

トルコにおける現地従業員の雇用形態

(2025 年 1 月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

イスタンブール事務所

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）イスタンブール事務所が現地会計事務所 SCS Global Danışmanlık A.Ş.に作成委託し、2024年12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 SCS Global Danışmanlık A.Ş.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 SCS Global Danışmanlık A.Ş.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）
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

ジェトロ・イスタンブール事務所
E-mail： TOI@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. トルコの雇用形態の概要	1
1.1. 無期限雇用契約	1
1.2. 有期雇用契約	1
1.3. パートタイム雇用契約	2
1.4. 待機型雇用契約	2
1.5. リモートワーク	2
1.6. 派遣労働契約	2
2. 雇用に関する基本ルールと条件	3
2.1. 採用プロセスにおける差別の禁止と平等な扱いに関する原則	3
2.2. 雇用契約および法的条件の準備	3
2.3. 人事ファイルの作成	3
2.4. 労働安全衛生義務	4
2.5. 労働時間と残業規定	5
2.6. 給与および福利厚生 の決定	5
2.7. 機密保持契約および競業避止義務契約	5
2.8. 職場のルールと就業規則の遵守	5
3. 社会保障と被雇用者の権利	6
3.1. 保障範囲	6
3.2. 雇用者と被雇用者の拠出金	6
3.3. 追加の権利と社会的給付	7
4. 年金と退職金制度	7
4.1. 年金制度の概要	7
4.2. 退職金の計算方法と条件	8
4.3. 老齢退職期間中の雇用者の責任	8
4.4. トルコ労働法における雇用契約解除の種類と解除後の権利	8
4.5. 雇用契約の解除の種類	8
① 正当な理由による解雇（即時解雇）	8
② 正当な理由による解雇（通知期間を伴う解雇）	9
③ 被雇用者の退職（被雇用者自身の意思による契約解除）	10
④ 雇用者の不当解雇	10
4.6. 解雇後の権利と手続き	10
5. 結論と推奨事項	11

「トルコにおける現地従業員の雇用形態」

本レポートは、トルコの労働法の枠組みにおけるさまざまな雇用形態、契約形態、解雇手続きを理解することを目的とする。また、雇用者と被雇用者の権利と義務、および社会保障の適用範囲についても取り上げる。

トルコの雇用関係は、[労働法第 4857 号](#)、[社会保険および一般健康保険に関する法律第 5510 号](#)、労働安全衛生法、および関連規定によって規定されている。雇用形態は雇用者側のニーズに応じて異なり、フルタイムとフレキシブルな勤務形態の両方が一般的に利用されている。

1. トルコの雇用形態の概要

雇用契約は、被雇用者の職務内容や労働条件に応じて、さまざまな形式で締結できる。

1.1. 無期限雇用契約

[労働法第 4857 号 11 条](#)によると、無期限雇用契約は、雇用関係の期間を指定せずに締結される。ただし、雇用者側および非雇用者側が希望する場合、契約に最大 2 カ月の試用期間を含めることができる。無期限雇用契約の書式は、有効性ではなく証明の条件となる。被雇用者が書面契約に署名することを望まない場合、雇用者は 2 カ月以内に労働条件に関する文書を被雇用者に提供する必要がある。

無期限雇用契約において、雇用を終了する場合、雇用終了前に予告期間を設ける必要がある。通知期間を守らなかった当事者は、通知補償を支払う必要が生じる。さらに、1 年間の勤務を完了し資格要件を満たした被雇用者は、法定退職金を受け取る権利がある。

1.2. 有期雇用契約

[労働法第 4857 号 11 条](#)によると、有期雇用契約は、特定の業務およびイベントなどでの就労の完了といった客観的な条件に基づく。有期雇用契約は 1 回のみ更新が可能。

契約書における雇用期間は、1 年あるいは 1 年以上が明記される必要がある。有期雇用契約は、契約期間満了時に自動的に終了する。正当な理由があれば、早期に終了することも可能。

同形態での契約は終了日が事前に定められているため、通知期間は適用されず、雇用者、非雇用者双方の当事者も通知補償を請求することはできない。有期雇用契約の被雇用者は、雇用保障規定を受ける権利を持たない。ただし、正当な理由なく契約期間満了前に契約が終了した場合、当事者は残余期間の賃金に対応する保証を請求することが可能。さらに、1 年間の勤務を完了し資格要件を満たした被雇用者は、法定退職金を受け取る権利がある。

