
カンボジアの国際経営環境 — 人的資源、経済、 外資投資法、会社法、労働法

丹 野 勲

はじめに

カンボジアは、公式国名がカンボジア王国 (Kingdom of Cambodia) で、1953年11月に独立した。国土の面積は、約18万平方キロメートル、日本の約半分程度である。首都はプノンペン、総人口は約1,400万人である。言語はクメール語、政体は、ノロドム・シハヌーク国王を元首とする立憲君主制である。通貨はリエル(Riel) であるが、米ドルもかなり流通している。カンボジアは、インドシナ半島に位置し、タイ、ラオス、ベトナムとそれぞれ国境を接している。カンボジアの気候は、熱帯モンスーン気候に属している。

カンボジアは、9世紀にはジャヤヴァルマン2世によりアンコール朝が創建され、12～13世紀頃に巨大なアンコール遺跡が建設された。同朝は勢力範囲を拡大し、ベトナム南部、タイ東部、ラオス南部を支配したが、14～15世紀頃にはシャムのアユタヤ王朝との戦争が激化し、同朝は衰退した。

19世紀後半からフランスの植民地支配を受け、1887年に仏領インドシナ連邦に編入された。第2次大戦後、1953年にカンボジアは独立した。1970年、ロン・ノル首相がクーデターを起こし、シハヌーク国王は追放され、クメール共和国が樹立された。ポル・ポトを中心とするクメール・ルージュが、1975年にロン・ノル政権を倒して民主カンブチア政権が樹立された。クメール・ルージュは、反対勢力を抑圧し、急進的な共産主義を進め、100万人以上の国民を虐殺したといわれている。1979年にポルポト政権はベトナム

ム侵攻により崩壊し、ヘン・サムリンによるカンブチア人民共和国が樹立された。これに対し、シハヌーク殿下は、1982年にシハヌーク派、ソン・サン派、およびクメール・ルージュによる民主カンボジア連合政府を結成して同政権に対抗し、この対立は1991年のパリ和平協定の締結まで続いた。この間、悲劇的なポル・ポト時代を含む内戦を経験してきている。1991年のパリ和平協定により内戦は終結し、1993年の国連カンボジア暫定統治機構(UNTAC)監視下による総選挙を経て、国内は徐々に安定してきている。

2004年に人民党のフン・セン首相による新政権が発足した。また同年10月にシハヌーク国王が退位し、シハモニ殿下が王位継承した。

本稿は、著者のカンボジアでの現地調査の結果を踏まえて、カンボジアの人的資源、貧困、教育、経済、産業政策、外資政策、会社法、労働法などについて考察する。

なお、本論文は、文部科学省科学研究費補助金基盤研究C「アジア・太平洋のフロンティア地域の国際経営」(課題番号18530309)の研究成果でもある。

第1章 カンボジアの人的資源、貧困、 教育

第1節 人的資源、貧困

カンボジアの1人当たり国民総所得(GNI)は、世界銀行「世界開発報告(2008年)⁽¹⁾によると480ドルで、低所得国に分類されている。物価水準を考慮した、PPP(購買力平価)表示の国

民総所得は2920米ドルである。また、国際貧困線に関する2004年調査⁽²⁾によると、1日1ドル未満の人口割合は66.0%、1日2ドル未満の人口割合は89.8%である。カンボジアでは、貧困問題が依然として深刻である。カンボジア政府は、2001-2005年を計画期間とする、「第二次社会経済開発計画(SEDPII)」、および2003-2005年を計画期間とする、「国家貧困削減戦略(NPRS)」において、貧困削減を最重要課題に掲げている。

カンボジアの人口は、2006年で約1400万人である⁽³⁾。カンボジアは、世界の中で人口増加率の高い国の一つである。NIS (National Institute of Statistics)⁽⁴⁾によると、人口増加率は、1990年代で年平均2.0パーセント、2000-06年では年平均3.8パーセントで増加した。

NIS (National Institute of Statistics)⁽⁵⁾による、労働力(労働者総数、労働人口)の成長率をみると、2006年の労働参加率は57.2%、総雇用者数は約800万人、2005年より約2%の増加で、ほぼ人口増加率と同じであった。

図表1⁽⁶⁾は、NISによる、産業別の雇用者数をみたものである。2006年の総雇用者数は約800万人、2005年より約2パーセント増加した。産業別(2006年度)にみると、農業57.4パーセント、工業は14.5パーセント、サービス業は、28.1パーセントである。カンボジアでは、近年サービス産業の雇用者の増加が著しい。

これは、カンボジアの経済の成長を受けて、新しい労働力が農業から製造業、サービス産業に雇用されていることを示している。カンボジアの田舎の若者が雇用を求めて、農村部から都市部に移住しているという事情もある。男性の移住者は建築現場で働き、女性の移住者は被服縫製工場で仕事をしているケースも多い。また、移住者は、サービス産業に従事している者も多い。

第2節 教育

カンボジアの教育制度は、初等教育6年、前期中等教育3年、後期中等教育3年の6-3-3の教育システムが基本である。義務教育は、

初等教育と前期中等教育までの計9年とされ、無償制である。また、高等教育機関としての大学は通常4~7年である⁽⁷⁾。

カンボジアの2005年度での初等教育修了率は92%、小中学校就学者の男女比率は男性を100とすると女性は87である⁽⁸⁾。カンボジアの初等・中等教育は近年急速に改善されてきているが、まだ就学率が低く、退学率も高い。就学率の男女格差、都市部と農村部・山岳部との地域格差の問題がある。また、学校施設の不足という問題がある。小学校では、農村地域などでは3・4年次までしかなく5・6年生に進学する場合には転校しなければならないという状況もある。農村地域では通学できる範囲内に中学校(前期中等教育)がないケースもある。さらに、教材が不足し、十分な教育を受けた教員も不足している⁽⁹⁾。

2001/02年の大学などの高等教育への総就学率は3%(男性が4%、女性が2%)程度である。国公立大学は王立プノンペン大学等9校である。従来、大学・高等教育機関はすべて国公立であったが、1996年以降、カンボジア経営大学、カンボジア大学などの私立大学が相次いで創設され、就学者が急増している⁽¹⁰⁾。

第3節 カンボジアの識字率と賃金水準

政府による多くの努力にもかかわらず、カンボジアの教育はまだ多くの難局に直面している。たとえば、識字率の低さと教育の質の問題がある。

図表2⁽¹¹⁾は、タイ、中国、ベトナム、カンボジアの識字率を比較したものである。世界銀行の「世界開発報告2007」によれば、カンボジアの識字率は74パーセントで、近隣のベトナム90パーセント、タイ93パーセント、および中国91パーセントと比較すると低い。このようなカンボジアの識字率の低さは、外国投資家から見るとカンボジアの人的資源が魅力的でないことを示している。

図表3⁽¹²⁾は、カンボジアの衣服産業労働者の

賃金をみたものである。これによると、カンボジアの2006年の平均月給は約66米ドル程度である。2006年度は、前年度より賃金増加率はUSDで約11%程度と増えている。現地通貨のリエル換算でも同様の傾向である。カンボジアの賃金水準は、隣国のベトナムより低い水準である。

第2章 カンボジアの経済

第1節 経済の概況

カンボジアは、前述したように1991年10月のパリ和平協定締結により内戦が終結、93年5月のUNTAC(国連カンボジア暫定統治機構)監視下での選挙を経て、内戦状態が終結した。このような政治的安定により、カンボジアの経済も落ち着きを取り戻した。

カンボジアは、内戦終結後の1990年代に計画経済から市場経済への移行政策を実施した。1993年9月に施行されたカンボジア王国憲法において市場経済体制を採用する(第56条)と明文化された⁽¹³⁾。

