

中東・北アフリカ諸国の労働法制度
(ヨルダン、レバノン、リビア、シリア、スーダン)

2012 年 9 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Clyde & Co. LLPに作成を委託し、2012年8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。

ジェトロおよびClyde & Co. LLP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Clyde & Co. LLP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
E-mail: info_dubai@jetro.go.jp

JETRO

本報告書作成委託先：

Clyde & Co. LLP Middle East Regional Office
PO Box 7001, Rolex Tower
Sheikh Zayed Road, Dubai
United Arab Emirates

Tel: +971 4 384 4000
Fax: +971 4 384 4004
Email: mero@clydeco.ae

كليرد و كو
CLYDE & CO

目 次

ヨルダン	．．．．．	2
レバノン	．．．．．	19
リビア	．．．．．	38
シリア	．．．．．	51
スーダン	．．．．．	64

ヨルダン

適用法：

- 1996 年労働法第 8 号（改正法）
- 社会保障に関する 2010 年暫定法第 7 号

項目	概要	参照
歴史的背景	ヨルダン・ハシミテ王国における労働関連事項は、1996 年労働法第 8 号改正法（以下“労働法”）および社会保障に関する 2010 年暫定法第 7 号（以下社会保障法）をはじめ、随時施行される法規および省庁・閣僚による各種の決議・命令で規定されている。	
主な特徴	労働法は、12 章、142 条項で構成されており、定義、労働調査、雇用、職業訓練、雇用契約、職業訓練契約、集団雇用契約、賃金の保護、休暇、職業安全衛生、労災、職業病、労働組合、雇用者組合、労使紛争の解決など、労働に関連するすべての事項を規定している。	
雇用記録および就業規則の作成義務	雇用者は、毎年最初の月に、労働省あるいはその総局に、被雇用者の数、職種および職務、就労開始日、賃金を記載した通知を送らなければならない。雇用者はまた、被雇用者および研修生の記録を保管しなければならない（ただし、必要な記録項目について労働法は定めていない）。 10 人以上の被雇用者を有する雇用者は、就業規則（付随定款として）を設けなければならない。規則は、労働時間、休憩時間、被雇用者の過失／義務違反とみなされる行為、罰則および過失／違反行為に対して下される措置を明確に定める必要がある。規則は、労働省（あるいは権限を与えられた者）の承認を得る必要があり、承認が下さ	第 8 条 第 55 条 第 48 条

項目	概要	参照
	れた日から有効となる。 雇用者は、労働省が承認した罰則一覧に記載されていない違反行為に対し、被雇用者に懲戒処分を下す、あるいは罰金を課すことはできない。また、被雇用者が違反行為を犯してから 15 日が過ぎた後、懲戒処分あるいは罰則を与えることはできない。	
試用期間	3 カ月以内の試用期間が認められている。試用期間中の被雇用者の賃金は、最低賃金を下回ってはならない。試用期間中、雇用者は、予告なく雇用契約を解除することができ、離職手当を支払う義務も生じない。試用期間の終了後、被雇用者が就労を継続した場合、その雇用契約は無期限のものとみなされ、試用期間は被雇用者の勤続期間の一部とみなされる。	第 35 条
雇用契約に関する規則	雇用契約は、“明示的あるいは黙示的な”口頭あるいは書面による契約であり、それに基づき、被雇用者は雇用者の管理監督の下、職務に従事し、賃金を受け取る。雇用契約は、期限を設けることも、無期限とすることもでき、職務を特定しても、しなくてもよい。 雇用契約は、書面にて、アラビア語で 2 通作成し、雇用者と被雇用者で 1 通ずつ保有する。書面にない契約条件は、労働法で認められる証拠により立証することができる。 無期限の契約を結ぶ被雇用者は、労働法に則り、契約が解除されるまで雇用が続く。期限付きの契約を結ぶ被雇用者は、その期間に限り就労を続ける。しかし、期限が満了しても、雇用者、被雇用者の双方が、契約の履行を続けた場合、同契約は（雇用開始から継続する）無期限契約として更新されたものとみなされる。 特定の職務あるいは一連の職務のために雇われた労働者の雇用は、無期限契約とみな	第 2 条 第 15 条 第 17 条 第 18 条

項目	概要	参照
	される。 被雇用者は、雇用契約で合意された職務と著しく異なる労働を引き受ける義務はない。ただし、被雇用者がその労働を遂行できる能力を持ち、その労働を必要とする条件に該当することを前提に、事故防止、事故後の修復、不可抗力、および他の法律で認められる状況により、その労働が必要とされる場合は、例外とする。 被雇用者は、雇用契約で明記されない限り、居住地を移す必要を伴う場所への勤務地の異動要請に応じる義務はない。	
労働条件の契約書記載義務	被雇用者の賃金は雇用契約書に明記される必要がある。これ以外に、雇用契約に記載すべき具体的な事柄について労働法は定めていない。 労働法の規定は、他の法律、契約、決定により被雇用者に与えられるより有利な権利を損なわない。しかし、被雇用者が労働法の定める権利を放棄することが条件として雇用契約に含まれた場合、それら条件は無効とみなされる。	第 45 条 第 4 条
添付書類	雇用契約に添付が求められる書類はない。	
被雇用者教育の義務	被雇用者を教育する義務はない。 しかし、条項 36～38 は、職業訓練契約に関する条件（書面による契約書の作成、保護者による年少者の身元保証、訓練期間の確定、訓練の各段階における報酬など）を規定している。	第 36 - 38 条
雇用契約解除に関する規則－補償金の支	試用期間 試用期間中、雇用者は、予告なく雇用契約を解除することができ、離職手当の支払義	第 35 条

項目	概要	参照
払い	務も生じない（第 32 条に該当する場合）。 期限付き契約 期限付き契約は、労働法に則り明確に更新されない限り、期限の満了をもって自動的に終了する。雇用者が、第 28 条にあげる事由以外の理由で、あるいは、被雇用者が、第 29 条にあげるいずれかの理由で、期限の満了前に期限付き契約を解除する場合、被雇用者は、契約の期限までの残りの期間に対する賃金を含め、雇用契約が定めるすべての権利および利益を受け取る権利を有する。被雇用者が、第 29 条にあげる理由以外の理由で、期限付き契約を解除した場合、雇用者は、解約により生じた損害に対し賠償請求権を有する。損害額は、管轄裁判所により決定される。ただし、契約期間満了までの残余期間について、月額給与の半額以上の賠償金支払いを被雇用者に求めることはできない。 無期限契約 無期限契約を解除する場合、（契約でより長い予告期間が合意されない限り）1 カ月前までに書面による予告を相手側に提出する必要がある。解約通知は、当事者双方の合意がない限り、取り消すことはできない。予告期間中、契約は有効とされ、賃金の全額が被雇用者に支払われるが、雇用者は被雇用者の勤務を免除することも、（最後の 7 日間を除き）勤務を要求することもできる。被雇用者が、予告なく契約を解除した（あるいは、予告期間の満了前に辞めた）場合、その被雇用者は、予告期間中（あるいは、残りの予告期間）の賃金を受け取る権利を失う。また、当事者のいずれかが、予告なく無期限契約を解除した場合、予告期間中あるいは残りの期間中に被雇用者に支払われる賃金に相当する賠償金を相手方に支払わなければならない。 雇用者は、次のいずれの場合においても、被雇用者を解雇、あるいは解雇通知を提示	第 15 条 第 26 条 第 23 条

項目	概要	参照
	• 正当な理由なく、1年間に合計 20 日以上または連続 10 日以上欠勤した。ただし、前もって、書面による警告を被雇用者の住所へ書留郵便で送付し、地元の新聞に掲載する必要がある。 • 職務上の機密を漏洩した。 • （裁判の最終評決により）道徳と倫理に背く重罪の有罪判決を受けた。 • 職場で、飲酒、薬物の影響が確認された、あるいは公の秩序に背く行為をはたらい - た。 • 勤務中、あるいは職務に関連して、雇用者、同僚、あるいは他者に、肉体的あるいは精神的な暴行を加えた。 即時辞職 被雇用者は、以下の状況が該当する場合、（離職手当をはじめとする補償を受ける権利を失わず）予告なく辞職する権利を有する： • 被雇用者が、雇用契約で合意された職務と著しく異なる職務を与えられた。 • 雇用契約により合意された場合を除き、住所を移すことを被雇用者に求められた。 • 被雇用者が、合意された職務よりも低級な職務へ異動された。 • 被雇用者の職務遂行能力の低下および、それによる異動を理由とする場合を除き、雇用者が被雇用者の賃金を減給した。	第 25 条 第 31 条 第 21 条

項目	概要	参照
	- 医療機関による診断書に基づき、労働により被雇用者の健康が損なわれる恐れがあると判断された。 - 雇用者またはその代理人が被雇用者に、肉体的あるいは精神的な暴行を加えた。 - 雇用者が、労働法が定める義務に違反し、労働省の所轄官庁より警告および規定遵守要請を受けたにもかかわらず、改善されなかった。 恣意的解雇 被雇用者は、不当に解雇されたと考える場合、解雇後 60 日以内に、ヨルダン裁判所に請求を提起することができる。裁判所により、解雇が恣意的なもの、あるいは労働法に違反するものと判断された場合、雇用者は、被雇用者の再雇用または賠償金の支払いを命ぜられる。賠償金額は、法定退職金および契約上の退職金に加え、（被雇用者の直近の給与を基準とし）3 カ月から 6 カ月の賃金に相当する額を加算したものとする。 余剰人員の解雇の概念は第 31 条で明確にされている。余剰人員を解雇する場合、雇用者は、前もって労働省に通知し、承認を得なければならない。 第 21 条に則り、被雇用者が死亡した場合、または職務の遂行が不可能となり医療機関による診断書がそれを裏付ける場合、雇用契約は終了する。	
外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は（ヨルダン人ではない）外国人を帰還させる義務を負わない。この権利は雇用契約で規定することができる。しかし第 12 条は、以下のいずれかが該当する場合、労働省は、雇用者に、被雇用者をヨルダンから自国へ帰還させ、費用を負担するよう命令を下すことができると定めている：	第 12 条

項目	概要	参照
	- 雇用者が、労働許可未取得の外国人を雇用した。 - 雇用者が、取得した労働許可が対象とする者以外の外国人を雇用した。ただし、その被雇用者が労働省の所轄官庁より特別な就労許可を取得している場合は除く。 - 被雇用者が、取得した労働許可の対象外の職務に従事する場合。	
定年制度	社会保障法第 62 条 A は、男性 60 歳、女性 55 歳を退職年齢と定めている。社会保障法は、1 人以上の被雇用者を有する雇用者に対し、同法の適用を定めている。	社会保障法第 62 条 A
退職金〈契約期間の満了または会社都合による退職〉	“賃金”とは、「就労の対価として被雇用者が受け取るすべての金銭あるいは現物による報酬、および法律、労働契約、規約で定められる、あるいは慣習的に支給される（時間外労働手当を除く）他のすべての手当」と定義されている。 （雇用者が登録を怠ったため）社会保障法の対象とならない被雇用者の雇用契約が解除された場合、その理由にかかわらず、被雇用者が最後に受け取った賃金（上記定義を参照）を基準とし、勤続年数 1 年につき 1 カ月分の賃金が離職手当として被雇用者に支払われなければならない。離職手当は、被雇用者の直近の賃金を基準に算出される。 被雇用者がコミッションを受け取る場合、離職手当は、離職前の 12 カ月間（あるいは全勤続期間）に被雇用者が受け取った平均月給を基準として算出される。1 年に満たない期間に対する手当は、比例計算される。 被雇用者の勤続期間が 12 カ月に満たない場合、全勤続期間の平均月給が基準とされる。就労期間に中断がある場合、中断が 60 日以内であれば、連続した就労期間とみなし、離職手当が算出される。	第 2 条 第 32 条 第 33 条

項目	概要	参照
	被雇用者が、雇用先組織を介し、貯蓄、年金などの補償制度に加入する場合、離職手当に加え、それら規定に基づくすべての補償金を受け取る権利を有する。 被雇用者が死亡した場合、第 33 条が定める補償金を含め、労働法に則り決定されたすべての権利が遺族に与えられる。	第 34 条
退職金（自己都合による退職）	（雇用者が登録を怠ったため）社会保障の対象とならない被雇用者が辞職した場合、その理由にかかわらず、離職手当が支給される（上記参照）。	第 32 - 34 条
法定労働時間	成人被雇用者の最大労働時間は、特定の状況を除き、1 日 8 時間、週 48 時間である（週 5 日労働が一般的だが、週 6 日労働を基準としている）。休憩および食事時間は、1 日の労働時間の一部として数えられない。1 週間の最大労働時間、休憩時間、食事時間は、分割してもよいが、1 日の労働時間が 11 時間を越えてはならない。 業種による例外を除き、毎週金曜日が休日とされる。雇用者の同意の上、被雇用者は、休日を累積し最長 1 カ月の休暇を取得することができる。 16 歳から 18 歳の年少者の最大労働時間は、1 日 6 時間とし、連続 4 時間の労働時間につき 1 時間以上の休憩が与えられなければならない。年少者は、午後 8 時から午前 6 時の夜間、祝日、公休日に就労してはならない。 10 人以上の被雇用者を有する雇用者は、1 日の労働時間、1 日および 1 週間の休憩、業務上の違反事項、罰則、解雇、懲戒処分の手続きなど違反に対して講じられる処置について定める社内規則を設けなければならない。社内規則は、労働省の承認を得る必要があり、承認された日から有効となる。 労働時間に関する規定は、総括管理、経営責任者、あるいは国内、国外の出張を必要	第 56 条 第 60 条 第 75 条 第 55 条

