

2020年6月

第1回 UAE 法務ウェビナー

～COVID-19 下における従業員の雇用問題について～

日時：2020年6月10日（水）11:00～12:00

主催：ジェトロ・ドバイ事務所

講師：Afridi & Angell Legal Consultants ジャパンデスク 森下 真生 弁護士

概要

1. アラブ首長国連邦（以下、UAE）における労働法

UAE の労働法制としては、連邦労働法（1980年連邦法第8号）（以下、連邦労働法）が、主な法令となっている。UAE のオンショア（後述するフリーゾーン以外）に立地する民間企業等については、この連邦労働法が適用される。なお、公務員法が適用される政府機関・公共団体の職員や、連邦又は首長国のプロジェクトのために雇用されている者、また、2017年家内労働者法が適用される家事使用人（メイド、私用ドライバー、鷹匠等）や農業従事者については、連邦労働法の適用対象外である。

他方、オンショア以外のフリーゾーンについては、Dubai International Financial Centre（以下、DIFC）及び Abu Dhabi Global Market（以下、ADGM）とそれ以外に大別される。DIFC と ADGM については、大陸法（Civil Law）系の法制度を採用している UAE 全体と異なり、その管轄内では、コモンロー（Common Law）に基づく法制度が採用されており、労働法についても、連邦労働法とは異なる独自の法律が存在している。その他のフリーゾーンについては、オンショアと同じ連邦法や首長国法が適用され、労働法についても、連邦労働法が適用される。Jebel Ali Free Zone（以下、JAFZA）における JAFZA Rules 等、フリーゾーンによっては、労働に関する事項が定められている場合があるが、あくまで連邦労働法の範囲内で定められているものであり、フリーゾーン規則で定められていない事項については、連邦労働法が適用される。

2. COVID-19 下での特別措置

ドバイ首長国における労働法制に関する、COVID-19 下での特別措置を定めたものとして代表的なものは、次の4つである。

○連邦労働省（Ministry of Human Resources and Emiratisation）

- ・労働省決議 2020 年 279 号（2020/3/26）
- ・労働省決議 2020 年 281 号(2020/3/29)

○DIFC

- ・DIFC 総裁指令 2020 年 4 号（2020/4/21）

○Dubai Multi Commodities Centre（以下、DMCC）

- ・DMCC COVID-19 雇用ガイドライン(2020/4/27)

（1）労働省決議 2020 年 279 号

コロナウイルス拡散防止措置が採られている期間中の労働省に登録されている民間企業（オンショア企業）と非 UAE 従業員の雇用関係について、定めたものである。労働省に登録されている民間企業は、従業員との合意により、漸次、以下の措置を採らなければならないとされる。

- ・リモートワークの実施
- ・有給休暇の付与
- ・無給休暇の付与
- ・一時的な給与の減額
- ・恒久的な給与の減額

<有給/無給休暇の付与>

連邦労働法上、年次有給休暇¹については、30 暦日と定められているが、実務上は、22 営業日又は 24 営業日とする事業者が多く、雇用主は、有給休暇の日を指定することができる。他

¹雇用されて最初の半年について、従業員が有給休暇を取得する権利は法律上ない。

方、無給休暇については、連邦労働法上、明示的な規定がないが、労働省決議 279 号は、従業員と合意することにより、無給休暇を与えられることを明らかにした²。

<一時的給与減額>

一時的な給与減額は、連邦労働法上、明示的な規定がなく、仮に合意したとしても、許容されるのかが明らかではなかったが、労働省決議 279 号は、従業員と合意することにより、一時的給与減額を行えることを明らかにした。なお、一時的に減額する場合には、労働省のテンプレートに従って、雇用契約の補助契約を作成しなければならない。

<恒久的給与減額>

給与金額は、契約内容であるため、給与の減額には、雇用主と従業員の合意が必要である。労働省決議 279 号でも、原則どおり、合意が必要とされており、コロナ禍において、合意を不要とする特別措置は採られていない。また、同決議は、従業員の給与を恒久的に減額する場合には、変更契約を締結し、労働省の承諾を取得しなければならないと定めている。通常時と同様、合意が要求されるため、従業員の給与の減額は容易ではないが、コロナ禍では、解雇も十分あり得るため、従業員としても、解雇されるよりは良いと捉え、合意がなされるケースも一定数あるのではないかと思われる。

