



## 第1. はじめに

### 1. ご挨拶

COVID-19 のワクチン接種が各国で徐々に進んでいるものの、まだしばらくはこの状況が続くようです。しかし、ワクチン接種の人数が増えれば将来的には COVID-19 前の状況に戻ることができる、と希望が持てるニュースも少しずつですが増えてきたように思います。そのような中、テレワークなど勤務状況は大きく変化しているものの、会社と従業員との間では変わらず雇用契約の下、日々の業務が行われています。そして会社が従業員にどのような業務に従事させるか、賃金、労働日、労働時間などを定める雇用契約や従業員の会社でのルールを規定する就業規則は、会社と従業員、双方にとり重要なものといえます。

そこで、本号では、現時点(3月30日)における各国の COVID-19 関連の規制状況及び入国規制並びに、前号でご紹介したテレワーク時の留意点から離れ、より一般的な各国の雇用契約及び就業規則の概要と法的留意点についてご紹介いたします。

過去の Newsletter は[こちら](#)

### 2. 社外取締役、顧問契約、内部通報窓口業務のご案内

社外取締役の重要性が高まっており、企業統治指針(コーポレートガバナンス・コード)の改定指針では東証1部を引き継ぐ「プライム市場」の企業に対し、独立した社外取締役を全体の3分の1以上にするよう求める見通しです。当グループは海外経験豊富な弁護士が揃っており、海外展開をしている又は予定がある企業に対して法的観点からの助言のみならず実体験に基づくビジネス上の助言をできると思いますので、社外取締役を探している場合には遠慮なくご相談ください。

次に、法律顧問料の見直しをご検討中の方、当事務所は個々の事情に合わせて柔軟に顧問契約プランを設定可能です。また、当グループでは1か国のみならず、複数国を顧問対象とするグローバル顧問契約も用意しております。個々のご事情に沿った顧問契約を承っておりますので、遠慮なくご相談ください。

また、当グループは顧問契約などの継続的なお取引のない方でも、案件ごとにご依頼いただけます。

- ・ 法律顧問契約を解約した、顧問先がない
- ・ 人員削減のため手が回らない
- ・ 法務に関する事案は日本の親会社の法務部が管轄するが、現地でのサポートが欲しい、etc.・・・

といった方、新規取引に関する契約書の作成やレビュー、雇用契約に関するご相談、債権回収に関するご相談、日本語での解説、書類の用意、手続き代行など、幅広く承っておりますので、お気軽にお問合せください。

内部通報窓口について、日本のみならず、当事務所の拠点がある各国でも対応可能です。近時、海外拠点においても窓口を設ける企業が増加しており、委託先を探されている企業はご相談下さい。

### 3. 対応業務及び対応方法

法人のお客様がメインですが、個人のお客様にも対応しております。不動産購入、賃貸借トラブル、相続、国際離婚、ビザ手続、証明書申請の代行など、ご不安なことがありましたらご相談ください。

当グループは直接の面談に限らず、スカイプ及び Zoom 等の手段を利用してオンラインでの面談についても対応しております。また、日本国内においても東京、大阪及び佐賀に事務所を有しており、ご都合の良い事務所にお越し頂き、その事務所にて各国の事務所と繋いで対応させて頂くことも可能です。

また、海外の案件のみならず、日本国内の案件についても幅広く取り扱っておりますので何かございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。

### 4. 中小機構の国際化支援のご案内

2021 年度も昨年に引き続き、当グループの共同代表の堤雄史弁護士が(独)中小企業基盤整備機構の国際化支援アドバイザーに選任されております。

上記事業の利用要件を満たせばこれらの制度を利用して無償で相談可能ですので、是非積極的にご活用下さい。恐縮ですが、これらの制度の利用を希望される方は当事務所に直接連絡を頂く形ではなく、(独)中小企業基盤整備機構にご連絡頂きますようお願いいたします。

## 目次

第 1. はじめに.....	1
第 2. 各国の国内の COVID-19 関連の規制状況及び入国規制.....	3
1. 日本.....	3
2. タイ.....	4
3. マレーシア.....	4
4. ミャンマー.....	5
5. メキシコ.....	5
6. バングラデシュ.....	6
第 3. 各国の雇用契約及び就業規則の概要と法的留意点.....	7
1. 日本.....	7
2. タイ.....	10
3. マレーシア.....	12
4. ミャンマー.....	12
5. メキシコ.....	13
6. バングラデシュ.....	15
【TNY グループおよび TNY グループ各社】.....	16

## 第2. 各国の国内の COVID-19 関連の規制状況及び入国規制

### 1. 日本

#### (1) COVID-19 関連の規制状況

首都圏 1 都 3 県を対象に延長されていた緊急事態宣言が、感染状況や医療提供体制・公衆衛生体制に対する負荷の状況について分析・評価が行われた結果、3 月 21 日に解除されました。解除後も、飲食店への営業時間短縮要請(営業時間、対象地域等は知事が判断)、当面7割削減を目標としたテレワークの取組、外出自粛要請、イベントの開催制限の取組は継続されています。

#### (2) 入国規制

##### ① 検疫の強化

海外から日本への全ての入国者は、国籍を問わず、検疫所へ「出国前 72 時間以内の検査証明書」の提出が必要です。「出国前 72 時間以内の検査証明書」が提出できない場合、検疫法に基づき、日本への上陸が認められないこととなります。

