

サウジアラビアの主な労働法制度

2022年3月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

海外調査部

リヤド事務所

【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

〈目次〉

1	サウジアラビアの労働法制	2
1.1	歴史的背景.....	2
1.2	労働法の特徴.....	2
1.3	就業規則を作成する義務.....	3
2	試用期間と協定	4
2.1	試用期間	4
2.2	雇用契約に関する規則	4
2.3	雇用契約の内容	4
2.4	雇用契約の添付書類.....	4
2.5	従業員の研修義務.....	4
3	雇用関係の終了および退職	6
3.1	雇用関係の終了に関する規則	6
3.2	駐在員の送還義務.....	9
3.3	定年退職.....	9
3.4	退職手当	9
4	労働時間、最低賃金、休暇	10
4.1	法定労働時間.....	10
4.2	ラマダン期間の勤務時間.....	10
4.3	最低賃金	10
4.4	残業・休日出勤	10
4.5	年次有給休暇およびその他の休暇	11
4.6	女性の労働時間・労働条件.....	12
4.7	育児の保障.....	13
5	社会保障	13
5.1	社会保障費（計算方法と雇用・被雇用者間での負担割合）	13
5.2	労災.....	15
6	採用	16
6.1	関連当局	16
6.2	一般的な採用	16
6.3	移民.....	17
6.4	雇用における差別.....	17

はじめに

サウジアラビアでは、2015年に労働法の大幅な改正が行われた後、2019年にもさらなる見直しが行われた。いずれの見直しでも、サウジアラビア人の従業員の権利の拡充に力点を置きつつ、国際基準に近づくことが意図された。

サウジアラビア政府が2016年5月に発表した脱石油化に向けた国家戦略「サウジ・ビジョン2030」の下、国内の社会制度の現代化、合理化が急速に進展する一方、雇用環境ではサウジ人雇用促進政策（サウダイゼーション）の規律も厳格化が進んでいる。進出企業が経営計画、経営判断を行う上で、労働法の主たる内容を正確に把握することは、事業リスクを最小化する観点で、以前にも増して重要になりつつある。

本レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）リヤド事務所が、Clyde & Co 法律事務所に作成委託したものである。サウジアラビアで事業を行う日系・日本企業の参考になれば幸いである。

2022年3月
日本貿易振興機構（ジェトロ）
海外調査部中東アフリカ課
リヤド事務所

1 サウジアラビアにおける労働法制

1.1 歴史的背景

サウジアラビアの法体系は、コーランを最も重要な法源とするイスラム教シャリア法体系である。王室および政府が制定する法令は、複雑化する社会生活や商業取引に応じることを目的に定期的に見直されるが、シャリア法と矛盾しない場合にのみ有効とされる。

雇用制度は労働法により規定され、雇用契約、賃金と諸手当、休暇、労働時間、雇用終了など、雇用行為と雇用関係の全般に係る内容を規定している。

現在の労働法は旧法の労働法（1969年）に代わり2005年9月に施行されたもので、人材・社会発展省（MOHRSD）により管理、施行されている。2015年4月に大幅に改正され、同年10月に新法が発効した。その後、2019年にも細かな改定がなされた。同年8月2日の閣議決定では、労働法と移民規制の罰金制度も見直された。他方、2019年1月に、労働法の下で、新たな施行規則が公布され、それまでの施行規則に置き換わった。同施行規則は、公布日より施行されている。その後、2021年2月に新たな改定内容が発表されたが、2022年3月時点で施行日は決まっていない。

労働法は、国内のすべての雇用主および労働者（従業員）に適用される。ただし、外国人のうち、サウジアラビア入国後、ビジネスビザ、または臨時就労ビザで特定業務に2カ月間従事する場合、またはメイドまたは運転手など限定した業務を行う外国人は、同法の適用範囲から除外される。

労働法および施行規則では、従業員が有する最低限の権利が定められている。また、雇用主は従業員に対してより寛容な姿勢をとる限りにおいて、異なる条件を自由に与えることが認められている。

2021年4月、サウジアラビアは初の経済特区（フリーゾーン）である総合物流保税区分（ILBZ）を導入した。ILBZ内の雇用関係は、2021年1月に発効したILBZ雇用規制に準拠している。フリーゾーンに加えて、海外からの直接投資を促進するために新設された都市、例えばアブドゥッラー国王経済都市（KAEC）などでも、労働法は適用される。

1.2 労働法の特徴

労働法第51条で定められている通り、サウジアラビアの雇用関係は、雇用主と従業員の間で締結された「契約」によって成立し、後者は賃金を得るため、前者の管理下または監督下で働くことを約束することが求められる。

雇用契約は複写され、当事者の双方がそれぞれ1部を保管すべきとされる。ただし、契約行為は仮に書類を伴わずとも、存在が認められるべきだと考えられている。その場合、従業員はあらゆる証明方法により契約と権利を確立することが可能である。いずれの契約当事者も、何時でも契約書を書面として要求することができる。雇用契約書は書面または口頭で作成することができるが、書面による雇用契約を作成しておくことが望ましい。

アラビア語が、契約書、雇用に係る資料、記録、その他の文書の公式言語として認められている。従業員の利益のために、アラビア語以外の外国語に翻訳された契約書が併せて利用