天川(2004)⁽¹⁴⁾は、社会主義的経済体制から市場経済体制への移行に関して、法制度、特に憲法との関係について以下のように述べている。

「カンボジアにおける社会主義的経済体制から自由市場経済体制への移行は、1989年の憲法改正に始まる。カンブチア人民共和国は、1989年4月の憲法改正によって、1981年憲法にあった「漸進的に社会主義に前進する」という文言を削除した(第1条)。さらに、経済主体として、1981年憲法で認めた「国家経済」「集団経済」「家族経済」に、「混合経済」と「私有経済」を付加し(第14条)、国民に対して土地を所有する権利を認めた(第15条)。この憲法改正に対応して施行されたのが、1989年投資法と、居住地の私的所有権と耕作地の占有権に関する大臣会議1989年第3号命令であった。これら一連の法措置によって、土地に関する私的所有権と民間企業設立の自由が確立された。カンブチア人民共和国の支配政党であった人民革命党もまた、

1991年10月に採択した政治綱領で、「自由市場経済を実施する」こと、「家族、個人、カンボジアまたは外国の民間会社による土地、家屋、財産、生産手段などの現在の合法的な所有を認め、断固として保護する」こと、および「国内の、また外国からの投資に対して開放政策を採用する」ことを謳った。このように、パリ和平協定調印以前から、経済の自由化・市場化に向けての取り組みは行われていた。1993年憲法が市場経済体制を採用する(第56条)ための素地は作られていたと考えられる。しかし、よりカンボジア経済に決定的な影響を与えたのは、パリ和平協定によって可能になった国際社会への復帰であった。」

カンボジア経済は、近年比較的高い経済成長を達成してきている。カンボジアは、1999年にASEANに加盟し、2004年にはWTOに加盟した。1990年代半ば以降に縫製業の直接投資が増加し、同国のリーディング産業に成長している。カンボジアへの外国直接投資が増加した要因としては、米国より最恵国待遇を得て、繊維縫製品の輸出が有利であることが考えられる。

第2節 カンボジアの近年の経済成長

図表4⁽¹⁵⁾は、2000年から2006年までのカンボジアGDP成長率をみたものである。カンボジアの経済は、2006年までかなり良い状況で推移している。特に実質GDPは、2004年が10.0%、2005年が13.5%、2006年が10.8%と好調である。産業別に見ると、縫製業、建設業、観光、不動産などの貢献が大きい。

農業も経済成長に貢献しているが、その貢献度はそれほど高くない。しかしながら、農業セクターは農村地域ではまだ重要な役割を果たしている。そこでは、大部分が生計維持のための稲の耕作によっている。

第3節 カンボジアの産業

1. 農畜産・林業・水産業

図表5⁽¹⁶⁾は、2000年から2006年までのカンボジアの農畜産・林業・水産業の成長率をみたものである。2006年のカンボジアの農畜産・林業・水産業は、GDPの約28パーセント、労働力の約57.4パーセントを占めている。

近年農業生産量は、変動しているが、これは天候により影響を受けた米生産によるところが大きい。カンボジアの農業は、中国などの近隣諸国への輸出のため、米以外のキャッサバやトウモロコシなどの付加価値の高い作物への耕作多様化がみられ、農家の収入に貢献している。

畜産については、カンボジア農林水産省によると、鳥インフルエンザの発生数は2005年に2件から2006年には6件に増加した。水産業では、小規模、あるいは家族経営の養殖漁業は過去4年間著しく増加している。さらに、林業では、焼畑と永久的な土地転換による森林伐採と森林劣化が問題となっている。

2. 工業

図表6⁽¹⁷⁾は、2000年から2006年までのカンボジアの工業の成長率をみたものである。2006年の工業は、カンボジアのGDPの約29パーセント、労働力の約14パーセントを占めている。

工業は近年かなりのスピードで成長している。特に工業の中で、都市部での縫製産業と建設業の貢献が大きい。縫製業の生産は、2006年に約13パーセント増加した。

3. 鉱業

カンボジアの天然資源は、大きな潜在的可能性がある。地質学と鉱物調査は、カンボジアには重要な鉱物があるのを示している、ボーキサイト、宝石、固形燃料、金属あるいは非金属の鉱物、石材などがある。近年、このような鉱物資源を開発するための投資が増えている。

4. サービス業

図表7⁽¹⁸⁾は、2000年から2006年までのカンボジアのサービス業の成長率をみたものである。2006年のカンボジアのサービス業は、GDPの約

38.2パーセント、労働力の約26.0パーセントを占めている。サービス業は、2005年度は約12.7%、2006年は約10.3%成長した。特に、観光、貿易、ホテル、レストラン、不動産、ビジネス・サービスなどのサービス業の貢献が大きい。

第4節 カンボジアの投資

図表8⁽¹⁹⁾は、2000年から2006年までのカンボジアの国別・産業別の投資額をみたものである。近年、カンボジアの投資額は急拡大している。

カンボジア開発省(CDC ; Development Council)によると、カンボジアの認可されたプロジェクトの総投資額は、2005年で11億6200万米ドル、2006年で26億3300万米ドルである。

国内投資および海外からの直接投資ともに増大している。2005年をみるとカンボジアの国内投資額が3億8400万米ドル、海外からの直接投資額が7億7800万米ドル、2006年をみるとカンボジアの国内投資額が11億4500万米ドル、海外からの直接投資額が14億8800万米ドルに増加している。

海外からの直接投資を国別に見ると(2006年度)、中国が第1位で7億6300万米ドル、2位がロシアで2億7800万米ドル、第3位はタイで1億200万米ドル、第4位は韓国で7900万米ドル、第5位は米国で6200万米ドルという順になっている。投資額を産業別に見ると(2006年度)、建設、鉱業、縫製、エネルギー、およびセメントの割合が高い。

もちろん、認可された投資プロジェクトがすべて実行されたわけではないことにも注意しなければならない。

工業への投資は(2006年度)、10億5500万米ドルと、カンボジアの総投資額の約40パーセントを占めている。このうち、縫製業は2億1100万米ドル、鉱業は4億300万米ドル、エネルギーは1億6700万米ドルである。特に、最近原油の発見により、原油採掘への投資が劇的に増えている。

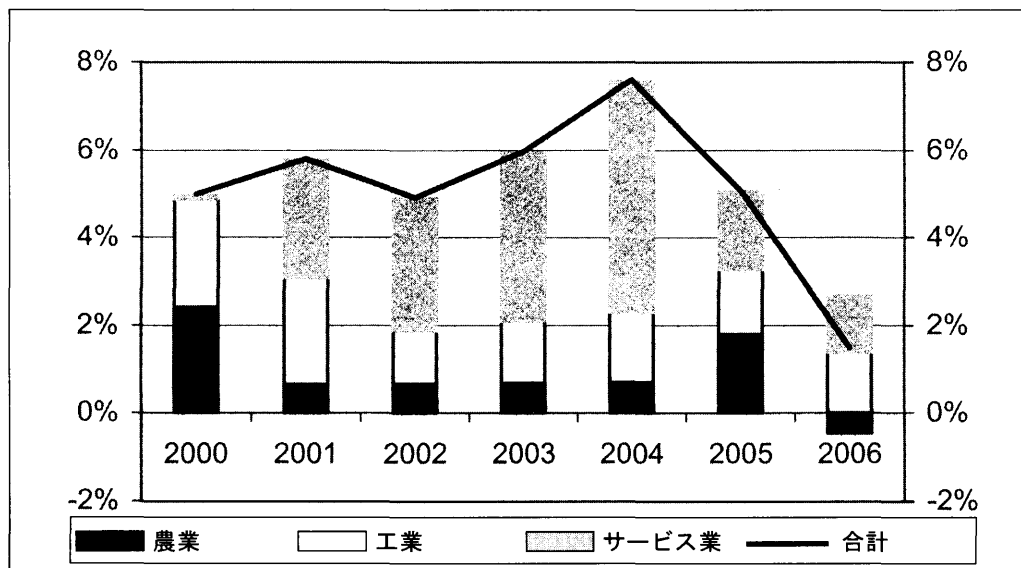
サービス業は、2006年で最も大きい投資セク

ターである。サービスセクターの投資認可額は10億7200万米ドルに達した。サービス産業への投資はカンボジアの総投資額の約40パーセントを占め、2005年のその約5倍に増大した。サー

