

# ビジネスと人権にかかる基礎調査

カンボジア

2023年3月

(一財) 国際開発センター

本報告書で示された情報は各種の公開情報に基づいて整理したものであり、本研究メンバー及び（一財）国際開発センターは、その完全性、正確性、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負うものでない。また、本報告書で示された見解は、本研究メンバーのものであり、各々の所属先の見解を代表するものではない。

本報告書を、個人の私的使用、その他著作権法によって認められる引用の範囲を超えて、これらの情報を使用（複製、頒布、改変、公衆送信、再利用及び転送等を含む）することは、事前に（一財）国際開発センターから書面による許諾申し込みを必要とする。

## はじめに

本報告書は、一般財団法人国際開発センターによる自主研究で作成した「ビジネスと人権」に関する国別報告書である。

企業が実施する事業は、実施する対象国の経済・社会・環境に対してポジティブ・ネガティブ両方の影響を与えうるものである。そのため、企業に期待するふるまいについて多国籍企業の文脈で、古くから国際的に議論されてきた。1979年に経済協力開発機構（OECD<sup>1</sup>）が作成した多国籍企業行動指針は、その国際的議論に対応して、多国籍企業が責任ある行動を自主的にとることを勧告することを目的として作成され、世界経済の発展や企業行動の変化にあわせて、これまでに計5回改定されている。

このような継続的な取り組みがある一方、2011年に国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」）が作成された。

「指導原則」は、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」や国連グローバルコンパクトなどの労働における基本的な権利に関する国際基準やガイドラインが定められた後、2010年のISO26000（社会的責任に関する手引き）や2011年のOECD「行動指針」改定（人権に関する章の追加）などの国際的枠組み整備の集大成として作成された<sup>2</sup>。現在の「ビジネスと人権」に対する取り組みを検討するにあたって指針となる重要な文書である。

「指導原則」は、ビジネスにおける人権の課題を企業責任としてより踏み込んで整理し、国家には人権を保護する義務が、そして企業には人権を尊重する責任があるとした。企業は人権に対して直接・間接的に負の影響を助長したり、関与したりする（事業・製品・サービスと結びついている）可能性がある。そのため、企業はそういった影響を想定して人権に配慮した対応をとることが求められる<sup>3</sup>。また、「指導原則」では、各国に対して「ビジネスと人権に関する国家行動計画」（NAP<sup>4</sup>）の策定を推奨しており、日本でも2020年に同計画が策定された。それにあわせる形で、日本経済団体連合会は「企業行動憲章」と実行手引きを改訂し<sup>5</sup>、外務省、経済産業省、法務省などは、日本の企業がビジネスと人権に関する企業責任を果たせるように、数々のガイダンスや参考資料を作成するなど、その取り組みを加速させている。

2015年に国連総会で採択された国連持続可能な開発目標（SDGs<sup>6</sup>）の17のゴールは、すべての人々の人権を実現するためのものと捉えられており、国連開発計画（UNDP<sup>7</sup>）によると、各ゴールに設定され

---

<sup>1</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development

<sup>2</sup> 法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

<sup>3</sup> United Nations (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights*（参照元：[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)）および法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

<sup>4</sup> National Action Plan on Business and Human Rights

<sup>5</sup> 一般財団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章／実行の手引き 改定履歴」（参照元：<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/rireki.html>）

<sup>6</sup> Sustainable Development Goals

<sup>7</sup> United Nations Development Programme

ているターゲットの 9 割以上が人権に関連するものである<sup>8</sup>。SDGs は日本企業の CSR の取り組みを示すものとして、日本の日常生活でもよく目にするようになっており、その意味でも企業は人権に配慮した取り組みが社会的に求められるようになってきた。

以上の通り、企業は国内・海外で展開する事業が直接的もしくは間接的に人権に与える影響に対して企業責任を果たすことがより強く求められるようになってきている。日本の企業においても、人権に配慮した対応を徐々に進めつつある。しかし、新興国や途上国への海外事業展開や既存事業において人権への配慮を進めるには、現地の関連情報を幅広く収集する必要がある。そこで、本調査では、本邦企業による人権に配慮した経営に資することを目的に、特に日本との関わりが強いと思われる東南アジアと南アジアの途上国を中心に、人権に係る情報を、インターネットによる情報収集によりとりまとめた。

本報告書では、第 1 章で調査対象国の社会・経済・政治の概要、人権の概要を説明する。ビジネスと人権の背景となる情報となるように心がけた。

第 2 章では、「指導原則」の枠組みを踏まえ、(1) 人権を保護する義務を持つ国家（政府）の取り組み、(2) 企業が人権を配慮するために参考となりうるビジネスと人権に関する関連法規などの概要、(3) 救済制度の概要をまとめた。なお、(1) では、NAP の策定状況に応じて、その進捗や計画の概要を説明している。また、(2) では、ビジネスと人権に関する関連法規やそれを取り巻く課題について、可能な限り情報をとりまとめている。

第 3 章では、実際にどのようなビジネスと人権に関するリスクが発生しているのか、いくつかのケースを紹介することで、現地の状況がより把握できるように心がけた。

なお、今回の調査では、インターネットで入手可能な二次資料を用いて関連情報をまとめている。今回の報告書では、国によっては一つの分野に数十の関連法が存在していることもあり、今回は法律を一つ一つ精査するのではなく、概要を示すだけに止めた。また、途上国の法や制度は、その執行の程度や法解釈のあり方に差がある。今回の調査では、残念ながらその実態を網羅的かつ正確に把握するには制約があった。もし間違いや補足情報などがあれば是非ご連絡いただきたい。また、本報告書では、法律の和訳やその解釈については、その正確性を保証するものではない。法制度や実際の法執行の程度などについては日々変化するものであるため、最新情報をご確認いただきたい。

---

<sup>8</sup> UNDP ホームページ（参照元：<https://www.undp.org/blog/human-rights-and-sdgs-two-sides-same-coin>）

## 目次

はじめに .....	i
第 1 章 カンボジアの概要 .....	1
1.1 社会経済概況 .....	1
1.2 人権に関する状況 .....	3
第 2 章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度.....	5
2.1 政府の取り組み .....	5
2.2 法令・規制 .....	5
2.3 救済メカニズム .....	9
第 3 章 ケーススタディ .....	13
ケース 1：サプライヤー工場におけるストライキ.....	14
ケース 2：サプライヤー工場における労働環境.....	14
ケース 3：ベター・ファクトリーズ・カンボジアによる労働条件改善.....	15

## 第1章 カンボジアの概要

### 1.1 社会経済概況<sup>9</sup>

カンボジア（正式名称はカンボジア王国）は、人口約 1,555 万人を有し、北部をタイ及びラオスに、東南部をベトナムに囲まれ、南西部でタイランド湾に面した東南アジアの国である。国土面積は、日本の約半分に相当し（18.1 万平方キロメートル）、ASEAN 域内ではシンガポールおよびブルネイに次いで、3 番目に狭い。インドシナ半島最大の淡水湖トンレサップ湖や、トンレサップ川とメコン川の二大河川があり、国土の大部分が平野部となっている。毎年、局地的な洪水や干ばつが発生する傾向にある。

