

アラブ首長国連邦（UAE）における雇用及び労務に関する法制度

1. UAE労働法概要

(1) 連邦労働法

アラブ首長国連邦(UAE)は、7つの首長国から成る連邦国家であり、連邦法の他、各首長国法も存在するが、労働法については、どの首長国についても、基本的に連邦労働法が適用される。

UAEには、外資規制を受けないフリーゾーンと呼ばれるエリアがドバイを中心に多数存在する。フリーゾーンも基本的に連邦法とその所在する首長国法に服し、労働法についても、連邦労働法が適用される。フリーゾーン規則において、労働に関するルールが定められている場合もあるが、それらのルールはあくまで連邦労働法の範囲内で策定されている。

もっとも、フリーゾーンのうち、ドバイ首長国のドバイ国際金融センター(Dubai International Financial Centre：DIFC)と、アブダビ首長国のアブダビグローバルマーケット(Abu Dhabi Global Market：ADGM)は、他のエリアと異なる法体系に属し、法律や裁判所も独自のものを有する。DIFCとADGMには、労働法についても、連邦労働法と異なる法律が存在する。

以下では、DIFCとADGM以外に適用のある連邦労働法について、述べる。

(2) 連邦労働法の特徴

(a) UAE国民と外国人の区別と労使問題

UAEは、外国人比率が9割とも言われ、外国人比率が世界有数であるという点で、特異である。

連邦労働法は、UAE国民と外国人を区別しており、雇用において、UAE国民を優遇している。もっとも、UAE国民の多くは公務員であり、民間企業での雇用において、UAE国民の雇用が、問題になるケースは限定的である。エミラティゼーションと呼ばれる現地雇用政策により、現地人雇用が必須とされる一部業種(銀行・保険)を除き、民間企業の従業員は、基本的に外国人である。

外国人の場合、UAEでの永続的な雇用を前提としない者が多く、一定期間経過後の契約終了が想定されているのが通常である。したがって、雇用にあたり、長期雇用が前提となる国に比べると、雇用契約は終了しやすい。

また、連邦労働法上、不当解雇の場合の損賠賠償金額は、最大で3か月分の賃金相当額であり、これは世界的に見ても少ない金額である。そのため、損害賠償の負担を覚悟の上で、解雇を行うことも事実上選択肢になる。

また、労働組合は、許容されておらず、その観点からも労使問題は相対的に起こりにくい。

(b) 労働法の管理職従業員への適用

連邦労働法下では、雇用関係にある限り(外国人の場合はビザ取得の前提として、雇用関係が必要である)、役員を含む管理職も、非管理職と同様、労働法に服する。管理職と非管理職で、扱いの区別があるのは、時間外労働の手当の有無だけである。

(c) 有期契約と無期契約の区別

連邦労働法では、雇用期間の定めのある契約と定めのない契約の2種類の雇用契約を定めており、

雇用期間の有無によって、契約に適用されるルールに異なる点がある。

具体的な差異は、契約終了のルールと、自己都合退職の場合の退職金の金額である。

契約終了について、有期契約の場合は、雇用主は、契約期間中、原則として、法定の解雇事由がない限り、解雇を行わず、また、従業員は、契約期間中、法定の退職事由がない限り、退職を行えない。法定解雇事由又は法定退職事由がないにもかかわらず、解雇又は退職を行う場合には、損害賠償責任が発生する。

これに対して、無期契約の場合は、正当な理由がある限り、雇用主も従業員もいつでも契約終了が可能である。

自己都合退職の場合の退職金については、有期契約については、勤続5年以上にならないと退職金を得られない一方、無期契約の場合は、自己都合退職ではない場合に比して、減額されるものの、勤続5年未満でも、退職金を受領することができる。

2. 雇 用

(1) 採 用

(a) 契約期間の有無

採用にあたり、最も留意すべき点は、雇用契約に期間を設定するか否かである。

上記のとおり、有期契約の場合は、契約期間中、適法な契約終了が困難になるという問題があるが、他方で、契約期間満了時に、契約が確実に終了するという利点がある。また、従業員の自己都合退職の場合、勤続5年未満であれば、退職金を支払う必要はない点も、雇用主側にとっては利点となる。

