

中東・北アフリカ諸国の労働法制度

(バーレーン・イラク・クウェート・オマーン・カタール・イエメン)

2012 年 10 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10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

كليرداندو
CLYDE & CO

目 次

バーレーン	2
イラク	28
クウェート	40
オマーン	58
カタール	70
イエメン	85

バーレーン

適用法：

- 2012 年制定法第 36 号－民間部門の労働法（”労働法”）
- 社会保険に関する 1976 年法令第 24 号改正法（”社会保障法”）

項目	概要	参照
歴史的背景	バーレーン王国における労働関連事項は、労働法をはじめさまざまな官庁命令および法令で定められている。36 年以上前に発布された旧法（1976 年のアミリ法令第 23 号により制定された 1976 年民間セクターのための改正労働法）に変わり、新労働法が 2012 年 9 月 1 日に制定された。 バーレーン労働省によれば、民間セクターのための旧労働法は、36 年も前に発布されたものであるため、特に経営陣と労働者間の交渉や係争の解決に関する項目において、曖昧な部分や抜け穴が多くみられた。その後、バーレーンはさまざまな労働関連国際条約へ加盟し、世界の労働法の基準と足並みを揃えるために新たな法律の制定が必要となった。さらに労働大臣は、新法は新たに設けられた労働に関する権利を多く含み、失業問題についても具体的に定めていると説明している。新法は、これまで法的に保護されていなかった家事労働者の雇用問題および人道上の問題も取り扱っている。家事労働者は、今後、すべての民間セクターの被雇用者のための人道および労働関連規則に準じた適切な契約条件に基づき雇用されることになる。これは、バーレーンでの人身売買を防止する重要な要素として注目されている。 バーレーンは、湾岸諸国で初めて、労働法により家事労働者を保護する国となった。省令および勅令の変更がほどなく行なわれるものと思われる。	
主な特徴	新労働法は 17 章 197 条で構成され、実習制度、個別労働契約、年少者の雇用、女性の雇用、賃金、労働時間、休憩、休暇、労働規則、労働者の義務および責任、労災および職業病の賠償、	

項目	概要	参照
	解約、個別労使紛争、団体労働関係、職務上の健康安全、労働環境、労働監査、罰則などすべての労働関連事項および問題について定めている。 労働法は、民間セクターの被雇用者を対象とするものである。労働法の特定の項目は家事労働者にも適用され（これが新労働法の重要な変化であり）家事労働者は以下の規定の対象となる： - 雇用契約を必要とし、試用期間の有無、給与（時給、週給、月給、出来高制）などの詳細を契約で規定すること。 - 給与の支払日に関する必要条件 30日間の年次有給休暇（ただし、公休日の休暇、疾病手当の権利は定められていない。） - 離職手当の権利 - 解雇規定（最低通知期間、即時解雇の事由等） - 法廷外係争解決手続きの利用（個別労使紛争解決機関など） 労働法は、公務員、行政、軍隊の管轄下にある公的機関、またはその他雇用関係を定める他の個別の法基準の管轄下にある組織には適用されない。	第 2 条
労働規則の作成義務	規則および規制の掲示 すべての被雇用者の労働時間、休憩、休日を示す表を職場に掲示しなければならない。 女性被雇用者が働く職場では、雇用者は”女性の雇用に関する規則”を掲示する必要がある。	第 55 条 第 36 条

項目	概要	参照
	10人以上の被雇用者を有する雇用者は、” 罰則と規範”（懲戒方針）を定め、職場に掲示しなければならない。罰則は、労働省によって承認を得る必要がある。労働省が申請から30日以内に承認を下さなかった場合、30日以降有効なものとみなしてよい。 罰金を課した場合、記録簿に（罰金の理由、被雇用者の名前、被雇用者の給与を）記録しなければならない。罰金は特別口座で保管し、バーレーン労働組合と労働省の決定に従い、利用することができる。 雇用者は、職務上の危険、防護手段に関するガイドライン、指示、ポスター、その他説明書等を職場に掲示しなければならない。これが健康安全規則とみなされる。 記録 雇用者は、労働者の個人ファイルを作成し、それぞれの被雇用者に関するすべての情報（以下）を保管する必要がある： • 氏名、年齢、自宅電話番号、婚姻の有無、住所、国籍 • 職業、資格、経験 • 勤務開始日、給与、給与の変更 • 取得休暇、課された罰則 • 雇用解約日および理由 • すべての調査報告 • 職務査定報告	第 74 条 第 76 条 第 166 条 第 68 条 第 69 条

項目	概要	参照
	採用時の労働者の障害、雇用期間中に負った傷害、傷害の結果残った障害の程度。 雇用者は、雇用契約解約後、最低2年間、労働者の個人ファイルを保管しなければならない。 雇用者は、個々の労働者の医療ファイルを作成し、健康状態の変化、病気あるいは職業病の種類と治療、労災による傷害、病気による欠勤期間を記録する必要がある。 調査 労働省に任命された調査員は、職場に出向き、労働者に関する記録を閲覧し、調査目的でデータ、情報、資料の提出を求める権限を有する。	第 171 条 第 177 条
試用期間	3カ月までの試用期間が認められている。特定の職業に関しては、6カ月までの試用期間が認められている（特定の職業については後に閣議で決定される）。 試用期間中、雇用者、被雇用者のいずれも、1日前の予告をもって雇用契約を解除することができる。その場合、雇用者は離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一度だけである。試用期間の終了後、雇用関係が続いた場合、試用期間は被雇用者の勤続期間の一部とみなされる。	第 21 条
雇用契約に関する規則	言語 労働法あるいは労働法に基づき発効された規則に則り発行されるすべての記録、契約は、アラビア語で作成される。雇用者がアラビア語に加え、他の言語を使用する場合、アラビア語のものも添付しなければならない。しかし、実際、バーレーンでは、二カ国語あるいは英語による文書が一般的である。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書類はすべて、正式にアラビア語に翻訳する必要がある。これは、バーレーンの裁判手続きはすべて、アラビア語でのみ行なわれるためである。	第 19 条

項目	概要	参照
	雇用契約は2通作成し、雇用者と被雇用者で1通ずつ保管する。 <u>個別雇用契約の種類</u> バーレーンでは、三種類の個別雇用契約が認められている： 1. 期限付き（期間限定）契約： a. 期限付き契約は（更新も含め）4年を超えてはならない。4年を超えた場合、無期限契約とみなされる。 b. 契約期限を延長する場合、書面による双方の合意が必要とされる。書面による延期の合意なく、期限満了後、雇用関係が続いた場合、契約は自動的に無期限契約とみなされ、期限以外の条件はすべて有効とされる。 2. 特定の業務達成のための契約： a. この種の契約は（更新も含め）5年を超えてはならない。契約の対象となる業務が5年以上の期間を要する場合、契約は無期限契約とみなされる。 b. 契約期限を延長する場合、（延長を含めた全契約期間が5年を超えないことを前提に）書面による双方の合意が必要とされる。当事者間で延長について書面で合意されず、原契約に従い雇用関係が続いた場合、契約は無期限契約とみなされる。 3. 無期限契約 a. 完了期限／満了日が特定されない契約は、無期限契約である。 b. 期限付き契約および特定の業務達成のための契約は、上記のような状況では、	第 12 編 第 96 条と第 98 条 第 97 条と第 98 条 第 98 条

項目	概要	参照
	無期限契約とみなされる。 集団雇用契約 バーレーンにおける被雇用者はすべて、いかなる国籍であっても、以下の目的で、ストライキをおこす権利あるいは団体交渉を行なう権利を有する： - 労働条件および雇用規則の改善 - 施設労働者の社会保障および経済発展の向上 - 労働者と雇用者間の団体労使紛争の解決 - 労働者と組織の関係、被雇用者と組織の関係の調整 ストライキに参加できる被雇用者の最小人数あるいは最大人数については、法で定められていない。 団体交渉が成立した場合、団体交渉の双方代表者は（アラビア語による）団体労働契約に署名しなければならない。署名のない契約書は無効となる（つまり、効力を有さない）。署名済みの団体労働契約は、労働省に登録し（労働省は、登録前に団体労働契約を変更することができ、契約当事者は変更異議を申し立てることができる）、（労働省による変更も含め）官報で公表する必要がある。団体労働契約は官報で公表して初めて効力を生じる。 団体労働契約は、労働者に対してより有利な権利を提供することは可能だが、労働法が定める被雇用者の最低限の権利を損なってはならない。 団体労働契約は、期限付き、あるいは特定の事業の達成に必要な期間に限定して締結することができる。ただし、いずれの場合も期間は3年を超えてはならない。3年の期限が満了すると、	第 8 条 第 137 条 第 142 条 - 第 143 条 第 147 条 第 149 条

項目	概要	参照
	当事者間で短期更新の合意がなされない限り、契約は自動的に1年間更新される。	
労働条件の契約書記載義務	最低限、雇用契約は以下の詳細を含む必要がある： • 雇用者の氏名、住所、登録番号 • 被雇用者の氏名、生年月日、資格、役職、職業、国籍および身元を確認するために必要な情報。 • 職種およびその性質、期限付き契約の有効期間 • 合意された給与、支払日および支払方法、合意された全ての金銭あるいは’ 現物支給による’ 手当。 雇用者は、書面による雇用契約の条件に違反してはならず、（事故の防止あるいは事故後の修復など）例外的な状況を除き、書面による雇用契約で合意されていない業務を被雇用者に求めることはできない。	第 20 条 第 22 条
添付書類	雇用契約がアラビア語以外の言語による場合、アラビア語の翻訳を添付する必要がある。 雇用契約が社内規則（被雇用者ハンドブックなど）を参照する場合、その規則を雇用契約に添付する必要がある。 労働者は、規則、決定、規制を示すコピーを受け取り、受領証明に署名した場合、それら規則等を認識するものとみなされる。	第 19 条 第 14 条
被雇用者の教育義務	すべての被雇用者に該当する訓練義務はない。雇用者は、技術の進歩に応じ、雇用契約で合意されていない職務のために被雇用者を教育する権利を有する。ただし、そのような変更は、労働省に通知する必要がある。	第 22 条 第 15 条 – 第 18

項目	概要	参照
	条項15 - 18は、職業訓練契約および見習い契約に関する条件を定めている。	条第 7 編、第 8 編
雇用契約解除に関する規則—補償金の支払い（補償金の支払いは、離職手当に相当するものではない。離職手当については以下に詳しく説明する。）	試用期間 試用期間中、雇用契約は1日前の通知をもって解除できる。	第 21 条
	期限付き契約 雇用者が、理由なく、あるいは不当な理由（例えば“独断的解雇”にあげられる事由の一つ）で、30日前の通知をもって、期限付き契約を期限満了前に解除する場合、雇用者は被雇用者に3カ月間の総賃金（基本給、賞与、手当、報酬、コミッション、その他すべての利権）を支払わなければならない。残りの契約期間が3カ月未満の場合、残りの契約期間を基準に給与を算出する。	第 111 条 (c)
	特定の業務達成のための契約 雇用者が、理由なく、あるいは不当な理由（例えば“独断的解雇”にあげられる事由の一つ）で、特定の業務が達成される前に、特定の業務達成のための契約を解除する場合、雇用者は被雇用者に3カ月間の給与を支払わなければならない。契約で定めた業務が3カ月以内に完了すると想定される場合には、残りの契約期間を基準に算出された給与を支払う。	第 111 条(d)
	無期限契約 無期限契約を解除する場合、契約で特定の予告条件が合意されていない限り、30暦日前に解約の旨、契約相手に書面で通知する必要がある。予告期間中、契約は有効なものとみなされ、被雇用者に賃金の全額が支払われる。必要な予告がなされずに無期限契約が解除された場合、解除した側は相手側に、予告期間あるいは残りの予告期間に被雇用者に支払われるべき賃金に相当する補償金を支払わなければならない。被雇用者が、適切な予告無く契約を解除し、以下の状況が該当する場合、被雇用者は雇用者に（裁判所が決定する金額で）補償金を支払う必要が	第 99 条(a) 第 99 条(a)

項目	概要	参照
	ある。 - 業務状況において不適切な時期に契約が解除され、雇用者が必要な資格を持つ代行者を雇うことが不可能な場合。 - 意図的に雇用者に損害を与えるために契約を解除した場合。 - 契約の解除により、雇用者が多大な損害を被った場合。 雇用者が契約を解除する場合、被雇用者は（解約の理由にかかわらず）求職活動のために（1日あるいは週8時間）有給休暇を取得する権利を有する。 雇用者は、年次休暇中、あるいは承認済みの他の休暇中に被雇用者を解雇してはならない。 雇用者が契約を解除した場合、解約の理由が合法的でない限り（定年退職など）、被雇用者は補償金を“受ける権利”を有する。補償金は“権利”とされている。実際、解約の理由について被雇用者が異議を申し立てた場合、裁判所は、その理由が“合法的”か否かを審議し、理由が合法的でないと結論付けられた場合に限り、補償金が支払われる。補償金額は以下の要領で算出される： - 解約日までの勤続期間が3カ月未満の場合、 - 解約の理由が以下の“独断的解雇”とみなされる理由の一つに該当する場合を除き、いかなる場合も補償金は支払われない。 - 解約が独断的解雇とみなされた場合、雇用契約がより高額を支払を定めない限り、被雇用者は、1カ月の総賃金と半月分の給与に相当する補償金を受け取ることができる。	第 112 条 第 99 条(c) 第 102 条 第 101 条 第 111 条 (a) と (e)

項目	概要	参照
	- 解約日までの勤続期間が3カ月以上の場合、 - いかなる場合も、1カ月分の給与を最低額、12カ月分の給与を最高額とし、勤続期間1カ月につき2日分の給与に相当する補償金が支払われる。 - さらに、解約が独断的解雇とみなされた場合、より高額の手払いが雇用契約で定められない限り、半月分の給与を最低額、6カ月分の給与を最高額とし、勤続期間1カ月につき1日分の給与に相当する補償金が上記に加えて支払われる。	第 111 条 (b) と (e)
	独断的解雇 以下のいずれかの理由が該当する場合、解約は独断的解雇とみなされる： - 性別、人種、信仰、宗派、社会的地位、家族的責任、女性労働者の妊娠、出産、育児 - 労働組合への参加、法律・規則に準ずる活動への合法的参加 - 労働組合への現在あるいは過去の参加、労働者代表への協力 - 雇用者を相手取る苦情の申し立て、報告または提訴。ただし、苦情、報告、提訴が悪意の場合はこの限りではない。 - 労働法の規定に準ずる休暇の取得 - 雇用者が保管する労働者の所有物の押収 また、被雇用者は、雇用者による独断的解雇とみなされ得る以下の状況が該当する場合、予告	第 104 条 第 105 条

項目	概要	参照
	• 事件を調査し、容疑に対し弁明する機会を被雇用者に与える。 • 決定を下し、被雇用者に書面で伝える。 • 決定の通知から7日以内に提出された被雇用者の不服申し立てを審議する。	
	雇用者による即時解雇 雇用者は、被雇用者について以下のいずれかが該当する場合、いかなる雇用契約であっても、予告無く被雇用者を解雇することができ、離職手当の支払義務も負わない： • 身元を偽る、あるいは偽造された文書または証明書を提出した。 • 雇用者に多大な経済的損失を負わせる誤りを犯した。この場合、雇用者は、経済的損失に気付いてから二日以内に所轄官庁へ報告する必要がある。 • 書面による警告にもよらず、目立つ場所に明示された職場および労働者の安全指示に違反した。 • 正当な理由なく、1年間に21日以上、あるいは、連続して10日を越えて欠勤した。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、雇用者は解雇の警告を被雇用者に書面にて通知する必要がある。 • 雇用契約で定めた基本業務を遂行しない。 • 書面による承諾を得ず雇用先組織の秘密を漏洩した。 • 公正、信用、または公の秩序に関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。あるいは、職場にて不道德な行為	第 107 条