人口の 90%がカンボジア人（クメール人）とされており、公用語はクメール語である。宗教は仏教徒が人口の約 96%を占め、ほかにイスラム教（1.9%）、キリスト教（0.4%）等が信仰されている。2019 年に実施された「人口・住宅センサス」によると、若年層が多い年齢構成となっている一方、2008 年の人口センサス時よりも平均寿命の伸長および出生率の低下がみられる。生産年齢人口と高齢人口の比率が上昇傾向にあり、年少人口の比率が下がっている（平均寿命：男性 74.3 歳/女性 76.8 歳、生産年齢人口：64.7%、高齢人口：5.9%、年少人口：29.4%）。

カンボジアは 1970 年代以降の長い内戦を経て、1991 年にパリ和平協定を締結し、1992 年～1993 年にかけて国連による暫定統治（国連カンボジア暫定機構（UNTAC<sup>10</sup>））を経験した国である。日本は、国連カンボジア暫定機構による国連平和維持活動に自衛隊を派遣しており、その後も主要なドナー国の一つとして、カンボジアの復興及び開発を支援してきた歴史を持つ（2010 年代頃まで日本が二国間ではトップドナー国であったが、2022 年時点では中国に次いで 2 番目となっている）。その後、カンボジアは東南アジア諸国の中でも高い経済成長率を維持し、2016 年には低中所得国に位置付けられた。世界銀行の統計によると、カンボジアの 2021 年の国民総生産（GDP）は約 269.6 億ドル、一人あたり国民総所得（GNI）は 1,550 ドルである。2020 年時点でサービス業が約 37%、工業が約 35%、農業が約 22%となっており、2016 年時点と比較すると工業が増加傾向にある。カンボジア経済は縫製業、建設業、観光業



<sup>9</sup> 本節は、主に外務省「カンボジア王国 基礎データ」（参照元：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/cambodia/data.html>）、JETRO「カンボジア概況・基本統計」（参照元：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/kh/basic\\_01.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/kh/basic_01.html)）、小林 磨理恵（2021 年 11 月）「連載：途上国・新興国の 2020 年人口センサス 第 2 回 カンボジア——開発 10 年の指標と道標」（参照元：<https://www.ide.go.jp/Japanese/Library/Column/2021/1119.html>）、World Bank, “World Development Indicators”（参照元：<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>）、Asian Development Bank (2022) *Asian Development Outlook 2022*（参照元：<https://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2022>）等のデータ及び情報に基づいている。

<sup>10</sup> United Nations Transitional Authority in Cambodia

および農業がけん引している。2011年～2019年までは、縫製品等の輸出や、建設業、サービス業及び海外直接投資の増加により、年率7%の安定した経済成長を続けていた。2020年は新型コロナウイルスの影響を受けてマイナス成長（△3%）となったが、2021年についてはプラス成長に戻った。アジア開発銀行によると2022年は5.3%、2023年は6.5%成長となることが見込まれている。

2021年、カンボジアは、同国への投資誘致を促進するための新しい投資法（Law on Investment）を施行した。投資法は、カンボジア経済の主軸として期待する18分野・業種の事業に対して、税制優遇措置を拡充するものである。新規投資のみならず、更なる投資拡大を図る企業の一助となると言われている。具体的には、対象分野・業種に関する「投資プロジェクト」をカンボジア開発評議会（CDC<sup>11</sup>）などに登録し、「適格投資プロジェクト登録」（QIP<sup>12</sup>）証明書の発行を受けることで、優遇措置が適用される。優遇措置の適用期間は、投資分野・業種等により、3年間から9年間となる。ただし、実際の運用はまだ開始されておらず、今後制定される運用規則（閣僚会議令）の早期発表が望まれている。なお、対象分野以外においても、カンボジア発展に寄与する分野及び投資活動と判断されるものは、優遇措置の対象となりうることも規定されている。

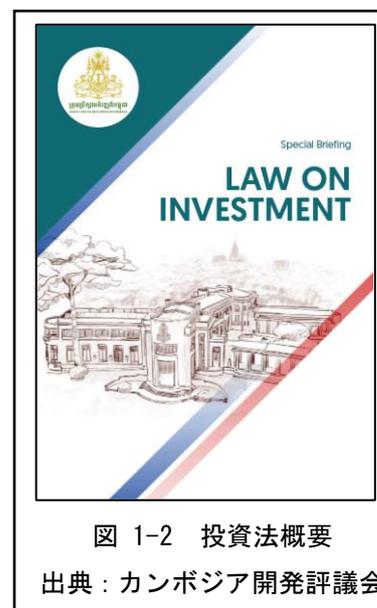


表 1-1 投資法における投資優遇 18 分野・業種

- ① 革新的なハイテク産業及び研究開発
- ② 付加価値の高い製品を持つ、革新性及び高い競争力を有する新産業や製造業のベンチャー企業
- ③ 地域及び世界の生産チェーンに貢献する産業
- ④ 農業、観光及び製造業に関する裾野産業、並びに、地域及び世界の生産チェーン並びにサプライチェーンに貢献する産業
- ⑤ 電気・電子産業
- ⑥ スペアパーツ、組立て及び取付け産業
- ⑦ 機械産業
- ⑧ 国内市場や輸出を目的とした農業、農産業、農産加工業及び食品加工業
- ⑨ 優先分野の中小企業及び中小企業のクラスター、並びに、工業地区及び科学技術革新地区の開発
- ⑩ 観光産業及びその他観光に関連する活動
- ⑪ 経済特区の開発
- ⑫ デジタル産業
- ⑬ 教育・職業訓練及び生産性の向上への投資
- ⑭ 健康分野への投資
- ⑮ 物理的なインフラの整備
- ⑯ 物流への投資
- ⑰ 環境管理・保護のための投資及び生物多様性・循環型経済の開発
- ⑱ グリーンエネルギー及び気候変動への順応・低減に資する技術への投資

出典：JETRO（2021）「ジェトロ『ビジネス短信』添付資料 投資法（仮和訳）」<sup>13</sup>より抜粋

<sup>11</sup> Council for the Development of Cambodia（参照元：<https://cdc.gov.kh/>）カンボジア開発評議会のサイトにて、図 1-2 の投資法概要（英語）や、申請書フォーム（一部、英語あり）、チェックリスト（クメール語のみ）等が掲載されている。

<sup>12</sup> Qualified Investment Project Registration

<sup>13</sup> 参照元：[https://www.jetro.gov.jp/view\\_interface.php?blockId=32573429](https://www.jetro.gov.jp/view_interface.php?blockId=32573429)

カンボジアは、選挙に基づく議院内閣制を採る立憲君主制国家であり、二院制を採用している。上院は定数 62 議席・任期 6 年、国民議会（下院）は定数 125 議席・任期 5 年となっている。1990 年代以降、フン・セン首相率いる人民党が長期政権を維持してきているが、「1.2 人権に関する状況」にて後述するように、カンボジア政府による野党、メディア及び市民社会への強権的な対応が、国内外から批判を浴びている。

