

調査研究報告書

日本企業及び邦人を法的側面から支援する方策等を検討するための調査研究

- カンボジア -

2020 年 3 月

弁護士 嶋貫 賢男

本報告書に言及のある主要な法令	
憲法	1993 年公布のカンボジア憲法
弁護士法	1995 年公布の弁護士法
労働法	1997 年公布の労働法
品質安全管理法	2000 年公布の製品の品質及び安全の管理に関する法律
商標・商号・不正競争法	2002 年公布の商標・商号・不正競争に関する法律
企業法	2005 年公布の商事企業に関する法律
民法	2006 年公布、2011 年施行の民法
民事訴訟法	2007 年公布の民事訴訟法
担保取引法	2007 年公布の担保取引法
育成者権法	2008 年公布の植物種の管理及び育成者権に関する法律
行政管理法	2008 年公布の首都・州・市・郡及び区に関する行政管理法
外国人区分所有政令	2010 年公布の区分所有建物の専有部分所有権の外国人への付与に関する政令
裁判官検察官地位法	2014 年公布の裁判官及び検察官の地位に関する法律
国籍法	2018 年公布の国籍法
消費者保護法	2019 年公布の消費者保護法
電子商取引法	2019 年公布の電子商取引法

目次

第一章 現地におけるビジネス関連法令の運用の実態（特に、規制当局による法令の運用の実態並びに裁判制度及び運用の実態）	1
第1 カンボジアの司法制度	1
第2 法令の概要	11
第3 法運用の実態	61
第二章 日系企業及び在留邦人が直面する法律問題の実態及びこれに対する対応の在り方	70
第1 アンケート結果	70
第2 ヒアリング結果	90
第3 各機関に対するヒアリングの結果	97
第三章 日本の法曹有資格者が現地で提供できる法的支援の在り方及びそのような法的支援に対するニーズのボリューム（現地の外弁規制等、日本の法曹有資格者の活動環境を含む）	103
第1 カンボジアの外国弁護士規制	103
第2 カンボジアで活動する日本法弁護士からのヒアリング	105
第3 検討	110
第4 法的支援の在り方	114
第5 法的支援の試行	115

第一章 現地におけるビジネス関連法令の運用の実態（特に、規制当局による法令の運用の実態並びに裁判制度及び運用の実態）

第1 カンボジアの司法制度

1. 裁判所

カンボジアにおける司法権は、最高裁判所及び各下級裁判所に与えられる（憲法 128 条）。裁判は三審制であり、一審を担当する裁判所は「**始審裁判所**」（First Instance Court）、控訴審を担当する裁判所は「**控訴裁判所**」（Appellate Court）、上告審を担当する裁判所は「**最高裁判所**」（Supreme Court）と呼ばれる。2020 年 3 月現在、最高裁判所と控訴裁判所はそれぞれ首都プノンペンに一か所設置されているのみである。始審裁判所は首都プノンペンに一か所、ケップ州を除く 23 州に各一か所、合計 24 か所設置されている。

2019 年 8 月 17 日付の王令で、トボンクモム州、バットアンバン州、シハヌークビル州に新しい控訴裁判所を設置することが宣言された¹。同王令によれば、トボンクモム州控訴裁判所はコンポンチャム州、コンポントム州、プレアヴィヒア州、クラチエ州、ストゥントレン州、ラタナキリ州、モンドルキリ州、プレイヴェン州、スヴァイリエン州、トボンクモム州を管轄する。バットアンバン州控訴裁判所は、コンポンチナン州、ポーサット州、バットアンバン州、パイリン州、バンティエイミンチェイ州、ウドミンチェイ州、シェムリアップ州を管轄する。シハヌークビル州控訴裁判所は、タケオ州、カンポット州、コンポンスプー州、コッコ州、シハヌークビル州を管轄する。これらの控訴裁判所は、2020 年 4 月からの運営開始を予定している。

1.1. 裁判官

¹ 2019 年 8 月 17 日 王令 1301 号 トボンクモム州控訴裁判所及びトボンクモム州控訴審検察局の設置について / 同日 王令 1302 号 バットアンバン州控訴裁判所及びバットアンバン州控訴検察局の設置について / 同日 王令 1303 号 シハヌークビル州控訴裁判所及びシハヌークビル州控訴検察局の設置について

カンボジアでは法曹一元制度は取られておらず、弁護士試験と裁判官試験が別々に実施されている。

裁判官になるためには、修習生試験を受験するのが一般的なルートである。受験資格として、出生時からカンボジア国籍を有すること、受験日時点で 35 歳以下（国家公務員の場合は 40 歳以下）であること、大学法学部を卒業していること、犯罪歴がないこと、身体的・精神的に職務従事可能であること、が要求される（裁判官検察官地位法 19 条）。

また、法学部を卒業し 5 年以上の司法分野での実務経験を有する国家公務員・書記官・弁護士は、内部試験と呼ばれる別の試験を受験することができる（同法 23 条）。受験日時点で 45 歳以下であることが要件となる。

上記試験によって選抜された裁判官修習生は、王立司法官職養成校(Royal School of Judges and Prosecutors: RSJP)に入り、講義と実務修習からなる研修を受ける。研修を終えた修習生は、司法官職高等評議会(Supreme Council of Magistracy)によって裁判官候補者として国王に提案され、王令により実習判事に任命される（同法 24 条）。実習判事は 1 年間の実習を終えた後、判事補に任命される。

2019 年 9 月現在、300 名の裁判官がいる。

1.2. 検察官

検察官は、裁判官と同様の手続により任命される（裁判官検察官地位法 82 条）。つまり、修習生試験に合格し、RSJP での研修を終えた後、王令により検察官に任命される。検察官は各裁判所に配置されるが、裁判所の権限は及ばず、検察組織の長は司法大臣である。

2019 年 9 月現在、184 名の検察官がいる。

2. 弁護士

弁護士になるための要件として、①カンボジア国籍を有していること、②法学士または同等の学位を有していること、③弁護士養成校が発行した弁護士能力証明書を有しているこ

と、④犯罪歴がないこと、が要求される（弁護士法 31 条）。このうち、③を取得するために弁護士養成校へ入学する必要がある、この入学試験が日本でいう司法試験に相当する。

別ルートとして、法務分野で 2 年以上の実務経験を有する者は、弁護士養成校を経ずに弁護士資格を取得することができる（「32 条弁護士」等と呼ばれる）。学者や、法律事務所でリーガルアドバイザーとして勤務する者等が応募している。

3. 商事仲裁センター(National Commercial Arbitration Centre: NCAC)

NCAC は、2006 年に制定された商事仲裁法に基づき 2010 年に設立され、2014 年に NCAC 規則が公布され実働を開始した。

商事紛争のみを対象とし、契約書に仲裁条項がある場合又は両当事者が NCAC の利用に合意した場合のみ、管轄を有する。裁判所への上訴はできず、確定判断となる。

裁判所と比べて手続が迅速である、汚職がない等の評判がある。また、カンボジアはニューヨーク条約加盟国であるため、NCAC の仲裁判断は同条約に加盟する他国でも執行可能である。

2020 年 1 月までに係属した案件は 20 件程度とのことであり、このうち係属中又は和解・取下げにより終了した案件も多く、仲裁判断まで進んだ案件は数件程度とのこと。

現在のところ仲裁判断は非公開である。NCAC 規則 50 条によれば、1) 当事者名、及び当事者から要求があった場合は当事者を特定し得るその他の表記を抹消し、2) 仲裁判断から 90 日以内に当事者から異議が出なかったことを条件として、NCAC はウェブサイトその他の方法で仲裁判断の全部又は要約を公開することができるとされているため、将来公開されるようになる可能性はある。

4. 仲裁評議会(Arbitration Council: AC)

2003年に設立された、集団的労使紛争（複数の労働者が関わる労使紛争）のみを処理する紛争解決機関。労働監査官による調停で解決しなかった集団的労使紛争は、労働協約や当事者の合意により定めた別の手続がない限り、仲裁評議会へ送られる（労働法 309 条）。各国のドナーからの資金提供により運営されており、当事者は無料で仲裁を受けられる。「カンボジアにおける仲裁評議会の現状 — 2016 年労働組合法及び 2018 年労働職業訓練省令による影響を中心に—」によれば、2003 年から 2018 年までの間の取扱事件数は 2,765 件とのことである²。仲裁評議会の沿革・制度・手続は同報告書に詳細に記載されている。

仲裁判断はウェブサイト上で公開されている。³

5. カンボジア特別法廷 (Extraordinary Chamber in the Court of Cambodia: ECCC)

クメールルージュの元幹部らを裁くことを目的として、2007 年から活動を開始したカンボジアの特別裁判所。国連から人員と費用の支援を受けて運営されているが、カンボジア国内の特別裁判所という位置付けである。2 名の共同検察官（国内 1 名、国際 1 名）、2 名の共同捜査判事（国内 1 名、国際 1 名）、5 名の初級審判事（国内 3 名、国際 2 名）、7 名の最高審判事（国内 4 名、国際 3 名）で構成される。

カンボジアは、1975 年 4 月 17 日から 1979 年 1 月 7 日まで、民主カンプチアと呼ばれる、いわゆるクメールルージュの時代を経験した。クメールルージュはプノンペンの住民を地方へ強制移住させ、知識人を処刑し、原始共産主義を掲げて従来の社会制度を停止するとともに私財を没収し、国民に強制労働をさせた。この 3 年 8 か月 20 日間に、国家人口約 700 万人のうち、飢餓・拷問・処刑・強制労働により少なくとも 170 万人が死亡したと考えられている。

クメールルージュ後もカンボジアでは内戦が続いたが、1991 年にパリ和平協定の締結、1992 年から国連カンボジア暫定機構 (UNTAC) が活動を開始、1993 年に総選挙の実施及び新憲法の制定がなされ、和平への道を歩んだ。クメールルージュは 1999 年までに消滅した。カ

² 2019 年 9 月 ICD News80 号 「カンボジアにおける仲裁評議会の現状 — 2016 年労働組合法及び 2018 年労働職業訓練省令による影響を中心に—」 玉垣正一郎 <http://www.moj.go.jp/content/001306610.pdf>

³ <https://www.arbitrationcouncil.org/arbitral-decision/arbitral-award/>

ンボジアは 2001 年にクメールルージュ裁判特別法を制定。2003 年に国連事務局とカンボジア政府が特別法廷の枠組み合意に調印。2007 年に特別法廷内部規則を制定し、法廷が活動を開始した。

2019 年 12 月までに 3 名の判決が確定した。

S-21 と呼ばれる拷問施設の長であったドウチ氏は、2010 年に初級審で人道に対する罪・1949 年ジュネーブ条約の重大な違反により 35 年の収監が言い渡され、2012 年に最高審が終身刑を言い渡し、現在服役中である。

カンボジア共産党の副局長であったヌオン・チア氏、及び民主カンプチア国家首長であったキュー・サンパン氏は、2014 年に初級審で終身刑を言い渡され、2016 年に人道に対する罪で最高審が終身刑を維持した。また、両者に対しては 2018 年にも別件で初級審がジェノサイド・人道に対する罪・1949 年ジュネーブ条約の重大な違反による有罪を言い渡した。ヌオン・チア氏は 2019 年に死亡した。

外交担当副首相であったイエン・サリ氏に対する裁判は、2013 年に同氏が死亡したため判決に至らず終結した。社会問題相であったイエン・ティリト氏は、起訴されたが認知症のため手続継続不能と判断され、2012 年に手続停止となり、同氏は 2015 年に死亡した。

6. 法令

カンボジアの法令階層は憲法を最上位とし、その下に法律、政令、省令等が存在する。一般的に、大枠を法律が定めた後、その具体的内容を省令が規定する。よって、省令が実務上の具体的指針となることが多い。省令は、カンボジア語にならって「**プラカス**」という呼び方が定着している。法律の制定には国会通過が必要であり、一般的に時間がかかる。そこで、法律が成立するまでの間、閣議決定と首相の署名によって迅速に成立させることができる政令によって当面の対応をするケースも多く、このような場合は政令の解釈に基づき実務が動くことになる。政令は、英語にならって「**サブディクリー**」と、又はクメール語にならって「**アノクルット**」と呼ばれることがある。法令の解釈・運用を明確化する目的で、各省庁から

通知（英語：サーキュラー／クメール語：サラチャー）、指導（英語：インストラクション／クメール語：サクダイナエノアム）等が出されることがあり、実務上重要な指針となる。

7. 地方行政制度

カンボジアの国土は、24の州（英語：プロビンス／クメール語：カエト）と1つの首都プノンペン（英語：キャピタル／クメール語：リエティエニー。プノンペン特別市と呼ばれることもあるが、本書では首都プノンペンと呼ぶ。）の集合によって構成されている。首都プノンペンは、区（英語：セクション／クメール語：カン）と呼ばれる行政単位の集合で構成され、各カンはサンカットと呼ばれる行政単位の集合で構成される⁴。各州は、州都又は主要都市である市（英語：ムニシパリティ／クメール語：クロング）と、それ以外の郡（英語：ディストリクト／クメール語：スロク）で構成される。市はサンカットの集合で構成され、郡はサンカット及びコミューン（クメール語：クム）と呼ばれる行政単位の集合で構成される⁵。

以上の行政単位は憲法上認められた地方自治体であり、各々評議会を有する。コミューン・サンカットの評議会は住民による直接選挙により選出され、首都・州・区・市・郡の評議会は、コミューン・サンカット評議会議員による間接選挙により選出される。選挙は5年ごとに実施される。コミューン・サンカットには、内務省が管轄する紛争解決制度(ADR)が存在し、市民の問題解決を取り扱っている。

サンカット・コミューンは村（英語：ヴィレッジ／クメール語：プム）の集合によって構成されている。村は憲法上認められた地方自治体ではないが、内務省によるインストラクション⁶によって村長の選出方法・職務等が詳細に規定されている。法律実務を行う上でも、村長が関与する場面がある。例えば、地方では各土地の地番が明確でなく、書面送付や現地確認のために場所を発見することが困難である場合がある。そのような場合、村民の現状を把握している村長の協力を得て場所を探すことがある。また、未登記の土地は国土管理都市計画建

⁴ 首都・州・市・群・区の事務の管理に関する法律 第4条

⁵ 首都・州・市・群・区の事務の管理に関する法律 第5条

⁶ 2006年内務省インストラクション004号 村長選定の方法及び手続、村長の就任・交代、村長補佐の任命、及び村の役割・職務・業務遂行について

設省（以下「**国土省**」）による管理が及んでおらず、地元の村長及びコミューン・サンカット長が管理をしているため、未登記の土地を取り引きする際も、村長が関与する。

行政単位			
	首都プノンペン	州	
首都・州 レベル	首都 ＝キャピタル ＝リエティエニー	州 ＝プロビンス ＝カエト	
区・市・郡 レベル	区 ＝セクション ＝カン	市 ＝ムニシパリティ ＝クロング	郡 ＝ディストリクト ＝スロク
コミューン・ サンカット レベル	サンカット	サンカット	サンカット・コミューン
村 レベル	ヴィレッジ ＝プム	ヴィレッジ ＝プム	ヴィレッジ ＝プム

2020年2月現在、地方民主主義開発国家委員会（National Committee for Sub-National Democratic Development: NCDD）のウェブサイトには各行政単位の数が下記のとおり記載されている⁷。

首都＝キャピタル＝リエティエニー	1
州＝プロビンス＝カエト	24
郡＝ディストリクト＝スロク	162
市＝ムニシパリティ＝クロング	27
区＝セクション＝カン	14
コミューン	1405
サンカット	241
村	14372

8. 配達制度

⁷ <http://db.ncdd.gov.kh/gazetteer/view/index.castle>

カンボジアにも郵便局は存在する。しかし、日本のように全国各地をカバーするように支局が設置されているわけではなく、首都プノンペン及び各州の都市部のみに設置されている。Express Mail Service (EMS) は、郵便局が各家庭へ配達するサービスであるが、遠方の場合は郵便局員が自ら配達することができないため、民間のタクシー業者等を利用して届ける。

長距離配達的手段として市民がよく利用するのは、長距離バスやタクシーの運転手に配達物を預ける方法である。バス・タクシーの運転手が受取人と電話で連絡を取り合い、受取人はバス・タクシーの経路上で受け取る。

プノンペン市内では、民間業者のバイク便も頻繁に利用されている。

内容証明郵便の制度はないため、例えば法律事務所のスタッフが相手方へ書面を送付する場合、送付する書面の写しを持参して、その写しに受取人から受領文言を付してもらう慣行があり、よく利用されている。裁判書類の送達は、執行官送達による。裁判所の執行官（又はその使者となる裁判所職員）が書類を持参し、書類のコピーに受取人から受領確認サインをもらう。受取人が不在又は受取拒否をした場合は、執行官が、送達したが不在／受領拒否であった旨を附記して証拠化する。

9. 司法省へのヒアリング

2020年1月、カンボジア司法省に対してヒアリングを実施したため、以下に概要を記載する。

質問：貴国の法令は公開され、一般の方が誰でもアクセスできますか。

回答：全てではないが、各省庁のウェブサイト、官報、民間で出版されている本により、入手することができる。

質問：貴国の裁判例は公開され、一般の方が誰でもアクセスできますか。

回答：現時点では、公開されていない。

質問：今後、裁判例を公開する予定はありますか？

回答：予定があり、準備中である。現在のところ、下記のような公開方法を検討している。

2020 年から、カンボジア全国の裁判官を対象として判決の書き方に関するトレーニングを実施する。2020 年には 3 回のトレーニングを行うことを予定しており、トピックは下記の予定である。

第 1 回：貸金返還請求

第 2 回：売買契約に基づく、不動産所有権移転登記請求

第 3 回：売買契約解除に基づく、抹消登記請求

上記の 3 回を実施した後も、トピックを変えて継続する予定である。

トレーニングにおいては、判決書を題材として修正すべき部分を議論し、モデルとなる判決書の書き方を学ぶ。トレーニングの題材となった種類の事件につき、トレーニング実施後に出される判決は、ウェブサイトで公開する。よって、トレーニングが進めば公開する範囲が広がってゆく。

質問：現在、カンボジアには裁判官と検察官が何名いますか？

回答：2019 年 9 月現在、裁判官・検察官は合計で 484 名おり、うち 300 名が裁判官、184 名が検察官である。

質問：現在のところ控訴裁判所はプノンペンに一か所あるだけであるが、バタンバン州、トボンクモム州、シアヌークビル州に新しく控訴裁判所を作ると聞いています。新しい控訴裁判所は既に運営を開始しましたか？まだであれば、いつころ開始する予定ですか？

回答：いずれもまだ運営を開始していない。現在、裁判所の建物を建築しているところであり、人員配置等の準備をする必要がある。近いうちに運営開始となる予定である。

質問：カンボジアには、裁判の他の紛争解決制度として、国立商事仲裁センター (NCAC) と仲裁評議会 (AC) があると聞いています。この他に、紛争解決制度がありますか？もしあれば、その概要を教えてください。

回答：各コミューン・サンカットが実施する裁判外紛争解決制度 (ADR) が存在する。以前は、この ADR 制度は司法省の管轄であったが、最近になって内務省の管轄に移行した。この ADR が扱うケースの多くは、近隣トラブル等の身近な問題が多いようである。

10. 最高裁判所へのヒアリング

2020 年 2 月、最高裁判所へのヒアリングを実施したため、以下に概要を記載する。

質問：カンボジアでの裁判例の公開はどのような状況ですか？国民が裁判例を見たい場合はどうすればよいですか？

回答：以前は、最高裁判所の確定判決の一部を製本して公開していた。研究に資すると思われる判決文を選定して印刷物として作成し、一部の機関に寄贈する形を取っていた。しかし、予算の問題があり 10 年以上前から止まっている。また、世界銀行の資金援助でサーバーを導入し、最高裁判所のウェブサイト上でも判決文を公開していた⁸。しかし、サーバーが古く性能

⁸ www.supremecourt.gov.kh

も十分でないためうまく機能しておらず、クリックしてもファイルを開けない状態が続いている。判決文のアップロードも 2006 年から止まっている。いずれ公開を再開したいと考えてはいるが、新しいサーバーの導入やスキャンマシンのアップデート等、予算の確保が必要であるため、国の予算の確保の他、支援パートナーも探している。上記ウェブサイトでは、最高裁判所の事件表は現在でも日々更新され、当事者及び弁護士の利用に資するよう、最高裁判所の弁論期日の日時及び当事者に対する呼出状等が随時アップデートされている。

質問：カンボジアで、国民はどのようにして法令を入手できますか？

回答：各省庁のウェブサイトの他、最高裁判所のウェブサイトやカンボジア開発評議会（CDC）のウェブサイトでも、重要法令を選定して公開している。また、海外投資に資する目的で、Council of ASEAN Chief Justice（CACJ）のウェブサイトに、英語でカンボジアの司法制度や重要法令を掲載している⁹。

第 2 法令の概要

1. 契約

契約に関する法律としては、民法が中心である。民法は 2007 年に公布され、2011 年から適用開始となった。カンボジアの民法は、JICA 法整備支援プロジェクトが起草支援をした経緯により、法律の構造から各条文の内容まで日本民法との共通点が多い。適用開始に先立ち 2011 年に「民法の適用に関する法律」（以下「民法適用法」）が公布され、民法の補足・修正がなされた。

民法は司法省の管轄。

1.1. 概要

⁹ www.cacj-ajp.org

a. 契約の成立

「契約は、申込と承諾の合致によって成立し、その効力を生じる」（民法 336 条 1 項）。つまり、合意が成立すれば、書面の作成がなくても契約は成立する。

例外として、「当事者の一方が不動産の所有権を譲渡し、又はこれを取得する義務を負う契約は、公正証書を作成した場合のみその効力を有する」（民法 336 条 2 項）とされている。よって、例えば土地売買契約を締結する場合は「公正証書」を作成する必要がある。この公正証書は民法適用法第 9 条で定義されており、公証人が作成する公正証書だけでなく、「権限官署が登記手続のために作成した書面」（以下「**権限官署書面**」）でもよいとされている。権限官署書面とは、土地の登記申請の際に地籍局へ提出する定型の書式のことであり、Vente Definitive（「**確定売却証書**」）と呼ばれる。

b. 意思表示の瑕疵

錯誤、詐欺、不実の情報、状況の濫用、強迫、過剰利得行為、は契約の取消原因となる（民法 346 条～351 条）。心裡留保による契約は効力を妨げられないが、相手方がその意思表示が真意でないことを知っていた場合は、表意者は契約の履行を拒むことができる（民法 352 条）。虚偽表示に基づく契約は無効である（民法 353 条）。

c. 契約の類型

典型契約として、売買、交換、贈与、消費貸借、賃貸借、使用貸借、委任、請負、雇用、寄託、組合、終身定期金、和解が規定されている。それぞれの内容は、日本民法における各概念と類似する。

d. 保証契約

日本と同様の連帯保証契約の制度が存在する。ただし、保証人となる者を保護する趣旨で、いくつかの形式的要件が規定されている。

- ・ 保証人となる者が保証することをその事業の内容としていない場合、債権者は、保証人となることについての重要な情報を提供し、保証人となる者に熟慮する機会を与え

なければならない。これに違反した場合、保証人は当該保証契約を取り消すことができる（民法 900 条 3 項 4 項）。

- ・ 書面によらない保証は、いつでも撤回することができる。ただし、保証人が保証債務の履行に任意に着手した場合は、この限りではない（民法 901 条 1 項）。
- ・ 金銭債務の保証において、保証債務の額が保証人の手書きによって記載されていない場合も、第 1 項と同様とする（民法 901 条 2 項）。

保証契約を締結する際は、上記の要件を満たす必要がある。特に、保証債務の金額を保証人の手書きによって記載する点は、注意が必要である。

1.2. 運用の実情

a. 契約書の言語

契約書の言語に制限はない。クメール語のみで契約書を作成するケースが多いが、外国人・外国企業が当事者となる場合はクメール語と英語を併記するケースや、英語のみで契約書を作成するケースもある。英語とクメール語を併記する場合、両言語間に齟齬がある場合はクメール語に従うと規定されることが多いので注意が必要。また、裁判になった場合は、契約書をクメール語に翻訳して裁判所へ提出する必要がある。

b. 契約書への調印

カンボジアには日本のような印鑑制度がないため、個人が契約書に調印する際は署名と拇印で行うことが一般的である。法人の場合は、会社登記をする際に作成する各会社名が刻印されたスタンプがあるため、法人が契約をする際は代表者の署名と会社スタンプの押印をするのが一般的である。

署名は青インクのペンで書き、拇印は右手親指に青インクをつけて行うのが慣例である。

c. 契約の証人、弁護士認証

民法上、契約は両当事者の意思の合致のみで成立し、証人が契約書に署名・捺印をすることは要求されていない。しかし、慣例により、契約書に証人の署名・捺印を付す場合がある。証人の存在によって、当事者の真摯な履行を促す、裁判になった際に契約の任意性を証言してもらい、等が期待されている。証人の署名・捺印は契約の有効性には影響がない。証人は法律上の制度ではないため証人として署名・捺印をする者に制限はなく、例えば会社が契約をする際にその会社のスタッフが証人となる場合等がある。

重要性の高い契約の場合、弁護士に費用を支払って認証の依頼をする場合もある。弁護士が証人として認証する場合は、署名者が弁護士の面前で署名をし、弁護士が「上記の者が私の面前で署名した」旨の認証を付して日付・署名・弁護士スタンプの押印を行う。

d. 不動産の売買契約

民法 336 条 2 項は、「当事者の一方が不動産の所有権を譲渡し、又はこれを取得する義務を負う契約は、公正証書を作成した場合にのみその効力を有する。」と規定している。この「公正証書」は、公証人が作成する書面の他、「権限官署が登記手続のために作成した書面でも差し支えない」（民法適用法 9 条）とされている（以下「**権限官署書面**」）。よって、不動産の売買契約には公正証書または権限官署書面が必要となる。現在の実務では、不動産の売買は下記のように行われている。

まず、売主・買主間で不動産売買契約を締結する。この売買契約を公証人による公正証書で作成することは稀であり、売主・買主のみによる私製証書として作成するのが通常である（以下「**私製売買契約書**」）。私製売買契約書によって売買代金額及びその内訳・代金支払方法・不動産引渡の時期等の、取引条件を規定する。私製売買契約書の作成時に、買主は売主に対して手付金を支払う。一定期間後、売主と買主は、確定売却証書（以下「**Vente Definitive**」）を作成する。Vente Definitive は地籍局による定型書式であり、売主と買主が捺印をし、登記官が認証を付す。この Vente Definitive が、法律上の権限官署書面に該当する。Vente Definitive には買主の購入意思及び売主の売却意思、並びに当該不動産の評価額が記載されるため一種の売買契約書ではあるが、実際の取引金額の詳細、支払方法、引渡時期等の取引条件は記載されていない。よって、実質的には登記申請書に近い位置付けである。

当事者が拇印を押した Vente Definitive を登記官が確認して認証を付し、そこから所有権移転登記手続が進行する。

e. 弁済供託

民法 457 条によれば、債務者は、以下の場合は弁済供託をすることにより債務を免れることができると規定されている。

- ・ 弁済者が弁済を提供したにもかかわらず、債権者が弁済の受領を拒み、もしくは受領することができないとき。
- ・ 債務者の過失なくして誰が債権者であるかを知ることができないとき。

しかし、2020 年 3 月現在、供託法は未施行であるため、実務上は弁済供託の制度を利用することができない。供託法は司法省による起草作業が進行中である。

2. 不動産

不動産に関する法令としては、土地法、民法、不動産登記共同省令が中心となる。土地法は 1992 年に制定され、2001 年に大幅に改正された。さらに 2011 年の民法適用法により相当数の条文が修正又は削除され、不動産の権利に関しては民法の条文が主に適用されることとなった。

民法は司法省の管轄、土地法は国土省の管轄、不動産登記共同省令は司法省と国土省の共同省令、不動産登記制度は国土省の管轄。

2.1 概要

a. 不動産登記

カンボジアでは、ポルポト政権時代及びその後の内戦を経たことで登記簿が消失し、土地の所有関係が不明となった。そのため、1979 年以前の不動産所有権は認めないこととし（土地法 7 条）、ゼロから測量をして登記簿の作成を開始した（未登記の土地を測量して新規に登記簿に記入することを「初期登記」と呼ぶ）。現在、国土省が初期登記の対象エリアを指

定して航空写真に基づく地図を作成し、測量してそのエリアの登記簿を作成する作業を行っている。これは「システムチックレジストレーション」と呼ばれ、国土省主導で登記済の土地を徐々に拡大する作業である。他方、まだシステムチックレジストレーションの対象エリアとなっていない土地であっても、取引上の必要性等から先に登記をしておきたい場合は、その土地の保有者の申請に基づきその土地を先に登記する手続があり、これは「スポラディックレジストレーション」と呼ばれる。国土省によれば、2019年5月の時点で約700万の土地区画のうち、約520万区画（約74%）が登記済みとなった。登記済の土地のうち、約460万がシステムチックレジストレーション、約60万がスポラディックレジストレーションである。¹⁰

上記の経緯で、カンボジアには登記済の土地と未登記の土地が混在している。土地が登記されると固い厚紙で作成された権利証が発行され、一般的に「ハードタイトル」と呼ばれる。システムチックレジストレーションにより発行されるハードタイトルは「**不動産所有権証明書**」と呼ばれ、確定的な所有権証明書となる。スポラディックレジストレーションにより発行されるハードタイトルは「**不動産占有使用権証明書**」または「**不動産占有権証明書**」と呼ばれ、将来システムチックレジストレーションの対象となった際には再度測量をして不動産所有権証明書が発行される。この時に、土地の境界・面積に変更が生じる可能性がある。

他方、未登記の土地にはハードタイトルが発行されていない。未登記土地の権利を証明する書面として、地方の役所が作成する権利証明書が利用されており、一般的に「ソフトタイトル」と呼ばれる。ソフトタイトルとは、村長及びコミューン・サンカット長が作成する占有権証明書や、当事者が作成する占有権譲渡契約書に村長及びコミューン・サンカット長が認証を付したものである。正式な測量を経て発効されるものではないため、将来システムチックレジストレーションの対象となった際、土地の境界・面積に変更が生じる可能性が高い。

b. 土地と建物

民法122条は、「土地に定着し、又は一体となった物、特に土地上に建築され移動できない建物、工作物等は、土地の構成部分であり、別段の定めのない限り、これを独立の権利の対象とすることができない」と定めている。よって、土地の構成部分となった建物の所有権

¹⁰ 2019年5月2日 国土省プレスリリース

を土地の所有権と分離して売買することはできない。不動産登記も、日本のように土地と建物がそれぞれ別個に登記されるわけではなく、土地のみが登記される制度となっている。

