

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—

名古屋大学大学院研究科 特任講師

弁護士 玉垣 正一郎

I はじめに

筆者は、2017年8月から王立法律経済大学内に設置されている名古屋大学日本法教育研究センターに勤務しているところ、2019年3月22日、同センターの学生と一緒に、“The Arbitration Council”（以下「仲裁評議会」又は「AC」とする。）事務局を訪問する機会に恵まれた。

[写真1・参加者の集合写真]



仲裁評議会は、後述するとおり、カンボジアの集団的労働紛争を解決するための仲裁機関であり¹、複数の海外ドナーからの財政的援助を受けている。このような仲裁評議会の現状を知ることは、日本の法整備支援を考えるうえでも参考になると思われる。

また、仲裁評議会が受理する事件数は、本稿で論じるとおり、2016年施行の労働組合法及び2018年の労働職業訓練省令第303号（2018年7月2日）による影

¹ なお、カンボジアの仲裁機関としては、この仲裁評議会のほか、国立商事仲裁センター（National Commercial Arbitration Centre）（NCAC）が存在する。NCACの概要については、ICDの調査研究報告書（ブン・ユードイー＝田宮彩子「カンボジアの商事仲裁制度について」[2015年3月]）参照。

響を受けている。しかしながら、仲裁評議会に関する先行研究²では、その公表時期との関係から、その事件数に影響を与えた上記法令の動向について十分に分析されていない。

そこで、本稿では、まず、上記の分析を行う前提として、「仲裁評議会の概要」(Ⅱ)及び「労働紛争解決手続の流れ」(Ⅲ)について概説する。次に、「仲裁評議会の事件数の推移及び関連法令の動向」(Ⅳ)において、仲裁評議会の事件数がどのように推移しているかを紹介した上で、その事件数に影響を与えている上記法令について検討を行う。最後に、「おわりに」(Ⅴ)において、本稿のまとめを述べる。

ただし、内容の分かりやすさの観点から、仲裁評議会に関する統計データをⅢで取り上げる。また、本稿のうちの意見にわたる部分は、筆者個人の私見であり、筆者の所属する大学や法律事務所の見解ではない。

Ⅱ 仲裁評議会の概要

1 沿革

仲裁評議会は、1997年施行のカンボジア労働法（以下「労働法」とする）、社会問題・労働職業訓練及び青少年リハビリテーション省（Ministry for Social Affairs, Labour, Vocational Training and Youth Rehabilitation）（以下「MOSALVY³」とする。）の省令⁴第338号（2002年12月11日）に基づき、2002年に設立された⁵。MOSALVYは、労働法の施行後、効率的な労働紛争解決システムの構築を目指した政策に取り組んでいたところ⁶、仲裁評議会の設立は、この1つとして位置付けられるものである。

第1次仲裁評議会は、2003年5月、21名⁷の仲裁人（Arbitrator）によって発足した。

² 仲裁評議会に関する重要な先行研究として、木村光豪「カンボジアにおける代替的紛争解決—仲裁評議会における労働紛争の解決—」関法第63巻第5号（2014年）198頁、ジア・シューマイ（CHEA Seavmey）「不当労働行為救済制度のカンボジア・日本・アメリカ法研究—差別的取扱判断基準を中心に—」名古屋大学（2016年）博士論文（<http://hdl.handle.net/2237/27161>）。

³ 当時のMOSALVYは、現在の労働職業訓練省（Ministry of Labour and Vocational Training）の前身に相当する省庁である。MOSALVYは、2004年、労働職業訓練省と社会問題・青少年リハビリテーション省という2つの省庁に組織再編された。この点につき、木村・前掲（注2）197頁参照。

⁴ カンボジアの法令としては、憲法および法律のほか、勅令（Royal Decrees, Reach Kret）、大臣会議令（Sub-decrees, Anu Kret）、省令（Proclamations, Pracas）、布告（Circulars, Sarachor）、決定（Decisions, Sach K' dei Samrach）、通達（Notices, Sach k' dei chun domnung）の6つの下位規範が存在する（香川孝三＝熊谷謙一＝北澤謙『JILPT海外調査シリーズ3 カンボジアの労働・雇用・社会—日系進出企業の投資環境—』[2019年]104頁）。ただし、カンボジアでは、法律とこれらの下位規範の相互関係及び優劣関係は必ずしも明らかではない上、法律による委任の有無その内容が明確にされないまま、下位規範によって実質的な立法が行われることもある。

⁵ Daniel Adler. (Eds.) (2010) “The Arbitration Council and the Process for Labour Dispute Resolution in Cambodia: Law & Commentary Third editon” pp. 3 p.

⁶ 仲裁評議会の設立経緯の詳細については、木村・前掲（注2）190頁～197頁。

⁷ 仲裁評議会の仲裁人の数は、2019年7月末時点において30人である。また、仲裁人の氏名及び経歴は、仲裁評議会のウェブサイトで公開されている。

2 主な役割

仲裁評議会の主な役割は、労働法第309条から第317条、「仲裁評議会に関するMOSALVY省令」第99号(2004年4月21日)(以下「AC省令」とする。)及び仲裁評議会手続規則(Arbitration Council Procedural Rules)(以下「規則」とする。)に基づき、集団的労働紛争(その定義及び個別的労働紛争との相違についてはⅢで述べる。)の解決を担うことである。

3 運営体制

仲裁評議会は、労働職業訓練省(Ministry of Labour and Vocational Training)(以下「MLVT」とする。)の管轄下にある仲裁評議会事務局から執行面での支援を受け、かつ、仲裁評議会財団(The Arbitration Council Foundation)(以下「ACF」とする。)から技術面での支援を受けている⁸。

ACFは、2004年に国際労働機構(ILO)の支援によって設立された財団であり、現在、スウェーデン、世界銀行、アメリカ合衆国国際開発庁(USAID)、GAP(ギャップ)やadidas(アディダス)といった商標名で知られる民間企業など複数のドナーからの支援を受けている⁹。また、ACFは、カンボジア内務省に登録されたNGO(非政府組織)である¹⁰。

仲裁評議会は、労働者側、使用者側及びMLVT側の各グループの選挙によって選出された3名の仲裁人をACF理事会の理事として送り出し、その3名がACF理事会の過半数の議決権を有することによって、ACFを監督している¹¹。

筆者の訪問時における担当者の説明によると、ACFには20名の常勤スタッフが勤務しており、また、2017年の年間支出額は790,000ドルとのことである。

4 仲裁人

(1) 任期

仲裁評議会を構成しているのは、非常勤の仲裁人30名(2019年7月末時点)である。この仲裁人の任期は1年間であり、死亡、辞任、職務の履行不能、有罪判決を受けた場合等を除き、原則として再任される(AC省令第2条)。

(2) 選任方法

仲裁人の各3分の1(すなわち各10人)は、MLVT、労働諮問委員会¹²(Labour Advisory Committee)の正規構成員である使用者団体、同正規構成員である労働連合組合によって指名される(AC省令第3条)。

