



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

2013年5月30日

第2回ミャンマー法セミナー（於：JETRO ヤンゴン）

弁護士法人キャスト（日本）
村尾龍雄律師事務所（香港）
弁護士・税理士 村尾龍雄
弁護士 小堀光一

【ヒアリング対象者】

- ①労働者管理局局長／ウ・ソー・リン (U soe Lwin)
- ②企業及び労働者法律検査局局長／ウ・ミョー・ミン・タン (U Myo Minn Htun)
- ③社会福祉委員会社会保障局副局长／ドー・ニラー・シュエ (Daw Nilar Swe)
- ④労働者関係局副局长／ノイ・ノイ・リー
- ⑤某大学某教授（今回先方都合で間に合わず。今後補足⇒労働契約に関する解雇法理など）
- ⑥ヤンゴン某縫製工場所長（内資企業）
- ⑦ヤンゴン某人材紹介会社

第一、憲法下における労働者の権利の位置づけとコモン・ロー（common law。判例法）の影響

一、憲法下における労働者の権利の位置づけ（1947年憲法、1974年憲法及び2008年憲法【1】）

【某大学某教授にヒアリング予定】

【ヒアリングを予定している主な事項】

- ①労働者の権利は、1947年以前、1947年憲法、1974年憲法、2008年憲法において、どのように定められてきたか。

¹ 邦訳について、JETRO アジア研究所

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2009/pdf/2009_404_ho.pdf 参照。

【2008年憲法における労働者に関する規定】

第24条 国家は、労働者の権利を保護するために必要な法律を制定する。

第359条 国家は、法律違反をした受刑者に対する懲罰としての労働及び国民の利益のために国家が法に基づき課した任務を除いては、強制労働を禁止する。



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

- ②労働者の基本的権利として位置づけられている権利はいかなるものか。
- ③労働者の雇用・賃金・退職などに関連して、外国人とミャンマー人との差異はないか。
- ④最低賃金法の成立の見込み、最低賃金見込み及び上昇割合
- ⑤1954年社会保障法時代に納付した部分の保障は確保されるという理解でよいか。 など

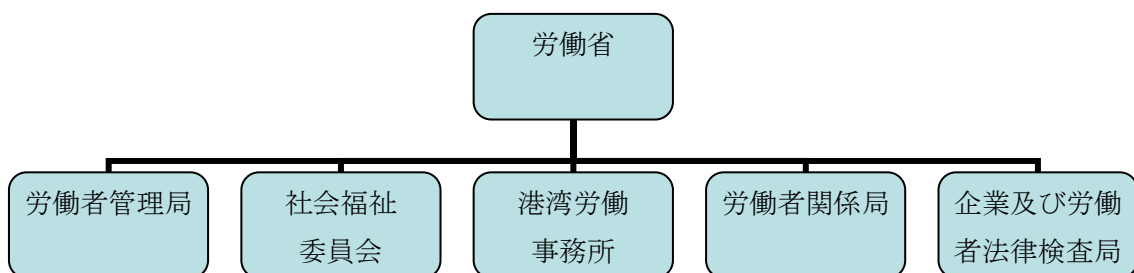
二、コモン・ローの影響

ミャンマーはコモン・ローの支配を部分的に受けるが（民事、刑事、会社法等）、労働法に関してはそもそもコモン・ロー圏でも judge-made law により法が形成されるのではなく、制定法により規律されるから、その影響は契約法に関する法理の適用など限定的である。

第二、ミャンマーと国際労働機関（ILO【2】）

ミャンマーは、1948年5月18日、ILOに加盟し、2012年8月2日現在、労働時間（工業）条約（第1号）、強制労働条約（第29号）、結社の事由及び団結権保護条約（第87号）などを含む合計21のILO条約に加盟している。1999年、ILOは、強制労働条約（第29号）に対するミャンマー政府の対応が十分でないとしてミャンマーのILO活動を制限したが、2012年3月、ミャンマー政府とILOとの間で、2015年までに強制労働を全廃する旨の覚書が締結されたことなどから、1999年の活動制限を解除することを決定した【3】。

第三、労働法を管轄する労働省【4】の各局、委員会と管轄法令【5】



² International Labour Organization (<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>)

