

サウジアラビアでの外国人労働者管理強化

2013年5月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

ジェトロ・ドバイ事務所
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ドバイ事務所がリテン契約に基づき現地法律コンサルティング事務所Clyde & Co LLPから提供を受けた情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは筆者の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびClyde & Co LLPは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびClyde & Co LLPがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課
E-mail：OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・ドバイ事務所
E-mail：info_dubai@jetro.go.jp

JETRO

本報告書作成委託先：

Clyde & Co LLP
Middle East Regional Office
PO Box 7001, Rolex Tower
Sheikh Zayed Road, Dubai,
United Arab Emirates
Tel: +971 4 384 4000
Fax: +971 4 384 4004
E-mail： mero@clydeco.ae

كلايد و كو
CLYDE & CO

サウジアラビアでの外国人労働者管理強化

2013年3月から4月にかけて、サウジアラビア労働省は、王国内の不法労働を一掃することを目的に、一連の抜き打ち労働査察を行ないました。これにより数多くの不正行為が発覚したため、2013年7月3日を期限とする執行停止期間が宣告されました。執行停止期間の終了まで1カ月弱。我々はこの執行停止期間の影響、サウジアラビアにおける労働および雇用に関する政府の長期的な計画について検証しました。

雇用および入国管理の枠組み

サウジアラビアの外国籍労働者（サウジアラビア、あるいはアラブ湾岸協力会議（AGCC）加盟国のいずれかの国籍以外の労働者）は皆、サウジアラビア現地法人またはサウジアラビア国民から就労ビザ、居住ビザのスポンサーシップを受ける必要があります。この許可は、労働省および内政省が管轄する旅券局から雇用者に与えられます。労働省は、通常、公共政策に沿って一定の期間、あるいは特定の労働力における同じ国からの労働者数の上限を設けています。

このような許可を受けることにより、労働者は、スポンサーであるサウジアラビア国民、あるいは登録法人の下で就労カード、および居住許可に記載された特定の職務に従事することが可能となります。サウジアラビア入国法に基づき、一企業からスポンサーを受け、就労および居留を許可された被雇用者がほかの企業で働くことは違法であり、厳密に言うと、許可書に記載された職務以外の職務に従事することも違法行為です。労働者が雇用先を変え、スポンサーシップをほかへ移したい場合、現在の雇用者の下で二年間継続して就労した上で、現在の雇用者から転職およびスポンサーシップの移転に対する同意を得る必要があります。新たな雇用先での職務が異なる場合、職務変更の許可を得るために必要な条件が加わるため、スポンサーシップの移転手続はより複雑になります。

一雇用者が外国人労働者のために許可されるビザの発行数の上限、サウジアラビア国民労働者数に関する条件、スポンサーシップ移転に課された二年間の就労条件など、多くの規制が設けられているため、サウジアラビアで働く外国人労働者の多くは、企業Aによりスポンサーを受けながら、実際には企業Bで就労しているというのが実態です。これは、労働法および入国法の明らかな侵害です。

法規則および罰則

サウジアラビア労働法第39条は2013年に改正され、現在次のように定めています。「雇用者は、法規、法令に従わず、（外国人）労働者の退職および転職を許可してはならない。労働者は、ほかの雇用者の下で就労に従事してはならない。雇用者は、ほかの雇用者からスポンサーシップを受けている労働者を雇用してはならない。労働省は、企業を査察し、査察官が発見した違法行為を調査し、違法行為を内務省に通告する。内務省は、それら企業に対し罰則を与える。雇用者は、自己の利益を目的とする労働を被雇用者に許可してはならない。労働者は、独立して労働してはならない。内務省は、自己利益を目的に路上および公共の場所で労働する違法労働者、（スポンサーからの）逃亡者、これら違法労働者の雇用主、保護者、違法労働者を匿う者、移送する者など違法行為の加担者を拘束あるいは強制送還する、あるいはそれらの違法行為者に罰金を課すことができる。」

