



**アラブ首長国連邦：
COVID-19 に対するドバイ国際金融センター
(DIFC)の雇用対策
(2020年4月28日時点)**

※ 本書は、2020年4月28日時点の情報に基づいて執筆しております。なお、本書はAfridi & Angell Legal Consultantsのチャールズ・ラウバック氏により執筆されたものを、和訳したものです(原典: http://afridi-angell.com/knowledge_detail.php?ids=457)。

2020年DIFC総裁指令第4号(以下「本指令」という。)は、COVID-19に対して、DIFCにおける適正な管理を確保するために採択された最新の措置である。

2020年4月21日の発令同日から有効となった本指令では、雇用及び労働力に関する措置が発表され、対象期間は2020年7月31日まで(以下「COVID-19緊急事態期間」という。)とされた。

本書では、本指令で定められた雇用対策について述べる。本指令は、指令に含まれる雇用対策の実施促進が必要とされる限り、2019年法律第2号(以下「DIFC労働法」という。)内の関連規定に優先するものである。

緊急雇用対策

COVID-19緊急事態期間中、雇用主は、従業員に対して、下記の雇用措置ひとつ以上を課することができる。

- ・ 労働時間の短縮
- ・ 有給休暇
- ・ 無給休暇
- ・ 一時的な給与減額
- ・ 職場への出勤制限
- ・ 遠隔勤務における要求を含む、遠隔勤務の条件

それに従い、COVID-19緊急事態期間中、DIFC労働法の以下の規定は従業員に適用されない。

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。但し、当該変更が事務的な性質のみを有する場合は、この限りではない。この場合、雇用主は、変更の効力発生前に、かかる変更を書面に記録し、従業員に書面で通知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。

DIFC労働法第4条第1項bの(i)は、同法が適用される従業員の物理的所在地を定めているが、COVID-19緊急事態期間中においては、遠隔勤務することによって、DIFCにおいて雇用主のために働く従業員とみなされる。

上記いずれかの措置の適用を望む雇用主は、従業員の事前の同意を得ることなく、その措置を実施することができる。但し、雇用主は、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。

COVID-19 関連の病気休暇

本指令に基づき、COVID-19緊急事態期間中に従業員がCOVID-19に罹患した、又は隔離されたために取得した病気休暇は、DIFC労働法の以下の条項に定められている病気休暇には算入されないものとする。

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。第35条及び第36条における12か月という期間に関する言及は、本第34条第(1)項で言及される期間と同じとみなすものとする。

さらにこの場合、従業員は、病気休暇中、賃金日額の100%を受け取る権利を有するものとし、COVID-19関連の病気休暇の取得前にそれらの措置が課されていなかった場合は、上記の緊急雇用措置のいずれもの対象とはならない。

最後に、DIFC労働法の以下の規定は、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。

労働条件

COVID-19緊急事態期間中、遠隔勤務を行っている従業員には、DIFC労働法の以下の規定は(いずれも)適用されない。

第43条

雇用主の一般的義務

- (1) 雇用主は、合理的に実行可能な限り、すべての従業員の労働における健康、安全及び福利を確保する義務を負う。
- (2) 雇用主は、差別及び搾取がなく、従業員の健康及び安全を損なう危険のない勤務場所を提供し、維持するものとする。
- (3) 第43条第1項又は第2項に違反した雇用主は、別表2に定める罰金を科される。

第53条

安全衛生上の危険の防止に対する無罰

- (1) 雇用主は、次のような従業員に対して、直接・間接を問わず解雇又はその他の処罰を行ってはならない。
 - (a) 割り当てられた勤務場所において、健康及び安全を脅かす危険を防止し、又は軽減すると合理的に認められる行動をとった者、又は
 - (b) 重大かつ急迫した危険を回避するため、又は危険が去るまで危険な場所に戻ることを拒否するために、合理的な行動をとった者。
- (2) 第53条第1項の規定に違反した雇用主は、別表2に定める罰金を科される。

解雇された従業員のビザと許可

緊急事態期間中、雇用主は、解雇した従業員に対して基本的な医療保険と滞在先(雇用主を頼りとして滞在先を確保している場合)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り消しを延期することができる。また、COVID-19緊急事態期間中、解雇後も雇用主にビザの提供を受けている従業員に対しては、その他の主要な給付又は権利は発生しないものとする。

DIFC労働法の以下の規定は、COVID-19緊急事態期間中に解雇された従業員には適用されない。

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、在留ビザの取り消しを行うために協力しなければならない。

DIFC 雇用可能従業員データベース

DIFCの政府サービスオフィスは、COVID-19緊急事態期間中に解雇された従業員、又は雇用主にとって余剰となった従業員から成るDIFC雇用可能従業員データベース(以下「本データベース」という。)を作成し、維持管理しなくてはならない。このデータベースは、COVID-19緊急事態期間中、バーチャル労働市場(virtual labour market)を維持管理している他の所管当局と共有することができる。COVID-19緊急事態期間に新たな従業員を雇用したいDIFCの雇用主は、本データベースを検索することができる。

退職金の保証

本指令は、いずれの緊急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いる。DIFC労働法第66条第1項および第66条第6項の適用上、すべての従業員に対する退職金は、COVID-19緊急事態期間においては、2020年2月29日時点での基本給を基準として計算される。

2020年3月1日から本指令発行前までに、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。

