

エジプトの労働法と労働問題

(2025年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

カイロ事務所

ビジネス展開課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）カイロ事務所が現地法律事務所 Sherif Kotb Law Firm に作成委託し、2025 年 1 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Sherif Kotb Law Firm 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 Sherif Kotb Law Firm が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ジェトロ・カイロ事務所

E-mail : CAR@jetro.go.jp

海外ビジネスサポートセンター ビジネス展開課

E-mail : SCC@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

目次

.....	1
1.労働法の概要：法的規制と実際の運用例	1
1.1 労働法で規制される事項.....	1
1.2 労働契約の基本条件.....	1
1.3 労働時間および時間外労働	2
1.4 就業規則に関する要件	2
1.5 有給休暇および国民の祝日	3
1.6 昇進（昇給）および降格.....	3
1.7 従業員の雇用契約終了および退職金.....	3
2.エジプトでよくみられる労働問題とその対処方法	4
2.1 解雇：要件および注意点.....	4
2.2 外部委託：重要な考慮事項.....	5
2.3 手当および福利厚生：エジプトで活動中の外国企業の例.....	7
A.手当の構造と法的義務	7
B.社会保険負担金	8
C.従業員の福利厚生および医療保険.....	8
D.有給休暇および福利厚生に関する規定.....	8
結論.....	9

エジプトの労働法と労働問題

1.労働法の概要：法的規制と実際の運用例

1.1 労働法で規制される事項

2003年法律第12号（以下、エジプト労働法）およびその施行規則は、エジプトにおける雇用主と従業員との関係を規定している。エジプト労働法は、次のような労働関係の諸事項を幅広く取り扱っている。

- 雇用契約（成立、期間、終了）
- 労働時間、時間外労働、休憩時間
- 賃金、手当、福利厚生
- 労働安全衛生
- 懲戒処分および従業員からの苦情申し立て
- 社会保険および退職手当

エジプト労働法は、農業従事者（別の法律により規制）および家庭内労働者など特定のカテゴリーを除く民間部門の全労働者に適用される。

エジプト労働法の規定と労働問題への適用例は以下のとおりである。

- **雇用契約**：エジプトのある多国籍企業は、元従業員との争議において、雇用期間が2年であることを明記した署名済み契約書を、無期雇用の主張に対する抗弁のよりどころとした。
- **勤務時間**：ある製造業者は、従業員に時間外賃金を支給せず、10時間シフト勤務をさせたとして処罰された。この事例は、勤務時間に関する規則を遵守することの重要性を明らかにした。
- **労働安全衛生**：ある製造業者は、法律で定められた安全基準の実施を怠ったことが原因で労働災害を起こし、訴訟を提起された。

1.2 労働契約の基本条件

- **成立**：労働契約は書面で作成し、職名、給与、勤務時間、契約期間などの詳細事項を記載しなければならない。書面で締結されていない場合は、従業員の証言

が証拠として認められる。

例えば、ある IT 企業が関与した事例では、雇用主が書面による契約書を提出できなかったため、従業員は裁判所において口頭契約の条件を証明することに成功した。

- **期間**：労働契約には有期と無期がある。有期契約は、契約期間終了後も従業員が就労を継続した場合、自動的に無期契約に切り替わる。
例えば、ある物流会社は、労働法の定めに沿って、従業員が最初の契約期間が終了した後も 6 カ月間働き続けた時点で有期契約を無期契約に切り替えた。
- **試用期間**：試用期間は 3 カ月を超えてはならない。また、試用期間が設けられている旨を契約書に明記しなければならない。

1.3 労働時間および時間外労働

- **標準労働時間**：エジプト労働法は、労働時間の上限を 1 日 8 時間、週 48 時間と定めている。ラマダン期間中は労働時間が 1 日 6 時間に短縮される。
- **時間外手当**：時間外賃金は次のように計算される。
 - 日中の時間外労働については通常賃金の **35%** 増し。
 - 夜間の時間外労働については通常賃金の **70%** 増し。
 - 毎週の休日または祝祭日の時間外労働については通常賃金の **100%** 増し。
従業員には、当日分の基本給の支給を受ける権利が与えられる。また、雇用主は翌週に代休を与えなければならない。雇用主が代休を与えない場合、従業員は当日の基本給に加え、さらに基本給の 100% を受け取る権利がある。
これらの時間外手当は、エジプト労働法第 85 条に定められている。