項目	概要	参照
	とする職務を負う者には適用されない。	第 58 条
ラマダン（断食）期間中の労働時間	労働法は、ラマダン月間中の労働時間短縮について定めておらず、よって、これは、雇用契約あるいは雇用者の方針によって決定される。2 時間の労働時間短縮が一般的である。	
最低賃金	労働法第 52 条に従い、一般的な最低賃金、特定の職種に対する最低賃金は、閣僚会議で決定される。 現在、ヨルダン人の最低賃金は 1 カ月 JD190、外国人の最低賃金は 1 カ月 JD150 である。（JD：ヨルダンディナール）	第 52 条 労働法第 52 条に基づき発行された 2011 年 12 月 31 日官報 5134 号 5616 頁 2008 年 11 月 16 日官報 4937 号
時間外労働／休日出勤手当	以下の例外的な状況に限り、被雇用者に時間外労働を要求することができる： - 年次棚卸、最終決算の準備、繁忙期など。ただし、時間外労働は、1 年に 30 日を越えてはならず、かつ 1 日の実労働時間は 10 時間を越えてはならない。 - 生鮮品あるいは消耗品の損失を防ぐため、あるいは、特定の資材の受取、送付、輸送のために時間外労働が必要な場合。ただし、この場合、時間外労働は、1 年に 20 日を越えてはならない。 時間外労働に対し、被雇用者には、代休または時間外手当を受ける権利が与えられ	第 57 条 第 59 条

項目	概要	参照
	る。当該時間の賃金は、通常の基本賃金の 125% 以上とする。被雇用者が休日、祭日、公休日に勤務した場合、通常賃金（基本給と手当）の 150% の賃金が支払われる。	
年次有給休暇	被雇用者は以下のとおり有給休暇を取得する権利を有する： 1年につき 14 日以上（ただし、雇用契約でより多くの有給休暇日数が設けられている場合は、契約規定が優先）。勤続期間が 1 年に満たない場合、勤続期間に基づき比例算出された日数の有給休暇が与えられる。 - 勤続期間が 5 年以上の場合、1年につき 21 日以上。 公休日、祝日、週末は、年次休暇の一部として数えられない。 1 年の最初の月、雇用者は、被雇用者の利益を考慮した上で、各被雇用者に対し、年次休暇日程および職務に応じた取得方法を具体的に設定する。 被雇用者は、雇用者の同意の上、年次休暇の取得を遅らせ、翌年に繰り越すことができる。ただし、被雇用者は、繰り越した休暇を次の 1 年以内に取得しなければ、その権利を消失する。雇用者は、被雇用者の休暇申請を棄却することはできない。被雇用者が年次休暇のすべてまたは一部の権利を放棄することを求める契約はすべて無効とみなされる。 年次休暇を一度にすべて取得しない場合、分割取得が可能だが、一度の休暇日数は 2 日を下回ってはならない。 被雇用者の勤務が、年次休暇をすべて取得する前に終了した場合、未取得の年次休暇	第 61 条 第 62 条 第 63 条 第 64 条

項目	概要	参照
	の日数に対し、被保険者に賃金が支払われる。	
未取得の年次休暇に対する支払い	労働法に則り、被雇用者が年次休暇を取得する前に、雇用が解除された場合、その理由にかかわらず、被雇用者は、累積された未取得の年次休暇日数に対し、賃金を受け取る権利が与えられる。	第 63 条
傷病休暇	被雇用者は、1 年に 14 日まで有給傷病休暇を取得する権利を有する。ただし、雇用者が認める医師の診断書の提出が必要である。被雇用者が入院した場合、有給傷病休暇はさらに 14 日追加され、賃金の全額が支払われる。入院は伴わないが、認可医療委員会の報告書で裏付けられる傷病休暇の場合、さらに 14 日の休暇が追加され、賃金の半額が支払われる。 雇用者は、傷病休暇中または年次休暇中に、被雇用者を解雇することはできない。休暇中の解雇通知はすべて、無効とみなされる。 しかし、被雇用者が職務を遂行する能力を失い、医療機関による診断書もそれを裏付ける場合、雇用者はその被雇用者を解雇することができる。 労働法には、労働不能休暇について定める規定はない。しかし、労働法第 14 条に則り、被雇用者が傷害のため、それまでの職務を遂行する能力を失ったものの、他の業務への従事は可能である場合、雇用者は、被雇用者の条件に適した職務に空きがあれば、被雇用者をその職務に就かせ、既定の賃金を支払うこととする。ただし、被雇用者が負傷前に権利を有した手当は、負傷前の最終賃金を基準に算出されなければならない。 現在のところ、雇用者による被雇用者の健康保険への加入は義務付けられていない。	第 65 条 第 27 条 第 21 条 第 14 条 第 78、80 条

項目	概要	参照
	しかし、労働法第 78 条および第 80 条は、雇用者に対し、次のように定めている： • 職務および機材の使用に伴う傷病の危険から被雇用者を保護するために必要な予防措置を講じること。 • 業務上の危険および職業病から被雇用者を守るため、被雇用者各々に、防護服、眼鏡、手袋、作業靴などの保護具を提供し、それらの使用方法、取り扱い方法、手入れの仕方を指導すること。 • 雇用前に、業務上の危険および、規制に従い講じられる予防措置と関連決定事項を被雇用者に伝えること。 • 所轄官庁の指導に基づくレベルに応じ、職場における被雇用者のための医療支援および医療器具を整備すること。 • 火災、爆発、発火性物資の保管、輸送、取扱いに伴う危険から職場および被雇用者を守るために必要な予防措置を講じ、所轄官庁の指導に従い十分な機材あるいは予防手段を整備すること。 被雇用者が職業病を患い、医療機関の診断書がそれを裏付ける場合、雇用者は、労働法が定める賠償金を被雇用者に支払う義務を負う。 しかし、労働法における労災傷害および職業病に関する規定は、（社会保障組合に登録されていないため）社会保障法の適用対象外とされる被雇用者に限り適用される。	第 88 条 第 86 条

項目	概要	参照
ハッジ（巡礼）休暇	雇用者は、雇用期間中一度、ハッジ（巡礼）のための特別有給休暇を被雇用者に与えなければならない。ただし、ハッジ休暇は 14 日を越えないものとする。ハッジ休暇は、年次休暇など被雇用者が権利を有する他の休暇の一部として数えられない。この休暇は、勤続年数 5 年以上の被雇用者にのみ与えられる。	第 66 条
女性の労働時間の制限	労働法において女性の労働時間に関する追加規定はない。	
出産育児休暇	女性労働者は、出産前後に有給出産育児休暇を取得する権利を有する。休暇期間は、出産前後の合計 10 週間とする。ただし、産後の育児休暇期間は、6 週間を下回ってはならない。雇用者は、産後 6 週間の育児休暇の途中で、被雇用者に職場復帰を要求することはできない。 女性労働者は、（第 70 条が定める出産育児休暇の終了後、および出産後 1 年間）授乳のための休憩を取ることができる。ただし、このような休憩は、1 日 1 時間を越えてはならない。 10 人以上の被雇用者を有する会社で働く女性は、育児休暇として 1 年間、無給休暇を取得することができる。女性労働者は、休暇終了後、職場に復帰する権利を有するが、同女性が休暇中に他の雇用者の下で労働した場合、この権利を失う。 20 人以上の既婚女性被雇用者を有する雇用者は、有資格の保育士の監督の下、女性社員の 4 歳未満の子供のための託児所を設ける必要がある。ただし、子供の数が 10 人以上であることを前提とする。	第 70 条 第 71 条 第 67 条 第 72 条
社会保障費の支払い （算出方法および雇	社会保障法は、 1 人以上の被雇用者を有する雇用者は、同法の対象となると定めてい	

項目	概要	参照
用者と被雇用者の分担)	る。ヨルダン人、外国人のいずれも法定社会保障制度に登録しなければならない。 社会保障法に則り、以下の保険料を納付する必要がある： ● 労災保険： 毎月、被雇用者の賃金の 2%を雇用者が納付。（社会保障法において賃金とは、被雇用者が労働に対し受け取るすべての現金あるいは現物支給による報酬を指す。）（ヨルダン人、外国人のいずれも対象） ● 出産育児保険： 毎月、被雇用者の賃金の 0.75%を雇用者が納付。（ヨルダン人、外国人のいずれも対象） ● 失業保険： (a) 毎月、被雇用者の賃金の 0.5%を雇用者が納付。また (b) 被雇用者の賃金の 1%を賃金より控除。（ヨルダン人、外国人のいずれも対象） ● 高齢、身体障害、死亡保険： (a) 毎月、被雇用者の賃金の 9%を雇用者が納付。また (b) 毎月、被雇用者の賃金の 5.5%を賃金より控除。（ヨルダン人、外国人のいずれも対象） 雇用者は、実際の賃金を基準に控除をおこなわなければならない。最大納付額は、JD2,040、最低納付額はJD150である。 また第 33 条は、（第 32 条が定める）離職手当に加え、被雇用者が社内の貯蓄制度あるいは年金等の既定の対象である場合、雇用の終了に際し、被雇用者は、それら既定に基づき被雇用者に与えられるすべての補償金を受ける権利を有すると定めている。	社会保障に関する 2010 年暫定法第 7 号 第 33 条
労災による死亡または傷害に対する保障	被雇用者が職業病を罹患し、医療機関の診断書がそれを裏付ける場合、雇用者は、労働法に従い、被雇用者に賠償金を支払う義務を負う。 被雇用者が死亡した場合、あるいは傷害を負った場合、1,200 日分の賃金に相当する	第 88 条

項目	概要	参照
	額の賠償金を被雇用者に支払わなければならない。この賠償金の最低額はJD2,000、最高額はJD5,000である。 労災による傷害あるいは病気が原因で、一時的に就労不能となった場合、被雇用者は、（労働省が承認する医療機関の診断書に基づく）治療期間中 1 日につき、負傷時の被雇用者の日給の 75%に相当する補償金を受け取ることができる。治療が病院以外の認可医療施設で行なわれる場合、被雇用者の日給の 65%に相当する補償金が支払われる。 労働法の付属法 2 番は、不可逆的で部分的な身体障害に対する賠償金について定めている。被雇用者が、一カ所以上負傷した場合、労働法に従い、各々の傷害に対し、賠償金が支払われる。ただし、賠償金の総額は、全身障害に対する賠償金の総額を超えてはならない。 傷害が（傷害を負った本人による故意の事故あるいは著しい怠慢、過失など）特定の原因に起因することが立証された場合、賠償金を受け取る権利は消失する。 労働法における労災傷害および職業病に関する規定は、（社会保障組合に登録されていないため）社会保障法の適用対象外とされる被雇用者に限り適用される。	第 90 条 第 94 条 第 86 条
監督官庁	労働省 http://www.mol.gov.jo/ 社会保障組合 http://www.ssc.gov.jo/	
一般的な採用方法	労働省の雇用センター（NEC）は、無料で職業斡旋を提供しており、職業訓練雇用プ	

項目	概要	参照
	プロジェクト（NTEP）により、職業訓練と雇用機会の確保がはかられている。 また、ヨルダン人および外国人の雇用のために民間の人材斡旋会社が利用されている。（認可人材斡旋会社の一覧を労働省のウェブサイトで閲覧できる。）	

レバノン

適用法：1946年9月23日公布労働法の2010年までの改正法（”労働法”）および1963年社会保障法の改正法（”社会保障法”）

特に断りのない限り、記載する条項番号はすべて労働法の条項を意味する。

項目	概要	参照
歴史的背景	労働法は、民間セクターの雇用関係を規定する。労働法は、以下のカテゴリーに属する労働者には適用されない： 1. 個人的に雇われる家事使用人。 2. 取引や産業とは関係しない農業法人。 3. 父親、母親または保護者を管理者として家族だけを雇用する家業。 4. 政府あるいは地方自治体の公務の臨時労働者または職人。 5. 公務員規則が適用されない電気技師および賃金労働者。 雇用者は、被雇用者の役職／職務に応じ、契約上の便益を決定することができる。ただし、被雇用者の便益は、労働法が定める最低賃金に等しいか、それ以上でなければならない。	第7条
主な特徴	労働法は、”基本規定”と、7章、114条項で構成され、以下の労働関連事項を規定して	労働法

項目	概要	参照
	ある。 雇用者が違反行為に対し罰金を課す場合、以下の制限が適用される： 違反行為発生後15日以上が経過した場合、罰金を課すことはできない。 個々の違反行為に対する罰金は、1件の過失につき3日分の賃金を超えてはならない。また、1カ月の給与から5日以上分の賃金を差し引いてはならない。 罰金は記録される必要があり、労働監査官はこれを審査する権限がある。	第 68 条 第 68 条、70 条 第 73 条
試用期間	3カ月までの試用期間が認められている。試用期間中、雇用者、被雇用者のいずれも、予告なく雇用契約を解除することができ、なんら責任も問われない。 雇用契約に特に記載がない場合でも、試用期間が適用される。	第 50 条
雇用契約に関する規則	雇用契約は書面または口頭で締結することができる。書面による契約は、アラビア語で作成し、被雇用者の使用言語に翻訳されなければならない。	第 12 条
労働条件の契約書記載義務	社会福祉局は、被雇用者に”就労簿（ワークブック）”を発行し、これには次の詳細が記載される：氏名、身分証名証のコピー、専門、医療検査、これまでに務めた組織との就労開始日と終了日。被雇用者が希望した場合、給与も記載する。	第 14 条
添付書類	雇用契約に添付が義務付けられた書類はない。	該当なし
被雇用者教育の義務	被雇用者を訓練する義務はない。 しかし第16 - 20条は、訓練契約について定めている。労働法は、研修生と訓練契約を締	第 16 - 20 条