(2) DIFC 総裁指令 2020 年 4 号

雇用主が従業員に対して採れる緊急雇用措置、Covid19 関連病気休暇、リモートワークへの一定の労働法の適用除外、解雇された従業員のビザ、DIFC Available Employee Database、退職金の保護等について定めており、緊急期間中（2020 年 7 月 31 日まで）、効力を有するとされる。

雇用主は、緊急事態期間中（7 月 31 日まで）、緊急雇用措置として、従業員について、その承諾なしに、以下の措置 1 つ以上を課すことができる。但し、対象となる従業員に、5 日前までに、書面で通知する必要がある。

² 実務上、従業員側の事情で、有給休暇日数を超過して休暇が必要になる場合に、無給休暇は付与されている。もっとも、通常、無給休暇は、従業員による希望に対して、雇用主が許可するか否かが問題となるが、コロナ禍での無給休暇は、逆に雇用主の求めに対して、従業員が応じるかどうか問題になり、許容性に差があり得る。

- ・労働時間の短縮
- ・有給休暇の付与
- ・無給休暇の付与
- ・一時的な給与減額
- ・職場への出勤制限
- ・リモートワーク

上記、緊急措置の導入により、DIFC 労働法のうち、以下は適用されない。

- ・第 14 条第 3 項： 雇用契約の変更は、書面により行われ、雇用主及び従業員の双方が署名しなければならない。
- ・第 29 条第 2 項： 雇用主は、従業員に対し、7 日間前までに書面による通知を行うことにより、当該休暇年度の所定の日における有給休暇取得を要求することができる。
- ・第 30 条第 1 項： 有給休暇は、従業員の入社初年度においては、従業員の年次有給休暇の 12 分の 1 の割合で毎月発生する。

(3) DMCC ガイドライン 2020 年 1 号²

予防措置期間中、DMCC 事業者は、以下の措置を講じることができる。但し、措置に関する合意はすべて書面で行わなければならない。

- ・リモートワーク
- ・有給休暇の強制付与
- ・基本給の一時的減額
- ・無給休暇の付与

² DMCC ガイドラインは、労働省決議 2020 年 279 号及び 281 号の内容について、DMCC 事業者には適用されるとは定められていないことから、それらの労働省決議は、DMCC には適用されないと解されている。

有給休暇については、従業員の同意なく、取得させることができるとされるが、基本給の一時的減額及び無給休暇の付与には、双方の合意が必要とされる。減額対象は基本給とされ、手当は影響を受けない。また、基本給の一時的減額を行ったとしても、従業員の退職金は影響を受けず、退職金は減額前の基本給に応じて発生する。

3. COVID-19 下での解雇

(1) 連邦労働法下の解雇

連邦労働法の解雇に関するルールは概ね以下のとおりである。

<有期契約（期間の定めのある契約）>

雇用契約上の期間満了による終了が原則である。法定の解雇事由によらず、期間満了前に解雇する場合は、相手方に対する補償（総賃金（手当を含む。）の最大3か月又は残契約期間分）が必要となる。

<無期契約（期間の定めのない契約）>

30日以上前の通知により終了可能である。但し、正当な理由が必要になる。正当な理由のない解雇の場合は、総賃金の最大3か月の補償が必要となる。

<試用期間（最大6か月）中>

無通知、無理由による解雇が可能である。

<法定解雇事由に基づく即時解雇>

労働法120条で定める法定解雇事由（悪質な職務懈怠等）に基づく場合は、有期契約か無期契約かの違いに関わらず、即時解雇が可能である。

～法定解雇事由（労働法 120 条³）～

- 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
- 従業員が試用期間中であり、解雇が当該試用期間中又は試用期間満了時に行われた場合
- 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 時間以内に労働省に報告した場合に限る。
- 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。
- 従業員がその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、及びかかる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かかわらず、職務を行わない状態が続いた場合
- 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
- 名誉、誠実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
- 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
- 業務時間中に、雇用主、上司又は同僚を暴行・脅迫した場合
- 正当な理由なくして、1 年の間に断続して 20 日超、又は、連続して 7 日超仕事を休んだ場合