1.4 就業規則に関する要件

従業員が 50 人を超える雇用主は、社内就業規則を定めなければならない。社内就業規則には、次の事項を盛り込まなければならない。

- 労働時間および休憩時間
- 懲戒規定および罰則
- 苦情申し立て手続き
- 安全衛生対策。

就業規則は、労働力・移民省（Ministry of Manpower and Immigration）の承認を得た上で、職場内の見やすい場所に掲示しなければならない。

実例：従業員 180 人超の繊維工場が、安全のための手順および休憩時間を定めた社内規則を導入した。これらの規則は労働力省の承認を得て共用スペースに掲示され、懲戒処分に関する従業員からの法的な異議申し立てから雇用主を守っている。

1.5 有給休暇および国民の祝日

- **年次有給休暇**：勤続年数が 1 年を経過した時点で従業員は 1 年に 21 日の年次有給休暇を取得する権利を与えられる。勤続年数が 10 年を経過すると年次有給休暇は 30 日に増える。
 - **病気休暇**：従業員は年間最長 6 カ月の病気休暇を取得する権利を与えられる。給与支給率は次のように変わる。
 - 最初の 90 日間は全額支給
 - その後 90 日間は給与の 75%
 - さらにそれ以降は無給休暇
 - **国民の祝日**：従業員は、政府が定める正式な国民の祝日に有給休暇を与えられる。
-

1.6 昇進（昇給）および降格

- **昇進**：一般に、昇進および昇給は実績評価、年功、またはその両方に基づいて実施される。雇用主は、差別的でなく、客観的基準に基づいた昇進を保証しなければならない。
 - **降格**：降格は正当な理由がなければならず、文書化されなければならない。成績不振や懲戒に値する問題などの正当な理由がない限り、従業員を降格させることはできない。
-

1.7 従業員の雇用契約終了および退職金

- **雇用主による雇用契約終了**：成績不振や不正行為などの正当な理由がある場合、雇用主は無期契約を終了することができる。雇用契約終了に先立ち、書面による警告および調査を行わなければならない。
- **退職金**：従業員は勤続年数に応じて、次の退職金を受け取る権利を与えられる。
 - 勤続 5 年までは給与の 1.5 カ月分
 - その後は給与の 2 カ月分

- **違法な雇用契約終了**：雇用契約終了が不当であると裁判所が判断した場合、雇用主は従業員を復職させるか、または補償を増額しなければならない可能性がある。

2. エジプトでよくみられる労働問題とその対処方法

2.1 解雇：要件および注意点

- **解雇の正当な理由**：雇用主は、度重なる不正行為、成績不振または経済的な必要性など、解雇の正当な理由を示さなければならない。
- **通知期間**：雇用主は、勤続10年未満の従業員には少なくとも1カ月、勤続10年以上の従業員には2カ月の通知期間を与えなければならない。
- **文書化**：雇用主は、違法な解雇であるとの申し立てを防ぐため、すべての警告、調査および懲戒処分を文書化しなければならない。

➤ 外国企業が直面する可能性のある具体的な問題：

- **不当解雇の申し立て**：解雇について従業員が裁判所に異議を申し立てるケースが多くみられる。その結果、訴訟が長期化したり、復職命令が下されたりする可能性がある。
- **厳格な通知要件**：柔軟性の高い契約終了ポリシーに慣れている外国の雇用主は、エジプトの必須通知期間や退職金支給義務に悩まされる可能性がある。

法令への抵触：

- **労働法第69条**は、労働契約終了の根拠を不正行為や度重なる成績不振といった特定の理由に限定しているため、企業が従業員を意のままに解雇することは難しい。
- **労働法第122条**は、解雇が恣意的とみなされた場合、裁判所が復職または補償増額を命じることを認め、雇用主の責任を重くしている。

実例：

ある多国籍IT企業が、成績不振を理由に従業員1名を解雇しようとしたが、事前の警告を文書化することを怠った。裁判所は解雇を違法とし、復職または多額の補償を命じたため、会社は和解を余儀なくされた。

2.2 外部委託：重要な考慮事項

- **法令遵守**：外部委託契約は、2003年エジプト労働法第12号（特に第76条、第77条、第89条）に準拠しなければならない。社会保険加入責任は、直接の雇用者（第三者である委託先企業）と委託側企業（この事例では物流会社）の双方が負う。
- **利益相反**：外部委託が、過去に他社に所属していた者の雇用を伴う場合は、過去の雇用主との間に利益相反や契約違反がないことを確認する。
- **書面による合意**：外部委託契約は、業務範囲、支払条件、期間を明確に定めなければならない。

