

国別基礎情報 カンボジア

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

7.0% (2016 年、資料 2)

1-2 総人口

1,518 万 4,000 人 (2014 年、資料 1)

1-3 就業者数 (労働力率)

824 万 4,000 人 (2014 年、資料 1) (15 歳～64 歳)

男女別雇用／人口比率 (15 歳～64 歳)

合計：82.4% 男性：87.8% 女性：77.4%

1-4 失業率

0.1% (2014 年、資料 1)

男女別失業率 男性：0.1% 女性：0.1% (2014 年)

注：失業者の定義および失業率の算出方法は、現地調査等で問題が指摘されているため、他の国の失業率を比較することは難しい。

出所：1.National Institute of Statistics, Ministry of planning (2015) *Cambodia Socio-Economic Survey 2014*.

2.Asian Development Bank (2017) *Asian Development Outlook 2017*.

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

従来カンボジアでは縁故採用や、人材派遣会社の求人サイトによって就職先を見つけるのが一般的であるが、国が職業紹介をおこなう機関 (NEA : National Employment Agency) が、2009 年 4 月 27 日制定の「国立職業紹介所の設

置と役割に関する政令」によって、2010 年に設置されている。カンボジア国家雇用機関が、首都プノンペン、バタンバン、シエリムアップ、カンポット、タケオ、スバリエンなどの 9 カ所にジョブセンターを設置している。そこでは、日本のハローワークと同様に、求職者と雇用者を求める企業とのマッチングをおこなっている。就職フェアを実施して、企業情報の収集や就職に直結する相談もおこなわれている。必要な場合には職業訓練を無料で受けることができる。

出所：ホン・チュン「多様化する仕事の価値観：雇用のベストマッチングを目指して」情報誌プノン 41 号、2016 年 12 月、8 頁

2-2 労働者派遣制度

国内の企業に労働者を派遣するための法律や政令は存在しない。

カンボジア人を海外に派遣する制度は設けられている。2011 年 8 月に「民間人材派遣会社を通じたカンボジア人労働者の外国派遣の管理に関する政令」が公布されている。労働職業訓練省の許可を得た人材派遣会社は、労働者の募集や事前オリエンテーションの責任を負い、適正な労働契約を締結して派遣することが義務づけられている。労働者の消息不明は直ちに当局に通知しなければならない。労働者によるカンボジアへの送金手続の支援をしなければならない。人材派遣会社は銀行に 10 万ドルの保証金を預託し、重大な理由で帰国が必要な場合にそこから引き出して帰国費用を賄うことができる。

出所：[Kingdom of Cambodia, Policy on Labour Migration for Cambodia, June 2010](#), Ministry of Labour and Vocational Training General Department of Labour Department of Employment and Manpower, International Labour Organization (ILO)/Japan Regional Project on Managing, Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_145704.pdf

2-3 失業保険制度

失業保険制度はまだ整備されていない。解雇時の退職金や解雇補償金がそれに代わる役割を持っている。解雇補償金は最大でも6カ月分の給与および諸手当である（労働法 89 条）。

2-4 困難な状況にある者に対する施策

日本にある公的な生活保護制度はカンボジアにはまだ存在しない。国内あるいは国際的な NGO の活動として貧困層への支援がみられる。

2-5 年齢に関する法制度

定年年齢は個々の労働契約や就業規則で定められているが、58 歳がもっとも一般的な定年年齢となっている。公務員の場合は 60 歳が定年年齢となっている。

最低就労年齢は労働法 177 条によって 15 歳となっている。しかし、一定の条件下で 12 歳以上 15 歳未満の者でも軽作業につくことは認められている。精神的身体的発達を阻害しないことと、学校への通学が確保されていることが必要である。

成人年齢は 18 歳以上であるので、18 歳未満の者が働く場合は、保護者の同意が必要であり、その生年月日を記載した登録簿を企業は保管しておかなければならない。また、18 歳未満は、健康、安全、道徳に有害な雇用や労働、地下鉱山や碎石場での労働や、夜間勤務（22 時から翌 5 時）は認められない（2002 年労働省令 44 号）。ただし、事故予防策や研修目的の場合は例外として認められている。

出所：Law on Common Statute of Civil servants of the Kingdom of Cambodia, Article 54.

2-6 障がい者雇用対策

カンボジアには戦争や地雷によって障がいを負った者が多いと言われており、障がい者の雇用の確保が問題となっている。その対策のために障がい者の権利擁護法が 2009 年 7 月公布された。これは障害者の権利を認める基本法となっており、その中で第 7 章が障がい者の雇用と職業訓練を扱っている。この法律に基づき 2010 年 8 月に制定された「障がい者雇用率と雇用選抜手続に関する政令」によって、障がい者雇用の義務づけをおこなっている。100 人以上雇用する使用者は、全従業員の 1%以上を障がい者雇用にあてなければならない。もし、これが遵守できない場合は、障がい者の月の最低賃金額の 40%に相当する額を障がい者基金に支払わなければならない。使用者は毎年 1 月に、障がい者の雇用率を労働職業訓練省に報告しなければならない。この制度は日本から示唆を得て導入された。

労働職業訓練省の管轄下で、身体障がい者リハビリテーションや職業訓練がおこなわれている。

3 能力開発・キャリア形成支援

能力開発にかかわる行政機関のうち、教育青年スポーツ省と労働職業訓練省を取り上げることにする。

教育青年スポーツ省では、一般教育制度の中で能力開発に関する科目を提供している。小・中・高において Local Life Skills Program として車やバイクの修理、大工、電気機器の修理、畜産、農作業にかかわる技術を習得する科目が設置されている。さらに高校では Elective Vocational Educational Program として会計・経済、観光、芸術、ICT 技術、地域特有の技術などに関する科目がある。キャリア・ガイダンスはほとんどなされていないという問題を抱えている。工学系の学部を有する大学レベルでは、電機、コンピュータ、土木建築、化学・食品製造、機械などの学部を有し、技術者を育成して

いる。実験や実習の施設が乏しく、知識偏重の教育になっていることや、技術系のキャリアへの社会的評価が高くなく、ホワイトカラー指向が強いという問題点が指摘されている。

労働職業訓練省の管轄にある職業訓練では、職業訓練に関する基本法はまだ存在せず、労働職業訓練省令によって対応している。経済発展を担う人材養成、特に生産現場で即戦力となる人材育成が急務であるが、財政不足もあって訓練施設が不十分であり、国際機関や先進国のODAによって支えられているのが現状である。特にアジア開発銀行が第二次の訓練計画に関係しているし、JICAも2015年から「産業界のニーズに答えるための職業訓練の質向上プロジェクト」（2015年3月～2020年3月）を実施している。プノンペン周辺の短大レベルの3つの職業訓練校で、電気分野でのカリキュラム開発およびカリキュラム試行を支援している。

