

別紙 17 無料法律相談で受けた相談内容¹

1 小規模事業者 D1 からの相談（2016 年度調査）

(1) 相談及び相談者の概要

ビジネスパートナーを予定している 2 社（2 名）からの相談を受けた。

1 社（1 名）は、ミャンマーにおいて、ミャンマー人女性に対する日本流のマナーに関する教育等を提供しており、もう 1 社（1 名）は、マイクロファイナンス関連事業社である。

新たな事業も出るとして、オフィスの空きスペースにルームクリーニング等のサービス付で外国人を宿泊させ、マナー教育を提供している会社が、サービスを提供するミャンマー人にマナーを指導するという事業モデルを検討中とのことであった。

(2) 質問 1：外国人を宿泊させるため、オフィスの空きスペースをサブリースすることは可能か

（回答）

サブリースについては、過去に調査を行った際、困難という回答を得た。サービス提供者は、サブリースではなく、賃貸人と交渉してから直接賃借しサービス提供者が別途サービス料を上乗せするというモデルのほうが、無難なモデルと考えられる。

ただし、大家との契約に際して面倒が生じる可能性がある。サブリースで事業を行う先もあると聞いたことがあり、サブリースとして当局と交渉を行うことも考えられる。

(3) 質問 2：外国人のビザに関して問題が生じるか

（回答）

現在は、ビジネスビザによる入国が原則形となっているが、今後、ステイパーミットに統一するという動きを耳にした。ビジネスビザで入国した場合、泊まるコンドミニアムにおいてフォーム C という報告書を提出する必要があるので注意されたい。

フォーム C の提出に当たっては、イミグレーションオフィスに対して、その

¹ 無料法律相談については、当職ではなく、ミャンマーにて実際に活動している日本の弁護士に協力を依頼し、かかる協力弁護士から提供されたものである。一部、記録のために当職が同席している相談もあるが、回答内容は、原則としてかかる協力弁護士によるものであることに留意されたい。

入国の都度オーナーのサインが必要になる。なお、管轄はイミグレーションオフィスとなる。

- (4) **質問 3：ミャンマーは判例法の国と聞くが、判例をまとめた判例集は存在しているのか**

(回答)

最高裁判所が、各 1 年の重要判例を抜粋した簡易な判例集は発行されている模様であるが、その他の判例については、誰でもアクセスすることが可能な形で蓄積されてはいないよう見受けられる。

- (5) **質問 4：ミャンマーの訴訟はどのような状況か**

(回答)

見聞きする限りにおいて、ミャンマー国内で外国人が訴訟を利用して紛争解決を図ることはまだ非常に難しい環境にあると思われる。契約における合意管轄をシンガポール等の第三国としたり、準拠法を第三国の法律にすること等の手当をする方が賢明である。

2 小規模事業者 D2 (2016 年度調査)

(1) 相談及び相談者の概要

マイクロファイナンスを営む会社から、人事・労務に関する質問を受けた。
個々の質問内容は、労働法に関する細かな質問という印象を受けた。

(2) 質問 1：Casual/Annual (Earned)/Medical/Maternity/Paternity Leave の発行のタイミングは、試用期間終了時か、試用期間開始日（入社日）からか

(回答)

いずれも入社日から、つまり試用期間を含む。

(3) 質問 2：退職時において未消化分 Annual Leave の精算が必要と理解しているが、Annual Leave は3年間持ち越しが可能と理解している。持ち越す間に給与額が変わることがあると思われるが、買取金額は現行給与によるべきか、あるいは Annual Leave 付与時点での給与によるべきか

(回答)

基本的には直近の給与で計算されるべきである。

(4) 質問 3：Annual Leave について、1年ごとに精算を実施し、持ち越さないようにする例があるようだが、これは可能か

(回答)

法律上、会社は、合意により3年間有休を持ち越すようにできる、とされているため、3年より短い期間を定めても良いと解釈できる。

しかし、タウンシップ労働局(TLO)によっては、会社は Annual Leave の持ち越しについて、必ず3年間認めなければいけない、と主張する例がある。TLO の担当者によっても対応が異なることがある。前記の通り、法律では実施可能と考えられるが、運用上これを認めない可能性があることに留意されたい。

