

カンボジア労働組合法和訳 (2019年改正法反映)

2020年3月

ジェトロ・プノンペン事務所

【免責条項】本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。

カンボジア労働組合法

NS/RKM/0516/007

カンボジア国王ノロドム・シハモニは、

- カンボジア王国憲法
- カンボジア王国政府の任命に関する 2013年9月24日付勅令第NS/RKT/0913/903号
- カンボジア大臣会議の組織および機能に関する法律を公布する 1994年7月20日付王国法第02/NS/94号
- 憲法院の組織および機能に関する法律を公布する 1998年4月8日付王国法第No.CS/RKM/0498/06号
- 憲法院の組織および機能に関する法改正を公布する 2007年1月31日付王国法第No.NS/RKM/0107 005号
- 労働職業訓練省の組織および機能に関する法律を公布する 2005年1月17日付王国法第NS/RKM/ 105/003号
- カンボジア王国フン・セン首相の提案を考慮しつつ、

2016年4月4日に国民議会第5期第6回目の会議において採択され、2016年4月12日に上院の第3期第8回目の会議において審査され、さらに、憲法院の2016年5月5日付決定第160/002/2016/CC号で合憲と宣言された以下の通りの内容を有する労働組合法を公布した。

第1章 総則

第1条 目的

本法は、以下の事項を目的とする。

- 企業または組織および労働法の適用のあるすべての者並びに空運または海運に従事する人員に権利および自由を付与する。
- カンボジアにおける労働者並びに使用者の職業団体の組織および機能について規定する。

第2条 目標

本法は、以下の事項を目標とする。

- 労働法の適用のあるすべての者並びに空運または海運に従事する人員の適法な権利および利益を保護する。
- 労働者および使用者との間の集団的交渉の権利自由を保証する。
- 協調的な労使関係を促進する。
- 正当な職業の発展、生産性および投資の強化に貢献する。

第3条 範囲

- 本法は、労働法の適用のあるすべての企業または組織および個人に適用する。
- **第4条 定義**

本法において利用されている用語は、以下のとおり定義される。

- **職業団体**とは、労働者または使用者によって共同かつ任意に組成された集団をいい、特定の職業上の目標または目的を達成するために相互に協力し、活動し、および規則を展開することを目指すものである。本法においては、労働者の職業団体を、「労働組合」といい、使用者の職業団体を、「使用者団体」という。
- **労働者代表**とは、労働者の直接投票によって選ばれる労働者の代表をいう。
- **投票団体**とは、投票を行う単位をいう。
- **組合代表**とは、会員が所属している労働組合における投票によって選ばれたまたは任命された会員の代表をいう。
- **現地労働組合**とは、現地の企業または組織内における労働者によって共同かつ任意に組成された職業団体をいう。
- **労働組合連合**とは、同様または類似の職業または経済活動を行う現地労働組合によって共同かつ任意に組成された職業団体をいう。

- **労働組合連盟または労働組合総連合**とは、労働組合連合によって共同かつ任意に組成された労働者の職業団体をいう。
- **すべての労働組合総連合が会員となる国家労働組合協議会**とは、労働組合の全てを統合した適法かつ唯一の国家的な代表をいう。
- **使用者連合**とは、使用者団体によって共同かつ任意に組成された職業団体をいう。
- **完全閉鎖**とは、現行の法令に基づいた企業または組織の閉鎖をいう。

第2章 労働組合または使用者団体の組成および加盟に関する基本的権利

第5条 労働組合または使用者団体の組成および加盟に関する権利

すべての労働者および使用者は、何らの差別なしに組合定款または使用者団体定款の適用を受ける者のために研究し、訓練の実施、利益の向上、権利の保護、個人的および集団的な精神的または物質的利益を追求する目的で、自らの選択で労働組合や使用者団体を組成する権利を有する。

労働者は以下の権利を有する。

- 労働組合の組成に参加すること
- 労働組合の会員になり、その組合定款の適用を受けること
- 会員となっている労働組合の適法な活動に参加すること
- 会員となっている労働組合における職務を探し、かつ保持し、その組合定款適用下にあること
- 代表の投票に関する規定がある場合に職場における代表選出に参加すること
- 代表の投票や任命に関する規定がある場合に職場における代表として選ばれ、任命されること
- 本法において付与されたその他の権利を行使すること。

使用者は以下の権利を有する。

- 使用者団体の組成に参加すること
- 使用者団体の定款に従って、使用者団体の会員になること
- 会員となっている使用者団体の適法な活動に参加すること
- 会員となっている使用者団体の定款に従って、使用者団体における職務を保持すること
- 本法において付与されたその他の権利を行使すること。

使用者および労働者の双方を含む労働組合または使用者団体の組成は禁止される。

第6条 会員の非差別

すべての労働者または使用者は、人種、肌の色、性別、信条、宗教、政治的見解、国籍、社会的身分または健康の状態に関して差別されることなく自らの選択に基づいて労働組合または使用者団体に加盟する権利を有する。労働組合を含むいかなる者も本権利を妨げることはできない。

第7条 非加盟の自由

本法第5条（労働組合または使用者団体の組成および加盟に関する権利）における個人の自由は、労働組合または使用者団体に加盟しない自由を含み、加盟している労働組合または使用者団体からいつでも脱退することができる自由をも含む。

労働者は、署名または拇印された文書を労働組合および使用者に提出することによって労働組合から脱退することができる。本通知の後、当該労働者は自動的に労働組合の会員ではないとみなされ、使用者は、組合費の控除を中止しなければならない。いかなる者も労働者の組合加盟または脱退の権利を妨げることはできない。

第8条 指導および運営への参加の自由

本法に定める条件に従い、労働組合または使用者団体のすべての会員は、労働組合または使用者団体の指導運営および管理業務に参加することができる。労働組合または使用者団体の定款によって、これらの業務に関する定年退職者の参加のための条件を緩和することができる。

第9条 労働組合および使用者団体の権利

国家労働組合協議会、労働組合および使用者団体は、以下の権利を有する。

- 現行法令または公共の秩序に反しないかぎり定款、管理規則を制定し、組織機能および業務計画を作成する。
- 自由に自己の代表を投票選出する。

第10条 労働組合または使用者団体の構成および労働組合または使用者団体の提携

労働組合は、以下のとおり3層を有する。

1. 現地労働組合は、企業または組織内の10人以上の労働者により組成される。
2. 労働組合連合は、登録された7組合以上の現地労働組合により組成される。
3. 労働組合連盟または労働組合総連合は、登録された5連合以上の労働組合連合により組成される。