項目	概要	参照
	をはたらいた。 • 雇用者、経営責任者を暴行した。あるいは、同僚または顧客を攻撃した。 • ストライキの権利に関し、法律に違反した。 • 必要な資格を失う、または必要な免許を失効することなどにより、雇用契約で必要とされる業務の遂行が不可能となった。	
	特定の状況における自動解約 以下の状況が該当する場合、雇用契約は解除される： • 被雇用者が死亡した場合（死亡時までの勤続期間が1年以上の場合、雇用者は被雇用者の遺族に1カ月分の給与を支払わなければならない。） • 以下を前提とし、その理由にかかわらず、被雇用者の職務遂行が完全に不可能となった場合。 ▪ 被雇用者は、権利を有する年次休暇および傷病休暇をすべて使用している。 ▪ 上記休暇取得権利を行使する少なくとも15日前までに、雇用契約を解除する旨が雇用者から被雇用者に書面にて通知されている。 • 以下を前提とし、被雇用者の現行職務の一部が遂行不能となり、それに代わる適切な職務が無い場合。 ▪ 被雇用者は、権利を有する年次休暇および傷病休暇をすべて使用している。 ▪ 上記休暇取得権利を行使する少なくとも15日前までに、雇用契約を解除す	第 113 条と第 114 条 第 117 条

項目	概要	参照
	る旨が雇用者から被雇用者に書面にて通知されている。	
	余剰人員の削減 雇用者が、（全体あるいは一部の）職場閉鎖あるいは再編成のために雇用契約を解除する場合、被雇用者に解約を通知する30日前に労働省へ通知する必要がある。この場合、被雇用者は以下のとおり解雇手当を受け取る権利を有する： - 無期限契約の場合： - 勤続期間が3カ月未満の場合、余剰人員削減のための解雇手当は支払われない。 - 勤続期間が3カ月以上の場合、半月分の給与を最低額、6カ月分の給与を最高額とし、雇用期間1カ月につき1日分の総賃金に相当する補償金が支払われる。 - 期限付き解約の場合、1.5カ月分の給与。残りの契約期間が3カ月未満であれば、その残存期間に対し、給与の半額が支払われる。 - 特定の業務達成のための契約の場合、1.5カ月分の給与。業務完了に必要な期間が3カ月未満とみなされた場合、残りの契約期間に対し、給与の半額が支払われる。	第 110 条
	団体労働契約 団体労働契約は、原契約期間（最長3年間）の満了、あるいは更新期間（さらに1年間）の満了により終了する。 契約期間内に、予期しない例外的な理由により、契約当事者のいずれかに不利益が生じた場合、当事者間で団体交渉を持ち、協議の上で、双方の利益の均衡が保てる最適な条件に合意す	第 149 条 第 150 条

項目	概要	参照
	る必要がある。それが無理な場合、いずれの当事者も、紛争を団体紛争協議会あるいは仲裁法廷で決着するよう労働省に要求する権利を有する。	
外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は、被雇用者がバーレーンで他のスポンサーあるいは雇用先に転職する場合を除き、被雇用者を出身国あるいは契約書で定める場所に帰還させる義務を負う。	
定年制度	外国人被雇用者 雇用者は、被雇用者が 60 歳に達した場合、補償金を支払い、（通知をもって）通常の方法で雇用契約を解除することができる。雇用者との合意の上で 60 歳を過ぎて雇用を継続できるか否かは法律で明確にされていない。 国民 男性 60 歳、女性 55 歳から年金を受け取ることができる。保険料の納付が 240 カ月を超える男性、180 カ月を超える女性は、それぞれ年齢が 60 歳、55 歳未満であっても、年金を受け取ることができる。60 歳（55 歳）を超えて勤務を続けたいバーレーン国民は、給与と年金支給額の合計が、60 歳（55 歳）以前の給与総額を越えないことを前提に、就労を続けることができる。	第 115 条 1976 年社会保険法（改正）法令 24 号
退職金（契約期間の満了または会社都合による退職）	外国人被雇用者 社会保障法の対象とならない被雇用者（GCC 国民以外）は、（107 条に基づき）重大な過失により即時解雇された、または解雇される前に辞職した場合を除き、離職手当を受ける権利を有する。離職手当の算出は以下のとおり： - 勤続期間最初の 3 年間は、1 年につき 15 日分の賃金。 3 年以上の勤続期間に対しては、1 年につき 1 カ月分の賃金。	1976 年社会保険法（改正）法令 24 号 第 116 条

項目	概要	参照
	1 年に満たない就労期間に対しては、比例算出された離職手当が支払われる。 離職手当は以下を基準に算出される： - 被雇用者の最終基本給と諸手当の合算額 - 出来高制の賃金、あるいは定額の給与にコミッション賃金が支払われる場合、解約前の3カ月間の平均合計賃金。 また、雇用者は、GCC 国民以外の被雇用者を社会保険公団（GOSI）に登録し、被雇用者のために以下のとおり月々の保険料を GOSI に納付する必要がある： - 失業手当を補償対象とする保険料として、被雇用者の（1976年の法令4条(6)が定義する）賃金総額の1%を納付（被雇用者の月給から控除）。 - 死亡を含む労災傷害を補償対象とする保険料として、被雇用者の給与（最大4,000 バーレーンディナール）の3%を雇用者が負担。 雇用者は、被雇用者の入社後ただちに（1カ月以内に）GOSIへ通知し、月々の納付を開始する義務を負う（納付が遅れると利息と罰金が生じる恐れがある）。 社会保険法において「給与」とは、被保険者（つまり被雇用者）が労働に対し受け取る権利を有するすべて（基本給と諸手当の合算額）と定義されている。 バーレーン国民 雇用者は、バーレーン国民の被雇用者に対しても、上記 GCC 国民以外の被雇用者に対する保険料と同様の保険料を支払う必要がある。これに加え、バーレーン国民の被雇用者のために、以下のとおり月々の保険料を GOSI へ納付しなければならない：	第 47 条 1976 年社会保険法（改正）法令 24 号

項目	概要	参照
	- 高齡、身体障害、死亡を補償対象とする保険料として、被雇用者の賃金の11%を雇用者が負担。 - 高齡、身体障害、死亡を補償対象とする保険料として、被雇用者の賃金の6%を被雇用者本人が負担。 - 退職を補償対象とする保険料として、被雇用者の賃金の1%を雇用者が負担。 雇用者は、被雇用者の入社後ただちに GOSI へ通知し、月々の納付を開始する義務を負う（納付が遅れると利息が生じる恐れがある）。 納付金額算出の基準となる月給の上限（給与の上限）は 4,000 バーレーンディナールとされている。 雇用者は（給与の上限）4,000 バーレーンディナールを超える給与に関し、バーレーン国民の被雇用者に離職手当を支払う必要がある。つまり、1 カ月 6,000 ディナールの給与を受け取るバーレーン国民の被雇用者は、4,000 ディナールに対して GOSI の保険料が支払われ、残り 2,000 ディナールが離職手当の対象となる。	
退職金（自己都合による退職）	被雇用者が辞職した場合、（ 107 条に基づく）重大な過失を理由とする解雇を回避するための辞職でない限り、離職手当を受け取ることができる。被雇用者が適切な通知を怠った場合、（上記の解約規定に則り）被雇用者は雇用者に対し代償金を支払わなければならない。	
法定労働時間	成人の最大労働時間は 1 日 8 時間（労働法 52 条が定める休憩を除く）、週 48 時間である（週 5 日労働が一般的であるが、週 6 日労働を基準としている）。被雇用者は、30 分以上の休憩なしに、連続 6 時間を越えて労働してはならない。休憩時間は労働時間に含まれない。 労働者の職場への出勤から退勤までの 1 日における（休憩を含む）労働時間が 11 時間を越えないよう、労働時間および休憩時間を管理・監督することが義務付けられている。	第 51 条 - 第 53 条

項目	概要	参照
	法定休日は金曜日とされているが、他の日を代休としてもよい。 被雇用者は皆、少なくとも週 24 時間の休業が与えられなければならない。 年少の被雇用者（15 歳から 18 歳）は、1 日の労働時間は最大 6 時間とされ、最低 1 時間の休憩なしで連続 4 時間を越えて労働してはならない。年少者は（午後 7 時から午前 7 時までの）夜間、週末、休日の勤務を禁じられている。時間外労働も禁じられている。	第 57 条 第 25 条 - 第 26 条
ラマダン（断食）期間中の労働時間	ラマダン月間中、イスラム教徒の被雇用者は、1 日 6 時間、週 36 時間を越えて労働してはならない（つまり、1 日の労働時間が 8 時間から 6 時間に短縮される）。	第 51 条
最低賃金	特定の業種について、最低賃金を設ける命令が下されることがあるが、法律で設定された最低賃金はない。政府は、民間セクターの雇用者による自主的な推奨最低賃金の採用を促す方策を設けている。 給与は、時給、週給、月給、出来高制で支払われ、バーレーンディナールまたは当事者が合意する他の通貨で支払われる。 性別、出身地、言語、信仰、宗派に基づき給与を設定することは禁じられている。 特定の地域では、雇用者は被雇用者へ交通手段を提供せねばならない。 特定の（都市部から離れた）地域では、雇用者は被雇用者に適切な住宅を提供せねばならない。 給与は（被雇用者の要望に応じ）銀行口座に振り込まなければならない。または他の方法で支払われた場合、被雇用者は署名により、給与の受領を確認する必要がある。	第 38 条と第 40 条 第 39 条 第 10 条 第 11 条 第 46 条
時間外労働手当／休	時間外労働（つまり休憩を除く 8 時間以上の労働）が必要とされる場合、被雇用者は、その残	第 54 条

項目	概要	参照
日手当	業時間に対し、通常の労働時間の賃金に 25%を加算した額の時間外手当（基本給に手当を足した額）が支払われる。しかし、残業時間が午後 7 時から午前 7 時の間に該当する場合、通常の賃金に 50%以上を加算した時間外手当が支払われる。 状況により、週休日に勤務が必要とされた場合、通常の賃金と代休または、賃金の 150%のいずれかが、被雇用者の選択により与えられる。しかし、被雇用者は、事前に書面による同意を与えない限り、2 回連続して休日労働を求められてはならない。 状況により、公休日に勤務が必要とされた場合、通常の賃金と代休または、賃金の 150%のいずれかが、被雇用者の選択により与えられる。	第 57 条 第 64 条
有給休暇	年次休暇 勤続期間が 1 年以上の被雇用者には、1 年間に 30 暦日の休暇が与えられる。 被雇用者が、休暇中に他の雇用先に勤務していたことが判明した場合、雇用者は年次有給休暇の返金を求め、懲戒処分の手続きを開始することができる。 公休日 以下の日は公休日として賃金の全額が支払われる： ● ヒジュラ暦（イスラム暦）の元旦： 1 日 ● グレゴリオ暦（西暦）の元旦： 1 日 ● 断食月明け祭日（イード・アル・フィトル）： 3 日 ● 犠牲祭（イード・アル・アドハー）： 3 日	第 58 条 第 62 条 第 64 条

項目	概要	参照
	• 預言者ムハンマドの生誕日： 1 日 • アシュラ： 2 日 • 国家記念日： 1 日 公休日が金曜日と重なる場合、雇用者は、振替休日を与えなければならない。 結婚休暇 被雇用者は皆、結婚休暇として（1 度限り）3 日間の有給休暇を取得する権利を有する。 特別休暇 被雇用者は皆、以下の場合、3 日間の有給休暇を取得する権利を有する： • 本人の配偶者あるいは四親等内の親族が死亡した場合。 • 配偶者の二親等内の親族が死亡した場合。 イスラム教徒の女性被雇用者は、配偶者が死亡した場合、服喪期間として 3 カ月と 10 日の休暇を取得する権利があり、うち 1 カ月は有給休暇、残りは（有給の）年次休暇が無ければ、無給休暇となる。 父親の育児休暇 男性被雇用者は、配偶者が出産した場合、1 日の有給休暇を取得する権利を有する。 緊急休暇	第 63 条 第 63 条 第 63 条

項目	概要	参照
	被雇用者は、一度に最大 2 日、年間 6 日まで緊急休暇を取得できる。緊急休暇は年次休暇とみなされ、被雇用者の年次休暇から差し引かれる。	第 59 条
未取得の年次休暇に対する支払い	年次休暇は、被雇用者に与えられる法定便益であるため、労働法に則り、被雇用者は年次休暇の権利を失うことはできない。このため、未取得の累積有給年次休暇は翌年度に繰り越されるか、買取りがなされる必要がある。被雇用者は各年度において、30 日のうち少なくとも 15 日の有給休暇を取得する必要がある、そのうち 6 日間は連続して取得せねばならない。翌年度以降に繰り越された有給休暇は、2 年ごと、および雇用契約解除時に払い戻される。 雇用者は、いかなる場合も被雇用者の年次休暇の日程を決めることができる。ただし、被雇用者が就学している場合はこの限りではない。その場合、被雇用者は、休暇の 30 日前までに雇用者に通知することを前提に、休暇日程を自ら決定できる。	第 58 条と第 59 条 第 59 条と第 62 条
病気休暇 （これは、下記に説明する労災傷害による欠勤と区別される）	勤続期間が 3 カ月以上の被雇用者は、1 年につき連続あるいは最大 55 日間の病気休暇を取得する権利を有する： - 最初の 15 日間は賃金の全額を支給。 - 次の 20 日間は賃金の半額を支給。 - それ以降（最長 20 日間）は無給。 ただし、被雇用者は政府が認める医療機関または雇用者が指定する診療所が発効する診断書を提出しなければならない。 被雇用者は、病気休暇を 240 日まで累積できる。 病気休暇は、年次休暇に含まれない。	第 65 条

項目	概要	参照
	- 負傷した被雇用者が治療のために職場あるいは自宅と病院、医療センター、診療所間を交通機関により往復するための通院手当。 診察 社会保障法に則り雇用者は以下の義務を負う： - 労働者の職務に応じた身体上、精神上の健康状態を雇用前に診察する。 - 職業病に罹患した労働者の健康状態の定期健診、労働省との合意の上で保健省が決定する規則に基づき、病気の早期発見のための診察。 - 労働省との合意の上で保健省が決定する規則に基づく緊急事故への対応と応急処置の提供。	第 171 条
ハッジ（巡礼）休暇	勤続期間が 5 年以上のイスラム教徒の被雇用者は、雇用期間中 1 度、ハッジ（巡礼）を行なうために 14 日間の有給休暇を取得する権利が与えられる。被雇用者は、他の雇用者からハッジ休暇を取得したことがある場合、この休暇を取得することはできない。	第 67 条
女性の労働時間の制限	一般に、女性は（午後 7 時から午前 7 時までの）夜間、労働を求められてはならない。	第 30 条
出産育児休暇	女性労働者は、出産予定日を示す診断書の提出を前提に、出産前後 60 日間、有給出産育児休暇を取得する権利を有する。産後 40 日間の労働は禁じられている。 また女性労働者は、この 60 日間の有給出産育児休暇に加え、最長 15 日間の無給休暇を取得できる。 女性労働者は、6 歳以下の子供の育児のために一度に最長 6 カ月の無給育児休暇を取得でき	第 32 条 第 34 条

項目	概要	参照
	る。この休暇は、雇用期間に最大 3 回取得することができる。 雇用者は、結婚あるいは出産育児休暇を理由に雇用契約を解除してはならない。 出産育児休暇から職務に復帰後、被雇用者は以下の有給休憩時間の権利が与えられる： • 子供が6カ月になるまで、最低1時間の休憩を1日2回。 • 子供が6カ月から1歳まで、最低30分の休憩を1日2回。	第 33 条 第 35 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)	上記のとおり、被雇用者はすべて（バーレーン国民、GCC 国民以外の被雇用者のいずれも）社会保険公団（GOSI）に登録する必要がある、雇用者は、月々の保険料を GOSI に納付しなければならない： • 死亡を含む労災傷害を補償対象とする保険料として、被雇用者の賃金（最大4,000 バーレーンディナール）の3%を雇用者が負担。 • 退職を補償対象とする保険料として、被雇用者の賃金の1%を被雇用者と雇用者が負担。（これは被雇用者の月給から控除できる。） 雇用者は、被雇用者の入社後直ちに GOSI へ通知し、月々の納付を開始する義務を負う。納付が遅れると利息と罰金が生じる恐れがある。	1976 年社会保険法 (改正) 法令 24 号
労災による死亡または傷害に対する保障	雇用者は、職業上の危険を回避するために、業務上の安全衛生を保つ手段・防具を職場に設置する必要がある。 被雇用者が職場で負傷した場合： • 雇用者は、負傷した労働者に対し（医薬品、移動費、リハビリテーション、医師が	第 166 条 第 87 条

