

ナイジェリアにおける労働法規に関する調査

(2022年2月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ラゴス事務所

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）ラゴス事務所が現地法律事務所 Adepetun Caxton-Martins Agbor & Segun (“ACAS”)に作成委託し、2022年2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 Adepetun Caxton-Martins Agbor & Segun (“ACAS”)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 Adepetun Caxton-Martins Agbor & Segun (“ACAS”)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・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ラゴス事務所
E-mail：info_lagos@jetro.go.jp

目次

1. ナイジェリアにおける労働法および関連規則に関する報告.....	1
(1) 労働法および関連規則の基本的要素に関する報告.....	1
(2) 雇用契約の見本	12
2. 在ナイジェリア日本企業向け報告講演会	12
3. DRAFT - MANAGEMENT EMPLOYMENT CONTRACT.....	13

ナイジェリアにおける労働法規に関する調査

1. ナイジェリアにおける労働法および関連規則に関する報告

(1) 労働法および関連規則の基本的要素に関する報告

労働法または関連規則の該当条文の概要を分野別にまとめた。労働法規の条文番号その他情報源も「参照」に記載した。実際にはどのように運用されることが多いかについても説明している。

分野／項目	概要	参照	実際の運用
歴史的背景	<p>ナイジェリアの雇用法は、施行されている関連制定法、ナイジェリアの裁判所の判断およびイングランドのコモン・ローに由来する諸原則に基づく。</p> <p>この点に関して、イングランドの裁判所の判断は説得的権威を有するのみであり、ナイジェリアの裁判所に対して拘束力を有しないことに留意されたい。</p> <p>ナイジェリアにおいて雇用契約に適用される制定法は、以下のとおりである。</p> <p>a) 労働法（2004年ナイジェリア連邦法「LFN」第L1章「労働法」）。労働法は、雇用に関するナイジェリアの主たる法律である。労働法には、労働者の採用、労働者の雇用の終了、年次休暇、報酬、労働時間、休息时间、疾病休暇、健康診断、契約解除、整理解雇などに関する規定がある。</p> <p>b) 1999年ナイジェリア連邦共和国憲法（その改正を含むものとする。「憲法」）。憲法上、ナイジェリア人労働者は、国家の経済的、社会的および政治的な発展に十分に参加することが保障されている。</p> <p>c) 2010年被雇用者補償法「ECA」。ECA上、ナイジェリアにあるすべての会社は、被雇用者が就業中またはその就業に起因して被った人身傷害について補償金を支払うこと、および就業中の死亡について死亡した被雇用者の扶養家族に対して補償金を支払うことが求められている。</p> <p>d) 労働組合法（2004年L.F.N第T14章）「TUA」。TUA上、いかなる会社のいかなる被雇用者の集団も、各々が選択する労働組合を結成または参加し、関連官庁に登録を求める自由が与えられている。</p> <p>e) 2006年国家労働裁判所法「NTC」。NTCは、雇用者と被雇用者間のあらゆる雇用／業務関連紛争を解決するための裁判所である。</p> <p>f) 2014年年金改正法「PRA」。PRAは、公共部門の雇用者および15人以上の被雇用者を有する民間部門の雇用者に適用される。また、被雇用者が3人未満の組織の被雇用者は、年金委員会が発行するガイドラインに基づき拠出年金制度に加入する権利を有する。PRAは、被雇用者のための拠出年金制度について定め、各当事者に対して被雇用者の月給の最低10%を、被雇用者に対して最低8%を退職貯蓄口座に拠出する</p>		

	<p>ことを求めている。実際には、雇用者および被雇用者双方が合意の上、拠出額を上方修正することができる。</p> <p>g) 国家住宅建設基金法（2004年 L.F.N 第 N45 章）「NHF」。NHF 上、雇用者は被雇用者の賃金からその 2%を控除し、同基金に入金することが義務付けられている。</p> <p>h) 産業訓練基金法（2004年 L.F.N 第 19 章）「ITF」。ITF は、ナイジェリア国内で訓練を受けた人材であって、ナイジェリア経済のニーズを十分に満たすことのできる人材を育てることを目的として、工業分野および商業分野の技能習得を促進および奨励するために制定された。その組織内に 5 人以上の被雇用者¹を有する雇用者、または被雇用者は 5 人未満であるが年間売上高が 5,000 万ナイラ以上の雇用者は、各暦年につき、所定日に年間総支払給与額²の 1%を [産業訓練] 基金に拠出するものとする。</p> <p>i) 2011 年職業安全衛生法案³。同法は、就労している人々の安全、健康および福利厚生を確保し、業務活動に関連する安全または健康の危険から人々を守ることを目的としている。同法は、公式部門および非公式部門を含むナイジェリアのあらゆる職場に適用される。特に、同法は、雇用者に対して、適切な救急施設を提供すること、労働者の安全および健康を確保するために必要な情報、指示、訓練および監督を提供すること、ならびに労働者の安全および健康に関する全般的な方針を書面として作成し実施することを求めている。</p>		
--	---	--	--

¹2011 年産業訓練基金（改正）法は、「被雇用者」を「ナイジェリア人か否かを問わず、給与、賃金その他報酬を対価として、常勤または非常勤を問わず、あらゆる組織に雇用されているすべての人であり、30 日以上期間就業した臨時雇いを含む」と定義している。

²産業訓練基金改正法は、「給与」を「ナイジェリア内外で、公共部門または民間部門を問わず、組織の被雇用者に対して支払うべきあらゆる基本手当その他給付金の総額」と定義している。

³本プレゼンテーション作成日時点において、2011 年職業安全衛生法案はまだ法律として成立していない。同法案は、両院での可決後大統領に送付されており、立法過程の最終段階である大統領の承認待ちである。大統領が同法案に署名すれば制定法となり、法としての効力を有することになる。

