西村あさひ法律事務所

# UAE における新労働法(1)

中東ニューズレター 2022 年 3 月 10 日号

執筆者:
E-mail 森下 真生

## 1. UAE における労働法

アラブ首長国連邦(以下、「UAE」と言います。)では、昨年 2021 年 11 月 15 日に新たな連邦労働法(以下、「新労働法」又は「新法」と言います。)が公表され、2022 年 2 月 2 日から施行されてます。施行規則は、労働法の施行日の翌日の 2022 年 2 月 3 日に出されました。

新労働法は、既存の労働法(以下、「旧労働法」又は「旧法」と言います。)を取り消し、それに置き換わるものですが、基本的には旧法の内容を踏襲しています。

なお、連邦労働法は、フリーゾーンも含め、全首長国に適用されますが、独自の法域となっているアブダビ首長国の ADGM(Abu Dhabi Global Market)とドバイ首長国の DIFC(Dubai International Financial Centre)では、連邦労働法は適用されず、ADGM と DIFC それぞれにおける独自の労働法が適用されます。

本ニューズレターでは、新労働法の内容のうち、雇用関係の重要な点について、旧法との違いに触れつつ、数回に分けて紹介します。

第 1 回は、無期契約の廃止と有期契約に関するルールの変更、雇用契約、就業規則及び試用期間について、説明します。

## 2. 有期契約と無期契約

旧法においては、期間の定めのある契約(以下、「有期契約」と言います。)と期間の定めのない契約(以下、「無期契約」と言います。)によって、契約終了のルールや自主退職の場合の退職のルールに差異がありましたが、新法では、その差異がなくなりました。

旧法下では、契約は、双方合意又は一方当事者による正当な理由に基づく最短 30 日の終了通知により、終了させることができるとされる一方、期間の定めのある契約の場合は、法定の解雇事由又は退職事由に基づかない限り、期間中に適法に契約を終了させることはできませんでした。

しかし、新法下では、すべての契約が、3 年以内の有期契約であることを求められます(8 条 3 項)。旧法下において、無期契約とされていた雇用契約については、新労働法施行後、1 年以内に有期契約に変更しなければなりません(68 条 2 項)。

新法においては、有期契約であっても、正当な理由がある場合には、通知により、契約を終了できます。通知期間は契約で定めることができますが、30 日以上、90 日までの期間とされます(43 条 1 項)。

雇用者による終了に要する期間を、従業員による終了に要する期間より、短くすることはできません(43 条 2 項)。

## 3. 雇用契約

旧法においては、契約に定めなければならない事項は、①雇用契約の日付、②職務開始日、③職務の性質、④勤務場所、⑤契約期間(期間の定めのある場合)及び⑥報酬額とされていましたが、新法では、①雇用者の名称及び住所、②従業員の氏名、国籍、生年月日、ID 情報及び資格、③職務又は職位、④職務開始日、④勤務場所、⑤就業時間、⑥休暇、⑦試用期間、⑧契約期間、⑨手当を含む報酬額、⑩有給休暇、⑪契約終了の際の通知期間、⑫契約終了手続、並びに⑬労働省(Ministry of Human Resources & Emiratisation)(以下、「労働省」と言います。)が決定する他の事項とされました(施行規則 10 条)。

© Nishimura & Asahi 2022

フルタイム雇用契約、パートタイム雇用契約等の契約類型に応じて、上記法定の記載事項が定められた当局(メインランドの場合は労働省、フリーゾーンの場合は、各フリーゾーン当局)作成の雛形契約を締結することになります。

なお、旧法下では、雛形契約に追加的な条項を加えることはできませんでしたが、新法では許容されることになりました(施行規則 10 条 2 項)。

現在締結されている雇用契約に、今回の改正により、対応する法律の内容が変更された内容が含まれている場合には、変更契約を締結するのが望ましいですが、特に、期間の定めがない契約については、2023 年 2 月 1 日までに、有期契約に変更する必要があります。

## 4. 就業規則

実務上、厳格に運用されてはいませんでしたが、旧法下では、従業員が 15 名以上いる場合に、労働時間、週の休日、祝日、労働災害及び火災の危険を避けるために必要な安全措置を規定する労働規則と、罰則の発動条件、事例を記載した懲罰規則の作成が求められていました。

新法では、従業員が 50 名以上である場合に、業務時間、週末、休日及び労働災害や火災の危険を回避するために取るべき措置等の労働条件、罰則、昇進及び報酬並びに雇用関係を終了するための手続等について定めた就業規則を作成することが求められます(13 条 3 項、施行規則 14 条)。

UAE における日本企業の場合、従業員数が 50 名以上である拠点は限られますが、(法律上は、必要ではないものの)就業規則を具備している拠点は少なくありません。

旧法下の就業規則がある場合には、今回の改正にあたり、内容の一部変更が必要になります。

## 5. 試用期間

### (1) 試用期間と試用期間中の契約終了

旧法では、6 ヶ月を超えない期間、試用期間を設定することができ、終了に通知は要求されていませんでした。

新法でも、試用期間は 6 ヶ月を超えない期間設定できるとされ(9 条 1 項)、期間に関する変更はありませんが、新法においては、契約終了に関するルールがある点が異なります。

新法上、雇用者は 14 日前の通知によって、契約を終了できるとされます。他方で、従業員が終了する場合、他の UAE 雇用者の元で働くためである場合には、1 ヶ月前通知(9 条 3 項)が、帰国を前提に、終了する場合には、14 日前通知がそれぞれ必要とされています(9 条 4 項)。

通知を行わない場合には、通知期間分の給与を補償金として支払わなければならないとされます(9 条 5 項)。

### (2) 試用期間の有給休暇

旧法下では、勤務開始から、6 ヶ月を超えたら有給休暇が発生するとされ、試用期間中には、有給休暇は発生しませんでした。新法下でも 6 ヶ月を超えたら有給休暇が発生するとされ、試用期間中に有給休暇が発生しない点は同様です。

新法では、試用期間中に、有給休暇を付与することに合意できることが明確にされました(29 条 3 項)。また、試用期間中に、有給休暇を付与する場合、試用期間満了前の退職の場合に、未消化の有給休暇の買取を行う必要があることも確認されました(同)。旧法でも、合意により、試用期間中に有給休暇を付与することは行われていたため、この点は、実質的な変更ではありませんが、試用期間満了前の退職における未消化の有給休暇の買取については、旧法下では必ずしも行う必要はなかったところ、新法では、義務付けられることになったことに留意が必要です。

### (3) 試用期間の病気休暇

旧法下では、試用期間終了後、3 ヶ月経過後からしか、病気休暇は取得できませんでしたが、新法では、試用期間終了後から取得できるとされました(31 条 3 項)。

また、新法では、試用期間中でも、雇用者が、無休の病気休暇を認めることができることが明示されました(31 条 2 項)。

Ⓒ Nishimura & Asahi 2022

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニューズレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニューズレター購読をご希望の方は N&A ニューズレター　配信申込・変更フォームよりお手続きをお願いいたします。
また、バックナンバーはこちらに掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニューズレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所　広報室　E-mail

© Nishimura & Asahi 2022