出所：国際協力機構（JICA）（2012）『[カンボジア国産業人材育成プログラム準備調査ファイナル・レポート](#)』2012年

https://www.jica.go.jp/cambodia/office/information/investment/ku57pq00001vq88t-att/final_report.pdf

3-1 初期教育訓練

初期教育訓練には、企業内の訓練と企業外での公的訓練がある。

企業内の訓練は徒弟契約による訓練である。この内容は労働法が規制している。徒弟契約には指導員の氏名・年齢・職業・住所、徒弟の氏名・住所、徒弟の両親や保護者の氏名・職業・住所、契約期間および訓練を受ける職業、報酬、企業が提供する技能分野、契約終了時に支払われる補償、指導員および徒弟の義務が含まなければならない（53条）。指導員は、徒弟の行動や生活を監督するとともに、職業訓練をおこない、徒弟期間終了後、中立の試験委員による試験に合格すれば証書を授与する（59条）。

公的な職業訓練制度は以下のようにになっている。一般教育制度は1996年から6-3-3-4制

度が導入され、憲法上9年間が義務教育となっている。小学校6年、中学校3年を終えると、3年間の高校レベルでの職業高等学校がある。高校では各学年が終わるごとに修了証明書（certificate I、II、III）を取得できる。ここでは機械修理、コンピューター技術、農業機械、電気、電子、エアコン修理、土木技術等を学習している。その後、高等専門学校に進学し、1年-3年間の学習によって技術ディプロマ（diploma for technicians）を取得できる。その上には大学で学士、大学院で修士、博士を取得する道が開かれている。

この他に、地方に職業訓練センターが1~6カ月の短期間の訓練を実施している。農業、建築、自動車修理、基本的な食料生産、工芸、縫製、美容などに関する技能を教えている。ここでは3段階の認証が設けられており、熟練度によって職業証明書（Trade I、Trade II、Trade III）を取得することができる。Trade IIIを取得すると職業高等学校に入学する資格を有する。

なお1999年国立職業訓練所が設置され、職業訓練施設での教員を養成する役割を果たしている。毎年300名の教員の養成を目指している。

さらに、NGOや民間部門で非公式な訓練を提供している。たとえば、王立プノンペン大学の敷地内に「カンボジア日本人材開発センター」がJICAの支援によって設置され、日本語や経営に関して勉強するコースを設けている。

3-2. 継続教育訓練

在職のまま再訓練を受けるか、離職してから再訓練を受けてより高度な仕事を目指す方法がある。

3-3 能力評価（資格）制度

2012年職業訓練制度を審議する全国訓練審議会が承認した資格制度が設けられている。図表1のように8段階に設定されている。それぞれの基準に到達するよう指導する者は努力しなければ

ばならない。統一的なカリキュラムや具体的な基準は検討中である。

図表 1：全国訓練審議会承認の資格制度

資格レベル	一般養育制度	訓練制度	高等教育
8		博士課程	博士課程
7		技術修士課程	修士課程
6		技術学士課程	学士課程
5		技術ディプロマ	準学士課程
4	高校	修了証明書Ⅲ	
3	高校	修了証明書Ⅱ	
2	高校	修了証明書Ⅰ	
1	中学校		

出所：“[TVET Better Skills Better Life.](http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVE+Database)” Ministry of Labour and Vocational training, Directorate General of Technical Vocational Education and Training に基づき作成。
<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVE+Database>
[World TVET Database, UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training, January, 2014](http://www.unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_khm_en.pdf)
http://www.unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_khm_en.pdf

4 賃金・労働時間・解雇法制等労働条件

4-1 労働契約と就業規則

(1) 労働契約

労働契約には期間の定めのある場合と、期間の定めのない場合がある。前者の場合、労働契約は書面で締結され、明確に契約終了日が書かれなければならない。休職中の労働者の代わりに雇用されている場合、季節的業務、臨時の追加作業や企業で通常おこなわれない業務の場合は、契約終了日が書かれていなくても、その期間の終了によって契約は終了となる（労働法 67 条 4 項）。契約期間は 2 年を超えない範囲で、更新できる（67 条 2 項）。だが、この解釈をめぐって対立がある。

労働職業訓練省は更新期間が 2 年を超えないかぎり、何度でも更新が可能になるとしている。これに対して、仲裁委員会は更新期間が全体で 2 年を超える場合は、期間の定めのない労働契約に転換する（67 条 3 項）と解釈している。

有期の労働契約が書面で締結されていない場合、無期の労働契約として取り扱われる（67 条 8 項）。2 年未満の有期の労働契約については、当事者が異議なく期間満了後も平穩に労務提供をしている場合は、無期の労働契約となる（97 条 9 項）。

無期の労働契約は口頭でも書面でも効力が生じる（65 条）。口頭の場合に、労働契約の内容が定められていない場合は、労働法に定められている条件に従うという内容の黙示の合意がなされたものとみなされる。

試用期間は労働者の職業適性を判断するためと、労働者が職場環境や労働条件を理解するための期間と定義されており、正規の労働者の場合 3 カ月、専門職の場合は 2 カ月、専門性のない労働者の場合 1 カ月を超えることができない。試用期間中、住居を離れて勤務する場合、交通費を使用者が支払わなければならない（68 条）。

1 日単位や時間単位で雇用され短期間で契約が終了する場合は、有期の労働契約と看做されている（67 条 7 項）。これはパートタイマーを対象としているが、あくまでも短期のパートタイマーに限っている。

徒弟は使用者との間で訓練を受けるために徒弟契約を締結する。期間は最長 2 年を超えてはならない（51 条）。この契約は公正証書または書面の契約書でなければ無効となる（52 条）。

労働者は労働契約の範囲内で、職務に専念する義務を有するが、労働時間外には勤務先の企業と競合しないで、かつ業務に悪影響を与えない事業活動に従事できる（69 条）。従って、労働時間外に、労働者が活動することを禁ずる契約は無効となる（70 条）。複数の仕事を持たなければ、生活を維持できないというカンボジアの現実を考慮したものと考えられる。

労働契約とは別に、カンボジア国籍を有する労働者は雇用票（employment card）を所持していなければならない（32条）。雇用票は、労働監督官によって作成され、発行される（34条）。雇用票は、その所持者、労働契約の性質、契約期間、賃金額および支払方法を確認することを目的としており、採用、解雇、賃金額を雇用票に記録されなければならない（34条、37条）。

カンボジア労働法の特徴的なことではあるが、請負契約に関する規制が労働法に規定されていることである。労働請負人に使用者としての責任が課せられ（47条）、それが破産や債務不履行に陥った場合、発注元が請負人の代わりに責任を負う（48条）。請負人は発注元の氏名・住所を作業場に掲示し（49条）、発注元はいつも労働請負人の氏名・住所・身分を記載した一覧表を閲覧できる状態にしておき、それは労働監督官に契約締結日から7日以内に送付しなければならない（50条）。

