

SMBC・カンボジアレポート～法務編

カンボジアの社会保険制度

最近頻繁に法改正が行われているカンボジアの社会保険制度に関して、最新の法令を踏まえた上で、カンボジアの社会保険制度の概要を説明します。

2018年1月9日

I-GLOCAL Co., Ltd.

松村 侑弥

E-mail: cam@i-glocal.com

一. はじめに

カンボジアの社会保険制度は、2002年9月25日発行の「労働法規程に定められた者に対する社会保険制度に関する法律(以下、「社会保険制度法」)」により、年金制度と職務上の傷害を補償し職業病手当を付与する労務災害保険が制定されている。ただし、民間企業に対しては年金が未導入であり、労務災害保険が運用されているのみと制度自体が未熟であり、かつ会社が従業員の給与総額の0.8%(上限あり)を納めるのみであったため、それほど会社への影響は大きくなかった。しかし、ここ最近は様々なPrakas(省令)が発行され、法改正が頻繁に行われている。進出日系企業に対しても影響のある法改正も多いため、今回は直近の改正点を踏まえた上でカンボジア社会保険の概要をレポートしたい。

二. カンボジアの社会保険制度

1. 国家社会保険基金(National Social Security Fund : NSSF)

社会保険制度の運営母体は国家社会保険基金、通称NSSFである。NSSFは、労働省が実務を、経済財務省が財政面を管轄する公共法人である。NSSFの概要は以下のとおりである。

社会保険制度法に従い労働者のために社会保険制度を運用する。

老齢、身体障がい、死亡、労務災害による困窮を助けるため、NSSF 加入者に対し適正な給付を行う。

NSSF 加入者と雇用者から保険掛金を徴収する。

NSSF の財源は以下のとおりである。

NSSF 設立時の初期基金及び設立後運営資金は政府から支給される。

社会保険制度に基づく支出は NSSF 加入者の保険掛金にて賄う

従来、8 人以上の従業員を雇用する事業者のみ、NSSF への登録が義務付けられており、新規設立企業や駐在員事務所等で従業員数が 8 人に満たない場合は登録が求められなかった。しかしながら 2017 年 11 月 10 日付労働省発行の省令 Prakas No.448 により、従業員数を問わず登録が求められるように改定された。さらに新規設立企業の NSSF 登録に関して、従来は商業証明書発行日より 45 日以内であったが、同省令により 30 日以内に短縮された。

2. 労働災害保険

労働災害保険は、労働時間中の事故・通勤時の事故や職業病をカバーする公的保険制度である。補償内容は以下の通りである。

労務災害に対する医療介護費

一時的に身体障がい状態に陥った場合の日当

永続的身体障がいとなった場合の身体障がい者年金または手当

死亡した場合の葬儀料や遺族年金

なお、労働法上の労働災害に対する手当等は、社会保険法でカバーされる保険料を上回っており、この差額に関しては事業者が負担を行わなければならない。

保険料は平均月収の 0.8% であり、事業者負担である。従来保険料の下限は 1,600KHR (約 0.4USD)、上限は 8,000KHR (約 2USD) であったが、2017 年 11 月 10 日労働省発行省令 Prakas 449 により上限が 9,600KHR (約 2.4USD) と引き上げられた。なお、保険料は毎月 15 日までに納付が義務付けられる。

3. 健康保険

これまでカンボジアでは健康保険は法令上存在していたものの、実務上の運用は行われていなかった。しかしながら、2018 年 8 月 26 日政府発行の政令 Sub Decree 140 によって 2018 年 1 月 1 日より正式に運用されることが確定した。保険適用の内容は 2016 年 3 月 18 日労働省発省令 Prakas 109 にて細かく規定されているが、保険加入者の健康に問題が生じ、外来もしくは入院する際、健康保険より当該診察費用等が健康保険によって賄われるという内容である。保険適用可能な病院は公的病院もしくは NSSF 登録の病院・診療所である。

保険料に関しては、平均月収の 2.6% であり、事業者負担と解釈される。保険料の下限は 5,200KHR (約 1.3USD)、上限は 31,200KHR (約 7.8USD) である。事業者は労働災害保険と同様、毎月 15 日までに健康保険料を納付する必要がある。

なお、今回の法令の実行力を強化するため、支払遅延に関して、遅延利息・罰金が科される旨も規定された。納付遅延利息は未納保険額に対して月利1.5%、罰金は最低約100USDから最高約900USDまで科される旨が規定されている。

健康保険に関しては、依然として不明な部分が多く、健康保険負担上限等についても法令上は明確に記載されていないため、今後省令等が発行され、実務上の取り扱いが明確化されることが期待される。

4. 年金制度

年金制度は、現在公務員に対してのみ適用されており、民間企業に対しては未導入である。NSSFの公表によれば、2015年末より民間企業の従業員に対しても導入される予定であったが、2017年末時点でも導入には至っていない。年金は、老齢年金・早期年金・障がい手当及び遺族年金が含まれる。各年金の受給資格は以下のとおりである。

老齢年金の受給資格

55歳以上でNSSFへ20年間加入し、年金受給資格日までの10年間に最低60ヵ月間保険料を納めている者

早期年金の受給資格

55歳未満でNSSFへ20年間加入し、年金受給資格日までの10年間に最低60ヵ月間保険料を納めている者であり、かつ精神的・身体的問わず、早期に労働不可の状態となった者

障がい手当の受給資格

55歳未満でNSSFへ5年以上加入し、身体障がい者となる前の12ヵ月間で6ヵ月間保険料を納めている者

遺族年金の受給資格

年金受給資格者が死亡したときや、死亡時において年金受給資格を満たしていた者、あるいは既に180ヵ月の加入期間がある者については、遺族が遺族年金を受給できる。

民間企業への導入に関して、2019年までには法令のドラフトが完成する見込みであるとのことであるが、現状での適用時期については未定である。

三. おわりに

今回は、最近法令改正が目まぐるしいカンボジアの社会保険制度について記載を行った。主な変更点は上述の通り、カンボジアでのすべての事業者に対してNSSFへの加入が義務付けられたこと及び健康保険制度の導入開始である。制度開始に至るまでに様々な政令や省令が発行されるが、発行の度に内容が変更されるため、実施まで常に法令をアップデートし続ける必要がある。健康保険に関しても、これまでの省令では従業員と事業者それぞれで負担しあう内容であったものが、最終的には事業者負担のみとなった。最低賃金も含めて、カンボジアでは労働者保護の傾向がますます強くなっていくことが想定されるため、引き続き法令改正があった場合はアップデートを行っていききたい。

以上

I-GLOCALカンボジア事務所は2010年にカンボジアで最初の日系会計事務所として設立された事務所です。ベトナム事務所同様、企業のベトナム進出支援から進出後の会計・税務・人事労務を中心としたコンサルティング業務、撤退に関する相談までワンストップで提供しております。設立以来、幅広い業種のお客様を支援してきた実績により、豊富な事例に基づいた助言を提案できることが強みです。

松村 侑弥

I-GLOCAL Co., Ltd. マネージャー

同志社大学商学部卒業。I-GLOCALハノイ事務所、カンボジア事務所を経て、現在はカンボジア及びベトナムにて様々な企業の進出に対する助言や会計・税務に関するコンサルティングサービスを提供