

アラブ首長国連邦(UAE)における高年齢者の雇用

2012年12月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

目次

UAEにおける労働関連法令.....	1
労働許可.....	1
60歳以上の職員の採用.....	1
60歳を超えて継続して就労する職員.....	2
被雇用者の定年退職.....	2
定年退職制度の導入.....	4
出向に関する取り決め.....	4

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Herbert Smith Freehills LLP Dubaiに作成委託し、2012年12月27日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。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Herbert Smith Freehills LLP Dubai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Herbert Smith Freehills LLP Dubai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：
Herbert Smith Freehills LLP Dubai

Dubai International Financial Centre
Gate Village 7, Level 4
P.O Box 506631
Dubai, UAE
Tel: +971 -4-428-6300
Fax: +971-4-365-3171



**HERBERT
SMITH
FREEHILLS**

アラブ首長国連邦（UAE）における高年齢者の雇用

本稿は、UAE の雇用主が高年齢者を雇用し、または定年退職制度を導入する際に検討すべき要素について考察するものであるが、UAE 当局が導入する規制・手続きは定期的に変更されるため、関係法令の遵守を確保するためには、定年退職制度も定期的に見直すことが推奨される。

UAE における労働関連法令

UAE における雇用について規定している主な法は、1980 年連邦法第 8 号（「**UAE 労働法**」）であり、これはドバイのフリーゾーンのほとんどにおいても適用される。ただし、ドバイ国際金融センター（Dubai International Financial Centre : DIFC）は、2005 年 DIFC 法第 4 号という独自の雇用法（「**DIFC 雇用法**」）を定めており、他のフリーゾーンにおいても、フリーゾーン内で働く被雇用者を対象に、UAE 労働法を補完する雇用規則を追加的に定めている場合がある。

労働許可

UAE で就労するためには、被雇用者毎に労働許可を取得しなければならない。被雇用者に対する労働許可の付与などは、UAE 労働省の労働手続きマニュアル（「**手続きマニュアル**」）において規定されている。労働省が労働許可を付与する際には、同省において当該職務を遂行することができる無職の自国民がいないと判断されることも一つの基準となっている。

60 歳以上の職員の採用

1989 年閣議決定第 52 号は、UAE において雇用が認められるのは原則として 18 歳以上 60 歳未満であるという基本方針を定めている。ただし、60 歳以上であっても「専門分野において多大かつ貴重な経験」を有する者については、その職務が国家にとって経済的に重要なものであることを条件に雇用が認められている。

また、手続きマニュアルは、65 歳に達するまで労働許可の申請時に年齢を理由とする特別な承認が必要とされない被雇用者の分類として、次を定めている。

1. エンジニア
2. 医師
3. 大学教授
4. 会計士または監査人
5. 電子機器を扱う技師や研究所内で就労する技師
6. 民間の石油会社に在籍する専門家

7. メディアにおける専門家
8. 弁護士
9. 通翻訳者
10. コンサルタント（分野は問わない）
11. 事務次官または事務次官補佐が認めるその他の職業

60歳を超えて継続して就労する職員

手続きマニュアルには、以下を内容とする規定もある。

- 60歳以上 65歳未満のすべての被雇用者は、その職業を問わず、労働許可を毎年更新することができる。
- 65歳以上 70歳未満の被雇用者は、上述のいずれかの職業に従事している場合に限り労働許可を更新することができる。
- 上述の指定職業以外の職業に従事しており 65歳を超えて継続して就労することを希望する被雇用者、または指定職業に従事しており 70歳を超えて継続して就労することを希望する被雇用者は、労働省または所轄のフリーゾーン当局の承認を得なければならない。

また、高年齢の職員を採用または継続雇用する場合には、雇用主が負担する民間医療保険の年齢制限の対象とならないことを確保する、という点も検討を要するであろう。

被雇用者の定年退職

前述のとおり、60歳（または所定の指定職業に関しては65歳）を超える被雇用者が労働許可を取得・更新するには実務上困難を伴うかもしれないものの、被雇用者の定年退職について具体的に規定した法令はない。

よって、年齢を理由として被雇用者の雇用を打ち切る場合には、UAE労働法または（該当する場合には）DIFC雇用法の雇用終了に関する一般的規定が適用される。

(a) UAE内（DIFCを除く）

UAE法によれば、期間の定めのない雇用契約は次のいずれかの方法により終了することができる。

- (i) 双方の合意
- (ii) 「正当な理由」がある場合に限り、一方当事者による30日前までの書面による予告。
- (iii) 重大な不正行為があった場合は、予告不要。

