

ナイジェリアの雇用関連法および 移転価格税制の概要

2019年2月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ラゴス事務所

ビジネス展開支援部　ビジネス展開支援課

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）ラゴス事務所が現地法律事務所 G.Elias & Co.に作成委託し、2019年2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であることを保証するものではありません。また、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 G.Elias & Co.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 G.Elias & Co.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）
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

目次

1. 導入.....	1
第1部.....	1
2. ナイジェリアの雇用および労働に関する制定法.....	1
3. 雇用の分類.....	5
4. 採用.....	6
5. 雇用契約の様式および規定内容.....	7
6. 雇用契約の終了.....	13
7. 労働組合および関連問題.....	16
第2部.....	17
8. 移転価格税制.....	17

ナイジェリアの雇用関連法および移転価格税制の概要

1. 導入

本レポートは、2部構成とする。第1部では、ナイジェリアの雇用関連法の概要を示す。第2部では、ナイジェリアの移転価格税制の重要な規定について要約する。

第1部

2. ナイジェリアの雇用および労働に関する制定法

- 2.1 ナイジェリアには、労働および雇用に関する事項を取り扱ういくつかの法律が存在する。雇用および労働に関する主要な制定法を下記に示す。

憲法

- 2.2 1999年ナイジェリア連邦共和国憲法（修正後のもの、以下「**憲法**」）は、ナイジェリア法の根本規範である。憲法には、政府は、とりわけ次の事項が保障されるよう政策を行わなければならないと定められている。(i) いかなる集団も差別されることなく、全国民が十分な生活手段を確保する機会および適切な雇用を確保する十分な機会を持つこと、(ii) 労働環境が公正かつ人道的であること、(iii) すべての被雇用者の健康、安全および福祉が保護され、危険に晒されまたは脅かされないこと、ならびに(iv) 性別またはその他いかなる理由によっても差別されることなく、同一労働に対し同一賃金が支払われること（憲法第17条(3)）。しかし、これらの権利は、国に対して行使することはできない（憲法第6条(6)(c)およびOkogie対ラゴス州A-G.(1981)NCLR 2187）。
- 2.3 憲法は、すべての者（労働者を含む）に対し、行使可能な一定の権利を保証している。これらの権利には、(i) 自由に他者と結集および連携する権利、特に、利益保護のために労働組合その他の組織を結成する権利（憲法第40条）、(ii) 公正な審理を受ける権利（憲法第36条およびTakim Achu対クロスリバー州公務委員会他(2009)3NWLR(Pt. 1129)475）、(iii) 法律により許可される場合を除き、奴隷もしくは隷属にされない権利および強制労働への従事を要求されない権利を含む、人間の尊厳に関する権利（憲法第37条およびTolani対クワラ州司法サービス委員会その他(2009)LPELR-8375(CA)）ならびに(iv) 民族、出身地、性別、宗教または政治的見解を理由に差別されない権利（憲法第42条およびTolani対クワラ州司法サービス委員会その他（前掲））が含まれる。

労働法

- 2.4 1971年労働法（Labour Act, 1971、以下「**労働法**」）は、雇用主と従業員との関係を規律する主たる法律であり、労使関係に関わる多くの規定を有している。しかし、労働法は、労働法において肉体労働または事務作業を行う従業員と定義される「労働者（Worker）」の雇用のみ規制しており、適用範囲が限定されている。労働法は、特に、経営、管理、技術または専門的な職務を担う者を労働法の適用範囲から明確に除外している。労働法の適用対象とならないこれらのカテゴリーの従業員（「非労働者（Non-worker）」）の雇用条件は、主として各自の雇用契約において定められる。

従業員補償法

- 2.5 2010年従業員補償法（Employees' Compensation Act, 2010、以下「**ECA**」）は、従業員補償基金（Employee Compensation Fund、以下「**本基金**」）の設立を定めている。すべての雇用主が、1ヶ月当たり月間給与総額の1%以上を本基金に拠出することを求められる。本基金は、就労に起因するまたは就労中の死亡、傷害、疾病または後遺障害に関して、すべての従業員またはその被扶養者に対し確実に十分な補償を与える透明性ある公平なシステムを提供し、さらに業務関連の後遺障害を持つ従業員にリハビリテーションの機会を提供することを目的としている。ECAに基づき設立されているナイジェリア社会保険信託基金管理委員会（The Nigeria Social Insurance Trust Fund Management Board）に本基金を運用する権限が与えられている。

工場法

- 2.6 1987年工場法（Factories Act, 1987、以下「**工場法**」）は、工場の登録および本法の対象となる労働者（工場で雇用されているすべての者）の職場における安全衛生の保護に関して定めている。工場法における「工場」の定義は幅広く、何らかの商品もしくはその一部の製造、何らかの商品の変更、修復、装飾、仕上げ、洗浄もしくは解体、または何らかの商品の販売のための加工に関する工程において、またはこれらに付随して、1人またはそれ以上の者が雇用されているすべての施設が含まれる。工場には、従業員の数が10人以上であって、（工場法に掲げられている）特定分野の作業が行われるその他の施設も含まれる。

職業訓練基金（改正）法

- 2.7 2011年職業訓練基金（改正）法（Industrial Training Fund (Amendment) Act, 2011、以下「**ITF 法**」）は、特に、経済活動の需要を満たすために十分な数の、訓練を受けた自国の人材を育成することを目的として、ナイジェリアの産業および商業における技能習得の機会の提供、促進および奨励のために利用される職業信託基金（Industrial Trust Fund）を設立している。5人以上の従業員を有する、または従業員が5人に満たないが、5,000万ナイラの年間売上高を有するナイジェリアのすべての雇用主が、年間給与総額の1%を本基金に拠出することを求められる。ITF法において、従業員は、ナイジェリア人か否か、また、フルタイム雇用かパートタイム雇用かにかかわらず、給与、賃金またはその他の対価と引き換えに、何らかの組織に雇用されているすべての者と定義され、30日以上就労する臨時の従業員も含まれる。

年金改革法

2. 8 2014 年年金改革法 (Pension Reform Act, 2014、以下「**PRA**」) は、拠出型年金制度を設け、少なくとも 3 人の従業員を有するすべての雇用主に拠出を義務づけている。PRA は、裁判官、軍人および諜報機関の職員を除く、官民両分野のすべての従業員に適用される。また、PRA は、全従業員について、各従業員の年間報酬総額の少なくとも 3 倍の額のグループ生命保険を維持することを雇用主に求めている。

