

アラブ首長国連邦（UAE）での求人と採用

2015年2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

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

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）
進出企業支援・知的財産部進出企業支援課

※2015年4月1日の組織変更により、
部課名およびメールアドレスが変更と
なりました。

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
Level 15, Rolex Tower,
PO Box 7001, Dubai, UAE
Sheikh Zayed Road,
Tel: +971 4 384 4000

Fax: +971-4-384-4004
E-mail：mero@clydeco.ae

كلايد و كو
CLYDE & CO

はじめに

アラブ湾岸諸国において、就職斡旋業や人材派遣業が、近年急速に普及しており、比較的短期の駐在員が、特に利益率の高い市場へ多く派遣されています。しかし、世界的な景気低迷の影響により、雇用者の興味は、正社員を雇うことよりも、人件費削減や効率向上に向けられています。

そのため、UAE では、人材派遣会社を運営する“雇用業 (Employment Business)”が出現し、代替的な人材採用モデルが登場しました。主にクライアントである企業への正社員の就職を支援する“就職斡旋業”と異なり、人材派遣会社は、個人を直接雇用し、スポンサーとして労働許可および居住許可を取得します。それら個人は、繁忙期や特定プロジェクトの一定期間に限り、短期契約でクライアントのもとで労働します。

2007年のドバイ・アウトソーシング・ゾーン (以下、「DOZ」) の開設により、同地域に多くの業務委託紹介会社が設立され、UAE は、欧州、アジア両地域の企業にとって、理想的な海外拠点と見られています。

この種の契約の当事者間における法的権利および義務は、明確でない場合が多く (議論の余地があり)、労働者は不当に利用される危険性もあります。民間就職斡旋業のライセンスと規則に関する 2013 年閣僚決議 1205 号 (以下、「MR1205」) は、短期雇用契約の取り締まりを目的としています。

ライセンス

UAE で人材派遣業あるいは就職斡旋業を開業するためには、それら活動の営業許可を取得する必要があります。このライセンスは毎年更新しなければなりません。ライセンスの交付は労働省が行います。

MR1205 は、UAE 国内での人材派遣業や就職斡旋業の営業許可の交付は、UAE 国民が完全所有する企業に限られると定めています。また MR1205 は、それら企業は、UAE 国民が管理経営し、総支配人 (General Manager) の役職は UAE 国民が務めなければならないと定めています。さらに、申請手続きとして、取引先の追加や解約を無断で行わないことを約束する保証書を労働省へ提出しなければなりません。これは、民間事業、公共事業の両方で UAE 国民労働者を増やすことを目的とした政府の首長国民化政策の理念に基づきます。

現在、外国法人は、ドバイフリーゾーンおよびドバイ国際金融センター（以下、「DIFC」）で人材派遣業を営むライセンスを取得することが可能です。DIFC は、（DIFC では UAE 民法や商法は適用されず）連邦法から独立して存在し、多くの専門職に従事する者の活動拠点となっています。

MR1205 に基づき適切なライセンスを持たない企業は、規制機関の査察の対象となり、総支配人の禁固刑、および、あるいは 10 万 UAE ディルハム罰金などの罰則が科される恐れがあります。

労働者の保護

MR1205 には、就職斡旋会社や人材派遣会社の違法行為を防止し、採用した労働者に対する義務を守ることを確実にするというもう一つの目的があります。また、不正行為防止のため、UAE 国内で就職斡旋業の開業を望む企業は、労働省に 30 万 UAE ディルハムの銀行保証を提出しなければなりません。人材派遣会社の場合、銀行保証は最高 100 万 UAE ディルハムに増額されます。これら保証は、毎年更新されなければならず、就職斡旋会社や人材派遣会社が、その義務に違反した場合、労働省は銀行保証から全額あるいは一部を回収することができます。

また、MR1205 に基づき、人材派遣会社は、UAE に派遣される労働者 1 人につき 2,000 UAE ディルハムの保証金を支払い、雇用主としての法的義務（住宅、健康保険、給与の支払いなど）をすべて負わなければなりません。MR1205 は、労働省は、これら保証金を、人材派遣会社との契約締結者で契約上の権利が与えられない労働者への賠償に充当することができる」と明確に定めています。

透明性と労働者の権利を守るために、MR1205 は次のような原則も定めています。:

- 人材派遣会社は、労働者への適切な給与の支払いをはじめとするあらゆる義務に対し連帯責任を負い、総支配人は、それを約束する保証書を労働省へ提出しなければならない。また、人材派遣会社は、クライアントがその義務に違反する場合も、基本的にその責任を負う。