また、検疫所へ「誓約書」の提出が必要です。14 日間の公共交通機関の不利用、自宅等での待機、位置情報の保存、接触確認アプリの導入等について誓約することになりますが、「誓約書」が提出できない場合、検疫所が確保する宿泊施設等で待機することとなります。また、誓約に違反した場合は、検疫法に基づく停留措置の対象となり得るほか、(a)日本人については、氏名や、感染拡大防止に資する情報が公開され得ること、(b)在留資格保持者については、氏名、国籍や感染拡大防止に資する情報が公開され得ること、また、在留資格取消手続及び退去強制手続等の対象となり得ることがあります。

誓約書の誓約事項を実施するため、位置情報を提示するために必要なアプリ等を利用できるスマートフォンの所持が必要となります。検疫手続きの際に、必要なアプリを利用できるスマートフォンの所持を確認できない方は、入国前に、空港内でスマートフォンをご自身の負担でレンタルしていただくこととなります。

更に、入国後 14 日間の健康フォローアップのため、検疫時にメールアドレス、電話番号等の連絡先が確認されます(水際対策に係る新たな措置について(厚生労働省 HP))。

##### ② 上陸の拒否

日本上陸前 14 日以内に上陸拒否の対象国・地域に滞在歴がある外国人は、当分の間、「特段の事情」がない限り、上陸を拒否されます。ただし、上陸拒否対象地域でない地域から、上陸拒否対象地域を給油や乗り継ぎ目的で経由(経由地で入国する場合は除く)した後に日本に到着する場合は、上陸拒否対象地域での滞在歴があるとはみなされません。

(新型コロナウイルス感染症に関する水際対策の強化に係る措置について(外務省 HP))

(新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る上陸拒否等について(出入国在留管理庁 HP))

#### (3) 国際的な人の往来の再開

政府は、ビジネス上必要な人材等の出入国について、対象国・地域で、① ビジネストラック、② レジデンストラックのスキームの利用を開始していましたが、これらのスキームは一時停止されています。

(国際的な人の往来再開に向けた段階的措置について(外務省 HP))

## 2. タイ

### (1) COVID-19 関連の規制状況

タイの COVID-19 の累計感染者数は 28,773 名です。この内、27,313 名が回復し、累計死者数は 94 名となっています。また、非常事態宣言は、5 月 31 日まで延長されています。

3 月 1 日、タイ民間航空局(CAAT)は、スワンナプーム国際空港でのみ国際線の乗り継ぎ/乗り換えを可能とするガイドラインを発表しました(3 月 1 日より有効)。搭乗客は、Fit to Fly(搭乗可能健康証明書)及び渡航 72 時間以内発行の PCR 検査結果(陰性証明書)、10 万米ドル以上を補償する医療保険への加入を証する書類を準備する必要があります。また、乗り継ぎ/乗り換えの各所要時間は、12 時間を超えないことなどが発表されています。

3 月 23 日、バンコク都は、ソンクラン期間(4 月 10 日～15 日)の COVID-19 感染拡大防止のための告示を発表しています。水のかけ合い、コンサート、粉の塗り合い、泡パーティーなど、混乱状態に陥る可能性のある公共の場での活動や密着型の活動は控えること、様々な地域の人が集まる宴会やパーティーは避け、長時間の食事や飲酒は控えることなどが求められています。これに違反した者については、2年以下の禁錮もしくは 40,000THB 以下の罰金またはその両方が科される場合があります。

### (2) 4 月以降のタイ入国後の隔離期間の短縮

3 月 26 日、タイ保健省は、タイ入国後の隔離期間を 14 日間から 10 日間に短縮することを発表しました(COVID-19 の変異株が確認されている国からの入国者については、隔離期間短縮の対象外)。4 月 1 日以降、Fit to Fly は不要となり、渡航 72 時間以内発行の PCR 検査結果(陰性証明書)のみが必要となります。隔離期間中は、引き続き 2 度の PCR 検査が実施されます。

また、ワクチンパスポート所持者について、以下のとおり発表がなされています。

・タイ到着以前の期間(14 日前～3 カ月前)にワクチンパスポートを取得、かつ陰性証明書あり

隔離期間 7 日間、隔離期間中 1 度の PCR 検査実施

・ワクチンパスポートのみ(陰性証明書なし)

隔離期間 7 日間、隔離期間中 2 度の PCR 検査実施

## 3. マレーシア

### (1) COVID-19 関連規制

3 月 29 日の COVID-19 の新規感染者数は、941 人であり、今年に入って初めて 1000 人を下回りました。アクティブ感染者数は 1 万 4,219 人で、累計感染者数は 34 万 2,885 人となっています。

3 月 16 日に、セランゴール州、ペナン州、ジョホール州、クランタン州、クアラルンプール市で 3 月 19 日から 31 日まで、条件付き移動制限令(Conditional Movement Control Order:CMCO)を延長することが発表されましたが、3 月 30 日現在、4 月 1 日以降に条件付き移動制限令が延長されるとの政府発表はまだありません。

サバ州 Keningau 地区における活動制限令(MCO)が 4 月 4 日まで延長されることが発表されています。これにより、死亡や自然災害などの緊急事態を除いて、同地区への移動は許可されていません。

### (2) 入国規制

2020 年 3 月 18 日から、外国人渡航者の入国は原則禁止されています(注: 出国は可能。 )。

例外として、以下の外国人の入国が認められます。

①MM2H(マレーシア・マイ・セカンド・ホーム)査証保有者(再入国)

②主要又は技術的のポストにある企業職員・技能労働者・知識労働者及びその扶養家族・使用人(いずれも現地駐在者が対象。国籍は問わない。)

