

湾岸地域における 2014 年の雇用環境展望

2014年3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

湾岸地域における 2014 年の雇用環境展望

2013年も湾岸協力会議（Gulf Corporation Council, 通称GCC）諸国における労働および雇用に関する法改正が進み、不法就労の取締まり、国民雇用の促進、健康保険など福利厚生に関する規制が強化されました。2014年も引き続き、労働規制の強化が進む見込みです。今後予定されている主な法改正について分析します。

サウジアラビア王国（KSA）

近年実施に移されている（2011年8月ニタカット制度の導入に始まる）一連の労働改革は、民間セクター、公共セクター間の雇用の特にKSA国民の採用における乖離を縮め、統合された労働市場を築くことを目的としたものです。市場を開放することにより、KSAは、サウジアラビア企業だけでなく外国企業によるサウジアラビア国民への投資と現地雇用を推奨しています。自国民の5割以上が25歳以下であるKSAでは、次世代のために雇用機会を増やし、確保することが最重要課題となっています。

不法労働

KSAは、ニタカットをはじめとする‘労働力のサウジアラビア国民化’を進めるとともに、2013年3月、不法労働の一斉取締まりを行いました。2013年11月3日までの6か月の猶予期間中、300万人の外国人労働者が、適切な在留資格を取得するか、自主的に本国帰還するか、あるいは送還されました。引き続き、不法労働の一扫をはかり、労働監査が行われています。（詳しい情報は[こちらをクリック](#)。）2014年1月、架空のKSA労働者を雇うなどの方法で労働者のサウジアラビア国民化政策に違反する雇用主に対し、1,000万サウジアラビア・リアル（SAR）の罰金と5年間の禁固刑を定める行政措置の決議案が公表されました。

失業手当

2013年7月1日、失業保険について定める法律が発布され（2014年上半期に執行予定）、最長6か月の失業手当を補償するために、雇用者、被雇用者による基本給+諸手当の1%を保険料としてGOSIへ納めることが義務付けられました。

労働法改正

2012年初頭、80を超える労働法改正案が提出され、長期に渡り協議が行われています。労働省は、2013年12月17日、今後3か月以内に、1週間の労働時間を5日/40

時間に削減することを発表しましたが、だ2014年3月末の時点では施行されていません。また2013年12月、諮問評議会は、以下の労働法改正を承認しました。：

●無断欠勤

無断欠勤を理由とする解雇に関する労働法第80条の改正：

現行の法律は、被雇用者が連続して10日間、あるいは非連続的に20日間無断欠勤した場合、それぞれ、欠勤5日目以降、欠勤10日目以降に書面で警告した上で告知無く解雇することができ、離職手当を支給する必要もないと定めています。改正法では、30日間の非連続的な無断欠勤（欠勤20日目以降の書面による警告）、15日間の連続した無断欠勤（欠勤10日目以降の書面による警告）と日数が変更されています。

●契約

期間限定契約は、同契約の三度目の更新（現行の法律では二度目の更新）、あるいは同契約の下での総勤労年数が4年（現行の法律では3年）となった時点で、無期限契約に変更されます。

●不正解雇に対する賠償

不正解雇に対する賠償金額の算出方法が次のように法的に定められました。：

- ▶雇用契約が無期限の場合、勤労期間1年につき15日分の給与。
- ▶期間付き雇用契約の場合、残契約期間の給与全額。
- ▶ただし、いずれの場合も、賠償金額は2カ月分の給与額を下回ってはなりません。これらの措置は、諮問評議会の承認後、閣僚会議による決議採択を経て、勅令により施行されます。

最低賃金の導入？

民間セクターの雇用主にとって、東南アジアからの下級職員や肉体労働者の賃金に比べ、サウジアラビア国民が求める賃金が高いことが、サウジアラビア国民採用の主な障害となっています。

つまり、民間セクターのすべての被雇用者に適用される最低賃金が定められていないことが労働力のサウジアラビア国民化を妨げる構造上の問題です。共通の最低賃金が定められていれば、人件費の削減のために外国人労働者の雇用が促進されることはないでしょう。これまで、そのような措置が講じられることはありませんでしたが、労働省は、ニタカット政策の一環として、次のように賃上げを奨励しています。：

- SAR 6,000から12,000の給与枠のサウジアラビア国民1人は被雇用者2人に相当するものとする。
- ニタカット政策における最低賃金はSAR 4,000に増額する。
- 適用定数に対する平均総額は26週間を基準期間として算出する。