項目	概要	参照
一般的な採用方法	“労働が可能で働く意思のある”国民は、労働省に登録する。同省は登録者へ雇用を斡旋するため処置を講じる。 民間の人材斡旋会社が、民間セクター、公共セクターの採用に利用されている。また、新聞での募集広告がある。ウェブサイトでは、Gulf Talent (www.gulftalent.com) がよく利用されている。	第 9 条

イラク

適用法：1987 年労働法 71 号。 イラクでは、法律制度に複数の段階があり、法制は複雑なものとなっている。複数の段階とは、サダム政権時代、占領移行政府時代、新政府時代である。

イラクでの事業運営地区（クルド人地区など）、あるいは運営する産業部門（例えば石油業など）によって、異なる規則が適用されることもある。

項目	概要	参照
歴史的背景	イラクにおける労働関連事項は、改正労働法（1987 年第 71 号）（以下労働法）で規定されている。 労働法は被雇用者を保護する目的で制定されたもの。労働法は、雇用関係の最低基準を定めているが、上限は定めていない。このため、雇用者および被雇用者は、交渉により、より被雇用者に有利な契約条件を設けることができるが、労働法が定める最低の権利を損なうことはできない。最低限の権利の放棄は無効とみなされる。 イラクで雇用されるアラブ人労働者は、労働法が定める権利および義務に関し、イラク人労働者と同等に扱われる。	第 151 条 第 9 条 第 12 条 第 7 条
主な特徴	労働法は、9 章、153 条項で構成され、基本原則、新規雇用、職業訓練、労働関係、賃金、労働時間、休暇、労働者の保護、未成年者の保護、安全措置、労働調査、内部組織、紛争解決など労働に関するすべての事柄について定めている。	
就業規則の作成義務	10 人以上の被雇用者を有する雇用者は、職場での業務を統制するために就業規則を設ける必要がある。就業規則は、労働・社会問題省の承認を得ねばならない。労働・社会問題省は、承認申請の提出後 30 日以内に、その手続きおよび規則（および変更事項）について検討し、承認の可否を決定する。承認あるいは棄却の連絡を受けないまま、30 日が過ぎた場合、雇用者は、申請が受諾されたものとみなしてよい。 雇用者は、被雇用者の記録を保管し、労働・社会問題省による査察の際に開示する必要がある。	第 125 条 第 52、14 条

項目	概要	参照
	る。保管すべき記録は以下のとおりー - 被雇用者の氏名 - 被雇用者の賃金、控除、控除後の賃金 - 被雇用者の就業時間 - 休暇記録 - 未成年の被雇用者の記録 - 調査員の訪問記録.	
試用期間	3 カ月以内の試用期間が認められている。試用期間の延長は認められず、同一雇用者での業務に対し同じ被雇用者に認められる試用期間は一度に限られる。	第 31 条
雇用契約に関する規則	契約書、記録をはじめとする雇用関係に関するすべての文書はアラビア語で作成される。クルド地区では、クルド語がアラビア語と同じ目的で使用される。 雇用契約は文書によるものとされる。文書による契約がない場合、契約の存在を立証する義務は被雇用者に課せられるが、立証手段は問われない。 イラク人あるいはイラク人以外のアラブ人を雇用する場合、雇用者は、雇用開始日より 10 日以内に、雇用契約書のコピーを労働局に提出し、通知しなければならない。イラクでは、二種類の雇用契約が認められている。期限付き契約と無期限契約である。被雇用者が無期限の性質の業務を担う場合、その職務が特定の職種あるいは特定の事業にのみ必要とされる場合を除き、契約に期限を設けることはできない。	第 10 条 第 17 - 18 条 第 23 条
労働条件の契約書記載義務	契約書には、職種および支払われるべき賃金を記載する必要がある。	第 30 条 第 32 条

項目	概要	参照
添付書類	なし	
被雇用者教育の義務	労働・社会問題省は、職業訓練が必要な業種、訓練期間および訓練生に支払われるべき報酬について行政命令を下すことができる。	第 26 条
雇用契約解除に関する規則－補償金の支払い	イラク労働法では、離職手当の権利は定められていない。しかし、雇用者が被雇用者に離職手当として 1 カ月分の賃金を支払うことが、慣習として行なわれている。 労働法は、雇用の継続を推奨するものであり、雇用者は安易に雇用関係を解除することができない。労働法では、次の場合に限り、雇用契約を解除することが許されている： • 当事者間で書面による合意がある場合。 • 期限付き契約の満了。 • 被雇用者が無期限契約の解除を望み、少なくとも 30 日前に雇用者に辞職願を提出した場合。 • 被雇用者が 6 カ月以上病気を患い、診断書がそれを裏付ける場合。 • 被雇用者が傷害を負い、75%以上の身体障害を負い、診断書がそれを裏付ける場合。 • 事業の雇用状況により余剰人員の削減が必要とされ、労働・社会問題省に事前通知の上、同省の承認が得られた場合。 被雇用者が予告なく、規定の予告期間の満了前に契約を解除する場合、被雇用者は、予告期間すべてあるいは残りの期間に対し、その期間の賃金に相当する代償金を雇用者に支払わなければならない。 労働法は、雇用者の即時解雇を明確には許認していない。しかし、以下の各項のいずれかが	第 36 - 37 条

項目	概要	参照
	該当する場合、雇用者が懲戒手続きを踏んだ上で、被雇用者を解雇することが認められている。ただし、雇用者は、契約を解除する前に、被雇用者に何らかの警告を与える必要がある： • 被雇用者が深刻な過失を犯し、重大な損失を与えた場合。この場合、雇用者は、事件の発生後 24 時間以内に労働局にその旨通知しなければならない。 • 被雇用者が業務上の秘密を漏らし、それにより雇用者が被害を被った場合。 • 業務上の安全に関し、注意事項が目立つ場所に掲示されているにもかかわらず、あるいは口頭で繰り返し指示が下されたにもかかわらず、被雇用者が、複数回にわたり、それら指示に従わなかった場合。 • 職場において、複数回にわたり、被雇用者に、明らかな飲酒あるいは薬物の影響が確認された場合。 • 被雇用者が、複数回にわたり、雇用者および職務に対し不適切な行為をはたらいた場合。 • 被雇用者が、職場あるいは他の場所で、雇用者本人または代理人、あるいは上司に対し、身体的暴行を加えた場合。この場合、雇用者は、事件発生後 24 時間以内に、労働局にその旨通知することを前提とする。 • 被雇用者が、一人以上の同僚を語らい軽罪あるいは罪を犯し、裁判所により有罪判決が下された場合。 • 被雇用者に裁判所より禁固一年以上の刑が言い渡された場合。 • 被雇用者が、正当な理由なく、連続して 10 日間、あるいは 1 年に合計 20 日欠勤した場合。ただし、雇用者は、前者の場合、5 日間の欠勤後、職場に警告書を貼り出し、同日そのコピーを労働組合に送ること、後者の場合、合計 15 日の欠勤	第 127 条

項目	概要	参照
	後、職場にて、その被雇用者に書面による通告を行なうことを条件とする。 被雇用者は、次の場合、予告なく雇用契約を解除することができる。 - 雇用者が、労働法が定める義務、団体交渉による合意事項、あるいは個々の雇用契約が定める義務を履行しない場合。 - 雇用者が、被雇用者あるいは被雇用者の家族に対し、軽罪あるいは罪を犯した場合。	
外国人雇用者を帰還させる義務	雇用者は、雇用契約の終了に際し、（外国人）被雇用者が自国へ帰還するための費用を負担する義務を有する。	
定年制度	イラクでは、法定の退職年齢はない。	
退職金（契約期間の満了または会社都合による退職）	イラクの雇用者はすべて、被雇用者を社会保険局に登録する必要がある、イラク国民の被雇用者の年金保険料を、以下のとおり、労働・社会問題省（MoLSA）に納付しなければならない： - 年金保険料として、被雇用者は月額給与の 5% を納付。 - 健康保険、労災補償および年金保険料として、雇用者は、被雇用者の月額給与の 12% を納付。 雇用者が、イラクで国際石油会社を運営する場合、雇用者の納付負担額は、被雇用者の月額給与の 25% に割り増される。 外国人被雇用者の出身国が、イラク国民に社会保障給付を行う場合、当該被雇用者はイラク国内において社会保障給付金を受け取ることができる。 年金・社会保障法は、すべてのイラク人被雇用者に適用される。ただし、被雇用者が独自の	1971 年制定年金社会保障法第 39 号（改正法）

項目	概要	参照
	年金の法規則で保障される場合（弁護士や技術者）、また、政府あるいは職業団体が独自に基金を積み立てる場合は除く。	
退職金（自己都合による退職）	上記“退職金”を参照のこと。	
法定労働時間	最大労働時間は、1日8時間である。 業務が二交代制（2シフト）で行なわれ、断続的な労働が必要とされる場合、被雇用者は、12時間以上職場に拘束されてはならず、実働労働時間は同じく1日8時間である。 健康を害する危険性のある業務の最大労働時間は短縮される。職種により、労働負荷が著しいと判断される職務について、労働・社会問題省は、雇用者に対し労働時間について行政命令を下すことができる。 労働時間は、以下の三つに区分される。 - 午前6時から午後9時までの間に行なわれる日中労働。 - 午後9時から午前6時までの間に行なわれる夜間労働。 - 日中および夜間の両方にまたがる労働。この場合、夜間労働は3時間を越えてはならない。 労働時間の制限： - 夜間労働は7時間を越えてはならない。 - 日中・夜間の両方にまたがる労働は7時間半を超えてはならない。 日中、夜間の労働が交互に行なわれた場合、一度に1カ月以上の夜間勤務を被雇用者に要求	第55条 第56条 第57条 第59条

項目	概要	参照
	することはできない。また、（16歳未満の）未成年者は、1日7時間を越えて働いてはならない。 次の場合、労働時間を延長することができる。 ● 祭日、季節労働などの理由で、業務が著しく増える場合。 ● 停止すると多くの職員の職務遂行が妨げられる機材・機械の修理およびメンテナンス。 ● 商品や物資の劣化を防ぐため。 ● 年次棚卸、決済、特売、繁忙期の準備。 被雇用者は、休憩なく、連続5時間を越えて働いてはならず、8時間の労働時間に対し、合計30分から1時間の休憩をとる権利を有する。 ただし、技術的な理由、製造過程あるいはサービスの性質上、業務を中断なく続ける必要がある職務は、この限りではない。 業務が二交代制（2シフト）で行なわれる場合、シフト間に少なくとも1時間の休憩が与えられなければならない。 被雇用者には、週最低1日の休日を与えられなければならない。	第 63 条 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の短縮について定めていない。	
最低賃金	賃金、支払方法については、当事者間の交渉で決めることができる。ただし、賃金は、いかなる場合も、労働・社会問題省が随時定める単純労働の最低賃金を下回らないこと、支払は少なくとも1カ月に1度行なわれることを前提条件とする。2012年8月時点で、技術職	第 45 条

項目	概要	参照
	に対する 1 日当たりの最低賃金は、1 万 500 イラク・ディナール、単純労働に対する 1 日当たりの最低賃金は、5,250 イラク・ディナールと定められている。	
時間外労働／休日出勤手当	雇用者は、被雇用者との合意の上、休日あるいは公休日に勤務を要求することができる。この場合、その時間外労働に対し、通常の労働時間の賃金の 200% の支払い、あるいは代休が被雇用者に与えられる。 工業部門においてシフト制で業務が行なわれる業種では、被雇用者の時間外労働は、1 日 1 時間を越えてはならない。 被雇用者が、工業的労働における予備作業や補助的作業、あるいは臨時作業に従事する場合、時間外労働は 1 日 4 時間を越えてはならない。 被雇用者が、非工業的労働に従事する場合、時間外労働は 1 日 4 時間を越えてはならない。 時間外労働が必要とされる場合、その時間外労働に対し、通常の労働時間の賃金に、その 50% を加算した時間外手当が被雇用者に支払われる。賃金とは、労働の対価として雇用者から被雇用者に支払われる金銭を意味する。また、賞与、コミッション、追加報酬が、法律、社内規則、雇用契約で規定に則り、少なくとも 3 年間、定期的に支払われた場合、それらも賃金の一部とみなされる。 時間外労働が午後 9 時から午前 6 時までの夜間に行なわれる場合、あるいは労働負荷が著しいものである場合、その時間外労働に対し、通常の賃金に、その 100% を加算した時間外手当が被雇用者に支払われる。	第 60 条 第 61 条 第 63 条 第 41 条 第 43 条 第 44 条 第 64 条
年次有給休暇	被雇用者は、1 年に 20 暦日の有給休暇を取得する権利を有する。（就労許可を持つ未成年者は、1 年に 30 暦日の有給休暇を取得する権利を有する。） 健康を害する恐れのある職務あるいは労働負荷が著しい職務に従事する被雇用者は、1 年に	第 67 条（第 93 条） 第 68 条

項目	概要	参照
	30 暦日の有給休暇を取得する権利を有する。 1 年に満たない就労期間については、比例算出した休暇が与えられる。 同一雇用者での勤続が 5 年以上の場合、5 年ごとに 2 日の年次休暇が追加される。 被雇用者は、通常、年次休暇を一度にすべて取得するものとされているが、職務上の必要に応じ、あるいは、被雇用者の要望に応じ、分割して取得することもできる。ただし、一度に取得する休暇日数は 6 日間を下回ってはならない。未取得の休暇は累積後一年間、取得可能とされる。 行政が定める公休日はすべて有給休暇とみなされ、被雇用者には賃金の全額が支払われる。	第 69 条 第 70 条 第 75 条 第 72 条
未取得年次休暇に対する支払い	被雇用者は、年次休暇の権利を“放棄”することはできない。被雇用者が、代償金支払いあるいは他の理由でもって、休暇のすべてあるいは一部を放棄することに合意する契約は、原則的に無効である。しかし、以下のとおり、特定の状況に限り、年次休暇の代償金を被雇用者に支払うことが認められている。ただし、そのような取引を被雇用者に強いることは許されず、業務上の必要性が確認されなければならない、濫用してはならない。 雇用者は、職務の性質上、あるいは特別な状況による深刻な理由がない限り、被雇用者に年次休暇の取得を許可しなければならない。また、未取得の休暇について、被雇用者は未取休暇期間の賃金に相当する代償金を受け取る権利を有する。 雇用者の許可が下りず、年度内に取得できなかった休暇の存在が確認された場合、被雇用者は未取得休暇期間の賃金に相当する代償金を受け取る権利を有する。 雇用契約の解除に際し、当該契約年度内の未取得年次休暇に対する代償金が被雇用者に支払われる。	第 71 条 第 73 条 第 72 条

項目	概要	参照
傷病休暇	被雇用者は、毎年 30 暦日の傷病休暇の権利を有する。 傷病休暇は最大 180 日間まで累積することができる。 被保険者である被雇用者（つまり、イラク国民および権利を有する外国人労働者（上記「退職金（契約期間の満了または会社都合による退職）」を参照））は、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、年金および社会保障法に基づき、補助金を受け取ることができる。 この場合、社会保険局は、1 年間 30 暦日の傷病休暇を超える欠勤期間に雇用者が被雇用者に支払った費用に対し、雇用者に補てんを行う。	第 77 条
ハッジ（巡礼）休暇	イラク法は、巡礼を目的とした特別休暇の取得権利について定めていない。通常、同種の休暇は被雇用者の年次休暇の一部として取得される。雇用者によっては、巡礼休暇として 7 日間の有給休暇を与え、残りを通常の年次有給休暇の一部とみなす場合もある。	
女性の労働時間の制限	労働負荷が著しい職務あるいは健康を害する恐れのある職務への女性の従事は禁じられている。 妊婦あるいは胎児の健康を害する恐れのある追加的業務に妊娠中の女性に従事させることは禁じられている。 生鮮品などの損失を防ぐために夜間勤務が必要とされる場合を除き、女性を夜間業務に従事させることは禁じられている。 女性雇用者には、1 日に少なくとも連続する 11 時間の休息時間が与えられなければならない。また、休息時間のうち 7 時間は午後 9 時から午前 6 時の時間帯に含まれなければならない。	第 81 条 第 82 条 第 83 条

