

# BTMU アジア月報

BTMU Asia Monthly

2013年6月号



(ラオス:ナムグム・ダム)

## —目次—

(※ タイトル・リンクをクリックすると、該当記事にジャンプできます)

<b>【カンボジア経済レポート】(カンボジア)</b> カンボジアの生命線: 南部経済回廊.....	2
<b>【税務・会計・法務レポート】(インドネシア)</b> 173 時間と 210 時間—残業代の計算について.....	4
<b>【政治経済コラム】(フィリピン)</b> 上院選で与党連合が 9 議席獲得し勝利、現政権は基盤強化に成功.....	6
<b>【街角視点のオーストラリア経済】(オーストラリア)</b> 「2 速経済」に忍び寄る影.....	8
<b>【労務関係“人”苦勞あれこれ】(インドネシア)</b> 日本語通訳の活用法.....	11
<b>【組織人事マネジメント】(タイ)</b> 活力ある組織づくりのこつ(7)評価制度を生かすために期初にできること [1]モチベーションを高める.....	13
<b>【路地裏から見たベトナム経済】(ベトナム)</b> 子連れで海外赴任をする際の悩みの種は「日本人高校がない」こと.....	17
<b>【ニュース】</b> BTMU Asia Weekly先月の見出し一覧.....	20
<b>【編集後記】</b> 数字にまつわる話.....	21

## 【カンボジア経済レポート】(カンボジア)

### カンボジアの生命線: 南部経済回廊

記事提供: [カンボジア総合研究所\(外部サイトヘリンク\)](#)

#### <概要>

カンボジアは、日本企業が多数進出しているベトナムとタイに挟まれた、地理的に有利な場所に位置しています。この地域をつなぐ南部経済回廊は、カンボジアがサプライチェーンの一環としての役割を果たすための生命線といえるでしょう。本稿では、プノンペンを起点として、ベトナムとタイにつながる道路インフラの現状を見ていきます。

カンボジアは、ベトナムやタイという日系企業が多数進出している国に挟まれた、地理的に抜群に便利な位置にあります。首都プノンペンは、ホーチミンから 230 キロメートル(km)、バンコクからは 640km しか離れていません。このためカンボジアの工場は、サプライチェーンの一環としての役割を果たすことが期待されており、特に労働集約型部品産業の立地場所として注目を集めています。カンボジアで生産した部品をバンコクやホーチミン周辺の親工場に納品したり、ベトナムの港湾を利用して日本などに輸出する形が、カンボジアの低い労働コストと場所の優位性を活用する最もオーソドックスな形態と考えられています。

この形態のビジネスを支えているのが南部経済回廊です。ベトナム(ホーチミン)~カンボジア(プノンペン)~タイ(バンコク)を結び、将来的にはミャンマー(ダウエー)からインド洋にまでつながるルートです。本稿では、プノンペンを起点として、ベトナムやタイへとそれぞれつながる道路インフラの現状を見てみたいと思います。

#### プノンペン~ホーチミンを結ぶ道路インフラ

プノンペンから国道 1 号線を経由してベトナムとの国境近くにあるバベットへと至るルートは、ホーチミンへの連結、サイゴン港やカイメップ・チャーバイ港の利用にとって重要な路線です。バベットには複数の経済特区があり、ホーチミンに近いことから日系企業の進出も始まっています。越境交通協定(Cross Border Transport Agreement: CBTA)により、一部のバス、トラックは国境を越えてそのまま通行することが可能となりました。プノンペン~ホーチミン直行のバスは 1 日 10 便程度運行しています。プノンペン経済特区からサイゴン港までコンテナ陸送を利用している企業もあります。

#### (1) インフラの現状

プノンペンからネアックルンまで行ってメコン川をフェリーで渡り、スパイリエンを経て国境のバベットに至る国道 1 号線(167km)がメインルートです。バベットからホーチミンまでは 59km です。カンボジア国内は、日本とアジア開発銀行(ADB)の支援により、片側 1 車線の道路整備がほぼ完了しています。ただし、ネアックルンでメコン川を渡河しなければならないことと、プノンペン近郊に約 10km の未整備区間があることがボトルネックとなっています。

#### (2) 今後の改善計画

現在、メコン川を渡るネアックルンでは、日本の支援によって橋の建設が進められており、2015 年に完成する予定です。プノンペン近郊の未整備区間も、日本の支援により整備が進められる予定です。

#### プノンペン~バンコクを結ぶインフラ

プノンペンから国道 5 号線または国道 6 号線を経由して、タイとの国境近くにあるポイペトに至るルートが、プノンペンとバンコクを結ぶ重要なルートとなっており、タイからの部品・原材料や消費財の輸入、タイへの

製品輸出などに利用されています。こちら、CBTA によってトラックやバスの直通運転が行われています。

## (1) インフラの現状

国道 5 号線: プノンペンからコンポンチュナン、プティサト、バタンバン、シソポンを経て、ポイペトに至るルートです(400km)。片側 1 車線ではありますが、バンコク周辺や東部臨海工業地帯とプノンペンを結ぶ最も重要なルートです。主に ADB の支援によって整備され、2004 年に舗装道路がほぼ完成しました。最後に残されたシソポン～ポイペト間は、2008 年に舗装が完成しました。ボトルネックは、コンポンチュナン市内とバタンバン市内を通過する際の混雑です。国境のポイペトからバンコクまでは 246km です。