ILO-Yangon (<http://www.ilo.org/yangon/lang-en/index.htm>)

³ 詳しくはILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説（2012年8月2日付第122号）
<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/feature/2012-07.htm>

⁴ ミャンマー労働省ホームページ（2013年5月20日時点、日本から接続ができない。）：
<http://www.mol.gov.mm/>

⁵ 最低賃金法及び社会保障法は公布されたが未施行。本年度中に施行予定とのことである。
参考資料に添付



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

労働者管理局	<ol style="list-style-type: none"> 1. Workmen's compensation Act, 1923 2. Trade Dispute Act, 1929 3. Employment Statistics Act, 1948 4. Employment and Training Act, 1950 5. Employment Restriction Act, 1959 6. The Settlement of labor Dispute Law, 2012
社会福祉委員会	Social Security Law, 1954
港湾労働事務所	労働法全体を管轄
労働者関係局	The Settlement of Labor Dispute Law 2012
企業及び労働者法律検査局	<ol style="list-style-type: none"> 1. Payment of ways Act, 1936 2. Factories Act, 1951 3. The Factories (First Aid) Directions, 1971 4. Shops and Establishments Act, 1951 5. Leave and Holidays Act, 1951 6. The Oilfields (Labour & Welfare) Act, 1951

第四、労働市場

一、求人に関する法令及び命令

求人に関する法令は定められていないが、労働省の命令書（2002年）が存在する。ただし、労働者管理局局長によれば、当該命令書を開示することはできないとのことである。

二、企業による求人

1、労働者管理局による求人広告

企業は労働者管理局で求人通知書を提出し、求人の申し込みを行う（様式 3 求人通知書の翻訳版を参考資料として添付）。労働者管理局は費用を徴収することなく新聞に求人広告を掲載し、応募者があった場合は、企業に対し応募者情報を開示する。応募者の採用が決まった後、企業は労働者管理局に対して採用を報告し、労働者管理局は労働者に対して労働者証明書を交付することとなる。

2、企業自らなす求人広告

企業が自ら新聞に求人広告を掲載する場合、地域労働者管理局及び管区労働者管理局の許可を得る必要がある【6】。

6 新聞掲載費用（2.5cm×7cm）について、外資企業による求人広告によれば、カラー及び白黒いずれも 50 ドル、内資企業による求人広告によれば、カラー15000 チャット及び白黒



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

3、人材紹介会社の利用

人材紹介会社は、現在ヤンゴン市内で27社以上（なお、労働省に対するヒアリング結果によれば、外資による人材紹介会社は2013年5月10日現在、設立されていないとのことである【7】。）あるとされる。人材紹介会社の成功報酬は様々であり、成功報酬は労働者の賃金の1ヶ月分、1か月分の8割、5割等とする会社など様々である。また、紹介した労働者が早期退職した場合は、成功報酬の100%を返還する人材紹介会社から、全く返還しない人材紹介会社まで様々であった。

4、雇用形態

雇用形態は、自由に設定することが可能であり、契約期間についても自由に定めることができる（参考資料「雇用に関する同意契約書」参考のこと）。中国と異なり、期間の定めのある労働契約を複数回繰り返したとしても期間の定めのない労働契約に転嫁することはない。

5、ミャンマーにおける賃金の実態

BTMU Asia Weekly 臨時増刊号によれば、2012年1月のヤンゴンの一般工の米ドル建て月額賃金は68米ドルとされる【8】（なお、北京の一般工の月額賃金は538米ドル、ホーチミンでは130米ドルとのことである。）。実際にヤンゴン某縫製工場所長（内資企業）にヒアリングをしたところ、一般工の米ドル建て月額賃金は50米ドルから70米ドルとのことであった。

もっとも外国語話者（特に日本語話者）の月額賃金は高騰を続けており、ヤンゴン某人材紹介会社へのヒアリング結果によれば、2013年4月現在の大卒賃金体系はおおよそ以下のとおりであり、昨年同時期と比較すると、1.5倍から2倍程度の上昇となる。

