

黒人経済力強化政策（B-BBEE）
最新動向レポート
（2024年3月）

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）が、現地会計事務所 KPMG South Africa と共同で作成し、2024 年 3 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正および運用の変更などによって、内容が変更される場合があります。本報告書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。本報告書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 KPMG South Africa 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 KPMG South Africa 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。

本報告書に関するお問い合わせ

調査部 中東アフリカ課 ORH@jetro.go.jp

Contents

1. はじめに.....	4
1. 報告書の目的.....	4
2. B-BBEE の歴史的背景.....	4
1. 経済的不平等の歴史.....	4
2. B-BBEE 政策とは.....	4
3. B-BBEE の法的枠組み.....	7
1. B-BBEE 法.....	7
2. 適正実施コード.....	7
3. 各コードの担当すべき部署及び検討ポイント.....	7
4. ジェネリック・スコアカードと優先要素.....	7
5. B-BBEE 証明書.....	8
6. 所有権のポイント.....	8
7. 経営支配のポイント.....	9
8. 技能開発のポイント.....	9
9. 企業およびサプライヤーの発展のポイント.....	9
10. 社会経済発展の考慮事項.....	10
4. B-BBEE に関する最近の動向.....	10
5. B-BBEE の現状と課題.....	11
1. 主なポイント.....	11
2. 今後の課題と機会.....	11
6. 総括.....	11
7. 参考文献.....	12

1. はじめに

1. 報告書の目的

B-BBEE は、南アフリカ国民の不平等を是正し、経済的機会をすべての国民に拡大することを目的とした重要な制度である。企業の経済活動にも影響を与えるため、南アフリカに進出する日本企業は、事前に概要を理解しておくことが重要である。

この報告書では、B-BBEE の背景および歴史、目的、法的枠組み、主要要素、現状に焦点を当てる。日本企業のビジネスに役立てば幸いである。

2. B-BBEE の歴史的背景

1. 経済的不平等の歴史

当時の政権は、1948 年にアパルトヘイト政策を法制化した。これは、非白人を含む黒人を人種隔離・差別する法律で、これにより、「黒人」(※)は、経済、社会活動、教育などの場で制限を課された。その後約 50 年間にわたり続き、南アフリカ社会を分断し、経済的不平等を助長した。

※南アフリカの黒人には、混血の人々なども含まれる。対象の中では最も黒人の人口が多いため、本書では便宜上、「黒人」と称する。P6 ポイント②に詳細を記載。

アパルトヘイト施行から終焉まで (1994 以前) -人種隔離による断絶-

アパルトヘイト政策の施行前、既に経済的な格差は存在していたが 1948 年以降、制度化されたアパルトヘイト政策が更なる経済格差を招いた。教育、職業訓練、企業所有権に関する制限は、「黒人」の経済的可能性を大きく制約した。この政策は国内外の圧力(暴動やボイコット、制裁)により、1989 年に大統領に就任した F. W. デクラーク氏は同政策の終了に向けて改革を始め、1990 年に収監されていたネルソン・マンデラ氏を釈放した。1994 年に同国初の民主的な選挙が実施され、ネルソン・マンデラ氏が初めての黒人大統領に就任し、アパルトヘイトは終焉を迎えた。

民主化後 (1994 以降) -狭義の所有権から広範囲な基盤-

初期の段階では、経済における権限付与の対象範囲が一部の受益者に限定されていたが、広範囲な基盤(Broad-based)への移行を目指し、政府はより多くの人々に機会を提供する方向へと変化した。