ビス業の中で、建設の割合が最も高く、その約86%を占め9億800万米ドルである。

図表1 カンボジアの産業別の雇用者数の増加と人数

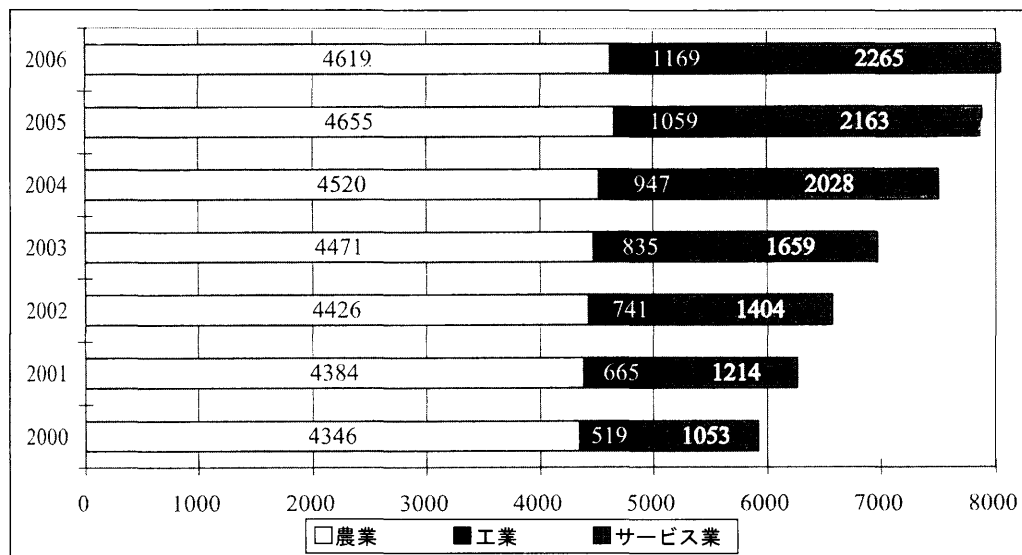
(1) 労働力の成長率



(出所：CDRI(2008). pp.84)

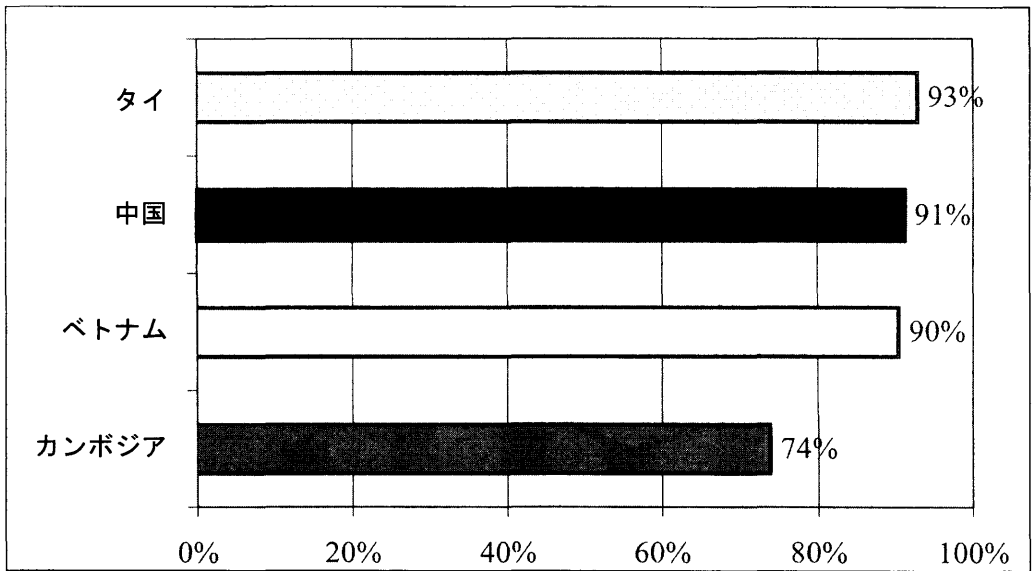
(2) 産業別の雇用者数(2000-2006年)

(単位:1000人)



(出所：CDRI(2008). pp.85)

図表2 カンボジア、タイ、中国、ベトナムの識字率（15才以上、2006年）



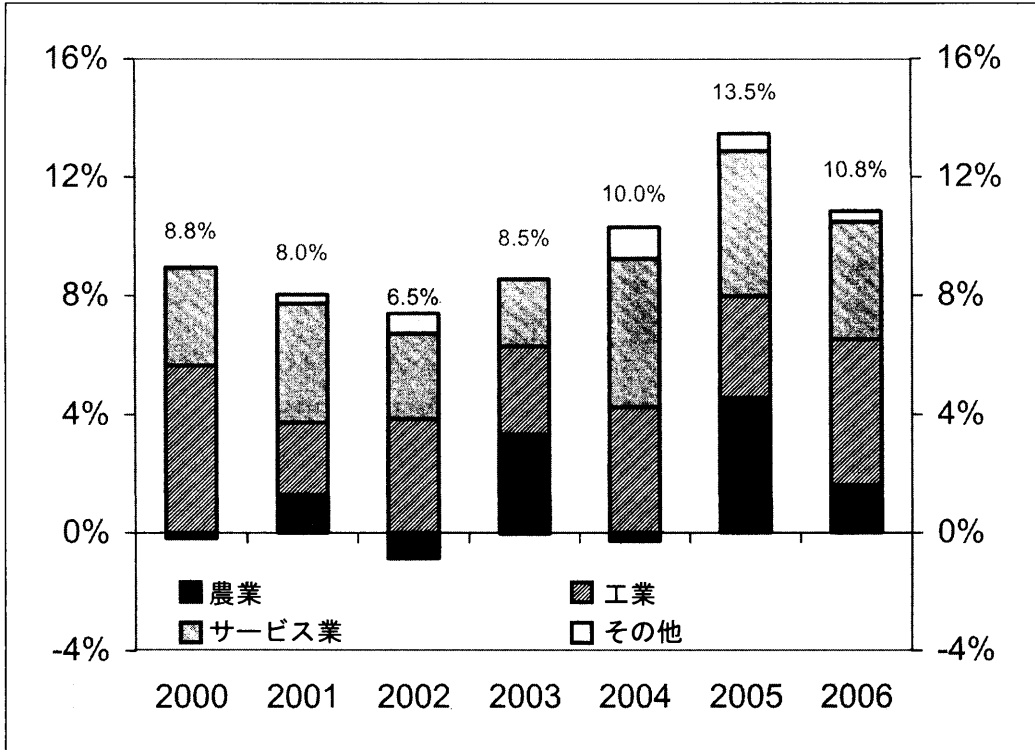
(出所 : World Development Indicator 2007)

図表3 カンボジアの衣服産業労働者の賃金

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
月給(USD)	62.4	63.15	67.56	64.29	59.3	66.24
リエル(現地通貨)による名目日給	8483	9087	9888	9945	9600	10,484
リエルによる実質日給(2000年11月をベース)	8479	8770	9527	9138	8338	8893
USDによる変化率(%)	1.6	1.2	7.0	-4.8	-7.8	11.7
リエルによる名目変化率(%)	7.8	7.1	8.8	0.6	-3.5	9.2
リエルによる実質変化率(%)	6.3	3.4	8.6	-4.1	-8.7	6.6

