

# サウジアラビアにおける 賃金保護制度(WPS)の導入

2013年11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イ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2013年11月30日時点の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, Dubai  
Level 15, Rolex Tower,  
Sheikh Zayed Road,  
PO Box 7001, Dubai, UAE  
Tel: +971 4 384 4000  
Fax: +971-4-384-4004  
E-mail：mero@clydeco.ae

كلايد و كو  
**CLYDE & CO**

## サウジアラビアにおける賃金保護制度(WPS)の導入

2013年9月1日(施行日)から、サウジアラビア王国(KSA)で登録社員を3,000人以上有する企業、またすべての私立学校においては被雇用者の数にかかわらず、KSA賃金保護制度(WPS)プログラムを実施することが求められています。今のところ、KSAで運営される他業種に、このプログラムが適用される時期については確認されていません。

KSA WPS の導入には、以下をはじめとするさまざまな目的が意図されています：

- ・ 民間企業で働くすべての KSA 労働者および駐在員が契約どおりに賃金を受け取ることを確実にする。
- ・ (超過労働力を排除することにより) KSA 労働者市場の効率化を図り、不均衡を失くし、労働者にとって安全で安定した環境を整える。
- ・ 労働問題を緩和し、生産性を高め、承認や認可などの必須条件なく、KSAで運営する企業や事業を顕在化する。

このプログラムを実施するにあたり、企業は、新労働省(MoL)のe サービスを用い、特定の情報を提出する必要があります。e サービスは、2012年6月から試行されており、既に企業は同サービスを利用し、正式施行日までにプログラムの必要条件について金融機関と協議を持つ機会が与えられ、多くの企業が既に同プログラムを用いてMoLへ書類を提出しています。

このプログラムは、民間企業で働くKSA国民および外国人労働者に対する賃金の支払を監督し、雇用者、金融機関、被雇用者を繋げる役割を持ちます。まず雇用者は、被雇用者のために銀行口座を開設するか、現地銀行のATMカードを提供するとともに、銀行により認証された給与ファイルを作成する必要があります。次に、雇用社は、MoLウェブサイトプログラムに登録します。月々の給与に関するすべての情報は、e サービスを用いてMoLに提出しなければなりません。同プログラムでは、雇用者が給与ファイルを銀行へ送り、銀行がそのファイルを受領・承認し、システムに計上した後、被雇用者への支払が行われるという仕組みになっています。

このプログラムの重要な特徴の一つは、MoLと社会保障総合機構(GOSI)との連携です。同プログラムを通じてMoLに提出された情報はすべて、プログラムで記録された情報と支払われた賃金が合致することを確認するためにGOSIが審査します。この連携のため、(月に一度の)給与支払は、KSA内の企業が行う必要があります。例えば、ほかのGCC国に拠点を置くグループ会社や海外の親会社が支払うことは出来ません。

被雇用者は、KSA 国民か海外駐在員かに関わらず、GOSI に登録する、あるいは駐在員の場合、MoL に雇用契約書を提出し、労働許可が発効された後、早急にプログラムに登録する必要があります。

また、このプログラムは、被雇用者に任務以上、あるいは以下の労働を求める、あるいは被雇用者に費用を負担させる企業や、被雇用者の隠蔽に関与する企業を摘発する MoL の調査チームの援護にもなるでしょう。このため、雇用者は、システム上の被雇用者情報や賃金情報を随時更新し、支払時に正しい給与情報が適用されることを確実にすることが肝要です。

WPS の実施にかかる費用について MoL は明確にしておらず、銀行を介した給与の支払は、企業と被雇用者の両者にとって有益だと広く認められているものの、実施に際し、企業あるいは被雇用者のいずれかに予定外の費用が生じる可能性もあります。

施行日までにプログラムを実施しない企業に対し MoL は、就労許可の更新手続きを除くすべてのサービスを停止するとしています。しかし、引続きプログラムの実施が遅れた場合、その企業に対し、MoL は全サービスを停止し、状況に応じ、労働者は、雇用者の許可無しに、ほかの会社に転職することも許されます。通常の転職には雇用者の承諾が必要です。

小企業など正式施行日以降も WPS の実施を必要としない業種について、次の段階に関する詳細が MoL から近々発表される予定です。それ以外のすべての民間企業は、現在、罰則を回避するために、プログラムの実施にむけて必要な手続きを進めているはずですが、このプログラムは、今月の初旬にはまだ実施の準備ができておらず、システムにおける技術上の不具合により関連企業は不便を強いられているとの報告があります。しかし MoL は、それら初期の問題は、既に解決されておりプログラムの利用に問題はないと説明しています。

GCC のいずれの労働法においても、賃金は現地通貨で現地雇用者から支払われることと定められています。しかし、WPS 制度が、クウェート、UAE、KSA で正式に導入されるまで、この必要条件が満たされることを確実にする仕組みはありませんでした。WPS の実施において、GCC への派遣労働者で本国へ頻繁に戻る必要がある場合など、どのように対応すべきかという問題が生じます。しかし、状況に応じ勤務形態も様々であり、例えば給与の分割払いなど、いろいろな対応策が考えられます。