国民健康保険制度法

2. 9 1999 年国民健康保険制度法 (National Health Insurance Scheme Act, 1999、以下「**NHIS 法**」) は、国民健康制度 (National Health Scheme、以下「**本制度**」) を設けている。本制度は、被保険者およびその被扶養者が質が高くコスト効率の良い医療サービスを受けることのできる健康保険を提供することを目的としている。10 人以上の従業員を有する雇用主は、本制度の運営審議会により適宜決定される率および方法で、本制度に拠出することが求められる。

国民住宅基金法

2. 10 1992 年国民住宅基金法 (National Housing Fund Act, 1992、以下「**NHF 法**」) は、国民住宅基金 (National Housing Fund、以下「**本基金**」) を設立している。年間 3,000 ナイラ (約 8 米ドル) 以上の基本給を受領する従業員を有するすべてのナイジェリアの雇用主は、NHF 法に基づき、当該従業員の拠出金として、当該従業員の月額給与から 2.5% を控除し、本基金に送金することが求められる。NHF 法は、ナイジェリア人に支払可能な価格で住宅を提供するために、労働者の賃金からの拠出を通じて基金を集めること、ならびに住宅の建築、購入および改修のための継続的な融資のナイジェリア人への提供を確保することを目的としている。

個人所得税 (改正) 法

2. 11 2011 年個人所得税 (改正) 法 (Personal Income Tax (Amendment) Act, 2011) は、すべての雇用主に対し、登録、および、従業員に支払われた報酬からの源泉徴収税 (Pay-As-You-Earn Tax、以下「**PAYE**」) の控除および送金を義務付けている。PAYE は、従業員が居住する場所の州歳入庁 (State Inland Revenue Service) に支払われる。税率は、従業員の月額報酬の 7~24% とされ、従業員の報酬額によって決まる。

1976 年労働争議法

2. 12 1976 年労働争議法 (Trade Dispute Act, 1976、以下「**TDA**」) は、主に、和解、調停、仲裁および国家労働裁判所 (National Industrial Court) による労働争議の解決のための詳細な手続きについて定めている。1976 年労働争議 (必須役務) 法 (Trade Disputes (Essential Services) Act, 1976) は、不可欠な役務に従事する従業員が、ストライキに参加することを禁止している。

労働組合法

2. 13 1973 年労働組合法 (Trade Unions Act, 1973) は、ナイジェリアにおける労働組合、労働組合連合会および中央労働機関の形成、登録、組織および運営について定めている。労働組合法に基づき登録されているいくつかの労働組合が存在する。ナイジェリア国内の登録済み労働組合には、ナイジェリア労働会議 (Nigeria Labour Congress : NLC)、石油天然ガス労働者組合 (National Union of Petroleum and Natural Gas Workers : NUPENG)、ナイジェリア石油天然ガス上級職員協会 (Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria : PENGASSAN)、ナイジェリア医師協会 (Nigeria Medical Association : NMA) および大学教職員組合 (Academic Staff Union of Universities : ASUU) が含まれる。

移民法

2. 14 2015 年移民法 (Immigration Act, 2015) は、ナイジェリアで就労することを意図する外国人従業員に関する法的枠組を定めている。移民法により、外国人は、ナイジェリアにおいて、内務大臣からの同意 (事業許可 (Business Permit)) なく、単独で、または他者と提携して、職業に従事すること、または何らかの取引もしくは事業を設立もしくは買収すること、または何らかの有限責任会社を登録または買収することが禁止されている。同様に、6 カ月間を超えて外国人/駐在員を雇用することを望む会社も、当該職位に関する駐在員割当承認 (Expatriate Quota Approval、以下「**EQA**」) を内務大臣から取得しなければならない。株主または取締役がナイジェリアの会社で就労する場合には、当該株主および取締役もこれに含まれる。
2. 15 外国人は、ナイジェリアへの到着後、移民局長官 (Comptroller General of Immigration) より、駐在員居住許可証兼外国人登録証 (Combined Expatriate Residence Permit and Aliens Card、以下「**CERPAC**」) の発行を受ける。CERPAC は、労働許可証、居住許可証および複数回入国ビザとして機能する。6 カ月を超えない期間の就労を望む外国人従業員は、移民局長官より、労働許可証 (一時労働許可証 (Temporary Work Permit、以下「**TWP**」) の発行も受ける必要がある。TWP は、移民局長官により発行され、3 カ月間有効であり、さらに 3 カ月間について更新することができる。上記の要件は、西アフリカ諸国経済共同体加盟国 (Economic Community of West African States) の国民には適用されない。

国民最低賃金 (改正) 法

2. 16 2011 年国民最低賃金 (改正) 法 (National Minimum Wage (Amendment) Act, 2011、以下「**NMW 法**」) は、従業員が公的部門に雇用されているか、民間部門に雇用されているかにかかわらず、従業員に支払うべき最低賃金について定めている。現在の最低賃金は、1 万 8,000 ナイラ (約 50 米ドル) である。現在、ナイジェリアの労働組合は、最低賃金を 3 万 ナイラ (約 83.33 米ドル) に上げるための活動を行っている。
2. 17 NMW 法は、(i) 従業員が 50 人に満たない企業、(ii) 従業員がパートタイム (週 40 時間未満の労働時間) で雇用されている企業、(iii) 従業員が歩合制または出来高制で賃金の支払いを受ける企業、(iv) 農業等の季節雇用労働者、および (v) 商船または民間航空を規制する法律の適用を受ける船舶、または航空機において雇用されている者には適用されない。

ナイジェリア国家労働裁判所法

2. 18 2006年ナイジェリア国家労働裁判所法（National Industrial Court of Nigeria Act, 2006、以下「NICN」）は、憲法とともに、ナイジェリアの国家労働裁判所の設立を定めている。NICNは、ナイジェリア国家労働裁判所の組織および運営について規定し、労働争議、労務、工場法、労働争議法、労働組合法、従業員補償法等に関する事項を裁定する権限を当該裁判所に与えている。

3. 雇用の分類

一般

- 3.1 ナイジェリアの法律において、従業員は、大きく「労働者（Worker）」と「非労働者（Non-worker）」の二つの類型に分類される。「労働者（Worker）」とは、労働法の適用対象となる従業員を指し、労働法において、肉体労働または事務作業を行う従業員と定義されている。労働法は、この類型の従業員の雇用の最低条件を定めている。他方、「非労働者（Non-worker）」は、労働法の適用対象とならず、その雇用条件は、主として、各自の雇用契約の規定による。非労働者には、管理、経営、技術または専門的な職務に従事する従業員が含まれる。