分野／項目	概要	参照	実際の運用
就業規則の作成義務	就業規則の作成は、雇用者の単独の裁量による。同規則は、会社便覧に記載されていることが多い。		雇用条件の指針を示す就業規則および方針は、ほとんどの会社で、従業員便覧に記載されている。就業規則の作成は、雇用者（特に取締役会と共に人事部）の責任である。
試用期間	労働法には、試用期間についての規定はない。		しかし、雇用者は雇用契約の中で試用期間について定めることができ、被雇用者が同意すれば、両当事者を拘束することになる。第7条(1)(h)は、両当事者が合意すれば、いかなる特別条件も雇用契約の中に定めることができると認めている。従業員の職務階級によって、試用期間は3～6カ月となる。新規被雇用者の役職が高ければ高いほど、試用期間は短くなる傾向がある。
雇用契約に関するルール	ナイジェリア法には、雇用契約に関するルールについての規定はなく、また、雇用者が被雇用者の職務および責任を雇用契約の中に定めたり記載したりすることを求める規定もない。労働法第7条は、雇用者は、労働者の雇用期間開始後3カ月以内に、労働者に対して、雇用条件（雇用の性質、雇用期間、賃金レートおよびその算定方法など）を規定した書面を渡すものと規定している。		実際の運用では、ナイジェリアの雇用者は、被雇用者と雇用契約を締結することが多い。雇用契約の締結は優れた慣行であるとみなされており、その締結により、両当事者は関係開始時点から被雇用者の職務および責任について共通の認識を持つことができるからである。 特に、被雇用者の職務（特に上級職または管理職の被雇用者）を記載した雇用契約には、被雇用者の職務内容を変更する権利、ならびに被雇用者にその研修内容、専門知識および地位に見合った特別な任務を果たすよう求める権利を雇用者に付与する条文が規定されていることが多い。同条文には、かかる職務内容の変更は契約条件の変更にはあたらないと規定することもできる。

分野／項目	概要	参照	実際の運用
<p>契約書に規定すべき労働条件</p>	<p>労働法第7条(1)は、雇用者は、労働者に対して、雇用開始から3カ月以内に、以下の項目を書面で提示しなければならないと規定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 雇用者の名称および被雇用者の職務内容 b) 労働者の氏名および住所、ならびに雇用の場所および日付 c) 雇用の性質 d) 期間を定めた契約の場合は、満了日 e) 雇用終了通知 f) 賃金レートおよびその算定方法、ならびに賃金支払方法およびその周期性 g) 労働時間、休暇および休日手当、傷病による就労不能、ならびに疾病手当に関する諸条件 h) 雇用契約の特別条件 <p>ただし、労働法は、どのような事項がこの「特別条件」にあてはまるかについては規定していない。</p> <p>労働法および憲法は、雇用者がその被雇用者との関係において守るべき雇用法の標準基本条件を規定している。</p> <p>例えば、労働法は、特に、労働時間および時間外労働、交通手段の提供、賃金支払いの周期性、疾病休暇、雇用者が仕事を提供する義務、年次有給休暇、有給休暇手当および疾病手当の算定、ならびに整理解雇などの雇用に関する条件を規定している。</p> <p>憲法も、特に、ナイジェリア人労働者が差別されてはならないこと、労働条件が公正で人道的でなくてはならないこと、労働者の健康、安全および福利厚生が守られなければならないことを基本的に規定している。</p> <p>しかし、憲法上のこれらの規定は単なる訓令であり、司法判断適合性はないことに留意する必要がある。</p>	<p>労働法第7条および憲法第2章</p>	<p>雇用契約には、列挙した項目に関する条文が規定されていることが多い。</p>
<p>添付すべき書類</p>	<p>ナイジェリア法には、雇用契約に添付すべき書類についての規定はない。</p>		<p>実際の運用では、従業員便覧が参考資料として雇用契約の中に組み込まれていることが多い。</p>

分野／項目	概要	参照	実際の運用
外国人被雇用者の送還義務	<p>出入国管理法は、就労のためにナイジェリアに入国する外国人は、ナイジェリアに居住し働くために必要な査証を取得しなければならないと規定している。外国人に必要な許可証と査証を取得するのは、その外国人が働くことになる会社の責任である。</p> <p>短期の契約については、臨時就労許可証（TWP）の取得が望ましい。TWP を取得すれば、外国人は、ナイジェリアに入国し、一度に2～3カ月間有給の仕事に就くことができる。当該外国人がナイジェリアを離れ、再入国を望む場合には、有効期限内の TWP に基づき再入国査証を申請することができる。再入国査証は、当該外国人がナイジェリアに再入国した日から60～90 日間有効で、TWP もその期間更新される。</p> <p>TWP が満了した場合には、さらに2～3 カ月間更新することができる。なお、TWP の更新は3 回を限度とし、その後ナイジェリア国内に留まり働くには、在留許可証を取得しなければならないことに留意されたい。さらに、法律上、ナイジェリアに登録された会社などの法人のみが TWP の申請を行うことができることにも留意されたい。したがって、申請は、外国人被雇用者のために国内の会社が行う必要がある。</p> <p>TWP 取得手続きは、極めて簡単で、必要なのは、申請者の氏名、国籍および旅券番号だけである。入国管理局の Comptroller-General（局長）宛に申請すると、申請者に対し電信査証が発行され、申請者の出身国の大使館または英連邦高等弁務官事務所に直接電信される。また、申請者は、取得した TWP の写しを名宛人に送り、名宛人はそれを自分の出身国の大使館／英連邦高等弁務官事務所に持参し、手続きを行う。</p> <p>出身国では、査証の発行にかかる料金も支払う必要がある。大使館／英連邦高等弁務官事務所において名宛人の査証に印が押され、許可証および査証が発行される。</p> <p>2020年ナイジェリア査証方針は、現在、アフリカ連合加盟国のパスポート所有者は到着査証を取得するものと規定している。また、現在、就労許可証の申請は自動化している。</p>	<p>出入国管理法 （2004年 L.F.N 第11章） および同法に基づく規則</p>	