項目	概要	参照
	ただし、以下の場合、上記の制限の対象とはならない： - 女性被雇用者が事務的な職務に従事する場合。 - 女性被雇用者が医療あるいは娯楽サービスに従事する場合。 - 女性被雇用者が輸送業あるいは通信業に従事する場合。	
出産育児休暇	女性被雇用者は、62 日間の出産育児休暇を取得する権利が与えられ、その間の賃金は全額支給される。 妊娠中の被雇用者は、診断書を提出の上、出産予定日の 30 日前から上記の休暇を開始し、産後、残りの休暇を取得することができる。 難産、多子出産、分娩前後の感染症の疑いなどの理由がある場合、診断書の提出を前提とし、労働法が定める出産育児休暇を最長 9 カ月まで延長することができる。被雇用者が労働者のための年金および社会保障法の対象でない限り、労働法が定める出産育児休暇日数を超える休暇は、無給となる。 女性被雇用者は、雇用者の合意を得て、子供が 1 歳になるまで、育児休暇として最長 1 年間の無給休暇を取得することができる。 授乳中の女性は、勤務時間中、最長 1 時間の授乳休憩を取ることができる。この場合、給与は減額されない。 6 歳未満の子供を持つ女性被雇用者は、子供の看病のために、最大 3 日無給休暇を取ることができる。	第 84 条 第 85 条 第 86 条 第 87 条
社会保障費の支払い	上記“定年制度”を参照のこと。	1971 年制定年金社

項目	概要	参照
(算出方法および雇用者と被雇用者の分担)		会保障法第 39 号 (改正法)
労災による死亡または傷害に対する保証	雇用者は、すべての被雇用者のために、社会保障サービスへ保険料を納める必要がある。 被雇用者が負傷し、部分的に就労の遂行が不可能となった場合、その被雇用者の賃金の 50% 相当額の保険金が 1 年間にわたり支給される。 被雇用者が負傷し完全に就労不能となった、あるいは死亡した場合、その被雇用者の賃金の 100% 相当額の保険金が 1 年間にわたり支給される。	第 112 条
監督官庁	労働・社会問題省	第 15 条
一般的な採用方法	イラク国民は、労働・社会問題省の労働サービスに登録。公正、公平な雇用の実現に向け、労働省は雇用局を通じ、求職者に対し可能な雇用機会を紹介している。	

クウェート

適用法：2010 年法律第 6 号 - 民間セクセクターにおける労働法（“労働法”）および1976 年社会保険法第6 号（“社会保険法”）改正法の公布

項目	概要	参照
歴史的背景	労働法は、1964 年法律第 38 号に代わり、2012 年 2 月 21 日に施行された。同法は、クウェートの法制度において、長らくその施行が待たれた重大な法律である。労働法は、女性および年少者の雇用、賃金、傷病休暇、補償、解雇などに関する規則など、長い間解決されなかった労働問題を解決することを目的としている。	
主な特徴	労働法は、クウェートの民間セクターで働くクウェート人労働者および外国人労働者に適用される。臨時雇用（6 カ月未満の雇用契約）および家事使用人は同法の対象とはならない。雇用企業の本社がクウェート国外にある場合、本社が所在する国の法律が、クウェートで働く駐在職員に適用される。しかし、雇用企業がクウェートに支店を有し、支店が被雇用者と雇用契約を結ぶ場合、クウェートの労働法が適用される。 労働法は、以下の 7 章で構成されている。 1. 一般既定 2. 雇用、見習い制度、職業訓練 3. 個人労働契約 4. 労働条件および規則 5. 集団労働関連事項	

項目	概要	参照
	6. 労働監査および命令 7. 最終既定 海運および石油産業の被雇用者にも、1980 年第 28 号海上商業法あるいは1969 年第 28 号石油産業労働法で定められていない被雇用者の利益に関する事柄に関し、この労働法が適用される。つまり、これら二つの産業で働く被雇用者には、労働法の規定、あるいは産業特定の法規則で定められる権利のうち、より有利な権利が与えられる。	
就業規則の作成義務	雇用者は、社内における労働を整備するための就業規則を設ける必要がある。労働規則は、被雇用者の過失／義務違反、およびそれらに対する罰則、処罰の手続きについて明確にするものでなければならない。 労働規則は、社会労働省による承認を必要とする。 罰則を課するためには、被雇用者に嫌疑を通告し、申し開きの機会を与えた上で、処罰について書面にて通知する必要がある。 (罰金として) 1 カ月に 5 日分の賃金を超える額を減給してはならない。 罰金は、労働者の利益となる社会的、経済的、文化的な事柄への特別資金として積立てなければならない。罰金は記録を残す必要があり、社会労働省はそれを審査する権利を有する。 雇用者は、おのこの労働者のファイルを保存し、(i)労働許可、(ii)雇用契約、(iii)身分証明、(iv)年次休暇および傷病休暇書類、(v)労働災害および職業病、(vi)処罰、(vii)残業、(viii)解約日および理由を記録しなければならない。	第 35 条 第 36 条 第 37 条 第 38 条 第 40 条 第 80 条
試用期間	雇用契約は、試用期間を定める必要がある。試用期間は 100 日 を超えてはならない。同じ雇用者の下で被雇用者に課される試用期間は一度限りである。	第 32 条

項目	概要	参照
	雇用者、被雇用者のいずれも、試用期間中、告知無く雇用契約を解除することができる。しかし、雇用者が解約した場合、労働法第 51 条に則り、被雇用者の雇用期間に対し、離職手当を支払う必要がある。	
雇用契約に関する規則	契約は<u>文書</u>で、署名、契約締結日、賃金、契約期間、職務などはじめ契約上の詳細をすべて含むことが労働法で定められている。 契約書は、3 通作成しなければならない（雇用者、被雇用者、それぞれ 1 通ずつ保有、1 通は労働当局に提出・保管）。契約が書面によらない場合、労働者はあらゆる証拠によりその権利を主張することができる。 契約は、アラビア語で作成されなければならない。（外国語の）翻訳を添付してもよい。紛争が生じた場合、アラビア語のものが法的に有効とされる。この規定はまた、雇用者から被雇用者へ向けた社内報、規則、回覧などすべてのやり取りに適用される。	第 28 条 第 29 条
労働条件の契約書記載義務	被保険者が、政府の事業あるいは遠隔地での労働に従事する場合、雇用者は、適切な住宅または住宅手当、輸送手段を無料で提供する必要がある。遠隔地の場所、適切な住宅の条件および基準は、省庁により決定される。	第 34 条
添付書類	外国人は、社会労働省（” MSAL ” ）の承認がある場合を除き、雇用することはできない。通常、特定の職務に必要な経験や資格を持つクウェート人労働者が見つからない、あるいは資格を持つクウェート人労働者の数が不足するため、必要な経験や資格を持つ外国人を雇う場合に限り、MSAL の承認を得ることができる。 外国人労働者は、就業前に、MSAL から雇用許可を取得しなければならない。	
被雇用者教育の義務	被雇用者の食糧訓練義務の対象は、“専門職の実習生” とみなされる被雇用者に限られる。労働法第 12 条から 18 条により、自国民労働力の開発に有益な環境を築くための職業訓練契約が導	第 15 条

項目	概要	参照
	入された。	
雇用契約解除に関する規則－補償金の支払い	即時解雇 雇用者は、以下のいずれかの状況が該当する場合、<u>予告無く被雇用者を解雇することができ、賠償金あるいは手当の支払義務も生じない</u>： 1. 被雇用者の過失により、雇用者が多大な損害を被った。 2. 被雇用者が、詐称や不正行為により仕事を得た。 3. 被雇用者が、企業秘密を漏洩し損害を生じさせた、あるいは損害を生じさせる可能性のある企業秘密を漏洩した。 雇用者は、以下のいずれかの状況が該当する場合、予告無く、被雇用者を解雇することができ、賠償金の支払義務も生じないが、<u>手当を支払う必要がある</u>： 1. 被雇用者が、誠意、信頼、倫理に関する犯罪で告発された。 2. 被雇用者が、職場で、一般倫理に違反する行為をはたらいた。 3. 被雇用者が、業務中または業務に関連し、同僚または雇用者あるいは雇用者の代理人を暴行した。 4. 被雇用者が、雇用契約およびクウェート労働法で定められた義務に違反した。 5. 被雇用者が、繰り返し雇用者の指示に背いたことが明らかとなった。 雇用者は、被雇用者が連続して 7 日、または 1 年に合計 20 日、欠勤した場合、雇用契約を解除する権利を有する。この場合、第 52 条に則り、離職手当が支払われる。	第 41 条 第 42 条 第 44 条

項目	概要	参照
	無期限契約 無期限契約は、以下の条件で解約することができる： ● 賃金が月給（以下定義参照）で支払われる被雇用者へは、最低 3 カ月前の予告。 ● 他の被雇用者へは、1 カ月前の予告。 雇用契約の解約を望む側が、必要な予告通知を行わなかった場合、通知期間の賃金に相当する賠償金を相手方に支払う必要がある。 期限付き契約 期限付き契約の雇用期間は、1 年以上 5 年未満でなければならない。期限付き契約の期間が過ぎても、正式な契約更新のないまま、当事者間で引き続き雇用関係が続いた場合、前期間と同じ条件で、次の期間、契約が更新されたものとみなされる。 期限付き契約は、期限満了時に自動的に解約される。一方の当事者が、満期前に契約の解除を望む場合、残りの期間の賃金に相当する賠償金を相手方に支払う必要がある。このような状況で、損害賠償金の支払いを命じる場合、裁判所は、現在の慣習、職務の性質など、損害の程度や範囲にかかわるすべての要素を考慮しなければならない。被雇用者が雇用主に対して負う債務や借金は、賠償金から差し引かれる。 すべての契約に対する共通事項 被雇用者が死亡した、あるいは障害を負い職務履行能力を喪失した、または傷病休暇を使い切った場合、雇用契約は終了する。ただし、雇用者が指定する医師あるいは政府医療センターの医師による診断書を必要とする。	第 30 - 31 条 第 47 条 第 49 条 第 50 条

項目	概要	参照
	る。 雇用者は、被雇用者が休暇中に、雇用契約を解除することはできない。 被雇用者は、解雇に対する不満を訴え、その決定に対し、労働局に異議を申し立てる権利を有する。労働局が、その訴えを友好的に解決できなかった場合、訴えは裁判所に送致される。裁判所が解雇を不当と判断した場合、契約および法律で定められた退職金に加え、被雇用者が被った重大な倫理上の損害に対し、被雇用者への賠償金の支払いが命じられる。 即時辞職 被雇用者は、以下の状況が該当する場合、予告無く辞職することができる（離職手当や賠償金を受け取る権利も失わない）： • 雇用者が、雇用契約の条件を履行しない、あるいはクウェート労働法に違反した。 • 雇用者またはその代理人が、被雇用者を侮辱した、あるいは雇用者がそのような行為を奨励した。 • 保健省の医療判断委員会により、労働を継続することで被雇用者の健康と安全が脅かされるとの判断が下された。 • 雇用者またはその代理人が、雇用契約締結時において、同契約の条件に関し、事実を偽った、あるいは詐欺行為をはたらいた。 • 雇用者が、被雇用者に対し犯罪の容疑をかけ、裁判所は被雇用者の無罪を認めた。 • 雇用者またはその代理人が、被雇用者に対し、不道徳あるいは非倫理的な行為をはたらいた。	

項目	概要	参照
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に帰還させる義務を負う。これは被雇用者の出身国への帰還を手配する義務である。従って、議論の余地はあるが、被雇用者は、（自身の出身国でなく）次の雇用先が所在する国への旅費を受け取る権利はない。 例えば、被雇用者の次の就職先がクウェート国内である場合、帰還義務は新たな雇用者が引き継ぐ。 雇用者が、雇用契約解除時に被雇用者を出身国へ帰還させるための費用を負担する義務は、被雇用者の重大な過失を原因とする解雇も対象とする。	第 10 条および 2011 年労働省決議 第 200 号
定年制度	なし	
退職金（契約期間の満了または会社都合による退職）	離職手当 賃金が<u>月給</u>で支払われる被雇用者は、以下の離職手当を受ける権利を有する： - 勤続期間最初の 5 年間に對し、1 年につき 15 日分の賃金。 - その後は 1 年につき 1 カ月分の賃金。 - 離職手当は、総額で 1 年半分の賃金までとする。 <u>その他すべての被雇用者は</u>、以下の離職手当を受ける権利を有する： - 勤続期間最初の 5 年間に對し、1 年につき 10 日分の賃金。 - その後は 1 年に月 15 日分の賃金。 - 離職手当は、総額で 1 年分の賃金までとする。	第 51 条

項目	概要	参照
	1 年に満たない勤続期間に対する手当は、按分計算で算出する。 解約の理由および離職手当への影響 以下のいずれか該当する場合、被雇用者に<u>離職手当全額</u>が支給される： • 雇用者が（第 41 条 (a) の既定に該当しない状況で）契約を解除した場合。 • 期限付き契約が更新されなかった場合。 • 被雇用者の死亡または障害、傷病休暇、企業閉鎖、雇用者の破産などを理由に契約が解除された場合。 • 第 48 条にあげる理由（即時辞職）で契約が解除された場合。 • 女性被雇用者が、結婚後 1 年以内に婚姻を理由に契約を解除した場合。 以下の状況が該当する場合、離職手当は<u>減額</u>される： • 被雇用者が、勤続期間 3 年未満で、無期限契約を辞職した場合、離職手当を受ける権利は与えられない。 • 被雇用者が、勤続期間 3 年以上 5 年未満で、無期限契約を辞職した場合、離職手当の半額が支給される。 • 被雇用者が、勤続期間 5 年以上 10 年未満で、無期限契約を辞職した場合、離職手当の 2/3 が支給される。 • 被雇用者が、勤続期間 10 年以上で、無期限契約を辞職した場合、離職手当全額が支給	第 52 条 第 53 条 第 55 条

項目	概要	参照
	される。 支払額の算出基準 被雇用者は、“賃金”を基準に算出された離職手当を受け取る権利を有する。”賃金”は、雇用契約が定める被雇用者の職務に対し被雇用者が受け取る基本的給与総額（あるいは被雇用者が受け取るべき金額）を言い、被雇用者に定期的または通常支払われる基本給、手当、賞与、コミッション、補助金、祝儀などを含む。 雇用者は、被雇用者に支払われるべき直近の賃金を基準として被保険者への支給額を算出しなければならない。被雇用者が出来高制で賃金を受け取る場合、基準賃金は、直近 3 カ月間の実働日に被雇用者が受け取った賃金の平均額とする。	
退職金（自己都合による退職）	雇用者が、契約上の義務を履行しない場合、被雇用者は、予告なく辞職することができる。この場合、被雇用者は、未受領の給与、手当、賠償、予告期間に対する支払を受け取る権利を有する。	第 48 条
法定労働時間	日曜日から木曜日が労働日とされ、最大労働時間は週 48 時間、1 日 8 時間である。ただし、ラマダン月間中は例外とする（以下ラマダン期間中の労働時間参照）。 （18 歳未満の）年少者は、1 日 6 時間を超えて労働してはならない。また、午後 7 時から午前 6 時までの夜間労働（夜間シフト）は禁じられている。 被雇用者は、最低 1 時間の休憩時間なしで、連続 5 時間を越えて労働してはならない。休憩時間は労働時間に含まれない。	第 64 条 第 21 条 第 65 条
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は、週 36 時間、1 日 6 時間に短縮される。	第 64 条

項目	概要	参照
最低賃金	最低賃金は、社会労働省により決定される。現在の最低賃金は、60 クウェート・ディナール（以下、KD）であり、基本賃金とされる。KD60 は、社会労働省が設ける最低賃金であり、これを基本賃金とし、雇用契約あるいは法律で規定される他の手当等の権利がこれに追加される。最低賃金がクウェート人と外国人の両方に適用されるか否かは明確に規定されていないが、いずれの被雇用者にも適用されるものと解釈できる。 賃金は、いずれかの就業日に、少なくとも月に一度、クウェート・ディナールで、地元の銀行口座に振り込むこととされている。給与の支払いは、支払期日から 7 日以上遅れてはならない。 クウェートでは、UAEの賃金保護制度（Wage Protection System : WPS）と同様の制度が設けられている。	第 55 条 第 56、57 条 第 57 条
時間外労働／休日出勤手当	被雇用者は、1 日に 2 時間、1 年に最大 180 時間の時間外労働が許されている。被雇用者は、週 3 日、年間 90 日までの時間外労働が許され、以下の賃金を受け取る権利を有する： • 通常労働時間外に労働した場合、通常賃金（基本給と手当）の 125%が支払われる。 • 週末に労働した場合、被雇用者には、通常賃金の 150%と代休 1 日とが与えられる。 • 公休日に労働した場合、被雇用者には、通常賃金の 150%と代休 1 日とが与えられる。 特定の状況が該当する場合、雇用者は、時間外労働規則を遵守しなくてもよいとされている。（例：緊急事態、事故の防止、事故による損害の修復、損害の防止、繁忙期など）。	第 66 – 68 条
年次有給休暇	年次休暇	第 70 条

