

ガーナの労働法・その他関連規制に関する概要

2013年3月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

ジェトロ・ラゴス事務所
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

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）ラゴス事務所が現地法務大学院GIMPA Law School に作成を委託し、2013年3月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、その後の法律改正など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。

ジェトロおよびGIMPA Law School 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GIMPA Law School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
Email : OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・ラゴス事務所
Email : NLA@jetro.go.jp

JETRO

本報告書作成委託先：

GIMPA Law School
(Ghana Institute of Management
and Public Administration)
P. O. Box AH 50, Achimota,
Accra, Ghana
Tel : +233-302-401681~3
Fax : +233-302- 404664

目次

1. 歴史的背景	1
2. 就業規則の作成義務	3
3. 雇用契約に関する規定	4
4. 合意する必要がある労働条件	4
5. 添付する必要がある書類	4
6. 従業員訓練義務	5
7. 雇用の解除に関する規定ほか	5
8. 外国人従業員を帰国させる義務	7
9. 法定退職年齢	7
10. 退職手当 (契約満了時または非任意退職時)	7
11. 退職手当 (任意)	7
12. 法定労働時間	7
13. 最低賃金	8
14. 時間外労働 / 休日労働の支払	8
15. 年次有給休暇	9
16. 未消化の年次休暇に対する支払	10
17. 病気休暇	10
18. 女性の労働時間の制限	10
19. 出産休暇	11
20. 社会保障料の支払義務	11
21. 労災による死亡 / ケガの保障	12
22. 代表的な募集方法	14
23. 代表的な解雇方法	14
24. 職業別平均給与	16
注	17
25. 年平均給与上昇率	17

ガーナの労働法・その他関連規制に関する概要

労働法やその他関連規制の該当する条項を項目別に要約する。労働法および規制の条項番号を「参照」に記載する。慣習的に行われている方法についても説明する。

区分／項目	概要	参照
1. 歴史的背景	<p>a) ガーナは 1992 年に新憲法を採択した。この憲法では、以下のように労働に関する幅広い権利が規定されている。</p> <p>i. <u>奴隷・強制労働からの保護</u></p> <p>ii. <u>平等および差別からの自由</u> これによりすべての者が法の下に平等に扱われることが求められ、性別、人種、肌の色、民族的起源、宗教、信条、社会的または経済的な地位に基づく差別は禁止される。</p> <p>iii. <u>一般的基本的自由</u> 特に以下が含まれる。「(e) 結社の自由。自らの利益を守るため、労働組合、その他の国内もしくは国際的な団体を結成し、またはそれに加入する自由を含む。」</p> <p>iv. <u>経済的権利</u></p> <p>(1) 誰でも十分かつ安全で健康的な条件で働く権利があり、同じ労働に対しては、いかなる差別もなく同じ報酬を受け取るものとする。</p> <p>(2) すべての労働者に休憩、余暇、労働時間の合理的な制限、有給休暇、公休日の報酬が保証されるものとする。</p> <p>(3) すべての労働者は、その経済的もしくは社会的利益を増進し保護するため労働組合を結成する、またはそれに加入する権利を有する。</p> <p>(4) 本条(3) 項で与えられる権利の行使においては、法</p>	<p>1992 年 ガーナ憲法</p> <p>第 16 条</p> <p>第 17 条</p> <p>第 21 条</p> <p>第 24 条</p>

	<p>律で定める制限であって、国の安全もしくは公の秩序のため、またはほかの者の権利もしくは自由の保護のため必要なもの以外のいかなる制限も課してはならない。</p> <p>v. <u>女性の権利</u> 産後の母親および出産休暇に関する規定、保育施設に関する規定、女性の訓練および昇進における平等な権利に関する規定が定められている。</p> <p>b)</p> <p>i. 1992年憲法第73条は、ガーナ政府に対し、一般に受け入れられている国際公法および外交の原則に従い、ガーナの国益にかなう方法で国際関係に対処するよう命じている。</p> <p>ii. 上記を踏まえ、ガーナは国際労働機関（ILO）の加盟国であり下記の関係条約を批准しており、従ってこれに従う義務があることに触れておく。</p> <p>- ILO 条約第 87 号: (1948) 結社の自由および団結権の保護に関する条約 (1965 年 6 月 2 日批准)</p> <p>- ILO 条約第 98 号 団結権および団体交渉権条約 (1959 年 7 月 2 日批准)</p> <p>c) 1992年憲法の要求および特に ILO 条約に基づくガーナの国際的な義務を踏まえて協議を重ねた後、国会は新たな労働法規である 2003 年労働法（法律 651 号）を可決した。この法律は、現在ガーナで施行されている労働法規の中心をなしている。</p>	<p>第 27 条</p>
--	---	---------------