③留学生(高等教育機関、インターナショナルスクール)及び医療ツーリズム目的の渡航者

④長期滞在ビザを保有していない外国人で、マレーシア人の配偶者及びその家族

⑤永住者

2020年9月7日から、上記①～⑤の例外にかかわらず、累積感染者数が15万人を超える国(※2020年9月7日時点で15万人以上の国を指し、米国、インド、ブラジル等23か国。なお、日本は含まれていません。)の国籍者、及び当該国に居住する非マレーシア国籍者等の入国を原則拒否しています。

2020年9月21日から、上記②に該当する者は、対象23か国の国籍者又は当該国に居住する非マレーシア国籍者であっても入国を許可しています。

#### 4. ミャンマー

##### (1) COVID-19 及びクーデターの規制状況

2月1日に発生したクーデターの影響でCOVID-19感染の有無を確認する検査が滞っています。COVID-19関連の規制ではなく、クーデター関連の規制として、一部の地区へ戒厳令が出されたことに伴う19時～5時の外出禁止令、5名以上の集会禁止等が国軍から出されています。これに対してCRPHからも徴税の半年間停止、電気代支払停止等の法令が出されています。

##### (2) 入国規制

3月に一便ANAの特別便が飛び、4月1日にも飛ぶ予定です。現在、CDMの関係で空港で燃料補給が出来ないことやインターネット遮断等の影響から飛行機の就航数が非常に減っています。マレーシアやシンガポール等を経由する形で直行便以外にも帰国する方法はあるものの、ミャンマーへの入国は今後の日本からの救援便に日本人搭乗枠が認められるか次第となります。

#### 5. メキシコ

##### (1) COVID-19 関連の規制状況

メキシコ国内のCOVID-19新規感染確定者数は、2月以降、全国的に減少の傾向にあり、感染リスクを示す連邦政府の信号(赤、橙、黄、緑の4段階があり、赤が最も深刻)は、3月1日の週には、最も深刻な赤を示す州が0州になり、3月29日の週には緑の州が7州に増えるなど、状況は改善の傾向を見せています。ただ、緑から黄色、黄色から橙と後退する州があるのも事実です。連邦政府による新たな規制は見られませんが、引き続き、予防の継続が呼びかけられています。各州においては、マスクの着用や不要不急の外出の自粛、商業施設等に対する営業時間の短縮などの要請、規制が行われており、一部の州においては、セマナサンタ(イースター)休暇中には、ビーチや博物館、美術館の閉鎖や利用規制など、対策の強化を図ることが発表されています。

##### (2) 入国規制

メキシコへの入国については、政府による外国人への入国制限等は行われていませんが、2020年3月21日より米国政府による米墨国境における不要不急の渡航制限が行われており、4月21日までの延長が決定されました。本制限は、空路や海路での移動については適用しないとされています。また、政府は、グアテマラ、ベリーズとの国境においても、COVID-19の感染拡大を受け、3月19日から4月21日までの間、陸路での不要不急の移動を制限することを発表しました。空路による出入国には制限がなく、各空港では体調や渡航履歴に関するアンケートへの回答や検温によるスクリーニングが実施されています。

## 6. バングラデシュ

### (1) COVID-19 関連の規制状況

バングラデシュ政府の発表によると、3月29日に新型コロナウイルスの感染が新たに確認されたのは5,181人で、1日の新規感染者数としては過去最多でした。バングラデシュ政府は同日、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、18項目の新たな行動規制を発表しました。なお、この行動規制はすでに全国で適用されています。今後、関係省庁が個別で更に追加の対策を講じる可能性があります。

今回発表された18項目は以下のとおりです。

- ① あらゆる種類の集会(社会的、政治的、宗教、その他)は制限される。感染率の高い地域における全ての集会は禁止される。結婚式、誕生日を含む社会的集まりは推奨されない。
- ② モスクを含む全ての宗教施設において、適切な衛生対策を行うこと。
- ③ 観光、娯楽施設、映画館、劇場における集会は制限される。また、あらゆる種類の催事は制限される。
- ④ 公共交通機関は、定員の50%を超えた場合は運行することができず、衛生対策を実施しなくてはならない。
- ⑤ 感染のリスクが高い地域において、県をまたぐ交通移動は制限され、必要があれば運行は停止される。
- ⑥ 外国からの到着者は、14日間の制度的な隔離(自己負担によるホテル滞在)を行わなくてはならない。
- ⑦ 日用品の販売は、衛生ガイドラインを守った開放的な場所で行わなければならない。薬局は衛生対策を確実にすること。
- ⑧ 医療機関では、マスク着用を含む衛生対策を実行すること。
- ⑨ ショッピングモールにおいては、売り手や買い手は適切な衛生対策を実施すること。
- ⑩ すべての教育機関(就学前、初等、マドラサ、中等、高等、大学)やコーチングセンターは引き続き閉鎖する。
- ⑪ 不要不急の外出や集会を禁止する。緊急の場合を除き、夜10時以降の外出は規制される。
- ⑫ 外出の際は、マスク着用を含む衛生対策を守らなくてはならない。マスクを着用しない、もしくは衛生対策を守らない場合は法的措置がとられる。
- ⑬ 新型コロナウイルス感染者や感染症状のある者は隔離されなくてはならない。濃厚接触者も必ず隔離されること。
- ⑭ 緊急サービス以外のすべての政府や民間の事務所、組織、工場は、50%の人員で運営・操業しなくてはならない。妊婦、病気の者、55歳以上の職員や従業員は自宅に留まりリモート勤務すること。
- ⑮ 集会、セミナー、研修、ワークショップは可能な限りオンラインで実施すること。
- ⑯ 対面式で行う公的な試験は、適切な衛生対策を実施すること。
- ⑰ ホテルやレストランは、収容人数の50%を超えた場合、入場を制限しなくてはならない。
- ⑱ 職場でのマスク着用を義務とする。また職場において衛生対策を必ず行うこと。

