



## カンボジアにおける 2019 年度 新法・法改正アップデート

2020 年 1 月

One Asia Lawyers カンボジア事務所  
(MAR & Associates/ JBL Mekong Co., Ltd.)

日本法弁護士 村上 暢昭

同 吉田 重規

### 1 はじめに

新年明けましておめでとうございます。カンボジアでは昨年様々な立法・法改正がございました。

以下、実務上重要と思われる下記の新法及び法改正の概要を紹介させていただきます。

#### [2019年度の法令制定・改正]

- 2020年最低賃金省令
- 年功補償の詳細決定
- 有期雇用契約の更新期間等についての指導
- 社会保障法の制定
- 消費者保護法の制定
- Eコマース法の制定
- 建築法の制定

### 2 2020 年度縫製業・製靴業従事者の最低賃金についての労働省令

2019年9月20日付労働職業訓練省令により、2020年度の縫製業及び製靴業従事者の最低賃金が決定されました。

2020年度の縫製業及び製靴業従事者の最低賃金は月額190ドル、試用期間中は185ドルとされており、同省令は2020年1月1日から施行されています。

同省令は縫製業及び製靴業に対してのみ適用があり、他業種に対しての適用はありませんが、その他業種従事者の最低賃金額に関する法令が存在していないことから、製造業を中心とした他業種においても、当該最低賃金は実務上の重要性を有しています。

### 3 年功補償制度の詳細決定

2018年の労働法改正及び労働職業訓練省（以下、「労働省」）令の制定により、2019年度から無期労働契約について年功補償制度が導入されることになりました。2019年に入り、法令の発効を遡られるに等しい下記の遡及支給について、経済界等からの強い批判を受け、



3月22日付労働省指導第42号に基づく重要な変更がありました。また、同省はその他についても一連の指導を発し、具体的な算出方法、支給日等の詳細が定められました。年功補償制度の概要は下記の通りです。

- ・ **年功補償制度の概要**
  - ・ 無期雇用従業員のみ対象
  - ・ 雇用継続1年につき15日分の賃金・諸手当相当額の支給義務が生じる
  - ・ 半期毎（1月～6月期、7月～12月期）に算定・支給
  - ・ 試用期間は対象期間とならない
  - ・ カンボジア人は給与税免税（経済財政省4月11日付け告示、外国人に対しては課税）
- ・ **2019年以降の勤務分に対する年功補償**
  - ・ 2019年以降の継続勤務に対して発生
  - ・ 半期毎に7.5日分の賃金・諸手当相当額を支給
- ・ **2018年以前の勤務分に対する年功補償（遡及支給分）**
  - ・ 法令施行前に遡り、2018年以前の勤務期間についても支給の対象とされる（1年につき15日、156日分を上限）
  - ・ 算定は、諸手当を含まず、基礎賃金のみに基づく
  - ・ 半期毎に、2019年以降の年功補償と併せて支払う
    - 縫製・製靴業については2019年6月期から各回15日分ずつ
    - 他産業については2021年12月期から各回3日分ずつ（3月22日付労働省指導により、施行延期、1回あたりの支給額減少）

#### 4 有期雇用契約の更新期間等に関する指導

2019年5月17日労働省指導により、有期雇用契約の更新時の上限期間規制が明確化されました。また、試用期間についての退職金・年功補償金の支払義務の有無が示されました。

- ・ **有期雇用契約更新時の上限期間規制**

有期雇用契約の契約期間の上限は、労働法第67条により2年間とされています。同条は、更新期間についても通算で2年を上限とすると定めていますが、従来解釈が分かっていたこの意義について、雇用開始当初の期間を含まず、更新期間のみの通算の上限が2年間とすることが明示されました（更新回数は複数可）。

  - ・ 具体例
    - 当初の契約期間が6ヶ月の場合 有期雇用契約全体の上限は2年6ヶ月
    - 当初の契約期間が1年の場合 有期雇用契約全体の上限は3年
    - 当初の契約期間が2年の場合 有期雇用契約全体の上限は4年



更に、有期雇用契約終了後、再締結までに1ヶ月以上の期間が空いた場合は、当該契約の再締結は更新に当たらず、更新期間の上限がリセットされることが明示されました（期間が1ヶ月未満の場合は更新制限にかかります）。また、判断基準が必ずしも明確ではないものの、再締結される雇用契約の対象業務や職位が異なる場合についても、更新に当たらないとされています。