例外規定として、「他人の土地に対する権利の行使として、権利者が土地上に建築した建物、その他の工作物等は、土地の構成部分とはならない。一時的な目的で土地に付着させた物も同様である」（民法 123 条）とされている。そして、このような工作物等は「他人の土地に対する権利の構成部分とみなす」とされている（民法 124 条）。例えば、永借権者が永借権の行使として土地上に建築した建物は、土地の構成部分とはならず、永借権の一部とみなされるため、永借権者はこの建物を土地と切り離し、永借権ごと第三者に売却することができる。

上記のとおり、カンボジアでは、原則として建物のみを取引の対象とすることはできない。しかし、カンボジアでは伝統的に移動可能な建物が存在し、現在でも農村部では一般的に利用されている。



出典 : <https://photos.dailynewsview.com/2017/03/house-moving-in-cambodia.html>

このような建物は、石・コンクリートで作られた基礎の上に置いてあるだけの構造であり、建物が土地に固定されていない。このような建物は、民法上は動産であるから、土地と分離して取引の対象となる。離婚時の財産分与においても、土地と建物を別々の当事者に分与し、建物の分与を受けた当事者が建物ごと別の土地へ引っ越す事例があるとのことである。

c. 不動産所有権の移転

民法 136 条は「不動産に関する合意による所有権の移転は、登記に関する法令の規定に従い登記をしなければ効力を生じない」と規定している。登記を物権変動の対抗要件ではなく効力要件とする趣旨である。あくまで「合意による所有権の移転」であるから、相続・遺贈等による移転の場合は、登記は効力要件ではなく対抗要件である。

d. 外国人によるコンドミニアム所有権の取得

カンボジアでは、外国人又は外国法人が土地を所有することは禁止されている（憲法 44 条、2001 年土地法 8 条）。個人が土地を所有するためにはカンボジア国籍を保有していなければならない、法人が土地を所有するためにはその法人がカンボジア法人とならなければならない。カンボジア法人とは、カンボジアに登録所在地を持ち、かつ、その株主の 51%以上がカンボジア人又はカンボジア法人である法人をいう（企業法 101 条）。

2010 年の外国人区分所有政令により、区分所有登記がされた区分所有建物（コンドミニアム）については、地上階を除く 1 階以上の部分（日本で言う 2 階以上の部分）につき、当該建物の総専有面積の 70%を上限として、外国人による所有が認められた。よって、同政令による制限の範囲内であれば、外国人又は外国法人がコンドミニアムの部屋を購入し、自分の名前で所有権を登記することができる。

e. 不動産の賃貸借・永貸借

不動産の賃貸借のうち、15 年未満の短期賃貸借は債権としての賃借権であるが（民法 596 条以下）、15 年以上の長期賃貸借は物権となり「永借権」と呼ばれる（民法 244 条）。永借権には賃借権に関する規定が一般的に準用されるため（民法 255 条）、両制度は類似するが、下記のような違いがある。

	賃借権	永借権
設定	方式の定めはないが、書面によらない不動産賃借権は期間の定めのない賃貸借とみなされる（民法 599 条 2 項）。	永借権は書面で設定しなければその効力を生じない（民法 245 条）。
期間	15 年未満（民法 599 条）。	15 年以上 50 年以下（民法 244 条、247 条）。
対抗要件	占有の取得及び使用収益の継続（民法 598 条 1 項）。	永借権の登記（民法 246 条）。
譲渡・転貸	賃貸人の承諾がなければ賃借権を譲渡し、又は賃借物を転貸することができない（民法 608 条）。	永貸人の承諾を得ずに永借権の譲渡、又は永借物の転貸をすることができる（民法 252 条 1 項 2 項）。
原状回復義務	賃借人は賃借物を原状に復して返還する義務を負う（民法 618 条 1 項）。	永借人が不動産を破壊し、またはその性質を根本的に変更していない限り、永借人は原状回復義務を負わない（民法 254 条 1 項）。永貸人は永借人に補償することなしに、永借人が不動産に対して行った改良、設置した工作物等の所有権を取得する（民法 254 条 2 項）。

f. 土地コンセッション

コンセッションとは、私人に与えられる国有地の利用権であり、社会的コンセッション、経済的コンセッション、使用・開発・探査コンセッションに分類される。社会的コンセッションは弱者の生活維持のために設定される権利であり、居住・耕作等を目的とする。経済的コンセッションは私企業が国有地で工業開発や農業開発を行うための権利である。使用・開発・探査コンセッションは鉱業、港湾、空港、工業開発、漁業コンセッション等がある。コンセッションの対象地は 1 万ヘクタールが上限とされ（土地法 59 条）、コンセッションの最長期間は 99 年間とされている（土地法 61 条）。

2.2 運用の実情

a. 外国人による土地の保有

カンボジアでは外国人が土地を所有することが禁止されている。そのため、外国人がカンボジアの土地を購入する場合、自らを 49%の株主、カンボジア人又はカンボジア法人を 51%の株主として、カンボジア国籍の土地保有会社を設立する方法がしばしば用いられる。

法人の設立・維持にはコストがかかることもあり、外国人がカンボジア人個人に金銭を貸し付け、自分の代わりに土地を購入してもらうケースもある。通常、その外国人は、自分の許可なく土地を処分しないようカンボジア人と契約を締結するが、本質的にはそのカンボジア人との個人的信頼関係に依拠するケースが多い。そのカンボジア人が所有者として登記されるため、法的にはそのカンボジア人が完全な所有者となるから、信頼関係が悪化した場合にその土地の権利を巡りトラブルとなるケースがしばしば発生する。

土地所有を目的としてカンボジア国籍を取得する外国人も、存在するようである。国籍法及び同法施行令では、40 億リエル（約 100 万米ドル）以上の投資（国籍法 21 条、施行令 28 条）、又は 120 億リエル（約 300 万米ドル）以上の国庫への寄付（国籍法 22 条、施行令 30 条）により帰化申請ができる他、「カンボジアにとって特別な利益があると認められた者」（国籍法 23 条）も帰化申請ができるとされている。

b. 土地の売買

カンボジアで土地を売買する際は、まずその土地が登記済の土地（ハードタイトルの土地）か未登記の土地（ソフトタイトルの土地）かを確認する必要がある。

ハードタイトルの土地は地籍局の管理下にあるため、売買契約に伴い地籍局へ登記申請をする。登記申請は区・市・群レベル又は首都・州レベルの地籍局に対して行う。移転登記が完了すると、ハードタイトルの裏面に権利移転が記載され、返還される。ハードタイトルの裏面と同じ内容が登記簿にも記録される。登記簿は首都・州レベルの地籍局で一括管理されている。よって、ハードタイトルの土地については、登記簿を確認することによって現在の権利状況を一元的に確認することができる。

一方、ソフトタイトルの土地については登記簿が存在しないため、土地の権利関係は一括管理されていない。土地所在地の村及びコミューン・サンカットが、個々にソフトタイトルを管理している。土地を譲渡する際は、ソフトタイトルに村及びコミューン・サンカットの

認証を受ける。村長及びコミューン・サンカット長は、その地域内の土地区画の保有者を把握しているため、ソフトタイトルをつないで転々譲渡する限り、土地の権利関係に問題は生じない。しかし、登記簿のような一元管理システムがないため、過誤等により二重にソフトタイトルが発行される等の事例がある。よって、ソフトタイトルの土地を取引する場合は、権利関係を確認するために、村長、コミューン・サンカット長、隣接地の住民等へ聞き込みをする等により慎重に確認することが必要となる場合がある。

3. 担保取引

民法に基づく留置権、先取特権、質権、抵当権、譲渡担保権の他、担保取引法に基づく担保が存在する。

民法は司法省の管轄、担保取引法は商業省の管轄。

3.1 概要

a. 質権

民法 816 条以下で、動産質、不動産質、権利質が規定されている。質権は目的物の引渡しにより成立する（民法 816 条）。この引渡しは、現実の占有移転、簡易の引渡し、指図による占有移転を含むが、占有改定は含まないと解される（民法 818 条）。質権者は、質権設定者に質物の直接占有をさせることはできない（民法 819 条）。質権の対抗要件は、動産質権は質物の継続占有（民法 829 条）、不動産質権は質権の登記（民法 839 条）、権利質は第三債務者に対する質権設定の通知、又は第三債務者による承諾（民法 841 条）とされている。

不動産質権の実行は「担保権の存在を証する確定判決又はこれと同一の効力を有するもの」又は「担保権の存在を証する公証人が作成した公正証書」を執行名義（日本でいう「債務名義」に相当する）として、裁判所に担保権実行の申立てをする（民訴 496 条）。動産質権の場合は、上記の執行名義に代えて、「担保となる動産」そのもの、又は「動産の占有者が差

押えを承諾したことを証する文書」を提出することによって実行することもできる（民訴 500 条）。

b. 抵当権

民法が規定する抵当権は不動産抵当権のみである（民法 843 条 1 項）。抵当権の対抗要件は登記とされている（民法 845 条）。根抵当権も設定可能である（民法 867 条）。

抵当権の実行は「担保権の存在を証する確定判決又はこれと同一の効力を有するもの」又は「担保権の存在を証する公証人が作成した公正証書」を執行名義として、裁判所に担保権実行の申立てをする（民訴 496 条）。

c. 譲渡担保権

民法が規定する譲渡担保は、動産譲渡担保のみである（民法 888 条 1 項）。集合動産に対して譲渡担保を設定することも可能である（民法 888 条 2 項）。譲渡担保は合意により成立し（民法 889 条）、目的物の占有移転が第三者対抗要件となる（民法 890 条）。質権と異なり、占有改定によっても対抗要件を取得することができる。また、担保設定者による直接占有も禁止されていないため、担保設定者に担保物を使用収益させたまま担保に取るという取引上の必要性を満たすことができる。

譲渡担保権を実行する際は、譲渡担保権者が譲渡担保設定者に対して通知をすることにより、目的物を自ら換価処分し、又は目的物の所有権を確定的に取得することができる（民法 898 条）。

d. 担保取引法に基づく担保

書面による合意によって、担保取引法に基づく担保を成立させることができる（担保取引法 7 条）。この担保の担保物となるのは動産・権利であり、不動産は対象とならない（担保取引法 6 条）。対抗要件は、担保物の占有又は担保取引登録とされている（担保取引法 10 条）。担保取引登録は、商業省内の Secured Transaction Filing Office のウェブサイトから

オンラインで行うことができる¹¹。担保取引登録は、Secured Transaction Filing Office の頭文字をとって「STF0 登録」と呼ばれている。STF0 登録により対抗要件を具備すれば、担保権者が担保権の対抗力を維持したまま担保提供者に担保物を使用収益させるという、取引上の必要性を満たすことができる。また、同ウェブサイト上では、STF0 登録の有無を検索できる。債権者が債務者の資産を担保に取ろうとする際、その債務者名で STF0 登録を検索することにより、当該資産に担保権が設定されているかどうかを確認することができる。

担保取引法に基づく担保権を実行する際は、担保権者は、裁判を経ることなく、担保物の占有を取得して売却、賃貸、その他の処分をし、対価を債務に充当することができる（担保取引法 48 条、49 条）。担保設定者が担保物を任意に引き渡さない場合、担保権者は裁判所に対して、担保権者による占有取得を命じる「緊急決定・特別命令」を申請することができる（担保取引法 48 条）。この緊急決定・特別命令を執行することにより担保権者は強制的に担保物の占有を取得できる。しかし、担保取引法に緊急決定・特別命令を出すための要件・手続が規定されていないため、現在の実務では裁判所がこれらの決定・命令を出すことはないようである。

担保物の占有者	動産担保	不動産担保
担保権者	動産質／譲渡担保／担保取引法に基づく担保	不動産質
担保提供者	譲渡担保／担保取引法に基づく担保	抵当権

3.2 運用の実情

a. 不動産担保

カンボジアにおいて担保として利用される資産は、不動産が中心である。ハードタイトルの土地については、抵当権を設定して債務者が占有使用を継続するケースが多く、債権者による土地占有が必要となる不動産質権はあまり利用されていないようである。実務上は、抵当権登記の手間・費用を節約するため、抵当権設定契約を締結しても抵当権を登記せずに、又

¹¹ <http://www.setfo.gov.kh/home.html>

はそもそも抵当権設定契約すら締結せずに、債権者が当該不動産のハードタイトルの原本を預かるというケースもある。カンボジアでは、不動産のハードタイトルの原本がなければ売買による所有権移転登記をすることができないため、債権者がハードタイトルの原本を預かってしまえば、債務者は事実上その不動産を処分することができず、その土地を事実上の担保とすることができる。しかし、優先弁済を受ける効力はないため、他の債権者による差押えを受けた場合は十分な弁済を受けられなくなる可能性がある。また、債務者が権利証を紛失したと申告して権利証の再発行を受けることは可能であり、この場合はハードタイトルの原本を預かるだけという事実上の担保は、無効化する。

ソフトタイトルの土地の場合はそもそも抵当権を登記できないため、ソフトタイトルの原本を預かるという事実上の担保が主流である。ソフトタイトルの土地を売買する際はソフトタイトルの原本が必要となるため、ソフトタイトルの原本を預かることが事実上の担保として機能することは確かである。しかし、ハードタイトルの場合と同様、ソフトタイトルの再発行により担保が無効化するリスクは避けられない。また、債権者がソフトタイトルの原本を預かっている間に、当該土地がシステムチックレジストレーションの対象地となりハードタイトルが発行されると、そのソフトタイトルは無効となる。新規ハードタイトルを受領する際はソフトタイトルの原本を提出する必要があるが、紛失等を理由にソフトタイトルを提出せずにハードタイトルの発行を受けることは可能である。このようなリスクを低減するために、当該土地は債権者が担保に取っているという事実を隣接地保有者や村長等に周知しておくことは、それなりに意味がある。

b. 動産担保

動産担保が利用される事例としては、機械等の事業用資産を担保とするローンや、購入する自動車・バイクを担保とする自動車・バイクローン等の例がある。いずれのケースも債務者が担保物を使用収益することを想定しているため、質権ではなく譲渡担保又は担保取引法に基づく担保が利用される。占有改定又はSTF0登記により対抗力を得ていても、いざ担保権を実行しようとする時に担保物の所在が不明で回収できないケースが多いため、一般的に動産担保の信頼性は高くないようである。

4. 知的財産法

知的財産を保護する法律として、商標・商号・不正競争法、特許法、育成権者法等が存在する。

4.1 概要

a. 商標

商標は、商標・商号・不正競争法により保護されている。商標は登録することにより排他的保護を受ける（同法 3 条）。商標登録は 10 年間有効で、10 年ずつ更新可能（同法 12 条）。商標の偽造、コピー、コピー品の輸入・販売等は罰則の対象となる（同法 64 条、65 条、66 条）。また、商標品の独占的輸入・販売権を有する者がその旨を証するレターを商業省へ提出することにより、他者による真正品の輸入・販売（いわゆる並行輸入）を規制することが認められている¹²。

商標は商業省の管轄である。

b. 商号

会社を設立する際に会社名を商業省に登録し、その結果、別の会社は同名・類似名での会社登録ができなくなる。また、商号登録の有無に関わらず、第三者による商号の無断使用、誤認を招くような類似商号の使用は商標・商号・不正競争法により禁止されている（同法 21 条）。

商号は商業省の管轄である。

c. 著作権

著作権は、著作権法により保護されている。著作権は文化芸術省に登録することもできるが、登録の有無に関わらず保護されると規定されている（同法 38 条、39 条）。著作者人格権として作品の発表時期・方法、著作者名の表示、著作者の名誉・名声に悪影響を与えるような変更に対する異議申立権等が規定されている（同法 20 条）。また、経済的著作権とし

¹² 商業省プラカス 186 号 商標品の独占的輸入権を付与する委任状について 2016 年 5 月 31 日

て、翻訳、修正、賃貸、頒布、輸入、複製、上演、展示、放送、その他の方法による公衆への伝達等の排他的権利が規定されている（同法 21 条）。

著作権は文化芸術省の管轄である。

d. 特許

特許権は、特許法により保護される。産業手工業省へ登録することにより、特許としての保護を受けられる（同法 38 条）。特許権者の同意なく製造、輸入、販売の申出、販売、使用、販売目的での保管等をする、特許侵害となる（同法 41 条、42 条）。

日本の特許庁とカンボジアの産業手工業省は、2016 年に特許推進に関する共同宣言に調印した（Joint Statement of Intent of Cooperation for Facilitating Patent Grant: CPG）。日本で付与された特許を、別途の審査を経ずにカンボジアで特許登録できるとする制度であり、詳細はガイドラインにまとめられている。¹³

カンボジアは 2016 年に特許協力条約 (Patent Cooperation Treaty: PCT) の締約国となったため、2016 年 12 月 8 日以降に申請された国際特許は、申請から 30 カ月間までカンボジアでも保護され、この間にカンボジアで特許申請をすれば国際特許出願日を出願日とすることができる。

特許権は産業手工業省の管轄である。

e. 育成者権

育成者権は、育成者権法に基づき保護される。新品種の菜種を産業手工業省に登録することにより、育成者の権利が知的財産として保護される。登録が認められるためには、農業林業漁業省（以下「農業省」）による検査により新規性・区別性・均一性・安定性が認められなければならない（同法 30 条）。育成者権登録がされると、登録品種を販売・輸出入等の目的で使用するためには、育成者権者の許可が必要となる（同法 15 条）。育成者権者の許可を得ずに登録品種を販売等した者は罰則の対象となる（同法 72 条）。

¹³ https://www.jpo.go.jp/e/news/kokusai/kyoryoku/document/index/guideline_khm_e.pdf

2019 年 12 月現在、育成者権登録の施行令が未公布であるため、いまだ育成者権登録の運用は開始されていない。農業省からのヒアリングによれば施行令は近く公布される予定とのものであり、また、カンボジアは植物の新品種の保護に関する国際条約 (UPOV 条約) への加盟に向けた準備中でもあるため、育成者権の運用は近いうちに開始すると見込まれる。

育成者権は産業手工業省の管轄である。

4.2 運用の実情

商業省内の知的財産局にて商標登録が可能である。カンボジアは 2015 年に国際商標登録に関するマドリッドシステムに加入したため、国外からの商標登録申請時にカンボジアでも同時に商標登録申請することができるようになった。商標登録は活発になされており、2019 年 12 月現在、10 万を超える商標が登録されている¹⁴。CHANNEL, GUCCI, PRADA 等の著名な国際ブランドもカンボジアでの商標登録がなされている。

他方、商標以外の知的財産権はあまり利用されておらず、WIPO のウェブサイトによれば、特許が認められる件数は年間二桁程度であり、ほぼ全てが非居住者による申請である¹⁵。著作権についても、著作権侵害が大きな問題点として取り上げられる事例を聞くことはあまりない。カンボジアでは書籍を読む習慣があまり根付いていないこと、著作をコピーして共有することに慣れていること等から、作家という職業が大きなビジネスとなっていないようである。実際、書店を訪れても外国書籍をクメール語訳した作品が大多数であり、カンボジア人作家による著作は少ない。地方には書店がほとんどないという事情もあり、作家ビジネスはあまり繁栄していないようである。

カンボジアで弁護士が関与する知的財産案件といえば、ほとんどが商標関連の案件である。商標に関しては、商標登録のサポートの他、海外ブランドの依頼を受けてコピー品販売業者に対して警告文を送付する等の業務があるようである。街には衣服・靴・バッグ・時計等

¹⁴ <http://www.cambodiaip.gov.kh/SearchMark.aspx>

¹⁵ https://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/profile.jsp?code=KH

のコピー商品が溢れているが、ローカルマーケットの個人商店による小規模な販売がほとんどであるため、法的手続きまで取る例はあまりないようである。

5. 労働法

労働法は全ての事業者に関わる上、詳細かつ具体的なルールが多く、制度の改正・変更も頻繁であるから、日系企業の法務サポートをする上で関わる機会が最も多い法律の一つである。商工会を通じたセミナーや、日系事務所が行う情報発信も、労働法に関するものが多い。

事業者が労働法に関する疑義に直面した場合、JETRO が作成した労働法の日本語訳及び「労務マニュアル」¹⁶を参照しながら、企業が自ら対応することも多いようである。労働法の解説は労務マニュアルに詳しく記載されているため、以下には要点のみを簡潔に記載する。また、今回の調査期間中に「年功補償」という新たな制度の導入が大きなトピックとなったため、この点についても記載する。

労働法は、労働職業訓練省の管轄である。

5.1 概要

a. 労働職業訓練省への登録

8 名以上の労働者を雇用する使用者は、事業所開設前に労働職業訓練省へ事業所開設届を提出しなければならない。労働者の数が 8 名未満の使用者は、事業所開設届の期限は事業所開設後 30 日以内とされている（労働法 17 条）。

新規に労働者を雇用した場合、又は雇用している労働者が退職した場合、使用者は 15 日以内（農業事業の場合は 30 日以内）に労働職業訓練省へ届け出なければならない（労働法 21 条）。これと並行して、労働者を雇用した場合はその労働者に雇用ブックを取得させ、労

¹⁶ https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2017/2f93394708b21d1d/syusei_cambodia_roumu_final201803.pdf

働職業訓練省から雇用開始の認証を得る必要がある。退職時には、その雇用ブックに労働職業訓練省から雇用終了の認証を得る必要がある。

b. 就業規則

8 名以上の労働者を雇用する使用者は、就業規則を作成し労働監査官の認証を受けなければならない（労働法 22 条、24 条）。

c. 労働者代表 (Shop Steward) の選出

8 名以上の労働者を雇用する事業者は、選挙により労働者代表を選出し労働職業訓練省へ提出しなければならない（労働法 283 条）。

d. 雇用契約の締結

雇用契約には有期雇用契約と無期雇用契約がある。

有期雇用契約は書面で締結しなければならず、2 年以内の期間を明示しなければならない（労働法 67 条）。有期雇用契約は更新することができるが、「最長で 2 年間を超えることができない」旨規定されている。この文言の解釈につき、最初の契約期間を含めたトータルで 2 年間を上限とするのか、それとも最初の契約期間に加えてさらに 2 年間の更新期間が認められるのか、解釈が分かれていた。2019 年 5 月 17 日の労働職業訓練省インストラクション¹⁷がこの点の指針を示し、「最初の契約期間+2 年間」を上限とするのが労働職業訓練省の解釈であることが明らかとなった。最初の雇用契約が 1 年間であった場合は、さらに 2 年間まで更新可能であるから、合計 3 年間で上限となる。そして、最初の雇用契約を上限である 2 年間で締結し、さらに更新期間の上限である 2 年間更新をした場合の合計 4 年間で、最も長期間の有期雇用契約となる。この期間を超えて雇用する場合、雇用契約は自動的に無期雇用契約に転換される。上記インストラクションは、無期雇用契約への転換を避けたい場合は、有期雇用契約の満了から 1 か月間の期間を空ければ、新たな有期雇用契約を締結することができる旨も明らかにした。

¹⁷ 2019 年 5 月 17 日 労働職業訓練省インストラクション 050 号 雇用契約について

無期雇用契約は、期間の定めのない雇用契約であるから、使用者と労働者の合意により雇用を終了させるか、労働者が自主退職をするか、又は使用者が労働者を解雇するまで継続する。

契約期間の有無の他、有期雇用契約と無期雇用契約の主な違いは以下の通りである。

- ・ **解雇理由**：有期雇用契約は、契約期間中は労働者が重大な不正行為を行った場合又は不可抗力による場合を除き、原則として解雇することができない（期間満了時には理由なく雇用契約の更新をしないことができる）。他方、無期雇用契約は、労働者の能力又は態度に関する正当理由がある場合にいつでも合法的に解雇することができる。
- ・ **退職金か年功補償か**：有期雇用契約の終了時には、使用者は労働者に対して、労働協約で定めた金額、それがいない場合は少なくとも契約期間中に支給した賃金等の5%相当額を、退職金として支払う義務がある。無期雇用契約の終了時にはそのような退職金の支払義務は生じないが、使用者は下記に述べる「年功補償」を支払う義務を負う場合がある。

e. 雇用契約の終了

有期雇用契約は期間満了により終了する。期間満了前に終了させたい場合は、使用者と労働者が労働監査官の面前で終了合意書に署名をすることにより終了させることができると規定されている。合意ができない場合は、重大な不正行為又は不可抗力による場合のみ、期間満了前に終了できるとされている。上記の理由がないにも関わらず使用者が一方的に有期雇用契約を終了させた場合、使用者は少なくとも契約満了までに労働者が受領できたはずの金額を賠償金として労働者に支払わなければならない。有期雇用契約が6カ月間を超える場合は期間満了の10日前までに、1年間を超える場合は期間満了の15日前までに、更新拒絶の通知を出さなければならない、出さない場合は更新前の期間と同じ期間だけ自動的に更新される。有期雇用契約の終了時、使用者は労働協約で定められた金額の退職金を支払わなければならない、労働協約に定めがない場合は、契約期間中に労働者が受領した賃金等の5%相当額以上の金額を退職金として支払わなければならない（以上、労働法73条）。

無期雇用契約は、使用者と労働者の合意、又は労働者からの退職により、いつでも終了する。有期雇用契約の場合と異なり、労働監査官の面前で書面を作成するという要件は規定されていない。使用者が労働者を解雇するためには、労働者の重大な不正行為により懲戒解雇する場合、又は会社の業務上の必要性を考慮し労働者の能力又は態度に関する正当理由がある場合、のいずれかでなければならない（労働法 26 条、74 条、83 条）。これらの要件がないにも関わらず解雇した場合は違法解雇となり、使用者は損害賠償義務を負い（労働法 91 条）、さらに再雇用及び賃金の遡及的支払を命じられる場合がある（労働法 385 条）。一方当事者から無期雇用契約を終了させる場合は、書面による事前通知が要求される（労働法 74 条）。労働法 75 条によれば、事前通知期間は下記のとおり規定されている：

- ・ 雇用期間が 6 カ月未満の場合は 7 日前まで
- ・ 雇用期間が 6 か月以上 2 年未満の場合は 15 日前まで
- ・ 雇用期間が 2 年を超え 5 年までの場合は 1 か月前まで
- ・ 雇用期間が 5 年を超え 10 年までの場合は 2 か月前まで
- ・ 雇用期間が 10 年を超える場合は 3 か月前まで

また、最後に支払った年功補償の対象期間後、1 か月以上労働してから解雇する場合は、使用者は、賃金等の 7 日分に相当する金額を、最後の年功補償として支払う義務を負う。

f. 最低賃金

最低賃金は月額で指定され、原則として毎年更新される。毎年 8 月ころから労働者側、使用者側、労働職業訓練省側の三当事者による協議が開始され、10 月ころに翌年の最低賃金額が発表されるのが慣例である。2010 年から 2012 年までは月額 61 ドルで変更がなかったが、2013 年に 80 ドル、2014 年に 100 ドル、2015 年に 128 ドル、2016 年に 140 ドル、2017 年に 153 ドル、2018 年に 170 ドル、2019 年に 182 ドル、2020 年に 190 ドルとなった。2012 年から 8 年間で 3 倍以上となっており、特に多数の労働者を雇用する工場にとっては、生産性が急激に上昇したわけでもないにもかかわらず人件費が数倍に増加したことの影響を指摘する声が多い。

上記の最低賃金は、縫製業のみを対象とした規制であり、他業種はこれを参考にすることはあっても、遵守する義務はなかった。しかし、2018 年に最低賃金法が公布され、同法

では業種ごとの最低賃金が想定されているため、今後は業種ごとに最低賃金が設定される可能性がある。

g. 賃金の支払

労働法 116 条は、肉体労働者（英語：Laborer / クメール語：kamako）の賃金は 1 か月に 2 回以上支払うこと、事務労働者（英語：Employee / クメール語：Neyojet）の賃金は 1 か月に 1 回以上支払うことと規定している。ところが、労働職業訓練省は、2019 年 1 月から肉体労働者・事務労働者を区別せずに、給与は 1 か月に 2 回以上支払うことと規定した省令を出した¹⁸。そのため、2019 年からは業種・職種を問わず多くの企業が 1 か月に 2 回、給与を支給するようになった。

h. 年功補償

従来の解雇補償金の制度が廃止され、2019 年から新たに施行された制度。使用者は、毎年 6 月末と 12 月末に、労働者の賃金の 7.5 日分に相当する金額を、年功補償として支払う義務を負う（労働法 89 条）。2018 年以前の労働期間についても遡って年功補償が発生し、使用者が支払義務を負うとされたため、使用者側からの反対意見が強く、2019 年の大きなトピックとなった。詳細は後述する。

i. 労働時間

労働時間は 1 日 8 時間まで、1 週間 48 時間までとされている（労働法 137 条）。

j. 時間外労働

使用者は、労働者の同意がある場合に限り、労働者に時間外労働をさせることができる。労働職業訓練省令¹⁹によれば、時間外労働を開始する 15 日前までに時間外労働申請書を労働職業訓練省・労働局へ提出することとされている。また、時間外労働をした労働者に対し

¹⁸ 2018 年 9 月 21 日 労働職業訓練省令 442 号 労働者に対する給与の支払について

¹⁹ 1999 年 3 月 1 日 労働職業訓練省令 80 号 時間外労働について

ては通常の賃金の 150%を、夜間（22 時から 5 時まで）に時間外労働をした労働者に対しては通常の賃金の 200%を、支給することとされている（労働法 139 条）。

k. 夜間労働

労働者が 22 時から 5 時までに実施した労働に対しては、通常の賃金の 130%を支払わなければならない（労働法 144 条）。

l. 週休

使用者は労働者に対して、1 週間に少なくとも連続する 24 時間を休日として与えなければならない（労働法 147 条）。

m. 祝日

使用者は、労働職業訓練省が毎年定める祝日には、賃金を支払って労働者に休暇を与えなければならない²⁰。労働者が自主的に合意した場合は、使用者は労働者を祝日に労働させることができるが、この場合、使用者は通常の賃金と同額の補償金を支払わなければならない。つまり、祝日労働をさせた場合は、使用者は本来の賃金＋同額の補償金＝通常の 200%の賃金を支払わなければならない。

毎年の祝日は、前年に労働職業訓練省令により発表される。2020 年には祝日が大幅に減少することとなり、2019 年には合計 28 日と定められた祝日が²¹、2020 年には合計 22 日とされた²²。

n. 年次有給休暇

労働者は、1 ヶ月勤務するごとに 1.5 日の有給休暇を取得する（労働法 166 条）。取得した有給休暇を使用する権利は、1 年間勤務をした時点で取得する（労働法 167 条）。すなわち、勤務 1 年目は合計 18 日の有給休暇を取得するが、これを使用する権利はない。2 年目になると、1 年目に取得した 18 日の有給休暇を使用することができ、さらに毎月 1.5 日の有

