

エジプト労働法改正

中東ニューズレター

2025 年 8 月 12 日号

執筆者:

森下 真生

m.morishita@nishimura.com

越智 純香

s.ochi@nishimura.com

黒田 英

s.kuroda@nishimura.com

1. はじめに

エジプトでは、2025 年 5 月 3 日に新しい労働法(以下、「新労働法」と言います。)が公布されており、同年 9 月 1 日から施行される予定です。また、新労働法 176 条以下に基づいて専門労働裁判所が設立され、同年 10 月 1 日から運用が開始される予定です。本ニューズレターでは、エジプトの新労働法のいくつかの主なポイントについて解説します。

2. 年次昇給

新労働法 12 条では、労働者は、給与(社会保険料の算定基礎となる金額)の 3%以上の年次昇給を受けられるようになり、当該昇給は当該労働者の雇用の開始日又は前回の年次昇給の日の 1 年後に行うことが必要です。但し、雇用主の経済的事情により昇給が困難な場合、全国賃金評議会(National Wages Council)の承認を得て、年次昇給の減額又は免除を受けることができます(新労働法 12 条、102 条)。

3. 訓練・リハビリテーションファンドへの拠出金

新労働法では、訓練・リハビリテーションファンド(Training and Rehabilitation Funding Fund)への拠出金が減額されます。従来は、労働者 10 人以上の雇用主に対して年間純利益の 1%の年次拠出金を拠出することが義務づけられていましたが、新労働法 21 条では、労働者 30 人以上の雇用主に対して最低社会保険賃金の 0.25%を毎月拠出することが義務づけられることになりました。拠出金の年間上限は労働者 1 人あたり EGP30、拠出額の年間下限は労働者 1 人あたり EGP10 とされています。

また、訓練・リハビリテーションファンドと雇用主の間で係争中の未解決の案件のうち、旧労働法で定められていた年間純利益の 1%分の年次拠出金に関する紛争は、新労働法によって全て終了し、未払分について、支払いを求められないこととなりました(新労働法前文 2 条)。

4. 休暇

新労働法では、年次休暇、緊急休暇、出産休暇、及び育児休暇について以下のように定めています。なお、以下の休暇の他にも、試験休暇(新労働法 126 条)、巡礼休暇(新労働法 130 条)及び傷病休暇(新労働法 131

条)も認められています。

- ① 労働者は、入社 1 年目は年間最大 15 日間(勤続 6 か月以上であれば、日割り比例で取得可能)、2 年目以降は年間最大 21 日間の年次有給休暇を取得することができます(新労働法 124 条)。
- ② 10 年以上の勤続年数の労働者又は 50 歳超の労働者は年間最大 30 日間の年次有給休暇を取得することができます(新労働法 124 条)。
- ③ ①②のいずれの場合も、危険・不健康・遠隔地などの環境で働く労働大臣が別途規定する労働者は 7 日間の年次有給休暇を追加取得することができます(新労働法 124 条)。
- ④ 労働者は、年間最大 7 日間(旧労働法では 6 日)、1 回当たり 2 日間を超えない緊急休暇を取得することができます(新労働法 128 条)。但し、緊急休暇を取得した場合、残りの年次有給休暇の日数から控除されます(同条)。
- ⑤ 労働者は、子の出生に合わせて最大 3 回まで緊急休暇を取得することができます(新労働法 128 条)。
- ⑥ 女性労働者は、雇用開始直後(旧労働法では 10 ヶ月後)から、出産前後を含む有給の出産休暇を 4 ヶ月(旧労働法では 90 日)まで取得することができます、出産後少なくとも 45 日間の休暇を取得しなければなりません(新労働法 54 条)。但し、有給の出産休暇を取得できるのは、最大 3 回までです(新労働法 54 条)。妊娠 6 ヶ月以降の女性には 1 時間の労働時間短縮が認められ、妊娠中及び出産後 6 ヶ月間の時間外労働は禁止されます(新労働法 54 条)。
- ⑦ 50 名以上の従業員がいる会社の場合、女性労働者は、勤続期間が 1 年以上の場合で、初回と 2 回については、2 年以上間隔が空いていることを条件に、最大 3 回、最長 2 年間の無給の育児休暇を取得することができます(新労働法 57 条)。