B-BBEE の導入 (2003 年) -不平等の是正を目指す-

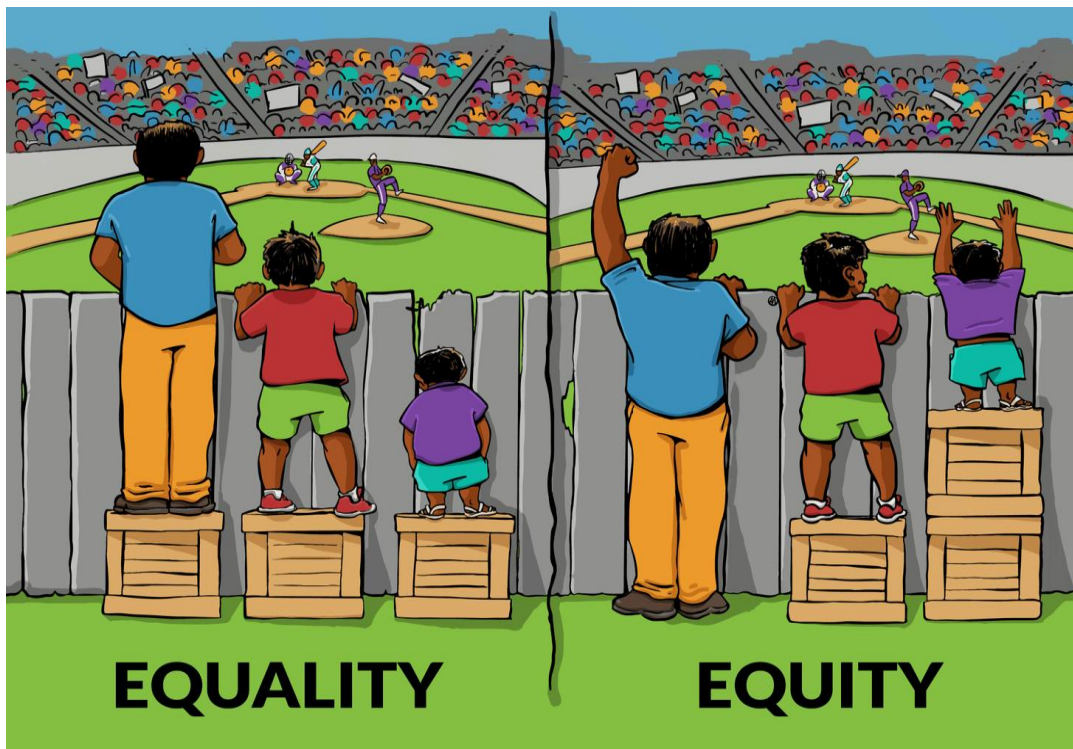
タボ・ムベキ大統領政権下で(1999 年から 2008 年)、2003 年に B-BBEE が導入された。経済活動から排除されていた南アフリカ人に対して、ビジネスの機会を平等に促進し、多様性のある経済を実現することを目標に掲げられた。

2. B-BBEE 政策とは

B-BBEE は、すべての南アフリカ国民に対し、経済的活動参加への機会を平等に提供することを目指している。B-BBEE の概念を理解する上で「等しさ(Equality)」と「公平さ(Equity)」の違いを知る必要がある。以下に示すイ

ラストは例えだ。左側の絵では、全ての人が等しく扱われているように見えるが、紫色のシャツを着た人物は試合の観戦ができておらず不利益を被っている。B-BBEE が目指すのは、右側の絵のように、いくつかの段階を経てすべての人が公平に観戦できるようになることだ。

正式には、B-BBEE（トリプルビーイーイー）と表記されるが、BEE（ビーイーイー）を使う場合もある。



「Interaction Institute for Social Change | Artist: Angus Maguire」

B-BBEE 政策を理解する上でのポイント

ポイント① 具体的にどのような制度か？

B-BBEE 制度は、Broad-Based Black Economic Empowerment Act に基づき、企業が公正かつ多様性ある経済成長に貢献することを奨励し、「黒人」南アフリカ人が経済的機会に公平にアクセスできるようにするための制度。企業による「黒人」の経済的地位向上に取り組みや貢献度を 5 つの要素で点数化する。具体的な配点基準は「適正実施コード (Codes of Good Practice) 」によって定められている。B-BBEE ステータスレベルは、1 から 4 まであり、レベル 1 が最も高い。

→詳細は 2. 適正実施コード参照。

ポイント② B-BBEE 制度における「黒人」の定義とは？

「黒人」には、生まれもしくは南アフリカ人の家系出身の黒人、カラード（混血の人々）、インド人、中国人が含まれる。

具体的には、

- ・1994 年 4 月 27 日新憲法の発足以前に、帰化し南ア市民となった黒人、カラード、インド系、中華系南アフリカ市民。
- ・1994 年 4 月 27 日以降に帰化し南ア市民となったが、その日以前より帰化の権利があった黒人、カラード、インド系、中華系南アフリカ市民。

