すべき揭示には、以下の事項が記載されなければなりません。

- 賃金支払法及び同法に基づき策定された規則の概要
- 労働時間の揭示

雇用条件、労使関係、紛争予防／解決、労働安全／衛生、福祉、生産性等の問題に関する社内規程は、職場調整委員会（労働組織、職場調整委員会及び紛争解決に関する第10章乃至第12章をご参照ください。）を通じた労働者及び必要に応じてその代表的な労働組織又は選出された代表者と使用者並びにタウンシップ、管区、業界、又は国家レベルの労働組織と使用者の組織との間の交渉によっても定めることができます。このような団体協約が現行の社内規程よりも優れた基準を定めている場合、それに応じて雇用契約を改訂し、労働事務所に送付することが望ましいです。

¹⁶ これらの概要は現在、関係省庁より提供されていません。

¹⁷ 労働省が運営する労働者の病院及び診療所の医師

2. 労働者の採用

2.1 年齢制限

(児童法第24条、FA第75条乃至第78条、ShE第8条)

14歳未満の者を雇用することはできません。

「児童労働者」は、14歳から16歳の間の少年と定義され、合法的に働くためには、認定医から適性証明書を取得しなければなりません。児童法は、児童が自発的に法律で認められた仕事に従事する権利並びに雇用、休息及び余暇の時間に認められた権利を有すると定めています。ただし、児童労働者が働くことのできる時間は、1日当たり4時間を限度とし、午後6時から午前6時の間は働いてはなりません。児童労働者は、同じ日に、ある工場での仕事を終えた後に、別の工場で働くことはできません。

16歳から17歳の間の労働者は、「若年労働者」と定義され、認定医から労働に適性がある旨の認定を受けなければなりません。18歳未満の労働者は全員、働いている間は、その適性証明書についてのIDカード又は通知を携帯しなければなりません。18歳未満の者は、準拠法上有害とみなされる仕事に従事することができません（詳細については、第14章児童労働をご参照ください。）

使用者は、社内に児童労働者全員の名簿を据え置かなければなりません。かかる名簿には、以下の事項が記載されていなければなりません。

- 労働者及びその両親の氏名
- 仕事の種類
- 労働時間
- 適性証明書の証明

2.2 医療要件

(FA第68条及び第81条)

採用時の医療要件は、児童労働者及び若年労働者を保護するためのものです。認定医は、以下の二種類の証明書から一つを提供することができます。

- 満14歳以上の児童で、児童労働者として制限的に雇用されることが可能であることを証明する証明書
- 満16歳以上の児童で、医学的に成人労働者として働く適性があることを証明する証明書

証明書の有効期間は、12か月です。医師は、若年者が行う可能性のある仕事の種類を制限する場合があります。医師は、適性証明書の発行（又は再発行）を拒否する場合、拒否理由を書面で述べなければなりません。適性証明書の発行手数料は、労働者やその親ではなく、使用者が負担します。（詳細については、第14章児童労働をご参照ください。）

2.3 外資及び経済特区のための採用要件

(FIL第24条、SEZ第71条乃至第78条)

経済特区の外国人投資家及び使用者は、特別な専門性を必要としない仕事にミャンマー国民を雇用しなければなりません。使用者は、ミャンマー国民の技能を向上させるために、関連する訓練を行わなければなりません。

運営開始から当初2年間は、技能労働者、技術者及び職員の総数の少なくとも25%を国民が占める必要があります。この国民の割合は、営業開始より2年から4年の間に少なくとも50%まで増加し、4年目から6年目には少なくとも75%まで増加する必要があります。

しかし、使用者は、技術職及び管理職業務に関し、SEZ管理委員会の承認を受けて、より多くの割合の外国人従業員を雇用することができます。ミャンマー投資委員会は、知識ベースの業務に関する時間枠を拡張する場合があります。

ミャンマーの技能労働者は、外国人の専門家と同じ水準で給与の支払を受けなければなりません（第16章のミャンマーにおける外国人労働者の採用に関する規則をご参照ください。）

2.4 障がい者の雇用要件

(障がい者法第36条、第75条、 第76条、第81条)

使用者は、障がい者の権利に関する国家委員会が定める定数に従って、障害のある男女¹⁸を各自の能力に適した仕事に、雇用しなければなりません。これを行うに当たり、使用者は、所轄のタウンシップレベルの労働事務所に登録された障がい者を選定及び雇用しなければなりません。使用者は、障がい者に対して適切に面接を手配し、面接、賃金、機会、昇進、雇用保障及びその雇用可能性に応じた自由な職業訓練へのアクセスに関して、他の労働者と同等の権利を確保しなければなりません。特に、使用者は、障がい者である従業員を正当な理由なく、出勤停止、解雇、降格、異動してはなりません。使用者は、障がい者を有する従業員名簿及び求人情報をタウンシップレベルの労働事務所に提出しなければなりません。

雇用の定数を充足できない使用者は、障がい者の権利のために設立された基金に、一定の金額を支払わなければなりません。本稿執筆時において、施行規則の草案が行われています。

¹⁸ 障がい者の権利に関する法律（2015年）は、障害を持った者を「生まれつきであるか否かを問わず、長期の肉体的、視覚的、発話的、聴覚的、精神的、知的又は知覚的な障害が一つ又は複数ある者と定義しています（第2(a)条）。

3. 賃金

3.1 賃金の定義

(MWA第2条、PWA第2条)

賃金の定義は、例えば残業代の計算や補償額の算定をする際、政策立案者、使用者及び労働者並びに組合にとって重要となります。最低賃金法（2013年）及び賃金支払法（2016年）において、賃金計算は以下の項目を含むものと規定されています。

- 賃金又は給与
- 残業代
- 優れた勤務成績又は勤務態度（常に無遅刻である等）に対するボーナス
- その他収入とみなされる対価又は給付
- 賃金計算に以下の項目は含まれません。
- 年金支払
- 各種サービス手当
- 社会保障の現金給付
- 出張手当
- 食費
- 治療費その他のサービス手当
- 住宅手当
- 光熱費又は水道代
- 租税公課
- 業務関連費用¹⁹
- 契約終了時に支払われる賞与
- 娯楽費用
- 現行法に基づき使用者から労働者に支払われる拠出金²⁰
- 退職金及び手当

3.2 最低賃金

(MWA 前文、第2条乃至第4条、第7条、第12条、第14条、第46乃至第47条、MWR第43条)

現行の最低賃金法は、2015年9月1日に発効し、労働者15名以上の使用者に適用されます。最低賃金の目的は、労働者とその家族

の基本的かつ本質的ニーズを充たし、労働者の能力を向上させ、競争力を促進することです。労働者15名以上の使用者及びフルタイムの労働者に加えて、同法は、すべてのパートタイム労働者及びアルバイト労働者にも適用されます。

現行の最低賃金は、時給450ミャンマー・チャット及び日給3,600チャットと規定されています²¹。この日当レートは、1日8時間を基本とし、残業代、賞与、インセンティブその他手当を含まないため、冒頭に記載するところの「賃金」の一般的定義とは区別されなければなりません。パートタイム労働者は、按分により支払を受けなければなりません。（残業代については、第4.3項に後述します。）

公務員及び船員（別法が適用されます。）並びに使用者と同居し、その扶養者である配偶者、子供、両親及び兄弟等、使用者の近親者は、同法の適用外となります。

使用者は、雇用契約及び労働協約により、最低賃金を上回る対価を設定することができます。ただし、第1章に定める例外（すなわち、最初の研修期間が設定された場合、その期間中は、当該職位の賃金全額の少なくとも50%の対価が支払われ、試用期間が設定された場合、その期間中は、当該職位の賃金全額の少なくとも75%で対価が支払われます。）を除き、使用者は、最低賃金に満たない金額を支払うことはできません。同法制定時において最低賃金を上回る賃金を稼いでいた労働者は、引き続き高い方の対価を得る権利を維持します。

同法は、自己の過失によらず、又は使用者からの仕事不足により通常の勤務時間（週44時間）に満たないフルタイム労働者は、週44時間フルタイムで勤務したものとして報酬に対する権利を有すると明記しています。

¹⁹ 本除外は、賃金支払法においてのみ規定されており、最低賃金法（第2条）には定められていないことにご留意ください。これは、理論上、業務関連費用が最低賃金法の対象となる労働者の賃金計算に含まれる可能性があることを意味します。

²⁰ 年金基金及び労働者退職金準備基金等

²¹ 2015年8月28日付け第2/2015号最低賃金に関する通知

3.3 最低賃金の設定

(MWA第3条乃至第11条、SEZ第70条乃至第76条)

ミャンマー共和国の大統領は、労働者の最低賃金を規定するよう国家委員会を3年毎に任命します。委員会は、労働組織の代表者（又は労働者の代表）及び使用者団体（又は使用者の代表）の代表者同数名から成りますが、政府代表者の人数は指定されていません。少なくとも1名の賃金に関する独立専門家もまた含まれる場合があります。

国家委員会は、賃金に関する調査を行い、最低賃金を決定する方針を策定し、対象となる企業を決定します。同委員会はまた、国家及び管区／州レベルの3段階の委員会から成り、管区レベル及び当該管区における業種別に最低賃金を精査し、それぞれ適切と判断する最低賃金を推奨します。

賃金委員会は、最低賃金を提案する際、以下の要素を考慮しなければなりません。

- 労働者とその家族のニーズ
- 現行の賃金／給与
- 社会保障給付
- 生活コスト及びその変動
- 生活水準
- 雇用創出及び開発ニーズ
- 国家経済の規模及び一人当たりの収入
- 業務の性質及び労働者に対するリスク

国家委員会は、他の委員会からの推奨を検討し、賃金の発効より少なくとも60日前に最低賃金案を公表します。

最低賃金レベル案の公表後60日の間に、誰でも当該最低賃金案に異議を唱えることができます。次に賃金案は、国家又は管区レベルで再度協議され、国家委員会に再度提出されます。国家委員会は、政府の承認を得た上で最終決定を行います。当該決定について誰でも最高裁判所に対して申立てを

行うことができます。最低賃金の設定プロセスは、2年毎に繰り返されます。

経済特区の場合、経済特区管理委員会は、企業の性質（原料の処理、商品に対する倉庫提供、輸出入等）に従って従業員及び職員の最低賃金を決定し、その提案を国家委員会に提出しなければなりません。次に国家委員会は、経済特区内の当該産業又は企業毎の最低賃金案について承認又は否認を行います。

3.4 賃金その他の対価の支払

(PWA第3条乃至第6条、MWA第12条乃至第20条、第24条乃至第25条、ShE第16条)

労働者に対する支払は、少なくとも月ごとに行われなければなりません。賃金は、使用者と労働者との間の相互合意に基づき現金、小切手又は銀行振込によって（休日ではなく）営業日、かつ、当月7日よりも前に前月の労働に対して支払われなければなりません。労働者が1000名以上の使用者は、毎月10日までに支払わなければなりません。使用者により雇用を終了された労働者は、2営業日以内に支払を受ける必要があります。

基本賃金²²（最低賃金を含みます。）は、現金で支払われなければなりません。雇用契約又は労使協定において合意されている場合、給付又は利益の中には現物（非金銭的商品）で支払われるものもあります。ただし、現物給付は、最低賃金を達成するという観点では使用できません。かかる一切の支払は、地域流通物価に基づき計算されなければなりません。

農業及び畜産分野における労働者に対して本規則の数少ない例外があり、現物支払の伝統を維持するよう求めています。この例

²² ミャンマー法とその実務において、「賃金 (wage)」、「基本給 (basic wage)」及び「賃金全額 (full wage)」という用語の間に大きな混乱が生じています。無数の矛盾が生じており、本ガイド出版時点では明確な区別がされていません。賃金支払法及び最低賃金法に規定される「賃金」の定義に依拠するのが最も有効です。

外規定に基づき、使用者は、現地の慣習に従い、かつ、労働者の個人的使用及び利益のために、現金と現物の組み合わせにより賃金を支払うことができます。

自己が受領する権利のあるすべての賃金及び給付金を受領していないすべての労働者は、当該違反から1年以内に、逸失賃金及び給付金を受領するために国家又は管区／州の委員会に対して不服を申し立てることができます。労働監督局は、承認を得た上で該当する組合、管区又は州委員会と共に、賃金法の遵守を確保し、法律に違反している使用者に対して訴訟を提起し、裁判手続を開始するために、職場を調査する場合があります。

使用者は、労働者に対して該当業種の最低賃金を通知し、賃金率、給与支払日及び職場の罰金及び控除に係るプロセスについての通知を掲示しなければなりません。

政府の監督官は、法令が遵守されているか判断するべく、最低賃金法の対象となるすべての職場に立ち入り、調査を行う権限を有します。監督官は、すべての給与支払簿、労働者名簿、予定表その他かかる職場の労働者（他の使用者からの外部契約労働者を含みます。）に関する賃金関連書類を精査し、写しを作成する権限を有します。

