

# エジプト労務Q&A

(2018年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

カイロ事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構(ジェトロ)カイロ事務所が現地法律事務所 RIAD & RIAD に作成委託し、2018年1月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび RIAD & RIAD が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・カイロ事務所  
E-mail：CAR@jetro.go.jp

**JETRO**

## 目 次

### <雇用・採用・休日>

- 質問 1. 特定の期間、従業員を外部委託すること可能でしょうか。
- 質問 2. 雇用の定義について教えてください。
- 質問 3. 短期間契約（3 カ月、6 カ月など）を締結することは可能ですか。
- 質問 4. 雇用契約を締結する前に、雇用者が従業員に雇用契約書案を提示することが求められますか。
- 質問 5. 雇用される従業員は雇用契約に署名する必要がありますか。
- 質問 6. 雇用契約にはどのような情報が含まれる必要がありますか。
- 質問 7. 雇用契約には、どのような種類がありますか。
- 質問 8. 雇用者の一般的な雇用管理義務は何でしょうか。
- 質問 9. 従業員を昇格させるには、どのような手続をするべきでしょうか。そして、この場合にはどのような契約書を締結するべきでしょうか。
- 質問 10. 社外の取締役や、取締役を雇用するための制限などはありますか。
- 質問 11. 無期限の雇用契約を締結することを勧めますか。
- 質問 12. 年間を通じた契約期間の後に、短い期間で契約更新はできますか。
- 質問 13. 労働局と社会保険管理局による実地検査はありますか。
- 質問 14. 契約を終了する手続きを教えてください。
- 質問 15. 雇用契約を締結する場合、誰が署名するべきでしょうか。支店長またはプロジェクトマネージャーに署名する必要がありますか。
- 質問 16. 外国人労働者・エンジニアの雇用率の上限について教えてください。
- 質問 17. どのような場合において外国人従業員の雇用制限を超えることができますか。
- 質問 18. エジプトに住む外国人従業員の雇用に関する規制はありますか。
- 質問 19. 外国人を雇う際の法的義務について教えてください。
- 質問 20. 従業員の年次休暇について教えてください。
- 質問 21. 年次休暇の留意点について教えてください。
- 質問 22. エジプト国の祝日について教えてください。
- 質問 23. エジプトの国民の祝日以外に、雇用者は従業員に与えるべき休暇はありますか。
- 質問 24. 雇用者は休日出勤を下命することができますか。
- 質問 25. キリスト教徒のための公式の休日がありますか。
- 質問 26. 雇用者が従業員の年次休暇を指定することは可能でしょうか。
- 質問 27. 年次休暇が残っている場合、雇用者は従業員に契約終了前にその休暇をま

めて取得することを依頼することが可能でしょうか。

質問 28. 残存年次休暇の報酬・補償計算について教えてください。

質問 29. 出産休暇について教えてください。

質問 30. 育児休暇について教えてください。

質問 31. 病気休暇について教えてください。

#### <給与・利益配分・残業>

質問 32. 残業時間の定義について教えてください。

質問 33. 労働時間外で制限されている残業時間を超えて下命する場合はどうなりますか。

質問 34. 時間外勤務の計算について教えてください。

質問 35. 従業員への利益配分について、教えてください。

質問 36. 利益配分の支払いに関して、支店従業員の権利はどう考えればいいでしょうか。

質問 37. 報酬・ボーナスの定義について教えてください。

質問 38. 基本給の年間最低上昇率はいくらですか。

質問 39. 年間における基本給の増加率について、雇用者がこれに従わない場合、罰則または罰金がありますか。

質問 40. 各従業員の業績に基づいてボーナスを柔軟にすることができますか。

質問 41. 外国人従業員の給与の上限はありますか。

質問 42. 外国人従業員の社会保険について教えてください。

質問 43. 給与の引き上げに関連して裁判所に頻繁に起きているケースについて教えてください。

#### <解雇・退職>

質問 44. 雇用者または従業員のいずれかによる契約解除・終了について教えてください。

質問 45. 途中で契約解除を行い、解雇することは可能でしょうか。

質問 46. 無期限の雇用契約を終了した場合、終了通知を送る必要がありますでしょうか。

質問 47. 不当な解雇理由について教えてください。

質問 48. 従業員の退職にかかわる規則は何でしょうか。

質問 49. 従業員が死亡した場合の手続きはどうなりますか。

質問 50. 従業員の定年退職にかかわる規則は何でしょうか。

- 質問 51. 女性従業員は契約を解除する法的権利を持っていますか。
- 質問 52. 経済的な理由で雇用者が契約を解除することはできますか。
- 質問 53. 解雇時の雇用者の義務は何ですか。
- 質問 54. 途中解雇による契約を終了する際、報酬に関する雇用者側からの法的要件がありますか。
- 質問 55. 契約の解除に関連して裁判に至るケースについて教えてください。