使用者団体は、以下のとおり2層を有する。

1. 使用者団体は、9社以上の企業または組織により組成される。

2. 使用者連合体は、登録された6団体以上の使用者団体により組成される。

労働組合または使用者団体は、研究、訓練、職業の向上並びに精神的および物質的な利益保護に関し、自由に協議することができる。

労働組合は、国内および国外のその他の労働組合と提携することができる。使用者団体も同様の権利を有する。

企業または組織内の労働組合は、同時に、一つにのみ上位の労働組合に加盟する権利を有する。

第3章 労働組合または使用者団体の登録

第11条 登録の権利および利益

労働組合または使用者団体が本法に定められている権利および利益を享受するためには労働組合または使用者団体の創設者は、労働担当省における登録を行わなければならない。労働担当省は、登録の記録を保管しなければならないが、かつ定期的に登録を公表するために協力することができる。

第12条 登録申請の必要条件

本法の規定に定める条件を満たせば、登録申請は承認され、登録証明書が発行される。当該申請には、以下の事項が必要となる。

(ア)組成の目的を含めた労働組合や使用者団体の定款の原本

(イ)指導および管理事務に関する管理規則の原本

(ウ)労働組合または使用者団体の指導運営者および管理責任者の名簿

(エ)会計帳簿および会計記録が保管される住所

(オ)登録後45日以内に詳細な銀行口座情報が提供されることを保証する宣誓供述書

(カ)職業団体の組成に関する決議の議事録

(キ)労働組合に関して：

- 現地労働組合は、現地企業または組織内における10人以上の会員の名簿を有しなければならない。
- 労働組合連合は、登録された7組合以上の現地労働組合の会員の名簿を有しなければならない。
- 労働組合連盟または労働組合総連合は、登録された5連合以上の労働組合連合の会員の名簿を有しなければならない。

(ク)使用者団体に関して：

- 使用者団体は、9社以上の使用者の会員の名簿を有しなければならない。

- 使用者連合体は、6団体以上の使用者団体の会員の名簿を有しなければならない。

労働担当省が登録申請受理後30日以内に回答しない場合、労働組合または使用者団体は登録されたものとみなされる。職業団体の定款および指導運営者および管理責任者の名簿の写しは、当該職業団体が組成された市または県の労働部門、各省評議会、司法省および内務省に提出されなければならない。職業団体の定款並びに指導運営者および管理責任者が変更された場合、定款並びに指導運営者および管理責任者の名簿の届出を再度提出しなければならない。

第13条 定款の必要条件

労働組合または使用者団体の定款は、登録申請のために以下の条件を満たさなければならない。

- 労働組合または使用者団体の名称、ロゴ、住所、印鑑
- 労働組合若しくは使用者団体のセクターまたは職種に関する説明
- 労働組合または使用者団体の会計帳簿の保管および年次会計報告書の公表についての規定
- ストライキ、定款の変更に関する決議および労働組合の総会決議のための定足数が全会員の絶対的多数（50%+1）であるとする規定
- ストライキ決議に参加する会員の絶対的多数（50%+1）について秘密投票によることが必要であること
- 秘密投票による役員を選出手続き
- 指導運営者および管理責任者の任期並びに再選の可能性に関する規定
- 各会員が払うべき組合費の額および月次の支払方法が労働組合の通常総会または総会によって決議されていること
- 本法の第20条（企業または組織内の労働組合における指導運営者および管理責任者の条件）および第21条（使用者団体における指導運営者および管理責任者の条件）の規定に従った指導運営者および管理責任者の資格

労働組合の定款は、当該労働組合が企業または組織内の全労働者を代表する目的を有するか、または定款において定められている一つの職種若しくは複数の職種の労働者を代表するかについて明記しなければならない。この場合、当該職種に属する労働者のみが労働組合に加盟することができる。

第14条 登録の効果

登録された労働組合または使用者団体のみが法人格および適法性を有する。これらの労働組合または使用者団体は、労働裁判所に対して訴えを提起する権利を有し、有償または無償で動産および不動産を取得し、並びに契約を締結する権利を有する。

登録されていない、または登録が延期若しくは取り消された労働組合または使用者団体が労働組合活動または使用者団体活動を行った場合、その活動は違法とみなされる。

労働組合は、本法第59条（最大代表労働組合を有する企業または組織内における少数会員の労働組合の権利および役割）の（キ）に定められている法的活動を除き、事業活動を行うことはできない。

第15条 登録申請に対する処理

労働組合または使用者団体の登録申請手続および様式は、労働担当省大臣の省令によって定められる。

第16条 登録の延期

登録は、以下のいずれの理由がある場合、延期されるものとする。

- (ア)労働組合または使用者団体の目標が、労働組合または使用者団体の定款において定められた者の権利および利益を保護し、促進するものでない場合
- (イ)労働組合が独立していない場合。労働組合は、以下の場合において独立していないとみなされる。
 - 当該労働組合が使用者または使用者団体の支配下にある場合
 - 当該労働組合が使用者または使用者団体からの何らかの介入若しくは影響の下にある場合。
- (ウ)労働組合または使用者団体が本法第12条（登録申請要件）に定められている要件を満たさない場合
- (エ)労働組合または使用者団体の定款が本法または本法の適用に関する法令において定められている要件を満たさない場合
- (オ)労働組合または使用者団体の指導運営者および管理責任者が、本法第20条（企業または組織内の労働組合の指導運営者および管理責任者の資格）および第21条（使用者団体の指導運営者および管理責任者の資格）に定めるすべての要件を満たさない場合
- (カ)労働組合若しくは使用者団体の名称が、登録された労働組合若しくは使用者団体の名称と同様若しくは類似するものであること、または当該団体の範囲若しくは対象を明記しないことにより、公衆を欺き、誤解させる可能性がある場合

労働担当省は、申請受理後30営業日以内に書面によって労働組合または使用者団体の登録延期に関する理由を通知しなければならない。登録延期がなされた労働組合および使用者団体は、通知を受け取った日から3日の間に登録申請を修正しなければならない。この期間内において修正がなされなければ、当該申請は自動的に却下されるものとする。

第17条 登録の維持

承認された登録の効力を維持するために、労働組合または使用者団体は、以下の事項を行わなければならない。

(ア)会員に通知するために、翌年3月末までに、会計帳簿または保管された記録に基づき年次会計報告および年次活動報告書を作成しなければならない。かつ、以下に定める者からの請求がある場合、カンボジア王国に適法に登録された独立した監査機関による監査を受けなければならない。

- 現地労働組合若しくは使用者団体の総会員数の10%の会員、または現地労働組合若しくは使用者団体に対し寄付した者
 - 労働組合連合、労働組合、及び使用者連合体の総会員数の5%の会員、または労働組合連合、労働組合、及び使用者連合体に対し寄付した者
- これらの報告は、以下の事項を明示しなければならない。
- 報告の期間中における利用可能な全ての収入について収入の資金源ごとの金額を示したもの
 - 労働組合または使用者団体のその他の支出
 - 労働組合または使用者団体の活動
 - 会員の人数

