

## 書籍の記載情報に関して

『トルコ・ドバイ・アブダビの投資・M&A・会社法・会計税務・労務』（TCG 出版）の情報に関して、不正確な記載がございましたので、お詫びの上、情報を修正させていただきます。

### 訂正箇所

『トルコ・ドバイ・アブダビの投資・M&A・会社法・会計税務・労務』（TCG 出版）P451

有期労働は、契約更新を含めて4年が最長とされ、4年を超えて契約更新を行う場合には、無期の労働契約を締結したとみなされます。つまり、4年ごとの有期労働契約の更新等で、無期労働契約を回避することはできません。

上記の記述に関して、UAEの労働法（1980年改正連邦法第8号）第38条においては、下記の記述となっており、労働法上では、上記の訂正箇所の記載のように、「有期労働は、契約更新を含めて4年が最長とされ、4年を超えて契約更新を行う場合には、無期の労働契約を締結したとみなさる」とは、一般的に解釈することは難しく、条文どおり、4年毎の契約更新ができるのが妥当だと考えられます。

### UAEの労働法（1980年改正連邦法第8号）第38条

雇用契約書では勤務期間を定めても、定めなくてもよい。期間を定める場合は最長で4年間であるが、当事者双方が合意すれば、4年以内の延長ができる。雇用契約が延長された場合は原契約の延長とみなされ、労働者の累計勤務期間に加算される。

なお、『トルコ・ドバイ・アブダビの投資・M&A・会社法・会計税務・労務』（TCG 出版）では、あくまで一般的な解釈をお伝えしておりますので、個別具体的な法解釈に関しては、差し控えさせていただきます。