分野／項目	概要	参照	実際の運用
定年退職	<p>民間部門の会社は、被雇用者の定年を自由に設定することができる。定年退職の平均年齢は55歳である。公共部門では、定年退職は、すべての職務階級で60歳または年金受給資格を得られる勤続35年のいずれか早い時点である。</p> <p>2014年年金改革法第16条(2)は、医師の助言、恒久的な障害もしくは特定の雇用条件を理由とした50歳前の自己都合による退職または定年退職を認めている。これらの理由がある場合には、退職者は、退職から4カ月経過後のみ、かつ、当該退職者が他の雇用を見つけることができなかつた場合のみ、退職貯蓄口座から一定金額（払込総額の25%以下）を限度として引き出すことができる。</p>	2006年公務員規則規則020810	定年は、契約ではなく従業員便覧に定められていることが多いが、雇用契約に定めることもできる。
退職手当 (契約満了時または会社都合による退職時)	<p>会社都合による退職について規定した特別な法律はない。会社都合による退職は解雇として分類することができ、雇用者は解雇手当を支払う義務を負わない。しかし、会社都合による退職に関する会社の方針を、雇用契約または従業員便覧の中に定めることはできる。</p> <p>雇用契約満了時の退職手当は、謝礼金として支払うことができる。謝礼金は、雇用者が、能力のある被雇用者に対して、組織における長期功労を褒賞して退職時に支払う一括の手当金である。雇用者は、労働者に対して謝礼金を支払う義務を負わないが、しかし、必須の拠出年金制度に加えて、被雇用者のための謝礼金制度を設けることができる。</p> <p>また、拠出年金制度の概要は、以下のとおりである。PRA第1条(1)は拠出年金制度（「本制度」）について規定しており、本制度が適用される被雇用者に対して退職手当が支払われる。PRA第1条(2)に基づき、本制度は、公共部門および5人以上の被雇用者を有する民間部門の組織に適用される。</p> <p>PRA第9条(1)(c)は、雇用者および被雇用者双方に、各々が被雇用者の月給の最低7.5%を退職貯蓄口座に拠出するよう規定しているが、雇用者が必要な拠出金額の全額（15%）を支払うこともできる。</p> <p>PRA第102条は、「月給」を「基本給、住宅手当および通勤手当の合計額」と定義している。</p>	PRA第1条(1)(2)、第9条(1)(c)、第102条	ほとんどの会社がこの要件にしたがっている。
退職手当 (自己都合による退職)	被雇用者は、退職が自己都合または会社都合に関わらず、拠出年金制度に対する自らの拠出分について権利を有する。	PRA第1条(1)(2)、第9条(1)(c)	

分野／項目	概要	参照	実際の運用
法定労働時間	<p>労働法は、雇用者と労働者が労働時間について交渉し決定することを認めている。労働法には、労働者の労働時間の上限は規定されていない。労働法第13条(1)は、いかなる仕事においても、通常の労働時間は以下のいずれかにより決定するものと規定している。</p> <p>(a) 双方の合意。 (b) 団体協約。 (c) 団体交渉のための組織がない場合には、業界の賃金委員会。</p> <p>基本的には、労働時間は両当事者の合意で決定する。この点は、すべての労働者／被雇用者に当てはまる。</p>	労働法第13条(1)	<p>労働法は、労務職および事務職にのみ適用されることに留意されたい。労働法第91条は、「労働者」を、契約が肉体労働もしくは事務作業についてか、明示的もしくは黙示的か、または口頭によるものかもしくは書面によるものかを問わず、また契約が請負契約または何らかの仕事もしくは労働を個人的に遂行するものであるかを問わず、雇用者と当該契約を締結した個人、またはそれに基づいて働く個人と規定している。しかし、労働法は、被雇用者のその他の分類から、公務員としてまたは公務員以外で、管理職、経営職、技術職または専門職を担う者を除外している。</p> <p>したがって、実際には、労働法が適用されない被雇用者については、労働時間その他雇用条件は、雇用契約または従業員便覧に定められていることが多い。</p>
最低賃金	<p>現在、2011年国家最低賃金法がある。前法は廃止され、ナイジェリアの最低賃金は月額3万ナイラである。</p>		<p>この法は、ナイジェリア連邦共和国全体で適用されている。</p>

分野／項目	概要	参照	実際の運用
時間外労働／休日出勤手当	<p>労働法第 13 条(2)は、同法第 13 条(1)に規定されているとおり両当事者間の合意に基づく通常の労働時間を超えて労働者が働くことを求められた時間が時間外に当たると規定している。</p> <p>労働法は、労働時間の上限および時間外手当について規定していないため、雇用者と労働者間の雇用契約によることになる。</p> <p>さらに、労働法第 13 条(7)は、労働者は 7 日間ごとに 1 日の休みを休日として取得する権利を有し、それは連続 24 時間未満であってはならないものとする規定している。週休時間が減った場合には、以下の対応をとるものとする。</p> <p>(a)相当する時間の休みを速やか(週休時間が減った後 14 日以内)に与える。</p> <p>(b)休みの代わりに時間外手当相当の賃金を支払う。</p> <p>それゆえ、被雇用者に対して時間外手当が支払われる場合には、支払条件および支払金額が雇用者と労働者間の雇用契約に規定されていなければならない。したがって、時間外手当の支払いまたは労働法が連続 24 時間未満であってはならないと規定している休日が減ったことに対する支払いは、両当事者間の雇用契約に従うことになる。</p>	労働法第 13 条(2)、第 13 条(7)	しかし、実際には、ナイジェリアでは、時間外手当は下級従業員には支払われるが、中級および上級の被雇用者には支払われないことが多い。
未取得年次休暇に対する支払い	<p>労働法第 18 条(3)は、契約が終了していない被雇用者に対して年次休暇に代えて金銭を支払うことは違法であると規定している。そうすることは犯罪であり、雇用者は、有罪判決を受ければ 800 ナイラ以下の罰金、または再犯については 1,500 ナイラ以下の罰金が科せられる。被雇用者は、離職日までに取得しなかった休暇に代えて金銭を受領する権利のみを有する。(その金額は、6 カ月以上 12 カ月未満の期間就業していた者、または最後に休暇の権利を取得してから 6 カ月以上就業していた被雇用者に対しては、1 週間分相当の金額となる。)</p>	労働法第 18 条(3)	実際の運用では、特に、被雇用者の責によらずして、当該被雇用者が雇用契約または従業員便覧に基づいて権利を有する休暇日数の全部または一部を取得できなかった場合に、休暇の代わりに金銭の支払いを認めている民間部門の組織(労働法の対象でない場合)もある。