サウジアラビア労働法は、第9条が定める違法労働者に対する罰則を含む第233

条が削除されるなど、ほかにも改正が加えられました。違法労働者に対する罰則は、シュエラ評議会で承認された法案「外国人労働者の違法行為の対処に関する規則（規則）」に含まれています。同規則は、14条で構成され、それぞれの罰則を施行する権限を持つ所轄官庁、罰則、雇用者の義務を明確に定めています。内務省は、違法者の逮捕および国外追放の権限を有します。規則に違反して告訴された雇用者は、最高5年間、外国人労働者の雇用が禁じられます。違法とみなされる行為には以下の行為が含まれます。

- ・ 不法入国者の雇用
- ・ 被雇用者の個人的な労働あるいはほかの事業主の下での就労を黙認すること
- ・ 法規あるいは手続に従わず、ほかの雇用主の労働者を雇用すること

査察および執行停止期間

3月に行なわれた査察の目的は、ほかの企業をスポンサーとする労働者を雇用する、つまり不法雇用を行う企業および個人の特定でした。膨大な数の不法雇用（少なくとも500万人の違法労働者）が明らかとなったため、サウジアラビア政府は、執行停止期間を設け、2013年7月3日の期限までの3カ月の間に、被雇用者のステータスを正すよう、すべての雇用者および労働者に宣告しました。この執行停止期間は、一雇用主の下で就労許可および居留許可のスポンサーシップを受けながら、ほかの雇用先で就労する者にのみ適用され、サウジアラビアに不法入国した者には適用されません。ただし、合法的なスポンサーシップを有した者が、スポンサーである雇用主以外の雇用先で就労し、スポンサーシップの期限が満了している場合にも執行停止期間は適用されます。

すべての雇用者および労働者はそれぞれ、執行停止期間の期限までに、適切なスポンサーシップを確保する、あるいは不法労働者をサウジアラビアから本国へ送還するなどにより、被雇用者あるいは自身のステータスを正さなければなりません。一部労働者の出身国政府から、執行停止期間の拡大適用が多く求められたものの、サウジアラビア政府は、執行停止期間の拡大適用を認めないことを明確にし、期限後、さらなる労働査察を行うことを明らかにしました。労働法および入国法に違反するものと判断された雇用者は、不法雇用された労働者一人につきSAR10,000の罰金、および最低2年（最高5年）の禁固刑が下される可能性があります。

この執行停止期間により、雇用者は、外国人労働者の雇用許可を受けるために、また労働省および旅券局から必要なビザの発行を受けるために、サウジアラビア国民雇用数のターゲット、自国民優先採用政策（ニタカット・プログラム）に基づくターゲットを満たすことが余儀なくされました。労働力を構成する外国人労働者の少なくとも20%がサウジアラビア国民に入れ替えることが可能であると一般に考えられています。労働省および旅券局では、執行停止期間の発表以降、外国人労働者の居住および就労の許可申請が殺到し、24時間体制で木曜日も休まず対応に追われています。

執行停止期間の発表以降、何万人もの不法滞在者が航空券を確保するために、自国の領事館に登録を行なったとの報告もあります。およそ6,000人のパキスタン人、6万人のインド人、1万人近くのフィリピン人、7,000人のスリランカ人が、サウジアラビアからの出国および本国への帰還許可を求めました。また、20万人が強制送還され、24万人が入国・就労許可を申請していると報告されています。

強制送還される者、あるいは自発的にサウジアラビアからの出国を望む者にと

って、現在深刻な問題となっているのは、サウジアラビアを出国する前に行なわなければならない健康診断です。この診断は、労働者の所在地に関係なく就労許可が発効された地域の労働局で行なわれなければなりません。