	<p>d) その他の労働に関連する法律としては下記のものがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1987 年労働者補償法 (Workman's Compensation Law) (PNDCL 187) - 1970 年工場・事務所・店舗法 (Factories, Offices and Shops Act) (法律 328 号) <p>この二つの法案は 1992 年憲法が施行される前に可決されたものだが、今も効力があり適用可能である。</p> <p>e) ガーナの労働問題に関して、以下が中心的な役割を果たしていることを知っておくことも重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 労働担当省によって代表される政府 ii. The Ghana Employers Association iii. 主に Trades Union Congress によって代表される。労働者 (その他の組合以外の団体や新しくできた労働組合も登場しつつある) <p>f) ガーナの労働に関する事項には、主に 2003 年労働法 (法律 651 号) が適用される。この法律は 2003 年 10 月 8 日に国会で成立し大統領の同意を得、2003 年 10 月 10 日に官報で公布されたもので、2004 年 3 月 31 日に 2004 年労働法 (開始) 文書 (2004 年 E.I.3) により発効した。同法は 179 の条項で構成され、20 部に分かれている。</p>	
<p>2. 就業規則の作成義務</p>	<p>「就業規則」は「雇用契約」と解釈される。6 カ月以上の雇用は、必ず書面による雇用契約で保証されなければならない。</p> <p>雇用主は雇用契約を提示する責任がある。雇用主は、雇用契約の主要条件の詳細を記した同法別紙 1 の様式 (添付資料 3 参照) の通知書を労働者に交付することが義務</p>	<p>労働法 第 12 条 第 13 条</p>

	付けられる。	
3. 雇用契約に関する規定	<p>a) 上記 2 で述べたとおり、労働法は、雇用主による労働者の雇用については、書面による雇用契約によって保証するよう求めている。基本的な規定として、契約には当事者双方、すなわち雇用主と労働者の権利および義務を明確な表現で記載しなければならない。</p> <p>b) 雇用契約の「雇用契約条件通知書」同法別紙 1 の様式には、雇用契約に含まれていなければならない最も基本的な事項を明記する（添付資料 3 参照）。</p> <p>c) ガーナの法律制度は英国法に基づいている。この制度の下では、契約とは申出と受諾に基づく合意である。雇用契約の場合、申出は通常雇用主から従業員に対してなされる。従業員が申出を受諾すると契約が結ばれる。従って通常は、雇用主が申出の内容を記した「任命通知書」（添付資料 1、2 参照）を従業員に送付する。この申出書には、交渉の余地がある雇用条件がすべて記載されているのが普通である。従業員は任命通知書に対して、決められた日までに書面で受諾の意思を示すよう求められる。従業員が受諾書を提出すると、契約が結ばれる。</p>	<p>第 12 条</p> <p>第 13 条</p>
4. 合意する必要がある労働条件	添付資料 3 参照	第 13 条
5. 添付する必要がある書類	雇用契約書に添付する書類に関する法的要件は特にない（添付資料 3 参照）。	

<p>6. 従業員訓練義務</p>	<p>「労働者の訓練および再訓練により人的資源を開発すること」は、法律によって求められる雇用主の義務である。</p>	<p>第9条(d)</p>
<p>7. 雇用の解除に関する規定ほか</p>	<p>I 雇用解除の理由</p> <p>雇用契約は、以下によって解除することができる。</p> <p>a) 雇用主と労働者の相互の合意により</p> <p>b) 酷使またはセクシャルハラスメントを理由に労働者側から</p> <p>c) 雇用期間満了前に労働者が死亡した場合、雇用主側から</p> <p>d) 健康診断で労働者が雇用に適さないことがわかった場合、雇用主側から</p> <p>e) 労働者が以下の原因でその仕事を遂行することができないことを理由に雇用主側から</p> <p>i. 病気または事故</p> <p>ii. 労働者の無能力</p> <p>iii. 明らかな労働者の不品行</p> <p>II 雇用解除通知</p> <p>a) いずれの当事者も相手方に対して以下を行うことにより、いつでも契約を解除することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3年以上の契約の場合、1カ月前の通知または通知に代わる1カ月分の賃金の支払を行う。 - 3年未満の契約の場合、2週間前の通知または通知に代わる2週間分の賃金の支払を行う。 - 週単位の契約の場合、7日前に通知する。 - 一方の当事者が随意に解除できる契約の場合は、通知なしに任意の日の終わりををもって解除することができる。 <p>b) この際に必要とされる通知は書面によるものとし、通知日は通知期間に含まれる。</p>	