項目	概要	参照
	限に拘束されない。 解約通知は、書面にて相手方に提出する必要がある。通知を受けた側は、解約の理由が通知に示されていない場合、それを明らかにすることを求める権利がある。つまり、被雇用者は解雇の理由、雇用者は被雇用者の辞職の理由を書面で提示するよう求めることができる。 一方的解雇 解約通知に、その理由が明確に記されていない場合、被雇用者は、解雇理由を明らかにするよう雇用者に求めることができる。雇用者の回答により、被雇用者は、解雇を不当と訴えるか否か決定することができる。 雇用者が雇用契約解除の権利を乱用した場合、被雇用者は、雇用の種類、被雇用者の年齢、雇用期間、家族構成、被雇用者の健康状態などの要素に基づき、不当解雇に対する賠償金を受け取ることができる。賠償金は、<u>2カ月から12カ月分の賃金の総額</u>に相当するものとする。また、被雇用者は、予告期間中の給与をはじめ、契約が規定する手当など、法が定めるすべての補償金を受け取る権利を有する。 雇用者による解約権の乱用とみなされる主な理由は以下のとおり： ● 不当な理由、あるいは被雇用者の職務、勤務態度、成果に関連のない理由による解雇 ● 被雇用者の労働組合への加入あるいは未加入を原因とする解雇 ● 被雇用者の労働組合代表者への志願、被雇用者代表者への志願を理由とする解雇 ● 雇用者の労働法および規則違反に対する被雇用者の（善意による）請求を理由とする	第 50 条 第 58 条

項目	概要	参照
	解雇 - 被雇用者による市民権および政治的権利の行使を理由とする解雇 被雇用者が（適切な予告なく、あるいは理由なく欠勤することにより）一方的に雇用契約を解除する場合、予告期間に相当する欠勤期間の代償金に加え、<u>1～4カ月</u>の賃金に相当する賠償金を雇用者に支払う義務を負う。 期限付き契約： 期間満了前に解約できない。期限前に解約する場合、解約する側は、相手方に損害賠償を支払わなければならない。期限付き契約が更新された、あるいは、期間満了後、2年間雇用関係が途切れず継続した場合、同契約は無期限契約とみなされ、上記の解約規定が適用される。 即時解雇： 被雇用者に以下のいずれかが該当する場合、雇用者は予告なく被雇用者を解雇できる： - 国籍を偽った。 - 試用期間中、最初の3カ月間の勤務が雇用者の期待に沿わなかった。 - 意図的に雇用者に多大な損失を与える過失を犯したことで有罪判決を受けた。この場合、雇用者は、事件発生から3日以内に、労働省社会福祉局に通知する必要がある。 - 書面での繰り返しの警告にもよらず、1年間に3度、社内規則に違反した。 1年に15日以上、または連続7日間、正当な理由なく欠勤した。 - 被雇用者は通常、職務復帰後24時間以内に、欠勤の理由／証拠の提示が求められ	第 74 条 第 75 条、76 条

項目	概要	参照
	る。雇用者は、不当と見なされる被雇用者の欠勤日数に関し（欠勤日数が上限に達する前に）被雇用者へ書面で通知する必要がある。 ● 罪を犯し1年以上の禁固刑を言い渡された。あるいは、勤務中に違法行為をはたらき有罪判決を受けた。行為あるいは事実が陪審団より有罪と認められた。 ● 勤務中、正当な理由なく、雇用者あるいは雇用者の代理人を暴行した。 即時辞職： 被雇用者は、以下のいずれかが該当する場合、（退職金、賠償金の受給権を失わず）予告無く辞職することができる。： ● 契約締結時に、雇用者またはその代理人が労働条件を偽った。ただし、契約締結から30日が経過した場合、被雇用者は、この権利を失う。 ● 雇用者が、法で定められた被雇用者に対する義務を果たさない。 ● 雇用者またはその代理人が、被雇用者またはその家族に悪事をはたらいた。 ● 雇用者またはその代理人が、被雇用者を暴行し、その罪が認められた。	
外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は、外国人を帰還させる義務を負わない。よって、この権利については雇用契約が規定する。ただし、被雇用者が死亡した場合の遺体の帰還費用を補償に含む医療保険を被雇用者に提供しなければならない。	なし
定年制度	一般の退職年齢は64歳だが、早期退職も許されている。	
退職金（契約期間の満了または会社	離職手当（社会保障法対象外の外国人に適用）	第54条

項目	概要	参照
都合による退職)	離職手当は、雇用契約が無期限契約か期限付き契約かで異なる。 <u>無期限契約</u>： - 被雇用者が、第74条に記載する事由（すなわち深刻な過失）以外の理由で解雇された場合、雇用者は、社会保障法（以下参照）の対象とならない被雇用者に対し、以下の手当を支払う必要がある： - 勤続期間1年につき1カ月分の給与 - 勤続期間が1年に満たない場合、半月分の給与 60歳以上の被雇用者、または同じ雇用者の下で25年間勤続した被雇用者は、退職手当の支払いを求めることができる。この場合、被雇用者は、64歳まで就労を続けることができる。 - 離職手当は、被雇用者が受け取った直近の賃金（基本給＋手当）を基準に算出される。被雇用者がコミッションを受け取る場合、雇用終了前の12カ月間に被雇用者が受け取った賃金の平均月収を基準に離職手当が算出される。 <u>期限付き契約</u>： - 期限付き契約の場合、離職手当は発生しない。 - しかし、期限付き契約が更新された場合、あるいは期限付き契約に基づき就労する被雇用者が原契約の満了後、2年以上就労を継続した場合、無期限の雇用とみなされ、それに伴い離職手当の権利も与えられる。	

項目	概要	参照
	以下が該当する場合、外国人被雇用者も離職手当を受けることができる： ● 互惠協約がある場合（つまり、被雇用者の自国が、その国で働くレバノン人に対し、同等あるいはそれ以上の利益を与える場合）。 ● 労働省から就労許可を取得した場合。ただし、内務省と管轄自治体（政治・亡命局）に登録されたパレスチナ亡命者はこの限りではない。 女性被雇用者は、勤続期間が1年以上で、被雇用者への通知を前提とし、結婚により退職する場合、離職手当を受けることができる。ただし、離職手当は、婚姻証明がある場合に限り支払われる。 （レバノン国民を対象とする）社会保障法 雇用者は、雇用開始から15日以内に被雇用者を国民社会保障基金（” NSSF” ）に登録する必要がある。社会保障料率は23.5%で、内訳は以下のとおりである： ● 病気および出産手当： 上限を月 150万レバノン・ポンド（以下、LL）とする給与の9%を納付。（この内訳は、雇用者の負担7%と、給与から控除される被雇用者の負担2%）。これはレバノン人および外国人被雇用者を対象とする。 ● 家族手当： 上限を月LL150万とする給与の6%を（雇用者が）納付。これはレバノン人および外国人被雇用者を対象とする。 ● 離職手当： 上限なく給与全額の8.5%を（雇用者が）納付。これはレバノン人被雇用者を対象とするが、英国、イタリア、ベルギー、フランスなど、そこで働くレバノン人に対し同等あるいはそれ以上の利益を提供する国を自国とする外国人被雇用	社会保障法

項目	概要	参照
	者にも適用される。 雇用者は、（上記2%を除く）社会保障料負担額すべてを、被雇用者数が10人未満の場合は四半期に一度、被雇用者数が10人以上の場合は月々支払わなければならない。 退職金は、最終月の収入に基づく一括支払いで支給される。勤続年数20年までは、その年数を最終月の収入に乗じた金額に、勤続年数20年以上、または年齢64歳以上の年数を、最終月の収入の1.5倍分に乗じた金額を加算して退職金が算出される。NSSFは納付負担額に利息を加算して支払いを行なう。雇用者は、過去の雇用者に対する就労に関し調整する必要がある。NSSFはまた、死亡手当、障害手当および医療費の90%を一括で支払う。	
退職金（自己都合による退職）	被雇用者が、第75条（上記参照）に従い辞職する場合、離職手当および補償金の受給権を失わない。	第76条
法定労働時間	就業日は月曜日から金曜日。 <u>労働時間</u>： 成人の最大労働時間は週48時間（18歳未満の年少者には異なる規則が適用される）。休憩時間は労働時間に含まれない。労働時間のスケジュールは、社会局に通知の上、職場に掲示する必要がある。 <u>休憩時間</u>： 男性被雇用者は、就労6時間ごとに1時間、女性被雇用者は5時間ごとに1時間の休憩をとらなければならない。被雇用者は、就労24時間ごとに連続9時間の休息時間を得ることができる。また、毎週、連続36時間の休日を与えられる。この36時間の週休日に出勤が必要とされる場合、その労働時間に相当する休憩時間を得ることができる。	第31条、35条 第34条、36条 第33条、37条

項目	概要	参照
	<u>時間外労働</u>： 雇用者は、例外的状況および重大な業務上の理由がある場合、24時間以内に社会福祉局に通知することを前提に、被雇用者に1日12時間まで労働を求めることができる。被雇用者は、時間外労働を求められた場合、失った休暇・休憩時間に相当する休暇、あるいは時間外労働に対する賃金の支払いのいずれかを選択することができる。	
ラマダン期間中の労働時間	ラマダン期間中の労働時間短縮について定める規定はない。	該当なし
最低賃金	最低賃金は、職務の性質を考慮し、被雇用者および家族が必要最低限の収入を得られるものでなければならない。賃金は、公定最低賃金を下回ってはならない。最低賃金は国家経済省により設定され、現在は LL67 万 5,000 である。 賃金は、雇用契約が定めるいかなる条項にもかかわらず、公定通貨で支払われなければならない。被雇用者へは少なくとも月 1 回、肉体労働者なら月 2 回、給与を支払う必要がある。賃金は、職場で就業日に支払うものとする。実際は、被雇用者が銀行口座を持つ場合、銀行送金により給与が支払われるのが一般的である。 賃金とは？ <u>賃金</u> “賃金”とは、労働時間に対し被雇用者に支払われる基本報酬であり、手当、コミッションもこれに含まれる。賃金のすべてあるいは一部がコミッション・ベースで算出される場合、過去 12 カ月間に被雇用者が実際に受け取った平均額を考慮に入れる必要がある。 <u>通勤手当</u>：	第44 - 45条 2008年10月14日 法令500号 第47条 第57条 2008年10月14日 法令500号

項目	概要	参照
	雇用者は、1 日 LL8,000 の通勤手当を被雇用者に支払う必要がある。雇用者がこれを超える額の手当を被雇用者に支払った場合、これは被雇用者の既得権となる。 <u>教育手当：</u> 子供 3 人まで、年間 LL100 万を上限とし、以下の教育手当が被雇用者に支払われる： ● 公立学校、フリースクール、養護学校に通う児童・生徒に対し LL20 万 ● 私立学校、大学に通う児童・生徒に対し LL50 万 ● レバノン国立大学に通う生徒に対し LL30 万 教育手当は、以下の条件を前提に支給される： ● 4 歳から 25 歳までの児童・学生を対象とする。 ● 上記の学校／大学に正式に登録している。（夜間学校は対象外） 教育手当は、女性の被雇用者が主たる生計維持者で、NSSF から子女の家族手当を受給する者である場合、当該被雇用者に対して支払われ、その配偶者（夫）は受給対象とならない。 新学期が始まる時点で、勤続期間が最低 1 年である場合に限り、教育手当を受けることができる。 雇用者が、上記の支給額を超える教育手当を被雇用者に支払う場合、これは被雇用者の既得権となる。	2010年1月2日法令3061号

項目	概要	参照
	教育手当は、課税あるいは社会保障料の対象とはならない。 <u>家族手当：</u> 雇用者は、被雇用者に（妻に LL6 万、未成年の子供一人当たり LL3 万 3,000 として 5 人まで）家族手当を支給する必要がある。家族手当は課税あるいは社会保障料の対象とはならない。家族手当は、被雇用者に直接支払われた後、NSSF への納付賃金から差し引かれる。 <u>制服手当および給食手当：</u> 制服手当および給食手当の支給は雇用者の任意で行なわれ、義務付けられていない。給食手当は控除対象費用とされる。給食手当は、（雇用者と提携する特定のレストランで利用可能な）クーポン券あるいは社員食堂での現物支給の形式で支給されなければならない。給食手当の価額は、1 就労日 LL5,000 を越えないことを前提に、社会保険料あるいは課税の対象とならない。上限を超える費用は、課税、社会保険料の対象となる。給食費用が現金で被雇用者に支払われた場合、LL5,000 以下であっても給与の一部に含まれる場合は課税対象となる。	1999 年 10 月 26 日の法律 137 号および 2001 年 2 月 2 日の施行命令。2009 年 2 月 19 日財務省の回覧 428 号
時間外労働／休日出勤手当	時間外労働に対し、賃金の150%が時間外手当として被雇用者に支払われる。	第33条
年次有給休暇	年次休暇 被雇用者は、同じ雇用者の下での勤続期間が1年以上であることを前提に、15日間の年次有給休暇を取得できる。休暇中、賃金の全額が支払われる。雇用者は、業務の必要性	第39条

