

カンボジア労働法の概要

岡山県カンボジアビジネスサポートデスク (I-GLOCAL)

はじめに

カンボジアにおける労働法制は憲法、労働法、行政規則、国際法等によって構成されているが、その中心を成すのがカンボジア労働法（1997年制定、2007年一部改正）である。安価な労働力が進出における最大の魅力となっているカンボジアでは、労働集約型の縫製業や製靴業などの進出が活発であるが、制度や習慣の理解不足により労働者の反発を招き、時としてストライキにまで発展する恐れがある。

本稿ではカンボジアの労働法制の核となる労働法の概要を解説するとともに、実務上の運用についてお伝えする。

1. 労働法の概要

カンボジア労働法は全 19 編 396 条より構成されており、労働者や組合の権利を尊重したものである。下記に各編の主な内容について要約する。

第 2 編「企業の設立」：企業の設立、各企業が備えるべき規則等

第 4 編「労働契約」：労働契約の締結、試用期間、契約の終了等

第 6 編「一般労働条件」：賃金、労働時間、休暇等

第 10 編「労働者の職業斡旋及び募集」：外国人労働者の雇用等

第 11 編「企業における労働組合の自由及び労働者代表」：労働組合の結成の自由等

第 12 編「労働争議の解決」：労働争議の調停、仲裁等

第 13 編「ストライキ・ロックアウト」：ストライキの手続き、ルール等

第 16 編「罰則規定」：罰金等

上記のとおり、第 11 編～第 13 編は労働組合の活動に係る条項を規定しており、労働組合の活動が労働法上保証されていることが窺える。下記にて、各条項の詳細及び実務上の対応について解説する。

2. 第 2 編「企業の設立」

① 労働担当省への企業設立登録

カンボジアにおいて法人を設立する場合、商業省登録、税務登録、及び労働省登録という手続きがある。労働法第 17 条で労働省登録について定められており、「労働法が適用される雇用主は、企業や事業所を開始する時に労働担当省に対して宣言をしなければならない」とされている。

上述の商業省登録、税務登録、労働省登録は個別の手続きとなっており、各企業が主体的に登録手続きを行わなければならない。労働省登録は規制が緩く、未登録の企業も存在する。しかし、労働査察の際に「労働担当省への宣言書」の提示を求められることが多く、提示できない場合は罰金の対象となる。

② 企業にて準備すべき資料

第2編の第3章～第5章では、企業の内部規則、雇用カード、給与台帳について定められている。このうち特に就業規則や給与に関する情報（給与明細等）は労働査察の調査対象となる。

3. 第4編「労働契約」

① 有期契約及び無期契約

カンボジアにおける労働契約は、有期契約と無期契約に区分されており、有期契約の場合、契約期間は2年までとされている（第67条）。有期契約の更新回数に上限はない。また、労働契約を更新しない場合は下記のとおり事前通知が必要となる。

（有期契約）

- ・ 雇用期間が6ヶ月以上1年未満の場合：10日前
- ・ 雇用期間が1年以上の場合：15日前

（無期契約）

- ・ 雇用期間が6ヶ月未満の場合：7日前
- ・ 雇用期間が6ヶ月以上2年未満の場合：15日前
- ・ 雇用期間が2年以上5年未満の場合：1ヶ月前
- ・ 雇用期間が5年以上10年未満の場合：2ヶ月前
- ・ 雇用期間が10年以上の場合：3ヶ月前

② 試用期間

カンボジアにおける試用期間は「正規の労働者は3ヶ月、専門労働者は2ヶ月、非専門労働者は1ヶ月を超えてはならない」と定められている（第68条）。

試用期間中の給与に関する規定は存在せず、試用期間中は労使双方により事前通知なしで労働契約の解消が可能である（第82条）。

4. 第6編「一般労働条件」

① 最低賃金（最低賃金が適用されるのは縫製、繊維、製靴業の被雇用者のみ）

賃金は保証された最低賃金と最低限同額でなければならないと規定されている（第104条）。2012年8月現在の最低賃金は61米ドル/月である。この最低賃金は2014年まで有効とされているが、最低賃金を上昇させない代わりに法令により

