

# 中東・北アフリカ諸国の労働法制度

(アラブ首長国連邦 (UAE) ・サウジアラビア・イラン・トルコ・エジプト)

2012年3月

独立行政法人 日本貿易振興機構 (ジェトロ)

### 本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）ドバイ事務所が現地法律コンサルティング事務所 Al Tamimi & Company に作成を委託し、2012年1月15日現在入手している情報に基づき取りまとめたものであり、その後の法律改正等によって記載内容が変わる場合があります。掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロ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、本稿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。本稿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 Al Tamimi & Company 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、たとえジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）  
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課  
E-mail：OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・ドバイ事務所  
Info\_dubai@jetro.go.jp

**JETRO**

本報告書作成委託先：

Al Tamimi & Company

PO Box 9275  
Dubai  
United Arab Emirates  
Tel: +971-4-3641641, Fax: +971-4-3641777  
E-mail: info@tamimi.com

التميمي و مستشاركوه  
**AL TAMIMI & CO.**

## 目次

アラブ首長国連邦 (UAE) .....	1
サウジアラビア .....	20
イラン .....	31
トルコ .....	38
エジプト .....	56

アラブ首長国連邦 (UAE)

	項目	概要	参照
1.	歴史的背景	<p>UAE の労働関連事項は、労働関係を規定する 1980 年改正連邦法第 8 号（以下「労働法」という）をはじめ、省庁・閣僚による各種の決議・命令で規定されている。最初の労働法は肉体労働者を念頭に作成されたため、規定の多くは特に肉体労働者に関連している。</p> <p>各種の省庁決議と閣議命令により、2011 年 1 月から以下の変更が導入されている。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. すでに UAE を勤務地としている個人を対象に、5 種類の国内労働許可（労働移転、臨時労働、パートタイム労働、家族をスポンサーとする職員、年少者労働）を新規に導入した。</li> <li>2. 通常、国内の雇用者を離れると自動的に 6 カ月間の雇用禁止（以下に詳述）が課されていたが、場合に応じて労働相が禁止措置の放棄を承認できるようになった。</li> <li>3. 労働法令に違反する雇用者を対象に、新規の罰則と「ブラックポイント」制を導入した。</li> </ol>	1980 年連邦法第 8 号（改正）

		<p>4. 雇用者の新規の分類体系を導入した（被雇用者一人あたりの銀行</p> <p>5. 保証額を基準にする）。</p>	
2.	主な特徴	<p>労働法は 12 章、193 条項で構成され、労働に関連するすべての事項を規定している。具体的には、定義、募集・雇用、女性・年少者の雇用、労働関係、雇用契約・報酬、労働時間・休暇、労働条件、産業上の安全・健康・社会福祉、規律、契約解除・退職手当、労働災害・職業病に対する補償、労使紛争、労働監督・罰則等の規定がある。</p>	
3.	就業規則の作成義務	<p>被雇用者 5 名以上を雇用する雇用者は、各被雇用者の特別なファイルを保管する義務を負う。ファイルの記載事項は、被雇用者の氏名、職業、年齢、国籍、居住地、配偶者の有無、採用日、報酬額・報酬額の変更、処罰の有無、労働災害・職業病の罹患、雇用契約解除の日付・理由である。加えて、雇用者は被雇用者の休暇カードを作成し、各個人のファイルに保存する。休暇カードは(1) 年次休暇、(2) 病気休暇、(3) 他の休暇、の三つの部分から成る。</p> <p>15 名以上を雇用する雇用者は、主たる事業所または支店ごとに以下の記録・書類を保管する義務を負う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 報酬記録簿：被雇用者の氏名の一覧と、各々の勤務開始日、日給額または月給額の明細、ボーナス・出来高払い賃金・歩合の支払額、勤務日数、離職日を記載する。</li> </ul>	<p>第 53 条</p> <p>第 54 条</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務災害記録簿：被雇用者が労働災害を受けるか職業病にかかった場合、雇用者がその事実を把握後、すみやかに記入する。</li> <li>基本就業規則：1 日 の労働時間、休業曜日、法定休日、業務災害・火災を防止する措置および予防策を記載する。この就業規則は作業場の目立つ場所に掲示する。就業規則を適用するには、事前に労働局に提出し30日以内に承認を得る必要がある。</li> </ul>	
4.	試用期間	6 カ月以内の試用期間が認められている。試験期間中、雇用者と被雇用者の双方は、有効な理由も予告もなく雇用契約を即時解除することができる。この場合、雇用者は退職手当を支払う義務を負わない。同じ雇用者の業務に対して同じ被雇用者に認められる試用期間は1回だけである。試用期間の終了後そのまま雇用された場合、試用期間は勤続期間の一部とみなされる。	第 37 条
5.	雇用契約に関する規則	労働法およびその関連規則に基づき作成する記録類・契約書はすべて、アラビア語で作成しなければならない。雇用者がアラビア語に追加して外国語を使用する場合は、アラビア語版が優先する。しかし実際には、UAE 国内では二カ国語または英語の文書が作成される事例が極めてよく見られる。なお、雇用に関連する苦情や紛争を（労働裁判所に）提起する場合、他言語で作成されている文書はアラビア語に正式に翻訳する必要がある。これは、UAE の裁判手続きがアラビア語でのみ行われる	第 2 条 第 13 条 第 35 条 第 36 条

		<p>ためである。</p> <p>雇用契約は2通作成し、雇用者と被雇用者で1通ずつ保有する。書面の契約がない場合でも、労働法で認められる証拠手段があれば、契約規定を適切に証明するものと認めることができる。雇用契約には、雇用開始日、職種、勤務場所、雇用期間、報酬額を記載する。UAE で許可されている雇用契約は、期間を固定した（期限付き）契約と無期限契約の2種類がある。期限付き契約の期間は4年を超えてはならない。相互の同意により契約を更新した場合、更新後の契約期間は原契約の延長とみなされ、被雇用者の勤続期間に加算される。外国人と締結する雇用契約書は、雇用者の申請に基づき労働省が承認した書式で作成しなければならない。</p>	
6.	労働条件の契約書記載義務	労働法が定める雇用契約の記載事項は、雇用開始日、職種、勤務場所、期間（期限付きまたは無期限）、および報酬額だけである。労働省の労働局でアラビア語と英語の標準雇用契約書を用意し、雇用者と被雇用者が詳細事項を記入するだけで契約書が作成できるようにしている。	第 36 条
7.	添付書類	契約書への添付が義務付けられている書類はない。	
8.	被雇用者教育の義務	被雇用者を訓練する義務はないが、第 42～52 条に職業訓練契約および関連の見習い契約の諸条件が規定されている。	第 42～52 条

9.	雇用契約解除に関する規則（補償金の支払い）	<p>雇用者が第 120 条に記載されている事由以外の理由で期限付き契約を解除する場合は、被雇用者に補償金を支払う義務を負う。補償額は、3 カ月間または契約残存期間のどちらか短い方の報酬額（基本給プラス諸手当）を超えないものとする。</p> <p>被雇用者が第 121 条に記載されている事由以外の理由で雇用契約を解除する場合は、雇用者に補償金を支払う義務を負う。補償額は、契約で別段の合意がない限り、1.5 カ月間または契約残存期間のどちらか短い方の報酬額（基本給プラス諸手当）を超えないものとする。</p> <p>無期限契約を解除するには、一方の当事者から相手方に 30 暦日前までに書面で通知しなければならない。この予告期間中、雇用契約は有効に存続する。このため、被雇用者は報酬の全額を受け取る権利を有し、自身の職務を遂行する義務を負う。雇用者は、予告する代わりに被雇用者に賠償金を支払うか、報酬の全額を払って被雇用者に自宅待機させる「ガーデニング休暇」を要求することができる。上記の予告をしない場合は相手方に補償金を支払う義務を負う。</p> <p>2011 年 1 月までは、国内の現在の雇用者を離れ別の雇用者のもとへ転職しようとする個人には、労働省が自動的に 6 カ月間の雇用禁止を課していた。この禁止措置を回避するには、1 年超の期間勤務して、元の雇用者から同意証明書を取得し、かつ／または手数料（金額は勤務期間に</p>	<p>第 115 条</p> <p>第 116 条</p> <p>第 117 条</p> <p>第 118 条</p> <p>第 119 条</p> <p>第 128 条</p> <p>第 130 条</p> <p>第 132 条</p> <p>第 133 条</p> <p>第 134 条</p> <p>第 120 条</p> <p>第 121 条</p>
----	-----------------------	--	---



		<p>より異なる)を支払う必要があった。</p> <p>2010年11月の労働省決議により、6カ月間の雇用禁止の自動適用を回避する条件が以下の通り明確にされた。</p> <p>(1) 相互の承諾により雇用を終了した場合。</p> <p>(2) 同一雇用者下での勤務期間が2年以上の場合。</p> <p>ただしこの条件にも例外があり、さらに適用除外範囲を広げることができる。</p> <p>次のいずれかの場合、「相互の承諾」は不要とされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用者が法的義務に違反している場合（労働者決議が提示した例では、60日以上にわたり給与を支払わないなど）。</li> <li>・ 被雇用者が原因で雇用を終了するのではない場合。閣僚決議では例を三つ挙げている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 雇用者が事業所を閉鎖し、2カ月以上商業活動を行っていない（この間、被雇用者は労働省に申し立てをすることを条件とする）。</li> <li>(2) 雇用者が労働裁判所から2カ月分以上の給与の支払いを命じられた、雇用者の独断で被雇用者を解雇したことが確認された、期限付き契約を早期に解除した、または離職手当を支払わない。</li> </ul> </li> </ul>	
--	--	--	--

		<p>(3) 雇用者が自発的に契約を解除したか期限付き契約の更新を怠った。</p> <p>以下のいずれかの場合、2年の勤務期間は不要とされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>被雇用者が有資格の職能カテゴリーに分類され（従来より最終学歴で分類。レベル1：大学卒業以上、レベル2：短大・高等専門学校卒業、レベル3：高校卒業）、新しい雇用者から当該技能レベルに対応した最低給与が支払われる場合（レベル1：1万2,000ディルハム、レベル2：7,000ディルハム、レベル3：5,000ディルハム）。</li> <li>雇用者が法的義務に違反しているか、被雇用者が原因で雇用を終了するのではない場合（上述と同様）。</li> <li>被雇用者がグループ会社に異動する場合。</li> </ul> <p>勤続期間が1年以上の被雇用者は、（第88条と第120条に基づき）重大な違法行為で即時解雇されるか、期限付き契約で辞職するのでない限り、勤務終了時に手当が支払われる。退職手当の計算方法は次の通りである。最初の5年間は1年につき基本給の21暦日分、6年目以降は、1年につき基本給の30暦日分が支払われる。ただし、退職手当の総額は2年分の賃金を超えないものとする。勤続期間が1年を経過していれば、1年に満たない勤務期間に対しても、1年を分母にした案分計算により退職手当が支払われる。</p>	
--	--	--	--

