

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、労働法施行日の翌日の 2022 年 2 月 3 日に out されました。

新労働法は、既存の労働法(以下、「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、旧法との違いにも触れつつ、数回に分けて紹介していますが、第 2 回は、労働時間と時間外労働、そして休日及び休暇を取り上げます。

2. 労働時間

労働時間については、旧法同様、新法でも、1 日最大 8 時間、週最大 48 時間とされます(17 条 1 項)。

ラマダン中の労働時間については、新法下でも、旧法下同様、2 時間減らす必要があります(17 条 4 項、施行規則 15 条 2 項)。

従業員が、休憩なしに、連続して勤務できる時間は、旧法同様、5 時間とされています(18 条)。休憩は、合計 1 時間付与する必要があるとされます(同条)。

3. 時間外労働

旧法では、時間外労働は、重大な損害もしくは事故の発生を防ぐため、又はその結果を除去もしくは軽減するためである場合を除き、1 日 2 時間を超えてはならないとされていました。新法でも、同様ですが(19 条 1 項、施行規則 15 条 3 項)、新法では、さらに、いかなる場合でも、労働時間は、3 週間で 144 時間を超えてはならないとされています(同条同項)。

旧法同様、時間外労働に関する規定は、取締役や管理職の地位にある者等については適用されません(施行規則 15 条 4 項)。

時間外手当について、旧法では、時間外労働について、賃金の割増率の原則を 25% 以上としつつ、午後 9 時から午前 4 時までの間に行われた労働については、割増率を 50% 以上としていましたが、新法でも、割増率の原則が 25% 以上である点に変更はないものの、割増率が 50% 以上となる時間帯が、午後 10 時から午前 4 時へと変更とされました(19 条 3 項)。また、割増賃金は、基本賃金(総賃金から手当を除いた金額)を元に算出されることが明らかにされました(19 条 2 項 3 項)。

新法下でも、旧法下同様、休日労働については、代休又は 150% 以上の割増賃金の支払が求められています(19 条 4 項)。なお、旧法下では、祝日勤務の場合は、150% 以上の割増賃金及び代休か、250% 以上の割増賃金を支払う必要がありましたが、新法では、祝日の場合の異なる扱いはなくなりました。

4. 週末

旧法では、イスラム教下の安息日である金曜日が休日とされていましたが、新法では、金曜日との指定がなくなり、従業員は、週に1日以上、休暇を与えられなければならないとされました(21条)。

5. 休暇

(1) 祝日

祝日については、有給の休暇とされます(28条1項)。祝日勤務をさせた場合、雇用者は、代休を付与するか、150%以上の割増賃金を支払う必要があります(28条2項)。なお、上記のとおり、旧法では、金曜日の勤務の場合と祝日勤務の場合の取扱いが異なっていました(祝日勤務の場合は、150%以上の割増賃金及び代休か、250%以上の割増賃金を支払う必要がありました。)、新法下では、いずれも代休又は150%以上の割増賃金に統一されています。

(2) 有給休暇

新法では、従業員は、30日の有給休暇を取得できるとされ、勤務1年目においては、6ヶ月を超えたら、各月2日発生するとされます。旧法では、従業員は、連続30暦日の有給休暇を取得できるとされ、30暦日又は22営業日を付与すれば良いと解されていました。新法では、旧法と異なり、単に30日とされ、これを22営業日と解せるのかは必ずしも明らかではないと思われますが、現状実務では、旧法下のまま、22営業日で足りるとする例が多い状況と思われます。

旧法下でも、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点は同様ですが、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とされます(29条3項)。この点は、旧法下でも、試用期間中にもかかわらず、有給休暇を付与することは行われていましたが、新法下で付与する場合、従業員の試用期間満了前の退職にあたり、未消化の有給休暇の買取を行う必要があることに留意が必要です(29条3項)。