分野／項目	概要	参照	実際の運用
			また、雇用者が被雇用者の未取得年次休暇を翌年に持ち越すことを認めているケースもあるが、このようなケースは通常限られた状況において承認を得て行われているに過ぎない。
疾病休暇	<p>労働法第 16 条により、労働者は、1 暦年につき 12 労働日まで、一時的な疾病による有給の休暇を取得する権利を有する。雇用者が求める場合には、労働者は、雇用者が指定する有資格医師の検診を受けるものとする。労働法が適用されない被雇用者については、疾病休暇は、契約または契約の中に参考資料として組み込むことのできる従業員便覧に定められていることが多い。</p> <p>しかし、労働者がこの権利を有するのは、休暇の期間中契約が存続し、当該労働者がその疾病による不具合を除いて自らの契約義務を履行する態勢にありかつその意思があり、雇用者から求められた時に雇用者が指定する有資格医師の検診を受けることに同意する場合に限る。</p>	労働法第 16 条	民間部門においては、疾病休暇は、雇用契約または従業員便覧の中に定められている。
女性の労働時間に関する制限	<p>労働法は、女性について、上記第 13 条(1)に規定する労働時間と異なる特別な労働時間を規定してはいない。</p> <p>しかし、労働法第 55 条は、公共もしくは民間の工業分野もしくは農業分野の事業に看護師として雇用された女性、または通常単純作業に従事しない管理職の女性を除き、公共もしくは民間の工業分野もしくは農業分野の事業またはその支部において女性を夜間労働に雇用してはならないと規定している。</p> <p>「夜間」とは、工業分野の事業においては、午後 10 時から午前 5 時の間を含む少なくとも連続 10 時間または 11 時間、農業分野の事業においては、午後 9 時から午前 4 時の間を含む少なくとも連続 9 時間を意味する。</p>	労働法第 55 条および第 55 条(3)	実際の運用では、女性被雇用者は、特に子どもに配慮が必要であったり授乳中であつたりする場合、雇用契約に基づいて労働時間について異なる取決めを行うことができる。

分野／項目	概要	参照	実際の運用
産前産後休暇	<p>いかなる公共または民間の工業分野の事業においても、女性は、6 週間以内に出産する可能性がある」と記載した有資格医師が発行する診断書を提示すれば、休暇を取得する権利を有するものとし、また産後 6 週間は就労してはならないものとする。</p> <p>さらに、雇用を継続することを条件に、休暇を取得していなければ得ていたはずの賃金の 50%以上が支払われるものとする。したがって、12 週間につき、少なくとも賃金の半分を受領する権利を有する。</p> <p>授乳中の母親は、1 日につき労働時間のうち 1 時間を授乳時間として取得する権利を有する。</p> <p>妊娠中にまたは妊娠の結果かかった医療費については、いかなる権利も与えられていない。</p> <p>労働法第 54 条(4)(b)により、雇用者は、妊娠／出産期間または妊娠もしくは出産から生じる疾病による延長期間、当該女性に対して解雇通知を発行したり解雇したりすることが禁止されている。</p> <p>産前産後休暇は、労働法が適用されない被雇用者については、契約または従業員便覧に定められることになる。</p>	労働法第 54 条	<p>実際の運用では、労働法の規定は、ほとんどの会社の従業員便覧に反映されているが、各社、そしてある程度まで各従業員に合うよう変更されていることが多い。さらに、子どもの誕生後 1 カ月から 3 カ月の間、女性は、育児のために通常の終業時間よりも 3 時間早く早退することが許されている。早退が許される期間は、会社によって様々である。産前産後休暇は、常に会社によって様々である。</p>
社会保障費（算定方法および雇用者と被雇用者の分担）	ナイジェリアには、社会保障制度はない。		
労災による死亡／傷害に対する保障	<p>2010 年被雇用者補償法第 3 章は、被雇用者が就業中に被る可能性のある傷害の様々な状況について、また被雇用者が雇用者から受け取る権利を有する様々な補償金について規定している。また、ECA 第 17 条は、被雇用者が傷害の結果死亡した場合には、死亡した者の扶養家族に補償金が支払われることを規定している。</p> <p>就労不能または死亡にいたる傷害が故意の自傷の結果である場合には、雇用者は被雇用者に対して補償金を支払う義務を負わない。</p>	ECA 第 3 章、第 17 条、第 73 条	

分野／項目	概要	参照	実際の運用
	<p>ECA 第 73 条に基づき、常勤、非常勤、一時的、見習い、または臨時雇いを問わず、口頭または書面の雇用契約に基づき雇用された個人は「被雇用者」とみなされること、また、これには、雇用者の家族の一員ではない家事使用人が含まれ、連邦、州および地方自治体の政府、政府機関、ならびに経済の非公式部門および公式部門に雇用されている個人が含まれることに留意されたい。</p>		
関係官庁			
一般的な人材採用方法	<p>労働法第 23 条は、いかなる個人または団体も、雇用者許可証または人材採用業免許を取得していなければ、ナイジェリアその他の場所において、雇用の募集をしてはならないと規定している。人材採用の許可証または免許に関するこの条文は、25 人を超える労働者を雇用していない雇用者、または雇用の場所から 40 キロメートル圏内で行われ、かつ、人材採用専門業者（すなわち、人材採用業免許を有する者）によって行われていない募集については適用されない。さらに、労働法には、人材採用方法についての規定はない。したがって、各雇用者の自由である。</p>	労働法第 23 条	<p>しかし、実際の運用では、雇用者は、人材採用のために雇用コンサルタントのサービスを利用したり、ソーシャルネットワーク／インターネット、会社のウェブサイトもしくは全国紙、または外部媒体などに募集の広告を載せたりすることができる。</p>
一般的な解雇方法	<p>労働法第 9 条(7)は、雇用契約は、そこに定められた期間の満了もしくはその期間満了前の労働者の死亡により、または被雇用者の就業期間に応じて労働法が認める通知期間を定めた労働法第 11 条に基づく通知、その他契約が法的に解除可能な方法もしくは解除されたと判断される方法により、終了することができるように規定している。</p> <p>通知による雇用の解除は、3 カ月以内の契約は 1 日、3 カ月超 2 年未満の契約は 1 週間、2 年以上 5 年未満の契約は 2 週間、および 5 年以上の契約は 1 カ月の通知をもって行うものとする。</p> <p>通知期間が 1 週間以上の場合は、書面によるものとする。雇用契約の両当事者は、労働法により、この法定通知を放棄する権利、または通知の代わりに通知期間の満了までに支払われるべき支払いを受領する権利を有する。</p> <p>通知に代わる支払金額の算定にあたっては、時間外その他手当を除外した、労働者が金銭で受け取る基本賃金のみが支払われるものとする。</p>	労働法第 9 条(7)、第 11 条	<p>労働法の対象とならない被雇用者については、雇用者および被雇用者双方に、雇用契約または会社便覧に規定されている両者が合意した必要な通知の発行をもって雇用契約を解除する自由がある。勤続 1 年の被雇用者には、1 カ月の通知期間が与えられることが多い。しかし、被雇用者が重大な違法行為を行った場合には、その雇用は直ちに終了させることができる。すべて雇用契約の規定内容次第である。</p>