監督官は、賃金に関する所見を所轄省庁に報告し、当該省庁は、当該所見を該当する賃金委員会と共有しなければなりません。給与支払書類における記録の粉飾又は虚偽報告を行ったために有罪とみなされた場合、使用者は、最長1年の禁錮刑及び／又は罰金を課されます。

3.5 控除及び罰金

(MW第5条乃至第8条、第10条乃至第11条、PWA第7条乃至11条)

以下の例外を除き、使用者は、労働者の給与から控除を行うことができません。

- 労働機関に対して支払われる課金
- 社会保障拠出金（第7章の表参照。）
- （無断）欠勤
- 罰金
- 労働者の過失又は責めに帰すべき事由による物質的又は金銭的損害又は損失（責任を問うために、労働者は損失金銭又は物について直接の責任を有し、告発に対する抗弁の機会が与えられなければならない。）
- 使用者又は政府が提供する住居その他のサービス（控除は政府規定の価額を上回ってはならない。）
- 労働者が支払うべき所得税
- 裁判所の命ずる控除
- 積立基金からの借入金の返済
- 個々の労働者の書面承認のある、政府認可の貯蓄制度

給与期間からの控除総額（休職期間中の控除を除きます。）は、労働者が得た賃金の50%を超えてはなりません。控除は、業務に必要な道具又は資料には適用することができません。

使用者は、罰金に対して抗弁の機会を与えない間は、社内規程の規定に基づき労働者に罰金を課することができません。使用者は、15歳未満の労働者に対して罰金を課することができません。

罰金は、分割払いで集金することができません。罰金は、課金後60日を経過すると回収できなくなります。罰金は、使用者により登録され、工場労働法監督局（FGLLID）の承認を得た上で労働者の利益となるような方法で使われなければなりません。

3.6 欠勤に係る控除 (PWA第7条乃至第11条)

労働者が権利を有し、承認された休暇（年次休暇、病欠その他の資格等）でカバーされる欠勤については、賃金を控除してはいけません。

労働者の職務不履行による控除の場合を除き、欠勤に対する控除は、労働者の月給の50%を超えてはならないものとします。

以下の各号に該当する場合、労働者の履行又は不履行について罰金として控除される場合があります。

- 労働者の故意過失、適切な注意の欠如、不誠実な履行又は不履行で、直接的な金銭損失及び使用者が明示的に労働者に委託した物の損害又は損失を生じさせるもの
- 雇用契約における規定により指定される罰金の対象となる労働者の社内規程違反

使用者が労働・入国管理・人口省（MOLIP）の工場労働法監督局（FGLLID）から認可を取得した上でのみ、上記控除を行うものとします。労働者の履行又は不履行により生じる損害又は損失に対する罰金としての控除は、かかる損害又は損失の価額を超えてはならず、かつ、労働者の給与の5%を超えてはならないものとします。16歳に満たない労働者の賃金から、罰金としての控除を行うことはできません。

使用者は、その他一切の項目について労働者の賃金から控除することはできないものとします。労働者に説明の機会を与えることなく、いかなる控除も行うことはできません。

3.7 控除及び罰金に対する異議申立て (PWA第12条乃至第13条)

賃金の控除又は支払遅滞に関する紛争は、労働紛争解決法に規定される紛争解決プロセスを通じて取り扱われます。当事者らは、まず6か月以内に職場調整委員会（WCC）に対して苦情を申し立てます。WCCが問題を解決できない場合、次に労働監督官に苦情を申し立てることができます。労働監督官は、申し立てられた事例を精査し、命令を交付することができます。一方当事者が労働監督官の命令に不服がある場合、かかる当事者は、30日以内に主席監督官に対して訴えを提起することができます。主席監督官により発行された命令が最終となります。

ミャンマー法では労働者が、事業体の所有者に対して法的措置を求める前に「責任者」（ただし、両者が異なる人物である場合とします。）一すなわち事業体又は工場における給与支払について責任を負う管理者、監督者又は事務員一から賃金の回収を求めることを認めています。このことは実務上の考慮に基づきます。というのも、事業体又は工場の所有者は、敷地内にいないところか、国内に居住すらしていないことが多いからです。よって、支払責任はまず、所有者／使用者の代理人として指名された者であって、給与支払に対して責任を有する者に帰属します。責任者から賃金を回収できない場合にのみ、労働者は、所有者／使用者から回収を求めることができます。

4. 勤務時間及び残業

4.1 勤務時間

(FA第59条乃至第66条、ShE第11条乃至第17条)

工場の成人労働者は、1日あたり8時間又は週44時間を超えて勤務を求められないものとします。店舗／商業施設の成人労働者は、1日あたり8時間又は週48時間を超える勤務を求められないものとします。休憩時間は無給です。労働者が最低30分間の休憩を与えられることなく、5時間を超えて連続勤務することのないよう、就業日の勤務時間は、規定及び調整されなければなりません。ただし、就業日が、勤務時間及び休憩を併せて合計10時間を超えないよう調整するものとします。

技術的理由から1日中継続勤務しなければならない仕事に就いている工場の成人男性労働者は、週48時間労働が認められます。²³

14歳から18歳までの若年労働者の勤務時間については、第14章の児童労働及び若年労働者をご参照ください。

4.2 休日

(FA第59条乃至第67条、ShE第15条、LHA第3条)

休暇及び休日法の対象となるすべての労働者は、給与計算の際に考慮される毎週一日の有給休日が付与されます。工場法の対象となる企業は、日曜日の週休を遵守しなければなりません。店舗及び商業施設法の対象となる企業は、休日に当たる曜日を定めることができます。深夜を過ぎて勤務する労働者については、最後のシフト終了時から一日分の休日が始まります。

日曜日に労働を求める前に、使用者は、労働監督局及びその労働者に対して就業日を課す意図及び喪失した休日の代休の日を通知しなければなりません。

休日を確定した後に休日を変更する場合、使用者は、少なくとも24時間前までに政府及びそのすべての労働者に対してその旨を通知しなければなりません。

いかなる者も、休暇なく10連続日を超えて勤務することはできません。

休日に勤務する労働者は、2か月以内に同日数分の休日を取得することが認められています。

すべてのシフトに関する就労スケジュールは、事前に固定され、企業に掲示されなければなりません。使用者は、企業における労働が開始する前に監督官に対してスケジュール案を提出し、変更の場合は監督官に通知しなければなりません。16歳未満の労働者のためのシフトは、主席監督官が承認する場合を除き、1か月に一回に限り変更することができます。

4.3 時間外労働

(FA第64条、第73条、ShE第11条、第17条)

店舗及び商業施設の労働者は、1週間のうち12時間を超えて勤務してはなりません。ただし、時間外労働が求められる特別な事情がある場合、時間外労働は、1週間のうち16時間を上限とします。さらに、時間外労働は、深夜以降とならないものとします。²⁴

²³ 「「継続が必要な工程」とは、昼夜中断することなく、継続して行われなければならない技術的行程の仕事（溶鉱炉、コークスの製造、ミネラル油の精製、化学業界における一定部門又は業務、セメント製造、製塩、採鉱等）又は腐敗しやすい性質（乳製品全般等）のために週7日継続が求められる業務及び公共サービス（水、ガス、電気）を対象とします。」 <http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf> 脚注102参照

²⁴ 第17条(a)は、残業代がShEに規定する率に従って計算されるものと規定しています。しかし、その法律において、かかる残業代率は定められていません。

工場における労働者の残業時間は、指令に基づき規制されます²⁵。継続的な労働に従事しない労働者については、週20時間（すなわち、月曜から金曜までの15時間（3時間×5日）及び土曜日の5時間）を超えて残業をしてはなりません。1日8時間を超えて又は週44時間を超えて勤務する労働者については、残業時間について通常の賃金率の2倍（手当は含みません。）が支払われなければなりません。連続作業に従事する工場の成人男性労働者の場合、週48時間勤務したのち通常賃金の2倍で残業代が発生し始めます。

出来高制の労働者が残業をした場合、平均収入の2倍が支払われます。当該平均収入は、主席監督官により使用者と労働者代表と話し合いの上、決定されます。

工場法に基づく時間外労働手当率の計算式
(1935年工場法に基づく指令)

[月給労働者の場合]

$$\frac{\text{基本給} \times 12 \text{ か月}}{52 \text{ 週} \times 44 \text{ 時間 (又は) } 48 \text{ 時間}} \times 2 = 1 \text{ 時間当たりの時間外労働手当}$$

[日雇い労働者の場合]

$$\frac{\text{日給} \times 6 \text{ 日}}{44 \text{ 時間 (又は) } 48 \text{ 時間}} \times 2 = 1 \text{ 時間当たりの時間外労働手当}$$

[出来高制労働者の場合]

$$\frac{\text{平均日当} \times 6 \text{ 日}}{44 \text{ 時間 (又は) } 48 \text{ 時間}} \times 2 = 1 \text{ 時間当たりの時間外労働手当}$$

14歳から18歳までの若年労働者の場合の時間外労働については、第14章の児童労働及び若年労働者をご参照ください。

²⁵ 2012年12月11日付け、指令第615/2/a la ya- law 2/12 (1584)号

5. 祝日及び休暇

有給休暇の種類	1年あたりの日数
祝日／官報休日 ²⁶	15日程度（ただし、毎年変動あり）
年次（有給）	10
弔事（臨時）	6
医療	30

5.1 公休日 (LHA第3条)

休暇及び休日法は、常雇い又は臨時雇いであるかを問わず、工場、鉄道、港湾、油田、鉱山、店舗及び商業施設並びに政府管轄工場における一切の労働者を対象としています。同法は、小規模の家族経営の企業の家族構成員（配偶者、両親、子供又は兄弟等）、株主、家内労働者及び政府管轄工場で雇用されていない政府労働者等）には、適用されません。

公休日勤務が義務付けられている労働者には、通常の賃金率の2倍に（一般的な費用での）生活費（該当する場合）を上乗せした金額が支払われます。

休暇その他の休日にあたる公休日は、別の日に取得することができません。

非仏教徒の場合、宗教上の休日は、使用者と労働者との間の合意に基づき取得することができます。ただし、労働者は、無給とします。

5.2 年次有給休暇 (LHA第4条)

すべての労働者は、12か月間の連続勤務後、年間10日間の年次有給休暇を取得します（連続勤務には、90日を上限とする傷病及び公欠若しくは自己都合による休職、ロックアウト又は合計30日を上限とする適法なストライキにより中断される場合が含まれます。）。15歳未満の労働者は、14日間の連続する年次有給休暇を取得することができます。

労働者は、休暇取得前に、その休暇日数分の平均賃金又は平均給与を支払われなければなりません。平均賃金を計算する際、改正賃金支払法の第2条(a)項(2)号が、賃金の定義に、残業代、優良な勤務成績又は勤務態度についての賞与、その他収入として定める賃金及び手当を含んでいることに留意しなければなりません。

年次有給休暇は、連続して消化されなければなりません。使用者は、有給休暇の根拠となる12か月間の発生物期間終了後3か月以内に休暇が消化される日時を決定します。使用者と労働者は、3年間を上限として、労働者の消化していない有給休暇を繰り越す旨合意することができます。（児童労働者の休暇に関しては第14章—児童労働をご参照ください。）。

休暇及び休日法に基づき、労働者は、傷病、公欠等のために、最低24日間勤務しないすべての月について、年次有給休暇を1日喪失します。（上記に概略する有給休暇は、引き続き出勤されたものとして数えられます。）使用者及び労働者は、雇用契約又は団体交渉協定において本方針を自由に修正することができますが、1か月あたり24日を超える日数に増やすことはできません。

²⁶ 革命政府による1964年12月28日付け通知No. 138を根拠としています。公休日は、毎年政府の官報において発表されます。

休暇を消化しないまま退職又は解雇される労働者は、過去30日間の平均日給に基づいて未消化の休暇について支払を受けるものとします。未消化の休暇に対する支払は、2日以内に行われなければなりません。

5.3 臨時その他の休暇

(LHA第5条乃至第6条、MW第14条)

労働者は、1年あたり6日間の臨時有給休暇を付与されます。労働者は、1度に上限3日間の臨時休暇を消化することができますが、臨時休暇を他の種類の休暇（年次有給休暇等）と組み合わせることができません。未消化の臨時休暇は、年度末に失効します。

臨時休暇は、「予測不能又は突然の」休暇とみなされ、家族の弔事への出席又は配偶者若しくは子供の健康問題のために取得することができます。²⁷

5.4 医療休暇

(LHA第6条、第8条、MW第14条)

使用者は、労働者が病気により働くことができない場合、賃金から控除することなく、労働者に対して通院のための休暇を付与しなくてはなりません。

医師による診断書を提示した場合、労働者は、最低6か月間勤務したのち、年間30日間を上限とする有給医療休暇を取得することができます。労働者は、医療休暇中、各週につき平均日給分の支払を求めることができます。未取得の医療休暇は、年末に失効します。就労期間が6か月に満たない労働者は、無給の医療休暇を取得することができます。