<p>8. 外国人 従業員を帰国 させる義務</p>	<p>雇用法ではこの負担を雇用主に負わせている。これには以下が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 旅の費用および必需品 - 労働者および同行する家族の帰国費用 - 労働者に支払われるべきすべての未払額 	<p>第 18 条 (i)(d)</p>
<p>9. 法定退職 年齢</p>	<p>公共部門の従業員は定年が 60 歳、任意退職年齢が 45 歳と定められている。</p> <p>民間部門に関しては、退職年齢が法律で定められていない。しかし、社会保障法の規定では、被保険者の労働者が 60 歳に達すると退職給付を受ける権利が生じる。</p>	<p>法律 199 号 1991 年社会 保障法 (PNDCL 247) 第 35 条 1(b)</p>
<p>10. 退職手当 (契約満了時 または 非任意退職時)</p>	<p>退職手当は雇用主の裁量で、または雇用主と従業員の間で事前に合意されていることを条件として、支払われる。退職する従業員に対する退職手当の支払いを義務付ける法規定はない。病気、事故、死亡による非任意退職の場合は、労働者補償法の規定が適用される（これは別の扱いになる）。</p>	<p>1987 年労働 者補償法 (PNDCL 187)</p>
<p>11. 退職手当 (任意)</p>	<p>このような形で退職することを選択した従業員に対する任意退職手当の支払に関する法規定はない。そうした支払は、合意に基づく場合にのみ発生する可能性がある。</p>	
<p>12. 法定労働 時間</p>	<p>労働法では、労働時間の上限を次のとおり定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 日 8 時間 - 週合計 40 時間 <p>法律で定められているこの規則の例外は以下のとおり。</p>	<p>第 33 条</p>

	<p>以下の条件に従い、1週間のうち1日または複数の日に異なる労働時間を設定することができる。</p> <p>a) 短い時間を設定する場合は、それに応じてその週の別の日に1日8時間を超える時間を設定することができるが、1日9時間または週40時間を超えてはならない。</p> <p>b) 長い時間を設定する場合は、4週間またはそれより短い期間について計算した平均時間が1日8時間または週40時間を超えてはならない。</p> <p>c) 季節的な労働については、長い時間労働を設定する場合、1年間の平均労働時間が8時間を超えてはならない。ただし設定する労働時間は1日10時間を超えてはならない。</p> <p><u>肉体労働</u> 肉体労働には短い労働時間を定めることができる。これは8時間に相当するとみなされる。</p>	第37条
13. 最低賃金	<p>労働法は、以下によって構成される全国三者委員会 (National Tripartite Committee : NTC) と呼ばれる組織の設置を定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働担当相 (会長) - 政府の代表者 5人 - 雇用主団体の代表者 5人 - 組合労働者の代表者 5人 <p>委員会の義務はほかにもあるが、とりわけ全国の1日あたりの最低賃金を決定するよう法律で義務付けられている。これは大臣によって官報で発表される。</p>	
14. 時間外労働 ／休日労働 の支払	<p>時間外労働は法律によって認められている。時間外労働とは、事業所の規則によって定められた労働時間の後に行われる労働と定義される。時間を追加して行われる労働はすべて時間外労働である。ただし労働者は、事業所が時間外労働に対する賃金率を定めていない限り、時間</p>	