項目	概要	参照
	に応じて休暇の日程を決定できる。被雇用者が希望すれば、雇用者の承認を得て、年次休暇を分割してもよい。ただし分割した最初の休暇は連続6日以上でなければならない。有給休暇日数は、勤続期間に応じて増加する： ● 1年以上5年未満： 15就業日 ● 5年以上10年未満： 17就業日 ● 10年以上15年未満： 19就業日 ● 15年以上： 21就業日 公休日 レバノンの関連当局が認定する公休日は、有給休暇として被雇用者に賃金の全額が支給される。いかなる雇用者も被雇用者に有給休暇を与えることが義務付けられた公休日がある： メーデー（5月1日）と独立記念日（11月22日）である。加えて、官公庁および多くの企業が休業する政府認定公休日がある13日ある。 公休日が週末と重なる場合、振替休日を被雇用者に与える義務は法律で定められていない。 特別休暇 被雇用者は、父親、母親、配偶者、子供、孫あるいは尊属の一人が死亡した場合、2日間の有給休暇を取得する権利を有する。	1959年4月30日の法律 1969年11月の法律21号 第38条
未取得年次休暇に	労働法は、未取得の累積休暇の繰越について定めていない。しかし、第39条に則り、雇	第39条

項目	概要	参照
対する支払い	用者は有給休暇の日程を決定することができる。	
傷病休暇	試用期間（3カ月）を超えて、同じ雇用者の下で就労する被雇用者は、以下の有給傷病休暇を取得する権利を有する：	第40条
	勤続期間	
	法定権利	
	3カ月以上2年未満	
	2年以上4年未満	
	4年以上6年未満	
	6年以上10年未満	
	10年以上	
	傷病休暇は診断書の提出を条件とする。雇用者は、被雇用者の病状の確認を医師に依頼することができる。傷病休暇が1カ月を超える場合、雇用者は被雇用者の年次休暇を15日から8日（勤続1年以上、5年未満）に削減できる。 雇用者は、傷病休暇中に被雇用者を解雇してはならず、休暇中の解雇通知も無効である。	第41条 第42条
ハッジ（巡礼）休暇	規定なし	
女性の労働時間の	女性は、（労働法の付属文書1のとおり）特定の職務への従事が禁じられている： 塗	第27条と付属文

項目	概要	参照
制限	装、動物の遺骸処理、アスファルト生産などが該当する。 労働法は、職種（上記の例外を除く）、給与、昇給、資格に関し、男女の差別を禁じている。	書1 第26条
出産育児休暇	女性被雇用者は、出産予定日を記す診断書の提出を条件に、出産前後7週間の有給出産育児休暇を取得する権利を有する。 被雇用者は、出産育児休暇中、通常の賃金を受け取る権利を有する。7週間の出産育児休暇を取得した同じ年に年次休暇を取得することができ、通常の年次休暇同様、賃金の支払を受けることができる。出産休暇中に、被雇用者を解雇してはならず、解雇通知も無効とされる。ただし、被雇用者が休暇中に他の雇用者の下で就労したことが発覚した場合はこの限りではない。	第28条 第29条
社会保障費（算出方法および雇用者と被雇用者の分担）	国民社会保障基金（NSSF）への保障料納付については上記を参照のこと。	
労災による死亡または傷害の保証	雇用者は、外国人被雇用者に保険会社による医療保険を提供する義務を負う。 労働省、保健省、経済省が結んだ協約および2009年4月8日付の共同声明に基づき、外国人労働者の保険契約の引き受けには以下の条件を満たすことが前提とされる：	外国人労働者への保険証券に関する2004年7月6日付けの決定117/1号の2009年決定52号による改正

項目	概要	参照
	1 <u>被保険者が死亡した場合</u> 被保険者が死亡した場合、死亡原因にかかわらず、保険会社は、遺体を本人の出身国あるいは定住地である外国に帰還させる費用 LL1,200 万以上を補償し、保険証書で指名された法定相続人あるいは第二度近親は、帰還に必要な輸送費用を差し引いた残額を受け取る。 雇用者は、死亡後最長 1 週間以内に遺体の帰還が完了することを確実にする必要がある。	
	2 <u>事故による永久的全身障害の場合、</u>保険会社は LL1,500 万以上を障害者に支払う。 <u>永久的部分障害の場合、</u>労災補償法が設ける障害一覧に基づき、上記金額を案分計算した保険金が支払われる。	
	3 <u>労災による傷害、職業病の場合</u> 保険会社は、勤務時間あるいは勤務時間外に発生した事故または病気の治療のための入院費および年に 1 度の検査費を（1 件あるいは複数件）年間最大 LL3,500 万まで支払う。	
	4 <u>帰還手当：</u> 保険会社は、以下のいずれかが該当する場合、帰還手当を支給する。帰還手当は、外国人被雇用者の出身国または保険証書で指定される国までのエコノミークラス航	

項目	概要	参照
	空券の値段を下回ってはならない。 ● 管轄官庁の命令あるいは決定。 ● 雇用者が死亡した場合（保険会社は、死後 1 週間以内に帰還手当を支払う必要がある）。 ● レバノン裁判所により、雇用者の破産が宣告された場合。 ● 雇用契約の遂行中に、外国人被雇用者が難病に罹患した（この場合、労働健康監査官の証明を必要とする）。	
	留意点： ● 保険証書は、労働省が承認する会社規則に従い、経済省の認可を得た保険会社が発行したものに限り、認められる。 ● 保険会社は、労働省の承認を得、外国人労働者対象保険を取り締まる規則を遵守する必要がある。 ● 雇用者は、外国人被雇用者がレバノンに滞在期間中、規定される条件を満たす保険契約を継続することを確実にする必要がある。 ● 特定の例外以外の例外を含む保険契約は認められない。上記の補償額を下回る特別規定あるいは一般規定を含む保険契約も認められない。 ● 雇用者は労働省に保険契約、保険証券の原本 2 通、保険証あるいは領収書のコピー 1 部とともに提出しなければならない。保険契約の有効性が認められた後、労働省は原	

項目	概要	参照
	本 1 通を保管し、1 通を雇用者に返送する。 • 上記の条件に従い外国人労働者に保険証券を発行することを望む保険会社は、上記の条件を例外なく遵守することを示す公証人の証明書を労働省に提出しなければならない。これを怠った場合、保険証券は無効とみなされ、保険会社は労働省が承認する会社規則から登録が取り消される。 • 民間医療保険を被雇用者に与えることにより、雇用者は NSSF に被雇用者を加入させることができなくなるわけではない。	
管轄官庁	労働省： www.labor.gov.lb 社会局： http://www.socialaffairs.gov.lb/ 経済産業省： http://www.economy.gov.lb/index.php/home/2	
一般的な採用方法	レバノンでは、一般に人事部を有するのは大企業のみである。中小企業は、欠員が出た場合、人材斡旋会社を利用するのが一般的である。人材斡旋会社は候補者を絞り、雇用者が最終面接を行なう。	

リビア

適用法： 2010 年法第 12 号。 改革後、労働法の改正が予想される。

項目	概要	参照
歴史的背景	リビアでの労働関連事項は、労働関係に関する 2010 年法第 12 号（以下労働法）で規定されている。 これ以前、労働関連事項は、1976 年法第 55 号および 1981 年法第 15 号（過去の法律）で既定されていた。 リビアが、アフリカおよび中東からの労働者が集まる中心地となり、リビアの民間セクターが復活途上にあることから、過去の法律は改正、統一される必要が生じた。過去の法律は、肉体労働に従事する外国人および、商業セクターで働くリビア国民への適用に制限されていた。 労働法第 4 条により、他の矛盾する法規を含め過去の法律は無効となった。労働法が公布された後、国民議会（GPC）は、労働関係を整理し、規制することを目的に、労働法のための方針規則を設ける決定を下した。	第 1 条 第 2 条 第 4 条
主な特徴	労働法は、4 章 183 条で構成され、定義、就職、人材斡旋機関、女性および未成年者の雇用、労働関係、雇用契約、給与、労働時間、休暇、労働条件、健康、安全、医療、社会保障、職業訓練、住宅手当、罰則および処置、契約関係、解雇、紛争、労働監督および罰則など、あらゆる労働関連事項を規定している。 労働法第 4 章は、公共事業における雇用に関連する事柄に限り定めている。	

項目	概要	参照
就労規則の作成義務	雇用者は、雇用の開始に際し、おのこの被雇用者に以下の事柄を書面にて通知しなければならない（また、変更があった場合は、即時通知する）。： • 内部体系および職務の手順 • 労働時間 • 休日／休暇制度 • 職場の安全衛生および業務上の危険の予防に関する問題および法手続き • 労災および職業病に対する保険 • 個人の社会保険基金登録番号 労働省は、雇用者が被雇用者に与えることができるさまざまな処罰など懲罰規約を設ける決議を公布した。この規約は強制的なものではなく、雇用者は独自の規則を採用することができる。しかし、独自の規則は、前もって労働局の承認を得る必要がある。	第 46 条
試用期間	30 日以内の試用期間が認められている。試用期間の延長は許されず、雇用期間中に認められる試用期間は一度限りである。試用期間終了後、試用期間は被雇用者の勤続期間の一部とみなされる。	第 69 条
雇用契約に関する規則	労働法あるいはその関連規則に基づき発行する記録および文書はすべてアラビア語で作成されなければならない。雇用者がアラビア語に加えて外国語を使用する場合、ア	第 67 条

項目	概要	参照
	ラビア語のものが優先する。しかし実際には、リビアでは、二カ国語あるいは英語で文書が作成されることが多い。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、他言語で作成された文書はすべて、正式にアラビア語に翻訳する必要がある。これは、リビアの裁判手続きがアラビア語でのみ行なわれるためである。 雇用契約は、労働省が定める書式により締結されなければならない。雇用契約書は3通作成し、雇用者、被雇用者、労働省が1通ずつ保有する。書面の契約がない場合でも、証拠により裏付けられる条件は、有効なものと認められる。 リビアでは、二種類の雇用契約が認められている： 期限付き（期間限定）契約と無期限契約である。期限付き契約の期間が満了した後も雇用関係が続いた場合、契約は、同じ条件で無期限契約として更新されたものとみなされる。期限付き契約の期間は、2年を超えてはならない。	第 70 条
労働条件の契約書記載義務	契約書には、その契約において雇用者、被雇用者それぞれが有する権利および義務を明確に示すため詳細をすべて記載する必要がある。 労働法では最低基準が定められており、それを下回る雇用条件は無効である。 雇用者は、被雇用者に雇用契約が対象としない労働を要求してはならない。ただし、不可抗力による一時的な労働は例外とする。	第 68 条
添付書類	雇用契約への添付が義務付けられている書類はない。	
被雇用者教育の義務	雇用者は、期待される水準で職務を遂行できるよう、被雇用者に適切な訓練を与える必要がある。また、被雇用者は、職務に伴う危険および予防のための必須手順あるいは、雇用者が提供する防護服について雇用者から適切な指導を受けなければならない	第 39 条 第 81 - 84 条

項目	概要	参照
	い。 雇用者は、外国人被雇用者の 20% に相当するリビア人求職者に実習の機会を与える必要がある。実習生は、（雇用者が任意に決める）実習期間中に、取引、工芸、専門技術を学ぶ職業訓練が提供される。あるいは、社外の研修機関によるトレーニングへの参加が認められる。雇用者は、労働法第 81 条および所轄官庁が定める条件に従い、社外研修機関の訓練に必要な費用全額を負担しなければならない。労働法は、職業訓練契約に関する法規を定めている。 あらゆる業種におけるリビア人および外国人の雇用者はいずれも、リビア国民へ雇用機会を与えねばならず、さらに、効率の向上および雇用の継続をはかり、職務に必要な訓練および資格取得の機会を与える必要がある。リビア人労働者が勤務者全体に占める割合は 75% 以上でなければならない。ただし、必要な資格を有するリビア人労働者が見つからない場合、所轄官庁もそれを認めることを前提とし、この割合を一時的に下げることできる。	第 51 条
雇用契約解除に関する規則－賠償金の支払い	次のいずれかが該当する場合、雇用契約は解除される： - 被雇用者が法定退職年齢に達した場合（以下“定年制度”を参照）。 - 被雇用者が辞職した場合。 - 被雇用者が、道徳、信用、安全の侵害に関連し有罪判決を受けた場合（執行猶予付きの判決が下された場合、雇用者が社内の懲戒処分を行なわない限り、雇用は継続する）。 (1) 被雇用者が死亡した場合、職務の遂行が不可能となった場合、あるいは病	第 42 条 第 44 条 第 45 条 第 71 - 73 条 第 75 - 80 条