		<p>法の規定に基づき支払われる年金や退職時の各種給付金に影響することなしに、被雇用者の退職手当は直近の基本賃金に従って計算される。被雇用者の全雇用期間に対する退職手当を計算する際、この基本賃金がベースになる（住宅手当、交通費等の諸手当は除外される）。</p> <p>第 120 条に従い、以下の事由が生じた場合には予告も退職手当の支払いもなく被雇用者を解雇することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 被雇用者が身元または国籍を偽るか、偽造された文書または証明書を雇用者に提出した。</li><li>• 被雇用者が試用期間中に解雇された。</li><li>• 被雇用者が雇用者に多大な経済損失を負わせる誤りを犯した（48 時間に労働省に報告が必要）。</li><li>• 被雇用者が職場の安全指示に違反した。</li><li>• 被雇用者が警告にもよらず基本業務を遂行しない。</li><li>• 被雇用者が組織の秘密を開示した。</li><li>• 被雇用者が公正、信用、または公序良俗に関係する犯罪で有罪宣告された。</li><li>• 勤務時間中に被雇用者に飲酒または薬物の影響が確認された。</li><li>• 勤務中、被雇用者が雇用者、上司、または同僚を暴行した。</li></ul>	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 被雇用者が正当な理由なく 1 年に計 20 日超、または連続して 7 日を超えて欠勤した。</li> </ul> <p>以下の事由が生じた場合、被雇用者は予告なく雇用契約を解除することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用者が契約義務を履行しない。</li> <li>● 雇用者または法定代理人に暴行された。</li> </ul>	
10.	外国人被雇用者を帰還させる義務	<p>以下の場合を除き、UAE 労働法に従い雇用者が被雇用者を帰還させる義務を負う。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 被雇用者が辞職した（この場合は被雇用者が費用を負担する）。</li> <li>2. 被雇用者が UAE 国内でスポンサーを変更するか別の雇用先に転職した。</li> <li>3. 被雇用者の責めに帰する理由で契約が解除された（すなわち被雇用者が重大な不正行為を犯した場合）。</li> </ol> <p>上述の事由が該当しない場合は、以下の被雇用者も含めて雇用者が帰還の手配をしなければならない（関連の運送費を負担する可能性もある）。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 試用期間中に解雇された被雇用者</li> <li>2. 現地または海外から採用された被雇用者</li> </ol>	第 131 条

		<p>3. 有効な理由で解雇予告をもって契約解除された被雇用者</p> <p>ただし、被雇用者が辞職するか別の雇用先を見つけた場合でも、自分で帰還する十分な資金を本人が所持していないときは、当該被雇用者を帰還させる義務は雇用者に戻るので注意が必要である。</p>	
11.	定年制度	<p>UAE には法定の退職年齢がないが、65 歳に達すると、関係当局（労働省など）から、毎年、当該被雇用者の継続雇用承認を受けなければならない。</p> <p>年金と社会保障に関する 1999 年 UAE 連邦法第 7 号により、ドバイの民間部門で働く UAE 国民に対する関係者の保険料負担は次のように 20 %と設定されている。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 被雇用者の負担：5%</li> <li>2. 雇用者の負担：12.5%</li> <li>3. 政府の負担：2.5%</li> </ol> <p>雇用者の雇用した UAE 国民がファミリーブック（最近帰化したのでなく一定期間 UAE 国民であったことを示すもの）を保持している場合、その者に代わり雇用者が連邦年金社会保障庁（GPSSA）に月々の年金負担額を納める。</p> <p>法定の年金要件は UAE 国民である被雇用者にのみ適用される（外国人に年金を支給する義務は存在しない）。雇用者の支払額（被雇用者の天</p>	

		引き分を含む)は GPSSA に預託される。  雇用者は、GPSSA に通知した後直ちに月々の納付を開始しなければならない(翌月以降は毎月 1 日に納付する。納付が遅れると利息が生じることがある)。このため被雇用者は、天引きの対象であるかを雇用開始時に雇用者に通知することが重要である。	
12.	退職金(契約期間の満了または会社都合による退職)	勤続期間が 1 年を超える被雇用者には、雇用の終了時に退職手当が支払われる。無給の休暇期間は勤続期間に含まれない。退職手当の計算は、次のように直前の基本給(諸手当を除く)をベースにする。  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 最初の 5 年間は、1 年につき 21 暦日分の給与。</li> <li>2. 6 年目以降は 1 年に付き 30 暦日分の給与。ただし離職手当の総額は 2 年分の給与を超えないものとする。</li> </ol> 被雇用者が会社に債務を負っている場合は、会社側は支払うべき返済額を離職手当から差し引くことができる。  (被雇用者が GCC 諸国の国民であるか会社の年金制度に加入しているため)年金の受給権利を持つ場合、年金が退職手当と同額か退職手当より有利であるときは、同手当を受ける権利を持たない。	第 132～136 条
13.	退職金(自己都合による退職)	無期限雇用契約に基づき雇用された被雇用者が勤続期間 1 年以上 3 年以下で辞職する場合、上記退職手当の 3 分の 1 が支払われる。勤続期間が 3 年超 5 年以下の場合は、退職手当の 3 分の 2 が支払われる。勤続期間が 5 年を	第 137 条 第 138 条

		<p>超える場合には、退職手当の全額が支払われる。</p> <p>一方、期限付き雇用契約に基づき雇用された被雇用者が契約満了前に辞職することを選択する場合には、勤続期間が5年を超えない限り退職手当は支払われない。</p>	
14.	法定労働時間	<p>成人の最大労働時間は1日8時間（1時間の休憩を除く）、週48時間である（週5日労働が一般的であるが、週6日労働を基本にしている）。被雇用者は休憩なしに連続5時間を超えて労働してはならない。ただし、小売業、ホテル、レストラン、警備に従事する者は、1日9時間に延長することができる。法定休日は金曜日である。</p> <p>15～18歳の年少者は、連続4時間を超えて労働してはならず、かつ1日の労働時間が6時間以内でなければならない。年少者の時間外労働と休日勤務は認められていない。</p>	<p>第65条</p> <p>第66条</p> <p>第25条</p> <p>第26条</p>
15.	ラマダン（断食）期間中の労働時間	<p>ラマダン月間中の通常の勤務時間は2時間短縮される。すなわち、1日8時間が6時間に短縮されるため、7時間目以降の労働には時間外手当が発生する（昼食で1時間休憩する場合）。</p>	第65条
16.	最低賃金	<p>これまでに法律で設定された最低賃金は存在しない。ただし、被雇用者が扶養家族または家政婦のスポンサーになろうとする場合には、一定金額の所得が必要とされる。</p>	

17.	時間外労働・休日出勤手当	<p>業務の性質上、時間外労働が必要な場合は、通常労働時間の賃金に当該賃金（基本給プラス諸手当）の 25%以上を加算した額の時間外手当が支払われる。また、時間外労働が午後 9 時から午前 4 時の間に発生する場合には、通常労働時間の賃金に当該賃金の 50%以上を加算した額の時間外手当が支払われる。</p> <p>金曜日に勤務する必要が生じた場合、代休を取得するか、基本給に賃金の 50%を加算した金額を受け取ることができる。ただし、日給条件で雇用していない限り、2 週続けて金曜日の勤務を要請することはできない。</p> <p>被雇用者が民間部門向けに発表された UAE の公休日に勤務する場合、雇用者は次の賃金体系のどちらかを選択できる。</p> <p><b>オプション A</b></p> <p style="padding-left: 40px;">通常の日額給与（基本給プラス諸手当）の 100% + 代休 1 日 + 基本給の 50%</p> <p>または</p> <p><b>オプション B</b></p> <p style="padding-left: 40px;">通常の日額給与（基本給プラス諸手当）の 100% + 基本給の 150%</p> <p>いずれの場合も、時間外労働は 1 日に 2 時間を超えてはならない（多大な損失や重大事故の防止、または損失、事故の影響の除去に 2 時間以上</p>	<p>第 67～71 条</p> <p>第 81 条</p>
-----	--------------	--	--------------------------------



		<p>を要する場合を除く)。</p> <p>関係省令に従い、時間外労働規定の適用を除外できるのは取締役会長、総括マネージャー、部門マネージャー、監督職員等、会社の権限を持って行動する人々に限定されている。これは最上位のごく一部の役職に限定されるため、大部分のスタッフは労働法の時間外労働規定が適用される。</p>	
18.	年次有給休暇	<p>毎年、被雇用者には年次休暇が与えられる。年次休暇の最少日数は次のように勤続年数によって異なる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>勤続期間が 6 カ月超かつ 1 年未満の場合は、1 カ月あたり 2 日の有給休暇が与えられる (だが実際には、最初の 1 年目に UAE 労働法に基づく最少累積日数である 12 暦日が適用されることは少なく、案分計算による日数を取得するのが一般的である)。案分計算の場合、年次休暇 30 暦日を 12 カ月で割り、1 カ月の年次休暇累積日数を 2.5 暦日とする (1 年目は、この方が法定年次休暇より被雇用者に有利である)。</li> <li>勤務期間が 1 年を超える場合は、年間最大 30 暦日の有給休暇が与えられる。この日数は実労働日数 22 日と同等として一般に受け入れられている。年次休暇は、通常、労働日数でなく暦月をもとに計算される。</li> </ul> <p>以下の日は公休日として賃金の全額が支払われる。</p>	<p>第 75 条</p> <p>第 74 条</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● ヒジュラ暦（イスラム暦）の元日：1日</li> <li>● グレゴリオ暦（西暦）の元日：1日</li> <li>● 断食月明け祭日（イード・アル＝フィトル）：2日</li> <li>● 犠牲祭（イード・アル＝アドハー）：3日</li> <li>● 預言者ムハンマドの生誕日：1日</li> <li>● 預言者昇天祭：1日</li> <li>● 建国記念日：1日</li> </ul> <p>賃金の全額が支払われる公休日の終日または一部の時間に勤務する必要がある場合、代休1日が与えられ、賃金総額の50%が割増賃金として支払われる。代休が与えられない場合は、就業日の基本賃金の150%が支払われる。公休日が週末（金曜または土曜）と重なっても、雇用者が平日を振替休日にする法定義務はない。</p>	
19.	未取得年次休暇に対する支払い	<p>年次休暇は被雇用者に与えられる法定の便益であるため、労働法に基づき被雇用者は年次休暇の権利を失効することができない。このため、未取得の累積年次休暇は翌年に繰り越すか、<b>Holiday Year</b>（採用月から1年）の末日または雇用契約の終了時に払い戻されなければならない。</p> <p>UAE の判例法（労働法ではない）によると、被雇用者は未消化の年次休暇を2年間繰り越すことができる。繰り越さない場合は、雇用期間中または雇用終了時に払い戻されなければならない。</p>	第78条 第79条 第80条

20.	傷病休暇	<p>試用期間中は、有給の傷病休暇を取得できない。試用期間終了から 3 カ月連続して勤務した後は、1 年に最長 90 日間（連続していなくてもよい）の傷病休暇を取得することができる。その条件は次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 最初の 15 日までは賃金の全額を支給。</li> <li>● 次の 30 日間は賃金の半額を支給。</li> <li>● それ以降（最長 45 日間）は無給。</li> </ul> <p>ただし、雇用者への通知要件を遵守することを条件とする。</p> <p>雇用者は、被雇用者が傷病休暇中または年次有給休暇中に解雇してはならない。この期間の契約解除通知はすべて無効とみなされる。傷病休暇の全日数を使用した後も勤務に復帰できない場合、雇用者は雇用契約を解除できる。この場合、被雇用者は退職手当の全額を受け取り、勤務終了に伴う権利を行使することができる。</p> <p>現在、被雇用者への医療保険と医療手当の提供を規定した制定法はドバイその他の首長国（アブダビを除く）に存在しないが、雇用者がいずれかを提供するのが通常の慣行になっている。</p> <p>被雇用者は、各首長国の保健管理局（ドバイでは DHA）に申請してヘルスカードを取得することが義務付けられている。ヘルスカードの費用は、採用プロセスの一つとして雇用者が負担する。ドバイ首長国の例を挙げると、DHA のヘルスカードを保有していれば、主要 3 病院（ドバイ病院、ラシッド病院、ラティファ病院）、専門医療センター、および市内</p>	第 83 条 第 90 条
-----	------	---	------------------