## 1.2 人権に関する状況<sup>14</sup>

国連人権理事会<sup>15</sup>は、その特別手続きとして、特定の国を対象とする特別報告者とテーマ別の特別報告者を任命する制度<sup>16</sup>があり、2022 年 10 月時点で 45 のテーマ別特別報告者及び 14 の国別特別報告者が任命されている。カンボジアは、国別の特別報告者が任命されている国の一つで、1991 年のパリ和平協定による内戦終結後、1993 年に初めてカンボジアの人権状況に関する特別報告者が任命された。その後も継続的に特別報告者が任命されており、最近では 2021 年 10 月の国連決議にて、特別報告者の任期が 2023 年まで延長された。カンボジアの人権状況に関する国際的な関心の高さが伺える。

特に近年、国内外から懸念が表明されている人権問題として、民主主義や市民社会スペース<sup>17</sup>（活動空間）の縮小がある。特に、2013 年の国民議会選挙、2017 年の地方選挙にて、野党である救国党が躍進して以降、フン・セン政権が、野党及びその議員、メディア、そして市民社会に対する強権的な対応を強めたことが国際的な批判を浴びた。2017 年 9 月、カンボジアの司法当局が、救国党党首を国家反逆罪で拘留し、同年 11 月に同党を解党のうえ、幹部 118 名を 5 年間の政治活動禁止処分とした。また、2015 年 8 月に「結社および非政府組織に関する法」（Law on Associations and NGOs, NGO 法）が成立して以降は、政府への NGO の登録や銀行口座の届け出が義務化され、国内外の団体は政治的に中立な立場をとることが求められた。同法の成立により、特に人権 NGO や選挙監視 NGO に対する取り締まりや圧力が強化され、閉鎖や活動停止に追い込まれた事例が報告されている。例えば、Human Rights Watch によると、40 のカンボジア市民団体に結成された独立系選挙監視ネットワークである「シチュエーションルーム」が、2017 年 6 月に実施された地方選挙について「威嚇的な環境や、選挙資金をめぐる透明性の欠如など」不正があったとする評価報告書を公表したのち、フン・セン首相による同団体の調査要請が

---

<sup>14</sup> 本節は、主に国連人権理事会の任命したカンボジアの人権状況に関する特別報告者の報告書（参照元：<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-cambodia>）や、米国国務省（参照元：<https://www.state.gov/reports/2021-country-reports-on-human-rights-practices/cambodia>）、Amnesty International（参照元：<https://www.amnesty.org/en/location/asia-and-the-pacific/south-east-asia-and-the-pacific/cambodia/>）、Human Rights Watch（参照元：<https://www.hrw.org/world-report/2022/country-chapters/cambodia>）の各機関の国別情報、重田康博（2018）「カンボジアの市民社会スペースの実態と課題」『宇都宮大学国際学部研究論集 第 46 号』（参照元：[https://uuair.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_action\\_common\\_download&item\\_id=11780&item\\_no=1&attribute\\_id=22&file\\_no=1](https://uuair.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=11780&item_no=1&attribute_id=22&file_no=1)）等を参考している。

<sup>15</sup> 人権と基本的自由の促進と擁護に責任を持つ、国連の主要な政府間機関。

<sup>16</sup> 国連人権理事会が任命する特別報告者とは、個人資格の独立した専門家であり、国連の見解とは独立した立場にて、対象国または対象テーマに関する現地調査を行い、国連人権理事会に報告書を提出している。

<sup>17</sup> 市民社会スペース（civic space）とは、国連のガイダンスノートでは、「人々やグループがオンライン・オフラインを問わず、社会の政治・経済・社会・文化活動に有意義に参加できる環境」と定義している。開かれた市民社会スペースでは、「人々が自由に恐れず意見を述べ、平和的に集まり、交わり、生活に影響を与える問題に関連して意思決定プロセスに参加することができる」としている。

出された。その後、カンボジア内務省は NGO 法に抵触した疑いで同団体の活動停止命令を発出している<sup>18</sup>。さらに、同年、約 30 のラジオ局と大手英字新聞社のカンボジアデイリー紙が閉鎖に追い込まれ、残存している主要なテレビチャンネルは与党の影響下にあると言われている。このような状況を背景に、2018 年 7 月の国民議会選挙が実施され、人民党を含む 20 の政党が参加した中、人民党が 77% の得票を得て、全 125 議席を獲得した。以降、2022 年 12 月時点においても、事実上の一党体制となっている。

その後も、市民社会・民主主義スペースの縮小状況が継続しており、2020 年に国連人権理事会に提出された、特別報告者の調査報告書「カンボジアにおける人権状況」においても、市民社会の活動家の活動や生活への制限に関して、引き続き懸念が示された。例えば、オンライン等にて意見を表明した人々に刑法（Criminal and penal law）や関連規定が適用され、起訴されている事例があることや、カンボジア政府による新型コロナウイルス対策に関して、オンラインで反対意見を表明した人々が逮捕・拘留されていることに言及している。加えて、2021 年の「ナショナル・インターネット・ゲートウェイの設立に関する政令」の採択に関しても、国内外から批判の声が上がっている。Human Rights Watch は、同政令により、カンボジア政府がオンラインの監視、検閲、およびインターネットの制御を強化し、表現の自由とプライバシーの権利を深刻に侵害することになる可能性を指摘している。なお、2015 年に成立した電気通信法に基づき、カンボジア当局は、すでに「電気通信を介したあらゆる私的発言」の監視が可能となっており、手続き上の保護措置や司法による監督が一切行われていないと指摘されている。

このような近年の人権状況の悪化を受け、カンボジアの最大の貿易相手であった EU は、2020 年 8 月より、カンボジアでの政治的権利、人権、土地、労働の権利の悪化に関する深刻かつ組織的な懸念を表明し、同国への特惠関税措置を一部停止した（衣料品、履物、旅行用品など）。当時、同措置は、カンボジアから EU 市場への輸出の約 20%（10 億ユーロ（約 1,200 億円）に影響すると言われた。また、米国は 2021 年よりカンボジア向け輸出管理の強化を行っている<sup>19</sup>。他方、カンボジアにおける中国の存在感が強まっており、2022 年 1 月よりカンボジアと中国との自由貿易協定が発効している。

ビジネスと人権の観点では、カンボジアにおける結社の自由及び団体交渉権の制限・侵害、人身取引、強制労働、児童労働、セクシャルハラスメント、劣悪な労働条件、土地収用などが、人権問題として取り上げられる。近年では、特にカンボジアにおける縫製・靴工場にて、労働者が作業中に集団で卒倒する事故が多発しており、問題視されている。カンボジアの国家社会保障基金（NSSF<sup>20</sup>）によると、2015 年に 32 の工場で 1,806 人の労働者の卒倒事故があり、2016 年には 18 の工場で 1,160 人の労働者の卒倒事故があった。多くの場合、同じ工場で働く 100 人以上の労働者が、同時に気を失っていると言われて

---

<sup>18</sup> Human Rights Watch (2017) 「カンボジア：選挙監視の禁止を取り消すべき 市民社会と自由かつ公正な選挙に新たな脅威」（参照元：<https://www.hrw.org/ja/news/2017/07/10/cambodia-revoke-ban-election-monitors>）

<sup>19</sup> European Commission (2020) “Cambodia loses duty-free access to the EU market over human rights concerns”（参照元：[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_1469](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1469)）、U.S. Department of Commerce (2019) “Commerce Adds Export Controls on Cambodia to Address Corruption, Human Rights Abuses, and Regional Security Concerns”（参照元：<https://www.commerce.gov/news/press-releases/2021/12/commerce-adds-export-controls-cambodia-address-corruption-human-rights>）