- 1) 職歴がなく、日本滞在経験がない場合の賃金（級は日本語能力試験を指す。）
4級 100米ドル ～ 3級 150米ドル ～ 2級 200米ドル ～ 1級 250米ドル ～
- 2) 職歴がなく、日本滞在経験がある場合の賃金
500米ドル～
- 3) 3年未満の職歴があり、日本滞在経験がない場合の賃金
4級 150米ドル ～ 3級 150米ドル ～ 2級 250米ドル ～ 1級 400米ドル ～

11500 チャットの費用が必要とのことである。

必要書類は①企業レターヘッド、②委任状、③フォーム 3、6 及び 26、④企業登録証明書及び⑤求人原稿のサンプルとなる。

⁷ +95-67-430186

⁸ <http://www.bk.mufg.jp/report/aseantopics/ARS291.pdf>



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

- 4) 3年以上の職歴があり、日本滞在経験がない場合の賃金
4級 200米ドル ～ 3級 200米ドル ～ 2級 400米ドル ～ 1級 500米ドル ～
- 5) 3年未満の職歴があり、日本滞在経験がある場合の賃金
700米ドル～
- 6) 3年以上の職歴があり、日本滞在経験がある場合の賃金
800米ドル～

第五、労働契約等

一、内定及び試用期間

内定及び試用期間に関する法令の定めはない。労働者管理局局長並びに企業及び労働者法律検査局局長によれば、内定及び試用期間は、雇用主及び労働者間において自由に定めることができるとのことである（雇用に関する同意契約書にも以下のとおり空欄で定められている。）。

なお、試用期間については、実務上は、3ヶ月間を設ける企業が多いとのことである。

雇用に関する同意契約書

4. 契約期間

- 試用期間 ----- 月
- 契約期間 ----- 年 ----- 月
- 延長期間 ----- 年 ----- 月

雇用主及び労働者の両者の同意で契約期間を延長できる。

二、労働契約及び就業規則

以下の「三」で引用するとおり、外国投資法第 24 条(e)、第 26 条(a)、外国投資法規則第 82 条及び経済特区法第 48 条(a)によれば、少なくとも「投資家」は、労働者との間で雇用契約を書面化することが必要とされる。

また、内資企業であっても、労働者管理局局長によれば、「雇用に関する契約書作成の指示」（ミャンマー語のみ）に基づき労働契約を作成する必要がある、労働契約締結前に労働者管理局に対して労働契約書ドラフトを提出し、契約の条件につき事前に確認を得、必要がある場合には修正を経てから承認を得る必要がある、このような手続を経た労働契約のみが紛争発生時に有効な法的根拠となるとのことである。

これに付加して条項を定める場合には、労働者管理局の確認と承認を得る必要があると



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

の回答を得た（実際には労働契約書が作成されることはほとんどないとのことである。）。

また、労働者管理局局長によれば、労働者を 30 名以上雇用する場合には、就業規則を定める必要があるとのことである。

三、外国投資法【⁹】、外国投資法規則【¹⁰】及び経済特区法【¹¹】における労働者の規定

1、外国投資法

第 11 章

職員及び労働者の任用

24. 投資家は、

(a) 熟練の市民労働者、熟練のビジネスについて技術者及び職員を任用する場合、ビジネスの開始する年から最初の 2 年間に少なくとも 25%、二番目の 2 年間に少なくとも 50%、三番目の 2 年間に少なくとも 75%、市民を任用しなければならない。ただし、委員会は認識に基づき、ビジネスについて適切な期限の延長を行うことができる。

(b) 第 (a) 号に基づき任用できるために、労働の技能の改善のための市民職員に対する実務及び研修を付与するように手配しなければならない。

(c) 技能を要求しない労働のためには、市民のみを任用しなければならない。

(d) 労働交換事務所若しくは地方の労働交換取次所、又は投資家の手配により、労働者の新規採用を実行しなければならない。

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

(f) ミャンマー市民職員の任用における賃金水準が専門家水準の割当てとして外国人職員と異なる結果とならない権利を付与しなければならない。

25. 許可書に基づき投資ビジネスで稼働する外国人は、連邦により発行される労働許可書及び地方居留許可書を提出し、申請しなければならない。

26. 投資家は、

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

⁹ 2012 年 連邦議会法律 番号 21

¹⁰ 国家計画及び経済発展省 通知書番号：11/2013

¹¹ 邦訳について、ミャンマー大使館 参照 国家平和開発評議会法 2011 年第 8 号

<http://www.myanmar-embassy-tokyo.net/eco/SEZ-Law-Japanese.pdf>



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

(b) 最低賃金及び給与、休暇、休日、残業代、損害賠償、労働者の補償、社会福祉、使用者の権利及び義務を規定した労働者に関連するその他の保険又は労働契約に含まれる職業上の条件を含む現行の労働法及び規則に含まれる権利を享受することを実行しなければならない。