	<p>外労働を要求されてはならない。</p> <p>労働者は以下の場合を除き、時間外労働を強要されてはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 仕事の性質上、（事業所の）存続のために時間外労働が必要な場合 - 緊急事態に対応し、人命および財産への脅威を防ぐ仕事の場合 	
<p>15. 年次有給 休暇</p>	<p><u>休暇の付与</u></p> <p>すべての労働者に対し、継続して勤務する暦年の間に15営業日以上の有給休暇が付与される。「有給」とは、時間外労働その他の支払金を除く通常の報酬が支払われることを意味する。</p> <p>規則的に継続しない仕事の場合は、200日をもって連続する1年に相当するとみなされる。</p> <p>公休日および病気休暇は、年次休暇の付与に影響しない。</p> <p>地域のボランティアの仕事、市民の義務による仕事の中断および特別休暇は、年次休暇に算入されない。</p> <p>病気休暇は年次休暇に算入されない。</p> <p>休暇は中断されないが、緊急の必要がある場合、雇用主は労働者に仕事に戻るよう要求することができる。労働者は残りの休暇をそれ以降いつでも取ることができる。</p> <p>雇用主は、労働者が休暇の中断および再開のために被った妥当な支出を労働者に補償することより、休暇の中断の費用を負担する。</p> <p>休暇開始の通知は、少なくとも30日前に労働者に対してなされるものとし、すべての雇用主は従業員の休暇について以下を記録しておく。</p>	<p>第20条</p> <p>第21条</p> <p>第22条</p> <p>第23条</p> <p>第24条</p> <p>第25条</p> <p>第26条</p> <p>第27条</p>

	<p>a) 雇用日および付与される休暇期間</p> <p>b) 従業員が年次休暇を取った日</p> <p>c) 年次休暇に関して各労働者が支払を受けた金額</p> <p>労働者は休暇を半分ずつ二回に分けて取ることができる。</p> <p>年次休暇の権利を放棄したり同休暇を無視したりするような合意は無効である。</p>	第 28 条
16. 未消化の年次休暇に対する支払	法律によって認められる。	
17. 病気休暇	<p>年次休暇には含まれない。</p> <p>女性に関しては出産・年次休暇の条項で規定されている。出産予定日を記した医師または助産師の診断書が必要。出産休暇は 12 週間とし、ほかの休暇に加えて与えられる。異常分娩の場合または複数の子供が生まれた場合には、さらに 2 週間延長することができる。</p> <p>出産休暇中の女性には、賃金全額および労働者給付金が支払われる。妊娠による病気の場合は休暇を延長することができる。授乳中の母親は、授乳のため仕事を 1 時間中断することができ、その時間は労働時間として扱われる。</p>	第 24 条 第 57 条
18. 女性の労働時間の制限	<p>妊娠中の女性を夜間労働のために雇用してはならない。</p> <p>妊娠中の女性を夜間労働のために雇用してはならない。</p> <p>「夜間」とは午後 10 時から午前 7 時までを含む連続した 11 時間を指す。</p> <p>妊娠中の女性または 8 カ月未満の子供の母親に時間外労働をさせてはならない。</p>	

	妊娠 4 カ月以降の 妊娠中の女性は、居住地以外の場所に配属してはならない。	
19. 出産休暇	既述	
20. 社会保障料の支払義務	<p>社会保障料および年金料の支払義務が法律によって要求されている。この法律では以下の 3 段階の制度を定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 強制加入の基礎的な国家社会保障制度 b) 民間で運営している強制加入の完全積立型職業年金制度 c) 民間で運営している任意加入の完全積立型のプロビデントファンドおよび個人年金制度 <p>拠出金</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 雇用主は、月末に各労働者の給与から差し引くよう義務付けられている。 ii. 従業員の拠出金は給与の 5.5% iii. 雇用主はその月に支払われた労働者の給与の 13%を拠出する。 <p>合計 18.5%の拠出金は、月末から 14 日以内に、雇用主が労働者に代わって強制加入制度に以下のとおり支払う。</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 13.5%を第一段階の強制加入の基礎社会保障制度 (SSNIT) に支払い、 b) 5% を第二段階の強制加入の職業年金制度に支払う。 <p>各制度の管理は以下のとおり行われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 基礎的な国家社会保障制度は、この法律 (訳注：国民年金法 National Pensions Act) の第 32 条に基づいて設立されたトラ 	

