

## ミャンマーの労働市場

Tin Maung Oo

Pro Myanmar Services Co.,Ltd.



### ミャンマーの労働市場

ミャンマーは、地理的に東南アジアの戦略的ハブに位置している。総人口は 6,038 万人超、総面積は 677,000 平方キロメートルであり、東南アジア地域では標準的な人口密度である。ミャンマーはその国内経済状況から、最も開発が遅れている国の一つに数えられる。国内の労働市場が乏しいため、労働力の 10%が稼働者として ASEAN 地域で働いている。2011 年以降の政治改革により、ミャンマーに対する経済制裁が解除され、国際的な支援や補助金が再開される可能性があると考えられている。また、2012 年 11 月 2 日に外国投資法が成立したため、外国人投資家や海外投資が国内に勢いよく流入することになるだろう。

ミャンマーの（就業人口としての）労働力は、2011 年現在で 3,250 万人と米中央情報局（CIA）は推計している。そのうち、70%が農業および関連事業に、23%がサービス部門、7%が産業部門に従事していると CIA は見ている。ミャンマーの 2009 年公式統計年鑑によると、国内の総就業人口は 1,583 万人であり、業種別分布は以下の通りである。

農業 - 56.47%、産業（鉱業、製造業、電気、ガス、水道など） - 12.49%、建設業 - 2.64%、サービス業（物流、金融機関、小売り、ホテル、レストラン、社会サービスなど） - 28.4%。また、CIAによると、2011年の失業率は5.5%であった。

#### ミャンマーにおける雇用の実情

2012年3月9日にミャンマーで、労働組合を禁止した旧法に代わり、新たな労働組合法が施行された。新法では、労働組合および労働組合によるストライキが認められている（ただし、民間部門の労働者の場合は3日前、公共部門の従業員の場合は14日前の事前通知が必要である）。

ミャンマーでは、複数の労働関連法が絡み合っている。これらには以下の法律が含まれる。

- 労働者補償法（1923年）
- 労働争議法（1929年）
- 賃金支払法（1936年）
- 雇用統計法（1948年）
- 最低賃金法（1949年）
- 雇用訓練法（1950年）
- 休日・休暇法（1951年）
- 工場法（1951年）
- 油田労働福祉法（1951年）
- 店舗事業所法（1951年）
- 社会保障法（1954年）
- 雇用規制法（1959年）
- 労働組合法（2012年）

こうした法律の大半は現在も効力を有しているが、時代遅れであり、変化する経済および労働事情に追いついていない。これらの法律は、最低賃金、労働時間、社会保障費、および労働安全に関して改正されている。だが、労働安全については、建設作業員が防護服や保護具を着用していないヤンゴンの建設現場からも明らかのように、大多数のミャンマー企業に遵守されていない。



ミャンマーの最低賃金は、1949年の最低賃金法に従って最低賃金審議会によって設定されている。公共部門の従業員の最低賃金は、15,000チャット（18米ドル）に諸手当を加えた額とされている。公共部門の最低賃金は、2012～2013年度の国会で30,000チャット（37米ドル）引き上げるとした法案が可決されたため、変更されるであろう。民間部門の従業員の最低賃金は、1日あたり500チャット（0.62米ドル）だが、さまざまな補助金や手当が追加的に支給されることもある。

労働時間は部門によって異なる。ミャンマーの2009年統計年鑑によると、1週間の標準労働時間は44時間であった。しかし、政府従業員が週35時間労働であるのに対し、1951年の休日・休暇法では、「企業、貿易センター、工場」の従業員については週48時間、「油田、鉱山」の従業員は週44時間、「地下鉱山」に携わる従業員は週40時間労働と規定されている。