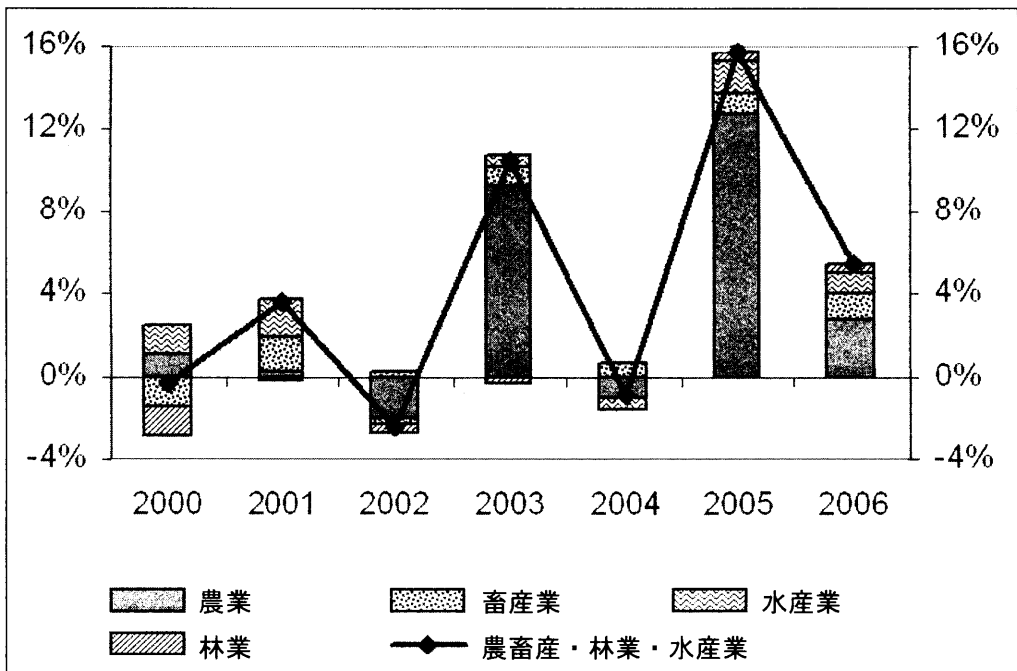
(出所 : CDRI(2008). pp.88)

図表4 カンボジアのGDP成長率（2000—2006年）



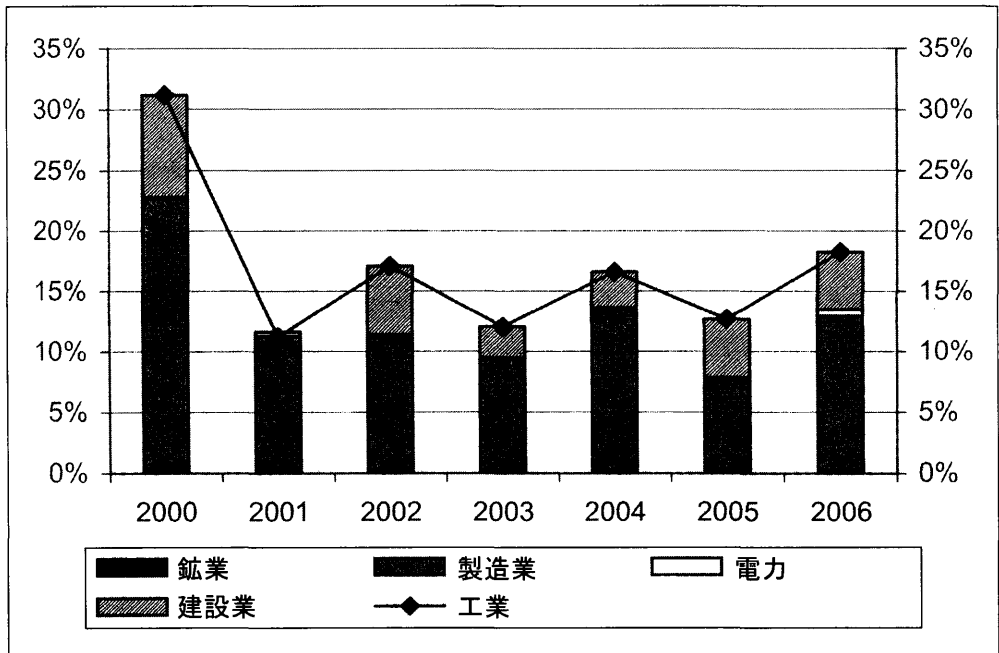
(出所：CDRI(2008). pp.53)

図表5 農畜産・林業・水産業の成長率



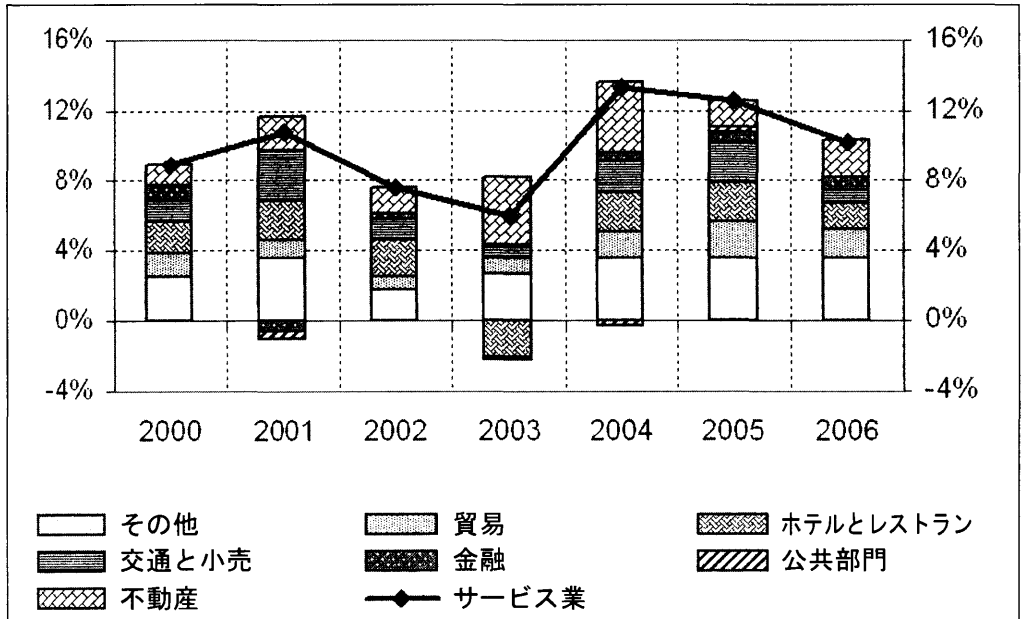
(出所：CDRI(2008). pp.54)

図表6 カンボジアの工業の成長率（2000—2006年）



(出所：CDRI(2008). pp.55)

図表7 カンボジアのサービス業の成長率（2000—2006年）



(出所：CDRI(2008). pp.57)

図表8 カンボジアの国別・産業別の投資額（単位100万ドル）

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
合計	270	235	255	318	340	1,162	2,633
国別							
カンボジア	61	62	94	201	140	384	1145
中国	35	8	24	45	89	448	763
ロシア	0	0	0	0	2	0	278
タイ	26	15	0	12	1	50	102
韓国	21	3	82	3	8	61	79
米国	10	6	3	4	4	5	62
その他	117	141	52	53	96	214	204
産業別							
農業	0	5	12	0	9	20	506
工業	155	105	62	133	176	931	1055
建材	7	0	0	0	0	0	2
セメント	0	0	0	0	0	181	132
エネルギー	33	50	5	3	26	289	167
食品	6	3	0	41	1	19	32
縫製	87	32	44	65	135	200	211
鉱業	0	0	0	0	0	181	403
紙	1	1	1	1	3	2	1
石油	1	0	4	0	1	0	5
薬品	1	0	1	7	0	7	0
プラスチック	1	2	1	0	1	10	1
シューズ	6	7	0	1	1	2	23
タバコ	1	4	0	3	5	8	4
木材加工	0	1	3	2	1	1	0
その他	10	5	3	11	4	31	45
サービス業	114	125	181	185	153	211	1072
建設	0	8	0	12	0	30	908
教育	0	0	0	0	0	0	0
インフラ	31	22	68	15	40	58	45
通信	0	0	64	10	0	13	0
交通	0	0	0	0	0	0	2
その他	4	15	2	0	0	3	25
観光							
ホテル	70	69	47	135	38	107	77
観光センター	9	11	0	13	75	0	15
その他	0	0	0	0	0	0	0

(出所：CDRI(2008), pp.62)

第3章 カンボジアの外国投資法

第1節 カンボジア王国投資法の制定

カンボジアは、1994年に「カンボジア王国投資法」を施行した。同法は、2003年に一部改正を行った。本稿では、カンボジア王国投資法の主要な条文に従って考察する⁽²⁰⁾。

第2節 投資法の概要

「この法律は、カンボジア王国内のカンボジア人、及び、外国人投資家による全ての投資プロジェクトに適用する（第1条）。」

「投資家は、自然人たると法人たるとを問わない（第2条）」

カンボジアの投資法は、第1条、第2条で規定しているように、海外の投資家（個人と法人）および国内の投資家（個人と法人）に適用される法律であり、他のアジア諸国にみられる外国投資家のみを対象とした外国投資法ではない。