<sup>20</sup> National Social Security Fund （参照元：<https://www.nssf.gov.kh/language/en/>、<https://www.nssf.gov.kh/dissemination/report/>）

いる。2017年には、第3章ケーススタディのケース1にて概説するように、世界的大手スポーツブランドのカンボジアにおける仕入先工場でも、集団での卒倒事故が発生していることが明らかとなり、サプライチェーン上の人権問題として注目を浴びた。カンボジアの国家社会保障基金は、2015年に失神・労働災害防止チームを設置し、毎年、失神事例の調査・原因の研究、改善措置のアドバイスや労働災害防止のための教育等を実施している。2019年の年次報告書では、11の工場で831人の労働者の卒倒事故が報告されており、国家社会保障基金は、2018年と比較して、被害者数に大幅な減少が見られたと発表している（2018年は、17工場で2,109人の労働者の卒倒事故が報告された）。なお、同基金は卒倒の原因として、2019年の卒倒事故の39%が社会心理的問題、18%が化学的問題、18%が身体的問題、7%が機械的問題、7%が生物的問題、7%が作業準備、4%が時間外労働に起因していたと報告している<sup>21</sup>。

## 第2章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度

### 2.1 政府の取り組み

#### 2.1.1 ビジネスと人権に関する国家行動計画

カンボジアでは、「ビジネスと人権に関する国家行動計画（NAP）」は、2022年12月時点でまだ策定されておらず、関連する公式の動きは見受けられない。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下、「指導原則」）が発表されて以降、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）のカンボジア事務所は、2011年に指導原則のクメール語版を発行し、原文の英語版とともに普及を図っている。同出版物には、ビジネスと人権が企業の社会的責任（CSR<sup>22</sup>）とどのように違うのか、国連がどのようにビジネスと人権に取り組んできたのか、指導原則の内容紹介、カンボジアにおける指導原則の適用、指導原則が政府、企業、市民社会、個人/コミュニティ、ドナー及び開発パートナーにとって、なぜ有用であるかについての説明が含まれている。また、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）のカンボジア事務所は、2012年に、カンボジアの商業省、経済財政省、内務省、労働職業訓練省、人権委員会及びベター・ファクトリーズ・カンボジア（BFC<sup>23</sup>）が参加する、「ビジネスと人権に係るワークショップ」を開催している<sup>24</sup>。

### 2.2 法令・規制

#### 2.2.1 国際人権規約およびILO中核条約の批准状況

「指導原則」では、企業の人権を尊重する責任について、国際的に認められた人権を尊重することを求めており、その最低限の基準として世界人権宣言に加え、国際人権規約及びILO中核条約を指定している（詳細は、本自主研究の全体報告を参照）。同国際条約に係るカンボジアの批准状況は、下表のとおり

<sup>21</sup> 参照元：<http://www.nssf.gov.kh/2020/04/03/faintness-and-traffic-accident-of-workers-decline-comparable-between-2018-and-2019/>

<sup>22</sup> Corporate Social Responsibility

<sup>23</sup> Better Factories Cambodia（詳細は、「第3章ケーススタディ」のケース3を参照）

<sup>24</sup> 参照元：<https://cambodia.ohchr.org/en/economic-social-rights/business-and-human-rights>

り。なお、カンボジアにおける国際条約の国内への適用に関して、2007年のカンボジア憲法院判決は、カンボジアにおける「法」には最高法規である憲法を含む国内法に加え、カンボジアが承認した国際法が含まれるとした。すなわち、裁判官が意思決定する際には国際法も考慮しなければならないことになる<sup>25</sup>。全ての国内法は、カンボジアが批准している国際条約に照らし合わせて解釈する必要があると言える<sup>26</sup>。

表 2-1 カンボジアの国際人権規約およびILO中核条約の批准状況（2022年12月時点）

国際条約		批准	批准日
経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）		○	1992/5/26
市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）		○	1992/5/26
(e) = 2022年6月ILO総会で追加が決定 <sup>27)</sup> ILO中核的労働基準	<b>(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認</b>		
	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）	○	1999/8/23
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）	○	1999/8/23
	<b>(b) あらゆる形態の強制労働の禁止</b>		
	強制労働に関する条約（29号）	○	1969/2/24
	強制労働の廃止に関する条約（105号）	○	1999/8/23
	<b>(c) 児童労働の実効的な廃止</b>		
	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138号）	○	1999/8/23
	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（182号）	○	2006/3/14
	<b>(d) 雇用及び職業における差別の排除</b>		
	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）	○	1999/8/23
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）	○	1999/8/23
	<b>(e) 安全で健康的な労働環境</b>		
	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（155号）	未	-
職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（187号）	未	-	

出典：OHCHR及びILOのサイトより作成<sup>28</sup>。

## 2.2.2 憲法および労働関連法で規定される人権

カンボジアの労使関係、雇用、労働条件などの労務関連事項は、憲法、労働法（Labor Law）、労働組合法（Trade Union Law）などで定められている。加えて、政令、カンボジアにおける労務の所管当局である労働職業訓練省の定める労働省令が定める規則もあり、このほか、労働省の指導、通達、ガイドラインも事実上、強制力のある法規範として機能している。カンボジアにおける労働法制の特徴として、主要産業である縫製産業の労働者保護に関する規則が多いことが指摘される。JETROは、カンボジアにおける法執行が安定しておらず、指導や通達によって規則内容が頻繁に変更されることから、最新情報

<sup>25</sup> The University of Melbourne, “Southeast Asian Region Countries Law The effect of Treaties on domestic law” (参照元： <https://unimelb.libguides.com/c.php?g=930183&p=6721972>)

<sup>26</sup> Human Rights and Resource Centre (2012) *Business and Human Rights in ASEAN-A Baseline Study-* (参照元： <http://hrrca.org/wp-content/uploads/2015/09/03.-BHR-Cambodia.pdf>)

<sup>27</sup> 2022年6月のILO年次総会で、「安全で健康的な労働環境」を中核的労働基準に組み入れることが決定された。(参照元： [https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_848332/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_848332/lang--ja/index.htm))

<sup>28</sup> OHCHRのサイト（国連条約データベース、カンボジアの批准状況）（参照元： [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=29&Lang=EN](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=29&Lang=EN)）

ILOのサイト（カンボジアの批准状況）（参照元： [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200\\_country\\_id:103055](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:103055)）

の収集が必要になるとしている。JETRO のサイトでは、カンボジアにおけるビジネス関連法・法務に関するページを設けており、ビジネス関連法の仮和訳、関連調査レポート、物流通関関連政令・省令・通達を掲載している。中でも、JETRO（2021年10月【第7改訂版】）『カンボジア労務マニュアル』<sup>29</sup>は、カンボジアの労働法制をまとめており、参考となりうる（ただし、同マニュアルに記載のとおり、法的助言として依拠するものではなく、参考情報として位置づけられている）。