項目	概要	参照
	気のため連続 120 日以上、または 1 年に合計 180 日以上欠勤した場合。ただし、被雇用者の障害あるいは病気は、政府が承認する医師の診断書による裏付がなければならない。 期限付き雇用契約は、非更新の通知を行わずに終了することができる。無期限契約を解除する場合、30 日前までに書面による予告を相手側に提出する必要があり、予告期間中、契約の効力は継続する。適切な予告をせずに契約を解除した場合、解除した側は、予告期間中または残りの予告期間に対し、被雇用者の給与に相当する賠償金を相手側に支払わなければならない。 次のいずれかが該当する場合、雇用者は期限付き契約を解除することができる： ● 業務が完全に、または部分的に終了した、あるいは 2 カ月以上継続的に停止した。 ● 経営管理上、または財務上の理由。 ● 被雇用者が、グループ会社に異動した。 雇用を解除する場合、現地雇用局は解雇理由を調査する必要があるため、少なくとも 2 カ月前に、解雇の決定を現地雇用局に通知しなければならない。 外国人被雇用者は、（第 72 条が定める）深刻な過失を理由に即時解雇された、あるいは辞職届を提出しなかった場合を除き、離職手当を受けることができる。被保険者は、勤続期間の最初の 5 年間に対し（直近の給与を基準に）1 カ月の賃金の半額、その後の 1 年ごとに 1 カ月分の賃金を受け取ることができる。社会保険制度に登録し、	

項目	概要	参照
	その補償を受ける被雇用者は、リビア国民、外国人にかかわらず、離職手当を受けることはできない。 被雇用者が、以下に示すような深刻な過失とされる行為をはたらいた場合、予告なく雇用契約を解除することができ、賠償金の支払義務も生じない： ● 職務を遂行しない、あるいは、雇用契約に既定される、または職場で明らかに掲示された指示に違反した。 ● 偽造された証明書、申告、情報、身元を提出した。 ● 試用期間中 ● 過失を犯し、雇用者に多大な経済的損失を負わせた（過失の発生後 3 日以内に地方雇用局へ通知する必要がある）。 ● 正当な理由なく 1 年に合計 20 日以上、あるいは 1 年に連続 10 日以上欠勤した（連続欠勤を理由とする解雇には、前もって書面による警告が必要。警告のコピーを現地雇用局に提出しなければならない）。 ● 機密情報を漏洩した。 ● 勤務中に酩酊状態に陥った、あるいは麻薬や向精神薬を乱用した。 ● 勤務中に上司あるいは同僚に身体的暴行を加えた。	

項目	概要	参照
	● 道徳に反する行為や欺瞞など、軽犯罪で有罪判決を受けた。 雇用者は、契約解除の手続きについて管轄雇用局に通知し、調査書のコピーを提出しなければならない。 次のいずれかが該当する場合、被雇用者は、予告なく契約を解除することができる： ● 雇用者が契約義務を履行しない。 ● 雇用者が、契約締結時に、労働条件を偽った。 ● 上司または職員からわいせつ行為あるいは暴行を受けた。 ● 雇用者が、被雇用者の健康あるいは安全を損ねる恐れのある危険を認識しながら、その危険について報告を受けた後も予防策を講じない。 契約が正当な理由なく解除された場合、被害を受けた側は賠償金を受け取ることができる。賠償金額は、契約が解除された状況を調査した上で、職種、勤続期間、商慣行を考慮して裁判所が決定する。 組合への加入を理由に被雇用者との雇用契約を解除することはできない。組合への加入は法律によって認められている。また、被雇用者が雇用者に対する苦情や訴訟を提起した場合も、契約を解除することはできない。	
外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は、雇用終了に際し、外国人被雇用者を自国に帰還させる義務を有する。雇用者は、被保険者のために自国への航空券の手配をしなければならない。	

項目	概要	参照
定年制度	男性は 65 歳、女性および関連規則が健康に有害な労働と指定する職種に従事する労働者は 60 歳が退職年齢と定められている。 以下の社会保障を参照のこと。	第 43 条
退職金（契約期間の満了または会社都合による退職）	上記の雇用契約解除に関する規則－賠償金の支払い、定年制度を参照のこと。	
退職金（自己都合による退職）	上記の雇用契約解除に関する規則－賠償金の支払い、定年制度を参照のこと。	
法定労働時間	最大労働時間は週 48 時間。1 日に 10 時間を越えて労働してはならない。GPC（国民議会）が指定する特定の業種あるいは業務の最大労働時間は短縮される。1 日の労働時間には、1 時間以内の祈祷、休息、食事時間が含まれなければならない。被雇用者は、連続して 6 時間以上労働してはならない。 被雇用者は、毎週金曜日、少なくとも 24 時間の休日を取得する権利を有する。ただし、遠隔地で働く者、特殊な職務の性質上、継続した労働が必要とされる場合、週末および公休日を累積して休暇を取得することができる。ただし、累積休暇の合計日数は、8 週間を超えてはならない。 非常事態において‘深刻な損害’を防止するために労働が必要とされる場合は、上記の限りではない。非常事態が発生した場合、発生後 24 時間以内に現地労働局に通知する必要がある。 年少者に 1 日 6 時間以上の労働を要求してはならない。この 6 時間には、休息およ	第 13 - 15 条 第 17 条 第 28 条

項目	概要	参照
	び食事のために合計 1 時間 以内の休憩時間が含まれる（つまり、年少者は、連続して 4 時間 以上労働してはならない）。年少者に、休日、公休日、夜間の労働を要求してはならない。	
ラマダン（断食）期間中の労働時間	ラマダン月間中の労働時間に関する決まりはない。しかし、通常、ラマダン期間、多くの企業は宗教上の理由で休業するため、営業活動はあまり行われない。	
最低賃金	現在、最低賃金の取り決めはない。 GPC は、雇用者組合と被雇用者双方の団体が構成される“賃金諮問委員会”を発足し、最低賃金に関する共通方針を設定する旨の決定を下すものと見込まれている。 性別、宗教、信条を理由とする賃金の差別は許されない。	第 20 - 22 条 第 50 条
時間外労働／休日出勤手当	時間外労働が必要とされる場合、被雇用者は、その時間外労働に対し、通常の賃金の少なくとも 150% を受け取る権利を有する。ただし、時間外労働は、 1 日 3 時間 を越えてはならない。 週末に休日出勤が必要とされる場合、被雇用者には、その 3 日 以内に代休が与えられるか、休日労働時間に対し、通常賃金の 2 倍 に相当する休日出勤手当が与えられる。	第 16 条
年次有給休暇	年次有給休暇は 30 日 、 50 歳 以上の被雇用者あるいは勤続期間が 20 年 以上の被雇用者は、 45 日 の有給休暇を取得する権利を有する。休暇の権利は、業務上の利益のため、あるいは被雇用者が希望する場合を除き、放棄、拒絶、延期されてはならない。 いかなる場合も、被雇用者は、 1 年 につき、少なくとも連続 15 日間 の休暇を取得することができる。	第 30 条 第 31 条 第 34 条

項目	概要	参照
	被雇用者はまた、リビア政府が指定する公休日に賃金を受け取る権利を有する。	
未取得の年次休暇に対する支払い	年次休暇は、法律で定められた被雇用者の便益であるため、被雇用者はこの権利を失うことはできない。このため、未取得の休暇は、翌年度に繰り越されるか、（年度末あるいは）雇用解約時に代償金が支払われなければならない。しかし、被雇用者が、自ら休暇取得を（6 カ月以上）延期した場合、その休暇に対する権利を失う。 被雇用者は、契約年度途中での雇用終了に際し、当該年度の未取得の休暇に対し、賃金を基準に比例算出した代償金を受け取る権利を有する。	第 32 条
傷病休暇	被雇用者は、年間 90 日まで、有給の傷病休暇を取得する権利を有する。傷病休暇中の手当の支払いは以下のとおり： - 最初の連続 45 日間あるいは合計 60 日間は、全額支給 - その後、最長 90 日まで、給与の 60% 傷病休暇中に被雇用者を解雇することはできない。休暇中の解雇通知も認められない。 傷病休暇および手当の支払いには、政府認可の医師による診断書の裏付が必要とされる。被雇用者が海外で病気を患った場合、在外のリビア大使館、公館または他の認定機関が認可する医師により診断書が必要となる。 傷病休暇が、年間 90 日を越える場合、医療委員会により審査が行なわれる。リビア国民は、社会保険法に基づき、補償を受ける権利が与えられる。	第 33 条 第 77 条

項目	概要	参照
ハッジ（巡礼）休暇	雇用者は、ハッジ（巡礼）のための特別有給休暇を、雇用期間中に一度、被雇用者に与えなければならない。ただし、ハッジ休暇は 20 日を越えないものとする。ハッジ休暇は、年次休暇あるいは他の権利のある休暇の一部とみなされない。	第 34 条
女性の労働時間の制限	製造業、建築業などGPC（国民議会）が適宜指定する特定の業種において、女性被雇用者の労働時間は短縮することができる。 GPCは、新労働法施行以来、労働慣行を規定する規則をほとんど発布していないが、通常、製造業、建築業など、激しい肉体労働や夜間勤務が必要とされる業種では、女性の労働時間は制限されている。	第 24 条
出産育児休暇	女性被雇用者は、14 週の有給出産育児休暇を取得する権利を有する。ただし、出産予定日を記す診断書の提出が必要となる。出産育児休暇は、産後少なくとも 6 週間の育児期間を含むこととする。多子出産の場合、育児期間は、最高 16 週間まで延長することができる。 雇用契約は、妊娠や出産育児休暇に関係しない正当な理由がない限り、妊娠中あるいは出産育児休暇中に、被雇用者を解雇してはならない。女性被雇用者には、18 カ月間、授乳時間として、少なくとも 1 時間の追加休憩時間をとる権利が与えられる。	第 25 条
社会保障費の支払い （算出方法および雇用者と被雇用者の分担）	雇用者は、リビア人被雇用者を社会保障局に登録し、被雇用者のために、社会保障基金に対し以下の分担で保険料を納付する必要がある： - 雇用者の分担： 被雇用（保険）者の税込給与額の 11.25% - 被雇用者の分担： 被雇用者本人の税込給与額の 3.75%	第 41 条

項目	概要	参照
	雇用者は、上記の負担金を毎月納付しなければならない。	
労災による死亡または傷害に対する保障	雇用契約は、被雇用者が障害を負い、雇用契約を遂行することが不可能となった場合、あるいは罹患後、継続して 120 日または断続的に 1 年間 180 日以上欠勤を余儀なくされた場合、自動的に解約となる（いずれの場合も専門医の診断書による証明が必要）。雇用者は、これらの期間、被雇用者を解雇してはならない。 上記にて雇用契約が解除された場合、雇用者は被雇用者あるいは扶養家族に、離職手当を支払う義務がある。被雇用者が死亡した場合、死亡した月の給与に加え、1 カ月分の賃金相当額が遺族に支払われる。 雇用者は、職場における適正行動、倫理、安全を確保することにより、雇用者の監督下での労働中の被雇用者の保護、安全、健康を保証するために、適切な予防措置、対策を講じる義務を有する。 雇用者は、労災により、被雇用者が死亡した、あるいは重傷を負った場合（労働能力を喪失した場合）、必ず（事故後 48 時間以内に）地方雇用局に事故を報告しなければならない。	第 80 条
監督官庁	労働厚生省	
一般的な採用方法	雇用者は、求人の場合、応募必要条件をリビア国内の雇用局に通知する必要がある、雇用局から求人内容に合致する求職者の紹介があった場合、それを受け入れる義務がある。雇用者は、現地の雇用局に登録済みで、有効な求職者カードを有する者に限り、雇用することができる。 リビア国民が民間部門での就職を希望する場合は、現地雇用局へ予め求職者として登	第 6 条

項目	概要	参照
	録する必要がある。また、民間就職斡旋会社、新聞およびインターネット上での求人広告も、民間部門での社員採用に利用されている。	

シリア

適用法： 2010 年労働法第 17 号

項目	概要	参照
歴史的背景	シリアの労働関連事項は、2010 年労働法第 17 号（労働法）で規定されている。 労働法は概して被雇用者保護の立場にある。雇用期間中、および雇用契約解除後 3 カ月間は、労働法で定めた権利の放棄はできない。 現行法において、法律 1956 年第 260 号が適用されるアラブ・パレスチナ人は、アラブ・シリア国民として扱われる。	第 28 条
主な特徴	労働法は、13 章、280 条項で構成され、定義、一般規定、求職者のための就職斡旋会社、外国人の雇用、実習制度、職業訓練、個々の労働関係、社内就労規定、集団労働関係、集団紛争、休業、業務上の安全と健康、労働監査、司法警察、罰則等の規定がある。	第 5 条
就労規則の作成義務	15 人以上の被雇用者を有する雇用者は、労働条件、雇用者の権利と義務、被雇用者の権利と義務、過失に対する罰則一覧等を含む社内規定を設定しなければならない（これら規定は、社会労働省により承認を得る必要がある）。 雇用者は、各被雇用者のために個人ファイルを作成し、被雇用者の氏名、国籍、年齢、住所、学歴、職種、身分、婚姻の有無、勤務開始日、賃金、課された罰則、休暇記録、雇用解約日、解約の理由を記載する必要がある。調査報告および上司による報告もこのファイルに保管する。このファイルは、雇用契約解除後も最低 1 年間保管されなければならない。	第 90、263 条 第 91 条 第 261 条 第 26 条