		<p>各地区の一次診療所にて、費用を割引した公共医療サービスを受けることができる。</p> <p>なおアブダビでは、雇用者が被雇用者全員とその家族（配偶者と 18 歳未満の子供 3 人までを含む）に医療／健康保険を提供する義務を負う。雇用開始日でなく UAE に到着した日から保健が適用される。なおアブダビでは、UAE 国民は無料で医療保険を取得できる。このため、雇用者が UAE 国籍の被雇用者に医療保険を提供する義務はない。また、アブダビではヘルスカードの取得義務がない。</p>	
21.	ハッジ（巡礼）休暇	<p>雇用者は、被雇用者の雇用期間中に一度、ハッジ（巡礼）のための特別な無給休暇を与えなければならない。ハッジ休暇は 30 日を超えないものとする。ハッジ休暇は被雇用者の年次休暇等の休暇期間に含まれない。</p>	第 87 条
22.	女性の労働時間に関する制限	<p>いくつかの例外を除き、女性に午後 10 時～午前 7 時を含む夜間（連続 11 時間以上）に勤務を要求してはならない。ただし以下のケースは除外される。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 不可抗力により会社の業務が中断した場合。</li> <li>● 責任を伴う技術職または管理職に従事している場合。</li> <li>● 医療サービスに従事している（女性の通常の業務が肉体労働でない）場合。</li> </ul> <p>労働法には、既婚女性に関する追加規定はない。</p>	第 27 条 第 28 条

23.	<p>出産育児休暇</p>	<p>勤続期間が 1 年以上であれば、出産前後 45 日間の有給休暇を取得できる。勤続期間が 1 年未満の場合は、休暇は取得できるが支払額が半額になる。</p> <p>妊娠または出産が原因で病気にかかり職場に復帰できない場合には、上記 45 日間の有給休暇に加えて、最長 100 日間（連続していなくてもよい）の無給休暇を取得できる。この場合、UAE が認可した医師または医学権威者の診断書が必要とされる。この場合、UAE が認可した医師または医学権威者の診断書が必要とされる。</p> <p>出産日から 18 カ月間、1 日に 2 回、授乳のため各 30 分以下の休憩を取ることができる。給与は減額されない。</p> <p>出産育児休暇は他の休暇の一部としてカウントされることはない。すなわち、出産育児休暇と病気休暇を同時に取ることはできない。必ずどちらか一方でなければならない。</p>	<p>第 30 条 第 31 条</p>
24.	<p>社会保障費の支払い (計算方法および経営者と被雇用者の分担)</p>	<p>年金要件については上述「定年制度」を参照。該当する被雇用者が年金保険料の一部を負担すること以外、社会保障に関する法的要件は存在しない。また被雇用者は各自の税金の支払いに責任を負う。</p> <p>組織に退職金制度、保険制度、または類似の制度がある場合、退職年金の受給資格を持つ被雇用者は、法定退職手当か、または年金／保険基金から給付される年金・給付金のどちらか有利な方を選択することができる。</p>	<p>第 141 条</p>

25.	労災による死亡または傷害に対する保障	<p>労働法では、特に労災に関連する医療費に関する別の支払い義務を規定している（労働法での「労災」の定義は、職業病、勤務中の負傷のほか、職場との往来時に生じた事故が含まれる）。なお、この医療費支払い義務は医療保険だけでは対応できない点に注意が必要である。</p> <p>被雇用者が労働災害で負傷し職務を遂行できなくなった場合、雇用者は、治療期間中（6カ月間）、賃金に相当する補助金を支払う。さらにその後の6カ月間のうち、本人が回復するか、身体障害が確認されるか、死亡するかいずれか一番早い時期まで、前述補助金の半額を支払う。</p> <p>事故の結果として本人が死亡するか永久的な障害が残った場合に限り、本人の家族は補償を請求できる。補償金の金額は、本人の基本賃金の24カ月分相当、かつ1万8,000ディルハム以上3万5,000ディルハム以下の範囲に制限される。</p>	<p>第 142～153 条 付表 1～3</p>
26.	監督官庁	労働省	
27.	一般的な採用方法	<p>国民は <b>Tanmia</b>（国家人材開発雇用局）に登録して民間部門の採用に応募できる。民間部門と公共部門の採用では民間の人材斡旋会社が利用されている。このほか、新聞、Web サイトでの募集広告がある。Web サイトでは <b>Gulf Talent</b> (<a href="http://www.gulftalent.com">www.gulftalent.com</a>) がよく知られている。</p>	

サウジアラビア

	項目	概要	参照
1.	歴史的背景	最初の労働および労働者に関する規則は、勅令 M/21 号 6/9/1389H[ヒジュラ暦]（1969G 年 11 月 16 日[グレゴリオ暦]に相当）に基づき制定された。新しい労働法（「労働法」）は、勅令 M/51 号 23/8/1426H（2005 年 9 月 27 日に相当）に基づき制定され、2006 年 4 月 27 日に施行された。	新労働法は、サウジ官報 4068 号 1426H 年ラマダン月 26 日（2005 G 年 10 月 28 日に相当）によって公布されている。
2.	主な特徴	労働法は、16 章に分かれた 245 条から成り、定義および一般条項、採用、非サウジ人の雇用、訓練および資格、労働関係（労働契約、雇用者および被雇用者の義務、社内規律、雇用契約解除ならびに手当）、労働条件および状況、臨時雇い労働、職業上の危険および健康、女性の雇用、未成年の雇用、海事労働契約、鉱山および採石労働、労働監査、労働紛争解決諸機関、ならびに罰則を規定している。	3 条、4 条および 26 条

		<p>労働法の規定を執行するにあたり、雇用者および被雇用者のいずれも、シャリーア法（イスラム法）の規定を順守しなければならない。同法は、すべての市民が労働権において平等であり、労働はすべてのサウジアラビア市民の権利であると定めている。</p> <p>労働法は、会社の労働力の75%がサウジ国民でなければならないとしている。但し、労働相は、適切なまたは資格のある労働者が得られない場合には、この割合を臨時に下げることができる。サウジアラビアは、最近、新たなサウジ人化制度（「ニタカット[Nitaqat]」）を導入し、産業分野および被雇用者数によって異なる割合を設定している。</p>	
3.	就業規則の作成義務	<p>10人以上の労働者を雇用する雇用者は、就業規則、被雇用者の権利、規則および規律違反の罰則などを規定した社内規程を労働省に提出し、承認を得なければならない。同省は、社内規程を提出から60日以内に承認しなければならない。承認または拒否もなくかかる期間が経過した場合には、当該規程は有効とみなされる。</p> <p>雇用者は、社内就業規則を職場の労働者がはっきりと見ることのできる場所に掲げる責を負う。</p>	12条および13条
4.	試用期間	<p>試用期間は、90日を上限として、雇用契約に明確に定められていなければならない。</p>	53条
5.	雇用契約に関する規則	<p>雇用契約は、アラビア語でなければならない。雇用契約が英語／外国語だけであった場合でも、契約が無効となることはなく、拘束力があるものと</p>	52条 9条



		みなされる。雇用契約には、両当事者が合意するすべての条件を記載しなければならない。但し、労働法に違反する内容であってはならない。かかる契約書には、雇用者の氏名、所在地、労働者の氏名、国籍、身分証明、合意された賃金、労働の種類および場所、ならびに契約期間が記載されていなければならない。	
6.	労働条件の契約書記載義務	<p>労働法の種々の条項に、労働条件は合意によるものでなければならないと規定されている。第 52 条には、賃金について、労働の種類および場所、雇用開始日、ならびに契約期間（期間の定めのある場合）について合意されていなければならないと規定されている。第 59 条は、月給の労働者をその書面による合意なしに、日給、週給、時間給、または出来高払いに変更することはできないと規定している。さらに、第 60 条には、労働者を書面による同意なしに、合意された労働と本質的に異なる職務に配属してはならないと規定されている（但し、必要不可欠な場合を除き、その場合は 30 日間を超えてはならない）。</p> <p>非サウジ人被雇用者の場合は、期間の定めのある（定期）契約でなくてはならない。契約に期間の定めがない場合には、当該被雇用者の就労許可期間が当該契約の期間とみなされる。期間の定めのある契約が満了した場合に両当事者が雇用関係を継続したときには、サウジ国民については、期間の定めのない契約とみなされる。非サウジ国民の場合は、常にその就労許可期間に対応する契約期間を有する。</p>	37 条、52 条、55 条および 60 条  37 条
7.	添付書類	被雇用者の身分証明書（非サウジ人についてはパスポート）およびその他	法律に規定は

		雇用者が要求する文書を契約に添付しなくてはならない。	ないが、移民手続およびGOSIへの登録の一部として必要である。
8.	被雇用者教育の義務	42条に従い、雇用者は、 <b>サウジ人労働者</b> の技術的、事務的、職業上の、およびその他の技能をその職務にふさわしい状態に整え、また向上させなくてはならない。	42条
9.	雇用契約解除に関する規則	雇用契約は、以下の場合終了する。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 両当事者が解除に同意した場合</li> <li>2. 契約に定める期間が満了した場合</li> <li>3. 期間の定めのない契約の場合、いずれかの当事者の自由裁量により</li> <li>4. 労働者が定年の年齢に達した場合</li> <li>5. 不可抗力</li> </ol> <p>但し、期間の定めのない契約の場合、いずれの当事者も、正当な事由を書面に記載し、他方当事者に解除の少なくとも30日前までに（月給制の労働者のとき）、またはその他の者は少なくとも15日前までに送付することにより、解除することができる。しかし、注意すべきは、「正当な事由」の定義がなされていないということである。</p>	74条、75条、80条および81条

		<p>労働法第 80 条には、雇用契約を通知または退職補償なしに解除することが許される事由が羅列されている。但し、被雇用者に、解除に異議を申し立てる機会を与えなくてはならない。かかる事由には次の事由が含まれる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 被雇用者が雇用者、管理職、またはその他の上司を暴行した場合</li> <li>2. 被雇用者がその主たる義務を履行しなかった、もしくは適正な命令に従わなかった場合、または、書面による警告にも関わらず、安全規制を故意に順守しなかった場合</li> <li>3. 違法行為、または廉潔もしくは誠実性を損なう行為を犯した場合</li> <li>4. 被雇用者が雇用者に重大な損失を与えることを意図した行為または懈怠をした場合</li> <li>5. 被雇用者が文書偽造により職に就いていた場合</li> <li>6. 労働者が試用期間中であった場合</li> <li>7. 被雇用者が正当な理由なくして、年間合計 20 日または連続 10 日間を超えて欠勤した場合（但し、解雇の前に、書面による警告がなされていない）</li> <li>8. 被雇用者が不法にその地位を利用して個人的利益を得ようとした場合</li> <li>9. 被雇用者が職務に関係した秘密、または企業もしくは営業秘密を漏</li> </ol>	
--	--	---	--

		<p>洩した場合</p> <p>労働法第 81 条には、労働者は、その制定法上の権利すべてを害することなく、次の場合にその職を通知なしに辞めることができると規定されている。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇用者が労働者に対する契約上または制定法上の主要な義務を履行しなかった場合</li> <li>2. 雇用者またはその代表者が契約時に労働条件および状況について詐欺をはたらいた場合</li> <li>3. 雇用者が労働者を合意された職務と本質的に異なる職務に、その同意なしに配属し、本法第 60 条の規定に違反する場合</li> <li>4. 雇用者、その家族、または担当管理職が労働者またはその家族に暴行または不道德な行為を犯した場合</li> <li>5. 雇用者または担当管理職が残虐、不当または侮辱的なあつかいをした場合</li> <li>6. 職場に労働者の安全または健康を深刻な危険にさらす事項がある場合。但し、雇用者がそれを知りながらそれを除去する対策をとらなかった場合に限る。</li> <li>7. 雇用者またはその代表者がその行為、特に不当な取り扱いまたは契約条件の違反によって、労働者に契約の解除を主張する当事者にさせた場合</li> </ol>	
--	--	--	--