ポイント③ なぜ企業は B-BBEE 制度を遵守しないといけないのか？

B-BBEE 制度の遵守は強制ではない。一方、以下の観点から B-BBEE 制度の遵守は有益であるため、公共セクター以外に属する企業にも幅広く普及している。

- ・南アフリカの政府機関への入札を評価する際に、一定の B-BBEE レベルを有する企業に対しては、レベルに見合った得点が付与される。そのため、企業は、落札の可能性を高めるため、より高いレベルを目指す傾向がある。
- ・レベルの獲得、維持にあたり、サプライヤーのレベルも重要な項目であることから、企業はサプライヤーに対してもレベル取得を求める場合がある。
- ・政府機関が提供する各種優遇措置の申請要件に B-BBEE 制度の遵守が含まれている場合がある。

ポイント④ 日本企業はどのような対応をすべきか？

基本的な概要を理解した上で、自社が所属する業界において、顧客が調達先に求めている B-BBEE レベル、競合他社の B-BBEE レベルを調査し、自社に必要なレベルを正しく理解し、目標設定する必要がある。レベルの取得にあたっては、様々なアプローチがあるため専門家に相談して対応することが重要である。

3. B-BBEE の法的枠組み

1. B-BBEE 法

B-BBEE 法は、以下の主要な機関がそれぞれの役割を担う。

- 産業貿易大臣 (Minister of Trade and Industry) : 規制と承認の責任者
- B-BBEE 諮問委員会 (Advisory Council) : 全体を監視
- B-BBEE 委員会 (Commission) : コンプライアンスを監視
- 認証プロフェッショナル規制機関 (SANAS) : 認証業者を規制
- セクター協議会 (Sector Councils) : セクター別コードを管理
- 地方裁判所 (Magistrate Courts) : 起訴および罰則を適用

2. 適正実施コード

「適正実施コード Codes of Good Practice」は5つの分類があり、B-BBEE の取り組みを具体化し、企業が B-BBEE の目標を達成するための基準とプロセスを定めている。

- ① 所有権 (Equity Ownership)
- ② 経営管理 (Management Control)
- ③ 技能開発 (Skills Development)
- ④ 企業およびサプライヤーの発展 (Enterprise and Supplier Development)
- ⑤ 社会経済開発 (Socio Economic Development)

3. 各コードの担当すべき部署及び検討ポイント

適正実施コード	担当すべき部署	検討ポイント
① 所有権	経営陣	誰があなたの企業を所有しているか？ →詳細は 6. 所有権のポイント参照
② 経営管理	人事部	誰があなたのビジネスを管理しているか？ →詳細は 7. 経営支配のポイント参照
③ 技能開発	人事部	適切な人材はいるか？ →詳細は 8. 技能開発のポイント参照
④ 企業およびサプライヤーの発展	調達部門	あなたは誰から調達しているか？バリューチェーンは？ →詳細は 9. 企業およびサプライヤーの発展のポイント参照
⑤ 社会経済開発	社会的責任 (CSR) を管轄する部門	コミュニティのレベルをどのように向上させ、究極的には顧客にどのような影響を与えるか？ →詳細は 10. 社会経済発展のポイント参照

4. ジェネリック・スコアカードと優先要素

実施において、ジェネリック・スコアカード ([Generic Scorecard](#)) は企業が遵守すべき基本的な枠組みを示し、次の要素で構成され、合計 111 点が割り当てられている。**赤字**は優先コードとして重要項目であり、割り当てられた点数の 40% を達成する必要がある。この目標を達成できない場合、企業の B-BBEE レベルは 1 レベル引き下げられる。

適正実施コード	ジェネリック・スコアカード	
① 所有権	投票権	6 点
	経済的利益	11 点
	達成点	8 点
② 経営管理		19 点
③ 技能開発		20 点
④ 企業およびサプライヤーの発展	優先調達	27 点
	サプライヤー発展	10 点
	企業発展	5 点
⑤ 社会経済発展		5 点