項目	概要	参照
	被雇用者は、年間 30 日の有給休暇を取得する権利を有する。ただし、雇用初年度は休暇の権利が与えられるのは、勤続 9 カ月以降に限られる。公休日および傷病休暇は、年次休暇の一部として数えない。 雇用者は、年次休暇の日程を決定することができ、最初の 14 日以降、被雇用者との合意の上で、分割することができる。つまり、被雇用者は、連続最低 2 週間の休暇を取り、残りの有給休暇を短い期間に分割して取得する権利を有する。 労働法では特別な記載はないが、被雇用者は、年次休暇中の”賃金支払い”を、休暇前に受け取る権利を有する。第 55 条は、”賃金”を、雇用契約が定める被雇用者の職務に対し被雇用者が受け取る基本的給与総額（あるいは被雇用者が受け取るべき金額）とし、被雇用者に定期的または通常支払われる基本給、手当、賞与、コミッション、補助金、祝儀などを含むと定義している。雇用の解約時に被雇用者が未取得の年次休暇を有する場合、雇用者は、その累積休暇期間の代償金を支払わなければならない。やはり、この支払いも被雇用者の”賃金”を基準に算出される。 被雇用者は、最大 2 年まで（あるいは雇用者の合意があれば 2 年以上）年次休暇を累積する権利を有する。累積年次休暇は、雇用者が承諾すれば、一度にまとめて取得することができる。 被雇用者は、代償の有無にかかわらず、年次休暇の権利を放棄することはできない。第 73 条で、被雇用者は、雇用契約解除時に累積年次休暇の代償金を受け取る権利を有するとされている。 特別（忌引）休暇 一等親あるいは二等親の親族が死亡した場合、被雇用者は 3 日間の有給休暇を取得することができる。 イスラム教徒の女性被雇用者の夫が死亡した場合、被雇用者は、死亡日から 4 カ月と 10 日間	第 72 条 第 71 条 第 73 条 第 72 条 第 74 条 第 77 条 第 68 条

項目	概要	参照
	の有給忌引休暇（” iddat” ）を取得することができる。この休暇中、被雇用者は他の雇用者の下で労働してはならない。 イスラム教徒以外の女性被雇用者の夫が死亡した場合、21 日間の有給休暇を取得することができる。 公休日 被雇用者には、クウェートの関連当局が指定する 13 日の公休日を与えられる。公休日は下記のとおり： • ヒジュラ暦（イスラム暦）の元日 （1 日） • ムハンマド昇天祭 （1 日） • 断食月明け祭日（イード・アル・フィトル） （3 日） • 犠牲祭（アラファット・デイ） （1 日） • 犠牲祭（イード・アル・アドハー） （3 日） • 預言者ムハンマド生誕日 （1 日） • 建国記念日 （1 日） • 解放記念日 （1 日） • 元日 （1 日） 就学休暇	第 75 条 第 78 - 79 条

項目	概要	参照
	雇用者は被雇用者に、より高い学位を取得するための就学を目的とする有給休暇を与えることができる。ただし、休暇期間は最大 5 年とし、被雇用者の勤続期間に等しいことを条件とする。被雇用者がこの条件に違反した場合、被雇用者は就学休暇中に受け取った支払いを返還しなければならない。 その他特別休暇 雇用者は被雇用者に、各種の会議や年次総会に出席することを目的とする有給休暇を与えることができる。労働省は、この休暇に関する条件および規定を含む決定を下すことができる。 雇用者は被雇用者に、上記の休暇以外に、無給の特別休暇を与えることができる。	
未取得年次休暇に対する支払い	雇用の解約時の未取得の累積年次休暇に対する支払いは、被雇用者がそれら休暇中に受け取るはずの全賃金に基づき算出される。ただし、未取得の累積休暇に対する支払の対象は、過去 2 年間に限られる。	第 73 条
傷病休暇	被雇用者は、1 年につき 75 日の傷病休暇を取得することができ、雇用者指定医または政府医療センターの医師による診断書の提出を条件とし、以下の賃金を受け取る権利を有する： • 15 日間、賃金全額 • 10 日間、賃金の 75% • 10 日間、賃金の 50% • 10 日間、賃金の 25% • 30 日間、無給	第 69 条 第 45 条

項目	概要	参照
	雇用者は、休暇中に被雇用者を解雇することはできない。労働法は、試用期間中の被雇用者に傷病休暇および疾病手当の権利が与えられないとは明確に定めていない。 被雇用者が死亡した、あるいは障害を負い職務履行能力を喪失した、または傷病休暇を使い切った場合、雇用契約は終了する。ただし、雇用者が指定する医師あるいは政府医療センターの医師による診断書を必要とする。 被雇用者は、勤務地の医師あるいは政府医療センターの公認医師による診断書を提出する必要がある。被雇用者が、傷病休暇を裏付ける診断書を提出できない場合、雇用者は、その休暇を未承認の欠勤とみなし、賃金の支払いを差し控えることができる。	第 49 条 第 69 条
ハッジ（巡礼）休暇	被雇用者が同じ雇用者の下で 2 年間勤続した場合、ハッジ（巡礼）のために 21 日の有給休暇を取得することができる（ただし、それまでにハッジを行なったことがないことを前提とする）。ハッジ休暇の取得は雇用期間を通じ一度限りである。	第 76 条
女性の労働時間に関する制限	女性被雇用者に、午後 10 時から午前 7 時までの夜間労働を要求してはならない。ただし、病院、療養所および在宅医療は、この限りではない。	第 22 条
出産育児休暇	女性労働者は、休暇中の出産を前提に、70 日間の有給出産育児休暇を取得する権利を有する。また女性労働者は、加えて最大 4 カ月の無給休暇を取得することができる。妊娠中、育児休暇中、診断書で裏付けられる関連疾病休暇中に女性労働者を解雇してはならない。 女性労働者は、授乳のために 2 時間の追加休憩をとることができる。50 人以上の女性が働く職場、あるいは合計 200 人以上の被雇用者がいる職場では、雇用者は、4 歳以下の子供のための保育施設を設けなければならない。	第 24 条 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	年金制度 クウェートの雇用者は、以下の被雇用者のために、社会保険公共機関（” PISI” ）に登録し、	

項目	概要	参照
担)	保険料を納付する必要がある： (i) クウェート自国民の被雇用者 (ii) 湾岸協力会議（GCC）の他の参加国（現在バーレーン、サウジアラビア王国、クウェート、オマーン、カタールおよびUAE）の国民である被雇用者 他のGCC加盟国においても雇用者は同様の義務を有し、GCC国民である被雇用者に対し、国民年金への保険料を負担することとされている。従って、GCC国民が他のGCC国へ転勤する場合、保険料分担義務は、被雇用者の移転先のGCC国の企業に引き継がれる。GCC国民がGCC以外の国へ転勤する場合（クウェートの会社との雇用契約が終了する場合）、その労働者は、前雇用者とは雇用関係にないため、前雇用者の保険料の負担義務もなくなる。この場合、クウェート国民年金制度へ加入し保険料を納めるか否かは、<i>海外で働く労働者の社会保険への任意加入に関する1988年クウェート法令第11号</i>に従い、労働者の選択に任される。 保険料 雇用者は、被雇用者に代わり、雇用者と被雇用者双方のPISIへの保険料の納付手続きを行なう必要がある。 <u>高齢、障害、傷病および死亡保険</u>のためにPISIへ毎月納付すべき保険料は以下のとおり： - 月給（基本給および諸手当）の5%を被雇用者が負担。 - 月給（基本給および諸手当）の10%を雇用者が負担。 退職年金のためにPISIへ毎月納付すべき保険料は以下のとおり： - 月給（基本給および諸手当）の2.5%を被雇用者が負担。	第 51 条

項目	概要	参照
	● 月給（基本給および諸手当）の1%を雇用者が負担。 保険料には上限がある。保険料の算出基準となる最高基本給与はKD1500、最低基本給与はKD230である。 また雇用者は、最大保険料を超える賃金部分に関し、被雇用者に（年金制度とは別に）追加的な退職手当を支払わなければならない。 雇用者は、被雇用者が無給休暇を取った場合、その被雇用者が仕事に復帰するまで、国民年金制度に保険料を支払う必要はない。年金支給額を算出する際、無給休暇期間は被雇用者の勤続期間に含めない。被雇用者がそれら期間も含めることを望む場合、被雇用者は、その期間における自らの負担保険料および雇用者の負担保険料を支払う必要がある。	
労災による死亡または傷害に対する保障	雇用者は、労災および職業病を補償する保険付保を被雇用者（クウェート人被雇用者、外国人被雇用者の両方）に提供しなければならない。 雇用者は、労働安全衛生を確保し、健康被害を予防するための必要な対策を講じなければならない。雇用者は被雇用者に応急処置および医療サービスを提供する必要がある。 雇用者は、薬代、交通費を含め、被雇用者の職業病あるいは労災による傷害の治療にかかる費用をすべて負担する。労働者、雇用者のいずれも、保健省医療裁判所へ、診断書の結果に対する異議を申し立てることができる。 労災により傷害を被った者は、治療期間、給与の全額を受け取る権利を有する。治療期間が6カ月を超える場合、快復まで、または障害者と認定されるまで、あるいは死亡するまで、賃金の半額が支払われる。 社会労働省は保健省と協議し、労働者あるいはその遺族へ支払われる賠償金額を決定する。	第 88 条 第 86 条 第 91 条 第 93 条 第 94 条 “外国人の医療保険および医療費”に関する 1999 年

項目	概要	参照
	外国人労働者は、雇用者がその被雇用者に医療保険を付保しない限り、居住ビザを取得できない。雇用者は、国籍にかかわらず、すべての被雇用者に医療保険を提供しなければならない。	法第 1 号の第 2 条
監督官庁	社会労働省	
一般的な採用方法	クウェートおよび湾岸地域の人材派遣会社。雇用者は、自国あるいは特定の国籍の労働者が求められる場合はその特定の国で求人活動を行なう。ウェブサイトでは、 Gulf Talent (www.gulftalent.com) がよく知られている。	

オマーン

適用法：

- 国王勅令 2003 年第 35 号以下改正法
- 国王勅令 2006 年第 74 号
- 国王勅令 2006 年第 112 号
- 国王勅令 2009 年第 63 号
- 国王勅令 2011 年第 113 号
- 社会保障法に関する国王勅令 1991 年第 72 号の改正法

項目	概要	参照
歴史的背景	オマーンの労働関連事項は、国王勅令 2003 年第 35 号（改正）（”労働法”）をはじめ、さまざまな法令で既定されている。	
主な特徴	労働法は、10 章、125 条項で構成され、定義、新規採用、雇用、外国人労働者の規則、雇用契約、給与、休暇、労働時間、女性および年少者の雇用、就労規則、労働条件、業務上の安全、採掘現場における労働者の雇用、労使紛争、労働組合、集団労使紛争、労働監査、罰則など、すべての労働関連事項を規定している。	

項目	概要	参照
就業規則の作成義務	雇用者は、各被雇用者のファイルを保管し、被雇用者の氏名、年齢、身分、国籍、住所、職業、経験および資格、雇用開始日、給与、年次休暇、傷病休暇および特別休暇の記録、課された懲罰、雇用の解約日および理由を記載する必要がある。このファイルは、雇用解約後、最低1年間保管しなければならない。 15人以上の被雇用者を有する雇用者は、以下の規則等を目立つ場所に掲示・記載しなければならない： ● 職場での労働規則 ● 被雇用者および雇用者の権利と義務。 ● 被雇用者、同僚、上司の関係に関する規則（苦情申立手続きを含む）。 ● 昇格に関する規則 ● 給与形態の詳細、各種手当、返金および支払い場所および時期。 ● 懲戒処分に関する規則および職場の規定（人材開発省の認可を得たもの）。 これら規則は人材開発省の承認を得る必要がある。	第 26 条 第 28 条 第 29 条
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、雇用者と被雇用者の双方は、7 日前に予告することにより、理由なく雇用契約を解除することができる。この場合、雇用者は、離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一度限りである。試用期間終了後、正式に雇用契約が結ばれた場合、試用期間は勤続期間の一部とみなされる。	第 24 条
雇用契約に関する規	労働法およびその関連規則に基づき発行する記録および契約書はすべて、アラビア語で作成し	

項目	概要	参照
則	なければならない。雇用者がアラビア語に加え、外国語を使用する場合、アラビア語のものが優先する。しかし実際、オマーンでは、二カ国語あるいは英語による書類が作成されることが多い。なお、雇用に関する苦情や紛争を（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、アラビア語に正式に翻訳する必要がある。これは、オマーン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。 雇用契約書は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、口頭あるいは他の証拠があれば、条件を裏付ける十分な証拠として認められる。 雇用契約には、雇用者の氏名、勤務地、被雇用者の氏名、生年月日、資格、職種あるいは職務、住所、国籍、基本給、受給権のある手当あるいは補助金、給与および手当の支払方法と支払時期、雇用の解約に必要な予告期間を明記する必要がある。 オマーンでは、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満了後、雇用関係が継続した場合、この契約は同じ条件で無期限の契約として更新されたものとみなされる。	第 21 条 第 23 条 第 36 条
労働条件の契約書記載義務	労働法で雇用契約に記載が必要とされる情報は上記および以下の事項だけである。	第 23 条
添付書類	次のことを約束する被雇用者の念書を雇用契約に添付する必要がある：（a）職場における規程・条件を遵守する。（b）イスラム教の信仰、法律、習慣、国の伝統を尊重する。（c）国の安全を脅かす活動に参加しない。	第 23 条
被雇用者教育の義務	被雇用者の教育に関し特定の義務はない。	
雇用契約解除に関する規則－補償金の支払い	雇用者が、第 40 条に記載される事由以外の理由で、期限付き契約を解除し、オマーン裁判所がそれを不当な解雇と判断した場合、雇用者は被雇用者に給与の 3 カ月分以上に相当する補償金を支払わなければならない。	第 36 条 第 40 条

項目	概要	参照
	無期限契約を解除するには、相手方に 30 暦日前までに書面で解約の旨通知しなければならない。予告期間中、雇用契約は有効に存続する。このため、被雇用者は賃金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。上記の予告を怠った場合、相手方に補償金を支払う義務を負う。 雇用者が、被雇用者の休暇中または公休日に解雇通知を送る場合、予告期間は、休暇最終日あるいは公休日の翌日から開始する。 社会保障法の対象外で、勤続期間が 1 年以上の被雇用者は、離職手当を受ける権利を有する。ただし、重大な過失を理由に即時解雇された場合はこの限りではない（第 40 条）。被雇用者は、勤続期間のうち最初の 3 年間は 1 年につき 15 暦日分の基本給、それ以降は 1 年につき 30 暦日分の基本給を受け取る権利があり、1 年に満たない期間に対しては、按分計算により離職手当が支払われる。ただし、勤続期間が 1 年以上であることを前提とする。離職手当は、被雇用者の直近の基本給（住宅手当、通勤手当、その他の手当は除く）に基づき算出される。この賃金を基準に被雇用者の全雇用期間に対する離職手当が算出される。 被雇用者に以下のいずれかが該当する場合、雇用者は、予告無く被雇用者を解雇することができる。離職手当の支払義務も生じない： ● 身元または国籍を偽る、あるいは偽造された文書または証明書を雇用者に提出した。 ● 雇用者に多大な経済的損失を負わせる過失を犯した（3 日以内に監督機関に報告が必要）。 ● 書面による警告にもよらず、職場の安全指示に違反した。 ● 正当な理由なく 1 年間に合計 10 日以上または連続 7 日以上欠勤した。ただし、（前者の場合）5 日間の欠勤後、雇用者が書面による警告を被雇用者に提示す	第 37 条 第 38 条 第 39 条 第 40 条