(イ)労働組合および使用者団体は、登録日から45日以内にすべての銀行口座の詳細を提供しなければならない。

(ウ)会員数の変更の場合を除き、本法によって情報の提出が必要とされる場合および何らかの変更があった場合、その日から15営業日以内に更新しなければならない。

第18条 変更についての通知

労働組合または使用者団体が本法第17条（登録の維持）に定める義務を履行しなかった場合、労働担当省は、労働組合または使用者団体に対して第1回目の変更通知を行わなければならない。当該労働組合または使用者団体は通知を受け取った日から45日以内に変更しなければならない。

第1回目の変更通知に基づいて変更が行われない場合、労働担当省は、第2回目の変更通知を行わなければならない。当該労働組合または使用者団体が通知を受け取った日から30日以内に変更を行わなければならない。

労働組合および使用者団体が第2回目の変更通知に基づいて変更を行わない場合、労働担当省は、労働裁判所に対して労働組合または使用者団体の登録取り消しの訴えを提起することができる。

第19条 登録の取り消し

労働裁判所は、登録の取消決定に関する管轄を有する。労働担当省は、労働裁判所に対して登録の取り消しの訴えを提起することができる。

登録は、労働組合または使用者団体が解散する場合には自動的に取り消される。

第20条 企業および組織内の労働組合の指導運営者および管理責任者の資格

カンボジア人である労働組合の指導運営者および管理責任者は、以下の要件を満たさなければならない。

(ア)満18歳以上、または、未成年者であって両親及び保護者の管理下にない者であること

(イ)正確かつ法的な住所につき宣誓すること

外国人である労働組合の指導運営者および管理責任者は、以下の要件を満たさなければならない。

(ア)満18歳以上、または、未成年者であって両親及び保護者の管理下にない者であること

(イ)クメールの読み書きができること

(ウ)少なくとも連続して2年間カンボジア王国で働いていること

(オ)カンボジアにおいてカンボジア王国移民法に従って、居住をする権利および恒久的な住所を有すること

第21条 使用者団体の指導運営者および管理責任者の資格

カンボジア人である使用者団体の指導運営者および管理責任者は、以下の要件を満たさなければならない。

(ア)満18歳以上であること

(イ)正確かつ法的な住所につき宣誓すること

外国人である使用者は、使用者団体の指導運営者および管理責任者の候補者として立候補することができ、その場合、以下の要件を満たさなければならない。

(ア)満18歳以上であること

(イ)カンボジアにおいてカンボジア王国移民法に従って居住をする権利および恒久的な住所を有すること。

(ウ)少なくとも連続して2年間カンボジア王国に投資した、または働いたこと。

第4章 労働組合または使用者団体の資金

第22条 資金源

労働組合または使用者団体の資金源は、以下のものとする。

(ア)定款によって金額が定められた労働組合または使用者団体の会費。

(イ)本法の規定に従った収益行為からの収入。

(ウ)適法な活動を行うための労働組合若しくは使用者団体の会員またはその他の者からの寄付および資金援助。

第23条 資金および財産の分離

あらゆるレベルの労働組合または使用者団体の資金および財産は、指導運営者、管理責任者およびその会員の個人資金および財産と関連させてはならない。

第24条 定款および法令に従った資金および財産の利用

労働組合または使用者団体の資金および財産の他者への預金、送金、労働組合または使用者団体の基金の投資および労働組合または使用者団体によるその他の適法な取引は、本法および労働組合または使用者団体の定款に従ってのみ行うことができる。

資金の利用および管理に関する疑いがある場合、関連当事者は、カンボジア王国において適法に登録されている独立監査機関による監査を求めることができる権利を有する。

第25条 資金および財産の利用または管理に対する責任

指導運営者および管理責任者は、労働組合または使用者団体の資金および財産の利用および管理の責任を有する。

第26条 許可された会費やサービス費用の控除

使用者は、労働者から書面による承認を得て労働組合の会員である労働者の賃金から会費を控除して、自動的に当該労働組合に支払わなければならない。実行のための手続きは、労働担当省令によって決定されなければならない。

全労働者を代表する最大代表労働組合は、会費またはその他の費用の金額を超えない合理的かつ統一的なサービス費用を労働協約において設定するための排他的交渉権を有する。同サービス費用は、一回のみ支払われるものとする。

第27条 財務記録の保管

すべての労働組合または使用者団体は、労働担当省令において定められる様式に従って、財務記録を保管し、当該労働組合または使用者団体の定款に基づいて会員に会計報告を行わなければならない。かつ以下に定める者からの請求がある場合、カンボジア王国に適法に登録された独立した監査機関による監査を受けなければならない。

- 現地労働組合若しくは使用者団体の総会員の10%の会員、または、現地労働組合若しくは使用者団体に対し寄付した者

- 労働組合連合、労働組合、若しくは使用者連合体の総会員の5%の会員、または、労働組合連合、労働組合、若しくは使用者連合体に対し寄付した者

第5章 労働組合または使用者団体の解散

第28条 労働組合または使用者団体の解散

労働組合または使用者団体は、以下の場合に解散するものとする。

1. 労働組合または使用者団体が各労働組合または使用者団体の定款に従って解散された場合。
2. 労働組合が、企業または組織が永久的に閉鎖されたことにより自動的に解散され、かつ労働者の賃金及び手当が支払われた場合。
3. 労働組合または使用者団体が裁判所によって解散された場合。

第29条 労働裁判所による解散事由

過半数の利害関係人、または労働組合若しくは使用者団体の全会員の過半数の会員は、労働裁判所に対して当該労働組合または使用者団体の解散を申し立てる権利を有する。

労働組合または使用者団体は、以下の事由に基づいて労働裁判所によって解散されるものとする。

- (ア)労働組合若しくは使用者団体の設立や諸活動が法律または当該労働組合若しくは使用者団体の定款において定められた目標に違反する場合。
- (イ)労働組合が使用者から独立しておらず、かつ現実に自己の独立を回復できない場合。

労働裁判所は、決定を下す前に、労働組合または使用者団体が上記（ア）（イ）に該当する事項を修正するための一定の期間を設定することができる。

第30条 解散の効果

ある労働組合または使用者団体が解散されるとしても、当該労働組合または使用者団体の指導運営者および管理責任者は、正式に解散が宣告されるまでその会員または関連当事者に対する責任および義務を免れることはできない。

裁判所によって解散された労働組合または使用者団体の指導運営者および管理責任者は、裁判所の決定が出された日から5年の間、新たな労働組合または使用者団体を指導し、または管理することはできない。

