

## 外国為替管理法の改正案はミャンマーにおける外国為替の監督強化を図っている

改正案では外国為替取引に対する規制当局の監督が強化されている。

ミャンマーチャットの不安定性をもたらしている無秩序な外国為替取引に対処するため、2012年外国為替管理法（“Foreign Exchange Management Law”）の改正案は、現在の外国為替取引に対する規制を強化・変更し、規制違反に対する制裁を導入している。改正案は、輸出所得、オフショアローン、内国居住者による外国投資の出資、金その他の宝飾品の取引、などを含む項目をカバーしている。

2014年外国為替管理規則による既存の外貨建輸出所得への規制について、改正案は、所定期間内に当該輸出取得を所定の取扱い銀行に入金する義務を改めて規定している。ミャンマー居住者による外貨建ローンについては、同規則における既存の要件と同様に、ミャンマー中央銀行から事前に承認を得ることが必要とされている。また、同規則による金、外貨及び宝飾品の通関手続について、改正案は、金その他の宝飾品、1万米ドルを超える外貨の輸出入は入国港又は出国港において通関承認を取得する必要があることを改めて規定している。そして、改正案は、ミャンマー居住者が海外投資から得る配当収入について、（例えば、非公式の規制の少ない外貨取引手段ではなく）所定取扱い銀行への送金を義務付けることによって規制することを図っている。外国所得の報告、オフショアローン及び外国投資による資本取引の実施に関する規制違反には、一年以下の懲役、罰金又はその両方による制裁が科され、また、違法な金、外貨及びその他宝飾品の取引には、三年以下の懲役、罰金又はその両方による制裁が科される。

## 私立教育法案によりミャンマーにおける私立インターナショナルスクールの承認に向けた道筋が整備されることが期待される

私立教育法案は、私立学校の種別を定め、所定の登録手続の詳細を規定している。

私立教育法案（“Private Education Law”）が、2015年7月8日、公衆の協議のため正式に公開され、同法案の成立は、ミャンマーにおけるインターナショナルスクールを含む私立学校の設立及び運営のより明確な規制枠組みを提供するものと見込まれている。

同法案は、基礎教育学校、高等教育機関、技術及び職業訓練校、遠距離教育機関、私立幼児教育校、私立幼稚園を含む11種類の学校を規定している。これらの私立学校は、完全ミャンマー資本、完全外国資本、又はミャンマー資本と外国資本との合弁によって設立することが可能である。しかし、法案は、完全外国資本による私立学校を、高等教育機関に限定し、その他の種別の学校（初等、中等学校や幼児教育校など）については国内資本との合弁によることを示唆している。

いずれの場合にも、5年毎の更新による規制官庁からの私立学校設立許可に加えて、外国資本の参加の有無に応じて、ミャンマー国民投資法又は外国投資法に基づく登録が必要となる。また、国家教育基準品質保証評価委員会（“National Education Standard and Quality Assurance Assessment Committee”）からの推薦が必要となる。

登録された私立学校は、各地域における要件、国家教育法及び私立教育法案の各条項が満たされることを条件に、ミャンマー国内において分校を開設することができる。同時に、カリキュラムの選定にあたり、私立学校は、私立教育法案のもとで、政府所定のカリキュラム、政府のシラバスを基礎とする私立学校作成のカリキュラム、又は国際的なカリキュラムのうちから選択することができる。同法案においては外国

人も教師として私立学校に勤務することができるが、外国人を含むすべての教師は、規制官庁から私立学校教師の登録証を取得する必要がある。

## 労働雇用社会保障省は雇用契約終了に際しての一時金の基準を定めた

労働雇用社会保障省（“Ministry of Labor, Employment and Social Security”）は、雇用契約の終了する従業員に支払われる退職一時金の基準を定めた。

労働雇用社会保障省は、2015年7月3日付通知2015年第84号により、雇用契約が終了する従業員への支払が求められる退職一時金の目安を制定した。以下に概要を記載する退職一時金の基準は、従業員の最終月給（時間外賃金を除く。）及び雇用期間を基に算出される。

| 雇用期間       | 退職一時金額     |
|------------|------------|
| 6か月以上1年未満  | 月給0.5か月相当額 |
| 1年以上2年未満   | 月給1か月相当額   |
| 2年以上3年未満   | 月給1.5か月相当額 |
| 3年以上4年未満   | 月給3か月相当額   |
| 4年以上6年未満   | 月給4か月相当額   |
| 6年以上8年未満   | 月給5か月相当額   |
| 8年以上12年未満  | 月給6か月相当額   |
| 12年以上20年未満 | 月給8か月相当額   |
| 20年以上25年未満 | 月給10か月相当額  |
| 25年以上      | 月給13か月相当額  |

2013年雇用及び技術向上法（“Employment and Skill Development Law”）は、一般に、従業員の帰責事由によらず雇用契約を終了するに際し、使用者は退職一時金を支払う必要があるものとしている。