（2）就業規則

8名以上を雇用する使用者は就業規則を作成する義務がある（22条）。会社設立後3カ月以内に、労働者代表と協議をして作成されなければならない（注）。就業規則は労働監督官に送付されて、60日以内に承認を受けなければ効力を生じない（24条）。承認を受けやすくするために、モデル就業規則に従って就業規則を作成している場合が多い。労働協約に定める労働条件や労働法規に違反する就業規則の規定は無効となる。労働監督官は就業規則の規定の修正を使用者に求めることができる（25条）。就業規則を周知されるために作業場の容易に閲覧できる適当な場所に掲示しなければならない（29条）。

モデル就業規則には以下の項目が記載されている。採用条件、採用前の手続、労働者の身上の変更手続、訓練、試用期間、業務の仕方、採用時の健康診断、採用後の健康診断、深夜労働・時間外労働、休日、年間休日・祝日・特別休暇、出産休暇、傷病休暇、労災による休業、給与・ボーナス・諸手当、給与の支払方法、給与の減

額、欠勤、休暇、無断欠勤、備品の利用、施設の利用、違反行為の場合の処罰、安全衛生、労災予防である。

注：労働法283条で、8人以上常時雇用する企業または事業所は労働者代表を選ぶ義務がある。したがって従業員が7人以下の企業や事業所では労働者代表がいなくても構わない。

4-2 最低賃金制度

最低賃金額は、労働法357条に基づき労働諮問委員会が政府に勧告する額によって決められている。この委員会は政府代表14名、使用者代表7名、労働者代表7名で構成されている。この委員会は専門的な作業部会を設置することができる。作業部会は三者同数の委員から構成され、賃金額の実態調査をして、いくら最低賃金をあげるのが妥当かについて労働諮問委員会に報告する。毎年7月にそれぞれの政労使の代表者委員ごとに検討を始め、8月から労使、政労、政使の二者間の話し合い、9月から政労使の三者間の話し合いを始め、10月には最低賃金引き上げ額を決定して、翌年1月1日から施行するという日程ができています。最低賃金額はコンセンサス方式が採用されているが、それで決まらない場合には投票による過半数以上によって決定される。労働諮問委員会によって勧告された額が政府案として出されるが、フン・セン首相の指示によって引き上げられる場合もある。2015年、2016年、2017年の最賃額の決定では、政府案の額に首相の指示によって5ドル上乗せされた。地方選挙や中央選挙という政治的事情を配慮して引き上げが決定されるとも言われる。

2016年から最低賃金額を決める要素は、家族の状況、インフレ率、生計費という社会的基準、生産性、競争力の確保、労働市場の状況、各部門の利益率という経済的基準の7つの要素からなっている。これはILO条約第131号の最低賃金決定に関する条約の3条に定められているものである。

現段階では縫製業・靴製造業組合に加盟している事業所にのみ最低賃金額が適用されている。しかし、この最低賃金額が他の企業や事業所の賃上げに大きな影響を与えている。

2017年1月1日施行の最賃額は月153ドル、出勤手当は月10ドル、通勤および住居手当は月7ドルで合計170ドルである。試用期間中の者は5ドル低くすることが可能になっているので、最賃額は135ドルとなる。出来高払いの場合には、出来高が最低賃金を上回った場合は出来高

給与、下回った場合は最低賃金額が保障されなければならない。

現在カンボジアのすべての労働者に適用される最低賃金を定める法案が検討されている。

4-3 最低賃金額の推移

最低賃金額の推移を示したものが図表2である。最低賃金額の上昇率が2013年は31.1%、2014年は25%、2015年は28%と急激に高くなっているが、2016年9.4%、2017年9.3%と少し落ち着いてきている。

図表2：最低賃金額の推移

施行日	最低賃金額 (ドル)	皆勤手当 (ドル)	通勤および 住宅手当 (ドル)	合計 (ドル)	引上げ率
1997年	40			40	—
2000年8月1日	45	5		50	25%
2007年1月1日	50	5		55	10%
2008年4月1日	50	5	6 (生計手当)	61	10.9%
2010年10月1日	61	5		66	8.2%
2011年3月1日	61	7		68	33.3%
2012年1月1日	61	7	5 (健康手当)	73	7.4%
2012年9月1日	61	10	7 (通勤手当) + 5 (健康手当)	83	13.7%
2013年5月1日	80	10	7 (通勤)	97	16.9%
2014年5月1日	100	10	7 (通勤)	117	20.6%
2015年1月1日	128	10	7 (通勤)	145	23.9%
2016年1月1日	140	10	7 (通勤)	157	8.3%
2017年1月1日	153	10	7 (通勤)	170	8.3%

注1：通勤および住宅手当の額は勤務日数が月14日以上の場合の額を示している。勤務日数が月13日以下の場合、半額になる。

注2：2012年1月から義務化された健康手当は、2013年5月の引上げの際、61ドルから75ドルへの引き上げに伴って廃止され、最低賃金額に組み込んだ結果として80ドルとなった。

参考：ILO (2016) “How is Cambodia’s minimum wage adjusted?.” [Cambodian Garment and Footwear Sector Bulletin, Issue 3, March 2016](#) 等を参照。

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_463849.pdf

4-4 労働時間制度

(1) 所定労働時間と変形労働時間制

所定労働時間は1日8時間および1週48時間を超えてはならない。これは基本として週6日勤務することを前提としている。ただし、いくつか

の例外的措置として変形労働時間制を認めている。

土曜日の午後を休日とすることや、ウィークデイの1日の午後を休日とする場合、1日あたり1時間を超えないという条件で、つまり1日9時間までの労働時間とすることができる。この条件のもとで、週48時間の枠内で労働時間を配分することができる。

週単位の平均で1週間あたり48時間を超えず、1日の労働時間が10時間を超えない、かつ1日あたりの追加の労働時間が1時間を超えないという条件のもとで、週以外の区切りによって労働時間を配分することができる。たとえば、1月単位（31日の場合）で先の条件のもとで、総所定労働時間が $48 \times 31 / 7 = 212.5$ 時間を超えないで時間配分を行うことができる。

(2) 労働時間規制の免除

通常業務時間外でなされる予備的または補助的業務、断続的業務の場合には、恒常的に労働時間の規制を免除される(141条3項)。この場合、労働職業訓練省の許可が必要となる。

さらに、季節的業務や以下の場合には、一時的に労働時間の規制免除を受けることが認められる。この場合も、労働職業訓練省の許可が必要となる。

- a 深刻または切迫した事故、不可抗力、機械や設備の維持のための緊急な作業
- b 傷みやすい原材料の損失や作業の結果損なわれることを防止する場合
- c 資産目録、貸借対照表の作成、清算や決算のための作業
- d 他にとりうる手段がなく、超過労働を認める場合