特別な類型の労働者

- 3.2 労働法には、(i) 徒弟契約、(ii) 女性の雇用、(iii) 若年者の三つの特別な類型の労働者に関する規定がある。

徒弟契約

- 3.3 徒弟契約は、労働法に定義されていないが、係る契約は、12歳を超えた16歳未満の若年者（Younger Apprentice、以下「若年徒弟」）の雇用契約である（労働法第49条(1)）。また、労働法は、16歳以上の徒弟（Older Apprentice、「非若年徒弟」）を認めている（労働法第49条(3)）。徒弟契約は、通常、取引または雇用のための徒弟の研修について定めている。徒弟は、徒弟契約書を締結することにより徒弟契約に同意する。若年徒弟については、その両親、孤児の場合はその監護者のみが徒弟とさせることができる。非若年徒弟は、自身で徒弟となることができる。
- 3.4 徒弟契約が有効となるには、権限を与えられた労務官による承認を受けなければならない。当該職員は、特に、(a) 徒弟の健康状態が、契約書に規定された雇用および研修に適していること、(b) 徒弟が、署名前に契約書の内容を理解したこと、(c) 徒弟に対する現金またはその他による徒弟への報酬に関する定めを有していること、ならびに (d) 徒弟の衣食住および医療に関する適切な定めを有していることを書面で認証するものとする。

女性の雇用

- 3.5 労働法は、その適用対象となる女性に関する特別な規定を定めている。例えば、妊娠中の女性労働者は、出産予定日前の 6 週間および出産後 6 週間の休暇を取得する権利を有する。労働法が適用されない従業員（非労働者（Non-worker））については、通常、雇用契約中で産休について定められる。産休期間は、通常、（出産前および出産後の）12～16 週間とされ、個々の雇用契約により、さらに長期の休暇が与えられる場合もある。

若年者の雇用

- 3.6 通常、21 歳未満の者により締結された契約は、必需品に関する契約を除き、未成年者からの求めにより無効にできる。労働法は、15 歳未満の若年者の雇用を禁止している。しかし、14 歳未満の若年者であっても、毎晩、両親もしくは監護者またはこれらの者に承認されている者の居所に帰宅する限り、日雇いかつ日払いで雇用することができる。労働法は、当該雇用が、当該児童の家族構成員により、労働大臣により承認された農業、園芸または家内工業の軽作業のために行われ、当該児童が、いかなる場合においても、その発育を阻害する可能性のある重量物の持ち上げ、運搬または移動作業への従事を求められないことを前提としている。児童権利法（Child's Right Act）に同様の定めがあるが、同法は、児童を 18 歳未満の者と定義している。

従業員と独立請負人との区別

- 3.7 労働法は、従業員と独立請負人の区別について規定していない。しかし、ナイジェリアの裁判所は、従業員と独立請負人を区別している。Shena Security Co. Ltd.対 Afropak (Nig.) Ltdら (2008) 16 NWLR (Pt. 1118) 77 において、最高裁判所は、労働者（従業員）を「書面によるか否かを問わず、また役務提供契約か何らかの作業もしくは労働を個人的に行う契約かを問わず、雇用主と契約を締結し、または当該契約の下で労働するすべての者」と定義した。しかし、契約上、その者が雇用主以外の者のために労働することができる場合、当該者は、独立請負人または自営業者とされる。大まかな意味において、独立請負人は、有償で他の団体または者に役務を提供するのに対し、従業員は、規則的に、報酬と引き換えに雇用主のために労働する。

4. 採用

- 4.1 通常、雇用主は、自由に求人広告を出し、従業員の採用条件を設定することができる。雇用主は、採用過程および職場において、憲法で保証された従業員の権利が侵害されないようにしなければならない。すなわち、雇用主は、とりわけ、職場における平等、差別の排除ならびに奴隷および強制労働の排除を保証しなければならない。
- 4.2 6 カ月を超えて外国人を雇用しようとする雇用主は、内務大臣から駐在員割当承認（EQA）を取得しなければならない。外国人従業員が、6 カ月に満たない期間労働する場合、一時労働許可証の取得が求められる（上記 2.14 - 2.15 を参照のこと）。駐在員割当承認を取得するために、雇用主は、(i) 適切な資格を有し、容易に当該職位に従事できるナイジェリア人が存在しないこと、および (ii) 将来的に当該職位に就くナイジェリア人を訓練する計画を

示す必要がある。EQA を取得することにより、会社が、特定の期間（通常は当初 2 年間で更新可能）、承認を受けた特定の職務に非ナイジェリア人を雇用することができる。

採用時の調査

- 4.3 雇用主は、採用候補者が、会社の経営組織および運営に適しているか否かを判断するために、当該従業員に関する身元の調査および照会を行うことができる。例えば、当該従業員の犯罪歴の確認を警察に申請できる。また、従業員の健康状態を判断するために、健康診断書の提出を求めることができる。それらの調査は、従業員のプライバシー権を侵害しない方法で行わなければならない。例として、2014 年 HIV およびエイズ（差別禁止）法（HIV and AIDS (Anti-Discrimination) Act, 2014）は、雇用主が、従業員及び採用予定者から事前の同意を得ることなく、当該従業員に対しエイズ検査を行うことを禁止している。雇用主は、採用後においても、従業員に対し、通常は以前の雇用主または指導教員（従業員に職歴がない場合）からの推薦状を提出することを求めることができる。

人材紹介会社

- 4.4 ナイジェリアには、多数の民間の人材紹介会社が存在する。労働法では、リクルーター／人材紹介会社は、事業開始前に、連邦雇用労働生産性大臣（Federal Minister for Employment, Labour and Productivity）から雇用主許可証またはリクルーター許可証を取得しなければならないと定められている。ただし、上記の定めは、労働法の適用対象となる従業員のリクルーターにのみ適用される。