項目	概要	参照
	雇用者は、毎年 1 月と 7 月に監督機関へ以下の書類を提出する必要がある： - 職種、年齢、性別、国籍、賃金ごとの被雇用者の詳細 - 欠員のある職務、新たな職務、欠員が補充された職務、6 カ月間欠員が補充されない職務があれば、その理由の届出 - 業務および職務の増員あるいは減員の見込み	第 256 条
試用期間	3 カ月の試用期間が認められている。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一度限りである。試用期間は延長できない。 試用期間中、即時雇用契約を解除することができ、離職手当の支払い義務も生じない。	第 49 条
雇用契約に関する規則	雇用契約は書面によるものでなければならない。契約書はアラビア語で 3 通、被雇用者がアラブ人でない場合は、外国語でさらに 1 通作成する。雇用者、被雇用者はそれぞれ 1 通ずつ保有し、別の 1 通は、雇用者が契約発効日から 3 カ月以内に社会保障局へ提出する。 シリアでは三種類の雇用契約が認められている。すなわち期限付き契約、無期限契約、任務限定契約である。期限付き契約、またはその延長期間が 5 年を超えた場合、同雇用契約は無期限契約とみなされる。	第 47、259 条 第 50 条
労働条件の契約書記載義務	雇用契約は、特に、以下の情報を含む必要がある： 雇用者、被雇用者双方の氏名、国籍、住所	第 48 条

項目	概要	参照
	- 勤務場所 - 合意された職務の性質と種類 - 契約期間および種類 - 当事者間で合意された賃金、支払い方法、支払い日、他の現金あるいは現物支給による手当。 - 勤務時間 - 労働法が定めるもの以外に被雇用者に与えられる権利あるいは利益。	
添付書類	なし	
被雇用者教育の義務	50人以上の被雇用者を有する雇用者は、人件費の1%以上を職業訓練費として負担する必要がある。この負担額は特別基金へ払い込まなければならない。 雇用者は、業務上の健康および安全に関する規則および問題について被雇用者に教示する者を1人以上任命する必要がある。	第 41、258 条 第 243 条
雇用契約解除に関する規則－補償金の支払い	被雇用者は、雇用契約解除時、（シリア国民は社会保障年金から、外国人は雇用者から）以下の離職手当を受け取る権利を有する： - 勤続期間 1 年ごとに 1 カ月の賃金 1 年に満たない勤続期間に対しては、按分計算により算出された離職手当 雇用者は、シリア人の被雇用者を社会保険機構に登録し、以下の保険料を納付しなければならない：	第 163 条

項目	概要	参照
	- 被雇用者は、本人の賃金の7%を納付（労働法第1条の定義に基づき、「賃金」とは、被雇用者が労働の対価として受け取る現金あるいは現物支給によるすべての報酬を指し、あらゆる法定手当および契約上の手当がこれに含まれる）。 - 雇用者は、被雇用者の給与の17.001%相当額を納付。 保険料は、年金あるいは退職金、労災、死亡、障害、離職手当を補償する。 期限付き契約は、期間の満了をもって終了する。 雇用者は、残りの契約期間に対し、被雇用者に賃金を支払うことを条件に、期限付き契約を期間の満了前に解除することができる。被雇用者は、2カ月前までの通知をもって、期間の満了前に期限付き契約を解除することができる。被雇用者がこれに従わない場合、予告期間あるいは残りの予告期間に対する賃金に相当する補償金を雇用者に支払わなければならない。 雇用者は、合意された任務の完了前に契約を解除することができる。ただし、被雇用者の勤続期間の1年につき（最後に受け取った賃金を基準に）賃金の2カ月分に相当する補償金を被雇用者に支払うことを前提とする。補償金の総額は、最低賃金の150倍を超えてはならない。 雇用者、被雇用者のいずれも、2カ月前までの書面による通知をもって、無期限契約を解除することができる（被雇用者が障害を持つ場合、予告期間は2倍の4カ月とする－第140条）。予告期間は、当事者相互の合意の上で延長することができる。雇用契約が被雇用者により解除された場合、雇用者は予告期間を全部あるいは一部免除してもよい。 雇用者、被雇用者のいずれかが、予告なく、あるいは予告期間の満了前に雇用を解約	1959 年社会保障法第 92 号 第 49 条 第 53 条 第 55 条 第 56 条 第 62 条

項目	概要	参照
	する場合、被雇用者が予告期間の勤務を免除された場合を除き、予告期間全部あるいは一部に対する被雇用者の賃金に相当する補償金を相手方に支払わなければならない。 雇用契約は、以下のいずれかの状況が該当する場合、解除される： - 被雇用者の年齢が 60 歳、あるいは期限付き契約の場合は 65 歳 に達した。 - 被雇用者が死亡した。 - 被雇用者が全身障害を負った。障害が部分的な場合、その被雇用者の能力に適した他の職務がないことが明らかにされない限り、雇用契約は解除されない。 - 被雇用者が疾病に罹患し、連続 180 日 以上、あるいは 1 年 に合計 200 日 以上、欠勤しなければならない。 - 不可抗力 社会保障法の対象とならない被雇用者（外国人）の契約が、上記のいずれかの状況により解除された場合、被雇用者は離職手当を受け取ることができる。 被雇用者に以下のいずれかが該当する場合、雇用者は予告なく被雇用者を解雇することができ、補償金、離職手当を支払う義務も生じない： - 身元、資格、推薦状を偽り、裁判所の判決により有罪が確定した。 - 雇用者に多大な経済的損失を負わせた。この場合、雇用者は（事件発覚後）48 時間以内に監督機関に報告する必要がある。 - 二度にわたる書面での警告にもよらず、被雇用者が守るべき規則に違反した。た	第 63、259 条 第 64 条

項目	概要	参照
	だし、文書による規則順守指示が目立つ場所に掲示されていることを前提とする。 • 正当な理由なく 1 年間に断続的に 20 日以上、連続 10 日以上欠勤した。ただし、前者の場合 10 日の欠勤後、後者の場合 5 日の欠勤後、雇用者から被雇用者に書面による警告を送ることを前提とする。 • 雇用契約あるいは雇用者の組織内規定が定める重要な義務（時間管理、良好な勤務態度、誠実かつ入念に職務を遂行するなど）を遂行しない。 • 雇用者の業務上の秘密を漏洩した。 • 倫理および公の秩序に反する犯罪で有罪宣告された。 • 勤務時間中に飲酒または薬物の影響が確認された。 • 勤務中、雇用者または管理者、あるいは上司を暴行した。 以下のいずれかが該当する場合、被雇用者は、予告なく雇用契約を解除することができる（また、離職手当を受け取る権利を失わない）： • 雇用者または代理人が、雇用契約締結時に、就労条件等を偽った。 • 雇用者が、労働法が定める重大な義務（職場および機材の安全性の確保、訓練、報酬に関する規定など）に違反した。 • 雇用者または代理人が、被雇用者またはその家族に対し、不道德な行為をはたらいた。 • 雇用者または代理人が、被雇用者を暴行した。	第 65 条 第 66 条 第 67 条

項目	概要	参照
	- 被雇用者の健康あるいは安全を脅かす危険があり、雇用者はその危険を認識しているにもかかわらず、迅速に必要な措置あるいは管轄当局が規定する手段を講じなかった。 雇用者は、以下のいずれかの事由により被雇用者を解雇してはならない： - 被雇用者が労働組合活動を計画する、あるいは活動に参加する。 - 被雇用者が選挙活動に関与する。 - 被雇用者が、苦情を訴える、または雇用者の法律違反、労働規定違反に対し、訴訟を起こす。 - 人種、肌の色、性別、婚姻、家庭での責任、妊娠、宗教、信仰、政治的意見、国籍、家系、個人の自由である着衣または服装。 上記を理由とする解雇は不当とみなされ、裁判所は雇用者に、被雇用者の再雇用および中断期間の賃金全額の支払いを命じる。再雇用が不可能、不適切である場合、賠償金の支払いを命じられる。	第 271 条
外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は、外国人労働者を帰還させる義務を負わない。よって、この権利については雇用契約が規定する。	
定年制度	被雇用者の年齢が 60 歳、または期限付き契約の場合は 65 歳に達すると、雇用契約を解除することができる。	第 62 条
退職金（契約期間の満了または会社都合	上記の雇用契約解除－補償に関する規則を参照のこと。	1959 年社会保障法第 92 号

項目	概要	参照
による退職)	被雇用者が登録しなければならない他の国民年金制度はない。	
退職金（自己都合による退職）	上記の雇用契約解除－補償に関する規則を参照のこと。 被雇用者が登録しなければならない他の国民年金制度はない。	1959 年社会保障法第 92 号
法定労働時間	最大労働時間は、休憩時間を除き、1 日 8 時間、週 48 時間である。 特定の職務、業種、活動に関しては、労働時間は 1 日 9 時間に延長することができる。 勤務時間には、合計 1 時間以上の食事時間、休憩時間が含まれる。被雇用者は休憩なしで連続 5 時間以上働いてはならない。 被雇用者には、連続 6 日間の勤務後、少なくとも週 24 時間以上の有給の休息日が与えられなければならない。 労働時間および休憩に関する制限は、以下の場合適用されない： ● 仕事量が著しく多い場合。 ● 深刻な事故の防止、事故の影響の軽減、損害の回避を目的とする作業。 ● 年次棚卸、清算、決算、特売の準備、新シーズンの開始など。被雇用者は 1 年に 15 日を越えて時間外労働してはならない。 1 日の労働時間は 10 時間を越えてはならない。10 時間のうち 2 時間は時間外労働とみなされる（つまり、8 時間の通常勤務と 2 時間の時間外労働）。	第 106 条 第 107 条 第 108 条 第 109 条 第 110 条

項目	概要	参照
ラマダン（断食）期間中の労働時間	労働法は、ラマダン期間中の労働時間の短縮について定めていない。	
最低賃金	最低賃金は、最低賃金国家委員会により検討・提案され、社会労働省が決定を下す。 現在の最低賃金は、1 カ月 6,110 シリア・ポンドである。	第 69、73 条
時間外労働／休日出勤手当	雇用者は、被雇用者に週休日あるいは公休日に勤務を要求することができる。その場合、被雇用者には、翌週に 1 日の代休が与えられ、さらに 1 日の通常賃金の二倍の休日出勤賃金が支払われる。 雇用者は、日中の時間外労働に対し、通常時間給の 125% の時間外賃金、夜間（午後 7 時から午前 7 時の間）の時間外労働に対し、通常時間給の 150% の時間外賃金を支払わなければならない。 以下の職種に従事する被雇用者には、時間外労働規定は適用されない： • 雇用者の権限を与えられた代理人。 • 勤務時間前あるいは後に行なわれるべき準備作業に従事する被雇用者。 • 警備員および清掃員 労働法における賃金の定義については上記（雇用契約解除－補償の項）を参照のこと。	第 109 条 第 111 条 第 112 条
年次有給休暇	被雇用者は以下の年次有給休暇を取得する権利を有する： • 勤続期間が 1 年以上 5 年未満の場合、14 就業日の有給休暇	第 155 条

項目	概要	参照
	- 勤続期間が 5 年以上 10 年未満の場合、21 就業日の有給休暇 - 勤続期間が 10 年以上、または年齢が 50 歳以上の場合、30 就業日の有給休暇 勤続期間が 1 年未満の場合、按分計算で年次休暇の日数が算出される。 危険を伴う職務、困難な職務、遠隔地での職務に従事する被雇用者には、上記に加え、さらに 7 日間の休暇が与えられる。 雇用者は、被雇用者が年次休暇を連続 6 日以上続けて取得することを認めなければならない。 雇用者は、休暇中に被雇用者を解雇してはならない。その期間に送られた解雇通知も無効である。 公休日は、有給休暇として賃金の全額が被雇用者に支払われる。	第 156 条 第 160 条 第 57 条 第 166 条
未取得年次休暇に対する支払い	労働法に則り、被雇用者は年次休暇の権利を放棄することはできない。業務の性質上あるいは状況おける深刻な理由により、年次休暇の延期が必要とされる場合に限り、雇用者は、年次休暇を翌年に繰り越すことができる。未取得の累積休暇は、繰り越されるか、雇用契約解除時に払い戻される必要がある。 繰越休暇に明確な制限はないが、雇用者は、休暇を累積した年度内に被雇用者がこれを取得することを確実にする責任がある。よって、休暇を 1 年以上累積することはできず、これを繰り越し年度内にすべて取得するか、繰り越し日数相当分の賃金を払い戻す（労働法第 161 条で規定）必要がある。	第 157、161 条 第 158 条

項目	概要	参照
	なお、被雇用者は休暇の取得を求める権利を有する。	
傷病休暇	被雇用者は、12 カ月間に以下の傷病休暇を取得する権利を有する： ● 90 暦日の傷病休暇、賃金の 80%を支給 ● 90 暦日の病症休暇、賃金の 70%を支給 つまり、被雇用者は、12 カ月間に合計 180 日の有給傷病休暇を取得する権利を有し、最初の 90 日間は賃金の 80%、次の 90 日間は賃金の 70%を受け取ることができる。 傷病休暇の取得には、雇用者認定医による診断書が必要となる。認定医がいない場合、診断書は他の医師によるものでもよい。 診断書は、公立病院の発行によるもの、あるいは保険省の現地管轄当局が正式に裏書したものでない限り、雇用地域外で発効されたものは認められない。	第 167 条 第 168 条
ハッジ（巡礼）休暇	雇用者は、被雇用者の雇用期間中に一度、巡礼を行なうための特別休暇を与えなければならない： ● イスラム教徒の被雇用者は 30 暦日の休暇 ● キリスト教徒の被雇用者は 7 暦日の休暇 同じ雇用者の下での勤続年数が 5 年以上の者に限り、この休暇の権利が与えられる。	第 173 条
女性の労働時間に関	労働法に規定はない。	