上記⑥については、3月30日に、新たに以下の内容の通知が出されました(3月31日から有効)。

ヨーロッパ及び英国からの旅行者は、バングラデシュ政府の施設又は指定したホテルにて、自己負担で14日間の制度的な隔離を行い、隔離期間後のPCR検査で陰性が確認された後、隔離から解放されます。それ以外の地域からの旅行者については、到着時にCOVID-19の症状がない場合は、住居での14日間の隔離が求められ、COVID-19の症状がみられた場合は、自己負担にて、政府の施設又は指定したホテルにて、14日間の制度的な隔離を行わなければなりません。

## (2) 入国規制

バングラデシュへの乗り入れが許可されている国際便は以下の通りです。

(対象国及び地域) バーレーン、中国、サウジアラビア、マレーシア、モルディブ、オマーン、カタール、スリランカ、シンガポール、トルコ、アラブ首長国連邦、英国、クウェート

バングラデシュ入国の際、有効な査証を持つ外国人については、渡航前 72 時間以内に取得した COVID-19 陰性であることが記載された英訳付きの診断書を提出する必要があり、入国後の 14 日間の自主隔離も引き続き要請されています。

## 第 3. 各国の雇用契約及び就業規則の概要と法的留意点

### 1. 日本

#### (1) 労働契約に関する主な法律

- ① 労働基準法：労働関係を規律する最も基本的な法律です。罰則を設けて最低労働基準を定めることにより当事者に合理的な行動による労働条件の決定又は変更を促すことを目的としています。
- ② 民法：「雇用契約」として、「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約すること」と定義されています(民法第 623 条)。
- ③ 労働契約法：労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とし、平成 20 年に施行されました。「労働契約」は、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意すること」と規定されています(労働契約法第 6 条)。民法で規定されている「雇用契約」と違い、使用者の指揮命令のもとに行われる労務を前提としています。

一般的に、使用者と労働者が結ぶ契約については、多くの場合、「労働契約」を指すため、本項では、「労働契約」について述べます。

#### (2) 労働契約の基本原則

労働契約は、労働契約法に基づく使用者と労働者のルールで、以下の「労働契約 5 原則」がベースとなります(労働契約法第 3 条)。

- ① 労働契約は、労使対等の立場における合意に基づいて締結・変更する(同条第 1 項)。
- ② 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態によって均衡を考慮しつつ締結し、又は変更する(同条第 2 項)。
- ③ 労働契約は、労働者及び使用者が、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更する(同条第 3 項)。
- ④ 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない(同条第 4 項)。
- ⑤ 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用してはならない(同条第 5 項)。

#### (3) 労働契約の締結

##### ① 労働条件の明示

労働契約を結ぶときには、使用者が労働者に労働条件を明示することが必要です(労働基準法第 15 条第 1 項)。労働契約は、労使が合意すれば口約束でも成立しますが、特に重要な項目については、書面を交付するか電子メールの送信等の方法により明示する必要があると定められております(労働基準法第 15 条第 1 項、

労働基準法施行規則第5条、同条第4項)。労働契約法においても、労働者と使用者はできる限り書面で確認する必要があると規定しています(労働契約法第4条第2項)。

なお、労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が、合理的な内容の就業規則を、労働者に周知させていた場合には、就業規則で定める労働条件が労働者の労働条件となります(労働契約法第7条)。つまり、適法な就業規則を定めて労働者に書面の交付等により周知していた場合は、労働条件を、別途文書等で明示する必要はありません。

#### 労働条件の絶対的記載事項(労働基準法施行規則第5条第1項)

- (a) 契約期間(同項第1号)(\*1)
- (b) 業務内容(場所、仕事の内容)(同項第1号の3)
- (c) 勤務時間及び休日(始業時間及び終業時間、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、勤務のシフト制等)(同項第2号)
- (d) 賃金の支払い(賃金の決定、計算と支払いの方法、締日と支払いの時期)(同項第3号)
- (e) 退職(解雇の事由を含む)(\*2)(同項第4号)

##### \*1 契約期間

一般的に、正社員は長期雇用を前提として特に期間を定めず、アルバイトやパートタイムなどは有期労働契約として期間の定めをもうけることが多いです。労働者に契約期間を明示せずに雇用した場合は、「期間の定めなし」と解されるため、一定の期間が過ぎたあとに「会社都合により契約終了」とはできないため注意が必要です。

契約期間に定めのある労働契約の期間は、原則として上限は3年です。なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約は、上限が5年とされています(労働基準法14条第1項)。

また、期間の定めがある契約の更新について、更新があるかどうか、更新する場合の基準等を明示する必要があります。更新の条件を満たしているにも関わらず契約更新しない場合は、トラブルになるケースもありますので、明確な基準を明示することが肝要です。

##### \*2 退職(解雇の事由を含む)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、権利を濫用したものとして無効となります(労働契約法第16条)。契約期間に定めのある労働者については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の満了前に労働者を解雇することができません(労働契約法17条第1項)。

上記(a)から(e)の項目に加え、以下に該当する場合は、関連する事項を定めなければなりません(労働基準法施行規則第5条)。

- (a) 退職手当の定め(退職手当を除く)をする場合は、適用範囲、計算方法、支払方法や時期等(同項第4号の2)
- (b) 臨時的賃金等及び最低賃金額を定める場合(同項第5号)
- (c) 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合(同項第6号)



