

カンボジア労働組合法  
(翻訳：香川孝三 神戸大学名誉教授・大阪女学院大学名誉教授)

第1章 一般的規定

第1条 目的

本法は、以下の目的を有する。

- ・企業または事業場、さらに本労働法の適用をうけるすべての人、および航空および海運に携わる人に権利と自由を提供すること。
- ・カンボジア王国の労働者および使用者の職業組織の結成と役割を決めること。

第2条 方針

本法は以下の方針をもっている。

- ・本労働法の適用を受けるすべての人および航空および海運に携わる人の正当な権利と利益を保護すること。
- ・労働者と使用者間の団体交渉を確保すること。
- ・協調的な労使関係を促進すること。
- ・働き甲斐のある仕事、生産性や投資の向上に貢献すること。

第3条 範囲

- ・本法は、企業または事業場に適用し、本労働法の適用を受けるすべての人に適用される。
- ・本法は、航空および海運に携わる人にも適用される。

第4条 定義

本法で使われる文言は以下の定義を持つ。

- ・職業的組織とは、任意にまたは共同で、活動を実施するためお互いに協力する目的や、特別な職業的組織の目的や目標を目指すための手続規則を展開する目的のために結成される労働者および使用者のチームやグループをいう。本法のために、労働者側の職業的組織は労働組合と呼び、使用者側の職業的組織は使用者団体という。
- ・職場委員とは、労働者の直接投票によって選ばれる労働者の代表をいう。
- ・選挙区とは投票する単位をいう。
- ・組合代表とは、投票によって選ばれた組合員の代表、またはそれぞれの組合から任命された組合員の代表をいう。
- ・地区組合とは、当該企業または事業場の所在する地区で、労働者によって任意にかつ共同で結成される職業的組織をいう。
- ・組合連合とは、同じまたは類似する職業ごとに任意でかつ共同で結成される、または同じまたは類似の経済活動を持つ地区組合によって結成される職業的組織をいう。

- ・組合連盟または組合連合の団体または組合同盟とは、組合連合によって共同でかつ任意で結成される労働者側の職業的組織をいう。
- ・組合の全国協議会とは、すべての組合連盟、すべての組合連合または組合同盟を組合員として構成され、全組合組織の統合された合法的な唯一の代表となる。
- ・使用者連合とは、使用者団体によって共同でかつ任意に結成される職業的組織をいう。
- ・完全な閉鎖とは、本法と規則に従って企業または事業場を閉鎖することをいう。

## 第2章 組合または使用者団体を結成する基本的権利

### 第5条 組合または使用者団体を結成し、加入する権利

すべての労働者および使用者は、組合同約や使用者団体規約の適用を受ける者が調査・研究や、訓練を実施し、利益の向上、権利の保護、個人的および集団的な道徳的利益や物質的利益を追求する目的のために、みずからの選択で組合や使用者団体を結成する権利を有する。

労働者は以下の権利を有する。

- ・組合の結成に参加すること。
- ・組合の組合員になり、その規約に従うこと。
- ・組合員である組合の正当な活動に参加すること。
- ・組合員である組合の事務所を規約に基づいて、見つけて、保有すること。
- ・選挙について定める規約のある職場で代表選出に参加すること。
- ・選挙や任命について定める規約のある職場で、職場代表として選ばれ、任命されて、働くこと。
- ・本法のもとでその他の権利を実施することができる。

使用者は以下の権利を有する。

- ・使用者団体の結成に参加すること。
- ・規約に従って、使用者団体の会員になること。
- ・会員である使用者団体の正当な活動に参加すること。
- ・規約に従って、使用者団体の事務所を保有すること。
- ・本法のもとでその他の権利を実施することができる。

使用者と労働者の両方を含む労働組合または使用者団体は禁止される。

### 第6条 組合員であることを理由とする差別禁止

すべての労働者または使用者は、人種、肌の色、性、出自、宗教、政治的意見、国籍、社会的出身、または健康の状態のいかに関係なく、組合の組合員または使用者団体の会員になるかどうかは本人の自由な意思に任される。組合を含むいかなる者も、この権利に介入してはいけない。

### 第7条 加入しない自由

本法5条（組合や使用者団体を結成し、組合員や会員となる権利）に定める個人の

自由は、組合や使用者団体に加入しない自由を含み、加入している組合や使用者団体をいつでも脱退できる自由を含む。

労働者は署名付きまたは書留郵便で組合および使用者に送付することによって、組合から脱退することができる。この通知の後、当該労働者は組合員資格を自動的にかつ即時に放棄したものとみなされる。使用者は、組合費の控除を中止しなければならない。いかなる者も労働者の組合加入する権利または脱退する権利に介入してはならない。

#### 第8条 役員になり経営に参加する自由

本法に定める条件に従い、組合または使用者団体のすべての会員は、組合または使用者団体の役員になり、経営管理に参加することができる。ただし、組合または使用者団体の規約によって、退職者が参加する条件を緩和することができる。

#### 第9条 組合および使用者団体の権利

組合、組合連合および使用者団体の全国協議会は以下の権利を有する。

- ・現行法令や公共の秩序に反しないかぎり、組織や役割についての規約や管理組織を制定すること
- ・自らの代表を自由に選ぶこと

#### 第10条 組合、使用者団体および組合や使用者団体が加盟する組織の構成

組合は以下の3つの構成からなる。

- 1 地区組合は、企業または事業場の少なくとも10人の労働者で組織すること。
- 2 組合連合は、少なくとも7つの登録地域組合で組織すること。
- 3 組合連盟または組合連合の団体は少なくとも7つの登録組合連合で構成される。

使用者団体が次の2つの構成からなる。

- 1 使用者団体は、少なくとも9つの企業または事業所で構成される。
- 2 使用者連合は、少なくとも6つの登録使用者団体で構成される。

組合または使用者団体は、お互いに、調査・研究、訓練、職業意識向上、道徳的物質的保護について自由に協議することができる。

組合は、全国のおよび国際的組織に加入することができる。使用者団体も同様の権利を有する。

当該企業または事業所の組合は、より上位の組合に加入する権利を有する。

### 第3章 組合または使用者団体の登録

#### 第11条 登録する権利と利益

組合または使用者団体が、本法に定められている権利と利益を享受するために、組合または使用者団体の創立者は、労働担当省に登録しなければならない。労働担当省は常時登録の記録を維持し、それを公表するための共同作業をおこなわなければならない。