(5) 質問 4：従業員の退職時に Annual Leave の精算を実施していなかった場合において、当該従業員が再入社した場合、未清算の Annual Leave は再入社時に合算すべきか

(回答)

当該従業員が一度退社しているのであれば、かかる時点で雇用契約は一度終了しており、未精算の Annual Leave が存在していた場合でも、かかる未精算 Annual Leave が再入社時に合算されることはあり得ない。

もともと、そもそも過去に精算しなかったことを問題視される可能性は否定できない。

- (6) **質問 5：Annual Leave を一週間完全にとった場合、営業日を挟む土日についても有給扱い（つまり 9 日間の有給）とする会社があると聞いたが、労働法上適切な処理と考えて良いか**

（回答）

適切とは考えにくい。

Annual Leave は、基本的に就労義務のある日を休暇とするための制度であり、土日が休日とされているのであれば、営業日である月曜日から金曜日までの 5 日のみを Annual Leave を取得した日とすべきである。なお、Annual Leave を取得している中間に、祝日が含まれる場合、当該祝日もカウントすべきではないと考えられる。

- (7) **質問 6：ミャンマーにおいて、昇給は毎年発生させる義務があるか**

（回答）

個別の雇用契約で義務としている可能性はあるが、法律上、昇給を毎年発生させるべき義務は存在しない。

- (8) **質問 7：従業員のパフォーマンスが期待値に到達していない場合、給与を下げる事が可能か**

（回答）

雇用契約書において、給与を下げるができるかと規定されているかどうか確認する必要がある。原則として、給与の減額は一方的にできないと考えられる。

- (9) **質問 8：Manager クラスは、残業時間の多寡に関わらず、固定金額で残業手当を付与しているがそのような実務に問題はないか**

（回答）

まず、Manager クラスに残業手当の支払義務があるか検討する必要がある。日本の労働法では、原則として、管理監督者に対する残業手当の支払義務は発生しない。しかし、ミャンマーでは Manager クラスであっても残業手当の支払義務は発生すると考えるのが適当である。2016 年に店舗・商業施設法が改正されるまで、Manager クラスへの残業手当は支払義務がない旨明示的に規定されていた。

しかし、2016 年改正により、かかる支払義務がない旨の規定が削除されたため、Manager クラスに対して残業手当を払わなくて良いという根拠は現在はないと考えられ、結果として Manager クラスに対しても残業手当は払うべきと考えられる。

Manager クラスに残業手当の支払義務があることを前提に、かかる残業手当をみなし残業として、一定の固定金額を付与することが認められるかが、次の問題となる。実際に残業が発生したかどうか、かかる残業時間の多寡に関わらず払われるため、必ずしも労働者に不都合ではないため、合意の上、運用することができる余地もあると思われる。ただし、かかるみなし残業という固定金額を付与する取扱いについては、TLO 担当者は一般的に理解を示していないようである。

- (10) **質問 9：従業員が、有給休暇の付与直後に、当該有給休暇の買取（精算）を会社に対して要求することができるか**

（回答）

有給休暇の精算義務は、従業員が辞職した場合等退職時に問題となるものであり、退職等していない場合において、一方的に買取を請求する権利はないと考えられる。

なお、労働者に有利な形で、有給休暇を付与することは禁止されていない。すなわち、有給休暇は本来入社から 12 ヶ月連続勤務を行った場合にのみ付与されるものであるが、かかる連続勤務要件を厳密に問わず、例えば、全従業員の有給休暇が 4 月 1 日に付与されるといった実務を採用することは問題ない。

3 小規模事業者 D3 (2016 年度調査)

(1) 相談及び相談者の概要

相談者は、ソフトウェア開発事業及び日本語学校等の学校教育事業を運営する会社である。人材紹介業に関する相談を受けた。

(2) 相談者の提携する 100%ミャンマー資本の国内会社が、ミャンマー国内向け人材紹介業のサービスエージェントライセンスを取得した。ライセンスには、ライセンス取得後の条件が記載されており、適用法令を遵守することとあるが、適用法令とは何を意味するのか

国外向け人材紹介業については、1999 年に立法された法律があるものの、国内向け人材紹介業を規律する法律は、未だ立法されていないと認識している。適用法令の遵守とは、ライセンス記載の諸条件の遵守と読み替えるしかないと思われる。