なお、上記のスコアカードは、会社の規模に応じて適用区分ごとに配点が異なる。

企業規模	遵守要素	要件
適用除外零細企業 Exempted Micro-Enterprise ※1	なし	売上高 1 千万ランド未満
中小企業 Qualifying Small Enterprise ※2	5 要素全て	売上高 1 千万ランド以上、5 千万ランド未満
中堅、大企業 Generic Enterprise	5 要素全て	売上高 5 千万ランド以上

※1 自動的に B-BBEE レベル 4 と見なされる。さらに、黒人所有比率が 51% 以上の場合はレベル 2、100% の場合はレベル 1 と見なされる。

※2 中堅、大企業と異なる配点基準が適用される。さらに、黒人所有比率が 51% 以上の場合はレベル 2、100% の場合はレベル 1 と見なされる。

5. B-BBEE 証明書

B-BBEE 証明書は、企業がジェネリック・スコアカード ([Generic Scorecard](#)) 上でどの程度の成績を収めたかを示す。ポイントに応じて、B-BBEE レベルを獲得できる。

ステータスレベル	スコアカードの総得点	調達認識レベル ※
レベル 1	100 点以上	135%
レベル 2	95 点以上 100 点未満	125%
レベル 3	90 点以上 95 点未満	110%
レベル 4	80 点以上 90 点未満	100%

※調達認識レベルと認定サプライヤーについては、9. 企業およびサプライヤーの発展の考慮事項参照。

6. 所有権のポイント

所有権の基準における主な遵守目標は、黒人が保有する企業の議決権と享受する経済的利益の割合が 25%+1 (1/4 超) 議決権以上になることである。企業は所有権要件を満たすために、どのように所有権割合を決めるか、下記の項目で検討する必要がある。例えば、戦略的パートナーシップにおいて、投票権も経済的利益（配当権利）も株数と同等にする資本提携を取る方法もあれば、従業員株式所有計画（ESOP）などにより、投票権は原則与えずに経済的利益のみを取る方法も

ある。優先株の設定により、投票権、配当権利などにそれぞれ詳細な定めを設ける方法もある。柔軟に対応方法を組み合わせることで、「投票権」、「経済的利益」の点数を獲得する。

- 戦略的パートナーシップ (Strategic Partner)
- 従業員株式所有計画 (Employee Share Scheme (ESOP))
- 資産の売却 (Sale of assets)
- 広範な信託基金 (Broad-Based Trusts)
- 株式オプション、保証金、優先株 (Share Options, warrants and preference shares)
- 多国籍企業の株式相当オプション (Multinational Equity Equivalent Option(MEEP))

7. 経営支配のポイント

経営支配の基準における主な遵守目標は、上級経営陣や取締役会における「黒人」の割合を階層に応じて高めることである。

8. 技能開発のポイント

技能開発における主な遵守目標は、「黒人」労働者への技能教育、指導、実習に要した支出割合を増やすことである。技能開発は、B-BBEE 制度推進における重要な要素であり、「黒人」従業員の能力向上に貢献するために実施する以下の費用が該当する。

- トレーナー、教材、訓練施設、および食事の費用
- トレーニングコース料金
- 宿泊費と交通費
- 訓練の組織化を含む管理費用
- 技能開発ファシリテーターや訓練マネージャーの雇用費用
- 学習プログラムに参加する従業員への給与

スキル開発に関する取り組み例は、以下の通りである。

- リーダーシップ開発プログラムの実施
- [Youth Employment Service \(YES\) プログラムの実施](#)
- 奨学金制度の実施

9. 企業およびサプライヤーの発展のポイント

企業およびサプライヤーの発展における主な遵守目標は以下である。

- 「黒人」労働者への技能教育、指導、実習に要した支出の総給与に対する割合を増やす
- 認定サプライヤーからの財、サービスの購入割合を増やす
- 「黒人」経営企業の支援と寄与度合いを高める

企業およびサプライヤーの発展要素の評価項目の1つである「優先調達」について、得点対象は、認定サプライヤー (Empowering Supplier) からの調達のみだ。そのため B-BBEE レベルを高めたい取引先は、認定サプライヤーからの調達を好む。計算式は、次の通り。

