

## 第19章 労働事情

### 1. 労働法の体系

カンボジアにおける労働関係の法制度としては、憲法及び1997年3月に制定された「労働法（Labor Law）」（以下「1997年労働法」という）が存在する。

1997年労働法は、社会主義的色彩の濃かった1992年に制定された旧労働法に大幅な修正が加えられたもので、旧労働法との比較では、労働者や組合の権利を尊重した自由主義的なものとなっている。もっとも、この修正後においてもなお、現代社会の発展に伴って生ずる労働問題に対処するには十分ではなく、カンボジア政府も労働法制の見直しについて随時検討を進めている最中である。

#### (1) 雇用に関する憲法の規定

カンボジアの憲法においては、雇用に関して、労働者の権利保護及び雇用における男女平等を確保する観点から、以下のような規定がなされている。

##### ①労働者の権利保護に関する規定

労働者の権利保護に関しては、労働者の権利保護に不可欠な労働組合を組織する権利などが規定され、また、労働者のストライキ権などが法定されることなどが謳われている。

- a) カンボジア人は、男女ともに、労働組合を組織し、その組合員になる権利を有する（第36条）
- b) 労働組合の組織と労働組合が行う行為は、法によって定める（第36条）
- c) ストライキ権と非暴力的デモ行為は、法の定める範囲により行われるものとする（第37条）

##### ②雇用における男女平等に関する規定

雇用における男女平等に関しては、男女平等に同一労働に対して同一賃金を得る権利などが規定され、また、女性の特性に配慮した出産休暇取得の権利が明示的に規定されるなどの手当が行われている。

- a) カンボジア人は、男女ともに、自己の能力と社会の必要性に応じて、如何なる仕事をも選択する権利を有する（第36条）
- b) カンボジア人は、男女に拘わらず、同一の労働に対しては同一の賃金を得る権利を有する（第36条）
- c) 全ての女性差別は撤廃されるべきであり、雇用関係における女性搾取は禁止される（第45条）
- d) 女性は、妊娠により職を失うことはなく、完全有給による出産休暇をとる権利を

有し、その間、勤続年数その他の社会的特典を失わない（第 46 条）

- e) 国家と社会は、特に農村において十分な社会的支援を得られず生活している女性に対し、雇用の機会を与えなければならない（第 46 条）

## (2) 1997 年労働法の概要

1997 年労働法は、労働者の権利保護に手厚く、また寛大な労働条件を規定している。

例えば、1997 年労働法においては、強制的労働の完全な禁止が謳われるとともに、労働者の解雇の際には書面により労働省に申告する義務などが規定されており、労働者の権利保護が図られている。

このような 1997 年労働法が定める労働者保護に関する一般的な規定の詳細は、以下の表のとおりである。

図表 19-1 1997 年労働法の定める労働者保護に関する一般的な規定

規定	概要
強制労働の禁止	強制的労働・義務的労働を完全に禁止する（第15条）
会社の設立と閉鎖に関する申告	労働法の適用を受ける全ての雇用者は会社を設立したとき、または閉鎖したときは労働省にその旨書面で申告しなければならない（第17条）。
職員の移動に関する申告	全ての雇用者は、労働者の採用・解雇の度に、書面により、採用・解雇の日から15日以内に労働省に申告しなければならない（第21条）。
内部規則の制定義務	少なくとも8人の労働者を雇用する雇用者は全て、会社の内部規則を作成しなければならない（第22条）。
児童労働	労働をすることができる最少年齢を15歳とする。仕事の性質上、健康・安全・青少年の道徳等に対して有害な場合においては18歳とする（第177条）。
採用に関する原則	雇用者は、自己の企業のために直接労働者を雇用し得る。但し、労働法第22条の規定を遵守しなければならない（第258条）。

