

# 南アにおけるBEE政策

- 法的枠組みの全体像 -

2014年7月  
在南アフリカ共和国日本大使館

## 1. はじめに

南アフリカにおける Broad-Based Black Economic Empowerment 政策（黒人の経済力強化政策：略して B-BBEE 又は BEE、以下 B-BBEE）は、黒人が南アの経済に等しく参加する権利と機会が剥奪されていたアパルトヘイト時代の「負の遺産」を克服すべく発展した南ア独特の政策である。

南アフリカにおける B-BBEE 政策の土台となっているのは 2003 年の Broad-Based Black Economic Empowerment Act（B-BBEE 法）である。B-BBEE 法の他にも、広義の BEE 政策を構成する数多くの関連法令が成立している。主要な法令の一部には、Preferential Procurement Policy Framework Act、BEE Codes of Good Practice、Preferential Procurement Regulations、Employment Equity Act、Skills Development Act、Skills Development Levies Act などがある。また、いくつかのセクター別の憲章や規準も公表されている。以下、各法令の概要につき説明する。

## 2. 南アフリカ憲法

BEE 関連の各種法令は、1996 年南アフリカ憲法第 9 条に定められた平等権の具体化として解釈されている。

憲法第 9 条第 2 項では、平等を促進するために、「不当な差別で不利な立場に置かれている人々の地位向上に向けて立法その他の方策を講じることができる」と定めている。また同条第 5 項では、公平であることが証明されない限り差別は不当であると定めている。アフーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）は、アパルトヘイトのもとで存在した不当な差別によって歴史的に不利な立場に置かれてきた人々の地位向上に向けた公平な差別であるとみなされている。

憲法第 217 条においては、アパルトヘイトのもとで不利な立場に置かれてきた人々を優遇する公共調達が規定されている。具体的な公共調達の制度内容については、本報告書の「優先調達」のセクションで取り上げる。

一般的に、黒人、カラード及びインド系の 3 人種がアパルトヘイトのもとで不利な立場に置かれてきたとされている。また、2008 年の高裁判決により、中国系南アフリカ人も含まれることになった。以下、本報告書で「黒人」と記す際には、これらを含む広義の「黒人」として理解されたい。

B-BBEE 法では、BEE 政策の対象となるためには、下記の条件のいずれかを満たすことが要求されている。

- ・ 南アフリカで生まれた又は南アフリカ人の家系出身の黒人、カラード、インド系南ア市民であること。
- ・ 1994 年 4 月 27 日新憲法の発足以前に、帰化により南ア市民となった黒人、カラード、インド系南ア市民。
- ・ 1994 年 4 月 27 日以前に帰化し、1994 年 4 月 27 日当日又は以後に市民権を与えられた黒人、カラード、インド系南ア市民。

白人女性や白人障害者は、後掲する B-BBEE スコアカードの対象とはならないが、一部の他の法律のもとではアフーマティブアクションの対象とされることもある。

## 3. B-BBEE 法

### 3.1 B-BBEE 法（2003 年）概要

B-BBEE 法は立法上の枠組みを策定したもので、諮問機関の設置を提案し、Codes of Good Practice の発令や Transformation Charter の公表に関する貿易産業大臣の権限を定めている。同法の前文は、アパルトヘイトにより大部分の南アフリカ人が技能へのアクセスや生産的資産の所有から排斥されていた事実を認めている。同法は、憲法上の平等権の達成を推進することにより、そうした負の遺産を克服する枠組みを提供しようとするもので、経済改革は、企業所有や経営陣の人種構成の変化や技能修得など多様な手段を通じて達成されるとしている。

諮問機関（BEE Advisory Council）は大統領がその長を務め、構成員には閣僚、学識経験者のほか、企業、労働組合、地方組織の代表者が含まれ、2009年11月に発足した。

Codes of Good Practice は、BEE 施行のためのスコア評価のガイドラインを定めるものである。政府省庁、国営企業、その他の公共団体は、B-BBEE 法に基づき、調達、許認可、官民パートナーシップ、および国有資産や国有事業の売却に関して決定を下す際は、Codes of Good Practice を適用しなければならない。

民間部門は、同法および同規準による法的拘束を受けないが、BEE の推進を怠った場合には事業に負の影響を及ぼす可能性がある。例えば、財やサービスの供給を求める公開入札を行う大規模国営企業は、BEE を推進する民間企業の入札価格が、そうした努力を行わない別の企業より高い場合でも、前者を落札者とする可能性がある。また、白人が 100% 所有する鉱山会社が黒人従業員を昇進させなかったり、鉱山がある貧しい地域社会の向上に尽力しなかったりした場合、採鉱許可の更新が困難になることがある（鉱業については 7 を参照）。国家契約は何百万ランドという水準に達することもあり、そうしたことは民間企業が変化するインセンティブとして作用している。多くの企業にとって、改革が経済上必須となっている。

### 3.2 B-BBEE 法（2014 年）改正の概要

2003 年の B-BBEE 法は、2013 年に改正案が審議され、2014 年 2 月のズマ大統領の署名をもって改正された同法成立の旨官報公示された。

改正法では、BEE 法・Code of Good Practice の適用対象として、調達、許認可、官民パートナーシップ、および国有資産や国有事業の売却に関して決定に加えて、政府系組織によるインセンティブ・贈与・投資計画等の決定における黒人企業の優先を追加した。

また、改正法は、他の規制と矛盾が生じた場合 B-BBEE 法が優先されることを明記した。但し、同時に、ある国営企業や政府機関にとってその適用が難しい場合には、貿易産業大臣は右機関とのコンサルテーションの後、ある国営企業や政府機関に対しコード適用の免除・除外を許可することも可能であると明記した。そのような場合、貿易産業大臣は、免除・除外となった旨官報を發出しなければならない。

2014 年の BEE 改正法では、「隠れ蓑」操作を犯罪とし、罰金及び収監などの厳重な処罰を科すことが示された。「隠れ蓑」操作（fronting）とは、黒人への恩恵を伴わないスコア上の見せかけの操作のことである。ある企業が「隠れ蓑」操作をしていることを知っていて、それを報告しない者も処罰の対象となる（「隠れ蓑」操作の定義の詳細については、B-BBEE 改正法第 1 条を参照）。処罰の中には、年商の 10% の罰金、10 年間の収監、公的機関や国営企業とのビジネスの禁止などが含まれている。違反者は、南ア財務省の入札不履行者リストに名前が載る仕組みとなっている。

加えて改正法は、「隠れ蓑」操作をモニタリングするための BEE 委員会を新たに設置した。B-BBEE 委員会は、「隠れ蓑」操作の調査に関連する情報を持っていると見込まれる人に対し、出頭を命ずる権限を持つ。下級裁判所により発行される刑事事件の召喚状として出頭が要求される場合もある。出頭命令を受けた人は、同委員会により質問される前に出頭し、証拠を提示しなければいけない。