10.	外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は外国人被雇用者に、両者の関係が終了した時点で、被雇用者の故郷までの帰還切符を提供しなければならない。但し、被雇用者が職務に適していなかった場合、または正当な理由なく帰還することを望んだ場合はその限りではない。	40 条
11.	定年制度	定年退職年齢は、男性は 60 歳、女性は 55 歳である。但し、サウジ人被雇用者は、早期退職を希望する権利を有する。	74 条
12.	退職手当（契約の満了または会社都合による退職）	<p>雇用者が雇用契約を理由（第 80 条に定める）なく解除する場合、被雇用者に対し、雇用から 5 年までは 1 年につき賃金の半月分、その後は 1 年につき賃金 1 カ月分の退職手当を支払わなくてはならない。この規定は、サウジ国民および外国人被雇用者の両方に適用される。</p> <p>サウジ人被雇用者は、以下の通り計算される退職金を取得する権利を有する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇用期間が 10 年未満の場合：基本給与 x12x10%x 勤続年数</li> <li>2. 雇用期間が 10 年以上 25 年未満の場合：基本給与 x12x11%x 勤続年数</li> <li>3. 退職した既婚女性：給与の 11%（但し、右記規則により月払い退職年金を取得する権利を有する場合を除く）</li> <li>4. 労働相決議評議会に基づき、被雇用者の勤続期間が 15 年未満で、解雇または職務が取り消された場合、退職金を取得する権利を有する。その場合、その退職金は次の通り計算され</li> </ol>	<p>84 条</p> <p>公務員退職規定（本規則は、政府予算または公的機関の予算での仕事を得ているサウジ人被雇用者にだけ適用され、当該被雇用者は年金制</p>

		る。最終年収に勤続年数を掛け、そして14%を掛ける。	度の対象である。)
13.	退職手当（自己都合による退職）	<p>被雇用者が任意に退職する場合、第85条に、勤続2年以上5年以下の場合には上記手当の三分の一、5年超10年未満の場合は三分の二、10年以上の場合は満額を取得する権利を有する。この規定は、サウジ国民および外国人被雇用者の両方に適用される。</p> <p>勤続20年以上の公務員は、雇用者の合意を得ることにより、早期退職をすることができる。退職年金は、最終給与の1/40として、以下の通り計算される。</p> <p>最終基本給与 × 勤続年数 / 40</p>	<p>85条</p> <p>公務員退職規定（本規則は、政府予算または公的機関の予算での仕事を得ているサウジ人被雇用者にだけ適用され、当該被雇用者は年金制度の対象である。）</p>
14.	法定労働時間	法定労働時間は、上限1日8時間または週48時間である。	98条
15.	ラマダン（断食）期間中の労働時間	ラマダン中の労働時間は、1日6時間、週36時間である。	98条

16.	最低賃金	最低賃金は法律で規定されていない。被雇用者に支払われる賃金は、通常、雇用者と被雇用者の契約で決められる。	
17.	時間外労働・休日出勤手当	<p>超過勤務は、1日2時間を超えてはならない。第107条には、雇用者は超過勤務をした被雇用者に、基本時間給にその50%を加えて支払わなくてはならない。休日およびイード（断食明け祭礼）中に勤務した時間は、超過勤務とみなされる。</p> <p>すべての労働者の法定休日は金曜日である。法定休日は全額払いの有給であり、24時間未満であってはならない。実際には、政府職員は、木曜日と金曜日が休みとなっているが、民間部門の雇用者は、任意である。</p>	104条および107条
18.	有給年次休暇	被雇用者は、有給年次休暇を1年に21日以上取得する権利を有する。被雇用者の勤続年数が5年超である場合には、1年に30日以上取得する権利を有する。	109条
19.	未取得年次休暇に対する支払い	第109条には、労働者は、休暇を取得した年にそれを消化すべきであると規定されている。その勤続期間中にそれを繰り越すこと、または休暇の代わりに支払いを得ることはできない。但し、雇用者の同意を得た場合には、休暇またはその日数の一部を翌年に繰り越すことができる。第111条に従い、労働者は、休暇を消化することなく職を辞する場合には、未消化日数分の賃金を得る権利を有する。	109条、110条および111条
20.	傷病休暇	傷病が証明された被雇用者は、1年間に、最初の30日間は有給の、次の	117条

		60 日間は賃金の 3/4、次の 30 日間は無給の傷病休暇を、当該傷病休暇が継続的か断続的かに関わらず、取得する権利を有する。1 年間とは、最初の傷病休暇の日から 1 年をいう。	
21.	ハッジ（大巡礼）休暇	被雇用者は、ハッジを務めるために、その勤続期間中 1 回だけ、まだそれを務めていなければ、イード・アル・アドハー（断食明け祭礼）祝日を含み 10 日以上 15 日以下の有給休暇を取得する権利を有する。この休暇を取得するためには、労働者は、特定の雇用者について少なくとも勤続 2 年でなければならない。	114 条
22.	女性の労働時間に関する制限	第 149 条には、女性は、その特質にふさわしいあらゆる分野で働くべきであると規定されている。危険な業務または産業において、女性の雇用は禁止されている。さらに、女性は、11 時間以上続く夜間勤務をしてはならない。但し、労働相の決定により許可される場合を除く。	149 条および 150 条
23.	出産育児休暇	女性被雇用者は、出産予定日前 4 週間および出産後 6 週間の出産育児休暇を取得する権利を有する。女性は、出産直後の 6 週間は働いてはならない。	151 条
24.	社会保障費（計算方法および雇用者と被雇用者の分担）	雇用者および被雇用者の社会保障料は、サウジアラビア社会保険総合機構（「GOSI」）の以下の規則および条件に従わなくてはならない。 (a) サウジ人被雇用者：雇用者は、サウジ人被雇用者の月給額（基本給および住宅手当）の 11%を負担する。その内 2%が労働災害に充当され、残りの 9%は退職給付に使用される。被雇用者は、その月給（基本給および住宅手当）の 9%を退職給付のために負担する。	現在の社会保険法は、勅令 M33 号によって 3/9/1421H（2000 年 11 月 29 日）に制



		<p>(b) 非サウジ人：雇用者は、非サウジ人被雇用者に代わってその月給額（基本給および住宅手当）の2%を労働災害のために負担する。</p> <p>但し、GOSI 保険料の対象となる月給額の上限は SR（サウジ・リヤル）4万 5,000 である。</p>	<p>定された。</p> <p>上記条項 (18/1 および 18/2) は正しい。社会保障法第 4 条 および 19(1/b) 条、ならびに社会保険料査定規則第 16 条も参照のこと。</p>
25.	労災による死亡に対する保障	<p>第 138 条には、傷害により永久全身障害または死亡となった場合には、傷害を受けた者またはその法定受取人は、その賃金の 3 年分の補償金を得る権利を有し、その最低額は 5 万 4,000 リヤルである。</p>	138 条
26.	監督官庁	労働省	
27.	*一般的な採用方法	<p>サウジ人労働者には、労働省に採用局があり、その氏名を登録することができる。非サウジ人労働者は、通常、新聞広告を通じて職を得ている。</p>	

イラン

	項目	概要	参照
1.	歴史的背景	現在の労働法は、1990年にイランの立法府において承認され、その後何度か改正されている。その他、特に1975年社会保障法およびその改正法にも雇用関係に適用される規定がある。	法大全1990年（1369 H[ペルシャ暦]年）頁731 - 775、法大全1975年（1354 H年）頁232 - 263
2.	主な特徴	労働法は、203条から成る。12章に分かれ、雇用契約、労働条件、職場の技術的安全および衛生、訓練および雇用、労働組織、団体交渉および協約、福利厚生、紛争解決機関、関連犯罪規定などを網羅している。本法は、すべての者に対する機会均等、労働の自由、社会保障に対する普遍的権利、ならびに国民すべてに勤労の機会を与える政府の義務を規定しているイラン憲法の枠組みの中で承認された。なお、労働法所轄当局の実務も、雇用関係の法的側面を判断する上では、極めて重要な意味を持つ。	憲法原則28および29
3.	就業規則の作成義務	協同組合、労働および社会福祉省（最近、協同組合省、労働および社会問題省、ならびに福祉および社会保障省3つの省が合併されて設立された、以下「労働省」）が労働法の施行諸規則の立案および制定を担当する。社会保障機構が社会保障法の諸規則の立案および発効を担当する。さらに、雇用者は、労働法の規定を条件として、職場の社内規程を定め、被雇用者	労働法199条。社会保障法9条。

		にその順守を要求することができる。	
4.	試用期間	試用期間の期間は、雇用契約に定めなければならない。法で認められる最長期間は、非熟練被雇用者については1カ月、熟練被雇用者については3カ月である。	労働法11条注釈
5.	雇用契約に関する規則	雇用期間が30日を超える雇用契約は、労働省が作成した書式に従った書面でなければならない。雇用契約は、4部署名されていなければならない。1部を雇用者、1部を被雇用者が保持し、1部は地域の労働局に送付され、1部は職場の労働者代表に（かかる労働者の代表がいる場合には）提出される。労働省の書式に加え、両当事者は、雇用関係を拘束する特別条項を定めた添付別紙に合意することが一般的である。	労働法7条および10条（2008年[1387年]改正）
	労働条件の契約書記載義務	職務内容、給与、労働時間、労働場所、契約期間（定めのある場合）、契約解除条件、およびその他雇用の地域または職務そのものに慣行的に必要なとされる事項は、雇用者と被雇用者の間で雇用契約において合意されていなければならない。当該両当事者間の契約は、法の下必然とされる法規に反するものであってはならない。相当数の被雇用者に影響を与え、かつ勤務地の慣習法に反する職場条件の大きな変更は、当該地域の労働局の書面による事前の許可が必要とされる。紛争が発生した場合は、管轄権を有する労働紛争解決委員会で最終的に判断される。労働紛争解決委員会は、終局的な司法判断によって、雇用者と被雇用者の間の雇用に関する紛争を解決する労働法所轄当局である。	労働法10条および26条（2008年[1387年]改正）
7.	添付書類	法によって雇用契約への添付が定められている書類はない。しかし、被雇用者の身分証明書の写しを添付してその身元を確認すること、ならびに職場の社内規程の写しを添付してその規定を契約の一部とし、被雇用者にわかるようにすることが望ましいとされている。	

8.	被雇用者教育の義務	労働法第 91 条に、雇用者はその被雇用者に対し、職場への配属において、職務に必要な機器および物品の取り扱いを訓練しなければならないと定められている。	労働法 91 条
9.	雇用契約解除に関する規則	<p>労働法第 21 条に基づき、以下の場合には雇用契約を解除できる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 被雇用者の死亡</li> <li>(2) 被雇用者の定年退職</li> <li>(3) 被雇用者の完全な就労不能</li> <li>(4) 期間の定めのある雇用契約の期間が満了し、明示または黙示を問わず、期間を更新しなかった場合。</li> <li>(5) 雇用契約の対象が所定の職務の場合に、その職務の完了</li> <li>(6) 被雇用者の退職</li> <li>(7) 契約の定めに従った契約解除（期間の定めのない雇用契約の場合のみ行われる）</li> <li>(8) 経済的、社会的、政治的または技術的状況による減産または職場の組織変更。但し、労働省の特別グループが定める条件に従い、またその承認を得なくてはならない。</li> </ol> <p>さらに、被雇用者がその職務を履行しなかった場合、または書面による警告にも関わらず職場の社内規程に繰り返し違反した場合、雇用者は、雇用契約を一方的に解除できる。職場に従業員組合がある場合、雇用者が上述二つの理由により雇用契約を一方的に解除するためには、当該従業員組合の事前承認が必要となる。</p>	労働法 21 条および 27 条（2008 年 [1387 年]改正）
10.	外国人被雇用者を帰還	雇用者は、外国人被雇用者の帰還に関していかなる義務も有しない。外国	労働法 125 条

