

# カンボジア労働法 (日本語訳)

2021年10月

日本貿易振興機構 (ジェトロ)

プノンペン事務所

ビジネス展開・人材支援部

#### 本資料の利用についての注意・免責事項

本資料は、1997年制定のカンボジア労働法（2007年、2018年及び2021年の改正労働法を反映済み）を和訳したものです。本資料は、日本貿易振興機構（ジェトロ）プノンペン事務所が、弁護士法人 One Asia (<https://oneasia.legal/>) に作成委託し、2021年10月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本資料はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび弁護士法人 One Asia は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび弁護士法人 One Asia が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本資料にかかる問い合わせ先：

ジェトロ・プノンペン事務所

E-mail：[CPH@jetro.go.jp](mailto:CPH@jetro.go.jp)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開・人材支援部　ビジネス展開支援課

E-mail：[BDA@jetro.go.jp](mailto:BDA@jetro.go.jp)

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a stylized, serif font.

## 目次

<b>第1編 一般条項</b> .....	6
第1章 適用範囲.....	6
第2章 無差別 .....	8
第3章 公共の秩序.....	9
第4章 公開.....	9
第5章 強制労働.....	10
<b>第2編 企業の設立</b> .....	10
第1章 企業の開設及び閉鎖の申請 .....	10
第2章 職員の異動に関する申告 .....	11
第3章 企業及び事業所の就業規則 .....	11
第4章 雇用票 .....	13
第5章 給与台帳.....	14
第6章 売店.....	14
第7章 保証.....	15
第8章 労働請負業者の性質 .....	15
<b>第3編 実習</b> .....	16
第1章 実習契約の性質及び形式.....	16
第2章 実習契約の条件.....	17
第3章 指導員及び実習生の義務 .....	18
第4章 実習制度の監督.....	19
第5章 実習契約の終了.....	19
<b>第4編 労働契約</b> .....	20
第1章 労働契約の締結及び履行 .....	20
第2章 労働契約の停止.....	22
第3章 労働契約の終了.....	23
<b>第5編 労働協約</b> .....	30
<b>第6編 一般的労働条件</b> .....	32
第1章 賃金.....	32
第2章 労働時間.....	40
第3章 夜間勤務.....	42

第4章	週休.....	42
第5章	有給の祝日.....	45
第6章	年次有給休暇.....	46
第7章	特別休暇.....	48
第8章	未成年者及び女性の労働.....	48
第9章	職場から遠隔地で採用された労働者.....	52
<b>第7編</b>	<b>農業従事者に対する労働条件</b> .....	<b>52</b>
第1章	プランテーション.....	53
第2章	その他の農業業務.....	59
<b>第8編</b>	<b>労働者の健康及び安全</b> .....	<b>59</b>
第1章	一般条項.....	60
第2章	検査.....	61
第3章	労働衛生業務.....	62
<b>第9編</b>	<b>労働災害</b> .....	<b>65</b>
<b>第10編</b>	<b>労働者の職業斡旋及び募集</b> .....	<b>67</b>
第1章	職業斡旋.....	67
第2章	外国人労働者の雇用.....	67
<b>第11編</b>	<b>企業における労働組合の自由及び労働者代表</b> .....	<b>69</b>
第1章	労働組合を結成する自由.....	69
第2章	労働組合の自由の保護.....	73
第3章	企業における労働者代表.....	73
<b>第12編</b>	<b>労働紛争の解決</b> .....	<b>77</b>
第1章	個別労働紛争及び個別労働紛争に関する事前調停.....	77
第2章	集団的労働紛争.....	78
<b>第13編</b>	<b>ストライキ及びロックアウト</b> .....	<b>81</b>
第1章	一般条項.....	81
第2章	ストライキに関する事前手続.....	82
第3章	ストライキの効力.....	84
第4章	違法ストライキ.....	85
<b>第14編</b>	<b>労働管理局</b> .....	<b>85</b>
第1章	一般条項.....	85
第2章	労働監督.....	87
第3章	労働健康検査.....	89

第 15 編	労働諮問委員会 .....	89
第 16 編	罰則.....	91
第 17 編	労働裁判所.....	96
第 18 編	雑則.....	96
第 19 編	最終条項 .....	97

## 第1編 一般条項

### 第1章 適用範囲

#### 第1条

- 1 本法律は、契約の締結地又は契約当事者の国籍若しくは居住地にかかわらず、カンボジア王国の領域内で実行される労働契約から生ずる使用者と労働者の関係を規律する。
- 2 本法律は、民間又は公的機関の別、宗教団体又は非宗教団体の別、及び職業訓練又は慈善的性格の別にかかわらず、全ての企業、並びに、産業、鉱山、商業、手工業、農業、サービス業、及び陸上・水上運輸業の事業所に適用し、自由業、組織及びその他いかなる性質を持つ集団に対してもこれを適用する。
- 3 本法律は、一時的に任命された職員に加え、公務員に関する一般法又は外交法により規律されない者に対してもこれを適用する。
- 4 本法律は、次に掲げる者には適用しない。
  - a 裁判官
  - b 期限の定めなく公職に就いている者
  - c 警察、軍、軍警察に属し、個別の法律によって規律される者
  - d 特別な立法により規律される空運及び海運に従事する者  
ただし、当該労働者は、本法律における団結の自由に関する条項の適用を受けることができる。
  - e 家事労働者（本法律において明確な別段の定めがある場合を除く）  
ただし、当該家事労働者は、本法律における団結の自由に関する条項の適用を受けることができる。

#### 第2条

- 1 全ての自然人及び法人は、公的であるか私的であるかを問わず、一時的であっても1人以上の労働者を雇用する場合は、本法律において、企業を形成する使用者とみなす。
- 2 全ての企業は、使用者の監督及び指示の下に、工場、作業場、職場等の定められた場所において共同して労働する労働者を雇用する複数の事業所から構成することができる。
- 3 前項の事業所は、常に、企業の管理下にあるものとする。事業所は、1人だけを雇用することもできる。この事業所が独自に独立している場合、企業でありかつ事業所である

とみなされる。

### 第3条

本法律において、「労働者」とは、性別及び国籍を問わず、自然人であるか又は法人であるか及び公人であるか又は私人であるかを問わず、他の者の指揮及び監督の下、対価として報酬を受けるという労働契約に署名した者をいう。労働者性を判断するに当たっては、使用者又は労働者の法的管轄及び報酬の額の多寡を考慮してはならない。

### 第4条

「家事労働者」とは、報酬を受ける代わりに、家主又は家主の所有物の世話に従事する者をいう。

### 第5条

「事務労働者又は助手」とは、報酬を受ける代わりに、他者を補助する契約を結ぶ者であって、肉体労働を完全に行わないか、又は付随的に行う者をいう。

### 第6条

- 1 「肉体労働者」とは、家事労働者及び事務労働者以外の者で、報酬を受ける代わりに、使用者又はその代表者の指揮の下、主に肉体労働に従事する者をいう。
- 2 肉体労働者の身分は、報酬の支払方法とは無関係であり、専ら仕事の性質により決せられる。

### 第7条

- 1 「職人」とは、機械の動力を使用しているかどうか、看板を有する店を構えているかは問わず、自己の勘定で自宅又は作業場において、個人として、自分一人、その配偶者若しくは家族の無償による手伝いを受け、又は、肉体労働者若しくは実習生の助けを受けながら手工業の営業を行い、主として自らが製作した製品を販売している者をいう。ただし、この場合において、肉体労働者又は実習生の助けを受けながら営業を受けながら手工業の営業を行っているときは、仕事場は当該職人の指揮下にあるものとする。
- 2 職人のために定期的に働く家族以外の肉体労働者の人数は、7人を超えてはならない。その人数が7人を超えた場合、当該使用者は職人の地位を失う。

### 第8条

「実習生」とは、自ら又はその他の者が実習生に業務を教える旨の契約を締結した使用者又は職人との間で実習契約を締結した者をいう。実習生は、業務を教わる代わりとして、契約の条件及び文言に従い、使用者のために働かなければならない。

## 第9条

1 労働者は、雇用の安定性に応じて、次に掲げるとおり区分される。

- ・ 正規労働者
- ・ 一時労働者

2 正規労働者とは、恒久的な仕事に従事する者をいう。

3 一時労働者とは、次に掲げる契約を結んだ者をいう。

- ・ 通常、短期間で完了する特定の仕事をを行う契約
- ・ 一時的、周期的又は季節的な仕事をを行う契約

## 第10条

一時労働者は、別段の条項がある場合を除き、正規労働者と同じ規則に従い、同じ義務を負い、同じ権利を有する。

## 第11条

労働者は、報酬の支払方法に応じて、次に掲げるとおり区分される。

- ・ 時間（月、日又は時間）単位で報酬が計算され、毎日、15日間毎又は1か月を超えない間隔で報酬の支払いを受ける労働者
- ・ 生産高又は出来高によって報酬の支払いを受ける労働者
- ・ 歩合制で報酬の支払いを受ける労働者

## 第2章 無差別

### 第12条

1 本法律の規定、女性と未成年者の保護に関するその他の法令の規定又は外国人の入国及び居住に関する規定において別段の定めがある場合を除き、使用者は、次に掲げる事由を考慮してはならない。

- ・ 人種
- ・ 肌の色
- ・ 性別

- ・ 信条
  - ・ 宗教
  - ・ 政治的意見
  - ・ 出生
  - ・ 社会的出自
  - ・ 労働組合員であること又は労働組合の活動をしていること
- 2 次に掲げる事項に関する決定については、前項規定を準用する。
- ・ 雇用
  - ・ 業務の決定と割当て
  - ・ 職業訓練
  - ・ 昇進
  - ・ 昇給
  - ・ 賃金
  - ・ 社会的給付の支給
  - ・ 懲戒又は労働契約の終了
- 3 特定の業務に要求される資格を基にした区別、拒否又は受容は、差別とはみなされないものとする。

### 第3章 公共の秩序

#### 第13条

- 1 本法律の条項は、明示的に規定された例外を除き、公共の秩序としての性質を有する。したがって、本法律又はその施行のための法的文書に反する、一方的に定められる決定、契約又は合意に基づく規定は、全て無効である。
- 2 本法律の規定のうちいかなる方法によっても適用を制限することができないものを除き、本法律の公共の秩序としての性質は、本法律が定める利益若しくは権利に対し、又は使用者若しくは使用者の団体の一方的な決定、労働契約、労働協約、合意若しくは仲裁裁定によって付与される利益若しくは権利に対し、優越する利益又は権利を付与することを妨げるものではない。

### 第4章 公開

#### 第14条

使用者は、労働者、特に労働者代表のために、第 1 条に定める全ての企業又は事業所に、労働法の写しを一部以上備え置かなければならない。

## 第 5 章 強制労働

### 第 15 条

- 1 強制労働は、1969 年 2 月 24 日、カンボジア王国が批准した国際労働機関規約第 29 号（強制労働に関する規約）に従い、絶対的に禁止される。
- 2 前項の規定は、家庭労働者及び農業企業又は事業における労働者を含む、全ての労働者に適用される。

### 第 16 条

債務の弁済のための雇用を禁止する。

## 第 2 編 企業の設立

### 第 1 章 企業の開設及び閉鎖の申請

#### 第 17 条

- 1 本法律の適用を受ける全ての使用者は、企業又は事業所を開設する際、労働担当省に対して、これを申請しなければならない。その申請は、企業又は事業所開設の申請と呼ばれ、書面で行われ、企業又は事業所の実際の開設より前に労働担当省に提出されなければならない。
- 2 常時労働者を 8 人以上雇用するわけではなく、かつ機械設備を使用しない使用者は、企業又は事業所の実際の開設日から 30 日以内に、前項の申請書を労働担当省に提出しなければならない。

#### 第 18 条

企業を閉鎖する場合において、使用者は、企業閉鎖後 30 日以内に、労働担当省に申請を行わなければならない。

#### 第 19 条

設立及び閉鎖の申請の書式及び手続は、労働担当省令によって定められる。

## 第 20 条

全ての使用者は、労働監督官によって番号及び署名を付与された事業所登録簿を作成し、これを適切に保管しなければならない。登録簿の雛形は、労働担当省令によって定められる。

## 第 2 章 職員の異動に関する申告

### 第 21 条

- 1 全ての使用者は、労働者を雇用又は解雇する場合はその都度、労働担当省にその旨を申告しなければならない。
- 2 前項の申告は、雇用又は解雇後 15 日以内に、書面によって行わなければならない。
- 3 前項の期限は、農業企業については 30 日とする。
- 4 雇用及び解雇に関する申告は、次に掲げる場合には適用しない。
  - ・ 連続 30 日未満の一時雇用
  - ・ 連続した 12 か月の間において、実際の雇用期間が 3 か月を超えない断続的な雇用

## 第 3 章 企業及び事業所の就業規則

### 第 22 条

第 17 条に定める企業及び事業所の内、8 名以上の労働者を雇用する全ての使用者は、必ず、就業規則を作成しなければならない。

### 第 23 条

就業規則は、企業又は事業所の種類及び当該企業または事業所の事業分野に関連する労働協約に従って、この法律の一般規定を適合させるものである。ここにおける一般条項とは、雇用の条件、賃金及び賃金以外の給付の計算及び支払い、現物給付、労働時間、休憩及び休日、通知期間、労働者の健康及び安全対策、労働者の義務並びに労働者に科せられる罰則に関する条項等をいう。

### 第 24 条

- 1 就業規則は、企業開設後 3 か月以内、本法律の公布前に企業が存在している場合には、

本法律公布後 3 か月以内に、企業の役員によって、労働者代表者と協議を行った上で、作成されなければならない。

- 2 就業規則は、労働監督官による査証を受けなければ、効力を有しない。この査証は、60 日間以内に発行されなければならない。

## 第 25 条

- 1 適用法令又は事業所に適用される規約若しくは労働協約が定める労働者の権利を抑制又は制限する就業規則の条項は、無効である。
- 2 労働監督官は、適用法令に基づいて法的効力を有する条項を加えることを求めるものとする。

## 第 26 条

- 1 使用者又はその代表者の一人が労働者の契約違反行為を認識してから 15 日以上が経過した場合、当該使用者は当該労働者に対し、当該契約違反行為を理由として、懲戒処分を課することはできない。
- 2 使用者は、労働者の重大な契約違反行為を知ってから 7 日以内に解雇しない場合、当該労働者を当該重大な契約違反行為を理由として解雇する権利を放棄したものとみなされる。

## 第 27 条

全ての懲戒処分は、契約違反行為の重大性に比例したものでなければならない。労働監督官は、懲戒処分の相当性の管理権限を有する。

## 第 28 条

使用者は、罰金を科すること及び同一の契約違反行為について二重に制裁を科することはできない。この罰金とは、労務の提供に対して通常支払われるべき報酬を減少させるという結果に結びつくあらゆる手段をいう。

## 第 29 条

- 1 就業規則は、周知されるとともに、作業場内及び作業場の扉など、容易に閲覧することができる適当な場所に掲示されなければならない。
- 2 就業規則は、常に、判読することができる良好な状態に保たれなければならない。

### 第30条

就業規則の変更は、企業又は事業所に適用される規定に従わなければならない。

### 第31条

8人未満の労働者を雇用し、かつ就業規則を有しない企業又は事業所において、使用者は、労働者に対し、その契約違反行為の重大性に応じて、戒告処分、けん責処分、6日を超えない期間の無給の労働契約停止処分又は事前告知を要する解雇処分若しくは即時の解雇処分を課することができる。

## 第4章 雇用票

### 第32条

- 1 いかなる使用者の下で働く労働者であっても、カンボジア国籍を有する者は全て、雇用票を所持しなければならない。
- 2 前項の規定に従わない労働者を雇用し続けてはならない。

### 第33条

季節農場労働者については、雇用票の所持は任意とする。

### 第34条

- 1 雇用票は、その所持者、労働契約の性質、契約期間、合意した賃金額、その支払方法及びこれまでの契約を特定することをその目的とする。
- 2 雇用票は、作成された目的以外でこれを使用してはならない。
- 3 労働者が使用者のために労働することを止めた場合、当該使用者は、雇用票にいかなる評価も記載してはならない。

### 第35条

雇用票は、監督官庁によって発行された身分証明書及び使用者によって発行された雇用証明書を提示する労働者の要求により、労働監督官によって作成され、発行される。

### 第36条

雇用票の発行には費用を要する。この際、徴収された費用は国庫の収入となる。発行料金額及びその徴収方法は、経済財政省及び労働担当省の共同省令によって定められる。

### 第 37 条

- 1 労働者の採用及び解雇並びに賃金及び賃金の増額は、雇用票に記録されなければならない。
- 2 使用者によってなされる前項の記録は、労働監督官の査証を受けるために、労働者の就職及び退職の翌日から 7 日以内に提出されなければならない。

### 第 38 条

雇用票を紛失した場合は、これを労働監督官事務所に申告しなければならない。複製は、雇用票発行時と同じ内容で再発行することができる。

## 第 5 章 給与台帳

### 第 39 条

- 1 第 17 条の適用を受ける企業又は事業所の全ての使用者は、労働担当省令によってその書式が定められる、給与台帳を常に備え置かなければならない。給与台帳は、使用する前に、労働監督官によって、全てのページに番号が付され、署名されなければならない。
- 2 給与台帳は、検査の際に直ちに利用することができるよう、各企業の経理部又は本部において備え置かれなければならない。使用者は、給与台帳を、使用し切った日から 3 年間、備え置かなければならない。
- 3 労働監督官は、何時でも、給与台帳の閲覧を求めることができる。

### 第 40 条

給与台帳には次に掲げる事項を記録しなければならない。

- a 企業において雇用される各労働者の情報
- b 実施業務、賃金及び休暇に関する全ての指標

### 第 41 条

企業は、異なる方式の給与台帳に同じ情報を記載し、同じ方法で管理することを希望する場合、労働監督官事務所にこれを申し入れることができる。

## 第 6 章 売店

## 第 42 条

- 1 「売店」とは、使用者が、直接又は間接に、労働者又はその家族に対し、その個人的な需要のために、食品及びその他の商品を販売する事業所をいう。
- 2 売店は、次に掲げる 4 つの条件において認められる。
  - (1) 労働者が当該店舗でのみ買い物することを義務付けられていないこと
  - (2) 使用者又は売店の管理人が商品の販売によって利益を上げることが認められていないこと
  - (3) 各売店の経理が企業の経理と完全に区別されていること
  - (4) 商品の価格が目に見える形で表示されていること

## 第 43 条

- 1 売店の開設は労働担当省令によって定められる。
- 2 労働監督官は、労働者代表が運営に関与している売店についても、その運営を監督する。労働監督官は、労働担当省から最終的な判断がなされるまでの間、売店を一時的に閉鎖するよう命じることができる。

## 第 7 章 保証

### 第 44 条

使用者は、労働契約の締結又はその維持のために、金銭、権利証又はその他いかなる保証を要求してはならない。

## 第 8 章 労働請負業者の性質

### 第 45 条

- 1 労働請負人とは、事業主と契約し、特定の労務又は業務を決まった金額で提供するために、自らそれに必要な肉体労働者や作業員を募る下請負人をいう。
- 2 前項の契約は書面によるものとする。

### 第 46 条

労働請負人又は下請人による作業員の搾取及び過小評価は、これを禁ずる。

### 第 47 条

労働請負人は、通常の使用者と同様に本法律の条項を遵守しなければならない、通常の使用者と同様の責任を負う。

#### 第 48 条

- 1 労働請負人が破産又は債務不履行に陥った場合、事業主又は企業の役員は、労働者に対する義務を履行するために、請負人の代わりに務めなければならない。
- 2 前項の場合において、損害を受けた労働者は、事業主又は役員に対して直接訴訟を提起することができる。