（2）連邦労働法下での整理解雇の可否

<有期契約>

上記のとおり、期間の定めのある契約（有期契約）の場合、当事者は契約期間中、原則として、契約を終了できない。雇用主は、従業員が労働法 120 条に定める事由に該当する場合は、解雇できるが、雇用主の経済的事実、120 条の事由に該当しないため、整理解雇は一方的に

³ 余談だが、労働法 120 条には、名誉、誠実及び風俗に関する犯罪を犯し、有罪とされた場合は含まれるが、窃盗や横領等の財産犯を犯した場合が含まれておらず、財産犯を理由に労働法第 120 条に基づく即時解雇を行うことはできない。

は行えない。COVID-19 期間においても、整理解雇を可能にする特別措置は採られていない。従って、コロナ禍でも、期間の定めのある契約（有期契約）において、整理解雇を一方的に行うことはできず、従業員の合意を得て行う⁴か、合意が得られない場合には、相手方に対する補償（総賃金（手当を含む。）の最大3か月又は残契約期間分）の支払を前提に、違法に解雇することとなる。

<無期契約>

前述のとおり、期間が定めのない契約（無期契約）の場合、雇用主は、30日以上前の通知により契約を終了できるが、正当な理由が要求される。有期契約の場合と同様、無期契約についても、COVID-19 期間において、整理解雇を可能にする特別措置は採られておらず、整理解雇が、正当な理由に該当するか否かはケースバイケースでの判断が必要となる。この点に関し、労働省決議 279 号は「余剰労働者がいる場合には、その詳細を Virtual Labor Market に登録しなければならない」と定めているが、Virtual Labor Market とは、職探しのためのウェブサイトである。つまり、本決議は、余剰労働者の解雇を前提にしていると言え、コロナ禍における雇用主の経済難が、解雇における正当な理由に該当し得ることを示唆していると考えられる。したがって、通常時よりは、雇用主の経済難を理由とする解雇に、正当な理由は認められやすい状況と考えられるが、例えば、労働省決議 2020 年 279 号が漸次の実施を求める雇用措置（有給休暇付与、無給休暇付与、給与減額等）」を採らずに、いきなり解雇を行う場合や、他の雇用措置を採った場合でも、同じ職位に属する数名の社員のうち、1名のみを解雇する場合等、正当な理由が否定され得る状況も引き続き存在する。なお、当該解雇に正当な理由が認められない場合には、総賃金（手当を含む）の最大3か月の補償が必要となる。

（3）解雇時に発生する支払（オンショア）

<平常時>

- ① 退職金：連邦労働法に基づき算出。但し、連邦労働法 120 条の法定解雇事由に基づく即時解雇の場合は不要。
- ② 未払賃金：未消化年次休暇に相当する基本賃金

⁴ 合意解雇する場合には、解約合意書を作成することになる。

③ 帰国費用：法律又は契約違反がある場合等、退職の原因が従業員にある場合は不要。また、UAE 内で転職する場合も不要。

④ 不当解雇に伴う補償金：前述のとおり。

<COVID-19 下>

上記①から④については、通常時と同様であるが、通常時には無い雇用主の負担として、労働省決議 2020 年 279 号は、従業員を解雇した場合、当該従業員が UAE を去るか、新たな職を見つけるまで、給与以外の住宅手当等の手当を支払わなければならないと定めている。

(4) DIFC における解雇

<平常時>

DIFC 労働法においては、有期契約でも無期契約でも、雇用主は、従業員を通知により、理由なく解雇できる。通知期間は、就業期間が 3 か月未満である場合には 7 日、3 か月以上、5 年未満である場合には、30 日、5 年以上である場合には 90 日とされる。例えば、従業員が犯罪行為を行った場合等、通常の雇用主であれば、契約を終了するであろう従業員の行為があった場合には、通知なく即時に解雇することも可能である。