²⁰ 1999 年 2 月 4 日 労働職業訓練省令 10 号 祝祭日労働の賃金について

²¹ 2018 年 10 月 16 日 労働職業訓練省令 478 号 2019 年の祝祭日について

²² 2019 年 10 月 4 日 労働職業訓練省令 399 号 2020 年の祝祭日について

給休暇を取得して使用できることになる。もっとも、就業規則で1年目からの有給休暇の使用を認めている例もある。

有給休暇は、12日を超える部分については、その年に使用せずに翌年に繰り越すことが認められており、繰り越しは最長3年間まで認められている（労働法167条）。例えば、1年目に取得した18日の有給休暇を2年目に全く使用しなかった場合、このうち12日を超える部分である6日を繰り越して、3年目から5年目にかけて使用することができる。この場合、労働者は繰り越し対象とならなかった12日分の有給休暇を失うことになる。もっとも、本条は労働者の権利を喪失させるための条文ではなく、使用者が労働者に対して毎年少なくとも12日の有給休暇を使用させ、繰り越された有給休暇は遅くとも3年以内には使用させるという、有給休暇の使用促進が目的である旨を示した労働仲裁判断がある²³。労働職業訓練省も同様に考えているようであり、有給休暇の計画的使用が実施されていない場合は労働法167条に基づく有給休暇の消滅は認めるべきでないという見解を告げられるケースがあるようである。

取得する有給休暇の日数は、3年間勤務するごとに1日ずつ増加する（労働法166条）。つまり、勤務4年目から6年目は、1ヶ月につき1.5日の有給休暇+1日で、年間19日の有給休暇を取得する。7年目から9年目は年間20日の有給休暇を取得する。

有給休暇を使用せずに金銭で補償する合意（有給休暇買取の合意）は、無効とされている（労働法167条）。

o. 病気休暇

医師の診断書がある場合に限り、労働者は病気休暇を取得することができる（労働法71条1項3号）。病気休暇が6カ月を超えた場合、使用者はその労働者を解雇することができる。法令上は、病気休暇中の賃金支払いは義務付けられていない。しかし、労働職業訓練省は、病気休暇の1か月目は100%の賃金を、2か月目から3か月目は60%の賃金を、支払う旨の規定を就業規則に記載することを要求しており、同旨の規定が就業規則に記載されているのが通常である。

²³ 労働仲裁判断 事件番号 27/04 2004年6月16日

p. 出産休暇

労働者は 90 日間の出産休暇の権利を有し、出産休暇中は通常賃金の半分を受け取る権利を有する（労働法 182 条、183 条）。

5.2 運用の実情

a. 外国人の雇用

外国人を雇用する際は、使用者は外国人雇用枠（Quota）を事前に申請しておかなければならない。雇用枠の申請は、労働職業訓練省のウェブサイトの外国人労働者管理システム（Foreign Workers Centralized Management System: FWCMS）²⁴からオンラインで行うことができる。原則として、毎年 9 月から 11 月の間に翌年分の外国人雇用枠の申請しておく必要がある。

外国人が就労する際は、労働許可証（ワークパーミット）を取得する必要がある。労働許可証の申請も、FWCMS からオンラインで行う。前年に外国人雇用枠の申請を済ませておかないと、労働許可証の発行を受けることができない。労働許可証は、毎年 1 月から 3 月の間に更新しなければならない。

b. 労働監査

各事業所は、労働監査官による労働法令遵守状況についての監査を受けることがある。事前に日程を通知され不定期に実施される通常監査の他、労働者から通報があった場合に実施される特別監査がある。労働者の健康診断の実施状況、工場の空調状況（換気扇の設置等）等の労働環境、外国人を雇用している場合は外国人労働許可証の取得状況などをチェックされるようである。労働法には、労働者の入社・退社の都度 15 日以内に労働職業訓練省へ通知すること、残業をする場合は 15 日前までに労働職業訓練省へ申請すること、有期雇用契約の合意解約は労働監査官の面前で書面に署名をすること等、必ずしも厳格に遵守されていない

²⁴ <https://fwcms.mlvt.gov.kh/>

規定もある。これらの点に違反したからといって直ちにペナルティが課されるとは限らず、通常は、事前通知により改善の機会が与えられるようである。

c. 年功補償

2018年6月26日に労働法が改正され、年功補償金制度が導入された。従来は、使用者が労働者を解雇する際に、その労働者の年功に応じた金額の解雇補償金を一括払いする制度が存在した。本改正によりこの解雇補償金制度は廃止され、使用者は労働者に対して毎年年功補償金を支払う制度となった。実質的には、従来は解雇時に一括して支払っていた解雇保証金を、労働者が自主退職するか解雇されるかに関わらず、雇用継続中に分割して支払うことになる。この改正の背景には、外国の事業者が解雇補償金を支払わずに事業を閉鎖して撤退し、労働者が解雇補償金を受け取れないというケースが相次ぎ、社会問題化したことがあると言われている。

この制度が導入されたことにより、使用者は毎年6月と12月にそれぞれ賃金の7.5日分に相当する金額の年功補償金を支払う義務を負う。年功補償金制度の適用は2019年からであるが、2018年までの労働期間に対応する年功補償金も遡って発生し、毎年6月と12月には当該年の年功補償と過去分の年功補償の両方を支払うこととされたため、使用者団体からは過去分の遡及支払に対する反対意見が出された。結局、過去分の廃止とはならなかったが、縫製業以外の業種については過去分の支払開始が2021年12月まで延期となった。

年功補償制度の導入に際しては、2018年6月26日に労働法が改正され、同年9月21日に詳細を規定した省令が公布されたが、その計算方法や支払時期につき不明な点が多かった。そのため、2019年6月の最初の年功補償金の支払い時期までの間、労働職業訓練省から多くの通知・インストラクションが出され、直前期の2019年6月11日から13日にかけて、労働職業訓練省が大規模なセミナーを開催した。カンボジアの各コンサル事務所・法律事務所はウェブサイト等で積極的に情報アップデートを行い、各日本法弁護士もそれぞれ情報収集・共有を行ったようである。

年功補償制度の概要を記載するとともに、カンボジアにおける日本法弁護士による情報共有の様子を知る参考とするため、A&L Law Officeがウェブサイトアップした年功補償制度の解説をそのまま添付する。

年功補償制度のまとめ

2019 年 6 月 25 日

A&L Law Office

嶋貫 賢男

注：この書面は下記法令をベースとしているが、セミナー等における労働省の発言および著者の個人的見解も含まれており、アドバイスではなく情報提供を目的とするものである。

- ・ 2018年6月26日 労働法改正
- ・ 2018年9月21日 労働省令443号：年功補償の支払について
- ・ 2018年12月28日 労働省告知：年功補償の支払について
- ・ 2019年3月22日 労働省インストラクション042/29号：縫製業以外の事業者の2019年前の年功補償過去分(Back Pay)の支払について
- ・ 2019年4月5日 労働省インストラクション044/29号：大使館・国連機関・国際NGOのスタッフに対する省令442号・443号の適用について
- ・ 2019年4月11日 経済財務省通知003号：年功補償の免税について
- ・ 2019年5月17日 労働省インストラクション050/29号：労働契約の種類について
- ・ 2019年6月10日 労働省インストラクション057/29号：縫製業の2018年までの過去分の年功補償の支払について
- ・ 2019年6月10日 労働省インストラクション058/29号：2019年以降の毎年の新たな年功補償の支払について

本書面中の用語	
基本給	残業代・ボーナス・諸手当を含まない、毎月固定の純粋な給与部分を指す。
賃金・諸手当	基本給に加え、残業代・ボーナス・諸手当を含む賃金を指す。交通費・家賃・電話代等の実費補助として支給する金額は、原則として含まない。
無期労働者	無期雇用契約を締結している労働者。
有期労働者	有期雇用契約を締結している労働者。
将来分	2019年以降の年功に対して順次発生する年功補償。
過去分	2018年以前の年功に対して遡って発生する年功補償。

1. 年功補償制度とは？

2018 年 6 月 26 日の労働法改正により、解雇補償金制度に代わって導入された制度。それ以前の旧労働法 89 条は無期労働者を解雇した使用者に対する解雇補償金の支払を義務付けていた。しかし、同法改正により解雇補償金制度は廃止され、新 89 条は年功補償制度を導入した。その結果、無期労働者は 1 年勤務するごとに 15 日分の平均賃金・諸手当額に相当する年功補償を受給する権利を取得し、使用者は 2019 年から毎年 6 月と 12 月に年功補償を支払うことが義務付けられた。

2. 年功補償は、誰が支払うのか？

カンボジア労働法の適用対象となる全ての使用者に支払義務が生じる。ただし、各国の大使館・国連機関・国際 NGO については、年功補償制度が適用除外となる。国際 NGO とはカンボジア外務省と覚書を締結した国際 NGO が想定されているため、年功補償の適用除外となる NGO は極めて限られる。

3. 年功補償は、誰に対して支払うのか？

年功補償の支払対象となるのは、本採用された無期労働者で、各期中（1 月～6 月を第 1 期、7 月～12 月を第 2 期とする）に 1 カ月以上勤務し、かつその期末（6 月末日または 12 月末日）まで勤務した者である。労働者が期中に自主退職した場合、労働者はその期の年功補償の受給権を取得できない。他方、使用者が期中に労働者を解雇した場合、解雇時に年功補償の支払義務が生じる場合がある（下記参照）。

なお、有期労働者は年功補償の受給権を有しない。ただし、有期労働者は契約終了時に契約期間中に受け取った賃金・諸手当の 5%（または労使協定で定めたそれ以上の金額）に相当する補償金（退職金）を受け取る権利を有しており、この金額は多くの場合、年功補償の金額と近い金額となる。

4. 年功補償は、いつ支払うのか？

使用者は、毎年 6 月と 12 月の 2 回目の給与支払と同時に支払う（カンボジアでは、給与は毎月 2 回支払うこととされている）。2 回目の給与支払いが毎月末であれば、年功補償は毎年 6 月末日と 12 月末日に支払う。2 回目の給与支払いが例えば毎翌月 5 日であれば、年功補償は毎年 7 月 5 日と 1 月 5 日に支払う。

年功補償は給与と同時に支給されるが、給与には給与税がかかるが、カンボジア人労働者に対する年功補償は非課税である。よって、使用者は、税務処理を容易にするため、給与と年功補償を区別できるように支給しなければならない。例えば、給与支払時の明細を給与明細と年功補償明細の2通作成する等の対応が考えられる。

使用者は、年功補償が支給された事実を証拠化するため、使用者と労働者の両名の署名または拇印が記載された書面または同等の書面（銀行振込明細等）を作成すべきである。

5. 年功補償は、いくら支払うのか？

5.1 発生金額

労働者は、1年間勤務するごとに15日分の平均賃金額に相当する年功補償を取得する。年功補償の支払開始は2019年からであるが、2018年以前から継続雇用されている労働者の場合はこの雇用期間も年功に算入され、遡って年功補償が発生する。例えば、2016年1月に入社した労働者は、45日分の過去分の年功補償（2016年・2017年・2018年それぞれ15日分ずつ）に加え、2019年から毎年15日分の年功補償を取得する。その結果、2019年以降、使用者は毎年6月と12月に過去分と将来分の年功補償を両方支給する義務を負う。ただし、縫製業を除き、過去分の支給開始が2021年12月まで延期となった。将来分は每期発生するごとに支払い、過去分は遡って一気に生じた分を分割して支払うことになる。

5.2 将来分の支払金額の計算

- ・ 1年を1月から6月の第1期、7月から12月の第2期に分け、6月に支払う年功補償は第1期の平均賃金・諸手当の7.5日分、12月に支払う年功補償は7月から12月の平均賃金・諸手当の7.5日分。
- ・ 平均賃金・諸手当は税引き前の金額を用いる。
- ・ 平均賃金・諸手当の計算は以下のとおり。

まず、1か月の平均賃金・諸手当を計算する。

当期(1-6月、または7-12月)の賃金・諸手当の総額 6か月（または期中に雇用開始した場合等は実際に勤務した月数） = 1か月の平均賃金・諸手当
--

次に、1日の平均賃金・諸手当を計算する。

1 か月の平均賃金・諸手当

26 日（週 6 日勤務の場合）、または 24 日（週 5.5 日労働の場合）、または 26 日（週 5 日勤務の場合）

= 1 日の平均賃金・諸手当

よって、各期末に支給する年功補償（将来分）の金額は、

1 日の平均賃金・諸手当×7.5=各期末に支給する年功補償（将来分）の金額

例）2019 年 1 月から 6 月までの基本給が 250 ドル。残業代・ボーナス・諸手当は 1~3 月は毎月 30 ドル、4~6 月は毎月 50 ドル。労働日数は週 5 日。

この場合、1 日の平均賃金は

賃金・諸手当の総額（280 ドル×3 か月+300 ドル×3 か月）

労働日数（6 カ月×22 日）

=13.18 ドル

よって、2019 年 6 月に使用者が支払う年功補償の金額は、13.18 ドル×7.5 日=98.85 ドルとなる。

5.3 過去分の支払金額の計算

- ・ 使用者は、遡って一気に発生した過去分を将来にわたって分割払いすることとされている。分割払いの方法と開始時期は、縫製業とその他の業種で異なる。

	縫製業	その他の業種
過去分の支払開始時期	2019 年 6 月から	2021 年 12 月から
過去分の 1 回の支払金額	15 日分	3 日分

- ・ 下記は、主に縫製業の過去分の計算に関する労働省インストラクションに依拠しているが、2021年から開始するその他の業種の過去分の支払方法も、1回の支払金額が3日分の平均基本給であるという点以外は、基本的に同様になると思われる。
- ・ 縫製業以外の過去分の支給は2021年12月まで延期されたが、これらの業種でも、2019年以降に労働者を解雇した場合（労働者の重大な不正行為による解雇を除く）、労働者が定年退職した場合、労働者が死亡した場合は、使用者は過去分を一括支給しなければならない。
- ・ 過去分の計算は、毎月固定の基本給部分のみを算入する。また、実際の労働日数に関わらず1カ月の労働日を26日として計算する。これは、将来分の計算では残業代・ボーナス・諸手当を算入し、1ヶ月の労働日数は実際の労働日数をベースに計算することと異なる。
- ・ 過去分の年功補償は、合計156日分の平均基本給が上限となる。よって、2008年から2018年の11年間の年功に対応する156日分が上限となり、2007年以前に勤務開始した労働者であっても2008年以降の年功に対応する部分のみを取得することになる。これは、将来分は雇用が継続する限りずっと発生し続けることと異なる。

年功	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	過去分の支払総額となる日数
11 年	15 or 7.5 ¹	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6 or 13.5 ²	156
10 年		15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150 or 142.5
9 年			15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	15	15	135 or 127.5
8 年				15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	15	120 or 112.5
7 年					15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	105 or 97.5
6 年						15 or 7.5	15	15	15	15	15	90 or 82.5
5 年							15 or 7.5	15	15	15	15	75 or 67.5
4 年								15 or 7.5	15	15	15	60 or 52.5
3 年									15 or 7.5	15	15	45 or 37.5
2 年										15 or 7.5	15	30 or 22.5
1 年											15 or 7.5	15 or 7.5

・ 過去分は、対象となる全期間の基本給を合計し、これを同期間の労働日数で割って 1 日の平均基本給を算出し、これに各期の支給日数（縫製業は 15 日、その他の業種は 3 日）をかけた金額を支給する。具体的には、下記のとおり。

¹ 入社初年の勤務期間が 1 か月以上 6 カ月以下の場合、7.5 日分となり、6 カ月を超える場合は 15 日分となる。1 ヶ月未満の場合は、その年の年功補償は発生しない。

² 2008 年の年功補償が 15 日分である場合は 2018 年の年功補償は 6 日分となり、2008 年の年功補償が 7.5 日分である場合は 2018 年の年功補償は 13.5 日分となる。

まず、1 か月の平均基本給を計算する。

$\frac{\text{過去分の対象となる期間の基本給の総額}}{\text{過去分の対象となる期間の総月数}}$ = 1 か月の平均基本給
--

次に、1 日の平均基本給を計算する。

$\frac{\text{1 か月の平均基本給}}{26 \text{ 日 (実際の労働日数に関わらず、常に 26 日を用いる)}}$ = 1 日の平均基本給
--

よって、年功補償（過去分）の総額は

$\text{1 日の平均基本給} \times \text{過去分の支払総額となる日数} = \text{年功補償（過去分）の総額}$
--

そして、各期末に支給する年功補償（過去分）の金額は

$\text{1 日の平均基本給} \times 15 \text{ 日 (縫製業) または } 3 \text{ 日 (その他の業種)} = \text{各期末に支給する年功補償（過去分）の金額}$
--

・ 過去分の支払方法

過去分は、遡って一気に発生した年功補償（過去分）の総額を支払い切るまで分割払いをするものである。支払い切るまでは、使用者は将来分と過去分を二本立てで每期支払うことになるが、いったん支払い切ってしまう後は過去分の支払はなくなり、使用者は将来分のみを支払を続けることになる。縫製業の過去分の支払スケジュールは下記のとおりとなる。

入社年	2019 年		2020 年		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	過去分の支払総額 となる日数
	6 月	12 月	6 月	12 月	6 月	12 月	6 月	12 月	6 月	12 月	6 月	
2008 年以前	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
2009 年	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5		150 or 142.5
2010 年	15	15	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5			135 or 127.5
2011 年	15	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5				120 or 112.5
2012 年	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5					105 or 97.5
2013 年	15	15	15	15	15	15 or 7.5						90 or 82.5
2014 年	15	15	15	15	15 or 7.5							75 or 67.5
2015 年	15	15	15	15 or 7.5								60 or 52.5
2016 年	15	15	15 or 7.5									45 or 37.5
2017 年	15	15 or 7.5										30 or 22.5
2018 年	15 or 7.5											15 or 7.5

例) 縫製業の労働者が、2008 年 1 月から 2018 年末まで 132 か月勤務し、2019 年 6 月末時点においても勤務を継続している。よって、過去分の支払総額となる日数は 156 日。2008 年の基本給は月額 80 ドル、2009 年から 2013 年までの基本給は月額 100 ドル、2014 年から 2018 年までの基本給は月額 170 ドル。

この場合、1 日の平均基本給は

$$\frac{\text{基本給総額 (80 ドル} \times 12 \text{ か月) + (100 ドル} \times 60 \text{ か月) + (120 ドル} \times 60 \text{ か月)}}{\text{労働日数 (132 か月} \times 26 \text{ 日)}} \\ = 5 \text{ ドル}$$

よって、過去分の総額は 5 ドル $\times$ 156 日 = 780 ドルとなり、2019 年 6 月に支払う過去分の金額は 5 ドル $\times$ 15 日 = 75 ドルとなる。

過去分と将来分の比較

	将来分	過去分
算定根拠となる賃金額	基本給、ボーナス、残業代、諸手当を含む(税引前)。	基本給のみ(税引前)。
上限金額	雇用が継続する限り、ずっと発生する。	156 日分の平均基本給が上限となる。
1 日の平均賃金の算定に使用する労働日数	実際の労働日を基準として算定する。週 6 日勤務の者は月 26 日、週 5.5 日勤務の者は月 24 日、週 5 日勤務の者は月 22 日として計算する。	実際の労働日数に関わらず、月 26 日として計算する。
支給開始時期	2019 年 6 月から。	縫製業は 2019 年 6 月から、その他の業種は 2021 年 12 月から。
1 回の支給金額	当期(6 月支給分は同年 1 月から 6 月まで、12 月支給分は同年 7 月から 12 月まで)の平均賃金・諸手当の 7.5 日分。	過去分算定の対象となる全期間の平均基本給の 15 日分(縫製業の場合)、または 3 日分(縫製業以外の場合)。

6. 法定の上限期間を超えて有期雇用契約を更新している場合

有期雇用契約には上限期間があり、「最初の期間+2年間」となる。

例1：最初に6カ月間の有期雇用契約を締結した場合、2年間まで更新できるため、合計で最長2年6カ月まで有期雇用契約を継続できる。

例2：最初に2年間の有期雇用契約を締結した場合、2年間まで更新できるため、合計で最長4年まで有期雇用契約を継続できる。

更新の回数に制限はないので、2年間の更新をする場合、2年間の更新を1回するケースもあれば、例えば6カ月の更新を4回することも可能である。

有期雇用契約が終了する際、使用者は労働者に対して有期雇用契約期間中に支払った賃金・諸手当の5%（または労使協定で定められた5%を上回る金額）を補償金（以下では、便宜上「5%の退職金」と呼ぶ）として支払う義務がある。

法定の期間を超えて有期雇用契約を更新すると、自動的に無期雇用契約に転換される。³この場合、転換時に5%の退職金を支払って有期雇用契約を清算していた場合は、その有期雇用契約の期間は年功補償の算定には含まれない。他方、5%の退職金を支払わなかった場合は、有期雇用契約の期間全体が年功補償の算定に組み込まれ、有期雇用契約を締結した最初の時点から年功を起算して過去分を算定することになる。

7. 入社初年に取得する年功補償の金額はどう計算するか？

入社初年度は、勤務期間が1年に満たないこと、および試用期間がある場合があることから、特別な考慮が必要になる。

- ・ 「入社初年」は、各社の決算期とは無関係に、1月から12月をベースに考える。
- ・ 初年の勤務期間が1カ月未満の場合は、その年は年功補償は発生しない。
- ・ 初年の勤務期間が1カ月以上6カ月以下の場合、その年は7.5日分の年功補償を取得する。
- ・ 初年の勤務期間が6カ月を超える場合、15日分の年功補償を取得する。

³ 労働省のインストラクションでは、有期雇用契約が法定の上限期間に達した後、再度有期雇用契約を締結するためには、1か月間の間隔を空ける必要があるとされている。

- ・ 「1 カ月」は暦どおりに計算するのではなく、「21 日」以上労働した場合を 1 カ月とみなす。「21 日の労働」には、祝日は含むが週休（毎週所定の休日。通常は日曜日、または土日）は含まない。
- ・ 試用期間は年功補償の算定に含まない。試用期間と本採用の区別を明確にするため、まず「試用期間契約書」という契約書を作成して調印し、試用期間が終了した時点で「無期雇用契約書」という別の契約書を作成して締結する方法が考えられ、労働省も推奨しているようである。ただし、二つの書面を分離して作成することが法令上要求されているわけではないので、無期雇用契約の中に試用期間を明示して、無期雇用契約の開始日が明らかになってさえいれば、試用期間を年功から除外することは可能であると考えられる。

- 例 1) 2019 年 12 月 15 日から無期雇用契約が開始した場合、勤務期間が 1 か月未満であるため、2018 年の年功補償は発生しない。
- 例 2) 2019 年 11 月 15 日から無期雇用契約が開始した場合、勤務期間が 1 か月以上 6 か月以下であるため、2018 年は 7.5 日分の年功補償が発生する。
- 例 3) 2019 年 6 月 15 日から無期契約が開始した場合、勤務期間が 6 カ月以上であるため、2018 年は 15 日分の年功補償が発生する。
- 例 4) 2019 年 12 月 5 日から無期契約が開始した場合で、労働者の週休が日曜日のみである場合、2018 年 12 月の労働日は 23 日であるから（12 月 8 日、15 日、22 日、29 日が日曜日。12 月 10 日は祝日であるが、21 労働日に含まれる）、2019 年は 7.5 日分の年功補償が発生する。

8. 労働者が退職した場合、年功補償はどうなるか？

- ・ 自主退職
労働者が自主的に退職した場合、使用者は年功補償の支給義務を負わない。また、労働者は支払時期が未到来であった過去分の受給権を失う。

· 解雇

労働者の重大な不正行為に基づき使用者が労働者を解雇した場合は、使用者は年功補償の支給義務を負わず、労働者は支払時期が未到来であった過去分の受給権を失う。その他の理由で使用者が労働者を解雇した場合は、使用者は下記のとおり年功補償の支払義務を負う：

- 将来分：解雇の効力が生じた期中に1カ月以上勤務した場合は、当期の平均賃金・諸手当の7日分を年功補償として支払う義務を負う。
- 過去分：まだ支払が済んでいない過去分の年功補償がある場合は、解雇時に一括して支払う義務を負う。

· 期中に定年退職・労働者の死亡が生じた場合

その労働者が当期中に1カ月以上勤務した場合は、使用者は労働者またはその相続人に対して7日分の年功補償を、さらに未払いの過去分がある場合はその全額を、支払う義務を負う。

9. 年功補償は課税されるか？

カンボジア人労働者に対する年功補償は、給与税が非課税となる。外国人労働者に対する年功補償は、給与税が課税される。また、年功補償は支払時に損金算入できる。

10. 会社独自に設けているボーナス制度や退職金制度との関係？

会社が就業規則等でボーナスや退職金制度を設けている場合、年功補償制度との調整が必要となる場合があり、意図しない二重払いのリスクを回避するためにも、社内規定を改訂することが望ましい。

まとめ

- (1) **将来分**：本採用された無期労働者が、各期中（1月～6月が第1期、7月～12月が第2期）に満1カ月（21労働日以上で1カ月とみなす）以上労働し、かつその期末（6月末または12月末）まで勤務した場合、その労働者は当該期中の賃金・諸手当（税引前）の平均額の7.5日分の年功補償（将来分）を取得する。使用者は、毎年6月と12月の2回目の給与支払と同時に、当期に発生した年功補償（将来分）7.5日分を支払う。
- (2) **過去分**：2018年以前から同じ使用者の下で継続雇用されている無期労働者は、2018年以前の労働期間1年につき平均基本給（税引前）の15日分の年功補償（過去分）を取得する。過去分の支給は、縫製業は2019年6月から開始し、その他の業種は2021年12月から開始する。使用者は毎年6月と12月の2回目の給与支払と同時に、縫製業の場合は15日分、その他の業種は3日分の年功補償（過去分）を支払う。
- (3) 年功補償の支給は、毎年6月と12月の2回目の給与支払と同時にを行う。2回目の給与支給が毎月末日であれば年功補償の支給は毎年6月末日と12月末日となり、2回目の給与支給が毎翌月5日であれば年功補償の支給は毎年7月5日と1月5日となる。
- (4) 使用者は、カンボジア人労働者に対する年功補償が非課税であることに鑑み、税務処理を容易にするため給与と年功補償を区別できるように支給しなければならない。例えば、給与支払時の明細を給与明細と年功補償明細の2通作成する等の対応が考えられる。
- (5) 使用者は、年功補償が支給された事実を証拠化するため、使用者と労働者の双方の署名または拇印が記載された書面または同等の書面（銀行振込明細等）を作成すべきである。
- (6) 労働者が期中に自主退職した場合、その労働者は当該期の年功補償を受給できず、支払時期が未到来であった過去分も受給権を失う。
- (7) 労働者を解雇する場合、使用者は以下の支払義務を負う：

労働者の重大な不正行為に基づき解雇する場合

- a. 未払給与
- b. 残存する年次有給休暇の買取補償金

上記以外の理由（労働者の能力・勤務態度、会社の業務上の必要性）に基づき解雇する場合

- a. 未払給与
 - b. 解雇の事前通知をしなかった場合は、事前通知に代わる補償金
 - c. 残存する年次有給休暇の買取補償金
 - d. 当該期中の勤務期間が1カ月以上である場合、平均賃金・諸手当の7日分に相当する年功補償
 - e. 2018年以前の過去分の年功補償全額の未払い分
- (8) 年功補償の対象となる年功は本採用契約の締結時から起算するものとし、試用期間は含まない。明確化のため、雇用契約書とは別個の試用期間契約書を作成し、試用期間が満了した時点で別個の雇用契約書に調印する方法が推奨されているが、1通の雇用契約書に試用期間が明示され無期雇用契約の開始時が明確になっていれば、試用期間を年功から除外することは可能であると考えられる。
- (9) 本採用された労働者が21日間労働（祝日を含む）すれば、1ヶ月勤務したものとみなし、当期の年功補償支給の対象となる。
- (10) 労働者が定年退職または死亡した場合、その労働者または相続人は未払いの過去分全額に加え、当期中に1カ月以上勤務した場合は当期の併記賃金・諸手当の7日分を受給できる。
- (11) 産休、労災休暇、病気休暇の期間は、年功補償の算定基礎となる年功に含む。
- (12) 有期雇用契約が無期雇用契約に転換された場合、5%の退職金を支払って有期雇用契約を清算していればその期間の年功補償は発生しないが、5%の退職金を支払っていない場合は有期雇用契約の期間についても遡って年功に算入し、年功補償が発生する。

6. 消費者保護法

2019 年 11 月 2 日、消費者保護法が公布・施行された。従来、カンボジアには民法、商標・商号・不正競争法、品質安全管理法などに消費者保護に関連する条文が含まれていたものの、体系的な消費者保護法は存在しなかった。例えば、契約の成立過程に問題があった場合、消費者は錯誤、詐欺、不実の情報、状況の濫用、強迫、過剰利得行為、等を理由に契約を取り消すことができる（民法 346 条～351 条）。民法 751 条はいわゆる製造物責任を規定している。消費者の誤認を招く表示は不正競争とされ、差止めや損害賠償請求の他、罰則の対象となる（商標・商号・不正競争法 22 条、23 条、27 条、28 条、65 条）。品質安全管理法は、消費者の健康・安全に有害な製品・サービスの提供に対する罰則規定、及び欺罔・誤導・不実の表示を含む商業広告の禁止を規定している（同法 6 条、7 条、8 条、12 条）。

2019 年 11 月に施行された消費者保護法は、「消費者保護を確保するとともに、正当な競争を促進すること」を趣旨とする全 51 条の法律である。この法律は公布日から有効となり、適用範囲は「カンボジア国内にいる消費者に向けて、営利目的か否かに関わらず、商品又はサービス又は不動産上の権利の販売等の事業を行う全ての者に対して適用される」とされている。事業者に対する禁止行為及び罰則が規定されているため、事業者がカンボジアで広告・取引を実施する場合は消費者保護法の規制を遵守する必要がある。禁止行為の類型は大枠のみの規定であるため、具体的な行為指針となる省令・インストラクションの発付、及び事例の集積が待たれる。クーリングオフや契約取消の制度は規定されていない。

消費者保護法は商業省の管轄である。

消費者保護法の要旨

- ・ 商業大臣を議長とする、国立消費者保護委員会を設置する（5 条）。
- ・ 消費者を代表して訴訟提起等を行うことができる消費者協会の設立を認める（6 条、7 条）。
- ・ 不正行為の禁止（9 条～12 条）
 - 不正行為とは、意図的か否かに関わらず、事業者が消費者に対して誤解を招く又は欺罔的な行為をすることである。

