

第3部 ミャンマーの労働法

第1章	労働法の概要.....	117
第2章	労働法関連の主要な法律.....	118
第1節	賃金支払法（1936年）.....	118
第2節	最低賃金法.....	121
第3節	休暇及び休日に関する法律.....	124
第4節	店舗及び商業施設法.....	127
第5節	工場法.....	132
第6節	労働者補償法.....	136
第7節	社会保障法.....	140
第8節	海外雇用に関する法律.....	147
第9節	労働組合法.....	149
第10節	労働紛争解決法.....	155
第3章	そのほかの労働法の概要.....	157

第1章 労働法の概要

労働に関する法律としては、1964年に制定された労働者の基本的人権及び義務を定める法律が基本法とされており、その下に法律の下位規範としての個別の規制が定められていたが、労働者の基本的人権及び義務を定める法律は2011年に廃止され、その結果、法律の下位規範であった個別の規制が法律としての効力を有することとなった。

ミャンマー労働省 Than Win 氏作成の資料¹によれば、労働法に関して現存する個別法は17あるとのことである。以下、第2章において、主要な個別法として、このうち以下の10の法律について概要を紹介し²、第3章においてそのほかの個別法について説明する。

- ① 賃金支払法（1936年）
- ② 最低賃金法（1949年）³
- ③ 休暇及び休日に関する法律（1951年）
- ④ 店舗及び商業施設法（1951年）
- ⑤ 工場法（1951年）

¹ <http://www.mol.gov.mm/mm/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=53> 同資料の作成日は明確に記載されていないが、同資料には、「労働紛争解決法（2012年3月28日）」との記載があることからすれば、同日以降に作成されたものと思われる。

² ⑤工場法は、英語で書かれた法文の抜粋のみを入手し、これを検討したため、全法文の網羅的な検討はできていない。

³ 現在は1949年最低賃金法が有効であるが、新法の草案が公表され、現在議会で審議中であるため、本報告書では、審議中の法案の概要について説明することとする。

- ⑥ 労働者補償法（1923年）
- ⑦ 社会保障法（1954年）⁴
- ⑧ 海外雇用に関する法律（1999年）
- ⑨ 労働組合法（2011年）⁵
- ⑩ 労働紛争解決法（2012年）

第2章 労働法関連の主要な法律

第1節 賃金支払法（1936年）

工場や鉄道等において雇用される労働者に対する賃金支払に関して、賃金支払義務の内容や労働者の不服申立て手段などに関する規定が置かれている。

第1 適用範囲

賃金支払法は、全ての工場において雇用される労働者、鉄道管理機関に直接、又は下請け業者を通じて雇用される労働者への賃金支払について適用される（賃金支払法1条4号）。また、大統領は、官報による通知により、この法律の条項の適用を他の産業の労働者にも拡張することができる（賃金支払法1条5号）。

但し、賃金支払法は、所定の月額金額以上の賃金については適用されない（賃金支払法1条6号）。

なお、賃金支払法における「工場」とは、工場法（本章第5節参照）に定義されるものと同じである（賃金支払法2条1号）。

第2 賃金支払義務

1. 賃金支払義務を負う者

全ての使用者は、賃金法上要求される賃金支払について責任を負う。工場法に基づき選任される工場の管理責任者や鉄道管理機関が選任する当該地域の責任者などがある場合には、これらの責任者がかかる賃金支払につき責任を負う（賃金支払法3条）。

⁴ 現在は1954年社会保障法が有効であるが、新法が2012年8月31日に公布され、現在施行を待っている状況であるため、本報告書では、施行前の新法の概要について説明することとする。

⁵ ⑨労働組合法の英語の名称はLabor Organization Lawであり、「労働機関法」と訳されている日本語の文献もあるが、同法が定めるLabor Organizationは労働組合の役割を有する組織であると考えられることから、本報告書においてはLabor Organization Lawを「労働組合法」、Labor Organizationを「労働組合」と訳している。

2. 賃金支払の方法

賃金支払法 3 条に定める賃金支払につき責任を負う者は、賃金計算期間を固定しなければならない。かかる期間は 1 か月を超えてはならない（賃金支払法 4 条）。

賃金の支払期限に関しては、1,000 人未満の工場・鉄道等に勤務する労働者への賃金は、賃金計算期間終了から 7 日以内に、それ以外の工場・鉄道等に勤務する労働者への賃金は、10 日以内に支払わなければならないとの規定がある（賃金支払法 5 条 1 項）。なお、解雇がなされた場合には、賃金は解雇後 2 労働日以内に支払われなければならないとされている（賃金支払法 5 条 2 項）。また、大統領は、第 5 条に定める期間について命令で例外を設けることができる（賃金支払法 5 条 3 項）。

そのほかに賃金の支払方法に関しては、全ての賃金支払は労働日になされなければならない（賃金支払法 5 条 4 項）、また、全ての賃金支払は通貨でなされなければならないとの規定がある（賃金支払法 6 条）。また、賃金は、この法律により認められた場合（制裁金、欠勤、使用者に対する損害、支給品の費用、源泉徴収など）を除き、控除されることなくその全額が支払わなければならない（賃金支払法 7 条）。

3. 労働者に対する罰金及び賃金控除の制限

労働者の賃金を実質的に減額する効果がある、労働者に対する制裁金及び賃金控除に関しては、賃金支払法上、以下のとおりの制限がある。

大統領の許可があった場合を除き、労働者の作為又は不作為について制裁金を科してはならない（賃金支払法 8 条 1 項）。制裁金を科す場合、当該従業員に反論の機会を与えなければならない（賃金支払法 8 条 3 項）。

欠勤控除については、実際に欠勤した期間に相当する賃金を超えて控除してはならない。但し、適切な通知を行わずに欠勤した場合はこの限りではない（賃金支払法 9 条）。

損害の控除については、労働者による過失又は債務不履行によって生じた損害又は損失を超えて控除してはならない。また、労働者に反論の機会を与えるまで控除してはならない（賃金支払法 10 条）。

第3 賃金支払法の執行手段

1. 検査員による検査

工場法（本章第 5 節参照）に規定される検査員は、賃金支払法に関する検査も行

う（賃金支払法 14 条）とされており、検査員により、使用者により賃金支払法が遵守されているか否かの検査が行われているものと思われる。

2. 当局に対する申立て

賃金支払法に反して賃金控除がなされた場合又は賃金の支払が遅延した場合、当該労働者、検査員等は当局に対する申立てを行うことができる（賃金支払法 15 条 2 項）。かかる申立てがなされた場合、当局は申立者及び使用者そのほかの責任者から審問をしなくてはならない。当局は、必要がある場合、使用者等に対して仮の支払を命じることができる。また、当局は使用者等に対して適切な金額の補償金の支払を命じることができるとされており、かかる補償金の支払は申立て後に控除された賃金が返金された場合であっても命じることができる（賃金支払法 15 条 3 項）。

当局が、申立てについて害意的又は濫用的であると認めた場合、申立人に対して、使用者又は責任者に対する罰金の支払を命じることができる（賃金支払法 15 条 4 項）。

労働者は、一つの申立てにより、他の未払いの状態にある同種の労働者についても争うことができる（賃金支払法 16 条）。

なお、当局が申立ての相手方となった責任者から賃金支払法 15 条等に定める金員の回収等ができなかった場合、当局は使用者から回収しなければならない（賃金支払法 19 条）。

3. 使用者等に対する罰則

賃金の支払について責任を有する者で、この法律の 5 条、7 条乃至 13 条に違反した者には、所定の罰金が科される。また、賃金支払法 4 条、6 条又は 25 条に違反した者にも罰金が科される（賃金支払法 20 条）。

第4 その他

賃金支払法に違反する合意は無効となるとして、賃金支払法の強行法規性が定められている（賃金支払法 23 条）。

賃金の支払の責任を有する者は、賃金支払法の概要を工場等において掲示する義務を負う（賃金支払法 25 条）。

また、大統領は、当局や裁判所が遵守すべき手続規則等について策定できるとされている（賃金支払法 26 条）。

第2節 最低賃金法

労働者に支払われるべき最低賃金の決定プロセス、使用者の最低賃金の支払義務、最低賃金法に違反した使用者に対する法執行手続、罰則等の規定が置かれている。なお、最低賃金法は、改正が予定されており、現在、議会で審議中である。現在は、タバコ及び精米産業についての最低賃金の規制のみが存続しているが、新法の施行後に、他業種についても、新しい最低賃金法の手続に従って最低賃金が定められることになるものと考えられる。下記は、現在審議中の最低賃金法案について説明するものである。

第1 国家委員会の組織、権限、職務

1. 組織

政府は、最低賃金を定めるため、関係政府機関、労働者、労働組合、雇用者組織の代表者、及び、そのほかの最低賃金に関する事項に知見を有し、公平な判断ができる専門家15人以上21人以下による国家委員会を組織する(最低賃金法案3条(a))。国家委員会の任期は3年である(最低賃金法案3条(c))。

2. 主な権限及び職務

国家委員会は、最低賃金法に基づいて最低賃金を決定するに際して基礎となる国家レベルの政策を制定し(最低賃金法案5条(a))、最低賃金率案を公表する(同条(e))。この最低賃金率案に異議がある場合は、管区委員会又は州委員会の三代表者(政府機関、労働者及び使用者の各代表者)が適切な交渉をし、国家委員会の三代表者による調査後、適切な最低賃金率を決定する(同条(g))。少なくとも2年に一度、政府の承認を得て、最低賃金率案に関する修正通知が公表される(同条(h))。

国家委員会は、最低賃金法が適用される営利事業、製造及びサービス業、農業及び畜産業を通知により定めるものとし(最低賃金法案6条(a))、それらは状況に応じて修正される(同条(b))。

第2 最低賃金の決定手続

最低賃金の決定に際しては、労働者及びその家族にとっての必要性、現在の給与、社会保障給付金、生活費及びその変化、耐えられる生活水準、雇用機会、国内総生産額等が考慮要素となる(最低賃金法案8条)。

最低賃金率に関する提案は、まず、管区又は州委員会によって、国家委員会に対して所定の方法に従って提出され（最低賃金法案9条）、官報及び新聞にこれが掲載される（最低賃金法案11条(a)）。最低賃金率案に異議がない場合は、国家委員会は、政府の承認を得た後、最低賃金率を決定する（最低賃金法案11条(b)）。他方、最低賃金率に異議があった場合には、管区又は州委員会に再交渉させ、再度提案させ（最低賃金法案11条(c)）、三代表者がこの再提案された最低賃金率を精査した後、政府の承認を得て、決定される（最低賃金法案11条(d)）。

なお、上記手続に従って国家委員会が決定した最低賃金率について不服のある者は、最高裁判所に申し立てることができる（最低賃金法案12条）。

第3 最低賃金に関する使用者の義務

最低賃金法案では、13条及び14条において、以下のとおり、使用者の義務が複数定められている。また、最低賃金法案16条において、最低賃金法13条に定める使用者の義務に対応し、同内容の労働者の各権利が定められている。