さらに、戦争や国家の安全が脅かされる事態が生じた場合には、労働時間の規制を停止することができる。

(3) 残業時間と割増賃金

残業は、特別かつ緊急の場合に例外的に可能とされている。残業時間は1日2時間に制限されて

いる。この場合、労働職業訓練省の許可が必要である。15日前までに申請する必要がある、2カ月先までの許可を受けることができる(1999年残業時間に関する労働省令3条)。

残業に伴う割増について、50%の割増賃金、22時から翌日の5時までの夜間の残業について、または週休における残業については、100%の割増賃金が支払われなければならない。祝日の労働の場合は、100%の祝日手当が支払われなければならない(164条)。

縫製や製靴に従事する労働者には、食事を無料で提供するか、食事手当として2,000リエルの現金を給付する必要がある。

勤務スケジュールは各企業の業務や性質に応じて作成できるが、シフト制を採用する場合は、通常、午前と午後シフトを組むことができる。夜間の勤務シフトを設ける場合、昼間の賃金の30%の割増賃金を支払う義務がある。

残業の割増賃金は管理職にも支払われなければならない。日本とは違って、割増賃金について管理職を非管理職と別に扱う規定がないからである。

(4) 労働時間の埋め合わせ(代休)

偶発的事故や自然災害、休日や地方の祭や催事によって、大規模な業務の中断や業務の遅延によって失われた労働時間を埋め合わせる制度が設けられている。残業によって処理するのではなく、労働時間の埋め合わせという制度で、労働時間の延長を労働省令によって認めている。1年に30日以上労働時間の埋め合わせは認められない。業務再開後15日以内に実施しなければならない。農業の場合は、1カ月以内になっている。1日あたりの労働時間の延長は1時間以内であり、1日10時間を超えることはできない(140条)。

(5) 週休制

週7日労働させてはならないという規制があり、少なくとも連続して24時間の週休を付与することが義務づけられている。したがって週1日の休日の保障が求められている。しかも、原則として

日曜日に週休を付与することになっている。しかし、例外として、全員が日曜日に週休を取得すると、社会に不利益をもたらしたり、業務に支障が生じる場合は、別の曜日や、日曜日の午後から月曜日の正午までの時間帯や、シフト制で週休を取得することができる（148条）。

シフト制による週休制を認められるのは、生鮮品製造業、ホテル・レストラン・バー、生花店、病院・診療所・薬局等の医療機関、公衆浴場、新聞社・芸能・博物館、車両貸出業、電気・水道・機械動力企業、陸運業、腐りやすい原材料を扱う企業、安全・衛生にかかわる企業が含まれている（149条）。

救助活動、事故防止、原材料や機械設備の復旧作業などの緊急事態が生じた場合は、週休を停止することができる。その代わりに代休が付与される。日曜日に週休がとれない守衛や管理人は、別の曜日に代休をとらなければならない（152条）。小売店で地方の休日と週休が重なる場合、季節産業や傷みやすい物または悪天候に影響を受けやすい食品加工業の場合、労働監督官の許可によって週休を取り消すことができる。取り消されると翌週に代休をとらなければならない。悪天候のために数日間の休日を取らざるをえない場合は、月に最大2日間、週休を減らすことができる。

集団的に週休をとる場合、週休の予定表は目につきやすいところに貼り出さなければならない。集団的にとらない場合は、個々の労働者ごとの週休日を特定した表を作成しなければならない（158条、159条）

週休の停止を希望する経営者は、その理由、週休停止の期間、停止される労働者の数、代休の予定を示して、労働監督官の許可を得なければならない。申請から4日以内に通知がなされなければ許可されたものとされる（160条）。

（6）有給の祝日

毎年、労働職業訓練省は有給の祝日を省令で発布する。年によって日時が異なっているためである。祝日が日曜日と重なる場合、翌日は休みとなる。この祝日は賃金カットの対象ではなく、有給

である。祝日も労務提供が不可欠な企業では、労働者に賃金のほかに、それと同額の残業手当を支払わなければならない。祝日のために労働時間が失われた場合、労働時間を埋め合わせることができ、それは通常の労働時間とみなされる（165条）。

図表 3：2017年の祝日の一覧表

1月1日	新年
1月7日	ポルポト政権からの解放の日
2月11日	ミアック・ポーチャ祭
3月8日	国際婦人デー
4月14日～16日	カンボジア正月
5月1日	メーデー
5月10日	ピサック・ポーチャ祭および仏陀生誕記念日
5月13日～15日	シハモ二国王誕生日
5月14日	王室耕作祭
6月1日	国際子どもの日
6月18日	モニク前王妃誕生日
9月19日～21日	プチュン・バン（お盆）
9月24日	憲法記念日
10月15日	シハヌーク前国王の他界記念日
10月23日	パリ和平条約記念日
10月29日	シハモ二国王即位記念日
11月2日～4日	水祭
11月9日	カンボジア独立記念日
12月10日	国際人権の日

（7）年次有給休暇

週の所定労働時間によって、月の有給日数が決められている。週48時間勤務する場合、1カ月勤務する毎に1日半の割合で有給休暇を取ること

ができる。そこから年の有給日数を図表 4 のように計算できる。勤続 3 年ごとに 1 日の割合で増加する（166 条）。

図表 4：有給日数の計算

週所定労働時間	月の有給日数	年の有給日数
48 時間	1.5 日	18 日
40 時間	1.25 日	15 日
32 時間	1 日	12 日
24 時間	0.75 日	9 日

有給休暇を取得する権利は勤務開始日から発生するが、勤続 1 年が経過しなければ実際に行使することはできない。その結果、勤続 1 年になる前に退職する場合は、有給休暇日数を買い上げなければならない（166 条）。

有給休暇は原則としてクメール正月に取得する。別の合意によって別の日に取得する場合は、労働監督官に申告しなければならない。クメール正月にまとめて年休を取得して、農村からプノンペンなどの都市に出稼ぎのため働きにきている労働者が農村に里帰りをするために年休が利用されている実態を反映している。15 日を超える年休日数について、残りの休暇を年内に取得するようにしなければならない。

有給休暇を放棄する、または免除するという合意や、買い上げをするという労働協約はすべて無効となる。ただし、労働契約が終了する場合に年休が残っている場合に買い上げることは認められている（167 条 2 項）。しかし、有給休暇の一部または全部を留保すること（日本法で言えば年休の繰越）は放棄とはみなされない。この留保は連続して 3 年を超えることはできない。さらに留保できるのは有給日数のうち 12 日を超える日数についてのみ可能となる（167 条）。

（8）特別休暇

親族にかかわる出来事（結婚式・出産・病気・死亡など）が起きた期間中、特別休暇を年間 7 日間取得することができる（171 条）。年休日数が残っている場合には、そこから特別日数分を差し