1.3. パートタイム雇用契約

[労働法第 4857 号 63 条](#)によると、1 週間の労働時間は 45 時間と規定されており、当該契約は「フルタイム」と呼ばれる。労働時間がフルタイム被雇用者の労働時間よりも大幅に短い場合、該当契約はパートタイム雇用契約と呼ばれる。ここでの「大幅に短い」という用語は、フルタイム労働の最大「3 分の 2」の労働時間と定義されている。

パートタイム雇用契約を前提に雇用される被雇用者の賃金は、フルタイム被雇用者の賃金と比較し、労働時間に応じた割合で支払われる。

1.4. 待機型雇用契約

[労働法第 4857 号 14 条](#)によると、被雇用者の労働義務は、当事者間の書面による合意により、業務が必要な時だけ履行されるものと定められ、これは『オンコール』を前提とした待機型の雇用契約に該当する。

待機型雇用契約は、被雇用者の就労期間と時間数が雇用者・非雇用者双方の当事者によって明示的に指定される必要がある点が重要となる。同規定がない場合、被雇用者は週 20 時間働いたとみなされる。

被雇用者が指定された期間内にオンコールされなかった場合でも、報酬を受け取る権利がある。別途合意がない限り、雇用者は少なくとも 4 日前に被雇用者に業務通知し、オンコールごとに最低 4 時間の労働を確保する必要がある。

1.5. リモートワーク

[労働法第 4857 号 14 条](#)によると、リモートワークは、被雇用者が自宅または職場外から技術的な通信手段を使用して仕事の義務を遂行することが原則となる。リモートワークに関する雇用契約には、業務が遂行される場所、雇用者が提供するツールと設備、それらのメンテナンスに関する義務、および雇用者と被雇用者間のコミュニケーション条件にかかわる条項を含める必要がある。雇用契約に別段の定めがない限り、リモートワークに必要な設備と業務手段は雇用者が提供することが必要となる。

1.6. 派遣労働契約

派遣会社を通じた労働者の雇用は、一時的な雇用関係として規定されている。しかし、トルコの派遣システムは、雇用の安定に関して争点となることが裁判での判例で示されており、適用範囲が限られている。[労働法第 4857 号 第 7 条](#)では、派遣会社を通じた雇用を厳格に規定している。

派遣労働者は、雇用者に代わって一時的に職務を遂行する。しかし、判例では、同じ職場における派遣労働者の継続雇用を表向きと評価し、派遣労働者は派遣先雇用主の被雇用者とみなされたとする判決が出ている。

2. 雇用に関する基本ルールと条件

2.1. 採用プロセスにおける差別の禁止と平等な扱いに関する原則

雇用者は採用プロセスにおいて平等に行動する義務がある。[労働法第 4857 号第 5 条](#)によると、性別、言語、人種、宗教、障害の有無などの理由で差別することはできない。同じ資格を持つ候補者には平等な機会が提供されるべきであり、雇用者は差別の禁止に反することはできない。

2.2. 雇用契約および法的条件の準備

労働者を雇用する場合、雇用契約は書面で締結する必要がある。特に、有期雇用契約の場合は書面の準備が必須となる。雇用契約書には以下の要件を含める必要がある。

- 業務内容および職務
- 給与および同支払い方法
- 労働時間
- 年次休暇および休暇の権利

2.3. 人事ファイルの作成

被雇用者の人事ファイルは、[労働法第 4857 号 第 75 条](#)に従って作成される。同法によると以下が定められている。

「雇用者は、雇用する各被雇用者の人事ファイルを作成する。雇用者は、被雇用者の身元情報と共に、本法およびその他の法律に従って作成することが義務付けられているあらゆる種類の文書および記録を、このファイルに保管し、要求に応じて権限を有する当局に提示する義務がある」

人事ファイルには、人事に関する紛争が発生した場合に、雇用者が参照する最も重要な文書が保存され、関係当局からも要求される可能性がある。

人事ファイルに含める必要がある書類には、以下のものがある。

- 被雇用者識別情報と求人申込書
- 雇用契約書
- 1年以上継続する有期雇用契約の条件契約書
- 1年未満の有期雇用契約書
- 要請に応じた業務に関する雇用契約書

