

ドバイ国際金融センター（DIFC）が定める
日給に基づく権利

2017年5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、2017年5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

كليراندكو
CLYDE&CO

ドバイ国際金融センター（DIFC）が定める日給に基づく権利

2005年DIFC法第4号の改正法（DIFC雇用法）が定める数々の権利および義務は、日給の算出に基づきます。しかし、実際にそれが意味するところは、**Elseco Limited 対 Pierre Eric Lys [2016] DIFC CA 006** 訴訟における控訴審での意見陳述が示すように、さまざまな解釈があります。同訴訟の判決はまだ下されていませんが、本稿では、DIFC雇用法が定め、実施されているさまざまな日給算出方法について考察したいと思います。

DIFC雇用法が定める規定

DIFC雇用法は一定の解釈規則を含み、次のように定義しています。

- “日”とは、特に明記のない限り、暦日を意味します。
- “週”とは、暦週つまり7日間を意味します。
- “月”とは、暦月つまり30日間を意味します。
- “年”とは、暦年つまりグレゴリオ暦の1年を意味します。

DIFC雇用法は“日給（Daily wage）”と“基本給（Basic wage）”を明確に区別しています。

- “日給”とは、1日の就業時間中に行われた労働に対し、労働者に支払われる賃金を意味します。これに関し、
 - ✓ “賃金（wages）”とは、雇用契約に基づき行われた労働あるいは提供されたサービスの対価として労働者に支払われるすべての報酬を意味します。
 - ✓ “日給”は、1年間の総労働日数を考慮して算出されなければならない。1“労働日”とは、雇用主が雇用契約に定義した通常の就業日を意味します。
- “基本給”とは、住宅手当、交通費、為替手当、子女教育手当、社交手当、その他の各種手当やそれに相当するもの、さらに賞与、コミッション、残業手当といった種類のものを除く労働者への賃金を意味します。また“基本給”は、その1年間の暦日総数を考慮して算出されなければなりません。

つまり同法は、労働者に支払われるすべての報酬と労働日数に基づき算出される“日給”と、各種手当、残業代、賞与、コミッション等を除き、暦日に基づき算出される“基本給”を明確に区別しています。

日給計算に基づく権利

DIFC 雇用法は、賃金の算出に基づく数々の権利を列挙しています。

- 勤続期間が 90 日暦日以上 of 被雇用者には、年間最低 20 労働日の有給休暇が与えられます。被雇用者の雇用契約が解約された場合、雇用主は、未消化の有給休暇の対価を、被雇用者の最終就労日の時点で適用される日給に基づき算出し、被雇用者に支払わなければなりません。
- 就業日が UAE 政府が定める民間部門の祝日に当たる場合、被雇用者には日給が支払われなければなりません。
- 勤続期間が 1 カ月以上の被雇用者は、12 カ月間のうちに、日給に基づいた最大 60 労働日の有給病気休暇が与えられます（ただし、同法の定める通知規定が適用されます）。
- 最低 65 労働日の出産休暇が被雇用者に与えられ、実際の出産日または出産予定日の週までに被雇用者の勤続期間が 12 カ月以上の場合は、有給休暇となります。出産休暇中の給与として、最初の 33 日間は通常の日給、残りの 32 日間は通常の日給の 50% が支払われます。

また日給は、同法が規定する休暇に際し、時給の算出にも関係します（1 労働日における通常の就業時間数で日給を割って計算）。

最後に、解雇日から 14 日以内に雇用主が被雇用者に支払うべき賃金等を支払わなかった場合、DIFC 雇用法 18(2)条が定める罰金の算出にも日給がかかわってくるようです。

基本給計算に基づく権利

勤続年数が 1 年以上の被雇用者は、正当解雇ではない限り、あるいは代わりに年金を受け取る場合でない限り、退職金を受け取る権利を有します。

退職金は、勤続年数の最初の 5 年間は 1 年につき 21 日分の給与、残りの年数は 1 年につき 30 日分の給与に基づき算出されます。この規定は、被雇用者へ支払われる

1日分の給与は“基本給”と1年間の日数（つまり暦日による計算）に基づき算出するとしています。

問題点

同法は、それぞれの権利または義務が、日給あるいは基本給のいずれに基づき算出されるべきかを明らかにしていますが、実際の DIFC 裁判所による解釈には、状況に応じてばらつきがあります。また、現在控訴審で争われている問題は、解雇時に支払い義務のなかったボーナスなどの支払いも算出に含めるべきか否かという点です。

Asif Hakim Adil 対 Frontline Development Partners Limited [2014] CFI015/2015 の訴訟の第一審判決で裁判官は、Adil 氏の基本給は 6 万米ドルで、暦日に基づく日当は 1,643.84 米ドルと算出されるとしています。第 18 条の罰金に関し、裁判官は「Adil 氏の日給は 1,643.84 米ドルであることが確認された。同氏は、解雇日とされる日から 14 日以降、つまり 2013 年 7 月 14 日から 1 日につき同金額を受け取る権利があると主張した」と述べています。

DIFC 裁判所は、ほかの訴訟においても同様の見解を示しています。例えば、Gerda 対 Geoff LLC [2016] の訴訟で小法廷は、月給を 30 日で割って有給休暇を算出しました。また Halsey 対 Halina DIFC Limited [2016] の訴訟で小法廷は、月給を 30 日で割って第 18 条の罰金を算出しています。さらに Genager 対 Greet Limited [2016] 訴訟、George 対 Gloria Beauty Lounge LLC [2016] 訴訟、Giselle 対 Gordon DIFC [2016] 訴訟、Grear 対 Greetj Restaurant LLC [2016] 訴訟、Gideon 対 Griame LLC [2016] 訴訟でも小法廷は、年給を 365 日で割って第 18 条の罰金を算出しました。

第 18 条の計算方法が、Elseco Limited 対 Pierre Eric Lys [2016] DIFC CA 006 訴訟の控訴審での争点となっています。この控訴審では、どの計算方法が用いられるべきかが争われ、とりわけ解雇時には支払い義務が生じていなかったボーナスも、罰金の算出が基づく“日給”に含まれるべきか否かが議論されています。

上記訴訟の前例を参照する限り、市場慣習における日給の算出には、第 18 条の罰金も含め、ボーナスやコミッション等の追加報酬は含まない月給、つまり給与明細の記載額が使われ、暦日に基づき日当が計算されるようです。小法廷での判例からも、この見解が採用されていることが分かります。しかし、これが正しい解釈であるか否か、控訴審がこれに同意するか否かは、判決を待たねばなりません。