2014年に予定されている他の法改正には以下のことが含まれます。：

- 引き続きすべての入国手続きの電子システム化を進める。
- 2013年12月1日に施行された賃金保護制度の第2ステージの実施を進める。
- 必要な許可取得のための銀行保証の増額；現行の2年につき30万SARを1年につき45万SARに増額。
- 労働委員会と最高労働審査会をシャリア（イスラム）裁判制度に組み込まれた労働裁判所へと移管。いかなる苦情も、まず調停の準備手続きとして、被雇用者が就労地域の労働局へ申し立てることになります。直接あるいはオンラインによる苦情の申し立て後、1週間以内に審査が行われ、当事者間で21日以内に和解に至らなければなりません。期日内に解決に至らなかった紛争は、裁判所で審理されることとなります。合意された内容は文書化され、解決日から5日以内に実施可能となります。
- また労働省は近ごろ、改正案に対し雇用主が意見をオンラインで提起できるサイト‘together’または‘ma’an’を立上げ、これにより、駐在員の労働許可および居住許可を6～7年に変更する改正案の実施が先送りされました。

アラブ首長国連邦（UAE）

ドバイ首長国は、2013年12月、強制健康保険制度導入を発表しました。この制度は、一企業における被雇用者数に基づき、段階的に導入される予定です。（詳しい情報は[こちらをクリック](#)。）

親あるいは祖父母を扶養する個人が必要とする最低賃金が（1カ月につきAED20,000に）増額され、扶養家族に適切な住居を提供できることを証明する賃貸契約の提出が必要となりました。

2014年1月、ムハンマド首相は、‘労働力の自国民化’の推進と、2021年までに民間セクターにおけるUAE国民の被雇用者の占める割合を10倍にするという目標を明らかにする発表を相次いで行いました。ゴバシュ労働大臣は、2014年1月のインタビューで、民間セクターにおけるUAE国民の雇用促進をはかるため、労働時間、労働週間日数、休暇などに関する法令の改正など、UAE労働法の改正が協議されている旨、明らかにしました。

2014年1月20日、UAE内閣は、18歳から30歳の全国民男性を対象とする9カ月から2年間の兵役義務を定める法案を承認しました。有職者への兵役制度の適用に関する詳細はまだ明らかではありませんが、報道によると、兵役を務めた期間は、退職金など被雇用者への給付金の算出において勤続年数に含まれるものと見込まれます。

また、2014年1月、政府は、自営業のUAE国民が国民年金制度に加入できる法案を導入する旨を発表しました。この目的は、UAE国民による会社、中小企業などの起業を奨励することにあります。

カタール

2013年末、カタールは、民間保険会社による強制健康保険への被雇用者の加入義務を定めました。（詳しい情報はこちらを[クリック](#)。）

2014年に予定されている法改正には、出入国政策の見直しと、特定の職種（主にエンジニアリング）、経験、資格の認証など入国規制の実施があります。

クウェート

不法就労外国人の国外追放

KSAと同じく、クウェート政府は、2013年、不法就労の取り締まりを強化しました。クウェートの規制当局は、2013年3月、アル・ラシーディ社会労働相が、外国人労働者数を1年ごとに10万人ずつ減らし、2023年までに200万人から半分の100万人に削減するとの計画を発表すると同時に、クウェートで不法に就労し居住する外国人の厳しい取り締まりを開始しました。

「これは、同省による労働市場の取り締まり強化の一環であり、限界労働現象を緩和し、我が国の雇用人口を増やすことを目的としている。」とアル・ラシーディ社会労働相はクウェート・ニュース・エージェンシーに述べています。

これまでに、数々の違法行為を理由に、何千人もの外国人労働者が逮捕され、強制送還されています。このキャンペーンは、国の“浄化”を目標に掲げ、アルアリ運輸相による積極的な指揮の下、さまざまな省庁や公安局により進められています。このキャンペーンは、クウェートの外国人労働者を国外追放の恐怖で脅かすものとなっています。

クウェートの規制当局によるこのような取り締まりの倫理性と合法性についてさまざまな報道がなされ、また国民の間でも激しい論争があったことから、2013年最後の3か月間は、外国人労働者の逮捕と国外追放の数は減りました。

65歳の年齢制限、雇用契約移動の禁止、契約の非更新

クウェートでは義務付けられた退職年齢はありません。概して、被雇用者の年齢は、クウェート国民にのみ適用される社会補償のために被雇用者が支払う保険料に対し支払われる給付金に関係するだけです。