<COVID-19 下での特別ルール（解雇従業員リスト及び退職金）>

- ① 緊急期間中、雇用主は、解雇従業員および余剰従業員（employees that are surplus to its current needs）のリストを作成し、DIFC の Government Service Office に提供しなければならない。
- ② 退職金について、DIFC 総裁指令 2020 年 4 号は、いずれの緊急雇用措置の実施も退職金には悪影響与えないことを保証しており、COVID-19 緊急事態期間、すべての従業員に対する退職金は、2020 年 2 月 29 日時点での基本給を基準として計算される。また、2020 年 3 月 1 日から DIFC 指令発行前までに、解雇された従業員の退職金が不足していた場合、雇用主は不足額を支払わなければならない。

<COVID-19 下での特別ルール（ビザ取消延期）>

ビザの取消しまでの期間、解雇した従業員に対して、基本的な医療保険と滞在先（小売、サービス又はホスピタリティ産業において、雇用主が提供している場合）を提供し続けることを条件に、当該従業員の在留ビザの取消しを延期することができる。延長後、ビザ取消しまでの期間中、解雇された従業員へのその他の給付は必要ない。なお、DIFC 労働法第 57 条第 3 項の規定は適用されない。

（第 57 条第 3 項）

従業員の UAE 在留ビザについて、雇用主がスポンサーとなっている場合、雇用主と従業員は、従業員の雇用終了日から実務上合理的に速やかに、かつ、雇用終了日から 30 日以内に、在留ビザの取消しを行うために協力しなければならない。

4. COVID-19 罹患者の扱い

（1）オンショア

- ① 連邦労働省は、COVID-19 罹患者を解雇しないよう求めている。COVID-19 罹患者の解雇を不適法とし得る法律上の根拠としては、感染症罹患者に、法律上の権利を奪う特別な制限や要求を課すことを禁じる感染症防止法（連邦法 2014 年 14 号）27 条がある。

期間の定めのある契約においては、期間中は原則解雇できない。期間の定めのない契約の場合は、解雇には正当な理由が必要となるが、COVID-19 への罹患は正当な理由にはならない可能性が高い。

- ② COVID-19 罹患者の休職をどう扱うべきかについて、連邦労働省は労働法上の病気休暇（Sick Leave）で処理するよう求めている。なお、従業員は、試用期間終了から 3 か月経過以降、年間 90 日の病気休暇の権利を有する。なお、最初の 15 日は全額⁶支給、続く 30 日は半額支給、続く 45 日は無給となる。

（2）DIFC

- ① COVID-19 罹患者を解雇することはできる。

⁶ 手当てを含むか否かについて、働法上定めはない。

- ② COVID-19 罹患者の休職をどう扱うべきかについて、DIFC 総裁指令 2020 年 4 号は COVID-19 による休暇は、DIFC 労働法第 34 条第 1 項で定める病気休暇 (Sick Leave) にならないと定めている。つまり、COVID-19 緊急事態期間中に従業員が COVID-19 に罹患し、又は COVID-19 罹患により隔離されたために取得した病気休暇は、DIFC 労働法における病気休暇には算入されない。

(第 34 条第 1 項)

従業員は、12 か月の間に合計 60 回の、連続又は断続的な病気休暇を取得することができる。

- ③ また、DIFC 労働法第 36 条第 1 項の規定は、COVID-19 関連の病気休暇の場合には適用されない。

(第 36 条第 1 項)

従業員が 12 か月間に合計 60 日を超える病気休暇を取得した場合、雇用主は、従業員に対する書面による通知により、直ちに雇用契約を終了することができる。

- ④ 他方で、COVID-19 に罹患し休暇中の従業員は、賃金 (手当を含む) 日額の 100% を受け取る権利を有するとされ、COVID-19 に罹患した場合には、DIFC 労働法の病気休暇とは別の有給休暇を取得できる。
- ⑤ また、COVID-19 に罹患した者は、COVID-19 関連休暇の取得前にそれらの措置が課せられていない限り、緊急雇用措置 (有給休暇強制付与、無給休暇強制付与、一時的給与減額) のいずれの対象にもならない。