項目	概要	参照
	ることを前提とする。 - 企業秘密を漏洩した。 - 職場あるいは勤務中に公正、信用、公の秩序にかかわる罪を犯し、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、上司、または同僚を暴行した。（被害者が同僚の場合、事件後 10 日間、病欠した。） 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、離職手当の権利を失わない。）： - 雇用者または法定代理人が、雇用契約締結時に、雇用条件を偽った。 - 雇用者が、契約義務を履行しない。 - 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。 - 被雇用者が、雇用者または法定代理人に暴行された。 - 業務上の安全を脅かす重大な危険がある。（雇用者は、そのような危険の存在を認識しているにもかかわらず、関連当局が定める措置を講じていない場合。）	第 41 条
外国人被雇用者を帰還させる義務	労働法に則り、雇用者は被雇用者を帰還させる義務を負う。ただし、被雇用者がオマーン国内で新たな雇用先を見つけた場合はこの限りではない。雇用者は、以下の被雇用者も含めて、帰	第 56 条

項目	概要	参照
	還の手配をしなければならない： • 試用期間中に解雇された被雇用者。 • 現地または海外から採用された被雇用者。 • 正当な理由で予告をもって解雇された被雇用者。 ただし、被雇用者が別の雇用先を見つけた場合でも、本人が帰還する十分な資金を所持していなければ、この被雇用者を帰還させる義務は元の雇用者に戻る。	
定年制度	オマーンでは、法定退職年齢はない。しかし、被雇用者が 60 歳 になると、雇用者は雇用契約を解除することができる。オマーン国民は、60 歳 から、国民年金を受け取ることができる。オマーンあるいは他の湾岸協力会議（GCC）の加盟国の国民以外の被雇用者は、60 歳 を越えると、労働許可および居住ビザ取得のためのスポンサーを確保することが困難となる。 雇用者は、オマーン国民およびGCC国民であるすべての被雇用者を社会保険事業団（PASO）に登録する必要がある。 国王勅令 1991 年 第 72 号（社会保障法）は、民間セクターで働くオマーン国民の保険料について次のように定めている： 1. 被雇用者の負担： • 高齢、障害、死亡の保険料として月額基本給の 6.5% • 労災による傷害あるいは職業病の保険料として、税込給与総額の 1%。（税込給与総額とは基本給と職務に対する報酬として被雇用者に支払われるすべての手当を意味し、時間外労働手当、交通費を除く生活費の補助金、住宅手当もこれ	第 43 条 国王勅令 1991 年 第 72 号（改正）

項目	概要	参照
	に含まれる。) 2. 雇用者の負担： 高齢、障害、死亡時の保険料として、被雇用者の基本月給の 9.5%。 保険料の算出基準となる最高基本給与額（最高賃金）は 3,000 オマーン・リヤル、最低賃金は 180 オマーン・リヤル。 外国人被雇用者は、離職手当を受け取る権利を有する（上記参照）。また雇用者は、オマーン自国民である被雇用者に対しても、超過給与（つまり最高賃金を超える給与）に関し離職手当を支払う必要があるかもしれない。 雇用者は、被雇用者の就職後直ちにPASOへ通知し、月々の納付を開始しなければならない（納付が遅れると利息が生じる恐れがある）。	
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は、雇用解約時に、離職手当を受け取ることができる。無給休暇は勤続期間に含まれない。離職手当は、以下の要領で、直近の基本給（手当は含まない）に基づき算出される： 1. 最初の 3 年間は、1 年につき 15 暦日分の賃金。 2. それ以降は、1 年につき 30 暦日分の賃金。 雇用者は、被雇用者が会社を負う債務を離職手当から差し引くことができる。 被雇用者が（GCC諸国の国民であるため、または会社の年金制度に加入しているため）年金の受給権利を有し、年金が離職手当と同額、あるいは離職手当より大きい場合、離職手当を受けることはできない。	第 39 - 44 条
退職金（自己都合に	勤続期間が 1 年を超える被雇用者は、雇用解約時に、離職手当を受け取ることができる（上記	第 39 条

項目	概要	参照
よる退職)	参照)。	
法定労働時間	成人の最大労働時間は 1 日 9 時間（1 時間の休憩を除く）、週 48 時間である（週 6 日労働を基準とする）。雇用者は、1 週間あるいは 1 日の法定労働時間に基づき、就労時間を設定することができる。被雇用者は、30 分の休憩なしで、連続 6 時間を越えて労働してはならない。 毎週金曜日は法定休日である。雇用者は被雇用者に、連続 5 日間の労働後、連続 24 時間以上の休日を与えなければならない。 ただし（事故防止のための緊急業務、季節労働、年度末決算、棚卸など）特定の状況は、労働時間および休憩に関する規定の限りではない。 18 歳未満の年少者は、連続 4 時間を越えて労働してはならず、かつ 1 日の労働時間は 6 時間以内でなければならない。年少者の午後 6 時から午前 6 時までの夜間勤務、時間外労働、休日出勤は禁じられている。年少者は、連続 7 時間以上職場に留まってはならず、合計 1 時間以上の休憩を 1 度以上取らなければならない。	第 68 - 69 条 第 71 条 第 72 条 第 76 条
ラマダン（断食）期間中の労働時間	ラマダン月間中、イスラム教徒である被雇用者の労働時間は、1 日 6 時間、（週 6 日就業日の場合）週 36 時間に短縮されなければならない。	第 68 条
最低賃金	オマーンでは、民間セクターで働くオマーン自国民の被雇用者に限り有効な最低賃金が定められており、人材開発省が金額を決定する。現在の最低賃金は 1 カ月 200 オマーン・リヤル（520 米ドル）である。外国人被雇用者に対する最低賃金は定められていない。	
時間外労働／休日出勤手当	業務の性質上、時間外労働が必要な場合、その労働に対し、通常の労働時間の賃金に 25%を加算した時間外賃金が被雇用者に支払われる。時間外労働が午後 9 時から午前 5 時の間に発生する場合、その労働に対し、通常の労働時間の賃金に 50%を加算した時間外賃金が被雇用者に支払われる。 時間外労働は、1 日に 3 時間を越えてはならない（つまり、1 日の合計労働時間は 12 時間を越	第 70 条 第 73 条

項目	概要	参照
	えてはならない）。人材開発省により例外が認められることもある。 （例えば、事故防止のための緊急業務、季節労働、年度末決算、棚卸などのために）金曜日あるいは公休日に勤務する必要がある場合、被雇用者には代休、または通常賃金（全額）の200%の休日出勤賃金が適用される。	
年次有給休暇	勤続期間が6ヶ月を超えると、被雇用者には毎年30暦日以上 of 年次休暇が与えられる。これは一般に22日の就業日に相当するものとみなされる。年次休暇は、通常、就業日ではなく暦月を基準に算出される。 祝祭日あるいは人材開発省が指定する特別公休日は、上記に加え、被雇用者が取得権利を有する有給休暇とみなされる。 被雇用者が（賃金全額の支払を受ける権利のある）上記特別公休日の終日または一部の時間に勤務する場合、代休が与えられなければならない。代休が与えられない場合、就業日の総賃金の125%が支払われる。被雇用者は、労働した日および代休日に賃金（基本給と手当）の100%を受け取る。代休が与えられない場合、当該公休日の勤務に対し、通常賃金（100%、基本給と手当）に125%の特別手当が加算される。 公休日が週末（つまり木曜日あるいは金曜日）と重なった場合、雇用者は振替休日を与えなければならない。	第61条 第65条
未取得年次休暇に対する支払い	労働法に基づき、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、被雇用者は年次休暇の権利を放棄することはできない。このため、未取得の累積年次休暇は、繰り越すか（被雇用者との同意の上で年度末、または雇用契約解除時に）払い戻されなければならない。被雇用者は、2年間に少なくとも2週間の休暇を取得しなければならない。雇用者は、業務の必要性に応じて休暇日程を決めることができる。	第62条
傷病休暇	被雇用者は、毎年（連続あるいは合計）最長10週間の傷病休暇を取得する権利を有する：	第66条

項目	概要	参照
	• 1週、2週は、賃金の全額 • 3週、4週は、賃金の75% • 5週、6週は、賃金の50% • 7週から10週は、賃金の25% • 11週以降は、無給 ただし、被雇用者が雇用者への通知要件を遵守することを条件とする。 傷病は、診断書により立証されなければならない。議論が生じた場合、医療委員会にて審議される。 罹患する被雇用者は、取得権利のある傷病休暇に加え、未取得の年次休暇を使うことができる。 被雇用者が職務の遂行能力を喪失した場合、あるいは12カ月間に連続10週以上の欠勤を必要とする場合、雇用契約は解除されるが、被雇用者の障害あるいは疾病は診断書により立証されなければならない。診断書は、保健省が招集する医療委員会によるものでなければならない。 雇用者は、傷病休暇あるいは年次休暇中の被雇用者を解雇してはならない。休暇中の解雇通知はすべて無効とみなされる。 現在、被雇用者への医療保険あるいは医療手当の提供は法的に義務付けられておらず、オマーン人の被雇用者を対象に、労災により傷害が生じた場合、PASOがすべての費用を含め医療補助を担っている。しかし、雇用者は、外国人被雇用者に対し、いずれかの補償を提供することが慣習となっている。	第43条 第38条 第33条

項目	概要	参照
	労働法は、雇用者が守るべき職場での安全基準を定めている。 100 人以上の被雇用者が働く職場では、雇用者は資格ある看護師を 1 人雇う義務がある。 500 人以上の被雇用を有する雇用者は（上記の手当に加え）、出産、歯科治療、眼科治療を除き、外科手術も含め、必要な治療にかかる費用をすべて負担しなければならない。被雇用者が国立病院あるいは私立病院で治療を受けた場合、雇用者は、病院の規定および会計規則に従い、治療費、薬代、入院費を負担する必要がある（ただし、社会保険法が定める権利は侵害されない）。	
ハッジ（巡礼）休暇	勤続期間が 1 年以上であることを前提に、雇用者は、被雇用者の雇用期間中に一度、ハッジ（巡礼）のための有給休暇を与えなければならない。ハッジ休暇は 15 日を越えないものとする。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。	第 67 条
女性の労働時間に関する制限	一部例外を除き、女性に（午後 9 時から午前 6 時の）夜間勤務を要求してはならない。	第 81 条
出産育児休暇	勤続期間が 1 年以上であることを前提に、女性被雇用者は、出産前後 6 週間の有給出産育児休暇を取得できる。出産育児休暇は、雇用期間中に 3 度を超えて取得することはできない。 被雇用者は、妊娠あるいは出産を原因とする病気を患った場合、（診断書により立証を前提に）さらに 6 カ月の無給休暇を取得することができる。雇用者はこの期間中に被雇用者を解雇してはならない。 出産育児休暇は他の休暇の一部として数えない。つまり、出産育児休暇と傷病休暇あるいは年次休暇を同時に取ることはできない。必ずいずれか一方でなければならない。	第 83 条 第 84 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）	年金要件については、上記の”定年制度”を参照のこと。 税務要件については、被雇用者各自が責任を負う。 雇用者が、貯蓄ファンドとその規定を設け、離職手当の支払義務に代わり、雇用者の負担額を	第 44 条

項目	概要	参照
	ファンドに預けた場合（そして、ファンドから被雇用者が受ける給付金が、離職手当に等しい、あるいは手当よりも大きい場合）、被雇用者は、離職手当の代わりにファンドから給付金の支払いを受けることができる。被雇用者名義の口座の貯蓄額が離職手当よりも小さい場合、被雇用者は、離職手当を受け取ることができる。	
労災による死亡または傷害に対する保障	労働法は、特定の場合における医療費の負担と、被雇用者の傷害に対する賠償金について個別に定めていない。しかし、特定の状況において、オマーン裁判所は、賠償金の支払いを命じることができる。 ただし、オマーン人被雇用者に関し、これらの義務はPASOが担う。 雇用者あるいは代理人が、第 87 条が定める被雇用者の健康安全に関する義務を履行しないことが判明した場合、罰金および禁固刑が課される。	社会保障法に関する国王勅令 1991 年第 72 号、改正 第 118 条
監督官庁	人材開発省	
一般的な採用方法	オマーン自国民は、関連当局に登録し、民間セクターの求人に応募できる。また、民間セクターと公共セクターの新規採用に、民間の人材斡旋会社が利用されている。このほか、新聞やウェブサイトの求人広告がある。就職ウェブサイトではGulf Talent (www.gulftalent.com)がよく知られている。	

カタール

適用法：

- 2004 年法律第 14 号（改正）
- 定年および年金に関する法律 2002 年第 24 号（改正）

項目	概要	参照
歴史的背景	カタールの労働関連事項は、2004 年法律第 14 号（改正）（”労働法”）をはじめ、さまざまな省庁による決議・命令で規定されている。カタール金融センター（QFC）は独自の雇用規則を設けており、その法域におけるすべての雇用関係に適用される。QFC雇用規定については、ここでは扱わない。	
主な特徴	労働法は、16 章、146 条項で構成され、定義、一般規定、職業訓練、雇用規定、労働関係、懲戒処分、賃金、労働時間、休暇、未成年者の雇用、女性の雇用、産業上の安全・健康・社会福祉、労働災害および職業病に対する補償、労働組合、労働委員会、団体交渉および共通合意、労使紛争、労働監査および罰則等、労働に関するすべての事項を規定している。	
就業規則の作成義務	雇用者は、各被雇用者の個人ファイルを作成し、すべての書類、証明書、決定事項、命令等を保管しなければならない。雇用者は、雇用解約後最低 1 年間ファイルを保存する必要がある。 また雇用者は、以下の記録および書類を保管しなければならない： • 被雇用者登録： 被雇用者の名前、国籍、給与、雇用開始日、住所、身分、資格、取得免許、罰則を記載。 • 報酬記録： 業務開始日ごとの被雇用者の氏名一覧、各被雇用者の日給額、週	第 47 条 第 48 条

項目	概要	参照
	給額または月給額、出来高払い賃金、賞与、控除額、各被雇用者が受け取った正味賃金を記載。 ● 罰則記録： 各被雇用者に課された罰金およびその金額を記載。 ● 業務災害記録： 労災により被雇用者が被った傷害の記録。 ● 退職記録： 退職した雇用者の名前、退職日、退職理由を記載。 10人以上の被雇用者を有する雇用者は、就労規則を掲示する必要がある。これら規則は、職場の目立つ場所に掲示し、掲示後15日以降有効なものとみなされる。就労規則（およびすべての改訂事項）の適用には、事前に労働省事務局に提出し承認を得る必要がある。承認申請から30日以内に認可が下りる。30日が過ぎても承認可否の回答が無い場合、受諾されたものとみなしてよい。 雇用者は、目立つ場所に休業日、休業曜日、労働時間、休憩時間を掲示しなければならない。これらスケジュールも労働省事務局の承認を得る必要がある。	第46条 第77条
試用期間	6カ月の試用期間が認められている。試用期間中、雇用者と被雇用者の双方は、3日前の予告をもって、雇用契約を解除することができる。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1度限りである。試用期間が終了し、雇用契約が継続した場合、試用期間は勤続期間の一部とみなされる。	第39条
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発行する記録類および契約書はすべて、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加えて外国語を使用する場合、アラビア語のものが優先する。しかし実際には、カタール国内では、二カ国語あるいは英語の文書が作成されることが多い。なお、雇用に関する苦情や紛争を（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、アラビア語に正式に翻訳する必要がある。これは、カタール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。	第9条

項目	概要	参照
	雇用契約は 3 通作成し、雇用者と被雇用者で 1 通ずつ保有し、1 通は労働省事務局に提出する。書面の契約がない場合でも、なんらかの証拠があれば、条件を適切に証明するものとして認められる。契約書には、雇用者の氏名、勤務地、被雇用者の氏名、資格、国籍、職種、住所、身分証明に必要な詳細、契約締結日、業務の性質、勤務開始日、雇用期間（期限付き契約の場合）、賃金およびその支払い方法と支払日を記載する必要がある。 カタール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は 5 年を超えてはならない。相互の同意により契約を同じ期間で更新した場合、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。契約の更新がないまま、期間満了後も雇用関係が継続した場合、雇用開始から無期限の契約として更新されたものとみなされる。 契約の目的が、特定の任務の遂行である場合、任務の完了をもって契約は終了する。職務が、その性質上、更新できるものであり、契約上の任務が完了した後も雇用関係が続く場合、契約は相互同意の上で更新されたものとみなされる。 外国人と締結する雇用契約は、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。	第 38 条 第 40 条 第 41 条
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、雇用者の氏名、勤務場所、被雇用者の氏名、資格、国籍、職種、住所、身分証明に必要な詳細、契約締結日、業務の性質、勤務開始日、雇用期間（期限付き契約の場合）、賃金およびその支払い方法と支払日のみである。労働省は、アラビア語と英語の標準雇用契約書を用意しており、雇用者と被雇用者は詳細事項を記入するだけで契約書が作成できる。	第 38 条
添付書類	契約書へ添付が義務付けられている書類はない。	
被雇用者の教育義務	第 27 条に則り、外国人の専門職員または技術職員を雇用する雇用者は、労働省が指定する人数のカタール人労働者に、その専門職または技術職の訓練を提供する、あるいは実習を目的に	第 27 条