無期契約の場合は、正当な理由がある限り、30日前の通知により、いつでも契約終了できるという利点がある一方、逆に従業員側からの正当な理由を伴う30日通知により、退職される可能性もある。また、期間満了による終了がないため、契約終了には、常に正当な理由が必要になり、契約終了時に正当な理由の有無を巡って、労使間で争いが生じる恐れがある。

なお、連邦労働法上、有期雇用契約の雇用期間は、最大4年とされているが、更新は可能である。無期雇用契約の場合は、連邦労働法上、雇用期間の上限は定められていない。

(b) 雇用契約

連邦労働法は、雇用主と従業員の間での書面による雇用契約の締結を求めている。

雇用契約は、連邦人的資源・自国民化省 (Ministry of Human Resources and Emiratisation) やフリーゾーンの定める雛形契約であるのが通常であり（それに加えてより詳細な内容の雇用契約を締結する場合もある）、その場合、英語とアラビア語が併記される。連邦労働法上、契約書はアラビア語であることが求められており、外国語がアラビア語と併記されている場合は、アラビア語が優先される。

雇用契約書には、契約日付、雇用の開始日、業務の性質、就業場所、契約期間(期間の定めがない場合はその旨)、給与額を定めなければならない。

(2) 試用期間

連邦労働法上、試用期間は、最大6か月までとされる。有期契約でも無期契約でも、試用期間中は理由を問わず、通知なしに契約を解除できる。試用期間中の契約終了の場合は、退職金の支払も必要ない。

試用期間経過後は、契約期間中の解雇には、法定解雇事由又は(無期契約の場合)正当な理由が必要になり、解雇事由又は正当な理由の有無を巡って、労使間で紛争が起こる可能性があるため、雇用主としては、従業員の資質の審査期間を十分にすべく、試用期間を最大の6か月とすることが好ましいと考えられる。もっとも、逆に、試用期間中は、従業員側からも理由なく退職可能であることには、

留意を要する。

なお、試用期間が終了すると、試用期間は契約期間の一部とみなされ、退職金を計算する際の従業員の勤続期間には、試用期間も含む。

(3) パートタイム勤務

連邦労働法下では、原則として、複数の雇用主に雇用されることはできない。

しかし、連邦人的資源・自国民化省の許可を得るか、2018年の連邦人的資源・自国民化省令第31号に基づくパートタイム雇用を利用すれば、複数の雇用主に労務を提供することが可能である。

パートタイム雇用契約は、学士号以上の学位を保有する者、又は技術・科学分野で2年若しくは3年の学位を修了した者のみが利用できる。

パートタイム労働者は、主たる雇用主のために1日8時間未満、又は1週48時間未満で、1週20時間以上勤務しなければならないが、連邦人的資源・自国民化省の承認を得れば、主たる雇用主の承認がなくても、パートタイム労働を行うことができる。主たる雇用主は、引き続きパートタイム労働者の労働許可のスポンサーとなる。

パートタイムの雇用契約には、フルタイムの雇用契約と同様のルールが適用される。

3. 労働時間・休暇

(1) 労働時間

連邦労働法上、労働時間の上限は1日8時間、週48時間とされる。

もっとも、トレード(商品の輸出入、売買)業、ホテル業、飲食業、警備業などの職務に従事する従業員については、連邦人的資源・自国民化省の承認を得て、1日の労働時間を9時間まで延長することができる。

ラマダン中は、労働時間が2時間短縮される。DIFCとADGMの労働法においては、ラマダン中の労働時間短縮に関する条項はイスラム教徒にしか適用されないが、連邦労働法では、すべての従業員に対して、適用される。

従業員には、1日に最低1時間の休憩時間を与えなければならないが、連続5時間を超える労働は禁止される。

例外として、継続稼働する施設で交替勤務を行う従業員については、連邦人的資源・自国民化省は、省令により、別個の規定を設けることができる。夏季に屋外で勤務する者は、午後12時30分から午後3時30分までの間、日陰で休養することが許されなければならない。

以前は、女性について、午後10時から午前7時までの11時間の就労が禁止されていたが、当該制限は、男女平等の観点から、2019年に廃止された。

未成年者については、その保護の観点から、引き続き特別なルール¹が適用される。

なお、連邦労働法上、労働時間に関するもの以外にラマダンに関する規定はなく、労働時間が短縮される以外は、ラマダン中も、通常と同様の労働法のルールが適用される。

この点、ラマダン中は、労働時間を2時間減らして、休憩なしとする例も多いが、連続5時間以上勤務の禁止は、ラマダン中も適用除外とされており、休憩をなしとし、連続勤務を5時間以上とする場合には、厳密には、労働法に違反することになる。もっとも、ラマダン中に、休憩をなくして拘束時間を減らすことは、基本的に、従業員にとって好ましいことであり、実務上は問題視されていない。