	<p>スト（SSNIT）のもとで運営される。</p> <p>ii. それ以外の制度は取締役会によって承認された役員によって管理される。</p> <p>iii. 労働者の死亡または深刻かつ永久的な就労不能状態をもたらした事故は、当該労働者がその雇用主の商売もしくはビジネスを目的として、またはそれに関連して行為していた場合、当該労働者の業務上発生したものとみなされる。</p> <p>iv. 故意の自傷は補償対象にならない。</p> <p>c) 死亡した場合の補償</p> <p>i. 扶養家族がいる場合、60 カ月分の収入に相当する金額。補償金として支払われた金額は差し引かれる。</p> <p>ii. 扶養家族の有無にかかわらず、医療費は雇用主がすべて支払う。</p> <p>iii. 扶養家族がいない場合、雇用主は慣習に従って必要とされる埋葬の費用を負担する。</p> <p>iv. 1987 年労働者補償法（PNDCL 187）</p>	
<p>21. 労災による死亡／ケガの保障</p>	<p>a) この法律は公共部門および民間部門で雇用されているすべての労働者に適用される。軍人は除外する。</p> <p>b) 業務上負ったケガについては、雇用主から従業員に補償される。</p> <p>ケガの治療を受けている間に収入の減少があってはならない。</p> <p>社医が就労不能と判断した場合はその補償としての支払いが行われる。</p> <p>雇用主は、酒酔い、薬物の使用によって引き起こされた事故、およびケガについては責任を負わない。</p>	

	<p>i. 雇用主の義務には以下が含まれる。</p> <p>労働者がその業務の間に、または合法的に雇用主の施設内にいる間に、ケガまたは健康被害を受ける危険性がないことを確保するため、あらゆる実際的な措置を講じる。</p> <p>ii. 十分かつ安全で健康的な条件で働くことは、とりわけ労働者の権利である。</p> <p>扶養家族がいる場合、雇用主は 2,000 セディまたは団体協約で定められた金額のうち、いずれか多い方を提供する。</p> <p>c) ケガが発生した場合、雇用主はすべての医療費を支払う。</p> <p>d) 永久的に完全な就労不能となった場合、雇用主は 96 カ月分の収入に相当する金額を支払う。</p> <p>e) 雇用主は、労働者が死亡した場合は 3 カ月以内に最寄りの労働担当官 (Labour Officer) に届出る。これに従わない場合は罰金が科される。</p> <p>f) 雇用主と労働者は、ケガが発生した後に、雇用主から支払われる補償金について書面で合意することができるが、裁判所によって見直される場合がある。</p> <p>g) 下請業者によって雇用された労働者については、元方事業者が責任を負う。</p> <p>h) 労働者補償法の義務の適用を除外する契約は無効である。</p> <p>i) 補償金を譲渡、担保設定、差押することはできない。</p> <p>j) 職業病は、大臣によって立法文書でそのように指定されていれば、この法律の対象として扱うことができる。</p> <p>k) 補償金の計算基準は 2 万 5,000 セディまでとする。 (訳注：年収 25,000 セディまでは満額を基準とし、それを超える分は対象外とする (条文の内容よ</p>	<p>PNDCL 187 (第 13 条)</p> <p>187 の第 15 条</p> <p>第 22 条</p> <p>第 26 条</p>
--	---	--

	り))	
22. 代表的な募集方法	<p>i. 欠員のお知らせ、広告を新聞に掲載、またはラジオ、その他のメディアで流す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 口コミ <p>ii 典型的な広告内容</p> <p>a) ポジションを明記する。例：倉庫主任</p> <p>b) 責任の範囲を明記する。</p> <p>例：採用された者は、当社の倉庫業務が安全に効率よく行われるようにする責任がある。</p> <p>c) 基本的な職務を明記する。例、すべての倉庫業務を管理、計画し、まとめる。</p> <p>d) 必要とされるスキル、教育レベル、経験を明記する。</p> <p>例 - 倉庫・在庫管理の認定された資格</p> <ul style="list-style-type: none"> - 最低 3 年間の倉庫管理の監督経験 - コンピュータ操作 <p>e) 給与水準と雇用期間を記載する。</p> <p>例 - 給与は業界トップクラス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 年契約、業績が良ければ更新あり。 	第 27 条
23. 代表的な解雇方法	<p>a) 「解雇」とは、雇用主による雇用契約の解除の意味を含む。法律ではこうした解除は公正であることを要求している。法律が公正と認める解除理由は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働者が無能である、または雇用された仕事に関する資質を欠いている場合 	