項目	概要	参照
	助手としてカタル人労働者を雇用する必要がある。 50人以上の被雇用者を有する雇用者は、カタル人被雇用者のおよそ5%に対し、労働省が採用する訓練プログラムに従い、同省の事務局の指導の下、技術訓練を提供することが求められる。 第13～17条は、職業訓練契約に関する諸条件を規定している。	第12 - 17条
雇用契約解除に関する規則－補償金の支払い	試用期間 試用期間中、雇用者は、3日前までの予告をもって被雇用者を解雇することができる。 期限付き契約 期限付き契約は、第61条および第51条に記載される事由以外では、雇用者と被雇用者双方の合意がある場合に限り、期間の満了前に契約を解除することができる。 無期限契約 契約が無期限の場合、雇用者、被雇用者のいずれも、理由なく契約を解除することができる。契約解除を望む当事者は、相手方に対し、書面にて以下を通知しなければならない： (1) 被雇用者が年給あるいは月給で賃金を受け取る場合、勤続期間が5年以下であれば、解約日の1カ月前まで、勤続期間が5年以上であれば、解約日の2カ月前までに、解約の旨通知しなければならない。 (2) その他の場合、以下の予告期間が適用される： 勤続期間が1年未満であれば、1週間前までの通知。	第39条 第51条 第61条 第49条

項目	概要	参照
	- 勤続期間が 1 年以上 5 年未満であれば、 2 週間前までの通知。 - 勤続期間が 5 年以上であれば、 1 カ月前までの通知。 予告期間なく契約を解除する場合、解約した当事者は、予告期間あるいは残りの期間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う義務を負う。 雇用者は予告期間中、労働省に求職者登録するために必要な期間として、カタール人被雇用者に休暇を与える必要がある。カタール人被雇用者は、新たな雇用先を見つけた場合、現雇用者に連絡し、予告期間が終了するまで現職務を遂行しなければならない。 雇用者は、年次休暇中の被雇用者を解雇してはならない。年次休暇中の雇用契約解除通知も無効である。 雇用者は、被雇用者の傷病休暇が 12 週間を越え、職務の遂行が不可能であることが診断書から明らかな場合、雇用契約を解除することができる。 雇用者は、婚姻や出産育児休暇を理由に女性被雇用者を解雇してはならない。また、出産育児休暇中の解雇通知、あるいは休暇中に予告期間が終わる解雇通知は認められない。 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することができる。離職手当の支払義務も生じない： - 身元または国籍を偽る、あるいは偽造された文書または証明書を提出した。 - 雇用者に多大な経済的損失を負わせる行為をはたらいた。この場合、雇用者は、発覚後 24 時間以内に労働省に報告しなければならない。	第 50 条 第 85 条 第 82 条 第 98 条 第 61 条

項目	概要	参照
	職務を継続することにより被雇用者の安全および健康が脅かされる危険性があり、雇用者はその危険を認識しているにもかかわらず、危険を排除するための措置を講じていない。 恣意的解雇 裁判所が、解雇を独断的なものと判断した場合、被雇用者の再雇用あるいは、解雇により被雇用者が失った賃金および利益に基づく補償金の支払いが命ぜられる。	
外国人被雇用者を帰還させる義務	雇用者は、外国人被雇用者を採用地あるいは当事者間で合意された場所に帰還させる義務を負う。これは、被雇用者の出身国への帰還を手配する義務である。従って、議論の余地はあるものの、被雇用者は、（出身国でない限り）次の雇用先が所在する国への旅費を受け取る権利はない。 帰還手配を受ける権利が適用されないいくつかの例外がある。例えば、被雇用者がカタール内で別の雇用先を見つけた場合などである。この場合、帰還手配の義務は次の雇用先が引き継ぐ。 雇用者は、契約終了時から 2 週間以内に帰還の手続きを完了しなければならない。 また雇用者は、被雇用者が死亡し遺族が希望する場合、被雇用者の遺骸を自国あるいは遺族の住所へ送る費用も負担しなければならない。	第 57 条
定年制度	すべて被雇用者に適用される法定退職年齢はない。国民年金制度が定めるカタール自国民の退職年齢は、男性は 60 歳、女性は 55 歳である。 外国人被雇用者は、60 歳を越えると、雇用契約の継続、労働許可および居住ビザのスポンサーシップ更新のために関連当局から承認を得ることが困難になる。	

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）	“基本給”は、年次生活補助金を含め、被雇用者の一定期間における労働に対し支払われる金額と定義される。”給与”は、被雇用者の労働に対し支払われる基本給に加え、諸手当、補償金、賞与、コミッション、保険料等、支払方法にかかわらず、支払われるものすべてを指す。 雇用者は、勤続期間が1年以上の被雇用者に対し、離職手当を支払わなければならない。 離職手当の金額は、雇用者と被雇用者間の合意で決定するが、勤続期間1年につき3週間分の給与を下回ってはならず、勤続期間に応じて支払われなければならない。 1年に満たない勤続期間に対しては、按分計算で算出した手当が支払われる。 第61条が定める事由（重大な過失）以外の理由で雇用契約が解除され、解約日から2カ月以内に同じ被雇用者が再雇用された場合、勤続期間は継続したものとみなされる。この場合、勤務の中断は一時的なものとみなされ、勤続期間は二つの期間にまたがり継続したものと扱われる。 離職手当は、被雇用者が受け取った直近の基本給に基づき算出される。 雇用者は、被雇用者が雇用者に債務を負う場合、債務額を離職手当から差し引くことができる。 年金制度を設ける会社には、第56条が適用される： - 企業年金などのスキームが組織内で設けられている場合、退職後、同スキームから支払われる年金が、第54条に則り被雇用者が受給権利を持つ離職手当よりも有利であるときは、雇用者は、年金に加え、離職手当を支払う必要はない。 - 組織内の年金スキームから支払われる年金が離職手当よりも低額である場合、雇用者は、離職手当を支払い、年金基金への積み立てとして給与から差し引いた金額を返金	第1条 第54条 第61条 第56条 第61条

項目	概要	参照
	しなければならない。被雇用者は、離職手当、年金のうちいずれか一方を選択する権利を有する。 第 61 条が定める事由（重大な過失）により雇用契約が解除された場合、離職手当は支払われない。	
退職金（自己都合による退職）	上記および以下社会保障を参照のこと。	
法定労働時間	毎週日曜日から木曜日が就業日とされている。 労働時間 最大労働時間は、通年、週 48 時間、1 日 8 時間である。通勤時間は労働時間に含まれない。 年少者（16 歳以上 18 歳未満）は、週 36 時間、1 日 6 時間を越えて労働してはならない。休憩時間、食事時間も労働時間に含まれる。 雇用者は、被雇用者が利用するすべての出入り口、職場および事務所の目立つ場所に、全職種の勤務時間、休憩時間、週末、公休日を記載した時間割を掲示しなければならない。同じ内容を記載した通知を労働局で保管する。 休憩時間 労働時間には、祈祷、食事、休息のための休憩時間を一度以上含む必要がある。休憩時間は合計 1 時間以上 3 時間以内とする。休憩時間は、勤務時間の一部だが、実働時間には加算されない。被雇用者は休憩なく連続 5 時間を越えて労働してはならない。 年少者は、連続 3 時間を越えて労働してはならない。	第 73 条 第 77 条 第 73 条

項目	概要	参照
	金曜日 被雇用者は、毎週 24 時間以上の有給休暇を取得する権利を有する。シフト制で働く者を除き、通常、金曜日を休日としてすべての被雇用者に与えられる。 被雇用者に 2 週連続して金曜日に勤務を要求してはならない。 例外 労働時間および時間外労働に関する規定は、” 雇用者と同じ権限を有する役員の職務を担う者、つまり他の被雇用者に対し雇用者の権力を行使する権限を与えられた被雇用者” には適用されない。 休憩時間に関する規定は、以下の被雇用者には適用されない： - 勤務時間前あるいは後に、仕事の準備あるいは完了のための職務に従事する被雇用者 - 警備員および管理人として働く被雇用者 - 省庁決議により指定される職種に従事する被雇用者	第 75 条 第 76 条
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は、休憩時間を除き、週 36 時間、1 日 6 時間に短縮される。未成年者の労働時間は、休憩時間を除き、週 24 時間、1 日 4 時間に短縮される。	第 73 条
最低賃金	現在、労働法が規定する最低賃金はない。しかし、被雇用者が家族または家政婦を扶養するためには、月々一定の所得が必要とされる。	
時間外労働／休日出勤手当	被雇用者は、1 日の合計労働時間が 10 時間を越えない限り、勤務時間を延長して労働することができる。ただし、多大な損害や事故の防止、メンテナンス、損害あるいは事故による影響	第 74 条

項目	概要	参照
	の解消のために時間外労働が必要とされる場合は、10 時間を超えて労働してもよい。 雇用者は、時間外労働に対し、被雇用者の基本給の 125%以上の時間外賃金を支払う必要がある。 午後 9 時から午前 3 時までの間の時間外労働に対しては、シフト制の場合を除き、基本給の 150%相当の時間外賃金が支払われる。 被雇用者が公休日に勤務する必要が生じた場合、シフト制の場合を除き、代休と給与の 150%相当の休日出勤賃金が適用される。 例外 労働時間および時間外労働に関する規定は、”雇用者と同じ権限を有する役員の職務を担う者”には適用されない。 休憩時間に関する規定は、以下の被雇用者には適用されない： - 勤務時間前あるいは後に、仕事の準備あるいは完了のための職務に従事する被雇用者。 - 警備員および管理人として働く被雇用者。 - 省庁決議により指定される職種に従事する被雇用者。	第 75 条 第 76 条
年次有給休暇	勤続期間が 1 年以上の被雇用者には年次有給休暇が与えられる： - 勤続期間が 5 年未満の場合、3 暦週間以上。 - 勤続期間が 5 年以上の場合、4 暦週間以上。	第 79 条

項目	概要	参照
	1年に満たない勤続期間に対しては、按分計算で算出された休暇が与えられる。 第80条に則り、雇用者は、業務上の必要性に応じて、年次休暇の日程を決めることができ、被雇用者の合意の上で、休暇を分割して与えることができる。ただし、二分割までとする。雇用者は、被雇用者の希望に応じ、年次休暇の半分以上を翌年に繰り越して与えることができるが、これは義務付けられていない。 被雇用者は、年次有給休暇の権利を放棄することはできない。これに反する合意はすべて無効である。 被雇用者が年次休暇を取得する前に、何らかの理由で雇用契約が終了した場合、被雇用者は、未取得の休暇日数の給与に相当する代償金を受け取ることができる。給与には手当およびコミッションも含まれる。 以下の日は公休日として、賃金の全額が被雇用者に支払われる： - 断食月明け祭日（イード・アル・フィトル）： 3就業日 - 犠牲祭（イード・アル・アドハー）： 3就業日 - 独立記念日： 1就業日 - 雇用者が決定する休日（クリスマス、元旦、イスラム教の祝日以外の休日、旧正月など）： 3就業日	第80条 第81条 第72条 第78条
未取得年次休暇に対する支払い	労働法は、未取得の累積休暇の繰越について特に定めていない。しかし、第81条は、被雇用者が年次休暇の権利を放棄する取り決めを無効と定めているため、”取得しなければ失う”という方針は危険であり、被雇用者は、未取得の年次休暇に関し請求を申し立てることができる。また、労働法は、雇用者が未取得の年次休暇に対し代償を支払うことに関し指針を特に	第81条

項目	概要	参照
	定めていない。そのような対応を行なう場合、雇用者、被雇用者の相互理解の上、その旨、書面にて明確にしておく必要がある。	
傷病休暇	被雇用者は、毎年、傷病休暇を取得することができ、賃金の全額が支払われる。ただし、傷病休暇は、勤続期間が 3 カ月を超え、雇用者が認める医師が署名した診断書による裏付がある場合に限り取得できる。 被雇用者は以下の有給傷病休暇を取得することができる： - 最初の 2 週間は給与の全額を支給。 - 次の 4 週間は給与の半額を支給。 - それ以降は（職務復帰、被雇用者の辞職、あるいは雇用契約解除まで）無給。 被雇用者は、傷病休暇が 12 日を越え、診断書から職務遂行が不可能であると判断された場合、解雇の対象となる。 被雇用者が健康上の理由で辞職し、疾病に罹患してから 6 週間までに医療機関による証明書を提出した場合、あるいは 6 週間のうちに死亡した場合、被雇用者には上記の有給病症休暇の権利が与えられる。 雇用者は、傷病休暇中の被雇用者を解雇してはならない。傷病休暇中の解雇通知も無効である。	第 82 条 第 85 条
ハッジ（巡礼）休暇	イスラム教徒の被雇用者には、雇用期間中に一度、ハッジ（巡礼）のために 20 日間の無給休暇が与えられる。 雇用者は、毎年、ハッジ特別休暇を与える被雇用者の数を決める権限を持ち、業務上の必要性	第 83 条

項目	概要	参照
	に応じ、勤続期間が長い被雇用者を優先して決定する。	
女性の労働時間に関する制限	労働法第 95 条は、労働省が決める勤務時間外に女性が労働することを禁じている。午後 9 時から午前 3 時の夜間、女性被雇用者に勤務を要求することは控えるべきである。	第 95 条 第 98 条
出産育児休暇	勤続期間が 1 年を超える女性被雇用者は、出産前後の 50 日間、有給出産育児休暇を取得できる。このうち産後休暇は 35 日以上でなければならない。出産育児休暇は、免許を有する医師による診断書およびそれに記載された出産予定日に基づき与えられる。産後休暇が 30 日に満たない場合、年次休暇で調整するか、無給休暇として取得する。 出産後の健康状態により、出産育児休暇後、職務に復帰できない場合、免許を有する医師による診断書の提出を条件とし、連続あるいは断続的に最大 60 日間、無給休暇を取得することができる。出産育児休暇を取得する権利は、他の休暇を取得する権利に影響を与えない。 母乳で育児中の女性被雇用者は、出産育児休暇終了後 1 年間、1 日 1 時間の休憩を取得することができる。女性被雇用者は、授乳時間を決める権利を有する。授乳時間は、労働時間の一部とみなされ、減給等の対象とならない。 雇用者は、婚姻や出産育児休暇を理由に女性被雇用者を解雇してはならない。また、出産育児休暇中の解雇通知、あるいは休暇中に予告期間が終わる解雇通知は認められない。	第 96 条 第 97 条 第 98 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)	公務員法が適用されるカテゴリー人被雇用者、および公共機関、公共組織、株式会社で働くカテゴリー人被雇用者には、退職および年金に関する 2002 年法律第 24 号改正法（”年金法”）が適用される。 雇用者は、対象被雇用者の給与（基本給に公務員法あるいは他の法律で定義される賞与を加えたもの）の 10% 相当を退職年金総局に納付しなければならない。雇用者はまた、基本給与の 5% を被雇用者の賃金から差し引き、退職年金総局に納付する必要がある。	年金法の改正 2004 年第 33 号第 2 条および第 5 条

項目	概要	参照
	カタールの雇用者は、GCC諸国の国民である被雇用者に対しても、年金制度に登録し、年金保険料を納めなければならない。	
労災による死亡または傷害に対する保障	労災により傷害を負った被雇用者は、管轄医療機関の決定に従い、適切な治療を受ける権利を有し、医療費は雇用者が負担する。 被雇用者は、治療期間中、6 カ月まで、賃金を全額受け取ることができる。6 カ月を超える治療期間は、完治するまで、あるいは障害が確定するまで（いずれか早い時期まで）賃金の半額が支払われる。 労災で死亡した被雇用者の遺族、事故の結果、全身または部分的な障害が残った被雇用者の家族は、賠償金を受け取る権利を有する。労災により死亡した被雇用者に対する賠償金額は、イスラム法（シャリア）に基づき算出される。労働法の補足条項第 2 号は、永久的な障害に対し被雇用者に支払われる賠償金について定めている（賠償金額は、死亡に対する賠償金額に基づき比例計算される）。	第 109 条 第 110 条
監督官庁	労働省 http://www.mol.gov.qa/arabic/Pages/default.aspx 退職年金総局	
一般的な採用方法	カタール国民が優先的に採用されなければならない。国民は、関連当局に登録して民間セクターの採用に応募できる。ウェブサイトでは、Gulf Talent (www.gulftalent.com) がよく知られている。	