#### <その他>

- 質問 56. 雇用者が従業員の違反行為に対して適用できる懲戒処分はどのようなものでしょうか。
- 質問 57. 懲戒処分を適用する前に雇用者が行うべき措置は何ですか。
- 質問 58. 社会保険文化基金の雇用者の支払い義務は何ですか。
- 質問 59. 緊急基金への雇用者の支払い義務は何ですか。
- 質問 60. 雇用者が職業基金への純利益の 1%を支払う義務について教えてください。

## エジプト労務 Q&A

### 第一章：雇用・採用・休日

質問	回答	関連法
1.特定の期間、従業員を外部委託すること可能でしょうか。	2003年の労働法第12条では、雇用者は労働契約者または、外注企業を通じて、従業員を雇用してはならないとなっています。労働法はさらに、8条および16条を違反した場合の罰金を課します。その罰金は、1,000 エジプトポンド以上、5,000 エジプトポンド以下の罰金を伴います。また、再犯の場合には、違反を起こした被雇用者の数に応じて罰金を掛けなければなりません。	労働法 第8条 第12条 第16条 第240条
2.雇用の定義について教えてください。	<p>労働法第31条およびエジプト民法第674条によると、雇用契約は、従業員が雇用者の監督と管理のもとで、雇用者と作業を行い、雇用者から給与を取得するとあります。雇用関係は、次の二つの主要な要素からなります。</p> <p>(1)従属:従業員が雇用者の監督と管理下で作業を行うことを意味する。雇用者は、作業の範囲、作業を行う時間と場所、作業条件に関する従業員の指示・指示を与える権利がある。雇用者は、指示に従わなかった場合に従業員に適用される制裁を決定する権利がある。</p> <p>※アウトソーシングされた従業員は対象外。</p> <p>(2)給与:労働法第1条c項によれば、給与とは、従業員が固定または可変であるかどうかにかかわらず、従業員が現金または現物(手数料、年間募集、ボーナス、手当、利益分配など)の支給を受けることである。この定義に基づいて、アウトソーシングされた従業員は、所属会社からの支給でなければならない。</p>	<p>労働法 第1条 第31条</p> <p>民法 第674条</p>

3.短期間契約（例えば、3カ月、6カ月など）を締結することは可能ですか。	はい、可能です。労働法は、短期間雇用契約に関して制限を課すものではありません。	
4.雇用契約を締結する前に、雇用者が従業員に雇用契約書案を提示することが求められますか。	いいえ。選抜された従業員に雇用契約書案を提供するという労働法の条件はありません。	
5.雇用される従業員は雇用契約に署名する必要がありますか。	はい。労働法では、雇用主は書面による雇用契約を締結する義務があり、雇用契約書として、三つのオリジナルのコピーが発行されます。各当事者に配布されるコピーと、3部目のコピーは社会保険事務所への提出用です。	労働法 第 32 条
6.雇用契約にはどのような情報が含まれる必要がありますか。	雇用契約は、以下の情報を含むべきとされています。 (1)雇用者および、事業所の名称 (2)従業員の氏名、職種、社会保険番号 (3)居住地とその身元を提供するために必要なすべての書類 (4)就業内容 (5)試験期間（任意） (6)当事者の間に合意された給与額	労働法 第 32 条
7.雇用契約には、どのような種類がありますか。	労働法は、一般的にさまざまな雇用契約の種類を認めています。労働法の第1条では、以下のよう に定めています。  (1)臨時的業務契約：仕事の性質上、雇用主によって行使される活動の一部だけを成しており、その成果は臨時的かつ特定の期間を必要とする、または特定の仕事を伴い、その完了時に終了するもの。	労働法 第 1 条 第 104 条 第 105 条 第 106 条

	<p>(2)短期的業務契約 :仕事の性質上、特別な業務に限定されたもので、その仕事の達成に 6 カ月以上かからないもの。</p> <p>(3) 季節業務契約 : 従前より認知された伝統的かつ季節的な業務。</p> <p>(4)一定期間雇用契約 :これが一般的な契約。一定期間として署名され、その期限が過ぎると自動的に失効する契約のこと。一定期間雇用契約は、期限が切れた後、両当事者間の明白な合意によって更新することが可能。ただし、一定期間契約の当事者が、契約期間の満了後に、明示的な更新契約に署名することなく、義務の履行を継続する場合、契約は無期限に自動的に更新されるものとみなされる。(外国人労働者の雇用契約は該当しない)。</p> <p>(5)特定の業務(特定のプロジェクト用の契約)を達成するために署名された契約 :特定の仕事・プロジェクトを達成するために雇用契約を締結することが可能。契約はその仕事・プロジェクトを達成した時点で終了となる。</p> <p>(6)不定期・無期限の雇用契約 :雇用契約は不定期に締結されるもので、正当な理由(従業員の不作為または非効率性)がなければ解雇することができないもの。</p>	
<p>8.雇用者の一般的な雇用管理義務は何でしょうか。</p>	<p>労働法によりますと、雇用者は各従業員のためにファイルを保持する必要があります。このファイルには、従業員の氏名、職業、技能のレベル、教育の程度、住所、軍事的地位、社会的状況、任命日、給与とその変更、適用年金、取得した休暇、業務の終了日および終了の理由が含まれます。</p> <p>さらに、雇用者は、労働関係の終了後、少なくとも 1 年間は上記のファイルを保管する必要があります。</p>	<p>労働法 第 58 条 第 77 条</p>