(c) 関連する現行の法律に従って、使用者間、労働者間、使用者並びに労働者及び技術者又は職員との間で生じる紛争を解決しなければならない。

2、外国投資法規則

第 13 章

職員及び労働者の雇用

79. 投資家は、提案を提出する際、熟練のビジネスについて任用する技術者、専門家及び職員の人数及び技能を要求しない労働者人数を示さなければならない。

80. ビジネスが現実を開始する場合、専門的なビジネスのための、外国人労働者、技術者又は職員の雇用は、外国投資法第 11 章第 24 条に従わなければならない。このような雇用をする際、関連する法律、規定、細則、手続、命令、命令通知などにに基づき定められる最低収入割合よりも低額にすることはないこととする。

81. 投資家は、職員、労働者を雇用する際、現行の労働法に従わなければならない。

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

83. 投資家は、国民労働者の技能を改善するため、実務及び研修を与える旨手配する計画を毎年 1 月 31 日までに委員会局に報告しなければならない。

84. 投資家は、許可書に基づく投資ビジネスで稼働する外国人職員又は労働者のため、連邦により発行される労働許可書を委員会の勧告により、外国人労働に関する法律に従い労働者、職業及び社会福祉省へ様式 8 で申請しなければならない。地方居留許可書を様式 9 で申請しなければならない。

85. 委員会局は、規則番号 84 により申請された場合、委員会局内で、関連する政府部



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

門、組織から専門家などを含むグループの代理人が精査を行って許可を発行することにする。

86. 投資家は、社会福祉法に関連する全政府部門においてミャンマー通貨又は外貨で採用された全職員（外国人を含む）を、社会福祉法に合致する権利を享受するため、社会福祉団体に登録しなければならない。

87. 投資家は、事業を始めてから15日以内に関連する社会福祉団体に登録し、また、その登録の証拠となる社会福祉団体が発行した労働証明書の写しを委員会局とともに提出しなければならない。

88. 投資家は、投資ビジネスを継続するため、社会福祉団体への会員料金を全額入金した証拠となる社会福祉局により発行される証明書を6ヶ月間に1度、委員会局に提出しなければならない。

89. 投資家は、契約期間が満了して権利などを返却する前に、関連する社会福祉団体により発行された全額支払済証明書も、ともに提出しなければならない。

90. 使用者又は使用者団体と労働者又は労働者団体間で生じる紛争を労働者紛争解決法に従って解決しなければならない。

91. 投資ビジネスに関する外国人の地方居留許可書に関し、現行の法律である移民管理法、規則、手続、指令、通知、ルールなどに従って実行しなければならない。

3、経済特区法

第十一章 労働関連

48. 管理委員会は、経済特区において、

(a) 本規定に従い、雇用契約が締結されるよう監督するものとする。

(b) 雇用者、被雇用者の権利及び義務、または雇用契約に含まれる雇用条件を決定するに際して、最低賃金、賞与、休日、超過勤務手当、解雇補償、労働災害補償、退職、その他の権利等を定めた現行の労働法規を下回る条件とならないよう調整するものとする。

(c) 雇用者と被雇用者、専門家、スタッフの間に生じた紛争に際し、交渉と仲裁を行うものとする。



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

(d) 被雇用者、専門家及びスタッフの権利・保護が影響を受ける、またはこれを失うことのないよう検査と監督を行うものとする。

(e) 被雇用者とスタッフの最低賃金を決定することができる。

49. 経済特区において、管理委員会による交渉と仲裁にもかかわらず、雇用者と被雇用者、専門家またはスタッフの間の紛争が解決しない場合は、ミャンマー連邦共和国の労働争議法の下での決定を受諾するものとする。

