

UAE 労働省の新省令：雇用契約の新書式

2016年3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、2016年3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：

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



本報告書作成委託先：

Clyde & Co LLP, Dubai
Fax: +971-4-384-4004
E-mail：mero@clydeco.ae



目次

はじめに.	1
1. 2015 年省令 764 号 — 労働省指定の内定通知と新契約書.	1
2. 2015 年決議 765 号 — 雇用関係解約のための規則および条件.	2
3. 2015 年決議 766 号 — 新雇用主による被雇用者の雇用許可に関する規則と条件.	4
まとめ.	5

UAE 労働省の新省令：雇用契約の新書式

はじめに

2015 年 10 月のレポートで、労働省の省令が近々可決される旨を伝えましたが、まだ、その時点では、労働省から正式な発表されておらず、労働省指定の雇用契約書（MoL 契約書）の新書式（以下、「新契約書」）も明らかにされていませんでした。その後、同決議と新契約書が正式に公表されましたので、以下に主な点をまとめました。なお同省令は、2016 年 1 月 1 日より施行されています。これら省令は、1980 年連邦法第 8 号、民間セクターの労働関連法（以下、「労働法」）を正式に改正するものではなく、労働省が管轄する雇用関係問題に対してのみ直接的な効力を有します。

1. 2015 年省令 764 号 — 労働省指定の内定通知と新契約書

- 以前にも報告しましたが、今後労働省より新規雇用の事前承認を得るためには、雇用主は新規採用者に対して雇用条件等につき有効かつ明確に記載した指定書式による内定通知を発行する必要があります。被雇用者が就労目的で UAE に入国する前、あるいは、被雇用者が既に UAE にて雇用されている場合は、そのビザ（在留資格）の変更を行う前に、署名済みの内定通知を労働省に提出しなければなりません。
- それに続いて被雇用者に発行される新契約書は、内定通知の条件が反映されなければなりません。ただし、被雇用者および労働省の承諾を得た上で、被雇用者にとって有利な変更が加えられた場合は、この限りではありません。
- 新契約書は、従来と比べて形式および長さが大きく変わりました。
- これまでは、指定書式は 1 種類のみで、期間限定の被雇用者にも、無期限の被雇用者にも、同じ書式が使われていましたが、現在の新契約書では、無期限 1 種類、期間限定 2 種類となりました（新規雇用用と雇用更新用）。
- 注目すべきは、新契約書は、さまざまな異なる給与体制に対応している点です。雇用主は、時給制、日給制、月給制、あるいは完全歩合制、出来高制など、自由に決める

ことができます。このように、給与体制において柔軟性が増した点は、雇用主にとって朗報といえるでしょう。

- また新契約書では、多くの異なる手当を任意で加えることも可能となっています（例えば、学費手当、渡航費、電話料金など）。雇用主は、これらの手当を支払う義務を負うわけではありませんので、手当の支給がない場合は、該当する部分は空欄にすればよいだけです。
- 新契約書では、被雇用者の UAE 入国日（あるいは、被雇用者が既に UAE に在住している場合、在留資格の変更日）が、雇用開始日とみなされます。
- 新契約書は、旧書式に比べ、2 ページのみ非常に詳細な内容となっています。主要事項（そのうちのいくつかは上述のとおり）に加え、各契約書には、契約書の一部として補足事項のページが多く付帯し、労働法に基づく雇用主および被雇用者の権利と義務について規定されています。

2. 2015 年決議 765 号 — 雇用関係解約のための規則および条件

この決議が定める規則は、新契約書に反映されます。

a. 期間限定雇用契約

・雇用期間

新省令に基づき、個々の期間限定契約における雇用期間は、最長で 2 年間となります（ただし、期間限定契約は更新により期間を延長することが可能です）。

・解約

まず、労働法は、次のように定めています。

- 期間限定雇用契約は、労働法の 120 条および 121 条に該当しない限り、（契約により通知規定が合意されていたとしても）早期解約違約金の支払義務を生じさせずに、満期日以前に解約することはできません。
- 早期解約違約金は、残りの雇用期間または 3 カ月のいずれか短い方の期間を基準とし、その期間に支払われたはずの給与額に基づき算出されます（雇用主が解約する場合は全額、被雇用者が解約する場合は半額）。

・労働省決議に基づく規則と新契約書

- 既述のとおり、労働省は期間限定の雇用契約に対し、2 種類の書式を定めました。新規雇用契約と雇用更新契約です。
- 新規雇用の期間限定契約は、これまでどおりに扱われます。つまり、雇用主、被雇用者のいずれかが合意された雇用期間終了前に、解約を求める場合（労働法の定めに基づき）早期解約違約金が支払われなければなりません。
- しかし、更新後の期間限定契約については、雇用主も被雇用者も、より柔軟に扱うことができます。いずれの契約当事者も、1～3 カ月の事前告知期間を設けることにより、合意された期間終了前に、解約を求めることができます（告知期間は当事者間で合意の上決定）。契約上合意された告知規定に基づき、期間限定契約を早期解約する場合（相手側の不正行為が原因で無い限り）、解約した側は（双方合意の上で）1～3 カ月間の給与に相当する違約金を支払わなければなりません。
- 告知期間の規定を含まない期間限定雇用契約を更新した被雇用者には、自動的に 3 カ月の告知期間が適用されます。同様に、違約金について契約上の合意がない場合、早期解約違約金に関する労働法の規則が適用されます。

b. 無期限雇用契約

- 告知期間を最低 1 カ月とする現在の条件は、引き続き有効です。しかし、今後、労働省は告知期間を最長 3 カ月とする方向です。この影響を大きく受けるのは、たいてい 6 カ月以上、場合によっては 12 カ月の告知期間が設けられている上層部社員を多く雇っている雇用主といえるでしょう。
- また、新契約書では、告知期間は契約当事者双方に適用されることになっており、そのため、例えば、被雇用者による早期解約に対し雇用主よりも長い告知期間を設けることはできません。
- さらに同省令は、被雇用者の雇用契約上の義務が免除となる状況について定めており、これには、雇用主が 60 日以上その法的義務（給与を遅滞なく支払うなど）に違反した場合、2 カ月以上雇用主の業務が停止状態にある場合などが含まれますが、被雇用者はその状況を労働省に報告する必要があります。

3. 2015 年決議 766 号 — 新雇用主による被雇用者の雇用許可に関する規則と条件

- この省令は、労働禁止命令に関するもので、被雇用者、とりわけ単純労働者が、より自由に UAE の雇用主間を移動できることを目的としています。
- 要約すれば、被雇用者が契約上および法律上の義務を果たす限り、たいていの場合、被雇用者には新たな労働許可が与えられることとなります（つまり、6 カ月の労働禁止命令は自動的に適用されません）。
- 被雇用者の熟練度（スキルレベル）が 4 またはそれ以下の場合（つまり単純労働者の場合）、最低 6 カ月の就労期間が条件となります。スキルレベルが 3 以上の被雇用者（熟練労働者）の場合は、最低就労期間は適用されません。

まとめ

既述のとおり、この度の省令は労働法を改正するものではないことを踏まえ、労働裁判所において労使紛争が審議される際、省令で定められた規則（特に期間限定契約の解約に関する規則）が、どのように適用されるのか明確ではありません。今後、新省令に基づく判例が増えるに従い、雇用主の立場もより明確になるはずです。

Clyde & Co LLP.

Key contacts

Takamasa Makita, Legal Director
takamasa.makita@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 2016