#### 第12条 登録申請の要件

本法の規定のための要件を適切に満たせば、登録申請が認められ、証明書の交付を受けられる。申請には次の要件が不可欠である。

- a 結成の目的を含めた組合や使用者団体の規約の写しを1通。
- b 役職や管理についての規定の写しを1通。
- c 組合または使用者団体の役員、役職者、管理の責任を有する者の名前の一覧表。
- d 会計の記録が保管されている住所。
- e 登録後45日以内に詳細な銀行口座が提示されることを保証する宣誓供述書。
- f 職業的組織の結成のための選挙の結果についての公式な内容についての写しを添付すること。
- g 地区組合は当該企業または事業所の少なくとも10人の労働者から構成され、そのすべての労働者の名前の一覧表をもっていなければならない。
  - ・組合連合は、構成員として、少なくとも7つの登録地区組合の名前の一覧表をもっていなければならない。
  - ・組合連盟または組合連合の団体は、構成員として、少なくとも5つの登録組合連合の名前の一覧表をもっていなければならない。
- H 使用者団体は、構成員として、少なくとも9つの使用者の名前の一覧表をもっていなければならない。
  - ・使用者連合は、構成員として、少なくとも6つの登録使用者団体の名前の一覧表をもっていなければならない。

労働担当省が登録申請受理後30日以内に回答しない場合、組合または使用者団体は登録されたものとみなされる。規約の写しおよび役員、役職者および管理の責任を有する者の一覧表の写しは、組合または使用者団体が結成されている州や市の労働局、さらに大臣会議室、司法省、内務相にも提供されなければならない。規約、役員、役職者、および管理の責任を有する者が変更された場合、規約、役員、役職者および管理の責任を有する者の名前の一覧表は再度提出されなければならない。

#### 第13条 規約の要件

組合または使用者団体の規約は、登録のために以下の要件を含まなければならない。

- ・組合または使用者団体の名前、ロゴ、住所、印鑑。
- ・組合または使用者団体がカバーする職業または範囲の詳細。
- ・組合または使用者団体の会計簿の保管および年次会計報告書の公表についての決定。
- ・スト決議、規約の修正および総会決議のための全組合員の絶対的多数（50%プラス1）の定足数。
- ・スト決議に参加する全組合員の少なくとも50%プラス1が秘密投票で賛成すること。

- ・秘密投票による役員選出の手續。
- ・役員、管理者および管理の責任を有する者の任期と再選の可能性についての記述。
- ・各組合員の支払うべき組合費の額と月々の組合費の支払方法が組合の通常総会または総会によって決議されること。
- ・第 20 条（企業または事業所での組合の役員、役職者および管理の責任を有する者に資格）および第 21 条（使用者団体の役員、役職者および管理の責任を有する者の資格）に従って、役員、役職者および管理の責任を有する者の資格。
- ・組合同約で特定の組合が企業または事業所のすべての労働者を代表するのか、規約で定める 1 つまたはそれ以上の範疇の労働者を代表するかを決めなければならない。後者の場合、その範疇に属する労働者のみが、当該の特定の組合に加入できる。

#### 第 14 条 登録の効果

登録された労働組合または使用者団体だけが法人格を有する。労働裁判所に訴える権利を有し、固有の財産を無料または有料で取得し、放棄する権利を有する。さらに、契約を締結する権利を有する。

登録されない、または登録を延期され、または取り消される労働組合または使用者団体は、違法とみなされる。

労働組合は、本法第 59 条（もっとも代表的組合がいる企業での少数組合の権利と役割）g に定められる法律行為を除いて、業務活動はできない。

#### 第 15 条 登録申請行為

労働組合または使用者団体の登録申請手続と書式は、労働担当省令によって決められる。

#### 第 16 条 登録時期の延長

登録時期の延長は、以下の理由の 1 つに該当すれば可能となる。

- 労働組合または使用者団体の目標が、労働組合または使用者団体の規約で定義する人の権利および利益を保護し、向上させるものでないこと。
- 労働組合が独立していないこと。以下の場合に、労働組合は独立していないとみなされる。
  - ・使用者または使用者団体の支配をうけるとき。
  - ・使用者または使用者団体からある種の介入や影響をうけるとき。
- 労働組合または使用者団体が本法第 12 条（登録申請要件）に定める要件に合致していないこと。
- 労働組合または使用者団体の規約が本法または施行規則で求められる条件を満たしていないこと。
- 労働組合または使用者団体の役員、役職者および管理の責任を有する者が、本法

第 20 条（企業または事業所での労働組合の役員、役職者および管理の責任を有する者の資格）および第 21 条（使用者団体の役員、役職者および管理の責任を有する者の資格）に定める条件をすべて満たさないこと。

- f 労働組合または使用者団体の名称が、登録組合や登録使用者団体の名称と同じ、またはよく似ていること、または対象や目標が明確になっていないために、一般人が誤魔化され、誤解するとき。

労働担当省は、申請受理後 30 日以内に労働組合または使用者団体の登録期間を延長する理由を文書で通知しなければならない。通知の日から 30 日間申請が延長される労働組合または使用者団体は、その期間内に完了しなければならない。ただし、申請は自動的に否定はされない。

#### 第 17 条 登録の維持

認証された登録が有効になるためには、労働組合または使用者団体は、以下の要件を満たさなければならない。

- a 会計簿や記録に基づき作成された年次会計報告および年次活動報告を組合員に情報提供をおこなうこと、さらにその写しを労働担当省に翌年 3 月末までに送付すること。そこには以下のことが示されていなければならない。

- ・ 報告の期間中の全所得、そこには各所得の財源ごとの額も示される。
- ・ 労働組合または使用者団体の支出。
- ・ 労働組合または使用者団体の活動。
- ・ 組合員の数。

- b 登録受諾の日から 45 日以内に銀行口座の詳細を提供すること。

- c 本法によって求められる情報や何らかの変化があれば、15 労働日以内に、それを更新する。ただし組合員の数の変更は除く。

#### 第 18 条 訂正の通知

労働組合または使用者団体が、本法第 17 条（登録の維持）に定める義務を履行しなかった場合、労働担当省は、通知を受領してから 45 日以内に、労働組合または使用者団体に訂正のために 1 回目の通知をおこなわなければならない。