	させる義務	人被雇用者との契約解除により雇用者に発生する義務は、雇用者が雇用契約の解除から 15 日以内に労働省に通知する義務だけである。	
11.	定年制度	雇用者が被雇用者に定年退職を要求することのできる年齢は、男性の場合は 65 歳、女性の場合は 55 歳である。被雇用者は、一定の条件のもとで、早期退職を求める権利を有する。	社会保障法 76 条および 78 条
12.	退職手当（契約の満了または会社都合による退職）	雇用関係の解除により、その理由に関わらず、雇用者は被雇用者に、勤続年数 1 年につき最終勤務月の給与 1 カ月分の退職金を支給しなければならない。但し、勤務地の慣習により当該法定最低金額を上回る金額が求められる場合はこの限りではない。	労働法 24 条
13.	退職手当（自己都合による退職）	イラン法においては、会社都合または自己都合による雇用関係の解除に違いを設けていない。いずれの場合も、雇用者は被雇用者に、勤続年数 1 年につき最終勤務月の給与 1 カ月分の退職金を支給しなければならない。	労働法 24 条
14.	法定労働時間	通常の法定労働時間は、1 日 8 時間、週 44 時間を上限とする旨規定されている。	労働法 51 条
15.	ラマダン（断食）期間中の労働時間	ラマダン月に法定労働時間を変更することを規定している法律はない。しかし、雇用者は、毎日の祈りやラマダン月の断食などの宗教上の務めに支障をきたさない労働時間および労働条件を定めることを法により要求されている。	労働法 150 条
16.	最低賃金	すべての雇用者はその被雇用者に、労働高等評議会が毎年決定する最低賃金を支払うことを法により要求されている。ペルシャ暦 1390 年（2011 年 3 月 21 日から 2012 年 3 月 19 日）の金額は日給 11 万 100 リアルに設定	労働法 41 条

		されている。	
17.	時間外労働・休日出勤手当	時間外労働は、通常の下況下では、1日当たり4時間を超えてはならない。被雇用者は時間外労働をすることを合意せねばならないが、時間外労働時間について、その通常の間給の40%割増の賃金を受ける権利を有する。 週の間は金曜日である。雇用契約の両当事者は、別の曜日を休日に設定するか、週5日で44時間働くように設定して、週休2日となるよう合意することができる。休日は全額払いの有給である。但し、労働者が常勤でない場合は、1週間の就労日数に対して支払われた金額の6分の1の金額が休日に対して支払われる。	労働法 59 条および 62 条
18.	有給年次休暇	被雇用者は、毎年、金曜日4日を含む1カ月の有給を取得する権利を有する。つまり、実質的に毎年26労働日である。	労働法 64 条
19.	未取得年次休暇に対する支払い	被雇用者は、有給年次休暇を9日だけ次の年に繰り越すことができる。但し、雇用関係の解除に伴い、雇用者は、当該被雇用者が消化しなかった全年次休暇日数に対して支払いを行う義務を有する。	労働法 66 条および 71 条
20.	傷病休暇	傷病休暇は、職場での適用慣習による。通常、傷病の証明を提出することにより、被雇用者は、毎年3日間まで雇用者負担の有給傷病休暇を取得することができる。また、必要な書類を提出することにより、被雇用者は、それ以上の傷病休暇について、社会保障によって填補される。	社会保障法 29 条および 62 条に対する注釈
21.	ハッジ（大巡礼）休暇	被雇用者は、全勤務期間中1回だけ、ハッジを務めるために1カ月の有給または無給の休暇を取得することができる。年次有給休暇に追加される休暇ではなく、被雇用者がその年の年次有給休暇を取得していない場合にだけ、有給となる。それ以外の場合は、ハッジのための休暇は無給となる。法は、雇用者が被雇用者の当該休暇願に合意しなければならないとだけ規	労働法 67 条

		定している。	
22.	女性の労働時間に関する制限	女性被雇用者の労働時間に対する制限はない。	
23.	出産育児休暇	女性被雇用者は、6 カ月の出産育児休暇を取得する権利を有する。当該期間については、当該被雇用者は、社会保障機構に申請して支払いを受けるべきであるため、雇用者は当該被雇用者に、給与を支払う義務はない。職場復帰後、当該被雇用者は、さらに、出産後 24 カ月まで、1 日につき 1 時間の休暇【注】を取得する権利を有する。	母乳育児推進 および母性保 護法 (1995 年 [1374H 年]) お よびその最新 改正 2007 年 [1386H 年] 第 3 条  【注】有給扱い
24.	社会保障費 (計算方法 および雇用者と被雇用 者の分担)	社会保障料は、被雇用者の給与の 30% である。そのうち、7% は雇用者が労働者に支払う給与から差し引いて社会保障機構に直接支払われ、20% は雇用者が支払い、3% は政府が負担する。さらに、失業保険料として 3% が雇用者の支払う 20% に追加される。結果、雇用者が負担する金額の合計は 23% で、社会保障機構に雇用者が自らの分と被雇用者に代わって支払う金額は 30% になる。	社会保障法 28 条および失業 保険法 (1990 年[1369]) 5 条
25.	労災による死亡に対す る保障	被雇用者の遺族は、勤続年数 1 年につき最終勤務月の給与 1 カ月分の退職金を受領する権利を有する。雇用者には、それ以外の義務はない。但し、被雇用者の死亡が雇用者の過失による場合を除き、その場合には、民事賠償責任の通則が適用される。  遺族はまた、特定の状況においては、社会保障機構より一定の月額年金	労働法 31 条及 び 32 条

		を受領する権利を有する。	
26.	監督官庁	協同組合、労働および社会福祉省が労働関係および労働法の執行に対する監督を行っている。当省は、労働紛争解決委員会などの労働裁決機関を含む特定の組織を通してその権限を執行している。社会保障機構は、社会保障法を執行する行政当局である。	
27.	*一般的な採用方法	通常、被雇用者の募集は、雇用者が募集職務および必要な資格を記した募集広告を出し、応募希望者に履歴書やその他の書類を送付してもらう方法をとる。その中から候補者を選び、面接してから採用を決めることが多い。	



トルコ

	項目	概要	参照
1.	歴史的背景	トルコでは、関係EU指令に準拠することを目的として、2003年5月に2003年5月22日付け新労働法4587号（以下「労働法」という）が採択された。	官報第 25134号日付：2003年6月10日
2.	主な特徴	<p>この労働法は、トルコ在住の雇用者および被雇用者間の雇用関係を規定したものである。被雇用者の保護と柔軟な労働市場の確立を目的としている。</p> <p>全体で9章、122条で構成され、雇用、労働関係、労働条件に関する権利・義務、契約解除、女性・未成年者の雇用、労働裁判所、裁判手続き、罰則について規定している。</p> <p>被雇用者を保護する内容の規定が強制規定とみなされ、被雇用者の保護と矛盾する規定は無効とされる。</p> <p>労働法の適用対象から除外されるのは、小規模農業、家内制手工業、家事、スポーツ、海上・航空輸送、農業・林業に従事し雇用者数50名以下の会社、見習い（作業時の健康・安全規則は適用される）、および社会復帰の</p>	第1条、 第4条

		ため訓練中の被雇用者に関連する雇用である。	
3.	就業規則の作成義務	<p>雇用者は就業規則を周知させる義務を負う。</p> <p>政府機関が就業規則を承認する法的義務はない。また就業規則が存在する場合は、雇用者と被雇用者間の雇用契約の付属書として添付される。ただし法に反する規定が含まれていてはならない。</p>	---
4.	試用期間	<p>雇用開始時、雇用者または被雇用者は最長2カ月の試用期間を要求できる。また、労働協約により試用期間を最長4カ月に延長することができる。試用期間が終了するまでは、雇用者と被雇用者の双方は予告も補償もなく雇用契約を解除できる。試用期間の仕組みを利用するには、雇用契約で試用期間（前記の時間枠を超えないこと）を規定する必要がある。</p>	第15条
5.	雇用契約に関する規則	<p>労働法に基づく別段の規制がない限り、雇用契約は書面にしてもしなくてもよい。ただし、期限付き（期間固定）の雇用契約で雇用期間が1年を超える場合は、必ず書面で作成しなければならない。</p> <p>労働法は、期限付き雇用と無期限雇用の両方を認めている。書面の雇用契約で別段の取り決めがない限り、被雇用者は常用労働者とみなされる。</p> <p>期間を限定せずに雇用された被雇用者は、雇用契約の解除時（理由ある正当な解雇を除く）に、解雇予告手当と離職手当に関する特別な権利が与えられる。</p> <p>臨時雇用に関しても、労働法は相当に緩和された条件の適用を認めている</p>	第8条、 第9条、 第11条

		<p>。例えば、臨時雇用は6カ月超の延長は許可されていないが、必要であれば2回まで契約を更新できる。</p> <p>労働法は、フルタイム雇用とパートタイム雇用の設定を許可し、季節労働、出来高払い労働も認めている。</p>	
6.	労働条件の契約書記載義務	<p>労働条件は雇用契約、雇用契約に添付する人事規則、その他の類似の情報源に規定するか、職場慣行により形成する。いずれの場合も、労働条件を変更するときは、雇用者から被雇用者に書面で予告する義務を負う。労働条件を変更する予告から 6 営業日以内に被雇用者が承諾しなければ、当該変更は被雇用者を拘束しない。</p> <p>労働法の規定のうち、最長労働時間、有給休暇日数、休業曜日等の規定は強制規定であり、被雇用者に有利な変更のみ許可されている（例えば最長労働時間は 1 週 45 時間であるが、実際に締結する契約書では契約書で 1 週 40 時間に規定できる）。</p>	第 22 条
7.	添付書類	<p>被雇用者の ID カード（トルコ国民以外はパスポート）のほか、他の法律で求められる書類があれば、当該書類を契約書に添付してよい。ただし、この件に関する法的義務は存在しない。この添付書類は被雇用者の人事ファイルに追加する。</p>	第 75 条
8.	被雇用者教育の義務	<p>被雇用者が危険を伴う職業に就くには、必要な職業教育により教育訓練を受けていなければならない。訓練を受けていない者を雇用すると 572.50 トルコリラ（約 230.00 ユーロ）の罰金が科される。</p>	第 85 条、 第 105 条

9.	雇用契約解除に関する規則	<p>a) 一般事項</p> <p>労働法では、有効な事由による契約解除と正当な事由による契約解除を区別している。雇用契約は次のいずれかの方法で解除できる。(i) 雇用者が有効な事由により解除する。(ii) 雇用者または被雇用者が正当な事由により解除する。(iii) 雇用者と被雇用者の相互の合意により解除する。(iv) 期限付き契約の満了時に契約を終了する。</p> <p>b) 有効な事由による契約解除</p> <p>第 18 条に基づき、以下の条件を満たす場合に有効な事由による契約解除ができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 雇用者の雇用している被雇用者が 30 名を超える。</li> <li>2) 当該被雇用者の雇用期間が 6 カ月以上経過した。</li> <li>3) 雇用契約は無期限の契約である。</li> <li>4) かつ、以下のいずれかを根拠とする契約解除である。 <ol style="list-style-type: none"> <li>(i) 当該被雇用者の行動、能力（同僚と比べて成績が劣る、集中力に欠ける、学習能力がないなど）または、</li> <li>(ii) 雇用者の事業に関連する必要性（業界全体の金融危機、国内外の市場の景気低迷、職場の業務の一時的または恒久的半減など）</li> </ol> </li> </ol> <p>有効な事由による契約解除の場合、雇用者は解雇予告手当と離職手当を支払う義務を負う。</p>	<p>第 17 条、 第 18 条、 第 19 条、 第 24 条、 第 25 条、 1971 年 8 月 28 日付け労働 法第 1475 号 第 14 条</p>
----	--------------	--	---