第31条 解散宣告後の労働組合または使用者団体の財産

労働組合または使用者団体が解散された場合、当該労働組合または使用者団体の財産は、定款に基づいて処分されなければならないが、また定款において定めがない場合、総会決議によって決められた規則

に基づいて処分されなければならない。

定款において定めがなくかつ総会決議がない場合、労働裁判所は、法的に組成されたその他類似する労働組合若しくは使用者団体、救済団体または社会的な保護のために当該労働組合若しくは使用者団体の財産を寄付という形態でのみこれを譲渡することができる。

第6章 企業または組織内での労働者代表

第32条 労働者代表の第一回目の投票

8人以上の労働者を有するすべての企業または組織において、労働者は、当該企業および組織内における唯一の代表である労働者代表の選出を行わなければならない。

複数の拠点を有する企業内において最大代表労働組合および使用者との合意がない場合で、かつ労働代表の選出が必要とされる場合、これらの拠点の性質を判断すべく、当該紛争は労働裁判所に申し立てられるものとする。

第33条 選出の要件

最大の投票数を得た候補者は、定められた議席数を満たすまで当選したものと宣告される。残りが一議席で、複数の候補者が同数の票を得ている場合、同議席については、女性候補者または当該企業若しくは組織内において最長の勤務期間を有する候補者を優先しなければならない。同投票は、投票者の人数が登録投票者数の半分以上でなければ、有効とならない。

第34条 第2回目の投票

投票者の人数が登録投票者数の半分未満である場合、使用者は15日後に再投票を実施しなければならない。同再投票では、定足数は必要とされない。

第35条 使用者の投票準備義務

投票を実施するのは使用者の義務である。労働者代表がない場合、使用者は、労働者若しくは労働組合または労働監督官の要望を受けてから15日以内に、投票実施日を決定し、かつ公表しなければならない。投票は、その要望を受けてから45日以内に実施しなければならない。

労働者代表の再投票が行われる場合、同投票は、労働者代表の任期の満了日の15日前までに実施されなければならない。

第36条 投票の期間および場所

投票は労働時間中に秘密に実施されなければならない。公式労働者代表および補助労働者代表を

選ぶための投票は、同時に、しかし区別して行われなければならない。職種ごとに別々の場所において投票することを定める投票前の合意、労働協約または適用される規則等を有する場合、当該投票はそれぞれ別の場所において実施されなければならない。

第37条 使用者の議事録作成義務

使用者は投票後8日以内に労働者代表の選出について議事録を作成し、労働担当省に送付しなければならない。さらに、使用者は、議事録の写しを自己の企業および組織内において掲示し、公表しなければならない。

第38条 選挙権および被選挙権

選挙権を有する労働者は、18歳以上でなければならない、かつ企業または組織内で3ヵ月以上勤務し、さらに判決により選挙権を剥奪されていない者でなければならない。

被選挙権を有する労働者は、選挙権を有する労働者で、18歳以上、かつ企業または組織内で3ヵ月以上勤務し、少なくともクメール語の読み書きができる教育レベルを有している労働者でなければならない。これらの条件に加え、外国人が候補者になるためには、任期が満了するまで、移民法の規定に従ったカンボジア王国に居住する権利を有しなければならない。

第39条 労働者代表の候補者の指名

労働者代表は、労働組合が指名する候補者または各企業または組織内において立候補することを希望する非組合員の労働者の中から選ばれる。

労働組合は、労働者代表の議席数を超える候補者を指名することができず、必要な場合には、各投票団体に関してもこれを適用する。

労働組合がないまたは労働者代表に立候補をする労働者がいない場合、若しくは本法第38条（選挙権および被選挙権）に定められる労働者代表の立候補になるための条件を満たす労働者がいない場合、労働担当省は、この問題を解決しなければならない。

第40条 労働者代表の人数

労働者代表の人数は、以下のように企業または組織内の労働者の人数に比例して、決められなければならない。

- ・ 8人から50人の場合：1人の公式労働者代表および1人の補助労働者代表
- ・ 51人から100人の場合：2人の公式労働者代表および2人の補助労働者代表
- ・ 100人以上の場合：100人増加する毎に、1人の公式労働者代表および1人の補助労働者代表を追加しなければならない。

第41条 労働者代表の任務

労働者代表は以下の任務を有する。

- 賃金の適用、労働法、一般的労働規則および企業または組織内に適用する労働協約の適用に関する個別労働者または集団的労働者の不服を使用者に通知すること。
- 労働監督官が監督する労働関連法令および労働規則の適用に関する不服および批判を労働監督官に通知すること。
- 労働衛生や労働安全に関する規則の適用を監視すること。
- 企業または組織内における労働者の健康保持、労働者の安全または労働条件の改善、特に労働災害若しくは業務上疾患がある場合に有用な措置を提案すること。
- 労働法に定められている就業規則案やその改正案について相談を受け、書面によってそれらに関する意見を提出すること。
- 企業活動の減少または内部再編による労働者の解雇のための措置についての相談を受け、書面によってそれらに関する意見を提出すること。

労働組合がない企業または組織内では、労働者代表は、使用者との間で暫定的労働協約を締結することができる。同暫定的労働協約の期間は2年を超えることはできない。最大代表労働組合および使用者との間で締結された労働協約が労働者に対して暫定的労働協約と同等またはそれ以上の利益をもたらすものである場合、暫定的労働協約は自動的に代替される。

第42条 公式労働者代表および補助労働者代表の任期

公式労働者代表および補助労働者代表は2年の任期で選ばれ、再び立候補することができる。公式労働者代表および補助労働者代表の任務は、死亡、辞任、雇用契約の終了によって終了する。

公式労働者代表が退職したまたは不在である場合、当該公式労働者代表が所属する投票団体における補助労働者代表によって代替されるものとし、この場合、同じ労働組合によって選ばれ、最大の投票数を得た補助労働者代表が優先されなければならない。

第43条 労働者代表の保護

労働者代表または労働者代表候補者の解雇は、労働監督官の承認がなければ行うことができない。当該保護措置は、任期終了後3か月以内の労働者代表または投票結果公表後3か月以内の落選候補者にも同様に講じられる。任期中の労働者代表の地位を喪失させる結果となる配置転換または異動転勤の計画も、本条の手続きに基づかなければならない。

本条に定められている労働者の解雇に関する異議を受けた労働監督官は、異議を受けてから1か

月以内に、使用者、解雇された労働者および当該労働者を管理する労働組合に対して自己の決定を出さなければならない。

使用者、解雇された労働者および当該労働者を管理する労働組合は、上記の決定を受けてから、2か月以内に労働担当大臣に不服申し立てを行うことができる。労働担当大臣は、労働監督官の決定を取り消し、または修正することができる。

