

労働省は労働契約の締結に対する規則を発表した

通知2015年第1号は、雇用及び技術向上に関する法の労働契約条項の履行を求めている。

労働、雇用及び社会保障省（「労働省」）は、雇用及び技術向上に関する法（Employment and Skill Development Law of 2013）（「雇用技術法」）の契約締結条項を施行する通知 2015 年第 1 号（「本通知」）を発表した。2015 年 9 月 1 日より発効された本通知は、特に次の事項を義務付けている。

- （1）労働者の採用日から 30 日以内の労働契約書の作成／締結
- （2）労働契約書テンプレート（規定労働契約書）の義務的使用
- （3）使用者により支払われる労働者賃金に関する給与記録帳簿の使用

規定労働契約書に定める条項の義務的使用は、雇用技術法自体には規定されていなかった（労働契約書に盛り込まれるべき一般的事項のみを列挙していた）。しかし、本通知は、全ての使用者及び労働者間で締結される労働契約内に盛り込まれるべきテンプレートを規定し、雇用技術法を補完した。英語版は、公式には発表されていない。規定労働契約書は、使用者・労働者間で必要な全ての条項を包括的に盛り込もうと試みている。しかし、規定労働契約書からの逸脱は、使用者・労働者間のそれぞれの特異性にあわせ、またその他の関係法令を満たすため、なお必要になり得る。もっとも、本通知は、そうした逸脱が認められるかについて、明確には述べていない。

本通知の発表は、関係労働局（labor office）への契約書の義務的提出義務やその承認を通じて、労働省が、雇用技術法の労働契約締結条項を厳格に適用し、かつ 30 日の契約締結要件や規定労働契約の内容要件を遵守しているか監視する意図のあることを示唆している。

30 日の締結期間要件の不遵守は、雇用技術法の下、6 月以内の拘留又は罰金、若しくはその両者によって罰せられ得る。また同様に、労働契約に定めた条項の不遵守（規定労働契約書内の条項を盛り込まないことも含まれる）は、3 月以内の拘留又は罰金、若しくはその両者によって罰せられ得る。したがって、使用者は、労働者の雇用に際し、彼らとの契約が、規定労働契約書の義務的条項を含み、かつかかる契約が、本通知及び雇用技術法によって求められる方法及び期間内に締結されるよう、常に注意する必要がある。

更なる情報については、下記の連絡先までご連絡ください。

Kristie Auriel T. Enriquez-Concepcion

Foreign Consulting Attorney（外国法弁護士）

katc@kcyangon.com

Tel (951) 8610348 内線: 204

日本語での連絡を希望される場合

Takefumi Suzuki 鈴木健文

Foreign Consulting Attorney（外国法弁護士）

ts@kcyangon.com

Tel (951) 8610348/9 内線: 120