1. 賃金の支払に関する使用者の義務（最低賃金法案13条）

- (a) 使用者は、最低賃金を下回る賃金を支払ってはならない。
- (b) 使用者は、最低賃金を超える賃金を支払ってもよい。
- (c) 使用者は、最低賃金法に基づいて発行された通知に規定して控除が認められる場合を除き、賃金を控除する権利を有しない。
- (d) 使用者は、賃金を現金で支払う。特定の利益、利息、恩恵が与えられるのであれば、従業員の要望に従い、一部を現金で支払い、一部を現金以外の財産上の利益により併せて支払うことができる。
- (e) 最低賃金を農業及び畜産に従事する労働者に支払う際、現地の慣習、労働者の過半数の要望又は集团的同意に従い、現金と現金以外の財産上の利益を併せて支払うことができる。その支払は個人的利用及び個人的利益に資するものでなければならず、価値は、相当で、公平でなければならない。

2. その他の使用者の義務（最低賃金法案14条）

- (a) 使用者は、当該事業における最低賃金率を労働者に告知し、職場の関連する労働者が見ることができる場所に掲示しなければならない。
- (b) 使用者は、労働者のリスト、スケジュール、書類、賃金を正確に維持及び管理しなければならない。

- (c) 使用者は、前項で定めた事項を法令に従って、関係部署に報告しなければならない。
- (d) 使用者は、検査員に召喚されたとき、かかる検査を受け入れ、要求されたとき、リストと書類を提出しなければならない。
- (e) 使用者は、検査員の職場への立ち入り及び検査を許し、必要な支援を与えなければならない。
- (f) 使用者は、労働者が病気によって働けない場合、法令に従って、治療のための休暇を与えなければならない。
- (g) 使用者は、労働者の家族又は両親の葬儀がある場合、法令に従って、最低賃金から控除することなく、休暇を与えなければならない。

第4 労働者の権利

最低賃金法では、全ての施設 (establishment) で働く労働者に、最低賃金が保障される (最低賃金法案 15 条、16 条(a))。なお、家族経営の事業における家族、公務員及び船員は、最低賃金法に定める労働者の定義から除外されている (最低賃金法 2 条)。

なお、労働者が最低賃金法 15 条及び 16 条に基づき権利を有する賃金及び待遇が得られない場合や最低賃金が得られない場合には、労働者は、関連する管区又は州の委員会に対しこれを訴え、この法律に従い手続を開始することができる (最低賃金法 17 条)。

第5 検査員の職務

検査員は、営利事業、製造及びサービス業、農業及び畜産業の職場に立ち入り、最低賃金法、最低賃金通知、命令、決定、手続に従っているかどうか、労働者に関連するリスト、スケジュール、書類、賃金が、正しく準備されているかどうか、そのようなリスト、スケジュール、書類が、規則に従って、当局に報告されているかどうかについて調査する権利を有する (最低賃金法案 20 条(a))。そして、検査員は、調査結果を当局に報告する (最低賃金法案 20 条(e))。

調査の結果、使用者が労働者に対し、最低賃金を支払っていない場合には、当局は、最低賃金を支払うよう要求しなければならない (最低賃金法案 21 条)、それにも関わらず使用者が支払わない場合には、管区又は州委員会の承認を得て、検査員に対し、関係裁判所において使用者を訴えるための義務を割り当てる (最低賃金法案 22 条)。

第6 禁止及び罰則

最低賃金法案 24 条では、使用者の最低賃金の支払義務、記録等の管理及び当局に対する報告義務、検査員による検査への協力義務等が定められており、使用者が最低賃金法案 24 条に定めるこれらの義務に違反した場合には、判決により 1 年以下の懲役若しくは 50 万⁶以下の罰金又はその両方を科される（最低賃金法案 25 条）。

また、最低賃金法案 26 条では、使用者の最低賃金通知に定める条件等に従う義務、使用者の労働者に対する最低賃金率の告知及び掲示義務、傷病及び葬儀の際に労働者に最低賃金からの控除をせずに休暇を与える義務を定め、使用者がこれらの義務に違反した場合には、判決により 6 か月以下の懲役若しくは 30 万チャット以下の罰金又はその両方を科される（最低賃金法案 27 条）。

第3節 休暇及び休日に関する法律

労働者の休暇及び有給休暇の種類、有給休暇の与えられる条件に関する規定等が置かれている。有給休暇には 3 種類（earned leave、casual leave、leave on medical certificate）ある。

第1 休日

1. 種類

本法律は、下記の祝日について、全ての労働者は有給で休日を与えられるとされている（休暇及び休日に関する法律 3 条）。

- ・ 独立記念日 1 日
- ・ full moon of tabaung 1 日
- ・ thingyan 3 日
- ・ ビルマ新年 1 日
- ・ メーデー 1 日
- ・ full moon of Kason 1 日
- ・ レジスタンス記念日 1 日
- ・ 入安居（いりあんど） 1 日
- ・ 殉教者の日 1 日
- ・ 出安居（であんど） 1 日
- ・ full moon of Tansaungmon 1 日
- ・ 国家の日 1 日

⁶ 法文において単位が記載されていないが、チャットであると思われる。

2. 休日の取り扱い

祝日がある週の休日又はそのほかの休日と重なった場合、振替休日は与えられない。但し、労働者が祝日に労務に従事した場合、労働者には基本賃金又は給料の2倍及び通常の割合の生活費手当が支払われなければならない（休暇及び休日に関する法律3条2項）。

第2 有給休暇（earned leave）

1. 付与条件

12か月間連続の業務期間を完了⁷した全ての労働者は、次の12か月の間に次の有給休暇を与えられると定められている（休暇及び休日に関する法律4条）。

- (a) 労働者が15歳以上の場合、10日間連続の有給休暇
- (b) 労働者が15歳未満の場合、14日間連続の有給休暇

但し、有給休暇は12か月間連続した業務期間中に毎月24日以上働いた者に対して与えられ、毎月24日働かない月があった場合、その月の数ごとに有給休暇を1日失うとされる（休暇及び休日に関する法律4条2項）。

2. 有給休暇の取得時期

使用者は、労働者が有給休暇を取得する時期について、その有給休暇が与えられることとなった12か月の業務期間の最後の日から3か月以内に決めなければならない⁸。ただし、雇用者と労働者相互が合意した場合、累積有給休暇（Accumulated earned leave）につき3年を超えない範囲でいつでも労働者に与えることができる（休暇及び休日に関する法律4条3項）。

3. 給与の支払

有給休暇を与えられた労働者は、その有給休暇の開始前に、与えられた有給休暇期間分の給与が支給される。その支給は通常の給与が支払われる場所で労働者又は権限ある代理人に対して行われる（休暇及び休日に関する法律4条4項）。

⁷ 12か月のうちに合計で90日を越えない病気や事故及びこの法律により適法に承認された欠勤、非合法ではないロックアウトやストライキ、若しくは合計で30日を越えない帰責性のない（involuntary）断続的な非雇用期間による業務の中断があっても12か月間連続した業務期間を完了したものとみなされる。

⁸ 期間を徒過した場合の効果については不明。

4. 有給消化前に労働者が死亡・解雇等された場合

有給休暇を与えられた労働者が、有給休暇又は累積休暇を消化する前に、辞職、解雇又は死亡した場合、雇用者は、当該労働者の辞職、解雇又は死亡の直前の30日の1日の平均給与に等しい割合で、有給休暇の代わりに、当該労働者又は法定代理人に対し給与を支払うものとされている。当該支払は、辞職又は解雇の場合には、2日以内に行わなければならない、死亡の場合は、当該支払の要求がなされた後にできるだけ早急に行わなければならない（休暇及び休日に関する法律4条5項）。

第3 臨時休暇（casual leave）

1. 付与条件

全ての労働者は一年間に6日間の臨時休暇（有給）が与えられている。但し、一度に取得できる臨時休暇は最大3日とされる（休暇及び休日に関する法律5条1項）。

2. 臨時休暇の消滅

労働者が与えられた臨時休暇を年内にとらなかった場合には、臨時休暇は消滅する（休暇及び休日に関する法律5条3項）。

第4 診断書に基づく休暇（leave on medical certificate）

1. 付与条件

労働者は一年間に30日を越えない範囲で、診断書に基づく休暇（有給）が与えられる。但し、診断書に基づく休暇は少なくとも6か月以上勤務した労働者にのみ与えられる。また、3日間（通常の半分の給与が支払われる。）の待機期間が含まれる。6か月以上勤務していない労働者については、無給の休暇が与えられる（休暇及び休日に関する法律6条1項）。

2. 給与の支払

診断書に基づく休暇が与えられている労働者は、週ごとに給与の支払を受けることを要求することができる（休暇及び休日に関する法律6条4項）。

3. 診断書に基づく休暇の消滅

労働者が与えられた診断書に基づく休暇を一年間のうちにとらなかった場合には消滅する（休暇及び休日に関する法律6条5項）。

第5 休暇に関する共通の規定

労働者が従事している取引、産業、施設での業務が12か月間連続して行われない場合には、雇用者は就業期間に応じて有給休暇、臨時休暇、診断書に基づく休暇を与えなければならないものとされる（休暇及び休日に関する法律8条）。

第4節 店舗及び商業施設法

店舗、商業施設、公共娯楽施設、産業施設に関する休日、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が置かれている。但し、多くの種類の店舗等が本法律の適用除外として規定されている。年少者に関しては、就労に関して特別の規定が設けられている。

第1 主要な定義及び本法律の適用範囲

1. 定義

本法律における「店舗」、「商業施設」、「公共娯楽施設」、「産業施設」、「工場」及び「労働者」の定義は、以下のとおりである（店舗及び商業施設法2条）。

「店舗」：現金取引若しくは信用取引で商品又は品物の卸業若しくは小売業のために全体若しくはその一部が利用されている営業所、又は理髪店や美容院の目的で利用されている営業所若しくは大統領がこの法律のために通知で店舗に該当すると定めた営業所をいう。但し、商業施設、公共娯楽施設、工場及び産業施設は除く。

「商業施設」：広告業・代理業・運送業・商業興信所の事業が行われている施設、工場、産業的若しくは商業的事業の事務部門、保険会社・共同出資会社・銀行若しくは仲介業者、又はそのほか大統領がこの法律のために通知で商業施設と定める施設若しくはその種類をいう。但し、店舗及び公共娯楽施設は除く。

「公共娯楽施設」：映画館又は劇場及びそのほか大統領がこの法律のために通知で公共娯楽施設と定める施設又はその類似のものをいう。但し、店舗、

商業施設、工場及び産業施設は除く。

「産業施設」：鉱山又は油田及びそのほか大統領がこの法律のために通知で産業施設と定める施設又はその類似のものをいう。但し、店舗、商業施設、公共娯楽施設及び工場は除く。

