

グローバル・モビリティ： 中東における海外赴任のマネジメント

2011年8月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

本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、2011年7月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロ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であることを保証するものではありませんことを予めお断りします。

ジェトロは、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、たとえジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：
独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

〒107-6006
東京都港区赤坂 1-12-32
Tel:03-3582-5017

JETRO

本報告書作成委託先：
Clyde & Co LLP Middle East Regional Office
PO Box 7001, Rolex Tower
Sheikh Zayed Road, Dubai,
United Arab Emirates
Tel: +971 4 384 4000
Fax: +971 4 384 4004
Email: mero@clydeco.ae

كلايد و كو
CLYDE & CO

グローバル・モビリティ 中東における海外赴任のマネジメント

ビジネスの国際化に伴い、被雇用者にとって、複数の法域で業務を行なう事業部門に勤めたり、雇用企業の関連会社や支社に赴任したりすることは、珍しいことではなくなってきた。

業務の国際化が進むことにより、労働者の開発レベルの差が解消される、有能な求職者が新たな市場へ進出する機会が広がる、現地業務と国際マネジメントの統合が強化されるなどの効果が期待できる。一方、マネジメントの観点から見ると、世界規模で統合された労働力の経営には、様々な問題が伴う。被雇用者が業務を行なうそれぞれの法域における法律や慣習についてアドバイスを仰ぐこともその一つである。雇用者、被雇用者、いずれにとっても、税金に関するアドバイスを仰ぐことも大切である。

現地法の適用

社員が湾岸協力会議（GCC）に属する地域に赴任する場合、忘れてはならないことは、一般的に解釈されている‘赴任・駐在’という概念は通用しないという点である。社員にはそれぞれ、赴任先の国で、労働許可および在住ビザを得るために、スポンサーとなる現地企業が必要となる。このスポンサーシップは、雇用主からのものでなければならない。政府当局は、労働者のスポンサーは、同時に雇用主であると考えられる。

アラブ首長国連邦でのスポンサーシップの申請手続きにおいて、最も重要なことは、スポンサーとなる企業と労働者が、労働省（あるいは、そのUAE企業の所在地によっては、その地域の監督機関）が認める形式において、雇用契約を結ぶことである。この雇用契約は、UAE当局により有効な契約とみなされ、この契約が定める被雇用者の権利あるいは利益は、他のいかなる後続契約によっても、変更や解消は認められない。

GCCのすべての国において、そのGCC国で働く個人に対し、現地の労働法が適用される。被雇用者に与えられる重要な権利は、解雇通知期間の保障と解任時に支払われる謝礼金（グラテュイティ）である。

謝礼金（グラテュイティ）

下表のとおり、法定基準は、GCCに属する地域ごとにさまざまである。（特定の要因によりグラテュイティの請求権が失われたり、減額されたりすることもあるが、それらについては、ここでは説明しない。）：

アラブ首長国連邦	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12カ月の勤務を条件とし ・ 終了した1年につき、21日分の基本給与（および、該当する場合、コミッション） ・ 勤務5年以上の終了した1年につき、30日分の基本給与（および、該当する場合、コミッション） ・ 最高支給額は、基本給の2年分相当（および、該当する場合、コミッション） ・ 終了していない年については、比例計算 ・ 被雇用者が5年で辞職した場合、減額
サウジアラビア王国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務1年につき半月分の給与 ・ 勤務5年以上の1年につき1カ月分の給与 ・ 終了していない年については、比例計算
カタール首長国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12カ月の勤務を条件とする ・ 勤務期間における終了した1年につき3週間分の給与
クウェート首長国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務期間における終了した1年につき15日分の給与 ・ 勤務5年以上の終了した1年につき1カ月分の給与 ・ 最高支給額は給与1.5年分
バーレーン王国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務期間3年までの1年につき15日分の給与 ・ 勤務3年以上の1年につき1カ月分の給与
オマーン・スルタン国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務12カ月を条件とする ・ 1年につき15日分の給与 ・ 勤務3年以上の1年につき1カ月分の給与

被雇用者が、不正行為や雇用契約違反とみなされる行為により解雇された場合は、グラテュイティは支払われない。

GCC諸国では個人に所得税は課税されないが、クウェートおよびUAEの両国では、近年、給与の支払いに対する取り締まりが厳しくなり、支払いは、現地の認可銀行から現地銀行口座へ電信送金で行なわれなければならない。これは、自国で給与の受け取りを望む海外赴任者にとって、厄介な決まりだと言えるであろう。

雇用主のポリシー

海外赴任の人事を行なうためには、経営者および被雇用者の両方の期待に応える統一した企業方針が必要である。そういったポリシーにおいて重要なことは、それらが契約で定められたものであるか否かにかかわらず、被雇用者が、それらを尊重し、順守できるものでなければならないという点である。

考慮すべき関連事項：

- **任務方針：**

被雇用者への待遇の一貫性を保つため、被雇用者とマネージャーに対し、任務条件に関する基準点を設けるもの。(ただし(本国への再配属にかかる費用により)福利厚生などの利益が変更する可能性や柔軟性を伴う。)また、このポリシーは、適宜、被雇用者の属するグループ、等級、カテゴリーによって、異なる。また、任務期間の長さによっても、異なる基準を設けることが適切であろう。

- **現地の人事方針あるいは団体協約：**

いかなる法域においても、安全衛生、懲戒、苦情処理などに関する特定のポリシーの適用は必須である。また(給与、人事、解約などに関わる)団体協約の適用が義務付けられている場合もあり、これは特にヨーロッパの多くの法域で重要視される。

- **被雇用者の職務明細書と役職：**

これらは、雇用保護の適用を除外されがちな特定のカテゴリーに属する被雇用者にとって、現地法域での職務に適用される法規定に影響を与え得るものである。入国管理規定も重要であり、被雇用者の職務や役職は、労働許可や居住ビザの承認基準にもなる。

- **平衡税：**

雇用主が平衡税を適用する場合、その意味するところや、被雇用者への影響を明らかにすることが非常に重要である。

解約

海外勤務に関し、基準となる契約は、通常、元の雇用契約、赴任契約、法域によっては、現地ホスト企業との契約である。これら3契約はすべて一貫したものである必要があり、契約期間が終了する前に任務が解約された場合、元の雇用契約も解約されるか、本社に再配属されるかのいずれかである必要がある。

赴任者を解雇する前に、再配属により新たな任務を与えることが可能か否か検討されなければならない。解任する場合は、その理由が明確であるとともに、赴任先および本国において、解任に伴い何らかの危険性が生じる可能性について分析を行なった上で行なう必要がある。例えば、被雇用者が、赴任先、本国の両方で、法規定に基づき、請求権を行使することもあり得るし、契約上の理由から、本国で起訴する可能性もある。よって、両国で請求を申し立てられる危険性を軽んじることはできない。解任が合意された場合、被雇用者の赴任先

の法域において被雇用者に与えられた権利の放棄や解除を定める法規定に則り
和解協定を設け、合意された内容を文書化することが賢明である。

(報告書作成執筆者連絡先 : Simon Adams, Consultant
Dubai, UAE
mero@clydeco.ae

Sara Khoja, Senior Associate
Dubai, UAE
mero@clydeco.ae)