「カンボジア開発評議会は、復興・開発と、投資活動の監督に責任を持つ唯一のワン・ストップ・サービス機関である。カンボジア開発評議会は、全ての復興・開発・投資活動の評価・決定に責任を持つ王国政府機関である（第3条）。」

「カンボジア開発評議会は、以下の二つの組織により構成される。1.カンボジア復興開発評議会、2.カンボジア投資委員会（第4条）。」

カンボジアは、国内への投資を促進するために、カンボジア開発評議会(CDC)を設置している。この下部組織として、投資委員会(CIB)を設立し、国内外の投資家に対し、ワン・ストップ・サービスを提供している。

「投資家は、カンボジア王国憲法により規定される土地の所有権を除き、平等に取り扱われる（第8条）。」

この条項は、カンボジア企業と外国企業を差別していないこと(ただし土地所有に関する事項を除く)と規定している。この点においては、他のアセアン諸国の投資法に比較するとカンボ

ジアの優位性である。すなわち、カンボジア資本と外国資本を法的に区別していないため(土地所有を除く)、カンボジア投資での外資の参入障壁が原則として存在しないという点である。したがって、外国企業の製造業のみならず小売業などのサービス産業の直接投資が原則として認められる。

「王国政府は、カンボジア国内において、投資家の所有資産に影響を与える国有化政策をとらない（第9条）。」

この条項は、民間資産を国が収用しないことという、投資資産の保障を規定している。

「王国政府は、政府から事前に許可を得た投資家の製品やサービスに対し、価格規制をしない（第10条）。」

この条項は、政府が販売価格規制をしないことを保障している。

「カンボジア国立銀行により定められた法律・規制に従い、王国政府は、カンボジアにおける投資家に対し、銀行システムを通じた外貨の購入、及び、投資に伴う借入れの返済を目的とした海外外貨送金等を許可する。以下にこの範疇に入る例を挙げる。

- 1.輸入代金の支払い、及び、海外借入資金の元本・利子返済、
- 2.ロイヤルティー、マネージメント・フィーの支払い、
- 3.利益の送金、
- 4.投下資本の本国送金（第11条）。」

この条項は、政府が海外送金規制をしないことを保証している。

第3節 投資インセンティブ

カンボジア王国投資法では、投資インセンティブ(優遇措置)について以下のような規定がある。

「王国政府は、適格投資プロジェクト(QIP: Qualified Investment Project)に対して、インセンティブを与える（第12条）。」

「インセンティブとしては、適格投資プロジェクトに対して法人税の免除、輸出税の免税などがある（第14条）。」

適格投資プロジェクトとは、100%輸出型投資、各種製造業の投資、各種のインフラ投資などカンボジア政府が歓迎する投資プロジェクトである。なお、非適格投資プロジェクトは、貿易、流通、サービス、金融、マスコミなどの優遇措置を受けない投資プロジェクトである。

以上のように、カンボジア政府は投資法を整備し、法人税の免除、輸出税の免税などのインセンティブを提示することにより、外国企業の誘致を行い、成果を上げつつある。

第4節 雇用

「カンボジア王国への投資家は、労働法、及び、入国管理法に抵触しない限り、カンボジア国籍保持者でも、外国人でも自由に雇用することができる（第17条）。」

「外国人を雇用する投資家は、以下を満たさねばならない。1. 特定の能力や専門性が、カンボジア王国内で得られない場合。2. 投資家は、カンボジア人スタッフに対し、適切かつ一貫したトレーニングを行う義務を負う。3. カンボジア人スタッフの上級職への昇進を常時行う。外国人被雇用者は、カンボジア王国内で得た給与を、適切な税金を支払った後、銀行を通じて得た外貨で本国に送金できる（第19条）。」

以上の条項は、当該資格や専門性がカンボジア国内で得られない場合には、管理者、技術者、熟練作業員として外国人を雇用するためのビザや労働許可を得ることを認めている。さらに、外国人が所得を海外に送金することを認めている。

第4章 カンボジア会社法

1. 会社に関する法制度

カンボジアの会社に関する法律として、「商業規則と商業登記に関する法律」(Law Bearing upon Commercial Regulations and the Commercial Register)は1995年5月に制定され、1999年11月に改正された。この法律は、「取引業者」「貿易」

「通商行為」等の内容が定義付けられ、外国企業を含む会社の登記義務と登記手続きが定められた。

2005年4月26日に「商業企業法」(Law on Commercial Enterprise)が採択され、2005年5月19日にカンボジアで最初の包括的な会社法として公布された。この会社法では、企業形態として「パートナーシップ」(一般パートナーシップと限定パートナーシップ)、「有限責任会社」(私的有限責任会社と公開有限責任会社)、「外国企業」が規定されている。

本稿では2005年商業企業法⁽²¹⁾について、必要な場合日本の会社法と比較しながら詳しく分析する。

2. 企業形態

「クメール国籍会社は事業の場と登録事務所をカンボジアに有し、かつ51%以上の投票株式を、クメール国籍を有する自然人又は法人が所有する場合において、カンボジア国籍の会社とみなされる(同法第101条)。」

カンボジアの企業法において、カンボジア企業とは以上のような条件の企業であり、外国企業が51%以上を所有する企業は、外国企業の子会社(後述する)として法律上扱われる。

カンボジア会社法に基づく企業形態としては、私的有限責任会社と公開有限責任会社からなる有限責任会社、および一般パートナーシップと限定パートナーシップからなるパートナーシップがある。

(1) パートナーシップ (Partnership)

「パートナーシップとは、2人またはそれ以上の関係者間の契約である(第8条)。」日本の企業形態では、民法上の組合(ただし、日本の民法上の組合は法人格がない)に近い。

「パートナーシップ契約は、口頭ないしは書面によりなされる(同法第9条)。」

① 一般パートナーシップ

「一般パートナーシップは、それが登記されたときに法人格を得て、以下の権利を持つ。

自己の名義により動産・不動産を所有できる。

自己の名義により取引ができる。

自己の名義により契約ができる。

自己の名義により訴訟ができ、また訴訟に応じることができる(同法第12条。)

「各パートナーは、パートナーシップによる利益・損失を分配する(同法第23条。)

「全てのパートナーは、共同または個別的に債務を負担する。債権者である第三者が、各パートナーに対して債務履行を求める前に、パートナーシップ法人に対して債務と財産に対する履行を求めなければならない(同法第42条。)

②限定パートナーシップ

「限定パートナーシップは、一般パートナーと限定パートナー間の契約である。一般パートナーは、パートナーシップを運営する出資者であるのに対して、限定パートナーは有限責任の出資者である。(同法第64条。)

「限定パートナーは、出資割合に応じて利益を受け取り、債務については出資額または資産の価値を限度とする有限責任のみを有する(同法第71,72条。)

「一般パートナーは、第三者に対して共同して、個別的に負債に対する無限責任を負う(同法第75条。)

以上から、一般パートナーシップは、原則として無限責任を持つ実際に事業を行うパートナーシップ者であるのに対して、限定パートナーシップは、原則として出資額のみを有限責任を有するパートナーシップ者である。

(2) 有限責任会社 (Limited company)

「会社法」では、カンボジアにおいて事業を行なう際に「私的有限責任会社」(private limited companies)と「公開有限責任会社」(public limited companies)の2つの形態の有限責任会社の設立を認めている(第85条)。

①私的有限責任会社

「私的有限責任会社は、登記が行われ、株主数が2名~30名、株式が非公開、発行済み株式の譲渡制限を持つ、出資者は全て有限責任である

会社である(第86条。)

なお、一人の株主によって設立される私的有限責任会社は、「単独株主有限会社」(Single Member Limited Company)と呼ばれる。

以上から、カンボジアの有限責任会社は、日本での株式会社に近い企業形態である。

②公開有限責任会社

「公開責任会社とは会社法により株式の一般公開を認められた有限責任会社である(第87条。)