5. 雇用契約

新労働法 89 条において、雇用契約では一定の法定事項を定める必要があり、アラビア語で 4 部(雇用主用、労働者用、社会保険事務所提出用及び管轄行政当局提出用)(旧労働法では 3 部)作成される必要があるとされています。労働者が外国人であり、アラビア語を使用しない場合は、アラビア語と労働者の母国語の雇用契約を作成する必要があるとされています。但し、紛争が生じた場合はアラビア語の契約が優先されます。

6. 給与の支払い

新労働法 108 条において、(給与の受領について労働者の書面による確認が必要とされた旧労働法の問題を解消すべく)給与等の支払いは、就労場所での現金払いに加え、銀行送金による支払い可能であることが定められました。また、同条は、雇用関係の終了時には、雇用関係の終了が解雇によるものか労働者の辞職によるものかを問わず、雇用主には、労働者からの要求から 7 日以内に給与その他支払うべき金額の全額を支払う義務があることや、給与からの控除は、法的根拠がなければ違法となることを定めています。

7. 雇用契約の終了

有期雇用契約は原則として満期で自動終了し、累計 5 年以上の有期雇用契約では、労働者側からは、3 か月前通知で、補償なしで契約解除が可能です(新労働法 154 条)。一方で、雇用主による有期雇用契約終了時は、勤続年数 1 年につき 1 か月分の賃金に相当する退職金の支払が必要となります(新労働法 154 条)。



無期雇用契約の終了に際しては、労働者又は雇用主が 3 か月前に相手方に書面通知することが必要であり(新労働法 156 条)、無期雇用契約の終了には、正当な理由の存在が必要です(新労働法 157 条)。無期雇用契約について、雇用主が正当な理由なく終了した場合には、旧労働法下と同様、労働者は最低でも勤続年数に 2 か月分の賃金を乗じた金額に相当する損害賠償を受ける権利を有します(新労働法 165 条)。

8. 労働者による退職の手続

新労働法 167 条において、労働者は退職する際、書面で署名入りの管轄行政当局の承認を得た退職届出を提出することが必要となりました。退職は、雇用主の承諾決定が出た時点で正式に有効となりますが、雇用主が書面受領後 10 日以内に承諾しない場合、自動的に退職を受理したものとみなされます。雇用主の受理通知を受けてから 10 日以内であれば、労働者は書面で管轄行政当局の承認を得て退職を撤回することができます。

9. 新たな働き方

新労働法 96 条において、リモートワーク、パートタイム、ジョブシェアリングなど、新しい働き方が明記されています。これらは旧労働法下でも行われていましたが、新労働法によって、これらの働き方が法律上も認められることになりました。

UAE ウェブ法律相談

当事務所によるウェブを通じた日本語無料法律相談(30 分程度)を実施いたします。ご希望者は、ご相談事項を明記の上、[こちら](#)までご連絡下さい。

トルコウェブ法律相談

当事務所とトルコの現地法律事務所によるウェブを通じた無料法律相談会(30 分程度)を実施いたします。現地法律事務所とのやり取りは英語になりますが、当事務所により、回答可能な場合は、日本語で対応いたします。また、事前に当事務所弁護士との日本語での準備面談も可能です。ご希望者は、ご相談事項を明記の上、[こちら](#)までご連絡下さい。

その他中近東各国ウェブ法律相談(バーレーン、カタール、イスラエル、エジプト)

当事務所と各国現地法律事務所によるウェブを通じた無料法律相談会(30 分程度)を実施いたします。現地法律事務所とのやり取りは英語になりますが、当事務所により、回答可能な場合は、日本語で対応いたします。また、事前に当事務所弁護士との日本語での準備面談も可能です。ご希望者は、ご相談事項を明記の上、[こちら](#)までご連絡下さい。

イスラエル事業環境個別ウェビナー

イスラエル法律事務所によるウェブを通じたイスラエル事業環境に関する無償プレゼンテーション(30 分から 1 時間程度)を実施いたします。現地法律事務所とのやり取りは英語になりますが、当事務所にて適宜日本語の補足を行うことは可能です。ご希望者は、[こちら](#)までご連絡下さい。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は[N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めている必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 newsletter@nishimura.com