⁸ 木村・前掲(注2)197頁。

⁹ 仲裁評議会のウェブサイト(<http://www.arbitrationcouncil.org/en/about-us/the-arbitration-council-foundation>)(2019年7月31日最終確認)及び筆者の訪問時における担当者の説明に基づく。

¹⁰ 仲裁評議会のウェブサイト・前掲(注9)。

¹¹ 仲裁評議会のウェブサイト・前掲(注9)。

¹² 労働諮問委員会は、カンボジアの雇用、賃金、職業訓練、労働者の健康・安全などを研究する機関である(労働法357条第1項)。カンボジアの最低賃金は近年上昇傾向にあるところ、この最低賃金に関する提言を実施することは、労働諮問委員会の任務の一つとなっている(同条第2項)。

(3) 要件

全ての仲裁人に共通の要件は、25歳以上であること、道徳的資質を有すること、少なくとも3年以上の関連する職務経験を有すること、労働法令についての十分な知識を有することである（AC省令第6条）。さらに、MLVTが指名する仲裁人の場合、法学の学位又はそれと同等の資格を有することが要件となっており、使用者側または労働者側が指名する仲裁人の場合、少なくとも1年以上の労働問題又は紛争解決の経験を有することが要件となっている（AC省令第6条）。

なお、カンボジア国籍保持者であることは仲裁人の要件ではない（AC省令第7条）。

(4) 権限

仲裁人は、労働法第312条に定める権限の範囲内において完全に独立性を認められている。すなわち、何人も、紛争解決に関して仲裁評議会又は仲裁人に指示を与えることはできない（AC省令第11条）。

5 仲裁評議会に対する評価

仲裁評議会は、労働者側・使用者側を問わず、関係者から高い評価を受けている。この理由の一つが、仲裁評議会及びこれを構成する仲裁人の独立性の高さである。

コン・パラック氏（パニャサストラ大学教授・仲裁人の一人）は、この独立性が維持されていることについて、①仲裁人がILOの労働紛争解決計画により適切に選ばれていること、②仲裁人はよく教育され高い倫理観を持っていること、③仲裁パネルの裁定（Arbitration Award）が法律と衡平に基づきよく組織されていることを、指摘する¹³。

Ⅲ 労働紛争解決手続の概要¹⁴

1 個別的労働紛争と集団的労働紛争

仲裁評議会の主な役割（集団的労働紛争の解決）を理解するためには、カンボジアの労働紛争解決手続全体を理解する必要がある。

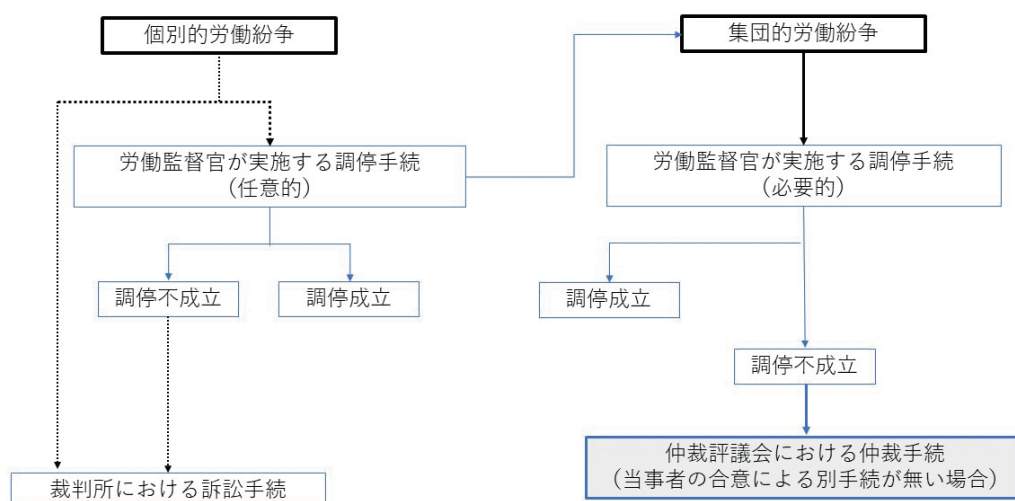
重要なことは、ある労働紛争が個別的紛争（individual disputes）であるか集団的紛争（collective disputes）であるかによって、【図表1】のとおり、その後の紛争解決手続が異なっていることである。

個別的労働紛争（又は個別的紛争）とは、①使用者と1人以上の労働者または実習生との間で生ずる紛争であり（当事者の要件）、②労働契約又は実習契約の用語の解釈・

¹³ 木村・前掲（注2）199頁，Kong Phallack [2010] 165p “Labor Arbitration in Cambodia” Cambodian Yearbook of Comparative Legal Studies Vol. 1, Cambodian Society of Comparative Law, (http://www.khmerlex.com/Site/images/library_file/13-Labor%20Arbitration%20in%20Cambodia-Law%20and%20Practice.pdf)（2019年7月31日最終確認）。

¹⁴ カンボジアにおける労働紛争の解決手続については、木村・前掲（注2）197頁～209頁，Daniel Adler・前掲（注5），香川ほか・前掲（注4）174頁～181頁において、詳しく説明されている。本稿においても、これらの文献を参照している。

【図表 1】 個別的労働紛争と集団的労働紛争



適用に関するか、現行の法令又は労働協約の条項についての解釈・運用に関する紛争（紛争対象の要件）である（労働法第300条）。

集団的労働紛争（又は集団的紛争）とは、①1名以上の使用者と複数の労働者との間で生じる（当事者の要件）、②労働条件、組合に認められた権利の行使、企業における組合の承認、労使関係に関する問題であり（紛争対象の要件）、③企業の効率的運営又は社会平和を脅かしうる紛争（紛争の影響力の要件）である（労働法第302条）。

調停を担当する労働監督官は、この両者を区別して、その後の手続を進めることになる。しかしながら、この区別は流動的であり、ある個別的紛争が後に集団的紛争に移行する場合も存在する¹⁵。例えば、ある個別的紛争が労働組合の自由に関連したり、他の労働者に影響を与えたりする場合である^{16 17}。

ただし、この区別の流動性はカンボジア固有のものではない。日本の労働紛争解決制度においても、集団的労働紛争と個別的労働紛争の区別は相対的かつ流動的であることが指摘されている¹⁸。

2 個別的労働紛争の解決手続

(1) 手続

個別的労働紛争の当事者は、労働監督官が実施する調停手続を申し立てることができるほか（任意的調停）、また、現実的であるかどうかは別として、調停を経ず

¹⁵ 木村・前掲（注2）201頁。

¹⁶ Daniel Adler・前掲（注5）15p

¹⁷ 香川ほか・前掲（注4）175頁は「労働組合が結成され、その組合員になっている場合には、一つの紛争が個別紛争にも集団紛争にもなりうるということである。労働組合もなく、労働者の集団もなく、個々の労働者が紛争を申し立てる場合には、個別紛争しかないことになる。」と指摘する。

¹⁸ 菅野和夫『労働法（第10版）』（2012年）808頁は、日本の労働紛争について、「本来、集団的労使紛争の解決機関である労働委員会でも、争議調停事件や不当労働行為事件のなかに、解雇・雇止めなどの個別労働紛争が集団的労使紛争の装いをこらして持ち込まれることが多くなった。」と指摘する。