また、改正法は、新たにモニタリング・評価と報告というセクションを設けた。第 1 3 項では、JSE 上場国営企業は、B-BBEE 委員会に黒人エンパワーメントを含む持続可能性についての報告書を提出しなければならないと定められている。

## 4. BEE Codes of Good Practice

BEE Codes of Good Practice は 2007 年 2 月に 93 ページもある長大文書として官報に公示された。その後も見直しが行われ、2012 年 10 月に改正版 Code of Good Practice

がパブリックコメントに出され、2013年10月11日、南ア貿易産業省により Code of Good Practice の改訂版が正式に公示された。公示後1年半の間（2013年10月11日から2015年4月30日まで）は移行準備期間とされており、2015年5月1日より完全に新コードが適用される予定である。詳細に関しては、後述の文献を参照願いたい。

多くの大規模企業では、人事管理者や専任の改革担当責任者が、BEE 関連法規を遵守し会社の競争優位性を最大化するために、相当な時間をかけて同規準の分析と導入を行っている。

#### 4.1 一般コードと特別コード

一般コードと特別コードはそれぞれ区別する必要がある。一般コードは、大部分の企業に対して適用される。貿易産業省は現在、特別コードの開発に取り組んでおり、特別コードは、一般コードの改正後、一般コードとは別に発表される見込みである。特別コードの開発は、必ずしも全ての企業が伝統的な所有権プロフィールをもつわけではないとの認識から行われている。特別コードの対象には、ドナーに支援される非営利団体（NPO）、政府が唯一のステイクホルダーとなっている国有企業などが含まれる見込みである。

Codes of Good Practice は BEE に関する企業の貢献度の評価を可能にするものであり、旧コードでは7つの要素、2015年5月に施行される新コードでは5つの要素から成る総合的なスコアカードに従って採点が行われる。旧コード及び新コードの要素及び配点は次のとおりである。なお、旧コードから新コードへの移行準備期間中は、旧・新コード適用の選択を各企業が行える。

#### 4.2 一般コードのスコアカード

##### ●旧コード（2015年4月30日迄）

要素	最高点
所有権	20
経営支配	10
雇用均等	15
技能開発	15
優先調達	20
事業開発	15
社会経済発展	5
合計	100点

##### ●新コード（2015年5月1日以降から完全に適用）

要素	最高点	主な遵守目標
所有権	25	25% + 1 vote
経営支配（雇用均等を含む）	19	50% - 88%
技能開発	20（+ボーナスポイント5点）	支払給与総額の6%
企業及びサプライヤーの発展	40（+ボーナスポイント4点）	BEE 遵守企業からの調達支出の全調達支出に占める割合80%
社会経済発展	5	税引き後の利益の1%
合計	109 ※ ボーナスポイント含めると118点満点。	

この表から分かるように、同規準では黒人の所有権（25点）、技能開発（20点）、企業及びサプライヤーの発展（40点）に重点が置かれている。5つの要素は、多様な指標により評価される。

#### 4.3 各要素における評価内容

〔所有権〕の要素は、黒人女性含む黒人の議決権、企業に対する経済的権益、ESOPs（Employee Stock Ownership Plan: 従業員による株式所有計画）スキームへの黒人参加、新規起業家の所有権などの指標から成っている。経済的権益では、支払配当金や利益分配の形態による黒人株主の投資収益率を評価する。

〔経営支配〕の要素では、企業の取締役会における黒人の関与度のほか、最高経営責任者、最高財務責任者、最高執行責任者などの最高経営者の地位に対する黒人の任命を考慮する。理想的には、黒人が戦略や事業上の意思決定に関与すべきであるとされる。雇用均等の観点から、黒人、黒人女性、上級・中級管理職や専門職の黒人、障害をもつ黒人の雇用が評価される。会計係や職人といった専門職に有能な黒人を採用したり昇進させたりする企業は、受付係やメッセンジャーといった単純職に黒人従業員を配置する企業よりもこの要素の得点が高くなる。

〔技能開発〕では、企業が黒人従業員及び障害を持つ黒人従業員の技能開発のためにどれほど支出しているか、認定された技能研修プログラムに黒人従業員がどの程度参加しているか、技能研修後に習得した技能と関連する企業にどの程度雇用されているかなどが評価される。

〔企業及びサプライヤーの発展〕では、BEEを遵守する業者、BEEを遵守する零細企業、51%以上が黒人に所有される業者、30%以上が黒人女性に所有される業者からどれほど調達しているかが評価される。また、企業・業者の発展、新規起業家の発展、起業がサプライヤーとなるための支援、黒人の雇用創出支援などにおける企業の貢献度が評価される。

〔社会経済的発展〕では企業の社会的責任投資（CSI）を評価する。具体的には企業が地域コミュニティや社会の収入向上プログラムを支援しているか、地域コミュニティの経済活動へのアクセスを円滑にしているか、社会発展のための指導や訓練を実施しているかなどが評価される。一例としては、労働力を得ている地域社会で成人基礎教育訓練プログラム（ABET）を実施している鉱山会社がある。

上記の5要素に含まれている各採点項目に配点がされており、その貢献度が測定される。例えば、所有権（25点満点）に含まれる指標、採点項目、配点及び遵守目標率は以下ようになる（その他の要素の詳細については Republic of South Africa(2013) Government Gazzet Staatskoerant Vol 580 No.36928 又は別添資料参照。Gazzet は、[www.gpwonline.co.za](http://www.gpwonline.co.za) より入手可）。

所有権のサブ指標及び配点例

要素	指標	採点項目	配点	遵守目標
所有権	投票権	黒人による投票権	4	25%+1 投票
		黒人女性による投票権	2	10%
	経済的利益	黒人に授けられる経済的利益	4	25%
		黒人女性に授けられる経済的利益	2	10%
		共同経営計画・枠組みにおける黒人の参加者または黒人受益者	3	3%
		新規起業家	2	2%
		正味価格	8	25%

#### 4.4 BEE レベルと認識水準

企業には全要素の総合点に応じて、下表の通り、BEE上の地位レベルと認識水準が特定される。

認識水準は、旧コードにおける「優先調達」要素又は新コードにおける「企業及びサプライヤーの発展」要素の採点項目の一つである「優先調達」項目のスコアリングに関連する。「優先調達」の達成度は、被評価企業による支出総計におけるBEEの目的に適った支出分の割合として評価される。「BEEの目的に適った支出」は、「被評価企業による発注先企業への支出額」×「発注先企業の認識水準」として計算される支出額の総計である。

