

雇用関係の透明性と労働力の流動性を高める  
新省令の発布 - アラブ首長国連邦 (UAE)

2015年10月

独立行政法人日本貿易振興機構 (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）ドバイ事務所がリテイン契約に基づき現地法律コンサルティング事務所 Clyde & Co LLP から提供を受け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・コメントは筆者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：

独立行政法人日本貿易振興機構（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

كليرداند كو  
CLYDE & CO

UAE 労働省は 9 月 28 日に、三つの省令を布告しました。これらは 2016 年 1 月 1 日からの実施が予定されています。同省は「新規則は、透明性、明確性を向上し、労働契約条件をより厳しく取り締まるとともに、雇用主と被雇用者の両者が完全な自由意志で雇用関係を結ぶことを確実にするものである」と述べています。省令 764 号、765 号、766 号は、民間セクターの労働規則に関する 1980 年連邦法第 8 号（労働法）を正式に改正するものではありませんが、これら新省令は、UAE 労働市場と雇用慣行に対し、より実質的な影響を与えるものとなるでしょう。

これら省令は、まだすべて発表されたわけではなく、今後、さらなる説明やガイダンスが提供され、その内容もより明確になるものと思われます。ひとまず（報告に基づき）、新省令の主な規則について検証し、今後の雇用関係にどのような影響が及ぼされるかについて分析することとします。

“労働省は、新たな省令により、確かな情報を共有し、双方の合意と、完全な自由意志に基づく雇用関係の構築を促進することを目的としているのです。”

#### 内定通知および契約書の労働省標準書式の改定(2015 年省令 764 号)

労働省は、長年、指定の形式による契約の締結を必要条件としてきましたが、この省令は、被雇用者が UAE に来る前、あるいは、UAE の現雇用者から離職する前に、その雇用契約条件について完全に把握することを確実にすることを目的としています。

雇用主は、新たな雇用関係について、労働許可証の事前承認を労働省に求める場合、明確かつ有効な雇用条件を含む標準書式による内定通知を採用内定者宛てに、事前に発行する必要があります。この場合の署名済みの内定通知は、労働省に提出されなくてはなりません。

その後、労働省所定書式による契約書が被雇用者に対し発行されます。この契約書は、内定通知の条件を反映するものでなければなりません。ただし、被雇用者の利益となる変更があった場合、被雇用者および労働省が承認すれば、変更が認められます。

改定労働省標準書式もまた、2016 年 1 月 1 日から使用が実施されます。改定書式による契約は、既存の書式に比べ、労働法が定める最低条件に関し、より詳しい情報を被雇用者に提供するものと見込まれています。

## 雇用解約に関する規則および条件 (2015 年省令 765 号)

この省令の主要規則は、期間限定契約および無期限契約の解約通知期間の使用について定めており、いずれの種類契約であっても、解雇における雇用主の賠償責任に関し、広く影響を及ぼすものと思われます。主な規則は以下のとおりです。:

### 期間限定契約

- 現在、期間限定契約は、労働法の 120 条および 121 条に基づき、契約満了日より以前に（契約上合意された通知条件に則る場合でも）雇用主、被雇用者のいずれも契約を解除することはできません。満了日以前に解約する場合は、残りの契約期間が 3 カ月未満であれば、残期間に支払われたはずの給与、残りの契約期間が 3 カ月以上であれば、3 カ月間の給与に基づき算出される賠償金（雇用主による契約不履行であれば全額、被雇用者による契約不履行であれば半額）の支払義務が生じます。新省令では、期間限定契約の解約が認められる状況が拡大されます。例えば、契約当事者のうち解約を求める側が、解約通知期間中に契約上の義務を履行することを前提に、契約上合意された通知期間の条件（最短 1 カ月、最長 3 カ月の）が満たされる限り、いつでも解約が可能となります。通知期間中は、雇用関係は継続し、被雇用者は、その期間の給与を受け取る権利を有します。また以下の ような状況においても、契約は解約となります。:
  - ・ 契約当事者間の双方の合意の上で契約が更新されない限り、当初定められた満了日に自動的に解約となる。
  - ・ 雇用主と被雇用者、双方の合意があれば、いつでも解約できる。
- 期間限定契約の最長期間は、4 年から 2 年に短縮されます。
- 期間限定契約の解約に関する規則は、遡及的に適応されます。期間限定契約に解約通知に関する条件が含まれていない場合、通知期間は、自動的に 3 カ月となります。雇用主は、3 カ月の通知期間をもって、契約満了日を待たずに、契約を解約することが可能となります。同様に、雇用主は、契約満了日を待たずに、被雇用者から離職願いを受け取る可能性もあることとなります。
- 今後、雇用主は、解約通知条件を含め、期間が 2 年を超えないように、期間限定契約を改定しなければならないでしょう。いずれにせよ、2 年を超える契約は、労働省から却下されることとなります。

