

AMERELLER

2017年1月23日

クライアント・アラート: UAEにおける雇用差止・ビザ発給停止処分

執筆者: ジョナサン・P・ノーブル、アマル・ジャムカ

雇用差止処分 (Employment Ban) およびビザ発給停止処分 (Immigration Ban) は、UAEにおいて、雇用者と従業員双方が直面するややこしい問題の1つである。公的機関が成文化を推進しているにも関わらず、これらの処分の適用は依然として任意であり、関連当局の裁量に委ねられる。本レポートでは、雇用差止制度およびビザ発給停止制度の2点を主に、適用範囲・期間について明確に説明することを目的とする。

雇用差止め

過去には、雇用者は労働省 (現 UAE Ministry of Human Resources and Emiratization, or MOHRE) にて自社を退職した従業員のビザ申請をブロックすることにより、新雇用者への転職を6ヶ月間差止めることが可能であった。その後、2010年 UAE 内閣決議第25号により、実質的に労働者の転職は自由化され、雇用日から勤続2年を経過した場合、かかる差止めは適用されないものとした。

2015年後半には、MOHREは、雇用差止めをさらに緩和し、卒業証明書 (例: ビザ申請時の提出書類である正式に認可された高等学校以上の卒業証書) を有する者および勤続6ヶ月以上の労働者に対する雇用差止めの脅威を減らす目的で、3つの法令を定めた。

この新しい転職自由化のシステムは2016年1月1日に発効した。依然として、現場の担当者が特別に便宜を図ったり、逆に異例な雇用差止めを課したりという例はあるものの、UAE 連邦法の雇用差止制度が、フリーゾーンでの雇用に直接適用されることはなくなった。

雇用差止制度の概要については、本レポートの表1および表2で説明されている。

ビザ発給差止め

雇用差止めの解除は、ビザ発給停止措置に影響を与えない。ビザ発給停止は、UAE内務省内の機関である移民・帰化局によって下される行政処分であり、MOHREによって下される雇用差止めとは別個の処分である。いずれにしろ、これらの処分は、フリーゾーン内外を問わず UAE 全域に適用される。

個々の点における雇用差止めとビザ発給停止の違いは、本レポートの表3で説明されている。

フリーゾーン特有の差止制度

一部のフリーゾーンでは、前雇用者の許可なく、同じフリーゾーン内の一企業の従業員が別の企業に転職することを禁止する措置を採ることがある。ただし、このような転職禁止措置は公表されておらず、その方針も一定ではない。また、実務上の取り扱いが突然変更されることも多い。

雇用者が知るべきこと

UAEで働く多国籍企業は、通常 UAE 内で従業員を雇用する際、または退職する従業員が競合他社に転職することを防ぐ場合に、雇用差止制度に直面することになる。

雇用者は、採用候補者に雇用差止制度が適用されるかどうかを確認することが可能である。雇用差止めの対象になる場合は、回避または免除が可能かどうかも検討する。雇用差止措置の回避・免除が不可能な場合は、その候補者を雇用することができない。

とはいっても、専門職の多くは、雇用差止措置を回避することが可能な制度となっている。採用候補者が、一定の給与以上（高卒の場合 AED5,000、高卒以上大卒未満の場合 AED7,000、学士の場合 AED12,000）の職に就いた場合は、雇用差止めは免除される。

一方、自社の従業員が会社を退職する際の雇用差止手続は、以下の表1もしくは表2に該当する場合、難しいものではない。ただし、過去に競業禁止条項や機密保持義務条項における違反があった場合は、雇用差止措置を課すことは困難である。