- 商品又はサービスのコスト、価格、又は品質に関して、消費者を錯誤させることを禁止する。事業者は、見にくく小さな印字・ラベルによる説明、又は消費者の誤解を招くような言動をもって、自らの責任を逃れようとしてはならない。
- 事業者は、消費者に対して、合意内容、見通し、関連情報を開示しなければならない。
- 事業者は、下記事情を認識している場合は、その消費者から利益を得ようとしてはならない： 1) その消費者が、自らの利益を保護できる状態にないとき、 2) その消費者が、その商品・サービスの性質・種類・言語・その商品を使用した場合に生じる影響・その商品を使用する際に生じる問題点等を理解する能力を有していないとき。
- ・ 不正取引の禁止（13条～22条）
 - 欺罔的意図をもって無料の景品を提供してはならない。
 - 不実の価格を広告に掲載してはならない。
 - 商品・サービスを販売する際に、顧客を紹介したら報酬を与える旨を示して勧誘してはならない。
 - 注文内容に即した商品・サービスの提供がなされない場合は、事業者は代金を請求・受領してはならない。
 - 在宅ワークによって利益が得られるとして、虚偽又は誤解を招く表現を表示してはならない。
 - 商品・サービスの提供又は代金支払に関し、物理的・心理的強制をしてはならない。
 - ねずみ講（ピラミッドスキーム）は禁止する。
 - 不実情報が記載された商品を販売してはならない。
- ・ 消費者に対する情報提供義務（23条～27条）
- ・ 国立消費者保護委員会の苦情受付、調査権限（28条～31条）
 - 省令に基づき任命されたオンブズパーソンは、刑事訴訟法に基づく司法警察官としての資格を有する。
 - オンブズパーソンは、製品、商品、サービスが違法であることを示す証拠を見つけた場合は、その商品提供を一時禁止するよう措置を採ることができる。

- ・ 国立消費者保護委員会による決定（32 条～39 条）
 - 行政罰
 - 情報開示命令
 - 違反者に対して、一定期間経営陣から退任するよう命じる
- ・ 罰則（40 条～）
 - 書面警告、会社登記・ライセンスの停止・剥奪、反則金・罰金、収監

7. 電子商取引法

消費者保護法と同じ 2019 年 11 月 2 日、電子商取引法が公布された。公布から 6 か月後から施行される。電子的方法による契約成立のルール（契約成立の時点、「申込」と「申込の誘引」の区別など）、人間が介在せず自動メッセージのみで契約が成立することの承認、誤入力をした場合の訂正方法などを規定している。

電子商取引法は商業省の管轄。

8. 投資

8.1 概要

外国人投資の規制・優遇策については、JETRO のウェブサイト²⁵、カンボジア開発評議会(Council for the Development of Cambodia: CDC)のウェブサイト²⁶、JICA の技術協力プロジェクト「投資関連サービス向上プロジェクト」の支援により作成された「カンボジア投資ガイドブック」²⁷に詳しく記載されているため、以下には要点のみを示す。

a. 投資規制

²⁵ https://www.jetro.go.jp/world/asia/kh/invest_03.html

²⁶ <http://www.cambodiainvestment.gov.kh/ja/investment-scheme/investment-incentives.html>

²⁷ <https://www.jica.go.jp/cambodia/office/information/investment/01.html>

カンボジアでは、外国人投資に限った投資制限は存在しない。外資 100%で会社を作ることできる。例外として：

- ・ 不動産を所有できる法人はカンボジア国籍を有する法人のみであるため、会社が土地を所有するためには、51%以上の株式をカンボジア人又はカンボジア法人が保有しなければならない。
- ・ 一部の事業ライセンスは、51%以上の株式をカンボジア人が保有することが要件となっている。例：質屋ライセンス²⁸、送り出し機関ライセンス²⁹

また、カンボジア人・外国人を問わず、「改正投資法施行に関する政令 111 号」の付属文書 1（ネガティブリスト）セクション 1 に記載されている下記事業への投資は禁止されている。

- ・ 向精神剤及び非合法薬の製造・加工
- ・ 国際規約又は世界保健機関によって禁止され、公衆の健康や環境に影響を及ぼす、毒性を有する化学品、農業用除虫剤・殺虫剤、その他の化学品を使用する薬物の製造・加工
- ・ 外国から輸入する廃棄物を使った電力の加工及び生産
- ・ 森林法により禁止されている森林開拓事業

b. 進出形態

子会社、支店、駐在事務所の 3 つの形態がある（企業法 271 条）。子会社、支店は、原則として自由に事業活動を行うことができる（企業法 278 条、286 条）。駐在事務所の活動は調査活動及び本社の代理窓口に限られ、事業活動を行うことは認められていない（企業法 274 条）。

c. 投資優遇政策

・ 投資ライセンス

投資金額その他の条件を備えた投資に対して、申請により投資ライセンスが発行される。投資ライセンスを取得したプロジェクトは、QIP（適格投資プロジェクト）：

²⁸ 2017 年 経済財務省令 30 号 質屋事業の管理について

²⁹ 2013 年 労働職業訓練省令 47 号 民間派遣会社の管理について

Qualified Investment Project) と呼ばれる。200 万米ドル以上の投資はカンボジア開発評議会 (Council for the Development of Cambodia: CDC) に対して申請し、それ未満の投資は州・首都投資小委員会 (Sub-Committee on Investment of the Provinces-Municipalities: PMIS) に対して申請する。

・ 投資優遇措置

QIP は、「法人税免税又は特別償却のいずれか一つを選択」、「生産設備及び建設材料等の輸入税免税」、「輸出税の免税」という投資優遇措置を享受することができる。

・ 優遇措置非適格プロジェクト

「改正投資法施行に関する政令 111 号」の付属文書 1、セクション 2 に記載されている下記の投資プロジェクトには、投資優遇措置は適用されない。

- 商業活動、輸入、輸出、卸、小売、免税店
- 水路、道路、空路による輸送サービス。但し鉄道分野への投資を除く。
- レストラン、カラオケ、バー、ナイトクラブ、マッサージ店、フィットネスセンター
- 観光サービス
- カジノ、賭博ビジネス
- 銀行、金融機関、保険会社等の通貨・金融サービス
- ラジオ、テレビ、新聞、雑誌等を含む報道・放送ビジネス
- 専門的サービス
- 合法的な国内供給源である自然林の木を原料として使用する木材製品の製造・加工
- 50 ヘクタール以下のホテル、テーマパーク、スポーツ施設、動物園等を含む複合娯楽施設
- 3 星級以下のホテル
- 不動産開発、倉庫業

・ 経済特区 (Special Economic Zone: SEZ)

経済特区開発業者が、カンボジア経済特別区委員会 (Cambodian Special Economic Zone Board: CSEZB) へ申請することにより、経済特区を設立することができる。経済特区とは、産業に関連する活動を集積した経済セクターのことであり、50 ヘクタール

以上の敷地を確保し、下水・排水処理・廃棄物貯蔵管理・環境保護施設等のインフラを備えていること等が要件となる。経済特区は、敷地を区分して多くの投資家に長期賃貸するとともに、インフラの設置管理等のサービスを提供して対価を得て利益を上げる。経済特区内に投資をする投資家は、経済特区管理事務所に投資計画を提出し、登録を受ける必要がある。経済特区内の投資には、QIP と同様の優遇措置が適用される。

投資協定

日本とカンボジアは、両国間の投資を促進するため、2007 年に投資協定を締結した³⁰。

8.2 運用の実情

多くの日系企業が、特に製造業を中心として QIP を取得し、又は経済特区内に工場を設置して、投資優遇策を享受している。

特に、プノンペン経済特区(Phnom Penh Special Economic Zone: PPSEZ)は、その運営会社である Phnom Penh SEZ Plc. に日系資本が入り日本人が CEO を務め、経済特区管理事務所に日本人が常駐していることもあり、多くの日系企業が入居している。PPSEZ は、2019 年 12 月現在、プノンペン証券取引所に上場している 5 社のうちの 1 社でもある。

プノンペン経済特区内には各種インフラの他、カンボジア政府のワンストップサービス事務所が設置され、カンボジア経済特区委員会、関税消費税総局、カンボジア輸出入検査・詐欺抑止局(CAMCONTROL)、商業省、労働職業訓練省の手続を経済特区内で行うことができる体制となっている。ワンストップサービス事務所の担当者は経済特区内の企業に特化して担当するため、経済特区入居企業は行政とのコミュニケーションが比較的スムーズに進む傾向にあるようである。また、経済特区内の工場は雇用する労働者の数が多く、輸出入に関与する機会も多いため、各種規制に最前線で直面する機会が多い。各種規制に関する情報を経済特区内の事

³⁰ https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/cambodia/visit/0706_tks.html

業者間で共有することもあるようである。経済特区内の企業からは、経済特区での定期的な出張法律相談や弁護士によるセミナーの希望もあった。

9. 現地法人の設立・運営

会社の組織・運営は、企業法により規定されている。

企業法は商業省の管轄である。

9.1 概要

商業省への事業者登録は、組合 (Partnership)、個人事業主 (Sole Proprietorship)、会社 (Company) のいずれかの形態による。組合形態はほとんど利用されていない。

会社設立の際は、発起人が定款を必要書類とともに商業省担当官に提出することにより、会社登録がされ会社設立証明書が発行される (企業法 96 条、97 条)。会社は、事業所及び登録所在地をカンボジア国内に有し、カンボジア人又はカンボジア法人が 51% 以上の株式を保有する場合に、カンボジア法人とみなされる (企業法 101 条)。

会社の役員は株主総会により選任される。私的有限責任会社 (Private Limited Company) では 1 人以上の、公開有限責任会社 (Public Limited Company) では 3 名以上の役員が必要である (企業法 118 条)。役員の任期は定款で決めることができ、定款に定めがない場合は 2 年間となる (企業法 121 条)。役員は、議決権を有する株主の過半数による決議によって、理由を問わず解任することができる (企業法 124 条)。役員が複数いる場合は、役員会決議によって役員会議長 (Chairman of the Board) を選任する必要がある (企業法 127 条)。役員会議長は、実質的に会社代表者として扱われ、各種手続の際に役員会議長の署名が要求される。役員会は、少なくとも 3 か月に 1 回は開催し、出席者の過半数の投票により決議する (企業法 128 条)。全ての役員が同意した場合は、書面で賛成することによって役員会の承認があったとみなすことができる (企業法 130 条)。役員会の定足数は、総役員の過半数とされている。

る（企業法 132 条）。役員会は、委員会を設置し、又は執行役 (Officer) を選任し、役割を与えることができる（企業法 131 条、138 条）。

株式は額面価格を有する（企業法 143 条）。定款に記載がない場合は 4000 リエル以上の株式を 1000 株以上発行することと規定されており（企業法 144 条）、実務上はこの金額が最低資本金額として機能している（約 1,000 米ドル）。複数の種類株式を発行することが認められている（企業法 145 条）。株式の払い込みは、金銭、現物、又は役務提供によって行うことができる（企業法 146 条）。株主は株式払込の限度でのみ責任を負う（企業法 147 条）。資本金は、株主総会の特別決議によって増資又は減資することができる（企業法 150 条）。役員会は会社の利益を株主に配当する旨の決議をすることができるが、会社の債務返済に支障が生じる場合は利益配当をしてはならない（企業法 157 条、158 条）。役員は、年次株主総会の他、いつでも臨時株主総会を開催することができる（企業法 206 条）。定款に別の定めがない限り、株主総会の定足数は議決権を有する株主の過半数とされている（企業法 217 条）。議決権を有する全ての株主が同意した場合は、書面決議をもって株主総会決議があったと同様に扱うことができる（企業法 221 条）。役員は、年次株主総会に年次決算書類を提出しなければならない（企業法 224 条）。

最初の年次株主総会で監査役を選任しなければならないとされているが（企業法 229 条）、私的有限責任会社は監査役を選任しない旨の決議をすることが認められている（企業法 230 条）。

9.2 運用の実情

現地法人を設立するためには、商業省 (Ministry of Commerce: **MOC**) で会社登録を行った後、租税総局 (General Department of Taxation: **GDT**) に税務登録をする。また、従業員を雇用する際は、労働職業訓練省 (Ministry of Labor and Vocational Training: **MOLVT**) 及び社会保障基金 (National Social Security Fund: **NSSF**) に登録する必要がある。

a. 商業省 (MOC) への会社登録

- ・ 商業省への会社登録の申請は、商業省のウェブサイトからオンラインで行う³¹。同一・類似の商号や、一定の用語は商号として使用できないため、複数の候補を準備して使用可能かどうかのチェックを行う必要がある。
- ・ 株主構成及び役員構成が定款記載事項となるため、これらを確定して定款を作成する。カンボジア法との不整合など、内容について商業省から指摘を受けることがあるため、特にこだわりがない場合は商業省推奨モデルを若干修正して使用することも多い。
- ・ 資本金額も定款記載事項である。企業法上、定款に記載がない場合は資本金額は 4,000,000 リエル（約 1,000 米ドル）とすると規定されており、この金額が事実上の最低資本金額として運用されている。
- ・ 日本法人が親会社となる場合、親会社の定款及び現在事項証明書を英訳して商業省へ提出する必要がある。
- ・ 現地法人の登録住所が必要であるため、カンボジア国内に事務所物件を確保（購入または賃借）する必要がある。物件所有者が不動産資産税を支払っていない場合、その物件を税務登録に使うことができないため、物件を賃借する際は必ず所有者が不動産資産税を支払っていることを確認する必要がある。
- ・ 役員・株主のパスポート・顔写真、親会社の決議書等、各種書類を準備し、商業省へ提出する必要がある。
- ・ 会社登録後は、毎年商業省に会社情報のアップデートを提出する必要がある（Annual Declaration of Commercial Enterprise: **ADCE**）。タイミングは、会社登録から 1 年後が初回のアップデート、以後毎年同じタイミングでアップデートが必要となる。このアップデートも、商業省のウェブサイトから行う。

b. 租税総局 (GDT) への税務登録

- ・ 商業省にて法人登録が完了した後、15 営業日以内に租税総局へ税務登録の申請をしなければならない。³²
- ・ 現地法人名義の銀行口座を開設し租税総局へ提出する必要がある。

³¹ <https://www.businessregistration.moc.gov.kh/>

³² 経済財務省令 496 号 税務登録について 2016 年

- ・ 現地法人の代表者が顔写真の撮影及び指紋採取のため、税務当局へ出頭する必要がある。代表者が海外にあり自ら出頭することができない場合等は、委任状により代理人に出頭してもらうことができる。
- ・ 法人が行う事業ごとに、「パテント税」と呼ばれる税金を支払い、「パテント証明書」を取得する必要がある。主要事業につきパテント証明書を取得すれば、その事業に関連する諸活動を行うことができるが、新規事業を立ち上げる場合、または一つの事業を複数の州で行う場合は、複数のパテント証明書を取得する必要がある。パテント証明書は毎年更新する必要がある。パテント証明書の更新料はパテント証明書ごとに生じるため、例えば3つのパテントを取得している場合は、3つのパテントそれぞれにつき更新料が必要となる。パテント税（1年間分）の金額は、小規模納税者は100ドル、中規模納税者は300ドル、大規模納税者は750ドル（売上が50万ドルを超え250万ドル以下の場合）、または1250ドル（売上が250万ドルを超える場合）。小規模納税者は個人事業主等であるので、法人の場合は自動的に中規模納税者以上となり、年間売上が50万ドルを超えると大規模納税者となる。なお、7月以降にパテント登録をする場合は、その年のパテント料は半額となる。
- ・ 事業者は、年次税務申告のほか、毎月20日までに月次税務申告をする必要がある。

c. 労働職業訓練省(MOLVT)及び社会保障基金(NSSF)

- ・ カンボジアの法人が従業員を雇用する場合、労働職業訓練省及び社会保障基金に法人登録をする必要がある。
- ・ 外国人・カンボジア人を問わず、スタッフを新規雇用する場合、またはスタッフが退職した場合、その都度労働職業訓練省へ届出をする必要がある。労働法上は、15日以内（農業事業の場合は30日以内）に届け出ることとされている。
- ・ 外国人従業員を雇用する場合、①外国人雇用枠の取得、及び②外国人労働許可証の取得が必要である。外国人を継続雇用している場合、毎年9月から11月の間に翌年分の外国人雇用枠を申請し、翌年1月から3月の間にその外国人の労働許可証の更新を申請しなければならない。事前に外国人枠を取得しておかないと、外国人労働許可証を取得できない。外国人雇用枠は、原則として全従業員の1割までとされているため、これを超える場合は超過枠の申請が必要となる。

会社及び従業員の社会保障基金への登録は無料である。登録後は毎月社会保障料を支払うとともに、社会保障基金事務所へアップデートしたスタッフリストを提出する必要がある。2019 年現在、社会保障料は毎月賃金の約 3.4%（労災保険が 0.8%、健康保険が 2.6%）となっており全額会社負担である。2020 年からは新たに年金制度が開始する予定である。³³

第 3 法運用の実態

1. 法令へのアクセス

一部の法律の条文は印刷物として書店で販売されている。しかし、基本的には一個又は数個の法令をまとめて印刷したものであり、いわゆる日本の六法のように多数の法令を収録して利用の便宜を図ったものは存在しない。仲裁評議会が労務関係法令をまとめた法令集を、カンボジア国立銀行が金融関係法令をまとめた法令集を、それぞれ出版しており、実務上もよく利用されている。内閣府官報局は、原則として毎週一回、官報を発行し、新規法令も収録されている。官報はウェブサイトで公開されている³⁴。しかし、官報も全ての法令を網羅しているわけではない。

重要な法令は、所轄官庁がそのウェブサイトで公開している。各省庁はフェイスブックページも有しており、法令のアップデートはフェイスブックの方が早いため、フェイスブックは重要な法令アップデートの手段となっている。各省庁が発表した法令をまとめて利用の便宜を図っている民間による有料ウェブサイトも存在する。しかし、管轄官庁のウェブサイトであっても、公開されていない法令がある。

非公開の法令については、最終的には省庁を訪れて法令入手の申請をし、その場でコピーした法令を受け取るか、連絡先を伝えて後からメール・SNS 等で送ってもらうことにより、入手する。

³³ 2019 年 11 月 2 日 社会保障スキーム法

³⁴ https://www.ocm.gov.kh/gov_doc/

2. 判決文の公開

現在、カンボジアでは判決文は公開されていない。弁護士が先例を参照したい場合は、弁護士同士で参考となる判決文を共有することがある。カンボジア司法省は将来的な判決公開のため準備を進めており、JICA が判決公開プロジェクトを支援している。繰り返しになるが、判決公開に関する 2020 年 1 月時点における司法省の回答と、2020 年 2 月時点における最高裁判所の回答は、下記のとおりであった。

司法省

質問：今後、裁判例を公開する予定はありますか？

回答：予定があり、準備中である。現在のところ、下記のような公開方法を検討している。

2020 年から、カンボジア全国の裁判官を対象として判決の書き方に関するトレーニングを実施する。2020 年に 3 回のトレーニングを行うことを予定しており、トピックは下記の予定である。

第 1 回：貸金返還請求

第 2 回：売買契約に基づく、不動産所有権移転登記請求

第 3 回：売買契約解除に基づく、抹消登記請求

上記の 3 回を実施した後も、トピックを変えて継続する予定である。

トレーニングにおいては、判決書を題材として修正すべき部分を議論し、モデルとなる判決書の書き方を学ぶ。トレーニングの題材となった類型の事件につき、トレーニング実施後に出される判決は、ウェブサイトで公開する。よって、トレーニングが進めば公開する範囲が広がってゆく。

最高裁判所

質問：カンボジアでの裁判例の公開はどのような状況ですか？国民が裁判例を見たい場合はどうすればよいですか？

回答：以前は、最高裁判所の確定判決の一部を製本して公開していた。研究に資すると思われる判決文を選定して印刷物として作成し、一部の機関に寄贈する形を取っていた。しかし、予算の問題があり 10 年以上前から止まっている。また、世界銀行の資金援助でサーバーを導入し、最高裁判所のウェブサイト上でも判決文を公開していた³⁵。しかし、サーバーが古く性能も十分でないためうまく機能しておらず、クリックしてもファイルを開けない状態が続いている。判決文のアップロードも 2006 年から止まっている。いずれ公開を再開したいと考えてはいるが、新しいサーバーの導入やスキャンマシンのアップデート等、予算の確保が必要であるため、国の予算の確保の他、支援パートナーも探している。上記ウェブサイトでは、最高裁判所の事件表は現在でも日々更新され、当事者及び弁護士の利用に資するよう、最高裁判所の弁論期日の日時及び当事者に対する呼出状等が随時アップデートされている。

3. 労働仲裁判断

仲裁評議会 (Arbitration Council: AC) が出す労働仲裁判断は全て公開され、ウェブサイト上で見る事ができる³⁶。古い仲裁判断はウェブサイトからは削除されているが、仲裁評議会から直接入手することが可能である。同ウェブサイトで行いくつかのケースを重要判断として取り上げ、要旨を解説しているため、そのうち 3 つを紹介する。

2018 年 2 月 7 日 事件番号 003/17

³⁵ www.supremecourt.gov.kh

³⁶ <https://www.arbitrationcouncil.org/arbitral-decision/arbitral-award/>

労働仲裁では、当事者は拘束判断と非拘束判断を選択できる。当事者が非拘束判断を選択した場合、当事者が8日以内に異議を申し立てなかった場合に限り、その仲裁判断が拘束力を有し執行可能となるが、異議申立がなされると仲裁判断は拘束力を有しない。しかし、非拘束判断に対して異議申立がなされた場合であっても、結果的に仲裁判断が履行される例は少なくない。下記はその一例である。

仲裁判断は下記のとおり。

1. 使用者は、労働者が使用者の許可を得て休んだ3日分を控除した賃金に対する皆勤手当を支払え。
2. 使用者は、2016年9月5日に行われた仲裁の弁論に参加した2名の労働者の賃金から控除した賃金、皆勤手当、及び罰金の合計15ドルを払い戻せ。
3. 使用者は、女性労働者に対して、直近12カ月間の平均賃金を基準として算定した90日分の賃金・諸手当の50%を支払え。この支払は遅くとも労働者が産休に入る1日前までに支払うこと。
4. 使用者は、公立・私立の病院によって認定された病欠期間に関する賃金及び皆勤手当を、2名の労働者に対して支給せよ。

両当事者は非拘束判断を選択しており、使用者は仲裁判断に対して異議を申し立てた。労働者はストライキに突入し、仲裁判断を遵守するよう使用者に求めた。仲裁判断が理由を明示していたことも影響し、使用者は最終的に仲裁判断を完全に履行した。これは、仲裁が問題解決に貢献したことを示す一例である。

2017年8月7日 事件番号 027/17

靴製造工場において、使用者は労働者に対して、事故防止のためカバー・帯付きサンダルを着用させるという運用がなされていた。労働者は、カバー・帯付きサンダルは高価である上、帯部分が容易に破損するため、自己費用で購入することはできないと主張した。また、カバー・帯付きサンダルの着用は使用者からの要求であるから使用者が購入すべきであり、使

用者が購入しない場合には労働者が帯なしサンダルを着用することを容認すべきであると主張した。

仲裁評議会は以下の通り判断した。

労働法 2 条 2 項によれば、使用者は会社を指揮監督する権利を有するが、指揮監督は合法かつ合理的なものでなければならない。労働法 249 条 1 項によれば、使用者は全ての労働災害につき責任を負うとされている。労働法 250 条によれば、企業経営者は労働災害防止のための措置をとらなければならないとされている。

仲裁評議会は、カバー・帯付きサンダルを着用することが労働災害防止のために必要な措置であると証明する証拠及び専門家報告を認知していない。労働監査官が事業所監査を実施した際も、サンダル着用に関する調査報告は実施されなかった。よって、カバー・帯付きサンダルの着用が法律上の要求であると考えすることはできず、それが合理的であるとの証明もなされていない。

労働者の安全を確保し、労働災害を防止することは使用者の義務である。労働者に対してサンダルを自己負担で購入させることは、合法ではなく、合理的でもない。仲裁評議会は、事業所における労働者の安全を確保するために、使用者は、労働者にカバー・帯付きサンダルを購入させるのではなく、労働法に沿った他の適切な手段を講じるべきであると判断する。

結論として、仲裁評議会は使用者に対して、労働者に対して事業場でカバー・帯付きサンダルの着用を要求する実務を停止し、労働者に対して帯なしサンダルの着用を許容するよう命じた。

このケースは、使用者には企業における指揮監督があることを認めたが、その指揮監督は法律に従い、かつ合理的なものでなければならないと示した。また、使用者の安全確保義務を履行するためのサンダルの購入費用は、使用者が負担すべきであるとした。

2016 年 8 月 31 日 事件番号 187/16 号

労働法上、90 日間の産休が認められており、産休中は 50%の賃金を支給することとされている。労働者が 90 日間の産休を取った際、使用者は労働者の年次有給休暇 4.5 日分を買い取り、その 50%である 2.25 日分の賃金を支給した。

仲裁評議会は下記のように判断した。

労働法 166 条は、全ての労働者は 1 か月の継続勤務につき 1.5 日の年次有給休暇を取得する、と規定している。労働法 167 条 2 項は、年次有給休暇を使用する権利を取得する前に雇用契約が終了した場合は、労働者は 166 条に基づき計算された補償金を受け取る権利を取得する、と規定している。労働法 167 条 3 項は、有給休暇の代わりに補償金を支払うとする労働協約、及び年次有給休暇の権利を放棄する旨のあらゆる合意は無効とする、と規定している。過去の仲裁判断によれば、年次有給休暇の権利は雇用契約終了時に限り金銭支払に代えることができる、とされている。また、過去の仲裁判断は、雇用継続中に年次有給休暇を買い取るとは労働法により禁止されているとも判断した。労働法 182 条は、女性は 90 日間の産休を取得することができる、と規定している。労働法 183 条 1 項は、産休中は賃金の半額を受け取る権利を有する、と規定している。

仲裁評議会は、労働法 182 条及び 183 条に基づき、産休中も雇用関係は継続していると判断した。よって、産休中に 4.5 日の年次有給休暇を買い取るとは労働法の趣旨に反する、産休中であっても年次有給休暇を金銭支払に代えることはできない、と判断した。仲裁判断において、仲裁評議会は、使用者は上記運用を中止し 4.5 日分の有給休暇を労働者に返還すること、そして労働者は 2.25 日分の年次有給休暇の支払を使用者に返還すること、を命じた。

4. 商事仲裁判断

現在、商事仲裁判断は公開されていない。NCAC 規則 50 条によれば、1) 当事者名、及び当事者から要求があった場合は当事者を特定し得るその他の表記を抹消し、2) 仲裁判断から 90 日以内に当事者から異議が出なかったことを条件として、NCAC はウェブサイトその他

の方法で仲裁判断の全部又は要約を公開することができるとされているため、将来公開されるようになる可能性はある。

5. 土地紛争

カンボジアでは、法律に関するトピックとして、土地紛争が報道されることが多い。典型的には、国有地を私企業に長期リース（コンセッション）又は分割譲渡して開発する際に、その土地に居住している住民の退去問題として表面化する。

代表的な例がボンコック湖 (Boeung Kak) の事案である。ボンコック湖とは、プノンペンの中心地に存在した貯水目的の人工湖であり、観光地としても有名な場所であった。湖及びその周辺地は国有地であったが、2007 年に民間デベロッパーに長期リースされ、湖を埋め立てて開発することになった。報道によれば、約 4000 世帯が強制退去の対象となったようである。政府は、退去する住民に対して金銭的補償と代替土地を提案し、これを受け入れて退去する住民もいたが、一部住民は不十分であるとして拒否し、紛争は長期化した。2010 年までに湖はほぼ埋め立てられ、2019 年 12 月現在、ボンコック湖の跡地は開発中であり、多くのカフェ、レストラン、スポーツ施設、オフィス等が営業している。

また、ボレイケイラ (Borei Keila) と呼ばれる住宅地でも、長期間にわたる土地紛争が生じている。ボレイケイラはプノンペンの中心地にある国有地で、集団住宅が建ち多くの住民が居住していた。国はこの土地の一部を長期リース及び譲渡として民間業者へ提供し、開発されることとなった。民間業者は新たなアパートを建築して退去住民に代替住居として提供すると表明したが、十分な数のアパートが建築されないまま 2012 年に強制退去に着手したため、大きなトラブルとなった。解体業者に向けて投石した住民を警官が催涙ガスで制圧し、多数の負傷者・逮捕者が出た。住民は退去を拒否して居座り、紛争は長期化した。2019 年になっても退去を拒絶している住民がおり、いまだ解決に至っていない。³⁷

土地紛争における権利関係は様々であるが、報道を見る限り、退去を迫られる住民が法的には居住する権利を有していないケースも少なくないようである。このような場合、長期

³⁷ <https://phnompenhpost.com/national/borei-keila-holdouts-questioned>

間居住を継続してきた事実、貧困ゆえ転居が困難である事実、等から法律問題というよりも人権問題としての側面が強くなる。

6. 与野党の対立・野党の解体

カンボジアは 1993 年に最初の下院選挙が行われて以来、5 年毎に下院選挙が行われている。1998 年の選挙で人民党（Cambodia People's Party: **CPP**）が 122 議席中 64 議席を獲得して第一党となって以来、現在に至るまで第一党の座を守っている。獲得議席も、2003 年の選挙では 123 議席中 73 議席、2008 年の選挙では 123 議席中 90 議席と、着実に伸ばしていた。ところが、2013 年の選挙で潮目が変わり、123 議席中 68 議席と大幅に議席を減らし、第一党の座は守ったものの、第二党のカンボジア救国党（Cambodia National Rescue Party: **CNRP**）が 123 議席中 55 議席を獲得し、与党の CPP を脅かす存在となった。この選挙以降、与党党首のフン・セン首相と、野党（CNRP）党首のサム・ランシー氏の対立言動が連日メディアを賑わせた。野党は、選挙結果に不正があったとして国会をボイコットし、2014 年 7 月まで国会は CPP のみで運営された。

この時期、与党が反政府勢力に対する弾圧を強めたとして批判する機運が高まった。例えば、2016 年 7 月 10 日、与党に対する批判的な言動が目立った著名な政治評論家であるケム・レイ氏（Kem Ley）が射殺されるという事件が発生した。真相は不明であるが、野党弾圧が取り沙汰されていた時期であったため、政治的弾圧の意図をもって暗殺されたのではないかととも言われた。体制批判的論調を取っていた新聞社（Cambodia Daily）は 2017 年に脱税疑惑を理由に休刊に追い込まれた（現在はオンラインでニュースを配信している）³⁸。これも、政府に批判的なメディアを政治的意図で抹殺したと批判する風潮があったようである。2016 年、野党（CNRP）党首のサム・ランシー氏は、カンボジア・ベトナム国境合意に関する虚偽の情報をフェイスブック上に投稿した罪で禁固 5 年の有罪判決を、フン・セン首相がケム・レイ氏の暗殺に関与したと非難した罪で禁固 20 か月の有罪判決を受けた。サム・ランシー氏は 2015 年からフランスへ亡命し、現在もカンボジア国内に戻っていない。2017 年 11 月 16 日、最高裁判所はカンボジア救国党（CNRP）を政党法 38 条、44 条 2 項に基づき解党する旨を決定