- ・ 試用期間における退職金・年功補償の支払義務について

試用期間中又はその満了時に雇用契約が終了した場合（本採用に至らなかった場合）には、退職金（有期雇用契約）及び年功補償（無期雇用契約）の支払いは不要であることが明示されました。

## 5 社会保障法の制定

同法は、下記6から8の3法と共に2019年11月2日に公布され、即時施行されています。社会保障制度については、同法の制定前から存在し、2002年9月制定の旧社会保障法（旧法）と、旧法に基づき具体的事項を定める政令により存在してきましたが、実質的にこれらを改正するものです。従前の社会保障として、労働災害保険及び健康保険が存在しましたが、民間部門を対象とした年金は存在していませんでした。

新社会保障法の制定は、特に、民間部門を対象とした年金の導入に主眼を置いているとされています。もっとも、具体的事項を政令に委任し、政令が未制定であることから、現時点では年金制度は開始されていません。また、同法は、労災保険・健康保険についての修正及び失業保険の導入等についても規定していますが、これらについて必要となる政令・省令等についても未施行で、従前の制度がそのまま続用されています。

昨年の政府発表によると、民間部門を対象とした年金は2020年に運用が開始され、労使それぞれが賃金の2%ずつを保険料として負担するものとして想定されているとのことです。

## 6 消費者保護法の制定

同法は、カンボジアにおける消費者保護を目的とした包括的な法律として初めて制定されました。2019年11月2日に公布され、即時施行されています。

### (1) 同法の概要

同法は、消費者保護及び公正な競争の促進を目的として、事業者に対し、消費者に誤認を与える行為等を禁止するほか、情報開示義務等を定めるなどの規制を課しています。なお、日本における消費者契約法のような事業者・消費者間の権利関係についての特則は定



められていません。

・事業者に対する禁止行為

事業者を対象とし、広範に、不公正な事業活動や不正行為を禁止しています。具体的には、事業者が意図的にしたものか否かを問わず、虚偽表示、消費者の誤解を招きうる表示、誇大広告などが禁止されるほか、ネズミ講などが禁止されています。

・情報表示義務

商品・サービス等の提供に際して、一定の情報を表示することを義務付けるものとしています。表示すべき情報はそれぞれの管轄当局が定める省令により定めるものとされています。

表示すべき情報として定めうるものとして、商品の種別、量、生産地、成分、製造年月日、消費期限等が挙げられています。注意すべき点として、外国語表示も可能であるが、クメール語の併記が必須とされている点が挙げられます。

・罰則

違反に対しては、書面による警告、商業登録・許認可の一時停止や取消処分が定められています。また、最大で5000万リエルから8000万リエル（約1万2500～2万USドル）の罰金・暫定的な罰金や、公衆衛生に深刻な影響を与えた場合などには禁固刑も規定されています。

(2) 実務への影響

上記の通り、情報表示義務の詳細は省令により定めるとされていますが、省令は未施行です。

また、同法は執行機関として、国家消費者保護委員会を政令に基づき設立するとしていますが、政令も未制定です。

したがって、ただちに対応が必要となるものではありませんが、特に消費者向け事業を営む企業は、今後の政令制定の状況などを注意深く見守る必要があります。

## 7 Eコマース法の制定

2012年頃から制定に向けた動きがあった同法は、2019年11月2日に公布されていますが、施行まで6ヶ月間の猶予期間を置くものとしています（2020年5月2日発効）。同法は、Eコマース法という名称を付されていますが、不正アクセスや電子システム上での個人情報保護など、個人の行為もその対象に含む一般的事項を広く定めています。

(1) 同法の概要

同法は、インターネット・Eメール等のコンピューターネットワーク上の行為について広く定めています。



・事業者を対象とした規制

対象となる事業者は必ずしも明確ではないですが、Eコマース業者のほかに、インターネットプロバイダー等も想定されてるようです。

これら事業者は、商業省・郵便電気通信省からの認可またはライセンスが必要となるとされています。もっとも、具体的事項は政令に委任するとされており、政令が制定されるまでは、新規の許認可等は不要です。

また、消費者保護の規定も定められています。日本における特定商取引法に類似した、事業者の情報・決済等の契約条件などの開示義務が規定されています。また、消費者が望まない情報提供（広告メールの配信）を簡易に停止することができることなどが求められています（この条項は、特に、海外の事業者にも適用があることが明示されています）。

