
AMT/NEWSLETTER

Asia & Emerging Countries Legal Update

2025 年 5 月 29 日

Contents

- I. 【エジプト】労働法の改正
- II. 【ブラジル】業務に関する心理社会的リスクへの対応義務

I. 【エジプト】労働法の改正

1. はじめに

エジプトでは、近年、労働法の改正(以下「新労働法」)に関する議論が続けられていたところ、2025 年 5 月 3 日、新労働法が官報(Egyptian Official Gazette)に公開された。同法は、2025 年 9 月 1 日より施行される予定である。本稿では、労働法の改正の概要を紹介したい。

2. 新労働法の概要について

(1) 有期限労働契約の更新

長年にわたり、有期限労働契約の更新回数に制限を課すべきとの議論があったものの、新労働法では、制限なく有期限雇用契約を更新できることとなった。もっとも、5 年以上更新された有期限雇用契約を終了させる場合、雇用主は、勤務年数につき 1 か月分の給料に相当する額を補償金として支払うことが義務付けられた。

(2) 無期限労働契約の解約通知期間

新労働法の下では、勤務年数に関わらず、無期限労働契約を終了させる場合には、3 か月前通知を行うことが義務付けられ、解約通知期間が 3 か月に統一された。もっとも、無期限労働契約を正当な事由なく終了させる場合、雇用主は、勤務年数につき 2 か月分の給料に相当する額を補償金として支払うことが義務付けられた。

(3) 従業員の辞職通知

従業員の辞職については、労働局で承認される必要がある。この点、旧労働法の下では、雇用主が受領した日から 7 日間であれば当該辞職の撤回が認められていたものが、10 日間に

延長された。なお、当該辞職の撤回についても、労働局の承認を受ける必要がある。

なお、辞職に関連して、新労働法の下では、推定辞職(presumed resignation)という概念が導入され、従業員が1事業年度に20日以上理由なく欠勤した場合又は10日以上連続して欠勤した場合には、(旧労働法下の懲戒処分の対象とするのではなく)推定辞職という扱いとなる。

(4) ハラスメント

新労働法の下では、明確に職場でのハラスメントやいじめが禁じられた。加えて、これに伴い、雇用主は、職場環境を安全かつ快適なものとするのが義務付けられた。

(5) 賃金の支払い方法

新労働法の下では、伝統的な支払い方法である職場での支払いから、銀行振込での支払いが認められることになった。

(6) 職業訓練基金

新労働法の下では、30名以上の従業員を雇用する雇用主は、各従業員毎に最低社会保険賃金(minimum social insurance wage)の0.25%を職業訓練基金として納めることとなった(1人当たりの上限は年間30エジプト・ポンドである)。これは、旧労働法の下では、10名以上の従業員を雇用する雇用主が、最低社会保険賃金1%を支払うことを義務付けられていたことと比べて、かなり減額された。なお、雇用主が自ら職業訓練プログラムを提供する場合には、職業訓練基金の支払いは免除される。

(7) 労働契約の原本

旧労働法の下では、労働契約の原本を3通準備する必要があったところ、新労働法の下では、4通に増え、それぞれ雇用主、従業員、社会保険機関及び労働局が保有することが義務付けられた。

(8) 特別労働裁判所

新労働法の下では、2025年10月1日より、労務紛争を取り扱う特別労働裁判所(specialized labor courts)が新設されることとなった。注目すべき点としては、当該特別労働裁判所は、解雇を巡る紛争について、第1回目の審問から起算して最大3か月以内に何らかの決定を下すことが義務付けられた。

(9) 休暇等

1. 産休

旧労働法の下では、産休期間は90日間であり、取得回数も2回に制限されていたもの

の、新労働法の下では、産休期間は 120 日に増やされ、また、産休の取得制限も 3 回までとなった。

2. 育休休暇

旧労働法の下では、育休休暇は女性従業員にのみ認められており、また、育休休暇の回数も 2 回までに制限されていた(期間は最大 2 年間)。これに対して、新労働法の下では、男性従業員も育休休暇の取得が認められ、また、最大 3 回まで取得することが可能となった(期間は最大 2 年間)。また、子供の出産日にも、男性従業員が休暇を取ることが認められた(最大 3 回まで)。