「工場」：工場法で工場と定義されているもの及び工場とみなされているものをいう。

2. 適用範囲

(1) 店舗及び商業施設法の適用除外

以下の施設等に関しては、店舗及び商業施設法の適用が除外されている（店舗及び商業施設法5条1項）。

- (a) 工場の事務所ではない、政府又は地方公共団体の事務所又は事業
- (b) 陸路、海路及び空路の輸送サービスに関する施設
- (c) 駅、ドック、波止場、空港にある軽食屋台やそのほかの店舗
- (d) 路傍の店舗
- (e) 公営展示会における軽食屋台やそのほかの店舗
- (f) 短期間開催される演劇や娯楽における催し物屋、軽食屋台及びそのほかの店舗
- (g) 支配人として雇われている者
- (h) 大統領が通知により適用を除外したもの

(2) 店舗及び商業施設法6条1項の適用除外

以下の店舗・施設等に関しては、店舗及び商業施設法6条1項の適用が除外されている（店舗及び商業施設法5条3項）。

- (a) 飲食店
- (b) 主に肉、魚、牛乳、乳製品若その他腐りやすい商品を主に取り扱っている店舗やその種類の店舗。但し、これらの商品の販売に関係するものに限る。
- (c) 米、油、塩、nagapi（発酵させた魚のペースト）、nagan-pya-ye（発酵させた魚のペーストから抽出したソース）、香辛料、薬味そのほか大統領が通達で本法律から適用を除外した台所用の食料品を取り扱う店舗。但し、これらの商品の販売に関係するものに限る。
- (d) 野菜、果物、花、鮮魚を取り扱う店舗。但し、これらの商品の販売に関係す

るものに限る。

- (e) 葬式、埋葬、火葬に必要となる用品を取り扱う店舗。但し、これらの商品の販売に関係するものに限る。
 - (f) 薪、木炭、国内向けの石油製品を扱う小売店
 - (g) 葉巻、チェルート、様々な種類のタバコと beedies、パイプタバコ、pan、様々な種類の清涼飲料水、氷、新聞又は雑誌を取り扱う店舗。但し、これらの商品の販売に関係するものに限る。
 - (h) 自動車のための石油製品や代替部品を取り扱う店舗
 - (i) 美容院
 - (j) 主任検査員が書面の命令によってこの法律の適用除外とした航洋船に使用することが必要とされるさまざまな商品を取り扱う店舗。但し、これらの商品の販売が航洋船の使用のために限られている場合に限る。
- (3) 店舗及び商業施設法 6 条 1 項及び 7 条 1 項の適用除外

以下の店舗・施設等に関しては、店舗及び商業施設法 6 条 1 項の適用が除外されている（店舗及び商業施設法 5 条 4 項）。

- (a) クラブ、滞在型ホテル、寄宿舎（boarding houses）
- (b) 薬、手術用器具、そのほか医療用品を主に取り扱っている店舗。但し、これらの商品の販売に関係するものに限る。
- (c) 公共電気、電灯照明、ガス、水道そのほか大統領が本法律の適用除外と定めた公共サービスを提供するためのサービス

第2 休日

全ての店舗及び商業施設は少なくとも毎週 1 日、完全に閉店するものとし、労働者はその日は休日として許され、その休日のために労働者の賃金が控除されない（店舗及び商業施設法 6 条 1 項）。

但し、一つの店舗で 2 つ以上の種類の取引や営業が行われている場合において、仮に単独で取引や営業が行われていれば、その取引や営業について、本条項が適用されない性質の場合、その取引や営業に関係する限りにおいて、その店舗及び商業施設に本条項は適用されない。また、工場、鉱山又は油田に関連する商業施設については、工場、鉱山又は油田が休止しない場合には、本条項に従って閉店する必要はないとされる（店舗及び商業施設法 6 条 1 項）。

第3 営業時間

1. 店舗及び商業施設について

全ての店舗や商業施設は午後9時から午前5時まで閉店しなければならない。但し、午後9時までにサービスを受けている又はサービスを受けるのを待っている顧客については、午後9時のあと30分間に限りサービスを受けることができる（店舗及び商業施設法7条1項）。

飲食店は午前1時まで開店することができ、又、主任検査員が、宗教上の観点から、必要に応じて所定の条件に従って適用を除外した飲食店については、定められた条件に従い開店することができるとされる（店舗及び商業施設法7条1項）。

さらに、一つの店舗で2つ以上の取引や営業が行われている場合で、仮に単独で取引や営業が行われているときには、その取引や営業については、本条項が適用されない性質の場合、その取引や営業に係る限りにおいて、本条項は適用されない（店舗及び商業施設法7条1項）。

2. 公共娯楽施設について

公共娯楽施設は午前1時から午前9時まで閉店しなければならない。但し、日曜日又はチャリティーショー、特別無料公演若しくは検閲を目的とする公演が行われる日については、午前7時30分から開店することができるものとされる（店舗及び商業施設法7条5項）。

第4 労働時間

1. 1日の労働時間について

店舗、商業施設又は公共娯楽施設で雇用されている者は、1日8時間以上、又は、一週間48時間以上働くことは要求されないし、許されない。しかし、棚卸し、計算書の作成、決算、そのほか所定の事業上の活動が生じた日又は週、そのほか所定の期間については、店舗、商業施設又は公共娯楽施設で雇用されている者には、1日8時間以上、一週間48時間以上働くことを要求することが許される。但し、時間外労働時間が年間で60時間を越えることは許されないものとされる（店舗及び商業施設法7条2項）。

2. 夜間労働について

管理人や警備員を除き、店舗や商業施設に雇われている者は、午後9時30分以降働くことを要求されないし働くことは許されないものとする。但し、所定の銀行に勤務する者については、年間の最大限の時間外労働時間（年60時間）の制限の範囲内で、深夜12時まで時間外労働することができる（店舗及び商業施設法7条3項）。

3. 休憩時間について

店舗、商業施設又は公共娯楽施設で雇用されている者は、一日に少なくとも30分以上の休憩時間が与えられない限り、1日5時間以上働くよう要求されず、働くことは許されないとされる（店舗及び商業施設法7条4項）。

店舗、商業施設又は公共娯楽施設で雇用されている者の労働時間と休憩時間は、それらを合算して店舗、商業施設においては11時間、公共娯楽施設においては14時間を超えないように雇用者が調整するものとする。但し、管理人や警備員として雇われている者については休憩時間は必要ないとされている（店舗及び商業施設法7条6項）。

第5 年少者に関する規定

13歳未満の者についてはいかなる店舗、商業施設又は公共娯楽施設においても働いてはならないとされている（店舗及び商業施設法8条1項）。一方18歳未満の若者については、大統領が店舗、商業施設又は公共娯楽施設における就労可能時間を定めることができる（店舗及び商業施設法8条2項）。

第6 賃金

1. 賃金の支払について

店舗、商業施設又は公共娯楽施設において雇用されている者に対して支払うべき全ての賃金は、翌月の7日までに支払わなければならない（店舗及び商業施設法9条）。

2. 時間外労働賃金について

店舗、商業施設又は公共娯楽施設の労働者が店舗及び商業施設法7条2項に規定されている最大限の制限を超過して労働するときは、時間外労働にかかる賃金については通常の賃金割合の2倍の割合で計算するものとされる。なお、当該賃金には手当は含まれない（店舗及び商業施設法10条）。

第7 検査員の権限

検査員は、店舗、商業施設又は公共娯楽施設に立ち入り、その場所及び保管されている記録、レジスター及び通知を調査し、さらにそれらについて説明を求めることができ、そのほかこの法律の目的のために必要な質問をすることができる。ただし、自己が罪を負う可能性がある質問に対する回答や証拠の提出は要求されないものとされている（店舗及び商業施設法13条）。

第8 罰則

店舗及び商業施設法の規定に違反した者には、懲役3か月以下若しくは所定の罰金又はその両方が科せられる（店舗及び商業施設法14条1項）。また、2年以内に再犯を行った者には、6か月未満の懲役若しくは所定の罰金又はその両方が科せられる（店舗及び商業施設法14条2項）。

故意に検査員の検査を妨害する等、検査員の権限行使を妨害した者には、3か月以下の懲役若しくは所定の罰金又はその両方が科せられる（店舗及び商業施設法14条3項）。

第5節 工場法

工場における労働者の労働条件（労働時間、労働日数、時間外労働）、工場の占有者の義務、安全衛生及び労働環境に関する規定等が置かれている。安全衛生及び労働環境に関しては、工場設備の種類等に応じて詳細な安全確保のための対策を取ることが求められている。年少者に関しては、その健康及び安全を保護するための特別な規定がある。

第1 主要な定義及び工場法の適用範囲

1. 定義

工場法における「工場」及び「労働者」の定義は、以下のとおりである（工場法2条）。

「工場」：①10人以上が現在働いており、若しくは、過去12か月以内のいずれかの日に10人以上が働いていたことがあり、かつ、その中のいずれかの場所において動力により製造工程が稼動しており、若しくは、通常稼動している区域を含む建物、又は、②20人以上が現在働いており、若しくは、過去12か月以内のいずれかの日に20人以上が働いていたことがあり、かつ、その中のいずれかの場所において動力によらずに製造工程が稼動しており、若しくは、通常稼動している区域を含む建物。

「労働者」：有給・無給を問わず、製造工程において、製造工程に用いられる機械若しくは建物の清掃において、又は、製造工程若しくは製造工程の対象となるものに付随若しくは関連するそのほかの種類の労働において、雇用される者。但し、製造工程が稼動していない部屋又は場所において事務員として雇用されているに過ぎない者は除く。

2. 工場法の適用範囲

上記1.において述べた定義を前提として、工場法は、以下の範囲において適用される旨が定められている（工場法2条）。

- ① 動力によって稼動する製造工程が稼動しており、10人以上の労働者がいる工場。
- ② 動力によらずに稼動する製造工程が稼動しており、20人以上の労働者がいる工場。
- ③ 100人以上がその中で雇用されている倉庫又は貯蔵所。
- ④ 機械による動力が使われている港、波止場又は埠頭（その場所に関連して使われている倉庫を含む。）。
- ⑤ 港、波止場又は埠頭における、船の荷積み、荷降ろし又は給油の作業。
- ⑥ 1人以上の労働者が関与する労働のうち、1954年11月29日付通達に定めるもの（自動車の修理のための作業場、自動車の塗装のための作業場、プレス、搾油工場）。

第2 工場法に規定される義務を負う当事者

工場法においては、「工場及び工場に関する事項を最終的にコントロールする者」が工場の占有者として、以下第3において述べる主任検査員に対する通知義務等を負うものとされている。かかる占有者については、経営代理人（managing agent）又は工場法93条⁹に基づいて指名されたそのほかの者がいて、かかる指名に関する事実が事前に検査員に通知された場合には、当該経営代理人又は指名された者が占有者とみなさ