1 回目の通知が失敗に終わったとき、労働担当省は、通知を受領後 30 日以内に労働組合および使用者団体に訂正のために 2 回目の通知をしなければならない。

労働組合および使用者団体が 2 回目の通知に従うことができない場合、労働担当省は、労働組合または使用者団体の登録取り消しを求めて、労働裁判所に訴えることができる。

#### 第 19 条 登録取り消し

労働裁判所は登録を取り消す権限を有する。労働担当省は、登録取り消しを求めて労働裁判所に訴えることができる。

登録は、労働組合または使用者団体の解散があれば、自動的に取り消される。

第 20 条 企業または事業所での労働組合の役員、役職者および管理の責任を有する者の要件

カンボジア人が組合の役員、役職者および組合の管理責任を有する者は以下の要件を満たさなければならない。

- a 少なくとも満 18 歳以上であること。
- b 住所を申し出ること。
- c 最低クメール語の読み書きができる教育レベルを申し出ること。
- d 刑事事件で投獄されたことのないことを申し出ること。

外国人が組合の役員、役職者および組合の管理責任を有する者は、以下の要件を満たさなければならない。

- a 少なくとも満 18 歳以上であること。
- b クメール語の読み書きができること。
- c 少なくとも 2 年間カンボジアで働いたことがあること。
- d 刑事事件で投獄されたことがないことを申し出ること。
- e カンボジア王国移民法によってカンボジア王国に住む権利または永住する権利を有すること。

労働担当省は、必要と判断すれば、さらに情報を求めることができる。

第 21 条 使用者団体の役員、役職者、管理責任を有する者の資格

使用者団体の役員、役職者、管理責任を有するカンボジア国籍を有する者は、以下の要件を満たさなければならない。

- a 少なくとも満 18 歳以上であること。
- b 住所を申し立てすること。
- c 刑事事件で投獄されたことがないことを申し立てること。

使用者団体の役員、役職者、管理責任を有する外国人が選挙に立候補するためには、以下の要件を満たさなければならない。

- a 少なくとも満 18 歳以上であること。
- b カンボジア王国移民法によってカンボジア王国に住所を持つ権利、または永住する権利を有すること。
- c カンボジア王国で少なくとも連続して 2 年間投資したか、または働いたことがあること。
- d 刑事事件で投獄されたことがないことを申し立てること。

労働担当省は、必要と判断すれば、さらなる情報の提供を求めることができる。

第 4 章 組合または使用者団体の会計

第 22 条 財源と寄付

組合または使用者団体の財源および寄付は以下から構成される。

- a 組合または使用者団体の会費で規約によって定められる額。

- b 本法の規定にもとづく収益事業からの所得。
- c 組合または使用者団体の会員からの寄付またはそれらから支払われる合法的利益、または合法的活動を受ける他の者から支払われる利益。

#### 第 23 条 会計と資産の分離

あらゆるレベルの組合または使用者団体の会計および資産は、役員、役職者、管理責任を有する者の個人の会計および資産と区別しなければならない。

#### 第 24 条 法令に従った会計および資産の利用

組合または使用者団体の会計および資産を他の者に預けたり、移動させたり、基金の投資やその他の合法的取引は、本法や組合または使用者団体の規約に従って処理されなければならない。

会計や財源の利用や管理に疑いがある場合、関係当事者は、カンボジア王国で合法的に登録されている独立した会計士による監査を求める権利を有する。

#### 第 25 条 会計および財源の利用および管理の責任

組合または使用者団体の役員、役職者、および管理責任を有する者は、会計および資産の利用および管理の責任を有する。

#### 第 26 条 会費や費用を控除する権限

労働者から控除を認める文書が提出している場合、使用者は労働者の賃金から会費を控除して、それを組合に手渡すことができる。この書式は、労働担当省令によって決定される。

もっとも代表的な組合は、すべての労働者を代表して、労働協約に定める合理的かつ統一的な会費や費用について排他的に交渉する権利を有する。費用の支払いは一時になされる。

#### 第 27 条 会計の記録の保存

すべての組合または使用者団体は、労働担当省令で決める書式に従って、会計の記録を保存しなければならない。組合や使用者団体の規約によって組合員や会員に年次会計報告をしなければならない。さらに労働担当省に写しを 1 通送付しなければならない。

### 第 5 章 組合または使用者団体の解散

#### 第 28 条 組合または使用者団体の解散

組合または使用者団体は、以下の方法で解散することができる。

- 1 組合または使用者団体はそれぞれの規約に従って解散される。
- 2 組合は、企業または事業所が完全に閉鎖されたときに、自動的に解散となる。
- 3 組合または使用者団体は労働裁判所によって解散させられる。

#### 第 29 条 労働裁判所による解散の根拠

関係当事者または組合または使用者団体の会員の過半数以上の者が、当該組合または使用者団体の解散を労働裁判所に申し立てる権利を有する。



労働裁判所は、以下の理由がある場合、組合または使用者団体を解散させなければならない。

- a 組合または使用者団体の設立や活動が法律に違反し、規約に定められる目的に違反しているとき
- b 組合が使用者から独立していない場合、および組合が現実に独立を取り戻せない場合
- c 役員、役職者および管理責任を有する者は、重大な非行や組合または使用者団体の権限に違反している場合

労働裁判所は、決定する前に、a, b, c に該当する問題点を組合または使用者団体が矯正するために一定の期間を設定することができる。

#### 第 30 条 解散の効果

組合または使用者団体が解散される場合であっても、組合または使用者団体の役員、役職者、管理責任を有する者は、正式な解散の日に、会員やその他の当事者への責任や義務を免除されないことがある。

労働裁判所から解散させられた組合または使用者団体の役員、役職者および管理責任を有する者は、裁判所の決定がなされた日から 5 年間は、組合または使用者団体の管理を指導したり、責任を負ってはならない。

#### 第 31 条 解散宣告後の組合または使用者団体の財産

組合または使用者団体の解散の場合、その財産は規約によって分割され、規約がない場合、総会の決議によって分割される。規約も総会の決議もない場合、労働裁判所が、その他の類似する合法的組織にその財産を寄付すること、または救援団体や社会的貢献をおこなう者に寄付することができる。