	<p>ります。1年間という理由は、給与、休暇、または解雇の理由に関連して発生する可能性のある紛争を防ぐためです。</p> <p>雇用者は、法律に従った職務、従業員および懲戒処分の規範および行動を規制する社内規則を設定しなければなりません。また、10人以上の従業員を雇用している場合は、これらの社内規定を施設内の顕著な場所に保管する必要があります。</p>	
9.従業員を昇格させるには、どのような手続きをするべきでしょうか。そして、この場合にはどのような契約書を締結するべきでしょうか。	<p>労働法では、特定の手続きを規定していません。従って、各企業がその点に関して、独自の規定を設けるべきです。また、性別、出身、言語、肌色、宗教、信条などに基づいて、従業員を差別せずに、目標のパフォーマンスを考慮する必要があります。</p>	
10.社外取締役や、取締役を雇用するための制限などがありますか。	<p>基本的に社外取締役や、取締役を雇用するための制限や制約などはありません。しかし、特定の事業分野（例：貿易、観光、募集、医薬品など）には、エジプト人の役員・管理職を任命する必要があります。</p>	労働法 第 22 条
11.無期限の雇用契約を締結することを勧めますか。	<p>一定期間と不定期間の契約それぞれには、長所と短所があります。一般的に、一定期間の契約は終了することが簡単です。（期限の終了時に自動的に終了し、終了の正当性や理由を示す必要はありません）。しかし、一定期間契約の期間が終了し、当事者が書面による更新に署名せずに義務の履行を継続する場合、契約は無期限に更新されたものとみなされることに注意する必要があります。</p> <p>現実的には、新卒やスキルの面でレベルが中または低い従業員には、明確な期限契約が適しています。一方、不定期間契約は、かなり高度な能力を持つ従業員および、豊富な経験を持つ従業員にと</p>	労働法 第 104 条 第 106 条 第 110 条 第 111 条

	<p>って適切です。なぜなら、不確定期間契約は従業員にとってより安定感があって、雇用者が簡単に契約を終了することができないからです。雇用主が理由なしに不定期契約を終了する場合、雇用主は従業員に報酬を支払うものとされています。</p>	
<p>12.年間を通じた契約期間の後に、短い期間で契約更新はできますか。</p>	<p>はい。労働法によれば、「労働契約が一定期間締結された場合は、その期間の完了により終了し、契約は、その当事者間の明示的な合意によって一定期間の更新をすることができる」とあります。</p>	<p>労働法 第 106 条</p>
<p>13.労働局と社会保険管理局による実地検査はありますか。</p>	<p>はい。労働局および社会保険管理局の代表者は、職場で定期的に検査を行うことがあります。労働法と社会保険法によれば、雇用主はその検査が行われる際に、労働局および社会保険局の代表者がスムーズに検査が行われるように、万全に配慮しなくてはなりません。また、雇用主は、すべての要求されたファイルや記録を代表者に提供しなければなりません。実際には、雇用契約、従業員のファイル、会社の規則、会社の社会保険証書など、さまざまな書類をチェックします。</p>	<p>労働法 第 232 条 第 233 条 第 234 条 第 235 条  社会保険法 第 152 条 # 79/1975</p>
<p>14.契約を終了する手続きを教えてください。</p>	<p>労働法は、「一定期間締結された雇用契約は、その期間満了後に終了する」と述べています。従って、特段の手続きや措置を講ずる必要はありません。しかし、契約を解除するまたは契約を更新しないことを、従業員に事前の通知を提供することは必要です。注意すべきことは、契約の期間が終了し、当事者が書面による更新に署名せずに義務を履行した場合、契約は無期限に更新されたものとみなされます。雇用者は、契約期間の終了後に、従業員が作業を継続しないことを確認しなければなりません。そうでなければ、契約は不定期契約となってしまいます。</p>	<p>労働法 第 104 条</p>
<p>15.雇用契約を締結する場合、誰が署名</p>	<p>雇用者に代わって雇用契約書に署名することができる者は、商業登記簿に基づいて契約書に署名</p>	