執行停止期間は、2013年4月6日以前の違法行為者に限り適用され、違法行為により発生した政府手続費用は免除の対象となりません。不法労働者を雇用、護送、隠蔽は違法行為であり、雇用者は最長2年の禁固刑および、または最高SAR100,000の罰金の対象となります。また、雇用者は被雇用者の居留証および就労許可を有効に保つ責任を有し、この義務を怠った場合、被雇用者には、現在の雇用主の承諾を得ず雇用契約を解約し、ほかの雇用先に転職する権利が与えられます。執行停止期間には、ほかに以下のような特徴があります：

- ・ 執行停止期間中、就労許可および居住ビザに記載された被雇用者の職務役職の変更に手数料は請求されない。また、ニタカット・プログラムに基づく雇用主のカテゴリーにかかわらず、職務、役職を変更することができる。
- ・ 労働者数が9人に満たない雇用者は、さらに4人の外国人労働者を雇用してよい。ただし、雇用主は少なくとも1人のサウジアラビア国民を雇用することを条件とし、また4人の外国人労働者を雇用後、最大労働者数が9人を越えてはならない。
- ・ 労働省が定める労働力に占める各国民の割合の上限は、雇用者が被雇用者のステータスを正しく変更できるように、執行停止期間は無効とする。ただし、既にほかの雇用主のスポンサーシップでサウジアラビアに居留していない労働者を新たに雇用するためのスポンサーシップの申請にはこの規定は適用されない。
- ・ 執行停止期間中は、現在の雇用者の同意なくスポンサーシップを移転することができる。例えば、労働者のスポンサーである企業Aは、労働者が実際に就労する企業Bへスポンサーシップを移転するにあたり合意が与える必要はない。しかし、元の雇用主が、債務など労働者に関し何らかの請求を申し立てることができるように、労働者は、スポンサーシップの移転後、3カ月間、渡航が禁止される。
- ・ 執行停止期間の実施により、サウジアラビアから強制送還される労働者は出国前に指紋を採取されるが、将来、合法的に雇用を確保し正式な手続を踏み、居留許可を取得した場合、サウジアラビアへの入国が禁じられないものとする。
- ・ 国内労働者ビザでサウジアラビアに入国した労働者は、現在の雇用主の同意を得た上で、民間企業での就労にスポンサーシップを移すことができる。ただし、新雇用主は、労働者のビザおよび就労許可の移転後、ニタカット・プログラムで分類されるカテゴリーの「グリーン」よりも下のカテゴリーに属さないことを条件とする。
- ・ 執行停止期間の実施後に設立した企業は、執行停止期間の条件に基づき移動される労働者にスポンサーシップを与えることはできない。

今後の動き

サウジアラビアの官庁は、すべての労働者および雇用者に、執行停止期間を有効利用するよう呼びかけており、できるだけ早急に違法の是正に努める者に対しては、寛容に対応することを明らかにしています。サウジアラビア王国全域で多くのワークショップが開催され、新聞に通告が掲載されました。しかし、執行停止期間が終了すると、さらなる査察が実施され、違法行為に対しては罰則が下されます。この執行停止期間や、より厳しい取り締まりは、サウジアラビア国民の雇用のさらなる促進をはかり、フィリピン、インド、インドネシアなど労働力の輸出国との合意の下、サウジアラビア国内の労働力の構成（特に新規採用）を合理化することを目的としています。ベトナム、カンボジア、インド、スリランカ、ネパール、インドネシアなど多くの国々と二国間協定の締結が進んでいます。これらの協定では、職業訓練、医療保険、雇用関係における雇用者および被雇用者の権利などが定められています。

また、サウジアラビア労働法にも多くの改正が加えられ、公布されました。これら改正については、ほかの法案（サウジアラビア国民の失業手当、職場環境の向上策、サウジアラビアに戻る大卒者の採用など）とともに、次回のアップデートで取り上げることとします。

(報告書作成委託先現地法律コンサルティング事務所：Clyde & Co LLP)