



AKASAKA INTERNATIONAL LAW,
PATENT & ACCOUNTING OFFICE

2015年7月23日

ケニアシリーズ (7) ¹
～労働法について～

1. 概要及び法制度について

ケニアの労働法は、コモンローベースであり、英国の判例法で確立された規範と類似する。市場の変化²と世論に対応し、2007年に労働法に関する大幅な見直しされた³。主要な改正は以下のとおりである。

- 1) ILOの構成員に課された義務を履行するため批准されたILOの条約を国内法化
- 2) 8つの主なILOの条約を国内の労働法に取り入れること
- 3) 労働法をより利用しやすいものにする
- 4) 今後の共同市場に向けて国内の法律制度を東アフリカ地域の労働法と調和させること

2010年の憲法改正により労働法に関しても新しい変化があった。例えば、憲法165条では高等法院レベルでの労働関係裁判所の設置が必要とされた。以下の7つの法律は、ケニアの雇用に関する法律である。

- 1) 憲法：27条で、平等と差別からの自由などの人権について規定している。41条は雇用に関して特に規定しており、労働実務の公正性、報酬の公正性、労働環境の公正性、組合と争議権について記載されている。
- 2) 2007年雇用法：以下に記載されている労働契約に基づき労働者に提供されなくてはならない雇用に関する最低条件を規定している。
- 3) 労働機関法：全国労働委員会 (the National Labour Board)、労働争議調査会 (the Committee of Inquiry)、労働監督調査制度 (Labour Administration and Inspection)、報酬審議会 (The Wages Council) 及び雇用仲介業の規制 (Employment Agencies) について規定した。

¹ Evelyn M. Kyania of B M Musau & Co., Advocates (<http://www.bmmusau.com/>) にもご確認して戴いた。

² "The Kenyan Worker and the Law", Kituo Cha Sheria:

<http://kituochasheria.or.ke/wp-content/uploads/2015/01/Kenyan-Worker-and-the-Law-final2.pdf>

³ http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158910/lang-en/index.htm

- 4) 労働災害補償法：業務中に起こった事故についての補償について定めている。
- 5) 労働関係法：労働組合、経営者組合（employer's organizations）、集団交渉などのガイドラインについて定めている。
- 6) 労働安全衛生法：労働者にとって健全な労働環境を維持するための法的枠組みを規定している。
- 7) 産業裁判所法：労働関係裁判所について規定している。

他に、関連するものとして、退職金法（Retirement Benefits Act）、年金法（Pension act）、ケニア国籍及び移民法（Kenya Citizenship and Immigration Act）、国民健康保険法（National Hospital Insurance Fund Act）、全国年金基金法（National Social Security Fund Act）がある。

2. 雇用関係について

ケニアにおいては、雇用契約は、契約一般法に準拠している。よって、基本的には被用者と経営者との交渉によって各個の関係によるものとされてきた。議会は、以上の雇用関係に異なる側面に向けた法律を制定した。

給与を受けている労働者は、雇用法及び労働災害補償法などの上記の法律にある法的権利を受ける資格があるかは、まず労働契約の下で労働する労働者として分類されるか否かによることになる。

労働契約とは

雇用法は、労働契約（contract of service）に基づき労働する労働者に適用される⁴。この点は、請負契約などのサービス供給契約（contract for service）と異なる。労働契約の場合、最低条件を含む雇用法の要件を充足する必要がある。なお、労働災害補償法は、労働契約の下賃金を対価として雇用されている被用者のみに適用されることにつき留意する必要がある（労働災害補償法 3 条及び 5 条）。

労働契約は、一定期間に労働者を雇い、又は労務を提供する合意（雇用法 2 条）である。口頭による場合や暗示されている場合も含む。また、見習い契約なども含む。「労働者」とは、給与を対価して働くものであり、見習いなどを含む。

労働契約が実際に存在するかを決定する際に裁判所が用いる指標は以下のとおりである。

⁴ Employment Act, Section 7

これらのほとんどは、英国の判例法をベースとしたものである⁵。

1) コントロールテスト (Control test)