		<p>c) 正当な事由による契約解除</p> <p>第 24 条と第 25 条に基づき、雇用者と被雇用者のいずれも、正当な事由により雇用契約を解除することができる。</p> <p>第 24 条に基づき、被雇用者は以下の場合に正当な事由で雇用契約を解除できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 被雇用者の健康と生活状態を脅かす性質の業務を担当している。</li> <li>● 雇用者または他の被雇用者が感染症にかかった。</li> <li>● 雇用者の言動が倫理・モラルに違反している。例えば、雇用契約の重要条項に関する情報を偽る、雇用者またはその家族がセクシャルハラスメントを行う、被雇用者を強迫、恐喝、誘惑して違法行為を教唆する、セクシャルハラスメントを防止しない、給与や報酬を支払わないなど。</li> <li>● 不可抗力事由が発生し、職場の業務が 1 週間を超えて中断している。</li> </ul> <p>第 25 条に基づき、雇用者は以下の場合に正当な事由で雇用契約を解除できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 被雇用者の落ち度に起因する疾病または身体障害のため、当該被雇用者が 3 日連続して欠勤するか、1 カ月に 5 日欠勤した。</li> <li>● 妥当な積明なく被雇用者が 2 日連続して欠勤するか、1 カ月に 3 日欠勤した。</li> <li>● 被雇用者の言動が倫理・モラルに反する（例えば、雇用契約の重要</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>条項に関する情報を偽る、雇用者またはその家族を中傷するか言葉で侮辱する、企業秘密を開示する、雇用契約に規定された義務に関して違法または不正な行為を行う、7 日超の禁錮刑が科される罪を職場で犯す、当該被雇用者の 30 日分の給与を超える額に相当する財産損害を引き起こす職務違反を犯すなど）、警告を受けた後も職務遂行を拒絶する、労働安全を危険にさらしているなど。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>被雇用者に関連する不可抗力事由が発生し、当該被雇用者の勤務不能期間が 1 週間を超えている。</li> </ul> <p>正当な理由で雇用契約を解除する場合、雇用者は解雇予告手当を支払う必要がない。ただし、被雇用者の行動が倫理・モラルに反するという理由で契約を解除するのでない限り、離職手当は支払わなければならない。</p> <p>d) 手続き</p> <p>雇用者から、契約解除の理由を明確に定義した書面の解除予告通知を渡す。被雇用者の行動や能力を根拠とする有効な事由により契約を解除する場合は、被雇用者から書面の説明を提出させ、被雇用者が自身を明示的に弁護可能にする義務も負う。第 18 条の雇用者の事業に関連する必要性を根拠に契約を解除する場合、このような説明の提出は不要である。</p> <p>e) 期限付き雇用契約の解除</p> <p>期限付き雇用契約を、正当な事由以外の理由で期間満了より前に解除する場合には、契約の満了日までの給与または賃金の全額を支払う義務を負う</p>	
--	--	---	--

。期限付き雇用契約は契約の満了日に終了する。予告通知は不要である。

f) 契約解除予告

無期限雇用契約の場合、契約の規定により最少予告期間を伸ばすことができるが、法の規定を下回って短くしてはならない。また、労働協約により最少予告期間を伸ばすこともできる。

無期限雇用契約の場合、解雇を予告するか、予告の代わりに解雇予告手当を支払うことにより契約を解除する。

雇用期間	最少予告期間
6 カ月未満	2 週間
6 カ月～18 カ月	4 週間
18 カ月～3 年	6 週間
3 年超	8 週間

g) 相互の合意による契約解除

雇用者と被雇用者の間で雇用契約の解除を取り決めることもできる。相互の同意により契約を解除する場合は、被雇用者が先に契約解除を申し出る必要がある。相互の契約解除の取り決めでは、雇用者が支払う報酬パッケ

		<p>ージに加えて、契約解除、秘密保持、勧誘禁止、非対抗条項に関する規定が適用される。報酬パッケージには、離職手当の支払い、未消化の有給休暇に対する補償金の支払い、および追加の 4～5 年分の給与の支払いが含まれる。この追加報酬は、被雇用者が雇用契約訴訟を再提起するリスクに対する保証の働きをする。</p>	
10.	外国人被雇用者を帰還させる義務	<p>外国人との雇用契約を解除する場合は、外国人就業許可法第 4817 号第 18 条の規定により、雇用者は契約解除日から 15 日以内に労働社会保障省に通知する義務を負う。この申告で自動的に就業許可が失効することはない。有効な就業許可に基づき在留許可証が発行されている場合は、在留許可も失効することになるが、雇用者の義務は労働保障省に通知することだけであり、就労許可および／または在留許可の失効まで手配する義務は負わない。</p>	<p>第 21 条、 第 29 条</p>
11.	定年制度	<p>社会保障・一般健康保険法第5510号（以下「社会保障・一般健康保険法」という）に従い、被雇用者が退職するには次の二つの退職要件を満たす必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 年齢：退職できる一定の年齢に達していること</li> <li>(ii) 社会保障料：最低7,200日間もしくは9,000日間（日数は職種ごとの要件により異なる）、社会保障料を払い込んでいること</li> </ul> <p>または、勤務日数が7,200日か9,000日に達し、女性は58歳、男性は60歳に達した被雇用者は退職しなければならない。ただし、最低社会保障料の払</p>	<p>社会保障・一般健康保険法第 5510 号 28 条</p>



		<p>込みが完了したときの年によって退職年齢は変動する。</p> <p>社会保障・一般健康保険法の最新の改正では、最低社会保障料の払込みが完了したときの年と退職年齢の対応は次の通りである。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 2036年1月1日～2037年12月31日：女性59歳、男性61歳</li> <li>2) 2038年1月1日～2039年12月31日：女性60歳、男性62歳</li> <li>3) 2040年1月1日～2041年12月31日：女性61歳、男性63歳</li> <li>4) 2042年1月1日～2043年12月31日：女性62歳、男性64歳</li> <li>5) 2044年1月1日～2045年12月31日：女性63歳、男性65歳</li> <li>6) 2046年1月1日～2047年12月31日：女性64歳、男性65歳</li> <li>7) 2048年1月1日以降：女性、男性とも65歳</li> </ol>	
12.	退職金（契約の満了または会社都合による退職）	<p>雇用者は、被雇用者の能力が低下したとの主張から、単に退職要件を満たしているという理由だけで雇用契約を解除してはならない。この場合、被雇用者は契約解除の無効を求めて裁判所に訴えることができる。ただしパイロットなど一部の職業群では、一定年齢を超えた被雇用者の労働条件と健康状態を理由に、必然的に退職を要求することができる。しかしこの場合でも、裁判所は、当該被雇用者が退職を回避できる職務に配置するよう雇用者に命令するのが一般的である。そのような職種がない場合、裁判所は契約解除の有効性について判断を下すことができる。</p>	該当なし

13.	退職金（自己都合による退職）	退職要件を満たした被雇用者は、退職を要請することができる。継続して働くことも可能であるが、その場合は社会保障料の給付を受けることができない。	該当なし
14.	法定労働時間	<p>就業日は月曜～土曜の週 6 日であるが、公共部門と金融／保険部門は週 5 日が一般的である。</p> <p>法定労働時間は最長で週 45 時間で、45 時間を 1 週間の就業日全体で均等に分散させる。</p> <p>雇用者と被雇用者の双方が合意すれば 1 週間の労働時間を不均一に分散させることができるが、1 日 11 時間を超えてはならない。また、その場合も、1 週間の平均労働時間は法定の 45 時間を超えてはならない。</p> <p>保健規則により労働時間が 7.5 時間以下に限定された職種がある。具体的な職種は労働社会保障省と保健省が指定している。</p>	第 46 条、 第 63 条
15.	ラマダン期間中の労働時間	<p>公的祝日に加えて、宗教上の祝日（ラマダン明けの祭日や犠牲祭。年 3 日）がある。こうした宗教的祝祭日も、前日午後（前夜）を含め公的祝日として政府に認められている。宗教上の祝日の日程は年によって異なる。</p> <p>ラマダン月間の労働時間の変更はない。</p>	国民の祝日および一般の祝日に関する法律 第 2429 号第 2 条

16.	最低賃金	<p>労働社会保障省の最低賃金設定委員会は、少なくとも 2 年おきに国民最低賃金を決定することが義務付けられている。従来は、年に 2 回最低賃金が引き上げられていた。国民最低賃金を下回る賃金の支払いは違法である。</p> <p>最低賃金はトルコの労働市場で重要な意味を持つ。労働部門では純最低賃金を月額給与（諸手当を除く）とするのが最も一般的であり、また、社会保障給付と個人退職手当を決定する際の指標として純最低賃金が使われている。</p>	第 39 条
17.	時間外労働・休日出勤手当	<p>a) 休業日</p> <p>通常は日曜が休日であるが、労働法の規定により任意の曜日を休日にできる。休日に勤務した被雇用者は翌週中に休日を取得できる。休日勤務の割増賃金は日給の 100%である。</p> <p>b) 時間外労働</p> <p>法定の労働時間を超える時間が法定の時間外労働時間である。時間外労働は年間 270 時間、日数にして年間 90 日を超えてはならない（かつ 1 日の労働時間が 11 時間を超えてはならない）。また、地下工事（採掘など）の時間外労働は認められていない。</p> <p>事前に地方労働局から時間外労働の承認を得る必要がある。機械等の故障（実際の故障または事前の故障防止）、緊急保守、その他の不可抗力事由が発生した場合を除き、被雇用者に時間外労働を強制することはできない。</p>	第 41 条、 第 46 条、 第 47 条、 第 49 条、 第 63 条

		<p>時間外労働の割増賃金は、平日は 50%、日曜祝日は 100%である。また、賃金の支払いを受ける代わりに休暇を取得することもできる。被雇用者が賃金でなく休暇を選択した場合、労働時間 1 時間に対して 1.5 時間の休暇が与えられる。</p>	
18.	年次有給休暇	<p>最少有給休暇日数は以下のように雇用年数に応じて異なる。</p> <p>1～5 年：14 日</p> <p>6～15 年：20 日</p> <p>15 年超：26 日</p> <p>雇用期間が 1 年を経過すると、週 6 日条件で 14 日間の有給休暇が与えられる。土曜日は（実際に勤務するかどうかを問わず）勤務日として数えているため、週 5 日労働の場合、実際には平日 12 日間の年次休暇を取得することになる。団体協約によっては、上述より長期の年次休暇を規定したものもある。18 歳以下の年少者と 50 歳を超える被雇用者は、最低 20 日の休暇を取得できる。有給休暇を取得するには 1 年以上雇用されている必要がある。</p> <p>年次休暇中の支払額には標準の賃金額が適用される。双方が合意すれば、年次休暇を 2 回に分割できる。この場合、どちらか一方の期間を 10 日以上にする。年次休暇と公的祝日が重なる場合、公的祝日は年次休暇の日数にカウントしない。</p> <p>被雇用者は、雇用期間中、年次有給休暇を取得する権利を放棄できない。</p>	<p>第 53～第 60 条、年次有給休暇に関する規則（2004 年 3 月 3 日付け官報）</p>