なお、このように、実務上で公務員に広範な裁量権が与えられている領域については、企業はケースバイケースで専門家に相談することをお勧めする。

表 1: 有期限雇用契約の場合

	雇用最初の6ヶ月間	雇用6ヵ月後	当初契約期間の更新後
卒業証書（学位証明書）有	<p>以下の場合、雇用差止めのリスクが限定される。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用者が辞職に同意する場合 2. 雇用者が理由無しに契約終了する場合 	<p>以下の場合、雇用差止めのリスクがある。</p> <p>有期限契約終了時の有効な退職を除き、雇用者が退職を承諾しない場合。</p>	<p>従業員が、退職に際する通知期限を守らないなど、労働法または契約に違反した場合は、雇用差止めのリスクがある場合がある。</p>
卒業証書無	<p>以下の場合、雇用差止めのリスクはない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用者が60日以上賃金を支払う義務またはこれに限定されない法または契約上の義務を履行しなかった場合。 2. 雇用者がビジネスを清算した場合。 3. 退職者に有利な裁判所の判決が下された場合。 	<p>以下の場合に雇用差止めのリスクがある。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有期限雇用契約の契約終了前に退職する場合。 2. 雇用者が、有期限契約終了前の従業員の退職を承諾をしない場合。 	

表 2: 無期限雇用契約の場合

	雇用最初の6ヶ月間	雇用6ヵ月後
卒業証明書有	<p>以下に該当しない場合は、雇用差止めのリスクがある。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 両当事者の合意がある場合。 2. 雇用者が60日以上賃金を支払う義務、またはこれに限定されない法または契約上の義務を履行しなかった場合。 3. 雇用者がビジネスを清算した場合。 4. 退職者に有利な判例が存在する場合。 	<p>退職に際する通知期限を守らないなど、労働法または契約に違反した場合は、雇用差止めのリスクがある場合がある。</p>
卒業証明書無	<p>以下に該当しない場合は、雇用差止めのリスクがある。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用者が60日以上賃金を支払う義務、またはこれに限定されない法または契約上の義務を履行しなかった場合。 2. 雇用者がビジネスを清算した場合。 3. 退職者に有利な判例が存在する場合。 	

表 3: ビザ発給停止と雇用差止制度の比較

	ビザ発給停止	雇用差止
管轄機関	内務省移民帰化局	MOHRE (旧労働省)
発効時点	雇用者は、従業員が以下の行為をした場合、正式に告訴しなければならない。 1. 犯罪行為 2. 雇用者に重大な損害を与える行為	表 1 ・ 表 2 参照
停止・差止範囲	通常は、国外退去処分後、当事者とその国に入国又は滞在することを阻止する。	新規の就労ビザ申請を禁止するが、入国又は滞在については禁止しない。雇用差止制度は、有効な旅行ビザによる UAE 訪問をも阻止するものではない。
停止・差止期間	一般的には1年だが、6ヶ月に満たない場合、または生涯に渡る場合がある。	一般的には6ヶ月
法域	UAE (例外なし)	UAE (フリーゾーン外) フリーゾーンによっては、別個の雇用差止制度があるが、UAE 連邦法の雇用差止制度は、別のフリーゾーンでの従業員への就労ビザ発給の差止め、もしくは政府機関での雇用を阻止できる可能性がある。
取消処分	通常は不可能だが、例外的に取消される可能性がある。	以下の場合、取消処分が下されることがある。 1. 裁判所の命令 2. 旧雇用者からの異議なし証明書 (NOC) の発行 3. 場合によっては、罰金の支払い

ご質問等がございましたら、以下にご連絡をお願いいたします。

ジョナサン・P・ノーブル

シニア・アソシエイト

jn@amereller.com

アマル・ジャムカ

シニア・アソシエイト

jamouka@amereller.com

DUBAI | Amereller Legal Consultants | One at Business Bay, 14th Floor | P.O. Box 97706 | Business Bay | Dubai | UAE
t: +971 4 332 9686

RAS AL KHAIMAH | Amereller Legal Consultants FZE | P.O. Box 16462 | Ras Al Khaimah Free Zone | Ras Al Khaimah | UAE | t: +971 7 204 6255

※本レポートは、情報提供のみを目的としており、法的アドバイスを提供するものではありません。特定の問題については、本情報のみに基づいて判断せずに、資格を有する弁護士にご相談ください。なお、本レポートは、管轄法によっては、弁護士による広告と見なされることもあります。

Copyright © 2017