➤ 外国企業が直面する可能性のある具体的な問題：

法的枠組みと望ましい対策を以下に詳しく記す。

A. 責任の法的根拠

- **連帯責任（第76条）**：
エジプト労働法は、社会保険加入義務に関し、委託元企業と第三者である委託先企業の双方に**連帯責任**を課している。この物流会社が業務を外部委託したとしても、労働者を社会保険に必ず加入させる法的責任は免れない。労働力省は、委託先企業による法令違反の責任を委託元企業に負わせる可能性がある。
- **雇用主の義務（第14条および第77条）**：
雇用主（委託先企業を含む）は、労働者を国家社会保険庁（NSIA：National Social Insurance Authority）に登録し、毎月保険料を納付しなければならない。これを怠った場合は法令違反となり、委託先企業と委託元企業の双方に罰則が適用される。
- **罰則（第89条）**：
法令違反には次のような罰則が科される可能性がある。
 - **罰金**（1回の違反につき最高5,000エジプトポンド）。
 - 未納付社会保険料の遡及的納付額に、延滞額の**2%**に相当する罰金を毎月加算。
 - 過失または故意による脱税が立証された場合、当該企業の取締役が刑事罰が科される可能性。

B.この物流会社が直ちに講じるべき対策

- **法令違反の是正：**
該当する労働者を直ちに NSIA に登録するとともに、滞納分の負担金、罰金、科料を全額納付し、さらなる法的措置を回避する。
- **第三者委託先企業の監査：**
外部委託業務に従事する労働者全員の社会保険加入証明を要求する。
- **契約内容の見直し：**
委託先企業に労働法の遵守を義務づける条項が外部委託契約書に盛り込まれていることを確認する。すでにそのような条項が設けられている場合は、委託先企業の法令違反に起因して科された罰金の賠償または補償を求める。

C.第三者委託先企業に対する法的手段

- **民事損害賠償請求（契約違反）：**
業務委託契約書が委託先企業に社会保険加入手続きを義務付けている場合、この物流会社は、罰金、違約金を回収し、風評被害を回復するために訴訟を提起することができる。
- **行政当局への苦情申し立て：**
委託先企業を労働力省および NSIA に通報し、調査を依頼する。委託先企業は、別途罰金や業務停止処分を科される可能性がある。

D.今後の事業活動のための予防策

- **デューディリジェンス：**
外部委託を行う前に、委託先企業が労働および社会保険関連法を遵守しているかどうかを徹底的に調査する。
- **契約上の予防的措置：**
業務委託契約に次のことを要求する明示的条項を盛り込む。
 - 労働者全員の社会保険登録証明書提出
 - 法令違反に起因する罰金の賠償
 - 定期的な法令遵守監査
- **内部監視：**
外部委託後も、委託先企業が労働法を遵守しているかどうかを定期的に検証する。

実例：

- **社会保険加入義務違反に関する責任**

ある物流会社が倉庫業務を第三者に委託したが、委託先企業は労働者を社会保険に加入させることを怠った。結果として、労働力省が委託元企業に責任を負わせため、物流会社は予期せず罰金および刑罰を科された。

2.3 手当および福利厚生：エジプトで活動中の外国企業の例

エジプト労働法は、従業員の手当および福利厚生に関する体系的枠組みを定め、労働者の公正な待遇と社会保障を保証しているが、エジプトで活動中の外国企業は、自社のグローバルポリシーを現地の法的要求事項に合わせる際、問題に直面することが多い。

- **手当**：エジプトで活動する多数の外国企業は、人材を惹きつけ、定着させるために、通勤手当、住宅手当、食事手当などの追加手当を支給している。
- **福利厚生プログラム**：例としては、健康保険、退職金制度、育児支援などが挙げられる。これらの福利厚生は、雇用契約の一環として取り決められることが多い。
- **法令遵守**：すべての手当および福利厚生が、エジプトの労働法および税法に準拠していることを確認する。

