

アラブ首長国連邦（UAE）雇用関連最新情報：
UAE 国内の雇用主が知るべき四つの重要な変更事項

2016年9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9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
HP: www.clydeco.com

كليرداندكو
CLYDE & CO

アラブ首長国連邦（UAE）雇用関連最新情報:

UAE 国内の雇用主が知るべき四つの重要な変更事項

旧労働省である人的資源・自国民化省は近頃、雇用規則の枠組みにおけるギャップを埋めるとともに、同省の管轄範囲である雇用主に適用される現法律の改善を目的に、一連の新たな省令および法令を發布しました。本稿では、特に重要な四つの変更事項に焦点を当て、それらが UAE 国内の雇用主に与える影響について考察します。また、本稿とともに発行する“UAE の自国民家計画最新情報”では、自国民化に関連する法令の二つの重要な変更事項について考察していますので、合わせてご一読ください。

変更 1 – 低所得労働者の住居

（賃金保護制度に則り）月収 2,000UAE ディルハム以下の従業員を 50 人以上雇用する雇用主は、2016 年省令第 591 号に従い、それら従業員に無償で居住施設を提供しなければなりません。これら居住施設は、労働滞在施設に対して設けられた一定の基準および必要条件を満たしていなければなりません。[※]

報道によると、この居住施設提供義務は、2016 年 12 月からの適用が予定されていますが、関連省令では、この規則は 2 段階に分けて施行されることが示されています。既に労働許可を所持する低所得労働者には 2016 年 9 月 1 日までに、新規雇用される労働者には 2017 年 1 月 1 日までに住居が提供されなければなりません。

地方当局は、この省令の適用範囲を、従業員数が 50 人未満の雇用主、あるいは月収が 2,000UAE ディルハム以上の従業員にまで広げる権限が与えられています。この義務に違反した場合、同省により罰則が科される危険性があります。

同省は、この新規規則の運用を厳しく監視することが想定されるため、適用対象となる雇用主は、これに違反しないよう適切な手段を講じるために、着実に準備を進める必要があります。

変更 2 – 賃金保護制度

賃金保護制度(WPS)は、2009 年 7 月の法令にて導入され、同制度を用いて従業員に賃金を支払うために、全雇用主の労働省への登録が義務付けられました。労働省は近頃、2016 年省令第 739 号（WPS 法令）を發布しました。WPS 法令は、過去の法令および、WPS 法令の既定に一致しない規則を無効にします。また、以下の重要な既定も設けられています。

- ・ 同省に登録する会社は、WPS を介して、従業員の賃金を支払わなければならない。
- ・ 支払予定日の 10 日以内に従業員へ賃金を支払わなかった場合、支払遅延とみなされ、支払予定日から 1 ヶ月以内（あるいは、契約上より短い期間が定められていれば、その期間以内）に従業員へ賃金を支払わなかった場合、給与の支払拒絶と判断されます。
- ・ ただし 100 人以上の従業員を雇用する雇用主の場合、従業員への給与支払いの遅延が発覚すると、その遅延期間に応じ、下記の手続きが適用されることになります。
 - 遅延が 10 日以上となった場合、遅延が 16 日を超えると、同省はいかなる許

可証も発行しない旨警告する通知を雇用主に送達する。

- 16日を超えた場合、(支払遅延に対する罰則として)労働許可を付与する雇用主の権限を無効にする。
 - 30日を超えた場合、司法機関あるいはほかの関連規制当局への注意勧告を含め、雇用主の新規許可登録を棄却、雇用主の分類を第三類に降格、事前通告なしに労働許可を付与する権限の停止を雇用主のほかの組織にも適用する、従業員のほかの雇用先への移転を禁止する(拒絶の罰則)など、さまざまな制裁を加える。
 - 60日を超えると、雇用主に行政上の罰金を科する。
- ・ 従業員が100人未満の雇用主には、上記の罰則は、1年間に違反が1度以上繰り返された場合にのみ適用されます。
 - ・ 支払遅延の罰則(労働許可付与の権限を無効にするなど)は、雇用主が未払いの給与を支払えば、即座に解消されます。ただし、拒絶の罰則は、該当給与の支払後も2ヵ月間有効とされ、雇用主が給与支払の遅延を繰り返した場合、罰則の適用期間をさらに延長することも可能です。