定められた期間内に労働監督官の決定に関する通知がない場合、または不服申し立てを受けてから2か月以内に労働担当大臣の決定に関する通知がない場合、当該異議および不服申し立ては却下されたものとみなされる。

第44条 行政決定の取り消しの効果

労働担当大臣または労働裁判所が労働者代表の解雇の許可に関する行政決定を取消した場合、当該労働者代表は、解雇の許可に関する行政決定に関する通知を受けてから2か月以内に不服を申し立てれば、自己の職務または同等の職務に復帰することができる。当該労働者代表は、任期が満了していない場合、その任期の限りにおいて職務に復帰する。

第45条 重大な不履行の場合

労働法に定められている重大な不履行がある場合、企業または組織の使用者は、労働監督官の決定が出されるまで、暫定的に同人の雇用を停止する決定を行うことができる。労働監督官が解雇を承認しない場合、当該雇用の停止は無効とみなされ、雇用の停止の効果は適法に取り消されることになる。使用者は、労働監督官の決定を受けた場合、直ちに雇用の停止を行った労働者を再雇用しなければならない。

第46条 労働者の直接的異議申し立ての権利

企業または組織内の労働者代表の存在は、労働者の使用者またはその代表者に対する直接的異議申し立ての権利を妨げるものではない。

第47条 労働者代表の投票結果に対する異議

労働者代表の投票、被選挙権および投票の不正に関する異議は、労働裁判所に申し立てなければならない。

第48条 労働担当省令の公布

労働担当省は、以下の通り、第6章（企業または組織内の労働者代表）の執行手続きに関する省令を発行しなければならない。

(ア) 投票手続および投票団体ごとの労働者の分配

- (イ) 使用者またはその使用者代表が労働者代表を承認するための要件
- (ウ) 労働者代表の労働時間を含む任務遂行のための方法
- (エ) 投票団体が労働者代表を罷免するための要件

第7章 労働組合の権利および義務

第49条 労働組合における会員の権利

労働組合の指導運営者および管理責任者は、当該会員の直接投票によって選出され、再立候補をすることができる。

会員は、会員に影響を与える制度については秘密投票を行わなければならない。

会員は、不当な組合費または独断で決定された組合費を支払う義務はなく、労働組合の定款に従って組合費の回収が許可されないかぎり、労働組合の職員またはその代理人が組合費を回収することはできない。

各労働者は、同時に同じ企業または組織内に存在する一つの労働組合にのみ加盟することができる。すでに労働組合に加盟している労働者が同じ企業または組織内におけるその他の労働組合に加盟する場合、当該その他の労働組合は使用者に対する通知を行わなければならない、かつ当該労働者は、後者の労働組合の会員になるものとする。

第50条 会員および労働組合代表の代理

各労働者は、使用者との対話を行うために、代理人を求める権利を有する。

最大代表労働組合が存在する場合、企業または組織内におけるその他の労働組合は、最大代表労働組合によって交渉された労働協約において付与された権利に関してのみ、自己の会員を代理することができる。最大代表労働組合でない労働組合は、労働協約または最大代表としての地位がまだ有効である場合、自己の会員に適用される労働協約の再交渉またはいかなる条件の変更を試みることも許されない。

労働組合が一つしかない場合、または最大代表労働組合を有する企業または組織内においては、当該労働組合が本法第38条（選挙権および被選挙権）第2段落に定められている全ての要件を満たす会員を労働組合代表として指名することができる。労働組合代表は、自己を指名した職業団体のために使用者との労働協約を決定し、かつ署名する完全な権利を有する。労働組合代表の任期は2年であり、再指名されることができる。

労働組合代表は、労働者代表と同様の任務を果たすことができる。

第51条 信義誠実の原則

労働組合は、諸規則および労働条件の決定、並びに当該規則、合意された条件および法的権利の遵守を保証するにあたり、自己の会員の利益を代理すべく、使用者と誠実に交渉する義務を負う。同

誠実義務は、本法に従った諸規則および労働条件に関する労働協約を締結し、かつ異議の解決提案または合意に関する諸質問を検討する目的で行われる問題解決のための協議または集团的交渉を行うための使用者との面会または適時かつ迅速な会議への参加を行う義務を含む。

第8章 使用者および使用者団体の義務

第52条 最大代表としての地位の申請のための労働者名簿

使用者は、労働組合が最大代表としての地位の確認を申請する際に即時の審査を行えるよう、労働者の名前、労働契約の状況および職業の分類について明記した名簿を保管し、これを月次に更新しなければならない。同執行手続は労働担当省令によって定められなければならない。

第53条 信義誠実の原則

すべての使用者団体および使用者は、規則、合意された条件および法的権利の遵守を保証するにあたり、自己の会員の利益を代理すべく、労働組合およびその代表者と誠実に交渉する義務を負う。

同誠実義務は、最大代表労働組合と関与し、本法に従った諸規則および労働条件に関する労働協約の交渉を行うために適時かつ迅速に面会を行い、会議を開催し、かつ同協約から生ずる紛争または疑問の解決の要請を検討する義務を含む。同義務は、単なる協議および相談に加え、その他の労働組合によって提案された交渉に関するすべての情報の取得のための協議および当事者による提案があった場合の書面による契約または覚書を実施するための最大代表労働組合に対する施設の提供を含むが、使用者または使用者団体が労働組合によって取り上げられた特定の提案を承認することを義務付けるものではない。

交渉の両当事者は、信義誠実の原則に従わなければならない。

第9章 最大代表労働組合による代表

第54条 企業または組織レベルにおける代表

労働組合の最大代表としての地位は、企業または組織の枠組みにおいて認められる。労働協約交渉や集团的紛争を解決するためには、最大代表労働組合に排他的な交渉権が帰属する。

労働組合は、以下のすべての要件を満たした場合にのみ、最大代表としての地位を取得するものとする。

(ア)適法に登録されていること

(イ)本法に定められた通り、会員に対して専門的、文化的知識および教育を提供することができるプログラムや活動を有すること

(ウ)会費を支払った最大数の会員の名簿を有し、または以下に従い、特定の企業または組織内において最大の投票数を得たこと。

- 労働組合を一つのみ有する企業または組織について、全労働者の30%以上の会員を有す

- る労働組合または、労働組合を二つ以上有する企業または組織について、他の労働組合からの最大の支持を得て、全労働者の30%以上の会員を有する労働組合または、
- 全労働者の30%以上の支持を得た労働組合が存在しない場合、当該企業または組織内における全労働者のうち少なくとも30%以上の最大数の投票を得るために、投票を実施しなければならない。投票の手続きは労働担当省令により決定される。