3. まとめ

以上より、エジプトにおいては、長年労働法の改正の議論が続けられていたところ、この度、2025 年 9 月 1 日より新労働法が施行される運びとなった。エジプトに進出する予定の企業又は進出済の企業にとっては、新労働法の施行日までの間に上記を含む改正ポイントを把握の上、適切な対応を行うことが望ましい。

【エジプト】
弁護士 山口 健次郎

II. 【ブラジル】業務に関する心理社会的リスクへの対応義務

1. 概要

2025年5月26日から、ブラジル企業は、労務環境に関するリスク管理プログラム(PGR)に、心理社会的リスクの予防措置を組み込む必要がある。これは、労働雇用省(MTE)の省令1,479/2024に基づいて、規制基準第1号(NR-1)が改正されたことによる。NR-1は、業務上の健康及び安全に関するガイドラインを規定している。

NR-1の改正は、いくつかの変更点を含んでいるが、主な変更点は、事業主が職業リスク管理において業務に関する心理社会的リスク要因を考慮することが義務付けられる点である。具体的には、事業主は、リスク管理プログラム(PGR)に、心理社会的リスクのマッピング、評価、分類及び予防措置の実施を組み込む必要がある。心理社会的リスクとは、企業の構造や経営上の側面のうち、社会的及び組織的状況を考慮して、労働者に心理的又は身体的な害をもたらす可能性のあるものを指す。しかし、NR-1は、これらの心理社会的リスクの正確な定義を提供しておらず、その分類やマッピングの方法も明確にしている。

2. 労働雇用省のガイドライン

新たな義務への遵守を支援するため、労働雇用省は、このテーマに関するガイドライン文書を公表した。これらのガイドラインも網羅的なものではないが、重要なポイントを明確にし、雇用主が改正後のNR-1を遵守するために講じるべき手段を概説している。

また、ガイドラインは、心理社会的リスク要因を評価するための汎用的なツールや方法、又は心理社会的リスク要因の包括的なリストは存在しないことを強調し、雇用主は必要な専門知識を有する専門家の支援に依拠すべきであると指摘している。そのような専門家の例としては、産業医や産業安全技術者が挙げられる。

NR-1と他の規制基準(NR-7やNR-17等)との統合及び相互関係に関する重要な点も強調されており、雇用主はこれらの点をも考慮する必要がある。NR-1の影響はPGRの作成のみに限定されず、労働安全衛生基準は体系的な性質を有するため、その影響は幅広い分野に及び可能性がある。

軽減、予防、監視措置に関しては、各種の心理社会的リスクに対する包括的なリストは存在しないことが明確にされている。この問題は、職業安全衛生管理者により、各分野におけるベストプラクティスや技術を考慮して定義されるべきものとされている。

また、すべての組織が必ずしも職業上の心理社会的リスク要因を有しているわけではないことも明確にされている。ただし、それは、PGRを作成する際に、心理社会的リスク要因の存在を調査する義務が免除されることを意味するものではない。

3. 期待される対応と対応期間

上記を踏まえ、労働安全衛生プロセスの文書化と適切性を確保し、業務の実態を正確に把握して、PGR担当者だけでなく、法務部門や人事部門を含む多様な部門や専門家が参加して共同分析を行い、改正後のNR-1ガイドラインの遵守を確保する必要がある。

新たな規制が短期間で施行されたことや当局からの十分な指針の不足に関する雇用主の懸念を踏まえ、ルイス・マリーニョ労働雇用大臣は、NR-1に関する罰金は2026年5月26日以降に課される旨を発表した。そのため、1年間は、新たな規則も既に有効ではあるものの、段階的に対応していくことが可

能となっている。

【ブラジル】
弁護士 福家 靖成

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

 - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。
弁護士 福家 靖成 (yasunari.fuke@amt-law.com)
弁護士 安西 明毅 (akitaka.anzai@amt-law.com)
弁護士 池田 孝宏 (takahiro.ikeda@amt-law.com)
弁護士 高橋 玄 (gen.takahashi@amt-law.com)

 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。

 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。