### 第 6 章 企業又は事業所での労働者の代表

#### 第 32 条 職場委員の選出のための第 1 次手続

少なくとも 8 人が通常雇用されている企業または事業所で、労働者は当該企業または事業所の唯一の代表として職場委員を選出しなければならない。

職場委員を選出するための事業所の数について企業の最も代表的な組合と使用者の間に協定がない場合、事業所の性質を決めるために労働裁判所に紛争が付託される。

#### 第 33 条 被選挙権者の条件

最大の票を獲得する候補者は、議席を埋める数になるまで選出される。1 議席しかなく、複数の候補者が同じ票数を獲得した場合、当該企業または事業所の女性候補者またはもっとも長く勤務した候補者が優先される。投票数が登録された票の半分以上に達した場合、その投票は有効とみなされる。

#### 第 34 条 職場委員の選出のための第 2 次手続

投票数が登録された票の半数に達しない場合、使用者は 15 日後に再選挙を実施しなければならない。再選挙には定足数は求められない。

### 第 35 条 選挙実施の使用者の義務

選挙を実施するのは使用者の義務である。職場委員がない場合、使用者は、労働者、組合または労働監督官の要望を受理してから 15 日以内に、選挙実施日を決定して、それを公表しなければならない。選挙は、その要望を受理してから 45 日以内におこなわれなければならない。

職場委員の再選挙の場合、選挙は、職場委員の任期終了日の 15 日までに実施されなければならない。

### 第 36 条 選挙の時間と場所

選挙は労働時間中に実施される。投票は秘密投票である。正式の職場委員と職場委員補助の選挙は、同じ選挙で別々に選ばれる。選挙権者名を伴う専門職の範疇に適用になる選挙母体についての協定、労働協約または規約の規定がある場合、それぞれの範疇ごとに別個に選挙が実施される。

### 第 37 条 選挙の詳細を記録する使用者の義務

使用者は職場委員選出の公式な記録を準備し、投票日の後 8 日以内に労働担当省に送付しなければならない。さらに、使用者は、公式の記録の写しを広く周知させるために、企業または事業所に掲示しなければならない。

### 第 38 条 投票権と立候補する権利

少なくとも 18 歳以上で、企業または事業所で少なくとも 3 か月以上勤務し、さらに投票権を没収されたことがない労働者はすべて、投票権を有する。

少なくとも 18 歳以上で、企業または事業所で少なくとも 3 か月の先任権を有し、さらに最低限クメール語の読み書きができる教育水準を持っている労働者すべては、候補者になることができる。これらの条件に追加して、外国人が候補者になるためには、任期が終わるまで、移民法の規定に従って、カンボジア王国に居住する権利を有することが必要である。

### 第 39 条 職場委員立候補者の指名

職場委員は、組合が指名する候補者、組合員ではない労働者でそれぞれの企業または事業所の中で立候補者になることを志願する者の中から選ばれる。

組合は、職場委員に認められている数以上の立候補者を指名することはできない。必要な場合には、これは選挙区ごとに適用されなければならない。

組合もなく、職場委員に立候補する労働者もない、または本法第 38 条（投票権と立候補する権利）に定める職場委員に立候補する条件にある労働者もない場合、労働担当省がこの問題を処理しなければならない。

### 第 40 条 職場委員の数

職場委員の数は、以下のように企業または事業所の労働者の数によって決められる。

- ・ 8 人から 50 人の場合：1 人の正式な職場委員と 1 人の職場委員補助。
- ・ 51 人から 100 人の場合：2 人の正式の職場委員と 2 人の職場委員補助。

- ・100人以上の場合：100人増えるごとに、1人の正式の職場委員と1人の職場委員補助を追加する。

#### 第41条 職場委員の任務

職場委員の任務は以下のものである。

- ・賃金、労働法典の実施および一般的に労働法令の実施や企業または事業所に適用になる労働協約についての個別的または集団的紛争を使用者に提起すること。
- ・労働監督官が監督する労働法規の実施についての苦情や批判を労働監督官に通知すること。
- ・労働安全や健康についての規定の施行を確保すること。
- ・企業または事業所における労働者の健康を保持し、安全や労働条件の向上、特に労働災害や職業病の改善に貢献できる有用な措置を提案すること。
- ・職場委員は、労働法に定める就業規則案やその改正案について相談を受け、それらに対する意見を文書で提出すること。
- ・職場委員は、企業活動低下による人員整理案または企業や事業所の内部再編成案について相談を受け、それらに対する意見を文書で提出すること。
- ・組合が結成された企業または事業所で、職場委員は、使用者との一時的な労働協約の締結をおこなうことができる。その協約の期間は2年を超えることはできない。もっとも代表的な組合と使用者との間に新しい労働協約が締結され、それが一時的な労働協約より労働者に同等または有利な給付を提供している場合、一時的な労働協約は新しい労働協約に自動的に置き換えられる。

#### 第42条 正式な職場委員と職場委員補助の任期

正式の職場委員と職場委員補助は2年任期で選ばれ、再選は可能である。

それらの任務は、死亡、辞任、雇用契約の終了によって終わる。

正式の職場委員が職務を離れ、一時的に欠席する場合、同じ選挙母体から選ばれる職場委員補助が代行する。その代行の順番は、同じ組合が指名し、かつ最大の投票を獲得した職場委員が優先権を有する。

#### 第43条 職場委員の保護

職場委員または職場委員候補者の解雇は、労働監督官の承認をえられれば実施できない。任期終了後3か月以内の職場委員、または投票結果の公表後3か月以内の落選した候補者も同じ取り扱いを受ける。任期中の職場委員の担当変更や配転も、本法によって同じ保護手続を受ける。

本条によって適用を受ける労働者の解雇承認に対して苦情を受ける労働監督官は、苦情を受け付けてから1か月以内に、自らの意見を使用者、および解雇処分を受けた労働者、さらに当該労働者が所属する組合に、伝えなければならない。

その決定を受けて、使用者、当該労働者、当該労働者が所属する組合は、2か月以内に、労働担当大臣に不服申し立てすることができる。労働担当大臣は、労働監督官

の決定を取り消し、または修正することができる。

定められた期間内に労働監督官の決定の通知がない場合、または不服申し立てを受理してから2か月以内に、労働担当大臣の決定の通知がない場合、その事件や不服申し立ては棄却されたものとみなされる。