される場合、労働争議、または両国語版間に理解の齟齬が生じた場合、アラビア語版が優先される。

雇用契約は複写をし、各当事者が1部ずつ保管するべきとされる。雇用主は、政府の国家変革プログラムの一環として設立された、政府サービスのデジタル化のため新しく設立された「Mudad」と呼ばれるデジタルプラットフォームに、雇用契約をアップロードすることが推奨されている。同プラットフォームは、全データを社会保険総合機構（GOSI）のウェブサイトのポータルサイトとリンクで繋がっている。

サウジアラビア人以外との雇用契約は、必ず有期労働契約にすることが義務付けられている。雇用契約に期間が明記されていない場合、従業員の在留ビザおよび就労許可期間と同一とみなされる。

サウジアラビア人との契約は、無期限または定められた期間（特定期間または特定業務）のいずれかを指定することが可能である。特定業務を対象とする雇用契約は、当該業務の完了時点で雇用関係が終了となる。有期雇用契約が3期連続して更新された場合、または従業員が4年間の継続雇用で勤務を受けた場合、同従業員は自動的に無期雇用契約に基づく従業員とみなされる。一方、サウジアラビア人以外との契約は、その就労許可および在留ビザが有期に限定されるため、当該契約を無期限雇用契約に変更することはできない。また、従業員も雇用主も、相手の同意なしに契約条件を変更することは認められていない。

1.3 就業規則を作成する義務

2015年にサウジアラビアのすべての雇用主が職場で一定基準の規則を適用するため、就業規則に関する制度が施行された。同規則では、労働法では詳細に扱われていない、以下の多数の項目を対象としている。

- サウジアラビア人向けの研修および訓練
- 年次評価の際の必須となる要件
- 賞与の支払い
- 昇進
- 出向
- 勤務指針（職場におけるハラスメント行為に係る内容を含む）
- 紛争解決と懲戒の過程
- 義務的懲戒処分

雇用主は、労働法に準拠し、人材・社会発展省が承認する法律事務所による審査を経ることを条件に、雇用主自身の就業規則を採用し、その内容を見直すことが可能である。外国企業が就業規則を採用する際には、標準形式の就業規則を採用しつつ、同内容の最低基準に準拠した追加規則、方針、手順を盛り込むことが最も一般的である。

労働法または就業規則と矛盾する規則や手続きを採用することは、サウジアラビア当局より無効と判断される。

2 試用期間と協定

2.1 試用期間

試用期間は採用時に最長 90 日間と規定されている（労働法 53 条）。その後、労使間での書面による合意に基づき複数回にわたり延長が可能であるが、合計日数は最長 180 日までと規定されている。試用期間の算出時に、ラマダン明け大祭、犠牲祭 および当該従業員の取得した病欠は含まれない。

従業員が試用期間にある場合、雇用契約に別途合意のない限り、労使とも直ちに雇用契約を終了することが可能である。その旨、雇用契約に明記することが望ましい。

2.2 雇用契約に関する規則

労働法第 37 条では、雇用契約について次のとおり規定されている。

- 無期契約（サウジアラビア人のみを対象）
- 有期契約（サウジアラビア人およびサウジアラビア人以外）

外国人の雇用契約は、アラビア語による雇用契約と併せて、スポンサー企業と従業員との長期契約（通常は英語）を伴う場合がある。

2.3 雇用契約の内容

雇用契約には次の内容を含む必要がある（労働法第 52 条）。

- 雇用主の名前
- 就業場所
- 従業員の氏名
- 国籍
- 身分証明書情報
- 従業員の在留資格
- 合意された賃金（企業として給与体系を有する場合、それに準ずる旨記載）
- 業務内容と勤務地
- 就業開始日
- 期間（無期または有期）
- 試用期間の詳細

既述したように、契約は書面がなくても存在するとみなされうる。

2.4 雇用契約の添付書類

雇用契約に添付することが義務付けられている書類は特に存在しない。

2.5 従業員の研修義務

（全雇用者を対象とする内容）

労働法第 42 条では、すべての雇用主に対して、外国人従業員をサウジアラビア人に置き換えることを目指し、サウジアラビア人従業員の業務能力を向上させる義務を課している。

- (a) 想定されるキャリアパスを準備し、従業員に伝えること
- (b) サウジアラビア人従業員に、業務に関連する技術進歩に応じるため 16 時間以上の研修を実施すること
- (c) 外国人従業員が担う業務についてサウジアラビア従業員に経験させること
- (d) 外国人従業員をサウジアラビア人従業員で代替したことを詳細に記録すること

(従業員数が 50 人を超える雇用主)

従業員が 50 人を超える雇用主には、次の研修プログラムを提供することが求められる。

- (a) 全従業員の 12%を超えるサウジアラビア人従業員を対象に研修プログラムを実施する（ただし、教育課程にある従業員で、雇用主が教育費を支払う場合、同従業員も含めることが可能）。
- (b) 全従業員に占めるサウジアラビア人従業員が 12%に満たない場合、すべてのサウジアラビア人を対象とする。

特に、雇用主は必ず以下を実施することが求められる。

- 1) 研修中の従業員の能力の評価
- 2) 以下の詳細に記した証明書の提供
 - i. 従業員の名前
 - ii. 研修プログラムの種類
 - iii. 研修プログラムの期間
 - iv. 研修プログラムの結果として習得した技能
 - v. 研修中の従業員の業務能力評価
- 3) 人材・社会発展省（MOHRSD）に次の詳細内容を記した年間報告書を提出
 - i. 研修プログラムに参加した従業員
 - ii. 研修プログラムの結果として従業員が習得した技能
 - iii. 研修中の従業員の業務能力
 - iv. 研修がサウダイゼーションに与える貢献内容