例えば、被評価企業が100万ランドの支出をBEEレベル1であるA企業に発注した場合、「BEEの目的に適った支出」として認識水準135%を加味して135万ランドの算入が可能である一方で、同支出をBEEレベル8のB企業に発注した場合は、認識水準10%を加味して10万ランド分のみが「BEEの目的に適った支出」に算入可能となる。このため、被評価企業は自らのBEEレベルの向上のために、よりBEEレベルが高い企業に対して支出・発注することが推奨されることとなる。また、公共調達に参加する等のためにBEEレベル向上を必要とする取引先企業からの要請により、直接公共調達に参加しない民間企業に対してもBEEレベル向上の努力が求められることとなる。このカスケード効果を通じて、BEE制度はより広範な企業に直接的・間接的な影響を与えている。

BEE上の地位	新コードでの資格	BEE調達の認識水準
レベル1の貢献者	総合的スコアカードで100点以上	135%
レベル2の貢献者	スコアカードで95点以上100点未満	125%
レベル3の貢献者	スコアカードで90点以上95点未満	110%
レベル4の貢献者	スコアカードで80点以上90点未満	100%
レベル5の貢献者	スコアカードで75点以上80点未満	80%
レベル6の貢献者	スコアカードで70点以上75点未満	60%
レベル7の貢献者	スコアカードで55点以上70点未満	50%
レベル8の貢献者	スコアカードで40点以上55点未満	10%
不遵守の貢献者	スコアカードで40点未満	0%

#### 4.5 企業の規模とコンプライアンス

コードでは、企業の規模に応じて、スコアの採点方法が区別されている。

##### 4.5.1 中堅・大企業

年商5,000万ランド以上の企業は、中堅企業や大企業として分類され、所有権、技能開発、企業及びサプライヤーの発展の優先3要素全てを満たす必要がある。義務要素の最低水準（遵守目標の40%）を満たさない場合、自動的にBEEステータスが1レベル下げられる。残りの2要素への遵守は任意である。

##### 4.5.2 小企業（QSEs: Qualifying Small Enterprises）

年商が1,000万以上5,000万ランド未満の小企業は、QSEsと分類される。QSEsとして認められた企業は、上記優先3要素の内少なくとも2要素を遵守することが求められる。しかし、その中でも所有権は遵守が義務づけられており、その上で、技能開発と企業及びサプライヤーの発展の内のどちらか1つを必ず満たさなければいけない。義務要素の最低水準（遵守目標の40%）を満たさない場合、自動的にBEEステータスが1レベル下げられる。

##### 4.5.3 適用除外零細企業（EMEs: Exempted Micro Enterprises）

新コードでは年商 1,000 万ランド未満の企業は EMEs と分類される。EMEs はスコア測定なしに自動的にレベル 4 とみなされる。EMEs で且つ 100% 黒人所有の企業は、レベル 1 の貢献度であり BEE 認識レベル 135% と見なされる。また黒人所有度が 51% の場合は、レベル 2 の貢献度、BEE 認識レベル 125% とみなされる。多くの EMEs は個人ビジネスや家族経営のビジネスであり、BEE の促進をするための経済的余裕がない企業である。

#### 4.6. Equity Equivalent Program

外国に本拠を置く多国籍企業にとっては、BEE スコアカードの「所有権」要素の達成は必ずしも容易ではないことから「所有権」要素相当 (Equity Equivalent) の貢献をもって代替するプログラムが用意されている。Equity Equivalent Program の適用及び貢献内容については、貿易産業省を中心とする委員会の承認を得る必要がある。Equity Equivalent の貢献の価値は、多国籍企業による南アにおける事業総額の 25% 又は南アにおける事業収入の 4% を基準として評価される。ただし、Equity Equivalent Program の適用には、被評価企業がどの他国においても一切所有権移譲をしたことはないことを証明することが条件とされている。貿易産業省は、新規企業の設立・育成支援、技能向上・技術移転、研究開発分野における取組を推奨している。

一例として、コンピューター関連製品大手の Hewlett Packard(HP) 社の Equity Equivalent プログラムでは、HP 社エンジニア用の技術訓練学校を設立した。DTI は、新規企業の設立、技術移転、経済発展、雇用創出を促進する Equity Equivalent プログラムを推奨している。

### 5. 優先調達 (Preferential Procurement)

憲法第 217 条では、財又はサービスに関する契約を締結する政府機関は公正で、公平で、透明で、競争を伴い、かつ費用効果の大きい方法を用いなければならない、ただし、契約は、不当な差別により不利な地位に置かれてきた人々を優遇するような仕方では配分することができる、と述べている。

1997 年に政府が公表した「南アフリカにおける公共部門の調達の改革に関するグリーン・ペーパー」は、公正かつ公平であると同時にアパルトヘイトにより歴史的に不利な立場に置かれてきた黒人に有利な差別を行うことを目的として政府調達政策を立案する必要性に基づき、どのようにして Codes of Good Practice が策定されたかを説明するのにある程度役立つ。

グリーン・ペーパーは政府が財・サービスの最大の購入者であることを認め、調達の活用により、復興開発計画 (RDP) およびそれに関連する社会経済的目標を支援することができることを述べている。従来は大企業の方が政府入札へのアクセスが容易だった。しかし、同ペーパーは、小規模・中堅・零細企業 (SMME)、とりわけ歴史的に不利な立場に置かれてきた人々 (HDI : Historically Disadvantaged Individual) によって所有・支配される企業のアクセスを促進することに重点をくと述べている。

また、グリーン・ペーパーは次のことを認める。

「調達や計画を特別に留保することによって一部の者に有利な機会を与える一方で特定の別の者を排斥するシステムは、憲法の観点からして個人の権利を侵害するものとみなすことが可能であり、法律上実施することが許されない。必要なのは、目標設定の哲学に基礎を置いた調達の選択肢である。そうした選択肢によって、誰もが参加できると同時に、目標グループに有利となるように天秤を傾けることが可能となるであろう」

従来は、入札した企業が作業を遂行する能力を備えていれば、最低価格の入札者に落札を認めてきた。現在では、社会経済的目標も勘案されることになる。

グリーン・ペーパーの公表から3年後の2000年に、議会は **Preferential Procurement Policy Framework Act (PPPFA)** を承認した。PPPFAによって、政府入札の落札者を決定する際に準拠すべき優先点数システムが導入された。満点の100点に最も近い得点を達成した企業を落札者とするようになった。具体的には、一定の価額以下の小規模入札では、最高80点を入札価格に与え、最高20点を一定の社会経済的目標の達成に与えることができるとされた。一定の価額以上の大規模入札では、最高90点を価格に与え、最高10点を一定の社会経済的目標の達成に与えることができるとされた。小規模入札でも大規模入札でも、社会経済的目標の中には **RDP** の目標の実行や **HDI** との契約が含まれていた。1994年の官報第16085号の記載によれば、次の活動などが **RDP** の目標に寄与するものとみなされた。