人材派遣サービス

- 4.5 人材派遣サービスは、昨今、ナイジェリアにおいて普及し始めている。有償で、利用企業に出向ベースで人材を派遣する会社が存在する。その場合、従業員が利用企業に役務を提供していても、従業員の雇用契約は、利用企業との間ではなく、人材派遣会社との間で存在する。裁判所は、利用企業が、従業員の雇用主であるか否かを判断する際、契約書の名称ではなく、契約当事者間において何が合意され、何が履行されたかという事実を判断材料とする場合がある。IGP 他対 Mobil Producing Nigeria Unlimited 他 (2018) LPEL-44356 (SC) における判決は、裁判所が、入手可能な事実次第では、利用企業を、派遣された従業員の雇用主と判断する可能性があることを示唆している。

5. 雇用契約の様式および規定内容

- 5.1 上記第 3.1 項で記載したとおり、非労働者（Non-worker）の雇用条件は、主として、各自の雇用契約により定められ、労働法の規制を受けない。労働法は、労働者（Worker）の雇用契約について定めている。
- 5.2 労働法は、書面または口頭により、明示的または黙示的に雇用契約を締結することを認めている。労働法は、すべての雇用主が、雇用関係の開始後 3 カ月以内に、従業員に対し契約書面を発行しなければならないと定めている。労働法の適用対象とならない従業員については、

雇用契約を書面で締結することを求める制定法上の要件は存在しないが、雇用契約は書面で締結することが望ましい。

- 5.3 労働法は、労働法の適用対象となる従業員に関する最低雇用条件を定めている。

試用

- 5.4 労働法は、試用期間について定めていないが、当事者が雇用契約の特別条件（試用期間の定めも含まれる）に合意し、雇用契約中で定めることを認めている。雇用契約により、契約当事者は、試用期間および当該期間に適用される雇用条件について合意できる。
- 5.5 実際上、典型的な雇用契約は、通常、3～6カ月間の試用期間を定めている。その期間中、いずれの当事者も、通知なく契約を解除できる。通常、雇用主は、試用期間後に従業員の採用を確定するか、従業員が雇用主が必要とする要件を満たすことができない場合は、契約を終了することになる。従業員が、所定の試用期間後も就労を継続することを許されている場合において、雇用主が正式な採用確定通知の発行を怠った場合、ナイジェリアの裁判所は、雇用主が、(i) 採用を確定する権利を放棄し、(ii) 採用を確定したものとみなしている (Obafemi Awolowo University 対 Onabanjo (1991) 5 NWLR (Pt. 193) 570)。

雇用期間

- 5.6 雇用期間は、雇用契約によって定められる。実務上、雇用契約は、一定期間の契約または期間の定めのない契約として締結することができる。労働法も、一定期間の雇用契約、つまり有期雇用契約を認めている（労働法第7条(1)(d)）。

賃金

- 5.7 従業員に賃金を支払う雇用主の義務は、通常、従業員が雇用主に役務を提供するための重要な基礎となる。労働法は、労働者の賃金は、すべての契約において、法定通貨によって支払うものとし、それ以外のもので支払わないことと定めている。雇用主は、労働法に基づき、（雇用開始から3カ月以内に）その従業員に、特に賃金額、算定方法、支払方法および支払周期を明記した文書を交付することが求められる。
- 5.8 労働法において、賃金の支払期限は、各日、各週または合意されたその他の期間等、契約が存続すると明記されている各期間の末日に到来したものとみなされる。ただし、契約期間が1カ月を超える場合、賃金の支払期限は、1カ月を超えない間隔で到来するものとする。労働法の適用対象とならない従業員である非労働者（Non-worker）については、雇用契約が従業員の賃金に関して規定する。
- 5.9 NMW 法は、すべての従業員に対し、すべての控除（法律により求められる控除または退職積立金、年金基金もしくは労働者が同意した制度への拠出に関する控除を除く）を行った後の金額として、国家最低賃金である月額1万8,000ナイラ（約50米ドル）以上の賃金を支払うことをすべての雇用主に求めている。現在、ナイジェリアの労働組合は、最低賃金を3万ナイラ（約83.33米ドル）に上げるための活動を行っている。

労働時間、休憩、休暇および時間外労働

- 5.10 労働法に基づき、労働時間は、相互の合意、または雇用主との団体交渉、または団体交渉のための仕組みが存在しない場合は、労働賃金委員会（industrial wages board）により決定される。労働法は、1日に6時間以上勤務する労働者に対し、合計1時間以上の休憩時間を与えるよう定めている。また、労働法は、7日ごとに、連続した24時間以上の休日を与えるよう定めている。
- 5.11 労働法の適用対象とならない従業員については、労働時間は、雇用契約において定められる。6時間以上勤務する従業員に対し、勤務時間中に1時間の休憩を与えることが標準となっている。
- 5.12 時間外労働は、労働法において、従業員が、（相互の合意、団体交渉または労働賃金委員会により）定められた所定労働時間を超えて労働することを求められる時間と定義されている。労働法は、時間外労働手当の支払いについて定めていないが、實際上、当該手当は、契約当事者が合意した方法で算定されている。労働法の適用対象とならない従業員については、雇用契約が時間外労働に関して規定している。同様に、製造業等、労働組合を有する業種では、時間外労働手当の支払いについては労働組合が交渉し、雇用主は、通常、交渉で合意された料率で当該手当を支払う。

休暇

年次休暇

- 5.13 労働法に基づき、労働者は、12カ月の継続勤務後に、最低6営業日の有給休暇を取得する権利を持つ。労働法の適用対象とならない従業員については、休暇期間は、雇用契約で定められるが、通常、年間21～30営業日とされる。

病気休暇

- 5.14 労働法には、従業員は、一時的な病気を理由に欠勤する際、12営業日の有給休暇を取得する権利を有すると定められている。従業員は、登録医療従事者が認証した当該病気の診断書を提出することが求められる。労働法の適用対象とならない従業員については、病気休暇の期間は、雇用契約において定められる。

産休および父親の育児休暇

- 5.15 労働法には、妊娠中の女性労働者は、出産予定日前6週間および出産後6週間の休暇を取得する権利を有すると定められている。労働法の適用対象とならない従業員については、通常、雇用契約が産休について定めている。産休の期間は、通常（出産前と出産後の）12～16週間とされる。
- 5.16 労働法は、父親の育児休暇について定めていないが、ナイジェリアのいくつかの州政府（エヌグ州およびラゴス州）は、その州の従業員に父親の育児休暇を付与している。例として、エヌグ州政府の従業員には、3週間の父親育児休暇が与えられており、ラゴス州政府の従業