#### 第44条 行政決定の取り消しの効果

労働担当大臣または労働裁判所が、職場委員解雇承認の行政決定を取り消す場合、当該行政決定の通知を受けてから2か月以内に、不服申し立てを行えば、職場委員は原職または同じ価値の地位に復帰することができる。職場委員は、任期の残りの期間がある場合に、原職に復帰される。

#### 第45条 重大な非行

労働法に定める重大な非行の場合、企業または事業所の使用者は、労働監督官の決定がでていない間、当該個人を一時休職にさせることができる。労働監督官がその解雇に反対の場合には、その休職は無効となる。休職は合法的に取り消される。使用者は、労働監督官の決定を受理してから直ちに、休職中の労働者を復職させなければならない。

#### 第46条 苦情申し立てる労働者の権利

企業または事業所に職場委員がいても、労働者が直接に使用者やその代表に苦情を申し立てる権利を妨害するものではない。

#### 第47条 職場委員選挙の結果への苦情

職場委員の選挙、立候補する権利、選挙の公平さに関する苦情は、労働裁判所に付託される。

#### 第48条 労働担当省令の公布

労働担当省は、第6章（企業または事業所での労働者の代表）を実施するための様式を決定する省令を公布する。特に以下の事項について公布する。

- a 投票手続や労働者を選挙母体ごとに区分けする手続。
- b 使用者またはその代表によって職場委員として承認される要件。
- c 職場委員の任務遂行の方法、特に労働時間数。
- d 選挙母体が職場委員を職務から排除する条件。

### 第7章 組合の権利と義務

#### 第49条 組合員の権利

組合の役員、役職者および管理責任を有する者は、直接組合員が選出し、再選も可能である。

組合員は組合員資格に影響を与える方針について秘密投票をおこなわなければならない。組合員は、加重な組合費や独断的に決定された組合費を支払う必要はない。組合規約にしたがって権限を付与されないかぎり、組合の職員やその代理人が組合費を徴収してはならない。

各労働者は、同じ企業または事業所に同時に存在する 1 組合にのみ加入することができる。すでに特定の組合に加入している労働者が、同じ企業または事業所で別の組合に加入する場合、その別の組合が使用者に通知してから、当該労働者は別の組合の組合員ならなければならない。

#### 第 50 条 組合員の代表と組合代表

各労働者は、使用者との関係で代表される権利を有する。もっとも代表的な組合がある場合、企業または事業所におけるその他の少数組合は、もっとも代表的な組合によって締結された労働協約に定められた権利についてのみ、自己の組合員を代表することができる。労働協約が有効であり、もっとも代表的な組合の地位が有効であるかぎり、その他の少数組合は自己の組合員に適用になる条件について再交渉し、または変更を試みることはできない。

1 つのみの組合やもっとも代表的な組合が存在する企業または事業所において、当該組合は、第 38 条（投票権と立候補する権利）第 2 号の定めによる要件に合致する組合員を 1 人、組合代表として指名することができる。その組合代表は、指名された専門的組織のもとで、決定する裁量権を有し、使用者と労働協約を締結する権限を有する。組合代表は、2 年間の任期であり、更新することは可能である。

組合代表は、職場委員と同じ任務を行使することができる。

#### 第 51 条 信頼の原則

組合は、雇用条件の決定や合意された条件や合法的な権利を遵守して組合員の利益を代表するために、使用者と誠実に交渉する義務を負う。この誠実義務は、問題解決のための議論をおこなうために、使用者と会合を持ち、時間通りに会合に参加すること、または、本法の規定に基づき、雇用条件について労働協約を締結するために交渉すること、さらに、苦情処理を考慮し、協約から生じる問題を処理する義務を含む。この義務は、一方当事者の要求があれば、合理的な配慮を持って、妥協し、または反対する義務を含む。

### 第 8 章 使用者および使用者団体の義務

#### 第 52 条 もっとも代表的な地位申請のための組合員名の一覧表

使用者は、毎月、組合がもっとも代表的な地位を有することの認証を求める場合に、名前、雇用上の地位、仕事の分類を直ちに証明するために、労働者の名前の一覧表を維持し、最新版にしておかなければならない。この手続は労働担当省令によって定められる。

#### 第 53 条 信頼の原則

すべての使用者および使用者団体は、会員の利益を代表し、かつ合意された条件や合法的な権利を遵守するために誠実に組合およびその合法的な代表との交渉義務を有している。

誠実義務は、認証されたもっとも代表的な組合に関して、本法の規定にもとづき、

雇用条件についての労働協約の交渉のために適切に、時期を見て会合する義務、および協約から生じる苦情や問題点についての提案を考慮する義務を含む。この義務は通常の会合や相談を超えて、もっとも代表的な組合に交渉のための設備を提供し、組合から求められる交渉についての関連情報をすべて提供し、一方当事者の要求があれば、協約に統合される契約や合意文書を実施する義務を含む。ただし、使用者および使用者団体は、組合から提案された特別な案に合意する義務は持たない。

交渉する両当事者は、誠実原則を尊重しなければならない。

## 第9章 もっとも代表的な組合による代表権

### 第54条 企業または事業所でのもっとも代表的な組合

もっとも代表的な地位を持つ組合は、企業または事業所単位で認められる。団体交渉や集団的紛争処理のために、もっとも代表的な組合は排他的な交渉権を有する。

組合は、以下の要件を満たせば、もっとも代表的な地位を取得する。

- a 合法的に登録されていること。
- b 本法に定めるように、専門的、文化的、教育事業を組合員に提供することを示すプログラムや活動内容を持っていること。
- c 正式な身分証明書を持つもっとも多く組合員の正確な一覧表をもっていること、さらに、以下のように企業または事業所で最も多くの投票を取得していること。
  - ・ 1つのみ組合が存在している企業または事業所で、全労働者の30%以上を組合員としていること。
  - ・ 2以上の組合が存在している企業または事業所で、ある組合が、全労働者の30%以上を持つ別の組合から支持を求めていること。
  - ・ 全労働者の30%以上を持つ組合がない場合、企業または事業所で全労働者の30%以上の投票を得るために選挙を実施しなければならない。選挙実施手続は労働担当省令で決定する。