質疑応答

(Q1) 弊社はオンショア企業ですが、現在、従業員の給与の減額を検討しています。その前に、従業員に有給休暇や無給休暇を取得させる必要がありますでしょうか？

(A1) 労働省決議 279 号では、従業員との合意により、漸次、次の措置を採らなければならないとしている。①リモートワークの実施、②有給休暇の付与、③無給休暇の付与、④一時的な給与の減額、⑤恒久的な給与の減額。従い、従業員に有給休暇や無給休暇を付与する措置から行うことが望ましい。但し、これらの措置を漸次行わなくても、従業員との合意があれば給与を減額することも可能と考える。

(Q2) 解雇について、労働法第 120 条に暴力は書いていないが、従業員がサプライヤーと動力沙汰を起こした場合、雇用主の責任がなく、即解雇できるのでしょうか？

(A2) 労働法第 120 条の事由に該当しないため、即時解雇はできない。

(Q3) 雇用条件が限定的である中、従業員解雇後の裁判では雇用主が敗訴する可能性が高いと理解しましたが、実際の裁判での賠償金額に関する事例があればお伺いしたい。

(A3) 最大で給与（手当を含む）の 3 ヶ月分であるが、最大額の 3 か月分とされることが多い。

(Q4) 従業員の退職に際し、有給休暇の未取得分の清算や日割りで未払い賃金を清算する場合、1 日あたりの費用はどう計算するのが正しいのでしょうか？現状は月給×12 か月÷365 日で 1 日あたりを計算していますが正しいのでしょうか？加えて、残業代を計算する際の 1 日あたりの基本給の計算方法も併せてご教示いただきたい。

(A4) ご理解のとおり。計算上、月給については、有給休暇未取得分は基本給のみ、未払賃金は、基本給+手当を基礎とする。残業代の基礎となる 1 時間あたりの報酬は、1 日あたりの金額を、1 日の勤務時間（8 時間の場合、8）で割った金額となる。

(Q5) 弊社はオンショア企業ですが、労働省決議 279 号による一時的給与減額について、適用期間の期限を 2020 年度末（2021 年 3 月末）とすることは可能でしょうか。また、減額

部分は基本給、手当部分の何れからの減額も可能でしょうか。基本給部分から減額する場合、退職金にも影響があると思いますが、その点は如何でしょうか？

(A5) 一時給与減額の適用期間について、予防措置が取られている期間と解されるが明確な定めはない(DIFCについては、2020年7月31日までとされている)。給与の減額について、その対象(基本給か手当か)については明確な定めがない。一時減額する場合の退職金への影響についても定めがないが、減額期間中に退職が生じる場合、DMCCルールと同様、減額前の金額を基礎に退職金を算出すべきことになろう。

(Q6) 社内規定と UAE 労働法ではどちらが適用されるのか？

(A6) UAE 労働法が優先される。労働法に定めのない事項については、社内規定などに従うこととなる。

参考：労働省決議 281 号（一部抜粋／仮訳）

（1）労働省決議 281 号 1 条（出勤従業員の割合等）

- すべての民間企業は、出勤する従業員の数を、業務を円滑に進めるために必要な最小限まで減少させるべきである。
- 職場にいることを必要とする従業員の数は、従業員総数の 30%を超えてはならない。
- また、サービスセンターの顧客数を定員の 30%以下に抑え、顧客間に十分なスペースを保ち、機器や施設を継続的に消毒できるようルールを定めることも求められている。
- 但し、インフラプロジェクト、供給業、電気通信業、エネルギー産業、健康産業、教育産業、銀行業、食品産業、ホスピタリティ産業、保健機器製造業、及び、清掃会社に関連する活動は、本規定の実施を免除される（3 条）。

（2）労働省決議 281 号 2 条（民間企業の義務）

民間企業は、次の事項を遵守する義務を負う。

- 職場又は労働者住宅にいないなければならない業種の労働者が、必要な予防措置に従うこと。
- 労働者住宅や職場の出入口で、出勤前又は到着時の午前中に 1 回、退社後又は労働者住宅に入居後の夕方に 1 回、1 日 2 回、体温確認及びウイルス症状の確認ができるチェックポイントを用意すること。それらは、保健施設に報告されるべきである。
- 送迎車内の労働者数が定員の 25%を超えてはならないこと、及び労働者間に安全な距離を確保することを考慮して、労働者住宅と職場間の送迎を規制するためのワークフローを設定すること。
- 労働者住宅地における集会を避け、すべての活動（文化、スポーツ、社交）を停止すること。
- 労働者住宅の食堂で食事をするときの労働者数の削減、及び、労働者と他の者との間に最低 2 メートルの安全な距離を保つこと。
- ウイルスの症状を示したり、感染していると思われる労働者がいる場合の報告。