### （1） 憲法<sup>30</sup>

2022年12月時点、カンボジアでは、1993年のパリ和平協定の締結後、国連による暫定統治下にて起草された1993年憲法が、現行のものとなっている。歴史的な背景もあり、1993年憲法は、形式的には国際人権条約の内容を多く取り込んでいると言われている。特に、憲法31条1項にて、「カンボジア王国は、国際連合憲章、世界人権宣言、人権、女性及び児童の権利に関する規約や協定で規定している人権を認め、尊重する」と明記された点が、特筆すべきである。しかし、同時に、カンボジアの伝統的価値観が色濃く反映され、国際人権基準が十分に活かされなかった、と指摘されていることにも留意が必要である<sup>31</sup>。

人権に関する規定は、主に「第3章クメール人民の権利及び義務について」及び「第6章教育、文化、社会関係について」に含まれている。ビジネスと人権の観点では、1993年憲法は、第36条にて職業選択の自由、同一労働同一賃金の権利、社会保障の権利、労働組合結成の権利を規定し、第37条にストライキ及び非暴力なデモを行う権利を規定している。加えて、第45条をはじめ、男女平等や女性の人権に関する規定が含まれ、第46条にて人身売買と売春を明示的に禁止している（第46条）。また、第44条では、カンボジア国籍の自然人及び法人のみに土地の所有権を保障しており、外国人が土地を所有することが禁止されている。なお、労働組合結成の権利（36条）、ストライキ及び非暴力なデモを行う権利（37条）は、カンボジアの憲法史上、1993年憲法にて初めて規定されたものであるが、別途定められる法律の範囲内で保障されるものとされており、後述の労働法や労働組合法等の確認も必要である。

### （2） 労働法<sup>32</sup>

労働法（Labor Law、1997年）は、カンボジアの労働法令の基本法として位置づけられる。ここでは、一部の規定を例として記載する。労働法の適用範囲は、第1条にて「契約の締結地又は契約当事者の国

---

<sup>29</sup> JETRO（2021年10月【第7改訂版】）『カンボジア労務マニュアル』（参照元：[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r\\_labor.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r_labor.pdf)）

<sup>30</sup> 日本の法務省によるカンボジア憲法の仮和訳（<https://www.moj.go.jp/content/001182872.pdf>）。本節は、主に木村光豪（2014）「カンボジア王国憲法の人権規定：起草過程に影響を与えた諸要因と規定の特徴」『関西大学法学論集 63 巻 6 号』（参照元：[https://kansai-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_uri&item\\_id=3767&file\\_id=19&file\\_no=1](https://kansai-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=3767&file_id=19&file_no=1)）等を参考にしている。

<sup>31</sup> 木村光豪（2014）「カンボジア王国憲法の人権規定：起草過程に影響を与えた諸要因と規定の特徴」『関西大学法学論集 63 巻 6 号』（参照元：[https://kansai-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_uri&item\\_id=3767&file\\_id=19&file\\_no=1](https://kansai-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=3767&file_id=19&file_no=1)）では、1993年憲法の持つリベラルな側面と共に、国際人権基準と乖離している点を分析している。

<sup>32</sup> JETROによるカンボジア労働法の仮和訳（[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/world/asia/kh/law/pdf/labor-law202110\\_2.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/kh/law/pdf/labor-law202110_2.pdf)）。本節は、主にJETRO（2021年10月【第7改訂版】）『カンボジア労務マニュアル』（参照元：[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r\\_labor.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r_labor.pdf)）等を参考にしている。

籍若しくは居住地にかかわらず、カンボジア国の領域内で実行される労働契約から生ずる使用者と労働者の関係を規律する」、「民間又は公的機関の別、宗教団体又は非宗教団体の別、及び職業訓練又は慈善的性格の別にかかわらず、全ての企業、並びに、産業、鉱山、商業、手工業、農業、サービス業、及び陸上・水上運輸業の事業所に適用し、自由業、組織及びその他いかなる性質を持つ集団に対してもこれを適用する」と規定されている。また、労働契約（雇用契約）は、書面又は口頭によって行われるものとされている（第 65 条 2 項）。

労働法の第 1 編一般事項では、無差別や強制労働の禁止等が規定されている。第 2 編企業の設立にて、適用法令又は事業所に適用される規約若しくは労働協約が定める労働者の権利を抑制又は制限する就業規則の条項は、無効とされている（第 25 条）。第 6 編一般的労働基準にて、賃金、労働時間等の労働条件に係る規定や、あらゆる性的暴力及び性的嫌がらせや 15 歳未満の児童労働の禁止等が含まれている（ただし、規定された条件を満たす場合には、12 歳以上 15 歳以下の未成年者を軽作業のために雇用することができる）。第 8 編労働者の健康及び安全では、労働環境に係る規定が含まれる。第 11 編企業における労働組合の自由及び労働者代表では、労働組合を結成する自由や自由の保護について規定されている。第 13 編ではストライキ及びロックアウトを行う権利が規定されている。

### (3) 最低賃金法<sup>33</sup>

最低賃金法（Minimum Wage Law）は、労働法の最低賃金を定めた規定（労働法 104 条～109 条）に代わるものとして、2018 年に制定された。具体的な最低賃金については定めておらず、毎年、労働省令により定めるものとしている。なお、2023 年の最低賃金は労働省令（2022 年 9 月 21 日付 247 号）により、月額 200 ドルに設定された。適用業種は従来どおり縫製業と製靴業だが、他分野の製造業もこれにならった適用が通例となっている。

### (4) 労働組合法<sup>34</sup>

カンボジアでは、労働組合、使用者団体及び労働者代表などについて、かつては 1997 年労働法および関連省令において定めていたが、2016 年に労働組合法（Trade Union Law）が制定されて以降は、同法に基づいて規定されている。労働組合法は、職業団体の組成、権利行使等について同法制定前の法令の規定を維持するとともに、労働組合等を統制する新しい規定を設けた。その後、2020 年に労働組合法の

<sup>33</sup> 本節は、主に JETRO（2021 年 10 月【第 7 改訂版】）『カンボジア労務マニュアル』（参照元：[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r\\_labor.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r_labor.pdf)）、JETRO（2022 年 9 月）「ビジネス短信 2023 年の最低賃金は月額 200 ドルに決定」（参照元：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/09/da2ed5e88f90012c.html#:~:text=%E3%82%AB%E3%83%B3%E3%83%9C%E3%82%B8%E3%82%A2%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%81%B7%E6%A5%AD%E8%A8%93%E7%B7%B4%E7%9C%81,%E6%9C%884%E6%97%A5%E8%A8%98%E4%BA%8B%E5%8F%82%E7%85%A7%EF%BC%89%E3%80%82>）等を参考としている。

<sup>34</sup> JETRO によるカンボジア労働組合法の仮和訳（2019 年改正法反映）（参照元：<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2016/02/a306f088c1d2b6bc.html/>）。本節は、主に JETRO（2021 年 10 月【第 7 改訂版】）『カンボジア労務マニュアル』（参照元：[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r\\_labor.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r_labor.pdf)）、玉垣正一郎（2019 年 9 月）「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—」『ICD NEWS 第 80 号』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001306610.pdf>）、United States Department of State（2022）*Cambodia 2021 Human Rights Report*（参照元：[https://kh.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/80/313615\\_CAMBODIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf](https://kh.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/80/313615_CAMBODIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf)）等を参考としている。