<p>するべきでしょうか。支店長またはプロジェクトマネージャーに署名する必要がありますか。</p>	<p>する権利を持つ者か、またはそのような目的のために委任された者が署名する権限を有します。</p>	
<p>16.外国人労働者・エンジニアの雇用率の上限について教えてください。</p>	<p>原則として、外国人労働者は全体の 10%の割合を超えてはなりません。しかし、例外的に、所轄官庁の承認を得た後、外国人労働者の割合を 20%に増やすことができます。</p>	<p>労働力大臣令 #136/2003  投資法 第 6 条 第 8 条 # 72/2017</p>
<p>17.どのような場合において外国人従業員の雇用制限を超えることができますか。</p>	<p>投資法によれば、投資家はプロジェクトの従業員総数の 10%の範囲内で外国人労働者を雇用する権利を有します。ただし、必要な資格を有する人材が見つからない場合には、従業員総数の 20%以下に増やすことができます。そのような例外的承認は、提出される要求に基づいて、人事大臣から得なくてはなりません。しかし、その際に必ず、より多くの非エジプト人従業員を必要とする理由を強調する必要があります（例えば、エジプト従業員には存在しない技術的専門知識が必要など。）</p>	<p>投資法 第 8 条</p>
<p>18.エジプトに住む外国人従業員の雇用に関する規制はありますか。</p>	<p>原則として、外国人はエジプトで事前の就労許可と、有効な居住権を取得していない限り、エジプトでの就労を開始してはなりません。</p> <p>参考までに、エジプトの市民と結婚している外国人従業員の労働許可は簡単に得ることができ。</p>	<p>労働法 第 27 条 第 28 条 第 29 条 第 30 条  労働力大臣令 #485/2010</p>
<p>19.外国人を雇う際の法的義務について教えてください。</p>	<p>非エジプト人を雇用している会社は、以下の点を管理しなければなりません。</p> <p>(1)氏名、役職名、生年月日、国籍および宗教、職業、資格、労働の種類および賃金、労働許可の番</p>	

	<p>号および発行日付、専属アシスタントの配置など。</p> <p>(2)仕事の終了時または仕事を辞める場合には、管轄行政当局に通知すること。</p> <p>(3) 毎年1月と7月の第1週に、管轄行政当局に次のことを通知すること。</p> <p>(i) 外国人従業員の氏名、国籍および職業</p> <p>(ii)労働許可証の番号および日付</p> <p>(iii)エジプト人アシスタントの名前(もしあれば)</p> <p>(iv)エジプト人従業員の業務</p>	
20. 従業員の年次休暇について教えてください。	<p>原則として、1年間の勤務を終えた従業員は、年間21日間の権利があります、また勤続年数で少なくとも6カ月間勤務していた場合は、按分して権利が付与されます。10年間連続して勤務した者は、30日間の権利があり、また年齢が50歳以上である場合も、年間30日間の権利が付与されなくてはなりません。</p> <p>労働力大臣令 #77/2007 は、特定の分野や専門職において、従業員の年次休暇をさらに7日間が増加されるとしています(そのような分野は、危険な、または困難な、あるいは健康リスクがある分野のこと)。</p>	<p>労働法 第47条</p> <p>労働力大臣令 185/2003</p> <p>労働力大臣令 #77/2007</p>
21. 年次休暇の留意点について教えてください。	<p>従業員は年間15日間の休暇を取るべきことになっており、この中で少なくとも6日間は連続する必要があります。取得しなかった残りの年次休暇日数は、翌年に繰り越されます。また、取得しなかった休暇に対して、清算し、その対価を報酬・補償金として受けることができます。雇用者は、少なくとも3年ごとに従業員の残存年次休暇を清算する義務があります。</p>	<p>労働法 第48条</p>

<p>22. エジプト国の祝日について教えてください。</p>	<p>エジプトの祝祭日は以下のとおりです。</p> <p>1月7日 コプト教徒のクリスマス</p> <p>1月25日 革命記念日</p> <p>4月8日 イースター</p> <p>4月9～10日 春香祭</p> <p>4月25日 シナイ独立記念日</p> <p>5月1日 労働日</p> <p>6月16～17日 ラマダン後祝日2日</p> <p>6月30日 蜂起</p> <p>7月23日 革命の日</p> <p>8月22～23日 巡礼休暇</p> <p>9月12日 ムハッラム(イスラム新年)の初日</p> <p>10月6日 軍隊の日</p> <p>11月21日 預言者モハメドの誕生日</p>	<p>労働法 第52条</p> <p>労働力大臣令 #49/2009</p>
<p>23. エジプトの国民の祝日以外に、雇用者は従業員に与えるべき休暇はありますか。</p>	<p>過去2年間、首相は6月30日を公休日とする法令を發布しましたが、ほかにはありません。</p>	<p>首相令 #1778/2016 #1778/2016</p>
<p>24. 雇用者は休日出勤を下命することができますか。</p>	<p>従業員が祝日(仕事の必要性に伴い)に勤務する必要がある場合、従業員は1日分の給与の200%に相当する時間外払いを受けることになっています。また、従業員が週末に勤務する必要がある場合、その日に勤務した1日分の給与の100%を受け、さらに、振替休暇を取る権利が与えられています。</p>	<p>労働法 第52条</p>
<p>25. キリスト教徒のための公式の休日がありますか。</p>	<p>正教の祝日： クリスマス、エピパニー、パーム・サンデー、最後の晩餐、イースター</p> <p>カトリックとプロテスタントの休日： 新年、クリスマス、イースター</p> <p>彼らはまた、パーム・サンデー、最後の晩餐および、イースターで、午前10時までの出勤が正規に認められています。</p>	