分野／項目	概要	参照	実際の運用
職業別平均給与 1) 工場のライン労働者 2) 運転手 3) 家政婦／料理人 4) 事務員 5) 秘書 6) 工場のエンジニア 7) マーケティング・リサーチャー 8) 総務部門の部門長	列挙された職業別の被雇用者に対する平均給与体系に関する法律上の要件はなく、民間雇用の平均給与に関する法律上の規定もない。制定法などで定められている雇用（すなわち公共部門の雇用）については、雇用者がその被雇用者に対して支払うことが期待される平均給与が定められていることが多い。民間部門の被雇用者の平均給与体系は、雇用者の単独の裁量により決めることができる。		実際の運用では、被雇用者が個人または民間組織において受け取る給与については、両当事者間の交渉に委ねられている。
平均年次昇給およびその交渉基盤（例：CPI）	ナイジェリア法には、平均年次昇給に関する規定はない。したがって、両当事者間の契約に基づくことになる。		実際の運用では、被雇用者の給与を再検討して昇給させる会社もある。ほとんどの場合、そのような昇給は、当該被雇用者の前年の実績によって決まる。

(2) 雇用契約の見本

雇用契約の見本を作成し、必須の条文はどれか、必須ではないが推奨されている条文はどれかを示す。

ON COMPANY’S LETTER-HEAD

[MANAGEMENT EMPLOYMENT CONTRACT]

[Date, Name and Address of Employee]

Dear [*name of employee*],

LETTER OF EMPLOYMENT

Following your recent tests/interview with the Company, we are pleased to offer you employment as a [] on the following terms and conditions:

1. Commencement and continuous Employment

This employment will commence on _____ and shall continue unless terminated in accordance with the provisions of this Contract.

2. Probationary period

2.1 This Contract is subject to a probationary period of [____] months. During this period, your performance will be regularly reviewed and if completed satisfactorily, the Company will appoint you a permanent staff and confirm the appointment to you in writing.

2.2 If during or at the end of your probationary period, the Company is dissatisfied with your performance, the Company in its absolute discretion, reserves the right to either extend the probationary period for the better assessment of your performance or terminate. You will be notified in writing if the Company extends the probationary period.

2.3 During the probationary period, either party may terminate this Contract by giving the other [] weeks’ written notice.

2.4 Once you have successfully completed the probationary period and are confirmed a permanent staff, this Contract may only be terminated in accordance with the provisions of this Contract.

2.5 It is understood and agreed that your career advancement within the Company will depend principally upon your performance and in this regard, the Company will periodically subject you to evaluation tests/interviews in accordance with Company policy, as reviewed/amended from time to time.

3. **Job title, reporting and obedience**

3.1 Your job title shall be [_____] and you will report to [_____] or such other person as may be authorized by the Company and notified to you.

3.2 In addition, you shall obey all the rules and regulations of the Company set out in the Handbook. The terms of the Handbook, _____, _____ and other relevant corporate manuals of the Company are hereby incorporated into this Contract by reference.

4. **Job description and duties**

4.1 Your main tasks and responsibilities are as follows:

4.1.1

4.1.2

4.1.3

4.2 The Company reserves the right to change your job description and to require you to perform a different job consistent with your training, expertise and status and any such change will not constitute a change of the terms and conditions of this Contract. Your duty is to perform your job to the best of your ability and to comply with the duties implied by all applicable laws.

5. **Location**

5.1 Your normal place of work is [*Lagos*] but the Company reserves the right to change this to any location in Nigeria or any other part of the world.

5.2 The Company reserves the right, at any time during the term of this Contract, to require you to proceed on secondment to any company within the group, affiliates or associated companies in any part of the country for the purpose of rendering specialist support services consistent with your training, expertise and status, and it is a condition of this Contract that you shall comply with any such requirement.

5.3 You shall be obliged to comply with all applicable laws and regulations of Nigeria or other country of operation, affiliate or associated company to which you may be seconded, as well as the internal regulations of the entity concerned. In the event of any inconsistency between the internal regulations of the entity and any provisions of this Contract, the internal regulations shall prevail for the period of the secondment.

6. Salary and Entitlements

- 6.1 During your probationary period, your remuneration shall be [_____] per annum payable monthly in arrears in accordance with a payment advice to be provided to you by the Company [*upon request*].
- 6.2 Upon successful completion of your probationary period, the Company may increase you annual remuneration in accordance with existing Company policy, as amended by the Company from time to time.
- 6.3 Your salary will be reviewed [*annually/biennially*] in accordance with applicable industry rates and depending on the performance of the Company, your performance rating and disciplinary record in the preceding year.
- 6.4 Any remuneration payable to you shall be subject to all statutory deductions required by law.
- 6.5 Your remuneration shall be made up of the following:

S/N	Compensation Element	N
1	Basic	
2	Housing	
3	Transport	
4	Meal	
5	Leave Allowance	
6	Utility	
7	Entertainment Allowance	
8	Tax	
9	Pensions	
	TOTAL	

7. Expenses

The Company will reimburse to you all expenses properly and reasonably incurred by you in the proper performance of your duties, provided that the expenses were duly authorized and you furnish the Company without demand, such receipts, invoices or other evidence of actual payment of all expenses as the Company may reasonably require.

8. Hours of work

- 8.1 Your normal hours of work are _____ a.m. to _____ p.m. Monday through

Friday, excluding national public holidays declared by the Federal Government of Nigeria. You shall be entitled to lunch break of one hour between ____ and ____ daily.

- 8.2 You may be required by the Company to undertake shift working or special duties from time to time and if so, reasonable notice of such shift working or special duties (including on public holidays) shall be provided by the Company.

9. **Other employment**

- 9.1 You must devote the whole of your time, attention and abilities during your hours of work to your duties for the Company.
- 9.2 You may not, under any circumstances, whether directly or indirectly undertake any other job (including voluntary work) or carry on a business, of whatever kind, during your hours of work for the Company, without the consent of the Company.

10. **Holiday**

- 10.1 You are entitled to [] working days' holiday each calendar year after completing a period of one (1) year in service.
- 10.2 The dates of your annual holiday shall be agreed in advance with [*mention designation of appropriate officer*]. If you intend to take more than (five) days' holiday, approval should be sought at least [] in advance.
- 10.3 On the termination of this Contract, any holiday entitlement which has accrued at that date will be paid less any holiday entitlement already taken in accordance with Company policy, as amended from time to time.
- 10.4 As a general rule, the Company will not permit you to carry over your holiday from one holiday year to the next.