雇用主は、研修した従業員を自社に留めおくために、「ロックイン期間」を設ける権利を有する。ただし、ロックイン期間は以下のいずれかを超えてはならない。

- (a) 従業員が無制契約で雇用されている場合、研修プログラムの期間に相当する期間
- (b) 有期雇用の場合、従業員の有期雇用契約期間。

(研修コスト)

雇用主は、サウジアラビア人に提供される研修の費用を支払うことが求められる。もし、国外で研修する場合、雇用主は以下を提供する必要がある。

- (a) 給料
- (b) 帰国のための航空券
- (c) 宿泊、食事、交通手段（またはその手当）

雇用主は、次のような場合には、研修費用を回収することができる。

- 1) 従業員が研修プログラムの実施または修了を拒否する場合
- 2) 従業員との雇用関係が 労働法第 80 条に基づいて終了する場合（当該従業員の試用期間中に雇用関係が終了する場合）
- 3) 従業員が、研修期間中またはロックイン期間中に、労働法第 81 条に規定されている以外の理由で自ら退職する場合

（研修に関する協定）

労働法第 45 条では、研修契約とは、特定の職業について人員を研修し、資格を与えるという雇用主による約束であると定義している。さらに第 46 条では、研修契約書が書面によるものであり、当該研修が（担当する）業務を目的としたもので、当該研修の期間、研修の継続的な段階、各段階で研修生に支払われる手当を含むものであることを規定している。手当の支払いは各研修段階の最後一括して支払うことが可能である。

法律では、研修者に対する最低支払額を定めていないが、雇用主は研修期間中に一括支払いを行うことが望ましい。

3 雇用関係の終了および退職

3.1 雇用関係の終了に関する規則

労働法では、次の理由により、従業員の雇用を終了することができる。

- 両当事者間の書面による合意がある場合
- 有期労働契約の満了による場合
- 無期雇用契約の場合において正当な理由がある場合
- 従業員が定年に達した場合（雇用主と従業員が労働を継続することに同意しない限り、男性と女性とも 60 歳が定年年齢）
- 雇用主の業務の廃業に伴い、従業員が関与していた業務が終了する場合
- その他の不可抗力

労働法では、有期労働契約の満了前に通知する仕組みを規定していない。つまり、従業員の雇用が有期雇用契約満了まで継続することが想定されている。しかし、2020 年 11 月 5 日付の人材・社会発展省令（第 51848/1442 号）による労働法施行規則の改正では、サウジアラビア人以外について、当該従業員が入国日から 12 カ月間 サウジアラビア に滞在していた場合でかつ、当該従業員が 90 日以上前に事前通知を行う場合、既存の雇用主による承認を得ずにも雇用主を変更できるとしている。ただし、両当事者間に別段の合意がある場合はその限りではない。また、労働ビザの期限が切れる場合、または雇用主が 2 カ月間以上にわたり従業員に賃金を支払わない場合も、雇用主の許可なしに雇用主を変更することが可能である。また、労働法第 77 条に基づき、正当な理由なしに契約が終了する場合、法が定める最低限の補償について引き続き尊重されるべきと考えられている。

注意すべき点として、(i)人材・社会発展省は、雇用関係の開始を従業員が就労許可によりサウジアラビアに入国した日とみなすこと、および(ii)国内滞在中に観光ビザまたは商業ビザを就労許可に変更することができないことが挙げられる。

有期労働契約の満了前に雇用関係を終了する場合、「無効」とみなされ、労働法第 77 条によりその補償が支払われる必要がある（ただし、労働法第 80 条に基づく理由がある限りつまり、重大な不正行為と同様の理由による場合を除く）。

一方、無期雇用契約では、雇用主は 60 日以前に書面で有効な理由を通知することによって雇用契約を終了することが可能である。ここでいう「有効な理由」とは、一般に業務能力の不足、不正行為、または人員余剰が挙げられる。労働法では「有効な理由」の定義を定めていないが、司法当局は雇用主が一定の手順に従って解雇をすることが望ましいとする。

労働法では、懲戒の手続きについて以下のように規定している。

- (a) 従業員への申し立て通知を書面で行うこと
- (b) 同通知について、従業員に申し開きをする機会を与えること
- (c) 従業員の申し開き内容について調査すること
- (d) 従業員への懲戒処分については文書で通知すること
- (e) 手続きの一部始終を文書化し、従業員の人事資料に加えること

社内の懲戒処分手続きに盛り込まれた追加手順があれば、それも実行される必要がある。両者間で紛争が発生した場合、文書での証拠が決め手となる場合が多い。口頭による証拠を提供できる機会は限られており、文書で立証できるものに限定される場合が多い。

そのため雇用主は、従業員の業績や不正行為の証拠を書面で記録し、それに関する調査またはその業務能力の改善計画を、従業員に警告することが非常に重要となる。

(余剰人員)

