



**アラブ首長国連邦：
COVID-19 予防措置期間における DMCC
雇用ガイドライン
(2020年5月15日時点)**

※ 本書は、2020年5月15日時点の情報に基づいて執筆しております。なお、本書は Afride & Angell Legal Consultants のチャールズ・ラウバック氏と粕谷佳南氏により執筆されたものを、和訳したものです。(原典：http://afride-angell.com/knowledge_detail.php?ids=462)

DMCC 当局は、最近、2020年DMCCガイドライン第1号(以下、「DMCCガイドライン」という。)を発出し、COVID-19 予防措置期間中に DMCC の雇用主が従業員に対してどのような措置を講じることができるかを規定した。

DMCC 事業者は、以下の措置を講じることができる。

- ・ 従業員に遠隔勤務を要請し、(プライバシーを侵害することなく)監視するための手段を導入する。ただし、重要産業で働く主要な従業員には、遠隔勤務は適用されない。「重要産業」とは、最高危機・災害管理委員会が随時発表した主要産業セクターのことをいう。それらの産業は、ドバイ警察のウェブサイト上で申請できる労働関連の移動許可(現在、午後10時から午前6時までドバイでの移動に必要な)の対象となっている。最高危機・災害管理委員会は、2006年ドバイ法令第22号及び2006年ドバイ規則第14号に基づき、ドバイ警察署長主導の下に設置された。重要産業については、[2020年4月6日付ニュースレター](#)の重要セクターとサポートセクターのリストをご覧ください。
- ・ 従業員の同意なしに、有給休暇を取得させる。
- ・ (双方の合意に基づき)一定期間、従業員の基本給を一時的に引き下げる。なお、この一時的な引き下げが生じたとしても、従業員の退職金は影響を受けず、一時的な引き下げ前の基本給に応じて引き続き発生するものとする。
- ・ (双方の合意に基づき)一定期間、従業員を無給休暇にする。
- ・ 従業員の健康、安全及び福利厚生のため合理的に必要な際は、(要求された場合)管轄の UAE 当局と従業員の個人データを収集し共有する。

DMCC の雇用主は、COVID-19 予防措置期間中にビザ取り消しが遅れる可能性のある、解雇された従業員に対する、失踪報告書を提出することは控えるものとされている。

DMCC ガイドラインが言及していない事項に関しては、DMCC 事業者は引き続き UAE 労働法に従うものとする。これに対し、DMCC は、DMCC ガイドライン又はウェブサイト上いずれにおいても、2020年労働省決議第279号(民間部門における雇用安定)及び第281号(安全な職場の維持)の要件については、DMCC 事業者が対象になるとは定めていない。したがって、それらの決議で課された特定の要件は、DMCC が後日決定しない限り、DMCC 事業者には適用されない。これらの決議の詳細については、[2020年4月1日付](#)、[2020年4月3日付](#)、[2020年4月6日付](#)のニュースレター及び[2020年4月6日付](#)の Legal Alert をご覧ください。

DMCC 事業者のオフィス構内への立ち入りに関しては、DMCC 当局は2020年4月23日付の最高危機・災害管理委員会の決定に従い、すべての組織の従業員の最大30%までオフィス構内での勤務を認めている。この決定の詳細については、[2020年4月26日付のニュースレター](#)をご覧ください。また、DMCC ビジネスセンターに拠点を置く DMCC 事業者(即ち、DMCC ビジネスセンターから貸与されたフレキシデスク、サービスデスク又はサービスオフィスを有する者)(ビジネスセンターメンバー)は、最近決定された DMCC ビジネスセンター安全衛生方針の対象となる。この方針は、従業員のオフィスユニットへの出勤を一度に1名までに制限するものである(また、当該従業員は60歳以上、妊娠中、又は慢性疾患を有する者であってはならない)。さらに、当該従業員は、DMCC ビジネスセンター施設内の指定された場所で体温測定を受けなければならない。