- 南アフリカ国有企業、輸出向け生産、および **SMME** の振興・促進
- 新規雇用、とりわけ労働集約型雇用の創出
- 農村地域に所在する企業の振興
- 労働者の知識と技能の開発
- 住宅、輸送、学校、およびインフラの分野における地域社会の向上

PPPFAの下位規定にあたる2001年公的調達規制 (**Public Procurement Regulations**) では、落札者を定めるための優先点数システムとして **80/20** または **90/10** のどちらかを使用すべきかの境界線は、50万ランドに設定された。価額が50万ランド以下の入札では **80/20** の点数システムが用いられることになった。つまり、価格や機能性に対しては最高80点が付与され、**HDI** との契約や **RDP** の目標の支援に対しては最高20点が与えられた。50万ランドを越える入札では、価格や機能性に対しては最高90点、**HDI** との契約や **RDP** の目標の支援に対しては最高10点が与えられた。

2000年成立のPPPFAは2003年成立の **B-BBEE** 法に先行していたため、この2つの法令の間にはずれが生じることになった。PPPFAでは、国家契約の落札者決定の基準として **HDI** の状況を用いていたのに対して、**B-BBEE** 法では、最大7つの指標に基づく企業の **BEE** 総得点を考慮していた。2009年8月に **Public Procurement Regulations** の改定案がパブリックコメントに付された。その主な目的は **B-BBEE** 法との整合を図ることにあり、主な変更点は次のようなものである。

- 落札は **HDI** の状況と **RDP** の目標ではなく、入札者の **BEE** 等級を基礎として決定する。
- **SMME** の発展を支援するために、**80/20** と **90/10** の優先点数システムを分ける境界線を50万ランドから100万ランドへと引き上げる。
- 新たな規則は、政府省庁と一部の公共企業だけでなく、すべての政府機関に適用される。

2011年にはPPPFAが改正され、貿易産業省が製品を指定した上で現地調達率の最低水準を定める権限が与えられた（これを財務省が承認して公布する）。現時点において、バス車体、繊維・衣服、電力線鉄塔、加工野菜、機関車、医薬品、地デジ化のためのセットトップボックス、オフィス・学校家具、太陽熱沸騰期、電力・通信ケーブル、バルブ、アクチュエーターが製品指定されており、それぞれに現地調達率が定められている。

同改正法では、現地調達を「現地で生産・製造されるコンテンツが輸入されたローカルコンテンツに代わると仮定し、輸入されたローカルコンテンツを含まない入札価格部分」と定義している。つまり、現地生産の概念には、南アに位置する外国企業によって製造されたものも含まれる。

## 6. Transformation Charter とセクターコード (Sector Codes)

ここでは、業界別の特殊ルールとも言える **Transformation Charter** とセクターコードについて説明する。**Transformation Charter** は、特定の業界・セクターの主要関係者により作成される指針である。貿易産業省 (DTI) が包括的な **Codes of Good Practice** の



完成に手間取ったことが一因で作成されるに至った。包括的な規準により事業再編が要求されることを予想した企業が、先回りしてセクターの Transformation Charter の作成に着手したのである。それらの意図表明文書は、各企業が黒人の経済的権利拡大を考慮に入れて事業再編に取り組む際の指針となる。有力な BEE の支持者が表明した皮肉な見方によれば、一部の企業は変化を最小限に留めたいと考えており、自分たちの Transformation Charter の公式の受理を通じて、そうした最小限の変化を書面で承認してもらうことを願ったとされる。

Transformation Charter は、貿易産業大臣の承認を得ることを条件として、2003 年 B-BBEE 法第 12 条に基づいて官報に公示される。貿易産業大臣は、その承認のために Transformation Charter が当該セクターの主要なステークホルダーによって作成されたこと、および、同法の目的に資するものであることに十分な確信を持つ必要がある。第 12 条に基づいて官報に公示される Transformation Charter は情報提供のみを目的としており、変化に対するセクターの確約の表明として捉えられた。それらは法的文書として位置付けられるものではなく、従って、政府機関や公共企業に対する法的拘束力はない。

ただし、Transformation Charter は包括的な Codes of Good Practice との整合性を高めることによってセクターコードへと発展させることができる。セクターコードには一般的な規準から乖離する一定の余地が認められている。一般的な規準のウェイトや目標からの乖離が健全な経済原則を基礎としており、かつ詳細な調査の対象となったことを示すことができる場合には、そうした乖離が可能である。

Transformation Charter に基づき作成されたセクターコードの草案、B-BBEE 法第 9 条第 5 項に基づき 60 日間パブリックコメントのために官報公示される。このプロセスを経て、セクターコードは同法第 9 条第 1 項に基づき最終的に官報に公示される。第 9 条第 1 項に基づいて公示されたセクターコードは法的拘束力を有し、一般的な Codes of Good Practice と同等の効力をもつ。政府機関や公共企業は、第 9 条第 1 項に基づいて公示されたセクターコードによって法的に拘束されるセクター内で事業を行う企業から財を調達しようとする場合、一般的な規準ではなくそのセクターコードを指針とすることになる。

DTI のウェブサイトによれば、現時点において、9 つのセクターコードが B-BBEE 法第 9 条 (1) に基づき官報に公示されている。その 9 つとは、農業、金融サービス業、ICT、不動産業、会計業、運輸業、林業、建設業及び観光業である。またマーケティング、宣伝業及び通信業が第 12 条に基づいて官報に公示されている。

2013 年に改正された B-BBEE 法は関連セクターの企業を評価する際に、基本的には、セクターコードが一般コードより優先適用されると定めている。また、セクターコードが適用される企業は同企業が関連するセクターのセクターカウンシルに BEE コンプライアンスに関する年次報告を提出しなければならないと定められている。

Code of Good Practice の改正による影響としては、Grant Thornton の認証サービス担当によると、全てのセクターカウンシルは、各業界別のセクターコードを一般コードの更新にない修正するよう求められている。

## 7. 鉱業憲章 (Mining Charter)

B-BBEE 法およびそれに関連する Code of Good Practice は、鉱業分野における黒人の経済的権利拡大を担保していない。右を担保する法律は 2002 年鉱物・石油資源開発法 (Mineral and Petroleum Resources Development Act: MPRDA) である。

MPRDA 第 2 条および第 100 条は鉱業界の改革を規定している。同法は、鉱物資源大臣に対して鉱業界における Transformation Charter の策定を指示している。このようにして制定された鉱業憲章では、南アフリカの鉱業界への黒人の参入を促進するための枠組み、目標、タイムテーブルが定められている。