#### 第 49 条

労働請負人は、自らの身分並びに事業主の氏名及び住所を、業務が行われる各作業場、倉庫又は職場において、容易に閲覧することができる場所に掲示して、これを示さなければならない。

#### 第 50 条

- 1 事業主は、常に、契約した労働請負人の一覧表を閲覧することができる状態にしておかなければならない。各職場の状況並びに労働請負人の氏名、住所及び身分が記載された一覧表は、労働契約締結日の翌日から 7 日以内に、労働監督官に対して送付されなければならない。
- 2 前項の期限は、農業企業又は事業については 15 日とする。

## 第 3 編 実習

### 第 1 章 実習契約の性質及び形式

#### 第 51 条

実習契約とは、ある産業又は商業の事業所の管理者、職人又は職工が、合意した期間中及び条件の下、実習生として労働することを契約した者に対し、労働の代わりに、全体として完結した系統的な職業訓練を行う又は引き受けるという内容の契約をいう。この契約の期間は、2 年を超えることができない。

#### 第 52 条

実習契約は、2 週間以内に履行される公正証書又は私的な契約書によらなければならない、これらの方式によらない場合は無効とする。

### 第 53 条

- 1 労働監督官事務所によって定められた規則がない場合、実習契約は、その職業の慣習に従い、指導員の代表者の同意を得た上で、締結されなければならない。
- 2 実習契約には、次に掲げる事項が含まなければならない。
  - (1) 指導員の氏名、年齢、職業及び住所
  - (2) 実習生の氏名及び住所
  - (3) 実習生の両親、保護者又は両親から委任された者の氏名、職業及び住所
  - (4) 契約日、契約期間及び実習生が訓練を受ける職業
  - (5) 実習生の報酬の条件、報酬について現物支給に関する合意をした場合は、食事、宿泊施設又はその他両者が合意した支給品等全ての現物支給品
  - (6) 企業の役員が実習生に対して指導するとして契約を結んだ技能分野
  - (7) 契約終了時に支払われる補償金
  - (8) 指導員及び実習生の主な義務
- 3 実習契約には、指導員及び実習生が署名しなければならない。実習生が未成年の場合、当該契約には、実習生の法定代理人及び指導員が署名することができる。労働監督官は、実習契約を調べた上、これに連署し、これを登録するものとする。

## 第 2 章 実習契約の条件

### 第 54 条

- 1 21 歳未満である、又は、2 年以上の技術者、訓練者、職工、又は熟練労働者として経験があることを示すことができない者は、指導員になること及び実習生を引き受けることができない。
- 2 前項にかかわらず、指導員が認定を受けた学校又は専門の訓練所における理論的及び実務的訓練の学位を有している場合、必要とされる訓練期間は 1 年に短縮することができる。

### 第 55 条

- 1 使用者及び実習担当指導員は、女性の未成年の実習生と同じ家に住むことはできない。
- 2 次に掲げる者は、実習生の指導員又は実習担当者としての資格を有しない。

- (1) 有罪判決を受けたことがある者
- (2) 地方の慣習に反して有罪となったことがある者
- (3) 窃盗罪、詐欺罪、横領罪及び汚職の罪で収監されたことがある者

#### 第56条

- 1 18歳以上の十代の者が実習生になることができる職業及び業務の類型は、労働担当省令によって定められるものとする。
- 2 十分な職業訓練を受けた後、実習生は労働者として扱われる。

#### 第57条

- 1 60人以上の労働者を雇用している企業は、実習生の人数を当該企業で働いている労働者の人数の十分の一としなければならない。
- 2 企業で雇用される実習生の最大人数は、労働者の合計人数にかかわらず、人員の能力及び設備に従い、労働担当省令によって定められるものとする。
- 3 労働監督官は、労働担当省令がその金額及び支払方法を定める実習税を支払うことを請求された企業に対して、第1項の義務の減免を承認することができる。

### 第3章 指導員及び実習生の義務

#### 第58条

- 1 指導員は、住居の内外での実習生の行動又は態度を監督して、親の子に対するのと同様の責任を持って振る舞い、実習生が重大な違反行為が犯した場合、又は、その誤った性向が明らかになった場合は、その両親又は法定代理人に対してその事実を報告しなければならない。更に、指導員は、実習生に病気、欠席又はその他の問題が生じた場合にも、両親がその事態に介入できるよう、直ちにその事実をその両親に報告しなければならない。
- 2 指導員は、実習生を酷使、又は、実習生に対して、その職業訓練に関係しない労務を課してはならない。

#### 第59条

- 1 指導員は、実習生に対して、契約目的となっている職業について徐々にかつ十分に指導し、実習生が職業訓練学校への進学を希望する場合には、全ての便宜又は機会を与えなければならない。

- 2 実習期間が終了し、中立の試験委員会によって実施される公的試験の後に、両当事者による契約の履行及び実習生の専門技術に関する証書が授与される。

#### 第 60 条

実習生は、実習の範囲で指導員に従い、敬わなければならない。実習生は、自らの最善を尽くして指導員の業務を補助しなければならない。実習生は、職務上の機密を遵守しなければならない。

#### 第 61 条

- 1 実習生にその契約に違反するよう、実際に教唆した者は、実習生が辞めた事業所又は作業場の管理者に対して、その損害を補償しなければならない。その補償は、いかなる場合であっても、前使用者が実際に被った損害を越えるものではない。
- 2 既に存在する実習契約の義務を履行する前又は契約期間が満了する前になされた新たな実習契約は、無効である。

### 第 4 章 実習制度の監督

#### 第 62 条

- 1 実習計画の策定、実習中の監督、修了試験及び試験委員会の設置方法等の実習制度監督システムは、労働担当省令において定められるものとする。
- 2 試用期間を含めた実習期間に関する規制についても、前項の労働担当省令において、実習生の職業技術の段階、技術的及び概念的知識、並びに、その他実習生が実習中に行ってきた訓練の程度及び経験の程度又は技術向上の程度に応じて、明確に定められるものとする。

### 第 5 章 実習契約の終了

#### 第 63 条

実習契約は、次に掲げる場合、適法に終了する。

- (1) 指導員又は実習生が死亡した場合
- (2) 実習生又は指導員が軍で従事しなければならない場合
- (3) 指導員又は実習生が重犯罪又は軽犯罪によって収監された場合
- (4) 作業場又は企業の閉鎖

## 第64条

- 1 実習契約は、特に次に掲げる場合において、当事者の一方又は双方からの申し出によって終了させることができる。
  - (1) いずれかの当事者が契約の条件に従わなかった場合
  - (2) 本章の条項について、重大な又は恒常的な違反があった場合
  - (3) 実習生が就業規則を全く尊重しようとしめない場合
  - (4) 指導員の住所が、契約締結時に居住していた場所とは属していた郡又は地区から移った場合ただし、本事由による契約の終了請求は、指導員が住所を移転してから3か月以内に行われた場合にのみ認められる。
- 2 違法な実習契約の終了によって損害を被った当事者は、他方当事者に対して補償を求めることができる。

# 第4編 労働契約

## 第1章 労働契約の締結及び履行

### 第65条

- 1 労働契約の成立により、労働者と使用者との間の労働に関する関係が生まれる。労働契約は一般法に従い、契約当事者が合意する方式において成立する。
- 2 労働契約は、書面又は口頭によって行われる。労働契約は、地方の慣習に従って作成、署名することができる。労働契約の登録が必要な場合、労働契約の登録は無償で行われるものとする。
- 3 口頭による労働契約について、その内容が明確に定められていない場合には、使用者と労働者の間で、労働法規が定める条件に従った内容の黙示の合意が成立したものとみなす。

### 第66条

全ての者は、有期契約または無期契約として、特定の業務に雇用されることができる。

### 第67条

- 1 有期契約として同意され締結された労働契約には、明確な契約終了日が含まれなければならない。
- 2 有期契約として同意され締結された労働契約の契約期間は、2年を超えることができない。同契約は、更新が最長2年の期間を超えない範囲で1回又は複数回、更新することができる。
- 3 これらの定めに反する労働契約は、期間の定めのない労働契約とする。
- 4 この契約は、次に掲げる目的のために作成された場合、特定の日付が定められていない場合であっても、次に掲げる各事由をもって終了する。
  - ・ 一時的に休職している労働者の代わりとするため  
：休職していた労働者の復職又は当該労働者の労働契約の終了
  - ・ ある季節の間に行われる労働のため：当該季節の終わり
  - ・ 臨時の追加の作業又は当該企業が通常行わない活動のため  
：臨時の追加の作業又は企業が通常行わない活動の終了時
- 5 この契約を締結する際、使用者は労働者に対し、重要事項及び大まかな契約期間を知らせなければならない。
- 6 明確な日付のない労働契約は、その有効性を失うことなく、可能な限り何度でも自由に更新することができる。
- 7 短期の仕事のために一日単位又は時間単位で雇用され、日払い、週払い、隔週払いで賃金の支払いを受ける労働者の契約は、特定の日付がない有期労働契約とみなす。
- 8 有期労働契約は書面によらなければならない。書面によらない労働契約は、無期労働契約となる。
- 9 労働契約が2年又は2年未満で締結されたが、当該契約期間が満了した後も労務の提供が異議なく平穩に継続している場合、当該労働契約は無期労働契約となる。

## 第68条

- 1 試用期間のための労働契約は、使用者が労働者の職業上の能力を判断するため及び労働者が労働環境について具体的に知るため必要な期間を超えることができない。ただし、試用期間は、正規の事務労働者については3か月、専門性のある肉体労働者は2か月、専門性のない肉体労働者は1か月を超えることができない。
- 2 試用期間中に労働者がその居住地から遠く離れた場所において勤務する場合に発生する往復の旅費は、使用者が負担する。

## 第69条

- 1 労働者は、労働契約の枠内で、企業のために、あらゆる職業上の活動を尽くさなければならない。労働者は、自ら、適正な注意をもって、雇用された業務を行わなければならない。
- 2 前項にかかわらず、労働者は、別段の合意が存在する場合を除き、労働時間外において、その雇用されている企業と競合しない事業活動又は所定の業務の遂行に悪影響を及ぼさない事業活動に従事することができる。

## 第70条

労働契約の終了後に、労働者に対して何らかの活動行うことを禁ずる旨の契約条項は、全て無効である。

## 第2章 労働契約の停止

### 第71条

- 1 次に掲げる事由により、労働契約は停止されるものとする。
  - (1) 使用者が兵役に就くため又は義務的な軍事訓練に参加するための事業所の閉鎖
  - (2) 兵役又は義務的な軍事訓練のための労働者の欠勤
  - (3) 資格を有する医師が診断した病気を理由とした労働者の欠勤  
この場合における契約停止期間は最長 6 か月とするが、後任者が現れるまで延長することができる。
  - (4) 労働災害又は業務上の疾病によって労務を提供することができない期間
  - (5) 女性労働者に与えられる、妊娠、出産及び産後の疾病のための休暇
  - (6) 法、労働協約又は個別の合意に基づき、使用者が認めた労働者の欠勤
  - (7) 就業規則に基づく正当な理由による労働者の一時解雇
  - (8) 付帯する旅行期間を含む有給休暇による労働者の欠勤
  - (9) 後に有罪判決を受けることのない労働者の勾留
  - (10) 不可抗力によって、一方当事者が義務を履行することができない場合、最長 3 か月まで
  - (11) 企業が事業の中断に結び付きうる重大な経済的若しくは物質的困難又は特別に稀な困難に直面する場合。この場合の労働契約の停止は、2 か月を越えてはならず、労働監督官の管理に服する。
- 2 契約停止の事由が是正された場合において、使用者が法律に従って事前の通知を行ったときは、使用者は労働契約の停止を終了させることができる。

## 第 72 条

- 1 労働契約の停止は、労働契約の主たる義務、すなわち労働者の労務提供義務及び、別段の定めがある場合を除き、使用者の賃金支払義務についてのみ影響する。
- 2 使用者の宿泊施設を提供する義務、労働者の企業に対する忠実義務及び秘密保持義務等のその他の義務は、労働契約が停止している間も引き続き効力を有する。
- 3 労働契約の停止によって、労働組合及び労働者代表の権限は停止されない。
- 4 別段の定めがある場合を除き、労働契約の停止期間は年功の計算時に考慮される。

## 第 3 章 労働契約の終了

### A. 有期労働契約

## 第 73 条

- 1 有期労働契約は、通常、定められた契約終了日をもって終了する。ただし、契約終了日以前であっても、両当事者が、労働監督官の面前で両当事者が作成した合意書がある場合はこの限りでない。
- 2 両当事者が合意していない場合、有期労働契約は、重大な契約違反行為がなされた場合又は不可抗力の場合にのみ、契約終了日以前に終了することができる。
- 3 有期労働契約が、本条第 1 項又は第 2 項以外の理由で、使用者の意思のみによって契約終了日前に終了された場合、労働者は、少なくとも契約終了時までの間に得られたはずの報酬に等しい金額の賠償金を請求することができる。
- 4 有期労働契約が、本条第 1 項及び第 2 項以外の理由で、労働者の意思のみによって契約終了日以前に終了された場合、使用者は、生じた損害に相当する賠償を請求することができる。
- 5 有期労働契約の契約期間が 6 か月を超える場合、労働者は、契約期間満了の 10 日前までに、契約期間の満了又は契約を更新しないことについて通知されなければならない。1 年を超える契約期間を定めた場合、この事前通知期間は 15 日とする。使用者によって事前通知が行われない場合、当該労働契約は、当初の契約期間と同一の期間延長されるものとし、その通算期間が第 67 条の期間制限を超えるときは、無期労働契約とみなされる。
- 6 使用者は、労働契約が終了した場合、労働者に対し、賃金及び契約期間に応じた退職金を支払わなければならない。退職金の額は、労働協約によって定められる。労働協約に退職金の定めがない場合、退職金の額は、少なくとも契約期間中に支払われた賃金の 5

パーセントに相当する金額とする。

- 7 有期労働契約が、契約期間の経過によって無期労働契約に置き換わった場合、労働者の雇用年功は、両契約の期間に基づいて計算される。
- 8 労働者は、使用者に対して、有期労働契約終了時に常に雇用証明書の交付を求めることができる。

## B. 無期労働契約

### 第74条

- 1 無期労働契約は、契約の一方当事者により、自由に終了させることができる。この場合、契約を終了しようとする当事者は、書面による事前通知を行わなければならない。
- 2 これにかかわらず、企業、事業所又は団体における経営上の必要性に基づき、労働者の適正又は素行に関係する正当な理由がない場合は、解雇をすることはできない。

### 第75条

- 1 事前通知期間は、次に掲げる期間とする。

・ 労働者の勤続期間が6か月未満の場合：	7日
・ 労働者の勤続期間が6か月以上2年以下の場合：	15日
・ 労働者の勤続期間が2年より長く、5年以下の場合：	1か月
・ 労働者の勤続期間が5年より長く、10年以下の場合：	2か月
・ 労働者の勤続期間が10年より長い場合：	3か月
- 2 1か月単位で雇用されていない労働者の勤続期間の計算方法は、労働担当省令によって定められるものとする。

### 第76条

前条に定める期間よりも短い事前通知期間を定める労働契約、就業規則又はその他の個別の合意の条項は無効とする。

### 第77条

事前通知を行わずに又は事前通知期間を守らずに、使用者が単独でその意思で労働契約を終了させた場合、労働者に対し、労働者が法定の事前通知期間の間に受け取るはずであった賃金及び全ての手当に相当する金額を補償しなければならない。

## 第 78 条

事前通知は、第 1 条に定められる企業又は事業所において、一方的に労働契約の終了を決定した場合に、使用者又は労働者によって遵守されるべき義務である。ただし、重大な契約違反行為以外の理由で解雇される労働者は、事前通知期間中に新たな仕事を見つけた場合、事前通知期間が経過する前に退職することができる。この場合、労働者は使用者に対する補償を要しない。

## 第 79 条

- 1 企業の労働者は、事前通知期間中、新たな仕事を探すために、1 週間につき 2 日の割合で有給休暇を取得することができる。
- 2 この有給休暇は、その計算方法がどのようなものであれ、通常の報酬額に応じて支払われる。その支払いには、賃金以外の給付を含めなければならない。

## 第 80 条

- 1 労働者は、請負仕事又は出来高払いの仕事については、通常、仕事が完了するまで業務を放棄することができない。
- 2 前項にかかわらず、1 か月以内に終了しない長期の雇用については、重大な理由のために契約上の義務を免れることを望む一方当事者は、その 8 日前までに他方の当事者に通知することによって、契約上の義務を免れることができる。

## 第 81 条

事前通知期間中、使用者及び労働者は、それぞれに課された義務を履行しなければならない。

## 第 82 条

事前通知は、次に掲げる場合は不要である。

- (1) 契約において定められた試用期間又はインターンシップの場合
- (2) 一方当事者に重大な不履行があった場合
- (3) 不可抗力によって一方当事者が義務を履行することができない場合

## 第 83 条

次に掲げる事項は、前条の重大な不履行とみなす。

- A 使用者の重大な不履行

- (1) 詐術を用いて労働者を欺き、労働者が気付いていれば合意しない状況で契約を締結させる行為
- (2) 賃金の一部又は全部の支払いの拒絶
- (3) 度重なる賃金の支払いの遅延
- (4) 暴言、脅迫、暴力又は暴行
- (5) 出来高払いの労働者に対して十分な業務を与えないこと
- (6) 適用法が求める職場における労働安全衛生の措置を講じないこと

#### B 労働者の重大な不履行

- (1) 窃盗、着服、横領
- (2) 契約締結時における不正行為（偽造文書の提示）又は雇用期間中における不正行為（サボタージュ、労働契約の条項に従うことの拒否、職務上の秘密の漏洩）
- (3) 懲戒規定、安全規定及び衛生規定上の重大な違反行為
- (4) 使用者又は他の労働者に対する暴言又は暴行
- (5) 重大な不履行を犯すよう他の労働者を教唆する行為
- (6) 事業所における政治的なプロパガンダ、活動又はデモ行為

### 第 84 条

労働裁判所が創設されるまでの間、前条の項目以外の不履行の重大性については、普通裁判所がこれを判断する権限を有する。

### 第 85 条

使用者は、特に次に掲げる場合において、第 82 条 3 号において、自己の義務の履行ができないと判断することができる。

- (1) 当局による事業所の閉鎖
- (2) 物質的な破壊をもたらし、それによって長期間、労働を再開することができなくなるような大惨事（洪水、地震、戦争）の発生

労働者は、使用者の死亡によって事業所が閉鎖される場合、事前通知期間中に受け取るべき補償金と同額の補償金を受ける権利を有する。

### 第 86 条

1 労働者は、特に次に掲げる場合において、第 82 条第 3 号において、自己の義務の履行ができないと判断することができる。

- (1) 慢性的な病気、精神障害、永続的な身体障害がある場合
  - (2) 収監
- 2 使用者は、前項第 1 号の事由が発生した場合においては、事前通知義務を免れることができない。

### 第 87 条<sup>1</sup>

- 1 特に譲渡、相続、売却、合併又は会社資本の移転により使用者の法的地位に変動が生じた場合、当該変動が生じた日において有効な労働契約は、新たな使用者及び従前の企業の労働者との間で引き続き拘束力を有する。
- 2 本章において規定される以外の条件によっては、労働契約を終了することはできない。
- 3 使用者は、不可抗力の場合を除き、企業を閉鎖することを理由に、本第 3 章が規定する義務を免れることはできない。倒産及び裁判所での清算は、不可抗力とはみなされない。
- 4 労働担当省令が定める条件に従って企業又は事業所を閉鎖する場合には、損害賠償及び事前通知に代わる補償は適用されないものとする。