ミャンマーの労働市場の現状により、需要と供給の大きな不均衡が明らかとなっている。ミャンマーは多くの情報筋から労働資源の豊富な国と位置付けられているが、労働者の大多数は未熟練または低熟練労働者である。また同時に、大卒者の労働市場も問題に直面しており、化学、地理学、物理学といった専攻科目の出身者は雇用者の間で需要が低く、たとえ自分の専門分野に合った仕事が見つかったとしても、賃金が低いというのが実情である。そのため、大卒者は秘書、家政婦、運転手といった職業に就かざるを得ない。このように、未熟練労働者が存在する一方で、スキルが高すぎてミスマッチとなっている労働者もいるのである。これは、ごく少数の学識あるエリートには無関係であり、彼らのスキルは市場で高い需要がある。

欠員の補充が最も難しいものとして、シニア・マネージャー職の業務がある。人事やマーケティングのスペシャリストを探すのは特に困難であるが、これは、ミャンマーではこうした分野における適切かつ本格的な教育訓練が用意されていないためである。マーケティングや人事はミャンマーにとって「新たな領域」であるため、多くの従業員は実務経験を積むことによって学んでいる。企業はこうした従業員を手放さない傾向が強く、これらの部門のマネージャーで離職する者はきわめて少ない。一方、総務の求人はすぐに埋まり、経理担当者も見つけやすい。

給与に関して見ると、経営学修士号（MBA）を持つマネージャーは、経験年数によっては50～100万チャット（580～1,250米ドル）の月次給与を期待できる。経理担当者は、

職場を問わず 30～50 万チャット (240～580 米ドル) を得ることができる。しかし、工場で働く労働者の大半は、5～8 万チャット (52～84 米ドル) しか得ることができない。市場の慣行により、給与は知識と経験に基づいているのだ。

2012 年 8 月 31 日に 2012 年社会保障法が成立した。この新法では、国際的な慣行に基づき、傷病・老齢年金給付制度、遺族給付制度、および失業給付制度が導入された。さらに、社会保険庁による被保険労働者向けの住宅計画も導入された。現在、この新たな 2012 年社会保障法の実施に向けて、諸規定の立案が進められている。これらの規定では、失業保険制度の下で支払われる総負担額は従業員給与の 2% となり、雇用者と労働者がそれぞれ 1% ずつ負担する。被保険労働者は、受給資格期間である 36 カ月間の負担金を納入すれば、最大 2 カ月 (60 日) 間にわたり失業現金給付を受ける資格が与えられる。しかし、社会保障プログラムの実施にあたり、以下の課題が存在している。

- 輸出品目を生産する中小企業の雇用者は、ミャンマーへの経済制裁によって利益が減少しているため、労働者に十分な報酬を支払うことができない。その結果、こうした雇用者は社会保障負担金の支払を避けている。
- 負担金の支払が避けられない場合、雇用者は従業員数を過少申告する。
- 従業員数の過小申告ができない場合、雇用者は社会保障負担金の支払額を削減するために、従業員の給与金額を過少申告する。
- 労働者は、社会保障プログラムが自分たちの利益のためにあることを理解していないため、負担金を支払おうとしない。

#### 地方事業主が直面する課題

現在、我が国ミャンマーは、閉ざされた国から開かれた国へと政治・経済政策の転換を図り、国内経済の発展に向けて海外直接投資 (FDI) の誘致を進めている。こうした中、当社は熟練労働者不足という問題に直面している。大半の企業は新卒者の採用に消極的である。こうした企業は、熟練労働者を惹きつけようとより高い給与を提示している。

従業員側としては、ビジネス環境において雇用が保障されていないため、高い給与を得られる仕事にすぐ転職してしまう。そのため、繰り返される離職と熟練労働者の獲得は、今日当社が直面している最大の課題である。



設備投資および専門知識に関して見ると、地方事業主である当社がグローバル企業と張り合うのは難しい。

そのため、FDIがミャンマー経済の最大の原動力になると同時に、国内の労働市場における給与を含めた総合的な状況改善に対しては、外国企業が最大の原動力となり得る。今後より多くの外国企業が真の国際基準のもとにミャンマーで事業を展開し、マネージャーや熟練労働者を育てていくこととなるだろう。



本年度8月にHIDAが実施したミャンマーでの労使関係セミナー講義風景