一部が改正されている。労働組合法は、労働法が適用されるすべての企業、組織および個人に適用され（第3条）、労働組合の組成、加盟及び非加盟の自由を規定している。

労働組合を結成する権利はカンボジアの憲法史上、1993年憲法で初めて規定されたものであったが、米国国務省の人権報告書は、労働組合法がその権利に大きな制限を設けていると指摘している。例えば、労働組合法は、組合登録要件として、労働・職業訓練省へ組合役員及びその近親者の一覧を含む定款を提出し、銀行口座情報を提供することを求めている。同法は、未登録の組合の活動を禁じており、また、非識字者が労働組合のリーダーになることも禁止している。さらに、一部の分野の就労者（公務員、教師、国営企業の労働者、銀行、医療、非正規分野）は、労働組合の結成が認められておらず、「協会」の結成のみが可能である。

このような労働組合法の施行は、後述する労働紛争の解決手段の一つである仲裁の受理件数が激減した要因となった可能性が指摘されている。日本の法務省の ICDNews 掲載記事によると、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とされ、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。しかし、その紛争の定義及び範囲が曖昧であり、最も代表的な組合が非組合員のために適切に代表できるのかが懸念される。このような懸念が、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が指摘された。その後、2018年に施行された省令第303号では、③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ため、その組合員を代表する権限を新たに付与され、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には、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が明示された。

## 2.3 救済メカニズム

カンボジアでは、ビジネスに関連した人権侵害に対処するためのメカニズムとして、下記のものが存在する。司法的メカニズムとして裁判所、非司法的メカニズムとして調停、労働仲裁、商事仲裁がある。また、参考情報として、国家汚職防止評議会、政府の人権機関についても記載する。以下にそれぞれの概要を示す。

### (1) 調停<sup>35</sup>

カンボジアにおける調停は、伝統的には第三者（僧侶、Achar（知識のある専門家）、当事者が信頼する人物、国王）によって行われ、正式には政府によって任命された公務員または裁判官によって行われ

---

<sup>35</sup> 本節は、主に Council of ASEAN Chief Justices, “Overview of Cambodian Alternative Dispute Resolution System” (参照元: <https://cacj-ajp.org/cambodia/legal-system/overview-of-cambodian-alternative-dispute-resolution-system/>)、JETRO (2021年10月【第7改訂版】)『カンボジア労務マニュアル』(参照元: [https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r\\_labor.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/2f93394708b21d1d/202110r_labor.pdf))、玉垣正一郎 (2019年9月)「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—」『ICD NEWS 第80号』(参照元: <https://www.moj.go.jp/content/001306610.pdf>)等を参考にしている。

る。ASEAN 地域の最高裁判所長官会議（CACJ<sup>36</sup>）によると、カンボジアでは、調停による紛争解決が日常的に行われており、自分たちの利益を深刻に害するものでない限りは、当局や裁判所に提訴するのではなく、妥協することが好まれると言われている。カンボジアの法的枠組みの中では、調停は、民事訴訟法（97条）、労働法（300条～301条）、土地法（303条）などで規定されている。

例えば、労働法では、第12編労働紛争の解決（300条～317条）にて、個別労働紛争及び集团的労働紛争に関する事前調停を規定している。個別労働紛争は、いずれの当事者も、まず調停のために所轄の労働監督官に申し立てを行うことができる。その後、紛争が調停により解決できない場合には、労働省令に従い、裁判所又は仲裁委員会に申し立てることができる。集团的労働紛争に関しては、労働協約において紛争解決手続が規定されていない場合、両当事者は、州又は自治区の労働監督官に対し、集团的労働紛争について通知し、労働大臣が同通知を受けた時又は紛争を認識した時から、48時間以内に調停員が任命される。調停が不調に終わった場合には、労働協約に規定された調停手続き、紛争のすべての当事者が合意した手続き、または労働法に規定されている調停手続きに移る。

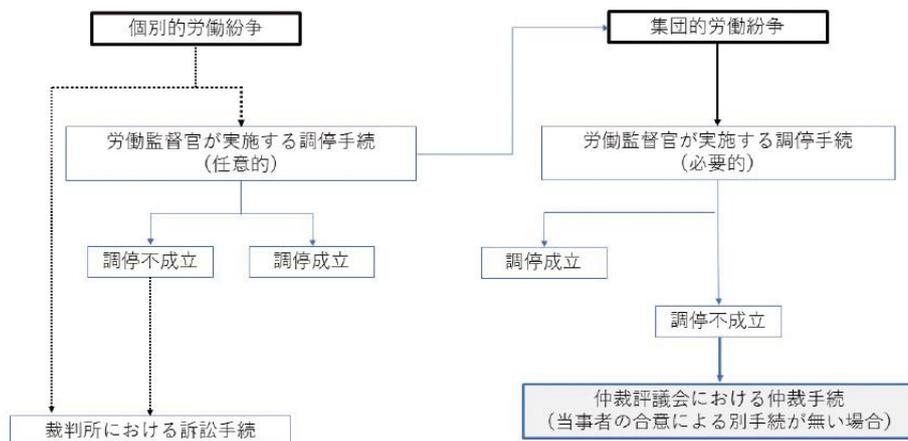


図 2-1 個別的労働紛争と集团的労働紛争

出典：玉垣正一郎「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—」『ICD NEWS 第80号』（2019年9月）より引用<sup>37</sup>

## (2) 労働仲裁<sup>38</sup>

労働仲裁は、労働法（1997年）および労働省令に基づき、2003年に設立された「仲裁評議会」（Arbitration Council）によって管理される。仲裁評議会は、交渉又は調停にて解決されなかった集団労働訴訟を取り扱う。集团的紛争の当事者が、交渉または調停によって合意に至らない場合に、調停委員が労働担当省

<sup>36</sup> Council of ASEAN Chief Justices

<sup>37</sup> 参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001306610.pdf>

<sup>38</sup> 本節は、主に玉垣正一郎（2019年9月）「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—」『ICD NEWS 第80号』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001306610.pdf>）、法務省・法務総合研究所国際協力部（2015年）『カンボジアの商事仲裁制度について』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001148640.pdf>）、Arbitration Council Foundation（2022）*Annual Report 2021*（参照元：<https://www.arbitrationcouncil.org/download/annual-report-2021/?wpdmdl=14052&refresh=63980adec17f21670908638>）等を参考にして

を通じて、仲裁評議会に紛争を付託する。

仲裁評議会は、カンボジア初の仲裁センターであり、労働条件、職場内の組合の承認や活動等に関する労使間の集団労働争議を解決することを目的とした独立かつ中立の機関である。また、公平性を保つために、仲裁評議会は労働者側、雇用者側、労働省から選ばれた3人の仲裁人をもって仲裁委員会を形成し、仲裁手続を進める<sup>39</sup>。

仲裁評議会に登録された集団的労働争議の事件数に関して、2003年から2021年にかけて大きな変化が起きている。同評議会は、2003年に設立後、登録事件数が2003年の31件から徐々に増加し、2014年及び2015年には年間300件を超えるまでになった。しかし、2016年には248件、2017年には50件まで減少し、2021年には41件となっている。仲裁評議会は、特に2017年における大きな減少について、確証はないとしつつも、2016年の労働組合法の影響を示唆した（労働組合法については上述を参照）。加えて、2021年の減少については、新型コロナウイルスの感染拡大による一部の企業や工場の停止・閉鎖の影響があったと思われると分析した。