鉱業憲章は、それが基本的に MPRDA に付属する事実上の強制法規であるという点で他の Transformation Charter とは異なっている。既存の鉱山所有者は、憲章の目標を達成しなければならず、それが達成不能の場合には許可が取り消される恐れがある。新たな探鉱・採掘権は、プロジェクトが実行可能で、鉱業憲章の目的に対する確約を表明した新規申請者に付与される。黒人の新規申請者は優先され、彼らがプロジェクトを立ち上げて運営するための政府の支援が提供される。

鉱業憲章は 2002 年 10 月に公表され、その後、2003 年 2 月には新規の権利を申請する企業のための指針として鉱業のスコアカードが公表された。鉱業のスコアカードは 9 つの総合的基準から成っている。

鉱業憲章の 9 つの基準は次のとおりである。

1. 人材開発
2. 雇用均等
3. 移民労働
4. 鉱業の地域社会および農村開発
5. 住宅・生活状況
6. 調達
7. 所有権およびジョイント・ベンチャー
8. 選鉱
9. 報告

最もマスコミの注目を集めた、特筆すべき目標は鉱業界の所有権に関係している。その目標は、2009 年までに黒人の所有権を 15% とし、2014 年までに 26% に引き上げるというものである。鉱山会社は、旧来の採鉱権を新規の権利に切り替えてもらうためには、2009 年までに 15% という目標を達成する必要がある。現在、2014 年までに 26% という目標の達成状況について、政府による監査が実施されている。

鉱業憲章は、所有権を重視すると共に狭い範囲の権利拡大に焦点を絞ったことで批判を受けてきた。こうした絞り込みに支えられて新たな黒人エリート層が出現したが、その一方で、鉱山を取り巻く地域社会は多くの場合、貧困から抜け出せなかった。ズマ政権の新たな鉱物資源部門は最近、鉱業憲章の見直しを完了したが、それが変化につながることを期待されている。一部には、新鉱業憲章が Codes of Good Practice により整合したものとなることを期待する見方がある。その一方で、企業が 26% の必要条件を超えて地域社会や黒人の投資家に株式を売却せざるを得なくなることを危惧する見方もある。鉱物資源の豊かな他の諸国が商品価格の上昇から恩恵を受けてきた時期にも南アフリカの鉱業への投資には立ち遅れが見られたが、その主な原因の 1 つは、政府の過剰な介入にあると考えられている。

### 〈参考関連法〉

#### (1) 雇用均等法 (Employment Equity Act)

1998 年の Employment Equity Act (EE 法) は公共部門と民間部門のすべての事業主に適用されるが、アファーマティブ・アクションの条項は指定事業主にのみ適用される。つまり、すべての事業主は、所定の雇用均等関連の書式に必要事項を記入して、定期的にそれを労働省 (Department of Labour) に提出しなければならない。それが統計などの目的で使用される。一方、指定事業主に限り、アファーマティブ・アクション関連の書式に必要事項を記入して提出する必要があり、労働省がそれを用いて監視および遵守の強制執行を行う。

EE 法ではその前文において、アパルトヘイトによって南アフリカの一部の層が非常に顕著な不利益を被ったため、その結果生じた雇用、職業、および所得の不平等は単に差別的な法律を廃止するだけでは克服できないことを指摘した。そのため、同

法は指定事業主に対して、職場の指定グループの地位向上を加速させるためにアフーマティブ・アクションの実施を義務付けた。

指定事業主には南アフリカ国防軍（South African National Defence Force）、国家情報局（National Intelligence Agency）、南アフリカ・シークレットサービス（South African Secret Service）を除くすべての政府機関が含まれる。従業員数が 50 人以上の事業主、または年間収益が同法付表 4 に指定された金額を超える事業主も、アフーマティブ・アクションの実施を義務付けられる指定事業主に該当する。付表 4 のセクターごとの基準売上高は次のとおりである。

農業	200 万ランド
鉱山・採石業	750 万ランド
製造業	1,000 万ランド
電気・ガス・水道業	1,000 万ランド
建設業	500 万ランド
小売業、自動車販売・修理サービス業	1,500 万ランド
卸売業、代理商および共同サービス業	2,500 万ランド
ケータリング、ホテルおよびその他の取引	500 万ランド
輸送業、倉庫業、通信業	1,000 万ランド
金融業、対事業所サービス業	1,000 万ランド
地域、社会および個人向けサービス業	500 万ランド

具体例で説明するために、49 人の従業員を雇い、過去 5 年の平均年間売上高が 800 万ランドで、基準の 1,000 万ランドを下回っている小規模な衣料品製造会社があったとする。EE 法では従業員が 50 人以上か、または、このセクターにおける年間売上高が 1,000 万ランドを越えることを指定事業主の定義としていることから、この会社はアフーマティブ・アクションを実施する必要はない。

しかしながら、同社が従業員を 1 名雇用してその合計数が 50 人に増加した場合には、アフーマティブ・アクションを実施しなければならない。また、従業員数を 9 人削減する一方で、生産性の向上を通じて売上高を 1,000 万ランド以上に伸ばした場合もアフーマティブ・アクションが必要となる。

指定グループには黒人、アジア人、カラード、白人を含むすべての人種の女性のほか障害者も含まれる。中国人社会の代表者が、黒人の権利拡大の恩恵を受けられるように再区分を求めて南アフリカ政府を相手取って裁判を提起して勝訴したことから、中国系南アフリカ人も指定グループに加えられることになった。

EE 法と Code of Good Practice（第 300 号）における雇用均等への要求には、顕著な相違がある。同規準は、黒人の経営参加や、企業の従業員全体に占める黒人障害者の割合に関して比率目標を定めている。企業はそのような目標を自発的に達成することにより点数を与えられる。EE 法は目標値を定めておらず、その設定を企業の裁量に委ねている。しかし、EE 法は一定の手続きを義務付けており、労働省がその遵守を監視している。義務的手続きとしては、職場における EE 法の要約の掲示、従業員との協議、雇用均等計画の策定、雇用均等計画の提出、その進捗状況の報告などがある。先述したように、それらの手続きの一部は指定事業主についてのみ義務的である。

また別の相違として、EE 法では指定グループの中に白人女性と白人障害者が含まれているのに対して、Codes of Good Practice ではそれらが含まれていても企業の BEE スコアカードに点数は与えられない、ということがある。BEE スコアカードに点数が与えられるのは黒人女性と黒人障害者に限られる。以下、EE 法に定められている義務的手続きについてさらに詳しく述べる。あくまで手続き面の要求のみで

あることに留意されたい。まず、指定事業主は、すべての従業員について、また会社やその業務における彼らの役割について分析を行うために、従業員やその労働組合、あるいは他の代表者と協議することを法的に義務付けられている。従業員は自分の人種、性別、障害者か否かを示す書式に必要事項を記入するよう求められる。従業員が書式の記入を拒否した場合には、代わりに事業主が記入しなければならない。事業主はこの分析に基づいて、指定グループが熟練を要する職や企業の様々な職階に配置されている状況について判断を下さなければならない。