複数の異なる現地労働組合を有する企業または組織内において、上記において定められている要件を満たすことができず、かつ最大代表としての地位が承認されなかった場合、労働協約についての交渉は、本法の第72条（交渉協議会）に基づいて行わなければならない。

第55条 職種、経済活動、またはセクターにおける最大代表としての地位

複数の労働組合を有する職種、経済活動、またはセクターにおける労働組合は、本法第54条（企業または組織レベルの代表）の（ア）および（イ）の要件に加え、最大代表としての地位の確認を申請する際に、職種、経済活動、またはセクターにおける全労働者の中で少なくとも30%の、会費を支払った会員の名簿を提出するという要件を満たすことによって、最大代表としての地位が承認されるものとする。

最大代表労働組合は、当該職種、経済活動またはセクターにおける使用者または使用者団体との労働協約の交渉または集団的労働紛争の解決を行うために、全労働者を代表する排他的権利を有する。

職種、経済活動またはセクターにおいて複数の労働組合を有し、上記において定められている要件を満たすことができず、かつ最大代表としての地位が承認されることができない場合、労働協約についての交渉は、本法の第72条（交渉協議会）に基づいて行わなければならない。

第56条 最大代表としての地位の確認申請

労働組合は、労働担当省大臣の省令において定められる手続に従い、労働担当省に対して最大代表としての地位の確認を申請しなければならない。

第57条 労働担当省大臣による最大代表としての地位の決定

労働担当省は、本法の要件を満たした労働組合による最大代表としての地位の承認について、申請書を受理してから30日以内に決定しなければならない。労働担当省大臣は、労働組合の最大代表としての地位の再審査を行う必要がある場合、審査を開始することができる。

労働担当省は、本法に違反し、または本法において定められている資格を失った場合において、労働組合の最大代表としての地位を停止し、または取り消すことができる。

第58条 最大代表労働組合の権利義務

本法に定められている権利に加え、最大代表労働組合は以下の義務を負わなければならない。

- 労働条件、労働安全または衛生およびその他の利益を中心とする労働協約に関する集团的合意のために、使用者と誠実に交渉すること。
- 労働協約に関する紛争について自己の会員ではない労働者を誠実に代表すること。
- 新会員の受入れ時において差別しないこと。
- 労働法に定められている仕組みに従い、議席を決めること。

第59条 最大代表労働組合を有する企業または組織内における少数労働組合の権利および役割

最大代表として識別され、かつ有効である労働組合を有する企業または組織における少数労働組合は、労働協約の交渉または法律、規則、労働協約、就業規則に定められている権利利益を超える請求を行うことが禁止されている。少数会員の労働組合の権利および役割は、以下のとおりである。

- (ア)法律知識および専門知識についての訓練を提供すること
- (イ)会員に対して法的小および実務的助言を提供すること
- (ウ)個別的紛争の解決において自己の会員を代表すること
- (エ)職場における協力に関する仕組みに定期的に参加すること
- (オ)労働市場の仕組みについての協議に参加すること
- (カ)会員の地位についての情報を提供すること
- (キ)会員の生活水準の向上のために、販売店、食堂、または医療介護等の協同組合を設立する準備をすること
- (ク)失業した会員に対して給付を提供するための管理者としての役割を果たすこと
- (ケ)労働協約の実施について生じた集团的労働紛争の解決において自己の会員を代表すること

最大代表労働組合も、上記の（ア）の役割を担うことができる。

第60条 最大代表としての地位の期間および喪失

最大代表労働組合が期間の定めなく最大代表としての地位を喪失する以下の場合を除き、労働組合の最大代表としての地位の確認については、最大代表としての地位が承認された日から2年の間は異議を申し立てることができない。

- (ア)実証的な証拠に基づいて労働組合が法第58条（最大代表労働組合の権利義務）に定められている義務に日常的に違反していたと認定される場合
- (イ)労働組合の登録が取消された場合

(ウ)労働組合が解散された場合

(エ)労働組合が最大代表としての地位を失った明らかな証拠がある場合

最大代表としての地位が2年を超えた場合、同企業または組織内にある全ての労働組合は、労働担当省大臣の省令において定める手続に基づいた承認を求めることによって、当該最大代表としての地位に対して異議を申し立てることができる。

本条の（ア）に関する労働担当省大臣の決定は、労働裁判所に不服申し立てることができる。

労働担当省は、最大代表労働組合の記録を保管しなければならない、12ヶ月ごとに最大代表労働組合の名簿を公表することに協力することができる。

第61条 会費およびサービス料の控除に関する書類の保管

使用者は、労働者の賃金から会費またはサービス料を控除した場合、記録を保管しなければならない。同記録は、該当労働者による承認日、各労働者のための控除日とその日付、および関連労働組合に送付された日およびその金額を含まなければならない。

第10章 使用者による不正行為

第62条 労働組合における活動を理由とする非差別

使用者は、雇用、役職、配置、昇進、地位、報酬、給付、懲戒処分、手続違反の解雇または契約不更新を含む契約終了について判断する際に、労働組合の指導への参加、労働者の労働組合活動への参加を理由に労働者を差別してはならない。

第63条 不当労働行為とみなされる使用者の活動

以下の使用者の不当労働行為は、違法な行為とみなされる。

(ア)労働組合を組成する権利の行使に際して、何らかの方法で労働者に干渉すること。

(イ)労働者が組合に加入してはならないこと、会員である労働組合から脱退することを労働条件または雇用継続条件とすること。

(ウ)労働組合の会員が果たしているサービスまたは役割に関して外部にこれを委託し、当該行為が労働者の労働組合を組成する権利の行使に干渉する場合。

(エ)労働組合、創設者または支援者への資金援助を含む労働組合の組成若しくは管理または労働組合の提携の支援または干渉等の支配を行うこと。

(オ)労働組合への加盟を奨励、または抑圧するために、賃金、労働時間、諸規則またはその他の雇用条件に関して差別すること。

(カ)本法の適用やその関連法令の適用に関して証言、証拠若しくは関連情報を提供した、また

は提供する予定である労働者を解雇し、差別すること。

(キ)本法に定められている団体交渉の義務に違反し、または定款、労働契約、覚書、労働協約、法令に違反し、または労働協約の適用を妨害すること。

(ク)法的手続に反するロックアウトを行うこと。

(ケ)企業または組織の門または入口を封鎖し、またはストライキに参加した若しくは参加しようとする労働者に対して脅迫または暴力を加えることによってこれを妨害すること。