⁹ 工場法93条が入手できなかったため、その内容については未確認である。

れるとされている（工場法2条）。

一方、以下、第4において述べる安全衛生及び労働環境に関する規定並びに第5以下において述べる労働条件に関する規定については、これらの規定を遵守する義務を負う者が誰であるのかが明示されていない。

工場法2条に定義される工場の占有者が雇用契約の当事者（使用者）となるケースが多いものと推測されるが、仮に占有者が雇用契約の当事者と異なる場合には、工場法に規定される義務を負う主体が規定によって異なってくる可能性があることにつき留意が必要である。

第3 工場占有者の通知義務等に関する規定

工場の占有者は、主任検査員に対して、工場の占有又は使用を開始する15日前までに、(a)工場の名前及び場所、(b)占有者の名前及び住所、(c)工場に関して連絡する際の宛先、(d)今後12か月間の間に稼動する予定の製造工程の性質、(e)使用される動力の性質及び量、(f)工場責任者の氏名、(g)雇用される予定の労働者数等に関して、書面により通知をする義務がある（工場法8条1項）。

また、工場の責任者が新たに選任された場合には、工場の占有者は、当該責任者が勤務を開始してから7日以内に、これを主任検査員に対して通知する義務があり（工場法8条4項）、責任者が選任されない場合、責任者が工場を運営しない場合は、占有者が責任者とみなされる（工場法8条5項）。

一時的に、又は、無期限で工場が閉鎖されるとき、工場の占有者は、主任検査員に対して、閉鎖の1か月前までに、その理由を通知する義務を負う。何らかの理由で1か月前までに通知ができないときは、閉鎖前のできるだけ早い時期に、同通知をしなければならないと、また、予測不能かつ突然の緊急事態又は機械の故障により閉鎖をしなければならないときは、閉鎖後48時間以内にその事実を伝えなければならない。15人以下の労働者を雇用している工場の閉鎖は、閉鎖後7日以内に通知されなければならない（工場法8条6項）。さらに、閉鎖した工場が稼動を再開するときは、占有者は、主任検査員に対して、再開の15日前（15人以下の労働者が雇用されている工場の場合は7日前）までに、その事実を通知しなければならないとされている（工場法8条7項）。

第4 安全衛生及び労働環境に関する規定

工場法においては、以下のとおり、工場における労働者の安全衛生及び労働環境に関して、詳細な規定が置かれている。

衛生の維持及び悪臭への対策（工場法13条1項）、廃棄物の適切な処理工場法（同

法 14 条 1 項)、適切な換気及び温度の維持 (同法 15 条 1 項)、埃、蒸気そのほかの不純物に対する対策 (同法 16 条 1 項)、人為的に加湿が行われる場合の加湿の方法等 (同法 17 条 1 項)、労働者の過密状態の防止 (同法 18 条 1 項)、十分な照明 (同法 19 条 1 項)、十分な飲料水の提供 (同法 20 条 1 項)、十分な便所及び便器の設置 (同法 21 条 1 項)、フェンスと機械 (同法 23 条)、稼働中の機械を用いる、あるいは、その付近の労働 (同法 24 条)、危険な機械を用いる、18 歳未満の労働者の労働 (同法 25 条)、電源を切断する仕組み (同法 26 条)、稼働中のエンジン (同法 27 条)、新たな機械の投入 (同法 28 条)、開綿機付近における女性及び 15 歳以下の労働者の労働の禁止 (同法 29 条)、巻き上げ機、リフト (同法 30 条)、クレーン、そのほかの持ち上げ、又は、巻き上げる機械 (同法 31 条)、回転する機械 (同法 32 条)、圧力設備 (同法 33 条)、床、通路、階段、通行手段 (同法 34 条)、床のくぼみ、排水溝、すきまなど (同法 35 条)、過重 (同法 36 条)、目の保護 (同法 37 条)、危険な気体に関する警告 (同法 38 条)、爆発性又は可燃性の埃、蒸気など (同法 39 条)、火災対策 (同法 40 条)、シャワー設備 (同法 44 条 1 項)、立って作業をする労働者に対する、座って休憩する設備の提供 (同法 46 条 1 項)、応急処置ボックスの備え付け (同法 47 条 1 項)

第 5 労働時間及び時間外労働に関する規定

工場における 18 歳以上の労働者の法定労働時間は、1 週間で 44 時間以内、1 日で 8 時間以内とされており (工場法 59 条及び 62 条)、これらを超える場合に、以下第 6 において述べる時間外労働の割増賃金が発生する。但し、男性が、技術的な理由により労働を継続しなければいけない工場において労働している場合は、週の法定労働時間が 48 時間とされている (工場法 59 条 1 項)。

工場における 18 歳以上の労働者の労働時間は、5 時間を超えて連続してはならず、5 時間を超える前に、30 分以上休憩しなければならない (工場法 63 条 1 項)。

また、時間外労働の割増賃金が支払われる場合であっても、工場における 18 歳以上の労働者は、休憩時間を含めて、1 日に 10 時間を超えて労働してはならない。但し、大統領の許可があり、また、大統領が一般的に又は特定の工場に関して決めた条件に従う場合は、この限りではないとされている (工場法 64 条)。

第 6 時間外労働の割増賃金に関する規定

労働者が工場において、工場法 59 条及び 62 条に定める法定労働時間を超えて労働した場合、通常の 2 倍の割合により賃金が支払われるものとされている (工場法 73 条 1 項)。

なお、労働者の時間当たりの賃金額が固定されていない場合には、主任検査員は、

使用者及び従業員代表者と協議をした上で、当該労働者の収入の平均に極力近いものとなるよう時間当たりの賃金額を決定し、かかる時間当たりの賃金額が通常の割合の賃金であるとみなされる（同条2項）。

第7 休日等に関する規定

18歳以上の労働者が日曜日¹⁰に工場で労働した場合は、その前後3日間以内に休日が付与される。工場の責任者は、当該労働者が労働した日曜日あるいは代休日のいずれか早い日に先立って、検査員の事務所に通知を提出するとともに、工場に通知を掲示し、24時間以上、かつ、当該労働者が労働した日曜日あるいは代休日のいずれか遅い日が終わるまで、掲示を除去してはならない。日曜日の労働時間は、1週の法定労働時間の計算の際には、前の週に含められるとされている（工場法60条）。

第8 年少者の保護に関する規定

満13歳未満の年少者は、工場において労働することができないとされている（工場法75条）。

また、満13歳以上満15歳未満の年少者は、1日4時間を超えて、また、午後6時から午前6時までの間は、工場において労働することができない。そのほか、満13歳以上満15歳未満の年少者に関しては、互いに重複せず、休憩を含めて5時間を超えない2シフトに限定される、1つの工場で労働した年少者は同じ日に別の工場で労働することはできない等、工場で働く年少者の保護を目的とした制限が設けられており（同法79条）、工場内の掲示（同法80条）や記録の保存（同法81条）に関する規定もある。

第6節 労働者補償法

労働者補償法は、雇用により又は雇用の過程で発生した事故による労働者の負傷について、使用者の補償義務を規定している。なお、社会保障法（The Social Security Law）に基づく労災給付保険制度に登録する使用者及び被保険者については、本法における労災給付の規定は適用されない（社会保障法49条(a)。第7節 第4参照）。

労働者補償法における「労働者」は、基本的に、使用者と業務提供契約又は研修契約を結んだ者をいい、肉体労働、事務作業そのほかを問わず、契約は、明示又は黙示、口頭又は書面を問わない（労働者補償法2条1項(n)）。但し、所定の月給を超える肉体労働者等、

¹⁰ 英語で書かれた法文は、抜粋されたものしか入手できていないことから、詳細は確認できていないが、工場法においては日曜日が法定の休日とされているものと推測される。

一定の者が「労働者」の定義から除かれている。

また、「使用者」には、あらゆる団体（法人化されているかを問わない。）が含まれ、使用者の経営代理人及び死亡した使用者の法的代理人等も含まれている（労働者補償法 2 条 1 項(a)）。

第1 使用者による補償に関する規定

1. 使用者の補償義務（労働者補償法 3 条）

使用者は、雇用により又は雇用の過程で発生した事故による労働者の負傷に対して補償しなければならないとされている。もっとも、死亡以外の負傷で、以下に直接起因する負傷は除かれている（労働者補償法 3 条 1 項）。

- ① 労働者が事故当時、飲酒、薬物の影響下にあった場合
- ② 労働者の安全確保目的の明示の指示や明文の規則に、労働者が故意に背いた場合
- ③ 労働者の安全確保目的の装置等を、労働者がそれと知りながら故意に除去又は無視した場合

なお、6 か月以上継続的に雇用する労働者に関し、当該業務に特有の疾病として同法に定めるものについて、雇用により又は雇用の過程で発生した事故と推定される旨の規定（労働者補償法 3 条 2 項）等がある。

2. 補償額（労働者補償法 4 条）

使用者が補償すべき金額は以下のとおりである。なお、算定の基礎となる「月給 (monthly wages)」の計算方法も労働者補償法に規定されている（労働者補償法 5 条）。

(1) 負傷により死亡した場合（労働者補償法 4 条 1 項 A）

成人は月給の 36 倍（但し、所定の限度あり）とされている。

(2) 負傷により永久の全部障害となった場合（労働者補償法 4 条 1 項 B）

成人は月給の 140% の 36 倍（但し、所定の限度あり）とされている。

(3) 負傷により永久の部分障害となった場合（労働者補償法 4 条 1 項 C）

永久の全部障害の場合に支払われる補償額に労働能力喪失割合を乗じた金額とされているが、一定の負傷については、労働者補償法において労働能力喪失割合が法定されている（労働者補償法別紙1）。

(4) 負傷により一時的な障害（全部又は一部）となった場合（労働者補償法4条1項C)

原則として、障害の日から16日目、及びそれ以後（障害期間中又は5年間のいずれか短い期間）は半月毎に、成人については月給の3分の1相当額、未成年については月給の2分の1相当額（所定の上限あり）を支払うものとされている。

なお、半月毎の支払額については、一定の場合に、使用者及び労働者は、コミッショナーに対して再審査申立てを行うことができ（労働者補償法6条）、また、当事者間の合意又はコミッショナーの決定で変更することができる（労働者補償法7条）。

第2 補償額の供託等に関する規定

上記の補償額は、基本的には使用者から労働者に支払われることになるが、負傷による死亡に対する補償額の支払、又は女性若しくは法的無能力者に対する補償額の一時払いは、原則として、労働補償法に基づく補償額・補償期間等に関する紛争解決機関であるコミッショナー（第4参照）に供託しなければならないとされており、直接支払は補償とみなされないものとされている（労働者補償法8条1項）。

コミッショナーは、女性又は法的無能力者以外の者が権利者の場合には、供託された金額を当該権利者に支払うことができる（労働者補償法8条6項）。女性又は法的無能力者への一時払いの場合には、これらの者の利益になるように、コミッショナーが命ずる方法で補償額が処理され、法的無能力者への半月毎の支払の場合、無能力の間、労働者の福祉に最も合致するとコミッショナーが考える扶養者に支払われる（労働者補償法8条7項）。