³⁸ <https://www.cambodiadaily.com/category/news/>

した。与党に対抗していた唯一の野党は消滅した³⁹。解党請求は内務省が最高裁判所へ提起したもので、サム・ランシー氏の後継として CNRP 党首となっていたキム・ソカ氏 (Kim Sokha) が外国勢力と結託して革命・政府転覆を企てたという理由に基づくものであった⁴⁰。2017 年、解党決定に先立ち政党法の改正がなされており、カンボジア国家の利益に反する活動に関与した等の場合に解党を認める内容となっていた⁴¹。

与野党の対立は現在でも継続しており、サム・ランシー氏はカンボジア国外で CNRP 支持拡大の活動を継続している。同氏のカンボジア帰還が度々報道されており、例えば 2019 年独立記念日である 11 月 9 日にも帰国の報道がなされたが、パリ空港でタイ航空に搭乗拒否され実現に至らなかった。

³⁹ <https://phnompenhpost.com/national-post-depth-politics/death-democracy-cnarp-dissolved-supreme-court-ruling>

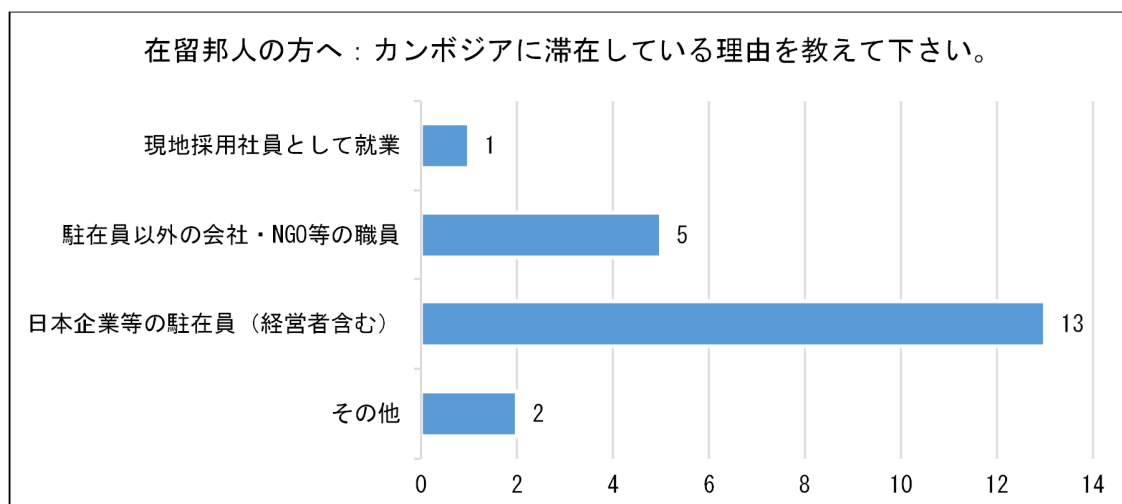
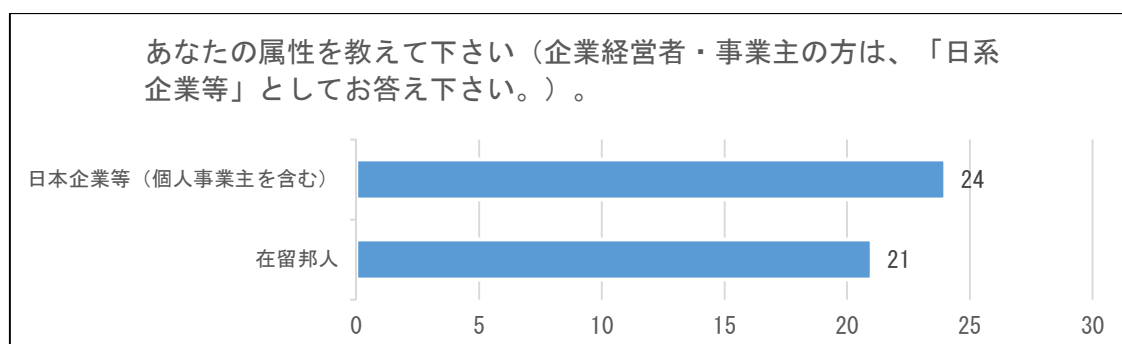
⁴⁰ <https://www.phnompenhpost.com/national/breaking-interior-ministry-files-complaint-dissolve-cnarp>

⁴¹ <https://www.phnompenhpost.com/national/breaking-assembly-passes-party-law-changes-targeting-rainy>

第二章 日系企業及び在留邦人が直面する法律問題の実態及びこれに対する対応の在り方

第1 アンケート結果

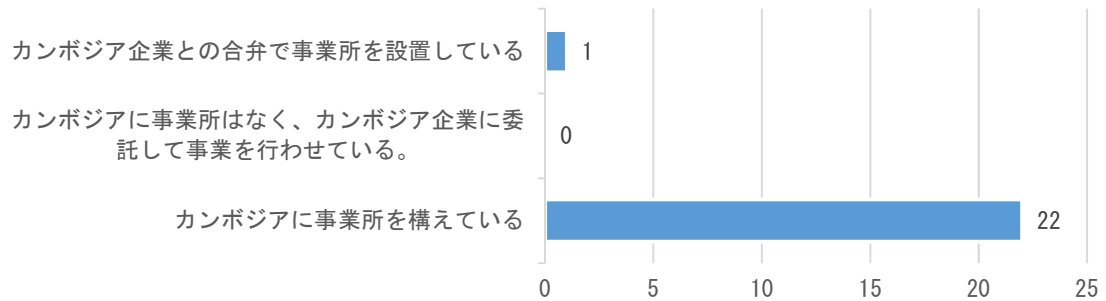
2019年12月から2020年2月にかけて、カンボジアの日系企業・在留邦人を対象としてアンケートを実施し、45通の回答を得た。以下に結果の概要を記す。



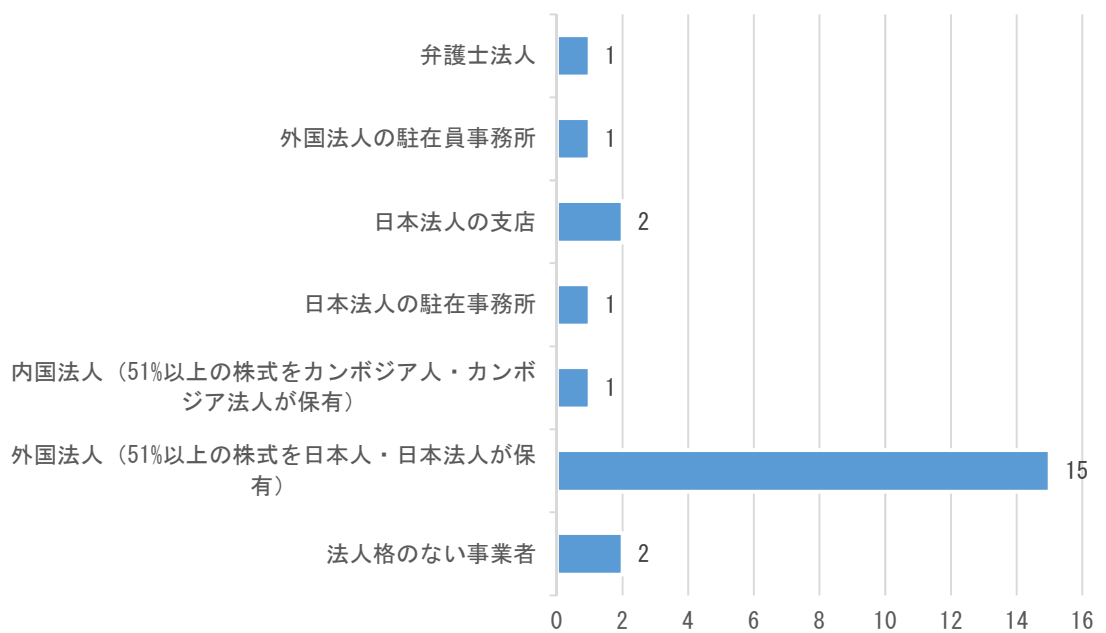
その他の内訳

- ・ カンボジア人配偶者のアクセスを優先してカンボジアに滞在
- ・ 現地企業の株主

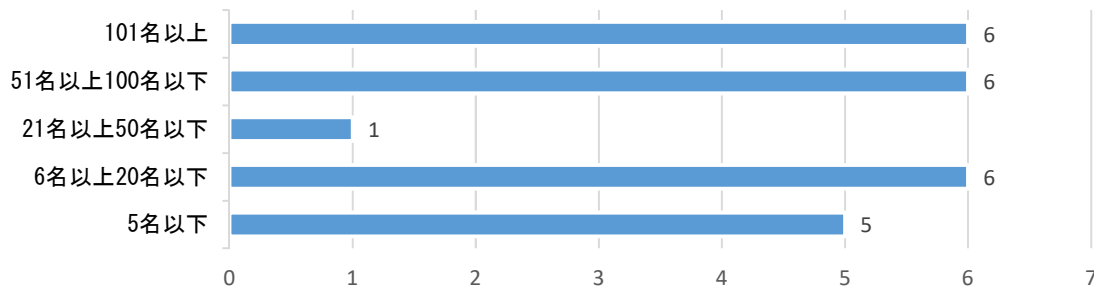
日系企業の方へ：事業形態を教えてください。



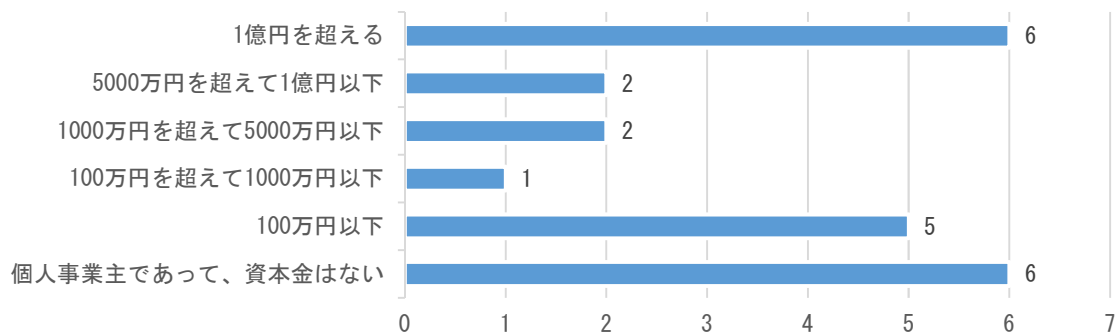
日系企業の方へ：カンボジアに事業所を置いている場合、その事業所の性質を教えてください。



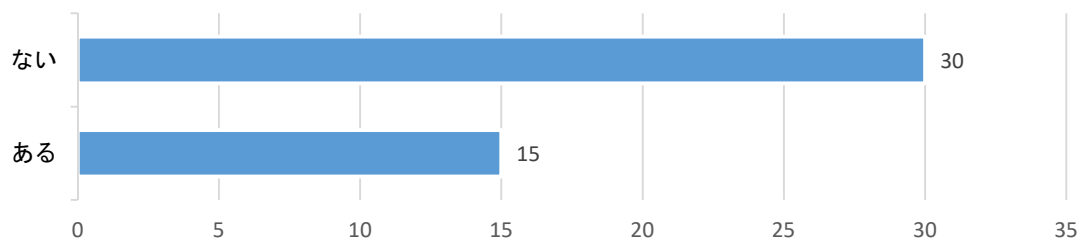
日系企業の方へ：カンボジアの事業所の従業員（アルバイトを含む）は何名いますか？

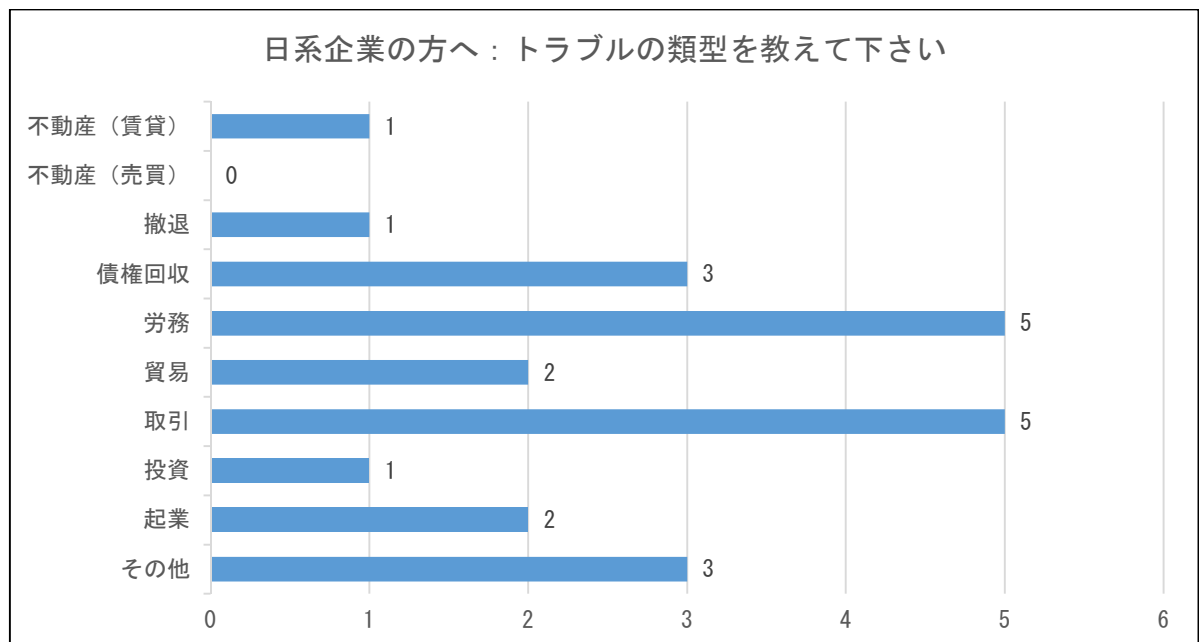


日系企業の方へ：カンボジアの事業所の資本金の額はいくらですか（日本円換算で）



カンボジアで法的トラブルに直面したことがありますか？





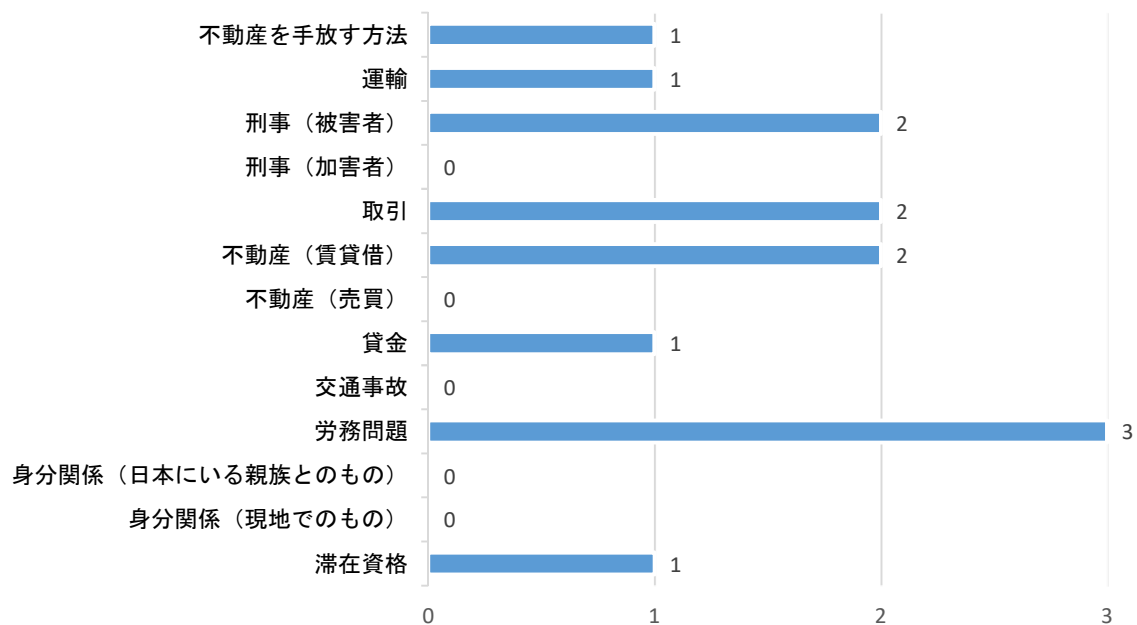
その他の内訳

- ・ 不動産の所有権で問題発生
- ・ 登記
- ・ 犯罪被害

日系企業の方へ：具体的なトラブルの状況を教えてください。（以下は実際の回答の要旨をまとめて編集したものである）

- ・ 有期雇用契約から無期雇用契約へ移行する際の退職金の扱い。
- ・ 業務災害時の補償。
- ・ 有給休暇の買取り。
- ・ カンボジア人と共同で土地保有会社を設立して土地を購入したが、そのカンボジア人と権利関係で揉め、土地の処分ができない。
- ・ 詐欺事件の被害に遭った。
- ・ 債権回収のための裁判。
- ・ 行政側の手違いによりライセンスを取得できず、法的根拠が不明な決定に従わざるを得ない等、問題が発生している。
- ・ 物件を賃貸する際、カンボジアでは賃借人の保証人という制度が確立していないため、賃借人が物件を損傷して退去した場合、デポジットを超えた損害は家主側が負担せざるを得なくなる。
- ・ 法律の運用を問い合わせたが、明確な回答を得られなかった。
- ・ 事業清算の詳細が法制化されておらず、清算にかかる費用や期間が不明確。
- ・ 労働者が8名以上となったが就業規則を労働職業訓練省へ提出していなかったため、労働職業訓練省から指摘された。
- ・ 労働者に祝日に出勤してもらった際、割増賃金を支給しなかった点を指摘された。
- ・ ライセンス取得時に、根拠のない金銭を要求された。
- ・ 輸入関税率の変更。
- ・ 請求書及び領収書の記載事項について。
- ・ 未回収金が生じた際の法的対応方法。
- ・ 本社の吸収分割による社名変更が理解されず、カンボジアで本社の社名の変更ができなかった。

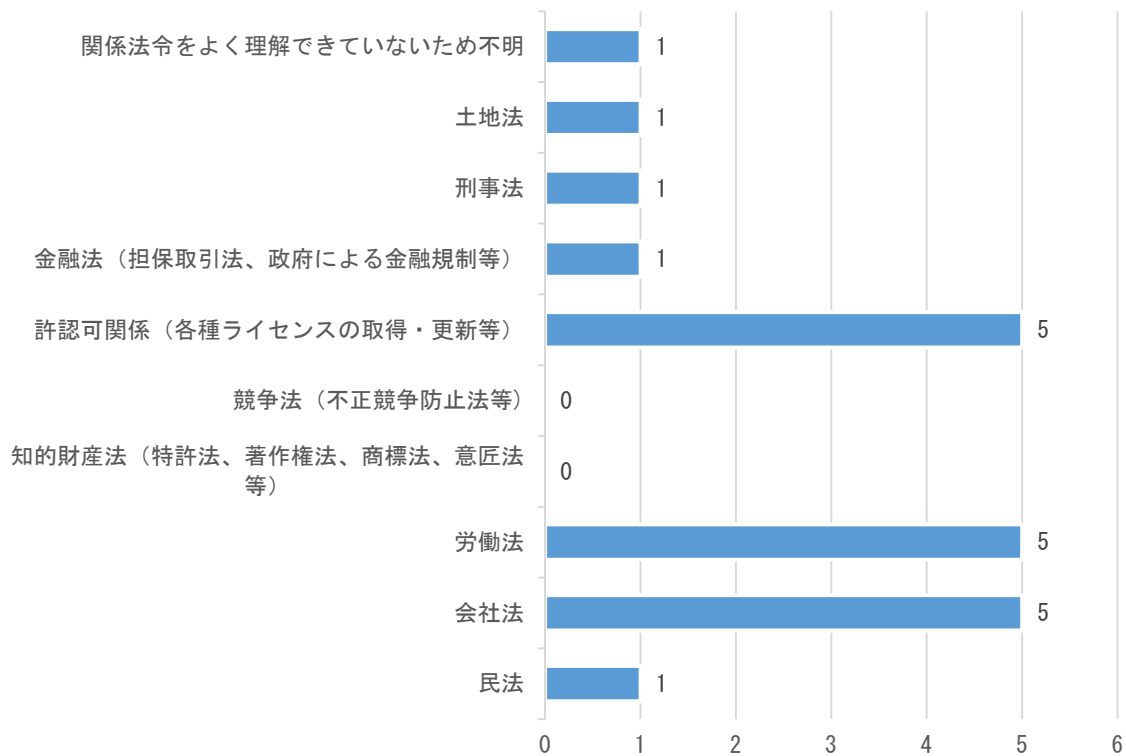
在留邦人の方へ：トラブルの類型を教えてください



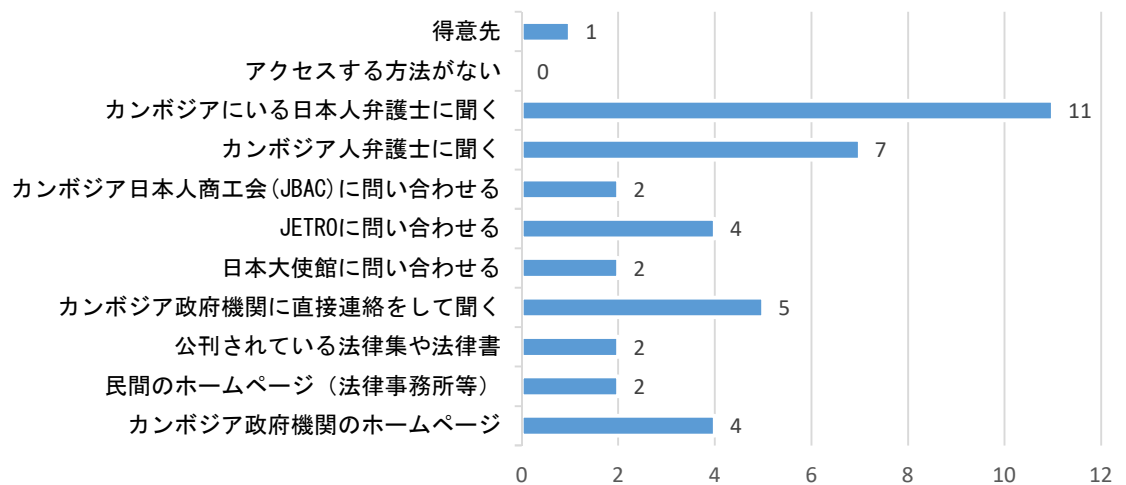
在留邦人の方へ：具体的なトラブルの状況を教えてください。（以下は実際の回答の要旨をまとめて編集したものである）

- ・ 土地リース契約の内容が不明確。
- ・ 詐欺事件。
- ・ ひったくり。

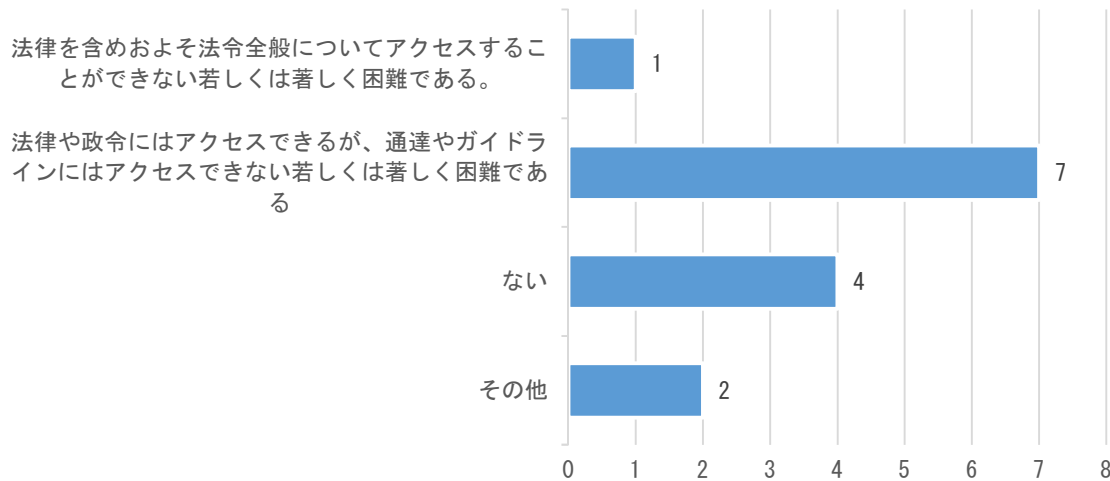
日系企業の方へ：よく生起する問題は、どのような法令に関連するものですか（複数回答可）



日系企業の方へ：そのような問題に直面した際に、問題となる法令にどのようにアクセスしていますか？（複数回答可）



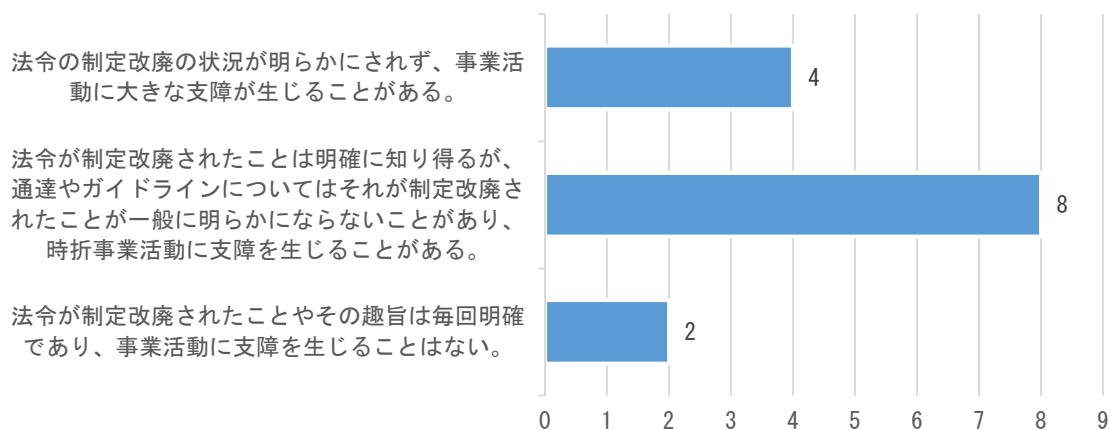
日系企業の方へ：知りたい内容の法令にアクセスできないことがありますか？

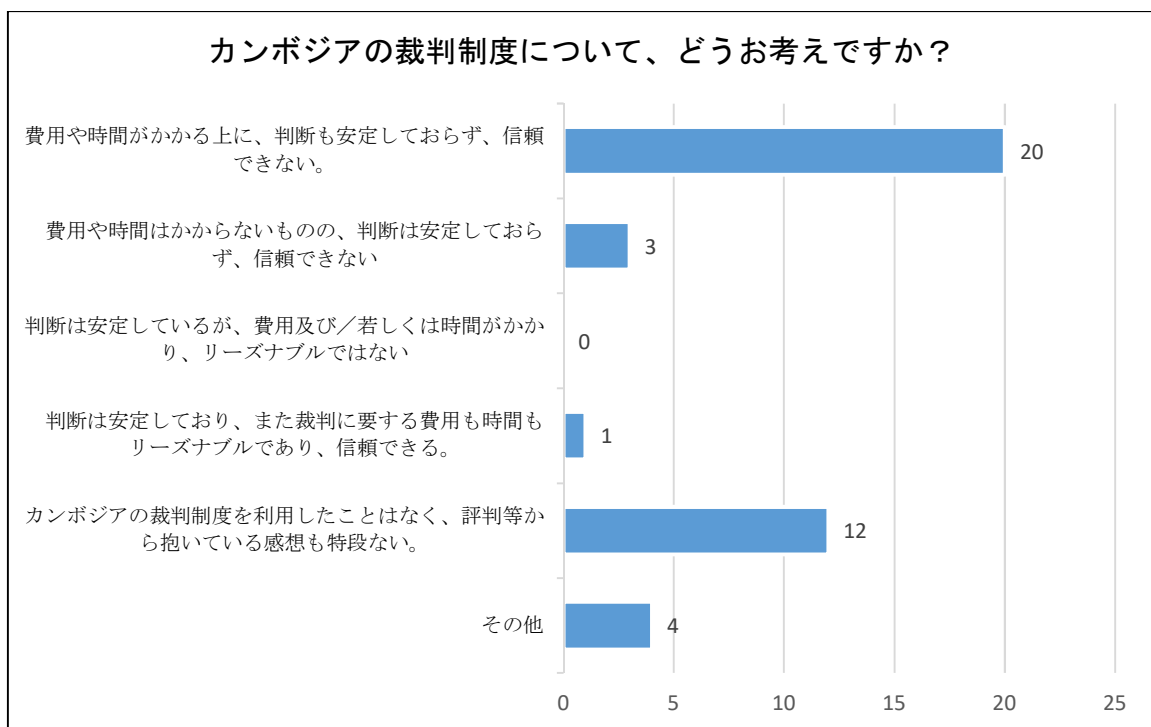
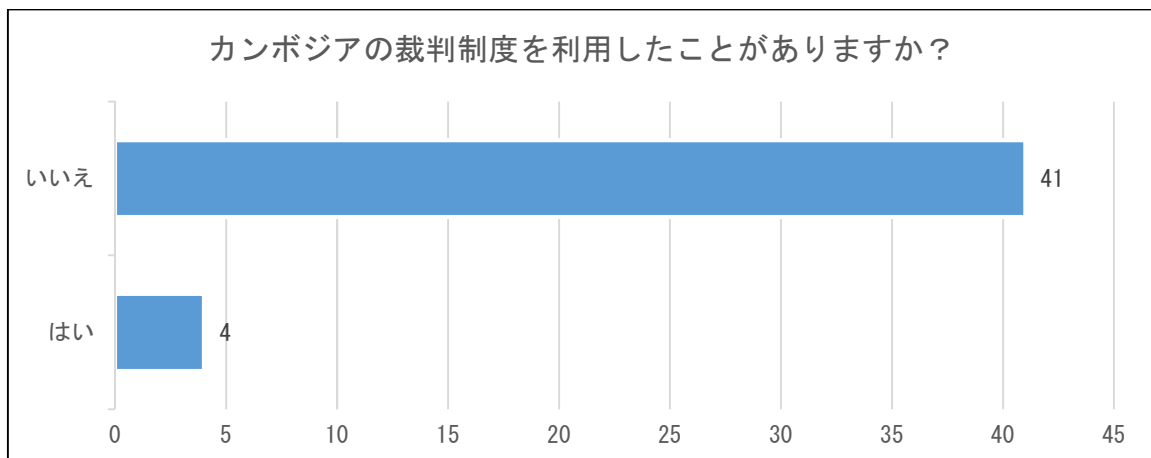