雇用主は、同省の自由裁量による罰則の対象とならないように、WPSの必要条件を再確認し、慎重に対応する姿勢が必要です。

変更3 – 学生の就職支援と職業訓練

学生時代にアルバイトをしたり、夏休みの間だけ仕事に就いたり、職業訓練を受けたりといったことは、多くの法域で一般的に行われています。UAEでは、労働許可の取得に必要な条件が厳しいため、こういったことは容易ではありません。

通常、労働許可は18歳未満の個人には付与されません。そのためUAEでは、18歳未満の若者にインターンシップや職業訓練制度を提供する会社は滅多にありません。こういった現状を改善すべく、同省は、2016年省令第713号を發布し、民間企業で12~18歳の学生が働いたり、訓練を受けたりすることを可能にしました。この省令は、保護者から書面による同意を得ることを前提に、15~18歳の学生の労働許可取得を可能にし、12~18歳の学生の職業訓練許可取得を可能にすることを定めています(UAE国民に優先的に付与)。

ただし、未成年者の雇用に関する既存の法律は、引き続き有効であり、例えば、特定の職務、危険が伴う業種、著しく体力を要する業種、健康を害する恐れのある業種などでの未成年者の雇用は禁じられています。また学生は、午後8時~午前6時の間の就労、1日6時間以上の就労は許されず、4時間の継続就労毎に最低1時間の休憩を取らなければなりません。

この新たな省令の効果は予測できませんが、若者が労働に貢献する機会を与えるきっかけとなる大きな前進といえます。

変更 4 – 契約終了後の制限

今年の初めに発布された新省令は、雇用主による契約終了後の制限の執行力の強化を目的としています。

1980年連邦法第8号（労働法）改正の第127条に則り、雇用主は、従業員が極秘情報に関与する場合、契約終了後の制限を雇用契約に含めることにより、雇用契約の終了後、従業員による雇用主の事業との競合を制限することが可能です。この条項の制約範囲は、雇用主の法的利益を保護するに当然必要な範囲を超えてはならず、適用期間、地理上の適用範囲、制限の対象となる職種も一定に制限されなければなりません。

第127条にかかわらず、通常 UAE の裁判所は差し止めによる救済を提供することはないため、これまで非競合条項の実施は非常に困難だったというのが現実です。そのため、これまでの現状では、離職した従業員による非競合条項の違反を雇用主が防止することは不可能で、そのような違反による経済的損失に対してのみ請求することが可能でしたが、その請求にも立証義務などの困難が伴います。

2016年4月1日に有効となった2016年省令第297号は、第127条に則り裁判所の最終判決が下され、従業員は雇用主と競合しないことを定める雇用契約書に拘束されることが明らかにされた場合、同省は、非競合制約が適用される期間において、その個人に新たな労働許可を付与したり、既存の労働許可を無効にしたりすることを拒絶する権限を定めています。この新たな省令の効果はまだ分かりませんが、雇用主による非競合条項の実施を大きく後押しする可能性に期待が寄せられます。

今後のさらなる動き – 産休

UAE 政府は、婦人連盟会長、家族開発基金名誉会長、母子協会代表 である Sheikha Fatima bint Mubarak 妃殿下の指導のもと、職場における女性の立場や役割の支援を図り、労働法が定める産休に関する規定の見直しを進める委員会を設立しました。見直しと改正に要する期間はまだ設定されていませんが、今後の動きに注目が集まります。

まとめ

これらの新たな省令は、従業員と雇用主の両者に、さらなる明確性、確実性、保護、柔軟性を与えることにより、雇用関連規則の枠組みの改善を目指した大

きな前進といえるでしょう。雇用主は、これら変更事項に慎重に対応し、これから明らかになる効果や影響を見守ることが重要です。

[※] 500 人未満の従業員に住居が提供される場合、2014 年労働省省令第 212 号、500 人以上の従業員に住居が提供される場合、2009 年閣僚決議第 13 号が定める基準を参照。