（出所）カンボジア開発評議会「カンボジア投資ガイドブック」より作成

## 2. 労働市場と雇用情勢

### (1) カンボジアの労働市場

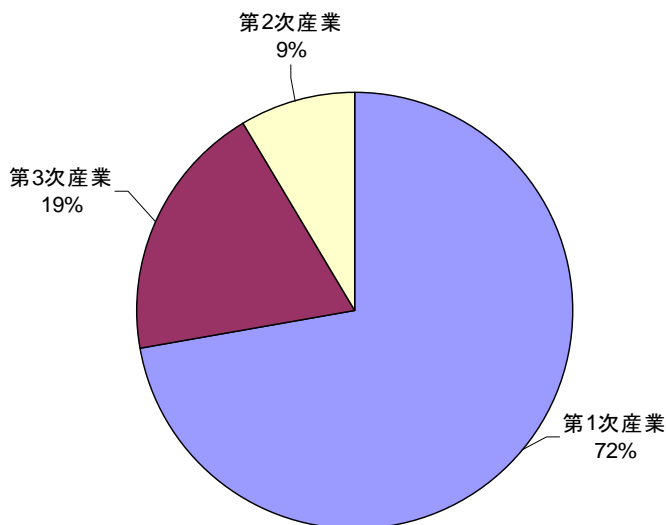
2008 年時点のカンボジアの就業人口は約 700 万人。15 歳以上の生産年齢人口に占める労働人口の割合を示す労働参加率は 83%である。失業率は 1.7%と、ASEAN 諸国と比較しても低い水準となっている。

### (2) カンボジアの就業構造

カンボジア 2008 年人口センサスによれば、2008 年時点の産業別就業者数の割合は、第 1 次産業が 72%、第 2 次産業が 9%、第 3 次産業が 19%となっている（図表 19-2）。第 1 次産業への就業割合は、ASEAN 諸国と比較しても非常に高い。

さらに業種別の就業者数・構成比をみると、農林水産業に次いで高い業種として、卸・小売業・修理（第 3 次産業）が 7.8%、製造業（第 2 次産業）が 6.2%となっている（図表 19-3）。

図表 19-2 産業別就業者数の構成比(2008年)



(出所) 世界開発指標 (世界銀行) より作成

図表 19-3 業種別就業者数・構成比(2008年)

	業種	就業者数 (人)	構成比
1	農林水産業	5,028,963	72.2%
2	卸・小売業・修理	539,569	7.8%
3	製造業	433,394	6.2%
4	行政	189,606	2.7%
5	運輸・倉庫業	156,440	2.2%
6	建設業	142,915	2.1%
7	教育	113,815	1.6%
8	その他サービス	109,967	1.6%
9	ホテル・レストラン	60,544	0.9%
10	行政サービス等	54,949	0.8%
11	医療・福祉	32,688	0.5%
12	娯楽	21,386	0.3%
13	金融	16,987	0.2%
14	在外公館・国際機関等	16,632	0.2%
15	専門業	13,808	0.2%
16	水道	8,112	0.1%
17	電気・ガス・エアコン	7,515	0.1%
18	通信	6,989	0.1%
19	鉱業	5,084	0.1%
20	自営業	1,116	0.0%
21	不動産	535	0.0%
22	不明	384	0.0%
	合計	6,961,398	100%

(出所) カンボジア 2008年人口センサスより作成

### (3) 雇用契約

1997年労働法においては、雇用契約は、契約法の規定によって規律され、契約当事者の合意によって、書面でも口頭でも雇用契約を締結することができるものとされている(第65条)。

雇用契約には、有期と無期の 2 種類の雇用契約が存在するが、有期の雇用契約においては、契約期間は 2 年を越えることができず、最長 2 年を超えない限り、複数回にわたり雇用契約を更新することができるものとされている。一方、契約期間の定めのない雇用契約や 2 年を超える契約期間が定められた雇用契約など、有期の雇用契約に該当しない雇用契約は、無期の雇用契約に分類されることとなる（第 67 条）。

### 3. 賃 金

#### (1) 賃金に関する法制度

1997 年労働法においては、最低賃金に関する規定が定められている。すなわち、1997 年労働法上は、賃金は、少なくとも最低賃金の額以上でなければならず、全ての労働者に、人間の尊厳に反しない生活水準を保証するものでなければならないものとされている（第 104 条）。また、最低賃金の額は、専門や職業による差別なしに、労働省の省令により決定されるものとされている（第 107 条）。

もともと、かかる 1997 年労働法上の規定とは異なり、実際に最低賃金の額が定められているのは、現在のところ、縫製業、繊維業及び製靴業の労働者のみである。縫製業、繊維業及び製靴業の労働者に適用される最低賃金については、カンボジア政府より、労働者の区分ごとに以下の最低賃金を定める通知が出されている（賃金の最低保証額に関する 2010 年 7 月 9 日付け労働省通知）。