医師の診断書は、各関連分野、業界又は企業により承認された医療事務所若しくは医師又はその他の登録医療従事者から取得できます。

季節労働者等で勤続期間が12か月に満たない場合、その雇用期間に応じた有給の（年次）休暇、臨時休暇及び医療休暇を付与されなければなりません。

5.5 出産休暇及び育児休暇

(改正LHA第7条、SSL 第25条乃至第28条、SS規則第115条乃至第121条)

妊娠中の母親は、6週間の産前休暇、8週間の産後休暇、すなわち合計14週間の出産休暇が付与され、医療休暇の要件を充足する限り、出産休暇及び医療休暇を連続して取得することができます。

父親は、15日間の育児休暇を取得することができます。

労働者が社会保障委員会の制度に拠出している場合を除き、休暇及び休日法に基づく当該休暇についての支払について、使用者は責任を有します。

出産休暇及び育児休暇に関する給付については、第7章を参照ください。

²⁷ 2016年7月4日においてFGLLDがILOに対して明らかにしています。

6. 労働安全衛生²⁸

6.1 予防策

(FA第12条、第37条、第106条、SSL第2条、第53条)

使用者及び労働者は、双方共に労働安全衛生を確保するための重要な役割を担い、責任を有します。使用者は、工場法に基づき義務付けられる保護器具その他の設備を労働者に対して無償で提供しなければなりません。

使用者及び労働者は、職業上の怪我や病気を予防するために安全及び衛生計画並びに労働者の教育を開発する際、社会保障委員会と協力するものとします。

労働者は、職場の状況下において自己が危険にさらされると信じる場合、業務を中止し、移動する権利を有します。この場合、ストライキとは見なされません。

6.2 火事及び建物の安全

(FA第34条、第39条乃至第42条)

すべての床、段差、階段、通路及び狭路は、頑丈に建設され、適切に保全されなければならない、かつ、必要に応じて、丈夫な手すりを設置しなければなりません。

すべての企業はまた、企業内の全員にはっきりと聞こえる火災報知システムを有しなければなりません。

時を問わず人が働くことを求められるすべての場所に、安全な脱出手段がなくてはなりません。労働者は、すべての部屋において内側から出口扉をすぐに開けることができなければなりません。

すべての企業は、出火時の脱出手段を確保しなければなりません。すべての出口扉は、外側に向かって開くか、左右に開く引き戸でなければなりません。すべての窓、

扉その他の非常口は、労働者の過半数が理解できる言語で明確かつ目立つように赤字その他の効果的な手段で表示されるものとします。

労働者のための出口通路は、企業の各部屋において片付けておかなければなりません。各使用者は、すべての労働者が非常時の脱出手順に精通し、非常時に従うべき手続について適切に訓練を受けるよう確保しなければなりません。

使用者はまた、企業から塵芥、煙霧及び水蒸気を取り除き、あらゆる発火源の可能性を封印することにより爆発を防ぐためのあらゆる可能な対策を行うものとします。爆発物又は発火性のある材料を用いて機械又は容器の修理又は改変を行う場合、監督官の承認がなければなりません。

ある企業が構造上若しくは防災上安全でないと監督官が判断した場合、使用者に対して企業の法令遵守のために必要な変更及び期限を記載する書面による命令を交付する場合があります。

工場内の建物若しくはその部分又は通路、機械若しくはプラントの使用により、人命若しくは安全が差し迫った危険に晒されると判断した場合、監督官は、適切に修理又は改変されるまでその使用を禁止するよう企業の管理者に対して書面による命令を交付することができます。

6.3 職場空間

(FA第18条、第46条)

すべての労働者に、過密を予防するために少なくとも500立方フィート（5.85平方メートル、高さ上限4.25メートル）の空間を確保しなければなりません。政府の首席監督官は、使用者に対して当該エリアに認められる労働者の最大人数を各エリアに配置するよう義務づけることができ、労働者の健康及び安全が影響を受けない場合には、一定の職場空間の提供から使用者を免除することができます。

²⁸ 出版時では、新たな労働安全衛生法が起草中でした。法案は、工場法並びに店舗及び商業施設法等の別法において定められている既存の労働安全衛生基準を改善することが期待されています

各企業は、立ったまま作業することが求められるすべての労働者に対して、作業の過程で休憩を取ることができるよう、座席の適切な手配をしなければなりません。

6.4 空気及び熱

(FA第15条、第18条、第38条、ShE第24条)

店舗及び商業施設において、温度上昇が過大となってはならず、防火手続を確立し、換気を十分に維持しなければなりません。

工場法に基づき、企業及びすべての作業室において、労働者が快適かつ健康でいられるよう、適切な換気及び通気を維持しなければなりません。

熱、煙霧又は塵芥を生じさせる過程は、適切な隔離及び／又は換気をしながら、別々の作業エリアで行われなければなりません。

当該空間に危険な煙霧がなく、人的使用に適していると監督官が書面により認証する場合を除き、いかなる者も、密室、タンク又は閉鎖空間内で作業してはなりません。

工場労働法監督局（FGLLID）の局長が条件を改善するために任意の企業又は企業の種類に対して基準を設定することのできる例は、下記の通りです。²⁹：

- 適切な換気基準
- 最高温度（及び温度自動調節器の設置）
- 壁及び屋根の漆喰、スプレー塗装又は隔離のための利用
- 屋根の持ち上げ及び／又は隔離
- 機械から煙霧を直接屋外へと送り出す排気システム

6.5 照明

(FA第19条、ShE第25条)

使用者は、暗闇又は強い光による職場における眼の負担と事故のリスクを削減するためにあらゆる就業範囲で十分かつ適切な照明（自然光又は人工照明であるかを問いません。）を提供しなければなりません。

6.6 衛生

(FA第13条乃至第14条、第21条、第44条、ShE第24条)

店舗及び商業施設は、悪臭及び廃棄物がなく、清潔な状態に保たれるものとします。

工場法は、より詳細な規制を定めています。すなわち、あらゆる企業とその複合体は、清潔に維持されなければなりません。塵芥及び廃物は、日常的に除去され、製造エリアは、少なくとも週に一回洗浄及び除染されなければなりません。

壁、仕切り及び天井は、12か月毎に掃除及び／若しくは漆喰で塗り固め、又は3年毎に塗り替えられなければなりません。

製造過程からの廃棄物及び排水は、法律において義務付けられる通りに処理されなければなりません。排水システムは、丈夫に維持されなければなりません。

使用者はまた、労働者にとって便利、かつ、いつでも利用可能である十分なトイレ及び洗浄設備を提供しなければなりません。個別のトイレ及び洗浄設備は、男性及び女性用に目印を付し、常に明るく、換気を維持し、清潔かつ衛生的でなければなりません。トイレは、作業エリアから解放空間又は換気された通路により隔てられなければなりません。

²⁹ 出版時では、FGLLIDはいかなる公式基準も策定していませんでした。将来的に基準が広められる可能性があります。一方で、適切な条件を充足することに不安のある企業は、直接FGLLIDに対して指導を求めることができます。

6.7 飲食

(FA第20条、第48条乃至第49条)

使用者は、労働者にとって便利な場所に清潔な飲料水を提供しなければなりません。これらの場所には「飲料水」と目印をつけ、洗い場及びトイレから少なくとも20フィート（6メートル）は離れていなければなりません。250名超の労働者がいる企業は、暑い日には冷水を提供するものとします。

100名超の労働者がいる使用者は、飲料施設を有する食事エリア及び休憩エリアを提供しなければなりません。政府は、250名超の労働者がいる工場に対して、労働者の代表を含む委員会による監視付きの食堂を提供するよう求める場合があります。

6.8 機械及び危険物質

(FA第23条、第25条、第28条、第30条乃至第36条、第39条乃至第40条、第104条)

労働者は、機械を故意に妨害、誤用若しくは過失による誤った操作をし、又は自己若しくは他者を危険に晒す虞のあることを行ってはなりません。

企業の機械（エンジン及びモーター、発電機、トランスミッション機械を含みます。）は、安全に囲いをしなければならず、当該機械若しくはその他の機械に付属する車輪若しくはスピンドル等の危険な可動部品には蓋をし、操作可能な最大速度／動力を表示した上で目印をしなければなりません。

昇降機とその他の物体の間に人や物が挟まらないよう、その周りに囲い又は箱を建設しなければなりません。昇降機はまた、最大積載重量の記載をし、出口を有し、事故のない設計でなければなりません。

原動機及び昇降機は、少なくとも6か月毎に1回点検しなければなりません。その他の昇降機械及びクレーンは、少なくとも12か月に1回点検し、最大積載容量を表示しなければならず、使用者がこれを実施しなければなりません。

爆発物又は可燃性の物質を含む又は含んでいたすべてのプラント、タンク又は容器は、そこから発生する物質及び煙霧を除去する対策又はかかる物質及び煙霧を非爆発性又は不燃性とするための適切な対策が取られている場合、又は資格のある検査人がテストを実施し、当該プラント、タンク又は容器に爆発若しくは可燃蒸気がないことを書面証書により認証した場合を除き、いずれの工場においても溶接、ろう着、はんだ付け又は切削作業（熱加工を含みます。）の対象とならないものとします。

6.9 医務室及び応急処置

(FA第47条、ShE第24条)

すべての店舗及び商業施設は、十分な薬品を含む応急処置キットを有するものとします。

工場法に基づき、250名超の労働者がいるすべての工場は、医療職員及び看護職員が監督する医務室又は救護室を提供しなければなりません。

すべての工場は、応急手当用品の入った箱を提供し、維持しなければなりません。150名から250名の労働者がいる工場は、2箱を用意し、大規模な企業において労働者が100名追加される毎に救急箱は1箱追加されます。救急箱は、就業時間中、訓練された応急手当担当労働者が監督しなければなりません。250名超の労働者を雇用するすべての工場は、クリニックを提供し、維持しなければなりません。

6.10 危険作業に対する特別安全条項

(FA第52条)

工場において実行されるすべての作業により、その従業員が負傷、中毒又は病気のリスクにさらされる可能性があるとは判断する場合、FGLLIDの局長は、例として以下の規則を制定する場合があります。

- 当該作業を指定し、危険である旨明言すること。
- 当該作業における女性、青少年又は子供の雇用を禁止又は制限すること。

- 従業員（現在又は予定されているかを問いません。）に定期的な健康診断を提供し、当該雇用不適と認証された者の雇用を禁止すること。
- 当該作業又はそれに類似する業務において雇用されるすべての者が保護されるよう規定すること。

6.11 女性労働者の健康と妊婦の保護 (FA第24条、第29条、第36条、第50条)

女性に対して、作動中に機械の可動部品を清掃し、これに潤滑油を差し、若しくはこれを調整する業務又は作動中のいずれかの機械の可動部品若しくは可動及び固定部品との間で作業することを求める業務を任命することはできません。

機械のフィードエンドが仕切りにより送出端部から隔てられている場合を除き、女性に対して、開綿機と同じエリアで働くことを任命してはなりません。

女性は、負傷するおそれのある重量の昇降、運搬又は移動を認められていません。この要件に関して特定の重量上限は設定されていません。

月経期間中に働くことができない場合、女性労働者は、登録医師の発行する医療診断書とともに使用者に対してその旨通知することができ、使用者は、かかる女性労働者に対して必要な手配を行うこととします。

妊娠中の女性労働者は、当初賃金、給与及び手当に影響することなく軽度の業務のみを任命されるものとします。妊娠7か月経過後は、時間外労働及び夜間の勤務をしないものとします。

6.12 労働災害及び疾病の報告及び調査 (FA第53条乃至第56条、SSL第53条乃至第54条)

使用者は、労働者が48時間以上働くことを妨げる労働災害又は怪我による死亡について、工場労働法監督局の局長事務所に報告しなければなりません。労働者が労働者災害補償法規定の一定の疾病に罹患した場合、³⁰ 工場の管理者は、主席監督官及び認定外科医に対してその旨通知するものとします。

使用者はまた、労災保険加入者に生じた労災について、直ちにタウンシップの社会保障事務所に報告しなければなりません。

事務所長官は、労働者間の事故又は疾病の原因を調査するべく、所轄責任者を任命し、当該責任者は、民事訴訟法に基づく民事裁判所及びFAに基づく監督官としての一切の権限を有するものとします。

調査の監督官／指揮官は、サンプルを採取し、工場で使用された一切の物質を調査します。監督官は、使用者にサンプルの一部を残し、サンプルの一切の分析を機密に保管します。

職員は、その所見を該当するタウンシップの社会保障事務所に報告します。

傷害及び疾病の補償については、次章に詳述します。

³⁰ 例として炭疽菌、鉛中毒及びその他の種類の中毒、上皮癌又は潰瘍等が挙げられます。詳細については、WCAの別紙III参照

7. 社会保障及び傷害及び疾病に関する補償

7.1 労働者及び使用者のための社会保障範囲

(SSL第11条乃至第12条、第49条、第89条)