11. **Bonus**

You will be entitled to a Company administered bonus equivalent to [%] of one monthly gross salary payment of which will be made at the end of December of each year.

12. **Medical Care**

You shall be entitled to medical care on the [*specify health plan*] at [*name of hospital*] or other hospitals approved by the Company. On confirmation, this benefit shall be extended to your spouse and a maximum of four (4) children.

13. **Company Car**

13.1 You shall be entitled to a Company car worth no more than [N] for your official and personal use, which shall be replaced every four (4) years. Insurance, maintenance and all other statutory taxes shall be borne by the Company.

[13.2 The Company shall pay you [N] a month as petrol allowance.]

[13.3 The company shall provide you with a company paid driver.]

14. **Mobile Phone**

You will be provided with a phone line and handset on resumption. Your phone-line will be loaded with prepaid credit of [N] monthly.

15. **Housing Allowance**

Your Housing allowance as indicated in the table above shall be paid on the first month of resumption and subsequently on your anniversary.

16. **Leave Allowance**

Your leave allowance as indicated in the above table shall be paid in the month in which the leave is taken provided the approval to proceed on leave is forwarded to the HR department before the close of the monthly payroll.

17. **Bank Account**

You will be required to open a current or savings account with the Company's designated bank into which your remuneration will be remitted to at the end of each month. The account shall be opened not later than twenty-eight (28) days from your date of resumption.

18. **Pension and Gratuity**

18.1 In accordance with the Pension Reform Act, you shall participate in the statutory contributory pension scheme and in this regard, a total of fifteen percent (15%) of your Basic Salary, Housing Allowance and Transport Allowance put together shall be contributed on a monthly basis and paid into your retirement savings account ("RSA") managed by a pension fund administrator of your choice.

18.2 Under the scheme, five percent (5%) of your Basic Salary, Housing Allowance and Transport Allowance put together will be deducted on a monthly basis by the accounts department and paid into your RSA. The Company shall contribute an

amount equal to ten percent (10%) of your Basic Salary, Housing Allowance and Transport Allowance and pay same into your RSA.

19. Medical Policy

19.1 You shall take such medical tests as are prescribed by the Company as a condition precedent to the commencement of this Contract.

19.2 You shall be entitled to participate in the Company's medical insurance scheme for yourself, your lawful wife and a maximum of four (4) children only during the period of your employment with the Company pursuant to this Contract. You are free at all times to request the Company to provide you with the full details of your medical entitlements.

19.3 For the avoidance of doubt, the Company will not reimburse medical expenses incurred in private medical clinics otherwise than in accordance with Company policy.

20. Notice of termination

Without prejudice to the provisions of the Company's Handbook, except for termination during probation:

20.1 either party is required to give the other one (1) month's written notice of termination or pay one (1) months' [basic] salary in lieu of notice;

20.2 if on the date you leave any sums are owed by you to the Company for any reason whatsoever, the sum will be deducted from the final severance payment due to you, which deduction you hereby authorize in advance;

20.3 where you have accepted to attend a course or training programme at the expense of the Company and you resign or leave the services of the Company within eighteen (18) months of the completion of the course or training programme, you shall repay a sum to be agreed between you and the Company to cover the costs of the course or training programme incurred by the Company

21. Dismissal

Without prejudice to the provisions of the Handbook, the Company is entitled to terminate this Contract summarily without notice, if you:

21.1 commit any serious or material breach (with or without warning) of any of your obligations to the Company;

21.2 have been guilty of conduct tending to bring the Company into disrepute;

- 21.3 fail to perform your duties to a satisfactory standard after having received a written warning from the Company relating to the same;
- 21.4 commit theft;
- 21.5 damage Company property maliciously;
- 21.6 falsify attendance or sickness records;
- 21.7 consume or distribute narcotics at any time;
- 21.8 commit any criminal or civil acts prejudicial to the Company whether or not committed in the course of your employment;
- 21.9 abandon your duty for more than [] days;
- 21.10 commit any other offence of a similar gravity to the examples above, as these examples are neither exclusive nor exhaustive.

Any delay by the Company in exercising such right of dismissal shall not constitute a waiver of that right. Upon the termination of this Contract, you shall hand over to the Company all the Company's property in your possession or under your control including but not limited to _____ and _____ and leave the Company's premises.

22. **Disciplinary and Grievance procedures**

The purpose of the Disciplinary and Grievance procedures is to ensure that any problem, concern or grievance you have about your work, working environment or working relationships, ensure that the standards established by the Company's rules are maintained and that any failure or alleged failure to observe the Company's rule is fairly and properly dealt with. The Company's current Disciplinary and Grievance procedures, are set out in [].

23. **Confidentiality**

The Company has expended, and continues to expend, time, money and effort in obtaining, retaining and maintaining its customer base and has invested considerably in developing its methods, trade secrets and business. Therefore you agree and covenant as follows:

- 23.1 In this document, the term “Confidential Information” means all confidential information and trade secrets of the Company and includes:
 - 23.1.1 information relating to the business affairs, products, financial accounts and reports, costings, other accounting information, marketing plans, sales

plans, prospects, price information supplier lists, research, financing, products, inventions, designs or processes; computer databases and computer software; and data surveys, member and client lists, specifications, technical data, original samples, detail sheets, drawings, diagrams, records and reports; including any copies, which are not generally available to the public and to which you gain access or of which you become aware whether before, during or after your period of employment with the Company.

23.2 You acknowledge that you have no rights or interest in respect of the confidential information.

23.3 You covenant and undertake:

23.3.1 to keep confidential all Confidential Information;

23.3.2 to endeavour to prevent the use of, or disclosure of, any Confidential Information to or by any third party;

23.3.3 maintain proper and secure custody of all confidential information; and

23.3.4 not to disclose any Confidential Information to any person, except:

(i) as required by law;

(ii) with the prior written consent of the Company;

(iii) to the Company's agents, employees or advisers in the proper performance of your responsibilities and duties to the Company whether under this agreement or otherwise; and

23.4 You covenant not to use any Confidential Information other than in connection with your employment on behalf of the Company.