### 第 88 条

労働担当省令の別表に定める季節的な性格を有する事業の場合、労働者が労働期間終了時に労働を行わないことは、これを解雇とみなすことはできず、賠償の義務は生じない。ただし、使用者は、労働期間終了の 8 日以上前にその旨を書面で通知しなければならない。当該書面は各職場の主要な出入口に、船の上に作業場がある場合は各船上に、貼り出さなければならない。

## C. 年功補償<sup>2</sup>

### 第 89 条

- 1 使用者は、労働中の労働者に対して、1 年当たり 15 日の賃金及び賃金以外の給付に相当する金額の年功補償金を支給しなければならない。使用者は、6 か月毎に、労働者に対して年功補償金の半額を支払うものとする。
- 2 労働法の条項に基づき、使用者側によって無期労働契約が終了した場合、使用者は残

---

<sup>1</sup> 2018 年改正により第 4 項新設。

<sup>2</sup> 2018 年改正により、解雇補償に代わり年功補償が規定された。第 89 条、第 90 条のほか、この影響で、第 91 条、第 94 条、第 110 条、第 120 条、第 122 条が部分修正された。

存する年功が1か月以上6か月未満の労働者に対し、7日間の賃金及び賃金以外の給付に相当する金額の年功補償金を給付しなければならない。労働契約の終了が労働者の重大な不履行に起因する場合、年功補償金は給付されないものとする。

- 3 使用者は、病気を原因とする労働契約の終了の場合においても、労働者に対して年功補償金を支払わなければならない。
- 4 この年功補償の実施の範囲及び方式については、労働担当省令が定めるものとする。

## 第90条

労働者は、使用者の嫌がらせによって契約を終了せざるをえなくなった場合においては、労働者に支払われる年功補償金に加え、損害賠償を請求することができる。使用者は、労働者を不公平に取り扱い、又は繰り返し契約条件に違反した場合についても、労働者に対して年功補償金及び損害賠償金を支払わなければならない。

## D. 損害賠償

### 第91条

- 1 契約の一方当事者が、正当な理由なく、労働契約を終了させた場合、相手方は損害賠償を請求する権利を有する。
- 2 これらの損害賠償は、事前通知に代わる補償及び年功補償とは別のものである。
- 3 これにかかわらず、労働者は、年功補償金と労働契約中に受領したものと同額の一時金を請求することができる。この場合、当該労働者は被った損害を証明することを要しない。

### 第92条

労働者が不当に労働契約を破棄し、新たな仕事に就いた場合において、新たな使用者が、労働者に対し、前職を辞めるように仕向けたという事実が証明されたときは、当該新たな使用者と労働者は連帯して、前職の使用者に対して、損害を賠償する責任を負う。

### 第93条

- 1 労務を提供していた労働者は、契約期間満了時、使用者に対して、雇用開始日、離職日、従事していた仕事の種類、及び該当する場合については従事していた仕事及びその期間を記載した雇用証明書の発行を要求することができる。

- 2 使用者は、前項の証明書の発行を拒否した場合、労働者に対して、損害賠償を行わなければならない。
- 3 雇用証明書に第1項に定めた事項以外が記載されていたとしても、借用証書、領収書及び従価税に服すべき合意が含まれない限り、当該雇用証明書について、印紙税及び登録税は免除される。
- 4 「債務は一切存在しない」という文言、及びその他の労働契約の通常の満了、職業資格及び行った業務を内容とするその他全ての文言についても、この免除に含まれる。
- 5 労働者の雇用に不利益となる内容の記載は禁止される。

## 第94条

第91条の規定に影響を及ぼすことなく、正当な理由なく労働契約を破棄した場合の損害賠償金及び第90条の規定により使用者が負う損害賠償金は、地方の慣習、行われた業務の種類及び重要性、労働者の年功及び年齢、年金のための賃金控除又は支払い並びに損害の発生及び程度の証明に関する全ての状況に基づき、管轄裁判所により決定される。

## E. 集団的解雇

### 第95条

- 1 使用者は、事業所の業務の減少又は内部組織再編で使用者が企図するものによる解雇を行う場合、次項以降に定める手続を経なければならない。
- 2 使用者は、事業所における労働者の資格及び年功並びに家庭の負担を考慮して、解雇の順序を定めるものとする。
  - ・ 使用者は、労働者代表に対し、主に、労働者削減に関する事前通知の手段及び解雇の影響を受ける労働者に対する影響を最小限にするための手段についての助言を得るために、書面通知を行わなければならない。
  - ・ まず、最も技能が低い労働者、次に最も年功が短い労働者が解雇されるものとする。ここにおいて、婚姻している労働者には年功が1年加算され、さらに子供を扶養している労働者には扶養している子の人数の年数が加算される。
- 3 解雇された労働者は、2年間、同じ事業所における同じ地位で働く労働者として優先的に再雇用される権利を有する。
- 4 優先的に再雇用される権利を有する労働者は、使用者に対し、解雇後に生じた住所の変更について通知しなければならない。
- 5 職に空きがある場合、使用者は、該当する労働者に対し、配達記録付又は記録郵便を当

該労働者の最新の住所に宛てて送付して、これを通知しなければならない。当該労働者は、通知を受領してから1週間以内に事業所に出頭しなければならない。

- 6 労働監督官は、本条の手續について常に連絡を受ける。労働監督官は、労働者代表の要求を受けて、予定される解雇の影響及びその影響を最小限に抑える手段を調査するために、両当事者を1回又は複数回呼び出すことができる。
- 7 例外的に、労働大臣は、両当事者が解決策を見出せるよう支援するために、30日を超えない期間、解雇を停止する旨の省令を発することができる。この解雇の停止は、省令により、更にもう1度だけ行うことができる。

## 第5編 労働協約<sup>3</sup>

### 第96条

- 1 労働協約の目的は、労働者の労働及び雇用の条件を決定し、使用者、労働者及び労使の各組織の関係を規律することである。また、労働協約によって、法律上労働組合組織に認められている役割を広げること、及び、労働者を社会的リスクからの保護することの保障を向上させることができる。
- 2 労働協約は、前項が定める条項に関する書面による合意である。労働協約には、次に掲げる者が署名する。
  - a 使用者、使用者団体又は一つ以上の使用者を代表する組織
  - b 労働者の代表たる一つ以上の労働組合上記原則の特例として、労働協約は、企業又は事業所に労働者の代表たる労働組合が存在しない移行期間中については、使用者及び第11編第3章に定める条件に従って適法に選ばれた労働者代表との間で行われる。
- 3 労働協約には、期間の定めのあるもの及び期間の定めのないものがある。労働協約に期間の定めがある場合、当該期間は3年を超えてはならない。当該労働協約は、取り消されない限り、その期限の日において、当事者のいずれかが、3か月間通知を続けることを条件として、その後も効力を有するものとする。前項において特例として定められているように、労働協約が労働者代表によって締結された場合、労働協約の期間は、1年を超えることができない。労働協約に期間の定めがない場合、当該労働協約は取り消すこと

---

<sup>3</sup> 2016年労働組合法により、本編の規定の少なくとも一部(第96条など)は失効していると考えられる(同法第69条、第99条参照)。

ができる。ただし、当該労働協約は、取消しの請求後 1 年間は、取り消すことを請求した当事者に対しても効力を有する。取消しの通知は、他方当事者たる署名者による協約の履行を妨げるものではない。

- 4 労働協約は、そこにおいて、その適用範囲が特定されなければならない。企業、企業団体、ある産業、ある産業のある部門又は一つ以上の経済活動の分野を適用の単位とすることができる。

## 第 97 条

労働協約の条項は、関係する全ての使用者及び労働協約において特定される事業所で雇用されている、全ての分野の労働者にこれを適用されるものとする。

## 第 98 条

- 1 労働協約の条項は、適用法令よりも労働者にとって有利な内容でなければならない。ただし、労働協約は、適用法令における公共の秩序に関する規定に反することができない。
- 2 使用者及び労働者間の労働契約において、既に労働協約において規定されている事項について、労働協約の条項よりも、労働者にとって有利ではない条項が定められた場合、当該労働契約における条項は無効となり、自動的に労働協約において規定されている条項が適用される。
- 3 企業又は事業所の労働協約は、当該企業又は事業所の特定の条件において、当該企業について適用される、より広い適用範囲を有する労働協約の条項に適合させることができる。企業又は事業所の当該労働協約は、労働者にとってより有利な新しい規定及び条項を含むことができる。
- 4 労働契約が企業又は事業所の広い範囲に適用される場合、当該労働契約の条項は、企業又は事業所における労働協約に応じて適合していなければならない。

## 第 99 条

労働担当省は、労働協約の適用される範囲を代表する労働者又は使用者の職業団体の要求又は労働担当省自身の判断により、労働諮問委員会に諮問した上で、労働協約の条項の適用範囲の一部又は全部を、当該労働協約における職業分野に含まれる、全ての使用者及び労働者に拡張することができる。

## 第 100 条

労働担当省は、労働協約が存在しない場合、労働諮問委員会の承認を経て、特定の職業

のための労働条件を定めるために省令を發布することができる。

## 第 101 条

次に掲げる事項は、労働担当省令によって定められるものとする。

- a 第 99 条に規定する適用範囲の拡大のための手続を履行する条件及び方法
- b 第 100 条に規定する規制に関する手続を履行する条件及び方法
- c 労働協約の登録、届出、公開及び掲示の方法
- d 必要な場合において、労働協約の履行を監視する方法

# 第 6 編 一般的労働条件

## 第 1 章 賃金

### A. 賃金の決定

## 第 102 条

本法律の目的において、「賃金」とは、決定方法又は計算方法にかかわらず、現金で換算可能であるか契約又は国家の立法によって定められた雇用又は業務に対する報酬であって、既になされた又はなされる予定の労務又は業務に対して、書面又は口頭による労働契約又は業務委託契約に基づいて、使用者から労働者に与えられるものを意味する。

## 第 103 条

- 1 特に次に掲げるものが、賃金に含まれる。
  - ・ 実際の賃金又は報酬
  - ・ 時間外手当
  - ・ 手数料
  - ・ 賞与及び補償金
  - ・ 利益分配
  - ・ 祝儀
  - ・ 現物支給品
  - ・ 法律の規定を超えて支払われる家族手当
  - ・ 有給休暇又は有給休暇の代替として支払われる補償金

- ・ 障害及び出産休暇中に使用者が労働者に対して支払う金銭
- 2 次に掲げるものは、賃金には含まれない。
- ・ 健康管理
  - ・ 法律が規定する家族手当
  - ・ 旅費
  - ・ 労働者の仕事を補助するためのみに付与される手当

## B. 最低保障賃金<sup>4</sup>

### 第 104 条

賃金は、保障された最低賃金と少なくとも同額でなければならない。すなわち、賃金は、人間の尊厳を持った適切な生活水準を全ての労働者に確保するものでなければならない。

### 第 105 条

保障される最低賃金を下回る割合の報酬を定める書面又は口頭による合意は、無効である。

### 第 106 条

労務について、その条件、技能及び成果が同じ場合、これに対する賃金は、出自、性別及び年齢に関係なく、本法律の適用を受ける全ての労働者に対して等しくしなければならない。

### 第 107 条

- 1 保障される最低賃金は、職業及び仕事の区別なく決定される。保障される最低賃金は、生活水準を決定する経済的諸要因を基にして、地域毎に異なりうる。
- 2 最低賃金は、労働諮問委員会の勧告を受けた後、労働担当省令によって定められる。賃金は、経済状況及び生活費の変化に従い、時宜、調整される。
- 3 最低賃金の決定の際、次に掲げる事由を可能な限り考慮する。
  - a カンボジアにおける一般的な給与水準、生活費、社会保障手当及び他の社会集団における生活水準との関係に基づく労働者及びその家族の必要性

---

<sup>4</sup> 第 104 条から第 109 条は、2018 年 7 月 6 日公布の最低賃金法により失効。

- b 経済発展及び生産性の必要性並びに高水準の雇用を達成、維持することの利点を含む  
経済的要因

#### **第 108 条**

請負仕事又は出来高払いの仕事について、賃金は、仕事が作業場又は自宅のいずれでなされたものにかかわらず、平均的な能力の労働者が同じ時間、通常通りに働いた場合において、少なくとも、労働者に保障された最低賃金と同額の賃金が支払われるように支払われるような方法で計算されなければならない。

#### **第 109 条**

本法律が定める最低賃金は、職場、経理部及び人事部において、常に、貼り出されなければならない。

#### **第 110 条**

使用者は、有給休暇の買取り、無期労働契約が終了した際の年功補償金及び事前通知なく又は不公正な労働契約違反によって労働契約が終了された場合における損害賠償金の計算を行う際、この計算には手数料及び祝儀を含まなければならない。この計算は、退職日又は契約終了日までの 12 か月を超えない期間中に労働者が受け取った手数料又は祝儀の 1 か月の平均額に基づいて行う。

#### **第 111 条**

政府の業務又は公共機関の労働契約の様式には、最低賃金及び一般的労働規則に関連する本法律の条項の実施を確実にするために必要な全ての規定を記載しなければならない。

#### **第 112 条**

使用者は労働者に対し、次に掲げる内容を、正確かつ容易に理解できる方式で伝えるための措置を講じなければならない。

- a 労働者が就業する前、又は賃金に関する条件が変更された際に、労働者に適用される賃金に関する条件
- b 各賃金の期間に賃金を構成する項目に変化があった場合には、その各項目

### **C. 賃金の支払い**

### 第 113 条

労働者が他の手段によって支払うことに同意した場合を除き、使用者は労働者に対し、賃金を直接支払わなければならない。別段の条項があったとしても、賃金は、合法的に流通している硬貨又は紙幣によって支払われなければならない。

### 第 114 条

使用者は、労働者が自らの裁量で自由に賃金を使うことを制限することはできない。

### 第 115 条

- 1 不可抗力の場合を除き、賃金は、職場、又は職場の近くに使用者の事業所がある場合にはそれらのいずれかにおいて、支払われなければならない。
- 2 どのような状況であれ、酒又は有害薬物での賃金の支払いは許されない。さらに、酒場、小売商店又は余暇施設で働いている者を除き、これらの場所で賃金の支払いを行ってはならない。
- 3 賃金の支払いは労働者が休む権利を有する日に行ってはならない。支払日がかかる休日に該当する場合、賃金はその前日に支払われなければならない。

### 第 116 条

- 1 肉体労働者の賃金は、少なくとも月に 2 回、最大 16 日の間隔で支払わなければならない。
- 2 事務労働者の賃金は、少なくとも月に 1 回支払わなければならない。
- 3 販売代理又は代理商のための手数料は、少なくとも 3 か月ごとに支払わなければならない。
- 4 作業に 15 日以上必要な請負仕事又は出来高払いの仕事について、支払期日は、合意によって定めることができる。ただし、使用者は肉体労働者に対し、15 日ごとに賃金の一部の支払いを行い仕事の引き渡しの翌週には全ての支払いを行わなければならない。
- 5 労働契約が終了する場合、賃金及びあらゆる補償は、労務提供の終了日から 48 時間以内に支払われなければならない。

### 第 117 条

- 1 賃金の支払いが正当な理由なく遅延している場合、労働監督官は使用者に対し、支払期日を定め、それまでに労働者の賃金を支払うよう通知しなければならない。
- 2 使用者が前項の期日までに賃金を支払わなかった場合、労働監督官は、無償で、報告書

を作成し、管轄権を有する裁判所に提出しなければならない。当該裁判所は、臨時管理官の任命も含め、労働者の財産を守るためのあらゆる手段を講じることができる。

- 3 労働監督官は、使用者に、肉体労働者及び事務労働者に対する使用者の義務を履行させるよう、あらゆる措置を講じることができる。

#### **第 118 条**

- 1 賃金の支払いに争いがある場合、使用者が、賃金を支払った事実について証明する義務を負う。
- 2 前項の証明は、使用者が保管すべき給与台帳への受領の署名によって行うことができる。労働者が文字を書くことができない者である場合は、2人の立会人の給与台帳への署名によって証明することができる。

#### **第 119 条**

- 1 契約中又は契約終了後において、労働者による「全ての賃金及び報酬はすでに支払われた」との確認、その他類似の労働者が契約上の権利の一部又は全部を放棄したことの確認は、労働者に不利益に働かない。
- 2 労働者が異議なく賃金を受領した場合でも、これは、労働者が賃金、賃金以外の給付又はその他法令又は契約の条項に定める利益の一部又は全部を放棄したことを意味しない。

### **D. 賃金請求訴訟の出訴期限**

#### **第 120 条**

- 1 賃金請求訴訟の出訴期限は、賃金支払期日から3年間である。
- 2 出訴期限の対象となる請求には、実際の賃金、賃金以外の給付及びその他労働契約から生じる全ての請求、並びに労働契約終了時の補償金が含まれる。

### **E. 賃金請求権の保障と優先権**

#### **第 121 条**

- 1 請負人が支払いを受けるべき未払債権は、その労働者に対する賃金の支払いを妨げてこれを差し押さえることはできず、また、その支払いに異議を申し立てることはできない。
- 2 労働者への未払賃金は、建設資材の供給者への支払いよりも先にこれを支払わなければならない。

## 第 122 条

- 1 家事労働者を含む労働者の賃金請求権は、使用者の破産申立又は裁判所の命令による清算に先立つ 6 か月分については、債務者の動産又は不動産に対し、優先権を有する。
- 2 販売代理及び代理商は、使用者の破産申立又は裁判所の命令による清算に先立つ 6 か月分の手数料及び報酬について優先権を有する。
- 3 本条に定める優先権は、労働者の有給休暇及び年功補償金の請求権についても認められる。

## 第 123 条

- 1 前条に定める優先権に基づく請求は、国庫の優先権を含む全ての一般的優先権及び特別優先権に対抗することができる。
- 2 債務の支払が滞った日以降に、使用者の為替から国庫が差し引いた金額は、債務者に返還されなければならない。

## 第 124 条

- 1 労働者の債権の内、破産申立又は裁判所の命令による清算に先立つ 15 日間に肉体労働者が得た賃金、30 日間に事務労働者が得た賃金、90 日間に代理商が得た賃金については、その他全ての債権者の債権に優先する。
- 2 労働者の債権の内、前項に定める一部は、破産申立又は裁判所の命令による清算後 10 日以内に、破産申立又は清算命令時に残存する又はその後最初に利用可能となった資金から、その他の債権よりも先に支払われる。

## 第 125 条

前条の規定の実施に関し、賃金総額を決定するときは、実際の賃金のみならず、第 103 条に規定するその他の報酬及び契約不履行による損害も考慮される。

## F. 賃金からの控除

## 第 126 条

使用者、その代表者又は人材紹介業等の仲介人に対して直接的又は間接的に職業斡旋を行う者又は業者のために、労働者の賃金を減額することはできない。

## 第 127 条

- 1 使用者は、次に掲げる場合を除き、いかなる種類の供給品についても、それらに関する債権を労働者の賃金から相殺することはできない。
  - (1) 業務上必要な道具及び設備であって労働者の離職時に返還されないもの
  - (2) 労働者が管理及び使用する品物及び材料
  - (3) 前二号の物品を購入するための前払金
  - (4) 売店に対する未払金
- 2 前項にかかわらず、賃金から差し引くことができる総額は、いかなる場合においても、労働者及びその家族が基本的な生活を営むのに必要な額を超えてはならない。

## 第 128 条

- 1 労働者が管理及び使用する道具、設備、品物、材料の購入以外のために労働者に対して前払いを行った場合、使用者は、賃金債権の譲渡可能又は差押可能な金額を超えない範囲で、前払金相当額を分割して労働者の賃金から差し引くことによって返済を受けることができる。
- 2 前項の控除可能額は、適用法令が定める賃金債権の差押可能額と混同してはならない。使用者は、労働者に債権を有する第三者に優先して、控除可能額を差し引くことができる。
- 3 第 116 条で定める分割払いの賃金額、及び、業務完了時に行われる賃金の支払いを除き、所定の賃金支払日の前に行われる賃金の一部の支払額は、支払われるべき給料額からこれを差し引くことができる。