5名以上の労働者から成るすべての会社は、事業開始から30日以内に社会保障事務所のタウンシップの社会保障事務所に登録しなければならず、疾病、妊娠、死亡又は労災の場合に労働者を保護するために、定期的に拠出金を支払わなければなりません。また、法律において他の保障—すなわち、失業及び年金—が定められていますが、出版時点では未だ施行されていません。

常雇い又は臨時雇いの労働者及び徒弟は、強制的に登録されなければなりません。すべての業種は、社会保障制度への参加を義務付けられていますが、以下の業種は例外的に任意とします。

- 政府部門及び機関（非営利）
- 国際機関又は外国政府大使館若しくは領事館
- 季節性の農耕及び漁業
- 3か月未満の期間限定で事業を行う組織体
- 非営利組織
- 家業
- 事業目的でない国内サービス
- 長官により免除されるその他一切の組織体

使用者がタウンシップの社会保障事務所に登録を義務付けられない労働者は、任意ベースで登録することができます。

7.2 使用者及び労働者による社会保障拠出

(SSL第2条、第15条、第17条乃至第18条)

企業が社会保障事務所に登録しなければならない又は登録している場合、使用者及び労働者の双方は、社会保障基金に強制的に拠出を行わなければなりません。

使用者は、労働者の拠出金を労働者の給与から天引きしなければなりません。

福利厚生名称	拠出レベル
• 医療保障 • 弔事見舞金 • 疾病現金給付 • 出産現金給付 • 育児現金給付	「健康及び社会医療基金」 • 登録時に被保険者が-60歳未満の場合 労働者：2%. 使用者：2%. • 登録時に被保険者が60歳以上の場合 労働者：2.5%. 使用者：2.5%.
労働傷害	「労災基金」 使用者：1%. 反復する労働傷害の場合、制裁として1.5%を上限として増加する可能性がある（規則第58条に閾値が定義される）。

賃金を計算するにあたって、賃金とは、「労働者が自分で行った業務に関して受領する資格を有する一切の報酬」と定義され、残業及び収入として判断されるその他の報酬を含むものとします。(SSL第2条(j))

賃金計算は、以下の各号を含みません。
(PWA第2条)³¹:

³¹ 工場労働法監督局 (FGLLD) は、国際労働機関に対して賃金支払法、最低賃金法及び社会保障法における賃金とは同義である旨を認めています。

- 年金支払
- サービスに対する謝礼
- 社会保障現金給付
- 出張手当
- 食事手当
- 医療費その他のサービス手当
- 宿泊費
- 光熱費及び水道代
- 公租公課
- 業務関連費用
- 契約終了時に支払うべきボーナス
- 接待費
- 解雇賠償金及び特別手当

7.3 労災補償

(SSL第53条乃至第54条、WCA第3条、第11条)

労働災害に対する補償は、社会保障法及び労働者補償法に基づき規制されています。SSLは、5名以上の労働者から成るすべての会社に適用され、使用者は、使用者が職場の安全指針の遵守を怠ったこと又は使用者の過失若しくは犯罪行為により生じた職場での障害及び疾病に対する治療費を支払うものとしします。

補償を受けるために、労災を被った労働者又は労働者の死亡の場合その遺族は、その事案を（MOLIPの下部組織である）労働者補償に関するタウンシップの委員会に届け出ることができます。委員会は、事案を精査し、傷害について調査し、使用者の支払うべき労災の補償金額を決定します。

SSLに基づく労災保険加入者はまた、傷病による減給又は無給期間について、数種類の現金給付を受ける資格を有しており、次セクションにおいて詳述します。

社会保障プログラムの対象とならない労災に遭遇したすべての労働者は、1923年労働者災害補償法に訴えることができます。労災の場合、使用者は、労働者に対して無償で医療検査を提供します。使用者はまた、雇用起因し、雇用の過程で発生する人身傷害及び疾病について労働者に対して補償金を支払う責任を負います。ただし、傷害に関して、労働者が飲酒又は薬物の影響下

にあり、故意により安全規則及び使用者の命令を遵守せず、又は故意により安全装置若しくは労働者の安全を確保する目的で提供されたと認識しているその他のデバイスを取り外し若しくは看過した場合、直接的に使用者の責めに帰すことができないものとしします。補償を受けるために、被災労働者又はその遺族（労働者が死亡した場合）は、地域の首長が任命する労働者の補償のための委員にその事案を届け出ることができ、委員は、当該事例を精査し、使用者が業務上の傷病の補償のために支払わなくてはならない金額を決定します。例として労働者が死亡した場合、補償金額は、労働者の36か月分の月給に相当するものとしします。

7.4 社会保障委員会の提訴決定 (SSL第89条乃至第91条)

労災保険加入者及び使用者は、現地の社会保障事務所による決定を、まず管区又は州レベルに、次に社会保障委員会により設立された控訴審判に提訴する権利を有します。

労働者災害補償法の対象となる労働者及び使用者は、委員の決定を高等裁判所に訴えることができます。

7.5 労働者のための給付の種類

以下の表は、社会保障委員会に登録された労働者に対して提供される給付の種類を特定します（資格期間、給付算式及び給付年数を含みます。）。ただし、以下の表は、すべてを網羅してはいないため、詳細についてはタウンシップの社会保障事務所及び規制をご参照ください。2012年社会保障法は、その他の枠組み（（2016年6月時点で）未だ施行されていない失業制度及び年金制度等）を含んでいます。

種類	資格	給付内容	期間
治療 (第22条乃至第23条)	医療検査（任意登録の場合）SSB登録済の労働者及び定期的に拠出金を支払っている労働者。	社会保障クリニック及び病院における無償治療。 紹介によるその他公立病院での治療費の返還。	26週間まで
病気	6か月間の就労 4か月間の拠出	賃金（過去4か月間の平均とする。）の60%の現金給付。	26週間まで
出産 (SSL第25条乃至第27条)	12か月間の就労 6か月間の拠出	母親：認可病院、クリニックにおける無償治療。 子：初年度の治療。 産休につき、（直前の12か月間の）平均賃金66.67%の現金給付 （乳幼児の数（1、2又は3人）に応じて出産時に平均賃金の50%、75%又は100%の追加手当有り。）。	14週間まで
父親産休 (SSL第28条)	12か月間の就労 6か月間の拠出	休暇につき、（過去12か月間の）平均賃金の66.67%の現金給付（及び配偶者が保険未加入の場合、出産手当有り。）	15日間まで
弔事見舞金 (SSL第30条、SS規則第129条)	登録済かつ請求前に最低1か月間の定期的な拠出金支払	弔事見舞手当= 過去4か月間の平均月給又は所得 x （拠出月数/18）+1	一時金
労災 - 一時的障害 (SSL第55条乃至第56条)	労働災害・業務災害により発生した一時的な労働不能。 最低2か月間の拠出。	平均月給（過去4か月間）66.67%の現金給付。	12か月間まで
労災-恒久的障害 (SSL第57条乃至第59条)	労働災害・業務災害により発生した永久的労働不能。最低2か月間の拠出。	平均月給（過去4か月間）の66.67%の現金給付。	医学委員会が決定する障害レベルによって異なる
労災 - 生存者給付(SSL第62条)	労働災害・業務災害による労働者の死亡。最低2か月間の拠出。	死亡者の拠出期間に応じて、死亡者の過去4か月間の平均月給の30倍から80倍	一時金

7.6 産休育休手当

(改正LHA第7条、SSL第25条乃至第77条、FA第50条)

休日及び休暇法に基づき、妊娠中の労働者は、6週間の有給産前休暇及び8週間（並びに多胎の場合、追加4週間）の有給産後休暇に対する権利を有します。育休及び医療休暇は、継続的に取得することができます。ただし、医療休暇の要件が充足されているものとします。使用者は、休暇の付与について責任を負います。

労働者が社会保障制度に登録されている場合、産休は、その根拠に基づき付与されるものとします。

社会保障制度に基づき登録済の妊娠中の労働者は、以下の権利を有します。

- 認可病院及びクリニックにおける無償での産前検査及び治療
- 認可病院又はクリニックにおける産前検査のための7日間の有給休暇
- 出産後1年間の上限とする幼児の無償での治療
- 6週間の有給産前休暇
- 8週間の有給産後休暇（多胎出産の場合、追加で4週間）
- 流産の場合6週間の有給休暇及び養子縁組の場合8週間の有給休暇

注記： 上記文脈における有給出産休暇は、過去12か月間に取得した平均月給の66.67%（又は70%）に基づき算出されます。

さらに、最低1年間就労し、最低6か月間社会保障拠出金を支払った妊娠中の労働者は、以下の資格を有します。

- 出産休暇中、1年間の平均賃金の70%
- 出産し次第、平均月給の50%（子供一人の場合）、75%（双子の場合）又は100%（三つ子又はそれ以上の場合）相当の一時ボーナス金。

社会保障に登録された男性は、前年度の平均賃金の70%で15日間の育児休暇及び母親の一時ボーナス金の半分の付与されます。

6歳未満の子供の母親である100名を超す女性労働者から成るすべての工場において、関係省庁は、使用者の支援を受けてデイケアセンターを提供しなければなりません。各工場は、個別に又は他の事業体と協力してそれを行うことができます。子供を持つ女性労働者が100名に満たない場合、使用者は、その能力に応じて適切に手配します。労働省は、当該デイケアセンターについて詳細な規則（設備、装備その他の器具、子供の服の洗濯及び着替え、無償のミルク若しくはリフレッシュメント又はその双方の提供、母親が必要な間隔で子供に授乳するための設備提供等を含みます。）を規定する場合があります。

8. 雇用終了

8.1 事前通知及び終了理由

(ESD第5条及びESD規則14[未施行規則])

雇用契約には、解任及び業務終了並びに契約終了に係る規定を定めなければなりません。退職を希望する場合、従業員は、正当な理由と共に30日前までに使用者に対して通知するものとします。使用者が雇用の終了を希望する場合、本人は、従業員に対して正当な理由と共に30日前の通知を行うものとします。雇用終了について使用者及び労働者との間で合意がなされた場合、30日前までに該当する労働事務所に通知するものとします。

8.2 禁止された終了理由

(LOL第44条)

上記に定める通り、雇用の終了には、正当な理由が求められます。さらに、以下の理由で、使用者が労働者を解雇することは禁止されています。

- 違法なロックアウトに反対したため³²;
- 法律に従って団体活動の実行又はストライキに参加するために労働団体の会員となったため

8.3 退職金

(ESD第5条、ESD通知第84/2015号³³)

従業員が雇用を終了された場合、使用者は、以下に従い従業員の最後の給与（残業手当を除きます。）に基づき退職金を支払わなければなりません。

継続雇用期間		退職金支払率
下限（指定がある場合を除き、年数）	上限（年数）	（最終給与に基づき、月給で）
6か月	1	1/2
1	2	1
2	3	1.5
3	4	3
4	6	4
6	8	5
8	10	6
10	20	8
20	25	10
25	それ以上	13

8.4 即時解雇及び懲戒解雇

(ESD規則第20条乃至第22条、SLDL規則第2条、第26条)

労働者が以下の犯罪によって有罪判決を受けた場合、使用者は、退職金を支払うことなく従業員を解雇する権利を有します。

- 窃盗行為
- 使用者の所有物を故意に破壊する行為
- 許可なく職場に銃器及び爆発物を持ち込む行為
- 中毒、暴行、喧嘩又は職場の誰かに深刻な暴行を加え若しくは身体的に酷使する行為
- 良俗違反行為
- 贈収賄行為
- 現場の爆発地域に関する規制違反行為
- 職場における賭博行為
- 休暇を取得せずに3日連続で欠勤する行為

³² 「ロックアウト」とは、職場（業種を問いません。）の一時封鎖、使用者及び労働者との間における継続中の紛争状況の結果とする、使用者による労働差止め又は使用者が労働者に対して職場で引き続き働くことを拒否することをいいます。(LOL第2条(f)).