- (d) 安全及び衛生に関する定めをする場合(同項第7号)
- (e) 職業訓練に関する定めをする場合(同項第8号)
- (f) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する場合(同項第9号)
- (g) 表彰及び制裁の定めをする場合(同項第10号)
- (h) 休職に関する事項(同項第11号)

## ② 労働契約の変更

労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更することができますが(労働契約法第8条)、合意であっても、就業規則に定める労働条件よりも下回ることはできません(労働契約法第12条)。

## ③ 労働契約の禁止事項

労働契約を結ぶときに、会社が契約に含めてはならない事項も定められています。

- 労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることや、その額をあらかじめ決めておくこと(労働基準法第16条)。例えば、「1年未満で会社を退職した場合は罰金10万円」「会社の備品を壊したら1万円」などと決めてはなりません。これは事前に賠償額について決めておくことを禁止するもので、労働者の故意又は過失で、会社に損害を与えた場合の損害賠償請求を制限するものではありません。
- 労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から天引きする形で返済させること(労働基準法第17条)。労働者が会社からの借金のために、労働を余儀なくされることを防止するためです。
- 労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること(労働基準法第18条第1項)。ただし、労働組合又は労働組合がないときは労働者の過半数代表との書面による協定及び行政官庁への届け出のほか、一定の要件を満たした場合は、認められています(同条第2項)。

## ④ 採用内定について

採用内定により解約留保権付の労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消したる解約権の行使についても解雇と同様に解雇権濫用法理(労働契約法第16条)が適用されています。

従って、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上認められない場合は、採用内定取消しは無効となります(労働契約法第16条)。内定取消しが認められる場合には、通常解雇と同様、解雇の予告(労働基準法第20条)、退職時等の証明(労働基準法第22条)などの規定が適用されます。

## (4) 就業規則

常時10人以上の労働者を雇用している会社は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません(労働基準法第89条)。就業規則の内容は法令や労働協約に反してはなりません(労働基準法第92条)。また、就業規則の作成・変更をする際には必ず労働者側(労働組合、又は組合がなければ労働者の過半数代表)の意見を聴かなければならないと定められています(労働基準法第90条第1項)。

### 就業規則に必ず記載しなければならない事項(労働基準法第89条)

- (a) 始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務の場合の就業時転換に関する事項(同条第1号)
- (b) 賃金に関する事項(同条第2号)
- (c) 退職に関する事項(同条第3号)

上記(a)～(c)に加え、以下に該当する場合は、関連事項を定めなければなりません(労働基準法第89条)。

- (a) 退職手当の定め(退職手当を除く)をする場合は、適用範囲、計算方法、支払方法や時期等(同条第3号の2)
- (b) 臨時の賃金等及び最低賃金額を定める場合(同条第4号)
- (c) 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合(同条第5号)
- (d) 安全及び衛生に関する定めをする場合(同条第6号)
- (e) 職業訓練に関する定めをする場合(同条第7号)
- (f) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する場合(同条第8号)
- (g) 表彰及び制裁の定めをする場合(同条第9号)
- (h) その他、当該事業場の労働者の全てに適用される定めをする場合(同条第10号)

## 2. タイ

### (1) 雇用契約

#### ① 雇用契約とは

雇用契約とは、書面によるか口頭によるかを問わず、労働者が使用者のために労働することに合意し、使用者が労働の期間に対して賃金を支払うことに合意する契約をいいます(タイ労働者保護法(Labour Protection Act 以下、「法」といいます)第5条)。雇用契約は必ずしも書面によりなされる必要はないため、使用者に雇用契約書の作成義務はありません。しかし、雇用契約の内容や条件を明確化し、後の労働紛争を未然に防止するためにも、雇用契約書を作成しておくべきであるといえます。

#### ② 記載すべき事項

会社において既に就業規則が制定されている場合には、細かな規則や規律、罰則等の詳細内容を雇用契約書に記載しなくても、「記載のない部分については、就業規則による」とすることができます。しかし、就業規則がまだ制定されていない場合には、会社として明確にしておきたい事項については、全て詳細に記載しておくべきであるといえます。

以下では、雇用契約書作成の際に、最低限記載しておくべきと考えられる事項について、説明します。

#### (a) 雇用期間

雇用期間の定めがある場合には、その始期、終期を記載する必要があります。また、雇用期間の定めがない場合でも、雇用期間の始期を明確に記載しておくべきでしょう。

試用期間を設ける場合には、試用期間の終期をいつまでとするのかについて、記載すべきでしょう。法上、120日以上継続して勤務した従業員を解雇する場合、会社は当該従業員に対して解雇補償金を支払わなければならないとされています(法118条)。そのため、解雇補償金の支払義務が発生する120日より前の日(試用開始から119日)を試用期間の終期として設定している会社が多いように思われます。もっとも、試用期間中の解雇の場合でも、一賃金支払期間前までに、書面による事前の解雇通知を行う必要がある点には注意が必要です(法17条2項)。

#### (b) 賃金、就業日、労働時間、業務内容、労働場所

賃金や、就業日、労働時間(休憩時間の定めを含む)について記載する必要があります。業務内容については具体的に明記するとともに、将来的な業務の変更も考慮し、包括的な条項も入れておくべきです。

従業員が遅刻した場合の賃金の取扱いについて定めがある場合には、その旨も記載しておくべきでしょう。また、労働場所について2か所以上の場所での労働が予定されているような場合には、その旨も記載しておくべきでしょう。