## 第 129 条

- 1 前二条に定める以外の賃金からの控除を認める労働協約は無効とする。
- 2 前項にかかわらず、労働者は、所属する労働組合に対する支払いを行うために、当該労働組合に対して賃金からこれを差し引くよう許可することができる。当該許可は、書面で行われなければならない、また、いつでも撤回することができる。

## G. 労働者及び家事労働者の賃金債権の差押及び譲渡

### 第 130 条

- 1 賃金債権は、次に掲げる場合にのみ、差押又は譲渡をすることができる。
  - (1) 賃金債権の内、保証される最低賃金額に相当する部分は差押及び譲渡することができる

きない。

- (2) 賃金債権の内、保証される最低賃金額に相当する部分からその3倍の額に相当する部分については、その20パーセントを差押又は譲渡することができる。
- (3) 賃金債権の内、保証される最低賃金額の3倍に相当する部分からその10倍の額に相当する部分については、その30パーセントを差押又は譲渡することができる。
- (4) 賃金債権の内、保証される最低賃金額の10倍以上に相当する部分については、その50パーセントを差押又は譲渡することができる。

2 前項の計算における賃金とは、月次の賃金をいうものとする。

### 第131条

前条に定める差押及び譲渡の制限は、労働者がその家族を養うことができるようにすることをその目的としているため、食糧に関する債権者との関係では適用されない。ただし、食糧に関する債権者は、毎月の食料配給手当のみ請求することができる。その余の債権については、他の債権者と同様、賃金債権の差押を行うことができる部分について配当参加しなければならない。

### 第132条

家族手当は、食糧に関する債務の弁済に関する場合を除き、差押及び譲渡することができない。

### 第133条

賃金債権の差押及び譲渡は、適用法令に定める手順に従って行われなければならない。

## H. チップ チップの管理及び分配

### 第134条

チップとは、顧客から、ホテル、レストラン、カフェ、バー及びヘアサロンといった特定の事業所の被雇用者に対して支払われ、顧客への請求書に「サービス料」という名目で付加される義務的な割合として、使用者によって受領される報酬である。このチップは、使用者により集められ、接客した被雇用者に対してその全額が支給されなければならない。

### 第135条

使用者は、前条に定めるチップの被雇用者に対する支払額及び受領額について、説明し

なければならない。

### 第 136 条

チップの分配方法及びチップを受領する被雇用者の範囲の決定方法は、職業習慣によって定められ、それがない場合は労働担当省令によって定められる。

## 第 2 章 労働時間 日及び週単位の労働時間

### 第 137 条

職業訓練を提供している、又は慈善的な性質若しくは自営業としての性質を有していたとしても、全ての事業所における両性の労働者の労働時間は、1 日 8 時間、週 48 時間を超えることができない。

### 第 138 条<sup>5</sup>

- 1 勤務スケジュールは、各企業が各職場に対して活動の性質及びその整理方法に従い異なる仕事について定めるものであり、各日について一つ又は複数のシフトを設けることができる。企業が 3 シフト制で運営されている場合、シフトは午前シフト、午後シフト及び夜間シフトに分けることが可能であり、各シフトの労働時間は、労働法第 137 条に規定されている労働者の 1 日の労働時間を超えてはならない。
- 2 企業は、各シフトの勤務時間を 2 つの区分に分けることができる。

### 第 139 条

労働者が通常の労働時間外に労働することを必要とされる特別かつ緊急の場合においては、超過した時間について、50 パーセントの割増賃金を支払わなければならない。22 時から翌 5 時までの夜間、又は週休における超過勤務については、100 パーセントの割増賃金が支払われなければならない。

### 第 140 条

労働担当省は、偶発的な原因又は不可抗力、特に、非常な悪天候、休日又は地方の祭りその他の地方の催事に起因し、大規模な業務の中断又は全般的な業務の遅延によって失わ

---

<sup>5</sup> 2021 年改正。(1) 改正前は、シフト制は、原則として、午前と午後の 2 シフト制のみが認められるとされていた。(2) 第 2 項が追加された。

れた労働時間を補填するため、1日の労働時間の延長を認める省令を發布することができる。

- a 1年につき30日以上労働時間の補填は認められない。また、労働時間の補填は、業務再開後、15日以内に行われなければならない。農業企業については、この期間を1か月に延長する。
- b 1日の労働時間延長は、1時間を超えることができない。
- c 1日の労働時間は、10時間を越えることができない。

## 第141条

次に掲げる事項は、労働担当省令によって決定されるものとする。

- (1) 土曜日の午後を休暇とする、又はその他の同等な措置を取るために、所定の勤務予定からの追加の労働時間が、1日あたり1時間を超えないという条件で、週48時間の枠内で行う労働時間の分配
- (2) 週単位で計算された平均労働時間が1週間あたり48時間を超えず、1日の労働時間が10時間を超えず、かつ、追加の労働時間が1日あたり1時間を超えない条件で行う、週以外の時間の区切りによる労働時間の分配
- (3) 事業所の通常業務時間外で行われるべき予備的若しくは補助的な業務、又はその業務が性質上断続的である特定の部門の労働者に対する、恒常的な労働時間規制の適用免除
- (4) 一時的な労働時間規制の適用免除は、季節的業務及び産業並びに次に掲げる場合において特定の企業に認められる。
  - a 深刻若しくは切迫した事故、不可抗力、又は、機械若しくは設備に対して行われる緊急の作業(ただし、企業の通常業務の深刻な混乱を避けるための範囲に限られる)
  - b 傷みやすい原材料の損失、又は、作業の技術的結果が損なわれることの防止
  - c 資産目録及び貸借対照表の作成、締め切りの設定、清算並びに決算などの特別な作業を行わせる場合
  - d 使用者によって取りうる手段が他にない、例外的な状況のため、企業に超過労働を認める場合
- (5) 労働時間、休憩時間及び総労働期間の監督手段、並びに、労働時間規制の適用免除の許可及び実行の手続
- (6) 労働時間規制の適用を免除する地域

## 第142条

労働担当省令は、業務が断続的に行われる職務又は職業に対して、これらに適する出勤時

間及び労働時間についての同等の基準を定める。

#### 第 143 条

戦争又はその他国家の安全が脅かされる事態が発生した場合には、本章の規定を停止することができる。

### 第 3 章 夜間勤務

#### 第 144 条

- 1 本法律における「夜間」とは、22 時から翌 5 時までの時間帯を含む、連続した 11 時間以上の時間帯をいう。22 時から翌 5 時までの勤務を「夜間」勤務とする。
- 2 時に応じて昼間又は夜間に勤務するというシフト制によって継続的に業務が行われている場合のほか、企業での業務には、常に夜間に行われる部分を含むことができる。夜間勤務については、昼間の勤務について支払われる賃金の 130 パーセントの金額が支払わなければならない。

### 第 4 章 週休

#### 第 145 条

- 1 本章の規定は、第 1 条で定められた全ての種類の企業で雇用されている労働者に適用する。
- 2 前項の規定は、休日が特別の規定で定められる鉄道労働者にはこれを適用しない。

#### 第 146 条

同一の労働者を週 7 日間労働させることは禁止する。

#### 第 147 条

- 1 週休は、少なくとも連続する 24 時間与えなければならない。
- 2 全ての労働者は、原則として、日曜日に休日を与えられなければならない。

#### 第 148 条

- 1 日曜日に全ての被雇用者が休むことで、社会に不利益が生ずる又は企業の通常業務に支障が生ずる場合、休日を次に掲げるように調整しなければならない。

- a 全被雇用者に日曜日以外の日に休日を与える。
  - b 日曜日の正午から月曜日の正午までを休日とする。
  - c 全被雇用者にシフト制で休日を与える。
- 2 必要な許可は、労働担当省に申請されなければならない。

## 第 149 条

- 1 シフト制による週休の付与は、次に掲げる範疇の事業所において認められる。
- (1) 生鮮食品製造業
  - (2) ホテル、レストラン及びバー
  - (3) 生花店
  - (4) 病院、ホスピス、保護施設、養老院、精神病院、調剤薬局、診察所及び薬局
  - (5) 公衆浴場
  - (6) 新聞社、情報及び芸能産業、並びに博物館及び展示場
  - (7) 車両貸出業
  - (8) 電気、水道及び機械動力企業
  - (9) 鉄道を除く陸運業
  - (10) 劣化しやすい原材料を使用する産業
  - (11) 作業中断による製品の腐敗又は劣化を招くおそれがある製造業
  - (12) 安全、衛生又は公益事業の業務を行う産業
- 2 労働担当省令は、前項第 10 号及び第 11 号の分類に含まれる産業の種類、並びにその他シフト制の恩恵を受けることができる範疇の事業所の一覧を作成しなければならない。

## 第 150 条

労働担当省令は、全日操業する工場における、又は、全日の操業を要する業務のために雇用された専門家のための週休の取得方法を定めなければならない。

## 第 151 条

- 1 救助作業、切迫した事故防止又は事業所の原材料、機械設備若しくは建物の損害復旧のために作業を直ちに行うことが必要な緊急事態の場合、週休は、当該緊急の作業に必要な被雇用者には、週休を停止することができる。
- 2 前項の週休を停止する権利は、緊急の業務が必要な企業の労働者だけでなく、当該企業のために修理を行う他の企業にも適用されるものとする。後者の企業では、各労働者は、維持及び修繕を通常、担当する前者の企業の労働者に対するのと同じ方法で、失った週

休と同じだけの代休を与えられなければならない。

3 前二項の規定は、18歳未満の未成年者及び女性には適用することができない。

#### **第 152 条**

日曜日に週休を取ることができない工業及び商業事業所の守衛及び管理人は、週の他の日に代休を取らなければならない。

#### **第 153 条**

食品小売店において、週休は、日曜日の午後から月曜日の午後まで又は 1 週間に 1 日の休日のシフト制によって、与えることができる。

#### **第 154 条**

1 小売店において、週休は、地方の休日と一致する場合、労働監督官の許可によって、これを取り消すことができる。

2 週休を取り消された各労働者には、その翌週に代休が与えられなければならない。

#### **第 155 条**

悪天候のために数日間の休日を取らざるを得なくなった企業は、月に最大 2 日間、週休を減らすことができる。

#### **第 156 条**

季節産業又は傷みやすい物若しくは悪天候に影響を受けやすい食糧の加工産業においては、週休は、労働監督官の許可により、例外として停止することができる。

#### **第 157 条**

労働担当省令により、代休に関する規定に加え、第 155 条及び第 156 条における一般的な範疇に含まれる特定の産業の一覧が作成されなければならない。

#### **第 158 条**

週休を労働者に対して集団的に与える場合、休日及び時間を示す判読可能な表示を見やすい場所に掲示しなければならない。

#### **第 159 条**

- 1 使用者は、週休を労働者に対して集团的に与えない場合、特定の休日の予定の対象となる労働者の氏名を含む休日の一覧が記載された特別な表を作成しなければならない。
- 2 新規に雇用された労働者は、6日間の勤務後、前項の表に加えられなければならない。
- 3 第1項の表は、継続的に更新されなければならない、また、労働管理担当者の訪問時に閲覧可能な状態となっていなければならない。

## 第160条

- 1 週休の停止を望む事業主、取締役又は管理者は、不可抗力の場合を除いて、労働監督官の許可を申請しなければならない、また、業務開始前にも同様に労働監督官の許可を申請しなければならない。
- 2 前項の事業主等は、労働監督官に対し、週休を停止することを正当化しうる状況を説明し、週休停止の日及び期間を示し、週休の停止が適用される労働者の数を特定し、付与される代休の計画を示さなければならない。労働監督官が週休停止を許可しなかった場合、労働監督官は、申請受領から4日以内に、事業者、取締役又は役員に対し、書面でこれを通知しなければならない。当該通知がなされなかった場合、週休の停止は許可されたものとみなされる。

## 第5章 有給の祝日

### 第161条

- 1 労働担当省は、毎年、全ての企業の労働者のための有給の祝日を定める省令を發布する。
- 2 前項の有給の祝日は、年次有給休暇を取得するために必要な期間の妨げになるものでも、その種類の休暇を減らすものでもない。

### 第162条<sup>6</sup>

- 1 有給の祝日における労働は、労働監督官の監督に服する。有給の祝日に労働するための条件及び手続は、労働担当大臣の省令により定めるものとする。
- 2 祝日に休むことは一月の賃金、半月分の賃金又は1週間の賃金を減らす理由とはなり得ない。

---

<sup>6</sup> 2021年改正により第1項を変更。改正前規定は次の通り振替休日を規定していた。

「1. 労働者は、祝日が日曜日と重なる場合、翌日に休む。」

### 第 163 条

時間給、日給及び出来高給の労働者は、第 161 条の祝日の結果として失った賃金と同額の補償金を受けることができる。この補償金は、使用者によって支払われなければならない。

### 第 164 条

その活動の性質上、祝日中も労働者が労働に従事し業務を中断することができない事業所又は企業においては、それらの労働者は、提供した労務に対する賃金に加え、補償金を受けることができる。使用者から支払われるべき補償金の額は、労働担当令によって定められるものとする。

### 第 165 条

上記祝日によって失われた労働時間は、適用法令により定められた条件に従って、埋め合わせることができる。埋合せのための労働時間は、通常の労働時間とみなされる。

## 第 6 章 年次有給休暇

### 第 166 条

- 1 労働協約又は個別の労働契約の条項に労働者により有利な条項がある場合を除き、全ての労働者は、継続勤務 1 か月につき 1 日半の割合で、使用者から有給休暇を付与される権利を有する。
- 2 2 か月間継続して勤務しなかった労働者は、労働契約終了時に、企業で働いた時間に比例して計算された、有給休暇相当額の賠償金を受ける権利を有する。
- 3 年間を通じて不定期に実行される仕事について、労働者は、月平均で 21 日間働いた場合、継続勤務の条件に合致するものとみなされる。
- 4 上記の有給休暇の日数は、労働者の年功に応じて勤続 3 年につき 1 日の割合で増加する。
- 5 祝日及び傷病休暇は、年次有給休暇として数えられない。

### 第 167 条

- 1 有給休暇を使用する権利は、1 年間の勤務後に取得することができる。
- 2 有給休暇を使用する権利を取得する以前に労働契約が終了され、又は満了した場合、当該労働者には、第 166 条に基づいて算出される金額の補償金が支払われる。
- 3 これにかかわらず、有給休暇の代わりに補償を提供する労働協約は、年次有給休暇の権

利を放棄又は免除する合意と並んで、全て無効とするものとする。

- 4 労働者による有給休暇の権利の全部又は一部の契約終了までの間の留保への同意は、放棄とはみなさない。この休暇の留保は、連続する3年間を超えることはできず、年間12日を超える休暇にのみ適用される。

## 第168条

使用者は、労働者が有給休暇に入る前に、労働者に対して、有給休暇取得前の12か月間に労働者が稼いだ平均の賃金、賞与、手当、補償金、現物給付（費用の償還を除く）と少なくとも同額の手当を支払わなければならない。この手当は、いかなる場合にも、労働者が実際に働いていれば受け取っていたであろう手当を下回ってはならない。

## 第169条

- 1 第166条に定める継続勤務の長さには、労働契約の期間に労働契約終了を除く停止期間があったとしても、使用者と労働者とが締結した労働契約の契約期間全体が含まれなければならない。
- 2 次に掲げる期間は、労働者が年次有給休暇を取得するための期間に含まれるものとする。
  - ・ 週休
  - ・ 祝日
  - ・ 病気休暇
  - ・ 出産休暇
  - ・ 年次有給休暇及び通知期間
  - ・ 労働者の直近の親族に直接影響する出来事の期間中に与えられる最大7日間の特別休暇
- 3 前項にかかわらず、個人的な理由による特別休暇については、その埋め合わされなかった場合は、年次有給休暇の対象期間を計算する際にその期間に含まれない。

## 第170条

- 1 年次有給休暇は、原則として、使用者と労働者との間において別段の合意がある場合を除き、通常はクメール正月の時期に与えられる。この場合、使用者は、労働監督官に対し、この合意について申告しなければならない。
- 2 年次有給休暇が15日を超える全ての場合、18歳未満の未成年者及び実習生を除き、使用者は、残りの休暇をその年の別の時期に与える権利を有する。

## 第7章 特別休暇

### 第171条

- 1 使用者は、労働者に対し、その直近の親族に直接影響する出来事の期間中に特別休暇を与えることができる。
- 2 労働者が未だ年次有給休暇を使用していない場合、使用者は、特別休暇の日数を当該労働者の年次有給休暇日数から差し引くことができる。
- 3 労働者が年次有給休暇を全て使用している場合、使用者は、翌年の年次有給休暇日数から特別休暇の日数を差し引くことはできない。
- 4 特別休暇によって失われた労働時間は、労働担当省令が定める条件において、埋め合わせることができる。

## 第8章 未成年者及び女性の労働

### A. 総則

### 第172条

18歳未満の未成年者、実習生又は女性が働く事業所の全ての使用者及び管理者は、18歳未満の未成年者、実習生又は女性の振る舞いを監督し、公衆の面前における礼節を保たせなければならない。あらゆる性的暴力及び性的嫌がらせは、厳しく禁止される。

### 第173条

- 1 18歳未満の未成年者による労働が禁止されなければならない危険又は激務を伴う業種は、労働担当省令において定めるものとする。
- 2 前項に加え、被雇用者がその健康を害するような不衛生又は危険な事業所において、未成年者を雇用するための特別な条件についても労働担当省令において定めるものとする。

### 第174条

- 1 18歳未満の未成年者を、地下鉱山及び採石場において雇用することはできない。
- 2 地下で業務にあたる16歳以上18歳未満の未成年者のための労働及び実習に関する特別な条件は、労働担当省令において定めるものとする。

### 第175条

- 1 18歳未満の未成年者、労働者、肉体労働者又は実習生は、第1条の適用を受けるいかなる企業においても、夜間勤務をするため、これを雇うことができない。
- 2 16歳を超える未成年者について、次に掲げる場合において、前項の適用を特別に除外するための条件は、労働担当省令において定めるものとする。
  - a 性質上、日夜継続して稼働しなければならない、次に掲げる産業において働く場合
    - ・ 鉄鋼工場
    - ・ ガラス工場
    - ・ 製紙工場
    - ・ 製糖工場
    - ・ 金鉱石精錬所
  - b 事業所の通常業務に支障が出る、回避することができない場合

## 第176条

男女ともに未成年者の夜間の休憩は、最低、連続する11時間でなければならない。

## B. 未成年者の労働

### 第177条

- 1 最低雇用年齢は15歳とする。
- 2 その性質が、未成年者の健康、安全又は道徳に有害な雇用又は労働に関する最低雇用年齢は18歳とする。本項の適用を受ける雇用又は労働の形態は、労働諮問委員会との協議の上、労働担当省令において定める。
- 3 労働担当省は、前項の規定にかかわらず、労働諮問委員会との協議の上、15歳以上の未成年者の健康、安全又は道徳が十分に保障され、かつ、業務に関わる分野について、特定かつ十分な指導又は職業訓練を受けることができることを条件として、15歳以上の未成年者の職業又は雇用の創出を許可することができる。
- 4 第1項の規定にかかわらず、次に掲げる場合、12歳以上15歳以下の未成年者を軽作業を行うために雇用することができる。
  - a 当該業務が未成年者の健康又は精神的及び身体的発達を害さないものである場合
  - b 当該業務によって、学校への定期的な出席又はガイダンスプログラム若しくは権限のある監督官庁により認められた職業訓練への参加に影響がない場合
- 5 前項において認められる雇用形態の類型、労働条件及び特に労働時間の上限は、労働諮問委員会との協議の上、労働担当省令において定める。

