

UAE およびサウジアラビアにおける 職場での反差別法の導入

(2020年1月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ドバイ事務所

ビジネス展開支援課

本レポートの利用についての注意・免責事項

本レポートは、現地法律事務所 Clyde & Co LLP が 2020 年 1 月に作成し公開した 英文レポートについて、日本語に仮訳したものを、許可を得た上でジェトロの HP に 掲載したものです。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・コメントは作成元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、本レポート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。

ジェトロおよび Clyde & Co LLP は、本レポート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。

本レポート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・人材支援部

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



本レポート作成元：

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



UAE およびサウジアラビアにおける職場での反差別法の導入

2019年の年末に向けて、サウジアラビアとアラブ首長国連邦（以下、UAE）では、様々な法改正が行われたが、その中には、労働法における職場での反差別条項の規定についても含まれる。こうした法改正は、その他の法域における反差別法に共通のものであり、一定の社会的な政策を促すとともに、職場および様々な機会から、特定のグループの排除を防ぐことを狙いとしている。今後、UAE およびサウジアラビアで事業を展開している企業は、社内方針や関連する手続きについて、こうした関連法制の変更に沿ったものとするよう見直しが必要となる。

1. UAE 労働法の修正条項について

修正された条項の大半は、性別による差別の防止についてである。UAE では、2016年にジェンダーバランス諮問委員会が設立されたが、その指令の一つは職場における性別およびジェンダー差別の禁止導入に関する従業員向けの包括的な指南書を発行することであり、これは2017年9月に発行されている。最近導入された法律の修正条項は、より厳格な法律上の立場に対してかかる指針を課すものであり、これに準拠しない場合、規制上の制裁を受け、雇用主に対する個々の雇用の賠償請求訴訟を成功裏に行うことができることを意味する。

1980年の労働関係を規制する連邦法第8号 (Federal Decree Law No. 8 of 1980 / Labor Law) を修正する2019年連邦法第6号 (Federal Decree Law No. 6 of 2019)

2019年の連邦法第6号は2019年9月29日に発効し、以下の主な修正事項が労働法に追加された。

- 反差別：雇用の機会均等、平等な職業へのアクセス、雇用の継続、権利の享受、を損なうことになる差別を禁止する新しい条項が導入された。また、同じ職務を担う者の間での差別も禁止された。
- 性別による差別：新しい条項が導入され、男性と女性の従業員が一緒に職務を行うことが禁止される職務環境の詳細については、今後の連邦政府の人的資源自国民化省の決定に判断が委ねられた。なお、本件については、今後、新しい規則が制定されるのか、一部の産業セクターに特有のものとなるのか、などについては現在のところ不明である。

- 女性の労働制限の撤廃：女性の夜間業務や、危険であったり、耐え難かったり、または健康や士気に害をもたらす職務で、女性従業員を雇用することに関するこれまでの制約は撤廃された。
- 妊娠と出産の保護：雇用主が妊娠した女性従業員を解雇することや、または解雇を通達することを禁止する新たな条項が導入された。今後、このような解雇は労働法下で不当解雇として分類されることとなる。
- 刑事責任：労働法下における刑事責任条項の対象が限定された。その適用は雇用主、代表者、年少者の保護者または管財人に限られ、かかる個人が年少者の雇用に関する労働法の第2章の条項に反して、年少者の雇用に同意を与えている場合に限定された。
- 自国民化政策：労働法の修正条項により、UAE国民の労働市場への推進に関する決議や、また法人における労働者の雇用を規制したり、UAE国民による民間部門の労働市場への参入を引き続き奨励する一般決議を発議する幅広い権限を内閣に付与した。

1987年連邦法第3号 (*Federal Law No.3 of 1987 (Penal Code)*) により公布された刑法の一部条項を修正する2019年の連邦法第4号 (*Federal Decree Law No. 4 of 2019*)

2019年連邦法第4号は、以下の主な修正事項を刑法に導入した。

- 女性の慎み深さへの攻撃：破廉恥な行為の条項が拡大適用され「言葉、行動または電子的手段またはその他の手段による女性の慎み深さに対する攻撃」が含まれるようになった。改正された条項では、男性が女性の衣服を着て女性に変装すること、およびそのような変装により女性のために用意された場所に入ること、または女性のみが入場を許可されている場所に入ることが禁止された。
- 性的嫌がらせ：性的嫌がらせを禁止する新たな条項が追加され、少なくとも1年の実刑および・または1万UAEディルハムの罰金が科される。なお、複数の加害者によりハラスメントが行われた場合や、加害者が武器を所持しているか、あるいは被害者に対して職務上の、家族内での、または教育上の権限を持っている場合には、最低の実刑は倍の2年となり、また罰金についても最低でも5万UAEディルハムに増額される。

- **名誉毀損**：同法は名誉毀損について罰金を増大している。個人に対する名誉毀損については、今回の修正により1年以下の実刑または2万UAEディルハム以下の罰金となる。しかし、2019年の検察決議119号に準じ、検察官は裁判所が当該事案を審理したか照会することなく、最高で3,000UAEディルハムの罰金の軽減措置を発する権限を持っている。また、公務員に対する名誉毀損については、実刑の上限は2倍となり最高で2年、または2万～5万UAEディルハムの罰金が科されることとなる。

