

UAEにおけるパートタイム就業について

2018年6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、2018年6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、本報告書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。本報告書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
PO Box 7001, 15F, Rolex Tower,
Sheikh Zayed Road, Dubai,
United Arab Emirates

Tel: +971-4-384-4000
Fax: +971-4-384-4004
Email: mero@clydeco.ae
HP: www.clydeco.com

كليرد ان دكو
CLYDE & CO

UAE におけるパートタイム就業について

アラブ首長国連邦（以下、UAE）人的資源・自国民化省（以下、MHRE）は、2018年決議31号において、パートタイム就業契約制度の導入について公布しました（パートタイム就業決議）。本レポートでは、パートタイム就業決議が、今後、どのようなかたちでパートタイム形態での就業を促すのか、また同時に生じる諸問題に対し、雇用主はどのように対処すべきかについて解説します。

背景

歴史的に UAE 移民法は MHRE が明示的に許可しない限り、UAE 居住ビザと労働許可（一時労働許可）のスポンサー以外の法人に被雇用者が勤めることを禁じてきました。また、改正された 1980 年の UAE 連邦法第 8 号（労働法）では、パートタイム就業の概念が認識されてなく、結果として、パートタイム従業員の制定法上の諸権利（退職金や有休など）の算定に際して、不明な点が多く論争が生じていました。

しかし、UAE における労働市場の流動性を高める取り組みとしてパートタイム就業決議が採択されたことで、今後は、UAE 国民や外国籍の従業員は、2 社以上の MHRE に登録された雇用主のもとで、合法的に同時に働くことが可能となる見込みです。

パートタイム就業決議

パートタイム就業決議は、既存のパートタイム雇用契約（被雇用者の労働時間が 1 日に 8 時間以下、または週に 48 時間以下である雇用契約）に基づいて就業する被雇用者に対して、1 次雇用主（1 次雇用主）の同意を得ずに MHRE に登録された他の雇用主（2 次雇用主）に雇用されることを認めるものですが、被雇用者は以下の条件を満たさなくてはなりません。

1. 技能労働者であること（例、学士号または資格を必要とする職に従事していること）、
2. MHRE からパートタイム就業許可を取得していること、
3. 1 次雇用主に勤める時間が週 20 時間未満であること、および、
4. MHRE の承認がない限り、1 週間あたりの合計労働時間が 48 時間以下、または 3 週間あたりの労働時間が 144 時間以下であること。

被雇用者に対してパートタイム就業許可が発行された場合、MHRE は 1 次雇用主およびその他の雇用主に対して、その旨を通知します。

また、近々、MHRE はパートタイム雇用契約の所定様式を提示する予定です。明示的には述べられていませんが、パートタイム就業決議は、MHRE の管轄下にある 1 次雇用主および 2 次雇用主の被雇用者に対してのみ適用される見込みです。

報酬と福利厚生への対応

1次雇用主は、被雇用者とのパートタイム雇用契約に基づく労働時間に応じて、パートタイム従業員の退職金、有給休暇、その他の報酬を按分計算により支給する責任を負います。なお、パートタイム就業決議には、計算方法に関する具体的な記述はありません。

一方、パートタイム就業決議は、被雇用者と2次雇用主が、退職金、年次休暇、その他の報酬条件について、契約により合意することを容認しています。これは労働法の規定ほどは充実していないものの、2次雇用主が被雇用者に対して一定の権利を認める可能性がある内容となっています。なお、労働法下では、被雇用者は1次雇用主からすべての福利厚生を受けることができます。

ビザとスポンサーシップ

1次雇用主は、被雇用者のUAE居住ビザのスポンサーシップを継続することとなり、以下の責任を負います。

1. 被雇用者のビザを維持すること。
2. すべてのビザと雇用関連の費用を支払うこと。および
3. 適用法に従って被雇用者に民間医療保険を提供すること。

不当解雇の補償

2次雇用主との個別の雇用について、パートタイム就業決議では、報酬と休暇条項以外は、労働法が適用されるとされています。従って、2次雇用主が労働法に違反して被雇用者を解雇した場合、その解雇は不当解雇になる可能性があります。

雇用主が留意すべき主な問題

パートタイム就業決議では、1次雇用主により明示的に課せられる被雇用者の守秘義務および競争禁止義務については、1次雇用主がこれに関する裁判所命令を取得しない限り、2次雇用主によるパートタイム従業員の雇用を妨げないと定めています。

このため、パートタイム従業員が競合相手に勤務する場合、雇用主にとって機密情報が開示されてしまうことが懸念されます。このリスクを軽減するため、パートタイム就業契約を締結するに際しては、次のことに留意が必要です。

1. 被雇用者のうち、労働時間が1日8時間以下、または週48時間以下の雇用契約の該当者が誰であり、パートタイム就業決議を活用してパートタイムでの就業の選択肢を行使できるのかを特定するために監査を行うこと。
2. 雇用契約（企業とMHRE）が、正確に被雇用者の勤務形態を反映していることを確認すること。
3. 企業の雇用契約が、以下に関する義務を明確に定めているか確認すること。
 - 雇用主の機密情報と企業秘密の保護、および
 - 利益相反および第三者への就労に関する開示義務
4. 必要に応じて、企業の機密情報に特定の被雇用者がアクセスすることを制限すること。
5. 以下のことを明確に定めたパートタイム就業規則を策定すること。
 - 被雇用者がパートタイムとしてほかの雇用主に勤務することを希望する場合、内部手続きに従って雇用主に対して通知すること（厳密に言えば、被雇用者は雇用主より同意を得る必要はないが、雇用主にとって管理し易いため）。
 - パートタイム就業を行う前に、被雇用者がパートタイム就業許可を取得するための要件
 - パートタイム従業員としての義務
 - UAE の法律下で被雇用者が雇用主の機密情報や企業秘密を開示した場合の深刻な結果に至ること。および
 - パートタイム従業員に適用されるその他の規則や手続き

結論

パートタイム就業決議には課題もありますが、雇用主にとって、以下のような機会をもたらします。

1. パートタイム従業員として事業運営に必要な人的資源の獲得
2. 既存の従業員の労働時間およびコストの削減（既存の従業員にとっても、他の雇用主下で働く機会が得られるため、このような変更に同意する可能性があります。）
3. 企業合併または買収前後の人的資源への柔軟な対応

パートタイム形態による就業は、企業がコスト削減を検討する際、理想的な解決策となり得るとともに、また、UAE の既存の労働市場において、採用機会や雇用の流動性の拡大に繋がる可能性があります。しかしながら、パートタイム形態での就業許可の発行権限はMHRE に委ねられており、パートタイムによる就業形態が、今後、広く普及するかどうかはまだ未知数です。