その他の内訳

- ・ 行政に問い合わせたが、法律はない、作ってほしいれば金を払え、と言われた。
- ・ 行政に問い合わせたが、まだ法律はない、作成中だ、と言われた。

日系企業の方へ：現地法令の法的安定性についてどうお考えですか？

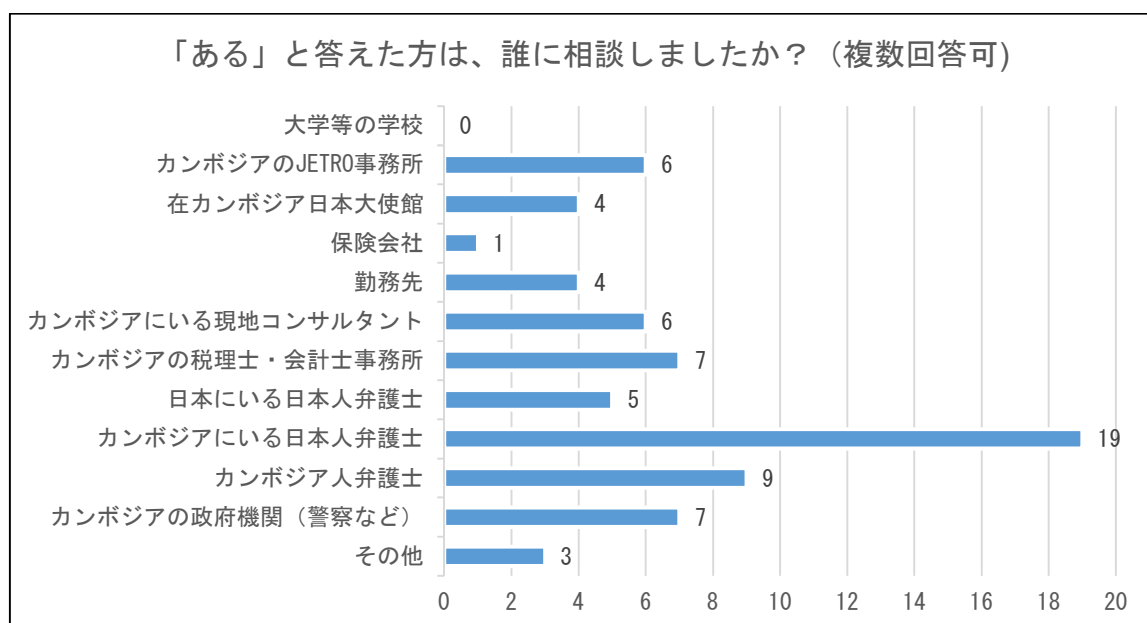
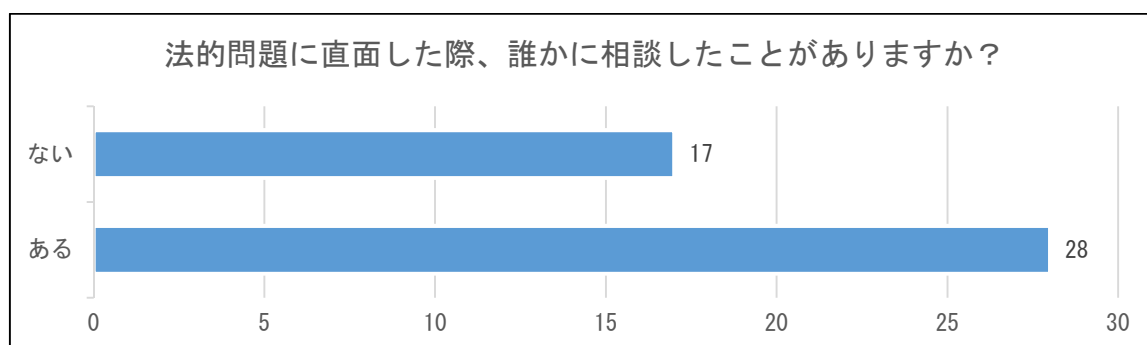




その他の内訳

- ・ 不明瞭な点、独特な法律による不理解な点が多いため、各種事例、セミナーなどの情報から、感想としては信頼できていない。

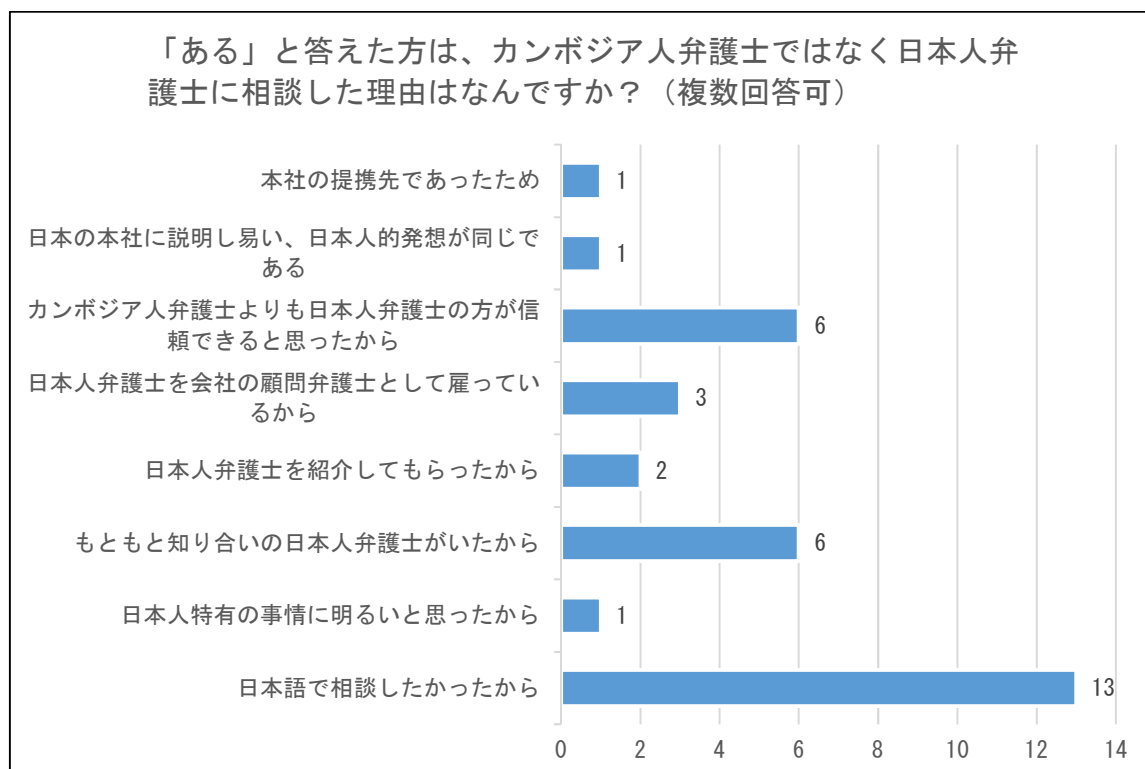
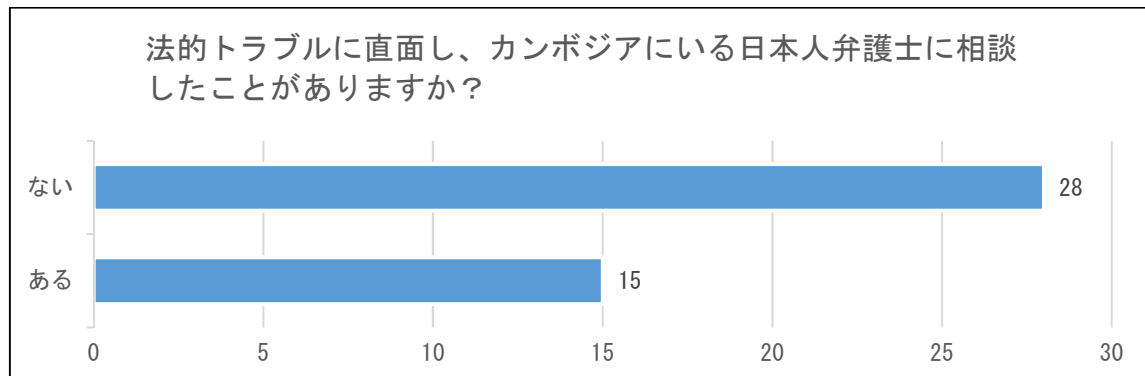
- ・ カンボジアに来てまだ１年未満であるため、裁判制度に関する知識がない。
- ・ 費用や時間については知識がないが、判断については信頼できない。
- ・ お金が全てであり、法的解釈が適用されない。

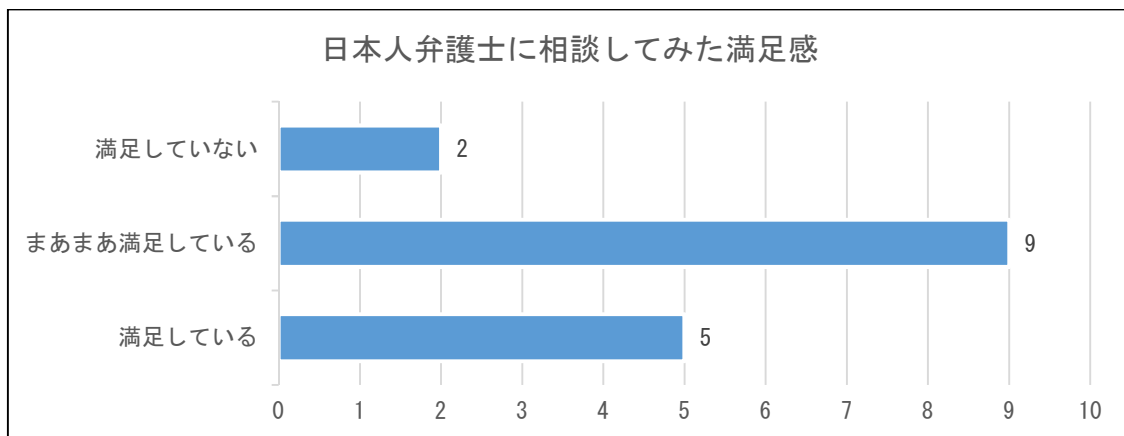


その他の内訳

- ・ カンボジア日本人商工会（JBAC）や、プノンペン経済特区（PPSEZ）

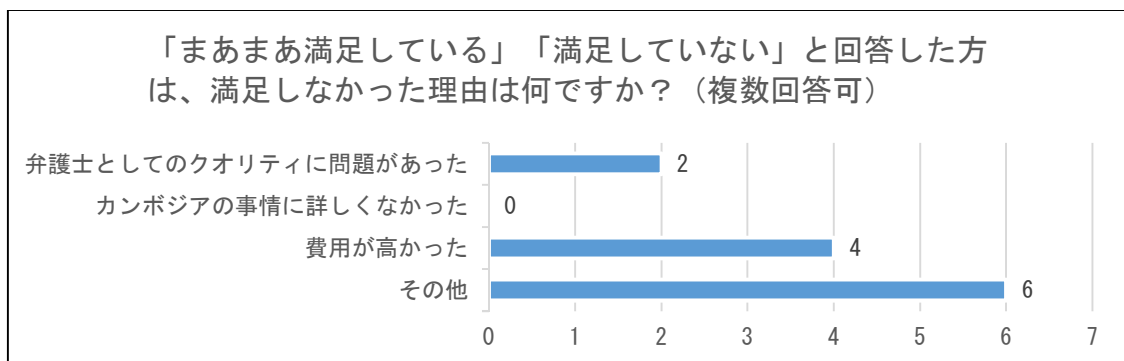
- ・ カンボジア日本人商工会（JBAC）の会員企業
- ・ プノンペン経済特区（PPSEZ）内の役人





あなたの抱える問題の解決に当たり、日本人弁護士が効果的な支援を行った場合には、差し支えない範囲でその弁護士が採用した具体的方策を教えてください。（実際の回答の要旨を編集して記載した）

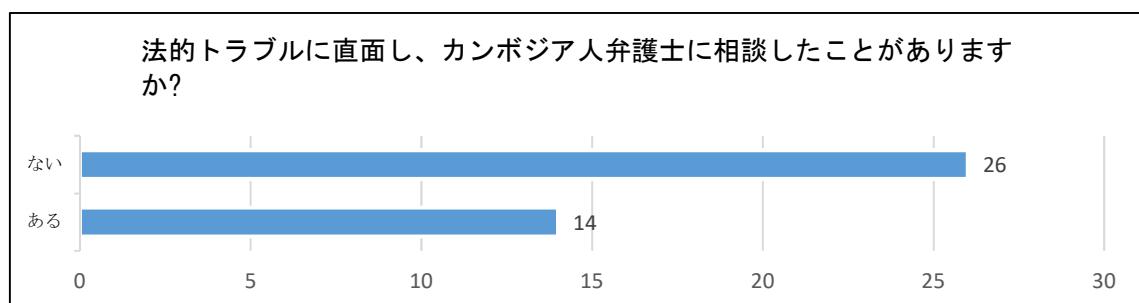
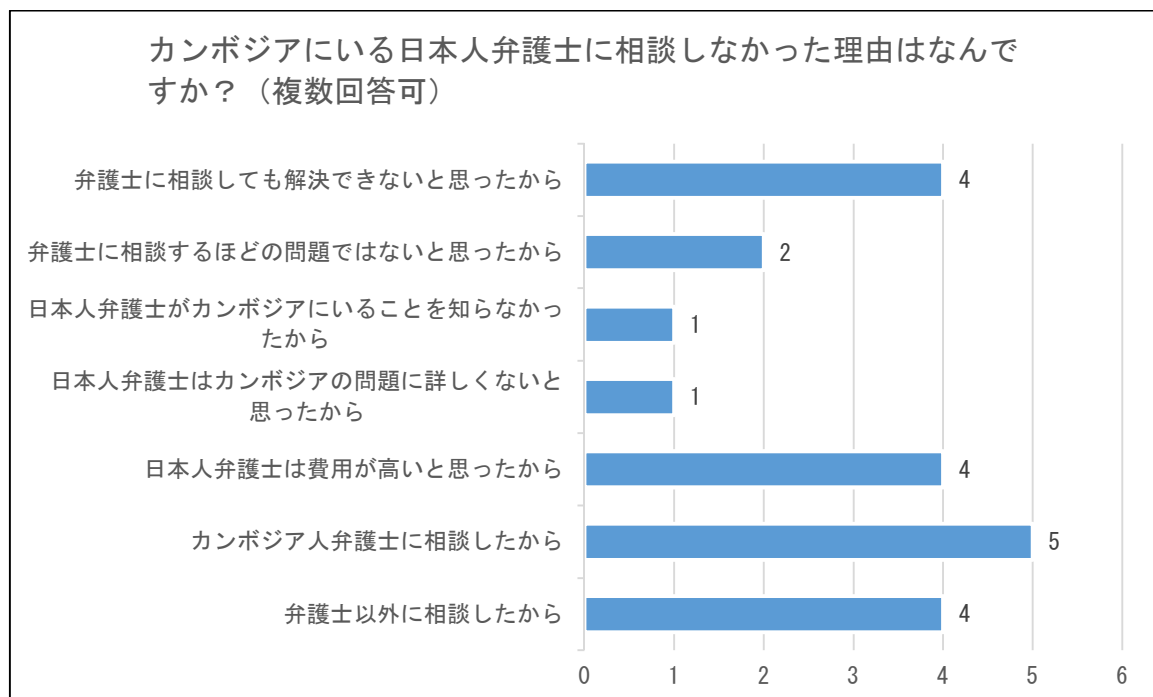
- ・ 現地法と日本法の相違点を明確にしており、判断の難しい現地法に対する理解が容易となった。
- ・ 「打つ手はあまりない」的な助言をもらい、気が引き締まった。
- ・ 計画的なアクションプランを提示頂いた。
- ・ 未だ解決に至っていない。



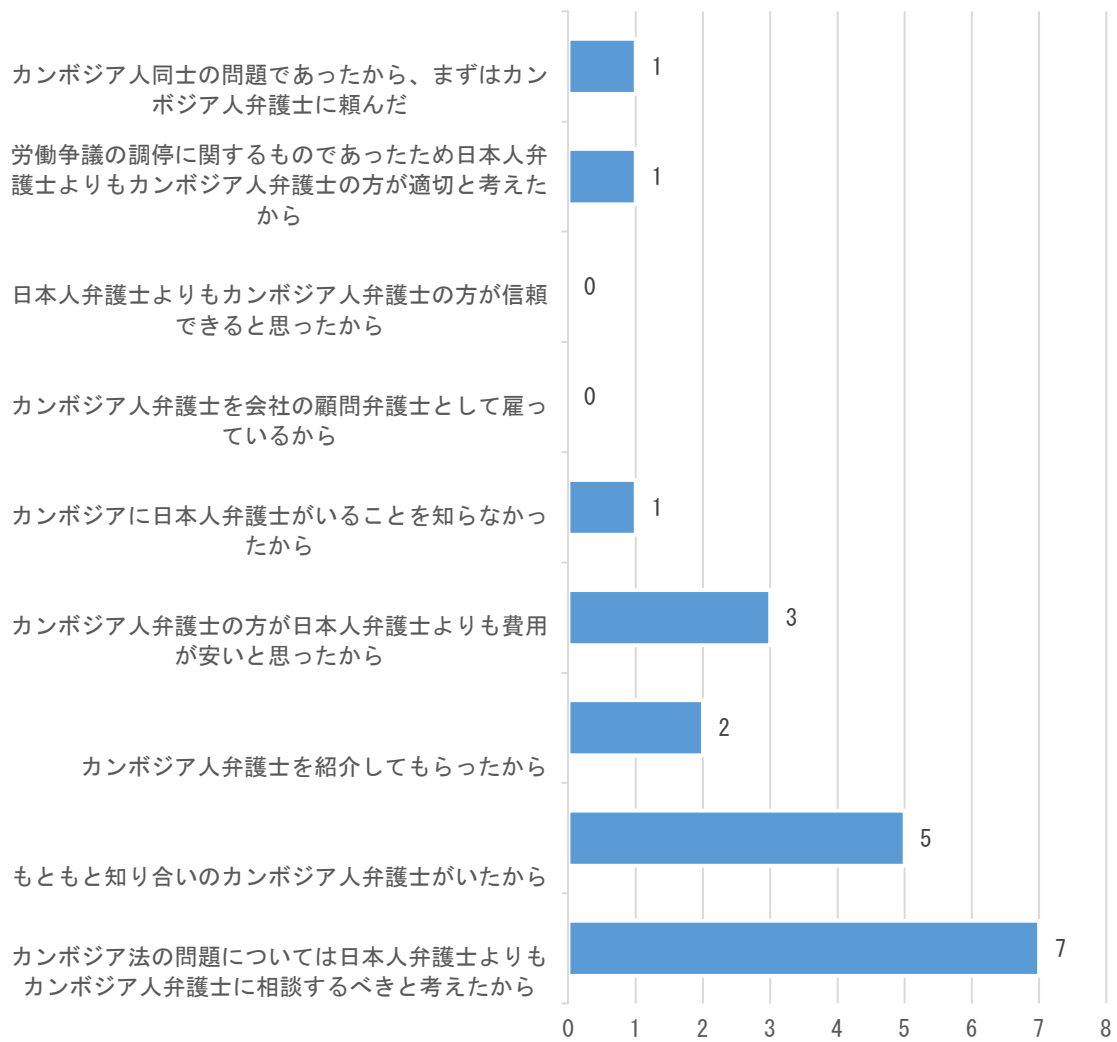
その他の内訳

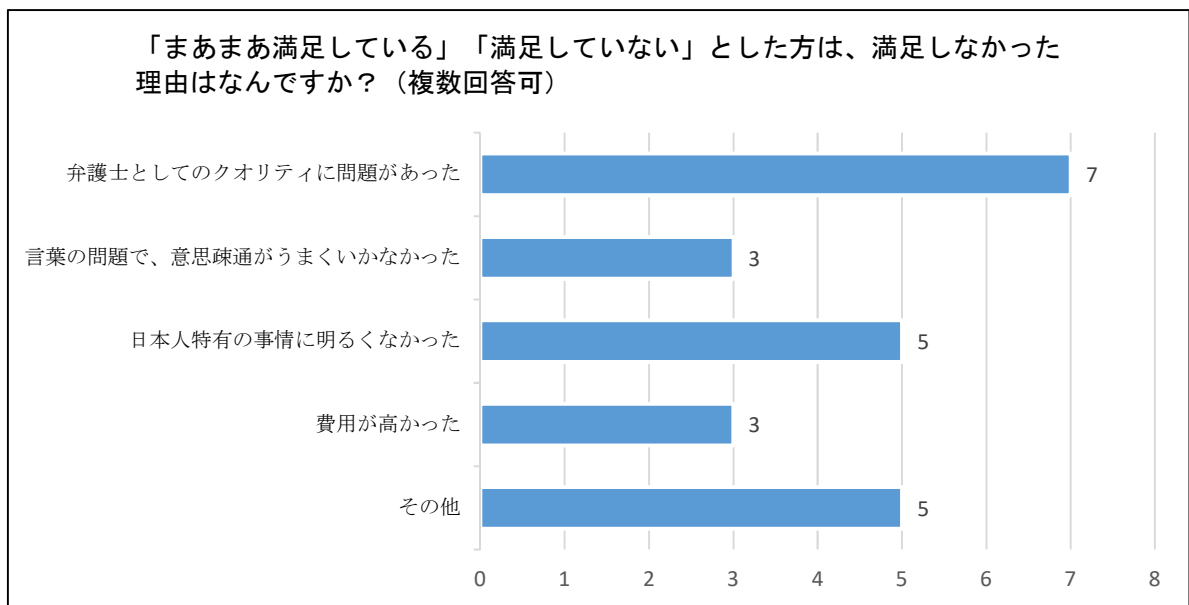
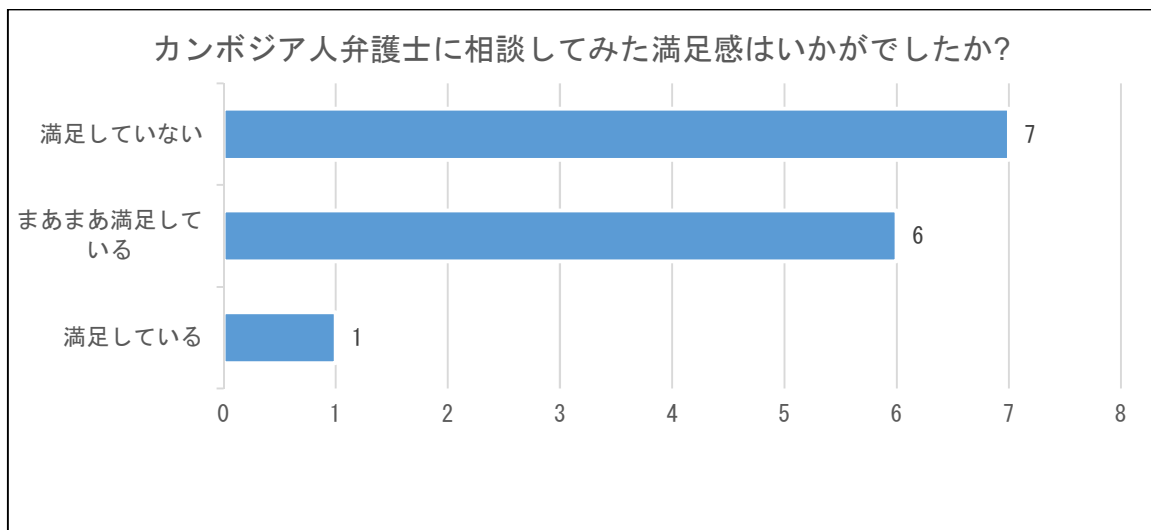
- ・ 未解決なので現時点では評価できない。
- ・ もう少し突っ込んだ事情を確認したかった。
- ・ カンボジアなので仕方ない部分があるかと思いますが、進捗状況がルーズになりがち。

- ・ 一般論のみであった。
- ・ 私自身が正式に相談していなかったため。
- ・ 負けの説明にはなるも、結果的には巨額の出費を伴うから、弁護士の能力とその手法には大いに満足しています。



日本人弁護士ではなくカンボジア人弁護士に相談した理由を教えてください。（複数回答可）

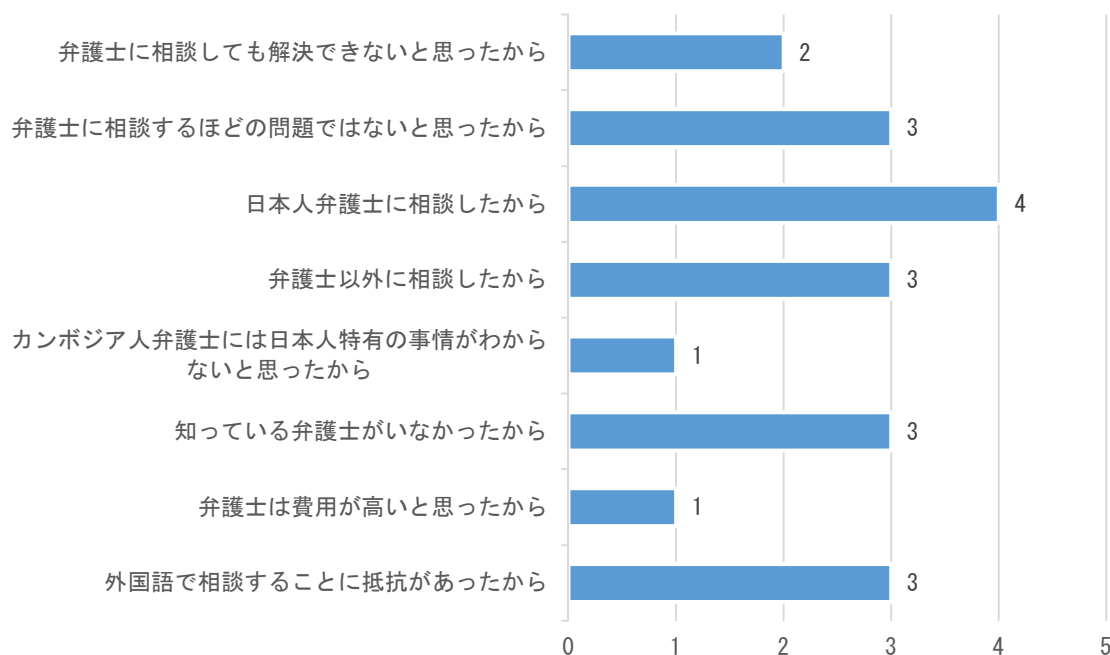




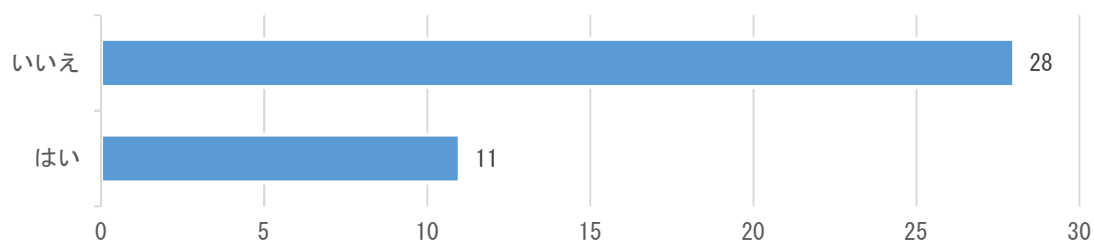
その他の内訳

- ・ 杓子定規なことしか言わない。
- ・ 矛盾点に対しても、法律に従えとしか言えないと言われ、問題解決に至らなかった。
- ・ 裁判官と結託しており、法律の専門家としての役割をなさない。
- ・ カンボジアサイドで話し合っているような感じがした。
- ・ 弁護士同士が話し合ったような感じがしたから。

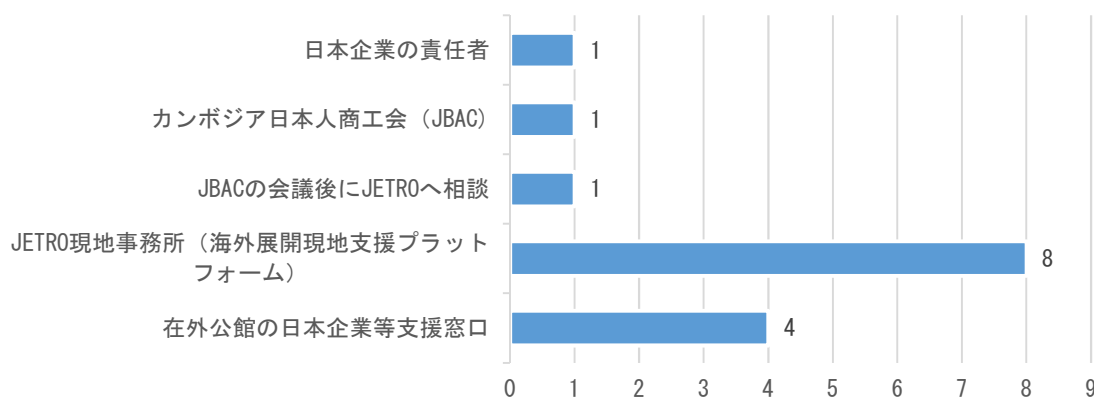
カンボジア人弁護士に相談しなかった方は、その理由を教えてください。（複数回答可）



事業を行うに当たって抱えた法的問題について在外公館やJETROに相談したことがありますか？



「はい」と回答された方は、具体的にどこに相談しましたか？
(複数回答可)



JETRO 現地事務所 (海外展開現地支援プラットフォーム)

- ・ メール等での相談が可能であったため
- ・ 身近なので
- ・ JETRO は、日本国税を使用している公的政府系団体で信用できると思ったから。
- ・ 同じ製造業の先輩であり同じ問題を抱えており、多くの経験をされていたから
- ・ 親しく交流があるため
- ・ 役所から不条理なことを言われたため