- ① 縫製業、繊維業及び製靴業の工場労働者の賃金の最低保証額は、就労 1～3 ヶ月目の見習い期間においては月額 56 ドルとし、その他の労働者は月額 61 ドルとする。
- ② 出来高払いの労働者については、出来高が上記①記載の最低保証額を上回った場合には、出来高による金額を受け取るものとする。出来高が上記①記載の最低保証額を下回った場合には、上記①記載の最低保証額と同じく、見習い期間中の労働者は月額 56 ドル、その他の労働者は月額 61 ドルを最低賃金として受領するものとする。

(注) 上記①及び②は、2010 年 10 月 1 日から適用されている。

また、縫製・製靴業の労働者に対する追加手当の最低保証額については、残業時の食費手当や年功手当などに関して、以下のとおり労働省からの省令が出されている（縫製・製靴業被雇用者に対する追加手当に関する 2011 年 3 月 4 日付労働省労働顧問委員会令）。

- ① 月定勤務日を皆勤した場合：出勤手当 最低 7 ドル
- ② 残業時の食費手当：2,000 リエル（約 0.5 ドル）又は食事支給（1 日 1 回）
- ③ 年功手当：1 年以上勤続する労働者に以下の表の基準による年功手当を支給する。但し、11 年を超えて勤続する労働者には一律月額 11 ドルを支給する。

図表 19-4 年功手当

勤務年数	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10-	11-
月額手当 (米ドル)	0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(注) 上記の定めは 2011 年 3 月 1 日より適用される。

(出所) 縫製・製靴業被雇用者に対する追加手当に関する 2011 年 3 月 4 日付労働省労働顧問委員会令

## (2) 周辺諸国との賃金比較

JETRO の投資コスト比較調査によると、カンボジア（プノンペン）のワーカーの月額賃金は 82 ドルと、ASEAN 諸国の中ではミャンマー（ヤンゴン：68 ドル）に次いで低い。エンジニア（中堅技術者）の賃金も月額 204 ドルと、ヤンゴンの 176 ドルに次いで低い水準である。製造業の中間管理職（課長クラス）の月額賃金は 663 ドルで、ラオス（ビエンチャン）の 361 ドル、ヤンゴンの 577 ドルに次ぐ 3 位である。製造業関連の賃金については、ASEAN 諸国と比較して、コスト競争力が高いと言える。（周辺諸国との賃金比較詳細については、[図表 3-14](#)「ASEAN 諸国・中国との賃金コスト等の比較」を参照）

## 4. 雇用関係

### (1) 従業員の募集

労働法は、雇用者が自己の企業のために直接従業員を雇用することを認めている（第 258 条）。

募集方法に特段の規定は無い。労働・職業訓練省職業斡旋事務所、または州や特別市の雇用事務所に募集の通知をすることや、経済特別区管理事務所の協力を得て説明会を開催するなど、政府や自治体と協働で採用活動を行う企業もある。

職種別では、ワーカーの採用は上記の方法に加え、工場の外壁に募集要項を掲示する方法や、ラジオ広告の他、ロコミ、縁故関係等の紹介などにより行われている。

幹部候補生、財務担当、技術者、通訳等のスタッフの採用は、人材不足から競争が激しくなっている。採用手段としては、ワーカー採用の方法に加え、大学の協力を得て在校生向けの就職セミナーを開催するなど、積極的な採用活動が必要となっている。

外国人を採用する場合は、労働省からの許可が必要である（規定の詳細は 9 節「外国人就労規制と労働許可の取得」参照）。

### (2) 雇用契約

1997 年労働法においては、雇用契約の終了に関し、有期の雇用契約と無期の雇用契約とで規律が分かれている。有期の雇用契約の場合は、原則として雇用契約で定められた終了日において雇用契約は終了するが、無期の雇用契約の場合は、事前の書面による通知が求められるものの、原則としては、契約当事者の一方の意思表示によりいつでも終了させる