<p>26.雇用者が従業員の年次休暇を指定することは可能でしょうか。</p>	<p>雇用者は、勤務の緊急性や条件に応じて、年次休暇の日付を指定する権利があります。また、従業員は、雇用者が指定した年次休暇の日付を遵守する必要があります。従業員が休暇を取ることを書面で拒否した場合、その休暇の代わりに報酬を受け取る権利や、ほかの休暇を取る権利を失うこととなりますので、注意してください。</p>	<p>労働法 第 48 条 第 49 条</p>
<p>27.年次休暇が残っている場合、雇用者は従業員に、契約終了前にその休暇をまとめて取得することを依頼することが可能でしょうか。</p>	<p>はい。これは最も実用的なシナリオです。雇用主は、毎年、年次休暇を終了するよう従業員に要求することができます。さらに、雇用者は、従業員が年次に残された休暇を取るべき日付を決定することができます。</p>	<p>労働法 第 48 条</p>
<p>28.残存年次休暇の報酬・補償計算について教えてください。</p>	<p>事業主は、最大 3 年ごとに取得されなかった毎年の休暇を、調整する義務があります。または、雇用関係が終了した時点で調整しなくてはなりません。従業員に支払われるべき報酬は、毎月の給与を 30 日で割り算して、「1 日の給与×未収年次休暇の数=報酬の額」になります。</p>	<p>労働法 第 48 条 関連する裁判所の決定</p>
<p>29.出産休暇について教えてください。</p>	<p>10 カ月以上の雇用を完了している女性従業員は、出産前後の期間を含む 90 日間の給与全額支給および、出産育児休暇を取得する権利があります。女性従業員は、勤務期間全体にわたって、2 回みの出産休暇を取得することになっています。さらに、女性従業員は、出産日から 24 カ月間、母乳育児のために毎日 2 回の休憩期間（それぞれ 30 分）を取る権利があります。それを毎日の休憩期間と組み合わせることもできます。</p>	<p>労働法 第 91 条 第 93 条</p>
<p>30.育児休暇について教えてください。</p>	<p>従業員数が 50 人以上の会社の女性従業員は、最大 2 年間の無給休暇を取得して、子供を世話する権利があります。しかし、勤務期間全体にわたって 2 回まで無給休暇を取得する権利があります。</p>	<p>労働法 第 94 条</p>

31.病気休暇について教えてください。	管轄の医療機関によって病気と診断された従業員は、病気休暇を取得する権利があります。従業員は、年次休暇と繋げて要求する権利があります。	労働法 第 54 条
---------------------	--	---------------

## 第二章：給与・利益配分・残業

質問	回答	関連法
32.残業時間の定義について教えてください。	労働法によると、休憩時間を除いて、勤務時間は 1 日 8 時間、または週 48 時間を超えて残業してはなりません。従業員は、1 時間以内で休憩時間を取る権利があります。  ピーク時には、通常より仕事する必要がある場合、雇用者は、管轄する行政機関に通知して、その承認を得た上で、従業員に、通常の勤務時間以上残業するよう求めることができます。ただし、従業員の実際の勤務時間は、決して 1 日 10 時間を超えてはなりません。	労働法 第 81 条 第 85 条  労働力大臣令 # 122/2003 # 133/2003
33.労働時間外で制限されている残業時間を超えて下命する場合はどうなりますか。	この場合、雇用者は、100 エジプトポンド以上 200 エジプトポンド以下の罰金を支払います。罰金は、違反が発生した従業員の数と掛け合わされ、違反が再発した場合には罰金が倍増します。実際には、多くの雇用主が日々の労働時間の制限を超えていますが、雇用者は従業員がその日に働いた労働時間外の残業時間数に基づいて時間外払いを支払う限り、問題は穏やかに解決されます。	労働法 第 249 条