65歳以上の外国人労働者が、クウェートで同じ雇用主の下、引き続き働く場合、何ら問題なく労働許可/ビザは自動的に更新されます。しかし、クウェートの規制当局から特例の許可を得ない限り、他の雇用主にスポンサーシップを移すことはできません。同様に、クウェート国外からの労働者が65歳を超えている場合、クウェートの規制当局から特例の許可を得ない限り、労働許可は与えられません。

政府機関や省庁、国営企業などにも65歳を超える被雇用者が多く働いています。最近、これら“65歳以上”の外国人労働者の雇用契約は更新されず、被雇用者は65歳で退職するよう求められるとの報告があります。よって、政府機関で働く外国人労働者は65歳を超えて働くことは許されないと解釈できますが、クウェートの規制当局は、この方針を正式に発表したわけではありません。

運転免許の規制

この措置は、クウェートで働く多くの外国人労働者に影響を与えています。2013年閣僚決議第393号は、“交通法の執行規則に関する閣僚会議第81/76号の特定の規定を改正するもの”（新交通法）で、最近可決され、クウェート交通局により施行されます。

新交通法は、クウェートにおけるすべての運転免許取得者に適用され、運転免許を更新する者、新たに運転免許の取得を申請する者のいずれも対象となります。例えば、免許の期限が迫り更新する必要がある者は、2年間の居住許可、最低KD400の月給、大学の学位の証明など、新たに定められた必要条件を満たす、あるいは、新交通規則の第一条が定める免除のいずれかに該当することを証明する必要があります。

免除の対象：

第1カテゴリー：段落(d)の定める必要条件の免責対象者：

1. クウェート国民である男性の外国人配偶者、未亡人、またはそのクウェート国民との子供を持つ前配偶者
2. クウェート国民である女性のクウェートに居住しない外国人配偶者および子供
3. 有効な社会保障カードを持つ非居住者
4. クウェートの大学あるいは研究所に通う学生
5. 子供を持つ専業主婦で、配偶者が運転免許の所持を認められた者。ただし、その職業が運転手や配達人でないことを前提とする。
6. 外交団員
7. スポーツクラブ、スポーツ連盟、政府機関に属するプロのスポーツ選手

8. 自国あるいは他国で発効された法的に有効な運転免許を持つ運転手および配達人
9. 個人に通年5年以上雇われた家庭内労働者で、運転手に転職する者
10. 石油会社の製油作業に携わる専門技術者
11. 葬儀屋
12. 男女を問わず、看護師、理学療法士、義肢技術師などの看護職員
13. 救急救命士、救急隊員、放射線技師

第二の категория： 段落(d)が定める居住と給与証明条件の免責対象者

1. 裁判官、公訴局員、法定弁護士および専門家
2. 大学および研究所の教職員
3. 会社や組織の管理者、記者、報道関係者
4. パイロット、船長、乗務員
5. 医師、薬剤師、エンジニア、准技師、各種会計士
6. 教師、社会福祉士
7. 政府機関に雇われる法律研究者、翻訳者、図書館司書、モスク指導者
8. スポーツ連盟、スポーツクラブ、あるいは政府機関に雇われるスポーツコーチ

商業目的の滞在ビザ：作業許可および就労許可の手続き

企業のスポンサーによる興行ビザあるいは商業ビザでクウェートに入国する外国人は、これまで、同スポンサーへの就労許可手続きを行う間、国内に滞在することが、クウェートの規制当局により認められていました。しかし、規制当局は現在、この対応を一時停止しています。そのため、クウェートでの就労許可を求める外国人は皆、通常の入国手続きを踏まなければなりません。つまり、クウェート社会労働省(MOSAL)で就労許可の審査が行われている間、申請者は国外で待たなければならないというわけです。

就労許可が下りた後、外国人労働者のスポンサーは、その外国人労働者に代わり、内務省(MOD)に就労ビザの申請を提出します。就労ビザの取得には、2週間ほどかかります。外国人労働者は、クウェート入国前に自国で2通の就労ビザ原本を受け取ります。外国人労働者は、自国のクウェート大使館に連絡を取り、医療検査を受けるよう指示が与えられます。これらのテスト結果は、パスポートのコピーとともに、クウェート大使館に提出されなければなりません。この手続きには2～3週間を要します。外国人労働者がクウェートに入国すると、スポンサーは、同労働者がクウェートで合法的に居住・就労することを可能にする就労許可および居住許可を取得するために、MOSAL、さらにMOIへの申請手続きを始めます。

オマーン

他のGCC諸国と同様、自国民の雇用促進は、引き続き人材開発省の最大目標であり、2013年11月から2014年4月までの期間、さまざまな業種において外国人雇用の新たな申請は承認されないことが発表されました。ただし、政府の公共事業あるいはコンプライアンスと国民雇用の面において、最良企業と格付けされる会社のための就労は例外とされています。