事業主はこの分析結果を用いて、熟練を要する職や様々な職階への指定従業員の配置を迅速に促進するために、また、各職階の様々なグループ間の所得の平等性を促進するために、期間が最大5年で、その後は更新することが可能なアフーマティブ・アクション・プログラムを立案する必要がある。従業員数が150人以上の大規模事業主は、雇用均等に関する会社の数値目標の達成に関する進捗状況を毎年労働省に報告しなければならない。従業員数が150人未満の小規模事業主は1年おきに報告しなければならない。

EE法によれば、指定事業主は、アフーマティブ・アクション・プログラムを実施し、その詳細内容を目立つように職場に掲示しなければならない。例えば、掲示板に張り出して全従業員が見られるようにしなければならない。従業員は差別を受けていると感じた場合、あるいは会社がそのプログラムを適正に実施していないと考えた場合には、事業主を労働省に報告することができる。労働省には労務審査官がおり、企業の敷地内に立ち入って、指定事業主が法令を遵守しているかどうかを確認するために検査を行う権限を与えられている。企業が法令を遵守していないことが発見された場合、労働省は遵守命令を発行することができ、企業は全従業員とその代表者がその命令書を閲覧できるようにしなければならない。労働裁判所は、遵守命令に従わない企業に対して、初回の違反については50万ランドの罰金を科すことができる。その後違反が重なるたびに、その金額は10万ランドずつ増加する。

EE法に基づいて、職場の改革を監視し、進展状況に関して政府に助言を行うために雇用均等委員会（Commission for Employment Equity）が設立された。2008年4月1日から2009年3月31日までの期間を対象とする第9回雇用均等委員会報告書によれば、白人男性はすべての最高経営者の職の61%、昇進件数の44.7%、新規採用の48.2%を占めていた。白人とインド人は平均して、すべての職階でより多くの報酬を得ていたのに対して、アフリカ人とカラードはほぼすべての職階で最低の報酬を受けている傾向が見られた。同報告書は、違反企業に対して一切情状酌量せずに提訴を行うこと、また、違反に対する罰金を企業の売上高の10%に引き上げることを提言した。

## (2) 技能開発法（Skills Development Act）

Skills Development Act（1998年）と Skills Development Levies Act（1999年）の2つの法律について説明する。両法に基づき、年間給与総額が50万ランドを越える事業主は、会社の年間給与総額の1%に相当する技能開発税（SDL）の納付を義務付けられる。給与総額とは、すべての正規従業員と契約従業員に支払われた給与と賃金から、独立請負業者、労働者仲介業者、医療保険、年金基金および退職年金基金への支払いなど一部の控除事項を差し引いた金額を指す。SDLは南アフリカ歳入局

（South African Revenue Service : SARS）あるいはセクター教育訓練局（Sector Education and Training Authority : SETA）に支払われる。企業は、従業員の技能開発を促進した場合には、戻し税の形で、納付した税金の一定割合の還付できる。

1%のSDLによって支援される技能開発は、人種や性別を問わず、企業の全従業員が対象となる。新BEE Code of Good Practice（第300号）では、1%のSDLに加えて、さらに6%の技能開発費を黒人従業員を対象として明確に支出することが目標とされている。この自発的目標を達成した場合には、企業の技能開発のスコアカード

に 8 点が与えられる。0.3%を黒人障害者の技能開発に支出するという自発的目標を達成した企業は、そのスコアカードにさらに 4 点を獲得することができる。黒人従業員の 2.5%が技能研修プログラムに登録した場合、企業のスコアカードにさらに 4 点が与えられる。つまり、黒人従業員の技能開発への支出に関して、スコアカード上で合計 16 点を獲得することが可能となっている。

以上のように、義務的な SDL として 1%を納付したうえで、黒人の技能開発のために自発的にさらに 6%を支出する企業は、自発的にそれ以上の支出を決定しないとすれば、技能開発のために給与総額の最大 7%を支出することになる。さらに、1%の SDL に基づく戻し税を請求できる技能開発費と、規準第 300 号に基づく黒人の技能開発に向けた 6%の自発的支出との間には重複部分が存在する場合がある。つまり、1%の SDL に基づく戻し税を請求する企業が主に黒人従業員を訓練していた場合には、そのことが規準第 300 号に基づく 6%の目標にも寄与することになる。このような重複の結果として、企業は、技能開発に支出する金額が給与総額の 7%を下回る場合でも、6%分を黒人従業員のために支出したときは、上限の点数を獲得することが可能となる。

さらに、一般企業と QSE の間に見られる技能開発の扱いの差異についてここで触れておく必要がある。QSE の定義については、先に本報告書の「BEE Codes of Good Practice」のセクションで紹介した。年商が 5,000 万ランドを超える一般企業では、Codes of Good Practice の技能開発の目標値は 6%である。この目標値を達成した企業は、5 要素から成る一般スコアカードで 8 点を獲得する。

Code of Good Practice (第 300 号) によれば、企業は、Skills Development Act と Skills Development Levies Act を遵守している場合に限り、技能開発スコアカードの点数を獲得できると定められている。以下ではこの 2 つの法律によって導入されたシステムについて説明する。

1994 年の政治的転換以前には、技能工は 1981 年人的資源訓練法に準拠した実習システムを通じて訓練されていた。同法は実習訓練法 (1944 年)、技能工訓練法 (1951 年)、黒人従業員実地訓練法 (1976 年) など様々な旧来の法律に取って代わるものだった。人的資源訓練法では訓練委員会や訓練センターのシステムの監督が行われた。大部分の訓練生は若い白人男性だったが、これはアパルトヘイトのもとで大部分の熟練職を白人のために確保する職業制限システムに対応するものだった。平均訓練期間は 3 年で、その間、訓練生は授業に出席して理論的・実践的教育を受けた。それと同時に、訓練生はある事業主に奉公する形となり、その事業主から賃金の支払いを受け、指導のプロセスを通じて実地作業を経験した。技能工の資格を得るためには、訓練生は最終的に職業試験に合格する必要があった。