<p>34.時間外勤務の計算について教えてください。</p>	<p>従業員は、基本給や諸手当に加えて、契約で合意された時間外労働時間の賃金を受け取る権利があります。基本勤務時間を超えて勤務する場合には、時間外労働全時間について、当該時間に相当する通常の給与金額に、昼間の場合はその 35%、夜間の場合はその 70%を加えた額を取得する権利があります。</p>	<p>労働法 第 85 条</p>
<p>35.従業員への利益配分について教えてください。</p>	<p>会社法では、株式会社の従業員は、配当可能利益の 10%以上を賞与として配分、ただし、年間の給与総額を上限としなくてはなりません。有限責任会社の場合は、資本が 25 万エジプトポンドに達した場合には、配当可能利益の 10%以上を賞与として配分しますが、年間の給与総額が上限となります。</p>	<p>会社法 第 41 条 第 43 条 第 110 条他</p>
<p>36.利益配分の支払いに関して、支店従業員の権利はどう考えればいいでしょうか。</p>	<p>会社法およびその執行規則では、支店の従業員は、利益の分配を得る権利があるとしています。会社は、純利益の 10%以上を分配しますが、従業員一人ひとりの年間の給与総額を上限とする必要があります。</p>	<p>会社法 第 41 条他</p>
<p>37.報酬・ボーナスの定義について教えてください。</p>	<p>一般的にエジプトの雇用者は、法律で従業員に報酬やボーナスを支払う義務はありません。しかし、雇用者は、追加給付として従業員に、その報酬やボーナスを支払うことを決定することができますが、報酬・ボーナスが適用される場合は、常に従業員の給与の不可欠な部分（取得権）として構成されることに注意する必要があります。</p> <p>上記の利益配分と混同しないよう、雇用契約の下で、報酬・ボーナスとして従業員に支払われた金額が、従業員の利益配分（該当する場合）から差し引かれることを、規定することは有効です。</p>	



<p>38.基本給の年間最低上昇率はいくらですか。</p>	<p>労働法第 34 条によれば、従業員の実際の給与または業績にかかわらず、各従業員が取得できる最低給与の年間増加率は、7%となっています。この給与の引き上げは、高水準の生活費をカバーし、エジプトの給料と物価のバランスを維持するために、労働法の下で決定されました。</p> <p>一方、第 34 条第 3 項は、事業所が年間給与を支払うことが困難となる経済状況にさらされた場合、その旨を全国給与審議会に報告して、30 日以内に、施設の状況および条件に照らして判断を下します。</p> <p>現実的な観点から、雇用者がある年において、年率 7%の賃金を免除されるためには、雇用者は、過去数年間に、損失がもたらされたことの証明を、国家評議会に提出しなければなりません。もし、雇用者が従業員に対して、法定パーセント（7%）を上回る年間増額を支払っていた場合、そして、その増加分を頻繁かつ、一般的かつ、固定的に適用した場合、適用可能な給与増加率が引き続き適用され、従業員の取得権になるので、注意が必要です。</p>	<p>労働法 前文の第 3 項</p> <p>労働法 第 34 条</p>
<p>39.年間における基本給の増加率について、雇用者がこれに従わない場合、罰則または罰金がありますか。</p>	<p>罰則や罰金は法律上定めていませんが、従業員は、雇用者に対して裁判所に提訴する権利を有しており、決定された年間増額の申請を求めることができるため、注意が必要です。</p>	
<p>40.各従業員の業績に基づいてボーナスを柔軟にすることができますか。</p>	<p>はい。これが最良のシナリオです。ボーナスは各従業員の業績に基づいて設定することをお勧めします。ただし、従業員との混乱や誤解を避けるために、客観的なルールを設定することをお勧めします。</p>	<p>労働法 第 1 条</p>

<p>41.外国人従業員の給与の上限はありますか。</p>	<p>エジプトの会社で働くエジプト人従業員の数は、全従業員の 90%以上でなければなりません。また、彼らの賃金は、企業が従業員に支払う総賃金の 80%以上でなければなりません。さらに、会社法第 175 条によれば、エジプトの技術職員・管理職員が、会社の総従業員数の 75%以上でなければならず、そしてそれらの賃金と給与が、総従業員の給与合計額の 70%以上でなければなりません。従って、これをベースに外国人従業員の給与を設定する必要があります。</p>	<p>会社法 第 175 条</p>
<p>42.外国人従業員の社会保険について教えてください。</p>	<p>社会保険法によれば、外国人従業員は、次の条件が満たされている限り、社会保険の対象となります。</p> <p>(1) 従業員の年齢が 18 歳以上</p> <p>(2) 従業員の仕事が 6 カ月以上かかるもの</p> <p>(3) 外国人従業員は、雇用契約が 1 年以上にわたって締結されるもの。</p> <p>実際にエジプト以外の従業員を雇用している企業は、その非エジプト人従業員とその家族（民間保険会社の医療保険）に有利な、民間の医療保険制度を適用しています。</p>	<p>社会保険法 第 79 条</p>
<p>43.給与の引き上げに関連して、裁判所に頻繁に起きているケースについて教えてください。</p>	<p>従業員の給与の引き上げは、法的権利であるため、会社によって取り消されることはできません。会社が引き上げを支払うことを不履行にしたケースにおいて、従業員は裁判所に提訴するケースがあります。</p>	<p>労働法 第 34 条 および、  カイロ仲裁裁判所判決の判決 # 69</p>