第3 通知に関する規定

コミッショナーによる補償手続は、原則として、事故の通知（notice of the accident）が可及的速やかに、かつ、労働者が負傷の原因となった雇用関係から任意に退職する前に行われ、加えて、補償請求（claim for compensation）が事故後12か月以内（死亡の場合は死亡の日から12か月以内）に行われなければならない限り、維持できないとされている（労働者補償法10条1項）。

事故の通知は、死傷した者の氏名及び住所、負傷の原因及び事故発生日を特定して、使用者又は労働者が雇用される支店の経営につき使用者に直接責任を負う者に対して行われなければならないとされている（労働者補償法 10 条 2 項）。

第4 コミッショナーに関する規定

1. コミッショナーの役割に関する規定

コミッショナーは、労働者補償法に基づく補償額・補償期間等に関する紛争解決機関である。死傷者の労働者性も含め、補償者の法的責任、傷害の性質や範囲、補償額や期間についての問題は、当事者間の合意がない限りはコミッショナーが解決することとされている（労働者補償法 19 条）。

コミッショナーは大統領によって選任され、原則として事故が発生した地のコミッショナーが担当することとなっているが、必要に応じて報告書の作成又は事件処理のために別のコミッショナーに対し移送されることもある（労働者補償法 20 条、21 条）。

コミッショナーによる事件の裁定は、dependants による申立てを除き、当事者間の合意が整わなかった場合にのみ可能であり、一定の様式に沿って行われる必要がある（労働者補償法 22 条）。

コミッショナーは、使用者による補償金の預託額が不十分であると判断した場合には、その理由の照会や不足分の追加での預託を求めることができる（労働者補償法 22 条 A）。

2. 事件の裁定に関する規定

コミッショナーは民事裁判上の全ての権限を有し、証拠収集、証人の出頭の実行、文書や資料の作成を行うことができる（労働者補償法 23 条）。

他方、証人尋問が行われた場合には証人尋問メモの作成義務を負い、高等裁判所（High Court）に対して法律問題について見解を求める場合にはその見解を遵守する義務を負うなどの義務規定も見受けられる（労働者補償法 25 条、27 条）。

3. 補償金の支払に関する規定

合意によって解決した場合、女性や法的無能力者に対して支払われることとして使用者から労働者に対して補償金が支払われた場合には、使用者からコミッショナーに対して合意書が送られ、記録される。しかし、かかる合意書の提出期限に間に

合わなかった場合には、支払義務のある補償金の全額について使用者が責任を負うとされている（労働者補償法 28 条、29 条）。

コミッショナーによるいくつかの裁定に対して、裁判所に不服申立てをすることができるが、その申立てにおいて実質的な法律問題が存することが条件となる。但し、補償金の支払に関する裁定に対してはその額を預託し、証明書の交付を受けなければ、不服申立てはできない。さらに、当事者間がコミッショナーに従う旨合意していた内容、コミッショナーの裁定によって当事者の合意が実現した内容についても不服申立ては許容されない。不服申立て期間は 60 日間である（労働者補償法 30 条）。

第5 罰則

労働者補償法 10 条 3 項に規定される通知記録の保存義務、同法 10A 条 1 項に規定される死亡事故の状況に関する報告義務等に違反した使用者は、所定の上限以内の罰金に科せられるものとされている（労働者補償法 18A 条）。

第7節 社会保障法

社会保障法は、被保険者の病気、妊娠等に対する給付金や医療などの補償について定めた法律である。

第1 社会保障法の改正

ミャンマー実務家によれば、ミャンマー労働省ウェブサイト¹¹に草案が掲載されている 2012 年社会保障法は、2012 年 8 月 31 日に公布され、現在、施行を待っている状況とのことである。以下では、この 2012 年社会保障法草案の概要について説明する。

現行の社会保障法は、1954 年社会保障法であるが、この法律に基づく保険給付は、一般保険給付（General Insurance Benefits）と業務障害保険給付（Employment Injury Benefits）から成っており¹²、同法には、日本における雇用保険等に相当するものについては規定がなかった。これに対し、2012 年社会保障法では、失業給付や社会保障公共住宅等の新たな規定が設けられ、より労働者の保護に厚い内容となっている¹³。

¹¹ <http://www.mol.gov.mm/en/regulations/>

¹² 1954 年社会保障法に基づき支払可能になった一般保険給付（General Insurance Benefits）については、本法律の健康保険基金（Health and Social Care Fund）が負担し（社会保障法 101 条(c)）、業務傷害保険給付（Employment Injury Benefits）については、本法律の労働者傷害基金（Employment Injury Fund）が負担することとされる（社会保障法 101 条(d)）。

¹³ 本法律の目的として、①適正な保障により、労働者たちの社会生活及び健康の保障をより充実させ、地域経済の発展を援助すること、②労働者に実情に合った利益を与えることによって社会保障構想に対する

2012年社会保障法の施行をもって、1954年社会保障法は効力を失うとされている（社会保障法104条）¹⁴。

なお、1954年社会保障法に基づいて社会保険料等を支払っていた使用者及び労働者は、以後、本法律に基づいて社会保険料等を支払うことになり（社会保障法101条(a)）、本法律が施行された後請求可能になった全ての給付金については、本法律に基づく保険料納付期間を満たした場合に限り、本法律の規定に従って支払われる（社会保障法101条(b)）。

第2 適用対象

労働省及び社会保険庁によって定められる最低人数以上の労働者を雇用する施設（Establishment）（製造業、会社、店舗、建設業、外国投資による事業など幅広い。）は、社会保障制度に強制加入となる（社会保障法11条(a)）。一方、季節的な農業・漁業、非営利団体、家族のみの施設等は強制加入対象外である（社会保障法12条(a)）。

社会保障法の対象となる労働者は、常勤労働者だけでなく、臨時労働者や、報酬を得ていない見習い労働者及び研修生も含まれる。法律上働くことができる年齢に達していない労働者、老齢年金を受け取る年齢に達した労働者、行商人、日雇い労働者、パートタイム労働者等は社会保障制度の強制適用対象外である（社会保障法12条(b)）。社会保障制度が強制適用されない使用者及び労働者も、任意に社会保障制度に加入することができる（社会保障法16条(b)、20条）。

第3 社会保障制度の内容

1. 概要

社会保障制度の内容は次のとおりであり、社会保険庁によって運営される（社会保障法13条）。

- ・健康保険制度（Health and Social Care Insurance System）（病気・妊娠に対する医療給付及び給付金、退職者に対する継続的医療、葬儀給付）
- ・家族支援保険制度（Family Assistance Insurance System）（低所得者の子供のための教育給付金、自然災害時における援助、扶養家族に対する給付金）

公共の信頼を増進すること、③規定に従い貯蓄として雇用者及び労働者が積み立てた積立金の払戻しの権利を確保すること、④労働者の医療保障、家族手当等の権利を維持することが規定されている（社会保障法3条）。

¹⁴ 本法律の条項の実行については、労働省は、政府の承認を得て必要な規則等（Rules, regulations and by-laws）を制定することができるとされ、また、労働省及び社会保障委員会は、通知（notifications）、命令（orders）、指示（directives）、手続（procedures）を制定することができるとされている（社会保障法103条）。

- ・就労不能給付 (Invalidity Benefit)、老齢年金 (Superannuation Pension Benefit) 及び遺族給付保険制度 (Survivors' Benefit Insurance System)
- ・失業給付保険制度 (Unemployment Benefit) (医療、失業手当)
- ・そのほかの社会保障制度 (社会保障公共住宅 (Social Security Housing) 等)

これらの社会保障制度は、それぞれの社会保障基金 (Social Security Fund) により運営される (社会保障法 15 条)。

労働省は、社会保障事務所 (Social Security Office)、社会保障病院 (Social Security Hospital)、社会保障診療所 (Social Security Clinic) を設立し、社会保険庁の業務を行わせる (社会保障法 8 条)。

2. 保険料の負担

労働省及び社会保険庁は、労働者の月給に基づき、使用者及び労働者が負担し、社会保険基金に支払う保険料の率を決定する (社会保障法 17 条)。使用者は、保険料を労働者の給与から控除して、使用者が負担する保険料とともに、社会保険基金に支払う (社会保障法 18 条(b))。

3. 被保険者が受ける給付の内容

上記 1. で挙げた社会保障制度により被保険者が受ける給付の内容等の詳細は、社会保障法 21 条から 44 条に規定されている。ここでは、その一部を紹介する。

(1) 病気の場合

被保険者は、最低でも 6 か月間施設で働き、その間少なくとも 4 か月間保険料を納めた場合に、病気給付金 (sickness cash benefit) を受けることができる (社会保障法 23 条(a))¹⁵。

被保険者が病気によって所得が減り、又は所得を一時的に失った場合には、過去 4 か月の平均賃金の 60% の病気給付金 (sickness cash benefit) を最大 26 週間受け取ることができる (社会保障法 23 条(b))。

(2) 妊娠の場合

被保険者である女性労働者は、病院又は診療所で無償で医療を受けることがで

¹⁵病気給付と(2)で説明する妊娠給付等については同時に給付を受けられる要件を満たしたとしても、同時に給付を受けることはできない (社会保障法 63 条)。

きる（社会保障法 25 条(a)）。また、産前最低 6 週間、産後最低 8 週間の休暇をとることができる（社会保障法 25 条(c)）。

妊娠給付金（maternity benefit）として、被保険者である女性は、産前産後休暇（社会保障法 25 条(c)）の間、年間の平均賃金の 70%を、また、出産費用として月の平均賃金の 50%（子供 1 人の場合）を受け取ることができる（社会保障法 27 条）。被保険者である男性に対する休暇・給付金の制度もある（社会保障法 28 条）。これらは、最低でも 1 年間施設で働き、その間少なくとも 6 か月間保険料を支払った場合に受け取ることができる（社会保障法 26 条）。

(3) 家族支援保険制度

最低 36 か月間保険料を支払い、かつ、定められた収入を下回っている被保険者が、正規の就学時間での教育を受けている子供を持つ場合には、家族支援基金より教育手当（education allowance）を受け取ることができる（社会保障法 31 条(a)(i)）。

(4) 就労不能給付

被保険者は、病気、妊娠を含むあらゆる原因により（労災¹⁶によるものを除く）、全く働くことができない場合には、就労不能給付（invalidity benefit）を受け取ることができる（社会保障法 32 条）。例えば、就労不能日より前に 180 か月間保険料を納めていた場合には、月平均賃金の 15 倍を分割又は一括で受け取ることができる（社会保障法 33 条(a)(i)）。