引くことができる。残っていない場合に、翌年の年次休暇から差し引いてはならない。特別休暇で失われた労働時間は埋め合わせることができる。

（9）病気休暇

医師の診断書があれば、病気休暇が認められる（71 条）。6 カ月以上続く場合には、解雇する権限が使用者に認められている。病気休暇中の給与は 2002 年労働省令 14 号によって、図表 5 のように就業規則に定めることが推奨されている。

図表 5：病気休暇中の給与

病気休暇期間	給与減額
1 カ月目まで	給与 100%
3 カ月まで	給与 60%
4 カ月から 6 カ月まで	給与の支払いなし

（10）出産休暇

90 日間の出産休暇が認められている（182 条）。これは産前と産後をあわせた日数である。したがって、産前休暇をいつとるかは妊産婦の意思や健康状態によって決められる。1 年以上勤続した女性は、出産休暇中、給与その他の手当の半額を受け取ることができる（183 条）。出産休暇後 2 カ月間は軽作業のみしか従事させられない。出産休暇中、または解雇予告期間の最終日が出産休暇中に到来する時期に、女性を解雇することが禁止されている（182 条）。

生後 1 年以内の子どもを持つ女性は、1 日あたり 1 時間の有給の授乳時間をとることができる。30 分ずつ 2 回に分けることもできる（184 条）。どの時間にとるかは母親と使用者との合意で決められる。合意がなければシフトの中間に取得するものとする。授乳時間は通常の休憩時間とは区別され、賃金を差し引くことはできない（185 条）。

100 人以上の女性を雇用する企業では、事業所内やその近くで、授乳室および生後 18 カ月以上の子どもの預かる保育所を設置しなければならない。保育所を設置しない場合には、保育所に預

ける費用を使用者側が負担しなければならない（186条）。

4-5 解雇法制

解雇に関しては、有期労働契約と無期労働契約に分けて規制されている。有期労働契約の場合、2年を超えることはできないが、2年を超えない範囲で更新することは可能である（67条）。満了前に解約する場合、重大な非行や不可抗力の場合には可能となる。さらに満了前に終了させたい場合には、終了までの報酬に相当する額を支払えば可能である。金銭の支払いによって処理するという発想が見られる。

有期労働契約の期間が6カ月以上の場合には、更新するかどうかを終了10日前までに予告しなければならない。期間が1年以上の場合には、15日前に予告しなければならない（73条）。この事前の更新しない予告がない場合、同じ期間延長に限られるという説と、雇用期間を合計すると2年を超える場合は期間の定めのない労働契約に転換するという説がある。

無期労働契約の場合、一方当事者の意思によって契約を終了させることができる。ということは労働者側が退職する場合や使用者側が労働者を解雇する場合の両方を規制していると見ることができる（74条）。事前の予告期間が図表6のように求められる（75条）。

図表6：解雇事前予告期間

勤務期間	予告期間
勤続期間が6カ月以下の場合	7日
勤続期間が6カ月を超え2年以下の場合	15日
勤続期間が2年を超え5年以下の場合	1カ月
勤続期間が5年を超え10年以下の場合	2カ月
勤続期間が10年を超える場合	3カ月

予告期間を遵守せずに解雇する場合は、予告期間中に受け取る賃金および手当に相当する金額

を使用者は払わなければならない。この場合、短期の労働契約を繰り返す方が、労働者にとって受け取れる額が有利になっている。これは長期間継続して雇用されるより短期で転職を繰り返す者が多いことを反映しているのではないかと思われる。

予告期間は再就職先を探すことが目的なので、週あたり2日の有給の休暇を労働者は取得することができる（79条）。予告期間中に再就職先を見つけた場合、重大な非行で解雇される場合以外の場合には、予告期間満了前に、労働者は退職することができる、この場合、労働者は使用者に賠償金を払う必要はない。転職しやすい状況を保障していると思われる。

以下の場合には、予告期間が必要なくなる。つまり、試用期間またはインターンシップの期間、重大な非行がある場合、不可抗力で義務を履行できない場合である（82条）。

「重大な非行」とは、83条Bによれば、労働者の窃盗、着服、横領、詐欺行為、懲戒や安全、健康についての重大な違反行為、脅迫、暴言、暴行、他の労働者に不履行をそそのかす行為、事業所での政治的プロパガンダ、活動やデモ行為があげられている。ただし、重大な非行を認知してから7日以内に解雇しなければ、解雇権を放棄したものとみなされる（26条）。

使用者が労働者の重大な非行以外で、労働契約を終了させる場合、予告期間だけでなく、解雇補償金を支払わなければならない。これは勤続期間によって額が異なってくる。額は6カ月分の賃金と付加給付を超えることはできない（89条）。

継続勤務が6～12カ月の場合 6日分の賃金と付加給付

12カ月以上の勤務の場合 1年あたり15日分の賃金と付加給付

さらに使用者の悪意や不当な理由によって労働契約が終了された場合には、労働者が損害賠償金を請求することができる。この時、先の解雇補償金と同額の損害賠償金の支払を求めることができる。さらに損害賠償の額は地方の慣習、仕事

の種類や重要性、労働者の年齢、損害の有無や範囲を考慮して裁判所が認定する（94条）。

労働者が不法に労働契約を破棄し、別の仕事に従事した場合には、それが新しい使用者の勧めでなされた場合には、その新しい使用者と労働者は、前の使用者に損害賠償を支払う義務が生じる（92条）。

解雇する場合には、予告期間を設ける必要があるだけでなく、労働者側の勤務態度の問題等の解雇を正当とする理由を挙げる必要性や企業、事業所が操業を継続していくためには解雇以外の手段がない等の理由を挙げる必要がある。

前者の労働者の意欲や態度に関する正当な理由については具体的な内容は定められていない。12条では、人種、肌の色、性別、信条、宗教、政治的意見、出生、社会的出自、労働組合員やその活動をしていることを理由とする差別が禁止されており、解雇も禁止と解釈されている。293条では、企業や事業所の職場委員（労働組合法43条では、任期を終了して3カ月以内の職場委員や職場委員選出の投票で落選して3カ月以内の候補者も含まれる）が解雇される場合、労働監督官の承認が必要になっている。通知を受けてから1カ月以内に労働監督官は職場委員の解雇を認めるか、取り消すかの判断を示さなければならない。組合委員長、副委員長、書記長の解雇の場合には労働監督官の承認が必要とされている。これらは先任権のルールが組合役員には適用されないことを意味している。182条では、産前産後の90日間の休業中の解雇も禁止されている。

事業所の業務の縮小、内部組織の再編によって、人員整理が必要な場合、使用者は人員整理の対象となる従業員について労働者代表に通知し、さらに労働監督官に連絡する必要がある（95条）。職業上の資格、先任権、家族の負担を考慮して、職業上の能力の低い者、勤続年数の短い者が、人員整理の対象となる。既婚者には1年ごとに先任権が加算され、扶養している子どもの数だけの年数が加算される。労働監督官は、人員整理による影響を最小にするために、使用者や解雇予定の労働者