### 第三章：解雇・退職

質問	回答	関連法
<p>44. 雇用者または従業員のいずれかによる契約解除・終了について教えてください。</p>	<p>(1) <u>一定期間契約</u>：契約は契約期間の終了時に自動的に終了し、事前の終了通知は必要ありません。</p> <p>(2) <u>5年を超える雇用契約</u>：契約の更新が5年を超える場合、従業員は契約終了日の3カ月前に雇用者に書面による通知を送信することにより、契約を終了することができます。</p> <p>(3) <u>特定の仕事・プロジェクトのために締結された雇用契約</u>：当該契約は、指定された仕事・プロジェクトの完了時に終了します。</p> <p>(4) <u>不定期雇用契約</u>：労働法に基づいて従業員は、健康、社会または経済状況に関連する正当な理由に基づいて、不定期雇用契約を解除することができます。また、会社の承認された規則に従って、従業員が非効率的であるとみなされる、または従業員が重大な間違いを犯した場合、契約は雇用者によって解除が可能です。契約を解除するには、下記の質問46に記載されている解約通知書を送付する必要があります。</p>	<p>労働法 第69条 第104条 第110条 第111条</p>
<p>45. 途中で契約解除を行い、解雇することは可能でしょうか。</p>	<p>重大な過失がない限り、雇用者は従業員を解雇することはできません。以下の行為は、重大な過失とみなされる例です。</p> <p>(1) 従業員が雇用主にとって重大な損失をもたらす行為、または間違いを犯した場合、雇用主は事件後24時間以内に管轄当局に報告することを条件としています。</p> <p>(2) 従業員と会社の両方の安全を確保するために、</p>	<p>労働法 第69条</p>

	<p>設定された規則を遵守することが繰り返し行われていない場合</p> <p>(3)従業員が、正当な理由なしに、年間で20日以上、連続して欠勤であったこと、または10日間連続して欠勤であったこと。その場合、雇用主は、速やかに従業員に書面による終了通知を書留で提出しなければなりません。</p> <p>(4)従業員が会社に重大な損害を与えて、業務規則に違反していることが判明した場合</p> <p>(5)従業員が同じ活動分野で雇用者と利益競争する場合</p> <p>(6)勤務時間中に従業員が飲酒を行っている場合、または飲酒によって影響を与えた場合</p> <p>(7)従業員が雇用者または幹部・管理者に対して、侵害行為をしたことが判明した場合</p>	
46.無期限の雇用契約を終了した場合、終了通知を送る必要がありますでしょうか。	<p>雇用者または従業員による無期限の契約を終了するためには、相手方に書面による終了通知を提出する必要があります。終了通知は、従業員の勤続年数が10年を超えない場合、終了2カ月前に送る必要があります、一方、従業員の勤続年数が10年を超えている場合には、終了3カ月前に終了通知を送る必要があります。雇用契約は、通知期間中有効であるものとされています。</p>	<p>労働法 第110条 第111条</p>
47.不当な解雇理由について教えてください。	<p>以下の理由は、雇用契約の解雇として、不妥当かつ、正当性の不十分なものとみなされます。</p> <p>(1) 従業員の人種、性別、社会的地位、家族の義務、妊娠、宗教または政治的見解に基づく終了</p> <p>(2) 従業員の特定組織への所属、または特定組織</p>	<p>労働法 第120条</p>

	<p>の活動への参加が法律の枠組みの範囲内にある場合</p> <p>(3) 労働組合の代表者になっている、もしくはなろうとしている従業員</p> <p>(4) 法に照らし、雇用者に対する苦情を個別、または共同で提出する従業員</p> <p>(5) 雇用者が、従業員が得るべき経費を差し押さえている状態</p> <p>(6) 上記で指摘された年次休暇の権利を取得している従業員</p>	
48. 従業員の退職にかかわる規則は何でしょうか。	すべての場合において、従業員が書面で辞表を提出しなければなりません。そして、従業員は雇用者に、退職の知らせに関する通知を提出した日から1週間以内であれば、辞表を取り下げる権利を有します。	労働法 第119条
49. 従業員が死亡した場合の手続きはどうなりますか。	従業員が死亡した場合、契約は終了します。さらに、雇用者は、2カ月分の給与に相当する額を、従業員の家族に支払わなければなりません（最低250エジプトポンド）。さらに雇用主は、従業員が死亡した月の給与に相当する補助金も、家族に支払う必要があります。	労働法 第123条
50. 従業員の定年退職にかかわる規則は何でしょうか。	<p>労働法によれば、雇用者は、60歳に達する従業員（退職年齢）の雇用を終了させる権利を有しています。ただし、契約が一定期間にわたり、この年齢を超えて延長されている場合を除きます。</p> <p>退職年齢に達した後も仕事を続ける従業員は、最初の5年間の月給の半分に相当する補償を受ける権利があります。そして、その翌年度から1カ月の給与に相当する補償を受ける権利がありま</p>	労働法 第125条 第126条