員には、2週間の父親育児休暇が与えられている（当該従業員の第1子および第2子にのみ適用される）。昨今は、父親の育児休暇について定めている民間企業も存在する。

忌引き

- 5.17 労働法は、忌引きについて定めていないが、ナイジェリアの雇用契約においては、通常、忌引きおよび臨時休暇について定められており、一般的に、雇用契約の内容に従う。

従業員の規則および指針

- 5.18 労働法には、すべての雇用主は、従業員を採用した後3カ月以内に、従業員に契約書を提供しなければならないと定められている。雇用契約には、雇用主および従業員の詳細、職位および職務内容／役割、労働時間、報酬、休暇、休暇中の賃金、病気または傷害を理由とする就労不能を含むその他の契約内容について十分に記載しなければならない。
- 5.19 実務上、ナイジェリアの従業員は、雇用契約に加えて、従業員ハンドブックを受領する。従業員ハンドブックには、賃金、給与、調整方法、業績評価、労働時間、時間外労働、年次休暇、休暇手当、懲戒手続き、“内部告発”手続き、整理解雇の指針、年金、国民健康保険制度、存在する場合は組合活動等、雇用に関するその他の事項の詳細について定められている。

労働安全衛生

- 5.20 職場における安全衛生に関する問題については、主に工場法により規制されている。工場法は、適用範囲が広く、何らかの商品もしくはその一部の作成、商品の変更、修復、装飾、仕上げ、洗浄もしくは解体、または何らかの商品の販売のための改変に関する工程において、またはこれらに付随して、1人以上の者が雇用されているすべての施設を対象とする。しかし、従業員の数が10人未満のその他すべての施設が除外される。
- 5.21 工場法の適用対象となる雇用主は、特に、下記を確保しなければならない。
- 5.21.1 職場を清潔な状態に保ち、排水、衛生設備または衛生上の不備に起因する臭気を発生させない。
- 5.21.2 工場／職場で作業が行われる間、従業員の健康に危険または危害が発生するほど労働者を過密な状態に置かない。
- 5.21.3 新鮮な空気を循環させることによって各作業室に十分な換気を確保および維持するために、効果的かつ適切な対応を行う。
- 5.21.4 自然光か人工照明かを問わず、労働者が作業を行う、または通行する工場のすべての場所に、十分かつ適切な明るさを確保および維持するために効果的な対応を行う。
- 5.21.5 何らかの過程で床が濡れた場合に、排水路により除去できる方法により排水するための効果的手段を提供し維持する。

- 5.21.6 工場で雇用されている者に対し、十分かつ適切な衛生設備を提供および維持し、清潔に保ち、当該設備を照明するために効果的な対応を行う。男性および女性の両方が雇用されている場合、または雇用されることが企図されている場合（そこに居住する同一家族の成員のみが雇用されている工場を除く）、当該設備は、男性および女性が別々に利用できるよう適切に区別されたものでなければならない。
- 5.21.7 火災時に備えた障害物のない適切な避難手段を従業員に提供することを 含め、工場として使用される建物のすべての床、階段、通路、臨時通路 およびその他の部分を頑強に建設し、常に適切かつ安全に維持する。
- 5.21.8 危険な煙、爆発物または可燃性の粉塵、ガス、蒸気または物質が存在する可能性がある場合、必要な通知を行う。
- 5.21.9 効果的な火災検知手段を提供および維持し、容易にアクセス可能な適切な場所に正しく設置する。その手段が手動装置の場合、建物内に所在する者に対する火災発生の際の警報および消火の手段は適切なものでなければならず、各工場の状況を考慮して各工場長により承認されなければならない。
- 5.21.10 工場に雇用される者は、工場に設置されている消火装置を使用できるように、十分な訓練を受けなければならない。すべての従業員は、火災時の避難手段および避難経路を十分に知っておかなければならない。
- 5.21.11 すべての引火性の高い貯蔵物は、耐火倉庫または屋外の安全な場所に保管する。
- 5.21.12 すべての従業員にアクセスが容易な適切な場所に、十分な飲料水、十分かつ適切な洗浄設備、十分かつ適切な衣類収納場所を提供および維持する。
- 5.21.13 液体、有害物質または不快物質に過剰に曝される何らかの工程に従事する労働者が使用するための適切なグローブ、履物、ゴーグル、ヘッドカバーを提供および維持する。
- 5.22 加えて、職場の安全衛生の一環として、喫煙（管理）法（Tobacco Smoking (Control) Act）は、事業所内での喫煙を禁止している。労働法の下で採用されたすべての労働者は、雇用主の費用負担により、雇用契約に適していることを確認するために、登録医療従事者による健康診断を受けることが求められる。
- 5.23 ECA に基づき、すべての雇用主が、就労に起因してもしくは就労中に発生した、または発生したと主張される従業員の傷害について、その発生日から 7 日以内に、ECA に基づき設立された委員会および国家職業安全衛生審議会（National Council for Occupational Safety and Health）の最寄りの事業所に報告することが求められる。また雇用主は、就労に起因してもしくは就労中に発生した従業員の死亡について、委員会および委員会の現地代表者に直ちに報告することが求められる。当該従業員の傷害、疾病または死亡が委員会に迅速に通知された後に、当該従業員または死亡した従業員の被扶養者は、委員会に対し、ECA に基づく適切な補償を申請することができる。

社会保障制度

- 5.24 概して、ナイジェリアに社会保障制度は存在しないが、労働者の雇用主は、法律により下記に記載する控除を行うことが求められる。

拠出型年金制度

- 5.25 少なくとも 3 人の従業員を有するすべての雇用主は、PRA に基づき設立された拠出型年金制度（以下「本制度」）に拠出を行うことが求められる。民間の雇用主については、下記の方法により、月額報酬に基づいて拠出するものとする：(i) 雇用主が最低 10%を拠出し、(ii) 従業員が最低 8%を拠出する。しかし、雇用主は、退職時に従業員に追加給付を支払うことに同意し、または本制度への拠出をすべて引き受けることを選択することもできる（ただし、その場合、雇用主の拠出は、当該従業員の月額報酬の 20%を下回らないものとする）。
- 5.26 さらに、雇用主は、各従業員を受益者とし、当該従業員の年間報酬総額の最低 3 倍の金額を補償する団体生命保険を維持することが求められる。上記の定めを順守していない雇用主企業は、有罪判決を受けた場合、その役員に対し、25 万ナイラ（約 689 米ドル）以上の罰金もしくは 1 年以上の懲役またはその両方が科される。