労働法では、余剰人員が認められる範囲が極めて限られる。上述した「雇用主の廃業」とは、基本的に次の場合を指す。

- (a) 事業所全体の閉鎖
- (b) 特定の事業部門または従業員の所属する部門全体の廃止

上記にかかわらず、実際には廃業とみなされるには、次の条件に従うことが求められる。

- (a) 労働裁判所の裁量
- (b) 雇用主が雇用契約終了の通知を発行する前に雇用主が行う諸手続き

(集団的解雇)

人材・社会発展省は 2017 年 1 月 30 日、雇用主が余剰人員を理由とするサウジアラビア人の従業員との雇用契約を終了する権限を制限するため、新たな決定を発表した。同決定は、以下の条件を満たす場合に適用される。

- 解雇の理由が、雇用主に関係する理由で、従業員に関係しない理由の場合（例：事業のリストラクチャリングなどを理由とする場合）
- 雇用主が雇用している従業員にサウジアラビア人が 1%以上含まれる場合にあつて、前回のサウジアラビア人の雇用終了日から 1 年以内の場合、または合計 10 人以上のサウジアラビア人が含まれる場合にあつて、前回のサウジアラビア人の雇用終了日から 1 年以内の場合

適用される場合、雇用主は、書面による雇用契約の終了通知を行う前に、最低 60 日前に現地の労働当局に通知しないと、集団的解雇を行うことができない。

現地の労働当局に意図された解雇を通知する場合、当該雇用主は次の文書ならびに関連情報を通知内容に含める必要がある。

- 集団的解雇の理由を説明する雇用主の財務調査報告書
- 雇用契約を終了とするサウジアラビア人の氏名、人数およびその業務内容と業務終了の理由
- 雇用契約を終了とする、サウジアラビア人と同水準の業務を担当していた外国人の従業員の氏名、人数およびその業務内容と業務終了の理由
- 雇用主が解雇を回避するために実施した手続きまたはその手順

通知後 45 日以内に、現地の労働当局が提出内容について評価し、当該雇用主に対する見解書を発行する。見解書は以下の内容を含む。

- 雇用主の財務状況
- サウジアラビア人以外をサウジアラビア人に置き換えることにより、代替的な解決策を見つける可能性
- 当該企業内に、または当該雇用主が所有する別の企業に当該サウジアラビア人の転勤または転任先を見つける可能性
- 雇用終了とするサウジアラビア人の従業員との和解の可能性

人材・社会発展省は、これに違反する企業に対して罰則を課す場合がある。違反の度合いに応じて、当該雇用主が新しい就労許可の申請に加えて、30～360 日の間、スポンサーシップの移管を禁止する可能性がある。

雇用主が政府決定に違反する、または事前承認なしに 15～20%のサウジアラビア人の従業員を集団解雇した場合、540 日間にわたり新たな就労許可の申請、ビザ更新の引き受け、または従業員のスポンサーシップの移管に反対することを禁じられる可能性がある。

雇用主が新たな決定が求める要件に準拠せず、サウジアラビア人の従業員 20%以上を集団的解雇した場合、当該雇用主は 720 日間、つまりおよそ 2 年間にわたり、既存の就労許可の更新を禁止される可能性がある。

外国人の余剰人員について、労働法ではそれに対処する必要な手続きを特に定めていない。

(無効な雇用終了補償)

労働法では、従業員が「無効な」理由により解雇された場合、雇用契約で合意された補償金額、または雇用契約の補償が合意されていない場合、当該従業員が有期雇用契約に雇用された場合、その雇用契約の残り期間の賃金（最低2カ月分の賃金）、無期契約で雇用されている場合、過去毎年の勤務あたり15日間分の賃金の合計（最低2カ月分の賃金）のいずれかの権利を認める。

そのため、すべての雇用契約には、無効な理由（雇用主または従業員のいずれによるかを問わず）で終了した場合、支払われる補償額を指定する条項が含まれることが奨励される。上記した最低金額を満たすため、補償金額は賃金2カ月分以上にすることが望まれるが、それよりも少ない金額の企業も存在する。

(制限条項)

労働法では、従業員が業務を通じて雇用主の顧客に知り合う可能性があるため、雇用契約に競業禁止義務を含めることを明確に許可している。同内容は、雇用主の正当な利益（例：機密情報や顧客関係など）を保護することを目的とし、契約書上に署名で明記されるものであり、期間（最長2年以内）、地理的範囲、制限される業務内容を伴うものとする。

一般的に、競業禁止義務を強制することを目的に、差し止め請求による救済を求めることはできない。代わりに、競業禁止義務に違反した元従業員に対する請求は、損害賠償請求に限定される、損害賠償請求を成立させるには、雇用主は次の証拠を示すことが求められる。

- 従業員の行為が競業禁止義務に違反した事実
- 当該競業禁止義務が労働法に準拠している事実
- 元従業員による違反の結果生じる金銭的損失の定量化

3.2 駐在員の送還義務

雇用主は、外国人の従業員が次の状況に当たる場合を除き、雇用終了時に外国人の従業員を母国へ送還する費用を支払う責任がある。

- (a) その職務に非適任である場合
- (b) 「正当な理由」なしに帰国しようとする場合
- (c) 強制送還される場合

3.3 定年退職

従業員の性別にかかわらず、定年年齢は等しい。労使双方が雇用契約を継続することに同意しない限り、法定定年年齢は60歳である。

3.4 退職手当

保険保護法は、民間部門に働くすべての湾岸協力会議(Gulf Cooperation Council: GCC)の国民を対象とし、その所在地を問わずに適用される。同法によると、サウジアラビアに登録されているすべての民間企業は、GCC国籍を有する従業員のために、母国の社会保障制