	す。	
51.女性従業員は契約を解除する法的権利を持っていますか。	女性の従業員は、雇用契約期間にかかわらず、結婚、妊娠、子供の育児などのために、雇用契約を終了する権利を有しています。このような契約解除は、労働法および社会保険法の両方で規定されている、従業員の権利を害するものではありません。	労働法 第 128 条
52.経済的な理由で雇用者が契約を解除することはできますか。	労働法は、経営状態にあわせた労働力を縮小する権利を規制しています。雇用者は閉鎖を要求する際に、一定の手続きを遵守しなくてはなりません。経済的理由から雇用契約を終了することにより、従業員は、最初の 5 年間は毎月 1 カ月給与に相当する補償を、5 年間後には 1 カ月あたり、1.5 カ月分の給与に相当する補償を受けることができます。  ただし、労働法第 201 条に基づいて、雇用者は契約の条件を一時的に変更することによって、上記の権利を行使することを控える権利を有しています。雇用者は、従業員が行う仕事の性質を変えるだけでなく、法律で定められた最低賃金より少なくない限り、合意された給与も低くすることができます。  上記の雇用契約に定められた条件を雇用者が変更した場合、従業員は解約の事前通知を雇用主に送付することなく契約を解除する権利を有します。	労働法 第 196～201 条
53.解雇時の雇用者の義務は何ですか。	雇用者は従業員に、次のことを示す証明書を交付しなくてはなりません。 (1)業務の開始日 (2)業務の終了日 (3)従業員の仕事の内容 (4)給与など得られた利益	労働法 第 130 条

	<p>(5)従業員の要求に応じて、雇用契約終了の理由に関する追加情報など</p> <p>※雇用者は、解雇時もしくは直後に、雇用者が所持している書類、証明書または物品を従業員に返却しなくてはなりません。</p>	
54.途中解雇による契約を終了する際、報酬に関する雇用者側からの法的要件がありますか。	雇用者が労働法の規定に違反して契約を終了する場合、従業員は補償を請求する権利を有しています。補償額は、裁判所が決定するものとなっていますが、実際には、雇用者が明確な期限契約の期間の途中で契約を終了する場合、従業員の契約の残りの期間・月間の給与額を支払うことが義務づけられています。	労働法 第 118 条 第 122 条
55.契約の解除に関連して裁判に至るケースについて教えてください。	雇用者が正当な理由なく契約を解除した場合か、労働法の規定に違反して終了したことが判明したことで、裁判に至るケースが頻繁にあります。解除においては従前より顧問弁護士に相談し、法の解釈のもと、手順を進める事が大事です。	

#### 第四章：その他

質問	回答	関連法
56.雇用者が従業員の違反行為に対して、適用できる懲戒処分はどのようなものでしょうか。	<p>従業員が違反を犯した場合、雇用者は次の制裁を従業員に適用することができます。</p> <p>(1)警告 (2)給与控除 (3)年間業務権付与の延期もしくは中止 (4)昇進延期 (5)降格 (6)解雇（裁判所命令による）</p>	労働法 第 60 条

<p>57.懲戒処分を適用する前に、雇用者が行うべき措置は何ですか。</p>	<p>違反を犯した従業員に対して、社内の懲戒取り調べ調査を行わずに、従業員に適用される懲戒処分はありません。</p> <p>取り調べ調査は、違反・事件を発見された日から7日以内に開始する必要があります。取り調べ調査の開始では、関連する被雇用者（調査対象者）に、帰属する違反について書面で通知し、まず捜査会議の開催日を行う必要があります。取り調べでは、会社が従業員の声明を聞き、すべての文書を書面で記録します。取り調べ調査期間中は、会社はこの従業員の給与を支払うことを条件として（最大60日間）、謹慎処分をすることができます。</p>	<p>労働法 第64条 第65条 第66条</p>
<p>58.社会保健文化基金の雇用者の支払い義務は何ですか。</p>	<p>20人以上の従業員を雇用している企業は、労働力省の「社会、健康および文化サービス基金」というファンドに、一定の定期拠出金を支払う必要があります。</p>	<p>労働法 第223条</p>
<p>59.緊急基金への雇用者の支払い義務は何ですか。</p>	<p>30人以上の従業員を雇用している企業は、従業員の基礎基本給の1%を、労働力省の「緊急基金」という基金に毎月支払うものとされています。当該金の支払いをしなかった雇用者は、未払額の半分に相当する罰金を支払い、違反が再発した場合には罰金額が2倍になります。</p>	<p>緊急基金法 第3条 第7条 および、 #156/2002</p>
<p>60.雇用者が職業基金への純利益の1%を支払う義務について教えてください。</p>	<p>10人以上の従業員を雇用している各社は、純利益の1%を、労働力省が設置した職業訓練基金に支払うものとされています。企業が従業員数30人以上を雇用している場合、上記の三つのファンドに拠出金を支払う義務があります。</p>	<p>労働法 第134条</p>