に訴訟を提起することも可能である。労働監督官は、申立てを受けてから3週間以内に聴聞を実施して、紛争の解決を試みなければならない（労働法第301条第1項・同条第2項）。調停によって合意に達した場合、その合意は法的拘束力を有する（同条第5項）。不調停の場合、当事者は2か月以内に通常の裁判所¹⁹に訴訟を提起することができ、同期間を徒過して提起された訴訟は却下される（同条第6項）。

(2) 評価

このように、個別的労働紛争の場合、一定の肯定的評価を受けている仲裁評議会への仲裁手続を利用することができない。また、個別的労働紛争を専門に取り扱うための労働裁判所は2019年7月末時点において設置されていない。そのため、個別的労働紛争の解決手続は、集団的労働紛争のそれと比較して、十分に整備されているとはいえない。

したがって、カンボジアにおいては、今後、個別的労働紛争を公平かつ迅速に解決するための更なる立法的措置が必要となるだろう²⁰。

3 集団的労働紛争の解決手続

集団的労働紛争の解決手続は、調停と仲裁の2つの段階に分かれている。

(1) 調停

集団的労働紛争の当事者は、労働監督官に当該紛争を通知しなければならない。また、労働監督官は、通知が無くてもその紛争を認識したときには、調停手続を開始しなければならない（労働法第303条）。集団的労働紛争において調停前提主義が採用されている趣旨は、そのような紛争が社会不安や企業運営の混乱を生じさせる可能性を有しているため、社会経済上の問題を回避するためである²¹。

MLVTの大臣は、集団的労働紛争の通知を受けてから又はその紛争を認識してから48時間以内に、調停員を任命しなければならない（労働法第304条）。調停はその任命から15日以内に実施されなければならない、ただし、当事者の合意によってその期間を延期することができる（労働法第305条）。当事者は、調停期日への参加を義務付けられており、また、その期間中における敵対的行為を実施してはならない（労働法第306条）。正当な理由なく期日を欠席した当事者は罰金（31日以上60日以下の日給に相当するもの）に処せられる（労働法第363条）。

調停の合意が成立した場合、その合意は、文書化され、両当事者及び調停員によっ

¹⁹ 労働法387条は、労働契約又は実習契約の履行に関する労使間の個別の紛争を管轄する労働裁判所が創設されることを規定している。しかしながら、2019年7月現在、労働裁判所が設置されていないため、通常の裁判所が個別的労働紛争を取り扱っている（労働法第389条）。

²⁰ 個別的労働紛争を仲裁評議会では処理する法案が2017年11月の国会に提出予定であったものの、MLVTは最終的にこれを断念した。この点につき、香川ほか・前掲（注4）176頁，“Labour Ministry says it will scrap clauses from law”, The Phnom Penh Post, 19 October, 2017. (<https://www.phnompenhpost.com/national/labour-ministry-says-it-will-scrap-clauses-law>) (2019年7月31日最終確認)。

²¹ Daniel Adler・前掲（注5）16p-17p

て署名されることによって、労働協約と同一の効力を有する（労働法第307条）。不調停の場合、調停員は、未解決となっている争点を記載した報告書を作成し、調停終了後48時間以内にMLVTに送付しなければならない（労働法第308条）。

(2) 仲裁

ア 仲裁の開始

不調停となった場合、①労働協約に定めている仲裁手続、②全ての当事者が合意する手続、③労働法に定める仲裁手続のいずれかの手続がその後実施されることになる（労働法第309条）。そのため、労働協約において仲裁評議会における仲裁手続の利用が規定されている場合（①）、全ての当事者が仲裁評議会における仲裁手続の利用を合意している場合（②）、そのような規定または合意がない場合（③）のいずれかに該当するとき、仲裁評議会の仲裁手続が開始されることになる。

MLVTの大臣は、調停員からの報告を受けてから3日以内に、仲裁評議会に付託しなければならない。また、事件を受理した仲裁評議会は、受理日の翌日から3日以内に仲裁手続を開始しなければならない（労働法第310条）。

イ 仲裁人の選定

具体的な集団的労働紛争に対する仲裁評議会の判断すなわち裁定（Award）を下すのは、3名の仲裁人から構成される仲裁パネル（Arbitration Panel）である。この仲裁パネルの裁定は仲裁評議会の裁定とみなされる（AC省令第12条）。

労働者は労働者側仲裁人リスト（10名）から1名の仲裁人を選定し、使用者は使用者側仲裁人リスト（10名）から1名の仲裁人を選定する。この選ばれた2名の仲裁人は、MLVT仲裁人リストから1名の仲裁人（仲裁パネルの議長）を選定する（AC省令第12条）。仲裁人候補者は、当事者との間で利害関係を有するために独立性や公平性に疑いがあるときは、仲裁人になることを拒否しなければならない（AC省令第15条）。

仲裁人に選任された3名は、事件受理日の翌日から3日以内（労働法第310条参照）に会合（電話会議も可）を開催して、仲裁日時や場所を決定しなければならない（規則4.1）。

ウ 仲裁場所・使用言語・手続の非公開

仲裁評議会の事務局内には、仲裁手続を実施するための部屋が用意されている（【写真2】）。ただし、関係者からの聴取調査や証拠調べ手続等の関係から、仲裁事務局以外の場所で仲裁手続を行うことも可能である（AC省令第22条）。

[写真2・仲裁手続を実施するための部屋の様子]



仲裁パネルは、裁定を下す前に、当事者からの聴聞手続を実施しなければならない（AC省令第18条）。この手続は、クメール語で行われ（AC省令第23条）、また、当事者の別段の合意がない限り、非公開である（AC省令第29条）。

エ 手続の迅速性

仲裁パネルは、両当事者が別段の合意（AC省令第30条）をしない限り、仲裁パネルの開始日から15日以内に裁定を下さなければならない（労働法第303条，規則5.1）。カンボジアにおける通常民事訴訟事件の平均的な期間（訴え提起から判決言渡しまで）が約2か月から3か月であること²²を踏まえると、この15日間という日数は、仲裁評議会における紛争解決手続の迅速性を支える重要な要素となっている。