度を通じて社会保障サービスを提供することが義務付けられている。同法には、GCC 国籍の従業員が母国の社会保障制度を負担することも義務付けられている。

同法は、企業の規模、人数、収益に関係なく、あらゆる民間企業に適用される。雇用契約終了時に支払われる業務完了手当（EOSB）以外に、政府による外国人への法定退職給付は存在しない。

4 労働時間、最低賃金、休暇

4.1 法定労働時間

労働法第 98 条により、従業員の総労働時間は、人材・社会発展省の特別な承認なしに、1 日 8 時間または週 48 時間を超えてはならない。従業員が勤務時間のシフト制をとる場合、雇用主は 1 日 8 時間または週 48 時間を超える労働時間を追加することが可能である。ただし、3 週間単位の労働時間が閾値（つまり 144 時間）を超えないことが条件となる。

「施行規則」では、従業員が年間最大 720 時間の残業（1 日にあたり平均 3 時間）、または従業員の承認を得た後、さらに残業を行うことができると規定されている。勤務時間が 1 日 8 時間または週 48 時間を超える従業員は、通常の賃金に加えて、基本賃金の 50% の加算を含む単位当たりの残業手当を受ける権利を有する。

従業員が、30 分未満の休憩、お祈り、食事の時間をとることなく、5 時間以上にわたり連続して勤務することは禁止されている。人材・社会発展省は、雇用主が技術的な理由、または勤務条件と照らし合わせて、別の仕事と休憩の組み合わせを設定することを認めている。

労働法では、夜間勤務時間が定義されていない。ただし、通常の場合、夜明けと日没の時刻とはほぼ一致する、ファジル（朝祈り）およびマグリブ（日没祈り）の時間が参考とされる。夜間勤務の従業員に対して、追加となる特別勤務手当を支給する法的義務はない。人材・社会発展省が特別に許可しない限り、女性および未成年者の夜間勤務は禁止されている。

残業手当に関する労働時間および規則は一般従業員にのみ適用され、管理職には適用されない。人材・社会発展省が特別に承認しない限り、金曜日はすべての従業員の休日となる。

4.2 ラマダン期間の勤務時間

労働法第 98 条によって、イスラム教徒の従業員は、ラマダンの勤務時間が 1 日 6 時間または週 36 時間に短縮されることが規定されている。

4.3 最低賃金

現在、外国人に適用される最低賃金に係る法律は存在しない。一方、雇用主はサウダイゼーションの要件を満たすため、サウジアラビア人に対しては月 4,000 リヤルの最低賃金を支払う必要がある。

4.4 残業・休日出勤

残業は、従業員の通常の時給の 100%に加えて、基本給の 50%を加算して支払うべきとされる。休日および祝日における勤務は残業とみなされる。

4.5 年次有給休暇およびその他の休暇

従業員の休暇については、労働法第 109 条により以下の通り規定されている。

(年次休暇)

- 従業員は、雇用契約発効後 5 年間、21 営業日分の有給休暇の取得権利を与えられる。5 年間経過後、30 営業日分の有給休暇の権利を与えられる。
- 雇用主は 30 日以前に通知することで、従業員の休暇予定日を指定できる。
- 従業員は、雇用期間の年次休暇を免除または換金する権利を有さない。
- 従業員は、雇用主の同意を得ることができれば、年次休暇の全部または一部を翌年に繰り越すことができる。
- 雇用主は、従業員の年次休暇を最長 90 日間、翌年に延期することを要求できる。その場合、従業員は書面による合意により、その年次休暇の取得期間を延長することが可能である。

(祝日)

従業員は、年次休暇に加えて、次の祝日に有給休暇を受ける権利を有する。

- 建国記念日 (Founding Day) (2 月 22 日)
- 建国記念日 (National Day) (9 月 23 日)
- ラマダン明け大祭 (4 日以上) *
- 犠牲祭 (4 日以上) *

* 宗教的背景に基づく祝日については、政府の宣告に基づき正確な日程が公表される。

祝日について以下が規定されている。

- (a) 従業員の毎週の休息日 (通常は金曜日) の場合、従業員は祝日の代わりに 1 日の休暇を受ける権利を有する。
- (b) 従業員の年次休暇中、従業員は祝日の代わりに 1 日の休暇を受ける権利を有する。
- (c) 従業員の病欠中、従業員は祝日の代わりに有給休暇を受ける権利を有する。
- (d) 建国記念日については、従業員は祝日の代わりに追加賃金、または休暇日を受ける権利を有さない。

(出産休暇)

従業員は、子供の出産時に有給休暇として 3 日間の出産特別休暇を受ける権利を有する。

(恩情休暇)

男性従業員は、妻、尊属、子孫が死亡した場合、最長 5 日間の休暇を受ける権利を有する。非イスラム教徒の女性従業員は夫が死亡した場合、15 日間の有給休暇を受ける権利を有する。イスラム教徒の女性従業員は夫が死亡した場合、4 カ月と 10 日間の有給休暇を受ける権利を有する。妊娠を伴う場合、同休暇を無給で延長することができる。

(その他の休暇)