本条の各号の基準に合致せず、もっとも代表的な地位の承認を求めない多くの地区組合がある企業または事業所では、労働協約の交渉は、厳格に、本法の第72条（交渉協議会）が適用されなければならない。

### 第55条 専門職、経済活動、または部門におけるもっとも代表的な地位

もっとも代表的な地位の承認を求める多くの組合が存在する専門職、経済活動、または部門において、本法第54条（企業または事業所におけるもっとも代表的な地位）a, b, cの定める基準、さらにもっとも代表的な地位を認められるべき専門職、経済活動または部門において、全労働者の中で、正式な身分証明書を所持する者をもっとも多く持つという追加の基準に合致しなければならない。

もっとも代表的な地位をもつ組合は、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または使用者団体と集団的労使紛争を処理する排他的権利を有する。

本条に述べたすべての基準に合致しない多くの組合があり、もっとも代表的な地位の承認を求めることができない組合が存在する専門職、経済活動または部門での労働協約の交渉には、第 72 条（交渉協議会）が厳格に適用なさなければならない。

#### 第 56 条 もっとも代表的な地位の認証請求

組合は、労働担当省令に定める手続と書式にしたがって、労働担当省にもっとも代表的な地位の認証をもとめなければならない。

#### 第 57 条 労働担当省によるもっとも代表的な地位の決定

書式を受理してから 30 日以内に、労働担当省は、本法の定めにしたがう基準に合致するもっとも代表的な地位の認証を正式に決定しなければならない。もっとも代表的な組合を調査する必要がある場合、労働担当省は調査を実施することができる。

本法に定める基準に違反したり、基準が存在しない場合、労働担当省は、もっとも代表的な地位を持つ組合を停止したり、または取り消すことができる。

#### 第 58 条 もっとも代表的な組合の権利と義務

本法に定める権利に追加して、もっとも代表的な組合は以下の義務を有する。

- ・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。
- ・新しい組合員を受け入れる際に差別しないこと。
- ・労働法に定める協議会に多くの議席を割り当てること。

#### 第 59 条 もっとも代表的な組合のある企業または事業所での少数組合の権利と役割

もっとも代表的な地位を持つ組合が認証され、その地位が有効である企業または事業所における少数組合は、団体交渉を要求する権利を禁止され、さらに、法律、省令、規則、労働協約、就業規則に定められている権利や給付を上回る要求も禁止されている。少数組合の役割は以下のものである。

- a 法律問題や専門的問題についての識字訓練を提供すること。
- 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 職場において協調をめざす組織に参加すること。
- e 労働市場について組織で相談に参加すること。
- f 組合員資格についての情報を提供すること。
- g 組合員の生活水準向上のための店、食堂、医療介護等の協同組合を組織すること。
- h 失業の際に組合員に給付を提供するために行政的役割を果たすこと。

もっとも代表的な地位をもつ組合は、a から h までの役割を担うことができる。

#### 第 60 条 もっとも代表的地位の期間と喪失

もっとも代表的な地位を持つ組合の認証は、もっとも代表的な地位が受理された日から 2 年間は異議申し立てられることはない。ただし、以下の場合には、もっとも代表的な地位を持つ組合はその地位を失うことがある。

- a 組合が、本法第 58 条（もっとも代表的な地位を持つ組合の権利と義務）に定める義務に絶えず違反していると証拠に基づいて認定される場合。
- b 組合登録が取り消される場合。
- c 組合が解散される場合。
- d 組合がもはやもっとも代表的な地位を持つ組合でないという証拠がある場合  
もっとも代表的な地位が 2 年を超える場合、同じ企業または事業所にあるいかなる組合も労働担当省令に定める手続によって承認を求めて、もっとも代表的な地位を争うことができる。

労働担当省はもっとも代表的な地位を持つ組合の記録を保管しなければならない。12 か月毎にもっとも代表的な地位を持つ組合の一覧表を公表することに協力することができる。

#### 第 61 条 組合費や費用控除についての記録の保存

使用者は、労働者の賃金から組合費や費用を控除した場合、それを記録しておかなければならない。その記録には、当該労働者による控除承認がなされた日、各労働者ごとの控除額、当該組合に移転された基金の額や移転の日を含まなければならない。

### 第 10 章 使用者による不当労働行為

#### 第 62 条 組合活動による差別禁止

募集、役職、配置、昇進、地位、報酬、給付、懲戒処分、契約終了、解雇、確立された手続に違反するとみなされる契約の不更新についての判断をおこなう場合、使用者は、組合の役員であることや組合活動に参加していることを理由に労働者を差別してはならない。

#### 第 63 条 不当労働行為とみなされる使用者の行為

使用者が以下の行為をおこなう場合、違法とみなされる。

- a 組合が組織活動する権利の行使に際して、労働者に干渉すること。
- b 労働者が組合に加入しないこと、加入している組合から脱退することを雇用条件としたり、雇用を更新する条件とすること。
- c 労働者が組合の組織活動に参加することに介入して、組合員に提供するのサービスや役割を縮小させること。
- d 本法に定める以外の方法で、組合の創設者やその支持者に財政的その他の支援を提供することによって、組合の結成や運営、または同盟を援助したり、介入したりすること。
- e 労働者が組合に加入することを奨励したり、阻止したりするために、賃金、労働時間、その他の雇用条件を適用する際に、差別すること。



- f 本法の適用や適用になる労働基準について証言をおこなう、または証拠や情報の提供をおこなう労働者を解雇し、雇用を終了し、その他の差別をおこなうこと。
- g 本法に定める団体交渉の義務に違反すること、意図的に法律、雇用契約、了解事項、労働協約に違反すること、または交渉過程を妨害し、または労働協約の履行を妨害すること。
- h 法的手続を遵守しないロックアウトをおこなうこと。
- i ストライキに参加したり、参加しようとする労働者に対して、あらゆる手段によって企業または事業所の門や出入り口を閉鎖したり、または脅迫や暴力を加えることで妨害すること。
- j 企業または事業所を閉鎖する際に、義務を遵守しないこと。