(3) ライセンス条件に紹介料の上限が定められているものの、上限を超える紹介料を求められることがある。かかる紹介料の上限は、遵守する義務があるか。

ライセンスの条件として記載されている以上、遵守する必要があると考える。ライセンスの条件不遵守は、ライセンス剥奪にも繋がり得ることから、不遵守とはならないよう十分に注意する必要がある。国内向けライセンスについて剥奪された場合、国外向け人材紹介業のライセンス取消あるいは取得に悪影響を与える可能性がある。

紹介に際して上限を超える対価を払う必要がある場合には、紹介以外のサービスを受け、かかるサービスに対する対価として処理することが考えられる。

4 小規模事業者 D4 (2017 年度調査)

(1) 相談及び相談者の概要

相談者は設計業務を営む会社であり、業務を行う上で関連する建築関連規制、消防関連法制、都市計画関連法制に関する正確な情報を知りたい旨の相談を受けた。

(2) (回答) 建築関連規制について

建築関連規制について、Building Code のドラフトが公開されているが、法律としては未成立の状態である。しかし、実務上は申請等の場面において参照される基準として用いられることがあり、実質的には従わざるを得ないものと解される。

(3) (回答) 消防関連規制について

消防関連法制についても、Building Code の中に、防火壁や、消火水の確保等火災防止のための基準が定められている。

(4) (回答) 都市計画関連規制について

都市計画関連法制については、現在都市計画法が策定中であるが具体的成立時期は未定である。

(5) (回答) 都市計画関連規制について

都市計画関連法制については、現在都市計画法が策定中であるが具体的成立時期は未定である。また、具体的場所によって高さ規制等があるが、これらの具体的規制は当局に確認しなければならない。また、これらの規制は頻繁に変更がある。

(6) (回答) コンドミニアム法について

コンドミニアム法については、2016 年に法律は成立しているが、施行細則は現時点では成立していない²。

² なお、相談後である 2017 年 12 月にコンドミニアム規則は成立した。

5 小規模事業者 D5 (2017 年度調査)

(1) 相談及び相談者の概要

相談者はマイクロファイナンス事業を営む会社である。相談事項は、主として労働法に関するものであった。

(2) 質問 1：労災によって労働者が受けた損害の会社負担の有無及び給付額について教えて欲しい

(回答)

労災について、労働者が社会保障に加入している場合、社会保障法に基づき当局より法律に基づく給付が労働者に対して支払われるため、会社が別途法的に労働者に対して直接賠償責任を負うことはない。具体的な給付額については、社会保障法の施行細則に規定されている。

(3) 質問 2：一ヶ月前の告知なしに辞める等雇用契約に違反する労働者への対処法、対処法として訴訟を行うことの是非について教えて欲しい

(回答)

雇用契約書上、退職時は 1 ヶ月以上前の通知を行う必要がある旨を規定していても当該規定に違反して無断で退職する労働者に対しては多くの会社が同様の問題に直面している。当該規定の違反に対して罰金を定めている会社も存在するが、仮にかかる規定を定めていたとしても、罰金を支払わない労働者が多い。当該規定が有効な場合には、法的には損害賠償請求も可能と考えられるが、かかる訴訟を提起する会社は極めて少ない。背景としては、元々の給与額が低い以上、損害額が少額となることも多く、弁護士費用等を考慮すると仮に勝訴したとしても費用倒れとなることが多いためである。また、仮に勝訴したとしても、労働者に資力がなければ執行できないという問題はミャンマーにおいても同様である。

(4) 質問 3：非正規雇用従業員の有給休暇・産休の取扱いを教えて欲しい

(回答)

ミャンマーにおいては、法令上非正規雇用・正規雇用の別はなく、社内的に非正規雇用従業員と定めている場合であっても、雇用関係にある以上は、休暇及び休日法等に従い有給休暇・産休を与える必要がある。

6 小規模事業者 D6 (2017 年度調査)

(1) 相談及び相談者の概要

水関連事業を営む外国会社である。浄水器を日本から輸入し、ミャンマー国内で販売する新事業を検討中とのことで、輸入販売規制に関する相談を受けた。

(2) 質問：工場向け及びレストラン向け浄水器を日本から輸入し、ミャンマー国内で販売することは、認められるか

(回答)