また、従業員は、未使用の有給休暇を、雇用者の承認又は会社のルールに従って、翌年に繰り越せるとされます(29条5項)。但し、従業員は、有給休暇の半分しか、繰り越せないとされています(施行規則19条)。旧法下では、未使用有給休暇の繰越しのルールが定かではなく、保守的見解では、未使用有給休暇は無限に繰り越さなければならないとされていましたが、新法下では、雇用者がルール設定をできることが明らかにされました。

雇用契約又は就業規則で異なる合意をしない場合、有給休暇の計算において、休暇中に週末や祝日が含まれている場合、それも有給休暇の一部として計算されるとされます(29条7項)。すなわち、30日連続の有給休暇を取得する場合、そこに含まれる週末や祝日は除かれず、30日分の有給休暇を取得したことになります。土日が週末という会社において、金曜日から月曜日まで休暇を取得した場合、4日間の有給休暇を消化したことになりますので、留意が必要です(このルールについては、上記で22営業日を採用する場合には、適用されないと考えるのが妥当と思われます。)

旧法同様、退職時には、未消化の有給休暇の買取りが発生します。買取り金額は、基本賃金を元に計算されます(29条9項)。

(3) 出産休暇

旧法下では、出産休暇は45日が有給、100日が無給とされていましたが、新法では、45日全額有給、15日半額有給の休暇を取得できるとされ(30条1項)、さらに、理由が妊娠又は出産に起因する病院である場合、45日以内の期間、継続的又は断続的に無給の休暇を取得できるとされます(30条2項)。旧法と比べ、給与の支払額が増えたという意味では、出産者の保護は厚くなりましたが、休暇を取得できる期間は短くなりました。また、新法下では、妊娠6ヶ月以降において、流産した場合にも、出産休暇は取得できるとされました(30条3項)。

また、旧法下では、女性従業員は、出産休暇後、出産から18ヶ月間は、1日あたり1回から2回の30分を超えない育児休憩を取得できるとされていましたが、新法では、出産から6ヶ月間について、育児のために1日あたり1回又は2回の1時間を超えない育児休憩を取得できるとされ(30条9項)、対象期間と休憩時間が変更されました。

(4) 病気休暇

病気休暇については、旧法と変わらず、合計90日で、最初の15日が全額有給、次の30日が半額有給、残りの45日が無給とされます(31条3項)。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、試用期間経過後から取得できるとされました(同)。また、新法では、試用期間中でも、雇用者が、医療機関が発行する証明書を元に、無給の病気休暇を認めることはできることが明示されました(31条2項)。

新法では、従業員は、病気の場合、雇用者に3営業日以内に通知し、医療機関が発行する証明書を提出しなければならないとされます(31条1項)。

旧法同様、新法でも、雇用者は、従業員が、病気休暇を使い切った後、業務に戻ることができない場合には、雇用関係を終了することができますとされます(31条3項)。逆に、病気休暇を使い切る前に、健康上の不適格性を理由に雇用関係を終了することはできません(46条)。

(5) 忌引休暇

慶弔休暇については、旧法下では定めがありませんでしたが、新法では、夫又は妻の死亡の場合には、死亡日から5日、両親、子供、兄弟、孫、祖父母の死亡の場合には、死亡日から3日の忌引休暇が認められることとなりました(32条1項a)。

(6) 育児休暇

旧法では、2020年改正によって、認められることとなったものですが、新法でも、子供の誕生から6ヶ月間、継続的又は断続的に5営業日の育児休暇が認められます(32条1項b)。

(7) 学習休暇

新法によって、新たに、就業2年以上の従業員には、UAEで認可された教育機関での試験の受験のために、毎年10営業日の休暇が認められることになりました(32条2項)。

(8) 無給休暇

新法では、従業員が、雇用者の承認を得て、無給休暇を取得できることが確認されています(33条1項)。なお、旧法にあった30日を超えない無給の巡礼休暇は、新法では明示的には定められていません。

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合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 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。

本ニュース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](#) 