ことができる。これらの規律の違いの詳細については、以下の表を参照されたい。

図表 19-5 雇用契約の終了に関する 1997 年労働法の規律

契約類型	終了に関する1997年労働法の規律
有期雇用契約	有期雇用契約は、通常定められた終了日において終了する。但し、労働検査官の立会いの下で書面での合意がなされ、両者が署名した場合には終了日前でも終了することができる。もし両者の合意が成立しない場合には、不正行為があった場合や不可抗力による場合にのみ終了日前に解約され得る。これ以外の理由で、雇用者の意思により有期雇用契約を終了日前に終了する場合には、労働者は少なくとも契約終了時まで得られたであろう賃金と同等の金額を請求することができる（第73条）。
無期雇用契約	無期雇用契約は契約当事者の一方の意思によって終了することができる（但し例外規定が多く存在する）。終了を望む契約当事者は、他の当事者に対して事前の書面による通知を行わなければならない（第74条）。事前通知なしに、または事前通知期間を遵守せずに、雇用者が自らの意思により無期雇用契約を破棄した場合には、事前通知期間において労働者が得られたであろう賃金及び全ての利益に等しい金額を補償しなければならない（第77条）。

（出所）カンボジア開発評議会「カンボジア投資ガイドブック」より作成

#### ひとくちメモ（11）：幹部候補生採用事情

進出日系企業が直面している課題のひとつに幹部候補生（財務担当者、技術者、通訳）などスタッフの採用難が挙げられる。

2008年時点での高等教育修了比率は、20～24歳の男性で約4%、女性は約3%に留まっており、高等教育を修了した人材は全国的に不足している。また、一般的に就業経験者が多く、働き盛りであるとされる30～40代の人口自体が少ないことも、幹部候補生の採用難の要因となっている。さらに、優秀な人材の多くが都市部での就職を希望しており、地方部ではプノンペンよりも高給でないと採用できない場合もある。

優秀な人材の獲得に向けて、カンボジア日本人商工会では、王立プノンペン大学と協力して、同大学の在学生、既卒者等を対象とした日系企業合同就職説明会を開催した。また、2004年にはカンボジア政府と日本政府の合意によりカンボジア日本人材開発センターが設立されている。同機関では日本語を習得する研修から企業経営スキルを身に着ける研修まで様々なコースが設けられており、優秀な人材の育成の一端を担っている。ある日系企業では将来の技術者育成のため、日本人技術者を講師として工業大学に派遣するなど、長期的な視点での支援も行っている。

## 5. 労働条件

### (1) 就業規則

1997年労働法上、事業者は、8人未満の労働者のみを雇用する場合には、就業規則を定める義務はないが、8人以上の労働者を雇用する事業者には、その設立の日から90日以内に就業規則を定める義務があり、かつ、当該就業規則の内容について労働検査官（Labor Inspector）の承認を受ける必要がある。また、就業規則は、労働者が容易に閲覧することができる場所に掲示する必要がある。就業規則を変更するためには、労働者代表と協議した上で、当該変更について労働検査官の承認を受ける必要があるものとされている。

なお、就業規則には、主として以下に関する事項を記載する必要があるものとされている。

- ① 雇用プロセス
- ② 賃金及び福利厚生 の計算方法

- ③ 福利厚生の内容
- ④ 労働時間（休憩時間の割当てを含む）
- ⑤ 休日・休暇
- ⑥ 健康及び安全を確保するための方策
- ⑦ 労働者の義務及び懲罰

## (2) 労働報酬

1997年労働法において、賃金の支払いに関しては、労働者が他の方法によることに同意しない限り、現金をもって当該労働者に直接支払わなければならないものとされている（第113条）。また、例えば、手工業労働者の賃金は、最長16日間の間隔で少なくとも1ヵ月に2回支払わなければならないものとされており、さらに、常用労働者の賃金は少なくとも1ヵ月に1回支払わなければならないと、委託方式で雇用されている労働者の賃金は少なくとも3ヵ月に1回支払わなければならないものとされている（第116条）。

## (3) 最低賃金制度

3節(1)「賃金に関する法制度」に示したとおり、1997年労働法上は、全ての労働者に対して最低賃金以上の賃金を支払わなければならない旨が定められているものの、実際には、労働省通知を通じて最低賃金の額が定められているのは、縫製業、繊維業及び製靴業の労働者についてのみである。これらの業種の労働者の最低賃金に関しては、3節(1)「賃金に関する法制度」の記載を参照されたい。

## (4) 勤務時間

1997年労働法上、労働時間、シフト制及び時間外労働については、主として以下のような規定が定められている。

### (労働時間)

労働者は、原則として、1日8時間、週48時間を超えて労働することができないものとされている。また、労働者は1週間ごとに1日（継続する24時間）の休日を与えられ、事業上の必要がない限り日曜日を休日とする必要があるものとされている。