19.	未取得年次休暇に対する支払い	雇用契約が解除される被雇用者に未取得の年次休暇が残っている場合、雇用契約の解除の後、残存休暇日数に相当する金額を受け取る権利を有する。	第 59 条
20.	傷病休暇	<p>労働法に基づき、被雇用者は有給傷病休暇を取得する権利を有する。傷病休暇日数は勤務日にカウントし、年次休暇日数から差し引くことはできない。</p> <p>傷病休暇中は社会保障費から給付金が支払われる。社会保障金額と通常の給与との差額は雇用者が埋め合わせする。傷病休暇で取得できる金額は、当局が設定した金額に制限される。</p> <p>労働法は、被雇用者が病気休暇を取得するための要件を指定していない。ただし、以下のような場合は、傷病休暇が雇用契約解除の原因になり得ることを規定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 被雇用者の傷病休暇が6週間となり通常の予告期間に達した場合、雇用者は雇用契約を解除できる。</li> <li>(ii) 加えて、被雇用者の傷病が治癒されないか、職場に悪影響を与えると保健審議会が判断した場合、雇用者は、理由ある正当な解雇として雇用契約を解除する権利を有する。</li> <li>(iii) 被雇用者自身の意思、劣悪な生活管理、アルコール依存のいずれかを原因とする病気または身体障害で、3 営業日以上連続する傷病休</li> </ul>	第 25 条、第 46 条

		暇または1カ月に5日を超える傷病休暇を取得した場合。	
21.	ハッジ（巡礼）休暇	被雇用者はハッジ休暇取得の権利はない。希望すれば年次休暇中に巡礼を実施できる。	該当なし
22.	女性の労働時間に関する制限	女性の夜勤条件に関する規則により、女性の夜間の労働時間は最長 7.5 時間に設定されている。会社は、女性の夜勤労働者を適切に通勤させる責務を負う。健康診断書の提出と、6 カ月おきの更新が必要とされる。妊娠中または産後の女性を夜間勤務に配置してはならない。	第 73 条、女性の夜勤条件に関する規則（2004 年 8 月 9 日付け官報第 25548 号）
23.	出産育児休暇	産前8週間と産後8週間の計16週間、有給休暇を取得できる。多胎妊娠の場合は、産前8週間に2週間が追加される。有給休暇期間の終了後、本人が希望すれば最長6カ月の無給休暇を取得できる。また、医師の診断書に応じてこの期間を延長することができる。  本人が希望すれば、医師の承諾を得た上で、出産の3週間前まで勤務できる。この場合、出産前に勤務した期間を産後の休暇期間に追加する。  雇用者は、妊娠中に定期通院のための有給の休み時間を与える義務を負う。医師の診断書に指示があれば、妊娠中の女性に割り当てる労働を軽度にする必要がある。	第 74 条

		1歳未満の子供を持つ女性は、1日に1.5時間の授乳休憩が許可される。	
24.	社会保障費（計算方法および雇用者と被雇用者の分担）	<p>トルコは、雇用者と被雇用者で負担する社会保険制度が確立されている。年金基金と失業保険基金の準備もなされている。</p> <p>雇用契約により 1 名以上の雇用者に雇用されている被雇用者、その配偶者と子供、および遺族（被保険者が死亡した場合）は、社会保障法に定められた社会保険給付を受けることができる。</p> <p>被保険者である被雇用者の雇用が開始した日付から、雇用者と被雇用者の権利と義務が有効になる。被雇用者が勤務を開始する日より前に、雇用者から社会保障機構に雇用通知を提出することにより、直接、当該被雇用者の情報を同機構に通知する。</p> <p>社会保障機構に被保険者として登録している退職者については、社会保障機構から月々の年金が支払われる。</p> <p>社会保障法では、トルコで働く個人（雇用契約を交わしてトルコで労働し、本国の保険に加入していない外国人を含む）の保険加入を義務付けている。</p> <p>トルコの社会保険基金が補償するリスクは次の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働災害、職業病</li> <li>● 病気</li> <li>● 出産</li> </ul>	社会保障・一般健康保険法 第 5510 号第 13～17 条

		<ul style="list-style-type: none"><li>• 身体障害、老齢・遺族年金</li><li>• 失業</li></ul> <p>労働災害、職業病、病気、出産の場合に被雇用者に給付される1日あたりの金額は、保険料の基本として災害、病気、または出産の直近3カ月間の総所得を取得し、第80条に従って計算する。この総額を保険料の払込み日数で割る。</p>	
--	--	--	--



		保険料率	雇用者	被雇用者	政府	
		労働災害・職業病（職務の危険分類によって料率が異なる）	1.5 %～7 %	-	-	
		病気	6%	5%	-	
		出産	1%	-	-	
		身体障害、老齢・遺族年金	11% （地下工事または採掘鉱で働く被雇用者は13%）	9%	-	
		失業	2%	1%	1%	
		社会保障支援保険料（働き続ける高齢者向け）	22.5%	7.5%	-	
25.	労災による死亡に対する保障	労働災害または職業病により死亡した場合、法的な受給資格を持つ親族に対し毎月、月額賃金の70%が支払われる。				社会保障・一般健康保険法第5510号第20条

26.	監督官庁	労働法は閣僚会議が管理している。労働関係および雇用関連の全業務の監視に関係する省庁は、労働社会保障省である。	第 122 条
27.	* 一般的な採用方法	雇用機構 (Is-Kur) に求職者の名前を登録する方法もあるが、雇用者と被雇用者の双方とも、新聞やインターネットの広告で求人・求職を探すのが一般的である。50 名を超える被雇用者を採用する雇用者は少なくとも障害者 3 名を雇用する義務があることから、障害者は Is-Kur で支援を受けることができる。障害者雇用義務も Is-Kur を通じて履行されている。	第 30 条

エジプト

	項目	概要	参照
1.	歴史的背景	<p><u>その1</u> - 労働法 2003 年法 12 号は、2003 年 4 月 7 日に制定された。本法は、今までに 2 回改正されている。2005 年法 90 号と 2008 年法 180 号である。</p> <p><u>その2</u> - 上述労働法に加え、労働法の規定を補足する以下の法律がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1- 社会保険法 1975 年法 79 号およびその改正</li> <li>2- 民法 1948 年法 131 号（時効期間、競業禁止条項、被雇用者発明）</li> <li>3- 児童法 1996 年法 12 号およびその改正法 2003 年法 185 号</li> <li>4- 海運に関する法 1990 年法 8 号。海運業の雇用契約を規定し、海運における雇用関係を規定している。</li> </ul>	<p>・ エジプト官報 No: 14 PIS 日付: 7/4/2003</p>
2.	主な特徴	<p>労働法は、6 章に分かれた 257 条から成り、一般条項、採用、外国人雇用の体制、個別雇用関係、労働環境の規定、労働上の危険に対する保護、女性および未成年の雇用、労働裁判所、罰則、職業訓練、団体雇用関係など、雇用および労務に関するすべての事項を規定している。</p> <p>外国人の雇用に関しては、労働法 2003 年法 12 号の規定に加え、外国人雇用許可の条件および手続きに関する省令 2003 年 136 号に外国人の雇用について規定されている。</p>	
3.	就業規則の作成義務	10 人以上の被雇用者を採用する雇用者は、労働および罰則に関する社内規	58 条

		程を職場の労働者がはっきりと見ることのできる場所に掲げる義務を有する。人材・移民相が、罰則規程および労働規則の模範標準に関する省令 2003 年 185 号を発令している。雇用者は、かかる社内規程を所轄労働局に提出し、承認を受けなくてはならない。	
4.	試用期間	試用期間は、3 カ月を上限として、雇用契約に定められていなければならない。同一の雇用者における被雇用者の試用期間は、1 回に限定される。	33 条
5.	雇用契約に関する規則	雇用契約は、書面にアラビア語で両当事者が合意するすべての条件を記載し、3 部作成しなければならない。ただし、労働法に違反する内容であってはならない。かかる契約書には、雇用者の氏名、労働者の氏名、国籍、身分証明、合意された賃金、労働の種類および場所、ならびに期間を定めた雇用の場合は契約期間が記載されていなければならない。	32 条
6.	労働条件の契約書記載義務	労働法の種々の条項に、労働条件は合意によるものでなければならないと規定されている。第 32 条には、賃金について、その支払方法および時期、その他の被雇用者に説明された金銭もしくは現物支給による利得、労働の種類および場所、雇用開始日、ならびに期間を定めた雇用の場合は契約期間について合意されていなければならないと規定されている。さらに、第 76 条には、雇用者は、合意された労働と本質的に異なる職務に、被雇用者の同意なしに変更することはできないと規定されている。但し、必要不可欠な場合で、被雇用者の権利を侵害することのない場合はその限りではない。第 34 条に従い、被雇用者の賃金は、月額少なくとも 7% 増額されなくてはならない。社会保険負担金の計算は当該賃金に基づくものとする。	32 条 - 76 条
7.	添付書類	労働法には、被雇用者が提出すべき書類については規定されていない。しかし、人材・移民省の罰則規程および労働規則の模範標準に関する省令 2003	

		<p>年 185 号に雇用組織の規則の第 2 条として、被雇用者は、以下の書類をその応募書類に添付すべきであるとしている。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 出生証明書またはその公認の抜粋</li> <li>2. 学歴または技能の証明書、ある場合は。</li> <li>3. 18 歳から 21 歳の者については兵役カード、または 21 歳から 30 歳の者については、特別兵役証明書</li> <li>4. 所轄労働局における雇用登録証明書。かかる証明書を取得していない場合は、雇用開始日から 15 日以内に氏名を登録しなければならない。</li> <li>5. 身分証明書もしくは戸籍のコピー およびパスポートサイズの写真 6 枚</li> <li>6. 労働に適する健康を証明する診断書</li> <li>7. 前職の証明書、ある場合は。</li> <li>8. 応募者が外国人の場合は労働許可書</li> <li>9. 被雇用者が署名した、その社会的身分、その者が扶養する配偶者および子供の名前および年齢を記した宣誓書</li> <li>10. 犯罪歴証明書</li> </ol>	
8.	被雇用者教育の義務	<p>労働法（第 133 条）に基づき、議会は、従業員教育を助成するために、研修および技能基金を設立した。30 人超の被雇用者を雇用し、労働法の適用を受ける組織は、その純利益の 1%をこの基金に支払う義務を有する。現在、かかる純利益の 1%の支払に対する異議を申し立てた訴訟がエジプト憲法裁判所に提起されている。</p>	<p>133 – 134 条 基金は法によって設立されている。首相令 2003 年 1543 号は、基金の理事会の構成と</p>

			運営方法に関するものである。
9.	雇用契約解除に関する規則	<p><u>その1：被雇用者の解雇</u></p> <p>1- 雇用者は、法が規定するあらゆる懲罰を被雇用者に科することができるが、解雇を除く。解雇は、雇用者の要求に基づき、労働裁判所が科すものである。</p> <p>2- 雇用者は、被雇用者が重過失を犯したことを立証できれば、その者の解雇を要求することができる。</p> <p>3- 第69条によれば、以下の違反は、重大な過ちとみなされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 被雇用者が身分を偽った、または偽りもしくは偽造した文書を提出したことが証明された場合。</li> <li>● 雇用者に深刻で重大な損害を生じさせた行為を被雇用者が犯したことが証明された場合。但し、雇用者がかかる事態の発生を知ってから24時間以内に所轄当局に報告した場合に限る。</li> <li>● 被雇用者が被雇用者または組織の安全のために順守すべき指示を繰り返し順守しなかった場合。但し、当該指示は、書面で、はっきりと読める場所に公表されていなくてはならない。</li> <li>● 被雇用者が正当な理由なくして、年間合計20日または連続10日間を超えて欠勤した場合。但し、解雇の前に、前者の場合は合計10日を過ぎてから、後者の場合は連続5日を過ぎてから、雇用者が受領確認付書面で通知している場合に限る。</li> <li>● 被雇用者が自己の働く組織の秘密を漏洩したことが証明され、それ</li> </ul>	<p>68条</p> <p>69条</p>

