



ミャンマーにおける 製造業界のための労働衛生安全体制



International SOS
Foundation

A&P
Audier & Partners
Law Firm

ミャンマーにおける 製造業界のための労働衛生安全体制

序文

この文書の目的は、ミャンマーにおける製造業界の労働衛生安全体制の概要を説明することである。

この業界は主に2016年1月に改正された工場法（1951年）により規制されており、同法の規定は、「製造工程」が、少なくとも(i)

動力を使用する5名の労働者又は(ii)

動力を使用しない10名の労働者によって行われてさえすれば、自国の会社若しくは外資系合弁会社にかかわらない全ての会社に適用される。

製造業界の労働者のための労働衛生安全体制の監督に携わる主要な公的機関は、主に工場の検査及び研修を通じての労働衛生安全規則の施行を担当する労働省の工場法・一般労働法監督部（「監督部」）である。afff

I. 製造業界に適用される衛生安全規定の概要

社会保障法（2012年）の下で、雇用主は、負傷又は疾病を予防するための安全指針の通達を確実にを行う一方で、職場における設備そのもの、有害物質及び環境要因に起因する労働上の危険から労働者を保護する責任を負う。

工場法（1951年）の規定に基づき、工場の所有者又は経営者が当該規定に違反した場合は罰金が科され、また違反に応じて6カ月間までの禁錮刑が科される。

1.1 保健対策

医療設備及び監視について、工場法は、以下の要件を満たすことを定めている。

- 救急箱1個が備えられていなければならない、製造施設における労働者が150名を超える場合には、追加の救急箱がもう1個備えられていなければならない。
- 労働者が250名を超す工場は、認定看護師が運営する保健室を置かなければならない。
- 労働にまつわる事故について報告する。

- 健康診断を行う有資格医師が任命されなくてはならない。

かかる医師は、（18歳に満たない）若年労働者又は危険を伴う職業又は工程に携わる労働者の健康診断を行い、若年労働者の健康・体力について診断書を発行し、以下のいずれかの事例の報告のある工場においては対策を講じる責任を負う。

- (a) 工場において行われている製造工程の性質又は同工場における一般的な他の労働条件に起因する疾病の事例
- (b) 製造工程の変更又は新たな製造工程、並びに製造工程において使用される物質の変更又は新たな物質によって、労働者の健康を損なう可能性がある。
- (c) 若年者が健康に害を及ぼす可能性のある作業に従事しているか、又は従事する予定である。

工場検査に用いる監督部のチェックリストに挙げられる項目のうち特記すべき基準項目は以下の通りである。

- 医師の任命
- 救急箱の設置
- 保健室並びに治療記録の保管

工場法（1951年）はさらに、工場は、労働、雇用、社会保障省承認の、衛生安全事項についての研修科目を人員管理者に対して実施するよう定めている。

II. 食品飲料製造工場に適用される特定の衛生安全対策

食品製造の監督・規制を担う食品医薬品局（「当局」）によって施行された国家食品法（1997年）に従い、「郡の食品医薬品監督委員会は、以下のいずれかの行為を行った者に対して暫定的又は恒久的禁止処罰を下すことができる。

(...) (b) 食品媒介性感染症の罹患者若しくは同感染症の病原菌の保菌者に食品を製造、貯蔵、販売する施設に入場させる又は当該施設において労働させる」。

都市開発委員会（「本委員会」）はまた、製造が工場法（1951年）及び国家食品法による基準に沿っていない場合、製造者に対して没収、破壊及び措置を講じる権限を付与されている。

さらに、当局が発令した「食品（及び飲料）製造に関する勧告」の指令番号1/98には、工場検査中に勧告を出す際の基準リストが提示されている。

当該検査は、製造工場の営業開始後直ちに行われる。衛生安全の観点から、当局は以下の事項を要求する。

- 製造工程に直接携わる従業員は、雇用前健康診断及び雇用期間中の（年次定期）健康診断を受け、また、食品、皮膚感染及びその他疾病によって伝染する可能性のある伝染性疾患に罹患している間は労働を行わない。
- 職場は、食品、調理器具及び備品を清浄するための適切な設備を備えた衛生的なものでなければならない。

IV. 労働災害

職場における事故の発生は、死亡の場合は至急、労働者が48時間以上労働不能となる場合は72時間以内に監督部に報告しなければならない。関係する郡の社会保障事務所にも報告が必要である。

被保険者は、以下のいずれかの場所において健康管理及び治療を受けることができる。

- 社会保障委員会所有の病院及び診療所
- 国立若しくは社会保障委員会と契約している私立の病院及び診療所、又は雇用主が社会保障委員会の許可を得て設立した病院及び診療所

社会保障法（2012年）によると、雇用主の犯罪的な行為若しくは不作為又は労働衛生安全上の法的義務の不遵守に起因する労働災害に関する治療費は、雇用主が全額負担しなければならない。

社会保障法の規定が適用されない場合（企業の従業員が5名未満であるか又は社会保障法 - 2012年に定める場合）、被用者は、1923年の労働者災害補償法に基づく給付金を受給することができる。

同法に基づき、業務に起因し、業務の過程で発生した事故により労働者に人身傷害が生じた場合、かかる労働者の雇用主は、賠償金を支払わなくてはならない。

V. 勧告全般:

職場における労働衛生条件に起因する業務関連の負傷及び疾病は、法的補償及び製造作業への混乱をもたらす。

かかるリスク軽減のため、企業は以下の事項を実施することが望ましい。

- 雇用候補者に対する雇用前健康評価の実施
- 現在雇用中の者に対する年次定期健康診断の実施
- 職場の年次衛生評価の実施
- 労働上の健康関連問題に関する専門家による指導の依頼

地域における労働衛生法を順守するとき、企業は下記の事項の回避を通じた予防による利益を享受する。

- 直接費（賠償金、長期入院費、事故後の医療費等）
- 間接費（給与、管理費、生産性の損失等）
- 職場での事故・疾病に際する人件費（人材の維持）