

# ナイジェリアの雇用法、移民法等の注意点

(2015年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ラゴス事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

#### 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）ラゴス事務所がリテイン契約に基づき現地法律事務所 Adepetun Caxton-Martins Agbor & Segun に作成委託し、2015年3月に入手し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・コメントは作成委託先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下さい。

ジェトロおよび Adepetun Caxton-Martins Agbor & Segun 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 Adepetun Caxton-Martins Agbor & Segun が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

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  
※2015年4月1日の組織変更により、部課名  
およびメールアドレスが変更となりました。

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ラゴス事務所  
E-mail：NLA@jetro.go.jp

**JETRO**

本報告書作成委託先：

Adepetun Caxton-Martins Agbor & Segun  
法律事務所

P.O. Box 55285, Falomo, Lagos, Nigeria  
Tel: +234-1-2631960, 2633528, 2637178  
2634418, 2632035, 2631515

Fax: +234-1-2647374  
E-mail: acas@acas-law.com  
www.acas-law.com

## 目次

はじめに.....	1
I. ナイジェリア労働法.....	2
II. 雇用形態の切り替え (Casualization) .....	3
III. 外国人従業員に関する法律.....	4
IV. 現行の法律の不十分さ .....	5
V. 雇用に関連するさまざまな法律 .....	6
VI. まとめ.....	8

## はじめに

ナイジェリアにおいて、従業員の雇用を規定する主なガイドラインは、**ナイジェリア労働法 (Nigerian Labour Law)**、**雇用契約の原則 (雇用契約書)**、そして外国人従業員に関する**移民法 (Immigration Act)** の三つである。

本レポートは、ナイジェリアにおいて外国企業が従業員を雇用する際に注意すべき雇用法・移民法、その他法律について、過去の経験やケーススタディに基づきまとめたものである。

## I. ナイジェリア労働法

1. ナイジェリアにおける雇用について、主な法律はナイジェリア連邦共和国法 2004 年労働法令 (Labour Act, Cap L1, Laws of the Federation of Nigeria 2004) である。しかしながら、その適用される範囲は限定的であり、雇用者と被雇用者との間の雇用契約書によって主に規定される。
2. 雇用法は、雇用者に対して、被雇用者ごとに雇用契約を書面で交わすこと、被雇用者が業務を開始する 3 カ月以内にその契約を締結することと定めている。また雇用法は、雇用契約書には、雇用者と被雇用者との必要な事項、職種と業務内容、労働時間や報酬、休暇、休暇手当、病気やケガなどによる就労不能の場合などの合意条項を含まなければならない、と定めている。
3. 労働法は、妊婦に対して、診断書をもって出産前と出産後にそれぞれ 6 週間の産休を認めている。また、その間の妊婦の給与の最低 50%を保証するとしている。
4. しかしながら、実際には、妊婦に対しては 3 カ月間の産休が与えられ、その間の給与の 100%が支払われるのが一般的で、さらに産休の追加取得（その間の給与の 50%を支払い）が雇用者によって認められるケースもある。産休期間の給与について、雇用者が 100%を支払わない場合は、会社側に配慮が欠けているとナイジェリア人従業員に対して誤った印象を与えてしまう恐れがあるという点に注意が必要である。
5. 育児を行う母親については、労働時間のうち、1 日 1 時間が育児時間として与えられる。
6. ただし、妊娠、産休、育休期間の医療費については、通常は医療保険でまかなわれるため、雇用者が負担する必要はない。
7. 労働法の 54 条(4)(b)では、雇用者が妊娠や出産期間、さらに妊娠や出産に派生する体調不良を起こした期間について、解雇通知や解雇を行うことを禁じている。これらの禁止事項の適用外となる従業員については、雇用契約書や就業規定により定めることができる。

## II. 雇用形態の切り替え (Casualization)

1. 国際労働機関 (ILO) 2007 年は、短期間 (各国の事情により短期間がどのくらいの期間を示すかは明示されていない) であることが明示的または暗黙的に示されている雇用契約を持つ労働者を「臨時雇い (Casuals)」と定義している。
2. この定義が曖昧であることから、臨時雇いの労働者に対する待遇や法的権限にさまざまな解釈を引き起こしている。臨時雇いは、欧州および米国では非正規就労形態 (Non Standard Work Arrangements NSWAs) と呼ばれており、コスト削減策の一環として、正規雇用でなく労働者を短期雇用にとどめておく傾向がある。臨時雇いはナイジェリアでは、雇用の保証されない、低賃金で、正規雇用で得られる恩恵を欠いた悪い労働条件を指す用語として使われている。さらに臨時雇いの従業員は通知なしでいつでも解雇でき、解雇手当も支払われない。
3. 臨時雇いの雇用条件については、ナイジェリア労働法では明確には規定されておらず、雇用条件について規制する条項はないことから、臨時雇いは大抵の場合、法定最低賃金を下回る給与で、雇用も保証されず、昼食や通勤、住居手当など支払われていないなど、雇用者によって大量に搾取されている。
4. しかしながら、労働法 7 条(1)において、臨時雇いの労働者は雇用の正規化なしに 3 カ月以上雇用してはならないと規定されており、従って、雇用者はすべての臨時雇いなし契約社員を 3 カ月後に正規雇用しなければならない、雇用の性質および契約が有期である場合は、その期限を明記した雇用条件を記した書面を従業員に提示しなければならない。

