

UAE 労働省新決議により労働力の移動を促進

2016年8月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ドバイ事務所

ビジネス展開支援部 ビジネス展開支援課

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）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 に作成委託し、2016年8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、本稿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。本稿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 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）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@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, Dubai
Fax: +971-4-384-4004
E-mail：mero@clydeco.ae

كليرد انديكو
CLYDE & CO

目次

I. UAEにおける労働力の透明性と移動の促進	1
II. 被雇用者に提供されるべき契約書に関する変更事項	2
III. 無期限雇用契約および期間限定雇用契約	3

UAE 労働省新決議により労働力の移動を促進

2016年1月1日から施行された労働省(MOL)の新省令に関して紹介します。

人事管理の観点から、新省令の最も注目すべき影響に関する見解について、また、ケーススタディーを用いて省令の適用方法を確認し実務上の効力についてまとめました。

I. UAE における労働力の透明性と移動の促進

労働省が導入した新省令の最重要点である UAE における労働力の透明性と移動の促進に関しては、次のとおりです。

この新省令は 1980 年連邦法第 8 号 (UAE 労働法およびその改正法) を正式に改正するものではなく、その適用範囲は、労働省の管轄下にある雇用主に限られ、また以下の点に注意しなければなりません。

- 将来的に、ほかのフリーゾーンでも、同省令の方針が採用される可能性があること。
- ドバイのクリエイティブクラスター・フリーゾーン(DCC)の雇用規則は、同フリーゾーン内の雇用関係の取り締りには、労働省が発布するすべての省令（および UAE 労働法）を適用することが明確に定められていること。
- 労務裁判所は連邦裁判所であり、フリーゾーン企業の被雇用者による訴訟に対し、新省令が適用される可能性があること。

つまり、DCC 内にある企業には、この省令の定める規則が適用されることが見込まれ、ほかのフリーゾーンでも同様に適用される可能性があります。

II. 被雇用者に提供されるべき契約書に関する変更事項

被雇用者に提供されるべき契約書に関する変更事項について説明します。2015年省令764号の定める変更点は以下のとおりです。

オファーレター

- 雇用主は、労働省に雇用の承認を求める前に、採用内定者に採用条件を明記した労働省所定のオファーレターを発行しなければなりません。
- 採用後、被雇用者に発行される労働省指定の雇用契約書（MOL標準雇用契約書）には、オファーレターの条件が反映されなければなりません。
- またオファーレターは、詳しい注釈を含む付属書を添付して、被雇用者に提供されなければなりません。
- オファーレターは、被雇用者が容易に理解できる言語で作成されなければなりません。

MOL標準雇用契約書

- MOL標準雇用契約書も大きく変更されました。新契約書式は、無期限契約、新規期間限定契約（2年）、期間限定契約の更新の3種類に分かれています。
- 契約書で定められる主要規定に加え、それぞれの契約書には補足規定を含む付属書が添付されます。
- 付属書は、MOL雇用契約書の一部とみなされ、UAE労働法に基づく雇用主および被雇用者の権利と義務を定めています。

つまり被雇用者には、複数の書類が発行されることになります。

1. オファーレターとそれに添付される付属書
2. MOL雇用契約書とそれに添付される付属書

雇用主は、企業独自の契約書を結ぶことも可能ですが、それら契約書の条件は、1. および2. の付属書の内容と一致することが前提となります。

また、付属書にはUAE労働法に基づく被雇用者の権利に関する詳しい情報が含まれるため、この導入により被雇用者が雇用条件や規則に疑問を抱く、あるいは苦情を訴えるなどの機会が増えることが見込まれる点をご留意ください。

III. 無期限雇用契約および期間限定雇用契約

雇用契約の解除

無期限雇用契約および期間限定雇用契約の解約条件や規則の観点から 2015 年省令 765 号の影響について考察しました。主な点は次のとおりです。

無期限雇用契約

引き続き現行の UAE 労働法の規則が有効とされますが、省令 765 号は、雇用契約の解約通知期間を最長 3 カ月と定めています。そのため、特に幹部職など、職務の引き継ぎに要する期間として長い通知期間を設けたい場合、雇用主にとって不利な規定となります。

期間限定契約

新規採用の期間限定契約を解約する場合にもやはり、現行の UAE 労働法の規則が有効とされるため、早期解約の違約金（3 カ月間または残契約期間のうち短い期間の給与に相当する金額）の支払いが適用されます。

しかし、省令 765 号により、新規採用の期間限定契約の期限に関する規定が変更され、限定期間は（これまでの 4 年間で改め）最長 2 年となりました。

期間限定契約の更新

省令 765 号によって、期間限定契約の更新に際し、被雇用者に発行されるべき所定の契約書式が導入され、以下の条件が定められています。

- ・ 契約書において通知期間が合意されていない場合、自動的に 3 カ月の通知期間が適用されます。
- ・ 解約の違約金について具体的な合意がない場合、早期解雇に対し、被雇用者には（通知期間および）3 カ月間の給与に相当する違約金を受け取る権利が生じます。

これらの変更適切に従うため、雇用主は、新規雇用の契約書式と契約更新の契約書式の 2 種類を準備する必要があります。

雇用許可の承認条件

- 労働者は、前職に関する契約上および法律上の義務を履行することを前提に、6 カ月間の就労禁止期間に関係なく、新たに労働許可を取得することが可能となりました。
- 非熟練労働者の場合、就労禁止期間を回避するための必要最低勤続期間は 6 カ月です（これまでは 2 年間でした）。
- 熟練労働者の場合、就労禁止期間を回避するために必要とされる最低勤続期間はありません。