項目	概要	参照
	雇用者は、出産育児休暇中に被雇用者を解雇してはならず、解雇通知も無効である。	第 57 条
社会保障費の支払い (算出方法および雇用者と被雇用者の分担)	上記の雇用契約解除に関する規則－賠償金の支払いを参照。	1959 年社会保障法第 92 号
労災による死亡または傷害に対する保障	15 人以上の被雇用者を有する組織で働く被雇用者が障害を負った場合、その理由にかかわらず、障害の程度が著しく、遂行できる職務がない場合を除き、その雇用者の状態に適した職務が与えられなければならない。 シリア国民は、社会保険機構から補助金を受けることができる。 労働法では、労災に関し、医療費あるいは賠償金の支払義務は特別に定められていない。しかし、特定の状況において、シリア裁判所は賠償金の支払いを命じることができる。 雇用者が健康安全に関する義務に違反したことが明らかとなった場合、雇用者に罰則が課される。	第 129 条
監督官庁	社会労働省	
一般的な採用方法	各行政区域における職業案内所。 シリアでは民間の就職斡旋会社も利用されている。	

スーダン（南スーダンは除く）

適用法：

- 1997 年労働法
- 2001 年外国人雇用組織法
- 1974 年最低賃金法
- 1990 年社会保険法

項目	概要	参照
歴史的背景	スーダン（南スーダンは除く）における労働関連事項を規制する主な法律は1997年労働法（'労働法'）である。同法は、1974年労働力法、1976年産業関連法、1976年産業安全法、1981年産業労働法など労働に関する法律を再編したものである。労働法127条に基づき、連邦労働省（現在の労働・行政改革省）により、同法の施行に必要な法規、命令、規則が發布される。 労働法のほか、スーダンでの外国人雇用に関する規則を定める2001年外国人雇用組織法、最低賃金に関する規則を定める1974年最低賃金法、社会保障に関する規則を定める1990年社会保険法がある。	
主な特徴	労働法は、14章、127項で構成され、前提規定、人材、雇用組織、女性および年少者の雇用、雇用契約、賃金、手当、労働時間、休暇、雇用契約の解除、離職手当、一般規定、労働安全、労働紛争および解決手順、最終規定を定めている。	

項目	概要	参照
就業規則の作成義務	- 雇用者は、罰金および懲戒手続きに関する規則を設け、勤務場所の目立つ場所に掲示しなければならない。 - 上記規則は、労働局に提出し、同局の承認を得た上で効力を生じる。 - 労働省は、雇用者連合および労働組合と協議の上で、業務に応じた罰金の適用に関する詳細な規則のモデルを提案し、雇用者はそれを参考に独自の規則を作ることができる。 - 罰金として受け取った金額の被雇用者のための利用に関する規則は、雇用者連合および労働組合との協議の上、省令により規定される。 - 雇用者は、被雇用者の個人ファイルを作成し、賃金、控除額、年次休暇、傷病休暇と取得日などの雇用条件、労働法が定める規則により必要とされる関連情報を保管しなければならない。個人ファイルは、各被雇用者との雇用契約解除後、最低1年間保管しなければならない。雇用者は、所轄官庁の要求に応じ、個人ファイルから情報を提供しなければならない。 - 雇用者は労働法の規定に従い、年少者の雇用に関する規則および就労時間、休憩時間を目立つ場所に掲示する必要がある。 500人以上の被雇用者が働く工場は、経営者を委員長とし、生産部門のリーダー、労働組合の代表者2人を委員、産業安全担当者を報告者とする労働安全委員会を設ける必要がある。安全委員会は、工場内の安全指針を定め、その適用および監督の責任を負う。同委員会は、工場内の安全に関する問題を工場所有者に伝え、対策を講じなければならない。同委員会は、毎月定例会議を持つとともに、深刻な	64項(1) 64項(2) 64項(3) 64項(4) 65項 24項 91項

項目	概要	参照
	- 雇用者は、雇用契約で合意された職務と異なる業務を被雇用者の意思に反して強要してはならない。ただし、その業務が、事故の防止、事故で生じた故障の修理、あるいは不可抗力のため必要とされる場合はこの限りではない。そのような臨時作業は、二週間を超えてはならない。 - 所轄官庁は、必要に応じ、検査のために、すべてあるいは特定区分の雇用契約の提出を雇用者に求めることができる。雇用者は、保有する受領書類や証明書を被雇用者に提示しなければならない。	32項 33項
労働条件の契約書記載義務	雇用契約は、明瞭な言葉で、当事者それぞれの権利および義務を明確に示す必要がある。特に(a)雇用者の氏名、社名、場所、住所、(b)被雇用者の氏名、住所、生年月日、出身国、その他身元および資格を裏付ける情報、(c)被雇用者の職務として合意された業務の種類と性質、勤務開始日と勤務場所、(d)合意された賃金および支払日、(e)雇用解除の通知期間、(f)その他合意雇用条件、(g)学位、職歴、他の関連資料、(h)期限付き契約の契約満了日、(i)労働法の規定に従い提供すべき他の情報を契約書に記載する必要がある。	30 項
添付書類	雇用契約には、学位、職歴、他の関連資料を添付する必要がある。	30 項 (g)
被雇用者の教育義務	被雇用者の教育義務は定められていない。しかし、雇用者は、新規採用者に対し、職務あるいは一定期間の業務に必要な訓練を与えることができる。 訓練は、その期間と段階、訓練期間中の当事者の義務について契約書で明確に示した上で行なうことができる。また、訓練期間中の賃金は、1974年最低賃金法が定める最低賃金を下回ってはならない。雇用者は、実習生が職務あるいは業務を満足に習得していないことが明らかとなった場合、即時、実習契約を解約することができる。	16 項 17 項 18 項

項目	概要	参照
	2001年外国人雇用組織法によると、外国人の雇用を望む雇用者で特別居住許可あるいは一般居住許可を発行するライセンスを有さない場合、スーダン人を雇用して訓練を行わなければならない（対象人数は法で定められていない）。その場合、職業訓練およびスーダン国民の雇用に関する計画を労働省に提出し承認を得る必要がある。	2001 年 外 国 人 雇用組織法 9 項
雇用契約解除に関する規則—補償金の支払い	雇用契約の解除に関する規則は下記のとおり： 1. 通知による解約 ● 雇用契約は、以下の事由に該当する場合、通知をもって解約することができる。 (a) 医療委員会により、被雇用者の障害、病気により職務の履行が不可能であることが証明され、有給あるいは無給の年次傷病休暇をすべて取得した後も、職務に復帰できない場合。 (b) 業務の終了、期限付き契約の満了 (c) 事業所の完全破壊 (d) 60歳定年。ただし、当事者双方が合意の上で、60歳以降も勤務が継続する場合を除く。 (e) 試用期間中の解雇、または当該期間中の被雇用者の辞職。 (f) 当事者双方が、書面にて雇用契約解除に合意する場合。 (g) 会社の解散あるいは倒産。ただし所轄官庁による解散または倒産の証明が必要。	50 項

項目	概要	参照
	(h) 被雇用者の辞職。 (i) 被雇用者の死亡。 - 雇用契約により長い通知期間が設けられている場合を除き、上記の事由による契約解除は、一方の当事者から他方の当事者に書面による通知をもって成立する。 所定の通知期間は以下のとおり： (a) 月給で賃金を受ける被雇用者は1カ月。 (b) 半月毎に賃金を受ける被雇用者で勤続期間が5年未満の場合は2週間。 (c) 週給で賃金を受ける被雇用者で勤続期間が2年以下の場合は1週間、勤続期間が2年以上5年未満の場合は2週間。 (d) 日給で賃金を受ける被雇用者の場合、i. 勤続期間が3カ月未満なら最終就労日、ii. 勤続期間が3カ月以上2年未満なら1週間、iii. 勤続期間が2年以上5年未満なら2週間。 (e) 日給、週給または半月毎に賃金を受け取る被雇用者で勤続期間が5年以上の場合は1カ月。 (f) 被雇用者が退職年齢に達することによる雇用契約の解除は6カ月前。 - 適切な通知が行なわれなかった場合、被害を受けた当事者は、通知期間中の賃金に相当する補償金を受け取る権利を有する。 - 被雇用者は、通知期間が半分以上過ぎれば、求職活動のために職務を離れても良	

項目	概要	参照
	い。ただし、残りの通知期間の賃金は全額受け取ることができる。 解約に際し、被雇用者が年次休暇の権利を有する場合、休暇を通知期間に含めて計算してはならない。	
	<u>2. 度重なる違法行為を理由とする解約</u> - 被雇用者が繰り返し違反行為をはたらき、罰金がすべてあるいは最高額まで課され、警告を受けたにもかかわらず、さらに違反が繰り返された場合、雇用者は、通知をもって無期限契約を解約することができる。通知期間は上記1. と同じ。被雇用者は、書面にて解雇事由の説明を受け、権利を有するすべての賃金および手当を受け取ることができる。しかし、被雇用者が最終通告を受けた後、その日から1年間違反を犯さなかった場合、解雇通知は自動的に消滅する。 - いずれの当事者も、契約解除通知を受け取った日から2週間以内に、（上記1と2の事由に基づく）解除を不服とし、所轄官庁に申し立てることができる。所轄官庁は、申し立ての受領日から2週間以内に決定を下す。所轄官庁が解除を承認した場合、雇用者は被雇用者に、被雇用者が受け取る権利を有する賃金、手当等全額を支払う。所轄官庁が解除を認めなかった場合、雇用者は被雇用者の再雇用を命ぜられ、停職期間の賃金、手当等全額を被雇用者に支払わなければならない。雇用者がこの命令に応じない場合、雇用者は、停職期間の賃金など被雇用者が法的に権利を有するすべての手当に加え、6カ月の賃金に相当する補償金を被保険者に支払う必要がある。	51項 52項
	<u>3. 即時解雇</u> 被雇用者に以下の状況が該当する場合、雇用者は予告なく雇用契約を解除することが	53項

項目	概要	参照
	できる： (a) 身元を偽った、偽造証明あるいは書類を提出した。 (b) 詐欺をはたらき、その結果、雇用者が多大な損失を被った。 (c) 書面での警告にもよらず、被雇用者のための安全指示に違反した。この場合、雇用者が書面による安全指示の詳細を職場の目立つ場所に掲載することを前提とする。 (d) 意図的に雇用契約が定める義務を履行しない。 (e) 職務を通じ知った業務上、商業上の秘密を漏洩した。法的開示はこの限りではない。 (f) 信用、公正、公の秩序にかかわる犯罪で告訴された。あるいは職場で道徳に反する罪を犯した。 (g) 法に反し雇用者あるいはその代理人を暴行した。あるいは職場で、または職務に関係して、上司または同僚に深刻な暴行を加えた。 (h) 勤務中に飲酒あるいは薬物の影響が確認され、医師の診断書によりそれが証明された。	
	4. 即時辞職 • 被雇用者は、以下の状況が該当する場合、雇用者へ予告なく、雇用契約を解除することができる：	54項

項目	概要	参照
	(a) 雇用者あるいはその代理人が雇用契約に関し、意図的に被雇用者に誤解を与えた。 (b) 雇用者が、労働法あるいは雇用契約が規定する被雇用者への義務を怠った。 (c) 雇用者あるいはその代理人が、法に反し被雇用者を暴行した。 (d) 被雇用者の健康、安全が脅かされる状況にあり、雇用者もその危険性を認識しているにもかかわらず、危険を取り除くための必要な措置を講じない。 上記3と4で言及するすべての状況において、雇用契約の解除は、係争内容を所轄官庁に提出し、承認を得ない限り実行できない。所轄官庁は、係争に関し必要な調査を行ない、申請日から2週間以内に決定を下す。上記3のいずれかの状況が該当する場合、決定を待つ間、被雇用者は停職処分とする。雇用者が、係争を所轄官庁に提出する前、あるいは所轄官庁が決定を下す前に雇用契約を解除した場合、雇用者は(a)停職期間中の賃金を全額支払った上で、被雇用者を再雇用するか、(b)停職期間中の賃金を含め、被雇用者が受け取る権利のある報酬等の全額に加え、6カ月間の基本給に相当する補償金を被雇用者に支払わなければならない。被雇用者が、係争を所轄官庁に提出する前、あるいは所轄官庁が決定を下す前に辞職した場合、被雇用者は停職期間の賃金を受け取る権利を失う。 上記3のいずれの状況であっても、所轄官庁が雇用契約解除を妥当としない場合、契約は有効とみなされ、雇用者は被雇用者を再雇用し、停職期間中の賃金等報酬を被雇用者に支払うよう命ぜられる。一方、所轄官庁が理由を認める場合、雇用者は雇用契約を解除し、通知期間の賃金を除き、被雇用者が権利を有する手当等の報酬額の少なくとも4分の3を被雇用者に支払う必要がある。雇用者が所轄官庁の決定に応じず、被雇用者を再雇用しない場合、雇用者は、停職期間中の賃金を	55項