## 無期限契約

解約通知期間を最低 1 カ月とする現行の必要条件に変更はありません。しかし、将来的に労働省は、最長 3 カ月の通知期間に限り認める方向のようです。省令の全容が明らかになれば、この制限に関しても明確になるでしょう。しかし、これにより、たいてい 6 カ月や、長い場合は 12 カ月の通知期間が設けられがちな上級管理職の雇用に影響が及ぶものと見込まれます。

新省令では、被雇用者が、その雇用上の義務を免除される状況についても定めており、例えば、雇用主が、60 日間以上（給与の支払遅延など）法的義務を怠った場合、業務が 2 カ月以上停止した場合、などが含まれますが、被雇用者は、その状況について労働省に報告することが前提とされています。このような状況が該当する被雇用者は、古い労働許可の解除と、新雇用主との新たな労働許可を労働省に申請することができます。

## 新雇用主との労働許可の被雇用者への付与に関する規則と条件(2015 年省令 766 号)

これは、労働の禁止に関する省令で、UAE の雇用主間における労働力の移動を促進することを目的としています。被雇用者が契約上および法律上の義務を履行する限り、ほとんどの場合において、被雇用者に新たな労働許可が付与されることとなります。つまり、6 カ月の労働禁止は自動的に発令されません。被雇用者が契約上の義務を履行しない場合、12 カ月間、ほかの雇用主への就職が禁止される可能性があります。

技術レベルが 4 またはそれ以下の被雇用者（単純労働者）は、労働禁止を科されないようにするためには、通常、最低 6 カ月間の勤続期間が必要です。技術レベルが 3 またはそれ以上の被雇用者（熟練労働者）は、必要最低勤続期間の対象とはなりません。

## 労働力の移動の柔軟化と活性化

これら新たな省令は、2010 年 12 月の労働省の決議をより発展させ、労働力の移動を促進し、スポンサーシップと雇用関係の厳しい繋がりを緩和させる目的があります。新省令は、被雇用者の立場（地位）を決定するのは、公的取締機関である労働省の義務であると明示しています。単純労働者の雇用主間の移動をより自由にするることによって、UAE に就労目的で入国する個人が、入国後、事前に合意された雇用契約を変更されるといった悪質な雇用関係に陥ることを防止する狙いがあります。労働省は、これら省令により、確かな情報を共有し、双方の合意と、完全な自由意志に基づく雇用関係の構築を促進することを

目的としているのです。今後、さらに改正がなされ、労働力輸出国との協力を強化し、契約の認証や雇用登録制度の統一を図り、労働市場における、より弱い立場の人々の保護が進められる見込みです。

#### **Key contacts**

**Takamasa Makita**, Legal Director

takamasa.makita@clydeco.com

**Sara Khoja**, Partner

sara.khoja@clydeco.com

**Rebecca Ford**, Partner

rebecca.ford@clydeco.com

Clyde & Co\* accepts no liability for loss occasioned to any person acting or refraining from acting as a result of material contained in this document.

The content of this document does not constitute legal advice and should not be relied upon as such. Advice should be taken about your specific circumstances. No part of this summary may be used, reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, reading or otherwise without the prior permission of Clyde & Co.

\*Clyde & Co LLP, Clyde & Co Technical Services JSC and Clyde & Co LLP Lawyers & Legal Consultants Clyde & Co LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales. Authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority.

© Clyde & Co LLP 2015