何をもって「正当な理由」となるのかについては、ほとんど指針が示されていないが、解雇が恣意的な理由によるものであってはならないことは明白である。なお、UAE労働法では、恣意的な解雇とは被雇用者の業務に関係しない

理由による解雇であると定義されている。

被雇用者が恣意的に解雇された場合、裁判所が命じることができる補償の額は、最高で給与 3 カ月分に限定されている。ただし裁判所は、業務の性質、被雇用者が被った損害、勤続期間などを勘案して、より低い金額が適しているか否かを判断する裁量を認められている。

被雇用者が労働許可の更新を認められない年齢に達した場合、雇用主は、当該被雇用者の雇用を適法に継続することができなくなるため、かかる事情を受けた雇用契約の終了は十分に正当な理由によると言えるであろう。

なお、前述の恣意的な解雇に対する補償は、退職謝礼金、経費の償還、有給休暇の未消化分など、雇用が終了した時に被雇用者に支払われるべき金員に追加して支払いを命じられるものである。

(b) DIFC 内

DIFC 雇用法は、個人的属性（すなわち性別、婚姻関係、人種、国籍、宗教または心身の健康）を理由に被雇用者を解雇することを禁じる具体的な規定を設けているが、年齢についてはこのような規定がない。

DIFC 法によれば、雇用主は、十分な予告をすることを条件に被雇用者を解雇することを認められている。予告期間は雇用期間に応じて段階的に規定されており、最長で 3 カ月となっている。ただし、雇用主と被雇用者で、より長期のまたはより短期の予告期間に合意することもできる。十分な予告をしなかった場合、雇用主は、被雇用者に対して予告期間中に受けるはずであった給与および福利厚生を補償しなければならない。

(c) UAE 国民の雇用

UAE 国民を解雇する場合には、必ず解雇の 30 日前までにこれを労働省に通知しなければならない。労働省は、かかる通知から 15 日以内に解雇が適法であるかを判断する。解雇が違法であるとみなされた場合、これが 15 日以内に解決されなければ労働裁判所に付託される。しかも労働省は、紛争が係属している間、当事者である企業に対して新規の労働許可を付与しない。

2009 年閣議決定第 176 号に従い、UAE 国民である被雇用者を重大な不正行為以外の理由で解雇することは違法となっている。被雇用者が UAE 国民である場合、定年を過ぎて就労を希望している場合に雇用を打ち切ることについて労働省がどのような見解を有するのかが不明確であるため、雇用主が何らかのアクションをとる前に被雇用者本人と退職について話し合うことが特に重要となる。

なお、UAE 国民である労働者を対象とする法定年金制度がある点にも留意されたい。1999 年連邦法第 7 号（「年金法」）により、UAE 国民である被雇用者は毎月給与の 5% を、その雇用主は当該被雇用者の給与の 15% を、それぞれ

れ拋出することを義務付けられている。そして同法に基づき、UAE 国民は 60 歳で退職し年金を受給する権利を有する（ただし、15 年以上年金制度へ拋出した場合に限る）。外国人労働者向けに年金制度を設置することを義務付ける規定はないが、年金の代わりに退職謝礼金が支払われるようになっている。

定年退職制度の導入

定年退職制度の導入に関する具体的な規定はない。定年とされる年齢が合理的なものであり、これが画一的に適用されている限り、定年退職制度に基づく雇用の終了が UAE 労働法において恣意的ではないと主張する余地は十分であろう。

雇用主は、その所在地が UAE 「本土」または DIFC のいずれにあるかを問わず、定年退職制度に基づいて被雇用者の雇用を打ち切るときには、該当する予告期間の遵守を確保すべきである。実務では、特に被雇用者が定年に近づいている場合、人事考課の都度被雇用者の今後について話し合うことが望ましい。そのような話し合いを重ねることにより、被雇用者との間で退職日について合意に至り、当該被雇用者の職務や知見を退職前に効果的に引き継ぐことができるであろう。

出向に関する取り決め

UAE では、雇用主が他国に擁する拠点で採用された被雇用者も多い。そのような被雇用者は、UAE への赴任にあたり、当初在籍していたオフィスに帰任する権利など追加的権利を認められている場合もある。また、赴任前に認められていた福利厚生を UAE 赴任中も継続して受けられるのか、および雇用が終了する場合の条件などについて定めた出向協定や出向制度がある場合も考えられる。従って、そのような被雇用者の雇用を打ち切る場合には、当該被雇用者が UAE へ赴任した経緯についても事前に検討する必要がある。さらに、将来的な問題を最小限に抑えるためには、被雇用者を UAE に赴任させる際に赴任の条件を明確に文書化しておくことが推奨される。

(報告書作成委託先現地法律コンサルティング事務所: Herbert Smith Freehills LLP Dubai)