- 6 労働担当省は、特定の業種又は職種においては本条の履行に相当な困難を伴う場合、労働諮問委員会との協議の上、当該業務又は職種については、本条の履行を一部又は全部、行わないことができる。

#### 第 178 条

労働監督官は、未成年者の仕事が未成年者の身体的能力を超えていないことを証明するために、公務に就いている医師に対し、企業に雇用されている 18 歳未満の未成年者の検査を求めることができる。仕事が未成年者の身体的能力を超えている場合、労働監督官は、未成年者の仕事を変えるよう求めことができ、未成年者の両親がその求めに反対した場合には、医師の助言又は検査をもとに、当該事業所を辞めさせるよう求めすることができる。

#### 第 179 条

使用者は、自らが雇用している 18 歳未満の未成年者の生年月日が記載されている登録簿を保管しなければならない。当該登録簿は、査証及び監督を受ける、並びに、警告のために労働監督官に提出されなければならない。

#### 第 180 条

- 1 初等教育を行う孤児院及び慈善施設において、14 歳未満の未成年者に対する職業訓練は 1 日 3 時間を越えてはならない。生年月日、未成年者の現場の労働条件、学習、労働、休憩及び食事等の時間割を記録に記載して、保管しなければならない。
- 2 前項の記録は、毎年末、査証及び監督を受ける、並びに、警告のために労働監督官に提出されなければならない。

#### 第 181 条

男女ともに 18 歳未満の法的に独立していない未成年者は、保護者の同意なく、労働契約を締結することができない。

### C. 女性労働

#### 第 182 条

- 1 女性は、第 1 条の適用を受ける全ての企業において、90 日間の出産休暇を取得する権利を有するものとする。
- 2 出産休暇からの復職後 2 か月間、当該女性は軽作業にのみ従事させるものとする。

- 3 使用者は、出産休暇中又は通知期間の最終日が出産休暇中に到来するような時期に、女性を解雇してはならない。

#### 第 183 条

- 1 女性は、前条の出産休暇の間、賃金以外の給付を含む使用者によって支払われる賃金の半額を得ることができる。
- 2 前項の場合において、通常、女性が現物給付を受けているときは、当該女性は通常受けている現物給付全てを受けることができる。
- 3 前二項に反する労働協約は無効である。
- 4 第 1 項にかかわらず、第 1 項に定める賃金は、1 年以上継続して従事した女性に対してのみ付与されるものとする。

#### 第 184 条

母乳にて育児を行う母親は、出産後 1 年間、勤務時間中、1 日につき 1 時間の授乳のための時間を取得する権利を有する。この時間は、30 分ずつ 2 回に分けることができ、1 回目は午前、2 回目は午後とすることができる。授乳のための時間の詳細は、当該母親と使用者との間の合意によって決せられる。合意がない場合、授乳のための時間は、各仕事のシフトの中間に取得するものとする。

#### 第 185 条

授乳のための休憩は、本法律、事業所の就業規則、労働協約又は同じ範疇の他の労働者が享受する地方の慣習において定められる通常の休憩時間と区別され、かつ、通常の休憩時間から差し引かれてはならない。

#### 第 186 条

- 1 100 名以上の女性及び少女を雇用する企業の役員は、事業所内又はその近隣に、授乳室及び保育所を設置しなければならない。
- 2 会社がある敷地内に 18 か月以上の子どものための保育所を設置することができない場合、女性労働者は、その子をどの保育所にも預けることができ、使用者はその代金を支払わなければならない。

#### 第 187 条

衛生環境の確立並びに授乳室及び保育所監督の条件は、労働担当省令において定められ

るものとする。

## 第9章 職場から遠隔地で採用された労働者

### 第188条

- 1 職場から遠隔地で採用され、職場までの旅費が使用者によって支払われた全ての労働者は、労働契約の満了時又は休暇の間、最初の旅費と同じ条件で、使用者の負担で採用された場所に戻る権利を有する。
- 2 業務の停止、企業の閉鎖又は個人的な解雇の結果による離職があった場合、使用者は、前項の義務を負う。解雇理由が労働者の側の重大な契約違反行為にある場合、使用者は、労働者が企業において勤務した期間の割合に応じた旅費だけを補償しなければならない。

### 第189条

前条に定める条件において、勤務が終了した労働者は、使用者のもとでの勤務が終了した日から1年間の間、前使用者に対し、帰還のための旅費を請求することができる。

### 第190条

本章の実施のための手続は、労働担当省令において定められるものとする。

## 第7編 農業従事者に対する労働条件

### 第191条

本法律が規定する一般規定に関わりなく、農業従事者には以下の条項が適用される。

### 第192条

農業従事者とは、次に掲げる場所又は産業において雇用される労働者をいう。

- ・ プランテーション
- ・ 農場（穀物の栽培及び家畜の飼育）
- ・ 林業
- ・ 漁業

## 第1章 プランテーション

### 第193条

- 1 本法律において、「プランテーション」とは、定期的に賃金労働者を雇用し、主に、コーヒー、茶、砂糖キビ、ゴム、バナナ、ココナッツ、ピーナッツ、タバコ、柑橘類、アブラヤシ、キナ、パイナップル、胡椒、綿花、ジュート及びその他商業作物を商業目的で栽培又は生産している全ての農業をいう。
- 2 本章の規定は、家族企業、又は、地方の市場にしか作物が流通しない小規模のプランテーションで、かつ、定期的に賃金労働者を雇用していないものには適用しない。

### A. 労働時間

### 第194条

プランテーション労働者の通常の労働時間数は、1日8時間又は1週間48時間とする。特定の範囲の労働者については、1日の労働時間を9時間まで延長することができる。ただし、1週間の労働時間は48時間を超えることができない。

### 第195条

- 1 企業から宿泊施設を提供されている労働者等の住み込みの正規労働者については、職場と宿泊施設の移動に1時間以上必要な場合、移動時間は労働時間の一部とみなされる。
- 2 住み込みではない正規労働者及び一時労働者についての1日あたりの労働時間は、実労働時間に応じて決定する。

### 第196条

特定の作業については、最大2時間を、労働者を職場に待機させるために、実労働時間8時間に加えることができる。当該特定の作業は、労働担当省令において定めるものとする。職場での待機を命じられた2時間の間、労働者は業務を強制されず、時間を自由に使うことができる。

### 第197条

使用者は、1日の労働時間が8時間を超えた場合、8時間を超えた部分について、時間外労働の割合で割増賃金が支払わなければならない。時間外労働は、災害を避ける場合又は災害による損害の復旧作業の場合を除き、同一の日に実労働時間に加えて、合計10時間を

超えることができない。

## B. 現物による一部支給

### 第 198 条

- 1 現物による賃金の一部支給は可能であるが、これを強制することはできない。
- 2 使用者は、前項の現物支給を行う場合、各正規労働者に対し、賃金の残りの部分の現金による支払いに加えて、1 労働日当たり 900 グラムの米を支給しなければならない。

### 第 199 条

- 1 前条が規定する米による現物支給は、両当事者の合意により、現金による支払いに変更することができる。
- 2 支給された現物の現金価値は、いかなる場合においても、正確に計算され、支給された現物の現金価値を記録するために作成される台帳に記録されなければならない。

## C. 家族手当

### 第 200 条

- 1 全ての正規プランテーション労働者は、その妻及び 16 歳未満の未成年で扶養している嫡出子又は非嫡出子のための、次に掲げる量の米を毎日支給される権利を有する。
  - ・ 妻： 800 グラム
  - ・ 2 歳未満の子： 200 グラム
  - ・ 2 歳以上 6 歳未満の子： 400 グラム
  - ・ 6 歳以上 10 歳未満の子： 600 グラム
  - ・ 10 歳以上 16 歳未満の子： 750 グラム
- 2 前項の手当は、世帯主として日々働き、賃金の支払を受ける労働者、又は、入院や正当化される疾病を理由とする労務提供が中断に対して支払われる。
- 3 公立若しくは認定された私立の中学校若しくは高等学校で学習する、又は、実習生として働いている 17 歳以上 21 歳未満の子は、16 歳未満の未成年の子と同じ家族手当を受け取ることができる。
- 4 家族手当を得るためには、妻は、次に掲げる要件を満たしていなければならない。
  - a 妻は賃金を得て雇用されていない。
  - b 妻は、夫が住み込みの正規労働者の場合はプランテーション内で、住み込みの労働

者でない場合は、家又はプランテーション外にある夫の通常の住居で、夫と一緒に生活していなければならない。

- 5 家族手当を得るためには、未成年の子は、世帯主が住み込みの正規労働者の場合は、プランテーション内で、住み込みの労働者でない場合は、家又はプランテーション外にある世帯主の通常の住居で、世帯主と一緒に生活していなければならない。ただし、遠方の学校で学んでいる又は実習生として働いているため、両親と共に生活することができない子は、公立又は認可された私立学校が発行した現状を説明する陳述書がある場合には、手当を受けることができる。学校が私立学校の場合、学校長の署名は、所轄する省庁の公証を受けなければならない。

#### **第 201 条**

家族手当は、使用者が必要な全ての関係書類の提出を受けることを条件として、雇用された日から労働者に支給される。

#### **第 202 条**

本章の手当の支給を希望する労働者は、次に掲げる関係書類を提出しなければならない。

- a 婚姻証明書の抄本
- b 各子の出生証明書の抄本
- c 世帯主が、妻が賃金を得て雇用されていないことについて自らの責任で行う宣誓書
- d 第 200 条に定める通学証明書又は実習生勤務証明書

#### **第 203 条**

労働者は、前条 a 及び b に定める証明書を入手することができない場合、これらを、裁判所の決定又は民事上の身分を規律する適用法令に定める宣誓供述書に代えることができる。

### **D. 住居**

#### **第 204 条**

常勤の正規労働者は、労働担当省令により定める条件において、使用者から、無償で住居（母屋及び離れ）の提供を受ける権利を有する。

#### **第 205 条**

家族と同居する既婚の労働者に提供される住居（母屋）には、24 平方メートル以上の居住空間がなければならない。この大きさの住居を、4 人までの同性の独身労働者に対して提供することができる。

#### **第 206 条**

住居は、監督官庁が発行する公衆衛生の規則に従って、建設しなければならない。この目的のため、企業は、直接助言を行う労働監督局に対して、1 つ以上のタイプの住居の建設計画書及び仕様書を提出し、その後、同各書を州又は自治区における監督官庁に送付するものとする。提出後 30 日以内に当局がこれにたいして異議を述べない場合、企業は、提出した計画に従って建設を開始することができる。事業の準備期間又は土地開拓する期間中の仮設住宅の建設には、特別の許可を必要とすることができる。それらの住居は、3 年以上使用することはできず、監督官庁の公衆衛生及び健康上の一般規則に従うものとする。

#### **第 207 条**

住居の提供を受ける労働者は、使用者の別段の許可がある場合を除き、労働者自身の裁量で、使用者に登録された妻及び嫡出子又は非嫡出子以外の者をその住居に住まわせてはならない。

#### **第 208 条**

労働者は、常に、住居、離れ、中庭及び庭を清潔に保たなければならない。労働者は、提供されている住居の損傷につき、責任を負う。

### **E. 住居手当**

#### **第 209 条**

プランテーションの使用者は、常勤の正規労働者に対して住居を提供できない場合、労働者に対し、毎月、労働諮問委員会の勧告に従って発布される労働担当省令が定める条件で住居手当を支払わなければならない。

### **F. 水**

#### **第 210 条**

使用者は、全ての季節において、労働者に対し、可能な限り良好な条件で、労働者が必

要とする水を供給しなければならない。

#### **第 211 条**

水源は発見され、保護されなければならない。そして、水はまず、使用するために供給されなければならない。

#### **第 212 条**

使用者は、水の汚染が疑われる場合、保健所が推奨する全ての必要な手段（煮沸又は塩素消毒等）を取らなければならない。

### **G. 供給に関する規定**

#### **第 213 条**

プランテーション又は職場が常設の市場から離れていて、かつ、プランテーション又は職場に十分な供給がない場合、使用者は、米、魚の干物、魚の燻製、塩、茶等の生活必需品を提供する店舗を設置することができる。当該店舗は、第 42 条及び第 43 条に定める条件に従って運営されなければならない。

### **H. 便所**

#### **第 214 条**

労働者の各共同体における便所は、住居数の 4 分の 1 以上設置されなければならない。便所は、建屋に覆われ、居住地区から適切な距離に設置されなければならない。便所は、周囲を囲まれ、常に衛生的な状態に維持されなければならない。

#### **第 215 条**

家庭の廃棄物及び全ての種類のごみは、水源から離れた場所に掘られた穴に捨てられ、毎日埋める又は焼却しなければならない。

#### **第 216 条**

動物の死骸は、水源、井戸、貯水池及び居住地区から離れた場所に埋葬しなければならない。

## I. 死亡－土葬又は火葬

### 第 217 条

死亡は、監督官庁によって証明されなければならない。土葬又は火葬は、適用される規制に従って執り行われなければならない。

### 第 218 条

使用者は、各正規労働者の死亡に当たり、次に掲げる物品を提供しなければならない。

- ・ 棺桶
- ・ 白衣
- ・ 棺桶の墓地又は火葬場への輸送手段
- ・ 死亡した労働者の 1 か月分以上の賃金に相当する金額の葬儀費用

## J. 託児所

### 第 219 条

- 1 プランテーションの使用者が 100 人以上の住み込みの正規の女性労働者を雇用した場合、労働監督官は、保健所及び州又は自治区の知事の助言をもとに、使用者に対し、労働者の住居の近くに託児所を建築、設置及び維持することを求めることができる。
- 2 託児所は、子どもの数に応じて、1 人以上の必要な補助者の助けを受ける女性管理人によって管理され、託児所には、牛乳及び米等の必需品が供給される。
- 3 プランテーションの所有者は、3 歳以上の幼児に対しては、米に加えて、各種食品を配給しなければならない。食料の割当量は、企業の保健担当部署が監督するものとする。

### 第 220 条

託児所に預けられる子どもの年齢の上限は 6 歳とする。

### 第 221 条

託児所は、10 人の子どもの登録がある場合、上記に定める条件に従って開所及び運営されなければならない。

## K. 学校

#### 第 222 条

使用者は、住み込みの正規のプランテーション労働者の 6 歳以上の子が 20 人以上いる場合、使用者自身の負担で、労働者の住居の近くに十分な数の小学校を建設し、これを維持しなければならない。

#### 第 223 条

使用者は、所轄の行政課の指示に従って、使用者自身の負担で、家具及び指導教材を前項の小学校に備えなければならない。

#### 第 224 条

教員の給料は、プランテーションによって支払われる。

#### 第 225 条

使用者は、学校が村から 1500 メートル以上離れている場合、使用者自身の負担で、通学する子どもに、太陽及び雨から守ることのできる車での通学手段を提供しなければならない。

#### 第 226 条

住み込みではない正規労働者の子は、プランテーションの学校に入学することができるが、使用者はその通学手段については責任を負わない。

## 第 2 章 その他の農業業務

#### 第 227 条

プランテーション以外の農業企業における特別の労働条件は、労働諮問委員会との協議の上、労働担当省の提案によって定められるものとする。

## 第 8 編 労働者の健康及び安全

#### 第 228 条

- 1 本編の規定は、第 1 条に定める全ての種類の全ての企業に適用する。
- 2 前項にかかわらず、仕事がボイラー、機械若しくは電気による動力を用いて行われたい、

又は当該産業が危険若しくは非衛生的であると分類されない限りにおいて、父、母又は保護者の指示の下、家族の構成員のみが雇用されている作業場には、本編の規定を適用しない。

## 第1章 一般条項

### 第229条

- 1 全ての事業所及び職場は、常に清潔に保つとともに、衛生状態及び公衆衛生の基準を維持する、又は、一般的に労働者の健康のために必要な労働条件を維持しなければならない。
- 2 労働担当省及びその関係省庁は、本編の規定が対象となる全ての事業所において、本条、特に次に掲げる事項の実行を監督するための省令を定めるものとする。
  - ・ 建物の質
  - ・ 清掃
  - ・ 被雇用者の要望に合わせた衛生上の調整
  - ・ 飲食物
  - ・ 該当する場合、宿舍
  - ・ 作業台及び座席の調整
  - ・ 換気及び公衆衛生
  - ・ 個別の防護装備及び作業服
  - ・ 作業場の照度及び騒音の大きさ

### 第230条

- 1 全ての事業所及び職場は、労働者の安全を保障するよう設置しなければならない。大型機械、装置、通信設備、道具、設備、及び機械は、可能な限り安全な状態でこれを設置し、維持しなければならない。道具、設備、機械、又は使用された製品を用いる技術職の管理は、主に労働者の安全を保障するためにこれを組織しなければならない。
- 2 本条、特に次に掲げる事項の実行するための手段は、前条の省令において定められるものとする。
  - ・ 落下の危険性
  - ・ 重い物の移動
  - ・ 危険な機械及び器具からの防護
  - ・ 閉鎖された場所又は隔離された環境での作業に対する予防手段

- ・ 液体漏出の危険性
- ・ 防火

### 第 231 条

労働担当省は、必要に応じ、特定の職種又は業種のための特別の規則に関する、これらと同様の立法を行うために、第 229 条及び第 230 条並びにこれらの実施規則に影響を及ぼすことなく、別途、労働担当令を發布することができる。

### 第 232 条

第 229 条乃至第 231 条に定める省令は、労働諮問委員会に諮問した上で発布されるものとする。

## 第 2 章 検査

### 第 233 条

- 1 事業所への訪問、並びに、健康、労働条件及び安全に関する法令及び規則の履行状況の検査は、労働監督官と労務管理員によって行われるものとする。労働医療監督官及び労働安全の専門家は、これらの検査を実行するために協力しなければならない。
- 2 検査によって違反が発見された場合、労働監督官は、事業所の管理者に対し、本編の規定及びその履行のための省令を満たしていない全ての点を示して、通知を行わなければならない。

### 第 234 条

- 1 労働監督官及び労務管理員は、必要な場合、公式な報告書を作成する前に、事業所の管理者に対し、第 229 条乃至第 231 条を履行するための省令の条項に従うよう、通知しなければならない。
- 2 労働者の健康又は安全に対して重大又は切迫した危険を認識した場合、前項の適用を除外して、労働監督官と労務管理員は、事前通知を行うことなく、公式の報告書を作成することができる。

### 第 235 条

危険な状況が認識され、危険な状況が一般条項の違反によって生まれている場合であっても、その状況が特定の規定の履行の対象となっていないときは、通知手続が行われるも

のとする。

### 第 236 条

- 1 通知は、書面で、事業所内において、又は受取を確認することができる配達証明若しくは書留配達によって、行われるものとする。当該通知には、日付の記載及び署名がなされ、違反又は認識された危険の詳細が記載され、そして、状況改善の期限が定められるものとする。
- 2 期限までに違反が改善されない場合、労働監督官又は労務管理官は、公式の報告書を作成することができる。

### 第 237 条

使用者は、前条の期限の満了前に、労働担当省に対して異議を申し立てることができる。この異議申立は通知と矛盾しない。労働担当大臣は、30 日以内に、正当性を示した上で当該異議申立に対する裁定を下すことができる。裁定に関する通知書が 30 日以内に発せられない場合、当該異議申立は認容されたものとみなされる。

## 第 3 章 労働衛生業務

### 第 238 条

第 1 条の適用を受ける企業及び事業は、労働者に対して、基本的な健康管理を行わなければならない。

### 第 239 条

- 1 労働衛生業務は、産業医と呼ばれ、業務によって影響を受けた労働者の健康の悪化の防止という治療的及び予防的役割を担う医師が主導するものとする。特に、産業医は、労働における衛生基準、感染症の危険性及び労働者の健康状態を監督する。
- 2 医療従事者により収集された労働者の健康記録は、機密情報であり、その記録に含まれる情報は、労働者を特定できる形で使用者、労働組合又はその他の第三者に提供してはならない。ただし、労働者の健康記録から抜き出された個人を特定することができないデータについては、労働衛生又は公衆衛生の調査目的で使用することができる。
- 3 前項の規定によっても、労働健康監督官又は労務管理員が労働者の健康記録を受け取ることは妨げられるものではなく、労働健康監督官又は労務管理官は、要求に応じていつでも、労働者の健康記録を閲覧することができる。