- 人材派遣会社および就職斡旋会社は、この分野で豊富な経験と資格を持つ人材を社員に揃え、総括部長は大卒の学歴と同分野での職歴を有する者でなければならない。
- 次の条件を満たす人材派遣会社に限りライセンスが与えられる。：
 - 名誉、信頼、人身売買に関連する犯罪歴がないこと。
 - 給与の支払いが滞ったことがなく、住宅施設の必要条件を常に満たすこと。
- 人材派遣会社が労使紛争中の企業に労働者を派遣することは禁じられており、労働省は、人材派遣会社が短期労働者と提携できる期間に制限を設ける。
- 人材派遣会社および就職斡旋会社が労働者から、紹介料や斡旋料を受け取ることは禁じられており、人材派遣会社および職業斡旋会社は、そのような行為を行わないこと、これまでに UAE あるいは海外で受け取った料金を全額あるいは一部返金することを約束する保証書に署名しなければならない。
- 人材派遣会社および就職斡旋会社は、労働者に対し、契約上の責任や義務について明確に説明しなければならない。
- 就職斡旋会社は、例えば、労働者が必要条件の医療検査にパスしなかった、労働者が有する資格が役職で必要とされる資格に一致しない、斡旋会社がクライアントの契約に違反するなど一定の状況において、労働者の本国送還費用を負担する必要がある。就職斡旋会社は、自らの行為により発生した損害に対し、賠償金の支払いを求められる可能性もある。
- 人材派遣会社は、派遣した全労働者の記録を最低 3 年間保持しなければならない。この記録には、各労働者の派遣先の所在地と社名、雇用契約のコピー、派遣会社とクライアントの間で結ばれた契約のコピーなどが含まれる。人材派遣会社は、新たに結ばれた雇用契約の報告書を四半期ごとに労働省へ提出しなければならない。

外部業務委託（アウトソーシング）と海外外注（オフショアリング）

UAEは近年、古くから海外外注先として選ばれるインド、中国、フィリピンに次ぐ新たな外注先として、アウトソーシング市場への参入を試みてきました。しかし、これらの国の確立された業務委託市場に正面から競い合う代りに、UAEは、ドバイ・アウトソーシング・ゾーンを介して、企業が、税金や生活スタイル面での利益を提供することにより、幹部職や、高資格所有者を採用できる市場としての位置を確立しつつあります。

法制も、熟練労働者の採用を促進するものとなっており、労働省は、肉体労働者ではなく、上級役職や経営支援職（事務管理部や経理部など）への熟練労働者、あるいは（技術者、教師など）非常勤の専門職に対し、新たな許可を交付することを示唆しています。

法的には、事業移管契約に関する規則や、UAE内での業務委託サービスの規則などに基づき、代替的な人材採用モデルを利用して、より柔軟な事業運営も可能です。例えば、一企業（事業）がUAEでの業務委託を終了した場合、その職務を担った労働者は、人材派遣会社や委託仲介者に戻り、その後、クライアントと何ら関わりを持つ必要はありません。また、人材派遣会社や委託仲介者は、欧州、オーストラリア、ニュージーランドなどの法域では通常必要とされるコンサルテーション手続きを行わず、任務終了時に労働者を解雇することも可能です。しかし、UAEにおけるアウトソーシングの概念において、人材派遣会社による労働者の提供は、まだ完全に明確ではありません。

現在、DOZでは、労働力の提供を許可するライセンスは交付されていません。実務上は可能かもしれませんが、それには、フリーゾーン当局との協議が必要となるでしょう。今のところ、そのような申請のための決まった手続きは存在しません。人材派遣業としての開業許可が下りたとしても、実際に人材派遣会社によるクライアントへの労働者の提供が可能か否かは明確ではありません。

湾岸地域全域でそうであるように、UAEへの駐在員の権利は、その雇用形態（雇用主が国内企業なのか、労働許可／ID、居住権取得のためのスポンサーであるフリーゾーン当局なのか）と密接に関係があります。駐在員ビザの条件として、国内での雇用であれ、フリーゾーンでの雇用であれ、ビザが特定する雇用主以外の企業での労働は禁じられており、フリーゾーン当局のスポンサーによりビザを取得した者は、フリーゾーン外での労働が禁じられています。UAE居住ビザもまた、就労場所や職場の所在地に応じて発行されます。労働省の認可を受けた人材派遣会社は、特定のフリーゾーンで営業するためには、そのフリーゾーン当局の許可を得なければなりません。

この許可は状況に応じて付与されますが、通常、限定的な職務やプロジェクトに限り認められ、人材派遣会社のクライアントも許可を取得しなければなりません。人材派遣会社の労働者による派遣先での長期就労、つまり、実質的にクライアントの社員となることに対し許可が下りるか否かは、今のところ分かりません。

このような契約への許可取得を怠った場合、罰則を逃れることはできません。フリーゾーン当局からは罰金が科されます。その取り締まりの程度については明らかではありませんが、抜打検査や立入検査が行われていることは知られています。人材派遣会社から労働者の提供を受けたクライアントもまた、罰金が科される可能性もあり、場合によってはライセンスを剥奪される恐れもあります。

労働力提供業の今後

MR1205 は、UAE における透明性のある雇用仲介業の促進と、短期労働者の保護の強化を目的として制定されました。しかし、これら新規則の実質的な効果や、UAE における新たな人材採用モデルの実行可能性を推し量るには時期尚早であり、現実にこれらの採用モデルがどのように活用されていくか、今後の展開に期待が寄せられます。

Key contacts

Takamasa Makita, Legal Director

takamasa.makita@clydeco.com

Yannick Ramsey, Associate

yannick.ramsey@clydeco.com

Clyde & Co accepts no responsibility for loss occasioned to any person acting or refraining from acting as a result of material contained in this summary. No part of this summary may be reproduced in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, reading or otherwise without the prior permission of Clyde & Co.

Clyde & Co LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales.

Regulated by the Solicitors Regulation Authority. Qatar Financial Centre Branch licensed by the QFCA. Abdulaziz A.

Al-Bosaily Law Office in association with Clyde & Co LLP is licensed in Riyadh - see <http://www.albosailylawoffice.com> for licence detail.