従業員が有する権利は以下の場合。

- (a) 結婚時：5 日間の有給休暇
- (b) 試験受験時：雇用主が必要性を認める場合、初回は有給休暇、その後は無給休暇

(未取得の年次有給休暇の扱い)

雇用終了の時に、従業員は、未使用の年次休暇に基づく支給を受ける権利を有する。従業員の年次休暇の取得権利は、当該年度の勤務期間に応じて計算される。

(病気による欠席)

従業員は以下の通り、1 年に最大 120 日分の病欠を取得する権利を有する。

- (a) 最初の 30 日間：全額有給
- (b) 続く 60 日間：賃金 75%
- (c) 続く 30 日間：無給

従業員の病欠が年次休暇中の場合、年次休暇は当該病欠期間から除外される。他方、従業員の週休日に該当する場合、追加支給を得る権利を有さない。従業員が、病欠を理由に解雇されることは認められない。

(巡礼休暇)

イスラム教徒の従業員のみ、メッカ巡礼を行うために 15 日以内の有給休暇を受ける権利を有する（労働法第 114 条）。ただし、当該従業員が 2 年間以上従事し、かつ休暇取得が業務遂行を妨げないことが条件となる。

4.6 女性の労働時間・労働条件

合計勤務時間（残業時間を含む）は、1 日 10 時間、または週 60 時間を超えてはならない（労働法第 98 条）。2019 年 12 月 5 日の政府決議では、女性従業員の夜間勤務は、18 時から翌 6 時までの時間帯と決められた。同決議では、女性従業員の夜間労働を一律禁止する代わりに、緊急業務、上級職および経営層の女性、小売業、育児業、メディア、接客業、ビジネスコンサルタント、運輸サービスに限り認められるとした。

サウジアラビア政府が進めるビジョン 2030 では 主な目標として国内における女性の労働参加率 22%から 30%に増やすことが掲げられている。女性専用のアクセサリーを販売する小売店などでは、サウジアラビア国籍の女性のみ新規雇用が認められている。

雇用主は、以下の点について留意することが求められる。

- (a) 女性従業員への適切な職場環境の提供。例えば、顧客や一般人が立ち入らない事務所スペースでは男性従業員と分けた業務スペースを指定すること。
- (b) 男女混合によるプライベートな場所で会議を行うことの禁止。男性と女性の間の会議が必要な場合、職場で会議を行うこと。

- (c) 男女両方の従業員を雇用する雇用主は、各シフトに 2 人以上の女性従業員を確保すること。
- (d) 女性だけの事業所では、男性顧客や男性従業員の立ち入りが許可されていないことを明確に示すこと。十分な安全とセキュリティシステムも求められる。
- (e) 男性限定の事業所では、女性従業員を雇用することは認められていない。
- (f) 女性従業員は、自らの服装がきちんとしていることを確認するべきとされる。また、雇用主が従業員に制服を着用するよう求める場合、制服が露出を抑えたデザインであること。
- (g) 女性従業員は、同じ仕事をする場合、男性の従業員と同じ報酬を支払う必要がある。
- (h) 雇用主は、女性従業員が休憩するための十分な座席と、祈祷室やお手洗いなどの女性施設を用意することが求められる。
- (i) 50 人以上の女性従業員を雇用する雇用主は、託児施設を提供することが必要となる。
- (j) 100 人以上の女性社員を雇用する雇用主には、その 6 歳未満の子供との育児のため、保育所を設置する必要がある。

4.7 育児の保障

女性従業員は出産時、10 週間の有給出産休暇と、1 カ月の無給休暇を追加する権利を有する。女性従業員の子供が継続的医療を必要としたり、身体に障害を持つ場合、同従業員は 1 カ月分の有給の出産休暇を追加で取得する権利を有する。

女性従業員は、医療機関の診断書に基づき、出産予定日の最長 4 週間前から出産有給休暇を取ることができる。また、女性従業員は出産後 6 週間、勤務が禁止される。

雇用主は、次の期間中に従業員を解雇することは禁止されている。

- (a) 妊娠期間中
- (b) 育児休暇
- (c) 妊娠に起因する疾患療養期間で欠勤期間が合計 180 日以下の場合

女性従業員は、出産日から 24 カ月間、賃金を下げずに子供を看護するため、1 日当たり 1 時間の休憩期間を取得する権利を有する。

5 社会保障

5.1 社会保障費（計算方法と雇用・被雇用者間での負担割合）

（社会保障）

サウジアラビアの社会保障制度は、サウジアラビア人の老齢退職、遺族、長期障害、従業員災害補償給付（いわゆる労災）を提供している（労働法第 84 条）。

サウジアラビア人の失業者には失業手当が支給される。また、人材開発基金（HRDF）では、失業後 1 年の間、サウジアラビア人を対象に失業手当を月 2,000 リヤル提供している。一方、外国人は労災のみ保障されている。

現在の社会保障改革は 2002 年 9 月に施行されたもので、同改革では、全従業員に対して老齢年金が支給されることが決定した。従来、10 人未満の企業の従業員は社会保障の対象から除外されていた。

退職給付（および遺族給付および障害者給付）は、雇用主および従業員のそれぞれ 9%の負担による積立金で運営されている。自己負担対象となる月額給与額は 1,500 リヤルから 45,000 リヤルまでと規定されている。