23.5 In the event of uncertainty as to whether:

23.5.1 any information is Confidential Information; or

23.5.2 any Confidential Information is lawfully within the public domain,

such information shall be deemed to be Confidential Information and as such is deemed not to be within the public domain, unless advised by the Company in writing to the contrary.

23.6 You shall deliver all Confidential Information which is in physical form, including all manuals and other written material, copies of computer files

(whether on magnetic medium or otherwise) and dictaphone tapes to the Company:

23.6.1 promptly upon the expiration of your employment with the Company; or

23.6.2 at any time upon request of the Company.

23.7 You acknowledge that the conditions of employment contained in this agreement have effect from the first day of your employment with the Company.

23.8 Your obligations in relation to the Confidential Information shall survive the termination of this agreement and the determination of your employment with the Company and your obligations in relation to the Confidential Information shall be enforceable at any time at law or in equity and shall continue to the benefit of, and be enforceable by, the Company.

24. **Restrictive Covenants**

You hereby irrevocably accept that the restrictions in this clause 24 are in the interest of the parties hereto and afford reasonable protection to legitimate business interests of the Company. For the period of six (6) months' after the termination of this Contract, you will not directly or indirectly:

24.1 solicit or seek in any capacity whatsoever, any business, orders or custom which is similar to or in competition with any Restricted Business;

24.2 accept in any capacity whatsoever, any business, orders or custom which is similar to or in competition with any Restricted Business;

24.3 induce or attempt to persuade any employee of the Company to leave employment or engagement by the Company or offer employment or engagement to any employee with a view to the specific knowledge or skills of such person being used by or for the benefit of any person carrying on business which is similar to or in competition with any Restricted Business.

24.4 You will not at any time after the termination of your employment, directly or indirectly:

24.4.1 disclose or make use of any Confidential Information; or

24.4.2 represent yourself or permit yourself to be held out as having any connection with or interest in the Company.

24.5 If, during the period of this Contract or the period in which any of the restrictions in this clause 24 operate after the termination of this Contract, any third party makes the Employee an offer of employment or a contract for services or any

other contract (which would or might involve you being in breach of any of the said restrictions), you undertake to promptly, and before accepting any such offer, bring the terms of this agreement to that third party's attention.

- 24.6 In this clause 24 “Restricted Business” means [.....] and all or any other commercial activities carried on or to be carried on by the Company or any affiliate.

25. **Code of Conduct/Ethical Standard**

You are expected to observe and comply with the Company's code of conduct, rules and regulations and ethical standards as defined in the Company's policies.

26. **Gifts**

You shall not under any circumstance either directly or indirectly accept any gift, commission, rebate, discount, gratuity or profit for your benefit from any person or company throughout the duration of this Contract.

27. **Alcohol and Drug Test Policy**

You agree to participate in the Company's alcohol or drug test policy from time to time, with or without notice.

28. **Governing law**

This Contract shall be interpreted and construed in accordance with the laws of the Federal Republic of Nigeria under the exclusive jurisdiction of Nigerian courts.

29. **Referee/Guarantor**

The Company is at liberty to require you to furnish a referee or a guarantor as a pre-condition to the commencement of this Contract.

30. **Employment Documentation**

You expressly warrant the accuracy of all information/documents provided by you to the Company and agree that any material non-disclosure may, at the sole discretion of the Company, lead to the termination of this Contract.

31. **Amendment**

The Company reserves the right to amend this Contract either in whole or in part, provided that you will be duly notified of each such amendment and afforded reasonable opportunity to accede to such amendment. If you are unable to do so, either party hereto may take steps to sever the Contract.

Yours sincerely,
FOR: [*NAME OF COMPANY*]

(AUTHORISED SIGNATORY)

READ, UNDERSTOOD AND ACCEPTED BY ME

(NAME OF EMPLOYEE)

SIGNATURE AND DATE

In the presence of:

Name: _____

Address: _____

Occupation: _____

Signature: _____

[ON COMPANY’S LETTER-HEAD]

[FOR JUNIOR STAFF]

Date

[Name and Address of Employee]

Dear _____,

LETTER OF EMPLOYMENT

Further to the application and interview which you had with us recently, we are pleased to offer you provisional employment with [*name of company*] (the “Company”) upon the following terms and conditions:

1. TYPE AND PLACE OF EMPLOYMENT

- (1) You are hereby offered the position of _____ at the Company’s offices in [_____], Nigeria or such other place(s) as may be designated by duly authorized officials of the Company from time to time.
- (2) You shall undertake such duties as shall from time to time be assigned to you by the Company and specifically: [*insert duties depending on the company in the group*]
 - a)
 - b)
 - c)

2. DILIGENCE

You shall devote substantially the whole of your time and attention during business hours to the discharge of your duties and use your best endeavours to develop and extend the Company’s business and will on no account engage in any other employment throughout the duration of this Contract.

3. PERIOD OF EMPLOYMENT

- (1) For permanent staff:

The employment shall commence on _____ and subject to the completion of a successful probationary period continue indefinitely unless otherwise terminated by either of the parties in accordance with this Contract.

- (2) You shall be subject to a probationary period of _____ months. Upon successful completion of the probationary period, your appointment may be confirmed by the Company. Please note that the Company is at liberty to extend the probationary period in its absolute discretion.

Alt. 1 [For casual workers:

The employment shall commence on _____ and last for a period of 6 (six) months from the date hereof unless otherwise terminated by either of the parties in accordance with clause 12 of this Contract. However, the Company may renew the Contract for such further period or periods as it may deem fit in its absolute discretion.]

4. HOURS OF WORK

- (1) Your hours of work shall be from [] to [] on Mondays to Fridays excluding public holidays declared by the Federal Government of Nigeria. You shall be entitled to lunch break of one hour between ____ pm and ____ pm daily.
- (2) You may be required to undertake shift working or special duties from time to time and if so, reasonable notice of such shift working or special duties shall be provided by the Company.
- (3) You shall also conform to such further hours of work as may be required of you by the Company and shall receive overtime allowances based on rates approved by the Company from time to time.

5. REFERENCES AND MEDICAL EXAMINATION

The appointment is subject to satisfactory references and a satisfactory report following a medical examination.

