

UAE 自国民化（Emiratisation）の推進を継続

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

كلايد اند كو
CLYDE & CO

UAE 自国民化 (Emiratisation) の推進を継続

アラブ首長国連邦 (以下、UAE) のビジョン 2021 戦略には、「Emiratisation (自国民化)」を奨励する多くの目標が含まれていますが、主な目標に、2021 年までに UAE 国民の半数を民間セクターに就業させることがあります。これらの目標を達成するため、人的資源・自国民化省 (以下、MoHRE) は、過去 3 年間に労働力の自国民化を促進する多数の政策を打ち出してきました。今般、MoHRE は自国民化を推進するための既存のフレームワークを強化、後押しするための新しい施策として新法を公布しました。本レポートでは、企業の雇用政策に大きな変化をもたらす新法の詳細と影響について概観します。

民間企業における UAE 国民の雇用に関する規則を定めた 2018 年省令 212 号は、民間セクターで雇用された UAE 国民の解雇を制限した 2009 年の決議 176 号と、UAE 国民の採用に関する規則と手続きを定めた 2015 年の決議第 209 号の簡約版となりますが、この新省令により両決議は廃止となります。なお、この新しい省令は、MoHRE のウェブサイトには掲載されていますが、官報で公開されるまで効力を生じないとされています。

以下、新省令の各項目について説明します。

《採用》

以前と同様に、失業中の UAE 国民は、MoHRE に登録されたいかなる企業の雇用にも応募することができます。登録後、企業は UAE 国民を雇用するために新しい省令が規定するさまざまな規則を遵守する必要があります。これには労働許可書の確保も含まれています。労働許可書が発行されると、MoHRE は従業員に雇用パッケージを与えますが、この中には民間セクターにおける労働者の権利と義務に関するガイドラインがあります (現時点で未発行)。

手続きの一部として、本省令は UAE 国民である従業員については 2 年間の有期雇用であること (双方の合意により更新可能)、MoHRE は UAE 国民に業務の役割や市場要件に関連するトレーニングプログラムを提供することを定めています。また、MoHRE は、従業員の現在の雇用状況に従って、年金社会保険庁 (GASSA) の情報を更新することを義務付けています。

新省令によると雇用主は UAE 国民である従業員を無期限で雇用することもできますが、最低でも 2 年間の有期契約で雇用されることが前提とされており、2016 年 1 月以降、有効とされる新規雇用契約および契約の更新について、本規則が適用されることとなります。

《継続的なサポート》

また本省令は、労働環境が適正であること、従業員に十分な設備やリソースが提供されていること、従業員が適正に社会保障が受けられるよう登録されていることなどを確認するため、MoHRE が UAE 国民の雇用について監視することを規定しています。また、職場での争議を解決するにあたり、MoHRE がより積極的な役割を果たすことも定めています。

《雇用契約の終了》

本省令は、UAE 国民である従業員に係る雇用契約の終了に関する規則や手続きについても規定しており、従業員との雇用契約が終了する際の基本的な条件、雇用主と従業員に対して期待されること、義務に違反した場合の結果などについて定められています。基本的に UAE 国民の雇用契約は以下の状況で終了が可能です。

(有期雇用の契約)

- 雇用契約期間が満了し、更新されなかった場合。
- 当事者双方の合意がある場合。
- 初回の 2 年間の有期雇用契約が満了し当該契約が更新された状況で、雇用契約終了に係る通知や補償に関する条項が遵守されている場合にあつて、いずれかの当事者により当該雇用契約が終了した場合。
- 労働法の第 120 条（1980 年第 8 法）に規定する著しい違法行為があつた場合。

(無限雇用の契約)

- 当事者双方の合意がある場合。
- 雇用契約に定められた然るべき通知を行い、当該雇用期間中に契約上の義務を履行している場合にあつて、いずれかの当事者が当該雇用契約を終了した場合。
- 労働法の第 120 条（1980 年第 8 法）に規定する著しい違法行為があつた場合。

上記のほか、以下の場合にも、雇用関係が終了したとみなされます。

- 雇用主が賃金の支払いを 60 日間以上遅延するなどの法的もしくは雇用契約上の義務を履行しなかった場合。
- 職場が 2 カ月以上閉鎖され従業員が就業できない状況で、従業員が当該期間中に雇用主に対し苦情を申し立てた結果、MoHRE の検査官によりこの事実が確認された場合。
- 少なくとも 2 カ月分の賃金が未払いであったり、法的正当性のない不当解雇や、雇用契約もしくは法律で定められた然るべき金銭の支払いが行われない場合にあつて、裁判所が従業員の主張を認める裁決を下した場合。

《無効とされる雇用契約の終了》

本省令は、雇用契約の終了が無効とみなされる事項についても規定しており、雇用主と被雇用者の双方は上記した終了オプションを行使する前に、本条項への抵触を避けるため、下記の項目についても、あらためて留意すべきでしょう。下記のいずれかの状況に該当する場合、いずれかの当事者により行使された雇用契約の終了は無効とみなされます。

- 雇用契約終了前に、有期または無期の雇用契約が遵守されなかった場合。
- 雇用契約が終了した UAE 国民と同じ役割を担う非 UAE 国民を雇用主が雇用した場合、または UAE 国民の代りに非 UAE 国民を採用するために当該雇用契約が終了されたことが証明された場合。
- 雇用契約の終了が UAE 国民の雇用と何ら無関係である場合、または UAE 国民が雇用主について MoHRE に苦情を申し立てたことを理由として、当該雇用契約が終了されたことが事実として証明された場合。

本省令は、これらの条項が合法的な雇用契約の終了とどのように関係するのかについては明瞭に定めてなく、また、雇用主が 2 年間の有期雇用契約を更新しないとした場合、この決定を正当であると証明する必要があるのかについても、現時点では不明です。

《施行と罰金》

新しい省令では、各条項に抵触した当事者に対する適切な法的拘束力を以前と同様に行使するとしています。以下はその拘束力の一部です。

雇用契約の終了が上記の条項により無効とみなされ、争議が友好的に決着しない場合、MoHRE は以下の措置をとることができます。

- 労働裁判所に当該争議について報告する。
- MoHRE の求職データベース上で、6 カ月を上限に当該従業員の優先順位を下げ、当該従業員の職探しを難しくする。および/または、
- 雇用主に対して新しい労働許可証の発行を 6 カ月間停止する。

MoHRE は以下の事項が証明された場合、1 件の事案につき、2 万ディルハムを罰金として雇用主に課することができます。

- 本省令の公表後、省令または指針に違反した場合。
- 不法に雇用契約を終了した上で、当該従業員の復職を拒否した場合。
- UAE 国民である従業員のため、GPSSA に対して適切な年金の雇用主負担分の拠出をしない場合。
- UAE 国民が雇用される職場において、自国民化政策およびその要件を十分に遵守しない場合。

MoHRE が急速に進める制度変更や、その野心的な政策目標を踏まえれば、雇用主は職場に影響する変更事項にも、いち早く対応し、また、変更後の自国民化の法的枠組みについて十分理解すべきでしょう。また、保険監督当局や UAE 中央銀行など、特定セクターの規制当局が課す規制についても注意が必要です。