者を複数回呼び出して調査をおこなうことができる。

人員整理された労働者は、解雇から2年間は、復職する権利が保障され、そのために企業に住所変更を通知し、配達記録や書留郵便で復職の連絡が使用者からなされる。労働者は、1週間以内に事業所に出向かなければならない（95条）。

解雇がなされた場合、雇用票（労働者台帳）に記録され、その記録は査証をうけるために、解雇の翌日から7日以内に労働監督官に提出されなければならない。さらに使用者は未消化の有給休暇を買い取る必要がある（110条）。

一方、カンボジアでは民法が2007年に制定され、同年12月8日に公布、施行された。その民法の第9章が雇用について664条から668条まで規定している。それらの中で解雇に関係するのは、667条の一身専属性を定めたところである。労働者が使用者の承諾なく、自己に代わって第三者を労務に服することはできない。それに反して使用者の承諾なく、第三者に労務に服させた場合、使用者は雇用契約を解除、つまり解雇することができる。それ以外は、668条には労働法の定めによって処理されることを明記している。

解雇は、個別紛争手続によって解決されている。一方当事者から労働監督官に申し立てがなされ、労働監督官は受理してから3週間以内に当事者から事実関係を聴取して調停を試みる。そこで合意が成立すれば、労働協約として法律上強行される。しかし、合意が成立しない場合、調停が失敗した日から2カ月以内に裁判所に提訴することができる。2カ月を過ぎれば訴訟は却下される。労働裁判所の設置が予定されているが、まだ設置されていないので、一般裁判所で処理されている。2006年民事訴訟法が日本の支援を受けて制定され、施行されているので、その手続に従って裁判所で処理されることになる。

5 社会保障制度

社会保障制度の基本法として2002年8月に「労働者のための社会保障法」が制定され、その運用を定めた国会社会保障基金設置に関する政令 16号が2007年に発布された。年金、医療保険、労災保険を実施する予定になっているが、現段階では労災保険だけが実施されている。

5-1 公的年金制度

公務員・軍人・警察官の場合には、勤続20年以上で55歳から支給される全額国庫負担による年金制度がある。しかし、民間ではまだ実施されていないが、3種類の年金制度を準備している。

老齢年金は、55歳以上で、過去20年間のうち10年間に60カ月以上年金保険料を納付した者に支給される予定である。

障害年金は、過去5年間のうち、直近12カ月に6カ月以上の年金保険料を納付した者に支給される予定である。

遺族年金は、老齢年金または障害年金を受給していた者が死亡した場合、加入者であって死亡した場合、年金保険料を180カ月以上支払っていた場合に、その遺族に支給される予定である。

出所：Law on Common Statute of Civil Servants of the Kingdom of Cambodia, 1994
Law on Social Security, 2002

5-2 医療保険制度

公的な健康保険制度は導入されていない。HIV/AIDS、マラリア、結核、デング熱という感染症、地雷によって生じる死亡や障害がカンボジアでは大きな問題である。国際 NGO や海外の ODA からの支援を得て治療が実施されている地域がある。

民間の保険会社が健康保険を運営しているが、加入者は限られている。

出所：ILO Subregional Office for East Asia ed., [Cambodia: SKY Health Insurance Scheme, SERIES: SOCIAL SECURITY EXTENSION INITIATIVES IN EAST](#)

[ASIA](#)

http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=tnffnzcTAt8a49qwV3zzRixbTQMY_pcZreka_NuHEHOUwowxWDgX!676569534?ressource.ressourceId=5950

5-3 労働災害補償

労働災害は、労働に起因する事故・病気を意味し、労働時間中だけでなく通勤途上（仕事と関係のない理由で通勤が中断または迂回された場合は除く）や職業病も含まれている（248条、257条）。使用者には労働災害防止の義務や、安全配慮義務が課せられている（229条、230条、250条）。その具体的内容は労働法 228条から 232条、238条から 247条、労働職業訓練省令によって定められている。

意図的に事故をおこした場合は使用者には責任は生じない。労働者が重大な過失によって生じた事故の場合は補償額が減額され、使用者の重大な過失で発生した場合、補償額は増額される（252条）。

使用者は労働災害の疑いのある事故・病気が発生した場合、48時間以内に労働職業訓練省および国家社会保険基金に書面で通知しなければならない。労災給付金を受けるためには、必要な書類を添付して国家社会保険基金に申請しなければならない。

労働災害補償として労働法に規定されている内容と、国家社会保険基金から支給される労働災害給付金とは同じにはなっていない。保険制度によってカバーされる内容には保険制度として維持する必要性から、限界があるからである。そこで労働法による補償が上回っている場合、その差額を使用者に申請することになる。

業務上の病気に対して病院での治療費と病院に通う交通費が保険制度から支払われる。労働法では治療費（入院費用、現物支給、投薬、手術費用）だけでなく、人口装具の費用も含まれている（254条）。

一時的に入院などで労務提供ができない場合、労働法によれば、事故によって5日以上の労働能力喪失が生じた場合に限って、使用者に補償を請求できるとしている。4日以下の場合、通常の賃金を受ける権利を有する（252条）。5日以降は、1日あたり、過去30日間の総賃金額を30で割った額が支払われる。これに対して、保険制度では、最大180日間、1日あたり平均賃金の70%が支払われる。

障害を負って、労働能力喪失率が20%を超える場合、障害年金が支給される。その額は障害の程度によって異なる。2002年労働職業訓練省令243号によれば、以下のようにになっている。

労働能力喪失率が50%以上の場合、過去12カ月の総賃金の50%の額、労働能力喪失率が20%以上50%未満の場合、過去12カ月の総賃金の25%と（労働能力喪失率 \times 1.5-75%）である。介護が必要な場合は、上記金額の1.4倍の障害年金が支払われる。

労働者が死亡した場合、遺族に遺族年金が支払われる。額は配偶者には年収の30%、子の1人目と2人目には年収の15%ずつ、3人目からは10%とし、総額では年収85%を上限とする。

葬儀費用として労働法では90日の賃金相当分以上が支払われるとなっているが、保険制度では1,000,000リエルが支払われる。

5-4 社会保険料の労使負担割合

労災保険の保険料は使用者の負担であるが、その額は平均月給の0.8%になっている。月給2万リエル以下の場合1,600リエルが最低の保険料となっている。最高額は月給1,000,001リエル以上で8,000リエルの保険料となっている。

出所：IM Phalla, PHO Sotheaphal and NHEAN So Munin, 2014, *Employment in Cambodia- A Legal Practice & Guidance*, p.71.