## 第 240 条

- 1 労働衛生業務は、企業の必要性に応じて、一つの企業のみによって又は複数の企業が共同によって、提供することができる。
- 2 労働衛生業務の組織及び運営費用は、使用者の負担とする。複数の企業間で労働衛生業務の提供がなされる場合、その費用は、各企業の労働者数に応じて各企業に分配される。

## 第 241 条

企業は、労働担当省及び保健省の共同省令が定める日付で、必ず、産業医として従事する労働衛生を専門とする医師を配置しなければならない。

## 第 242 条

- 1 第 238 条の適用を受け、50 人以上の労働者を雇用する全ての企業及び事業所は、事業所の施設、作業場及び職場に、常設の医務室を設置しなければならない。
- 2 医務室は、労働者の数に応じた 1 人以上の看護師の補助を受ける医師が運営するものとする。
- 3 医務室には、労働時間中は昼夜を問わず、1 人以上の看護師を常駐させなければならない。
- 4 医務室には、労務提供中の事故、職業病又は病気の場合に、労働者に応急処置を施すため、適切な器具、包帯及び薬が準備されていなければならない。
- 5 医務室の組織及び運営費用は、使用者の負担とする。

## 第 243 条

第 228 条の適用を受ける企業が、主たる職場から 5 キロメートル以上離れた場所に 1 つ以上の支店又は職場を有し、当該各支店等に 50 人以上の労働者を雇用している場合は、使用者は、支店又は職場に、主たる職場と同様に、労働者を助け、手当てをする手段を準備しなければならない。この手段には、医療従事者、建物、道具、包帯及び薬が含まれる。

## 第 244 条

- 1 労働者の数が 200 人以上の場合、医務室には、薬及び包帯に加えて、病人及び怪我人が、病院に搬送又は隔離される前に、必要に応じて、入院させることができる区域が設けられなければならない。当該区域には、その職場で雇用されている職員の 2 パーセントの収容能力が必要である。

- 2 医務室に入院している病人並びに怪我人への治療、手当及び食事は、使用者の責任で行われるものとする。

#### 第 245 条

- 1 使用者は、前条の手段とは別に、次に掲げる費用を負担しなければならない。
  - (1) 職場における化学的予防措置
  - (2) 伝染病に対するワクチン接種
- 2 保健省は、伝染病が流行した場合、職場における非常予防的措置を命ずることができる。

#### 第 246 条

労働担当省及び保健省は、次に掲げる事項を決定するために、共同省令を発布するものとする。

- a 労働衛生業務の組織及び運用
- b 労働者数、業務の種類及び医師の義務的な任務に応じた、産業医の事業所における最大勤務時間
- c 労働衛生業務の組織、運用及び財政に関する、企業の管理者又は複数企業が労働衛生業務を提供する場合の代表者が提出する報告の頻度及び内容

#### 第 247 条

労働担当省は、次に掲げる事項を決定するために、省令を発布するものとする。

- a 雇用前、再雇用時、定期又は臨時の健康診断の条件
- b 雇用される医療従事者の数、資格及び任務
- c 使用者が自己の負担で確立し、提供すべき、次に掲げる事項
  - (1) 第 242 条に定める医務室
  - (2) 20 人以上 50 人以下の労働者がいる職場のための処置室
  - (3) 20 人未満の労働者がいる職場のための応急処置の備品、特に医務室に関しては、当該企業が自主的な医療サービスを有しているかどうかにかかわらず、健康診断が企業において行われる際に雇用されている労働者数に応じた、部屋数、広さ、設備及び目的
  - (4) a 号に定める労働者の健康診断

## 第9編 労働災害

### 第248条

- 1 原因のいかんを問わず、また労働者の過失の有無にかかわらず、労働中の労働者又は労働時間中に発生した事故は、労働災害とみなす。労働災害とは、賃金の有無、その役割、場所のいかんにかかわらず、使用者若しくは企業の経営者のために働く労働者又は実習生の身体に損傷を負わせる事故をいう。
- 2 同様に、通勤が個人的若しくは仕事に関係のない理由で中断又は迂回されてない限り、住居から職場への通勤時に労働者に対して発生した事故についても労働災害とみなす。
- 3 法律が定める全ての業務上の疾病は労働災害とみなされ、同様に補償されなければならない。

### 第249条

- 1 企業の管理者は、各労働者の個人的地位に関係なく、全ての労働災害について責任を負う。
- 2 同様の責任は、次に掲げる者にも適用される。
  - ・ 私立病院の理事は、雇用している被雇用者に対してのみ責任を負う。
  - ・ 専門家は、その労働者に対してのみ責任を負う。
  - ・ 工芸店は、工芸家の妻及び子以外の労働者に対してのみ責任を負う。
  - ・ 不動産所有者は、その家事労働者に対してのみ責任を負う。
  - ・ 農業企業は、その労働者に対してのみ責任を負う。
- 3 前項に定める範囲以外の業務に従事する労働者を雇用する者は、労務提供中の労働者に損害を与えた事故について、損害賠償の責任を負う。

### 第250条

企業の全ての管理者は、自ら労働災害を防ぐためのあらゆる適切な手段をとり、又は他の者にそのような手段をとらせなければならない。

### 第251条

通常1人で作業を行う肉体労働者が、一時的に、1人以上の同僚の労働者と共に作業を行う場合は、本編の規定又はその規則は適用しない。

### 第252条

- 1 被害者又はその受益者は、労働災害によって負傷し、その結果、一時的に労働能力を喪失した場合、企業の管理者又は使用者に対し、補償を請求することができる。ただし、当該補償は、当該事故によって 5 日以上労働能力喪失が生じた場合に限り、請求することができる。被害者は、労働災害による労働能力喪失期間が 4 日以下の場合、通常の賃金の支払いを受ける権利を有する。
- 2 意図的に事故を起こした被害者は、補償を受けることができない。
- 3 管轄を有する裁判所は、次に掲げる判断を行うことができる。
  - ・ 当該事故が被害者の重大な過失によって発生したことが証明された場合の補償額の減額
  - ・ 当該事故が使用者又は業務管理者の重大な過失によって発生したことが証明された場合の補償額の増額

#### **第 253 条**

- 1 致命的又は後遺障害を伴う事故に対する補償は、年金として、被害者又はその受益者に支払われる。
- 2 付随的な補償は、他人による継続的な介護を必要とする被害者に付与される。
- 3 労働能力の喪失を伴う場合、補償は事故後 5 日以内に行われなければならない。

#### **第 254 条**

労働災害の被害者は、医療補助（入院費用に加え、現物支給、治療及び投薬）を受ける権利、並びに、事故後に必要と考えられる、全ての手術を受ける権利、及び、人工装具を得る権利を有する。

#### **第 255 条**

前条にかかわらず、労働災害の被害者は、当事者間に別段の合意がある場合、より好ましい条件による利益を受けることができる。

#### **第 256 条**

労働災害に関する強制の損害保険制度が創設されるものとする。同制度は、国家社会保障基金の保険のもとで運営されるものとする。

#### **第 257 条**

- 1 現行の規定は、労働災害に対する社会保険に関する規定又は規制が発布されるまでの間、

効力を有する。

2 前項にかかわらず、労働担当省は、前項の移行期間の間、本編の規定の実施方法、特に、次に掲げる事項について決定するための省令を發布することができる。

- (1) 事故の申告及び調査方法
- (2) 保証及びその他必要な条項
- (3) 障害の程度及び補償金額

## **第 10 編 労働者の職業斡旋及び募集**

### **第 1 章 職業斡旋**

#### **第 258 条**

- 1 職を探している者は誰でも、労働担当省の職業斡旋事務所、又は、州若しくは自治区の雇用事務所への登録を求めることができる。
- 2 全ての使用者は、企業における欠員又は新規採用について、労働担当省の職業斡旋事務所、又は、州若しくは自治区の雇用事務所に通知しなければならない。
- 3 使用者は、直接、自らの企業に労働者を採用することができる。ただし、当該使用者は、第 21 条に定める要件を満たさなければならない。

#### **第 259 条**

使用者には、職業斡旋事務所から紹介された労働者を受け入れる義務はない。どのような職種の労働者を受け入れるべきかについては、特別の条項及び規則によって定められる。

#### **第 260 条**

職業斡旋事務所の職員は、労働者の斡旋に対して、いかなる支払いも要求してはならず、また、受領してはならない。

### **第 2 章 外国人労働者の雇用**

#### **第 261 条**

- 1 外国人は、労働担当省が発行する労働許可及び雇用票を所持していない限り、労働することができない。外国人は次に掲げる条件についても満たさなければならない。

- a 使用者は、予め、カンボジア王国で働くための適法な労働許可を所持していなければならない。
  - b 外国人は、適法にカンボジア王国に入国していなければならない。
  - c 外国人は、有効な旅券を所持しなければならない。
  - d 外国人は、有効な在留許可を所持しなければならない。
  - e 外国人は、その仕事に適しており、伝染病に感染してはならない。伝染病に関する条件は、労働担当省の承認を得た上で、保健省令によって定められるものとする。
- 2 労働許可は 1 年間有効であり、その者の在留許可に定められた期限を超えない範囲で、その有効期限を延長することができる。

## 第 262 条

- 1 労働担当省は、次に掲げる場合には、労働許可を取り消すことができる。
- a 労働許可の所持者が、前条第 1 項各号の一を満たさない場合
  - b 延長が予定される労働許可の所持者のカンボジア王国における職業が、国内のカンボジア人求職者の職業と競合する場合  
この場合における労働許可の取消しは、所持者たる外国人のために発行又は期間延長された労働許可の期間満了時に実行される。
  - c 労働許可の所持者が 1 か月以上雇用されなかったとき、又は、他の使用者に採用されたとき。
- 2 労働担当省は、外国人への労働許可及び雇用票の発行のための省令を発布するものとする。
- 3 労働許可及び雇用票発行のための手数料は、労働担当省及び経済財務省の共同省令によって定められるものとする。

## 第 263 条

全ての種類の企業並びにその専門領域で働くために職員を雇用する必要がある弁護士、管財人及び公証人などの専門家は、まずカンボジア人に対して雇用の働きかけを行わなければならない。

## 第 264 条

- 1 第 261 条の定めにかかわらず、前条に定める各企業で雇用することができる外国人の割合の上限は、次に掲げる職員のそれぞれの職種に従って、労働担当省令によって定められるものとする。

- ・ 事務職員
  - ・ 専門職員
  - ・ 非専門職員
- 2 各企業は、その企業が存続している間、前項の3つの職種それぞれについて、前項の省令において規定されるカンボジア国民の労働者の割合を満たしていなければならない。

## 第265条

前条にかかわらず、企業を操業する上で欠かすことのできない専門家を雇用するために、労働監督官の指示及び助言のもと、労働担当省の許可を得て、前条の外国人労働者割合の上限を超えることができる。

# 第11編 企業における労働組合の自由及び労働者代表<sup>7</sup>

## 第1章 労働組合を結成する自由

### 第266条

- 1 労働者及び使用者は、いかなる差別も事前許可もなく、専ら、研究を行うこと、並びに、組合規約の適用を受ける者の、集団及び個人としての道徳的利益及び物質的を促進及び保護することを目的として、自らの選択によって、職業団体を形成する権利を有する。
- 2 「労働組合」とは、労働者の職業団体をいう。
- 3 「使用者団体」とは、使用者の職業団体をいう。
- 4 本法律の目的に鑑み、使用者及び労働者の双方を含む労働組合又は使用者団体は、これを禁止する。

### 第267条

労働組合及び使用者団体は、次に掲げる権利を有する。

- ・ 適用法及び公共の秩序に反しない限りで自らの規約及び管理規制の策定する権利
- ・ 自由に代表を選出する権利
- ・ 作業計画を編成する権利

---

<sup>7</sup> 2016年労働組合法により、本編の規定は基本的に失効していると考えられる(同法99条参照)。

## 第 268 条

- 1 職業団体の創設者は、職業団体が本法律に定める権利及び利益を享受するために、労働担当省に、その規約、運営管理責任者の名簿を登録するために、これらを届出なければならない。
- 2 労働担当省が登録申請の受領後 2 か月以内に回答を行わない場合、職業団体は、全ての登録が完了したものとみなす。
- 3 規約及び運営管理責任者の名簿の写しは、組織が設立された場所を管轄する労働監督官事務所、閣僚評議会、法務省及び内務省に送達されなければならない。
- 4 登録された情報は、規約又は管理者に変更がある場合には更新されなければならない。

## 第 269 条

職業団体の運営管理責任者は、次に掲げる条件を満たさなければならない。

- (1) 25 歳以上であること
- (2) クメール語の読み書きができること
- (3) 有罪判決を受けたことがないこと
- (4) 1 年以上の職務経験があること

## 第 270 条

- 1 使用者団体の運営管理責任者の選挙に立候補する外国人は、次に掲げる条件を満たさなければならない。
  - (1) 25 歳以上であること
  - (2) カンボジア王国の移民法に則って永住権を有すること
  - (3) カンボジア王国内で連続して 2 年以上働いていること
- 2 労働組合の運営管理責任者の選挙に立候補する外国人は、次に掲げる条件を満たさなければならない。
  - (1) 25 歳以上であること
  - (2) クメール語の読み書きができること
  - (3) カンボジア王国の移民法に則って永住権を有すること
  - (4) カンボジア王国内で連続して 2 年以上働いたことがあること

## 第 271 条

全ての労働者は、性別、年齢、国籍に関係なく、自らが選択する労働組合に加入するこ

とができる。

#### **第 272 条**

労働組合の全ての組合員は、第 269 条及び第 270 条の条件を満たしていれば、組合の運営及び管理に参加することができる。ただし、組合規則によって、退職者の組合の運営及び管理への参加に関する条件を緩和することができる。

#### **第 273 条**

個人の労働組合に関する自由には、労働組合又は使用者団体に参加しない自由及びこれらからいつでも脱退することができる自由が含まれる。

#### **第 274 条**

第 266 条に定める職業団体は、権利能力を有し、訴訟提起及び無償又は有償で、個人の財物又は不動産を取得することができる。更に一般的には、同組織は契約を締結することができる。

#### **第 275 条**

第 266 条に定める労働者及び使用者の職業団体は、互いに、それぞれの道徳的又は物質的利益の研究、調査、促進及び保護について、自由に協議することができる。第 266 条乃至第 270 条は、職業団体連合が、その構成する労働組合又は使用者団体の名前及び本部の所在地を第 268 条で定める方法によって届け出るという条件で、職業団体連合にも適用される。

#### **第 276 条**

労働者及び使用者の職業団体が解散する場合、当該組織の財産は、規約において定められる方法で分配される。規約に解散時の財産の分配に関する条項がない場合は、総会決議により定められた規則に従って、分配される。当該条項及び総会決議のいずれもない場合は、組織の財産は、寄付という方式で、他の類似の適法に設立された組織、救済団体又は社会活動のための基金に譲り渡すことができる。

#### **第 277 条**

1 職業団体又は職業団体連合の代表は、地理的若しくは職業的な枠組みにおいて、又は、必要であれば、運営のために登録された組織連合が登録された種類によって、認識され

る。その代表は、次に掲げる基準によって決定される。

- a 第 268 条に定める条件において適法に登録されていること
  - b 他の組織よりも、有効な構成員票を保有している構成員が多く在籍していること  
構成員数において、最大又は二番目の労働組合は、当該企業における代表組合とみなされる。ただし、構成員の数が企業の全労働者数の 51 パーセントを超える労働組合は、最も代表的な組合とみなされるものとする。
  - c 33 パーセント以上の構成員から組合費を受領していること
  - d 職業団体連合が、第 266 条に定めるように、職業的、文化的及び教育的サービスをその構成員に提供する能力があることを示す計画及び活動を有していること
- 2 労働担当省は、職業団体の代表としての承認要求書面の受領から 60 日以内に、第 1 項に定める基準を満たした職業団体の代表として承認することを公式に決定しなければならない。
  - 3 労働法の条項は、第 1 項に定める条件に従って、労働担当省によって承認された職業団体の代表の代表性に対し、次に掲げる特定の利点に関する利益を付加することができる。
    - ・ 労働法に規定される特定の組織における役職の割り当て
    - ・ 団体交渉に関する権限
    - ・ 労働者代表選挙の一回目の投票の際における候補者の推薦
  - 4 職業団体の代表の性質を決定する、又は、その持続可能性を確認する必要がある場合、労働担当省は検査を行うことができる。
  - 5 検査対象となった職業団体は、検査当局の要求に従い、全ての証拠書類を提供しなければならない。
  - 6 証拠書類が手に入らない又は十分でない場合、代表としての承認を否定し、又は、必要な情報が得られるまでの間停止することができる。その結果、全ての職業団体が享受する代表制に付随する利点は、取消し又は停止される。

## 第 278 条

8 人以上の労働者を雇用する全ての企業又は事業所において、代表労働組合は、公式な労働者代表の中から労働者代表を指名すること、又は、交互に労働組合の代表として、企業若しくは事業所の管理者に対して労働組合を代表することができる。当該労働組合の代表者は、自らを指名した組織を代表して、企業又は事業所との間で労働協約を締結し、これに署名するための十分な権限を有する。当該労働者代表の指名は、労働者代表の任期の全体において、その効力を有する。

## 第2章 労働組合の自由の保護

### 第279条

使用者は、採用、業務の管理及び割り振り、昇進、報酬及び給付の付与、規律の手段、並びに解雇に関する決定を行うに際して、組合に加盟又は組合活動に参加していることを考慮してはならない。

### 第280条

組合活動への干渉はしてはならない。本条において、干渉とは、主に、労働者の組織を使用者又は使用者の組織の支配下に置くために、使用者若しくは使用者の組織によって支配された労働者の組織を設立すること、又は、経済的若しくはその他の方法で労働者の組織の支援を促すことをいう。

### 第281条

使用者は、労働者の賃金から組合費を差し引いて、これを組合に対して支払うことを禁じられる。

### 第282条

現労働組合役員又は6か月以内に、その地位を失った元組合役員は、労働者代表の解任及び再任又は異動に関する第292条乃至第294条に定める利益を得る権利を有する。労働監督官又は労働担当省は、解任の許可申請又は不服申立てに関する勧告を行うために、これら手段が現職又は元組合代表の組合役員の地位と関わりがあったのかについて調査しなければならない。

## 第3章 企業における労働者代表

### 第283条

- 1 8名以上の労働者を恒常的に雇用する全ての企業又は事業所において、労働者は、企業又は事業所内で投票資格を持つ全ての労働者を代表する、労働者代表を選ばなければならない。
- 2 本章の適用範囲は、次に掲げる場合を除き、第1条で定める範囲と同じである。
  - ・ 第1条3項の適用を受ける労働者は、労働者代表を選ぶ権利を有する。ただし、その行使については、個別の政令によって定められるものとする。

- ・ 航空又は海上輸送に従事する職員もまた、本章の条項に従う。ただし、当該職員は、労働者代表の選出に関し、当該企業における労働者代表を含んだ、1つ以上の選挙人団にグループ分けされなければならない。
  - ・ 本章の定めは、家事労働者には適用しない。
- 3 企業内に、第1項に定める人数の労働者が在籍するいくつかの別個の事業所が存在したとしても、労働者の人数は本条の規定の適用を免れない。
  - 4 使用者と企業における代表組合組織との間で、労働者代表の選挙が必要な個別の事業所の数に関する合意がない場合、労働者代表の選挙が必要な個別の事業所の数に関する紛争は、個別の事業所の性質の判断に関する管轄権を有する労働裁判所に付されなければならない。