1998 年の Skills Development Act の成立に伴い、訓練委員会や訓練センターに代わって 24 の SETA が設立されると同時に、実習訓練制度に代わって技能訓練制度が確立された。旧来の実習訓練システムでは、自動車機械工、ボイラー製造工、整備工、旋盤工などのブルーカラー職に就く職人の養成に重点が置かれていた。新たな技能訓練システムでは、そうした実習訓練以外にも対象範囲が拡大され、すべての経済セクターが含まれることとなった。その中には、例えば会計や金融サービスなどの分野に存在するホワイトカラー職も含まれていた。また、技能訓練制度では訓練生が資格を得るための期間も短縮された。より集中的な訓練のほか、既修得技能の認定範囲の拡大に伴い、訓練生は 12~18 ヶ月で資格が得られるようになった。さらに、旧来のシステムでは、実習生は通常、高校を卒業したばかりの若い男性だったのに対して、訓練生はどんな年齢であっても技能訓練を開始できるようになった。

SETA は、事業主が納付した技能開発税を含む様々な財源から資金を得ている。場合により、事業主は技能開発税を SARS に納付することがあるが、そのときは、納付額の 20%が国家技能基金に、80%が SETA に配分される。他の場合には、事業主

が、自分が事業を行うセクターに関係する SETA に直接、技能開発税を納付するという取り決めが結ばれる。SETA の任務は、次のとおりである。

- セクターの技能計画の策定
- 次の手段を通じた技能計画の実施
  - 技能訓練制度の確立
  - 職場の技能計画の承認
  - 事業主および教育・訓練提供業者に対する助成金の配分
  - 教育・訓練の監視
- 次の手段を通じた技能訓練制度の推進
  - 実地作業を経験するための職場の特定
  - 学習材料の開発の支援
- 技能訓練契約の登録
- 資格認定のための南アフリカ能力資格局 (South African Qualifications Authority : SAQA) への申請
- そのセクターにおける技能開発税の徴収と支出
- 国家技能局 (National Skills Authority) との連携

事業主は、関係する SETA に年次訓練報告書 (ATR) と職場技能計画 (WSP) を提出することによって、納付した技能開発税の 55% の還付を請求することができる。ATR は、過去 12 ヶ月間に実施された訓練の内容を SETA に報告するものであり、WSP は今後 12 ヶ月間に提供する訓練の内容を通知するものである。このようなシステムにより、SETA は不足する技能、必須技能、業界のニーズなどに関する統計的情報を収集することが可能になっている。後に、そうした情報は大学や技術教育大学などの訓練機関に提供される。

SETA は成功と失敗が入り混じった実績を上げており、時には論争の的となることもあった。2009 年末、SETA の任務は労働省から高等教育訓練省に移管された。

#### 〈参考文献〉

##### 法律文書

Draft Preferential Procurement Regulations of 2009  
Broad-Based Black Economic Empowerment Act of 2003  
Broad-Based Economic Empowerment Amendment Bill of 2011  
Mineral and Petroleum Resources Development Act of 2002  
Preferential Procurement Regulations of 2001  
Preferential Procurement Policy Framework Act of 2000  
Skills Development Levies Act of 1999  
Skills Development Act of 1998  
Employment Equity Act of 1998  
Green Paper on Public Sector Procurement Reform in South Africa. April 1997  
South African Constitution of 1996

##### 書籍

Vuyo Jack            *Broad-based BEE: The complete guide.* Johannesburg, 2007  
Vuyo Jack            *Make BEE work for you: A manual for small business.* Johannesburg, 2007  
Paul Janisch         *Keep in step: Broad-based BEE for small business.* Johannesburg, 2006

##### 雑誌

Matthew Hill        ‘Uncertain days.’ *Financial Mail.* 15 January 2010

- Andrew McNulty 'Plenty to worry about.' *Financial Mail*. 15 January 2010
- Sharada Naidoo 'Politics and power.' *Financial Mail*. 15 January 2010
- Thebe Mabanga 'Imbalance of voices.' *Financial Mail*. 8 January 2010
- Matthew Hill 'Been here before?' *Financial Mail*. 13 November 2009
- Thebe Mabanga 'A mine of information.' *Financial Mail*. 29 May 2009
- Matthew Hill 'A stake for the state?' *Financial Mail* 20 February 2009
- Sasha Planting 'Battling to shine.' *Financial Mail*. 31 October 2008
- Sibonelo Radebe 'Charter council applies pressure.' *Financial Mail*. 1 August 2008
- Sibonelo Radebe 'All but fully empowered.' *Financial Mail*. 11 July 2008
- Sibonelo Radebe 'Change, but more delay.' *Financial Mail*. 20 June 2008
- Peter Leon 'The resource conundrum' *Financial Mail*. 21 March 2008
- Sibonelo Radebe 'Rocky road to alignment.' *Financial Mail*. 7 December 2007
- Sven Lunsche 'Mining charter puts partnership to the test.' *Financial Mail*. 25 October 2002
- Editorial opinion 'Love and hate over the mining charter.' *Financial Mail*. 18 October 2002
- Brendan Ryan 'Outside world's BEE concerns.' *Financial Mail*. 27 September 2002
- Ferial Haffajee 'From the Freedom Charter to Empowerment Charters.' *Financial Mail*. 9 August 2002
- Brendan Ryan 'Shock at first sight.' *Financial Mail*. 2 August 2002
- Editorial opinion 'Mining plan: 100 years of solitude.' *Financial Mail*. 2 August 2002
- Editorial opinion 'Save (don't slay) the mining goose.' 28 June 2002
- Brendan Ryan 'Rumbles from the pit.' *Financial Mail*. 28 June 2002
- Megan Wait 'Codes of good practice clash with mining charter.' *Mining Weekly*. 13 November 2009
- Carla Thomaz
- Dennis Ndaba 'Concerted mindset change stimulus for success of BEE.' *Engineering News*. 21 Aug 2009
- Jana Marais 'Meaningful BEE scorecard now a question of survival.' *Engineering News*. 19 Sept 2008
- 'New draft angers black business.' [www.fin24.com](http://www.fin24.com) 7 September 2009

### 新聞記事

- Barrie Terblanche. 'Watch out for the little guy.' *Mail & Guardian*. 30 October 2009
- Sanchia Temkin. 'South Africa: New Draft Tender Rules Lack Specificity.' *Business Day*. 8 Sept 2009
- Vuyo Jack. 'Draft regulations give teeth to empowerment act.' *Business Report*. 21 August 2009
- Kim Marr. 'BEE reprieve for small entities.' *Business Day*. 26 February 2007

### その他

- Republic of South Africa(2013) Government Gazzet Staatskoerant Vol 580 No.36928  
BEE Codes of Good Practice of 2007. [www.dti.gov.za](http://www.dti.gov.za)
- Republic of South Africa (2014) Government Gazzet Staatskoerant Vol 585 No.37452, 18 March 2014, Extension of transitional Period, 2014, [www.dti.gov.za](http://www.dti.gov.za)
- Revised B-BBEE Codes of Good Practice 2013, DTI (power point used for the BEE seminar for Japanese companies in October 2013)
- Revised Broad-Based Black Economic Empowerment Codes of Good Practice of 2012. [www.thedti.gov.za](http://www.thedti.gov.za)
- 'B-BBE Sector Codes.' [www.dti.gov.za/beecharter.htm](http://www.dti.gov.za/beecharter.htm) 2006
- 'Basic Guide to affirmative action.' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)