6 労使関係

6-1 労使関係に関する最近の動向

(1) 全国レベルの労使関係

(ア) 国レベルの労使関係

全国レベルの労使関係に関して、使用者の組織は「カンボジア使用者協会」(CAMFEBA)に統一されているが、労働組合は運動の路線や経緯、支持する政党の違いの関係で10を超える全国団体に分立している。全国レベルの労使対話のテーマとしては、最低賃金、労働法制、社会保障などがある。労働政策に関しては政府の審議会などで意見が交わされ、主要な課題については労使間の対話も行われているが、その関係が成熟しているとは言い難い。

2012年から2017年までの間の焦点の一つは最低賃金への対応である。手当分を含む最低賃金額は2000年の月額50米ドルから2010年の66米ドルまでは緩やかに上昇した。しかし、2012年以降は上昇のテンポがあがり、政府の審議会では労使が激しく対立し、とくに2013年前後には労働組合の全国的な賃上げを求める行動やストライキなどが首都以外にも広がり社会問題となった。2017年現在では170米ドル(手当を含めて)であるが、政府は、最低賃金について、縫製皮革産業のみを対象としていた制度を広げること検討中である。

出所：The Secretariat of Labour Advisory Committee (LAC), 2016, "Minimum Wage Setting in Cambodia."

(イ) 産業、地域レベルの労使関係

産業別の労使関係の中心は国の主力産業である繊維・被服産業にある。代表的な使用者団体は「カンボジア繊維製造業協会」(GMAC)である。労働組合は、主要な全国団体の傘下にそれぞれ繊維関係の組織があり、労使関係に一定の実態がある。このほか、観光・サービス産業、建設産業、食品産業などでは労使関係が労使関係の枠組みができつつある。教員と公務関係は労働組合の結

成が認められず「労働者協会（Workers' Association）」が組織されている。

地域（プノンペン特別市と 24 の州など）での労使関係は一部を除き未成熟である。使用者団体、労働団体の活動はプノンペンとその周辺が中心であり、その他では北西部のシェムリアップ、南部のシハヌークビルや工業地域などで労使間の若干の対話がみられる。

（２） 企業レベルの労使関係と労使紛争

（ア） 労使関係と労働協約

企業別の労使関係の中心も繊維・被服産業である。この分野では労働者の組織化が他を大きく上回っており大手企業では団体交渉と労働協約をベースとした本格的な労使関係も見られる。一方では、労働組合の分立と対立の傾向も顕著で、建設的な労使関係の進展の阻害要因となっている。エーベルト財団の調査（FES, "Building Unions in Cambodia", 2010）によれば、大工場には平均で 4 つ程度の労働組合（企業別組合や職業別組合など）が存在しており、労使間の紛争に加えて労働組合間の対立によるトラブルもあり、法的手続きを踏まえないストライキも珍しくない。

そのなかで、建設的な労使関係の形成に向けた取り組みの一つに、労働・職業訓練省による最も代表的な労働組合（MRS：Most Representative Status）のステータスの認証がある。2010 年の研究者の調査によれば、2008 年～2010 年の MRS 認証付与は年平均 30 強である。この制度は 2016 年制定の労働組合法に規定された。労働協約の 2008 年～2010 年までの間の登録数は年間 100 程度であり、カンボジア全土での質の高い労働協約の数は 30 程度であろうと推計されている。

出所：香川孝三（2010）「アジアの労働法と労働問題(8)ILO のカンボジア工場改善プロジェクト(Better Factories Cambodia)-労働基準監督の技術協力」『季刊労働法』230 号 pp.167-181、等。

（イ） 労使紛争の推移と現状

カンボジアの労使紛争の動向に関して、繊維・縫製産業でのストライキ件数ならびに労働損失

日数の 2006 年～2015 年までの間の推移は図表 7 のとおりである（GMAC の統計による）。いずれも 2012 年から 2015 年にかけては、それ以前の 4 年間と比較して平均で 2 倍以上となっている。とくに 2015 年には、ストライキ件数、労働損失日数ともにピークを記録しているが、最低賃金の引上げが社会問題化した時期であり、企業レベルの労使関係にも影響を与えたものと思われる。一方、2016 年の夏までの統計では 2009 年～2010 年と類似のペースであり紛争が沈静化の方向を見せるかが注目される。

図表 7: カンボジアのストライキの数と労働損失日数の推移(繊維・縫製産業)

	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年
ストライキ数	86	80	105	58	45
労働損失日数	343.7	294.1	304.4	314	202.2
	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
ストライキ数	34	121	147	108	118
労働損失日数	139.5	542.8	888.5	526.9	452.4

注：労働損失日数は千日単位

出所：カンボジア縫製製造業協会（GMAC）統計（加盟組織からの報告の集計）（最終閲覧 2017 年 3 月）

6-2 労使団体の概要説明

（１） 労働団体について

2017 年現在、カンボジアには、全国労働団体として大小 13 ほどのナショナルセンターが存在する。そのうち主要なつぎの三組織はいずれも ITUC（国際労働組合総連合:International Trade Union Confederation）に加盟し、2012 年に ITUC カンボジア加盟組織協議会（ITUC-CC:ITUC-Cambodian Council）を結成している。

（ア） カンボジア労働組合連盟（CCTU: Cambodian Confederation of Trade Unions）

カンボジア人民党（旧人民革命党・与党）系の労働組合が、2000 年代の野党系労組の統合の動きをにらみ、2003 年に結成した組織である。その中心は 1996 年に結成された「カンボジア労働

組合連合」(CUF)である。政治的には与党・人民党を支持する労働組合のグループであり、現首相のフン・セン氏(人民党議長)とも近い関係にある。最低賃金や労働法制などの運動では他の二組織と行動を共にすることもあり、労使関係では対話型が基調である。

(イ) 「カンボジア労働組合連合」(CCU: Cambodia Confederation of Unions)

旧カンボジア民主党系(現救国党系・野党)の労働組合により2006年に結成された組織である。その中心は民主化に伴い1996年に結成された「カンボジア王国自由労働組合」(FTUWKC)である。FTUWKCは旧民主党のリーダーであったサム・ランシー氏(亡命中)に運動の理念が近い関係にある。現在は政府に対して最低賃金の引上げや労働法制改正の要求を行うとともに、企業レベルの労働争議の支援などの運動をすすめている。2016年制定の労働組合法については国際労働条約(ILO87号条約)違反としてILOに訴えている。

(ウ) 「カンボジア労働総連合」(CLC: Cambodia Labor Confederation)

民主化を推進する労働組合のグループのうち、政党との関係では中立的なグループがCCUとは別に2006年に結成した組織である。欧米の労働団体、支援組織から支持を受け、教育活動を行うほか、人材面でのNGOとの交流もある。経済成長に見合う労働条件の実現を求めており、最低賃金引上げについての大衆運動を組織し、2013年などにはゼネラルストライキも行っている。