### III. 外国人従業員に関する法律

1. 移民法（Immigration Act）は、ナイジェリアで雇用される外国人すべてに対して、必要な労働許可を取得することを定めている。外国人は労働許可の取得をもってナイジェリア国内に居住し、労働することが可能となる。また、外国人に対して必要な許可を取得することは、会社の責任として定められている。
2. 外国人割り当て：ナイジェリア国内で登記された会社に対して、外国人雇用を認める許可で、内務省（Ministry of Interior）により発行される。外国人割り当ては、最初に3年間の滞在期間が与えられ、その後、内務省の裁量により2年ごとに更新される。
3. 労働許可・ビザ：世界中で移民に対する厳しい規制が敷かれており、ナイジェリアもその例外ではない。労働許可には以下の2種類がある。
  - a) 短期労働許可：ナイジェリア移民局（Nigeria Immigration Service）により承認される労働許可で、最大で90日間の労働許可が与えられる。同一の窓口で申請を行えば追加で最大30日間の延長が可能。会社にとっては、個人所得税や医療手当など支給が必要ないというメリットがある。また、スピーディに発給され、取得しやすい。
  - b) 居住許可：移民法第8条において、長期間滞在し労働するすべての外国人は移民局による許可および書面での労働許可証の取得が義務付けられている。手続きは会社が割り当てを取得し（上記2.参照）、従業員はナイジェリアに渡航するための1回限りのSTRビザを居住国にて申請する。従業員がナイジェリアに渡航後、会社は労働許可（Combined Expatriate Residence Permit and Aliens card or CERPAC）を申請する。この申請により、従業員には所得税などが課税される。
4. 実際のところ、多くの外国人（ないし外国企業）がこの外国人割り当ての有効期限を記録していないが、有効期限が切れた場合、ナイジェリア国内における労働許可は失効していることから、このことが会社運営にダメージを与える可能性があることに注意が必要である。外国人従業員の労働許可の有効期限や、期限前の更新を適切に管理するシステムを導入することを奨励する。
5. また、移民局係官が予定なしに会社を訪問し、外国人の雇用が適切であるか査察を行うケースも増えている。移民法では、査察について規定はないものの、実態面として査察が存在することに注意が必要である。ナイジェリア国内で活動する外国企業の人事部は、すべての外国人従業員の労働許可、パスポートのコピーなどを査察に備え用意しておくことを奨励する。

## IV. 現行の法律の不十分さ

1. ナイジェリアでは、外国人従業員の利益を保護する適切な法律が不足しており、その雇用は一般的な法律と雇用契約のみによって規定される。
2. 例えば、労働法の適用される労働者は以下のとおり定められている。

「雇用者と契約し労働するすべての人は、肉体労働であれ事務であれ、書面に記されていようがいまいが、労働契約であれ何であれ、(a)雇用者のビジネスの目的以外のために雇用されるもの、または(b)管理的、経営的、技術的な職務、公的に専門的とみなされる職務を行うもの、(c)雇用者の恒常的拠点の外で実行される仕事のための代表、代理店、出張者、(d)法的に商業便として定められた船や飛行機の乗組員は労働者には含まれない。」
3. この観点から、技術的な職務や専門的な職務と規定される従業員は、労働法の適用から除外される。エンジニアや法律家、医者などの高度な専門性を有する従業員との契約については、労働法の適用外で、雇用者と被雇用者との間で締結される雇用契約によってのみ規定されることとなる。故に、外国人従業員はその権限が破られたとしても、法的な拠り所がほとんどないということになる。
  - i. 労働法は、特に以下の対象に対する差別に対し何も規定されていない。
    - a. HIV感染者やその他、末期の病人
    - b. 障害者
  - ii. また、労働法は解雇の問題について十分に規定されていない。例えば労働者は契約に基づくものであれば、いかなる理由であっても解雇することが可能となっている。