### (シフト制)

事業の性質上、シフト制を採用する必要がある場合には、午前と午後の2シフト制のみを採用することができるものとされている。

### (時間外労働)

事業者は、例外的かつ緊急の作業を行わせる場合にのみ労働者に時間外労働を要求することができるものとされている。もっとも、この場合でも、時間外労働の実施は、労働者

が任意に応じた場合にのみ可能であり、事業者が労働者に時間外労働を強制することはできないものとされている。

さらに、事業者は、労働者に時間外労働をさせる場合には、雇用契約に別段の定めがない限り、事前に労働検査官の承認を得なければならないものとされている。もっとも、実際上は、時間外労働にあたって事前に労働検査官の承認を得ることは多くの場合行われておらず、ほとんど取り締まりもなされていないのが現状である。なお、雇用契約に時間外労働を許容する旨の規定が存在する場合には、個別の時間外労働について労働検査官の承認を得る必要はないものとされている。

時間外労働に対する割増賃金に関しては、午後 10 時までに完了したものについては通常の賃金の 150%、午後 10 時を過ぎるものについては通常の賃金の 200%を支払う必要があるものとされている。

#### (5) 休日・休暇

同一の労働者を 1 週間のうち 6 日間を超えて労働させてはならないものとされており、1 週間ごとに 1 日（継続する 24 時間）の休日（原則として日曜日）を与える必要があるものとされている。その他、有給休暇や年次休暇など、労働者が取得することのできる主な休暇は下記図表 19-6 のとおりである。

図表 19-6 休暇一覧

規定	概要
週休	同一の労働者を週に6日を超えて労働させることはできない（第146条）。週休は最小限24時間連続して与えなければならないが、原則的として日曜日にこれを与える（第147条）。
有給休暇	全ての労働者は勤続1ヶ月につき1.5日の有給休暇を取得できる。この有給休暇は、更に勤続3年ごとに1日の割合で増加するものとする（第166条）。
年次特別休暇	年次特別休暇は、通常、クメール正月に与えられる。労働者が15日を超える有給休暇を有する場合においては、残余日数を他の時期に取得する権利を有する（第170条）。
特別休暇	労働者の直系の家族に事故や不幸等があった場合には、当該労働者は最長7日間の特別休暇を取得する権利を有する（第169条及び171条）。
出産休暇	女性は90日の出産休暇を取得する権利を有する。出産休暇明け職場復帰の最初の2ヶ月間は、軽作業のみに従事させなければならない。出産休暇中は、給与の半額を支給される（第182条及び183条）。

#### ひとくちメモ (12) : 雇用は教育 ～ 日系企業の取り組み

カンボジアでは採用活動を行うと、組織（会社）に属して働いた経験のない労働者が集まることも多い。同国では個人事業主の事業形態が最も多く、企業が大量に従業員を採用するようになったのはここ数年のこと。さらに、学校での勉強より家業（多くの場合農業）を手伝うことを優先させる家庭も多く、15～24歳の国民のうち、前期中等教育修了者は約27%に過ぎない。2008年の国勢調査では15歳以上の識字率が77.6%で、都市部では81.7%、地方部では63.7%との結果であったが、地域によっては採用応募者の半数近くが読み書きできないこともあるという。

進出している日系企業の多くは、寺子屋（クメール語の読み書き教室）の設置から、昼食手当と月2回の給与振込を組み合わせさせた金銭管理教育、ラジオ体操の実施や医務室の設置による健康維持教育、内規を掲示しペナルティを設けるなどのモラル育成、如いてはトイレの使い方に至るまで根気よく「教育」している。



## 6. 年金・社会保険

### (1) カンボジアの年金・社会保険制度

カンボジアの社会保険制度に関しては、2002年9月25日、「労働法の規程に定められた者に対する社会保険制度に関する法律（Law on Social Security Schemes for Persons Defined by the Provisions of the Labor Law）」が制定され、同法において、老齢年金、傷病手当及び遺族年金からなる年金制度と、労務災害保険からなる社会保険制度が定められることとなった。

その後、カンボジア政府は、国際労働機関（International Labor Organization）に労務災害保険制度の設計に関する技術支援を要請し、国際労働機関の専門家の協力を得て、2007年に国家社会保険基金（National Social Security Fund：NSSF）の創設に関する政令が定められ、2008年末頃から国家社会保険基金が本格的に始動することとなった。