(コ)企業または組織を閉鎖する際に、労働セクターに関する義務を完全に果たさないこと。

第11章 労働組合の不当労働行為

第64条 会員の差別

本法第6条（会員の非差別）に定められている通り、会員の加盟を拒否することは、職員、労働者、労働組合または労働組合代表の不当労働行為とみなされる。

第65条 不当労働行為とみなされる組合の活動

以下の労働組合または労働組合代表の行為は、違法なものとみなされる。

(ア)労働者の労働組合を組成する権利組成の行使を制限し、または強制すること。但し、労働組合は、会員の募集または維持に関する規則を定める権利を有する。

(イ)労働組合が、労働者が自己の労働組合への参加を拒否し、または脱退しようとすることを理由として、法令および一般労働条件違反の解雇を含む労働者への差別行為を使用者に行わせまたは行わせることを試みること。

(ウ)最大代表労働組合として労働協約の交渉に関する信義誠実義務に違反すること。

(エ)労働組合が交渉を行うことに関するサービス料の請求を含む、行われていないまたは行われてはならないサービスの対価のための一定額またはその他の物品の支払い若しくは給付、または支払若しくは給付の合意を使用者に対して行わせまたは行わせることを試みること。

(オ)定款、雇用契約、覚書、契約、労働協約若しくは法令に違反すること若しくは違反行為を引き起こしたこと、または労働協約の交渉過程若しくはその実施を妨害すること。

(カ)政治的傾向若しくは個人的な願望を達成するために人を扇動し、または職場若しくはその他の場所において暴力行為を行うこと。

(キ)企業若しくは組織の出入口を阻止または閉鎖し、ストライキに参加しない労働者にあらゆる方法で仕事をしないよう脅迫し、暴力的に妨害し、または公共の道路を閉鎖すること。

(ク)法的手続に違反するストライキまたはデモを指導すること。

(ケ)個人、集団または公共の財産を破壊すること。

第12章 労働者および労働者代表の特別保護

第66条 企業または組織への立ち入り

自己の権利を行使し、または会員と接触するための現地労働組合の代表者の企業または組織への立ち入りは、使用者の許可を得なければならず、使用者は、企業または組織の通常営業を妨害するものでなければ、この許可を拒否することはできない。

第67条 解雇からの保護

労働組合の指導運営者の候補者であるすべての労働者は、労働者代表と同様に被害および解雇からの保護を受けるものとする。当該労働者が当選しなかった場合、この保護の期間は投票前45日から投票後45日までとする。当該特別保護を受けるために、労働組合は、正式な手段により立候補について使用者に通知しなければならず、かつ労働担当省に対してその写しを提出しなければならない。使用者は、各労働組合の指導運営者の投票の際に一回のみ本規定を遵守すれば足りる。

労働組合を組成した者または任意に当該労働組合に加盟した労働者は、登録の申請期間中について、労働者代表と同様に保護されなければならない。この保護の期間は、労働担当省が登録を確認した日から30日までとする。

上記の期間が経過した後、当該保護は、指導運営者である委員長、副委員長および組合の秘書役に与えられる。労働組合は、正式な手段によって保護の対象となる該当者の名称を使用者に通知しなければならない。当該通知の写しは、労働担当省に提出されなければならない。

第68条 解雇された労働組合の指導運営者の企業または組織への立ち入り

法令に従い暫定的に解雇された労働組合の指導運営者および管理責任者は、企業または組織への立ち入りを行う権利を有する。なお、完全に解雇された労働組合の指導運営者および管理責任者は、企業または組織の通常営業を妨害しない範囲で、自己の任務を果たすために、解雇日から60日間は、企業または組織への立ち入りを行う権利を有する。

重大な不履行を犯し、適法に解雇された労働組合の指導運営者および管理責任者は、当該労働組合から辞任しなければならず、かつ当該者の企業または組織へ立ち入りの任務を負わないものとする。

第13章 労働協約および集団的交渉

第69条 労働協約の目的

労働協約の目的は、空運または海運に従事する人員および労働者の労働条件、職業条件およびその他の条件を規定し、並びに使用者および従業員、労働者または労働組合との関係および労働組合や使用者団体との関係を管理するものである。

労働協約は、以下のとおり、その適用範囲を特定しなければならない。

(ア)地理的枠組み

- 工場または工事現場レベル
- 企業または組織レベル
- 州または市レベル
- 全国レベル

(イ)職業的枠組み

- 特定の職業
- 複数の職業の複合または類似職業
- 経済活動または経済活動の特定部門
- 複数の経済活動または経済活動の複数の部門

(ウ)セクターの枠組み

(エ)空運または海運の枠組み

労働協約の規定は、空運または海運に従事する人員および労働者に対して法令の規定またはその他の現行規制より有利となってもよい。ただし、これらの規定は、法令または公共の秩序に違反してはならない。法令、または企業若しくは組織内の就業規則に反する使用者、従業員、労働者の権利、利益および労働条件に関するすべての要求は、規則を遵守した労働協約の交渉過程を通じて解決されなければならない。

地理、職業、セクター、航空および運輸の枠組みについての労働協約はそれぞれ一つでなければならない。

第70条 労働協約の期間

労働協約は、期間の定めのある場合と期間の定めのない場合がある。

期間の定めのある労働協約の場合、その最短期間は3年とする。労働協約の期間が終了した場合で、一方当事者が3か月の事前通知期間をもって労働協約を拒絶または修正しない限り、従前の労働協約が同様の期間について有効であるとみなされる。

期間の定めのない労働協約の場合、当該協約の撤回の申出を行うことができる。ただし、当該協約は、申出が受理された日から1年の間は効力を有する。

労働協約の撤回の申出は、当該協約に合意し、署名した他の当事者間における適用のための届出を妨げるものではない。

第71条 交渉の当事者

労働協約の交渉の当事者は、交渉し、かつ交渉を妥結するために、書面による委任または本法に定められている委任によって会員から完全なる権利が与えられる。労働協約に関係しないその他の者による介入、扇動、妨害は禁止される。

第72条 交渉協議会

設立された労働組合および使用者の交渉協議会は、使用者および最大代表としての地位を有しない複数の労働組合との交渉または複数の使用者および最大代表としての地位を有しない複数の労働者との労働協約締結を交渉するために、あらゆる交渉段階においてすべての労働者または使用者を代表する完全な権利を有する。

上記の事項の適用に関する手続きは、労働担当省大臣の省令によって定められなければならない。

第73条 労働協約の登録

労働協約が締結され、同協約が暫定的かつ直ちに適用されることに関する明文の規定を有する場合、当該労働協約は両当事者間において直ちに暫定的に適用されるものとする。当該労働協約は、労働担当省において登録されなければならない。労働協約は、登録された翌日から有効となる。