### (c) その他の事項

会社として従業員に必ず守らせたい規律事項については、雇用契約書に記載し、雇用契約締結の際に説明することが望ましいでしょう。また、従業員を解雇する際の会社による事前通知の期間や、従業員が退職する際の会社への事前通知の期間、懲戒解雇となる条件等についても、従業員に理解してもらうために記載しておくべきでしょう。

## ③ 作成言語

雇用契約書の作成言語は、当事者間で記載内容を理解できる言語であれば何語で作成しても問題ありません。会社内での共通言語として英語が指定され、当該従業員が英語を十分理解できる場合には、英語にて雇用契約書を作成しても問題ないでしょう。しかし、記載内容の解釈に齟齬が生じる場合もあるため、当該従業員の母国語にて作成するのがより望ましいでしょう。

雇用契約書を複数の言語で作成する場合には、どの言語が優先言語となるか、明記すべきでしょう。

## (2) 就業規則

### ① 就業規則の作成

タイにおいては、会社が10名以上の従業員を雇用している場合、会社はタイ語での就業規則を作成するよう義務付けられています。そして、会社は従業員の数が増えた日から15日以内にその就業規則を掲示し、就業規則の写しを常時事業所に備え付ける必要があります。さらに、会社は従業員が容易に就業規則を閲覧・入手できるよう、就業規則を事業所に公開する等の対応をとる必要があります(法108条)。

従業員数が10名未満の場合、法的には、会社に就業規則を作成する義務はありません。しかし、労使間での紛争を未然に防ぐためにも、就業規則を作成しておくことが望ましいでしょう。

### ② 就業規則の必要的記載事項

就業規則には、少なくとも以下の8つの事項について、その詳細が記載されなければならないと定められています(法108条1項)。

- (a) 就業日、所定労働時間、休憩時間
- (b) 休日、休日取得に関する規則
- (c) 時間外労働、休日労働に関する規則
- (d) 賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当の支払期日および支払場所
- (e) 休暇日、休暇取得に関する規則
- (f) 規律、罰則
- (g) 苦情申立て
- (h) 解雇、解雇補償金、特別解雇補償金

### ③ 就業規則作成時の注意点

就業規則は、会社における従業員の行動規範となるものであるため、会社の事業運営に応じた就業規則を作成する必要があります。雛形の安易な流用は、後の紛争リスクを高めることにつながります。休日に関する定めや、休暇取得時のルール、時間外労働・休日労働手当の定め等、それぞれの会社に応じた内容で、明確に、従業員に理解しやすい文章で作成することが重要です。

また、懲戒処分に関する事項については、就業規則に定めた規律違反行為をその処分の対象とするため、どのような行為が規律違反行為に該当し、懲戒処分の対象となるのか、詳細に定めておく必要があります。

さらに、就業規則については、従業員がその内容を正しく理解していることが前提となります。したがって、全ての従業員が就業規則の内容を正しく理解できる言語で作成すべきです。上述のとおり、従業員 10 名以上の会社ではタイ語での就業規則作成が義務付けられていますが、日系企業の場合には、日本人の従業員も理解できるよう、日本語訳又は英語訳を作成しておくことが望ましいでしょう(ただし、タイ語版のものが効力を有しますので注意が必要です)。

#### ④ 就業規則の改訂

就業規則の改訂に関して、会社が一方的に従業員にとって不利な変更をすることはできず、原則として従業員からの同意が必要となります。不利益変更について従業員から同意を得ることは難しいと考えられるため、就業規則作成時にはその点を踏まえ、会社の将来の事業展開等も考慮に入れたものを作成する必要があります。

### 3. マレーシア

#### (1) 労働契約

##### ① 契約方式

雇用法は、1 月を超える期間を特定した雇用契約及び特定の作業に従事する雇用契約で 1 月を超える(可能性のあるものも含む)ものについては、雇用契約書の作成を義務付けていますが、上記以外の雇用契約に関しては契約書の作成は義務ではありません。そのため、基本的には、日本と同様に口頭の合意で労働契約が成立します。もっとも、法律上雇用契約書の作成義務を負わない場合においても、後日の紛争を避けるために、実務上雇用契約書を作成しておくのが望ましいと考えられます。

##### ② 通知事項

雇用規則(Employment Regulations 1957)により、使用者は労働者に対して、労働者の名前及び身分証明書番号、業務内容及び役職、賃金、手当の内容及び額等の一定の事項を通知した上で、情報を保管しなければならないとされています。

#### (2) 就業規則

マレーシアでは、法律上の就業規則作成義務はなく、作成は任意となっています。もっとも、工場など多数の労働者を雇用する会社等、多くの会社において、労使関係の安定を目指すため就業規則が作成されているのが実情です。

就業規則に法的な拘束力を持たせるためには、就業規則記載の労働条件につき労働者との間で合意が成立していると言えることが必要となるため、雇用契約書において就業規則記載の労働条件が適用される旨を記載すること、配布などの方法により就業規則の内容を認識させることが必要となります。

### 4. ミャンマー

#### (1) 雇用契約書

雇用及び技術向上法上、会社は、政府における常勤労働者、研修者及び試用期間中の者を除き、労働者の雇用開始後 30 日以内に労働者と雇用契約を締結しなければなりません。また、雇用契約締結後、当該契約書の写