	<ul style="list-style-type: none"> - 労働者の不品行が判明した場合 - 人員の余剰がある場合（この場合は解雇手当の支払が必要になる） - 何らかの法律上の制限が課され、当該労働者が雇用された仕事を遂行することを禁止された場合 <p>b) 法律は「不当な雇用解除」を認めていない。 労働者が以下のいずれかであることが唯一の理由である場合、解除は不当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働組合に加入した、加入しようとしている、または加入をやめた。 - 労働組合の役職に就こうしている、または就いている。 - 雇用主が法律に違反していると訴えた。 - 特定の性別、肌の色、信条、政治的または経済的地位を持っている。 - 妊娠のため仕事を休んでいる女性である。 - 障害がある。 - 一時的に病気である、またはケガをしている。 - 雇用開始時とは異なる現在の仕事の資格を有していない。 - 合法的なストライキ中に仕事をすることを拒否した。ただし、その仕事が生計、個人の安全もしくは健康、または工場もしくは設備の維持に対する実際の危険を回避するために必要な場合は除く。 <p>c) 労働者が以下のために雇用契約を解除した場合も、不当な解除とみなされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 雇用主による酷使 	<p>法律 651 号 第 62 条</p>
--	---	----------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - セクシャルハラスメントの訴えへの不対応 <p>d) 雇用主が以下を証明できない場合、解雇を不当とすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 雇用解除の理由が公正なものである。 - 雇用解除が法律に基づく公正な手続きによって行われた。 <p>従って、有効な解雇手続きとは以下のとおりとなる。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 無能力、不品行、余剰人員、不法行為の根拠を確立する。 - 労働者に根拠を通知する。 - 労働者を減給のうえ停職または職務禁止にする。 - 本人の同僚を数人含め、懲戒委員会による審問を実施し、言い分を述べる機会を与える。 - 審問の結果に基づいて契約が解除され、解雇が有効となる。 	
<p>24. 職業別 平均給与</p> <p>i)工場労働者</p> <p>ii) 運転手</p> <p>iii)家政婦/ 料理人</p> <p>iv)事務員</p> <p>v)秘書</p> <p>vi) 工場エンジニア (大学卒/</p>	<p>380 ～ 490/月 4,560 ～ 5,800/年</p> <p>439 ～ 590/月 5,268 ～ 7,080/年</p> <p>439 ～ 590/月 5,268 ～ 7,080/年</p> <p>524 ～ 678/月 6,288 ～ 8,136/年</p> <p>602 ～ 746/月 7,224 ～ 8,952/年</p> <p>1,184 ～ 1,996/月 14,208 ～ 23,952/年</p>	

<p>専門技術者)</p> <p>vii) マーケティング リサーチャー</p> <p>(2 級)</p> <p>viii) 事務責任者</p>	<p>2,777 ～ 4,490/月 33,324 ～ 53,880/年</p> <p>959 ～ 1,314/月 11,508 ～ 15,768/年</p> <p>2,280 ～ 2,601/月 27,360 ～ 31,212/年</p> <p>2,777 ～ 4,419/月 33,324 ～ 53,028/年</p>	
<p>注</p> <p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p> <p>d.</p>	<p>数字はすべてガーナ・セディ</p> <p>三者委員会によって設定された 2012 年の最低賃金は 1 日あたり 4.48（通常は四捨五入して 5.00）。</p> <p>月額最低賃金の計算に際しては、日額最低賃金に 27 日かける。</p> <p>最低賃金の収入（135/月）には所得税がかからない。</p>	
<p>25. 年平均給与 上昇率</p>	<p>年平均給与上昇率の計算基準は、前年の年間インフレ率プラス 1 から 10 までの係数（例、10 × 1）%</p>	

※添付資料を参照のこと。

サンプル (マーケティング・マネージャー室の秘書の例) :

ジュニアスタッフ雇用契約

ジュニアスタッフ XXX 殿

XX 年 XX 月 XX 日

XXXXXXXX 通り

XXXXXXXX

拝啓

任命書

本書をもって貴殿を XX 年 XX 月 XX 日付けで当社 XXXXX Limited マーケティング・マネージャー室の秘書に任命します。貴殿は同マネージャーに直属し、その監督下に置かれます。

貴殿には毎月最終週に年額で XX,000.00 ガーナ・セディとなる基本月給が支払われます。

貴殿の勤務時間は、月曜日から金曜日までの毎日午前 8 時から午前 12 時、午後 1 時から午後 5 時までとし、午前 12 時から午後 1 時まで 1 時間の昼休みがあります。