2019年8月30日付けで、2019年の連邦法第11号（Federal Decree by Law No. 11 of 2019）が発効したが、その結果、2015年の差別と憎悪の撲滅に向けた連邦法第2号（Federal Decree by Law No. 2 of 2015）における「差別」の定義が拡大され、その定義の中に「信条とジェンダー」が含まれることになった点についても言及しておく。

2. サウジアラビア労働法の修正条項について

サウジアラビアにおける女性の職場参加を奨励する政策については「Saudi Arabia Promoting Women in the Workforce」および「Saudi Arabia Introduces Workplace Anti-Harassment Regulations」で執筆し紹介しているが、今般、サウジアラビアの労働法（ヒジュラ暦1426年8月23日付けの勅令第M/51/Royal Decree No. M/51 dated 23-8-1426 AH）に対して二つの主な修正が加わることとなった。

（1）差別に対する一般的な禁止事項

労働法への修正事項は、雇用中の差別や従業員の採用期間中の差別、また従業員の採用や雇用契約に関する一般的な禁止事項を追加している。今回の法改正は、その意味合いにおいて、かなりの影響を及ぼすものであり、雇用主は職務を公示し従業員を募集する際の内容や、従業員に提示する諸条件を含む雇用中の従業員管理に関する方針や手続きを見直すことが求められる。

労働法の第3条は、以下のとおり修正されています。

労働は市民の権利であるとし、労働法が定める条件を満たしている限り、その他の人物がこれを行ってはいならない。市民は、就業中、採用中または募集中であるかに関係なく、性別、障害、年齢、その他のかたちにもとづいた差別を受けることなく、働く権利において平等である。

“市民（citizens）”という言葉が使用されており、差別条項はサウジアラビア国民のみに適用されることを示唆している。実質的に同等の扱いを受けるGCC国民や同男性の配偶者、サウジアラビア国籍の女性の子供も含まれるかもしれないが、この条項がど

れだけ広く解釈されるか、またどのように適用されるかについては現在のところ不明である。また、労働・社会発展省は、ここ数カ月において女性と障害者の雇用促進に力を入れていることから（例えば、最近の「女性・障害者優先」キャンペーン）、女性と障害者については、この新しい条項の優先対象であると考えられる。また、新しい規制として、この条項に違反した雇用主には2万サウジアラビア・リアルの罰金が科されることとなった。救済や制裁はその性質からして規制上のものであり、雇用に関する個人からの訴えを通じて執行可能な個人の権利については強調されていないことが示唆されています。しかし、この点については、今後数年の間に新たな展開が見込める興味深い事項と言える。

修正法は、解雇については具体的に言及していないが、差別的理由により雇用が解除されたという申し立てが認められるのであれば、労働法第77条に規定されている不当な解雇に係る補償の計算式に則った補償がなされるものと考えられる。

（3）妊娠中の女性の解雇の禁止

妊娠中の従業員が解雇されたのは妊娠によるものであり不当である、と申し立てた場合、労働法第77条における補償を得ることができるが、労働法はこの立場を明確にするかたちで修正された。

労働法の第155条は、以下のとおり修正されている。*

雇用主は女性労働者を妊娠中または出産休暇の取得中に解雇したり、解雇を通知してはならない。これには妊娠または出産により病気となった期間を含む。ただし疾病は認定医の証明書により証明され、欠勤期間が、連続または断続的であるかを問わず、1年に180日を超えないことが条件となる。

*注：法律はアラビア語で発行され、英語による公式な翻訳はない。この記事にて引用されている法律は法律の非公式な翻訳からのものである。

3. バーレーンの反差別条項について

UAE およびサウジアラビアにおける立場と対照的に、バーレーンの労働法（2012年法第36号/Law No. 36 of 2012）は、職場におけるかなり広範に及ぶ反差別条項を設けている。具体的には、バーレーン労働法には以下が明記されている。

- 第29条は、女性労働者は差別なしに男性労働者の雇用に応用されるのと同じ規定の下に置かれるものと記載している
- 第39条は性別、出自、言語、宗教、信条に基づく賃金の差別を禁止している。

- 第 104 条は差別的理由による従業員解雇を禁止しており、これには従業員の性別、肌の色、宗教、信条、婚姻状況、家族の責任、妊娠、出産、授乳等を理由としたものが含まれる。かかる解雇は不当解雇としてみなすことができ、裁判所は当該従業員の復職を許可することができる。

こうした UAE 労働法やサウジアラビア労働法への重要な修正は、法律が最新のものとなり、現代的な職場慣行に対応できるものであるよう徹底することが鍵を握っている。こうした変化は職場における平等を促し、より大きな女性の参加を奨励する上で重要な役割を果たすものと言える。UAE およびサウジアラビアで事業を展開している企業は、その社内方針や手続きを、こうした法令変更に沿ったものとするよう見直し、更新することが必要となる。