- 物品及びサービスを顧客に届けるにあたり、当局が発行する保健規則及び条件を実施すること。

(3) 労働省決議 281 号 3 条 (1 条の適用除外となる事業)⁸

- 道路・橋りょう工事、上下水道、電力網・電気通信、建設現場、建設・請負会社、エンジニアリングコンサルタント等のインフラ事業
- ケータリング会社：協同組合、食品販売店
- エネルギー会社：石油会社、石油精製所、発電所、ガス・燃料ステーション
- 教育セクター：学校、大学、カレッジ
- 金融セクター：銀行、両替会社、現金運送会社
- 食品産業：食品の製造・流通
- ホスピタリティセクター：ホテル、レストラン、ケータリング会社
- 消毒・洗浄製品工場、医療用品工場、清掃会社
- 医療セクター：病院、薬局、製薬工場、診療所、すべての医療サービス

(4) 労働省決議 281 号 4 条 5 条 (リモートワーク)

リモートワーク制度は、業務内容が職場にいる必要のない全従業員を対象としており、以下のグループが優先される (4 条)。

- 妊婦
- 55 歳超の従業員
- 障害者
- 呼吸器・慢性疾患のある従業員

⁸ 3 条は、1 条の規定の適用除外となる事業を定めており、2020 年 4 月 5 日に労働省は別途適用除外事業の明確化を行った。

- グレード 9 以下の児童を有する女性従業員

すべての民間事業所は、リモートワークを実施する場合には、電子的スマートアプリケーションを使用することが求められ、支援及び援助のための電子的手段を提供すべき（5 条）。

（5）労働省決議 281 号リモートワーク暫定ガイドライン（雇用主の遵守事項）

- スマートシステム及び電子システムを用いて、作業を遠隔で完了するために必要な技術的器具を提供すること。
- 従業員に与えられる各作業の効率性、生産性、及びタイムフレームに関するワークフローと基準を設定すること。
- 日、週もしくは月の中で、特定の時間又はフレックスタイムで労働時間を決定するという観点から、リモートワークのワークフローを設定すること。
- データのプライバシーと秘密の保護に関連する規則を遵守し、システムへのアクセスに関連する権限を成文化しつつ、作業を遠隔で完了するための安全なテクノロジー環境の利用可能性を確保すること。
- リモートワークを行っている従業員の労働時間へのコミットメントと業務の完了を確実にするために、フォローアップを行うこと。
- リモートワークを行っている従業員と、彼らが業務遂行と、必要な情報やシステムへのアクセスのために連絡を取る必要がある同僚、マネジメント及びリーダーとの間での連絡を促進すること。また、カンファレンスコールシステムを提供すること。
- リモートワークについて、雇用主の許可を得ること。
- 求められた場合に、職場に行くことを約束すること。
- 完了までのタイムフレーム内で業務を実行すること。
- 業務要件に従い、継続的な連絡を確保するために、電話の応答及び電子メッセージへ応答し、また、利用可能なテレコミュニケーション手段を活用できる状態であること。
- 情報や文書の秘密を保護し、必要な業務を完了するにあたりリモートワークを行っている間、時間を有効活用すること。
- 成果及び生産性を証明するために雇用主が要求する証拠を提供すること。

- 雇用主が提供した遠隔作業用のデバイスを保護し、求められた場合に返却すること。
- 遠隔勤務の従業員の秘密保持ポリシーを確認し、それに従うこと。

以 上

本稿の利用についての注意・免責事項

本稿は、2020年6月10日（水）にジェットロ・ドバイ事務所が主催した第1回 UAE 法務ウェビナー（COVID-19 下における従業員の雇用問題について）の内容についてまとめたものです。内容については、その後の法律改正などによって変わる場合があります。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。本レポート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。

ジェットロおよび Afridi & Angell Legal Consultants は、本稿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、たとえジェットロおよび Afridi & Angell Legal Consultants が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。