国民の雇用促進の一環として、人材開発省は、民間セクターの雇用主が非常勤職員（パートタイム）としてオマーン国民を雇用することを認めています。一定の基準を満たすことを条件に、雇用主に課せられた労働力のオマーン国民化割合のうち10%までをパートタイムとすることが可能です。

外国人労働者が労働許可を得るための条件がさらに追加され、国内でのビザの変更（観光ビザから居住ビザへなど）に制約が設けられました。外国人女性労働者の労働許可取得が困難との報告もあります。この点に関し公式な決定は下されていませんが、人材開発省は、外国人女性労働者の労働許可申請に対しより厳しい姿勢を示し、ほぼ一環して棄却しているとの報告があります。一部の女性専門職は例外として認められているようです。

2013年7月1日、オマーン国民の最低賃金がRO200(オマーン・リアル)からRO325（うち最低RO225を基本給、RO100を各種手当）まで引き上げられました。

人材開発省とオマーン中央銀行の共同プロジェクトとして、2014年中にオマーンは、段階を踏んで賃金保護制度を導入する予定との発表がありました。この制度は、まず金融業に適用され、商工会議所の分類と格付けに基づき最優良企業から徐々にオマーンのすべての雇用者に適用範囲が広げられる予定です。

また、シューラ地方議会は、労働者による自国への送金に対する2%の課税を提案しました。しかし同州議員は、現時点では、この提案に賛成しない旨、公式に表明しています。

バーレーン

バーレーンは、2012年バーレーン労働法が意図する省令の徹底施行へ向けて努力を続けています。2014年中にさらなる省令が発布される見込みです。

労働市場規制局（LMRA）の課金

バーレーン政府は、2013年、労働市場規制局(LMRA)の課金制度の適用一時停止を解除しましたが、最初の5人の外国人被雇用者に対する月例課金の(BD5への)値下げが設けられた一方、5人を超える外国人労働者については、1人月々BD10全額が無期限で課金されます。

渡航禁止中の労働

現行の規制に基づき、労働許可の失効後30日以上経過した被雇用者は、バーレーンに滞在したまま、新たな雇用主と雇用契約を結ぶことはできません。つまり、被雇用者が債務不履行などにより渡航禁止を命じられ、バーレーンを出国できない場合、労働許可手続きを行えず、合法的な労働許可を取得できないため、多くの外国人労働者は複雑な状況に陥っています。2013年後半から2014年にかけて、LMRA および入国管理局は、渡航禁止中の外国人労働者に新たな労働許可を発効できる新制度の導入に合意したとの報告もあります。これにより、不法就労を減らし、渡航禁止中の外国人労働者による債務返済を促進する（その結果、渡航禁止も解除される）効果が期待できます。

バーレーンの運転免許

1979年に発布された現行の交通法の全面改正について、国会での話し合いが続いており、新交通法の施行が遅れています。新交通法では、職種や他の基準によって、外国人労働者のバーレーンでの運転免許取得が禁止されるようです。2014年1月28日のガルフ・デイリー・ニュースによると、国会議員の中には、外国人労働者への運転免許発効制限は、差別的かつ反憲法的だとして、その条項の撤廃を求める議員もいるようです。

本記事に関し、さらに詳しい情報をお求めの方は、本報告書作成委託先 Clyde & Co の下記担当者にお問い合わせ下さい。

| Key contacts | |
|---|--|
| KSA, UAE & Qatar Sara Khoja, Clyde & Co E: sara.khoja@clydeco.com | Clyde & Co accepts no responsibility for loss occasioned to any person acting or refraining from acting as a result of material contained in this summary. No part of this summary may be reproduced in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, reading or otherwise without the prior permission of Clyde & Co. Clyde & Co LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales. Regulated by the Solicitors Regulation Authority, DIFC office registered with the DFSA, Abdulaziz A. Al-Bosaily Law Office in association with Clyde & Co LLP is licensed in Riyadh - see www.albosailylawoffice.com for licence detail. © Clyde & Co LLP 2014 |
| Takamasa Makita, Clyde & Co E: takamasa.makita@clydeco.com | |
| Kuwait Rob Little, ASAR E: rlittle@asarlegal.com | |
| Edlyn Verzola, ASAR E: everzola@asarlegal.com | |
| Sultanate of Oman Alessandra Zingales, Jihad Al Taje E: alessandra@jatlo.com | |
| Kingdom of Bahrain Steve Brown, ASAR E: sbrown@asarlegal.com | |