(5) 老齢年金

老齢年金受給資格のある年齢は労働省及び社会保険庁によって定められる（社会保障法 34 条）。老齢年金の内容は、例えば 180 か月間保険料を納めていた場合には、保険料納付期間内に得ていた月平均賃金の 15 倍を分割又は一括で受け取ることができる（社会保障法 35 条(a)(i)）。

(6) 失業給付

¹⁶ 事業所内外を問わず、使用者の責任で生じた死傷病、使用者の義務に関連して生じた死傷病、使用者の利益のための労働によって生じた死傷病、事業所の通勤途中で生じた死傷病をいう。産業安全に関する規則等に反して生じた死傷病、安全な器具等を使用しないで生じた死傷病、飲酒又は薬物使用中の死傷病は含まれない（社会保障法 2 条(f)）。

被保険者は、最低36か月間保険料を納め、(a)自己都合退職ではなく永続的な操業停止により解雇され、(b)犯罪又は職場の規則に故意に違反したことにより解雇されたのではなく、(c)健康で労働の能力及び意思があり、(d)郡区労働交換所(township labour exchange office)に登録し、毎月郡区労働交換所及び郡区社会保険事務所に報告している者であれば、失業給付を受ける資格がある(社会保障法37条)。失業給付の内容は、例えば、被保険者が36か月間保険料を納めていた場合には、月平均賃金の50%を失業給付として2か月間まで受け取ることができる(社会保障法38条(a))。

第4 労災給付保険制度

社会保障法45条から62条には、労災給付保険制度(Employment Injury Benefit System)について定められている。

労災給付保険制度についても、強制適用となる労働者と、強制適用ではないが、使用者が任意に保険料を負担することによって労災給付保険に加入する労働者がある(社会保障法45条、46条、48条)。

使用者は、労働省及び社会保険庁により、労働者の報酬や職業上の危険の度合に応じて定められた率の保険料を、毎月、労災給付基金に支払う(社会保障法50条、51条(a))。

労災給付の内容を一部紹介すると、次のとおりである。被保険者が労災に遭った場合、治療を受けることができる(社会保障法52条(a))。また、労災により一時的に就労不能となった場合(所得の減少を含む)には、無償の医療及び労災前4か月の平均賃金の70%の一時的就労不能給付(temporary disability benefit)を、最大12か月間受け取ることができる(社会保障法55条)。12か月を超えて就労不能状態が続く場合、又は、労働能力を部分的若しくは完全に喪失する蓋然性がある場合には、労災前4か月の月平均賃金の70%の永続的就労不能給付(permanent disability benefit)を、労働能力喪失割合に応じて定められる期間分受け取ることができる(社会保障法56条(b)、57条)。例えば、労働能力喪失割合が20%から75%の場合、7年間分を分割又は一括で受け取ることができる(社会保障法58条(b))。被保険者が労災により死亡した場合には、被保険者によって指定された者は、死亡前4か月の月平均賃金の一定倍数(保険料納付期間により異なる。60か月以下の場合、30倍)を分割又は一括で遺族給付として受け取ることができる(社会保障法62条(a))。

なお、本法律に基づく労災給付保険制度に登録する使用者及び被保険者については、労働者補償法(Workmen's Compensation Act)における労災給付の規定は適用されない(社会保障法49条(a))。

第5 使用者の義務

使用者は、社会保険料や給付金の支払記録を、規定に従って保管しなければならない（社会保障法 74 条）。また、使用者は、規定に従って、①雇用者の出勤記録、②新規雇用者、雇用者の労務の変更、雇用の停止・退職・解雇、③報酬の増額及び支払、④雇用者、支配人、代表者及びそれらの変更についての記録を正確に記録・保管し、所定の郡区社会保障事務所に提出しなければならない（社会保障法 75 条(a)）。また、これらの記録は不正確であってはならず、改ざんや削除をしてはならない（社会保障法 77 条）。さらに、①雇用者の数の変更及び事業所の移転、②使用者の変更、営業目的の変更、事業の停止、事業の終了、③雇用者の傷病、雇用者の死亡、業務上の疾病の各事項が生じた場合には、郡区社会保障事務所に届け出なければならないとされている（社会保障法 75 条(b)）。

本法律に基づき支払義務のある保険料を支払わなかった使用者は、保険料の 10 パーセント（継続して保険料を支払わなかった場合には、未払保険料全額の 10 パーセント）を制裁金として支払わなければならない（社会保障法 88 条(i)）。また、保険料の支払の際に、保険労働者の賃金や保険料を過少申告したり、労働者の数を偽ったりした場合、労働者の賃金から保険料を控除しなかった場合には、規定に従って、適正な保険料との差額及びその差額の 10 パーセント（継続して違反していた場合は、累積差額全体に対する 10 パーセント）を支払わなければならない（社会保障法 88 条(ii)）。なお、使用者が保険料を支払わなかったときでも、保険労働者は本法律に基づく給付を受ける権利を失わないことは当然であるが、保険料を支払わなかった使用者は、各種保険料及びそれに対する未払制裁金に加え、保険労働者に支払うべき給付金そのほかの一切の費用を負担しなければならないとされている点に留意が必要である（社会保障法 69 条）。

第6 紛争解決手続についての特則

以下のとおり、本法律に関連する一定の事項については、紛争解決についての特則が定められている。

すなわち、①事業所が本法律の適用を受けるか否か、②使用者と労働者が本法律の適用を受けるか否か、③保険料についての責任、保険料の額、追加保険料に関する事項、④給付金（benefit）を受ける権利があるか否か、⑤給付金を満額受け取れるか否か、⑥給付金の額、給付金額の決定についての内容、⑦社会保障法 66 条(a)が規定する使用者の禁止事項に反したか否かの紛争の解決については、関連する郡区社会保障事務所に申請をすることができる（社会保障法 89 条(a)）。

この申請が行われると、郡区社会保障事務所の責任者（officer-in-charge of the township

social security office) は、まず交渉により合意解決を図らなければならない(社会保障法 89 条(b))、合意により解決できなかったものについては、規定に従い審理を行った後、その審理結果を、意見とともに管区又は州の社会保障事務所に提出しなければならない(社会保障法 89 条(c))。これら社会保障法 89 条(a)に関する事項については、相続に関する争いを除き、民事訴訟を提起することはできない(社会保障法 89 条(d))。

管区及び州社会保障事務所 (Region or State Social Security Office) は、郡区社会保障事務所の審理結果について検討した後、必要があれば再度審理を行い、双方の意見を聞いた後、適当な決定を下すものとされる(社会保障法 90 条(a)及び(b))。

さらに、管区及び州社会保障事務所の決定に不服がある当事者は、決定が出されてから 60 日以内に、社会保障上級裁定機関 (Social Security Appellate Tribunal) (社会保険庁が、管区及び州社会保険事務所の決定に対する不服申立を審理するのに適すると認められた人物から構成される。) に対し異議申立をすることができる(社会保障法 91 条(a)及び(b))。社会保障上級裁定機関は、当事者の主張を聞いた後、追加の審理を行い、管区及び州社会保険事務所の決定を維持するか、又は取消す決定を行う(社会保障法 91 条(c))。

第7 罰則及び社会保障事務所の訴追権限

一部の規定については、違反した際の罰則が規定されている。主なものを挙げると、以下のとおりである。

- 使用者が、社会保険基金又は労災給付基金につき、その登録や社会保険料の支払を怠った場合には、1 年以下の懲役若しくは罰金又はそれらが併科される(社会保障法 16 条(a)、48 条(a)、94 条(a))。
- 使用者が、犯罪、過失又は労働者の安全保護に関する施策を怠ったことにより労災が生じた場合(社会保障法 53 条(b)、77 条において禁止される行為(保管記録の改ざん等)をした場合(社会保障法 77 条))には、6 か月以下の懲役若しくは罰金又はそれらが併科される(社会保障法 94 条(b))。
- 給付金を受ける権利を保証し、債権を譲渡し、又は本法律の規定に沿わずこれを受け取り、あるいは社会保険給付及び労災給付につき不誠実な不服申し立てをした者(社会保障法 71 条)に対しては、6 か月以下の懲役若しくは罰金又はそれらが併科される(社会保障法 94 条(c))。
- 労災が生じた場合の郡区社会保障事務所への報告義務(社会保障法 54 条(a))、労働者に関する記録作成及び保管義務等(社会保障法 74 条、75 条)に違反した者には、3 か月以下の懲役若しくは罰金又はそれらが併科される(社会保障法 94 条(d))。
- 本法律に基づき発行された規則、命令等に違反した者には、3 か月以下の懲役若しくは罰金又はそれらが併科される(社会保障法 94 条(e))。

なお、管轄を有する郡区社会保障事務所は、①保険料及び制裁金の支払期限として郡区社会保障事務所が定めた支払期限の最終日から30日以内に同保険料等を支払わなかった場合、②使用者が管区及び州社会保障事務所の決定に対する異議申立期間を徒過した場合、③社会保障上級裁定機関が、使用者に対し、保険料及び制裁金の支払を求める決定を出したにもかかわらず、使用者がこれを支払わない場合、そのほか使用者が故意に社会保険料及び制裁金を支払わないと認められる場合には、管轄裁判所に訴追することができる（社会保障法92条）。かかる事実が認められた場合、上記のとおり、使用者に対し、1年以下の懲役若しくは罰金又はそれらが併科されることになる（社会保障法93条）ので、留意する必要がある。

そのほか、管轄の郡区社会保障事務所は、社会保険庁の事前の制裁（事前の許可という趣旨と思われる。）が得られる場合には、社会保障法93条及び94条に定める犯罪を訴追しなければならないとされている（社会保障法95条(a)）。但し、訴追された者が、訴追後、刑事手続が一定程度進行する前に、支払わなければならないとされた保険料等の全額を基金に対し支払った場合には、社会保険事務所は、社会保険庁の許可を得たうえで、管轄裁判所に、事件の取下げを申請しなければならない。

第8 雑則

本法律に基づいて社会保障基金や労災保険基金に対し支払われる社会保険料及び追加保険料、又は給付金については、印紙税、所得税の適用除外となる（社会保障法98条）。

また、保険労働者が賃金を外貨で得ている場合、社会保障基金、労災保険基金に対する保険料の支払は外貨で行い、給付金も規定に従って外貨で支給するものとされている（社会保障法102条）。

第8節 海外雇用に関する法律

一定期間のミャンマー国外における雇用について、その手続（就労先のあっせん等を行うサービスエージェントに対する規律も含む）、監督機関、労働者の権利義務等の規定が置かれている。