現行の国家社会保険基金の制度上、8人以上の労働者を雇用する事業者は、法人の設立後又はその雇用する労働者が8人以上になった日から45日以内に、国家社会保険基金に登録することを義務付けられている。また、国家社会保険に登録した後は、事業者及び労働者は、国家社会保険基金に対して保険料を支払う義務が生ずることとなる。

なお、このような社会保険制度の対象者は、以下の者と定められており、国籍、人種、性別、信条、宗教、政治的意見、出自等によって区別されないものとされている。

- ① 業務の性質、形態、契約の有効期間、賃金の額にかかわらず、カンボジア国内で雇用者の利益のために働く、労働法に定められた全ての作業員（リハビリテーション・センターに参加している者及び見習いを含む）
- ② 公務員共通規則や外交官規則が適用されない国家作業員や公共の作業を行う者及び一時的に公共サービスに任じられている者
- ③ 自営業者
- ④ 季節労働者又は臨時労働者

### (2) 保険料

国家社会保険基金に対して支払う保険料は、労働者の平均月額給与（基本給）を基に計算されるものとされている。当該月額給与には、時間外手当や賞与、報奨金、利益分配金等も含まれる。保険料率は0.8%であり、最低保険料は1,600リエル（基本給が月額20万リエルの場合）と定められており、また、最高保険料は8,000リエル（基本給が月額100万リエルの場合）と定められている。

なお、縫製業、繊維業及び製靴業については、従前、保険料が0.5%に減額されていたが、2011年1月から、他の業種と同様に0.8%とされることとなった。

### (3) 年金制度の給付内容と受給資格

年金制度の給付内容には、老齢年金、傷病手当及び遺族年金が含まれており、それぞれ以下の受給資格を満たすことによって受給することが可能とされている。

まず、老齢年金については、国家社会保険基金の加盟者のうち55歳以上の者が、①国家社会保険基金に20年以上登録されていること、及び②10年以上前から老齢年金の受給資格を得る日までの間に、60ヵ月以上保険料を納付していること、という条件を満たすことによって、受給することが可能とされている。

次に、傷病手当については、国家社会保険基金の加盟者のうち55歳未満の者が、①国家社会保険基金に5年以上登録されていること、及び②12ヵ月以上前から傷病を受ける日までの間に、6ヵ月以上保険料を納付していること、という条件を満たすことによって、受給することが可能とされている。

最後に、遺族年金については、老齢年金や傷病手当の受給者が死亡した場合、死亡時において老齢年金や傷病手当の受給資格を満たしていた場合、又は180ヵ月の加盟期間がある場合に、受益者による受給が可能とされている。

### (4) 労働者災害

事業者は、事業所における事故に起因して労働者が被った傷害について、当該労働者に対し、医療費及び補償を支払う義務がある（ただし、労働者が故意に事故を生じさせた場合は除く）ものとされている。なお、裁判所は、事業所における事故が労働者の重大な過失に起因することが証明された場合には、事業者が当該労働者に対して支払う補償額を減額することができ、一方、事業所における事故が事業者の重大な過失に起因することが証明された場合には、事業者が当該労働者に対して支払う補償額を増額することができる。これらの補償に関する、障害の程度に応じた補償内容については、以下の一覧表を参照されたい。

図表 19-7 障害の程度に応じた補償内容一覧

障害の程度	補償内容
全治1日～4日の一時的障害	標準賃金相当額を日割りで補償される。
全治5日以上の一時的障害	標準賃金相当額を日割りで補償される。但し、労働省によって認証された医師の診断書を提出することが必要。
0～20%の永久的障害	一時的傷害の場合を超える補償は受けられない。
20～50%の永久的障害	以下の計算式により求められる金額 年間の実収入×障害割合÷2※ ※他者による継続的な介護が必要な場合には40%を加算する。
50～100%の永久的障害	以下の計算式により求められる金額 年間の実収入×[25%+1.5×(障害割合-50%)]※ ※他者による継続的な介護が必要な場合には40%を加算する。
死亡	葬儀費用（標準賃金の90日分相当額）に労働者の賃金及び扶養家族の数に応じた年金