イエメン

適用法：1995 年第 5 号労働法。労働法はこれまでに 4 度の改正があった：

- 1997 年法律第 25 号
- 2001 年第 11 号
- 2003 年第 25 号
- 2008 年第 15 号

項目	概要	参照
歴史的背景	雇用者と被雇用者の関係は、1995 年第 5 号労働法（労働法）で規定されている。現労働法は、イエメン・アラブ共和国の 1970 年第 5 号労働法、およびイエメン人民共和国の 1978 年法律第 14 号に替わり制定された法律である。 労働法は、他国政府からの開発融資プログラムに関与しイエメン政府で働く外国人被雇用者、イエメンが加盟する国際協定に従い公務に従事する外国人被雇用者には適用されない。	
主な特徴	労働法は、14 章、163 条項で構成され、雇用契約、解約、女性および年少者の雇用、賃金および手当、労働時間、休憩および休暇、懲戒処分、訓練、健康安全、保健、労働監査、労使紛争、ストライキ、雇用者組合、労働組合、罰則などあらゆる労働関連問題について定めている。	
就労規則の作成義務	被雇用者の登録、あるいは個人ファイルの保管について明確な規定はない。しかし、労働省は、職場の定期非通知監査において以下資料の提出を求めることができる： • 現地被雇用者との雇用契約のサンプル	第 12 条

項目	概要	参照
	●外国人被雇用者あるいは採用予定者の数 ●外国人被雇用者が必要な労働許可および有効なビザを有することを裏付ける証拠 ●組織が会社あるいは支社として正式に登録されていることを裏付ける証拠（営業許可／あるいは支店証明のコピー）	
試用期間	6 カ月までの試用期間が認められている。試用期間は、雇用契約の一部として明確にする必要がある。被雇用者は同じ職務に対し、複数回試用期間の対象とされてはならない。 試用期間中、雇用者と被雇用者は理由、予告なしに雇用契約を即時解除することができる。	第 28 条 第 35 条 〈1〉 〈e〉
雇用契約に関する規則	イエメン共和国では、雇用に関連する記録類、契約書はすべて公用語であるアラビア語で作成される。外国語で作成された書類は、被雇用者の署名があっても、被雇用者との訴訟において、証拠として採用されない。アラビア語と外国語の両方で作成された書類は、アラビア語のものが優先される。 雇用契約は、書面で 3 通作成し、被雇用者、雇用者それぞれが 1 通ずつ保有し、1 通は労働省の管轄局が保管する。 イエメン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。しかし、イエメン国民の雇用期間は、期限が明確に合意されている場合を除き、通常、無期限とされる。 期限付き契約の期間が満了した後も雇用関係が継続する場合、雇用契約は無期限契約として更新されたものとみなされる。	第 10 条 第 30 条
労働条件の契約書記載義務	雇用契約は、労働条件の定義などを書面で明らかにする必要がある。労働条件に基づき、被雇用者は雇用者の経営管理の下、就労し賃金を受け取る。	

項目	概要	参照
添付資料	労働法は、雇用契約に添付が必要とされる書類について定めていないが、慣習的に、被雇用者の身分証明書あるいはパスポートのコピーが添付される。	
被雇用者教育の義務	労働法の規定に従い、雇用者は、いかなる職務においても、外国人被雇用者の後継者としてイエメン国民を採用する必要がある。この規定の目的は、イエメン人雇用者を教育・訓練することにより、外国人被雇用者が担う職務を将来イエメン人被雇用者が引き継ぐことを目的としている。外国人被雇用者が在職中の訓練期間は、外国人被雇用者およびイエメン人実習生の双方が果たすべき義務であり、職務はイエメン人へ確実に引き継がなければならない。	第 25 条
雇用契約解除に関する規則－補償金の支払い	雇用契約は試用期間中、いつでも解約することができる。 期限付き契約は、満了をもって終了する。しかし、満了後も雇用関係が継続した場合、同契約は、さらに同じ期間、あるいは無期限で更新されたものとみなされる。 雇用契約内で 30 日の予告期間をもって雇用を解約できると定められていたとしても、現行法および労働裁判所の決定によると、雇用の解約は正当な”理由”がある場合に限り認められ、法律の定める懲戒手続きに従うことが前提とされている。 雇用者は、以下のいずれかが該当する場合（予告をもって）雇用を解約することができる： - 被雇用者が、雇用契約が定める条件に違反した。 - 被雇用者が担う職務が期間満了したあるいは、一部または完全に終了した。 - 経済上あるいは実務上の正当な理由で、労働力の削減が必要となった。 - 被雇用者が、正当な理由なく、正式な法的警告にもよらず、1 年に 30 日以上、あるいは継続して 15 日以上欠勤した。	第 35 条 〈1〉 〈e〉

項目	概要	参照
	- 被雇用者が法定退職年齢に達した。 - 被雇用者が、健康上の理由で就労が不可能となり、関連医療委員会の診断書もこれを裏付けている。 また、裁判所命令により契約の終了が言い渡された場合、被雇用者が死亡した場合にも、雇用契約は解除される。 被雇用者が社会保障の対象とならない場合（つまり外国人雇用者の場合）、雇用の解約に際し、勤続期間 1 年につき 1 カ月分の給与に相当する離職手当が被雇用者に支払われる。離職手当は、被雇用者の直近の基本給与を基準として算出される。	
	雇用者は、被雇用者に以下のいずれかが該当する場合、予告なく雇用契約を解除することができる： - 偽造された証明書を提出した、身分を偽った、倫理あるいは公正に関する犯罪で有罪判決を受けた。 - 勤務中、飲酒あるいは薬物の影響が確認された。 - 雇用者または同僚を暴行し、暴行の内容・程度が法により罰せられるものである。 6 カ月の試用期間中に、任命された職務の遂行に必要な資格・能力を有することが確認できなかった。 - 過失を犯し、雇用者に経済的な損失を与えた。この場合、雇用者は、労働局など関連当局に報告する必要がある。 - 安全規則に違反し、他の被雇用者の安全あるいは職場の安全が損なわれる危険性が	

項目	概要	参照
	ある。 ただし、以下理由により雇用を解約する場合は、事前に被雇用者に書面で警告し、職場の告知板に掲載するとともに、コピーを労働局に提出しなければならない。 • 雇用契約が定める主な基本義務を履行しない。 • 職場で武器の所持が確認された。 • 業務に関する情報または秘密、雇用中に知りえた情報を漏洩した。 雇用契約の解除は、予告の有無にかかわらず、離職手当など、解雇に伴い与えられる利益を受け取る権利を被雇用者から剥奪するものではない。	
外国人被雇用者を帰還させる義務	労働法は、外国人被雇用者を帰還させる義務について定めていない。	
定年制度	男性の退職年齢は 60 歳 、女性の退職年齢は 55 歳 である。	社会保険に関する法律 1991 年 第 26 号
退職金（契約期間の満了あるいは会社都合による退職）	民間セクターの雇用者は、以下の配分で、被雇用者のために社会保障料を納付しなければならない（法律は国籍を特定していない）。 • 被雇用者は月額賃金の 6%を納付 • 雇用者は被雇用者の月額賃金の 9%を納付 賃金とは、” 労働に対する基本賃金および基本賃金以外に労働省の決議に従い追加支給されるすべての手当（賞与、補助金など、被雇用者が受け取るすべての対価” と定義されてい	社会保障法第 92 条 社会保障法第 94 条

項目	概要	参照
	る。 雇用の解約に際し、被雇用者は月々の年金あるいは一度の退職金を受け取ることができる。年金支払の詳細については、退職金（自己都合による退職）を参照のこと。 被雇用者が、社会保障法の対象とならない場合、雇用の解約に際し、勤続期間 1 年につき 1 カ月分の給与に相当する離職手当が被雇用者に支払われる。離職手当は、被雇用者の直近の基本賃金を基準に算出される。 雇用者が、社会保障法が定める保険料を納付しない場合、雇用者は、勤続期間 1 年につき 1 カ月分の給与に相当する離職手当を被雇用者に支払わなければならない。	社会保障法第 2 条
退職金（自己都合による退職）	以下が該当する場合、年金が支給される： ● 社会保障の対象者で、年金保険料納付期間が 180 カ月（15 年）以上である場合、男性は 60 歳以上、女性は 55 歳以上。 ● 社会保障の対象者で、年金保険料納付期間が 240 カ月（20 年）以上である場合、45 歳以上。ただし、社会保障法が適用される職務に再就職しないことを前提とする。再就職した場合には、同法に付随する表 2 の割合に基づき年金が減額される。 ● 社会保障の対象者で、年齢に関係なく、年金保険料の納付期間が 360 カ月（30 年）以上の男性、300 カ月（25 年）以上の女性。 ● 社会保障の対象者で、年金保険料の納付期間が 300 カ月（25 年）以上で、年齢が 50 歳以上の男性、年金保険料の納付が 240 カ月（20 年）以上で、年齢が 46 歳以上の女性。 ● 社会保障対象者は誰でも本条の第一段落が定める納付期限まで就労を続けることができる。ただし、年金の受給権利が生じてから 60 カ月（5 年）を超えて就労する	社会保障法第 51 条

項目	概要	参照
	ことはできない。この場合、年金対象者は、本人および雇用者の社会保障年金保険料払込額と年金受給額との差額支払を一括で受けることができる。 社会保障の対象とならない被雇用者に関しては、退職金（契約期間の満了あるいは会社都合による退職）を参照のこと。	
法定労働時間	被雇用者は、1日8時間、週6日を基準に48時間を超えて就労してはならない。毎週1日、通常金曜日が週休日（有給）として被雇用者全員に与えられる。週休日は、他の日に振り替えることもできる。 被雇用者は、休息、食事、祈祷のために1時間の休憩時間をとる権利を有する。休憩時間は無給で、1日の労働時間に加算される。 時間外労働を含め、1日の労働時間は12時間を超えてはならない。	第70条
ラマダン期間中の労働時間	ラマダン期間中の労働時間は短縮され、1日に6時間、週36時間を超えてはならない。	第71条
最低賃金	最低賃金に関する規定は随時見直され、発効される。2012年9月時点で、政府が定める最低賃金は1カ月2万YR（イエメン・リヤル）とされており、雇用者が設定する最低賃金はこれを下回ってはならない。 賃金および給与の体系は、職務の性質と以下の原則に従い設定されなければならない： • 職務、義務、責任の性質 • 職務に必要な資格および経験 • 生産性と質の向上における職務の重要性と役割 • 労働が生む利益 • 職場と環境	

項目	概要	参照
	被雇用者の努力と成果 労働法の規定に則り、雇用者は、同じ条件で同種の職務に従事し、同じ資格、経験、技術を有する外国人被雇用者とイエメン人被雇用者に対し、同額の賃金を支払わなければならない。	
時間外労働／休日出勤手当	被雇用者は、生産性の向上や公務のため、災害の発生あるいは防止、機材等のメンテナンス、公共の利益のために労働が必要とされる場合、休憩時間、週休日あるいは公休日に労働することができる。 上記の通常労働時間を越えて労働する場合、以下の時間外手当が被雇用者に支払われなければならない： - 通常の営業日の時間外労働に対しては、1 時間ごとに被雇用者の基本賃金の 150% に相当する時間外手当が支払われる。 - 夜間、休日の時間外労働に対しては、1 時間ごとに被雇用者の基本賃金の 200% に相当する時間外手当が支払われる。 1 カ月に 10 日以上夜間に就労する 被雇用者は、基本賃金の 15% の手当が上記時間外手当に加算される。 シフト制で就労する被雇用者は、基本賃金の 10% の手当が上記時間外手当に加算される。1 カ月に 10 日以上シフト制で就労する被雇用者にも当該手当が加算支給される。	第 74 条 第 75 条 第 55 条 第 71 条
年次有給休暇	被雇用者は、1 年 30 日（1 カ月 2.5 日）以上の年次有給休暇を取得する権利を有する。 被雇用者はまた、イエメン政府が指定する公休日にも賃金の全額を受け取る権利を有する。 労働省の決議により、特定の職務および階級の被雇用者に対し、年次有給休暇日数が積み増しされることがある。	第 78 条 第 79 条 第 77 条

項目	概要	参照
未取得年次休暇に対する支払い	年次休暇は、被雇用者に与えられる法定便益であるため、労働法に則り、被雇用者は年次休暇の権利を失うことはできない。このため、未取得の累積年次休暇は、（年度末に）翌年に繰り越すか、（雇用の解約に際し）払い戻されなければならない。業務上の必要に応じ、被雇用者の年次休暇の半分までを翌年に繰り越しすることもできる。	第 79 条
傷病休暇	被雇用者は、以下のとおり最長 8 カ月の傷病休暇を取得する権利を有する： • 罹患後、最初の 1～2 カ月は、賃金の全額を支給 • 3～4 カ月は、賃金の 85%を支給 • 5～6 カ月は、賃金の 75%を支給 • 7～8 カ月は、賃金の 50%を支給 被雇用者は、傷病休暇を使い切った後、年次休暇を利用することができる。傷病休暇、年次休暇すべてを使い切った場合、管轄当局により、被雇用者が職務復帰できること、あるいは職務の遂行が不可能であることが確定するまで、無給休暇を取得することができる。 傷病休暇は、雇用者が被雇用者の治療を依頼した医師、または雇用者が指定する医療機関により承認を得なければならない。	第 80 条 第 79 条 第 81 条 第 82 条
ハッジ（巡礼）休暇	勤続期間が 4 年を超える被雇用者には、ハッジ（巡礼）のために 20 日の特別有給休暇が与えられる。ハッジ休暇の取得は、就労期間中 1 度と制限されている。	第 83 条
女性の労働時間の制限	女性を雇用する雇用者は、女性の労働規則を職場の目立つ場所に掲示しなければならない。また、法律に従い、祈祷および休憩の場所を女性被雇用者のために別途設けなければならない。 雇用者は、妊娠中の女性被雇用者あるいは胎児を危険に曝さないよう十分な注意が必要である。	第 47 条

項目	概要	参照
出産育児休暇	女性被雇用者は、70 暦日の有給出産育児休暇を取得することができる。 また、以下のいずれかが該当する場合、女性被雇用者は、さらに 20 暦日休暇を取得する権利を有する： ● 難産で、診断書による裏付がある。 ● 多子出産 雇用者は、出産育児休暇中に被雇用者を解雇することはできない。	第 45 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)	年金に関する諸条件は、上記”定年制度”を参照のこと。 年金の対象となる被雇用者のために年金保険料を納付すること以外に社会保障に関し法が定める義務はない。 また、被雇用者は自ら責任を持って税金を納付しなければならない。 組織内に年金または保険制度等がある場合、国民年金の受給権のある被雇用者は、国民年金か組織内年金または保険制度から支払われる給付金のうち、有利な方を選ぶことができる。	
労災による死亡または傷害に対する保障	労働法は、医療費の支払義務と、特定の場合に労災による傷害に対し賠償金を支払う義務を別途定めている。(労働法では、労災を、職業病、勤務中の傷害、通勤中の事故など業務上の災害と定義している。) 被雇用者が、業務上の事故により負傷し、職務の遂行が不可能となった場合、雇用者は、治療期間中、被雇用者の賃金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。労災に	

項目	概要	参照
	よる傷害は、傷病休暇（上記参照）と同様に扱われなければならない。 死亡手当（Diah） および傷害手当（Irsh）は、別の決議で規定されている。 高齢、死亡、労災に対する保険規定は、5人以上の労働者を雇用する雇用者に適用される。 ただし、被雇用者が5人以下の雇用者についても、経営陣からの申請に基づき、労働省令で一定期間において規定が適用されることもある。	社会保障法第6条
一般的な採用方法	求人広告、労働・社会問題省を介した求人情報、職業斡旋会社の紹介。	