優先調達 (B-BBEE の目的に適した支出) = 発注先企業への支出額 × 発注先企業 (認定サプライヤー) の調達認識レベル

(例: レベル 1 の認定サプライヤーの場合 135%)

企業が認定サプライヤーになるためには、中堅、大企業は以下のいずれか 3 つを、小企業はいずれか 1 つを満たす必要がある。なお、適用除外零細企業と取引を開始したばかりの企業は、自動的に認定サプライヤーとみなされる。

要件	内容
現地調達	労務費と減価償却費を除いた総費用のうち、少なくとも 25% は現地生産者、現地サプライヤーから調達しなければならない (サービス業では労務費を含めることができるが、15% が上限とされている)
雇用創出	「黒人」従業員の人数が前年を下回っていないという条件のもと、新規雇用者の 50% が「黒人」であること
原料加工	事業の 25% 以上は、現地生産、組立、包装を含む原料加工、選鉱であること
技能移転	「黒人」所有の中小企業あるいは適用除外零細企業の事業は、財務能力の向上のため、少なくとも年間 12 営業日をそれらの企業の支援に充てること
労務費 (サービス業)	少なくとも 85% の労務費は、南アフリカ人の従業員に支払われなければならない

10. 社会経済発展の考慮事項

社会経済発展における主な遵守目標は、地域社会での「黒人」の経済参画促進への貢献度合いを高めることである。

4. B-BBEE に関する最近の動向

南アフリカ政府は積極的に B-BBEE 制度を推進している。そのため、業種や企業規模によっては、非準拠の場合、企業の評判やコンプライアンスを問題視される場合がある。

- シリル・ラマポーザ大統領が雇用平等法案に署名

[Ramaphosa signs major new BEE and transformation rules for South Africa into law - BusinessTech](#)

- 政府は B-BBEE 促進に抵抗する一部の民間企業が南アフリカの経済成長を阻害していると言及

[Resistance to transformation stymies economic hopes, says Minister Patel | Business \(news24.com\)](#)

- フロンティング（見せかけの B-BBEE 制度準拠）により、B-BBEE レベルの取り消しを要求されている事例

[BEE fronting so widespread, it's time to remove licences - Commissioner \(News24.com\)](#)

- JSE（ヨハネスブルグ証券取引所）上場企業が B-BBEE 非準拠で非難された事例

[JSE firms face censure over BBBEE non-compliance \(businesslive.co.za\)](#)

- 地元企業が多国籍パートナーを B-BBEE フロンティングで報告した事例

[Local company reports multinational partner for BEE fronting | City Press \(news24.com\)](#)

5. B-BBEE の現状と課題

2021 年、南アフリカ政府は B-BBEE 制度の現状について[報告書](#)をとりまとめた。

1. 主なポイント

- 所有権取引の報告：2017 年以降、600 億ランド以上の取引価値を持つ 500 件以上の B-BBEE 所有権取引が実行
- コンプライアンス違反報告の増加：JSE（ヨハネスブルグ証券取引所）上場企業と州機関による B-BBEE 遵守件数が増加
- B-BBEE 証明書の減少：ポータルシステムでの B-BBEE 証明書のアップロード数が大幅に減少

2. 今後の課題と機会

- 一部の所有権取引でフロンティングが問題となっている。
- 技能開発と企業・サプライヤー開発への投資が重要視されており、今後も更なるパフォーマンス向上が求められる。
- 政府関係ビジネスにおいて、非準拠の企業はビジネス機会の損失を招く可能性がある。

6. 総括

B-BBEE 制度は、南アフリカでビジネスをする上では理解をしておくべき重要な制度である。南アフリカ政府は経済格差の是正を目指し、国内でビジネスを行う企業に対して、引き続き B-BBEE 準拠を求め、持続可能な発展と社会的責任を果たすことを企業に求めている。今後もこの方向性及び政策は、政府の重要な政策の 1 つであり続ける可能性が高い。

7. 参考文献

- B-BBEE 法、改正コードおよび関連する政府発行の[ガイドライン](#)

以上