カンボジアの公開有限責任会社は、日本での公開会社に近い企業形態である。

3. 有限責任会社の設立

「一人ないしは複数の適法自然人または法人は、会社定款を商業省に届け出ることにより有限責任会社を設立できる(第91条。)

「会社設立証明が商業省より発行される(法97条。)

「会社登記の日をもって会社は公的存在となり法人格を獲得する(同法第98条。)

以上の条文では、有限責任会社は1人以上の自然人または法人の出資により設立され、商務省により設立証明が発行されると法人格を得ることが出来るとしている。

4. 株式

「会社は額面4,000リエル(約1米ドル)以上の株式1,000株以上を発行する必要がある、定款に他の定めのない限り全て同種株とし、株主の権利は平等である(第144条。)

「株主の会社に対する責務は、引き受け株式の金額に限定される(同法第147条。)

「全会一致原則の取り決めがある場合には、株式の券面にその旨表記することが必要となる(第223条。)

これら条項は、有限責任会社の株主は、出資額限りの責任しか負わない有限責任であることを規定している。また、株式の発行による最低

資本金額を規定している。

5. 記録義務

「会社は次の文書を記録し、登録住所で保管しなければならない。

定款・会社規則及びそれらの修正。

株主総会議事録及び決議。

法により提出し、保管することが義務付けられた全ての通知のコピー。

株式登録。(第109条)」

「上記文書記録に加え、各会計年度終了時から10年間会計記録を保管しなければならない(第113条。)」

以上の条文では、法定上の会社保管文書は定款、会社規則、株主総会議事録・決議、株式登録、会計記録であるとしている。

6. 取締役

「私的有限責任会社は一人以上の取締役を有し、公開有限責任会社では最低3人の取締役を選任する。株主は通常決議により取締役を選任する(第118条。)」

「取締役会は役員間における多数決で会長を選任する(第127条。)」

「取締役の任期は2年間で、再任は可能である(第121条。)」

「18歳以上の法的適格者は取締役に選任されることができる(第120条。)」

以上の条文では、取締役会の選任は株主総会による通常決議によってなされること、会長の選任は役員による互選によると規定している。

7. 取締役会

「取締役会は会社のビジネスと業務を司る。取締役は定款に基づき、次の業務を担当する。

各職員任命と配置転換、権限の決定、給与及び他の報酬の決定。

手形、社債、その他の会社の債務証券の発行。

定款改定・削除、他社との吸収・統合の株主に対する提議。

会社の解散・清算の株主への提議等。(第119条)」

以上の条文では、取締役会の決議事項として、会社の人事、社債・手形などの債務証券の発行、定款改定・合併・解散などの株主総会への提案、などであるとしている。

8. 合併

「2社また又はそれ以上の会社が一つの会社として合併し、又は新会社を設立するために統合することができる。被吸収会社の法人格は、商業省が存続会社に対して「合併証明書」を発行した日に消滅する。(第241条)」

「合併を提議した各社の取締役会は合併契約を承認する決議をなすことを要する(第242条。)」

以上の条文では、会社の合併については、提議した会社の取締役会で合併契約を承認し、商務省が存続会社に対して合併証明書を発行するという手続きを規定している。

9. 解散及び清算

「株式を発行していない会社は全ての取締役の決議により何時でも解散することができ、資産及び負債を有しない会社も株主の特別決議で解散することができる。会社は商業省の会社管理部署に解散規約を送付し、これを受領後商業省は「解散証明書」(Certificate of Dissolution)を発行する。(第251条)」

「取締役又は年次株主総会における投票権を有する株主は、自発的清算又は解散を提案することができる(第252条。)」

「解散及び清算に関する条項は、裁判所に破産を申し立てた会社には適用されない(第258条。)」

ただし、「破産法」(Law on Insolvency)の草案は完成しているが、国民議会による採択はなされていない。

10. 外国企業の定義

「外国企業とは、外国の法律に基づき設立され、カンボジアに拠点を有しビジネスを行なう法人を指す(第270条)」

「外国企業は次の形態によりカンボジアでビジネスを行なうことができる。

商務代表事務所 (Commercial representative of office)。商務連絡事務所 (Commercial relations office)又は代理店 (Agency)。以上を駐在員事務所 (Representative office) と総称する。

支店 (Branch)。

子会社 (Subsidiary)。(第271条)」

「駐在員事務所及び支店は親会社の代理であり、親会社とは異なる法人格を有しない。外国企業が下記業務を行なう場合には、ビジネス行為を行なっているものとみなされる。

1ヶ月以上にわたり、製造・加工・サービスのための事務所その他の場を賃借する場合。

1ヶ月以上にわたり、自己のために他人を雇用する場合カンボジアの法規により外国人又は外国法人に認められた行為を行う場合。(第272条)」

以上の条文では、外国企業の駐在員事務所、支店、子会社のカンボジアでのビジネスを認めており、駐在員事務所と支店については法人格を持たず、外国企業の代理であると規定している。

11. 駐在員事務所

「商務代表事務所又は商務連絡事務所はカンボジアにおいて次の業務を営むことができる。

親会社への紹介を目的とする顧客との接触。商業的な情報の調査とその親会社への連絡。市場調査の実施。

展示会への物品の売り込みと自己の事務所又は展示会でのサンプル・物品の展示。

展示会に向けた物品の購入と保管。

事務所の賃借と雇員の雇用。

親会社の代理としての契約行為。(同法第274条)」

「駐在員事務所は、カンボジアにおいて定期的な売買行為、サービスの提供、製造行為、加工、建設を行なってはならない。駐在員事務所は親会社の判断で閉鎖できる。(第277条)」

12. 支店

「支店は駐在員事務所と同様の業務を行なえ、さらに法律により外国人又は外国法人に対して禁止されている行為を除き、内国企業と同様に、定期的な物品及びサービスの売買、製造、加工、建設に従事し得る。(第278条)」

「支店の資産は親会社の資産であり、親会社は支店の負債に対して責任を負う(第279条)」

「支店は親会社の判断により閉鎖し得る(第282条)」

13. 子会社

「子会社は、外国企業の最低51%の出資によってカンボジアに設立される会社である(第283条)」

「子会社は、親会社とは異なる法人格を有する(第284条)」

「子会社は、パートナーシップ又は有限責任会社として設立できる(法285条)」

「カンボジア法規により外国人又は外国法人に対して禁止されている業務を除き、内国法人と同様の業務を行なうことができる(第286条)」

以上の条文では、外国企業の直接投資である外国企業の子会社について規定している。外国企業がカンボジアに51%以上の出資をして設立した企業が、カンボジア会社法では外国企業の子会社として扱われる。子会社は、法人格を持つ。子会社は、内国企業と同じくパートナーシップまたは有限責任会社として設立でき、外国法人・外国人に禁止されている業務を除き、内国法人と同じ業務を行うことができる。

第5章 カンボジアの労働法

カンボジアは、1992年3月に労働法が制定され、1997年3月に改定された。1997年労働法は、社会主義的色彩の濃かった1992年労働法に大幅な修正を加えたもので、自由主義的で、労働者や組合の権利を尊重したものとなっている。

本稿ではこのカンボジア1997年労働法⁽²⁹⁾について、必要な場合日本の労働法と比較しながら詳しく分析する。

1. 労働者のカテゴリー

「労働法では、自然人、法人、国営・公営、民営が、1人以上の従業員を雇用して企業を構成すれば雇用主となる（第2条）。」

「この法律が定義する労働者とは、自然人、法人、公営、民営との間で、雇用主の監督と指示の下で報酬を得る雇用契約を結んだ性別や国籍に関わりないすべての人である（第3条）。」

以上の条項は、カンボジア労働法では、個人、法人、民間企業、または国や地方公共団体が雇う雇用契約を締結した従業員は、労働法の対象になる。なお、労働法では、軍人、航空・海運、裁判官、公務員は除外される対象（第1条）としている。労働法で労働者として認定されるのは、第1に雇用主の監督と指示の下で働いているということ、第2に労働の対価として報酬を得ている条件である。