従業員補償基金

- 5.27 ECA に基づき、すべての雇用主は、1 ヶ月につき、月額給与総額の最低 1%を本基金に拠出することが求められる。従業員補償基金（ECF、以下「本基金」）は、就労に起因するまたは就労中の死亡、傷害、疾病または障害に関して、すべての従業員またはその被扶養者に対し確実かつ十分な補償を与える透明性ある公平なシステムを提供し、さらに労働関連の障害を有する従業員にリハビリテーションを提供することを目的としている。
- 5.28 本基金への拠出を怠った場合において、有罪判決を受けたときは、初回の違反については 2 万ナイラ（約 55 米ドル）の罰金または 1 年以下の懲役、その後のすべての違反については 10 万ナイラ（約 275 米ドル）の罰金および／または懲役が科される。

国民住宅基金

- 5.29 NHF 法により、年間 3,000 ナイラ（約 8 米ドル）以上の基本給を受領する従業員を有するナイジェリアの雇用主は、当該従業員の拠出金として、その月額給与の 2.5% を控除し、NHF に送金することが求められる。控除した金額は、控除後 1 カ月以内に送金しなければならない。NHF 法の不順守は、刑法上の犯罪である。当該法律に違反した法人は、有罪判決を受けた場合、5 万ナイラ（約 138 米ドル）の罰金を科される。

国家健康保険制度

- 5.30 NHIS 法により、10 人以上の従業員を有するすべての雇用主は、国家健康保険制度（以下「本制度」）に対し拠出金を支払うことが求められる。本制度は、被保険者およびその被扶養者が、質が高くコスト効率の良い医療サービスを受けられるようにするための健康保険を提供することを目的としている。

- 5.31 本制度の不順守には、10万ナイラ（約275米ドル）もしくは関連拠出額の500%と未収利息から、20万ナイラ（約551米ドル）もしくは関連拠出額の1,000%と未収利息までを範囲とする罰金、または1～5年の懲役、または罰金と懲役の両方が科される場合がある。

職業訓練基金

- 5.32 職業訓練基金（ITF）への拠出の詳細については、上記第2.7項を参照のこと。

6. 雇用契約の終了

解除

- 6.1 雇用契約の各当事者は、必要な通知または通知の代わりに給与を支払うことにより、雇用契約を解除できる。通知期間は、雇用契約によって定められる。実務上、一般的な通知期間は1カ月であるが、雇用契約が労働法の対象となる従業員については、下記の通知期間が適用される。
- 6.1.1 契約の継続期間が3カ月以下の場合、1日。
 - 6.1.2 契約の継続期間が3カ月を超え、2年未満の場合、1週間。
 - 6.1.3 契約の継続期間が2年以上5年未満の場合、2週間。
 - 6.1.4 契約の継続期間が5年以上の場合、1カ月。
- 6.2 期間の定めのある雇用契約は、契約期間の満了時に終了する。労働法の適用対象とならない労働者については、通知期間は、雇用契約により定められる。

試用期間中／試用期間終了時の解除

- 6.3 試用期間については、どの制定法にも定められていない。試用期間中または試用期間終了時の解除手続きは、雇用契約において定められる。試用に関する詳細については、上記第5.4－5.5項を参照のこと。

業績不良による解除

- 6.4 労働法またはその他の関連法に、従業員の業績不良を理由とする雇用契約の解除を認める特別な規定は存在しないが、実務上、雇用主は、業績不良を理由に雇用契約を解除できる。雇用主が、業績不良を理由に雇用契約を解除した場合、雇用主は、従業員の業績が不良であったことを証明することが求められる。証明できない場合、当該解除は、不当であると判断され、従業員は損害賠償を請求することができる。不当解雇に対する損害賠償額の計算については、下記第6.12項を参照のこと。

疾病または傷害による就労不能を理由とする解除

- 6.5 疾病または傷害による就労不能を理由とする雇用契約の解除については、労働法に定められていないが、雇用契約において、長期にわたる疾病または傷害を雇用契約の解除理由と規定することは稀ではない。

余剰人員の整理を理由とする解除

- 6.6 労働法は、余剰人員の整理を「人員過剰により生じる、やむを得ない恒常的失業」と定義しているが、「人員過剰」の意味については定義していない。労働法には、雇用主は、予定される余剰人員の整理の理由および範囲を、労働組合または関連する労働者の代表者に通知するものとして定められている。労働法は、労働者に対する整理解雇手当の支払いについての交渉に最善を尽くすことを、雇用主に義務付けている。実務上、余剰人員整理時の従業員の解雇は、通常、勤務期間の短い人員から解雇する原則に基づくが、技能、能力および信頼度を含む関連する実績のあらゆる要素が判断材料とされる。また、整理解雇について雇用契約に定めることは、一般的である。

解雇時の支払い

- 6.7 解雇時の支払いについては、労働法に定められていないため、雇用契約の内容に従う。しかし、雇用主は、雇用契約が解除された従業員に対し、解除前に生じた当該従業員の未払報酬総額（雇用契約に定められた通知期間が与えられなかった場合は、当該通知期間に係る支払いを含む）を支払うことが義務付けられている。

辞職

- 6.8 従業員が自らの意思で辞職する権利は、法は労働者の意思に反して就労を強制することはできないとする一般原則に基づいている（Union Bank of Nigeria Ltd. 対 Ogboh (1995) 2 NWLR (Pt. 380) 647）。従って、従業員は、雇用主に必要な通知を行うことにより、辞職する権利を行使できる（適切な通知期間については、上記第 6.1 項を参照のこと）。

退職

- 6.9 労働法には、退職に関する定めは存在しない。実務上、退職は、雇用契約の定めるところにより、通常、年齢または勤務期間に基づいて行われる。公的部門の従業員の定年は、公的機関によって異なる。例えば、ナイジェリアの公務員の定年は、60 歳または 35 年間の勤務後とされ、司法官については 65 歳（最高裁判所の裁判官については 70 歳）、大学の教職員については 70 歳とされている。民間部門の従業員の定年は、雇用契約の定めるところによる。

雇用契約の更新の拒否

- 6.10 雇用契約の更新の拒否の問題は、期間の定めのある契約の場合に生じ得る。労働法の下では、雇用契約に期間の定めがある場合、雇用契約は、当該期間の満了時に自動的に終了する。労働法の適用対象とならない従業員については、期間満了後の雇用契約の更新拒否の効力は、雇用契約の定めに従う。従業員が、雇用契約の正式な更新なく、雇用契約の期間満了後に