在外公館の日系企業等支援窓口

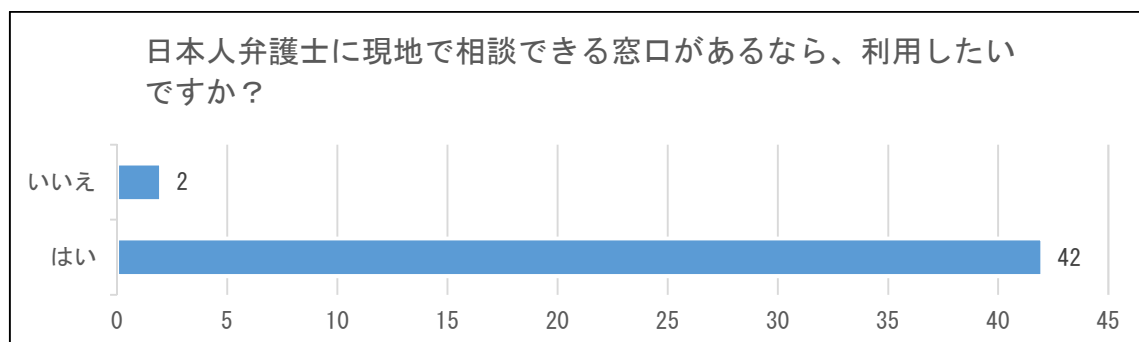
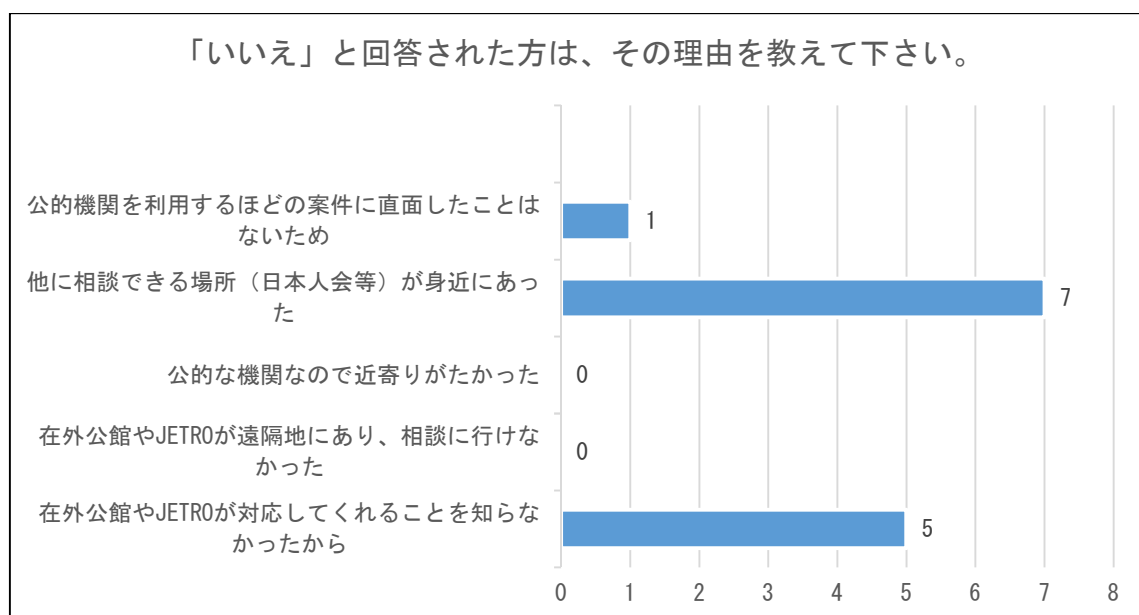
- ・ 身近なので
- ・ 役所から不条理なことを言われたため

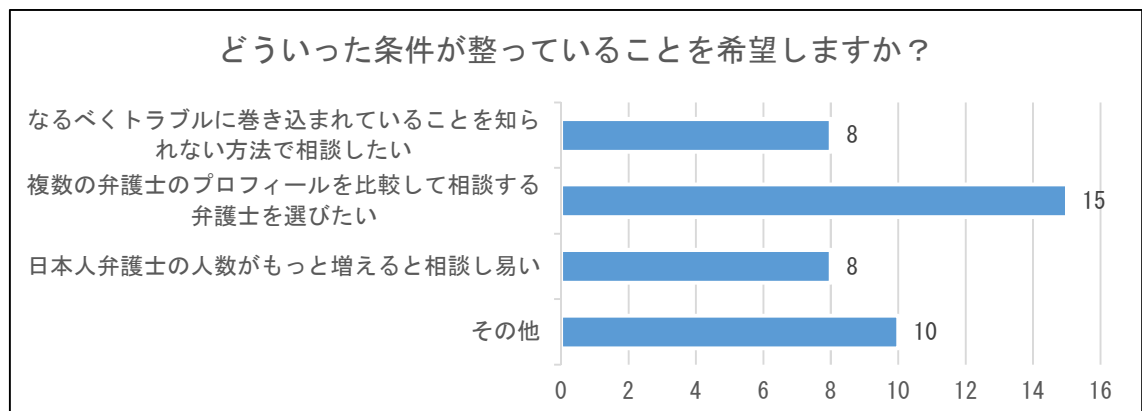
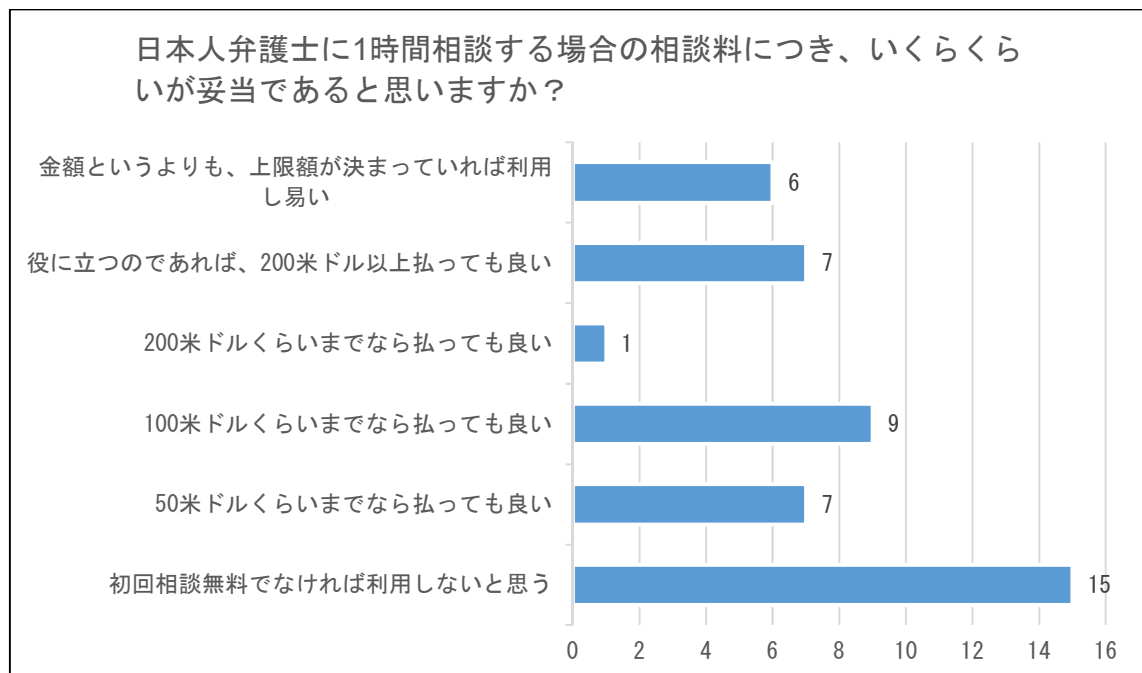
JBAC との会議後、JETRO に相談

- ・ オール日本として取り上げてほしいと思ったから。

カンボジア日本人商工会（JBAC）

- ・ 身近なので

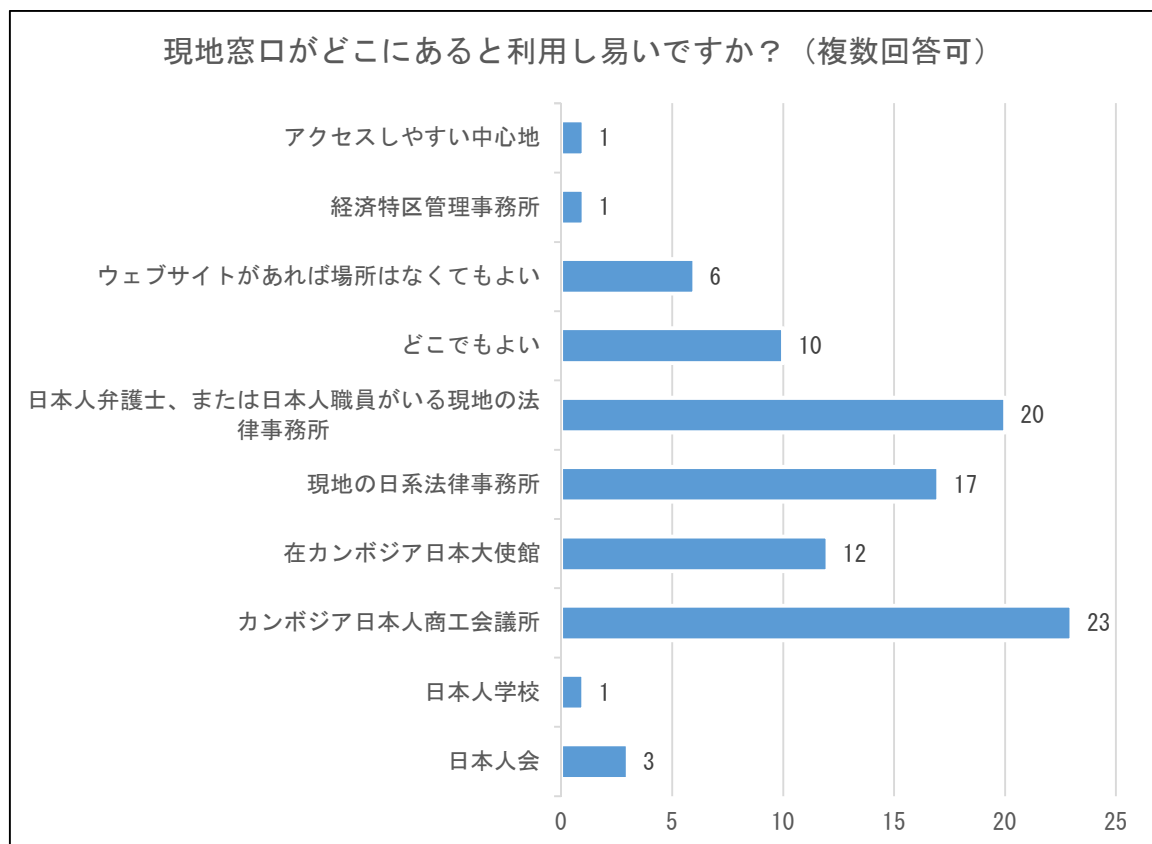




その他の内訳

- ・ 聞きづらいところがあるので、オープンなところを知れると嬉しい。
- ・ カンボジアでの経験及び実績。
- ・ 電話や Skype での相談。
- ・ 優秀な弁護士が複数名いること。
- ・ 現地法令に精通している弁護士。
- ・ 多くの困難に遭遇経験のある弁護士がベター。

- ・ 事例・事案ではなく、法的根拠・改善具体策などの正確な情報量。
- ・ 解決保証。
- ・ 日本人弁護士もローカル弁護士と同様のライセンスを付与されること。
- ・ 同じ弁護士が最後まで担当してくれるならば利用したい。



窓口を利用したいと思わない場合、その理由を教えてください。

- ・ 実際に問題に直面した場合には、相談先は日本人に限らないものと考えています。
- ・ 既に日本人弁護士と顧問契約を締結しているため。
- ・ 公知の事実となる事は避けたい。

第2 ヒアリング結果

2019年12月から2020年2月にかけて、法的問題及びそれに対する対応に関して、10名に対してインタビューを実施した。下記では「日系企業等」と「在留邦人」で分けているが、経営者・事業主は「日系企業等」であると同時に「在留邦人」でもあるため、両方の立場で回答してもらった。

1. 日系企業等として

法律に触れる機会

- ・ 工場担当であるため、休日出勤の取り扱い等の労働法に関する問題が多い。労働法に関しては、JETROが出版している労働法の日本語訳や労務マニュアルを自ら手元において参照している。しかし、労働法の内容が曖昧であることが少なくない。日本語訳された労働法が分かりにくい時は英語版を参照し、英語版も分かりにくい時はスタッフを通じてクメール語版を参照する。日本語訳は、必ずしもクメール語原典の厳密な逐語訳になっていない場合もあるようなので、クメール語の原典にあたる必要があるとなる。
- ・ 工場の消防監査への対応として、消防法を参照したことがある。自社のカンボジア人スタッフに消防法を探させたが、見つけることができなかった。会社が契約している保険会社に問い合わせたところ、消防法の英訳を入手することができた。また、警備会社からも消防法に関する情報を得ることができた。
- ・ 工場を担当しているが、問題となる法律は労働法が圧倒的に多く、消防法も問題となっている。会社は海外ブランドの製品をOEM生産しており、製品の販売先から労働環境に関するILO監査を受けるため、カンボジアの労働法上は不要であるはずの要件まで満たす必要がある場合がある。
- ・ 労働法以外では、消防法のコンプラもトピックとなっている。警察や消防が直接きて消火器等の点検をする。指導に従い、消化ホース等を設置した。
- ・ 日常業務で法律を参照する機会は多く、労働法、税金対策、社有車の取り扱い方など。
- ・ 排水設備等、工場周辺の外部環境は経済特区内で基準を共有することもあるが、各工場内の労働環境は、基本的に個々の工場に任されている。例えば、シンナーを使用するためマスク着用の指導。金属加工する場合の手袋・ゴーグルの着用義務など。カンボジア労働法上の義務だけでなく、ILO監査の基準も意識する必要がある。

- ・ 各種行政手続につき、経済特区内に設置されているワンストップサービスは、きちんと対応をしてくれていると感じている。カンボジア人スタッフが相談に行くと役人から軽くあしらわれることがあるため、あえて日本人が直接出向くことが多い。その方が、真摯に対応をしてくれるという印象。
- ・ 他の東南アジアの国で駐在した経験もあるが、そこと比較しても、法律の面でカンボジアはビジネスに支障があると感じている。例えば、関税を支払わずに輸入する業者が蔓延しており、きちんと関税を支払う正規商売は価格面で負けてしまう。関税を支払う際も、課税標準価格の算定に不透明感があり、みなし価格として不当に高価な関税を課されることがある。法的に還付を受けられるはずの付加価値税がなかなか還付されないという問題もある。省庁とやりとりをする際も、省庁の数が多く連携が取れていないため、各省庁が出す書面に整合性がとれておらず、対応に苦慮する。
- ・ 労働監査官に指摘を受けることがあり、それが法的に正しいかどうかの判断をするため労働法規を参照したいが、日本のような法規集がないため細かい法令へのアクセスができず困る。
- ・ 労働法や企業法を参照する機会はあるが、出回っている翻訳を完全には信用していないため、基本的にカンボジア人スタッフに原文を読ませて対応している。どうしてもわからない場合は、弁護士に相談する。

弁護士の利用

- ・ 会社で契約している日本人弁護士に相談をすることはある。法令の存否自体が分からないことが多く、カンボジア人スタッフに探してもらっても見つけられない。そのような場合は、日本人弁護士に頼るしかない。
- ・ カンボジア人スタッフを通じてカンボジア人弁護士とコンタクトすることは可能であるが、日本人が法的問題点に気づいた場合、それをカンボジア人スタッフに伝えて問題意識を十分に共有することが困難である。そのような状況でカンボジア人スタッフがカンボジア人弁護士に相談をしても、問題に対する回答を得られる気がしない。やはり、会社の日本人が日本人弁護士と直接連絡をとり、問題意識を十分に共有してもらった上で、カンボジア人弁護士とのやりとりをその日本人弁護士に投げることができると、大変助かる。言

葉の問題だけではなく、そもそも日本人とカンボジア人のコモンセンスが異なるため問題意識の共有自体が困難であり、スタッフを通して法律事務所にコンタクトをすると、ダイレクトな回答を得られず回りくどくなると想像できる。

- ・ 業務上、カンボジアの裁判関連の書類を見る機会があったが、全てクメール語であるため、外国人では内容を把握することさえできない。このような時は、カンボジア人弁護士へ依頼をするしかないと感じた。
- ・ 会社で作成する書類に弁護士認証が要求される場合、カンボジア人弁護士と連絡を取ることがある。
- ・ 会計事務所は毎月の税務申告があるため依頼することが必須であるが、法律事務所については、大手企業は顧問弁護士をつけることができるが、そうでない場合は後回しになる。弁護士に相談することが毎月あるわけではないので、毎月の顧問料を支払うことは難しい。しかし、いざ何かあったときに気軽に相談できる先がないと困るのも事実。そのような時に、時間単位で相談できる窓口があれば助かると思うし、費用をかけてでも一定の時間をもらって色々相談したいと思う。
- ・ ジェトロのプラットフォームはあるが、事前に質問事項を提出する必要があったり、ジェトロスタッフの同席があったりするため、本音で話しにくい部分があると感じている。お金を支払ってでもよいので、ざっくばらんに相談できる窓口があればいいなとは思っている。セミナーの質疑応答でも、皆の役に立ちそうな質問であればできるが、個別の話は難しい。他の参加者も聞いているため、会社の実情は話しにくい。
- ・ 日本人弁護士が定期的に経済特区にきて、まとめて法律相談会などを実施してくれると、助かると思う。
- ・ 法解釈につき法律事務所に意見を聞いたこともあるが、決め手がない。法律があっても運用が統一されていないため、多くの場合、法解釈の問題というよりは、行政担当者との個々の折衝の問題となるため、法律家マターではないのではないかと感じている。
- ・ カンボジア人弁護士に相談をしようと思ったことはない。話をしてもニュアンスが伝わらないと思うし、責任をもって進めてくれるかどうかという不安がある。また、信頼できるカンボジア人弁護士をどのように探せばよいか分からない。弁護士を利用する際は、費用というよりも、信頼できる人に出会えるかが問題。
- ・ 法律を参照する機会はあるが、税務会計に関するものが多いため、法律事務所というよりは税務会計事務所に問い合わせることが多い。労働法の年功補償が問題となった際も、引

当金の積み方の問題であったため、法律事務所ではなく税務会計事務所に相談した。問題が生じる際は、法律の解釈適用が議論となるというよりは、汚職の問題や税務当局との折衝であったりするし、法律そのものが問題となる場合は日系企業全体の問題として商工会等がカンボジア政府に対して働きかけることになるため、法律事務所に依頼をする場面は意外と少ないと感じている。ただし、日本にはないがカンボジアにはある法律、またはその逆について調べる必要がある場面はいずれ生じるであろうと想像でき、そのような際は法律事務所に依頼をするのではないかなと思う。

- ・ 知り合いの日本人弁護士に法律問題について質問をしたことはあるが、正式に依頼をしたことはない。カンボジア人弁護士に相談しようと思ったことはない。言葉の問題が大きいが、質問に対する的確な回答がこないのではないかな、あまり正しくないことを軽率に答えてくるのではないかな、という漠然とした不安感がある。
- ・ 自分が相談をするなら日本人弁護士が良い。言葉の問題が大きく、日常会話の英語ができて法律相談となるとやはり日本語で相談したい。自社で法務を担当するカンボジア人スタッフを採用したため、そのスタッフが相談するのであればカンボジア人弁護士でも構わないと考えている。
- ・ 無料相談窓口があったとしても、現時点ではあまり利用したいとは思わない。金額というよりも信頼できる弁護士かどうかが重要なので、窓口というシステムに問い合わせるのではなく、費用がかかってでも信頼できる弁護士個人に対して直接問い合わせをしたい。

法律事務所以外の相談先

- ・ 業務としていわゆるジャパンデスクの役割を担っているため、会社の顧客である日本人から一般的な相談事、税金の話等を聞かれることがある。法律的な相談や、会社設立等の相談があった場合に、ジェトロ等の外部機関を紹介することはある。会社には法務部があるため会社としての法律問題で弁護士が必要な場合は、法務部が扱う。法務部はカンボジア人が運営しているため、弁護士が必要な時はカンボジア人弁護士と連絡をとるのではないかなと思われる。
- ・ JICA は、JICA が関与する事業に関する情報共有の目的で連絡を取り合うことはあるが、相談先とは考えていない。大使館は、相談先として考慮することがある。大使館には、ア

ドバイスというよりは、日系企業全体の問題としてカンボジア政府に対する働きかけを期待している。

事業の一部としてカンボジアに新規進出する事業者のコンサルをすることがあり、新規進出の事業者から法律問題を相談されることはある。進出時は、物件賃借や新規雇用など、法律問題が多く発生し、その中でトラブルとなることがある。法律問題に関するアドバイスをすることはできないため、アドバイスするとしてもウェブサイト等に掲載されている一般的な情報を紹介する程度。弁護士への相談を希望する人もおり、日本人弁護士とカンボジア人弁護士の両方に聞いてみたいという人もいるが、どちらかという日本人弁護士を好む人の方が多い印象がある。新規進出の人はまだ人脈もないため、うちに相談に来る方々は、どこか信頼できるところを紹介して欲しいという意味合いもあるように感じる。しかしそれなりの相談料が発生する弁護士を紹介することは躊躇してしまうので、もし初回無料で相談できる窓口があれば、自分のところに来た相談については気軽にその窓口を紹介できると思う。

コンサル業務をしているため法律に関する相談を受けることがあり、弁護士を紹介することもあるが、無料窓口があってもそれを紹介したいとは思わない。責任をもって紹介する以上、自分が信頼できる弁護士を名指しで紹介したいと考える。

法的問題の発生と対応

大量解雇に関連して労働争議が発生したことがある。外部の労働組合が労働者側をサポートした。労働組合と会社がそれぞれカンボジア人弁護士をつけて、労働職業訓練省の調停をしたがまとまらず、労働仲裁となった。最終的に、法的ルールだけでなく会社の実情を踏まえた説得が功を奏し、和解することができた。

毎年一回、労働職業訓練省から労働環境監査が来る。労働職業訓練省からは換気扇の設置等を指導される。法的義務であれば当然設置はするが、設置義務を負う具体的な基準が不明であるため、設置義務の有無を判断できない。設置しないと罰金を課すとか、罰金を回避するため暗に賄賂を要求されたりすることもあるが、法的義務の基準が分からないと反論のしようがなく、困る。

- ・ 労働法に関する問題が生じた場合、日本人マネジャーが自ら労働法を調べて、直接労働者と交渉をしている。交渉は日本語通訳を担当するカンボジア人スタッフを通じて行うため、通訳担当カンボジア人スタッフの能力が非常に重要であり、交渉に直接影響する。労働法の日本語訳の条文や労務マニュアルは手元に置き自分でチェックしている。労働法の日本語訳がおかしいこともあるので、労務マニュアルで確認し、さらに解釈上の疑義が生じそうなものは、日本語通訳スタッフに、クメール語で読ませる。原文の解釈は極めて重要であるが、スタッフの能力に大きく左右される。以前に勤務していた会社では、法律を学んだ日本語通訳がいたので、その時は、法令解釈の際に大変助かった。弁護士を雇っていない場合は、日本語スタッフの能力が極めて重要となる。また、労働法の解説程度であれば、必ずしも弁護士に相談までしなくてもなんとかなると思っている。
- ・ 法的に支払義務のある税金か否かが不明な場面があった。税務専門家に相談をしたが、解釈上は支払不要と解することもできるが、後から追徴課税されるリスクがないと言い切れないとのことであったため、支払うと判断した。行政側の判断に一貫性がないため、専門家でも結論を出しにくいのではないかと感じた。
- ・ 会社で雇っているドライバーの残業につき、みなし残業時間を設定してそれを含めた金額の固定給与を支払っている。労働法を厳密に適用すれば基本給と残業代を分離しなければならないのではないかと議論になったことがある。しかし残業代を多めに見積もっているため分離すると支給総額が下がるため、ドライバー本人も現状維持を希望したため、そのままとした。
- ・ 知人が、飲食店を開くために借りた物件に欠陥があり賃貸人とトラブルとなり、相談を受けたことがある。賃貸人に修理を求めたが拒否され、仕方なく賃借人側で費用負担して修理をした。費用のこともあるため、弁護士は最終手段というイメージがあり、弁護士に相談するところまでいかず、こちらが折れる形で決着した。
- ・ 会社の食堂で無料ランチを提供しているが、業務の都合上休憩時間がずれ、一部スタッフの休憩時間が食堂の営業時間終了後となることがある。このような場合、スタッフは自分で昼食を買うことになるが、その費用をどうするかという問題が生じたことがある。金額としては大きくないが、何らかの処理が必要ではあるので、どう処理すれば合法であるかを知りたかった。弁護士に相談するほどでもないと考えたため、相談はしなかった。
- ・ 労働職業訓練省令により 2019 年から給与を月 2 回支払うこととなったが、それまで月末締め翌月 10 日払いとしていた場合、どのタイミングで 2 回支払うのかが不明で、問題と

なった。従来通りの月末締めを前提として、翌月 25 日に 1 回目、翌々月 10 日に 2 回目を支払う対応をしようとしたが、スタッフへの支給が従来よりも遅延することになり、問題であろうとなった。合法となる範囲が不明確であったため、最終的に労働者有利に解釈して当月中に初回を、翌月 10 日に 2 回目を支払うこととした。

労働法によれば、8 名以上の労働者を雇用する場合は労働者代表を選出する必要がある。職場が複数の事業場に分かれており、1 つの事業場には 2 名程度しか働いていない場合でも、労働者代表を選出する必要があるのかどうか不明で、問題となった。労働法上は 8 名を雇用する場合とされており事業場ごとの人数で判断するとは書いていないため、コンプライアンス重視の観点から選出手続きを取った。

急遽海外留学が決まったため事前通知期間を守らずに退職届を出されたことがあり、業務に支障が出るため困ったが、問題化せずに受け入れた。日頃からスタッフと積極的にコミュニケーションを取るとともに、こういった場面での対応がトラブルの予防になると考えており、時には使用者側が折れてでも柔軟に対応する方が、結果的にメリットが大きい場合もある。

在留邦人として

個人として法的問題に直面した経験はないが、何かあった場合は、まずは勤務先や知人に相談し、インターネットで情報を収集すると思う。フィーが気になるので、弁護士は選択肢から外してしまう。大使館も、具体的な法的問題の相談先ではないと認識している。弁護士が必要となった場合は、カンボジア法の問題なのでカンボジア人弁護士に聞くべきと考えており、まずは勤務先にカンボジア人弁護士を紹介してもらおうと思う。それで意思疎通が難しい場合は、日本人弁護士に相談するかもしれない。

カンボジアで交通事故の被害にあったことがあるが、法的な責任がどうという問題は考えなかった。相手がお金を持っていないだろうという前提があり、カンボジアだから仕方がないという諦めの気持ちがあった。

ひったくりの被害に遭ったことは複数回ある。一回は保険適用のため警察に行ったが、書類作成の際に金品を要求されたりと苦労したので、それ以降は警察に行くこともしなくなった。

トラブルとなったことはないが、交通事故はいつあってもおかしくないため、交通事故にあった際の対処法について知っておきたいという気持ちはある。また、部屋を借りる際の賃貸借契約につき、カンボジアにおける賃貸借のルールを知っておきたいという気持ちはある。日本のように書店でマニュアル本を入手できるわけではないので、弁護士に相談するようなトラブルが起きたわけではないが、知っておきたい法的ポイントに答えてくれる場があれば、重宝すると思う。

第3 各機関に対するヒアリングの結果

1. カンボジア日本人商工会 (Japanese Business Association of Cambodia: JBAC)

2019 年 12 月、JBAC へのヒアリングを実施したため、概要を記載する。

1.1. JBAC の概要

2020 年 1 月現在、JBAC の正会員は 202 社、準会員は 67 社である。準会員は「オブザーバーとして総会及び各部会へ出席できるが、総会及び各部会の議決権はないものとする」とされている。カンボジア日本人商工会諸規定 5 条によれば、正会員と準会員は以下のように定義されている。

正会員

正会員の資格を有するのは、次の三点を満たす一企業とする。

a. カンボジア王国国税総局に税務登録済の日本国法人の子会社（日本国法人の 51% 以上の出資によって設立される会社をいう。ただし、当該子会社の親会社が日本国法人の子会社である場合等、役員会が特段の事情があると認める場合もこれに含めるものとする。）、支店又は駐在員事務所、日本人が個人で設立した会社若しくは日本人個人事業主であること。ただし、日本人が個人で設立した会社又は日本人個人事業主については、役員会が特段の事情があると認める場合を除き、税務登録後、1 年以上経過している必要があるものとする。

- b. カンボジア王国に事業所若しくは事務所を有すること。
- c. 在カンボジア日本国大使館に在留届を提出済の役員又は従業員が存在すること。

準会員

準会員とは、役員会が特段の事情があると認めた場合を除き、正会員以外の本会会則（以下「本会則」という。）第 2 条の当会の目的に合致し、当会の運営を促進すると認められ、かつカンボジア王国国税総局に税務登録後 1 年以上が経過している会社、支店、駐在員事務所又は個人事業主をいう。

1.2. アンケート結果・聴取内容

Q 貴会は日系企業等又は在留邦人が抱える法的問題に対応する相談窓口や支援窓口をお持ちですか。

☐ ある ☒ ない

Q 「ない」とお答えになられた場合、そのような窓口が現在設置されていない理由を御教示ください。

- ☐ 需要がないから
- ☐ 需要はあるが、ノウハウや予算がないから
- ☐ 当会の役割に含まれないため検討していない
- ☒ その他（下記参照）

Q「ない」とお答えになられた場合、今後そのような窓口を設置する予定はありますか

☐ 自主的に設置する予定がある

☐ 日弁連やJETROがそのようなサービスを提供するのであれば、そのサービスにつなぐための連絡窓口を設置することを検討してもよい

☒ 具体的な予定はない

聴取内容

- ・ 現在のところ、商工会として法務相談窓口は設けていない。年間に数件程度ではあるが、会員企業から商工会に対して法務に関する問題を相談されることはある。商工会の方針として、日系企業全体に関わる問題は取り上げるが、個別企業の問題は取り上げない。個別問題のため商工会として取り上げない場合は、商工会の会員企業である会計事務所・法律事務所の存在を伝える等の対応はすることがある。
- ・ 日系企業全体に関わる問題である場合は、商工会事務局から該当する委員会・委員長に回付する。例えば税務関係の問題であれば税務委員会に回付することになるが、委員会はあくまでボランティア組織であるため責任負担が生じるような具体的なアドバイスをすることは想定していない。例えば、一般的な情報提供として法令やセミナー資料を紹介する等の対応をとることはある。
- ・ 問題の取上げ方として、官民合同会議のテーマとするケースもある。官民合同会議とは、カンボジア政府側とJBACが原則として毎年2回開催している会議であり、JBACからカンボジア政府側に対する要望を伝え、それに対する回答を得ることを目的とする会議である。官民合同会議の事前打ち合わせとして、JBAC会員の担当メンバーがカンボジア政府の担当者と個別に打ち合わせを行うこともある。JBAC会員である日系企業から提案された税務、法務、貿易、労務などに関する諸問題を収集し、カンボジア政府の対応により改善できるテーマを選別して提起し、解決を模索する。これまでに官民合同会議で取り上げたテーマで法務に関連するものとしては、「年功補償にみなし