2021年に仲裁評議会に登録された集団的労働争議の紛争課題上位10位、及び受理件数が300件を超えていた2015年における紛争課題の内訳は、下図のとおり：



図 2-2 仲裁評議会に登録された紛争課題上位10位（2021年）  
出典：仲裁評議会『年次報告書2021』より引用<sup>40</sup>、和訳を作成。

<sup>39</sup> 参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001148640.pdf>

<sup>40</sup> Arbitration Council Foundation (2022) *Annual Report 2021*（参照元：<https://www.arbitrationcouncil.org/download/annual-report-2021/?wpdmdl=14052&refresh=63980adee17f21670908638>）

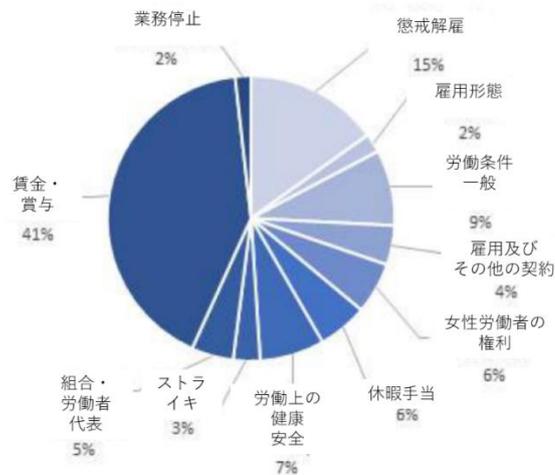


図 2-3 仲裁評議会に登録された紛争課題内訳（2015 年）  
出典：仲裁評議会「年次報告書 2015」より引用<sup>41</sup>、和訳を作成。

### (3) 商事仲裁<sup>42</sup>

商事仲裁は、2006 年の商事仲裁法に基づき、首都プノンペンに設立された「国立商事仲裁センター」(NCAC<sup>43</sup>) が取り扱っている（2013 年に業務を開始）。国立商事仲裁センターは、当事者の意図に沿って商事紛争の中立・迅速な解決を促進すること、そして、カンボジアの健全な経済成長のために、当事者の法的権利及び利益を保護することを目的とした、非営利団体である。国立商事仲裁センターの仲裁人は、①自然人（仲裁人として国立商事仲裁センターに登録した個人）、②法人（カンボジア商工会、カンボジア弁護士会、経済人で構成される団体）、③団体に分類される。2015 年から 2020 年 9 月までに国立商事仲裁センターに提出された案件は、合計 25 件であり、争点総額は 7,200 万米ドル以上であった。国立商事仲裁センターに登録された事件の紛争課題は、国際貿易（8%）、銀行・金融サービス（28%）、企業（8%）、不動産（44%）及び建設（12%）であった。国立商事仲裁センターに提出された仲裁案件には、6 つの国・地域から 59 の当事者が参加しており、そのうち 42%が自然人、56%が法人、2%が国営企業であった。

### (4) 裁判所<sup>44</sup>

カンボジアには、第一審である①始審裁判所が 24 か所、上訴審である②控訴裁判所が 1 か所、③最高裁判所が 1 か所ある。2022 年 12 月現在、商取引や労働に関する紛争は、すべて民事裁判所で扱われて

<sup>41</sup> Arbitration Council Foundation (2016) *Annual Report 2015* (参照元：<https://www.arbitrationcouncil.org/download/annual-report-2015/?wpdmdl=2839&refresh=63980ac7df4a51670908647>)

<sup>42</sup> 本節は、主に国立商事仲裁センターのホームページ（参照元：<https://ncac.org.kh/statistics/>）、法務省・法務総合研究所国際協力部（2015 年）『カンボジアの商事仲裁制度について』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001148640.pdf>）等を参考にしている。

<sup>43</sup> National Commercial Arbitration Centre

<sup>44</sup> 本節は、主に Council of ASEAN Chief Justices, “Description of Cambodian Courts”(参照元：<https://cacj-ajp.org/cambodia/judiciary/description-of-cambodian-courts/>)、プノンペンポスト記事等を参考にしている。

いる。プノンペンポストの報道によると、カンボジア司法省は、より効果的な司法制度のために、商業紛争と労働紛争のための裁判所を設立する法案を起草中であり、カンボジア初の商業裁判所を 2023 年に開所させることを目指している<sup>45</sup>。

#### (5) 反汚職組織（国家汚職防止評議会、反汚職ユニット）<sup>46</sup>

カンボジアの汚職法制は、まず 1992 年の刑法にて汚職犯罪として横領、贈収賄が定められ、1999 年にカンボジアで初めての反汚職機構として、反汚職活動ユニットが設置された。その後、2006 年に同ユニットの組織改編が行われ、反汚職ユニットとなり、2010 年にカンボジア初の反汚職法が制定され、「反汚職組織」が設置された。同組織は、「国家反汚職評議会」と「反汚職ユニット」の 2 つから構成される。

#### (6) 政府の人権委員会<sup>47</sup>

2022 年時点、カンボジアには独立した公の人権機関はなく、政府の人権団体として、次の 3 つが存在している：①上院の「人権保護及び苦情受付委員会」、②国民議会の「人権保護及び苦情受付委員会」<sup>48</sup>及び③内閣に直属する「カンボジア人権委員会」<sup>49</sup>。カンボジア人権委員会は、国連の普遍的定期審査（UPR）など、国際的な人権審査プロセスにて、カンボジアの人権状況に関する政府報告書を提出する等を行うが、独立した人権調査は行っていない。米国国務省の「Cambodia 2021 Human Rights Reports」では、信頼性の高い現地 NGO の声として、政府の人権委員会の有効性は限定的であり、市民社会や政権反対派への取り締まりを正当化する役割を担っているとの考えを記載している。

## 第 3 章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、カンボジアでは、例えば次のようなケースが報じられている。ケース 1 及びケース 2 は、縫製産業におけるもので、日本でもなじみの深い世界的ブランドのサプライヤーにおいて明らかとなった人権問題の事例である。ケース 3 は、国際労働機関（ILO）と国際金融公社（IFC）のパートナーシップにより実施している、縫製産業における労働者の労働条件を改善することで、カンボジアの縫製産業の競争力を高めることを目的としたプログラムを紹介している。

<sup>45</sup> The Phnom Penh Post (2022) “Justice ministry moving to launch commercial court by end-2022: senior official”(参照元：<https://www.phnompenhpost.com/national/justice-ministry-moving-launch-commercial-court-end-2022-senior-official>)。

<sup>46</sup> National Council against Corruption/Anti-Corruption Unit (参照元：[http://www.acu.gov.kh/en\\_index.php](http://www.acu.gov.kh/en_index.php))。本節は、国連アジア極東犯罪防止研修所 (2021) 『東南アジア諸国の汚職防止法制』(参照元：[https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/UNAFEI\\_pub.2021\\_2.pdf](https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/UNAFEI_pub.2021_2.pdf)) を参考に記載している。