## 第 11 章 組合の不当労働行為

### 第 64 条 組合員資格の差別

労働者、組合、組合代表は、本法第 6 条（組合員資格の差別）に定める理由で、組合員資格を否定することは不当労働行為とみなされる。

### 第 65 条 不当労働行為となる組合の行為

組合または組合代表がおこなう以下の行為は違法とみなされる。

- a 労働組合の組織活動の権利を行使する労働者を抑制し、または脅迫すること。ただし、組合は組合員の募集や維持に関する規約を作成する権利を有する。
- b 使用者に労働者を差別するようそそのかし、それを試みること。当該労働者が、組合員になることを拒否し、組合から脱退したいと申し込みをしたことを理由に、法的手続や規範的条件を遵守しないで労働者を解雇することを含む。
- c もっとも代表的な地位を持つ組合の場合、誠実に交渉する義務に違反すること。
- d 使用者に、履行されず、または履行されないとされる業務に、悪意を持って、金銭や対価の支払いを強制し、または強制しようと試みること。組合が交渉することに対して金銭の支払いを求めることも含まれる。
- e 法律、雇用契約、合意文書、労働協約、または規則に違反すること、または意図的に違反すること、または交渉経過を妨害し、労働協約の履行を妨害すること。
- f 職場その他で、純粹に政治的目的または個人的野心や暴力行為実行のために扇動すること。
- g 企業または事業所の出入り口を閉鎖し、ストライキに参加しない労働者に仕事をしないようあらゆる方法で脅迫し、暴力的に妨害すること、または公共の道路を閉鎖すること。
- h 法的手続に違反するストライキやデモを指導すること。
- i 個人財産、集団財産や公共財産を破壊すること。

## 第 12 章 労働者とその代表への特別な保護

### 第 66 条 企業または事業所へのアクセス

地区組合の代表が、組合員との接触の権利および自由を履行するために企業または事業所への出入りは、使用者の許可によって認められる。使用者は許可を与えないということとはできない。ただし、接触によって企業または事業所の日常の操業に影響を与えてはならない。

#### 第 67 条 解雇からの保護

役員や管理者の候補者となるすべての労働者は、職場委員と同様に解雇からの保護を受けるものとする。当選しない場合には、この保護は選挙前の 45 日から選挙後 45 日まで続く。この保護を受けるために、組合は、使用者に立候補の事を通知し、労働担当省にも書留郵便で写しを郵送しなければならない。使用者は、組合役員の選挙のたびにこれらの規定を遵守しなければならない。

登録申請が送付されたときから、設立者または任意に組合員になった労働者は、申請期間中は、職場委員と同様に同じ保護を受けなければならない。この保護は、労働担当省が登録を正式に発行した日から 30 日まで継続される。

上記の期間を超えたのちも、この保護は、委員長、副委員長、書記長に適用される。そのために、組合は、書留郵便で、保護の対象となる個人の名前を使用者に通知しなければならない。その通知の写しは、同様に労働担当省に送付されなければならない。

#### 第 68 条 解雇された組合役員の企業または事業所へのアクセス

経済的またはその他の法的理由で一時的に解雇された役員、役職者または管理責任を有する者が、企業または事業所にアクセスする権利を有する。永久的に解雇された役員、役職者、管理責任を有する者は、企業または事業所の通常の業務を妨害しない範囲で、自分の任務を果たすために、解雇の日から 60 日間は、企業または事業所にアクセスする権利を有する。

重大な非行をおかし、法的に解雇された役員、役職者、管理責任を有する者は、組合から辞職し、企業または事業所にアクセスする権利を失う。

### 第 13 条 労働協約と団体交渉

#### 第 69 条 労働協約の目的

労働協約の目的は、航空や運輸業務の職員を含めて、労働条件や労働者のその他の条件を定めることであり、さらに使用者と労働者の関係、組合と使用者団体との関係を規律することである。

労働協約は、適用範囲を特定しなければならない。

##### a 地理的範囲

- ・ 職場単位。
- ・ 企業または事業所単位。
- ・ 州や市単位。
- ・ 全国単位。

##### b 職業単位

- ・特定の職業単位。
- ・多くの職業の複合または類似する職業単位。
- ・経済活動単位または経済活動の特定部門単位。
- ・多くの経済活動単位または経済活動の多くの部門単位。

c 部門単位

d 航空および運輸単位

労働協約の規定は、航空および運輸に従事する職員を含めて、法令の規定より労働者に有利でなければならない。ただし、法令や公共の秩序に違反してはならない。使用者からの要求さらに労働者の法令、企業または事業所の就業規則から逸脱する権利、給付、および労働条件の要求は、団体交渉過程を経て解決される。

地理、職業、部門および航空および運輸単位ごとに1つの労働協約が締結されなければならない。

#### 第70条 労働協約の期間

労働協約は、期間を定める場合と期間を定めない場合がある。

期間の定めのある労働協約の場合、少なくとも3年までとする。その期間終了時に、3か月の予告期間中に一方当事者から拒否されるか、修正されない限り、同じ効力を維持することになる。

期間の定めのない労働協約の場合、無効にすることができる。ただし、無効を受理した日から1年間は効力を持つ。

無効の通知は、両署名者が労働協約を履行することを妨げるものではない。

#### 第71条 交渉当事者

団体交渉の当事者は、交渉を実施し妥結するために、本法に定める承諾書または、委任状によって組合員から全権を任されていなければならない。労働協約に関係しないその他の者による介入、扇動、妨害は禁止される。

#### 第72条 交渉協議会

使用者と多くのもっとも代表的な組合でない組合との間で締結されたり、多くの使用者と多くのもっとも代表的な組合でない組合との間で労働協約が締結される場合、組合と使用者による交渉協議会は、交渉レベルごとのすべての労働者と使用者のために、全権を有する。

前項の適用の手続は、労働担当省令によって決められる。

#### 第73条 労働協約の登録

労働協約は締結されると、明文の規定で明確に定められている場合、両当事者によって一時的におよび即時に適用される。労働協約は、労働担当省に登録されなければならない。登録されれば、翌日から有効となる。