50. 経済特区で働く外国人は、ミャンマー連邦共和国が発行する労働許可書を保持しなければならない。

51. 投資家は、

(a) 専門技能を必要とする業務において、ミャンマー国内の熟練労働者、技術者またはスタッフを雇用する際、事業開始年から最初の 5 年が終了する時点で国内の雇用者の割合を 25%以上とし、次の 5 年の満了時に 50%以上、3 回目の 5 年間の満了時には 75%以上とするものとする。

(b) (a) 項の下で採用する際、被雇用者やスタッフの技術向上に必要な訓練を用意し、提供するものとする。

(c) 専門技能を必要としない業務については、ミャンマー国民のみを雇用するものとする。

(d) 雇用の募集については、労働局 (The Work and Labour Recruitment Office)、ミャンマー国内の職業斡旋所、または自身の手配にて行うものとする。

(e) ミャンマー国内の熟練労働者、技術者及びスタッフを雇用する際は、既存の労働法と規則に従った雇用契約を、雇用者と被雇用者双方の同意の上で署名し、雇用するものとする。

第六、賃金、労働時間及び休暇

1、賃金

賃金法 (1936 年) には最低賃金の定めはなく、最低賃金法 (2013 年 3 月 22 日公布) にも最低賃金の金額に関する定めはない。2013 年中に公布予定の最低賃金法施行規則に最低賃金金額を定める予定とのことである。なお、経済特区法第 48 条(e)において、管理委員会が「被雇用者とスタッフの最低賃金を決定することができる。」としていることに注意を要する。

賃金の支払い方法 (食事手当、住宅補助等)、休業手当等は最低賃金法律翻訳後確認

2、労働時間

< Factories Act, 1951 > 第 59 条及び第 62 条によれば、労働時間は 1 日 8 時間までとされ、



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

1 週間の労働時間は通常の企業は 44 時間まで、特定の企業（店舗等、＜Shops and Establishments Act, 1951＞第 7 条第 2 項）は 48 時間までとされている。また、同法 63 条及び 64 によれば、30 分の休憩なく 5 時間を超える勤務は許されず、労働時間及び休憩時間の合計は 1 日 10 時間を超えてはならないとされる。

なお、一般的には、残業時間は 1 日 3 時間以内と定められているが、店舗の場合は 1 年間 60 時間までと定められる（＜Shops and Establishments Act, 1951＞第 7 条第 2 項）など、業種によって異なっているようである。

3、休暇

休暇に関しては、＜Leave and Holidays Act, 1951＞に定めがある。

第七、社会福祉

社会福祉の内容及び 1954 年社会福祉法と 2012 年社会福祉法の異同は、社会福祉委員会が作成した以下の表が参考になる。なお、詳細は参考資料の比較表を参考のこと。現在は、1954 年社会福祉法に基づき、雇用主が賃金の 2.5%、労働者が賃金の 1.5%を納付する必要があるとされている。



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

1954年、社会福祉法					2012年、社会福祉法			
納付金及び保障制度					予定する納付金及び保障制度			
レベル	賃金 割合 (Ks)	納付金			保障制度	納付金		
		雇用主 (Ks)	労働者 (Ks)	合計 (Ks)		雇用主	労働者	合計
1	3000	75	45	120	1. 健康及び社会保障制度 (病気、出産及び死亡)	1.5%	1.5%	3.0%
2	5000	125	75	200				
3	7000	175	105	280				
4	9000	225	135	360	2. 職場における傷害給付 金保障制度	1.0%		1.0%
5	11000	275	165	440				
6	13000	325	195	520				
7	15000	375	225	600	3. 労働不能、定年退職及 び 遺族年金保障制度	3.0%	3.0%	6.0%
8	17000	425	255	680				
9	19000	475	285	760				
10	21000	525	315	840	4. 失業給付金保障制度	1.0%	1.0%	2.0%
11	23000	575	345	920				
12	25000	625	375	1000				
13	27000	675	405	1080	合計	6.5%	5.5%	12%
14	29000	725	435	1160				
15	31000	775	465	1240	5. 住宅計画		20%	