外国企業が直面する可能性のある具体的な問題：

A. 手当の構造と法的義務

- **問題点**：多くの国際企業は、従業員の給与パッケージの一部として手当（住宅手当、通勤手当、食事手当など）を支給しているが、エジプト労働法はこれらを「報酬総額」の一部とみなす。つまり、社会保険料などの法律上の負担が重くなる可能性がある。
- **法令への抵触**：企業は給与税負担を減額するために、これらの手当・福利厚生を別途に計上することがあるが、エジプトの法律は、社会保険負担金の計算上、多数の手当・福利厚生を給与総額に含めることを義務付けている。
- **実例**：ある多国籍サービス会社は、海外駐在員の給与に「非課税」の住宅手当と通勤手当を含めて計上していた。エジプト当局が後日、これらの手当は報酬総額に含めるべきとの判断を下したため、社会保険料未納分の追加的負担が生じた。

B.社会保険負担金

- **問題点**：エジプトの**2019年法律第148号**（以下、**エジプト社会保険法**）は、企業が従業員の給与総額の一定割合を国家保険制度に拠出することを義務付けている。一部の外国企業は、給与の一部を固定給ではなく「経費の払い戻し」として分類することにより、これらの拠出を抑えようとしている。
- **法令への抵触**：エジプト社会保険法第2条および第3条は、「保険負担分対象給与」を定めている。よって、企業が報酬パッケージの一部を除外することは困難である。
- **実例**：ある外資系建設会社は、社会保険負担分を回避するため、給与のかなりの部分を「日当」として支給していた。社会保険庁は後日監査を実施し、未納分を納付させるとともに誤分類について罰金を科した。

C.従業員の福利厚生および医療保険

- **問題点**：外国企業は民間の健康保険を提供するケースが多いが、エジプト労働法は民間の制度に加え、政府が運営する**総合健康保険制度（2018年法律第2号）**への拠出を義務付けている。
- **法令への抵触**：企業は、たとえ非常に充実した民間保険を提供していたとしても、国民健康保険負担金を拠出しなければならない。二重の負担に抵抗する企業も散見されるが、これは法令違反リスクにつながる。
- **実例**：エジプトで活動する欧州のある製薬会社は、従業員に健康保険を提供していたが、国民健康保険制度への拠出を怠っていた。この企業は法的措置の対象となり、過去に溯って従業員を政府の制度に加入させなければならなかった。

D.有給休暇および福利厚生に関する規定

- **問題点**：エジプト労働法は、**年次休暇（21日。勤続10年以降は日数が増加）**、**病気休暇（180日まで有給）**、**出産休暇（90日）**など、幅広い休暇を付与している。複数の地域間でポリシーを統一しようとして、現地の法令が定める権利を侵害してしまった外国企業もある。
- **法令への抵触**：**2003年労働法第12号**第48条は、**90日間は給与の75%、その後さらに90日間は85%**を支給する有給病気休暇の付与を義務づけている。これは、多くの国際企業が提供する病気休暇よりかなり好条件である。
- **実例**：ある多国籍ハイテク企業は、グローバル休暇ポリシーを適用し、14日の年次有給休暇と30日目以降無給の病気休暇のみを付与していた。従業員がこのポリシーへの異議を裁判所に申し立てたため、この企業はエジプトの法律を遵守するために福利厚生制度を改めなければならなかった。

➤ 外国企業への推奨事項：

外国企業は、他社に負けない従業員福利厚生を維持しながら法令を確実に遵守するために、以下を実践すべきである。

- **給与体系を監査する：**予想外の負担を回避するため、すべての手当が正しく分類されていることを確認する。
- **社会保険負担金を拠出する：**民間保険を付保している場合でも、国の制度への拠出が義務付けられている。
- **休暇ポリシーを見直す：**グローバルポリシーをエジプトの法律上の基準に準じて改める。
- **法律的な助言を求める：**弁護士を雇い、現地の労働法を積極的に調査する。外国企業は、エジプトの労働法規を理解し、法令を遵守することによって、法的紛争を回避し、従業員との良好な関係を育み、長期的な経営の安定を図ることができる。

結論

2003年法律第12号（エジプト労働法）は、雇用関係を規制する包括的な枠組みを定めている。雇用主は、法的紛争を回避し、健全な職場環境を維持するために、法令遵守を徹底させなければならない。解雇や外部委託などのよくある労働問題では、法的要求事項や文書化に細心の注意を払う必要がある。エジプトで活動する外国企業は、有能な従業員を惹きつけ、定着させるために、他社に負けない充実した手当と福利厚生制度の提供を併せて検討すべきである。