オ 拘束力の有無

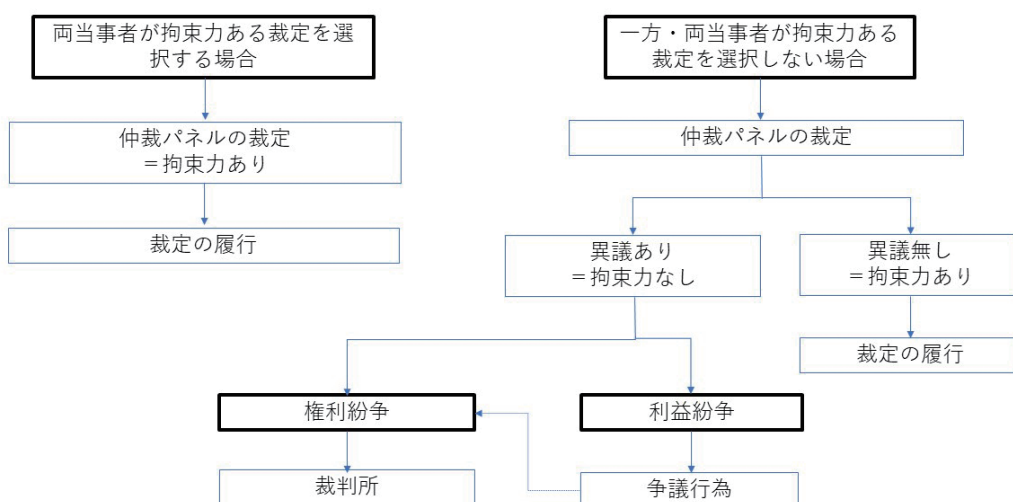
仲裁手続の流れは、【図表2】のとおり、両当事者が裁定に拘束力を付与するかどうか、その紛争が権利紛争又は利益紛争のいずれに該当するかによって異なっている。

当事者は、仲裁手続を開始する前に、裁定に拘束力を付与するかを選択することができ、また、途中でその選択を変更することもできる。

両当事者が拘束力のある裁定を希望する場合、その裁定が最終的判断となり、その後には裁定を履行しなければならない（AC省令第40条）。また、事前の労働協約において裁定に反対しないことが合意されている場合、たとえ当事者が拘

²² 内山淳＝篠田陽一郎＝前田優太「第3回カンボジア現地調査報告～全国の始審針裁判所の実情について」法律のひろば（2019年3月号）53頁。なお、この2か月から3か月という期間は、送達の問題なく行われた場合とのことであり、送達に困難が生じる場合には、さらに日数を要するとのことである。

【図表 2】 仲裁評議会における仲裁手続の流れ



束力のない裁定を選択したとしても、その裁定は拘束力を有する（A C省令第 4 2 条）。

一方当事者又は両当事者が拘束力ある裁定を希望しない場合、当事者は、その裁定通知を受けてから 8 日以内に限り、異議を申し立てる権利を有する（労働法第 3 1 3 条，A C 省令第 4 0 条）。同期間内に異議が申し立てられた場合、裁定は効力を失う（A C 省令第 4 0 条）。同期間内に異議申立てがなされない場合、裁定は拘束力を有する（労働法第 3 1 4 条，A C 省令第 4 1 条）。

カ 権利紛争と利益紛争

裁定に拘束力が生じない場合、権利紛争と利益紛争ではその後の取扱いが異なっている。

権利紛争とは、労働契約又は労働協約から生じる労働法上の権利に関する紛争である²³。例えば、残業代の請求、労働者の地位確認などである。

利益紛争とは、将来の利益又は現存しない権利に関する紛争である²⁴。例えば、ある工場労働者が、自分たちが非常に生産的であることを理由として、最低賃金よりも高い月額賃金の支払いを求めること、労働法に規定されている以上の年次有給休暇を請求することである。

権利紛争の場合、争議行為（ストライキやロックアウトなど）のほか、裁判所における解決が可能であるのに対して、利益紛争の場合、裁判所における解決ができない²⁵。

4 仲裁評議会に関する統計的データ

【図表 3】は、筆者が仲裁評議会事務局を訪問した際に入手した資料に基づき、整

²³ Daniel Adler・前掲（注 5）7 p

²⁴ Daniel Adler・前掲（注 5）8 p

²⁵ なお、日本の労働紛争解決手続においても、権利紛争と利益紛争は区別されている、荒木尚志『労働法〈第 2 版〉』（2013 年）505 頁参照。

理したものである。

【図表 3】 取扱事件数等の統計データ

A	取扱事件数（2003年～2018年）	2,765件
B	Aのうち縫製業の紛争（割合 [B/A]）	2,413件（約87.2%）
C	Aのうち縫製業以外 ²⁶ の紛争（割合 [C/A]）	352件（約12.8%）
D	紛争解決率	73.2%
E	合意に達した件数（割合 [E/A]）	862件（約31.2%）
F	裁定が下された件数（割合 [F/A]）	1,897件（約66.3%）
G	影響を受けた労働者の人数 （女性労働者の割合）	約100万人 （約80%～約90%）
H	中止命令によってストライキを阻止できた割合	68%
I	所定期間内に仲裁判断が出された割合	100%
J	紛争解決までの平均日数	17日間

上記統計データの観点から、仲裁評議会における紛争解決手続の特徴として、以下の2点を指摘することができる。

1点目は、カンボジアの主要産業である縫製業における労働紛争の割合が9割弱を占めていることである（B）。上述のとおり、仲裁評議会は集团的労働紛争のみを取り扱っている。そのため、労働者の人数が多く、かつ、他の業種よりも労働組合が比較的組織されている縫製業の紛争割合が必然的に高くなっている。

2点目は、紛争解決手続の迅速性である（I・J）。紛争解決までの平均日数（労働仲裁評議会に持ち込まれてから紛争解決までの日数）が17日間²⁷であることは、労働者側・使用者側に生じる経済的損失を回避するものであり、労働仲裁委員会の紛争解決制度に対する利用者の信頼を高める一因となっている。

5 小括

カンボジアにおける労働紛争解決手続の特徴として、以下のとおり整理することができる。

個別的労働紛争の特徴は、集团的労働紛争と異なり、労働監督官による調停前置主義が採用されていない上、調停不成立となった場合には2か月以内に裁判所に訴訟を提起できるだけであり、仲裁評議会の仲裁手続を利用することができないことである。

²⁶ 訪問時の聴取によると、NGO、製造業、インフラ関係、病院などとのことである。

²⁷ ただし、労働仲裁評議会に持ち込まれる紛争は、事前の調停で解決することのできなかつた集团的労働紛争であるため、この17日間という日数は、実際の紛争発生から解決までの平均期間ではないことに注意が必要である。

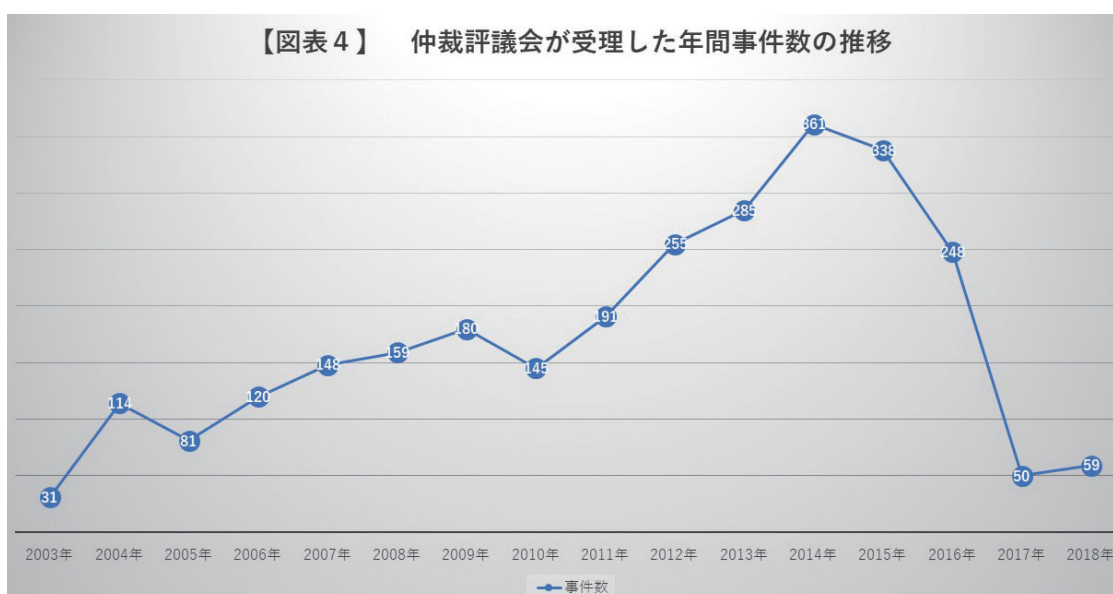
集団的労働紛争を取り扱う仲裁評議会の特徴は、当事者が裁定に対して拘束力の付与を選択できること、利益紛争の解決方法が存在しないことである²⁸。