雇用主に対する役務の提供を継続する場合、ナイジェリアの裁判所は、それを黙示の契約更新とみなす可能性が高い。雇用契約に、その契約が所定期間のみの契約であることが明白に定められていれば、契約の更新が、当該従業員を正規（雇用期間の定めのない）従業員にするものとみなされることはない。

解雇

- 6.11 雇用主は、非違行為を理由に従業員を即時解雇することができる。何が非違行為になるかを含め、従業員の即時解雇および懲戒の手続きは、制定法では定められていない。当該手続きは、雇用契約の規定に従うことになる。しかし、非違行為による懲戒および即時解雇の手続きは、従業員の公正な聴聞を受ける権利を保証するものでなければならない。そうでない場合、裁判所は、解雇を不当かつ違法であると判断する。
- 6.12 一般的に、不当解雇に対する救済は、損害賠償であり、その金額は、仮に適正な解雇手続きが取られていれば従業員に支払われていたと想定される金額に限定される。しかし、制定法が適用される雇用に関しては、従業員は、不当解雇期間中に取得したと想定される金額の支払いに加えて、復職することを認められる場合がある。昨今、国家労働裁判所は、解雇が不当かつ悪意あるものであると証明されたいくつかの事案において、最大1年間の給与に相当する懲罰的損害賠償を認めている。

停職

- 6.13 停職は、雇用契約の定めるところによる。雇用契約に別段の定めがない限り、停職は、従業員の報酬に影響を与えない（つまり、従業員は、停職中、その給与の支払いを受ける）。

外国人従業員に対する法律上の許可

- 6.14 6 カ月以上ナイジェリアで就労することを求める外国人／駐在員は、移民局長（Comptroller General of Immigration）から労働許可証を取得する必要がある。雇用主は、従業員のために労働許可証を申請し取得する義務を負う。雇用主は、外国人従業員のために居住許可証を申請する前に、まず、内務大臣から外国人従業員が就任する予定の職位について EQA を取得しなければならない。実務上、外国人は、ナイジェリア到着後に駐在員居住許可証兼外国人登録証（CERPAC）を取得する。CERPAC は、通常、1 年間有効であり、その後は更新することができる。CERPAC は、労働許可証、居住許可証および複数回入国ビザとして機能する。外国人の株主および取締役も、ナイジェリアで就労することを決定した場合は、労働許可証を取得する必要がある。EQA を取得するために、雇用主は（A）適切な資格を有し、当該職位を容易に引き受けられるナイジェリア国民が存在しないこと、および（B）将来的に当該職位に就くナイジェリア人を訓練する計画を示す必要がある。
- 6.15 ナイジェリアで一時的に（6 カ月未満）就労することを企図する外国人は、TWP を取得する必要がある。TWP は、移民局長により発行され、3 カ月間有効であり、さらに3 カ月間更新できる。TWP の取得申請も、雇用主により行われる。EQA の取得には、約 4～6 週間を要する。CERPAC を取得するには、ナイジェリア到着後、約 1 カ月を要する。実務上、外国人は、ナイジェリアに到着後、CERPAC の取得を申請する時間が与えられる。CERPAC の受領を待つ間、CERPAC についての支払いの領収書を、一時的な CERPAC として使うことができる。TWP の取得には、5～10 日間を要する。

7. 労働組合および関連問題

労働組合

- 7.1 憲法は、自由に結社する権利、労働組合または個人の権利を保護するためのその他の組織に加入する権利、およびそれらの組織を形成する権利をすべてのナイジェリア人に与えている。労働法は、雇用契約において、労働組合への加入または労働組合からの脱退を雇用の条件にしてはならないと定めている。また労働法は、雇用主が、労働組合との連携および組合の活動を理由に従業員を解雇することを禁止している。労働組合法により、従業員が労働組合に加入することを選択した場合、雇用主は、登録労働組合を認めることが義務付けられている。

ストライキおよびロックアウトへの対応

- 7.2 労働組合は、労働組合法に基づき、ストライキを実施する権限が与えられるが、労働組合法は、不可欠な役務の提供に従事する者、労働組合または雇用主が、ストライキまたはロックアウトを実施することを禁止している。労働組合は、ストライキまたはロックアウトが、下記に該当する場合、当該ストライキまたはロックアウトを開始することができる。：
- (i) 権利（法律、労働協約または雇用契約において既に特定されている権利）に関して争いのある労働争議に関連する場合、
 - (ii) 従業員、労働組合または雇用主による雇用契約または労働協約の集団的かつ根本的違反に起因する紛争に関連する場合、
 - (iii) 労働組合法に基づく仲裁の定めが順守されている場合、ならびに
 - (iv) 労働組合の規則および憲章に従い投票が行われ、すべての登録組合員の単純過半数がストライキを開始することに賛成した場合。
- 7.3 労働争議法により、ストライキに参加する労働者は、ストライキの期間中、賃金またはその他の報酬を受領する権利を有しない。また、ストライキの期間は、継続勤務期間とみなされず、継続勤務を条件とするすべての権利は、それに応じて不利な影響を受けることになる。

労働争議の解決

- 7.4 労働争議は、TDA において「雇用主と労働者との間または労働者間の争議であって、いずれかの者の雇用もしくは非雇用または雇用形態および物理的労働環境に関連するもの」と定義されている。TDA は、労働争議の解決のための詳細な手続きについて主に定めている。その手続きには、第一に、内部的解決機構の利用、次に、調停および和解手続きの利用、調停が不成立に終わった場合の労働仲裁廷への付託、その後の国家労働裁判所への提訴が含まれる。仲裁廷の決定に対する上訴は、TDA に基づき、ナイジェリア国家労働裁判所（National Industrial Court of Nigeria、以下「NICN」）に対し行われる。
- 7.5 それに加えて、NICN は、民事事件ならびに労働、労働組合、労使関係および雇用に関する事項に関する専属的な第一審管轄権を有する。NICN の判決に対する上訴は、控訴裁判所に行う。NICN が管轄権を有する事項に関連して基本的人権が問題となっている場合は、NICN から控訴裁判所に上訴する権利がある。その他の問題に関して NICN の判決に対し上訴する場合は、許可が必要となる。NICN からの民事控訴事件における控訴裁判所の判決

は、最終のものであり、それに対して上訴することはできない（憲法第 243 条(2)-(4)および Skye Bank Plc 対 Iwu (2017) LPELR - 42595 (SC)）。