課税がされるリスク」、「改正投資法のドラフトを開示してもらいたい」、「最低賃金の上昇率に関する意見」、「経済特区における行政窓口の運営に関する指摘」などがある。

2. カンボジア日本人会

2019 年 12 月、カンボジア日本人会へのヒアリングを実施したため、概要を記載する。

2.1. カンボジア日本人会の概要

2019 年 12 月時点で、個人会員 320 名、法人会員 18 社（77 名）とのことであった。

2.2. アンケート結果・聴取内容

Q 貴会は日系企業等又は在留邦人が抱える法的問題に対応する相談窓口や支援窓口をお持ちですか。

☐ ある ☒ ない

Q 「ない」とお答えになられた場合、そのような窓口が現在設置されていない理由を御教示ください。

- ☐ 需要がないから
- ☐ 需要はあるが、ノウハウや予算がないから
- ☐ 当会の役割に含まれないため検討していない
- ☒ その他（下記参照）

Q「ない」とお答えになられた場合、今後そのような窓口を設置する予定はありますか

☐ 自主的に設置する予定がある

☐ 日弁連やJETROがそのようなサービスを提供するのであれば、そのサービスにつなぐための連絡窓口を設置することを検討してもよい

☒ 具体的な予定はない

聴取内容

- ・ 日本人会は、物理的な事務所は有していないが、ウェブサイトと事務局のメールアドレスがある。事務局に相談事の連絡が来たら、日本人会の執行部に連絡がいく。日本人会に法務・税務の相談が寄せられることはほとんどなく、相談事項の多くは、イベント事への協賛・後援の依頼など。
- ・ 日本人会の中で法務に関する問題がトピックとなるのは、外部から相談を受けた場合ではなく、日本人会自身の法律問題についてである。例えば、NGO法が改正される際の日本人会への影響の有無、日本人会の一部と位置づけられている日本人学校の労務問題などは、日本人会として議論をしたことはある。これらの点については、日本人会の執行部に日本人弁護士がいるため、その弁護士にアドバイスを求めることはある。
- ・ 日本人会執行部の主な活動としては、月に1回の役員会、年に1回の総会。日本人会の活動としては、随時開催される親睦交流を目的とした文化スポーツ活動がメインである。日本人会は、法務・税務の相談先としては見られていないと思われる。
- ・ もっとも、一般論として、もし仮に在留邦人全体に影響の強い事象が生じた場合、その問題に関する対策本部を立ち上げて法人支援のために日本人会としてできることを検討するというような、柔軟なアクションをとる可能性は常にあり得る。
- ・ もし仮に日本人弁護士への相談窓口を日本人会に設置した場合、比較的身近で敷居の低い会であるという認識を持たれていると思われるため、連絡を取り易いと感じても

らえる可能性はあるのではないか。その場合、日本人会にそのような窓口があるという
ことを伝達し易い形になっていれば、各所で紹介を受けた人々から窓口に連絡が来
るようになる可能性はあると思われる。

第三章 日本の法曹有資格者が現地で提供できる法的支援の在り方及びそのような法的支援に対するニーズのボリューム（現地の外弁規制等、日本の法曹有資格者の活動環境を含む）

第1 カンボジアの外国弁護士規制

1. 弁護士法

弁護士法 31 条により、カンボジアの弁護士資格を得るためにはカンボジア国籍が必要であると規定されている。

弁護士法 5 条

外国の弁護士会に登録されている外国弁護士、又は出身国で法律事務遂行の承認を得ている外国弁護士は、カンボジア弁護士とともに業務を行う権利を有し、カンボジアの裁判所及びその他の機関との関係で、カンボジア弁護士をサポートをする権利を有する。外国弁護士は依頼者を代理することはできない。

弁護士法 6 条

外国弁護士はカンボジア弁護士会の評議会の承認を得た場合のみ、カンボジア国内で業務を行うことができる。承認を与えるか否かはその外国弁護士の資質の程度により、その外国弁護士の母国がカンボジア弁護士に対して同様の機会を与えている場合のみ、付与される。

この承認は、カンボジア国内における業務過誤があった場合は取り消される場合がある。

弁護士会評議会による不承認決定又は承認を取り消す決定は、15 日以内に控訴裁判所の検事長及び本人に通知される。この情報を受領してから 2 か月以内であれば、決定に対する異議申立をすることができる。

弁護士法 7 条

事務遂行の承認を受けた外国弁護士は、依頼者を勧誘する活動又は商業広告をしてはならない。

以上のとおり、弁護士法上は、カンボジア弁護士会評議会の許可を受ければ、外国弁護士もカンボジア国内で法律事務を行うことができる。カンボジア弁護士会によれば、外国弁護士登録を申請するためには、原資格国での 5 年以上の経験、原資格国との間に相互保証があること、健康で道徳的であること、前科がないこと、破産歴がないこと、等が要求されている⁴²。カンボジア法弁護士にヒアリングしたところ、クメールルージュ法廷に関与する外国法律家を除き、外国弁護士として弁護士会の承認を得て実務を行っている外国弁護士はまだいないようである。

弁護士会は、カンボジアで実務を行う外国弁護士に対する警告を繰り返し出している。例えば、2019 年 10 月 21 日にも、弁護士会が「多くの外国人が、弁護士会からの承認を受けずに、カンボジア国内で法律実務を行い、法律事務所を設立しているとの非公式な情報を得た。法律サービスに関する広告も行われている。上記は弁護士法 6 条、7 条に違反するものである。」と警告し、カンボジア法弁護士及び一般市民に対して、上記のような実務を発見したら弁護士会へ通報するよう要請する声明を出した。カンボジア法弁護士の業務をサポートするだけであれば問題がないが、本件支援を検討する際は、日本人弁護士の関わり方、その宣伝の仕方に十分慎重を期す必要がある。

⁴² 2016 年 1 月 8 日 カンボジア弁護士会決定 外国弁護士の業務の管理について 第 5 条

第2 カンボジアで活動する日本法弁護士からのヒアリング

1. 日本法弁護士の数

2019年12月現在、カンボジアに常駐する日本法弁護士は9名である。このうち、法律事務所・会社で法律実務に携わっているのは7名であり、そのうち3名は同じ事務所に所属している。よって、カンボジア国内で日本法弁護士が常駐している事務所は、5か所である。5か所のうち1か所は本報告書の著者の所属事務所であるため、2019年12月に4か所（4名の日本法弁護士）に対してアンケートを実施し、このうち3名の日本法弁護士に対するヒアリングを実施したため、概要を記載する。

2. 業務形態

カンボジア法弁護士が代表者となっている法律事務所に現地採用されて勤務をする形態と、日系事務所に所属してカンボジア法弁護士と業務提携をする形態に分かれるが、全ての日本法弁護士がカンボジア法弁護士との協力体制を取っている。実際の業務は、所属先又は提携先のカンボジア法弁護士と協力することが多いようであるが、カンボジア法弁護士にもそれぞれの得意分野があるため、あえて他の法律事務所のカンボジア法弁護士とチームを組んで案件をサポートするケースもある。

3. クライアント

日系事務所のクライアントは、大部分が日本人・日系企業である。現地法律事務所の場合は、カンボジア、欧米、中国等様々なクライアントがおり、所属する日本法弁護士はそのうちの日系クライアントを主に担当している。人によっては、他国のクライアントの業務をサポートすることもある。

4. 案件

事務所全体の取扱い案件はいずれも 51 件以上との回答であった。日系事務所はその大部分が日系案件であり、現地法律事務所はその一部が日系案件となる。件数の多い案件の種類としては、下記のものが挙げられた。

日系企業	在留邦人
・ 起業 ・ 投資 ・ 取引 ・ 不動産（売買） ・ 労務	・ 滞在資格 ・ 身分関係（現地でのも） ・ 身分関係（日本にいる親族との間のもの） ・ 不動産（売買） ・ 不動産（賃貸借） ・ 取引 ・ 刑事（加害者側）

詳細

- ・ 在留邦人が個人として依頼者となる案件はほとんどない。
- ・ 「起業」は会社設立など。
- ・ 「投資」は M&A や不動産開発における用地確保から建築まで等。
- ・ 「取引」はローン契約、フランチャイズ契約などの各種商事・金融契約。
- ・ 「不動産（売買）」については、売買契約から移転登記手続までを含む。
- ・ 「労務」は労働法令コンプライアンスに関するアドバイスが多い。

最近 3 年間の案件数の推移としては、事務所全体の取扱件数は全員が増えていると回答した。そのうちの日系クライアントの案件は、増えている（2～3 割程度）、ほぼ同数、減少している（1 割程度）に分かれた。

増加している原因として挙げられた案件	減少している原因として挙げられた案件
日系企業 ・ 撤退 ・ 不動産（売買） 在留邦人	日系企業 ・ 起業 ・ 投資 ・ 取引

・ 滞在資格 ・ 不動産（賃貸借） ・ 投資	・ 不動産（売買） 在留邦人 ・ 不動産（売買）
--	--

5. 法令や裁判制度について

5.1 法的問題を処理する際に、問題となる法令にどのようにアクセスしていますか？

- ・ カンボジア政府機関のホームページ
- ・ 民間のホームページ（法律事務所等）
- ・ 公刊されている法律集や法律書
- ・ カンボジア政府機関に直接連絡をして聞く
- ・ カンボジア法弁護士に聞く

「カンボジア政府機関のホームページ」「カンボジア政府機関に直接連絡して聞く」は、全員が挙げた。「公刊されている法律集や法律書」は、大部分が挙げた。他方、「カンボジア法弁護士に聞く」を挙げたのは1名のみであった。

5.2 知りたい法令の内容にアクセスできないことがありますか？

- ・ 法律を含め法令全般についてアクセスできない場合がある
- ・ 法律は大体見つかるが、制定されているが公開されていない省令がある場合がある
- ・ 法律を含めおよそ法令全般についてアクセスすることができない、若しくは著しく困難である。各省庁のホームページや官報で法令が網羅されていないので、関連法令を検索するのに非常に困難を伴う。法令の英訳となるとさらにアクセスが難しい。
- ・ 法律・政令・省令いずれも公開されていないものがあり、省庁に直接連絡をして入手しないと手に入らないものがある。

5.3 現地法令の法的安定性についてどうお考えですか？

- ・ 法令の制定改廃自体は周知されるが、立法が稚拙で、多義的な解釈を許すもの、行為規範となりえないものが頻繁にある。また、公布即発効とすることが通常で、経過措置などは一切なく、遡及的に施行されることすらある。
- ・ 制定改廃の事実は分かるが、趣旨不明のケースが少なくない。
- ・ 法令の制定改廃の状況が明らかにされず、事業活動に大きな支障が生じることがある。法令の制定改廃の情報が公表されても、実際の制定改廃がいつになるか先が読めないことが多い。他方で、政治的事情で突如法令が制定改廃されることもあるため、そのたびに進出企業が振り回されている印象を受ける。
- ・ 法令の制定改廃は明確であるが、通達やガイドラインについてはその制定改廃の事実が一般に明らかにならないことがあり、時折事業活動に支障が生じることがある。

5.4 現地の裁判制度についてどうお考えですか？

- ・ 費用や時間がかかる上に、判断も安定しておらず、信頼できない。
- ・ 法的知識が十分でない裁判官が散見される。裁判官から書記官に至るまで、非公式の費用を支払わないと延々とケースを引き延ばされる等の苦勞が多い。まだまともな弁護士が信頼して利用できる制度とは言い難い。
- ・ 判断の安定以前に、判決が公開されておらず内容を知りえない。汚職が極めて頻繁に見られる。

6. 日本法弁護士の役割

6.1 日本法弁護士の役割

- ・ クライアントの希望を理解して法的問題点を洗い出す作業。
- ・ 契約書の作成や交渉の能力は、国や法律が違ってても活かすことができる。
- ・ 日本法の理解がないと、クライアントの問題意識をくみ取れないケースもある。
- ・ 日本が起草に携わった経緯から、日本法弁護士が、カンボジア人弁護士から、民法や

民訴法の質問を受けることがある。

- ・カンボジアの民法および民事訴訟法は日本の法整備支援で近時導入されたが、実務家は必ずしも習熟しておらず、外国人弁護士の中でも日本法弁護士がカンボジア実務の水準向上のために果たせる役割は非常に大きいと考える。
- ・日本から民法及び民事訴訟法を輸入しているカンボジアにおいては、両法の解釈において、日本法弁護士の果たす役割は大きいと思う。カンボジアではまだ両法の入門書や確立された判例がないため、カンボジア人弁護士から民法・民事訴訟法の解釈について質問を受ける機会は多い。
- ・日本法弁護士の需要という意味では、ある意味日本法弁護士の方がカンボジア人弁護士よりもカンボジアの民法・民訴法を理解し易いという特殊性があるため、日本法弁護士がカンボジア人弁護士からカンボジアの民法・民訴法の意味について質問されることも少なくない。このような特殊性はあるが、カンボジア人弁護士が民法・民訴法に習熟するにつれ、そのようなニーズは減少していくはずである。
- ・英語に堪能な日本人クライアントであっても、細かな正確性を必要とする法律の議論に関しては日本語で話をしたいニーズはある。その意味で日本人がカンボジア人弁護士のサポートに入る需要はある程度継続すると思われる。もっとも、クライアントの話を理解してカンボジア人弁護士らへ伝達できる程度の理解力があれば、必ずしも弁護士資格を有している必要はないとも考えられる。
- ・カンボジアの法律事務所が日本人を雇ってジャパンデスクを設置すると、その事務所にジャパンデスクがあるという事実により、弁護士を探している日本人を紹介されることがある。そのため、ジャパンデスクを設置して日本人を置いておくということ自体に、経営的なメリットはある。
- ・ジャパンデスクを設置して待つという営業であれば、その日本人が弁護士資格を有している必要はない。しかし、それを超えて方々に顔を出してコネを作るという積極的な営業をする場合、クライアントにとってはその本人に対して相談したいと思えるかどうかが重要であるため、弁護士資格を持っている日本人が自ら営業をする意味は大きいと考えられる。
- ・外弁規制との関係があるため、あくまでもカンボジア人弁護士のサポートであり、常にカンボジア人弁護士と協議しながら業務を進めることになる。また、リーガルメモなどの法律文書は、カンボジア人弁護士が確認し、同人名義で作成することになる。

- ・カンボジア人弁護士と協同あるいはカンボジア人弁護士を補佐する形をとっている。将来的にカンボジア人弁護士のレベルが上がれば、顧客との窓口的役割に限定されると予想する。
- ・日本の法律、制度、慣習を理解している日本法弁護士は、日系クライアントと現地弁護士との橋渡しになることが期待されている。いくら日本人でも、法律のバックグラウンドがないと、現地法の内容や現地弁護士の言っていることを噛み砕いてクライアントに説明することは難しい。逆に、現地弁護士に対しても、日本の法律、制度、慣習を踏まえた上でクライアントの言っていることを解説し、さらに実務上両国の制度を踏まえた現実的な解決策を提案することも少なくない。

6.2 言語

契約書等の書面を英語で作成することが多いため、英語の読み書き能力は必須であると考えられる。日本法弁護士が勤務する事務所内のコミュニケーションに関しては、日本語に堪能なカンボジア人スタッフを通訳として確保していれば全て日本語でコミュニケーションすることが可能であり英語は必要でないという側面と、法律事務所で雇う現地スタッフは英語に堪能なカンボジア人が多く英語能力が人の能力を判断する材料にもなるため、ある程度の英語コミュニケーション能力を備えていないとスタッフからの信頼を得にくい場合があるという側面があるようである。

クメール語については、必要性を感じないという意見と、できた方が良いという意見に分かれた。クメール語ができた方が良いという意見も、コミュニケーションというよりは、法令の原文を読むことの重要性を考慮してのものであった。

第3 検討

以上を踏まえ、著者の経験・意見も加えて、法的支援の方法を検討する。以下、検討する法的支援を「**本件支援**」と呼ぶ。

なぜ日本法弁護士が関与する必要があるのか？

英語に堪能なカンボジア法弁護士は数多くいるため、日本人が英語で直接カンボジア法弁護士に相談をすることは可能である。日系企業の中には日本語に堪能なクメール人スタッフを雇っている会社も多いため、そのスタッフに通訳をしてもらいながら日本語でカンボジア法弁護士に相談をすることも可能である。実際、そのような形で日本人の関与なくしてカンボジア法弁護士に相談する日本人も存在する。そもそも、弁護士法によりカンボジア法に関するアドバイスはカンボジア法弁護士に限定され、外国弁護士には認められていないのであるから、日本法弁護士が関与することができる範囲は限られている。クメール語に堪能な日本法弁護士は極めて少ないにも関わらず、カンボジアにおける裁判関連書面はクメール語で作成されているし、法令も、一部は英訳されているものの必ずしも正確ではなく、クメール語版しか入手できない法令も多い。カンボジアの社会制度は根本的に日本と異なる部分が多く（戸籍制度、不動産登記制度など）、その実態を把握していなければ適切なアドバイスは困難である。さらに、日本と比較して、カンボジアにおける情報収集・問題解決は人的コネクションに依存する部分が大きく、各所にいる友人・知人を駆使することが弁護士業務の重要な一端となっているから、その面でも日本法弁護士にできることは限られる。上記を踏まえると、日本法弁護士に期待される役割として考えられるのは、下記のような点である。

- ・ 案件の入り口として、日本人クライアントの話を聴取し、事案を的確にまとめ、問題点を抽出する作業は、クライアントと同じ言葉を話し、文化的・社会的背景を共有し、事案分析力・法的思考力を備えた日本法弁護士が担当することに意義がある。
- ・ 事案の要旨と問題点を的確にカンボジア法弁護士に伝える作業も、日本法弁護士が行う意義がある作業である。クライアントの質問に対する的確な回答が得られるよう日本法弁護士が回答案の指針を示す、カンボジア法弁護士のアドバイスを必要とするポイントを絞る等の工夫は、日本法弁護士が関与することで向上できると考えられる。
- ・ カンボジア法弁護士からの的確なアドバイスを得るためにカンボジア法弁護士と議論をする作業も、法律家としての能力を活かすべき作業である。
- ・ カンボジア法弁護士のリサーチにも不足や見落としがある可能性があるため、日本法弁護士が積極的にリサーチのサポートをすることも考えられる。

カンボジア法弁護士によるアドバイスの作成に遅れが出ないよう、日本法弁護士が事案の進捗管理をすべく、カンボジア法弁護士に催促をする、遅れがでた場合にクライアントにその理由の説明をする等の作業も考えられる。

誰が本件支援の提供を担当するか

本件支援のために日本から期限付きで弁護士をカンボジアに派遣するのか（「**派遣弁護士**」）、それとも既にカンボジアで活動している弁護士（「**常駐弁護士**」）に本件支援への協力を依頼するのか。前者の場合、派遣弁護士が単独でカンボジア法弁護士と協力関係を築き活動するのか、それとも常駐弁護士と協力しながら活動するのか。後者の場合、常駐日本法弁護士から1名を指名するのか、それとも複数の常駐日本法弁護士が分担して協力するのか。

本件支援に関わる日本法弁護士は、自らカンボジア法の基礎的な理解、カンボジアの社会制度に関する知識、カンボジアの裁判実務や省庁実務の感覚などを持っておく必要がある。それがなければ、カンボジア法弁護士と実のある議論をすることができず、単なるコミュニケーションサポートになってしまう。よって、何らかの形で常駐弁護士の協力を得ることが望ましい。他方、常駐弁護士が通常業務の傍らで本件支援に協力するという形では、本件支援が形骸化する恐れがある。

一つの案として、本件支援に専念する派遣弁護士1名が中心となり、複数の常駐弁護士の協力を得ながら、本件支援を実施する形が考えられる。派遣弁護士は長期間カンボジアに滞在する必要はなく、例えば一年間に数回、数週間程度の期間に分けて滞在する等の形が考えられる。

協力してもらうカンボジア法弁護士の確保

常駐日本法弁護士はそれぞれ協力関係にあるカンボジア法弁護士がいるため、各々の協力弁護士に協力してもらう方法もある。しかし、本件支援の公益性質及び継続性を考慮すると、関与する日本法弁護士の変更に関わらず継続的に協力してくれるカンボジア法弁護士を

複数名確保しておくことが望ましい。その選定は、カンボジア弁護士会の協力を得ることも考えられるし、JICA 法整備支援プロジェクトに協力してきた弁護士又はそこから紹介された弁護士等も考えられる。

もっとも、協力弁護士に対しては適正な対価を支払う必要があるし、日本政府がバックアップするプロジェクトへの参加という肩書自体が価値を持つ可能性もあるため、メンバー選定が利権として利用されないよう、選定方法は慎重に考慮する必要がある。

本件支援の内容

既に複数の日本法弁護士が業務としてカンボジアに常駐している中で、本件支援を実施する意義を考える必要がある。ヒアリングの結果、困っているが弁護士に相談できない（しない）場面が少なからずあることが判明した。例えば、質問が一点の疑問のみでありわざわざ弁護士に相談するほどでもない、問題となっている金額が大きくないため費用を払ってまで弁護士に相談することもない、知り合いの弁護士がおらず弁護士に相談したくてもできない、等の場合である。具体的には、下記のような状況があることが確認できた。

1. 自分で法令やウェブサイト調べてなんとか答えを見つけるが、確信が持てない。
2. 相手方とトラブルになり、交渉しても埒があかず、どちらの主張が法的に正しいかの判断ができなかったが、早期解決するため止む無くこちらが妥協した。
3. 労働法上は問題がありそうな社内運用があるが、使用者と労働者が異議なく合意しているため、コンプライアンス上の問題点と認識しながらも、そのままとなっている。
4. 労働者と使用者で意見が対立し、労働法上はどちらが正しいのか不明であったが、大きな金額ではないため安全を期して労働者に有利な解釈をして解決した。
5. 行政から改善指導を受け、従わなければペナルティを課すと言われた。法律上の義務であればもちろん従うが、それなりに費用のかかる措置であるため、もし義務ではないのであれば措置を取らずにおきたい。しかし、根拠法令がわからないため、行政の言うことに反論するすべがない。
6. 法律の条文やウェブサイト上の情報である程度は解決できたが、いくつかの解釈がありえる記述について、それ以上突っ込んだ確認をするすべがない。

7. 法律問題を相談されることがあるが、自分で答えることはできないため弁護士を紹介したい。しかし、それなりの費用がかかる弁護士を気軽に紹介することができず、躊躇する。

上記のような状況で、会社の顧問弁護士がいれば気軽に相談できるのであろうが、そうでない場合は、一つ二つの質問をするために弁護士を探して費用を払って質問するということは、それなりに困難なことであるようである。このような状況に対応する弁護士が存在すれば一定の需要が見込まれるため、本件支援の在り方の一つとして検討の価値がある。

第4 法的支援の在り方

上記を踏まえた法的支援の在り方として、下記の形態を提案する。

1. 日本法弁護士のみによる事案聴取の実施

日本法弁護士が利用者から事案を聴取し、法的問題点を正確に把握するとともに、回答作成に必要な事実を聴取する。話し易さを重視するため、スタッフやカンボジア法弁護士は同席させず、利用者と日本法弁護士のみで実施する。カンボジア法弁護士が同席しないため、この場で正式な回答はできない。

2. 日本法弁護士による回答案ドラフトの作成

聴取会終了後、聴取会を担当した日本法弁護士が事案をまとめ、法的問題点を抽出し、問答案を作成する。「ケースバイケース」という回答を避けるため、できる限り一問一答のような形まで問題点を絞る。

3. 日本法弁護士とカンボジア法弁護士との議論、回答の完成

上記問答案をクメール語に翻訳し、日本法弁護士とカンボジア法弁護士が議論をして回答を完成させる。

4. 回答案の質問者への交付

日本法弁護士が、完成した回答案を日本語に翻訳し、質問者へ交付する。後日、回答案を一般化して一問一答集としてウェブサイトで公開することも考えられる。

第5 法的支援の試行

下記の通り、3回にわたり本件支援の試行をした。いずれも上記「第4 法的支援の在り方」の手順に従い、本報告書作成者である日本法弁護士が相談者から事案を聴取してカンボジア法弁護士と議論をし、最終的にカンボジア法弁護士が作成した回答案が下記のとおりである。

1. 第1回

2020年2月8日、法律相談の試行をした。相談者は日系機関で勤務する駐在員であり、業務の一部として人事を扱うことがある。日頃から法令やウェブサイト上の情報を元に自ら調査をして対応しているが、明確な回答が得られずに複数の解釈があり得る問題点については、それ以上の調査をする術がなく困るとのこと。下記はそのような問題点の一つであり、以前から弁護士に確認してみたかった点として相談を受けた。

Q：1か月間勤務して定年退職となった労働者がいる。「2019年6月10日 労働職業訓練省インストラクション058/19号：2019年以降の毎年の新たな年功補償の支払いについて」によれば、21日以上労働した労働者は1か月間労働したものとみなし、定年退職の際に7日分の賃金諸手当相当額の年功補償として受け取ることができる」とされている。では、1日3時間のパートタイム労働であっても、21日以上労働すれば1か月間労働したとみなして、使用者は7日分の賃金諸手当相当額を年功補償として支給する義務があるか？

A：「2019年6月10日 労働職業訓練省インストラクション058/19号：2019年以降の毎年の新たな年功補償の支払いについて」によれば、年功補償を算定するための年功には試用期間を含まず、本採用としての雇用契約から算定するとされているため、本件の労働者は試用期間ではなく本採用された労働者であることを前提として回答する。

同インストラクションによれば、定年退職となった労働者が1か月以上6か月までの年功を残している場合（その半期に1か月以上勤務した場合）、使用者は、7日分の賃金諸手当に相当する年功補償を支払わなければならないと規定されている。同インストラクションによれば、

労働者が 21 日以上労働した場合は 1 か月労働したものとみなし、年功補償を受け取ることができる」と規定されている。

他方、同インストラクションは、その労働者が 1 日のうちに何時間以上働いた場合に適用されるかを明らかにしていない。よって、同インストラクションからは、1 日 3 時間労働の労働者が 21 日間労働して定年退職となった場合に、1 か月間労働したとみなして 7 日分の賃金諸手当に相当する年功補償を受給することができるか否かは、明確ではない。しかし、同インストラクションを広く解釈すれば、7 日分の賃金諸手当に相当する年功補償を受給するための要件は、本採用された労働者であること、及び 21 日以上労働したこと、のみである。よって、1 日のうちに何時間労働したかを問わず、21 日以上労働した労働者は 7 日分の年功補償を受給できると解釈することができるから、1 日 3 時間労働であっても、7 日分の賃金諸手当に相当する年功補償を受給できると考えるべきである。

また、労働職業訓練省担当官からの非公式なヒアリングでも、1 日 3 時間労働の労働者であっても 21 日以上労働した場合には、7 日間の賃金諸手当に相当する年功補償を支給すべきとの回答であった。

よって、使用者は、上記の広い解釈及び非公式ヒアリングに従った運用をすべきである。

2. 第 2 回

2020 年 2 月 17 日、法律相談の試行をした。相談者自身の問題ではなく、相談者が知人から相談を受けた事案に関するものであった。相談者自身でも検討し、現実的には対策を取ることは困難であると理解しているが、念のため弁護士の意見も聞いてみたいということで話を聞いた。

Q：カンボジアの販売店 A が、日本の会社であるメーカー B と契約し、製品 X のカンボジア国内での独占販売権を取得した。ところが、カンボジア在住の個人 C が、販売店 A 及びメーカー B の許可を得ずに、製品 X を日本から輸入して、カンボジア国内で販売している。個人 C が

販売店 A よりも安い価格で販売しているため、販売店 A は製品 X を売ることができず困っている。

A：カンボジアでは、商標・商号・不正競争に関する法律に基づき商業省へ商標登録をすることで、商標権者は一定の保護を受けることができる。商標・商号・不正競争法 11 条は登録商標権者の同意なく商標を使用することを禁止し、同法 24 条以下では登録商標権者の差止請求、損害賠償請求等の権利を定めている。本件では、メーカー B がカンボジアで商品 X を商標登録していると想定して回答する。

本件では、個人 C は真正品の製品 X を並行輸入しているのであり、偽物を輸入販売しているわけではないから、販売店 A 又はメーカー B が、商標・商号・不正競争法に基づき個人 C の輸入・販売を差し止めることは困難である。

他方、「商業省プラカス 186 号 商標製品の独占的輸入権を付与する授權証書について 2016 年 5 月 31 日」によれば、商標権者から独占的輸入権を付与された者が、商業省に対して独占的輸入権を付与された旨を証明する授權証書を提出することにより、独占的輸入権の保護を受けることができる旨が規定されている。同プラカス 9 条・18 条によれば、独占的輸入権を有する者は、無断で並行輸入・販売をしている者に対して、関税当局・商業省・規制当局・裁判所に対して救済を求めることができるとされている。

よって、メーカー B が商標・商号・不正競争法に基づきカンボジアで商標登録をしており、かつ、販売店 A がプラカス 186 号に基づきカンボジア商業省に対して独占的輸入権を証する授權証書を提出していれば、販売店 A はプラカス 186 号 9 条・18 条に基づき、関税当局、商業省、規制当局、裁判所に対して救済を求めることができる。

3. 第 3 回

2020 年 2 月 24 日、法律相談の試行をした。カンボジアでひたたく被害に遭い、友人知人の助けにより警察署へ行って被害届の作成・現場検証への立ち合い等を行ったが、その後の捜査の進捗が分からないため、カンボジアの刑事制度について知りたいとのことであった。

Q：夜、友人と二人で道を歩いていたところ、二人乗りのバイクの後部座席に乗った男からバッグをひったくられ、その際に擦り傷を負った。知人友人の助けにより、翌日に警察署へ行き被害届を作成し、現場検証にも立ち会った。しかし、その後の捜査の進捗がわからない。捜査状況を問い合わせることができるのか？正式に告訴することは可能か？ひったくりの罪の重さはどの程度なのか？といったことを知りたい。

A：被害者本人であるから、損害賠償請求の原告として刑事裁判の当事者となることができる立場にあるため（刑事訴訟法 5 条、6 条、13 条）、司法警察官に捜査状況を問い合わせることは可能である。カンボジアでは、被害者が刑事裁判の中で、物的・身体的・精神的損害の賠償を請求することが可能である。被害者が捜査判事に対して損害賠償請求を提出すると、刑事裁判の中で損害賠償に対する判断も併せて行われることになる。

被害者が事件を訴える際は、1）司法警察官に対する告訴（刑事訴訟法 40 条、71 条、72 条）、2）検察官に対する告訴（刑事訴訟法 40 条）、3）捜査判事に対する民事請求の提出（刑事訴訟法 5 条）、という三つの方法がある。

ひったくりは暴力を伴った窃盗として、3 年間から 10 年間の収監の刑罰が科される可能性がある（刑法 357 条）。