¹ 労働法上の「未成年者」に該当する 21 歳未満の者については、特例が適用される。雇用主は、15 歳未満の者を使用することはできない。午後 8 時から午前 6 時までの時間を含む 12 時間は、未成年者に労働させてはならない。未成年者を、危険若しくは激しい業務、又は健康を害する業務に従事させてはならない。未成年者は、1 日 6 時間を限度として勤務させることができるが、7 時間を超えて職場に留まらせることはできない。未成年者は、休憩、食事又は礼拝のための休憩なしに、連続 4 時間勤務することができるが、4 時間以上勤務させる場合は、最低 1 回、1 日合計 1 時間以上の休憩を与えなければならない。未成年者に時間外労働や金曜出勤をさせることはできない。

(2) 休日

金曜日は、日払い労働者を除き、休日とされている。

日払い労働者を除き、2週連続して金曜日に出勤させることはできない。金曜日に勤務する従業員は、休日手当が支払われなければならない。

(3) 休暇・休憩

(a) 年次有給休暇

勤続期間1年以上の従業員は、30日間の年次有給休暇を取得することができる。この場合の30日は、暦日であり(例えば、木曜日から月曜日まで休暇を取得した場合、取得日数は、営業日数である3日ではなく、暦日数である5日となる。)、連続で取得する場合の日数であるが、非連続で取得する場合は、22営業日の年次有給休暇を取得することができる。と解されている。

勤続1未満の従業員については、異なるルールがあり、勤務開始日から7か月目から、1か月ごとに2日の休暇が得られる。

連邦労働法上、年次有給休暇中も、基本賃金・住宅手当は支給されるとされるが、実務的には、住宅手当以外も含むすべての手当が支給されるのが通常と思われる。

従業員は、退職後直ちに、未消化の年次有給休暇に関し、当該未消化の日数に相当する基本賃金の額の支払を受けることができる。なお、連邦労働法上、未消化の年次有給休暇の買取については、退職時についてのものでのみが定められており、雇用主には、毎年未消化の有給休暇を買い取る義務はない。

なお、30日又は22営業日の年次有給休暇の他、法定の祝日も有給休暇となる。

(b) 病気休暇

試用期間後3か月以上勤続した従業員は、病気休暇を取得できる。逆に言えば、試用期間中及びその後3か月間は、従業員は病気休暇を取得できない。

従業員は、年間90日間の病気休暇を取得できるが、給与については、最初の15日間は全額支給、次の30日間は半額支給、残りの日数は無給となる。

なお、体調不良が従業員自身の行為(例えば、麻薬やアルコールの摂取)によるものである場合には、有給の病気休暇は取得できない。

(c) 巡礼休暇

イスラム教徒の従業員は、在職中に1回のみ、メッカ巡礼のために最長30日間の無給休暇を取得できる。

(d) 産前産後休暇

女性従業員は、45日の出産休暇を取得ことができ、1年以上勤続した場合は給与の全額、勤続1年未満の場合は給与の半額を受領する権利を有する。

妊娠・出産に起因して職場復帰できない病気にかかった場合、その病気を証する医師の診断書があれば、さらに100日間(連続か否かを問わず)の無給休暇を取得することができる。

(e) 育児のための休憩

女性従業員は、子供が生まれてから18か月間、通常の休養、食事及び礼拝のために認められている休憩に加えて、育児のために、1日2回まで、最大1時間の有給の休憩を取得することができる。

4. 契約終了

上記のとおり、連邦労働法上、雇用契約上の期間の定めの有無によって、契約終了の要件は異なる。

(1) 有期契約

まず、有期契約の場合、原則として、当事者は、契約期間中、契約を終了できない。

当事者が、契約期間中に、合法的に契約を終了しようとする場合、雇用主による解雇の場合には、連邦労働法120条の解雇事由が、従業員による自己都合退職の場合には、連邦労働法121条の退職事由がそれぞれ必要になる。