社会保険費用として 120 カ月以上の間、自己負担分を積み立てた従業員は老齢年金の対象となり、退職後に年金を受け取る資格を有する。同要件を満たさない場合、一括払いによって権利を得ることが可能である。具体的には、60 カ月分以上の自己負担分を支払っている対象者は、不足額の支払い方法として、一括支払いか毎月の分割払いを選択することによって、老齢年金の受給資格を得ることができる。ただし、過去の自己負担分の支払い金額が 60 カ月分に満たない場合は、同方法を選択することはできない。

退職年金は、定年に伴う退職の場合、または早期退職の場合も、次のように計算される。

- (a) 過去 2 年間の平均月給の 2.5%に社会保障負担支払期間を乗じた金額で、年金算出基準額の最大 100%までの金額。
- (b) 平均月額支給額は 5 年前当初に社会保障積立金の対象となった月額収入の 150%を超えることはできない。退職以前の 2 年間に月額収入が減少した場合、特別条項が適用される。最低退職年金は月額 1,500 リヤルと規定されている。
- (c) 老齢年金を受けている個人が雇用を再開した場合、再び退職するまでの期間、年金支払いは停止される。年金受給者にとって望ましい結果となるように、過去と追加期間の積立期間、または最終的な積立期間のみのいずれかを反映するように調整される。
- (d) 死亡時に、死亡した個人が少なくとも 3 カ月連続または 6 カ月非連続で自己負担分を積み立てていた場合、遺族年金は支給される。支給先遺族について続柄は考慮されず、配偶者、子供、またはその他の受益者に支給される年金との間に差異はない。
- (e) 遺族への給付金は、配偶者、20 歳未満の扶養男性（現役学生の場合は 25 歳まで）、扶養女性（未婚）のほか、特定の状況では兄弟、両親、祖父母、孫に支給される。
- (f) 遺族年金額は退職年金額に基づいて算出され、給付は対象となる遺族の間で均等に配分される。遺族の数に応じて、3 名以上の遺族に対しては老齢年金の満額、2 名の場合、合計 75%、1 名の場合、50%の割合で算出される。個人で受け取る遺族年金の最低額は月額 300 リヤルと規定されている。なお、複数の年金を受給する場合、その最低金額は故人の平均収入と 1,500 リヤルの大きいほうを採用される。
- (g) 女性遺族への遺族年金は、対象者が結婚または再婚した場合、受給権利が消滅する代わりに、年金（月額）の 18 倍の結婚給付金が支給される権利を有する。将来、再び離婚または未亡人の身となる場合、年金受給を再申請することができる。ただし、結婚給付金の受領から 18 カ月以内に年金受給を幸先する場合、既支払金額分は差し引かれる。

以上をまとめると、雇用主は従業員の雇用期間中に、GOSI に対して以下の社会保障上の雇用主負担分の支払いを行う責任を有する。

(a) サウジアラビア人従業員の場合

- 1) 退職給付：従業員の月額給与の 9%
- 2) 失業給付：従業員の月額給与の 1%
- 3) 労災給付：従業員の月額給与の 2%

(b) 外国人従業員の場合

- 1) 労災給付：従業員の月額給与の 2%

(c) サウジアラビア人従業員による自己負担分

- 1) 退職給付：従業員の月額給与の 9%
- 2) 失業給付：従業員の月額給与の 1%

なお、外国人は GOSI への自己負担分の支払い義務を有さない。

従業員の GOSI への自己負担分積立額を計算する際には、従業員の基本賃金と住宅手当に基づいて算出される。また、雇用主は全従業員の報酬額を GOSI に毎年報告することが義務付けられている。GOSI 同数値に基づき、翌年の支払額を算出する。

2 業務完了手当

従業員は、勤務期間や国籍にかかわらず、労働法第 80 条に基づいて解雇されない限り、雇用終了時に業務完了手当を受け取る権利を有する。同手当の計算方法は以下の通り。

- (a) 0～5 年目：1 年あたり 15 日分の賃金（基本給与および手当）に相当する額
- (b) 6 年目以降：1 年あたり 1 カ月分の賃金（基本給与および手当）に相当する額

従業員の業務完了手当の受け取り資格は、勤務年数に応じて事前に評価する必要がある。一方、従業員が自ら離職意思を示した場合、次のように調整した上で給付される。

- (a) 勤務期間が 2 年以上 5 年未満の場合：基準額の 3 分の 2 を減額
- (b) 勤務期間が 5 年以上 10 年未満の場合：基準額の 3 分の 1 を減額
- (c) 勤務期間が 10 年以上の場合：基準額からの減額なし

女性従業員は、以下の条件で退職した場合、業務完了手当を受給する権利を有する。

- (a) 結婚（6 カ月前より適用）
- (b) 出産（3 カ月前より適用）

従業員の業務完了手当を計算する際、賃金（Wages）には雇用契約で明示的に除外されていない限り、手当と賞与も含まれる。

5.2 労災

雇用主は、労災の発生に備えて GOSI に積立金を支払うことが義務付けられている。全従業員（サウジアラビア人および外国人）に対して月額給与の 2%相当を支払う。

6 採用

6.1 関連当局

- (a) 人材・社会発展省 (MOHRSD)
- (b) 社会保険機構 (GOSI)
- (c) 人材開発基金 (HRDF)

