



## カンボジア：労働法令違反の罰金額の引き上げ

2024年2月20日

One Asia Lawyers カンボジア事務所

日本法弁護士 吉田 重規

昨年より、労働法令違反、特に外国人労働許可関係の罰金額が大幅に引き上げられています。中でも、税務上の代表者登録者（パテント税登録証書）に掲載されている取締役については、非居住者であっても外国人労働許可の取得が必須とされ、違反には高額な罰金の可能性があるため（約 12,600US ドル）、特に注意を要します。

### 1. 労働法令違反の罰金額の引き上げ

#### (1) 基準額の引き上げ

2022年11月25日付け司法省・労働省共同省令346号により、罰金の基準となる日給額が、従来の40,000リエル（約10USドル）から倍額の80,000リエル（約20USドル）に増額されました。

従来、労働省は罰金処分について積極的ではありませんでしたが、近時、処分を科される事例が増加しています。複数の違反がある場合は法定の上限額<sup>1</sup>の5倍まで、再犯の場合は3倍までの引き上げがなされるため、注意が必要です。

#### (2) 外国人労働許可違反の引き上げ

外国人労働許可違反として罰金の対象となるものとしては、①労働者本人の外国人労働許可不取得、②外国人従業員割当(Quota)の不申請、③労働許可を有しない外国人を雇用または従事させることがあります。

外国人労働許可に関する違反については、上記(1)と別途、日給額が200,000リエル（約50USドル）にまで引き上げられました。この中でも、①労働者本人の外国人労働許可不取得については、算定方法も変更され、罰金額が50,400,000リエル（約12,600USドル）にまで大幅に引き上げられました。②および③については、12,860,000リエル（約3,150USドル）となっています。

---

<sup>1</sup>各違反に対する罰金の上限額は、約420USドル～1,680USドルの範囲。ただし、労働安全衛生（医務室・医師の配置、雇用時の健康診断等）違反と、労働監督官・管理官または労働医療監督官の職務妨害については、約5,000USドル。

近時、実務上も、労働省・内務省などによる外国人労働許可や在留許可の取得状況の確認を目的とした企業への立入り調査が活発化しており、注意が必要です。

### (3) 税務登録上の代表者取締役の労働許可について

外国人労働許可は、カンボジアにおいて外国人が労働する場合にその取得が義務付けられています（261条）。非居住者である非業務執行取締役については、カンボジア国内において労働するものではなく労働許可の取得は必要ないとされます（居住者/業務執行取締役に  
ついては、当然に取得が必要です）。しかし、理論的根拠は説明されていませんが、税務登録上の代表者となっている（パテント税登録証書に掲載されている）取締役については、居住・業務執行の有無を問わず、外国人労働許可の取得が必須とされており（労働省指導2023年110号等）、注意を要します。そして、違反としては、上記のうち①に該当するとされ、約12,600USドルの罰金が科されることとなります。特に非居住者である場合について、その必要性が認識されず取得されていない事例が散見され、注意を要します。

なお、税務登録上の代表者は、有限責任会社（現地法人）である場合、原則として、取締役会議長（Chairman）となりますが、取締役会議長が他の取締役に委任した場合、他の取締役に就任することができます。他方、支店・駐在員事務所においては、商業登録上の代表者が当然に税務登録上の代表者となります。いずれも、パテント税登録証書に記名と顔写真の掲載があるため、判別は容易です。

以上

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

日本法弁護士 吉田 重規

<shigeki.yoshida@oneasia.legal>

#### ◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または [info@oneasia.legal](mailto:info@oneasia.legal) までお願い致します。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。