労働協約の規定は、協約の適用対象たる使用者、従業員および労働者に適用される。労働担当省は、1年ごとに登録された労働協約の公表について協力することができる。

第74条 労働協約における労働紛争解決手続についての規定

すべての労働協約は、登録される前に明確な紛争解決手続き、最低限度のサービス、必須のサービスおよびその他のサービスについて規定しなければならない。

第14章 労働組合および使用者団体との間の紛争解決

第75条 労働組合および使用者団体との間の紛争解決

一つの労働組合および他の労働組合の間において生じた紛争は、紛争に関わっている労働組合の和解および最大の努力に基づく相互理解に基づいて国家労働組合協議会により解決されなければならない。

一つの使用者団体および他の使用者団体との間または労働組合若しくは国家労働組合協議会および労働組合総連合との間において生じた紛争は、組合間、組合の全国協議会および使用者団体間の紛争と同様に、最低限度のサービス、必須のサービスおよび公序良俗を保証するために、最大の努力に基づく協議によって解決されなければならない。

本条の第1段落および第2段落に定める協議において合意に達することができない場合、当該紛争は適用される現行の法令によって解決されなければならない。

第15章 管理的措置および罰則

第76条 管理懲戒および罰則

本章の罰則は、書面による勧告および罰金を含む。

第77条 管轄

書面による勧告および罰金は労働担当大臣の管轄である。

罰金の支払いにより、刑事手続きは消滅する。

違反者が罰金を支払わない場合、同事件は、法的手続きに基づいて処理するために、裁判所に付託される。

第78条 財務記録の不保管

本法第27条（財務記録の保管）に定められている義務に従わなかった労働組合または使用者団体は書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第79条 労働組合または使用者団体の組成権の妨害行為

以下の権利を違法に妨害した者は、書面による勧告を受ける。

- 労働組合または使用者団体を組成する組成権利
- 労働組合または使用者団体に加盟する権利
- 労働組合または使用者団体に加盟しない権利
- 労働組合または使用者団体の指導運営者または管理責任者となるための応募の自由

以下のいずれの差別行為を理由とする妨害行為は、書面による勧告を受ける。

- 人種、民族または国籍
- 政治的傾向
- 性別、信条、宗教
- 健康状態
- 障害

上記の第1段落の勧告に従わない場合、1,000,000リエル以下の罰金が科される。

上記の第2段落の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第80条 未登録活動

登録を行うことなく本法に定められている労働組合または使用者団体の活動を行った者は、書面

による勧告を受ける。

上記の第1段落の規定は、労働組合または使用者団体が取り消され、または解散された場合にも適用される。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第81条 範囲外の活動

定款において定められている地理、職業またはセクターにおける範囲を超えて活動した者は、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第82条 投票実施義務違反

本法第35条（使用者の投票実施義務）および第37条（使用者の議事録作成義務）に定められている義務に違反した使用者は、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰則が科される。

第83条 代表でない者の活動

労働組合の代表でない者または最大代表としての地位を有しない労働組合が労働協約の交渉に参加するために、悪意により自己の代表としての地位を主張した場合、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第84条 信義および誠実性を欠く活動

最大代表労働組合または使用者若しくは使用者団体は、正当理由なく、かつ管轄機関または一方当事者から通知を受けた後、本法第51条（信義誠実の原則）または第53条（信義誠実の原則）に定められている義務に反する妨害行為を行った場合、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金に処される。

第85条 労働者名簿の不保管および不更新

本法第52条（最大代表としての地位の申請のための労働者名簿）に定められている義務に違反した使用者は、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第86条 少数の会員を有する労働組合の権利濫用

承認され、かつ有効である最大代表労働組合を有する企業または組織内の少数の会員を有する労働組合が、本法第59条（最大代表労働組合を有する企業または組織内における少数労働組合の権利および役割）第1段落第1文の規定に反した場合、書面による勧告を受ける。

本法またはその他の法令によって認められる行為は、上記第1段落に定められている犯罪の要件を満たさないものとする。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第87条 ストライキを違法に妨害する行為

いかなる方法によって労働者の適法なストライキへの参加を妨害し、または適法なストライキに参加した労働者を脅迫した使用者は、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金に処される。

第88条 労働法適用等に関する証言の供述に反する行為

現行の労働法およびその関連法令の適用に関して証言を供述した労働者を解雇し、雇用を終了した使用者は、書面によって勧告される。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第89条 ストライキ参加の強制

いかなる方法でも労働者にストライキの参加を強制し、またはストライキに参加しない労働者の勤務実施を妨害した者は、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金に処される。

第90条 交渉に対する妨害行為

交渉の当事者としての資格を有しない者が方法を問わず労働協約を作成するための交渉に対する妨害行為を行った場合、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第91条 労働協約違反

労働協約の適用を受ける者が、労働協約の規定に違反した場合、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第92条 違法なストライキ

違法なストライキとは、ストライキが労働裁判所によって違法であると判断された後に継続したストライキをいう。

違法ストライキを指導した者は、書面による勧告を受ける。

上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第93条 違法なロックアウト

違法なロックアウトとは、ロックアウトが労働裁判所によって違法であると判断された後に継続したロックアウトをいう。

違法なロックアウトを行った使用者は、書面による勧告を受ける。
上記の勧告に従わない場合、5,000,000リエル以下の罰金が科される。

第94条 使用者団体の責任

書面による勧告を受けた使用者団体が違法なロックアウトを行った場合、10,000,000リエル以下の罰金が科される。

第95条 その他の刑法の適用

本法第15章（管理的措置と罰則）の適用は、本法において定められている違反行為がその他刑法における犯罪行為である場合、当該刑法の適用を妨げない。

第16章 経過規定

第96条 既存の登録

すでに登録されている労働組合および使用者団体は、本法が執行されてからその期限が満了するまでの間、本法の規定に基づいて登録され、かつ自動的に法人格を取得したものとみなされる。

第97条 既存の労働協約

本法の執行前に労働担当省に登録されている労働協約は、その期間が終了するまで有効とされる。本法の執行後のすべての変更または労働協約の更新は、本法の第13章に基づいて行わなければならない。

第98条 労働裁判所

労働裁判所が設立されていない間における本法の適用によって発生した紛争は、通常の裁判所に付託される。

第17章 最終規定

第99条 廃止

本法に反する規定は、無効とする。

第100条 効力開始

本法は、即時に公布される。

王宮 2016年5月17日

ノロドム・シハモニ国王署名

フン・セン首相署名

イタ・サムヘン労働職業訓練大臣署名

2016年5月23日 公布

ソイ・ソカカンボジア政府政務長官署名__

カンボジア労働組合法和訳

2017年3月作成、2020年3月改正反映

作成者 ジェトロ・プノンペン事務所
Vattanac Capital Lifestyle Cube, Level 6, Suite 0609, No. 66 Preah Monivong Boulevard,
Sangkat Wat Phnom, Khan Daun Penh, Phnom Penh

Tel. 855-23-966-253