IV 仲裁評議会の事件数の推移及び関連法令の動向

上述したとおり、仲裁評議会は、カンボジアの労働紛争の解決において極めて重要な役割を果たしている。しかしながら、仲裁評議会の事件数は、2016年施行の労働組合法及び2018年のMLVT省令第303号による影響を受けている。

以下では、まず、仲裁評議会が受理した事件数について紹介し、次に、その事件数に影響を与えている労働組合法及び上記MLVT省令についての分析を行う。

1 事件数の推移（2003年～2018年）



【図表4】は、仲裁評議会が公表している2015年年次レポート²⁹、2016年年次レポート³⁰及びウェブサイトの情報³¹に基づき、仲裁評議会が受理した年間事件数の推移について、筆者の方で整理したものである。

その大まかな傾向として、「年間事件数は、2003年の開始以降右肩上がりに増加して、2014年には361件に達したものの、2015年には338件、2016年には248件と徐々に減少し、2017年と2018年には50件と59件に激減した」と表現することができる。

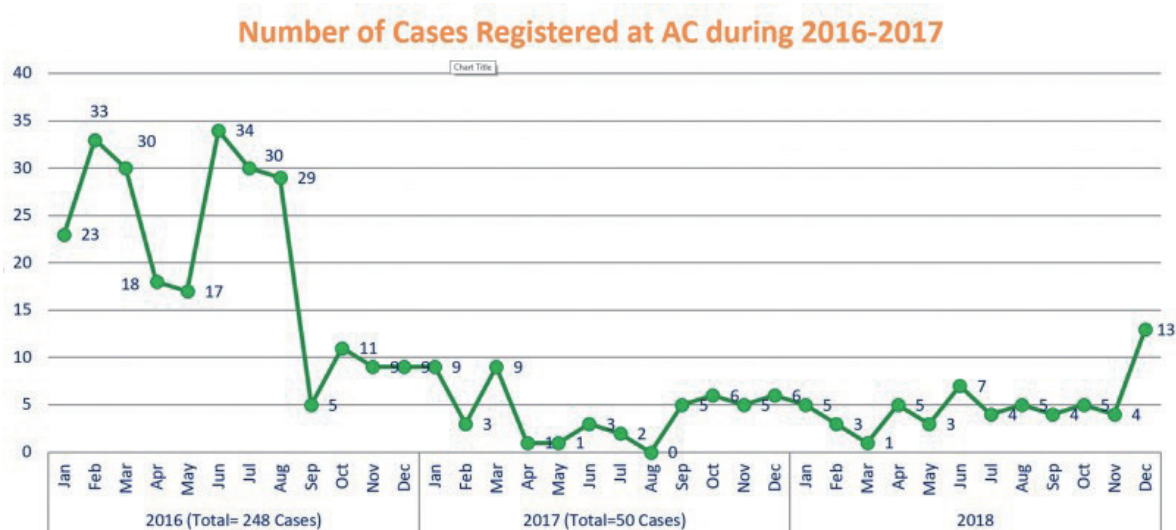
²⁸ 木村・前掲（注2）209頁。

²⁹ The Arbitration Council, “2015 Annual Report” (<http://www.arbitrationcouncil.org/en/media/publications/annual-reports>)（2019年7月31日最終確認）。

³⁰ The Arbitration Council, “2016 Annual Report” (<http://www.arbitrationcouncil.org/en/media/publications/annual-reports>)（2019年7月31日最終確認）。

³¹ 仲裁評議会のウェブサイト (<https://www.arbitrationcouncil.org/en/post/99/Resolving-Labour-Disputes-by-Arbitration-Council>)（2019年7月31日最終確認）。

【図表5】 仲裁評議会が受理した月間事件数の推移（2016年～2018年）



【図表5】は、仲裁評議会が2016年から2018年の3年間に受理した月間事件数の推移を示したものである³²。

年間受理件数は、2016年から順に248件、50件、59件である。事件数が激減したのは2016年9月以降である。ただし、2018年12月の月間事件数は、13件とわずかではあるものの、回復傾向にある。また、仲裁評議会事務局を訪問したときの担当者の説明によると、2019年1月から3月においても、この回復傾向が続いているとのことである。

担当者の説明によると、仲裁評議会が受理する事件数に影響を与えているのは、2016年施行の労働組合法及び2018年7月2日のMLVT省令（第303号）である。

以下、これらの法令について検討する。

2 労働組合法

(1) 概要

労働組合法は、2016年4月中に国会を通過して、国王の裁可が同年5月17日に下され、直ちに公布され、施行された³³。

労働組合法は、第1章「一般的規定」（第1条～第4条）、第2章「組合又は使用者団体を結成する基本的権利」（第5条～第10条）、第3章「組合又は使用者団体の登録」（第11条～第21条）、第4章「組合又は使用者団体の会計」（第22条～第27条）、第5章「組合又は使用者団体の解散」（第28条～第31条）、第6章「企業又は事務所での労働者の代表」（第32条～第48条）、第7章「組合の権

³² 【図表5】のグラフは、労働仲裁評議会のウェブサイト・前掲（注31）の画像をそのまま引用したものである。

³³ 香川孝三「2016年カンボジア労働組合法の日本語訳」季刊労働法255号（2016年）180頁。

利と義務」(第49条～第53条), 第9章「最も代表的な組合による代表権」(第54条～第61条), 第10章「使用者による不当労働行為」(第62条～第63条), 第11章「組合の不当労働行為」(第64条～第65条), 第12章「労働者とその代表への特別な保護」(第66条～第68条), 第13章「労働協約と団体交渉」(第69条～第74条), 第14章「組合と使用者団体との紛争処理」(第75条), 第15章「行政措置と罰則」(第76条～第95条), 第16章「暫定的な規定」(第96条～第98条), 第17章「最終規定」(第99条～第100条)という全17章・全100条から構成される³⁴。