「雇用の形態により、正社員、臨時工に区別される（第9条）。」

「臨時工は、別々に規定された条項を除いて、正社員と同等の規則、義務、権利を持つ（第10条）。」

「報酬の種類により、労働者は以下のように分類される。

月給、日給、時給などの時間をベースとした労働者（その労働者は毎日、15日か1カ月より長くない間隔で給料を支払う）。

生産量か出来高によって報酬を支払う労働者。歩合によって報酬を支払う労働者。（第11条）」

以上の条項は、カンボジア労働法では、原則

として正社員や臨時工が同等の規則、義務、権利を持つことを規定している。

2. 雇用の差別と強制労働

「労働者を人種、皮膚の色、性別、教義、宗教、政治信念、出生、出身、労働組合員、労働組合活動などのより、採用、仕事、職業訓練、配置、昇進、報酬、付加給付、雇用契約などで労働者を差別してはいけない（第12条）。」

「強制労働については、1969年2月にカンボジアが批准したILOの規定により禁じられている（第15条）。」

以上の条項により、カンボジア労働法では、ILO条約を基準とした雇用の差別と強制労働を禁止している。

3. 雇用の申告、内部規則、雇用カード

「この労働法が適応されるすべての雇用者は、企業を設立する際に、人事に関して労働省に申告しなければならない（第17条）。」

「全ての雇用者は、従業員の採用・解雇の度に、書面により、採用・解雇の日から15日以内に労働省に申告しなければならない（第21条）。」

「少なくとも8人の従業員を雇用する雇用者は全て、会社の内部規則を作成しなければならない（第22条）。」

「カンボジア国籍従業員は、雇用カードを持つ必要がある（第32条）。」

「雇用カードは、労働監督官庁によって発効される（第35条）。」

以上の条項により、カンボジアでは、従業員を雇用する場合、労働省への申告、人事に関する社内規則の作成、雇用カードの取得などが必要である。

4. 雇用契約（労働契約）

「雇用契約は、労働者と雇用者との間で労働条件に関して締結された契約である。雇用契約

は一般法の規定によるものとし、契約当事者の合意によって締結できる。契約は書面によっても口頭でもできる。口頭である場合は、就業規則を尊重する。(第65条)。」

「期間を定めた雇用契約(有期雇用契約)は正確な終了日を記載するものとし、契約期間は2年を越えることはできない。また最長2年を超えない限り、複数回にわたり更新できる。この規定に外れる場合においては、有期雇用契約は無期雇用契約となる。(第67条)」

「就業時間外の他の職業への兼業は、原則として認められている(第69条)。」

「雇用契約満了後に、職業や就職を制限する雇用条項は無効である(第70条)。」

以上の条文では、雇用契約(労働契約)は、使用者と労働者の合意によって締結できるとされており、雇用契約は書面でも口頭でも可能であるとしている。なお、中国では新たな労働契約法により労働契約は口頭による型は認められず、必ず書面によって行われなければならないとしている。日本の労働契約法では、できる限り書面により確認するものとする規定している。

カンボジアの雇用契約は、2年以内の期限を定めた雇用契約、および期限の定めのない無期雇用契約がある。また、就業時間外の兼業を認めている。

5. 雇用契約の終了

「有期雇用契約は、通常定められた終了日において終了する。しかし、労働検査官の立会いの下で書面での合意が為され、両者が署名した場合においては終了日以前でも終了することができる。もし両者の合意が成立しない場合には、不正行為があった場合や不可抗力による場合のみ雇用終了日以前に解消することができる(第73条)。」

「無期雇用契約は契約当事者の一方の意思によって終了することができる。終了を望む契約当事者は他の当事者に対して事前の書面による

通知を行わなければならない。ただし、労働法では、労働者の態度や行動に正当な理由がない限り解雇はできない。(第74条)。」

「雇用終了の予告は、勤務期間が6カ月以内では5日前、勤務期間が6カ月以上2年以内では15日前、勤務期間が2年以上5年以内では1カ月前、勤務期間が5年以上10年以内では2カ月前、勤務期間が10年以上では3カ月前、に行わなければならない(第75条)。」

以上の条約文で、無期雇用契約の終了については労働者または使用者の意思によって終了できるが、事前に通知しなければならないとし、労働者の解雇については、労働者の態度や行動に正当な理由がない限り行うことはできないとしている。

6. 解雇に対する保障

「雇用契約が雇用者の事由で終了した場合、従業員に過失がある場合を除いて、以下のような保障をしなければならない。勤務期間が6カ月以上12カ月以内では7日分の給料と付加給付、勤務期間が1年以上では勤務年数が1年ごとに15日分の給料と付加給付、保障の最大は6ヶ月分の給料と付加給付を支給しなければならない。(第89条)」

以上の条文では、使用者の事由で雇用契約を終了した場合、法定の保障金を支払う必要があるとしている。

7. 大規模なレイオフ(解雇)

「雇用者がレイオフを実施する場合、従業員の技能、勤務年数、家族の負担を考慮して解雇者を選定しなければならない。大規模なレイオフをする前に、従業員の代表に対して通告しなければならない。解雇では、技能レベルの低い人、および勤務年数の短い人を先にレイオフする。なお、勤務年数は、結婚している従業員は1年、子供のいる従業員は子供1人につき1年勤務年数を加えるものとする。2年以上勤務し

て解雇された従業員は、再雇用の際、優先権を持つ。(第95条)」

以上の条項から、カンボジアでは解雇について、技能レベルの低い人、および勤務年数の短い人を先にレイオフするという解雇のルールが労働法において規定されている点には興味深い。日本の労働法では、解雇のルールが条文に規定されていないということと比較すると、カンボジア労働法は解雇のルールが明確であるといえるであろう。

8. 労働協約

「労働協約の目的は、組織を代表する雇用者と従業員の間で労働や雇用条件を規制、決定する協約である。労働協約は、法律的に認める労働組合を拡張し、労働者の社会的リスクを保護するものでもある。労働協約は、雇用者や雇用者の代表する者と労働者を代表する1つ以上の労働組合組織との間で合意された文書化した協約である。(96条)」

「労働協約の条項は、組織内のすべてのカテゴリーの従業員に適用するものとする(第97条)。」

「労働協約の規定が、カンボジアの労働法や条例より上位であっても良いが、法律や条例に違反する条項は無効である(第98条)。」

以上の条文では、使用者と労働組合または従業員代表との間で合意された労働協約に関して、企業内のすべての従業員に適用すること、労働法や条例を最低限厳守しなければならないと規定している。

9. 賃金

「賃金は少なくとも最低賃金に等しくなければならない。すなわち、全ての労働者に人間の尊厳に矛盾しない生活水準を保証するものでなければならない(第104条)。」

「最低賃金は専門や職業による差別なしに、労働省の省令により決定される。専門や職業による差別なしに、労働担当省の省令により決定

される。最低賃金は、経済状況や生活コストを考慮して改定されることがある。(第107条)。」

「作業員が他の方法によることに同意しない限り、賃金は現金をもって当該作業員に直接支払わなければならない(第113条)。」

「作業員の賃金は最長16日間の間隔で、最低1ヶ月に2回支払わなければならない。また職員の給与については最低1ヶ月に1回支払うものとする(第116条)。」

以上の条文では、労働者の賃金は国が定めた最低賃金を上回る額でなければならないことが規定されている。さらに、賃金は現金のみの支払いで、現物出資などは認められない。また、賃金の支払いはブルーカラー従業員(作業員)は1ヶ月に2回以上、ホワイトカラー従業員(職員)は1ヶ月に1回以上であると規定している。

10. 労働時間

「男女ともに作業員の労働時間は1日8時間又は1週間に48時間を超えることができない(第137条)。」

「作業工程がシフト制による場合は、企業経営者は通常、朝シフトと午後シフトの2シフト制のみをとり得る(第138条)。」

「例外的かつ緊急の仕事により残業を行なう場合においては、通常の作業時間より50%増しの賃金を支払うものとする。残業が夜間又は週休日にわたる場合には、100%増しとする(第139条)。」

「夜間」とは、午後10時から翌朝午前5時の間を含む、連続する11時間を指す。昼勤と夜勤を交互に行なうシフト制による連続作業以外に、企業における作業は夜間にも行ない得る。夜勤については本法139条に規定する割増賃金を支払うものとする(第144条)。」