- 書面による雇用契約が締結されていない場合、雇用後 2 カ月以内に被雇用者に提供する必要がある「労働条件を記載した書面」
- 臨時雇用関係の場合、被雇用者から取得した書面による同意書
- 健康診断書
- 居住証明書
- 身分証明書の写し(コピー)
- 無犯罪証明書
- 家族状況届出書
- 年間累計税額を示す書類
- 銀行口座情報
- 仕事に必要な証明書および書類
- 社会保障機関 (SGK) 登録申告書
- 男性被雇用者の兵役証明書
- 卒業証書の写し(コピー)
- 血液型
- 業務に必要なとなるその他の書類または学歴証明書

2.4. 労働安全衛生義務

[労働安全衛生法第 6331 号](#)に基づき、雇用者は職場のリスク分析、必要な労働安全衛生教育を行い、被雇用者に適切な安全保護具を支給する義務がある。被雇用者は就労前に健康診断を受け、就労適性を確認する健康診断書を取得する必要がある。同報告書は、特に危険な業務に従事する者に義務付けられている。

また、同法により職場の危険度にかかわらず、産業医および労働安全専門家を配置することが義務化された。ただし、この義務は従業員数や職場の危険区分によって異なる。多くの企業では、自社の組織内で関連資格を有する人材を雇用するか、公認の産業医・労働安全専門家派遣会社（OSGB：Ortak Sağlık Güvenlik Birimi）からサービスを受けることにより、この義務を果たしている。

危険分類

- 危険度が低い：オフィスワークや小売業など
- 中程度の危険性：工場や組み立て作業など
- 危険度が高い：鉱山や建設現場など

職場の医師や安全専門家に求められる労働時間は、危険分類によって異なる。

従業員数

従業員数 50 人未満の危険度の低い職場：

雇用主は、自ら研修等で訓練を受けるか、外部のサービス提供者を通じて雇うことができる。

従業員 50 人以上の職場：

危険度分類に基づき、職場医と安全専門家を任命しなければならない。

2.5. 労働時間と残業規定

[労働法第 4857 号 第 41 条](#)によると、1 週間の労働時間の上限は 45 時間で、これを超える労働は時間外労働とみなされる。時間外労働については、採用時に残業規定と労働時間について被雇用者に通知することが重要で、被雇用者の書面による同意を得る必要がある。時間外労働に対しては、50%の割増賃金または同等の代休を与える必要がある。

2.6. 給与および福利厚生決定

被雇用者の給与は、雇用契約書に純額(ネット)または総額（グロス）のいずれかを明記する必要がある。雇用者側は、給与を勤務終了後の翌月 20 日までに被雇用者に支払う義務がある。福利厚生は将来的に当事者間で紛争が発生する可能性があるため、交通費、食事代、賞与、業績手当などは、契約書に明示的に記載する必要がある。

2.7. 機密保持契約および競業避止義務契約

[トルコ債務法第 6098 号 第 444 条](#)によると、雇用者側は被雇用者側に対し、雇用中に得た情報や文書の保護を確実にするため、機密保持契約に署名させることができる。さらに、特定の分野で被雇用者が退職後に競合会社で働くことを防ぐために、競業避止義務契約を締結することもできる。競業避止義務契約は最大 2 年間を上限とすることができ、被雇用者側の職業上の将来を妨げてはならない。

2.8. 職場のルールと就業規則の遵守

雇用者は、職場のルールを含む人事規則を作成し、被雇用者に提示する必要がある。被雇用者はこれらの規則を遵守することが求められる。この規則には、懲戒手続き、休暇規定、勤務形態などに関する情報が含まれる必要がある。被雇用者には、入社時にこの規則を読み、承諾したことを示す文書に署名させることが望ましい。

3. 社会保障と被雇用者の権利

トルコでは、社会保障と被雇用者の権利は、労使関係を規定する法制度の基本的な構成要素である。被雇用者側が健康、退職、失業、その他の社会的権利の恩恵を受ける権利は、雇用者側の義務によって保証される。本項目では、トルコの法的規定に基づき、社会保障の範囲、保険料負担義務、追加的権利、退職金、退職手当について詳しく説明する。

3.1. 保障範囲

トルコでは、社会保障制度は[社会保険および国民健康保険法第 5510 号](#)によって規定されている。この制度の目的は、医療サービス、業務上の事故や職業病の補償、失業給付、退職年金などの保護を、被雇用者に生涯を通じて提供することである。社会保障は、就労生活の継続にとって重要な要素であり、雇用者にとって重要な責任を担っている。