項目	概要	参照
	含め、被雇用者が権利を有する手当等の報酬全額と6カ月間の基本給に相当する補償金を被雇用者に支払わなければならない。	
	5. 経済上の理由等による余剰人員の解雇 - 雇用者は、経済上の理由、あるいは技術上の理由で、余剰人員の解雇、または職場の閉鎖を所轄官庁に申請することができる。所轄官庁は申請を調査するよう関連委員会に求める。所轄官庁は申請受領日から3週間以内に、関連委員会の調査報告を考慮した上で、決定を下す。所轄官庁が職場の閉鎖、あるいは人員の削減申請を承認した場合、雇用者は、契約解除通知期間の権利など被雇用者の権利を侵害しないことを前提に、人員削減、職場閉鎖を実行することができる。申請日から4週間以内に官庁から回答がない場合、通知期間の権利など被雇用者の権利を侵害しないことを前提に、人員削減、職場閉鎖を実行してもよい。しかし、雇用者が、官庁の決定に反し、あるいは官庁が決定を下す前に、または承認申請を提出する前に、人員の削減を行なった場合、雇用者は以下に従わねばならない： (a) 被雇用者を再雇用し、停職期間中の賃金を全額支払う。あるいは、 (b) 停職期間中の賃金を含め、手当等すべての報酬に加え、6カ月間の基本給に相当する補償金を被雇用者それぞれに支払う。所轄官庁は、政府、被雇用者、雇用者それぞれの代表からなる第三者委員会を設定し、同委員会は、職場閉鎖および人員削減の申請内容を調査し、助言を与える。	56項
	6. 被雇用者による解除 被雇用者は、上記3が定める状況以外の場合には、上記1が定める方法で雇用者へ	57項

項目	概要	参照
	の通知をもって雇用契約を解除することができる。	
	7. 職務上の移動中の解除 - 被雇用者が陸路あるいは海路での職務上の移動中に雇用契約が満了する、あるいは雇用者が契約解除を通知する場合、出張を無事に完了するために、雇用期間を解除予定日から最大1カ月延長することができる。この場合、被雇用者は、延長期間に対し、合意賃金に加え、賃金の4分の1を受け取る権利を有する。 - 雇用契約を解除された、あるいは自ら解除した被雇用者は、雇用者の名前、被雇用者の職務、勤続期間、賃金を含め被雇用者に支払われた報酬全額を示す就労証明を雇用者から取得することができる。就労証明に解約の理由を記してはならない。	58項 59項
外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は、（外国人）被雇用者を自国へ帰還させる法的義務を負わない。これは、雇用者と被雇用者が契約の上で取り決めることである。しかし、外国人労働者は、就労許可の期限が満了した場合、出国する義務がある。	
定年制度	- 民間セクターの被雇用者には、法定退職年齢は設けられていない。しかし、労働法に則り、被雇用者の年齢が60歳に達した場合、60歳を超えて雇用の継続が当事者間で合意されない限り、一方の当事者が相手側に通知することにより、雇用契約を終了することができる。 1990年社会保険法に基づき、被雇用者は、契約上60歳を超える雇用の継続を定めない限り、60歳から年金を受け取る権利が与えられる。	50項(1)(d) 1990年社会保険法57項

項目	概要	参照
退職金（契約期間の満了または会社都合による退職）	● 1990年社会保険法の規定、または、より被雇用者に有利な他の規定に則り、勤続期間が3年以上の被雇用者は、以下の要領で算出される離職手当を受け取る権利を有する。 (a) 3年以上10年未満の勤続期間に対し、1年につき1カ月の基本給に相当する離職手当を受け取ることができる。 (b) 10年以上15年未満の勤続期間に対し、1年につき1カ月半の基本給に相当する離職手当を受け取ることができる。 (c) 15年以上の勤続期間に対し、1年につき1.75カ月の基本給に相当する離職手当を受け取ることができる。ただし、離職手当は36カ月の基本給の相当額を超えてはならない。離職手当は、直近の基本給に基づき算出する。出来高制で賃金を受け取る場合、最後の3カ月間の平均収入に基づき離職手当を算出する。 ● 被雇用者が他の雇用先に就職した場合、被雇用者は前職の離職手当を新雇用者に支払うか、支払方法を新雇用者と合意することにより、前職の勤続期間を新しい職場の雇用期間に加算することで、前職場から継続した勤続期間とみなすよう新雇用者に要求することができる。この場合、被雇用者は新雇用者との合意事項に違反しないことが前提となる。 ● 上記の離職手当に関する規定は、1990年社会保険法に準ずるものであり、同法が定める離職手当をはじめ、年金、補償金は、雇用期間中、雇用者が被雇用者の負担額（給与の8%）と雇用者の負担額（給与の17%）を含む保険料を社会保険に滞りなく納付していたことを前提に、同法に基づき支払われる。つまり、被雇用者が年金を受領する権利を有し、その保険料が社会保険に納付されていた場合、年金の支払いには離職手当の支払いも含まれるため、雇用者は被雇用者に離職手当を	60項 63項 1990年社会保険法72項

項目	概要	参照
	支払う必要はない。しかし雇用者は、通知期間の賃金、あるいは契約で定められた離職手当が法定金額よりも大きい場合など、契約上、被雇用者が受け取る権利を有する手当を被雇用者に支払う義務を有する。	
退職金（自己都合による退職）	勤続期間が3年以上の被雇用者が、正当な理由なく雇用契約を解除した場合、以下の要領で算出した離職手当が支払われる。 5年未満の勤続期間に対し、通常の離職手当全額の4分の1が支払われる。 5年以上15年未満の勤続期間に対し、通常の離職手当全額の半額が支払われる。 15年以上20年未満の勤続期間に対し、通常の離職手当全額の4分の3が支払われる。 20年以上の勤続期間に対し、通常の離職手当全額が支払われる。	61項
法定労働時間	法定労働時間は、週48時間、1日8時間の所定労働時間に、30分以上の休憩時間を加えたものと定められている。ただし、所轄官庁は、労働関係評議会と協議の上、一定期間または特定区分の被雇用者に対し、職務の性質に応じ、1週間の労働時間、あるいは1日の労働時間および休憩時間を変更できる。	42項（1）と（2）
ラマダン（断食）期間中の労働時間	ラマダン期間中、断食中の被雇用者の労働時間は短縮される。	42項（3）
最低賃金	1974年最低賃金法により民間セクターの被雇用者の最低賃金が定められ、閣議により最低賃金の改定が行なわれる。 2013年6月1日時点の最低賃金は月額200スーダン・ポンド（以下、SDG）、年額	1974年最低賃金法4項 2004年8月25日

項目	概要	参照
	換算ではSDG2,400（世銀・Doing Business 2013）となる。1974年最低賃金法では、法定最低賃金の改定率について年5%を下回らないこととしており、団体協約もこの比率の適用を定めている。従って、最低賃金は理論上、毎年5%以上引き上げられることとなる。	付け民間セクターの最低賃金に関する団体協約
時間外労働手当／休日出勤手当	- 所轄官庁の命令による例外を除き、雇用者は、必要に応じ、法定労働時間につき最高4時間まで時間外労働を被雇用者に要求することができる。緊急の場合を除き、時間外労働は、双方の合意を前提に実行が可能である。ただし、1日4時間、週12時間を越える時間外労働は認められない。いかなる場合も、女性は時間外労働に対し可否の選択権を有する。 - 時間外労働に対し次の割増賃金が被雇用者に支払われる：（a）通常の就労日の場合、時間外労働1時間につき1時間半の賃金相当額、（b）公休日の場合、時間外労働1時間につき2時間の賃金相当額が支払われる。時間外手当算出の際の基準賃金は基本給（時間給）となる。	43項
年次有給休暇	- 同じ雇用者の下で勤続期間が1年以上の被雇用者は、有給休暇を取得する権限を有する。年次有給休暇は、業務の必要性に応じて決定される。被雇用者の休暇中にある休日、公休日は、年次休暇の一部とみなされる。年次休暇日数は次の要領で決定される：（a）勤続期間1年以上3年未満の場合は20日、（b）勤続期間8年以上15年未満の場合は25日、（c）勤続期間15年以上の場合は30日。被雇用者は、雇用者の同意の上で、年次休暇を繰り越す、あるいは一部を年度内に取得し、残りを翌年に繰り越すことができる。年次休暇のすべて、または一部を1年以上繰り越してはならない。被雇用者は毎年度、前年までの累積休暇に加え、当該年の年次休暇を取得する権利を有する。 - 被雇用者は1年に1度、勤務地から出身地へ帰省するための有給休暇を取得する権	44項 (1)、(2)、(4)

項目	概要	参照
	利を有する。帰省期間は、スーダン国内の鉄道、水路、その他利用できる交通手段による移動時間に基づき算出され、いかなる場合も最長10日間とされている。 - 被雇用者は勤続期間3カ月以降、公休日に賃金の全額を受け取り、休暇を取ることができる。しかし雇用者は勤続期間が3カ月未満であっても、この権利を被雇用者に与えてもよい。 閣議で決定された公休日は以下のとおり： - 断食月明け祭日（イード・アル・フィトル） 3～4日 - 犠牲祭（イード・アル・アドハー） 3～4日 - 独立記念日（1月1日） 1日 - ヒジュラ暦（イスラム暦）の元日 1日 - 預言者降誕祭 1日 - 革命記念日 1日	45項（1）、（2） 45項（3）
未取得の年次有給休暇に対する支払い	被雇用者は、解雇あるいは辞職に際し、その理由にかかわらず、未取得の年次休暇（前年までの累積分と退職年の勤務日数に応じ比例計算された取得可能日数の残日数）に対し、代償金を受け取る権利を有する。	44項（3）
傷病休暇	1981年労働災害賠償法の規定に則り、勤続期間が3カ月以上の被雇用者は、自らの過失や怠慢によらない傷病のために欠勤する場合、医師の診断書がそれを裏付けることを前提に、次の傷病休暇中は賃金を受け取ることができる：(a) 最初の3カ月間の欠	47項

項目	概要	参照
出産育児休暇	勤続期間が6カ月以上の女性被雇用者は、次のとおり8カ月間の有給出産育児休暇を取得する権利を有する：(a) 医師の診断による出産予定日の前後それぞれ4週間、あるいは被雇用者の要望に応じて出産予定日前に2週間、産後6週間としてもよい。(b) 被雇用者が妊娠・出産に起因する疾病のために職務を遂行できないことが医師の診断書でも明らかとされ、出産育児休暇以降も欠勤する場合、被雇用者は傷病休暇中とみなされる。妊娠中、あるいは出産育児休暇中の女性被雇用者の解雇は禁じられている。	46項
社会保障費の支払い (算出方法および雇用者と被雇用者の分担)	- 国民社会保険による保険への加入は必須であり、雇用者は自らと被雇用者を国民社会保険に加盟させる義務がある。 - 社会保険の保険料は1カ月の賃金の25%とされており、うち17%は雇用者、8%は被雇用者が負担する。保険料は毎月最終日に納付する。雇用者は、被雇用者の負担額を賃金から控除する。控除がなされない場合、雇用者は控除の権利を放棄したものとみなされる。保険料の納付を怠った場合、4%の罰金が雇用者に課される。 基本的に、雇用者は、被雇用者の賃金から8%を控除し、それにその賃金の17%を加えて合計25%の保険料を社会保険に納付するよう法律で定められている。雇用者が被雇用者の該当月の賃金から8%を控除しなかった場合、後に控除することは法律で禁じられているが、25%の保険料の納付義務は変わらない。	1990年社会保険法6 - 7項 1990年社会保険法25、27、28項
労災による死亡または傷害に対する補償	- 労災による傷害の治療のために欠勤した場合、被雇用者は次の賃金を受け取る権利を有する：(a) 最初の6カ月間は賃金の全額、(b) 年次有給休暇を全て取得した後、次の6カ月間は賃金の50%、(c) その後、完治するまで、あるいは障害が認められるまで、賃金の3分の1。 - 雇用者は、1981年労働災害賠償法または雇用契約条件のうち、より被雇用者に有	1981年労災傷害賠償法 (7) 項 1981年労災傷害賠償法 (10) 項

項目	概要	参照
	利な規定に従い、被雇用者に補償金を支払わなければならない。被雇用者は、故意に負傷または死亡した場合、補償金を受け取ることはできない。また、被雇用者は、自らの重大かつ故意の過失により負傷または死亡した場合、死亡または40%以上の身体障害が生じない限り、補償金を受け取ることはできない。 • 労災による傷害または死亡に対する補償金は次の要領で支払われる：(a) 死亡の場合、被雇用者の賃金の900日分に相当する補償金を被雇用者の遺族に支払う。(b) 全身障害の場合、被雇用者の賃金の1,260日分に相当する補償金、(c) 部分的障害の場合、全身障害に対し障害の度合いに応じ比例算出した補償金を被雇用者に支払う。1事故が複数の傷害の原因となる場合、全身障害に対する補償金を最高額として、すべての傷害に対する補償金を合計しなければならない。障害の度合いは、1974年医療委員会法に基づき設けられた医療委員会により決定される。 • 雇用者と被雇用者は（労働省次官を介し）合意の上で被雇用者へ支払われる補償金を決定することができる。ただし、合意された補償金は、法律が定める金額よりも被雇用者にとって不利なものであってはならない。いかなる協約も法律に矛盾するものは無効とみなされる。	1981年労災傷害賠償法 12、13、14、18項 1981年労災傷害賠償法21 - 22項
監督官庁	• 連邦労働省 • 各州知事	
一般的な採用方法	通常、新聞の求人広告	