労働協約の規定は、協約の適用範囲にある使用者および労働者に適用される。労働担当省は、年間に登録労働協約の一覧表を公表するために、協力することができる。

#### 第 74 条 労働協約上の労使紛争処理手続についての項目

すべての労働協約は、労使紛争処理手続の規定を含めていなければならないし、登録される前に、重要事業やその他の関連事業を最低限確保しなければならない。

#### 第 24 章 組合と使用者団体との紛争処理

#### 第 75 条 組合と使用者団体との紛争処理

組合間の紛争は、紛争当事者間の最大の努力を経て、妥協と相互理解によって処理する、または労働組合全国協議会によって処理される。

使用者団体間の紛争は、組合間、組合の全国協議会と使用者団体間の紛争と同様に、関係当事者間の議論と最大の努力をよって処理される。それによって最低限、重要事業と公共の秩序が確保される。

本条の 1 項と 2 項の議論が相互の同意に至らない場合、紛争は適用される現行の法令によって処理される。

#### 第 15 章 行政措置と罰則

#### 第 76 条 行政措置と罰則

本章の罰則は、書面による警告と暫定的な罰則を含む。

#### 第 77 条 管轄

書面による警告と暫定的な罰則は労働担当大臣の管轄である。

暫定的な罰金は、犯罪行為を消滅させる。

違反者が暫定的な罰金を支払われない場合、本件は通常の裁判所に付託される。

#### 第 78 条 会計の記録保存ができない場合

本法第 27 条（会計記録の保存）に定める義務を履行できない組合または使用者団体は書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500 万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第 79 条 組合または使用者団体を結成する権利の違法な妨害行為

以下の行為の違法に妨害する行為には書面による警告が発せられる。

- ・組合または使用者団体の結成する権利。
- ・組合または使用者団体に加入する権利。
- ・組合または使用者団体に加入しない権利。
- ・組合または使用者団体の役員、管理者または管理責任を負う者になる自由。

以下を理由とする差別行為に書面による警告は出される。

- ・人種、民族または国籍。
- ・政治的傾向。
- ・性別、信条、宗教。
- ・健康状態。
- ・障害。

上記の第 1 項の警告を遵守できない場合、100 万リエルを超えない暫定的な罰金に処

せられる。

上記の第 2 項の警告を遵守できない場合、500 万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第 80 条 非登録の活動

登録されていない組合または使用者団体で活動する者は、本法によって、書面による警告に処せられる。

上記の第 1 項の規定は、取り消され、または解散させられた組合または使用者団体にも適用される。

警告を遵守できない場合、500 万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第 81 条 範囲を超える活動

法規によって定められる地理、専門職、部門を超えて活動する者は、書面による警告に処せられる。

この警告を遵守できない者は、500 万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第 82 条 選挙実施の義務違反

本法第 35 条（使用者の選挙実施義務）および第 37 条（使用者による公式な選挙詳細を準備する義務）に定める義務に違反する使用者は、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500 万リエルを超えない暫定的な罰に処せられる。

#### 第 83 条 代表的地位なくした場合の活動

組合代表にない、またはもともと代表的地位にない者が、労働協約の交渉参加のために代表を悪意を持って主張する場合は、警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500 万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第 84 条 誠実義務のない活動

もともと代表的な地位を持つ組合または使用者または使用者団体は、本法第 51 条（誠実の原則）または第 53 条（誠実の原則）に定める義務に、正当な理由なく、または管轄権を持つ機関やその他の当事者からの督促もないままに違反する場合、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500 万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第 85 条 労働者名簿を維持および更新できない場合

本法第 52 条（もともと代表的な地位申請のための労働者名の一覧表）に定める義務に違反する使用者は書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500 万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第 86 条 少数組合の権利濫用

もともと代表的な地位を持つ組合の認証が有効になされている企業または事業所で、本法第 59 条（もともと代表的な地位を持つ組合がある企業または事業所の少数組合の権利と役割）第 1 項および第 2 項の規定に違反する少数組合は、書面による警告に処せられる。

当該行為が法律やその他の法律枠組によって認められる場合には、第1項および第2項に定める違反行為を確定するには十分な要素が欠けているものとみなされる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第87条 ストライキを違法に妨害する行為

合法的なストライキに労働者が参加しないようあらゆる方法で妨害する、または合法的なストライキに参加する労働者を脅迫することによって妨害する使用者は、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第88条 労働法履行に関する宣誓に反する行為

労働者を解雇、または雇用を終了させた使用者で、労働法またはその他の適用になる現行の労働基準に関して宣誓し、または宣誓しようとする使用者は、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第89条 ストライキ参加への威圧

なんらかの方法で労働者がストライキに参加することを威圧したり、またはストライキに参加しない労働者を妨害する者は、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第90条 交渉を妨害する行為

交渉の当事者としての資格を有しない者は、労働協約締結のための交渉を妨害するためにあらゆる方法で活動する場合、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第91条 労働協約違反

労働協約の適用を受ける者が、労働協約の規定に違反する場合、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第92条 違法なストライキ

違法なストライキとは、労働裁判所によってストライキが違法であるとする決定があってもストライキ参加者が継続しておこなうストライキを言う。

違法なストライキを指導する者は、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第93条 違法なロックアウト

違法なロックアウトとは、労働裁判所がロックアウトが違法であるとする決定があっても使用者によって継続されるロックアウトを言う。

違法なロックアウトを理由に使用者は、書面による警告に処せられる。

上記の警告を遵守できない場合、500万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第94条 使用者団体の責任

違法なロックアウトをして、書面による警告を受けた使用者は、1000万リエルを超えない暫定的な罰金に処せられる。

#### 第95条 刑法典の規定の適用

本法第15条（行政的措置と罰則）の規定の適用は、刑法典のその他の規定の適用を妨げてはならない。ただし、本法の規定違反は、刑法典の規定によって罰せられる。

### 第16章 暫定的な規定

#### 第96条 現存する登録

本法の効力を受けて、すでに登録されている組合および使用者団体は本法によって、登録され、かつ自動的に法人格を取得したものとみなされる。

#### 第97条 現存する労働協約

本法が有効になる前に、労働担当省に保管されている現存する労働協約は、その期間が終了するまで有効とされなければならない。

#### 第98条 労働裁判所

労働裁判所が設立されていない間は、本法の適用の結果生じるすべての紛争は、解決のために通常の裁判所に付託される。

### 第17章 最終規定

#### 第99条 廃止

本法に反する規定は廃止する。

#### 第100条 効力開始

本法は、緊急事項として宣言される。