第1 主要な定義

「海外雇用に関する法律」において、主要な定義は以下のとおりである（海外雇用法2条）。

「海外雇用」：一定期間の海外における雇用であって、下記①②を除くもの。もっとも、国際連合やそのほかの専門機関における雇用も含む。

① 船員

② 海外諸国の公務員又は政府の組織・機関によって任命された専門家

「労働者」：海外雇用される者、海外雇用に参加するよう命を受けた者、見習いとして任命された者。

「サービスエージェント」：規定された手数料を得て、海外での雇用を求める者のために雇用を確保する代理人として行動する人又は機関。

第2 中央委員会に関する規定

中央委員会は、労働省の大臣、副大臣等から構成される組織である。

中央委員会の義務と権能として、海外雇用に関係する方針の策定・実行、指導や監督、サービスエージェントの免許の交付、期限切れによる免許の取消しや廃止に関する問題についての指導、手数料の額に関する指示等が規定されている（海外雇用法 6 条）。

第3 監督委員会に関する規定

監督委員会は、政府関係者だけでなく、専門家もその構成員に含む組織である。

監督委員会の義務と権能として、中央委員会が策定した方針の遂行、労働者の権利の確保、技術・教育・就業熟練トレーニングの提供、サービスエージェントの免許に関する決定、監督の実効性確保のための下位委員会の設立等が規定されている（海外雇用法 8 条）。

第4 登録に関する規定

海外雇用を希望する者は、労働局によって強制登録を要求されている海外雇用については、自ら「海外雇用希望者」として、労働局に登録しなければならない。「海外雇用希望者」として登録された者は海外雇用を得た場合には、労働局において、海外労働者として登録されなければならない（海外雇用法 9 条）。また、労働局が海外雇用希望者として強制登録を求めている雇用以外の海外雇用についても、海外雇用希望者が雇用を得たときは、労働局において、海外労働者として登録しなければならない（海外雇用法 10 条）。この法律の施行前に何らかの海外雇用者となった者は、一時帰国後も、海外労働を継続できるが、規定に従って、労働局において、海外労働者として登録されなければならないとされる（海外雇用法 11 条）。

労働局は、労働者の出発前に、労働者に対して登録証明書を発行しなければならない（海外雇用法 12 条）。

第5 サービスエージェント免許に関する規定

サービスエージェンシー業務を行うことを希望する者は、規定に従って、サービスエージェント免許の交付を求めて労働局に申請する必要があり、労働局は、監督委員会の承認を得て、免許の発行・拒否ができ、条件違反があった場合には免許の取消・期間を限定した免許の剥奪を行うことができる（海外雇用法 13 条～15 条）。

監督委員会は、免許の取消、期間を限定した剥奪に関して、必要に応じて、調査委員会を設立、あるいはふさわしい役員を任命して必要な調査を行うことができるとされている（海外雇用法 16 条）。

労働省は、免許の有効期間、免許料、延滞料、違約金、保険料を決定することができる（海外雇用法 17 条）。

免許の発行・拒絶に関する労働局の決定、免許の取消・期間を限定した剥奪に関する監督委員会の決定等に対する不服申し立ては可能とされている（海外雇用法 18 条）。

第6 労働者の権利義務に関する規定

労働者は、事前の健康証明書・登録証明書の取得義務、海外就労時の異常事態報告義務、サービス料の支払義務等を負う（海外雇用法 20 条～23 条）。

他方で、海外での就労時に受けた怪我の補償や損害賠償の請求権、海外雇用に関する権利や特権の喪失に対する権利を有する（海外雇用法 24 条）。

第7 サービスエージェント免許保持者の権利義務に関する規定

免許の条件の遵守、手数料の支払、労働者に対する義務の履行、労働者の権利保証、監督機関の受け入れ、労働局への説明、内部管理態勢についての報告等の義務を負う（海外雇用法 25 条）。

第9節 労働組合法

第1 労働組合法の制定

ミャンマー連邦共和国憲法 24 条¹⁷に基づき、労働者の権利の保護、労働者間又は使

¹⁷ The Union shall enact necessary laws to protect the rights of workers.

用者と労働者との間の良好な関係、労働組合の結成・活動を系統的かつ自主的に行うことができるようにすることを目的として、「労働組合法」が2011年10月11日に成立し、2012年3月9日に施行された（前文）。同法が成立する以前には、1926年労働組合法（The Trade Union Act, 1926）が存在していたが、1962年に施行が停止され、労働組合の結成が禁止されていた。それが、新しい労働組合法によって、再び労働組合の結成が認められることとなったのである¹⁸。

本節では、ミャンマー労働省ウェブサイト¹⁹に掲載されている新しい労働組合法の概要を紹介する。

なお、新しい労働組合法施行後の状況につき、ミャンマー実務家に確認したところによれば、組合の結成を登記する必要がある等、いまだ政府の支配が事実上及んでいること、労働組合に認められる権利が十分とは言えないことから、労働組合の活動はさほど活発ではないようである。

第2 労働組合の成立

労働組合には、基礎労働組合（Basic Labour Organization）、郡区労働組合（Township Labour Organization）、管区又は州労働組合（Region/State Labour Organization）、労働連合会（Labour Federation）、ミャンマー労働総連合会（Myanmar Labour Federation）がある（労働組合法2条、4条）。

基礎労働組合（Basic Labour Organization）は、事業又は活動の類型に従い、関連性のある事業又は活動にて働く最低30人の労働者によって結成することができる（労働組合法4条(a)(i)。「事業又は活動」とは、国営であると私企業であるとを問わず、工場、作業場、施設、製造業、建設業、修理業、運輸業、サービス業、そのほかミャンマーのあらゆる職業を意味する（労働組合法2条(c)）。ある事業又は活動における労働者が30人未満である場合には、同じ性質を持つ他の事業又は活動と共同で結成することができる（労働組合法4条(a)(i)）。また、いずれの場合も、少なくとも10%の労働者による推薦が必要である（労働組合法4条(a)(ii)）。

郡区労働組合は、事業又は活動の類型に従い、関連性のある郡区の基礎労働組合の少なくとも10%によって推薦された場合に結成することができる（労働組合法4条(b)）。

このほか、労働組合法4条には、管区又は州労働組合、労働連合会及びミャンマー労働総連合会の結成要件について定められている。

労働組合には、労働者を代表する機関として、執行委員会（Executive Committee）がある（労働組合法16条）。基礎労働組合の執行委員会は、選挙によって選出され、少なくとも5名又はそれ以上の奇数の構成員によって構成される（労働組合法7条(a)）。

¹⁸ 以上につき、尾関博之著「ミャンマー労働機関法概観」（国際商事法務40巻8号1153頁）、香川孝三著「2011年ミャンマー（ビルマ）労働組合法の意義」（季刊労働法238号148頁）

¹⁹ <http://www.mol.gov.mm/en/regulations/>

郡区労働組合の執行委員会は、7名以上15名以下の奇数の構成員によって構成される（労働組合法7条(b)）。

また、労働組合は、その規約に基づいて基金を設立する権利を有する（労働組合法24条、25条(a)）。基金は、労働組合への入会金、労働組合の構成員である労働者の賃金の2%を超えない額の月々の負担金、労働組合によって行われる文化及びスポーツ活動からの収入、使用者からの寄附金によって賄われる²⁰（労働組合法25条(a)）。

第3 登記及び規約

1. 登記

労働組合は、登記をするものとされており（労働組合法11条、12条）、労働組合法32条から36条には、労働組合の登録や抹消、及び登記官長官の決定に対する不服申立て等が規定されている。

2. 規約の制定

労働組合は、構成員の多数の承認により、次の事項を内容とする労働組合の規約（constitution or rules）を制定する（労働組合法10条）。

- (a) 労働組合の名称
- (b) 労働組合結成の目的
- (c) 労働組合の会員の資格の審査、会員となることの承認、承認証明書の発行及び労働組合からの脱退に関する事項
- (d) 執行委員会（Executive Committee）の選任、任命、解任、辞任に関する事項
- (e) 会議の開催に関する事項
- (f) 基金の設置、維持、消費に関する事項
- (g) 基金の月次及び年次の会計監査に関する事項

第4 労働組合の権利及び責任

1. 自治、使用者との交渉・要求

労働組合は、規約や規則を制定し、代表者を選任し、管理・活動組織を作る等の権利を有する。労働者が労働法上の権利を実現することができないときは、使用者

²⁰ なお、労働組合の基金は、その規約に従い、社会福祉、教育、医療、文化、スポーツ、技術訓練等及びこれらの目的達成のために総会で構成員の多数決で決定した目的以外の目的に使用してはならないとされている（労働組合法48条）。

と交渉して紛争を解決し、合意に達しない場合には使用者に対し法律に従った要求をすることができる（労働組合法 17 条）。

2. 解雇された労働者の再雇用の請求

労働組合は、労働者が使用者によって解雇された場合、その解雇の理由が労働組合の会員であること若しくは活動をしていたこと又は労働法に違反するものであることを信ずる根拠がある場合には、使用者に対して再雇用の請求をすることができる（労働組合法 18 条）。

3. 調停体への代表者の派遣

労働組合は、使用者と労働者との間の紛争の解決を図るために、調停体（Conciliation Body）に対し代表者を派遣する権利を有する。また、労働組合は、様々な労働組合の代表者によって構成された調停審判委員会（Conciliation Tribunals）に対し代表者を派遣する権利を有する（労働組合法 19 条）。

4. 協議への参加

労働組合の代表者は、使用者及び労働法に基づく労働者の権利や利害に関して不服のある労働者との間の協議に参加することができる（労働組合法 20 条）。

5. 団体交渉への参加

労働組合は、労働者の団体交渉の解決に参加する権利を有する（労働組合法 21 条）。

6. 平和的な行動

労働組合は、集会の開催、ストライキそのほかの団体行動を行うにあたり、組織の手續、規制、内規、関連する労働連合会（Labour Federation）の指示に従って、平和的にしなければならない（労働組合法 22 条）。

7. 使用者と労働者との合意締結に対する支援

労働組合は、労務管理に関する合意、個々の雇用契約、そのほか使用者と労働者との間の個別の合意を締結するにあたり、支援しなければならない（労働組合法 23

条)。

第5 使用者の義務

法には、使用者の一般的な義務として、下記の3つの義務が規定されている。

- ① 使用者は、労働組合を労働者を代表とする組織とみなさなければならない（労働組合法 29 条）。
- ② 使用者は、執行委員会の推薦を受けその役職に就いた労働者について、1 か月に 2 日を超えない期間（別途合意した場合はこの限りでない。）、執行委員会の業務を行うことを認めなければならない。この場合、使用者は、労働者が通常の業務を行ったものとみなさなければならない（労働組合法 30 条）。
- ③ 使用者は、労働組合から、その使用する労働者の利益を図るよう要請された場合には、できる限りの支援をする必要がある。但し、労働組合の設立又は運用に関し、財政そのほかの面での使用者の支配を助長促進するような行為をしてはならない（労働組合法 31 条）。