カンボジアにおける労働組合は三層構造になっており, 下から順に, 企業や事務所レベルで10人以上から組織される地区組合(企業別組合)又は職業別組合, 少なくとも7つの登録された労働組合で結成される組合連合, 少なくとも5つの組合連合で結成できる組合連盟となっている(労働組合法第4条・同法第10条)。使用者団体は二層構造となっており, 少なくとも9つの企業から結成される使用者団体, 少なくとも6つの登録使用者団体で結成される使用者連合となっている(労働組合法第4条・同法第10条)³⁵。

組合も使用者団体も登録が義務付けられており(労働組合法第11条), 登録されると法人格を取得する(労働組合法第14条)。登録された労働組合又は使用者団体は, 毎年, MLVTに対して会計報告と年次活動報告をしなければならない(労働組合法第17条)。組合又は使用者団体が, これらの報告を含む労働組合法の義務を履行しない場合, MLVTはその登録取消しを求めて, 労働裁判所(現在の通常の裁判所)に提起することができる(労働組合法第18条・同法第19条)。

労働者は, 同じ企業又は事務所に同時に存在する1つの組合にのみ加入することができる(労働組合法第49条)。

(2) 最も代表的な組合の権利義務

ア 排他的権利

上述したとおり, 労働組合法は, 複数の労働組合が併存することを前提としているため, アメリカの交渉代表制の発想を取り入れた「最も代表的な組合」の制度を導入している³⁶。最も代表的な地位の認証を受けた労働組合(以下「最も代表的な組合」とする)は, 労働協約の交渉又は集団的労働紛争を解決するという目的について, 排他的権利を有する(労働組合法第54条)。

³⁴ 労働組合法の日本語訳としては, 香川・前掲(注33)のほか, JETROのウェブサイトにおいて, 2017年3月作成の日本語仮訳が公開されている(https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/a306f088c1d2b6bc/report-jp.pdf) (2019年7月31日最終確認)。本稿では, 香川・前掲(注33)の日本語訳を参考にしつつ, 分かりやすさの観点から, その日本語訳を一部変更している。

³⁵ 香川・前掲(注33)181頁。

³⁶ 香川ほか・前掲(注4)172頁。

【第54条】 企業又は事務所における最も代表的な組合

最も代表的な組合は、企業又は事務所単位で認められる。最も代表的な組合は、労働協約の交渉又は集団的労働紛争を解決するという目的について、排他的権利を有する。

(以下、省略)

※ 下線部は筆者加筆 (以下同じ)

最も代表的な組合となるための要件は、労働組合としての所定の登録をしたうえで、企業又は事務所に1つの労働組合しかない場合には全労働者の30%以上を組合員としていること、複数組合がある場合には全労働者の30%以上の支持を得ること、いずれの組合も全労働者の30%以上の支持を得ていない場合には、選挙によって全労働者の30%以上の支持を得ることである(労働組合法第54条)³⁷。また、特定の職業や部門における最も代表的な組合となるためには、これらの要件のほかに、特定の職業や部門の全労働者の中で最も多くの組合員を有する必要がある(労働組合法第55条)。

最も代表的な組合は、労働協約の交渉をしたり、専門職、経済活動または部門の使用者又は使用者団体との間において集団的労働紛争を処理したりする排他的権利を有する(労働組合法第55条)。

【第55条】 専門職、経済活動又は部門における最も代表的な地位

(省略)

最も代表的な組合は、労働協約の交渉をしたり、専門職、経済活動又は部門の使用者又は使用者団体と集団的労働紛争を処理したりする排他的権利を有する。

(以下、省略)

このように、最も代表的な組合だけが、労働協約の交渉及び集団的労働紛争について、使用者と交渉するための排他的権利を有している。この排他的権利の中には、その文言からして、集団的労働紛争の調停申立て、仲裁評議会が実施する仲裁手続に関する権限が含まれていると解釈できる。

イ 非組合員を代表する権限

最も代表的な組合は、労働協約から生じる苦情に関する紛争について、非組合員である労働者のために誠実に代表する権利及び役割を有している。

³⁷ 香川・前掲(注32)181頁は、この要件について、「法案では50%プラス1%の支持を得る要件であったが、それを下げている。」と指摘する。また、香川ほか・前掲(注4)172頁は、このように要件が緩和された点について、「組合組織化の現状を配慮した結果ではないかと思われる。」と指摘する。

【第58条】最も代表的な組合の権利及び役割

本法に定める権利に追加して、最も代表的な組合は以下の権利及び役割を有する。

- ・雇用条件、健康や職場の安全、その他の給付をカバーする労働協約を確保するために、使用者と誠実に交渉すること
- ・労働協約から生じる苦情に関する紛争について、非組合員である労働者のために誠実に代表しなければならない。

(以下、省略)

労働協約は、労働者の労働条件を規定し、使用者と労働者との関係、組合と使用者団体との関係を規律することを目的とするものであり、その適用範囲（地理的範囲・職業単位・部門単位）を特定しなければならない（労働組合法第69条）。また、使用者と少数組合との間で労働協約が締結される場合、その少数組合と使用者による交渉評議会は、交渉レベルごとの全ての労働者と使用者のために、全権を有する（労働組合法第72条）。

労働組合法第58条のポイントは、最も代表的な組合が非組合員のために代表できる範囲について、「労働協約から生じる苦情に関する紛争」とだけ規定していることである。

(3) 少数組合の権利義務

企業又は組織内において最も代表的な組合が存在する場合、それ以外の労働組合、すなわち、少数組合は、最も代表的な組合が交渉した労働協約における権利に関して、自己の組合員のみを代理することができ、労働協約の規定や条件の変更等について再交渉する権利を有しない³⁸（労働組合法第50条）。また、少数組合は、使用者との間で労働協約を交渉する権利を有していない上、その組合員を代表できる労働紛争の範囲が個別紛争に限定されている（労働組合法第59条）。

したがって、少数組合は、その組合員の集団的労働紛争を担当する権限を有しない。

【第59条】最も代表的な組合のある企業又は事務所における少数組合の権利および役割

最も代表的な組合が認証され、その地位が有効である企業又は事業所における少数組合は、労働協約の交渉権を有せず、現行の法律、命令、労働協約又は業務に関する就業規則で保護される権利若しくは利益を超える保護の請求をすることができない。少数組合の権利及び役割は以下のものである。

³⁸ 日本貿易振興機構（JETRO）「カンボジア労務マニュアル 第4改訂版」（2017年）41頁。

- (a) (省略)
- (b) 組合員に法律や実務的助言を提供すること
- (c) 個別紛争において組合員を代表すること
- ((d)~(h)につき、省略)

最も代表的な組合は、(a)~(h)の役割を担うことができる。

(4) 整理

最も代表的な組合は、その組合員の集団的労働紛争について使用者と交渉するための排他的権利を有する（労働組合法第55条・同法第56条）。また、最も代表的な組合は、「労働協約から生じる苦情に関する紛争」について、非組合員（少数労働組合の組合員）のために誠実に代表することができる（労働組合法第58条）。