'Basic Guide to Employment Equity Plans.' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)  
 'Basic Guide to Employment Equity Managers.' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)  
 'Basic Guide to Employment Equity Reports.' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)  
 'Basic Guide to Employment Equity Studies.' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)  
 'How to submit employment equity reports manually.' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)  
 'What is a learnership?' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)  
 'Government offers major incentives to boost skills and jobs.' [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za) June 2001

'Quick Reference Guide on Skills Development Levy.' *SA Revenue Services*. April 2007  
 'Basic Guide to SETAs.' *SA Revenue Services*. September 2008  
 'Basic Guide to Learnership Agreements.' *SA Revenue Services*. September 2008  
 'Basic Guide to Registering for the Skills Development Levy.' *SA Revenue Services*.  
 September 2008  
 'Basic Guide to Skills Development Levies.' *SA Revenue Services*. September 2008

'BEE relief for SMMEs.' [www.people-wise.co.za/NewsLetter0107.html](http://www.people-wise.co.za/NewsLetter0107.html) 2006  
 'Employment Equity.' [www.people-wise.co.za/ee.html](http://www.people-wise.co.za/ee.html)  
 'Employment equity – should you have a plan in place?'  
[www.peoplewise.co.za/Employment.html](http://www.peoplewise.co.za/Employment.html) 2006  
 'Skills Development.' [www.people-wise.co.za](http://www.people-wise.co.za)

'Employment equity deadline just around the corner.' *The Skills Portal*. 7 September 2009  
 'Employment equity definitions to assist companies.' *The Skills Portal*. 31 July 2008  
 'KZN equity enforcement gains momentum.' *The Skills Portal*. 5 March 2009  
 'Transformation in the workplace remains slow.' *The Skills Portal*. 25 August 2009

'Black economic empowerment.'  
[www.southafrica.info/business/trends/empowerment/bee.htm](http://www.southafrica.info/business/trends/empowerment/bee.htm)  
 'New chapter for SA's colleges, Setas.' [www.southafrica.info](http://www.southafrica.info) 5 November 2009

Paul Janisch. 'Preferential procurement is still a work in progress.' [www.realbusiness.co.za](http://www.realbusiness.co.za)  
 13 December 2005  
 Staff writer. 'BEE should no longer be an issue in 10 years.' [www.realbusiness.co.za](http://www.realbusiness.co.za) 2  
 February 2006  
 Sherilee Bridge. 'Small business can embrace BEE as a way of adding value.'  
[www.realbusiness.co.za](http://www.realbusiness.co.za) 18 July 2006  
[www.realbusiness.co.za](http://www.realbusiness.co.za) 22 November 2006  
 Sherilee Bridge. 'Revised BEE codes to benefit SMEs.' [www.realbusiness.co.za](http://www.realbusiness.co.za) 12 December  
 2006  
 Abdul Milazi. 'Revised codes a filip for small business.' [www.realbusiness.co.za](http://www.realbusiness.co.za) 13 February  
 2007  
 Paul Janisch. 'Scorecards a means of fulfilling SA's needs.' 21 February 2006  
 Paul Janisch. 'Developing an empowerment profile for SMEs.' [www.realbusiness.co.za](http://www.realbusiness.co.za) 13  
 December 2004  
 Paul Janisch. 'Companies engaging in BEE do not have to give away anything.'

Paul Janisch. 'Sabotaging the B-BBEE Process: Bigger Corporates and Government  
 Retarding The Process?' [www.workinfo.com](http://www.workinfo.com)  
 Paul Janisch. 'When it comes to scoring, company size will count.' [www.workinfo.com](http://www.workinfo.com)  
 Christof Vorwerk. 'Implementing learnerships in the workplace.' [www.workinfo.com](http://www.workinfo.com)

Paul Janisch. 'The days of frantically finding a suitable black partner to do business with the  
 government may be on their way out.' [www.britishchamber.co.za](http://www.britishchamber.co.za) 28 August 2009



Wouter Scholtz. 'Preferential procurement regulations to change.' *Mazars Moores Rowland*  
[www.mazars.co.za](http://www.mazars.co.za)

Robert Simmonds. 'B-BBEE Amendment Bill of 2011.' *Embassy of Japan*. 2 March 2012

Robert Simmonds. 'The New BEE Codes of Good Practice.' *Embassy of Japan*. 5 October 2012

Robert Simmonds. 'Meeting with the DTI regarding Black Economic Empowerment.'  
*Embassy of Japan*. 26 August 2013

Marina Penderis. 'South Africa: new regulations good and bad for black empowerment.' *Inter Press Service*. 5 October 2009

Elaine Folscher. 'Broad-based BEE: Preparing your balanced scorecard.'

Stephan du Toit. 'Skills development: a comprehensive guide.' [www.stephandutoit.co.za](http://www.stephandutoit.co.za)

'Apprenticeships revisited.' [www.hrfuture.net](http://www.hrfuture.net)

'Types of sponsorships.' [www.learnerships.co.za](http://www.learnerships.co.za)

'The case against public trusteeship of mineral rights in South Africa.' *Absa Economic Perspective*. Second Quarter, April 2001

'Broad-based Socio-Economic Empowerment Charter for the South African Mining Industry.' 11 October 2002

'Developing an employment equity plan.' Document based on information from the Department of Labour website. Author and date unknown

'Employers: have you remembered to submit your employment equity reports?'  
[www.ideate.co.za](http://www.ideate.co.za) 15 September 2009

'Mining charter table.' [www.goldfields.co.za/com\\_charter.php](http://www.goldfields.co.za/com_charter.php)

'Moving from Charter to Sector Code'. *Financial Sector Charter Council*. Johannesburg, undated.

Morne van der Merwe. 'The new legal regime for BEE.' *Werksmans Inc. (Attorneys)* 30 April 2004

Paul Janisch. 'Black Economic Empowerment and the Law.' [www.britishchamber.co.za](http://www.britishchamber.co.za)

'SA failing mining charter.' [www.iafrica.com](http://www.iafrica.com) 4 November 2009

'Scorecard for the Broad Based Socio-Economic Empowerment Charter for the South African Mining Industry.' 11 October 2002

[www.caird.co.za](http://www.caird.co.za)

<http://blog.econobee.co.za>

[www.implats.co.za/cr/reports/2007/sa\\_legislation.htm](http://www.implats.co.za/cr/reports/2007/sa_legislation.htm)

[www.mpowerratings.co.za/charters.php](http://www.mpowerratings.co.za/charters.php)