³³ 2015年7月3日付け通知第84/2015号

使用者はまた、本人が認識している社内規程に違反したことが分かった場合、職場の懲戒手続に従って従業員を解雇する権利を有します。最初に違反した場合、使用者は、口頭により通告し、記録を残すことができます。労働者が二回目に規則に違反した場合、使用者は、書面による通告書を交付することができます。三回目に違反した場合、使用者は、最終通告を交付し、労働者に対して二度と違反しないことを約束する宣誓書に署名するよう求めることができます。最後に、4回目に違反した場合、使用者は、退職金を支払うことなく労働者を解雇することができます。³⁴

即時解雇及び懲戒解雇双方の場合において、労働者は、退職金に対する権利を有しませんが、現行の法律、規則、命令及び通達に基づき権利を有するその他手当を受領しなければなりません。

8.5 不法解雇 (ESD規則第23条[未施行規則])

使用者は、不法に雇用を終了し、又は労働者を解雇してはなりません。不法な終了又は解雇の場合、紛争解決手続に従って当該事案は取り扱われるものとします。

³⁴ 解雇の条件として、労働者が同じ規制を4回違反しなければならない又は任意の規定を違反しなければならないか否かについては、第22条からは明らかではありません。

9. 労務の監督

9.1 企業の登録及びライセンス付与 (FA第6条、第8条)

企業は、労働・入国管理・人口省（MOLIP）による登録を受け、ライセンスを取得しなければなりません。

営業開始の15日以上前に、使用者は、以下の情報を主席監督官に提出しなければなりません。

- 使用者、事業又は会社の名称及び住所
- 連絡先住所（電話番号、ファックス番号及びEメールアドレス）
- 事業の性質又は製造過程
- 業種、使用予定の電気の負荷電力及びマシンパワー
- 該当するマネジャーの氏名
- 工場で雇用される可能性の高い労働者数
- 業務の期間に関する通知（NPW（Notice of period of work）といいます。）。（これは、職場の非常に見やすい場所に掲示されなければなりません。）
- マネジャーとは異なる場合、テナント（又はオーナー）の通知

営業日が年間180日に満たない企業は、業務開始の30日以上前までに主席監督官に通知しなければなりません。

企業のオーナーは、企業の敷地、建設工事及び拡張に関する計画書を主席監督官に提出し、その承認を得なければなりません。省が3か月以内に計画について回答しない場合、計画は承認されたものとみなされます。主席監督官から計画を却下された場合、60日以内にMOLIPに上訴することができます。

廃業又は休業しようとする企業は、業務停止の1か月前又は可及的速やかに主席監督官に通知しなければなりません。営業再開の15日前までに、再度、通知を提出しなければなりません。

9.2 監督権

(FA第10条乃至第11条)

監督官は、企業の敷地に立ち入り、機械及び文書（賃金、時間外労働、給与支払名簿、控除に関する記録を含みます。）を調査する権限を有し、いつでも違法な児童労働の兆候を調査することができます。監督官は、計算書を持ち出し、記録することができますが、いかなる者も、自らが罪を負うことになる情報を強制的に提供させられることはありません。

9.3 衛生及び安全基準の施行

(FA第15条、第18条、第38条乃至第42条、第52条乃至第56条、第99条)

下記は、工場法に基づき、労働者の衛生及び安全の保護及び改善に関し政府監督官が有する権限の例です。

- 人の安全に対する危険が差し迫っている場合、企業又はその一部の使用を禁止する。
- 使用者に対し、計画を立案し、安全試験を実施し、及び/又は企業のいずれかの部分が、人命又は安全に危険を及ぼす場合には、期日を変更するよう要請する。
- 危険な煙霧がなく、人の使用に適していると証明されるまで、チェンバー、タンク又は密閉空間内の作業を禁止する。
- 特定の材料又は過程の使用を制限する。
- 危険と判断される企業又は企業の分類において若い女性及び若年労働者の雇用を禁止又は制限する。
- 爆発物又は可燃性物質を含む機械又は容器の修繕又は改造を認証する。
- 使用者に対し、労働者の健康、安全及び福祉に関する追加情報（各地域において許可される最大人数を含む。）を掲示するよう要請する。
- 危険業務にかかわる労働者に対して定期的な健康診断の受診を義務付ける。

- 労働者間の事故又は病気の原因を調査し、工場内で使用された物質の標本を採取する（結果は秘密とする。）。
- 該当するタウンシップの社会保障事務所に所見を報告する。

9.4 賃金及び補償基準の施行

下記は、最低賃金法（2013年）に基づき、賃金及び補償基準の施行に関し、政府監督官が有する権限の一例です。

- 職場が法律を遵守しているかを判断するため、職場に立ち入り、調査する。
- 職場の労働者に関するすべての給与支払名簿、労働者のリスト、一覧表、その他の賃金文書を検討及び複製する。
- 他の使用者からの外部の請負労働者に関するすべての給与支払名簿、労働者のリスト、一覧表、その他の賃金文書を検討及び複製する。
- 使用者に対し、企業の労働者の賃金レート、給料日並びに労働者に対する罰金に関するプロセス及び給与からの控除額を示す容易に閲覧可能な通知を掲示するよう要求する。
- 出来高払制の労働者については、時間外手当の計算のため、使用者及び労働者の代表と協議した上で平均を設ける。

監督官は、賃金に関する所見を該当する省部門に報告し、当該部門は、該当する賃金委員会に所見を共有します。

給与支払簿に虚偽の記録又は詐欺的な報告を行った場合、使用者は1年以下の懲役及び/又は罰金となります。

10. 労働者及び使用者の組織

10.1 労働組織への参加権

(L0L前文、第2条乃至第3条、第49条)

労働組織法の目的は、以下の通りです。

- 労働者の権利保護
- 労働者間、及び使用者と労働者間の良好な関係の促進
- 労働者による、労働組織の組織的かつ独立した設立及び管理の実現

労働組織法は、以下の業種及び企業（民間及び国営の両方）に適用されます。

- 工場、事業場、商業施設及びそれらの製造事業
- 農業
- 建設業及び修繕業
- 工業
- 輸送業
- サービス業労働者及びその他の職業労働（これには家庭内労働を含みます。）
- 政府機関及び政府組織
- 教育

労働組織法に基づき除外される限られた労働者は、国防省職員、警察及び国防省傘下の武装組織の一員です。ミャンマー・エコノミック・コーポレーションが所有する民間製造事業体の労働者は、労働組織を結成し参加する権利を有します。

上述の非常に限られた例外の下で、すべての労働者は、自らの意思で労働組織に加入し、脱退する権利を有します。これには、日雇労働者、臨時労働者、実習生及び訓練生、出稼ぎ労働者、農業労働者、教師及びその他の政府職員が含まれます。

いかなるものも、労働者に対し、労働組織に参加するよう又は参加しないよう強制、脅し、又は不当威圧を用いることはできません。この禁止は、組織の勧誘の一部として、労働者を説得するために行われる通常かつ正当な努力には及びません。

労働者は、その職業、業種又は活動の中で運営する労働組織への参加を制限されません。

10.2 労働組織及び使用者団体の結成権 (憲法 第354条、L0L第4条乃至第6条、第8条)

2008年憲法では、団体及び組合を設立するすべての国民の権利について確認しています。

基礎労働組織は、職場（工場、事業場、商業施設、建設業、輸送業、サービス業その他の職業）ごとに最低30人の労働者によって結成することができます。

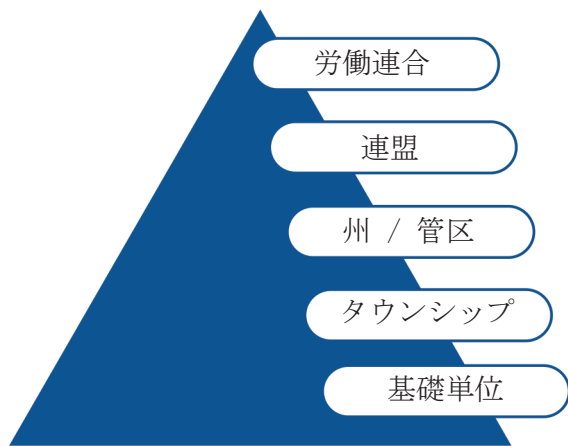
上記の特定の職場において、30人未満の労働者しかいない場合には、労働者は当該業種や管区の他の職場の労働者と合同で基礎労働組織を結成することができます。かかる場合、合同で基礎労働組織を結成しようとする職場のすべての労働者の10%が、組織に賛成票を投じなければなりません。投票は署名により集められます。

タウンシップ労働組織は、同一業種内のタウンシップにおけるすべての基礎労働組織の10%以上によって結成することができます。

管区又は州の労働組織は、同一業種内のタウンシップにおけるすべてのタウンシップ労働組織の10%以上によって結成することができます。

労働連盟は、同一業種又は活動内のすべての管区又は州における労働組織の10%以上によって結成されます。

最後に、ミャンマー労働連合は、すべての労働連盟の20%以上により結成することができます。



すべての労働組織は、国家の諸機関又は使用者の介入を受けることなく、その名の下に及び印章で活動をする権利を有します。

登録を受けた労働組織は、訴訟を提起する権利を有し、又は提起される場合があります。

ミャンマー労働連合及び労働連盟は、他の組織及び他の労働連盟、国際的労働機関及び海外の労働連合又は連盟と協働することができます。また、国際的労働連合及び連盟と連携することができます。

使用者は、労働組織と同じストラクチャーを用いて使用者団体を結成することができます。

10.3 労働組織の権利及び責任

(LOL第17条乃至第23条、第30条、SLDL第2条(1)乃至(m))

労働組織は、以下の権利を有します。

- 規約及び規則を作成する。
- 代表者を選任する。
- その運営、活動及び計画を、何ら干渉を受けずに企画する。
- 差別又は報復とは関係なく運営する。
- 団体協約の締結を視野に入れて使用者又は使用者団体と交渉する。
- 使用者に正式な催告書を提出し、法律に基づき定める権利が維持されない場合、使用者との間で合意に達することを目的に交渉する。
- 労働法に定められる労働者の権利又は利益に関する政府と、労働者及びその使用者との間の協議に、参加する。
- 団体交渉³⁵ 及び紛争解決に参加する。
- 労働組織の組合員の地位又は活動のために解雇された労働者を再雇用するよう、使用者に要求する。
- 労働法に従わずに解雇となった従業員を再雇用するよう、使用者に要求する。³⁶
- 関連法に従って、ストライキを含む争議行為に従事する。
- 他の協約がある場合を除き、労働者に対し、1か月に2日間を上限として、労働組織の任務につくよう命じる。
- 使用者と労働者の間の紛争において調停合議体及び審判に代表者を送る。

³⁵ 団体交渉とは、使用者又は使用者団体と労働組織の間の、団体協約の交渉及び締結をいいます。両当事者間の書面上の団体協約では、雇用条件、労働組織の承認、労使関係、紛争の防止及び解決のための措置、社会的リスクに対する労働者の保護について定めることができます。

³⁶ 法律には、解雇、再任手続又は支払に関する追加の規定はありません。

労働組織は、以下の責任を有します。

- 会合、ストライキその他の団体活動を友好的に、かつ、法律及び自らの規則に従って行う。
- 社内規程、個別の雇用契約、契約その他使用者と労働者との間の個別契約の作成を支援する。

10.4 使用者の責任 (LOL第29条、第31条)

使用者は、自らの企業及び業種の労働組織を、労働者を代表する組織と認識するものとします。

使用者は、労働組織を結成し、労働組織を財政的に又はその他の手段で自らの支配下に置くための措置を講じないものとします。

ただし、使用者は、労働組織が使用者に対し、その労働者の利益のために使用者の支援を要請する場合、可能な限りこれを支援します。

使用者は、労働組織の執行委員会より任務を割り当てられた労働者に対し、当該任務が公認の仕事であるかの如く履行することを許可します。両当事者が別途合意する場合を除いて、当該任務は月に2日間を超えてはなりません。

政府も労働組織を支援することができますが、労働組織が自らの法的行為を行う権利は尊重されます。

10.5 執行委員会 (LOL第7条、第16条、第50条)

いかなる者も、労働組織の執行委員会の法的行為に介入し又は妨害してはなりません。

執行委員会は、選挙によって奇数の委員により構成されます。基礎組織は、5人以上（ただし、常に奇数とします。）の委員、タウンシップ、管区/州の組織は7人から15人の委員、及び労働連合は15人から35人の委員により構成されます。

執行委員会の任務には、以下を含みます。

- 労働者を代表する。
- 労働者の権利と利益を保護する。
- 労働者の職務と義務を理解する。
- 生産性向上のために、技能訓練を提供する。
- 住居、福祉、協同活動及びその他の事柄に関して組合員をサポートする。

10.6 労働組織の組合費及び基金の使用 (LOL第14条、第24条乃至第28条)

労働者が労働組織に支払う月次組合費は、組合員の賃金月額2%を超えてはなりません。基礎労働組織は、各労働組織の連合の指示に従い、自らが構成員となっているタウンシップ、管区/州連合会及び連合の月次組合費を共有しなければなりません。³⁷ 実際、組合費はしばしば固定額であり賃金月額に応じて変動しません。

³⁷ 条約勧告適用専門家委員会は、組合費に関し、以下の意見を表明しました。「憲章第3条が、労働者及び使用者の組合に対し、国家の諸機関から何ら干渉を受けずに運営する権利を保護する（とりわけその自治権及び、財政的自立及びその資産及び財産の保護を含む）ことを思い起こし、委員会は政府に対し、上位層労働者の組合への基金の送金は、完全に組合の判断に基づき、政府の立法又はその他の介入なしに行われることを保証するために、本条を変更するために必要な措置を講じることを要請します。」

労働組織は、入会金、月次組合費、労働組織の文化的又はスポーツ活動からの収入、使用者からの寄付金、政府の補助金のために、自らの基金を設立することができます。

労働組織の基金は、社会福祉、教育、健康、文化、スポーツ、技能訓練など、その規約及び規則に定める事項、並びに労働組織の総会において組合員の過半数によって承認されたその他の事項に限り使用することができます。本規定の違反により起訴された者は、罰金及び/又は1年以下の懲役を科されます。