少数組合は、労働協約の交渉権を有せず、現行の法律、命令、労働協約又は業務に関する就業規則で保護される権利もしくは利益を超える保護の請求をすることができない。少数組合は、その組合員の個別紛争に限り、当該組合員を代表することができる（労働組合法第59条）。この結果、少数組合は、労働組合法の施行後、その組合員の集団的労働紛争を代表する権限を有しないため、その組合員の集団的労働紛争の解決を求めて、労働調停官による調停や仲裁評議会による仲裁手続を利用することができなくなった。

以上について整理すると、【図表6】のとおりとなる。

【図表6】少数組合の組合員の労働紛争に関する整理（労働組合法施行後）

少数組合の組合員の労働紛争の区分	代表する労働組合	少数組合	最も代表的な組合
個別紛争		○ できる 根拠：第59条(c)	× できない 根拠：第59条(c)
集団的紛争		× できない 根拠：第54条・第55条・第59条	○ できる ただし、「労働協約から生じる苦情に関する紛争」とだけ規定されている。 根拠：第58条(c)

※ 表中の条文は労働組合法を示す

(5) 疑問点

労働組合法については、以下のとおり、疑問点が生じてくる。

まず、最も代表的な組合が非組合員のために代表することのできる「労働協約から生じる苦情に関する紛争」の定義及びその範囲は、必ずしも明らかではない。たしかに、少数組合は個別紛争において組合員を代表する権利を有している以上（労働組合法第59条）、「労働協約から生じる苦情に関する紛争」は全て個別紛争ではない、と整理できるかもしれない。もっとも、全ての集団的労働紛争は、労働協約に関する苦情から生じるわけではない。そのため、『労働協約から生じる苦情に関する紛争』ではないものの、集団的労働紛争に該当する労働紛争」は存在すると思われる。ところが、最も代表的な組合がそのような紛争について非組合員のために代表することができるのか、必ずしも明らかではない。

さらにいえば、最も代表的な組合が、非組合員のために、「労働協約から生じる苦情に関する紛争」を果たして本当に適切に代表できるのか、疑問である。なぜなら、非組合員（少数組合の組合員）は、最も代表的な組合に所属していない以上、最も代表的な組合は、そのような非組合員のために適切に代表するための動機を欠くのではないかと思われるからである。

このような疑問点は、仲裁評議会を利用する当事者の予測可能性を害するものであり、その手続の利用を妨げる要因になり得るだろう。

(6) 事件数が2016年9月以降に激減した要因

仲裁評議会の2016年年次レポート³⁹は、2016年9月から同年12月までの月間平均事件数が9件に急落した要因について、更なる研究が必要であると留保しつつ、労働組合法の施行が強く影響している可能性があることを指摘していた。

この指摘については、以下のとおり説明することができる。

労働組合法が2016年5月に施行された結果、少数組合は、その組合員の集団的労働紛争について代表権を有しないことになった。その結果、少数組合は、その組合員の集団的労働紛争の解決を求めて、労働調停官による調停や仲裁評議会による仲裁手続を利用することができなくなった。

最も代表的な組合は、非組合員（少数組合の組合員）に関する紛争のうち「労働協約から生じる苦情に関する紛争」に限り、非組合員を代表できることになった。ただし、「労働協約から生じる苦情に関する紛争」の定義及び範囲は曖昧である上、最も代表的な組合が、非組合員のために、そのような紛争を果たして本当に適切に代表できるのか疑問である。このような疑問点は、仲裁評議会を利用する当事者の予測可能性を害し、ひいてはその手続の利用を妨げる要因になり得るだろう。

仲裁評議会の受理する事件数が2016年9月以降に激減した要因は、上記のとおり説明することができる。

³⁹ The Arbitration Council・前掲（注30）7頁。

3 2018年のMLVT省令（省令第303号）

(1) 概要

MLVTは、2018年7月2日、「最も代表的な組合制度及びその認定を受けるための手続」という省令第303号（以下「省令第303号」とする）を制定し、省令第303号は直ちに施行された。

後述するとおり、省令第303号（全部で第1条～第18条から構成される）は、労働組合法と比較した場合、少数組合の組合員の紛争を代表する権限について、2つの点において重要な意義を有する。以下、関連する条文に絞って説明する。

(2) 省令第303号第13条

省令第303号第13条は、最も代表的な組合が、「労働者または少数組合の依頼に基づき、労働協約から生じない紛争について、自己の組合員ではない労働者を代表できること」を明確に規定した。

上述したとおり、労働組合法第58条(c)によると、最も代表的な労働組合は、「労働協約から生じる苦情に関する紛争」について、非組合員を誠実に代表する権限を有する。もっとも、最も代表的な労働組合が、このような紛争以外の紛争について、非組合員のために代表する権限を有するかどうか、必ずしも明確ではなかった。

省令第303号の1つ目の意義は、少数組合またはその組合員からの依頼という要件のもとで、最も代表的な労働組合が「労働協約から生じない紛争」について非組合員（少数組合の組合員）を代表することができることが明確化されたことである。

【第13条】

最も代表的な組合は、労働協約の交渉や集団的労働紛争を解決するため、労働協約から生じる集団的労働紛争に関して、排他的権利を有する。

最も代表的な組合は、以下の権利及び役割を有する。

(a)・(b) （省略）

(c) 労働者または少数組合の依頼に基づいて、労働協約から生じない紛争について、自己の会員ではない労働者を代表すること

(d)・(e) （省略）

(3) 省令第303号第14条

省令第303号第14条は、少数組合が労働協約から生じない集団的労働紛争を解決する権限を有することにつき、新たに規定した。

上述したとおり、少数組合は、労働協約の交渉権を有せず、現行の法律、命令、労働協約または業務に関する就業規則で保護される権利もしくは利益を超える保護の請求をすることができない。また、少数組合は、組合員の個別紛争に限り、組合

員を代表することができるだけであり（労働組合法第59条）、その組合員の集团的労働紛争を代表する権限を有しない。そのため、少数組合は、その組合員の集团的労働紛争の解決を求めて、労働調停官による調停や仲裁評議会による仲裁手続を利用することができなくなった。

しかしながら、少数組合は、省令第303号第14条を根拠として、「労働協約から生じない集团的労働紛争」の解決のため、その組合員を代表する権限を新たに有することになった。

すなわち、省令第303号の2つ目の意義は、省令第303号第14条が、少数組合に対して、「労働協約から生じない集团的労働紛争」の解決に関して、その組合員を代表する権限を新たに創設したことである。

【第14条】

企業における少数組合、及び、認定されかつ有効である最も代表的な組合は、労働協約の交渉権を有せず、現行の法律、命令、労働協約又は業務に関する就業規則で保護される権利若しくは利益を超える保護の請求をすることができない。少数組合の権利及び役割は次のとおりである。

(a) 労働協約から生じない集团的労働紛争の解決に関して組合員を忠実に代表すること

(b) 組合員を代表し、個別的紛争を解決すること

(c)～(i) (省略)