しを管轄労働事務所に提出し、承認を得る必要があります。さらに、単に雇用契約を締結するのみならず、以下の表に記載している事項を雇用契約書に記載する必要があります。

①職種、②試用期間、③給与、④勤務地、⑤契約期間、⑥労働時間、⑦休暇及び休日、⑧時間外労働、⑨勤務中の食事の手配、⑩住宅施設、⑪医療手当、⑫仕事及び出張における車の手配、⑬労働者が遵守すべき規則、⑭研修参加後に継続して勤務しなければならない期間、⑮退職及び解雇、⑯期間満了時の対応、⑰契約において規定されている遵守すべき義務、⑱合意退職、⑲その他、⑳契約書の規定の修正及び追記の方法、㉑雑則

もともと、実務上、労働・入国管理・人口省が2018年8月28日に公表した雇用契約書の雛形を使用することが一般的であり、当該雛形を修正した場合、労働事務所の担当官によっては承認を得るのが難しい場合があります。なお、公表されている雛形はミャンマー語版のみであり、工場での労働者を想定している内容となっています。

また、雇用契約書の言語に関する法的規制は存在しません。勿論、当事者が理解できる言語を用いる必要があるため、ミャンマー語以外を理解しない労働者を雇用する場合には、ミャンマー語の雇用契約書を用いる必要がありますが、英語や日本語を理解する労働者の場合には当該言語を用いたとしても法律上は問題ありません。しかし、この点についても、労働事務所の職員がミャンマー語以外の言語を解さないことが多いため、事実上ミャンマー語版の提出も強制されることが多いといえます。

## (2) 就業規則

ミャンマーにおいては、一定人数以上を雇用したとしても就業規則の作成義務などは課せられておらず、法律上は就業規則について何ら規定されていません。

しかし、上記のとおり、雇用契約書については雛形を大きく修正することが難しいため、会社独自の服務規律等を就業規則に含めることが一般的であり、一定人数以上を雇用する企業においては従業員の管理を容易にするために作成することが多いです。もともと、法令上は就業規則について規定されていないため、作成すれば当然に全員に効力を生じるものではなく、作成した内容について従業員から同意を得る必要があります。

## 5. メキシコ

### (1) 雇用契約

#### ① 雇用契約の種類

無期雇用契約のほか、業務の性質のため、あるいは、一時的に他の労働者の代替のため(その原因に限定はありませんが、産休や休職に入った労働者の代わりに雇用する場合などにも用いることができます。)、有期雇用契約を締結することもできます。また、季節的な活動や、週、月、年の全期間にわたってサービスの提供を必要としない活動の場合には、労務提供期間を限定することも可能です。この条件下での労働者は無期雇用契約の下で雇用されている労働者と同じ権利を有することになります。有期雇用とする場合はいずれの場合でも、その旨を書面にて合意しなければならず、これがない場合は無期雇用契約とみなされます。

#### ② 書面化の要否

労働条件は、適用される労働協約がない場合には、書面に記載することが義務付けられています。そのため、一般的には雇用契約書を作成することになります。雇用契約書は労働者用、使用者用の2部を作成する必要があります。

### ③ 雇用条件記載書面(雇用契約書)の記載事項

連邦労働法(Ley Federal del Trabajo)は、(i)労働者及び使用者の氏名、国籍、性別、婚姻の有無、住民登録番号(CURP)、納税者登録番号(RFC)、及び住所、(ii)雇用形態(特定業務、季節的業務、有期又は無期等)や試用期間がある場合の期間、(iii)業務内容、(iv)業務実施場所、(v)1日の就業時間、(vi)給与額及び形態、(vii)給与支払日及び支払場所、(viii)労働者が受ける研修及び訓練等に関する内容、(ix)休業日、休暇など、労働者と雇用主との間で合意したその他の労働条件、(x)労働者の死亡等により当該労働者の給与および手当の支払いを受ける者の指定、を雇用契約などの雇用条件記載書面に記載しなければならないとしています。

また、テレワーク(連絡及び指揮のために主として情報通信の技術を用いて、使用者の事業所以外の場所で業務の提供を行う労働形態)を行う労働者で、労働時間全体の40%超をテレワークの形態で実施する場合、上記の他、労働者に提供される機器等(安全衛生義務に関する物を含む)、テレワークに関連し労働者が負担した費用の支払いについて、使用者がテレワーク下の労働者に支払う内容と金額、当事者間の連絡及び監督の仕組みスケジュール等、その他テレワークに関し当事者が合意する事項も記載が必要となります。

### ④ 最低給付

使用者は次の最低給付を遵守し、労働者に提供しなければなりません。(i)最低賃金額以上の給与、(ii)法定有給休暇、(iii)少なくとも給与額25%の有給休暇手当、(iv)少なくとも15日分の給与額のボーナス(Aguinaldo)(支給対象年の勤務期間が年の全日とならない場合は、勤務日数に応じた額)(v)利益分配金(PTU)、(vi)社会保障

## (2) 就業規則

### ① 作成義務と効果

連邦労働法では、就業規則の制定は義務付けられてはいません。しかし、就業規則を定めた場合には、使用者と労働者の義務を定めるものとして位置づけられており、就業規則の内容や、使用者が就業規則に違反した場合の罰則などが規定されています。

### ② 記載しなければならない事項

就業規則を制定する場合、次の事項を含める必要があります。(i)出退勤時間と食事時間を含む休憩時間、(ii)就業開始および終了の時刻と場所、(iii)就業場所や業務に使用する機械、工具などを清掃する日時、(iv)給与日および給与の支払場所、(v)労働者のために設けられた席等の使用規則、(vi)労災予防のための規則や応急措置の手順、(vii)未成年が就業してはならない危険かつ有害な業務および妊娠中の労働者が受けるべき保護、(viii)労働者が受けるべき健康診断の方法と時期、(ix)労働者が受けるべき許可等(x)懲戒とその適用手順、(xi)その他企業活動に鑑みて、安全で秩序ある職場の実現のために必要かつ適切な規則