いずれの場合も、事由は限定されており、相手方の落ち度が必要となる。

雇用主が解雇事由なく、契約を途中で終了する場合は、違法となり、従業員に、3か月分又は契約終了までの期間のいずれか短い方の期間分の給与と同等額の補償をしなければならない。もっとも、逆言えば、最大給与の3か月分の金額を支払えば、（違法な解雇とはなるものの）労働者を解雇できる。

<120条の解雇事由>

- ① 従業員が当該従業員以外の人格もしくは国籍を詐称し、又は虚偽の書面もしくは証明書を提出した場合
- ② 解雇が従業員の試用期間中又は試用期間満了時に行われた場合
- ③ 従業員が、雇用主が重大な経済的損失を被るような失敗をした場合。但し、雇用主がかかる事実を知った後、48時間以内に連邦人的資源・自国民化省に報告した場合に限る。
- ④ 従業員が勤務場所の安全に関する指示に違反した場合。但し、かかる指示が勤務場所の目立つ場所に掲示されており、従業員が掲示を読めない場合には、これが口頭で説明されていた場合に限る。
- ⑤ 従業員が雇用契約に記載された基本的な職務を行わず、従業員に対する調査と当該態度が継続するようであれば解雇がなされる旨の警告にも拘わらず、職務を行わない状態が続いた場合
- ⑥ 従業員が自己の勤務する企業の秘密情報を開示した場合
- ⑦ 名誉、公正及び風俗に関する犯罪を犯し、管轄裁判所の最終的な判断がなされた場合
- ⑧ 業務時間中に、飲酒又は薬物による酩酊状態にあると判明した場合
- ⑨ 業務時間中に、雇用主、上司又は同僚を暴行・脅迫した場合
- ⑩ 正当な理由なくして、1年の間に断続して20日間、又は、連続して7日間仕事を休んだ場合。

<121条の退職事由>

- ① 雇用主が、契約又は法律に定められる従業員に対する義務を履行しない場合
- ② 雇用主が、従業員に対して暴行・脅迫的な行為を行った場合

(2) 無期契約

これに対して、無期契約の場合は、各当事者は、相手方当事者への正当な理由を伴う通知により、いつでも契約を終了することができる。また、雇用主は、30日分の給与額の支払いをもって、通知に代えることも可能である。正当理由がない場合には、不当解雇として、最大3か月分の給与相当額の補償義務を負う可能性がある。

(3) 定年

UAE連邦労働法上、定年は定められていないが、連邦人的資源・自国民化省では、現地人は49歳、外国人は60歳を定年としている。もっとも、連邦人的資源・自国民化省の承認を得れば、定年を超えて、（原則65歳までは）働くことができる。

(4) 退職金

(a) 受領資格と計算方法

雇用契約終了において、勤続1年以上の従業員は、退職金を受領する権利を有する。無給休暇は、

勤続期間の計算において参入されない。

退職金の額は、勤続年数の長さに応じて算出され、従業員はその勤務した最初の5年間は、1年につき基本賃金の21日分、6年目以降については、1年につき基本賃金の30日分に相当する手当が発生するものとして計算される。

なお、基本賃金には、諸手当は含まず、また、雇用契約終了時の基本賃金を基準とし、法律に基づき支払われる年金や退職時の各種給付金の影響は受けない。

1年に満たない期間については、日数の按分割合により算出される。

また、退職金の上限は、従業員の2年分の給与相当額とされる。

(b) 自己都合退職における退職金

自己都合退職の場合の退職金については、契約期間の有無によって、ルールが異なる。

まず、有期契約については、契約期間満了前の自己都合退職の場合、勤続期間が5年を超えない限り、従業員は、退職金を得ることはできない。

これに対して、無期契約における従業員の自己都合退職の場合、勤続年数が5年以上であれば、退職金を受領できるのは、有期契約と同様であるが、勤続年数が1年以上3年未満の場合には、退職金は、上記に基づいて計算された金額の3分の1に、勤続年数が3年以上5年未満の場合には、当該金額の3分の2にそれぞれ減額される。

(c) 退職金を得られない場合

上記のとおり、①勤続1年未満の従業員と、②有期契約において、勤続期間5年未満で自己都合退職した従業員は、退職金を得られないが、連邦労働法上、その他、③法定解雇事由により解雇された場合、又は当該解雇を逃れるために退職した場合と、④無期契約に関し、法定退職事由以外の事由により、自発的に通知なく退職した場合にも、従業員に退職金の受領資格は認められない。