ミャンマー投資法に基づく通達の下では、小売・卸売業は商業省の承認が必要な業種と位置付けられている。かかる規制は内資会社、外国会社に関わらず適用されるものではあるが、現在商業省から承認の取得手続きに関するガイドライン等も出ておらず、外国会社が本当に商業省の承認を得ることができるか否か、できるとしてどの程度の時間を要するか等の見通しは不透明である。

したがって、まずかかる事業目的による登録、商業省の承認等が得られるか不明確である。

また、かかる新事業について承認が認められた場合であっても、輸出入を伴うことから、かかる観点からの検討も必要である。ミャンマー投資法の下におけるかかる通達では、輸出入については商業省の政策に従う必要がある旨規定されている。従来より、外国会社であるからといって輸入ができないわけではないものの、国内ミャンマー会社と比して手続きが煩雑であり、規制も厳しいため、ミャンマー会社を輸入代行会社として利用する事例が多く存在している。ミャンマー投資法成立後、輸入手続きについて、商業省から明示的に輸入手続を大きく変更するような通達等は公布されていない。

なお、輸入を行うためには、商業者において輸出入者登録をした上で、UMFCCI に加盟しなければならない。その上、商業省が輸出入について発出しているネガティブリストの各項目に輸入品が該当する場合は輸入の都度、輸入ライセンスを得なければならない。

したがって、事業目的が認められた場合であっても、具体的な輸入が認められるか不明確である。

以上のような状況を前提とすると、輸入販売を行うためには、次のようなストラクチャーとすることが考えられる。

輸出入登録を行っている内資会社としての貿易会社（他社）が、実際の輸入販売を実施し、相談者は、機械の設置・メンテナンスサービス事業等を運営する。

海外にある輸出業者が、機械を必要とする工場・レストランに直接に販売し、相談者は、販売された機械の設置・メンテナンスサービス事業等を運営する。

7 小規模事業者 D7 (2017 年度調査)

(1) 相談及び相談者の概要

ミャンマーにおいて IT 教育及び日本語教育サービスを提供している会社である。雇用契約書の見直しを検討しているとのことで、労働法に関する相談を受けた。

(2) 質問 1：遅刻する職員への対処法として、遅刻に対する罰金を定めているが、あまり効果がないので、何か良い方法はないか

(回答)

他社の実例としては、遅刻が多い職員に対する対処法としては、その他の職員に対して皆勤手当を設定し、遅刻しないインセンティブを与えるという方法が考えられる。

(3) 質問 2：有給休暇の事前申請を雇用契約で定めているものの、申請をせずに休む職員が多く困っており、事前申請なしの休みを、どの休暇に振り分けるか又は欠勤扱いとすれば良いかアドバイスが欲しい

(回答)

病気を理由とする休暇の場合は、医療休暇になり、冠婚葬祭等を理由とする休暇の場合は、臨時休暇になる。有給休暇は、取得の理由を問わないものである。いずれの休暇の要件も満たさないものは、欠勤として扱うことできる。

(4) 質問 3：従業員に同時期に有給休暇を取得されないよう、会社による有給休暇の時期変更権を定めることを検討しているが、適法な対応といえるか

(回答)

労働者が有給休暇を申請した場合に会社が一方的に変更することは難しく、任意の調整で対応することとなる。

(5) 質問 4：業務時間中、私語が多く、食事する者もいる。職場の規律を守るためにどのような規定を盛り込むべきか

(回答)

職場規律については、業務時間中の私語禁止や食事禁止を就業規則で定めることも、可能ではあるが、実際に職場規律が改善するかは、どこまで注意するかといった運用による部分が大きい。

- (6) 質問 5 : 残業が発生した場合、残業した時間分だけ、他の日に早めに退社させて残業代を支払わないという対応を取っているが、この対応に問題はないか

(回答)

他の日に早退させたとしても、一日 8 時間を超える労働に対しては残業代を支払う必要がある。また、早退させた部分についても、雇用者の都合で労働時間を短縮したものであるから、定時までの給与を支払う必要がある。

以 上