最も代表的な組合も、上記(a)～(i)についての権利を行使することができる。

なお、省令第303号第14条は、「最も代表的な組合も、上記(a)…についての権利を行使することができる」と規定している。

この規定については、次のように解釈すべきである。

最も代表的な組合が、「労働協約から生じない紛争」について非組合員を代表することができるのは、非組合員（少数組合の組合員）又は少数組合からの依頼という要件が満たされる場合に限られる（省令第303号第13条(c)）。この要件が存在する以上、この要件を満たさないにもかかわらず、省令第303号第14条を根拠として、最も代表的な組合が「労働協約から生じない紛争」について非組合員を代表することができることを認めるべきではない。

そのため、「最も代表的な組合も、上記(a)…についての権利を行使することができる」とは、最も代表的な組合が、自己の組合員に関する集团的労働紛争（労働協約から生じるかどうかを問わない）を代表することができることを意味し、労働組合法第54条及び同法第55条の規定を確認したものにはすぎないと解釈すべきである。

(4) 整理

「労働協約から生じない集団的労働紛争」について、少数組合の組合員を代表することができるのは、少数組合である（省令第303号第14条(a)）。ただし、少数組合又はその組合員からの依頼がある場合、最も代表的な組合は、そのような紛争について非組合員（少数組合の組合員）を代表することができる（省令第303号第13条(c)）。

また、「労働協約から生じる紛争」について少数組合の組合員を代表することができるのは、最も代表的な労働組合である（省令第303号第13条）。

このように、ある紛争が、「労働協約から生じない集団的労働紛争」又は「労働協約から生じる紛争」のいずれかに該当するかによって、その紛争について少数組合の組合員を代表することのできる主体が異なっている。

以上を整理すると、【図表7】のとおりである。

【図表7】少数組合の組合員の労働紛争に関する整理（省令第303号施行後）

代表する組合 少数組合の 組合員の労働紛争の区分	少数組合	最も代表的な組合
個別紛争	○ できる 根拠：法第59条(c)	× できない 根拠：法第59条(c)
集団的紛争	○ できる ただし、「労働協約から生じない集団的紛争」に限る。 根拠：省令第14条(a)	○ できる 「労働協約から生じる紛争」について代表することができる（法第58条(c)）。 「労働協約から生じない集団的紛争」については、少数組合またはその組合員からの依頼がある場合に限り、代表することができる（省令第13条(c)）。

※ 表中の法は労働組合法を示す

(5) 疑問点

省令第303号については、以下のとおり、2つの疑問が生じてくる。

まず、少数組合の組合員に関する労働紛争が、「労働協約から生じない集团的労働紛争」又は「労働協約から生じる紛争」のいずれに該当するのか、必ずしも明確ではないため、その紛争について少数組合の組合員を代表する主体について、実務上の混乱が生じる可能性が高いと思われる。

例えば、ある少数組合が、その組合員に関する労働紛争が「労働協約から生じない集团的労働紛争」に該当するとして、その組合員を代表していたところ、後に、その紛争が「労働協約から生じる紛争」に該当する可能性が高いと判明した場合、どうなるだろうか。このような場合、その組合員又は少数組合は、「労働協約から生じる紛争」に該当する可能性が高いことを見越して、最も代表的な組合に依頼して、その紛争手続について代表する主体を変更するのだろうか。しかしながら、そのような変更が必要になること自体、少数組合及びその組合員の予測可能性を害するものであり、そのためにそのために実務上の混乱が生じるのではないだろうか。

次に、少数組合が「労働協約から生じない集团的労働紛争」の解決についてその組合員を代表する権限を有すること（省令第303号第14条(a)）は、労働組合法第59条が規定する内容と矛盾している。しかしながら、省令第303号の制定に伴う労働組合法の改正は行われていない。本来であれば、省令第303号の制定によってそのような権限を新たに創設するのではなく、労働組合法第59条を改正して対応すべきであったように思われる⁴⁰。

(6) 事件数が2018年12月以降に回復した要因

省令第303号の施行により、少数組合は、「労働協約から生じない集团的労働紛争」を解決することについてその組合員を代表する権限を新たに付与された（省令第303号第14条(a)）。この結果、少数組合の組合員は、「労働協約から生じない集团的労働紛争」については、少数組合を通じて、労働調停官による調停や仲裁評議会による仲裁手続を利用できるようになった。

また、少数組合又はその組合員からの依頼という要件を満たす場合、最も代表的な組合は「労働協約から生じない紛争」について非組合員（少数組合の組合員）を代表することができることが明確化された（省令第303号第13条(c)）。

省令第303号における上記2つの点こそが、仲裁評議会の受理事件数が2018年12月以降に回復していることの要因の1つであろう。

筆者が仲裁評議会事務局を訪問した際、担当者は、2018年12月以降の事件数の回復傾向について、MLVTの新たな省令が最近制定されたことを指摘していた。本稿における分析からすると、この指摘は十分に納得できるものである。

⁴⁰ 筆者の経験上、省令の制定によって既存の法律の内容が実質的に改正されることは、カンボジアにおいて決して少なくない。ただし、このような法令と省令の優劣関係が曖昧となっていることは、カンボジアの法令全体を体系的・整合的に理解することの困難さの一つの要因となっている。

V おわりに

1 本稿が明らかにしたこと

本稿では、2016年施行の労働組合法および2018年の省令第303号が仲裁評議会の事件数に影響を及ぼしていることについて、これらの法令分析によって、以下のことを明らかにした。

まず、労働組合法の施行により、

- ① 少数組合は、その組合員の集団的労働紛争について代表権を有しないこと
- ② 「労働協約から生じる苦情に関する紛争」について、最も代表的な組合が非組合員を代表できることが規定されたものの、その紛争の定義及び範囲は曖昧であること、最も代表的な組合が、非組合員のために、そのような紛争を果たして本当に適切に代表できるのか疑問であること、このような疑問点が、仲裁評議会を利用する当事者の予測可能性を害し、ひいてはその手続の利用を妨げる要因になりうること

これらの①②が、仲裁評議会の受理する事件数が2016年9月から2018年にかけて激減したことの要因となっていることを明らかにした。

次に、省令第303号の施行により、

- ③ 少数組合は、労働協約から生じない集団的労働紛争を解決するため、その組合員を代表する権限を新たに付与されたこと
- ④ 少数組合又はその組合員からの依頼という要件を満たす場合、最も代表的な組合が「労働協約から生じない紛争」について非組合員（少数組合の組合員）を代表することができることについて明確化されたこと

これらの③④が、仲裁評議会の受理件数が2018年12月に入ってから回復傾向にあることの要因の1つであることを明らかにした。

2 残された課題

本稿の執筆に当たっては、残念ながら、労働組合法及び省令第303号の立法過程に関する資料や2016年以降の仲裁評議会の裁定を分析することができず、加えて、労働組合の関係者に対するインタビューを実施することができなかった。上記法令が仲裁評議会の受理する事件数に与えた影響については、このような調査をすることによって、さらに具体的に明らかにすることができるだろう。

幸いなことに、仲裁評議会における全ての裁定は、そのウェブサイトにおいてクメール語（一部は英語）で公開されており、かつ、仲裁評議会の事務局においても閲覧可能である。本稿で指摘した点を含め、仲裁評議会に関する研究がさらに進められることを期待したい。

本稿の内容が仲裁評議会の現状を知る上で参考になれば幸いである。