6. CONFIDENTIALITY

The Company has expended, and continues to expend, time, money and effort in obtaining, retaining and maintaining its customer base and has invested considerably in developing its methods, trade secrets and business. Therefore you agree and covenant as follows:

- 6.1 In this document, the term “Confidential Information” means all confidential information and trade secrets of the Company and includes:
- 6.1.1 information relating to the business affairs, products, financial accounts and reports, costings, other accounting information, marketing plans, sales plans, prospects, price information supplier lists, research, financing, products, inventions, designs or processes; computer databases and computer software; and data surveys, member and client lists, specifications, technical data, original samples, detail sheets, drawings, diagrams, records and reports; including any copies, which are not generally available to the public and to which you gain access or of which you become aware whether before, during or after your period of employment with the Company.
- 6.2 You acknowledge that you have no rights or interest in respect of the confidential information.
- 6.3 You covenant and undertake:
- 6.3.1 to keep confidential all Confidential Information;
 - 6.3.2 to endeavour to prevent the use of, or disclosure of, any Confidential Information to or by any third party;
 - 6.3.3 maintain proper and secure custody of all confidential information; and
 - 6.3.4 not to disclose any Confidential Information to any person, except:
 - (i) as required by law;
 - (ii) with the prior written consent of the Company;
 - (iii) to the Company’s agents, employees or advisers in the proper performance of your responsibilities and duties to the Company whether under this agreement or otherwise; and
- 6.4 You covenant not to use any Confidential Information other than in connection with your employment on behalf of the Company.
- 6.5 In the event of uncertainty as to whether:
- 6.5.1 any information is Confidential Information; or
 - 6.5.2 any Confidential Information is lawfully within the public domain,

such information shall be deemed to be Confidential Information and as such is deemed not to be within the public domain, unless advised by the Company in writing to the contrary.

6.6 You shall deliver all Confidential Information which is in physical form, including all manuals and other written material, copies of computer files (whether on magnetic medium or otherwise) and dictaphone tapes to the Company:

6.6.1 promptly upon the expiration of your employment with the Company; or

6.6.2 at any time upon request of the Company.

6.7 You acknowledge that the conditions of employment contained in this agreement have effect from the first day of your employment with the Company.

6.8 Your obligations in relation to the Confidential Information shall survive the termination of this agreement and the determination of your employment with the Company and your obligations in relation to the Confidential Information shall be enforceable at any time at law or in equity and shall continue to the benefit of, and be enforceable by, the Company.

7. REMUNERATION

(1) Your gross remuneration will be N_____ per month (or such higher or lower rate as may be determined by the Company). This includes basic salary, medical, transport, lunch, housing and all other allowances, calculated in accordance with a Payment Advice which shall be made available by the Company to you.

(2) Where your employment continues for more than _____, your gross remuneration shall be reviewed based on your performance assessment result and disciplinary record in the preceding year.

(3) All necessary deductions for income tax, pension as well as other deductions that may arise from time to time by operation of law or pursuant to Company policy may be deducted from your salary.

8. HOLIDAYS

(1) You shall be entitled in addition to normal public holidays (as advised by the Federal Government of Nigeria), annual holiday of _____ working days after working for a continuous period of one year to commence at a time which will be mutually agreed between you and the Company.

- (2) During the said annual holiday, you shall be entitled [*to a holiday allowance in addition*] to your usual monthly remuneration.

9. ABSENCE FROM WORK

- (1) Where for any reason you are to be absent from work, you shall ensure that someone informs the Company of the reason for your absence no later than the end of the day on which the absence occurs.
- (2) In respect of illness lasting [___] or more calendar days, you must produce a medical certificate from a qualified medical practitioner attesting to the fact of the illness.
- (3) If the illness persists for more than [___] months, the Company reserves the right to terminate this Contract.

10. GIFTS

You shall not under any circumstance either directly or indirectly accept any gift, commission, rebate, discount, gratuity or profit for your benefit from any person or company throughout the duration of this Contract.

11. RETIREMENT SAVINGS (PENSIONS) SCHEME

- (1) In accordance with the Pension Reform Act, you shall participate in the statutory contributory pension scheme and in this regard, a total of fifteen percent (15%) of your Basic Salary, Housing Allowance and Transport Allowance put together shall be contributed on a monthly basis and paid into your retirement savings account (“RSA”) managed by a pension fund administrator of your choice.
- (3) Under the scheme, five percent (5%) of your Basic Salary, Housing Allowance and Transport Allowance put together will be deducted on a monthly basis by the accounts department and paid into your RSA. The Company shall contribute an amount equal to ten percent (10%) of your Basic Salary, Housing Allowance and Transport Allowance and pay same into your RSA.
- (4)

12. OPENING A BANK ACCOUNT

You will be required to open an account with the company’s designated bank, into which your remuneration will be remitted at the end of the month. This account shall be opened not later than 21 days after your resumption date.

13. MEDICAL CARE

You shall be entitled to free medical care within the facilities available at Lagoon Hospitals. On confirmation, this entitlement is extended to your spouse and up to four (4) children under the age of eighteen (18) years.

14. GRIEVANCE PROCEDURE

If you have any grievance regarding your employment with the Company, you shall in the first instance speak to [*rank of officer of the Company*]. If the grievance is not satisfactorily resolved, then you shall have recourse to [*officer of higher rank in the Company*] and ultimately to management if desirable whose decision shall be final.

15. CORPORATE EMPLOYMENT MANUALS

All existing corporate employment manuals including but not limited to the Employees' Handbook, Exit Benefit Scheme, [_____], [_____] as amended from time to time are hereby incorporated by reference into this Contract.

16. TERMINATION/DISMISSAL

- (1) During the probationary period, either party can terminate this Contract by giving two (2) weeks notice or payment of two (2) weeks basic salary in lieu of such notice.
- (2) Following confirmation, this Contract will terminate at the end of one (1) months notice by either party, or payment of one month's basic salary in lieu of such notice.
- (3) Upon the termination of this Contract, you shall hand over to the Company all the Company's property in your possession or under your control including but not limited to _____.
- (4) The Company may dismiss you for gross misconduct with or without a prior hearing or previous warning in accordance with the provisions of the Employees' Handbook.

17. GOVERNING LAW

This Contract shall be construed in all respects in accordance with Nigerian law.

Finally, please confirm your acceptance of this offer of employment by signing and returning the duplicate of this letter to the Human Resources Department within [] days from the date of this letter.

Yours sincerely,

FOR: [NAME OF COMPANY]

(AUTHORISED SIGNATORY)

READ, UNDERSTOOD AND ACCEPTED BY ME

(NAME OF EMPLOYEE)

SIGNATURE AND DATE

In the presence of:

Name: _____

Address: _____

Occupation: _____

Signature: _____