

Newsletter

November 2012

中東・アフリカニュースレター vol. 4

サウダイゼーション - サウジアラビア人の雇用比率 ～2013年2月までに対応が必要となる可能性～

サウダイゼーションの近年の展開

「サウダイゼーション (Saudization)」とは、サウジアラビアで、自国民の雇用の促進を目的として政府が実施する一連の政策を指す。

特に、2011年6月にその一環として採用された「ニタカット・プログラム (Nitaqat program)」では、会社が雇用している全従業員に占めるサウジアラビア人の比率が低い会社に対するペナルティが定められたことから、近年、同政策に対する関心が高まっている。

また、本年9月には、同国政府より、サウジアラビア人の雇用比率に関する計算方法変更の可能性が発表されており、サウジアラビアの会社は、早ければこの新しい計算方法が適用開始となる2013年2月までに、この変更を踏まえた雇用計画の見直しが求められる。日本企業に関しても、サウジアラビアに現地法人として会社を設置している企業については、当然に現地法人にこの新しい規制が適用されることが予想されるため、対応が必要とされる。

会社に付与されるインセンティブとペナルティ

ニタカット・プログラムでは、サウジアラビア国内の会社が順守すべきサウジアラビア人の雇用比率が、業種や従業員数に応じて定められている。会社は、設定された雇用比率の達成度に応じて、①エクセレント (Excellent)、②緑 (Green)、③黄 (Yellow) 及び④赤 (Red) に分類される。この中で、①エクセレント又は②緑に分類された会社には一定のインセンティブが付与され、反対に③黄又は④赤に分類された会社にはペナルティが課される仕組みとなっている。

同プログラムにおいて会社に付与されるインセンティブ/ペナルティの概要は、以下の通りである。

| 分類 | インセンティブ/ペナルティの例 |
|---------|---|
| ①エクセレント | <ul style="list-style-type: none">外国人労働者の労働許可証の更新が可能外国人労働者の新規ビザ申請が可能労働ビザに登録された外国人労働者の職種変更が可能黄又は赤に分類された会社が手配した労働ビザを有する外国人労働者について、これらの会社の許可を得ずに自社に転職させることが可能 |

| | |
|----|--|
| ②緑 | <ul style="list-style-type: none"> ● 外国人労働者の労働許可証の更新が可能 ● 外国人労働者 2 人の出国に伴って、1 人分の後任者ビザ (replacement visa) の申請が可能 ● 労働ビザに登録された外国人労働者の職種変更が可能 ● 黄又は赤に分類された会社が手配した労働ビザを有する外国人労働者について、これらの会社の許可を得ずに自社に転職させることが可能 |
| ③黄 | <ul style="list-style-type: none"> ● サウジアラビアにおける居住期間が 6 年以下である外国人労働者について、労働許可証の更新が可能 ● 新規の外国人労働者に関する労働ビザ発給は不可 ● 外国人労働者 2 人の出国に伴って、1 人分の後任者ビザ (replacement visa) の申請が可能 ● 労働ビザに登録された外国人労働者の職種変更は不可 |
| ④赤 | <ul style="list-style-type: none"> ● 外国人労働者の労働許可証の更新は不可 ● 外国人労働者の労働ビザ発給は不可 ● 労働ビザに登録された外国人労働者の職種変更は不可 |

新しい計算方法の採用

上述の通り、2012 年 9 月、同国政府は、ニタカット・プログラムにおける計算方法変更の可能性を発表した（以下「新計算方法案」という）。従来の計算方法では、基本的に雇用しているサウジアラビア人の人数のみを問題としていたが、新計算方法案では、雇用したサウジアラビア人の人数のみではなく、雇用したサウジアラビア人に対する賃金の額などの要素をも考慮して雇用比率の計算がなされることとなる。

発表された新計算方法案の概要は、以下の通りである。

SAR＝サウジアラビア・リヤル

| 雇用するサウジアラビア人 | 1 人につき カウント される人数 | 備考 |
|---|-------------------------|---------------------------|
| 給与が月額 SAR 3,000 以上の従業員 | 1 人 | |
| 給与が月額 SAR 1,500 以上 3,000 未満の従業員 | 0.5 人 | |
| 給与が月額 SAR 1,500 未満の従業員 | 0 人 | |
| パートタイム (給与が月額 SAR 1,500 以上、 かつ、社会保険料が支払われる 場合) | 0.5 人 | ● 2 社以上で働いている場合は、カウントされない |
| 学生 (給与が月額 SAR 1,500 以上、 かつ、社会保険料が支払われる) | 0.5 人 | ● 2 社以上で働いている場合は、カウントされない |

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

伊藤（荒井）三奈
 オフ・カウンセラー
 Tel: 03 6271 9727
 mina.arai-ito@bakermckenzie.com

大森裕一郎
 アソシエイト
 Tel: 03 6271 9542
 yuichiro.omori@bakermckenzie.com

ベーカー&マッケンジー法律事務所
 (外国法共同事業)

〒106-0032
 東京都港区六本木 1-9-10
 アークヒルズ仙石山森タワー28F
 Tel 03 6271 9542
 Fax 03 5549 7720
 www.bakermckenzie.co.jp

| | | |
|---|-----|--|
| 場合) | | <ul style="list-style-type: none"> ● 会社におけるサウジアラビア人の 10% (飲食店は 25%) 超となった場合は、カウントされない |
| 刑務所からの出所者 (給与が月額 SAR 3,000 以上、かつ、社会保険料が支払われる場合) | 2 人 | <ul style="list-style-type: none"> ● 出所後 2 年間に限り、2 人としてカウントされる (以降は 1 人としてカウント) ● 会社におけるサウジアラビア人の 10% 超となった場合は、以降は 1 人としてカウントされる |
| 身体障害者 (給与が月額 SAR 3,000 以上、かつ、General Organization for Social Insurance (社会保険庁) に登録される場合) | 4 人 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2 社以上で働いている場合は、カウントされない ● 会社におけるサウジアラビア人の 10% 超となった場合は、以降は 1 人としてカウントされる |

*なお、学生、刑務所からの出所者及び身体障害者の合計は 15% (飲食店については 30%) を超えてはならない。

この新計算方法は、5 か月間の検討期間を経た後、早ければ 2013 年 2 月から適用される可能性がある。

計算方法変更の背景及び実務上の留意点

新計算方法案が発表された背景には、ニタカット・プログラムにおいて要求されるサウジアラビア人の雇用比率を形式上順守するために、数合わせのために低い給料でサウジアラビア人を形式上雇用する企業が見られたためともいわれている。その理由としては、一般的に、サウジアラビア人の労働者は、外国人労働者に比べて即戦力としての能力を有する者が少ないなどの事情が指摘されているが、今後は、そのような運用は認められないこととなるので注意が必要である。

サウジアラビアの会社は、新計算方法案が適用されるまでに、雇用計画を設計しなおす必要がある。すなわち、これまで一人とカウントしていた従業員について、給与が低いため一人とカウントされなくなっている人員がいるというケースも想定される。この場合、雇用比率を従前の水準に改善するためには、①既存の従業員の給与を上げる、あるいは、②新たに高給に見合う即戦力となるサウジアラビア人を雇用するといった措置が必要となる。特に、即戦力となるサウジアラビア人については、各社による争奪戦も予想されるため、サウジアラビア人の従業員に対する教育の実施も視野に入れた、早めの対応が求められる。

なお、同国政府は、民間企業について週休 2 日制を導入する予定であると発表するなど、今後も、自国民を含めた労働者の待遇向上等を目的とした様々な政策を発表する可能性があり、引き続き注意が必要である。