労働組織は、自らの基金のために、ミャンマー国内に銀行口座を開設し、その基金の管理に関し、資金洗浄規制法に従わなければなりません。

労働組織の基金は、その執行委員会により維持されます。執行委員会は、各月の組合費その他の財源からの収入並びに支出を開示しなければなりません。

労働組織の計算書の年次報告書が、会計年度末にタウンシップ登録官（基礎単位、タウンシップ及び管区/州）又は主席登録官（連合及び連盟）に送付されなければなりません。

10.7 労働組織の登録 (LOL第10条乃至第12条、第15条、第32条)

労働組織の規約又は規則は、組合員の過半数の承認を得た上で、以下を含まなければなりません。

- 労働組織の名称
- 労働組織結成の目的
- 組合員の資格付与、加入承認証明書の発行及び労働組織からの脱退に関する事項

- 執行委員の選任、職務内容、解任及び辞任に関する事項
- 会議開催に関する事項
- 労働組織の基金の設立、運営及び支出に関する事項
- 基金の月次及び年次監査に関する事項

基礎及び管区/州の労働組織は、規約及び創設メンバー（基礎）又は執行委員（管区/州）からのレターをタウンシップ登録官に提出しなければなりません。

連合及び連盟は、その規約及び執行委員が規約に合意している旨を確認するレターを主席登録官に提出しなければなりません。

同じ業種又は活動の労働組織は、その規則で許容され、その執行委員会の過半数が同意する場合、連携（又は分離）することができます。労働組織は、合併又は分離する場合、タウンシップ登録官に申請しなければなりません。

労働組織は、元の申請書を受領してから60日以内に、登録されるか、又はその登録が拒絶された正確な理由を提示されます。

10.8 登録官の権限及び任務 (LOL第32条、第36条)

タウンシップ登録官は、労働組織の登録申請を検討し、これを主席登録官に提出することを要求されます。

登録官は、法律又は規則に基づき要求される情報が申請書に記載されていない場合、これを提供するよう労働組織に要請しなければなりません。情報の記載漏れにより、申請が遅延する場合があります。

主席登録官が登録を承認する際、タウンシップ登録官は労働組織に決定を通知し登録証明書を提供します。

また、タウンシップ登録官は、労働組織の会員番号及び財務報告書を追跡します。登録官は、登録抹消の資格を有する労働組織を調査するよう、主席登録官から指図される可能性があります。

主席登録官は、以下のことを要求されます。

- タウンシップ登録官によって行われる労働組織の登録決定（登録抹消、合併及び分離を含みます。）を検討する。
- 30日以内に登録の決定を行う。
- 労働組織が詐欺又は過失により誤った目的で登録された場合に、タウンシップ登録官にこれを調査し、登録抹消するよう命令する。
- 労働組織の10%以上を代表する組織が監査を要求する場合、労働連盟、労働連合及びその他の労働組織の年次収支計算書を監査する。

10.9 登録しないこと及び登録抹消の決定

(LOL第33条乃至第35条)

労働組織の執行委員会が、労働組織の登録抹消を要請する場合、主席登録官は労働組織の登録を抹消することができます。

また、法律により義務付けられる最低数に満たない場合、労働組織は登録抹消される可能性があります。

主席登録官により拒絶された登録又は登録抹消は、最高裁判所に上訴することができます。主席登録官の決定は、決定から90日間又は最高裁判所が上訴に対する判決を下すまで発効しません。

11. 職場調整委員会 (SLDL第3条乃至第5条、第8条)

30人以上の労働者を有する使用者は、職場調整委員会（WCC）を設置しなければなりません。WCCは、使用者と労働者及び/又はその労働組織間の良好な関係の促進、雇用条件、条件及び労働安全衛生、福祉及び生産性に関する交渉及び調整を促進することを意図しています。WCCは、団体協約の交渉及び締結を目的として設置されます。

労働者が、労働組織又は組合を設置している場合、それぞれの職場労働組織が2名の代表者を任命することができ、使用者は同じ人数の代表者を選出します（例えば、2つの労働組織は、合計4名の代表者を選び、使用者は4名の代表者を選びます。）。

労働組織がない場合、労働者はそれぞれ、2名の代表者をWCCに選任し、使用者は2名の代表者を選出します。

労働組織と選任された労働者の代表の両方を有する職場においては、使用者は、労働組織及び労働組織の代表の地位を弱体化させるために、選任された、団体に属さない労働者の代表を使用することができません。

WCCの構成員の任期は1年とし、構成員が委員会を退任する場合、各サイドが欠員を補充します。

12. 紛争解決

12.1 労働紛争解決法及び制度の目的

労働紛争解決法は、使用者と労働者の良好な関係を通じて労働者の権利を保護し、使用者と労働者の間の紛争を公平に解決することにより職場を平和に保つことを目指しています。

紛争制度は、以下の業種及び企業（民間及び国営の両方）の労働者に適用されます。

- 工場、事業場、商業施設及びそのそれぞれの製造事業
- 農業
- 建設業及び修繕業
- 工業
- サービス業及び職業労働（これには家庭内労働を含みます。）
- 政府機関及び政府組織

労働者には、日雇労働、臨時労働者、実習生、農業労働者、家庭内労働者、及び政府職員並びに紛争中に解雇又は契約解除された労働者を含みます。

ただし、軍隊及び国防省職員並びにミャンマー警察の一員は、含まれません。

12.2 労使紛争の種類 (SLDL第2条)

労使紛争とは、労働者又は労働組織と、1人以上の使用人又はそれらの団体との間に生じる、雇用、労働、解除、あらゆる形式の報酬及び利益、衛生安全問題、負傷、事故又は死亡並びに休暇及び休日の問題等の職場の問題に関する不一致をいいます。

労使紛争は、団体紛争と個別紛争の形式をとることができます。労使紛争は、権利又は利益に関して争うことができます。

個別紛争は、個別の労働者とその使用者との間で生じます。これらは、法律又は規則、団体協約において又は雇用契約を通じて正式に記載される既存の資格（又は「権利」）から生じるために、一般的に権利紛争とみなされます。

団体紛争とは、使用者（又は使用者団体）及び労働者又は労働組織の間の、労働条件、職場内における組織の承認、その組織の承認済みの権利の行使、使用者と労働者との間の関係性といった問題に関する紛争です。これらの紛争には、権利紛争を含む場合があります、又は合意に至っていない権利及び義務を中心に展開される利益紛争である場合があります。これは、新たな団体協約又は雇用契約の新たな条件に関する交渉の行き詰まりという形をとることがあります。

12.3 職場の苦情 (SLDL第6条乃至第7条)



(個別紛争の紛争解決手続)



(団体紛争の紛争解決手続)

労働者、労働組織又は使用者による職場の苦情は、WCCに提出することができ、5日以内に解決されなければなりません。代わりに、苦情手続が団体交渉を通じて発展する場合があります。

労働者が30人未満の職場における苦情は、使用者に提出され、これは5日以内に解決されます。

両方の場合において、苦情に関する報告書が、該当する調停機関に送られます。

12.4 調停機関及び手続

(SLDL第9条乃至第11条、第14条乃至第15条、第23条乃至第26条)

職場で解決することができない団体及び個別紛争は、労働者又は使用者により、該当する調停機関に送られる場合があります。労働者又は使用者からの個別紛争及び権利紛争は、調停機関に上訴することができます。

タウンシップ調停機関（管区/州政府により創設されます。）は、11人の構成員で構成され、その任期は2年です。

- 内務省の一般管理部門により指名された1名の議長
- 3名の使用者代表
- 3名の労働者又は労働組織の代表
- タウンシップの官吏1名（典型的に、FGLLIDがこの役職に就きます。ただし、労使関係局の事務所がある管区においては、DLR代表者がその役職に就きます。）
- 労働組織及び使用者団体の双方が受け入れ可能な代表者2名
- 省の役人1名（労働局により任命されます。）

使用者及び労働組織は、調停機関に自らの代表者を指名します。労働組織がない場合、労働者が代表者を選任します。欠員が生じた場合、各サイドがこれを補充します。

経済特区の特別調停機関は、同様の方法で創設されます。

調停機関は、両当事者が個別及び団体紛争の両方で合意に達するよう努力します。解決することができない個別紛争は、適切な裁判所に上訴することができます。

団体紛争の場合、調停機関は、両当事者間の合意を3日以内に得なければなりません。3日（すべての処理される調停及び仲裁手続きの期限には、公休日を含みません。）以内に合意に至らない場合、調停機関は、2日以内に、解決に至らなかった問題に関する審理記録及び概要報告書を、該当する仲裁機関に移送します。

12.5 仲裁機関及び手続

(SLDL第16条乃至第22条)

管区又は州の仲裁機関（MOLにより創設されます。）についても、下記11名の構成員で構成され、その任期は2年です。

- 使用者団体から3名の被任命者
- 労働組織から3名の被任命者
- 使用者及び労働組織の双方に承認された2名
- 3名の管区又は州及び省の役人

欠員が生じた場合、各サイドがこれを補充します。

紛争が仲裁機関に付託される場合、使用者団体から提出された推薦リストから選出された1名、及び労働者組織から提出された推薦リストから選出された1名を含む3名から構成される機関が形成されます。

仲裁機関は、事件を受領してから7日以内に団体紛争を裁定しなければならず、それから2日以内に両当事者に対し裁定を言い渡さねばなりません。

両当事者が仲裁機関の裁定を受け入れる場合、判断は、判断の日から発効します。

重要事業に関する裁定を除き、いずれかの当事者が裁定に納得しない場合、法律に従いロックアウト又はストライキを行い、又は両当事者は7日以内に、裁定を国家仲裁評議会に上訴することができます。

仲裁評議会には、法律専門家及び労働問題の専門家15名を含み、その任期は2年です。

- 省により選出された5名
- 使用者団体から提出されたリストから5名
- 労働組織から提出されたリストから5名

仲裁評議会は、独立しており、かつ、公平であり、社会正義、ディーセントワーク及び公平の原則に基づき判断する義務を有します。また評議会は、すべての仲裁機関に関する仕事の進め方、手続及び計画を確立します。紛争の交渉、調停及び仲裁の手続に関し、両当事者は、いかなる費用も請求されません。

紛争が仲裁評議会に付託される場合、以下の通り仲裁人3人が評議会から選出されます。使用者が1名を選出し、労働組織が1名を選出し、これらの2名の仲裁人が3番目の仲裁人を選出します。この陪審員は、紛争を審問し、14日（重要事業に関しては7日）以内に紛争を裁定しなければなりません。さらに2日以内にその裁定を両当事者に言い渡します。

仲裁裁判所の裁定は判断の日に発効します。

紛争に関わるすべての者は、裁定を遵守しなければなりません。これには使用者の法定相続人及び企業のすべての労働者が含まれます。

両当事者は、3か月後に仲裁裁定の条件の変更につき相互に合意することができます。両当事者が合意に至らない場合、両当事者は、その紛争を裁判所に付託することができますよう、事件移送命令書に関し、最高裁判所に上訴することができます。事件移送命令書は、2年以内に発行されなければなりません。

12.6 紛争中の責任及び制限

(SLDL第38条乃至第48条、第51条乃至第57条)

紛争中、使用者は以下のことを行わなければなりません。

- 法律により義務付けられる期限内に紛争中の問題について交渉する（ただし、交渉を拒絶する十分な理由がある場合を除きます。）。
- 紛争に関わる労働者の雇用条件に変更を加えない。

紛争中、両当事者は以下のことを行ってはなりません。

- 紛争解決手続（交渉、調停及び管区/州の仲裁機関による仲裁）に従わずにロックアウト又はストライキを行うこと。
- 既存の仲裁裁定又は団体協約が有効であるときに、それらの条件を変更するためにロックアウト又はストライキを行うこと。
- ストライキに参加しない労働者の就労を妨げること。
- ストライキに参加する労働者の権利を妨げること。
- 団体又は個別紛争に関する調停協約の条件に違反すること。
- 紛争に関わる企業又は文書（秘密文書又は資産を含みます。）を検査することを希望する仲裁機関又は仲裁裁判所の構成員が、これらにアクセスすることを拒絶すること。
- 召喚された場合に、仲裁証人として出頭する（又は法定代表者を送る）ことを拒否すること。

これらの要件に違反していると有罪判決を受けた当事者は、罰金を科せられる可能性があります。

調停及び仲裁の間、いずれかの当事者は紛争を裁判所に付託することができます。

ストライキにより雇用契約は一時的に中断され、使用者は、ストライキ期間中、労働者に対する賃金及び手当の支払いを義務付けられません。

13. ストライキ及びロックアウト

13.1 ストライキ及びロックアウト

(LOL第2条、第44条、SLDL第2条、第28条、第40条乃至第42条、第54条)

ストライキとは、使用者及び労働者が、社会的又は職業上の問題に関し紛争中である場合に、数名又はすべての労働者の決定により行われる、労働の一時中断、労働継続の拒否、労働の遅延又は製造の制限などの集団行為をいいます。