(2) 使用者団体について

(ア) カンボジア使用者協会(CAMFEBA: Cambodian Federation of Employers and Business Associations)

2000年に結成されたカンボジアを代表する使用者団体である。2016年1月現在、7つの産業別団体など各産業分野から250を超える企業が加入する。民間の産業セクターをとりまとめ、良

質な労使関係づくり、産業政策の実現、加盟組織への支援などをすすめる。政府の審議会などに参加し、産業政策や労働政策への関与を強めている。2016年の労働組合法の制定に向けてのプロセスでは、繊維産業などの産業別組織や専門家との連携を強め、法案の基本的性格や具体的内容について影響を与えるなど大きな役割を果たした。

出所: [CAMFEBA](http://www.camfeba.com/) のウェブサイト

<http://www.camfeba.com/>

(イ) カンボジア縫製製造業協会(GMAC: Garment Manufacturers Association in Cambodia)

カンボジアの産業別の使用者団体のなかで、国の主力産業の組織として強い影響力を持つ。同国の繊維・被服産業は、1996年に米国が最恵国待遇を供与に伴い成長が動き出すとともに使用者団体の形成がすすみ、1999年に今日の組織として発足した。ミッションとして、産業の発展、人的資本の開発、CSRの推進などを掲げている。政府の繊維産業政策や労働政策への関与を続けており、2016年の労働組合法制定では、CAMFEBAとともに法案の形成と成立に寄与している。

6-3 労働紛争処理システム

労使紛争は個別紛争と集団紛争に分けられている。個別紛争は、使用者と1人またはそれ以上の労働者(徒弟を含む)との間の労働契約や労働協約の解釈運用をめぐる紛争と定義されている(300条)。集団紛争は、1人またはそれ以上の使用者と複数の労働者との間で生じる労働条件、組合の権利行使、組合の承認、労使関係に関する紛争と定義されている(302条)。それぞれの紛争で処理システムが異なっている。

(1) 個別紛争処理

個別紛争では、労働監督官に対して一方当事者が調停を申請することができる。申し立てを受理した労働監督官は、3週間内に両当事者から意見を聴取して、当事者間の調停を試みなければなら

ない。それで合意に達すれば法的拘束力を有する。調停は不調に終われば、2カ月以内に裁判所に訴訟を提起することができる。それをすぎると訴訟は却下される。

労働監督官は、調停の結果を報告書に記載し、それには労働監督官と当事者の署名がなされなければならない(301条)。

(2) 集団紛争処理

集団紛争の場合、両当事者は労働監督官に紛争発生を通知しなければならない。通知がなくても労働監督官は紛争を認識したときに調停手続に入る(303条)。通知を受けて48時間以内に労働大臣は、調停員を任命しなければならない(304条)。任命から15日以内に調停を実施しなければならない(305条)。その結果、合意ができれば、それは労働協約と同じ効果を持つ(307条)。調停が不調に終わった場合、調停員は争点を記録した報告書を作成し、調停終了後48時間以内に労働大臣に送付しなければならない(308条)。

調停が不調に終わった場合、労働協約における仲裁手続か、すべての当事者が合意する手続、または労働法上の仲裁手続に入らなければならない(309条)。

調停員からの報告を受けた労働大臣は、3日以内に仲裁委員会に付託しなければならない。事件を受理した仲裁委員会は3日以内に期日を開催しなければならない(310条)。

仲裁委員会は政労使それぞれ5名、合計15名で構成されており、政府側の委員は法学士またはそれに相当する法律上の資格を有し、道徳的資質や経済社会問題に精通する有識者から選ばれる。労働者側の委員は労働諮問委員会の労働者委員によって選出され、労働法の知識を有し、少なくとも1年以上労働問題や紛争処理の経験を有している者である。過去1年間労働組合の役員であった者は委員になれない。使用者側の委員も労働諮問委員会の使用者委員によって選出され、労働法の知識を有し、少なくとも1年以上労働問題や紛争処理の経験を有している者である。過去1年間使用者団体の役員は委員になれない。

仲裁委員会は、調停不調の際の報告書に記載された論点や報告書作成以後に生じた紛争についての調査する義務を負う。労働法規、労働協約の解釈運用についての法的判断をおこなう。企業経営の状況や労働者の社会的状況を調査する権限も有する。そのために必要な情報、会計、財務等の書類の提出を求める権利を有する。それらを解明するために、専門家の支援を求めることもできる。仲裁委員会の期日は非公開で実施される。

具体的な紛争については政労使それぞれ1名、合計3名の小委員会(arbitration panel)で取り扱われる。そこで両当事者が拘束力のある裁定を希望する場合には、裁定がだされればそれで拘束力を持つ。拘束力を持たない裁定を当事者が希望する場合、出された裁定をみて、通知を受けて8日以内に同意する場合はそれで拘束力を持つ。同意しない場合には、紛争が権利紛争のときには裁判所に付託されるか労働争議(ストライキやロックアウト)に入っていく。利益紛争のときには労働争議に入っていく。仲裁委員会は受理してから15日以内に裁定の結果を労働大臣に報告しなければならない。拘束力のある裁定は、労働監督官のいる事務所に掲示される。さらに利益紛争の裁定は労働職業訓練省に労働協約と同じ方法で登録されなければならない。

(3) ストライキとロックアウト

ストライキ権は、紛争解決のためのあらゆる手続によって合意に至らない場合に行使することが認められている。つまり団体交渉で解決せず、仲裁にも合意できない場合である(320条)。しかし、労働協約や仲裁裁定が有効な期間のストライキはできないという平和義務が定められている(321条)。ストライキを実施するためには、組合による秘密投票で承認を得ること、使用者および労働職業訓練省に7日以上(生命、安全、健康に危害を加える業務の場合は15日以上)前に事前に通知をすることが組合に義務づけられている(324条、327条)。さらにストライキは平和的に実施されなければならない(330条)。これらに違反すると違法なストライキとなる。スト

ライキが違法かどうかは裁判所の判断にゆだねられている。違法と判断されれば、労働者は判決後 48 時間以内に職場復帰しなければならない（337 条）。

さらに施設設備や機材を維持するために保安要員を確保することが義務づけられている（326 条）。保安要員はその業務に従事しなければならない。それをおこなわない場合は重大な企業秩序違反行為とみなされる（327 条）。

ストライキ中は、労働者は賃金を受ける権利を持たない（332 条）。ストライキ参加を理由に労働者に制裁を課すことはできず、もしその制裁がなされても無効となり、使用者は過料を科せられる（333 条）。ストライキ中、使用者は新規に労働者を雇用することは、事業維持に必要な場合を除いて禁止されている（334 条）。

職場から労働者を締め出すロックアウトは、ストライキに関する規定が適用される。違法なロックアウトがなされた場合、使用者は労働者に損害賠償を支払わなければならない（335 条）。