業務がなされる際に、どの程度経営者は労働者に対して仕事をする際の態様について及ぼすことができるかのテストである。この規範は *Performing Right Society Ltd v. Mitchell and Booker (Palais de Danse) Ltd.*⁶で確立した⁷。

2) インテグレーションテスト (Integration test)

労働者が事業につきどの程度の関わりを持ったかを評価するテストである。労働者の仕事は、事業の主要部分を構成するか、労働者の事業部分か、経営者の規則や手続に服するものかなどを検討することになる。

Denning L.判事は、 *Stevenson, Jordan and Harrison Ltd v MacDonald and Evans*⁸事件において、“under a contract of service, a man is employed as part of the business and his work is done as an integral part of the business” と判示している。

3) 経済的利益テスト (Test of economic or business reality)

労働者が現実に自営で働いているかを検討し、もし該当する場合経営者ないし労働者のどちらかがリスクや利益を最終的に得るのかの評価をするテストである。

4) 牽連性テスト (Mutuality of obligation test)

継続的に役務提供関係を維持するための約束をしたか否かを評価するテストである。労働契約は、賃金を対価として役務を供することを約束する契約であり、継続的な役務の供給も含む。

但し、労働契約が存在するかを結論づける際に上記のテストを各個に検討することは不十分であることに留意する必要がある。例えば、コントロールテストは、医者などのように高度な専門家には適用されない。医者の場合、どの程度当該医者は事業と係わり合いがあるかをテストした方が良い。これに対して、請負の場合、事業の一部になるかもしれないが、別のテストだと同人は労働者に該当しない。よって、裁判所は組み合わせによって

⁵ Ogembo, “Employment Law Guide for Employers”, LawAfrica 2014, *Stanley Mungai Muahi v National Oil Corporation of Kenya* Industrial Cause 44(N) of 2009 (Ongaya, J on 22 October 2012)

⁶ [1972] 1 KB 762

⁷ McCardie 判事は

“it seems, however, reasonable clear the final test, if there be a final test, and certainly the test to be generally applied, lies in the nature and degree of detailed control over the person alleged to be a servant.”と判示している。

⁸ [1952] 1 TLR 101

検討している可能性が高い。

なお、契約書のタイトルは余り意味をもたない⁹。日本企業は、たとえ請負の意図であったとしても、以上の基準に該当しないように絶えず気をつける必要がある。

労働契約の要件とは

労働契約は、雇用法に服する。なお、口頭でも構わない¹⁰。また、有期無期なども含む。但し、3ヶ月以上の契約や3ヶ月では完了しない業務については書面によることとしている。

¹¹

以上やその他の義務（同法 10 条に規定された契約内容について明示する義務など）を充足する義務は経営者を拘束する¹²。裁判所で論点になった場合、雇用者が書面の契約書を提出できなかったときは、経営者はその契約書の問題となっている内容について証明責任を負うことになる。

有期雇用労働者

日雇い労働者 (Casual workers)

日雇い労働者とは、労働日毎に支払を受ける条件で働く者で、一度に 24 時間以上労働に従事する事のないものである（同法 2 条）。日雇い労働者は、原則無期労働者における最低条件規制に服することはない。例外として同法 37 条があり、この条件に該当する場合、日雇いではないものと看做される。

試用期間付契約 (Probationary contract)

試用期間付契約は、12 ヶ月を超えない期間の雇用を定めた書面による雇用契約書であり、試用期間のものであると明示されたものである（同法 2 条）。試用期間は 6 ヶ月を原則超えてはならず、例外的に労働者の合意の下 6 ヶ月を超えない範囲で延長することができる（同法 42 条）。試用期間中は、7 日の事前通知により終了することができる。契約が継続されると同契約は自動的に無期労働契約に転換される（同法 27 条）。