(出所) BNG Legal 「Guide to the Cambodian Labor Law for NGOs」より作成

## 7. 労使関係

### (1) 労働組合等

1997年労働法上、労働者には労働組合を組織する権利が定められ、雇用者には雇用者協会を組織する権利が定められている。すなわち、労働者と雇用者は、如何なる差別も事前の承認も要せず、自らの選択により職業的組織を結成する権利を有し、調査、利益の増進、組織の規則により成員と認められた人々の道徳的・物質的利益を含む集团的・個別的権利の保護を図ることができることとされている。ここにいう労働者の職業的組織は、「労働組合」と呼ばれ、雇用者の職業的組織は、「雇用者協会」と呼ばれている。1997年労働法の目的に従い、雇用者と労働者の双方を含む労働組合又は雇用者協会の結成は、禁止されている（第266条及び省令305号）。

なお、8人以上を常時雇用する全ての企業や団体においては、全ての労働者の唯一の代表として、企業や団体での投票資格のある組合代表委員（shop steward）を選出しなければならない（第283条）こととされている。

1997年労働法上、労働者のストライキ権の内容及び行使方法については、ストライキを行う権利の保証やストライキを平和的に行う義務などが定められており、憲法において認められた労働者の権利保護の規定が具体化されている。1997年労働法における労働者のストライキ権の内容及び行使方法に関する規定の詳細については、下記図表19-8を参照されたい。

図表 19-8 ストライキ権の内容・行使方法

規定	概要
ストライキ権の内容	仲裁決定を拒否する場合に、紛争の一方の当事者がストライキやロックアウトを行なう権利が保証される（第319条）。 ストライキ権は、仲裁評議会が労働法に定められた期間内に裁定を下さないか連絡しない場合において行使し得るものとする。また、労働者を代表する組合が、集団取り決めや法の遵守を執行するために、ストライキ権を行使すべきであると見做した場合においても行使できる。一般的に、労働者の経済的、社会・職業的利益を守るためにもストライキ権を行使することができる（第320条）。
ストライキの事前通告	ストライキは少なくとも7営業日前の事前通告を必要とし、企業や団体及び労働省に提出されなければならない（第324条）。
ストライキの方法	ストライキは平和的に行なわれなければならない。ストライキ期間中において暴力的行為を行なうことは、重大な違法行為と見做され、出勤停止や懲戒的一時解雇を含む罰則の対象となり得る（第330条）。 ストライキ不参加者の労働の自由は、あらゆる種類の威圧や脅迫から保護されなければならない（第331条）。

（出所）カンボジア開発評議会「カンボジア投資ガイドブック」より作成

### (2) 最近の労働紛争の状況

カンボジアにおいては、2003年に仲裁委員会（Arbitration Council）が設立されて以来、多くの労働紛争が比較的迅速に解決されており、カンボジアにおける違法なストライキ及びロックアウトは、仲裁委員会による紛争解決を通じて、減少傾向にある。

もともと、個別労働紛争については、仲裁委員会の管轄外となっており、仲裁委員会を通じた紛争の解決を図ることができず、最終的には裁判所に提訴することにより紛争の解決を図る必要がある。

2013年2月、カンボジア東部に位置するスヴァイリエン州にある2つの経済特別区で大規模なストライキが発生し、入居している40社が一時操業を休止した。組合側の要求は基本給の賃上げと労働環境の改善の2点。ストライキ発生当初は日系企業の従業員は参加していないと報じられていたが、他の企業が基本給を引き上げることで事態の収束を図ったため、日系企業でも影響を考慮し基本給の引き上げや一時金の支払いを以て労使間で合意に至っている。なお、この2つの経済特別区では2012年2月にも大規模な暴動が起きている。

### (3) 労働紛争の解決

労働紛争の解決は、当事者間の別段の合意がない限り、1997年労働法の定める手続によって行われるものとされている。具体的な労働紛争解決に関する手続は、労働者からクレームが出されたなど紛争の深度や、労働紛争が個別労働紛争か集団労働紛争かによっても異なることから、以下では、労働者との協議の場合、個別労働紛争に発展した場合、集団労働紛争の場合及び仲裁委員会における仲裁の場合について、それぞれ述べることとする。

なお、1997年労働法上、個別労働紛争とは、事業者と1人以上の労働者との間で、雇用契約、就業環境その他の労務問題に関して生ずる不和をいうものと定義されている。他方、集団労働紛争とは、多数の労働者が関与し、事業運営又は社会的平和を脅かす可能性のある紛争であると定義されており、労働組合が労働者を代表する場合には通常は集団労働紛争であるとみなされることとなる。