労働環境により自らが危険にさらされているみなすとき、労働者は労働を中断し、自ら職場から離れる権利を有し、これはストライキとはみなされません。

ロックアウトとは、使用者と労働者が紛争中である場合の、いずれかの業種の職場の一時的閉鎖もしくは休業、又は使用者が労働者の業務継続を許可しないことをいいます。

使用者は、違法なロックアウトに異議を唱える労働者、又は活動の組織若しくは適法なストライキに参加する労働者を解雇することができません。

13.2 ストライキ及びロックアウト中の責任及び制限

(LOL第37条乃至第43条、第45条乃至第47条、第50条、労働紛争解決法第42条、第54条)

紛争解決手続の3ステップ（苦情、調停及び仲裁機関への出頭）の間は、労働組織はストライキを行うことができません。使用者は労働者をロックアウトすることができません。ストライキ又はロックアウトは、仲裁機関がその判断を発した後にのみ行うことができます。

労働組織は、使用者及び調停機関に対し、計画されたストライキの3日以上前までに、ストライキの日付、場所、参加者数、方法及び時間につき通知しなければなりません。ストライキには、労働組織の連盟の許可が必要であり、連盟は適時に労働組織に回答しなければなりません³⁸

いかなる者も、ストライキへの参加を望まない労働者が独自に働く権利を禁止することができず、また、労働者のストライキ権を妨げてはなりません。

ストライキにより雇用契約は一時的に中断され、使用者は、ストライキ期間中、労働者に対する賃金及び手当の支払いを義務付けられません。

労働者をロックアウトすることを計画する使用者は、計画するロックアウトの14日以上前にタウンシップ労働組織及び調停機関に通知しなければなりません。使用者のロックアウト申請書には、ロックアウトの開始予定日及び期間が含まれなければなりません。調停委員会は、労働者のロックアウトを許可するか拒否するかを、適時に使用者に回答します。

以下に該当しない場合、ロックアウト及びストライキは、違法です。

- 法律により義務付けられる通り、事前に通知されたもの。
- 賃金、福祉、労働時間その他の労働問題に関連するもの。
- 調停機関（ロックアウト）又は労働連盟（ストライキ）により許可されるもの。
- 計画（日付、場所、時間、期間、参加者数）に従って行われるもの。

³⁸ 法律のこの条文に関して、ILO条約勧告適用専門家委員会は、以下の通り述べています。「さらに委員会は、第40条(b)により、ストライキ活動の実行が「該当する労働連盟」の承認に従ってのみ可能となっているようだと懸念を抱いて述べています。委員会は、ストライキ権は、立法上の制限の対象となるべきではないと考えています。立法上の制限を行った場合、当局に対し、関係する組織の規則や下位レベルの組織の連携にかかわらず、高位レベルの労働組織にストライキ活動の許可する地位を与えることになります。」

13.3 公共サービスにおけるストライキ及びロックアウト (LOL第2条、第37条乃至第43条)

公共サービスにおけるストライキは、労働組織の組合員の過半数の賛成を要し、労働組織は、計画されたストライキの7日以上前までに使用者及び調停機関に通知しなければなりません。ストライキの通知には、計画するストライキの日時、場所、参加者数及び方法が含まれなければなりません。

公共サービスとは、以下の事業及びサービスをいいます。

- 輸送業
- 港湾業及び港湾荷役事業
- 郵便、並びに情報及び通信技術事業
- 石油掘削及び石油製品輸送業
- 清掃業
- 大衆に対する電気又は燃料エネルギーの発電、配電及び分配事業
- 公的金融サービス

労働組織と使用者は、公共サービスにおいてストライキ期間中に補てんが必要なポストを含む最低限度のサービスについて交渉し、決定しなければなりません。

最低限度のサービスは、公衆の基本的ニーズに応え、労働者のストライキ権を保護するものとします。労働組織及び使用者が合意に達することができない場合には、裁判所が最低限度のサービスを決定します。

労働者をロックアウトすることを計画する公共企業の使用者は、計画するロックアウトの14日以上前までにタウンシップ労働組織及び調停機関に通知しなければなりません。使用者のロックアウト申請書には、ロックアウトの開始予定日及び期間が含まれなければなりません。調停機関は、労働者のロックアウトを許可するか拒否するかを、適時に使用者に回答します。

13.4 重要事業におけるロックアウト又はストライキ

重要事業におけるロックアウト又はストライキは違法であり、禁止されます。これらの事業には、水道、電気、消防、衛生及び通信が含まれます。ただし、いずれかの当事者が要求する場合、重要事業における労使紛争は、仲裁評議会による拘束力を有する仲裁に付されます。

13.5 示威行為

病院、学校、宗教施設、空港、鉄道、バスターミナル、港湾、外交施設、警察施設又は軍隊基地から500ヤード以内において、示威行為をしてはなりません。他者に対する暴力、財産に対する損害又はその他の権利に対する重大な侵害を行う者は、関連法に基づき罰せられます。

平和的な集会及び平和的な行進法の規定は、労使紛争には適用されません。

14. 児童労働及び若年労働者

14.1 年齢制限

(児童法第24条、ShE第13条、FA第75条乃至第78条)

児童法の下では、児童は、法律により許可される業務に任意に従事する権利（雇用時間、休憩及び余暇に関して定められる特別な権利を含みます。）を有すると規定されています。

ただし、14歳未満の者は雇用されることができず、18歳未満のすべての労働者（「若年労働者」又は「若年者」）は、就労のための適性証明書が認定医や医療従事者により与えられ、工場のマネジャーがこれを保管する場合にのみ就労することができます。

すべての若年労働者は、就労中、業務への適正を証明する証拠を携帯しなければなりません。

使用者は、すべての若年労働者（18歳未満）について、以下を含む登録簿を企業内に維持しなければなりません。

- 労働者及び保護者の氏名
- 職種及びグループ
- シフト
- 適性証明書の部数

14.2 医学的要件

(FA第68条、第77条、第81条、ShE第14条)

労働を希望する若年者（18歳未満）は、認定医による検査を受けなければなりません。医師は、若年者が14歳以上であり、製造業や工場業務が可能と思われる場合、適性証明書を発行することができます。

証明書は12か月間有効であり、医師は若年者が行うことができる労働の種類を制限することができます。適性証明書の発行（又は再発行）を拒絶する医師は、拒絶の理由を記載しなければなりません。適性証明書の手数料は、労働者又は保護者ではなく、使用者が支払います。

14.3 児童が行う業務の制限及び禁止事項

(FA第24条乃至第25条、第29条、第59条乃至第60条、第75条、ShE第13条乃至第14条、第18条、LHA第4条、PWA第7条乃至第10条)

児童の賃金は、大人のそれと同様に控除されないものとします。ただし、無給又は未承認の欠勤（例えば、年次休暇、傷病休暇その他の権利）を除きます。さらに、16歳未満の児童の賃金は、罰金として控除されないものとします。

15歳未満の労働者は、連続する14日間（15歳以上の労働者については10日間）の年次有給休暇を与えられます。

工場では、14から16歳の児童は、1日に4時間（休憩時間を含める場合は最長5時間）以上働くことができません。また、午後6時から午前6時までは働くことができません。

いかなる児童も、危険な状況、健康を害する状況、教育を妨げる状況並びに倫理及び尊厳に影響を及ぼし得る状況を含む最も劣悪な形式の労働を行うことを要求されません。児童に、開綿機と同じエリアの業務を割り当てることはできません。ただし、機械の供給側の端が仕切りにより送出側の端から分離されている場合は、この限りではありません。

18歳未満の労働者は、危険な機械を使用することができません。ただし、十分な訓練を受け、又は専門家の監督下で行う場合を除きます。18歳未満の労働者は、負傷の原因となるのに十分な重さの積荷を持ち上げ、運搬又は移動することができません。

店舗及び商業施設では、14歳から16歳の児童の労働時間は、4時間（休憩時間を含める場合は最長5時間）以下です。また、午後6時から午前6時まで働くことは許可されていません。時間外労働を行ってはなりません。

16歳から18歳の者のうち、該当する職業上の訓練を完了し、職業上の安全及び衛生に関する指令を熟知し、これを遵守し、登録を受けた医師による証明を受けた者は、安全かつこの者の発達と倫理に影響を及ぼさない業種において就労することを許可されます。18歳未満の労働者は、所定の危険作業又は危険な職場での業務を義務付けられず、許可されません。

15. 強制労働³⁹

2008年憲法では、犯罪により有罪判決を受けた者に対する刑罰としての重労働又は同法（第359条）に従い連邦から割り当てられる任務としての緊急事態に必要とされる労働を除き、強制労働は禁止されると規定されています。いくつかの法律には、強制労働を行った場合の制裁が定められています。

15.1 強制労働法の違反

（刑法セクション374、地域・村管理法セクション27、人身売買禁止法セクション3）

ある者に対し、意思に反して違法に労働を強要する者は、1年以下の懲役及び/又は罰金を科されます。

ある者に対し、懲罰の脅しのもと意思に反して、ある業務又は服務を引き受けさせる者は、1年以下の懲役及び/又は100,000キヤットの罰金を科されます。

強制労働、強制服務、奴隷、徴兵及び債務奴隷は、人身売買禁止法に基づき罰せられるすべての形式の搾取です。

15.2 強制労働の形式

ミャンマーで実際に行われている強制労働の一般的形式は、官民両方の業種に関連しています。これらには、以下を含みますが、これらに限りません。

- 公共事業 - 道路建設、架橋工事、ダム工事等の国家開発プロジェクトを引き受けるための労働力としての住民の利用
- コミュニティサービス - 学校、政府の建物、公立庭園、軍隊施設等の公共の構造物の修繕及び保守のための人民の利用
- 軍隊への強制的な入隊及び未成年者に対する入隊勧誘
- 強制的運搬 - 紛争地域における、地域間の軍用食及び弾薬の運搬のための人民の利用
- 歩哨の任務 - ある戦略的位置への敵の侵入を報告する者を配置する必要性から、交戦状態の戦略的地点での人民の利用
- 土地収用に関する強制労働 - 土地の収用が、強制労働に対する脅しとして用いられる場合、又は土地の収用により、権力による、ある者/農場主に対する強制労働の強要を可能とする場合
- 強制的作付け - 任意に選択していない作物の栽培を強制される場合
- 密売
- 役身折酬

強制労働の例外には、以下を含みます。

- 刑務官の直接的監督下で行われる囚役
- 緊急事態における人道的救援活動
- 小規模な公共作業
- 法律に基づき徴兵の提供が義務付けられる場合、強制兵役

³⁹ ミャンマーはILO加盟国であり第29号条約の署名国であるため、その法的枠組みが、強制労働の利用を法的に禁止するILO労働基準に従っていることの保証が義務付けられます。ただし、ミャンマーは何年にも亘って、強制労働を、国家の発展に寄与する国策として強要する慣習を維持してきました。政府がこのような慣習の利用を続ける世界でも数少ない国の一つとして、ミャンマーがその義務に従うことを確約するため、ILOは非常措置を採用するよう働きかけました。1997年に調査委員会はILOに対し、強制労働の利用につながり得るミャンマーへの投資に対する制裁を要求するため、2000年にその憲章の第33条の施行を誘導しました。2002年に、国内に連絡事務所を設立するとの合意（覚書）が政府との間で交わされ、当該合意はその後、2007年に署名された追加合意となり、その追加合意により強制労働慣習の撲滅に関し政府を支援するためにILOが運営する苦情メカニズムを構築しました。その後の共同努力により、政府がその法的枠組みを、ミャンマー2008年憲法及び刑法、並びに改正後の郡区・村落区画行政法及び人身売買禁止法のもとにおいて、ILO基準に沿うものにしたことが確認されました。

15.3 強制労働としての強制的時間外労働

(FA第59条乃至第60条、第64条、ShE第11条)

総労働時間は、1週間に44時間から48時間です（本ガイドの第4.1章をご参照下さい。）

。

強制的時間外労働は、国の法令又は団体協約により許容される制限内である限り、強制労働にはなりません。ミャンマーでは、店舗及び商業施設については、法律で許容される時間外労働は1週間に12時間です。工場については、非連続的業務では1週間に20時間です。したがって、これらの制限を超えて強制された時間外労働は、強制労働に対する保護の違反となる可能性があります。⁴⁰

さらに、ILO条約勧告適用専門家委員会は、時間外労働に関し、以下の通り述べています。「理論上、労働者は、通常の労働時間を超えて働くことを拒否することができるとしても、その弱い立場により、実際には選択の余地はなく、最低賃金を稼ぎ若しくは職を維持するため、又はその両方により時間外労働を義務付けられます。労働者の弱い立場を利用し、懲罰、解雇又は最低賃金水準を下回る賃金の支払いの脅しにより労働又は服務が課せられる場合、当該利用は、単なる劣悪な雇用条件という問題では片づけられず、懲罰の脅しによる労働の賦課の一例となり、労働者の保護が必要となります。」⁴¹