第 2 部

8. 移転価格税制

はじめに

- 8.1 2007 年連邦内国歳入庁（設立）法（Federal Inland Revenue Service (Establishment) Act, 2017）に基づく 2018 年所得税（移転価格）規則（Income Tax (Transfer Pricing) Regulations 2018、以下「本規則」）は、ナイジェリアにおける移転価格税制について定めている。本規則は、税収を増加させ、関連当事者取引の費用のアンダープライシングおよびオーバープライシングによる租税回避を低減することを目的としている。本規則は、国連または経済協力開発機構（OECD）の税源浸食と利益移転（BEPS）の提言を適正に取り入れている。本規則の対象となる関連当事者間のすべての取引は、連邦内国歳入庁（Federal Inland Revenue Service、以下「FIRS」）に開示されなければならない。必要な申告および／または開示を怠った場合、行政罰が科される。

適用対象者

- 8.2 規則は、「関連当事者」間の国内外の規制取引に適用される。規則における「関連当事者」の範囲は広く、相互に関連、関係または連携している者が含まれる。関連当事者は、財務上、営業上もしくは運営上の決定において他者をコントロールし、もしくは他者に影響力を有する者、または同じ第三者が財務上、営業上もしくは運営上の決定をコントロールし、もしくは影響力を有している二当事者である。

独立企業間価格原則

- 8.3 本規則は、関連当事者間の取引が、独立企業間価格原則に準拠した方法で行われていることを確認する権限を FIRS に与えている。つまり、取引条件は、同様の状況における独立企業間の取引条件に相当するものでなければならない。FIRS は、関連当事者間の取引価格を独自に検討し、価格が過小設定されている場合や経費を膨らませている場合に必要な価格調整を行う権限を有する。

商品取引の価格設定に関する指針

- 8.4 本規則は、取引が、独立企業間価格原則に準拠しているか否かを判断する際に用いる算定方法について定めている。これらの算定方法には、(i) 独立価格比準法、(ii) 再販売価格比準法、(iii) 原価比準法、(iv) 取引単位営業利益法、および (v) 取引利益分割法が含まれる。

移転価格書類（TP 書類）

- 8.5 本規則は、関連当事者による対象取引の価格設定が、独自企業間価格原則に準拠していることを示す十分な情報またはデータ（TP 書類）を書面またはその他の電子デバイスもしくは電子媒体に記録することを関連当事者に義務付けている。上記の TP 書類は、各年度の所得税申告書の提出期限前に備え置くことが期待され、FIRS からの書面による要求後 21 日以内に FIRS に提出されなければならない。

TP 書類の適用除外

- 8.6 本規則の下で、関連当事者取引の総価格が 3 億ナイラ未満の関連当事者は、年次書類を作成するか否かを選択することができる。しかし、年次書類を作成しないことを選択した関連当事者であっても、FIRS から求められた場合には、90 日以内に書類を作成し提出しなければならない。この区分の納税者に対する TP 書類作成の一部免除により、少額納税者の税法遵守の負担が軽減することが期待されている。

セーフハーバー

- 8.7 本規則に基づくセーフハーバーの定めにより、FIRS が適宜公表する特定の指針に従い関連当事者取引の価格を設定している納税者は、TP 書類の作成を免除される。

調達取引に関する特定の書類要件

- 8.8 関係者が、関連当事者を代理して第三者から商品またはサービスを調達する場合、当該関連当事者は、年次 TP 書類の一部として、当該第三者により発行された請求書、契約書等を保管することが求められる。

年次 TP 書式

- 8.9 関連当事者は、本規則に基づき、設立後 18 カ月以内、または会計年度の末日から 6 カ月以内のうち、より早い方の期間内に、ナイジェリアまたはほかの場所に居住するすべての関連当事者の詳細を記した TP 申告書を記入し提出することが求められる。
- 8.10 会社もしくはその親会社の合併もしくは最大 20%の買収が行われる場合、または会社の構成もしくは編成にその他の変更が生じた場合、申告書を更新し FIRS に提出することが求められる。関連当事者の取締役が任命され、または辞任した場合、TP 申告書の一部として通知を作成し、会計年度の末日から 6 カ月以内に FIRS に提出する。

TP 申告書および開示

- 8.11 本規則は、納税者の義務について定めている。関連当事者は、設立後 18 カ月以内、または会計年度の末日から 6 カ月以内のうち、より早い期間内に、ナイジェリアまたはその他の場所に居住するすべての関連当事者の申告書を作成することが求められる。本規則は、申告書の更新が必要な状況についても規定している。それには、(A) 会社またはその親会社がかかわる合併もしくは買収が生じた場合、(B) 他者により会社またはその親会社の最大

20%が買収された場合、または (C) 他者の関連当事者であるとされるか否かに影響を与える 会社の構成、編成または状況にその他の変更が生じた場合が含まれる。

- 8.12 さらに、関連当事者の取締役が任命され、または辞任した場合、TP 申告書の一部として通知を作成し、会計年度の末日から 6 カ月以内に FIRS に提出する。関連当事者は、本規則に基づき、会計年度の末日から 6 カ月以内、または設立後 18 カ月以内のうち、より早い期間内に、本規則の対象となる取引の年次開示を行うことが求められる。

グループ内役務の価格設定

- 8.13 本規則に基づき、関連当事者への役務提供に関する手数料は、移転価格税制の調査対象となる。FIRS は、(A) 役務が実際に提供されたか、(B) 提供された役務が、受領者の経済的または営業上の地位を強化したか、および (C) 同様の状況において、独立した企業が当該役務を独立当事者に有償で委託することを望むか、社内で自ら当該役務を実施することを望むかについて確認することを求める。役務が、上記の判断基準に該当しない場合、FIRS は、役務が履行されていないと判断する傾向にあり、関連費用を認めない場合がある。

制裁

- 8.14 申告書の提出および／または対象取引の開示を怠った場合、1,000 万ナイラまたは開示を怠った対象取引の価額の 1%のうち、より高い方の金額および当該違反が継続している各日につき 1 万ナイラの行政罰が科される (本規則 13 (8)および 14 (4)) 。

紛争の解決

- 8.15 本規則に基づき、査定に対する異議は、査定結果を受領した日から 30 日以内に FIRS に申し立てるものとする。TP 部門長 (FIRS 内) は、その裁量により、決定審査委員会 (Decision Review Panel) に異議を付託することができる。