## V. 雇用に関連するさまざまな法律

1. 年金改革法および国民保険スキームの導入に基づき、雇用契約書にこれらの恩恵と負担を記載することを奨励する。
2. また、雇用契約に加えて、会社は会社と従業員の間関係を詳細化し記載されたスタッフ・ハンドブックを持つことが重要である。ハンドブックには、会社が解雇手当を支給する手続きや、年金、国民健康保険スキーム、懲戒手続き、苦情手続き、組合活動、警告などの情報を含める。
3. その他のナイジェリアにおいて外国企業が注意すべき法令は以下のとおりである。：
  - i. ナイジェリア通信法（Nigeria Communications Act 2003）は、通信事業者に法的に通信を傍受することが認められている。外国企業は、公的であれ私的であれ、いかなる通信においてもプライバシーは存在しないという点に注意が必要である。
  - ii. ナイジェリア連邦共和国刑法（Criminal Code Cap 77 Laws of Federation 1990）および同性婚禁止法（Same Sex Marriage (Prohibition) Act 2013）は、同性愛を禁止している。また、同性婚禁止法は同性（14 歳以上）間の婚姻契約または同性結婚を禁止しており、挙式や立ち会いも罪となる。外国企業はその従業員に対してこのような全面禁止措置があることを認識させるよう注意が必要である。
  - iii. 証拠法（Evidence Act 2011）は、法廷における証拠収集および証拠能力を定めている。証拠法は不適切に取得された証拠であっても、法廷の裁量によって、証拠能力を有すると判断されることもあると定めている。このことは、個人の憲法上のプライバシー権の侵害により取得された証拠であっても、法廷の裁量により証拠能力を有するという意味であり、さらに、例えば従業員が会社のコンピューターで作成した私的な書類であっても、通常は証拠として採用されるということである。
  - iv. 国定最低賃金法（National Minimum Wage Act 2011）は、最低賃金を 1 万 8,000 ナイラと定めている。この水準は、ナイジェリアの複数の州における生活コストを考えれば極めて低く、基本的な生活を送るには不十分である。
  - v. 租税：外国人に対する課税は、ナイジェリア個人所得税法（Nigeria Personal Income Tax Act, PITA）により定められており、特に源泉課税条項（PAYE provision）は、これまで最も多くの問題が発生している事項である。外国企業がナイジェリアでビジネスをしたいのであれば、この特別な課税条項について十分に理解することがとても重要である。

この課税条項は、ナイジェリア人でも外国人でも、ナイジェリアで所得が発生する個人、またはみなし居住者に対しても納税義務が発生すると定めている。ナイジェリア滞在期間が 12 カ月間のうち、183 日間（一時的な不在や休暇期間を含めて）以上の場合には通常、ナイジェリア居住者としてみなされ課税対象となる。また、労働許可（CERPAC カード前述 III.3.）を有している場合は、183 日間未満の場合であっても課税対象となる。さらに、外国に居住している雇用者から固定ベースの給与がナイジ

エリア国内で支払われる場合も、ナイジェリア国内での課税対象となる。唯一の例外は、個人が別の国で納税しているという強い証拠がある場合で、ナイジェリアが二重課税防止条約を結んでいる国に限り、課税対象外となる。

租税法上で規定されている居住者および外国人所得に対する課税方法は単純なものであるが、大抵の場合、現地の税務局と条項の解釈や適用について紛争が発生する。特に、ナイジェリア国内で発生する実際の所得金額の決定や、183日間のみなし居住の資格発生、その他外国人雇用に関する数多くの小さな詳細などについて税務局との間で紛争が発生する。これらの紛争事項は、扱いにくく、時間を消費するものではあるが、会社が信頼性の高い完全な記録を持っている場合は、通常はよい方向で解決される。

もう一つの外国企業に関連する問題としては、自社と関係のない別の会社から派遣された外国人に対する源泉課税の問題がある。特にときどき、資本関係のない会社から提供される役務を必要として、その会社からの外国人従業員を受け入れる必要が発生することがある。そのような場合、原則として、源泉課税責任はその従業員を派遣する会社にあるものの、外国人割り当て・ビザは従業員を受け入れる地場企業が行うことから、ナイジェリア国内では代表として源泉課税の義務があるとみなされ、源泉課税の未納が受け入れ企業に発生してしまうことがしばしばある。

そのような場合、通常は受け入れ企業は支払い義務があることを認識していないため、給与や滞在日数など把握しておくべき必要情報を収集していない、また、従業員を派遣する企業は本来自身が負うべき支払いや必要情報の収集を認識していないことから、従業員を受け入れる企業は派遣する企業の協力を得られないことが多い。

従って、会社は自身の割り当て枠で受け入れるすべての外国人従業員について、その派遣元との関係がいかなるものであっても、源泉課税義務を満たすべく必要な情報をすべて整えておくことが重要である。また、資本関係のない企業とその企業が派遣する従業員に対する源泉課税義務について、契約上、免責事項を含めておくことも奨励される。

## VI. まとめ

1. 問題の認識（すべては現行の法律の不十分性に起因する）や解決法としては、外国企業は資本関係のない会社と隙のない契約を結ぶべきことや、あるいは争議や誤解が起きた際に会社と従業員を守るべく従業員ときちんとした雇用契約を結ぶことの重要性を物語っている。外国人と契約する際の雇用者と被雇用者の権利と義務および業務内容を条件として、明示的に定めた外国人雇用ポリシー・ハンドブックの作成も奨励される。
2. ナイジェリアの雇用法は、ナイジェリア法廷の決定と英国の判例法の原則に由来しているものの、雇用の権利が侵害された被雇用者は、国家労働審判所（National Industrial Court, NIC）にて、改善申請を行うことができる。
3. よく体系化された外国人雇用ポリシーと雇用条件により、企業は訴訟や時間、エネルギーの浪費などを避けることができる。外国人雇用ポリシーの不備は、高い確率で従業員との問題、紛争を引き起こし、結果として時間や法的なトラブルにより本国の本社にも影響を与えてしまうので注意が必要である。

以上