第6 ロックアウト及びストライキについて

ロックアウト及びストライキに関しては、比較的詳細な規定が置かれている。以下ではこれらについて説明する。

1. ロックアウト

ロックアウトとは、使用者による職場の一時閉鎖、労使間の争議の結果、使用者が労働者に対して職場で労働することを拒絶すること等をいう（労働組合法 2 条(f)）。

使用者がロックアウトを実行しようとする場合、関連する労働組合及び調停体に対して、遅くとも 14 日前には、ロックアウトの開始日と期間を通知しなければならない（事前通知義務。労働組合法 37 条）。調停機関は、関連する使用者に対して、使用者のロックアウト実行に関しての許否を回答しなければならないとされており（労働組合法 40 条(a)）、使用者は、調停機関からの許可を受けた後でなければ、ロックアウトを実行することができず（労働組合法 43 条）、これに違反するロックアウトは違法となる（労働組合法 44 条(b)）。

また、使用者は、ライフライン等、途絶すると人命等を脅かすこととなるような必須のサービス（Essential service）のロックアウトをしてはならない（労働組合法 41 条(a)及び 44 条(b)）。このサービスの例として、法には、①水道、②電気、③消防、④病院、⑤電気通信事業が挙げられているが、例に挙げられていないサービスでも、

ロックアウトによって回復し難い損害が発生する場合には必須のサービスになる場合があるとされる（労働組合法 41 条(a)）。

このほか、妥結途上にある紛争を理由とするロックアウトをしてはならないとされ（労働組合法 44 条(a)）、また、違法なロックアウトに反対した労働者や、法に則ったストライキをした労働組合の一員である労働者を解雇してはならないとされている（労働組合法 44 条(c)及び(d)）。

なお、これらの規定に違反した者は、1 年以下の懲役若しくは 10 万チャット以下の罰金又はそれらが併科される（労働組合法 51 条）。

2. ストライキ

ストライキとは、一部又は全部の労働者の決定による団体行動であり、労務提供の一時停止、労働又は労働継続の拒否、怠業、そのほか生産や役務提供を制限する目的でなされる団体行動をいう（労働組合法 2 条(g)）。

ストライキには、官による公共サービスについてのストライキか、そうでない場合とで、若干の違いが見られる。

労働組合は、労働連合会の許可に従い、ストライキの日、場所、参加人数、態様、及び時間につき、遅くとも 3 日前（官による公共サービスにつきストライキを行う場合には、14 日前。労働組合法 38 条(a)）には、使用者及び調停体に対して通知しなければならない（労働組合法 39 条、45 条）。この場合、労働連合会は、関連する労働組合に対して、労働組合のストライキ実行に関しての許否を回答しなければならない（労働組合法 40 条(b)）とされており、事前通知を欠くストライキは違法となる（労働組合法 47 条(b)）。

ストライキに先立ち、労働組合と使用者は、ストライキ中にも業務に従事しなければならない役職や、業務に従事する者について合意しなければならず、合意に至らない場合には、裁判所がこれを決定する。特に、官による公共サービスの場合、労働組合は、労働者のストライキ権に影響を与えない限度で、公共のニーズを充足するよう、ストライキに先立って、最低限のサービスについて交渉、協議し、決定しなければならないとされている（労働組合法 38 条(b)）。

事前通知を欠くストライキに加え、ライフライン等、途絶すると人命等を脅かすこととなるようなサービスについてのストライキや、妥結途上にある紛争を理由とするストライキをしてはならない点は、ロックアウトと同様である（労働組合法 47 条(a)及び(b)）。このほか、労働者の利益（賃金、給料、福利厚生、労働時間等）に関係のないストライキ、事前に許可を得た日、場所、時間、期間、参加人数及び態様と一致しないストライキをしてはならない（労働組合法 41 条(d)、41 条(e)、47 条(b)）とされており、違法なストライキを行った者は、3 万チャット以下の罰金を科される

(労働組合法 52 条)。

なお、労働組合についての一般的な禁止事項として、労働組合への参加又は不参加を強制してはならない旨(労働組合法 49 条)、及び、病院、学校、宗教施設、空港、鉄道、バスターミナル、港、外交使節団、軍事施設及び警察の 500 ヤード以内でデモを実行してはならない旨が規定されている(労働組合法 50 条)。

第10節 労働紛争解決法

労働紛争について、紛争を個人的紛争と集団的労使紛争に分け、紛争解決の方法、判断する機関、不服申立方法、禁止事項及び罰則等について定める法律である。労働者のストライキをする権利に関しても一部規定されている²¹。

第1 機関の設置

1. 調整委員会 (Workplace Coordinating Committee) (II)

使用者は、30人以上の労働者がいる場合、調整委員会を組織し(労働紛争解決法 3条(a)及び(b))、(a)労働組合がある場合は、それぞれの労働組合から2人の代表者を選び(労働紛争解決法 3条(a))同数の使用者側代表者を選ぶ。他方(b)労働組合がない場合には、労働者及び使用者から各2人の代表者を選ぶ(労働紛争解決法 3条(b))。調整委員会の任期は1年(労働紛争解決法 4条 (b))である。

労働者、労働組合、使用者からの苦情に対して、調整委員会は5日以内に解決し(労働紛争解決法 6条(a))、その記録を保管し、調停体にレポートを送付する(労働紛争解決法 6条(b))。

使用者は、労働者が30人以内のために調整委員会がない場合には、使用者への苦情に対し、5日以内に対応する(労働紛争解決法 7条)。

なお、調整委員会で解決できなかった紛争について当事者は調停体に申し立てることができる(労働紛争解決法 9条)。

2. 調停体 (Conciliation Body)

政府は調停体を組織し(労働紛争解決法 10条)、その紛争が個人的なものか、集団的労使紛争かを判断し、紛争を解決するため、規定に従って定められた期間内に調停する(労働紛争解決法 12条)。

²¹ なお、当職らがミャンマー法律実務家に対して行ったインタビューによれば、ミャンマーの労働紛争に際して裁判所における裁判手続が利用されることはないとのことである。

3. 紛争解決仲裁体 (the Dispute Settlement Arbitration Body) (IV)

省が自治地区・自治地域で組織（労働紛争解決法 16 条(a)及び(b)）し、紛争解決仲裁評議会によって定められた手続等に従い、仲裁を行う（労働紛争解決法 18 条）。

4. 紛争解決仲裁評議会 (Dispute Settlement Arbitration Council) (V)

労働事件のエキスパート等 15 人から組織される（労働紛争解決法 19 条）評議会の任期は 2 年（労働紛争解決法 20 条）である。3 人で審判体を組織する（労働紛争解決法 21 条(b)）。

第2 紛争解決 (Settlement of Dispute)

1. 個人的紛争

個人的紛争は、調停体に申立てをすることができ、調停体の決定に不服がある場合は、管轄裁判所に申し立てることができる（労働紛争解決法 23 条）。

2. 集団的労使紛争

集団的労使紛争の場合、調停体は 3 日以内に調停をし（労働紛争解決法 24 条(a)）、解決した場合は、相互協定を締結させる（労働紛争解決法 24 条(b)）。解決できなかった集団的労使紛争については、紛争解決仲裁体に伝え、関係者に情報を与える（労働紛争解決法 25 条）。

3. 紛争解決仲裁体による仲裁

調停体は 2 日以内に意見を記載したレポートと共に事件記録を紛争解決仲裁体に渡す。集団的労使紛争については、サマリーレポートを政府に提出する（労働紛争解決法 26 条）。

紛争解決仲裁体は、この提出を受けたときから、7 日以内に決定を出し、2 日以内に決定を送る。必要不可欠なサービス（水道、電気、消防、医療、電話回線の供給などの生命や健康に関するサービス）又は公共サービス（交通、港、郵便、公的金融機関等のビジネス）に関する決定は、そのコピーを政府に送る（労働紛争解決法 27 条）。

紛争解決仲裁体の決定に不服のある者は、決定を受けた日から7日以内に仲裁体に不服を申し立てることができ、必要不可欠なサービスに関する決定を除き、ロックアウト又はストライキを実行することができる（労働紛争解決法28条、29条）。

紛争解決仲裁体の決定は、当事者が紛争解決仲裁体の決定に同意した日から効力を生じる（労働紛争解決法34条）。

4. 審判所

仲裁委員会は、仲裁体の決定に対する不服申立について審判するため審判体を組織する（労働紛争解決法30条）。審判体は、集団的労使紛争に関し、必要不可欠なサービスに関する場合は決定に対する不服申立を受けた日から7日以内に、それ以外の場合は14日以内に判断する。審判は2日以内に当事者に送付する（労働紛争解決法32条）。

審判体の審判は、仲裁体の仲裁とみなされ、審判のときから効力を生じる（労働紛争解決法35条）。

当事者は、仲裁又は審判の効力が生じた3か月経過後は、合意により仲裁又は審判を修正することができる。その場合、修正が仲裁決定に優先する（労働紛争解決法36条）。

第3 禁止事項、罰則

労働紛争解決法には、雇用者が十分な理由なく、不平に関し、交渉調整をすることを怠ってはならないこと（労働紛争解決法38条）、交渉、調停、仲裁を受けることなしにロックアウト、ストライキをしてはならないこと（労働紛争解決法40条）、決定や調停の効力期間内にロックアウト、ストライキをしてはならないこと（労働紛争解決法41条）、ストライキに参加することを望まない人が働く権利を侵害されないこと、あるいはストライキする権利を妨げられないこと（労働紛争解決法42条）、紛争の前に調停委員会の前で終結した同意に含まれる条件の実行、遵守（労働紛争解決法43条）といった義務が定められており、これらの義務違反には罰金が科せられる（労働紛争解決法46条～48条）。

第3章 そのほかの労働法の概要

ミャンマー労働省・Than Win氏作成の資料によれば、第2章において概要を述べた主要な個別法のほかに、以下のとおりの労働法に関する個別法が現存する。

⑪雇用訓練法（1951年）

⑫雇用制限法（1959年）

求職者が能力等に応じた適切な雇用の機会を得ることができるよう支援する機関及びサービス等に関して定める法律であると思われるが、法文を入手できず、具体的な内容は未確認である。なお、現行のミャンマー労働法上は、外国人とミャンマー人の雇用比率に関する規定は存在しない²²。

⑬雇用統計法（1948年）

雇用されている労働者及びその労働環境に関する統計を作成するためのデータの収集に関して定める法律であると思われるが、法文を入手できず、具体的な内容は未確認である。

⑭港湾労働者法（1934年）

⑮港湾労働者の雇用に関する法（1948年）

港湾における労働者の労働条件、使用者の義務、安全衛生及び労働環境、雇用の確保等について定める法律である。

⑯油田労働者法（1951年）

油田における労働者の労働条件、使用者の義務、安全衛生及び労働環境、雇用の確保等について定める法律であると思われるが、法文を入手できず、具体的な内容は未確認である。

⑰農業従事労働者の最低賃金法（1948年）

農業に従事する労働者の最低賃金について定める法律であると思われるが、法文を入手できず、具体的な内容は未確認である。

²² 但し、外国投資法においては、ミャンマー人を優先的に雇用すべきとする規定があり、特別経済地域法（SEZ法）においては、ミャンマー人の最低雇用割合が存在する。