6.2 一般的な採用

雇用主は、サウジアラビア人以外を雇用する前に、すべての欠員についてサウジアラビア国民を優先的に考慮する義務を負う。すべての求人情報は人材開発基金 (HRDF) に掲示され、採用主体の種類に応じて、7~45 日間公示される。サウジアラビア人以外が採用される前に、人材開発基金に登録されている失業中のサウジアラビア人が応募する機会を提供することが求められる。

ただし、上述した労働市場テストと公示義務については実施が一時的に見送られており、民間企業は新たな就労許可や滞在許可証 (Iqama) の手続き期間を短縮することが可能になっている。外国人の従業員は、就労許可に規定されている内容の職業および業務に従事することが認められている。

サウジアラビアでは、民間セクターにおけるサウジアラビア人の雇用に関する規制や監督監視が年々厳格化されており、自国民のみを対象とする特定の職種が規定されている。人材・社会発展省は、サウジアラビア人のために特定の職種を確保することに厳格であり、同職種のためにサウジアラビア人以外に就労許可を発行する可能性は非常に低い。

(雇用に関する一般的な規律)

- (a) すべての雇用主は規模に関係なく、少なくとも 1 人のサウジアラビア人の従業員を雇用することが義務付けられる。また、雇用主が人材・社会発展省に法人登録をしてアカウントを管理する際、サウジアラビア人の従業員が担当、関与することが求められる。
- (b) 特定の役割 (職種) はサウジアラビア人のみが遂行できる。主に、人事や財務管理などの管理役割に限定されるが、ガードマンや秘書なども含まれる。
- (c) 雇用主は外国人の従業員を雇用する前に、サウジアラビア人を雇用する義務を負う。
- (d) 雇用主はすべての欠員に関する情報を HRDF に掲示し、サウジアラビア人以外を採用する場合、事前に同職種で登録されている失業中のサウジアラビア人に通知する必要がある。雇用主は集団ビザ申請を行う前に、HRDF を通じて従業員募集の情報を公示する必要がある。
- (e) 一方、人材・社会発展省 は 2019 年 11 月、サウジアラビア人の採用について緩和した。法人設立後直ちに雇用すべきとしていた義務を見直し、12 カ月間の猶予期間を設けた。同制度は 2019 年 12 月に施行された。

6.3 移民

サウジアラビアの入国管理では、「Khafala」と呼ばれるスポンサーシップが存在する。短期および長期の雇用契約のスポンサーとなる現地のサウジアラビア企業または個人が必要となる。短期的な雇用契約には、短期就労ビザの取得も必要となる。

人材・社会発展省は近年、すべてのビザおよび許可申請をオンラインポータル経由で行うオンラインシステムを導入した。同システムにより、手続きのプロセスがより透明化され、さまざまな政府部門間の情報通信が改善された。また、同システムではサウダイゼーションにより重点が置かれ、雇用主がサウダイゼーションによる要求や目標を順守していることをより確実なものにしている。

サウジアラビア国内で事業展開する組織は必要に応じて、地方当局との間における主要連絡窓口として機能することを目的に、政府渉外担当役員（GRO）を指定することが義務付けられている。

長期間にわたり個人のスポンサーとなる雇用主は、現地法人が各従業員と雇用契約を締結していることを保証することが求められる。スポンサーは従業員に対して現地における健康保険、社会保障の加入を行うことが義務付けられている。また多くの場合、企業規模などに応じて政府の賃金保護システム（WPS）を介して現地給与を支給する。

サウジアラビアでの長期的な業務契約には、就労許可と滞在許可証（Iqama）の入手が必要となる。就労許可とIqamaは原則、有効期間は1年間で、有効期間が失効する際に更新が可能となる。人材・社会発展省は、従業員に発行される在留カードを導入した。有効期限付きの在留カードは発行されていないが、就労許可は毎年更新することが求められる（ただし、従業員が雇用主を変更しない限り、新たなカードは発行されない）。

事業所におけるすべての就労許可は、サウジアラビアの法律が適用される現地のスポンサー組織と正式な雇用契約を締結することになる。外国人を雇用するには、まずスポンサー企業がビザ割り当て（ブロックビザ）を申請して承認されることが求められる。

ビザ割り当ては、人材・社会発展省が発行する役職のリストに基づいて、職務の役割、性別、役職の数など具体的な基準に基づいて付与される。従来、最初の申請時に国籍も要求されていたが、割り当てが付与された後、第2段階でこの詳細を指定し、特定の個人に割り当てることができる。

6.4 雇用における差別

従業員に仕事を提供する前に面接する義務はない。また面接の形式、回避すべき質問、または必要な質問を規定する法律は存在しない。スポンサーシップに係る確認を目的に、候補者の婚姻関係、または年齢を質問することは認められる。

労働法では、雇用時の差別に関する一般的な禁止事項、および従業員の採用、任命、雇用に関する一般的な禁止事項を定めている。同法では、労働、雇用、または欠員に関する広告のいずれかにおいて、性別、障害、年齢、またはその他に基づいて従業員を差別することは禁止されている。

レポートをご覧いただいた後、アンケート（所要時間：約1分）にご協力ください。

<https://www.jetro.go.jp/form5/pub/ora2/20210079>



本レポートに関するお問い合わせ先：
日本貿易振興機構（ジェトロ）
海外調査部 中東アフリカ課
〒107-6006 東京都港区赤坂 1-12-32
TEL：03-3582-5180
E-mail：ORH@jetro.go.jp