違反對する罰則として、ライセンスの停止・取消し、罰金・禁固などの刑事処罰が定められています。

・一般的事項

上記の事業者以外について広く適用される規定として、以下を定めています。

個人情報保護について、カンボジアは未だ一般的な法律がありませんが、電子システム上の個人情報については保有者に情報保護対策が義務付けられました。具体的に求められる事項は明確でなく、他人の個人情報を保有する者は、個人情報を漏洩などから保護するために、あらゆる合理的な措置をとらなければならないとのみされています。

他人のIDやパスワードなどを使用してネットワーク等に侵入するいわゆる不正アクセスについては、明示的に禁止が定められました。

また、その他、電子署名（本人署名であることをデータ上証明する署名）についての条件、Eメール等の電子データの送受信による契約が成立しうること、電子データは裁判手続などにおいて証拠として認められることなども広く規定しています。

・電子決済についての規制

既にカンボジア中央銀行(NBC)による省令が存在するところですが、法律上、電子決済や電子送金サービスを提供するためには、NBCの認可またはライセンスが必要であることが明示されました。また、より重要と思われる事項としては、電子決済が第三者等により使用されていることを認識した場合など（カードの紛失・盗難の通知などがあつた後など）において、サービス提供業者が責任を負うことが明示されたことがあります。

(2) 実務に対する影響

特に、Eコマースや電子決済などを事業とする企業においては、今後の政令制定の状況などを注意深く見守る必要があります。

## 8 建築法の制定



これまで、1997年12月19日付政令が建築許可申請手続及び建築の一般規則について定め、同政令における建築に関する規制は、2015年4月3日付政令によって大幅に修正・無効とされ、建築許可申請についてのみ適用されてきました。同法は、建築許可、建築後の建物の使用開始許可制度に加え、建物において遵守されるべき建築技術規則（日本における建築基準）の規定（具体的内容は政令に委任）、瑕疵担保期間の特則、瑕疵担保責任等を加えた、建物の建築に関する包括的な法令として、重要な意義を持つものと考えられます。

#### (1) 同法の概要

- ・ 全ての建築につき建築技術規則の遵守、また、同規則への適合性につき有資格者による確認証明が必要
- ・ 建築専門家の登録及び許認可制度
- ・ 建築業許可制度
- ・ 建築資材、設備等につき建築技術規則又は国家基準審議会が定める基準に従っている旨の認証が必要
- ・ 原則として、建物の建設及び解体につき事前の許可が必要（建設又は取り壊しについて許可が必要な建物は別途政令にて規定）
- ・ 原則として、建物の修理、改装について許可は不要であるが、事前通知が必要
- ・ 建設及び解体は、原則として、土地管理都市計画建設大臣の免許又は地方自治体の認可を有する者が行わなければならない
- ・ 建設を行う場合には事前の建設現場開設許可が必要
- ・ 建築許可が必要な建物については、使用開始前に許可が必要（完了検査に相当）
- ・ 非居住用の建物については5年毎に、居住用建物については10年ごとに、危険な建築物については1年毎に品質、安全性管理及び認証が必要
- ・ 建築及び解体請負契約は書面にて行わなければならない、一定の内容を含まなければならない
- ・ **瑕疵担保期間の特則**（強化コンクリート、鉄筋コンクリート又は鉄骨の構造部分については10年間、外壁、窓、ドア、屋根については5年間、電気、配管、機械及びその他の工事については2年間（いずれも引き渡し時から））
- ・ 建築及び解体業者の付保義務（下請契約がある場合、元請業者が付保義務を負う）（不動産開発の場合は、開発業者に付保義務あり）
- ・ 設計士の損害賠償責任規定
- ・ 建築資材等の瑕疵によって損害が発生した場合における、製造元の当該損害に対する責任
- ・ 瑕疵ある建物について第三者に損害が発生した場合における、建物所有者及び建設又は解体業者の当該損害に対する連帯責任
- ・ 損害賠償義務に関する除斥期間（損害賠償請求することができることに気付いてから





3年、損害の発生から10年、資材等の瑕疵については製造元から資材が納入されてから10年（但し、資材等が健康を脅かす物質を含む場合は30年）

- ・ 苦情申立手続、紛争解決手続
- ・ 罰則
- ・ 経過規定

(2) 施行

同法は、2019年11月2日に公布、即時施行されています。

様々な具体的規定・手続規定については政令等に委ねていることから、これらの制定が待たれます。

以 上

---

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 各国の法に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。

当事務所メンバーは、日本および ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本および ASEAN 各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

[nobuaki.murakami@oneasia.legal](mailto:nobuaki.murakami@oneasia.legal)

[shigeki.yoshida@oneasia.legal](mailto:shigeki.yoshida@oneasia.legal)