また、テレワークを採用する場合であって、労働協約を締結していない使用者は、就業規則において、テレワーク労働者と連絡を確保する仕組みなどを規定しなければならないとされています。

### ③ 届出義務

就業規則の制定においては、労働者と使用者の代表者によって構成される委員会によって策定し、両当事者が合意した場合は、署名後8日以内に連邦労働調停登録センター(Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral)に届け出なければなりません。就業規則は連邦労働調停登録センターへの届出の日より有効となり、使用者は労働者に写しを配布し、また事業所内の誰もが閲覧できる場所に掲示する必要があります。

なお、届出先となる連邦労働調停登録センターは2019年5月の改正労働法によって新設された機関であり、同センターによる運用が開始されるまではこれまでの調停仲裁委員会(Junta de Conciliación y Arbitraje)や

労働福祉省 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) が担うこととなります。同センターは同改正法の施行から2年以内に登録業務を開始することとされており、2020年11月より、カンペチェ州、チアパス州、ドゥランゴ州、メキシコ州、サンルイスポトシ州、タバスコ州、サカテカス州、イダルゴ州(連邦レベルのみ)の8州において開始しています。今後、アグアスカリエンテス、グアナファト、ケレタロを含む13州が第2期として2021年10月に、メキシコシティなど残る11州が第3期として2022年5月に開始される予定です。

## 6. バングラデシュ

### (1) 労働契約

労働者の雇用にあたり、使用者は、採用通知書、写真つき身分証明書、サービスブック、雇用登録、チケット・カードを作成しなければなりません。このうち、採用通知書が労働契約書に類似しており、採用通知書の必要記載事項は以下の通りです(労働規則第19条(4))。

#### 採用通知書に記載しなければならない事項

1) 労働者の氏名、2) 両親および配偶者の氏名、3) 住所、4) 所属、5) 職種、6) 入社日、7) 労働者区分、8) 賃金または給与体系(昇給率などがあれば)、9) 手当(住居手当、医療手当、教育手当など)、10) 採用条件・就業規則・労働法を遵守する旨

### (2) 就業規則(Service Rule)

就業規則の作成は義務ではありません。使用者が、就業規則を作成する場合は、労働者に対し、労働法の規定より厳しい規定は認められません。使用者は就業規則を作成し、労働規則で定められている手続きに従い、労働者または労働組合から意見聴取をしたうえで必要に応じて変更し、検査官より承認を得る必要があります(労働規則第4条)。就業規則に記載すべき事項は以下の通りです(別紙7(Form1))。

#### 就業規則(Service Rule)に記載しなければならない事項

1) 労働者区分、2) 労働時間および休暇、3) 休暇の申請手続きおよび条件、4) 職場の閉鎖および再開の時期、業務の一時停止に関する使用者および労働者の権利と責務、5) 一時解雇の手続きおよび補償、6) 人員整理の手続きおよび補償、7) 労働者の心身障害の就労不能による退職の手続きおよび補償、8) 雇用終了の通知・条件・手続き・補償、9) 不正行為・停職の条件および補償、10) 定年退職の手続きと退職金、11) 不測の事態による工場閉鎖が生じた場合の責任、12) 死亡給付金と手続き、13) 積立基金設立の手続き、14) 労働者の企業利益参加および福祉基金の設立、15) 医療給付、16) グループ保険の手続き、17) 昇進規程、18) 年収および昇給、19) 苦情処理手順、20) 罰金の手続き、21) 請負業者による業務(あれば)、22) 見習い労働者の採用手続き、23) その他関連事項

発行	<p>TNY Group</p> <p>【TNY グループおよび TNY グループ各社】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・TNY Group URL: <a href="http://www.tnygroup.biz">http://www.tnygroup.biz</a></li> <li>・東京・大阪(弁護士法人プログレ・TNY 国際法律事務所(東京及び大阪)、永田国際特許事務所) URL: <a href="http://progress.tny-legal.com/">http://progress.tny-legal.com/</a></li> <li>・佐賀(TNY 国際法律事務所) URL: <a href="https://tny-saga.com/">https://tny-saga.com/</a></li> <li>・タイ(TNY Legal Co.,Ltd.) URL: <a href="http://www.tny-legal.com/">http://www.tny-legal.com/</a></li> <li>・マレーシア(TNY Consulting (Malaysia) SDN.BHD.) URL: <a href="http://www.tny-malaysia.com/">http://www.tny-malaysia.com/</a></li> <li>・ミャンマー(TNY Legal (Myanmar) Co., Ltd.) URL: <a href="http://tny-myanmar.com">http://tny-myanmar.com</a></li> <li>・メキシコ(TNY LEGAL MEXICO S.A. DE C.V.) URL: <a href="http://tny-mexico.com">http://tny-mexico.com</a></li> <li>・イスラエル(TNY Consulting (Israel) Co.,Ltd.) URL: <a href="http://www.tny-israel.com/">http://www.tny-israel.com/</a></li> <li>・エストニア(TNY Legal Estonia OU) URL: <a href="http://estonia.tny-legal.com/">http://estonia.tny-legal.com/</a></li> <li>・バングラデシュ(TNY Legal Bangladesh) URL: <a href="https://www.tny-bangladesh.com/">https://www.tny-bangladesh.com/</a></li> </ul>	<p>Newsletter の記載内容は 2021 年 3 月 30 日現在のものです。情報の正確性については細心の注意を払っておりますが、詳細については各オフィスにお問合せください。</p>
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------