## 第284条

- 1 労働者代表の任務は、次に掲げるとおりとする。
  - ・ 賃金及び労働法規、一般的な労働規則及び事業所に適用される労働協約の実行に関する、個別的又は集団的な苦情を使用者に伝えること
  - ・ 労働監督官が監督責任を負う、労働法規及び労働規制の実行に関する不満及び批判を労働監督官に対して伝えること
  - ・ 労働衛生及び労働安全に関する条項が実行されていることを確認すること
  - ・ 特に労働災害又は業務上の疾病の場合における、事業所の労働者の健康、安全及び労働条件の保護及び改善に寄与する上で有益となる対策を提案すること
- 2 労働者代表は、第24条に定める就業規則又は規則改正の草案作成について、相談を受け、意見書を提出しなければならない。
- 3 労働者代表は、企業又は事業所における業務の縮小又は組織変更による人員削減に対する対策について相談を受け、意見書を提出しなければならない。

## 第285条

労働者代表の数は、事業所内の労働者数に応じて、次のように定める。

- ・ 8人以上50人以下の場合：労働者代表及び労働者代表補佐各1名
- ・ 51人以上100人以下の場合：労働者代表及び労働者代表補佐各2名
- ・ 100人以上の場合：労働者100人毎に労働者代表及び労働者代表補佐を1名ずつ追加

## 第286条

- 1 18歳以上で、当該企業での勤務期間が3か月以上であり、選挙法で定める選挙権が剥奪されていない男性又は女性の労働者は投票権を有する。
- 2 25歳以上で、当該企業での年功が6か月以上の有権者は、候補者となることができる。  
これらの条件に加え、外国人が立候補するためには、求められた期間が終了するまでの間、移民法の条項に従ったカンボジア王国での居住権を有していなければならない。

#### 第287条

投票は、労働時間中に行われなければならない。投票は秘密投票とする。労働者代表及び労働者代表補佐の選挙は、個別の投票用紙によって同時に行われなければならない。個別の職種については個別の選挙人名簿を必要とするとの選挙前の合意、労働協約又は制限条項がある場合、投票は異なる場所で個別に行われなければならない。

#### 第288条

- 1 労働者代表は、各事業所の代表労働組合によって推薦された候補者から選出される。
- 2 労働組合は、次期労働者代表の議席を越えた人数を推薦することはできない。この規定は、必要があれば、各選挙組織にこれを適用するものとする。

#### 第289条

候補者は、得票数の多い順に、議席が満たされるまで当選が宣言される。1議席しか残り議席がなく、そこに得票数が同数の候補者が数名存在する場合、その中で高齢の者が当選する。投票は、投票者数が登録された人数の半数以上である場合のみ有効である。

#### 第290条

前条に反する場合、又は、代表労働組合が定められた期間内に候補者を推薦しなかった場合、労働組合から推薦があったか否かにかかわらず、15日以内に、全ての候補者にも投票することができる再投票が行われなければならない。再投票について定足数は要求されない。

#### 第291条

労働者代表及び労働者代表補佐の任期は2年間で、再選することは可能であるものとする。その職務は、同人の死亡、辞職又は労働契約時に終了する。労働者代表が離職する又は休職する場合、同一の選挙組織から選ばれた労働者代表補佐が代理を務める。労働者代表の代理には、同一の労働組合から推薦され、得票数の最も多い労働者代表補佐が優先さ

れる。

## 第 292 条

- 1 選挙の実施は使用者の責務とする。労働者代表が存在しない場合、使用者は、労働者、組合又は労働監督官の要求を受けてから 15 日以内に選挙日を決定し、公告しなければならない。選挙は、要求を受けてから 45 日以内に行われなければならない。
- 2 新たな労働者代表を選出するための選挙が行われる場合、投票は、現労働者代表の任期の満了前 15 日間の間に行われなければならない。

## 第 293 条

- 1 労働者代表又は労働者代表選挙の候補者の解雇は、労働監督官の許可を経た後、これを行うことができる。前労働者代表に対しても任期終了後 3 か月間、当選しなかった候補者に対しても選挙結果発表後 3 か月間は同様の保護手続が適用される。労働者代表の任期を終わらせる可能性のある配置転換又は異動は、同様に保護の対象とされる。
- 2 本条の適用を受ける労働者の解雇の許可申請を受けた労働監督官は、当該申請の受理から 1 か月以内に、使用者、当該労働者及び当該労働者が属する労働組合に対して、決定通知を行わなければならない。
- 3 前項の決定を受け、使用者、当該労働者又は当該労働者が属する労働組合は、2 か月間、労働担当省に対して異議を申し立てることができる。労働大臣は、労働監督官の決定を取消し又は覆すことができる。
- 4 定められた期間内に労働監督官による決定の通知が行われない場合、又は、異議申立ての受理から 2 か月以内に労働大臣による決定の通知が行われない場合、許可申請又は異議申立ては棄却されたとみなされる。

## 第 294 条

労働大臣又は控訴裁判所の行政部が、労働者代表の解雇を承認する行政上の決定を取り消した場合において、元労働者代表が行政決定の通知を受けた日から 2 か月以内に控訴していたときは、元労働者代表は、その前職又は同等の職に復職する権利を有する。元労働者代表は、任期が満了していない場合、復職させなければならない。任期が満了している場合、労働者代表は、次回の労働者代表選挙までの間、前条に定める保護手続による権利を享受する。

## 第 295 条

重大な契約違反行為が存在する場合、企業の役員は、労働監督官の決定を待つ間、問題となる当事者を直ちに停職とする決定をすることができる。労働監督官が解雇を棄却した場合、当該停職決定は無効となり、その効果は法的に取り消される。

#### **第 296 条**

使用者は、選挙の翌日から 8 日以内に、労働監督官事務所に対して、労働者代表選挙結果の公式な報告書を作成しなければならない。使用者は、これに加えて、結果を公表するために公式報告書の写しを事業所内に掲示しなければならない。

#### **第 297 条**

企業又は事業所における労働者代表の存在は、労働者の、その使用者又は使用者の代理人に対して直接苦情を申し出る権利を妨げるものではない。

#### **第 298 条**

労働者代表選挙、選挙資格及び選挙の公正性に関する紛争は、労働裁判所又は労働裁判所が存在しない場合には、控訴の可能性がなく、迅速に審理を行う、管轄を有する通常裁判所に付託されなければならない。

#### **第 299 条**

労働担当省は、とりわけ次に掲げる事項について、本章の規定の実施方法を定める省令を発布するものとする。

- a 投票手続の整備及び選挙人団の区分
- b 使用者又は使用者の代理人が労働者代表を許可するための条件
- c 労働時間を含む、労働者代表の義務の履行手段
- d 選挙組織が労働者代表を退任させることができる条件

## **第 12 編 労働紛争の解決**

### **第 1 章 個別労働紛争及び個別労働紛争に関する事前調停**

### 第 300 条<sup>8</sup>

- 1 個別労働紛争とは、使用者と 1 人又は複数の労働者又は実習生との間で個別的に生ずる紛争であって、労働契約、実習契約又は労働協約の条項及び適用法令についての解釈又は実施に関連するものをいう。
- 2 全ての個別労働紛争は、いずれの当事者も、まず調停のために所轄の労働監督官に申し立てることができる。紛争が調停により解決できない場合、当事者は、労働担当大臣の省令に従い、労働裁判所又は仲裁委員会に申し立てることができる。

### 第 301 条

- 1 労働監督官は、申立てを受理した後、当該労働紛争の争点を聞き出すために両当事者の聴取を行った上で、関連法規、労働協約又は個別の労働契約に従って、当事者間での調停を試みなければならない。
- 2 労働監督官は、調停実施のために、申立てを受理した日から 3 週間以内に聴聞の機会を設けなければならない。
- 3 両当事者は、聴聞の機会において、他の者の補助を受けること、又は、代理人を立てることができる。
- 4 調停の結果は、労働監督官によって作成された、調停の成立又は不調を記載した公式報告書に記載されるものとする。当該報告書には、労働監督官及びこれを受け取る当事者が署名するものとする。
- 5 労働監督官の面前で成立した合意書は法的強制力を有する。
- 6 調停が不調の場合、利害関係人は 2 か月以内に、管轄を有する裁判所に訴訟提起することができる。この期限を徒過した場合、当該訴訟は却下される。

## 第 2 章 集団的労働紛争

### A. 調停

### 第 302 条

集団的労働紛争とは、労働条件、職業団体の認められた権利の行使、企業内の職業団体

---

<sup>8</sup> 2021 年改正により、2 項を変更。旧法規定は、個別労働紛争に労働仲裁を認めておらず、次の通りであった。「個別労働紛争は、訴訟提起前に、一方当事者による関係省庁又は自治体の労働監督官に対する申立てによって、事前調停に付託することができる。」

の認定及び使用者と労働者との関係に関する問題について、1人又は複数の使用者と一定数のその従業員との間に生ずる紛争であって、企業の効果的な運営又は社会の平和を脅かすおそれのあるものをいう。

### **第 303 条**

労働協約において解決手続が予定されていない場合、両当事者は、州又は自治区の労働監督官に対し、集団的労働紛争について通知しなければならない。ただし、両当事者が公式に通知を行っていない場合であっても、労働監督官が労働紛争を認識したときは、労働監督官は、調停手続を実施することができる。

### **第 304 条**

労働大臣は、紛争の通知を受けた時又は紛争を認識した時から、48 時間以内に調停員を任命しなければならない。

### **第 305 条**

調停は、労働大臣による調停員の任命から 15 日以内に行われるものとする。当該紛争の両当事者による要求があった場合にのみ、当該期間は延長することができる。

### **第 306 条**

紛争当事者は、調停期間中、当該紛争の措置を控えなければならない。当事者は、調停員が招集する全ての期日に参加しなければならない。正当な理由のない期日の欠席は、第 16 編の規定により罰金処する。

### **第 307 条**

当事者による署名及び調停員による査証がある調停合意書は、労働協約と同じ効力を有する。ただし、労働者側の当事者が労働組合でない場合、調停における合意は、労働組合も当該当事者も拘束しない。

### **第 308 条**

調停が不調に終わった場合、調停員は、その争点を記録及び記載し、当該労働紛争に関する報告書を作成しなければならない。調停員は、調停終了後 48 時間以内に、労働大臣に対して、調停記録と報告書を送付しなければならない。

## B. 仲裁

### 第 309 条

調停が不調に終わった場合、当該労働紛争の解決に向け、次に掲げる手続が取られなければならない。

- a 労働協約において仲裁手続の記載がある場合は、当該手続
- b 労働紛争の全ての当事者によって合意されたその他の手続
- c 本章に定める仲裁手続

### 第 310 条

- 1 前条 c 号が適用される場合、労働大臣は、第 308 条に定める調停員からの報告書の受領の翌日から 3 日以内に、当該紛争を仲裁委員会に付託しなければならない。
- 2 仲裁委員会は、事件を受理した翌日から 3 日以内に、必ず期日を開催しなければならない。

### 第 311 条

仲裁委員会の委員は、裁判官、労働諮問委員会の委員から選任され、一般的に道徳的資質及び経済社会問題に精通した有識者の中から選任されるものとする。選出された委員は、労働担当省令により毎年作成される名簿に含まれるものとする。

### 第 312 条

- 1 仲裁委員会は、調停不調の際の報告書記載の事柄、又は報告書作成後に生じた当該労働紛争の直接の結果以外について、調査する義務を負わない。
- 2 仲裁委員会は、労働法規及び労働協約の解釈及び実施に関する労働紛争について法的判断を行う。仲裁委員会は、その他の紛争に対しては、衡平に基づき判断する。
- 3 仲裁委員会は、労働紛争に係る企業の経営状況及び労働者の社会的状況の調査を行うための相当の権限を有する。
- 4 仲裁委員会は、企業又は職業団体に対し、任務遂行のため、必要な書類又は経営、会計、統計、財務若しくは管理情報を提出するよう要求する権利、及び尋問を実施する権利を有する。また、仲裁評議会は、専門家の支援を求めることができる。
- 5 仲裁委員会の委員は、調査実施並びに任務遂行に際して提出された情報、書類及びその他の事実に関する、職業上の守秘義務を負うものとする。
- 6 仲裁委員会の期日は全て、非公開で行われるものとする。

### 第 313 条

仲裁評議会は、事案を受理した日から 15 日以内に、労働担当大臣に対して、裁定の結果を提出しなければならない。労働担当大臣は、直ちに当事者に対して当該裁定結果を通知するよう努めるものとする。仲裁の当事者は、当該通知を受領した日から 8 日以内に、書留郵便又はその他信頼できる方法によって労働担当大臣に対して通知することにより、当該仲裁裁定に対して異議を申し立てる権利を有する。

### 第 314 条

- 1 いずれの当事者からも前条の異議申立がない場合、確定した仲裁裁定は、直ちに執行しなければならない。
- 2 既に執行された仲裁裁定は、労働協約と同様に保管及び登録されるものとする。

### 第 315 条

調停における合意及び異議申立がなされていない仲裁裁定に関する報告書は、労働紛争に関係する企業の作業場並びに関係する州及び自治区の労働監督官事務所に掲示されるものとする。

### 第 316 条

調停及び仲裁手続は、無料で実施されるものとする。

### 第 317 条

労働担当省は、本章の規定の実施方式を定めるための省令を發布するものとする。

## 第 13 編 ストライキ及びロックアウト

### 第 1 章 一般条項

### 第 318 条

- 1 ストライキとは、使用者に対する要求を充たす目的で、労務提供の再開を条件として、企業又は事業所内において行う労働者の集団による労務の不提供をいう。
- 2 ロックアウトとは、労働紛争の期間中に使用者によって行われる企業又は事業所の全部

又は一部の閉鎖をいう。

### 第 319 条

ストライキ及びロックアウトを行う権利は保障されている。これらの権利は、仲裁裁定を拒否した場合に、紛争の当事者の一方が行使することができる。

### 第 320 条

- 1 ストライキを行う権利は、仲裁委員会が第 12 編に定める期間中に仲裁裁定を下さない、又は通知しない場合においても、これを行行使することができる。
- 2 ストライキを行う権利は、労働者を代表する組合が労働協約又は法を遵守させるために、これを行行使しなければならないと判断した場合にも、これを行行使することができる。
- 3 ストライキを行う権利は、労働者の経済的及び社会職業上の利益を保護するために、一般的な方法として、これを行行使することができる。
- 4 ストライキを行う権利は、使用者との労働紛争解決のためのあらゆる平和的方法が尽くされた場合にのみ、これを行行使することができる。

### 第 321 条

- 1 ストライキを行う権利は、集団的労働紛争が、適用される法、労働協約又は両当事者が受け入れた仲裁裁定を根拠とする法的規定の解釈に由来する場合は、これを行行使することができない。
- 2 ストライキを行う権利は、労働協約又は仲裁裁定が失効していない間に、労働協約の変更又は両当事者が受け入れた仲裁裁定の破棄を目的として、これを行行使することはできない。

### 第 322 条

ロックアウトを行う権利の行使については、ストライキを行う権利に関する規定を準用する。

## 第 2 章 ストライキに関する事前手続

### 第 323 条

ストライキは、労働組合の規約に定められた手続きに従って宣言されなければならない、その規約には、ストライキの決定は秘密投票により採択されることを規定しなければならない

ない。

## A. 事前通知

### 第 324 条

- 1 ストライキを行うためには、7 営業日以上前の通知及び企業又は事業所に対する届出が行われなければならない。ストライキによってある産業や業種に影響を与える場合において、当該産業又は業種に対応する使用者団体が存在する場合、当該団体に対して事前通知を行わなければならない。事前通知には、ストライキを行う理由である要求内容が正確に記載されなければならない。
- 2 前項の事前通知は、労働担当省に対しても送付されなければならない。

### 第 325 条

労働担当大臣は、事前通知期間中、その他関連省庁への協力要請を含め、紛争の当事者を調停するためのあらゆる方法を積極的に模索しなければならない。当事者は、労働担当大臣の呼び出しに応じなければならない。

## B. 最低限の業務

### 第 326 条

- 1 労働紛争の当事者は、事前通知期間中、ストライキが行われる企業における施設設備及び企業の機材を確実に保護するための最低限の業務の調整を行うために、会議に出席しなければならない。両当事者が合意に至らない場合は、労働担当省が最低限の業務を定めなければならない。
- 2 前項における最低限の業務を行わなければならない労働者が当該業務に従事しない場合、当該労働者には重大な契約違反行為があったものとみなす。

## C. 必要不可欠な業務

### 第 327 条

ストライキが必要不可欠な業務に影響を与える場合、すなわちその業務の中断が、全部又は一部の人々の生命、安全又は健康を脅かし又は危害を及ぼす場合、第 324 条に定める事前通知期間は 15 営業日まで延長されなければならない。

### 第 328 条

- 1 労働大臣は、事前通知期間中、ストライキによって影響を受ける人々の生命、健康又は安全が脅かされないよう、維持されるべき最低限の必要不可欠な業務を定めなければならない。ストライキを宣言した労働組合には、どの業務が維持されるべきかに関する見解を述べる機会が与えなければならない。
- 2 前項における必要不可欠な最低限の業務を行わなければならない労働者が当該業務に従事しない場合、当該労働者には重大な契約違反行為があったものとみなす。

### 第 329 条

第 328 条に定める必要不可欠な業務を行う企業の一覧は、労働担当省令によって作成されるものとする。必要不可欠な業務の資格に関する全ての紛争は、労働裁判所、労働裁判所が存在しない場合には通常裁判所において、解決するものとする。

## 第 3 章 ストライキの効力

### 第 330 条

ストライキは平和的に行われなければならない。ストライキ期間中の暴力行為は、労働契約の停止又は懲戒解雇を含む懲戒処分の対象となる重大な契約違反行為とみなす。

### 第 331 条

ストライキに参加しない労働者の労働の自由は、全ての強制又は脅迫から保護されなければならない。

### 第 332 条

- 1 労働契約はストライキによって停止する。ストライキ期間中、労働に対する手当及び賃金は支払われない。
- 2 労働者は、ストライキの終了時、復職されるものとする。
- 3 労働者の代表の委任は、使用者の代表との連絡を維持できるようストライキ期間中も停止されてはならない。

### 第 333 条

使用者は、労働者に対し、ストライキへの参加を理由として、いかなる制裁を課すこと

もできない。そのような制裁は無効とされ、使用者は第 16 編第 369 条の罰金に処する。

### 第 334 条

ストライキ期間中、使用者は、第 326 条及び第 328 条に定める最低限の業務を維持するために必要な労働者が出勤しない場合を除き、ストライキに参加する労働者の代わりとなる新規労働者の採用を行ってはならない。使用者は、本条に違反した場合、ストライキに参加する労働者に対し、ストライキ期間中の給与を支払わなければならない。

### 第 335 条

ロックアウトがこれらの規定に違反して行われた場合、使用者は、労働者に対し、失われた日毎の業務に相当する支払いをしなければならない。

## 第 4 章 違法ストライキ

### 第 336 条

- 1 違法ストライキとは、本編に定められた手続に従わずに行われたストライキをいう。
- 2 平和的でないストライキもまた違法である。

### 第 337 条

- 1 労働裁判所又は労働裁判所が存在しない場合における通常裁判所は、ストライキが適法であるか違法であるかを決定する専属的管轄権を有する。
- 2 ストライキが違法であると判断された場合、ストライキに参加している労働者は、判決後 48 時間以内に復職しなければならない。労働者が正当な理由なくこの期間内に復職しない場合、当該労働者には重大な契約違反行為があったものとみなす。