雇用者側は、被雇用者側が就労を開始する前に、各被雇用者について社会保障機関（SGK）に届け出ることが義務付けられている。この届出を行わない場合、雇用者側は多額の行政罰金が科され、被雇用者側は社会保障の権利を奪われる恐れがある。雇用者側の義務は単なる保険登録にとどまらず、定期的な保険料の支払いも義務付けられている。

- **医療サービス：**被雇用者とその家族は、国民皆保険制度の下で、公立・私立病院で無料または低料金で医療サービスを受けることができる。
- **労働災害と職業病：**被雇用者が業務上の事故に遭ったり、職業病にかかったりした場合、補償金と健康支援が提供される。
- **失業保険：**被雇用者が解雇された場合、[失業保険法第 4447 号](#)に基づき、一定の条件が満たされていれば失業手当が支給される。

3.2. 雇用者と被雇用者の拠出金

社会保障制度では、雇用者側と被雇用者側の双方からの拠出が義務付けられている。雇用者側が被雇用者側の保険料負担分を負担する場合を除き、被雇用者側の給与総額から差し引かれた保険料は、雇用者側の拠出金とともに SGK に支払われる。保険料率と計算方法は法的規定によって決定される。

- **雇用者側の保険料負担：**雇用者側は、被雇用者側の給与総額に適用される所定の料率に基づき、SGK に保険料を支払う。雇用者側が支払う保険料には、労働災害、職業病、失業保険、一般健康保険などの項目が含まれる。雇用者側の保険料負担の総額は、給与総額の約 22.5%となる。ただし、控除額は被雇用者の給与、現在の料率、適用される税率によって異なるため、給与計算の専門業者に依頼するか、この分野の専門家を雇用することが極めて重要となる。

- **被雇用者側の保険料負担：** 被雇用者給与の約 14%が保険料として控除され、退職金、一般健康保険、失業保険に充当される。雇用者負担と同様、控除額は被雇用者の給与、現行の料率、適用される税率によって異なるため、専門的な給与計算サービスの利用やこの分野の専門家の雇用が必要になる。定期的な保険料の支払いを怠ると、雇用者側は行政処分を受ける可能性があり、未払いの保険料債務が徴収されることがある。さらに、保険料の未納は深刻な制裁につながり、雇用者は公共入札に参加できなくなる可能性もある。

3.3. 追加の権利と社会的給付

有能な労働力を維持するために、雇用者は被雇用者に追加的な権利を提供する場合がある。これらの権利は、雇用契約や団体交渉協定を通じて規定することができる。

- **民間医療保険：** 雇用者が被雇用者の民間医療保険を負担し、公的医療制度に加えて、より包括的なサービスを利用できるようにしている。
- **ボーナスと業績給：** 被雇用者のモチベーションを高めるために業績に応じた賞与が広く導入されている。
- **出産・育児手当：** 女性被雇用者に法定の出産休暇等以外も追加手当制度を設けたり、被雇用者の子供の教育支援や育児支援を行う雇用者も増えている。

[妊娠中または授乳中の女性の雇用条件、授乳室、保育施設に関する規定\(2013.08.16付官報第 28737 号\)](#)

[産休と育児休暇について（労働法第 4857 号 74 条）](#)

4. 年金と退職金制度

4.1. 年金制度の概要

トルコでは、退職金制度は社会保障機関（SGK）によって管理されている。年金退職の権利は、被雇用者が必要な保険料納付日数と年齢条件を満たしたときに取得される。被雇用者は、在職期間中の拠出額に基づき退職年金を受け取る権利がある。退職年齢と必要保険料納付日数は、雇用日によって異なる。

- **男性被雇用者：** 年齢 60 歳かつ保険料納付日数 7,200 日
- **女性被雇用者：** 年齢 58 歳かつ保険料納付日数 7,200 日

退職するには、SGK に保険料の未払いがなく、法定勤続年数を満たしている必要がある。

4.2. 退職金の計算方法と条件

[労働法第 1475 号 第 14 条](#)によると、被雇用者は一定の条件の下で退職金を受け取る権利がある。被雇用者が 1 年以上同じ雇用者の下で働き、雇用者が特定の理由で雇用契約を解除した場合、退職金が支給される。

- **退職金の計算**：退職金は、職場で 1 年間勤務するごとに、給与総額の 30 日分として計算される。
- **受給条件**：被雇用者が正当な理由で退職した場合、または雇用者が不当に解雇した場合、退職金を受け取る権利がある。定年退職、兵役、結婚などの場合も退職金を受け取る資格がある。