労働契約書の最低労働条件の概要

同法の Part 5 及び 6 は、労働契約の最低条件を規定している。Part 5 は、労働環境について、Part 6 は、労働契約の解除について規定している。

⁹ *Daniel Inyangi Ndungani v Mary Khagali Lumula* Industrial Cause No. 1541 of 2011 (Ndolo, J on 19 February 2013)

¹⁰ Employment Act Section 8

¹¹ Employment Act Section 9(1)

¹² Employment Act Section 9(2)

Part 5 に規定している最低条件について：

労働時間 (同法 27 条) : 労働者は少なくとも週 1 日は、休日を与えなければならない。(労働時間規制及び時間外労働への支払いに関する規制は、担当大臣により規定される。同法 91 条)

休暇：労働者は、一定の条件を満たすと、年次有給休暇 (年間基本的に 21 日)、産休 (3 ヶ月) 及び病欠休暇 (7 日間までは給与全額、その後 7 日は通常の給与半額を支払われる) が付与される (同法 28 条から 30 条)。

住居：雇用者は、給与の他、労働者に住居又は住宅手当を支給しなくてはならない (同法 31 条)。

また、一定の場合、食料、水、医療を提供しなければならない (同法 32 条から 34 条)。

本記事では、解雇についての詳細の記載は割愛し、簡単に記載する。一定期間に事前に通知を出すことにより、雇用者も労働者も雇用契約を解消することができる。例えば、賃金が月ごとに支払われている場合、28 日間の事前通知が必要となる (同法 35 条)。但し、雇用者からの解除の場合には、非行や勤務成績不良など合理的な理由が必要となる。雇用者は相当な手続を踏む必要がある (同法 45 条)。非行に基づく解雇の場合、原則として経営者は解雇が相当である理由を説明し、労働者が反論できる機会を与えなければならない (同法 41 条)。また、一定の条件を満たす場合、整理解雇することも可能である (同法 40 条)。

報酬

同法の Part 4 は、賃金確保に関する条文を規定する。雇用者は、労働者に支払うべき賃金を全額支払うこと、支払の時期及び支払方法について規定されている。

法定の控除に加えて、賃金を控除することができる限定的な状況について規定されている。法的休暇を取らず欠勤した場合、労働者が経営者に対して財産上の損害を与えた場合など限局的な場合以外、賃金を控除することは許されない (同法 19 条)。

このような控除は、3分の2の賃金を超えて控除することは出来ない (同条)。最低賃金は、Cabinet Secretary for Labour, Social Security and Services によって規定されている。

3. まとめ

以上にも記載したが、日本企業は安易にサービス契約をし、後に労働契約であったと主張されないように留意すべきである。また、労働契約を締結する場合、法定上の条件を満

AKASAKA INTERNATIONAL LAW, PATENT & ACCOUNTING OFFICE

"Work for clients, work for society and work for our team"

5F Nishikan Honten Bldg | 1-10, Kyobashi 1-chome | Chuo-ku, Tokyo 104-0031

Tel: +81 (0) 3 3548 2702 | Fax: +81 (0) 3 3548 2703

www.ailaw.co.jp

たすように留意すべきである。

以上の記載は、ケニアの弁護士 Evelyn Kyania 氏から助言を戴いた。表現の不明瞭性や誤りについては専ら当職に帰する。当職は、簡易に記載したが、実務の流れは法律の通りに行かないことは多々あることなので、各自で専門家に確認すべきなのは言うまでもない。特に労働法関係は、現地の慣行が重視されるエリアである。

なお、本記事につきましてご質問等ございましたら、以下にあります弊社ホームページのお問合せフォーム <http://ailaw.co.jp/contact/>まで、ご連絡お待ちしております。

以上

赤坂国際法律会計事務所
〒104-0031
東京都中央区京橋 1-1-10
西勤本店ビル 5階
TEL(03)3548-2702
www.ailaw.co.jp

ケニアプラクティスチーム
弁護士 角田 進二
アシスタント ロザンナ ブレークリ