## 第 14 編 労働管理局

### 第 1 章 一般条項

### 第 338 条

- 1 労働管理局は、主に国家労働政策の整備、実施、調整、監督及び評価について責任を負う。労働管理局は、特に行政機構の範囲において、労働政策を実現するための法律の策

定及び実施を担う。

- 2 労働管理局は、常に、労働環境、雇用及び職業生活に関する国内法及び実務の観点から被用者、失業者及び非正規被用者の状況等を研究する。労働管理局は、労働問題に関する不備及び弊害に対して注意を払い、改善措置の方法に関する提案を出し、改善措置の方法に関する決定を要求する。
- 3 労働管理局は、使用者、労働者およびこれらそれぞれの組織に対し、当局又は公的機関と使用者又は労働者との間における協議及び実際の協力を促進するために、助言を行う。
- 4 労働管理局は、使用者、労働者及びこれらそれぞれの組織からの技術的援助に関する要求に応じる。
- 5 労働管理局は、使用者、労働者及びこれらそれぞれの組織に対し、個別的又は集団的労働紛争の解決を補助するため、和解勧告を行う。

### 第 339 条

- 1 労働管理局は、全ての利用者が便利に利用することができよう、永続的に十分な人材、資料、交通手段、事務所及び施設を維持するものとする。
- 2 労働管理局の職員は、その各々の機能を実行するための十分な訓練を受けなければならない。労働管理局職員に対し、その雇用期間中、永続的な訓練が確実に行われるよう、適切な施策が労働担当省令によって定められる。

### 第 340 条

- 1 労働管理局の職員は、その役割を果たし、業務遂行に必要な訓練を行い、そして、不適切な外部の影響を受けないための十分な資質を有していなければならない。
- 2 全ての職員は、法律に定められた義務を効果的に履行するために必要な物的手段及び資金を与えられるものとする。

### 第 341 条

労働担当省は、次に掲げる事項に関する労働管理局組織の決定、及び、各業務の規定を内容とする省令を発布するものとする。

- ・ 責任がある職員の役割及び職務
- ・ 組織、関係及び労働管理局内における他の業務との協力
- ・ 州及び自治区において最適な業務を行うための体制
- ・ 責任がある職員の作業方法

## 第 342 条

労働管理局における様々な職種の業務に関する特別の規則及び条件は、政令によって定められるものとする。

## 第 2 章 労働監督

### 第 343 条<sup>9</sup>

- 1 労働監督の職務は、労働監督官及び労務管理官が担う。
- 2 労働監督官及び労務管理官は、その任命に先立ち、その職務を忠実に遂行すること、労働担当省を辞した後においても在任中に知ったいかなる製造上若しくは営業上の秘密又は運営方法等を漏洩しないことを、厳粛に誓約するものとする。
- 3 労働監督官は、刑事訴訟法の規定に従い、この法律に定める犯罪を捜査する司法警察官の資格を取得する。労働監督官の司法警察官としての資格取得のための条件及び手続は、司法大臣及び労働担当大臣の共同省令により定められる。

### 第 344 条

労働監督官は、次に掲げる任務を負う。

- a 労働法及び規則並びに成文化されていない労働制度に関する法規を確実に実施すること
- b 使用者及び労働者に対する、法令遵守のために効果的な方法に関する情報及び技術的助言の提供
- c 既存の法令が適用されないことにより発生する不正及び弊害に関する情報の監督官庁に対する提供
- d 行政当局に許可され、第 1 条の適用を受ける企業及び組織体の調整又は再構築に関する助言の付与
- e 労働者及びその家族の生活状況に関する法令の実施を監督すること

### 第 345 条

- 1 労働監督官及び労務管理官は、その職務遂行に当たって、労働者の健康及び安全に関する法令の実施を確保する、及び、労働者の健康及び安全のために用いられている手法及

---

<sup>9</sup> 2021 年改正により、第 3 項追加。

び道具並び労働者の健康及び安全に関する規制の効果について調査を行うために、関連省庁又は外部の、医療、機械、電気、化学及び環境を専門とし、正当な資格を有する専門家及び技術者に協力を求めることができる。専門家又は技術者からの技術的協力は、関連省庁の協力及び労働監督官又は労務管理官の監督の下、行われるものとする。

- 2 労働保険衛生に関する法令の実施について労働監督官又は労務管理官に協力する専門家又は技術者は、宣誓を行うものとする。当該専門家又は技術者は、第 346 条及び第 347 条に定める、労働監督官の権限と同じ権限を有する。
- 3 本条の専門家又は技術者による協力によって生ずる経費は、労働担当省が負担するものとする。

### 第 346 条

- 1 身分証明書を有する労働監督官及び労務管理官は、次に掲げる権限を有する。
  - a 昼夜にかかわらず、事前通告なく自由に管轄区域内の企業に立ち入ること
  - b 監督官事務所による調査の実施が合理的であると考えられる作業所への日中の立ち入り
  - c 特に次に掲げる検査及び調査を含む、法令が効果的に遵守されているか確認するために必要と考えられる検査及び調査の実施
    - ・ 単独又は第三者の面前で、使用者又は被雇用者に対し、本法律の実施に関する質問を行うこと
    - ・ 労働条件に関する法令に基づいて、使用者が保管していなければならない帳簿、台帳、書類が法令に従って作成されているかを確認する目的で行うこれら各書面の閲覧並びに帳簿及び台帳の謄写
    - ・ 本法律が掲示することが義務付けられている通知又は書面の掲示を求めること
    - ・ 分析を行うために、使用者又はその代表者が分析のためという目的を認識している状況において、材料、使用された原料又は化合物のサンプルを採取及び分析すること
- 2 労働監督官及び労務管理官は、前項の各調査の間、使用者又はその代表者に対し、通知を行うことによって調査の有効性が害されない限り、立ち入りを行うことを通知するものとする。
- 3 労働監督官及び労務管理官による調査中、1 人以上の労働者代表がこれに立ち会うことができる。

### 第 347 条

労働監督官及び労務管理官は、職務を執行する上で、次に掲げる権限を有する。

- (1) 使用者又はその代表者及び労働者の監督
- (2) 使用者又はその代表者に対して、一定期間内に法令を遵守するよう警告すること
- (3) 法令の不遵守に関する公式報告書による注意喚起
- (4) 労働者の健康又は安全に対し、切迫した重大な危険があると信じる又は結論付ける理由がある場合における、即時的措置の実行命令
- (5) 本法律及びその他関連法規の違反に対して罰金を科すること

### 第 348 条

- 1 労働監督官、労働健康監督官及び労務管理官は、その管轄区域内において、企業といかなる利害関係も有してはならない。
- 2 労働監督官、労働健康監督官及び労務管理官は、施設内における法律の不履行又は違反に関する情報提供を行った情報源を守らなければならない、使用者又はその代表者に対して、提供された情報に基づいて調査が行われているということを、明かしてはならない。

## 第 3 章 労働健康検査

### 第 349 条

- 1 労働健康検査は、作業場での労働者の健康を保護する目的で、継続的に実施される。検査業務は、労働医療サービスの組織及び運用を担当する労働健康監督官が行う。
- 2 労働健康監督官は、労働監督官と共同して業務を行い、労働者の健康に関する規定の実施について協力する。

### 第 350 条

第 343 条第 2 項、第 346 条、及び第 347 条 1 号乃至第 4 号に規定する労働監督官の権限及び義務は、前条における任務の枠組内で労働健康監督官に準用される。

## 第 15 編 労働諮問委員会

### 第 351 条

- 1 労働諮問委員会は、労働担当省の下、これを組織する。
- 2 労働諮問委員会の構成は、次に掲げるとおりとする。

- ・ 労働諮問委員会の議長となる労働担当大臣又はその代理人
  - ・ 関連省庁の代表者数人
  - ・ 国内で最も代表的な労働組合の代表者、及び、それと同数の国内で最も代表的な使用者団体の代表者
- 3 労働諮問委員会は、労働者側の代表者及び使用者側の代表者から 1 人ずつ、合計 2 人の副議長を選出する。

### 第 352 条

労働諮問委員会の構成及び機能は、政令によって定められるものとする。

### 第 353 条

- 1 労働諮問委員会は、年に 2 回以上開催しなければならない。ただし、労働担当省の発議又は副議長の内 1 人による要求によって、いつでも開催することができる。
- 2 議長は、副議長との協議の上、労働諮問委員会の議題を設定する。

### 第 354 条

労働諮問委員会は、労働担当省の責任の下、恒久的な事務局を置かなければならない。

### 第 355 条

労働諮問委員会は、議長又は副議長の内 1 人の要求により、適格な公務員又は経済、医療、社会若しくは文化の領域における第一人者である著名人を、アドバイザーとして、その会議に招聘することができる。

### 第 356 条

- 1 労働諮問委員は無報酬とする。
- 2 労働諮問委員である労働者を雇用する者は、労働者に対し、労働諮問委員会の会議に出席するために必要な時間を与えなければならない。
- 3 労働諮問委員会の会期中は、通常の労働時間として賃金が支払われ、年功及び休暇を取得する権利の計算においても通常の労働時間としてみなされるものとする。
- 4 労働諮問委員である労働者は、労働組合の代表及び労働組合の指導者が本法律によって与えられるのと同様の保障を受ける。

### 第 357 条

- 1 労働諮問委員会は、主に肉体労働、雇用、賃金、職業訓練、国内労働力の流動性、移民、労働者の物質的及び倫理的状況の改善、並びに、労働者の健康及び安全に関する問題の研究を使命とする。
- 2 労働諮問委員会は、次に掲げる職務を負う。
  - ・ 最低保障賃金に関する提言の取りまとめ
  - ・ 労働協約の範囲を拡大するための事前の助言の提供、又は、労働協約が存在しない場合は、専門的職業若しくは特定の分野における雇用条件に関する規定の最終的な助言の提供

### 第 358 条

カンボジア王国の国際労働機関の活動への参加は、労働諮問委員である使用者及び労働者の代表者によって協議されなければならない。

## 第 16 編 罰則

### 第 359 条

- 1 本編の規定に違反した者には、罰金、禁錮又はこれらを併科する。
- 2 罰金は、労働監督官及び労務管理官によって科せられる。

### 第 360 条

罰金は、日給を元に定められる。ここにおける日給とは、労働担当省及び司法省の共同省令によって定められる最低賃金を意味する。

### 第 361 条

第 14 条、第 20 条、第 22 条、第 24 条、第 29 条、第 30 条、第 34 条、第 37 条、第 42 条、第 43 条、第 72 条、第 112 条、第 134 条、第 187 条、第 214 条、第 222 条、第 253 条及び第 255 条の規定に違反した者には、10 日以上 30 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### 第 362 条

- 1 労働者に週休を与えなかった、若しくは、週休を延期させた、又は、本法律第 6 編第 4 章又は本法律の実施を指導する労働省令規定に違反する条件で週休を付与している使用

者には、10日以上30日以下の日給相当額の罰金を科する。

2 前項の規定は、必要な許可を得ずに週休を停止する、又は、労働者に代休を付与しない使用者にも適用される。

### **第 363 条**

第 21 条、第 28 条、第 44 条、第 45 条、第 49 条、第 50 条、第 57 条、第 59 条、第 106 条、第 139 条、第 144 条、第 162 条、第 163 条、第 164 条、第 166 条、第 167 条、第 168 条、第 169 条、第 170 条、第 179 条、第 180 条 1 項及び 2 項、第 182 条 2 項及び 3 項、第 184 条、第 194 条、第 198 条、第 200 条、第 204 条、第 205 条、第 206 条、第 210 条、第 249 条、第 296 条並びに第 306 条の規定に違反した者には、31 日以上 60 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### **第 364 条**

第 93 条に定める条件で、雇用証明書の付与を怠った又は拒否した使用者には、31 日以上 60 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### **第 365 条**

民事上の責任がない場合、第 113 条、第 114 条、第 115 条及び第 116 条の規定に違反した者には、民事上の責任とは別に、31 日以上 60 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### **第 366 条**

第 127 条、第 128 条及び第 129 条の規定に違反して、賃金からの相殺、分割払い、減額を行った使用者には、31 日以上 60 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### **第 367 条**

労働時間に関する労働法第 137 条、第 138 条 2 項、第 140 条及び第 141 条に違反する条件で被雇用者を雇用する使用者には、31 日以上 60 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### **第 368 条**

第 173 条乃至第 178 条の規定に違反する条件で、18 歳未満の未成年者を雇用する使用者には、31 日以上 60 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### **第 369 条**

第 12 条、第 15 条、第 17 条、第 18 条、第 39 条、第 46 条、第 104 条、第 126 条、第 260 条、第 264 条、第 281 条、第 292 条、第 331 条、第 333 条、第 334 条及び第 335 条の規定に違反した者には、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金、又は、6 日以上 1 か月以下の禁錮に処する。

### 第 370 条

第 16 条に違反する使用者には、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### 第 371 条

労働監督官に対して通知せずに、第 95 条 1 項及び 2 項に定める理由によって、被雇用者を解雇した、又は、第 95 条 7 項の規定に違反して、労働担当省が定める解雇猶予期間中に解雇を行った使用者には、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金、又は、6 日以上 1 か月以下の禁錮に処する。

### 第 372 条

カンボジア王国内での労働を許可する雇用票を所持していない外国人を雇用する又は従事させている者には、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金、又は、6 日以上 1 か月以下の禁錮に処する。再犯の場合、その者を 1 か月以上 3 か月以下の禁錮に処する。

### 第 373 条

- 1 第 278 条、第 279 条及び第 280 条の規定に違反した者は、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金、6 日以上 1 か月以下の禁錮、又は、これらを併科する。
- 2 労働組合結成の自由及び労働組合加盟の自由に関する第 11 編 1 章の規定に違反した又はそれを試みた者、特に、第 266 条、第 267 条及び第 273 条が規定する権利又は自由を圧力、脅迫又は強制によって侵害した者又はそれを試みた者は、前項と同様の刑罰に処する。

### 第 374 条

最低年齢に関する規定に違反した者には、30 日以上 120 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### 第 375 条

第 229 条、第 230 条及び第 231 条又はこれらの規定を実施するための労働担当省令に個

人として違反した、会社の代表者、取締役、役員又は担当職員には、30 日以上 120 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### 第 376 条

- 1 前条に定める違反を犯し、これによって他人の健康及び安全を脅かした者は、30 日以上 120 日以下の日給相当額の罰金を科する。
- 2 前条及び本条の罰則は、第 9 編に定める労働災害及び職業病に対する補償に関する規定とは別個独立したものである。

### 第 377 条

第 240 条乃至第 247 条又は労働衛生に関する労働担当省令の規定に違反した者には、120 日以上 300 日以下の日給相当額の罰金、1 年以上 5 年以下の禁錮、又は、これらを併科する。

### 第 378 条

- 1 第 266 条に定める職業団体又は職業団体連合に、排他的な目的のために付随的な活動に従事するよう促す、それら組織又は連合の代表者又は管理者には、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金を科する。
- 2 前項に定める違法行為を職業団体又は職業団体連合が犯す場合、又は、特に産業の分野において、重大かつ度重なる法律違反行為に及ぶ場合、労働裁判所は、当該組織又は連合の解散を宣告するものとする。

### 第 379 条

第 268 条、第 269 条及び第 270 条の規定に違反した者には、61 日以上 120 日以下の日給相当額の罰金を科する。

### 第 380 条

組合代表の自由な選任、組合代表の独立的若しくは定期的な職務の遂行を妨害した者、若しくはこれを試みる者、又は、組合代表の解任、再任若しくは異動に関する第 282 条の規定に違反した者には、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金、6 日以上 1 か月以下の禁錮、又は、これらを併科する。

### 第 381 条

第 283 条、第 286 条、第 287 条及び第 291 条の規定を遵守しない者、又は、労働者代表の自由な選挙若しくは労働者代表の通常業務の実施を妨害する、若しくはこれを試みる者には、61 日以上 90 日以下の日給相当額の罰金、6 日以上 1 か月以下の禁錮、又は、これらを併科する。

### 第 382 条

労働監督官、労務管理官又は労働健康監督官の職務の執行又は権限の行使を妨げる、又は、これを試みる者には、120 日以上 360 日以下の日給相当額の罰金、又は、1 か月以上 1 年以下の禁錮に処する。

### 第 383 条

- 1 本法律により、同一の罰則が科される複数の違反がある場合、罰金額は、違反の数に比例するものとする。ただし、罰金の合計額は、罰金額の上限の 5 倍を超えることはできない。
- 2 前項の規定は、特に、複数の労働者が本法律に違反する条件で雇用されていた場合に適用される。
- 3 再犯の場合の罰金額は 3 倍の金額とする。

### 第 384 条

企業の役員は、権限ある代表者又は担当職員に対する判決について、民事上の責任を負うものとする。

### 第 385 条

- 1 調停では解決に至らなかった、第 12 編の適用を受ける全ての労働紛争は、労働裁判所において訴訟提訴することができる。
- 2 労働裁判所は、労働紛争解決のために、次に掲げる数々の必要な方策を取ることができる。
  - (1) 前役職での再雇用及び遡及した賃金の支払いによる、解雇された労働者の復職命令
  - (2) 労働組合選挙又は労働者代表選挙の結果の取消し
  - (3) 使用者に対する労働組合との交渉又は労働組合代表又は労働者代表との協力命令
  - (4) 労働紛争に勝訴した当事者への損害賠償の支払決定

### 第 386 条

秘密及び生産過程を漏洩させた労働監督官、労務管理官及び労働健康監督官は、退官後に漏洩させた場合であっても、行政職員に関する法規における懲戒処分とは別途、6日以上1か月以下の禁錮に処する。

## 第 17 編 労働裁判所

### **第 387 条**

労働契約又は実習契約の履行に関する、労使間の個別の紛争について管轄を有する労働裁判所は創設されるものとする。

### **第 388 条**

労働裁判所の組織及び機能は、法律によって定められるものとする。

### **第 389 条**

労働裁判所設置までの間、本法律の適用に関する紛争は、通常裁判所によって審理されるものとする。

## 第 18 編 雑則

### **第 390 条**

- 1 本法律の規定は、既に存在する個別の労働契約に適法に適用される。ただし、既に存在する契約上の利益が、本法律が規定するものよりも労働者にとって有益な場合、当該労働者は、当該契約上の利益を引き続き享受することができる。
- 2 本法律の規定を、労働契約終了の根拠とすることはできない。

### **第 391 条**

既に存在する契約における条項が本法律の規定に反する場合、当該規定は、本法律の公布後 6 か月以内に修正されなければならない。

### **第 392 条**

- 1 全ての労働組合は、移行期間及び労働担当省令が定める日までの間、労働組合の代表性

の証明を要することなく、労働者代表選挙の第一回目の投票に候補者を推薦することができる。

- 2 職業的及び地理的な領域における代表となることを要求する労働者及び使用者の職業団体は、前項の期間中、管轄を同じくする労働協約に署名をすることができる。ただし、当該労働協約の有効期限は、労働担当省令が定める日から1年以内に終了する。労働協約の更新又は新規の労働協約の締結は、第96条の枠組内でのみ、これを行うことができる。
- 3 労働担当大臣は、職業団体が国内において代表として認められるまでの間、社会問題又は職業及び雇用に関する領域で特別な功績を持つと認められる著名な公務員を選任するものとする。

### 第393条

労働監督官、労働健康監督官及び労働管理官が空席の場合、労働大臣から調査の実施を任命された職員が、本法律に定める労働監督官、労働健康監督官及び労働管理官の役割及び義務を果たすものとする。

### 第394条

本法律施行前に既に結成された労働組合及び使用者団体は、本法律の規定に従い、新たに結成し直さなければならない。

## 第19編 最終条項

### 第395条

本法律に反する全ての規定は無効とする。

### 第396条

本法律は、緊急事項として、公布するものとする。