4.3. 老齢退職期間中の雇用者の責任

雇用者側は、被雇用者が退職の権利を利用できるようにする義務がある。被雇用者の退職に先立ち、雇用者側はすべての保険料債務を清算し、被雇用者の SGK 手続きを正確に完了しなければならない。雇用者は、被雇用者の退職時に退職金を支払う責任もある。責任が履行されない場合、被雇用者は雇用者に対して未払いの保険料を請求することができる。

4.4 トルコ労働法における雇用契約解除の種類と解除後の権利

トルコでは、雇用契約の解除は[労働法第 4857 号](#) 第 17～29 条により規定されており、雇用契約の解除プロセス中における被雇用者と雇用者の権利のバランスを図ることを目的としている。雇用契約解除の種類は、法的要件や正当な理由の有無によって異なる。雇用者または被雇用者が雇用契約の解除の手続きに従わない場合、権利侵害や法的紛争に発展する可能性がある。以下、雇用契約の解除の種類と解除後の権利についての詳細は以下のとおりである。

4.5. 雇用契約の解除の種類

① 正当な理由による解雇（即時解雇）

正当な理由による解雇とは、雇用契約の即時解除を意味する。職場にて雇用および被雇用者の関係を悪化させる理由がある場合、事前の通告なしに契約を終了させることができる。解雇の正当な理由については[労働法第 4857 号](#) 第 25 条および第 26 条で規定されている。

トルコの裁判所では、当事者間のパワーバランスの維持や雇用継続の確保などの理由から、被雇用者に有利な解釈の原則が優先される。従って、解雇プロセスにおいてすべての法的選択肢を注意深く監視し、適切な解雇手続きに従い、弁護士と共に解雇プロセスを追跡することが極めて重要である。

雇用者の正当な解雇理由

- **健康上の理由**：継続的な疾病、障害、伝染病により職務遂行に支障がある場合
- **倫理違反および過失に関する規則違反**：窃盗、信用の濫用、職場における規律違反
- **欠勤**：連続 2 日間、1 カ月以内に 3 日間欠勤した場合、または通知された休暇後の最初の勤務日に復帰しなかった場合
- **職場への危険行為**：労働安全衛生規則を遵守せず、危険を生じさせた場合

被雇用者による正当な解任理由

- **給与の不払い**：雇用者が賃金やその他の権利を期限内に支払わないこと。
- **不道德な行為**：雇用者による被雇用者への侮辱やセクシャルハラスメント
- **労働安全衛生措置の不履行**：被雇用者の健康を損なう労働条件

権利：

- 被雇用者は退職金を受け取る権利がある（正当な解雇の場合）。
- 解雇は即時であるため、通知期間補償は支払われない。
- 正当な理由による解雇の場合、被雇用者と雇用者の双方が賠償請求訴訟を起こすことができる。

② 正当な理由による解雇（通知期間を伴う解雇）

正当な理由による解雇とは、被雇用者の行為、業績、業務上の必要性により雇用契約が終了することを指す。この場合の解雇では、雇用者は通知期間を設けなければならない。解雇の理由には、非効率、職場の閉鎖、または経済的理由などが含まれる。

通知期間：

[労働法第 4857 号 17 条](#)

- 勤務期間が 6 カ月未満の被雇用者：2 週間
- 勤務期間が 6 カ月～1.5 年までの被雇用者：4 週間
- 勤務期間が 1.5～3 年までの被雇用者：6 週間
- 勤務期間が 3 年を超える被雇用者：8 週間

権利：

- **退職金**：雇用者が正当な理由で解雇する場合に被雇用者に支払われる（被雇用者が 1 年以上勤務していることが条件）。
- **通知期間補償**：通知期間なしに解雇された場合、通知期間補償が支払われる。
- 被雇用者が、解雇が無効であると考える場合、再雇用訴訟を起こすことができる。

③ 被雇用者の退職（被雇用者自身の意思による契約解除）

以下は、被雇用者が自主的に雇用契約を終了する場合に該当する。通常の場合、被雇用者は退職時に退職金を受け取る権利はない。ただし、以下の状況では退職金を受け取る権利が発生する場合がある。

- 兵役のため退職する男性被雇用者
- 結婚日から 1 年以内に退職する女性被雇用者
- 退職金または老齢年金の受給資格を得るために必要な期間を満たしている場合

権利:

- 退職金の支払い(上記の条件に従う)
- 通知期間補償なし
- 未消化の年次休暇に対する支払い

④ 雇用者の不当解雇

雇用者が正当な理由なく雇用契約を解除した場合、これは不当解雇とみなされる。不当解雇の場合、被雇用者の法的権利は以下のとおりである。

権利:

- **再雇用訴訟**：被雇用者が、解雇が無効であると考える場合、30 日以内に再雇用訴訟を起こすことができる。裁判所が解雇無効と判断した場合、雇用者は被雇用者を復職させるか、給与の 4～8 カ月分に相当する補償金を支払う義務がある。
- **退職金と通知期間補償**：雇用者は被雇用者にこれらの補償金を支払う義務がある。
- 被雇用者は、物的損害および精神的損害賠償を請求することができる。

4.6. 解雇後の権利と手続き

退職金

退職金は、被雇用者が 1 年以上同じ雇用者の下で勤務し、正当な理由により雇用契約が終了した場合に支払われる。退職金は、被雇用者の最後の給与総額に基づいて計算される。

- **計算方法**：勤続 1 年ごとに 30 日分の給与総支給額が支払われる。

通知期間補償

通知期間補償は、通知期間を守らずに雇用契約が終了した場合に発生する。解雇する側は相手側に対し、通知期間の給与相当額を支払う義務がある。

年次有給休暇補償

雇用契約が終了した場合、未消化の年次休暇は被雇用者に補償される。

再雇用訴訟

被雇用者側が、解雇が不当または無効であると考える場合、解雇通知を受け取ってから 30 日以内に再雇用訴訟を起こすことができる。裁判所が解雇無効と判断した場合、雇用者は被雇用者を復職させなければならない。

再雇用訴訟の条件

- 職場に少なくとも 30 人の被雇用者がいること。
- 被雇用者が 6 カ月以上勤務していること。

失業手当

失業手当の受給資格を得るには、解雇された被雇用者は過去 3 年間に少なくとも 600 日分の保険料を支払っており、過去 120 日間継続して勤務していなければならない。被雇用者は解雇通知を受け取ってから 30 日以内にトルコ労働協会総局 (İŞKUR) に申請する必要がある。

健康保険およびその他の権利

解雇後、被雇用者の一般健康保険への加入は一定期間継続される。被雇用者は失業手当を受給している限り、医療サービスを受け続けることができる。

5. 結論と推奨事項

トルコでは、雇用プロセスは、被雇用者と雇用者の権利のバランスの取れた保護を確保することを目的とした法的規定の枠組みの中で形成されている。雇用関係は、有期労働、無期労働、パートタイム労働、オンコール労働など、さまざまな種類の雇用契約を通じて行われている。各契約には固有の条件があり、権利の喪失を防ぐためには、これらの契約を明示的に書面で定めることが重要となる。特に、トルコでは連続した有期雇用契約に制限が課せられており、雇用の安定を確保する上で極めて重要である。さらに、雇用プロセスを通じて被雇用者に保険を提供し、すべての社会保障の権利を完全に遵守することが義務付けられている。

トルコ労働法第 4857 号は、解雇にかかわる当事者に一定の義務を課している。雇用者が行う解雇においては、被雇用者の勤続年数や雇用契約の種類に基づく通知期間の遵守、退職金や通知期間補償の支払いが義務付けられている。有効または正当な理由なく行われた解雇は、被雇用者に有利な補償を生じさせる可能性がある。さらに、雇用者は被雇用者に対し、解雇前に弁明する権利を与え、書面による通知を行う必要がある。

解雇された被雇用者に対して社会保険機構（SGK）が提供する失業給付は、社会保障制度における雇用保障の仕組みの一つであり、これらの給付を受けるには、一定の保険料日数と申請条件を満たす必要がある。

トルコにおける労働生活の基本的要素の一つは社会保障の権利であり、労働災害、疾病、障害、退職の場合に被雇用者が保護される。雇用者が被雇用者保険を適時に届け出、保険料の支払い義務を完全に果たすことは極めて重要となる。この観点から、雇用者も被雇用者も、未登録雇用を防止し、被雇用者の社会的権利を守る責任を意識的に果たさなければならない。採用、就労過程、解雇の各段階で法令を遵守することは、当事者間の紛争を防止、維持することに貢献する。