貴殿は毎年 15 営業日の年次休暇を取ることができます。

病気やケガで勤務できなくなった場合の条件および病気休暇中の手当の詳細については、本書に添付した当社の「雇用契約条件通知書」(付属書 1)に定めるとおりとします。

2008 年国民年金法 (法律 766 号) に従い、毎月貴殿の給与の 5.5 パーセントが差し引かれ、当社は同法の規定により貴殿の給与の 13 パーセントに相当する金額を拠出します。この合計 18.5 パーセントの拠出金のうち、13.5 パーセントは第 1 階層の強制加入の基礎的な国家社会保障制度に支払われ、5 パーセントは第 2 階層の強制加入の職業年金制度に支払われます。

6 カ月間は貴殿の試用期間とし、その後、貴殿の仕事ぶり、および品行が良好であれば、正式に任命されます。

この任命は、いずれかの側が 1 カ月前に書面で通知するか、この通知に代えて 1 カ月分の給与を支払うことにより、解除することができます。

貴殿に適用される懲戒規定、職場における苦情または紛争に対処する手続き、時間外勤務の義務およびそれに対して支払われる金額については、添付の勤務条件に明記されています。

この任命および上記の条件を受諾される場合は、XX 年 XX 月 XX 日までに書面でお知らせください。

敬具

サンプル (マネージャー兼マーケティング部長の例) :

シニアスタッフ雇用契約

シニアスタッフ XXX 殿

XX 年 XX 月 XX 日

XXXXXX 通り

XXXXXXXX

拝啓

任命書

貴殿を XX 年 XX 月 XX 日付で当社 XXXXXX Limited のマネージャー兼マーケティング部長に任命することを光栄に思います。

マネージャーおよびマーケティング部長としての貴殿の職務内容は、本書に添付した「雇用契約条件通知書」（付属書 1）に詳細に記載されているとおりです。

貴殿の任命にかかるそれ以外の勤務条件は以下のとおりです。

- (a) 貴殿には年額 XX,000.00 ガーナ・セディを総支給額とする基本月給が支払われます。
- (b) 基本給の 50%が奨励手当として支払われます。
- (c) 2008 年国民年金法（法律 766 号）に従い、毎月貴殿の給与の 5.5 パーセントが差し引かれ、当社は同法の規定により貴殿の給与の 13 パーセントに相当する金額を拠出します。この合計 18.5 パーセントの拠出金のうち、13.5 パーセントは第 1 階層の強制加入の基礎的な国家社会保障制度に支払われ、5 パーセントは第 2 階層の強制加入の職業年金制度に支払われます。
- (d) 月給の 25% が住宅手当として支払われます。
- (e) 職場まで送り迎えがつきます。職務のために公用車を使用できます。
- (f) 年間 20 営業日の年次休暇を取ることができます。
- (g) 上記に加えて、本書には明記していませんが、承認された勤務条件のもとで本社のシニアスタッフが利用できるその他の設備や福利厚生を利用することができます（通常、病気やケガで勤務できなくなった場合の条件および病気休暇中の手当の詳細（支給される場合）は、「雇用契約条件通知書」（付属書 1）で定めます）。
- (h) 6 カ月間は貴殿の試用期間とし、その後、貴殿の仕事ぶり、および品行が良好であれば、正式に任命されます。
- (i) この任命は、いずれかの側が 3 カ月前に書面で通知するか、この通知に代えて 3 カ月分の給与を支払うことにより、解除することができます。
- (j) この任命および上記の条件を受諾される場合は、XX 年 XX 月 XX 日までに書面でお知らせください。

敬具

付属書 1

2003 年労働法（法律 651 号）

別紙 1（第 13 条）

雇用契約条件通知書

1. 雇用主名
2. 従業員名
3. 最初の採用日
4. 貴殿は（職名または職級）に任命される。
5. 貴殿の賃金率、支払の方法および間隔は.....
6. 貴殿の勤務時間は.....
7. 休日期間および休日給与は.....
8. 病気やケガのために仕事ができなくなった場合の条件および病気休暇中の手当（支給される場合）は、.....
9. 社会保障または年金制度の詳細.....
10. 雇用を解除する場合の通知期間
 - (a) 雇用主側から.....
 - (b) 労働者側から.....
11. 貴殿に適用される懲戒規定は.....
12. 苦情または紛争を処理する手続きは.....
13. 時間外手当（支給される場合）は.....

日付.....

雇用主署名

.....

労働者署名

.....