<sup>47</sup> 本節は、United States Department of State (2022) *Cambodia 2021 Human Rights Report* (参照元：[https://kh.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/80/313615\\_CAMBODIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf](https://kh.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/80/313615_CAMBODIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf)) を参考に記載している。

<sup>48</sup> Committee for the Protection of Human Rights and Reception of Complaints

<sup>49</sup> Cambodian Human Rights Committee (参照元：<https://www.chrc.gov.kh/?fbclid=IwAR26WJSvqTKBNOFPSPXsXcHLPCjSYqMPeasCg5BXvYDPxZaufB3grX6oLOW>)

## ケース 1：サプライヤー工場におけるストライキ

業種：縫製産業

2022年6月1日、カンボジアにある世界的スポーツブランドAのサプライヤー工場にてストライキが行われ、カンボジアに住む5,600人以上の縫製労働者がそれを支持した。同ストライキでは、カンボジアのSamakki Meanchey地区にあるAのサプライヤー工場にて、1,000人以上の労働者が集まり、35の要求を提示している。要求には、未払い賃金や残業代の支払い、勤務時間内の労働者の空腹や疲労に対処するため食品販売業者へのアクセスをとれるようにすることなどの対応が含まれた。Aのサプライヤー工場が要求の一部を受け入れたため、労働者は仕事に戻ることに同意した。他方、Aのサプライヤー工場が要求の一部に合意したのは、労働組合のリーダーが地元当局に逮捕され、工場内で「不安」をもたらすような活動を今後一切行わないという地元当局との合意書に拇印による署名を行うように求められた後であったことが問題視されている。労働者の労働条件の改善等、労働者の基本的人権の保障を目指す団体の国際ネットワーク「クリーン・クローズ・キャンペーン (Clean Clothes Campaign)」は、今回の労働組合のリーダーの逮捕は、サプライヤーに「従業員が自ら選択した団体に加入し、団体交渉を行う権利を認め、尊重する」ことを求める、世界的スポーツブランドAの労働環境基準に反していると指摘している。

世界的スポーツブランドAは、この件に関する声明を出しており、サプライヤー工場における結社の自由を支持すると述べている。さらにAは、地元当局に対して、今回のストライキに介入した理由を明らかにするように問い合わせていることも明らかにしている。

**参照元：** <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-union-leaders-arrested-after-over-1000-workers-protest-outside-adidas-supplier-over-alleged-violations-incl-delayed-wages/>

**キーワード：** 結社の自由、ストライキ、サプライヤーにおける労働条件/環境

## ケース 2：サプライヤー工場における労働環境

業種：縫製産業

2017年6月、グローバルな問題に関する調査報道を専門とするデンマークの独立メディア・調査機関であるDanwatchと、イギリスの大手英字新聞Guardianが共同で、複数の世界的スポーツブランド4社のサプライヤー工場（在カンボジア）で働く労働者の聞き取りを行い、調査の結果を発表した。同調査結果によると、世界的スポーツブランドの仕入れ先である工場では、過去1年間に500人以上の労働者が病院に運ばれた経験を持ち、11月の3日間には360人の労働者が卒倒したことが記録されていた。Danwatchの実施したインタビューによると、倒れた女性たちは週6日、1日10時間の労働を行い、疲労と空腹を感じていたこと、また、3つの工場では37度という過度な暑さであったことが報告された。Guardianの記事は、カンボジアでは工場の温度に制限は設けられていないが、労働者に困難をもたらす「非常に高いレベル」に達した場合には、雇用者は扇風機やエアコンを設置しなければならないと指摘している。さらに、ある仕入先工場では、工場の床に黒い煙が立

ち込め、従業員がパニックとなり、150人が気を失った事例が確認された。Gurdianの記事の中では、卒倒事故の根本原因の一つに、労働者のほとんどが短期雇用契約であり、残業を拒否できない立場にあることを挙げている。

Gurdianの取材に対して、世界的スポーツブランド4社は、それぞれ仕入れ先における卒倒事故に関して調査を行い、対策を講じたと回答している。例えば、B社は火災を防止するための対策を講じ、消防訓練を強化したこと、仕入れ先に監査を行ったところ、B社の行動規範の制限温度である30℃を超えたことが判明したため、冷却装置と空調を設置したと回答した。C社は、栄養食材の提供やメディカルチェック、換気システムの整備、労働者管理委員会などの提言を仕入れ先工場に行った。また、D社は2017年時点で、2年以上勤続した労働者の短期契約への切り替えを行っている」と述べた。

なお、4社中2社は、国際労働機関（ILO）と世界銀行グループのメンバーである国際金融公社（IFC）が実施している、衣料品業界における労働条件の改善を目的とした包括的なプログラム「ベター・ファクトリーズ・カンボジア」（BFC<sup>50</sup>）に参加しており、同プログラムとともに具体的な対策に取り組むとしている。

**参照元：** <https://www.theguardian.com/business/2017/jun/25/female-cambodian-garment-workers-mass-fainting>

**キーワード：**労働環境、工場、サプライチェーン、短期雇用

### ケース3：ベター・ファクトリーズ・カンボジアによる労働条件改善

#### 業種：縫製産業

ベター・ファクトリーズ・カンボジアとは、国際労働機関（ILO）と国際金融公社（IFC）のパートナーシップにより実施しているベター・ワーク・プログラムの一部であり、カンボジアに2011年に設立された（ベター・ワーク・プログラムは、世界12カ国に展開している）。同プログラムは、縫製産業における労働者の労働条件を改善することで、カンボジアの縫製産業の競争力を高めることを目的としており、労働者、雇用者、カンボジア政府と連携している。2022年12月時点にて、カンボジアにおける59のブランド・小売業者、557の工場、614,242の労働者がプログラムに参加している。JETROによると、カンボジアでは、輸出型の縫製産業はベター・ファクトリーズ・カンボジアへの加盟が義務付けられており、加盟企業は毎年、同プログラムが定める労働環境に関するアセスメントを受けることになっている。また、JETROは、カンボジアの縫製品の輸出先が、高いコンプライアンスを求めるEUや米国向けが中心であるために、加盟企業は必然的にベター・ファクトリーズ・カンボジアの指摘に従いながら自発的に改善していると言及している。

ベター・ファクトリーズ・カンボジアは、設立から約20年の間に、最低賃金の支払いを順守する企業が増えるなど、労働者に対する基本的な対応に改善が見られると述べ、特に直近6～7年で、セ

<sup>50</sup> Better Factories Cambodia

クシヤルハラズメントや児童労働が減少したとしている（児童労働は、2014年の74件から2018年の10件に減少）。他方、ベター・ファクトリーズ・カンボジアは、EU、ドイツ、オランダなど欧米諸国にて人権デュー・ディリジェンス法の整備が進んだことにより、一層厳しい目が向けられると言及している。カンボジア縫製産業では労働環境改善が進んできたが、工場内への照明設備設置、化学物質の安全な取り扱いなど、労働安全衛生の改善が求められる、と指摘した。

**参照元**：<https://betterwork.org/where-we-work/cambodia/bfc-programme/>  
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/91883ceaa1c8a954.html>

**キーワード**：労働環境、最低賃金、労働条件、セクシヤルハラズメント、児童労働