以上の条文より、カンボジアの労働は、ILO条約の最低基準である、1日8時間、週48時間労働を法定としている。また、残業での通常の割り増し賃金は50%増し、夜間および休日は100

%増しと規定している。

11. 休暇

「同一の労働者を1週に6日を超えて労働させることはできない(第146条)。」

「週休は最小限24時間連続して与えなければならない、原則的には日曜日にこれを与える(第147条)。」

「全ての作業員は勤続1ヶ月につき15日の有給休暇を取得できる。この有給休暇は、更に勤続3年ごとに1日の割合で増加するものとする(第166条)。」

「年次特別休暇は通常クメール正月に与えられる。作業員が15日を越える有給休暇を有する場合においては、残余日数を他の時機に取得する権利を有する(第170条)。」

「雇用者は、作業員の直系の家族に直接影響を与える事象が起きた場合には、当該作業員に最長7日間の特別休暇を与える権利を有する(第169条及び171条)。」

「女性は90日の出産休暇をとる権利を有する。出産休暇明け職場復帰の最初の2ヶ月間は、軽作業のみに従事する。出産休暇中においては給与の半額を支給されるものとする(第182条及び183条)。」

以上の条文により、休暇は1週間に1日は与えること、年次有給休暇は1ヶ月以上勤務したすべての従業員に対して年15回、さらに勤続3年ごとに1日の割合で増加すると規定している。

12. 労働組合

「労働者と雇用者は、如何なる差別も事前の承認も要せず、自らの選択により職業的組織を結成する権利を有し、調査、利益の増進、組織の規則により成員と認められた人々の道徳的・物質的利益を含む集团的・個別的権利の保護を図ることができる。労働者の職業的組織は「労働組合」と呼ばれ、雇用者の職業的組織は「雇用者協会」と呼ばれる。この法の目的に従い、

雇用者と労働者の双方を含む労働組合又は雇用者協会は禁止する(第266条および省令305号)。」

「最少8人を常時雇用する全ての企業や団体においては、全ての労働者の唯一の代表として、企業や団体での投票資格のある組合代表委員(shop steward)を選出しなければならない(第283条)。」

「仲裁決定を拒否する場合に、紛争の一方の当事者がストライキやロックアウトを行なう権利は保証される(第319条)。」

「ストライキ権は、仲裁評議会が労働に定められた期間内に裁定を下さないか連絡しない場合において行使し得るものとする。また、労働者を代表する組合が、集団取り決めや法の遵守を執行するために、ストライキ権を行使すべきであるとみなした場合においても行使できる。一般的に、労働者の経済的、社会・職業的利益を守るためにも行使されることが出来る(第320条)。」

「ストライキは少なくとも7労働日の事前通告を必要とし、企業や団体及び労働担当省に提出されなければならない(第324条)。」

「ストライキは平和的に行なわれなければならない。ストライキ期間中において暴力的行為を行なうことは、深刻な違法行為とみなされ、出勤停止や懲戒的一時解雇を含む罰則の対象となり得る(第330条)。」

「ストライキ不参加者の労働の自由は、あらゆる種類の威圧や脅迫から保護されなければならない(第331条)。」

以上の条文により、カンボジアでは労働組合を設立する権利が認められているが、中国やベトナムのように労働組合設立の義務はない。また、労働組合のストライキ権も法の規定の範囲で認められている。

13. 外国人従業員

外国人従業員について、1997年労働法は次のような規定を設けている。

「労働担当省により発行された労働許可書

(Work permit)と雇用カード(Employment card)を保有しない限り、外国人従業員は就業することができない。

「労働許可は1年間有効で、当人の居住許可に定められた期間を超えない期間延長が可能である(第261条)。」

以上の条文のように、カンボジアでの外資系企業の日本人派遣社員を含む外国人従業員は、1年間有効の政府から発行される労働許可書と雇用カードを取得する必要がある、期間の延長は可能である。

おわりに

著者は、本年の2008年3月にカンボジアを訪れた。本稿は、そこでの現地資料を中心として最新のカンボジアの情勢を踏まえて執筆した。

著者の現地での印象として、想像以上に活気があり、新しい国を作るんだというバイタリティーに溢れていた。また、海外からの援助も活発に行われている。プノンペンに関していえば、治安は安定してきている。カンボジアは、日本からの投資はまだ少ないが、アジア諸国からの投資は拡大している。

日本からの投資で注目されているのは、ヤマハがカンボジアに二輪車工場を作るという計画である。ヤマハ発動機は、豊田通商などと共同で二輪車の組み立て、販売拠点を設置する計画である。計画によると2010年に年間3万台を生産する。そのために、2008年8月新会社「ヤマハモーターカンボジア」を資本金約12億円でプノンペンに設立し、約9万平方メートルの工場用地を取得した。2009年7月までに新工場を稼働させる予定であるという。

カンボジアは、まだ多くの困難があるが、アジアの投資のフロンティアとして、将来が期待される国の1つであろう。

注

1. World Bank(2008)。
2. World Bank(2008)。
3. World Bank(2008)。
4. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)。
5. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.84。
6. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.85。
7. 石田正美編(2005)、95-96ページ。
8. World Bank(2008)。
9. 石田正美編(2005)、98ページ。
10. 石田正美編(2005)、98-99ページ。
11. World Bank(2007)。
12. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.88。
13. カンボジア憲法については四本健二「カンボジアの復興・開発と法制度」天川直子編(2001)第3章、および、四本健二(1999)参照。
14. 天川(2004)、13-15ページ。
15. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.53。
16. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.54。
17. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.55。
18. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.57。
19. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008)、pp.62。
20. カンボジア投資法に関しては、四本(1999)278-284ページ、およびジェトロ(2000)141-146ページに日本語訳、カンボジア開発評議会(2006)55-59ページに英文の条文がある。
21. カンボジアの会社法については、カンボジア開発評議会(2006)、10-13ページを参考にした。
22. カンボジア労働法に関しては、カンボジア開発評議会(2006)、10-13ページに解説が、Sok Siphana(1998)に英語訳条文がある。

参考文献

1. 綾部恒雄・石川米雄(1996)「もっと知りたいカンボジア」弘文堂。
2. 天川直子編(2001)「カンボジア復興・開発メコン地域開発」アジア経済研究所。
3. 天川直子編(2004)「カンボジア新時代」アジア経済研究所。
4. Cambodia Development Resource Institute

- (CDRI)(2007), "Annual Development Review 2006-07、Cambodia Development Resource Institute.
5. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2007), "Pro-Poor Tourism-in the Greater Mekong Sub-Region、Cambodia Development Resource Institute.
 6. Cambodia Development Resource Institute (CDRI)(2008), "Annual Development Review 2007-08、Cambodia Development Resource Institute.
 7. カンボジア開発評議会 (2006)「カンボジア投資ガイドブック」カンボジア開発評議会。
 8. Economic Institute of Cambodia (2005), "Cambodia Competitiveness Report 2005-2006", Economic Institute of Cambodia.
 9. Economic Institute of Cambodia(2007), "Export Diversification and Value Addition", Economic Institute of Cambodia.
 10. 石田正美編 (2005)「メコン地域開発」アジア経済研究所。
 11. 石田正美・工藤年博編 (2007)「大メコン圏経済協力」アジア経済研究所。
 12. ジェトロ編 (2000)「ビジネスガイド カンボジア」日本貿易振興会。
 13. 四本健二 (1999)「カンボジア憲法論」劉草書房。
 14. 日本政策投資銀行メコン経済研究会編 (2005)「メコン流域国の経済発展戦略」日本評論社。
 15. 日本労働研究機構 (2002)「カンボジア 外資系衣料産業の拡大と雇用変動」日本労働研究機構。
 16. 廣畑伸雄 (2004)「カンボジア経済入門」日本評論社。
 17. Sok Siphana(1998), "Labor Law in Cambodia", The Cambodian Legal Resources Development Centre(Phnom Penh).
 18. World Bank(2007), "World Development Report 2007", World Bank (田村勝省訳「世界開発報告2007」一灯舎、2007年)
 19. World Bank(2008), "World Development Report 2008", World Bank (田村勝省訳「世界開発報告2008」一灯舎、2008年)