⁴⁰ 1930年強制労働条約（第29号）及び1957年強制労働廃止条約（第105号）に関する一般調査（2007年、パラグラフ第132）

⁴¹ 前記の箇所

16. ミャンマーにおける外国人労働者

16.1 総則

原則として、ミャンマーで雇用される外国人労働者の雇用及び労働条件は、ミャンマーの一般労働法に基づき規定されます。ただし、特別法が適用される労働者（外交官及び領事館員並びに国連職員を含みます。）を除きます。外国企業が、自国において自社と従業員の間で締結した雇用契約に基づき、ミャンマーに設立された子会社に自社の従業員を派遣する場合、別途規定される場合を除き、自国の契約法に拘束される場合があります。外国人使用者及びその労働者は、この点に関し、自国の法律を確認することを推奨いたします。

本ガイドの出版時点で、外国人労働者に関する法案が起草中であり、外国人労働者の雇用及び労働条件について何らかの記載がされる可能性があります。

16.2 外国人労働者に関する許可証 (FIL第24条乃至第25条、FIR第87条乃至第88条)

外国投資法(FIL)の対象となる企業の外国人労働者は、ミャンマー投資委員会(MIC)の推薦を受けて、MOLIPに対し、就労許可証を申請し⁴²、MICに対し、在留許可証を申請しなければなりません。経済特区で就労する外国人労働者のための許可証は、経済特区法に従います。次の章をご参照下さい。

16.3 外国人労働者に対する制限 (FIL第24条)

FILの対象となる企業において、国民の割合は、営業開始から2年の間に、技能労働者、技術者及び職員のうち25%以上でなければなりません。この国民の割合は、2年目から4年目には50%以上、4年目から6年目には75%に増加していなければなりません。ミャンマー投資委員会は、知識ベースの業務については、時間枠を延長することができます。

技能を有するミャンマー国民に対しては、外国人専門家と同レベルの給与が支払われなければなりません。

16.4 ASEAN経済共同体

2015年、東南アジア諸国の域内の経済的統合を深めることを目的に、ASEAN⁴³ 経済共同体(ASEAN EC)が発足しました。ASEAN ECは、相互承認協定(MRA)⁴⁴の締結を通じて技能労働者及びビジネス訪問者の移動を促進しています。MRAは、8つの職業（医師、歯科医師、看護師、エンジニア、建築士、会計士、測量士及び観光業資格⁴⁵）に就く実務家に対し、これらの資格の相互認証により、他のASEAN加盟国で開業することを許可しています。⁴⁶ MRAは、ホスト国の法律を無効にすることを見込んでおらず⁴⁷、よって、これらの8つの職業の実務家は、なお就労許可証及び在留許可証の取得を義務付けられ、その雇用条件はミャンマー労働法に準拠することに留意してください。

⁴² 「...海外労働法に従い」(FIR第87条)。ただし、2016年6月時点で、当該法律は存在せず、就労許可証システムは運用されていませんでした。

⁴³ 東南アジアの10の国、すなわち、ブルネイ、カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、ミャンマー、シンガポール、フィリピン、タイ及びベトナムで構成される東南アジア諸国連合(ASEAN)

⁴⁴ MRAは、サービス提供者が自国の当局により認証された資格を、MRAの署名国である他のAMSにより相互認証できるようにしました。

⁴⁵ 出版時点で、MRAは、測量士を除く7つの職業で締結されました。

⁴⁶ 「...そして、適切な場合、生涯学習を支持し、認知を増進させるため、ASEAN加盟国による参照を任意とするASEAN資格参照枠組み(AQRF)及びASEAN自然人移動協定(MNP)の導入を通じてなされます。」ASEAN事務局「ASEAN経済共同体青写真2025」(ジャカルタ)2015年11月、パラグラフ第19(<http://www.asean.org/storage/images/2015/November/aec-page/AEC-Blueprint-2025-FINAL.pdf>で閲覧可能です。)

⁴⁷ ASEAN事務局「サービス業の相互認証協定」(<http://www.asean.org/storage/images/2015/October/outreach-document/Edited%20MRA%20Services-2.pdf>で閲覧可能です。)

17. 経済特区 (SEZ)

経済特区の使用者及び労働者は、本ガイドのこれまでの章で記載される通り、一般労働法に等しく従います。ただし、経済特区法 (SEZL) に定められる通り、いくつかの例外が適用される場合がありますので、そうした例外を本章で記載します。

17.1 管理委員会 (SEZL第70条)

各経済特区において、管理委員会が設置され、委員会は労働問題に関して以下の役割と責任を有します。

- 雇用契約締結の監督
- 従業員が既存の労働法に定められる利益を享受できるよう、使用者及び従業員の権利及び義務、並びに雇用契約に定められる雇用条件の決定業務の調整
- 従業員、技術者及び職員の権利を保護するための調査及び監督
- 最低賃金の決定
- すべての紛争解決手続の第一段階として、労使紛争の交渉及び仲裁

17.2 雇用契約 (SEZL第70条)

投資家は、技能を有するミャンマー人労働者、技術者及び職員を雇用する際には、従業員に対して、既存の労働法及び規則に従って両当事者間で相互に締結した雇用契約を送付します。

17.3 最低賃金 (SEZL第70条)

経済特区管理委員会は、企業の性質（すなわち、原材料の加工、物品の倉庫提供、輸出入等）に応じて従業員及び職員の最低賃金を決定することができ、その提案書を国家委員会に提出しなければなりません。国家委員会は、経済特区内の当該産業又は企

業が提案した最低賃金を承認又は非承認とすることができます。

17.4 技術訓練 (SEZL第73条)

投資家は、ミャンマー人従業員及び職員のスキル向上のため、必要な訓練を提供します。当該訓練は、それぞれが雇用された職種に応じたものとします。

17.5 紛争解決 (SEZL第76条)

経済特区管理委員会は、使用者及び従業員、技術者又は職員の間で生じた紛争を交渉及び仲裁します。解決に至らなかった場合、紛争は労働法に基づき調停又は仲裁機関により取り扱われます。

17.6 外国人労働者のための許可証 (SEZL第77条)

経済特区において、労働許可証は、経済特区のワンストップサービス部門において、労働局の代表部により発行されます。

17.7 外国人労働者に対する制限 (SEZL第75条)

国民の割合は、営業開始から2年の間に、技能労働者、技術者及び職員のうち25%以上でなければなりません。この国民の割合は、2年目から4年目には50%以上に、4年目から6年目には75%以上に増加していなければなりません。ただし、使用者は、経済特区の管理委員会の承認を得た上で、技術及び管理業務については、より多い割合の外国人従業員を雇うことができます。

専門性を要求されない業務については、国民のみが雇用されるものとします。

17.8 調査 (SEZL第70条)

経済特区法は、管理委員会が従業員、技術者及び職員の権利を保護するために調査及び監督することを義務付けています。ただし、これは、当該調査及び監督と、公的な労務調査とを置き換えることを意味せず、労務調査は、労働法に従い経済特区内で行われます。

添付書類 1

本ガイドに記載のほとんどの労働法は、すべての又はほとんどの労働者を対象としています。しかしながら、以下の表に、法律が特定の種類の使用者又は労働者を対象（又は除外）とする場合を挙げます。

法律	対象となる使用者、業種	対象となる労働者
雇用及び技術向上法（ESDL）	常雇いであるか臨時雇いであるかを問わず、規定 ⁴⁸ 以上の労働者を雇用する、州、協同組合、民間又はジョイントベンチャー所有のすべての事業	政府、政府組織、協同組合、民間又はジョイントベンチャー組織若しくは会社又はその他の職業で賃金を支払われて雇用されるすべての労働者。実習生も含まれます。
工場法（FA）	- 製造業 - 加工業（例えば、改造、修繕、装飾、仕上げ、梱包、清掃、解体、化学物質の検査） - 石油及び水の輸送 - 電気（発電、変換、送電） - 出版、印刷業 - 船舶建設サービス - 国営工場	- 製造業労働者 - 保守作業員（及び関連する仕事） - 監督者、会計士、事務員、警備員、運転手、清掃作業員、調理師、便利屋、庭師及び一般労働者
休暇及び休日法（LHA）	- 工場 - 鉄道 - 港湾 - 油田 - 鉱山 - 店舗及び商業施設 - 国営工場	以下は含みません。 - 家族企業の家族（両親、配偶者、児童、兄弟姉妹） - 家庭内労働者 - 工場（又は鉄道）以外で就労する政府労働者
労働組織法（LOL）	- 工場及び事業場 - 商業施設及びその製造事業 - 建設業及び修繕業 - 輸送業 - サービス業 - 政府機関及び組織 - その他の職業労働	- 日雇労働者 - 臨時労働者、 - 農業労働者 - 家庭内労働者 - 政府職員 - 実習生 - 出稼ぎ労働者 以下は含みません。 - 軍隊及び国防省職員 - ミャンマー警察の構成員

⁴⁸ 出版時点で正確な規定対象を特定することは不可能でした。

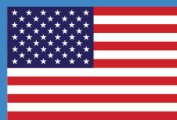
法律	対象となる使用者、業種	対象となる労働者
最低賃金法 (MWA)	- 商業 - 製造業 - サービス業 - 農業 国家委員会が定める最低賃金は、雇用する従業員が15名未満の小規模及び家族経営の会社には適用されません。	- 常雇い及び臨時雇いの労働者 - 実習生及び訓練生 - 事務員及び職員 - 外部勤務者 - 家政婦 - 運転手、警備員及び守衛 - ごみ収集作業員 以下は含みません。 - 公務員 - 船員 - 使用者の近い親戚及び扶養家族
賃金支払法 (PWA)	- 商業 - 製造業 - サービス業 - 農業 - 畜産業	- 常雇い、臨時雇い又は出来高払いの労働者 - 実習生及び訓練生 - 事務員及び職員 - 外部勤務者 - 家政婦 - 運転手 - 警備員 - ごみ収集作業員 - 装飾作業員 - 調理師 - 未熟練労働者 - 庭師 - 一般労働者
店舗及び商業 施設法 (SHE)	- 卸売又は小売販売店（理髪、美容院、ボディフィットネス、金細工師、ラジオ、テレビ又は電話修理、製本又は写真印刷、質屋、洗濯、靴修理、写真複写、包装及び梱包材料、裁縫、仕立屋、コンピューター及びラップトップ、出版、消費家電製品の修理を含みます。） - 商業施設（保険、共同出資、銀行又はブローカー、広告、コミッション、運送業又は商業興信所、工場、工業若しくは営利事業の事務部門を含みます。） - 職業紹介所、私立教育機関、私立病院及び診療所、ホテル、モーテル及び宿、旅行会社、有料道路料金所 - 一般向け娯楽のための商業施設（映画館もしくは劇場又は娯楽ホール、ビデオハウス、カラオケクラブ、コンピューター及び電子機器を備えたゲームステーション、遊園地、公立庭園及び公園、健康フィットネスセンター、児童向け遊び場を含みます。） 以下は含みません。 - 家内工業	以下は含みません。 使用者と同居の/使用者の被扶養の家族（配偶者、児童、両親、兄弟/姉妹）

²⁷ 2016年7月4日においてFGLLIDがILOに対して明らかにしています。

法律	対象となる使用者、業種	対象となる労働者
労働紛争解決法 (SLDL)	以下に関する州、協同組合、民間又はジョイントベンチャー所有のすべての事業 • 貿易業 • 建設業 • 工業及び製造業 • 農業 • サービス業 • 職業労働	• 日雇労働者 • 臨時労働者, • 農業労働者 • 家庭内労働者 • 政府職員 • 実習生 • 紛争中に契約解除又は解雇された労働者 以下は含みません。 • 国防省の職員又は武装組織 • ミャンマー警察の一員
社会保障法 (SSL、2012年)	労働者が5名以上の使用者は義務付けられます。 以下は任意となります。 • 政府機関及び組織（非営利） • 国際機関 • 季節的農業及び魚業 • 建設業 • 非営利組織 • 家庭内労働	• 従業員が5名以上の職場の労働者 • 臨時労働者及び実習生（無償・有償を問いません。） 以下は含みません。 • 使用者の被扶養家族
労働者災害補償法 (WCA)	• すべての事業及び業種 • 定期チャーター目的に使用される自動車又は船舶のオーナー	• 口頭又は書面で、雇用契約若しくは実習の契約を結んだ、又はこれらに基づき就労する労働者 • 自動車又は船舶を所有し、定期チャーターに従事する者 以下は含みません。 • 賃金月額が一定金額を超える非肉体労働者 • 特定の土地に生育されるキノコ、ゴム、コーヒー又は紅茶以外の作物を栽培するために雇用される農業労働者 • その雇用が使用者の業種又は事業と関連がない日雇労働者 • ビルマ連邦の海軍又は空軍の一員 • 警察の一員 • 屋外作業者 • 使用者と同居の家族



International
Labour
Organization



ILO Liaison Office in Myanmar

1(A) Kanbe Road, Yankin Township, Yangon

Tel: +95-1-233-6538, 2336539, 579956, 578925

Website: <http://ilo.org/yangon/lang--en/index.htm>