1954年、社会福祉法				2012年、社会福祉法
保障制度	納付金			注：保障を受ける労働者が実際に受け取る1カ月分の賃金に 応じた割合で納付金を納入しなければならない。
	雇用主	労働者	合計	
1. 一般 保障制度	1.5%	1.5%	3.0%	
2. 職場障害 保障制度	1.0%	-	1.0%	
合計	2.5%	1.5%	4.0%	
注：レベル(15)は最高で、現在の状態には 適用されない。				



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

なお、2012 年社会福祉法は、現在公布されたのみであり、施行されていない。社会福祉委員会社会保障局長によれば、2013 年のうちに社会福祉法規則が完成する予定であり、当該規則の制定と合わせて 2012 年社会福祉法が施行されるとのことである。

また、社会福祉委員会社会保障局長によれば、1954 年社会福祉法に基づき納付された社会保障費用がどのように保障されるかについては、社会福祉法規則において定められる予定であるが、その詳細は不明とのことである。もっとも、1954 年社会福祉法下の納付金を納付していない雇用主・労働者がほとんどであるとのことである【¹²】。

第八、労働関係の終了

1、解雇及び定年

解雇の要件は、「雇用に関する契約書作成の指示」に記載がある。解雇を言い渡す際の通知期間は 1 ヶ月前通知であり、その際に補償金を支払うか否かは労働契約に定めを置いたか否かによる。

公務員には男女ともに 60 歳の定年が定められているものの、民間企業の場合には定年が定められておらず、労働契約によって自由に定めることが可能である。

2、経済補償金（退職金）

公務員については、公務員法に経済補償金（退職金）の定めがあるものの、民間企業には法令に定めはない。実務的には、特に外資企業において労働者に対して経済補償金（退職金）を支払う企業があるとのことである。今後、民間企業の労働者に対する経済補償金（退職金）についても法令を整備するとのことである。

第九、労働組合

労働組合は、少なくとも 1926 年労働組合法以降存在していた。2012 年に労働省の許可により組織された労働組合及び 2013 年（5 月 15 日まで）に労働省の許可により組織された労働組合は以下のとおりである【¹³】。労働組合は、下記のとおり労働組合法第 1 条(h)により定義づけられ、同法 17 条により規則の制定、代理人の選挙、管理等のほか、雇用主と調停を行う権利を有する。なお、労働組合法及び労働組合法規則を**参考資料**として添付した。

¹² その理由として、社会福祉委員会社会保障局長は、①雇用主及び労働者が社会福祉法の理解をしておらず、②支払われる金額が低額であり現在の状況と合わないことなどを挙げる。

¹³<http://www.mol.gov.mm/mm/departments/departments-of-labour/dol-research-and-planning-division/org-list2013/>



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

労働組合法

第1条 (h) 労働組合とはこの法律により構成する基本労働組合、地域労働組合、管区又は州の労働組合、労働連盟及びミャンマー労働連盟を意味する。

第17条 労働組合は、関連する規則の制定、代理人の選挙、管理及び業務、又は計画を自由に行う。労働者が労働に関する法律の権利を得られない場合、労働組合は雇用主と調停を行う権利がある。同意を得られない場合、関連する法律に従い雇用主に要求する権利がある。

【2012年】

- ・労働連盟 1
- ・雇用主連盟 1
- ・基本労働組合 356
- ・基本雇用主組合 16

【2013年】

- ・地域労働組合 6
- ・基本労働組合 74
- ・基本雇用主組合 1

第十、紛争解決手段

紛争解決手段としては、①調整委員会、②紛争調停委員会、③紛争解決審理委員会及び④紛争解決審理評議会又は審議会による審判があり、これらにより紛争が解決しない場合は、裁判所に対して訴訟を提起することが可能である。

法律上は、上記①乃至④の手続を経ずに裁判所に対して訴訟を提起することも問題がないようであるが、事実上、このような訴訟提起は受理されず、まずは上記①乃至④の審判を仰ぐ必要があるとのことである。なお、①乃至④の紛争解決は労働省が管轄しており、費用は必要でない。

なお、労働者関係局副局長によれば、2012年4月1日から2013年4月30日までの、ミャンマー全体の労働事件は1024件であり、そのうち907件を解決したとのことである。

【2013年5月17日 First Weekly (新聞)】

・2013年4月中に発生した労働事件52件中、①及び②により解決した事件は36件、③により解決した事件は4件、取り下げられた事件は12件である。

以上