		<p>がその組織に深刻な損害を与えた場合。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 被雇用者が雇用者の事業に競業した場合（新规定）。（前労働法 1981 年法 137 号にはなかった規定である。）</li> <li>● 被雇用者が勤務時間中に酩酊または薬物を摂取した状態であった場合。</li> <li>● 被雇用者が雇用者、代表者または上司に、勤務中または仕事に関係して、暴行を働いたことが証明された場合</li> <li>● 被雇用者が新労働法第 192 条から 194 条のストライキ権の規制に関する規定を順守しなかった場合。</li> <li>● 上述すべての規定は、期間を定めた雇用契約または定めのない契約いずれにも適用される。</li> </ul> <p><u>その 2</u>：雇用契約の終了</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 期間を定めた雇用契約は、その契約期間の終了とともに終了する。第 104 条</li> <li>2. 第 110 条に従い、期間の定めのない契約の場合、いずれの当事者も、他方当事者に書面で通知をすることにより、契約を解除することができる。</li> <li>3. 雇用者は、期間の定めのない雇用契約の場合、被雇用者が雇用者の公認の規則に従いその業務を行う資質がないことを証明した場合には、当該契約を解除することができる。</li> <li>4. 被雇用者は、その健康、または社会的および経済的状況に関する正当なおよび十分な理由を示すことにより、雇用契約を解除することができる。</li> </ol>	<p>104 条</p> <p>110 条 勤続 10 年未満 の場合、予告期 間は 2 カ月と する。</p> <p>111 条</p>
--	--	---	---

		<p>5. 通知  雇用者は被雇用者に、契約解除前に予告をしなくてはならない。予告期間は、勤続10年を超える場合には3カ月、10年以下は2カ月とする。</p> <p><u>その3：補償金</u></p> <p>1. 第122条に従い、正当なおよび十分な理由なく雇用契約を解除する当事者は、当該解除により他方当事者が被った損害を補償する義務を負う。</p> <p>2. 被雇用者が雇用者に対して、契約解除または解雇命令に対する異議申し立ての訴訟を提起し、当該命令が労働法に違反していると裁判所が判断した場合、裁判所は被雇用者に対し、未払い分に加え、勤続年数の各年について、その税込給与額の少なくとも2カ月分の補償を与えるものとする。</p>	<p>122 条</p> <p>1. 雇用規約が両当事者間の明示の合意により更新された場合には、当該契約は、そのまま期間を定めた雇用契約となる。逆に、被雇用者が明示の合意なしに仕事を続けた場合には、雇用契約は、</p>
--	--	---	---



			期間の定めのない契約となる。
10.	被雇用者を帰還させる義務	雇用者は、被雇用者を契約が締結された地域から就業場所まで送る義務を有する。また、契約の終了から3日以内にかかる地域まで戻す義務を有する。但し、被雇用者が書面でそれを拒否する場合を除く。	78条
11.	定年制度	定年は60歳である。但し、被雇用者が60歳に達しても、期間の定めのある契約に基づき雇用されている場合は、当該契約は満了しない。当該被雇用者の雇用は、60歳を超えて継続し、当該契約の期間が終了した時点においてのみ、満了する。	125条
12.	法定労働時間	法定労働時間は、上限1日8時間または週48時間である。	80条
13.	ラマダン（断食）期間中の労働時間	労働法には、雇用者にラマダン期間中の労働時間短縮を義務付ける規定はない。しかし、慣習上、断食月中の労働時間は6時間に短縮される。	
14.	最低賃金	労働法は、最低賃金を規定していない。被雇用者に支払われる賃金は、通常、雇用者と被雇用者の契約で決められる。	この件に関する省令は、今まで、発令されていない。
15	時間外労働・休日出勤手当	労働法に基づき、被雇用者は、1日8時間または週48時間を超えて働いてはならない。また、労働時間は、被雇用者が連続5時間を超えて働くことのないように設定されていなければならない。被雇用者が時間外労働をしなければならない場合には、いかなる場合も、1日につき10時間を超えて	80、81および82条

		<p>働いてはならない。</p> <p>時間外労働：被雇用者が基本勤務時間を超えて働く場合には、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を有する。</p> <p>被雇用者が週休日に働く場合には、その日の給与に加え、その日の給与額と同額の補償および翌週に休日1日を取得する権利を有する。</p> <p>労働法第52条に基づき、被雇用者が法定休日に働く場合には、その日の給与に2日分の給与を加えた金額（つまり、当該日に3日分の給与）を取得する権利を有する。</p> <p>同52条には、所轄大臣が1年間に13日を上限として、法定休日を定める省令を発令しなければならない旨規定している。よって、人材・移民相は、有給休日とみなされる法定休日に関する省令2003年112号を発令した。</p>	<p>85条</p> <p>85条</p> <p>52条</p>
16.	年次有給休暇	<ol style="list-style-type: none"> <li>労働法2003年法12号の第47条に基づき、勤続1年の被雇用者の年次休暇は、21日である。10年以上働いた被雇用者の年次休暇は、それが同じ雇用者か複数の雇用者かを問わず、30日である。また、50歳以上の被雇用者の年次休暇も、30日である。</li> <li>同47条に基づき、勤続1年未満の被雇用者は、自己が働いた期間に応じて年次休暇を取得する権利を有する。但し、当該雇用者において少なくとも半年勤務した場合に限る。</li> <li>労働法第48条に基づき、雇用者は、年次休暇の日を決定する権利を有</li> </ol>	<p>47条および 48条</p> <p>48条</p>

		<p>し、被雇用者は、雇用者の決定した日に年次休暇を取得する義務を有する。</p> <p>被雇用者が雇用者の決定した日に年次休暇を取得することを書面で拒否した場合、当該被雇用者は、その年次休暇の代わりに補償を受ける権利を有しない。</p> <p>4. 全ての場合において、雇用者は、少なくとも 15 日の年次休暇を被雇用者に与える義務を有する。また、そのうちの 6 日間は連続していなくてはならない。</p>	
17.	未取得年次休暇に対する支払い	<p>第 48 条に基づき、雇用者は、少なくとも 3 年ごとに各被雇用者の未取得年次休暇を清算し、各被雇用者に累計未取得年次休暇を取得させるか、累計未取得年次休暇分の補償金を支払う義務を有する。</p> <p>被雇用者に支払う未取得年次休暇の補償金は、その前月に当該被雇用者が受領した最後の給与に基づき算出される。</p>	48 条
18	傷病休暇	<p>1. 労働法第 54 条に基づき、被雇用者は、その傷病が公的資格のある医療機関の診断により証明された場合には、病気休暇を取得する権利を有する。かかる傷病休暇期間中、当該被雇用者は、社会保険法に定める給与補償を受ける権利を有する。</p> <p>2. 社会保険法 1975 年法 79 号の第 79 条に基づき、被雇用者が傷病のために勤務することができなかつた場合、社会保険機構または雇用者は（雇用者が任意健康保険を提供することを認められているか否かによる）当該被雇用者に、その傷病期間の最初の 90 日間は、その給与（社会保険</p>	54 条  79 条

		<p>負担金の支払いが基づいていた金額) の 75%、その後は 85%に相当する補償金を支払わなくてはならない。</p> <p>上記補償金は、当該被雇用者の傷病が継続する限り、各暦年最長 180 日まで支払われ、不治の障害と診断された時点または死亡の時点で終了する。被雇用者の傷病が慢性疾患である場合には、不治の障害となる時点または回復するまで、給与全額分を取得する権利を有する。</p> <p>雇用者は、被雇用者の傷病を理由に、その雇用を解除することはできない。但し、上述の期間を超過した場合はその限りではない。</p>	労働法第 127 条
19	巡礼休暇	<p>2003 年法 12 号の第 53 条に基づき、特定の雇用者に勤続 5 年以上の被雇用者は、巡礼、またはキリスト教信者の場合はその聖地巡礼のために、1 カ月の有給巡礼休暇を取得する権利を有する。</p> <p>被雇用者は、かかる休暇をその全勤務期間中 1 回だけ取得する権利を有する。</p>	53 条
20	女性の労働時間に関する制限	<p>危険業務または産業において、女性の雇用は禁止されている。さらに、女性は、担当相の許可のある場合を除き、夜間勤務をしてはならない。</p> <p>農業分野で働く女性被雇用者は、本章に規定する制限の対象とはならない。</p>	88 条、89 条 97 条
21	出産育児休暇	<p>2008 年法 126 号により改正された 1996 年法 12 号の第 70 条に基づき、女性被雇用者は、期間の定めのない契約であろうと定めのある契約であろうと、出産育児休暇を 3 カ月間取得する権利を有する。労働法 91 条に基づき、女性被雇用者は、かかる有給出産休暇をその全勤務期間中 2 回だけ取得す</p>	91 条

		<p>る権利を有する。</p> <p>同条に従い、女性被雇用者の 1 日の労働時間は、妊娠 6 カ月より、1 時間短縮される。</p> <p>さらに、女性被雇用者には、妊娠期間中および出産後 6 カ月間、時間外労働を要求してはならない。</p> <p>労働法 2003 年法 12 号の第 91 条に基づき、女性被雇用者は、出産前 45 日目より出産休暇を取得する権利を有する。但し、斯かる医療証明書を提出する場合に限る。</p> <p>第 94 条に基づき、50 人以上を雇用する組織に勤務する女性被雇用者は、2 年以下の無給育児休暇を取得する権利を有する。かかる無給出産育児休暇は、女性被雇用者の全勤務期間中 2 回だけ取得できる。</p>	<p>労働法 2003 年法 12 号第 94 条</p> <p>児童法 2003 年法 12 号第 72 条</p>
22	<p>社会保障費（計算方法および雇用者と被雇用者の分担）</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>外国人被雇用者は、社会保険法 1975 年法 79 号の対象ではない。但し、当該外国人の国がエジプト市民をその国内で適用される社会保険制度の対象としている場合、および契約期間が 1 年以上の場合はその限りではない。</li> <li>社会保険負担金は、被雇用者の基本給与の 40% であり、雇用者の負担分は 26%、被雇用者の負担分は 14% である。さらに、変額給与の 35%</li> </ol>	<p>社会保険法 1979 年法 79 号第 2 条</p>

		<p>であり、雇用者の負担分は 24%、被雇用者の負担分は 11%である。</p> <p>3. 1992 年法 30 号の第 3 条に従い、社会保険負担金が計算される基となる基本給与の最高額は、法令に従い基本給与に加えられる特別増額によって増額する。</p>	
23.	労災による死亡に対する保障	<p>1979 年法 79 号の第 18 条に基づき、以下の場合は年金の権利が与えられる。</p> <p>1. 60 歳の定年退職</p> <p>2. 死亡、または全身および部分的障害で当該被雇用者にふさわしい別の業務がない場合</p> <p>3. 早期退職で、当該被雇用者の勤続期間が 240 カ月以上の場合</p>	1979 年法 79 号第 18 条
24	監督官庁	人材・移民省、ならびに社会保険機関	
25	*一般的な採用方法	<p>労働者は、所轄労働局に登録しなければならない。ただし、雇用者は、労働局に登録していない被雇用者を雇用することができるが、被雇用者は雇用開始日から 15 日以内にその氏名を所轄労働局に登録しなければならない。</p> <p>労働法第 16 条に従い、雇用者は、労働者派遣業者を通して被雇用者を採用してはならない。</p> <p>労働法第 17 条に基づき、株式会社、有限責任会社（LLC）および合資会社は、人材・移民省の許可をもって、国内または海外の市民の経営する事業（および就労人員）を引き継ぐことができる。</p>	<p>16 条</p> <p>17 条</p>

		かかる章の規定は、臨時雇いおよび雇用者から委託を受けた代理人とみなされる被雇用者には適用されない。	25 条
--	--	---	------