#### ①労働者との協議

事業者は、労働者からのクレームを第一次的に受け付ける担当者として、渉外担当者を指名することが求められている。渉外担当者は、中立的かつ独立した人物であることが求められており、渉外担当者が労働者からのクレームを処理仕切れないときには、渉外担当者は、事業者に通知する必要がある、通知を受けた事業者は、労働者と面会を行う必要があるものとされている。それでもなお事業者と労働者との間で合意・妥結に至らない場合には、各当事者は労働検査官に対して調停を行うよう通知する必要があるものとされている。

#### ②個別労働紛争

個別労働紛争においては、事業者又は労働者の各当事者が任意に調停を申し立てることができるものとされている。この規定に従い、事業者又は労働者の申立てにより調停が開始された場合には、各当事者は審問に出席する義務を負うこととなる。調停においては、各当事者は自ら直接又は代理人を用いて手続を遂行することができるものとされている。

調停の結果、当事者間で合意が整った場合には、合意の内容が書面化された上で労働検査官によって認証され、執行力を付与されるものとされている。一方、調停の結果として

当事者間で合意が整わなかった場合には、各当事者は、個別労働紛争について裁判所に提訴することができるものとされている。

### ③ 集団労働紛争

集団労働紛争の当事者は、労働省への通知が義務付けられており、調停手続を利用することが強制されている。なお、調停手続の進行中は、労働者によるストライキやロックアウトの実施は禁じられている。

調停の結果、当事者間で合意が整った場合には、かかる合意は法的拘束力を有し、裁判によって争うことはできなくなるが、一方で、調停の結果、当事者間で合意が整わなかった場合には、当該集団労働紛争は、労働省によって仲裁委員会に付託されるものとされている。

### ④ 仲裁

仲裁委員会は、独立した国の機関であり、集団労働紛争の解決に関する準司法的な権限を有するものとされている。仲裁委員会の行う仲裁手続の冒頭において、各当事者は、仲裁の結果に法的拘束力を与えるか否かについて選択することとされており、仮に、両当事者が、仲裁の結果に法的拘束力を与えることに合意した場合には、仲裁委員会の決定が、直ちに執行力を有するものとなるとされている。一方、仮に、両当事者間において、仲裁の結果に法的拘束力を与えることに合意できなかった場合には、仲裁委員会の決定は、直ちに執行力を有するものにはならず、両当事者は、改めて当該紛争につき、裁判手続に従って争うことができるものとされている。

## 8. 裁判所における労働紛争の解決

カンボジアの裁判所は、労働紛争に関する管轄権を有しているが、裁判所における労働紛争の提訴に関しては、個別労働紛争の場合と集団労働紛争の場合とでは手続的に異なる取り扱いがなされている。すなわち、個別労働紛争については、当事者は、調停手続を経ずに渉外担当者による付託を受けて直接裁判所へ提訴することが可能であるのに対して、集団労働紛争については、まず調停及び仲裁の手続を経てはじめて裁判所への提訴が可能となる点で、裁判所への提訴手続が異なっている。なお、カンボジアにおいては、必ずしも裁判システムの効率性が十分とはいえないため、裁判による解決を選択することが望ましくない場合も多い。

## 9. 外国人就労規制と労働許可の取得

1997年労働法上、外国人がカンボジアにおいて就業するためには、労働省により発行された労働許可証（Work permit）と雇用カード（Employment card）を取得・保有する必要がある。また、外国人労働者が就業しようとする場合には、有効なパスポートの保持やカンボジア国内における有効な居住許可の保有など、次のような要件を充たす必要があるものとされている。

- ① 雇用者が、当該労働者がカンボジアにおいて就業するために必要とされる合法的な労働許可を事前に得ること
- ② 就業しようとする外国人労働者が合法的にカンボジアに入国していること
- ③ 就業しようとする外国人労働者が有効なパスポートを保持していること
- ④ 就業しようとする外国人労働者がカンボジア国内における有効な居住許可を有していること
- ⑤ 就業しようとする外国人労働者が就業しようとする職業における職務を遂行できるだけ健康であり、伝染病を有していないこと。

労働許可証は、1年間有効であり、当人の居住許可に定められた期間を超えない期間、延長が可能であるとされている（第261条）。また、各企業において、雇用することができる外国人従業員の最大人数は、①事務職員、②専門職員及び③非専門職員のカテゴリーごとに、労働省の省令により定められることとされている（第264条）。