多くの手当が定められている。手当には、出勤手当（7米ドル／月）や健康手当（5米ドル／月）といったものがあり、政府主導のもと手当を含めた賃金は上昇傾向にある。

② 労働時間

労働時間は1日8時間、週に48時間までとされており、週に1回は24時間の連続した休日を設けなければならない（第137条）。工場勤務では週48時間の勤務、オフィス勤務では土曜日を午前勤務として週44時間の勤務としている事例が多い。

③ 時間外労働

時間外労働は1日1時間までとされている（第140条）。1時間以上の時間外労働は従業員と雇用主との合意が必要となる。時間外労働に対しては、通常の賃金の50%増しの賃金を支払う必要がある。また、時間外労働が夜間（午後10時～午前5時）や休日の場合には100%増しの賃金となる（第139条）。

④ 休暇

週休は週1日（第146条）、年次有給休暇は1ヶ月につき1.5日取得できる（第166条）。有給休暇を使用する権利は1年間の勤務後に取得できるとされているが（第167条）、実務上は雇用後から有給休暇を取得させることが一般的である。

有給休暇は12日を上限として翌年に繰り越すことが可能で、この繰り越しは3年を超えてはならない（第167条）。

冠婚葬祭に係る特別休暇等は、各企業ごとに規則を策定することが可能である（第171条）。

5. 第10編「労働者の職業斡旋及び募集」

① 外国人の就労

外国人の就労には労働許可証の取得が必要となり（第261条）、労働許可証の取得には長期のビジネスビザの取得や指定の病院における健康診断などが要求される。企業の運営に不可欠と考えられる雇用を除き、カンボジア人従業員に対する外国人従業員の割合は制限されている（第264条）。

カンボジアでは滞在ビザと労働許可証がリンクしていないため、労働許可証を取得していない状態でも、6ヶ月以上の滞在ビザを取得することが可能である。そのため、多くの外国人が労働許可証を取得しないままカンボジアで就労しているが、労働査察の際に労働許可証の提示を求められることもあり、カンボジアで就労が決定した時点で労働許可証を取得する事が望ましい。

6. 第13編「ストライキ・ロックアウト」

※ロックアウトとは、労働争議の期間中における雇用者側によって実施される企業内

もしくはその敷地内全体もしくは一部の閉鎖（締め出し）行為を意味する。

① ストライキ

労働法上、ストライキの行使は、労働者の要求に対して仲裁委員会が法律に定められた期間内に裁定を下さない場合、また争議の当事者が仲裁決定に従わない場合に認められる。ストライキは行使の7営業日前に企業および労働省に対し事前通知することが求められており（第324条）、暴力行為などを伴わない平和的な行使が要求されている。上記の手続きを踏まないストライキは違法ストライキとなるが、労働裁判所が違法ストライキであることを認めた場合、ストライキ参加者は違法の認定から48時間以内に職場へ復帰しなくてはならない。

カンボジアにおけるストライキの原因事例は、賃金の未払いや残業の強制、賃上げや手当の要求などの一般的なものから、不当な解雇や労働法違反などの雇用主の制度の不理解に起因するもの、宗教的な要求（神棚の設置）などカンボジア特有のものまで多岐にわたる。

7. おわりに

カンボジアの法制度の特徴として、施行細則が定められていないため、実務上の運用について不明な点が非常に多いことが挙げられる。そのため、労働査察等で初めて必要書類に気付くこともある。特に重要となるポイント（労働査察やストライキを引き起こす要因）など各企業の実例を商工会等が集約して情報提供するような体制が整うことを期待する。

参考文献

・JETRO のウェブサイト（下記 URL）よりカンボジア労働法の日本語訳（仮訳）が参照できる。

http://www.jetro.go.jp/world/asia/kh/law/pdf/labor_jp.pdf