国道 6 号線: プノンペンからチョロイチャンバー橋を渡ってトンレサップ川を渡り、スクン、コンポントム、シェムリアップ、シソポンを経て国境のポイペトに至るルートです。日本、ADB、世界銀行が協力して整備しました。シェムリアップ～シソポン間は 2008 年に舗装が完了しました。プノンペン市内のチョロイチャンバー橋、シェムリアップ市内の通過時が混雑するため、ボトルネックとなっています。

## (2) 今後の改善計画

国道 5 号線: バタンバン～シソポン間の拡幅・改善のため、日本の政府開発援助(ODA)による円借款供与が 2013 年 4 月 30 日に署名され、今後工事が行われる予定です。この中には、バタンバン市街を迂回(うかい)するバイパス計画も含まれています。残るプノンペン～バタンバン間についても国際協力機構(JICA)が調査中であり、今後の円借款供与が期待されます。

国道 6 号線: チョロイチャンバー橋に並行する第 2 チョロイチャンバー橋の建設工事が中国の支援により実施されています。チョロイチャンバー橋を越えた地点から先も 4 車線化工事が進められています。

南部経済回廊は、カンボジア経済の発展を支える重要なインフラとなっていると同時に、プノンペン経済特区などに進出した日本企業にとっても重要なものとなっています。例えば、ミネベアのプノンペン工場では、部品は全てタイにある自社工場から陸送でプノンペンまで運ばれ、製品も同じルートでタイの工場へと出荷されています。他にも自動車用ワイヤハーネスを製造する住友電装がプノンペン経済特区に進出しており、上記のインフラを活用して部品を輸入し、製品を輸出しています。これらの部品産業は、カンボジア国内の工場を国際的サプライチェーンに組み込むことにより、カンボジア投資のメリットを最大限に享受しているのです。

カンボジアにとって投資誘致の競合国であるミャンマーやバングラデシュと比較した場合、この南部経済回廊のメリットは、とても大きなものといえるでしょう。カンボジアでは、今後もサプライチェーンを活用した産業の投資が進むものと期待されます。

(2013 年 6 月 1 日作成)

<b>Profile</b>	
	<b>鈴木 博 Hiroshi Suzuki</b>
	カンボジア総合研究所 CEO/チーフエコノミスト
	東京大学経済学部卒。海外経済協力基金(OECF)、国際協力銀行(JBIC)等で途上国向け円借款業務を約30年務める。2007年からカンボジア経済財政省上席顧問エコノミスト。2010年カンボジア総合研究所設立。 日本企業とカンボジア発展のWin-Win関係を目指して、経済調査、情報提供を行っている。

## 【税務・会計・法務レポート】(インドネシア)

### 173 時間と 210 時間－残業代の計算について

記事提供: PT.JAPAN ASIA CONSULTANTS

#### 〈概要〉

インドネシアでは最低賃金が大幅に上昇し、最高 400% 割増しとなる残業代の金額も大きくなることから、さまざまな面で影響が出ているようです。今回は、残業代の計算などの根拠となる「173 時間」と関連規定について解説します。

インドネシアでは「従業員に残業させると最高 400% も割高になるので、労務費を抑えるためになるべく残業させないように」とよく言われています。労働省のスタッフに「なぜ労働法において残業代が高く設定されているのですか」と尋ねたところ「失業率を下げる目的、あるいは健康的な社会人として生活してもらいたいという意図から、一部の従業員に残業させるのではなく雇用を促進するためです」と実に納得できる返答がありました。今流行の「ワークシェアリング」を数十年前から実行しているということでしょうか。

インドネシア労働法(労働に関する法律 2003 年第 13 号)第 77 条～第 85 条は、労働時間について規定しています。原則的には「週 40 時間」が基準であり、1 週間当たりの稼働日が 6 日の場合は 1 日 7 時間、同 5 日の場合は 1 日 8 時間が基準となります。また、残業は 1 日当たり最長 3 時間、1 週間当たり最長 14 時間と規定され、残業する従業員が合意していることが原則です。

残業については、労働移住大臣決定 No.KEP.102/MEN/VI/2004(2004.6.25)で詳細が決められており、残業代については 173 時間をベースに計算することと規定されています(第 8 条)。さらに、通常就労日の最初の 1 時間は 150%、2 時間以降は 200% で割増し計算され、休日出勤については 6 日就労会社(1 日 7 時間ベース)の場合、最初の 7 時間は 200%、8 時間以降は 300%、9 時間以降は 400% の割増しとなります(土曜日が祝日の場合は例外あり、5 時間までは 200%)。5 日就労会社(1 日 8 時間ベース)の場合は、最初の 8 時間は 200%、9 時間以降は 300%、10 時間以降は 400% の割増しとなります(第 11 条)。

また、残業時間が 3 時間を超える場合、1,400 カロリー(法律には 1,400 カロリーと記載されていますが、おそらく 1,400 キロカロリーの間違いであると思われます。1,400 キロカロリーは多過ぎると思われる)の飲食物を支給しなければならないことは、労働法には規定されていないため見落としがちな点であることに注意が必要です(第 7 条)。

残業代の計算のベースとなる 173 時間は、月間の実働時間として設定されています。

$365 \text{ 日} \div 7 \text{ 日} = 52 \text{ 週}$ (1 年間の週数)

$52 \text{ 週} \times 40 \text{ 時間}$ (1 週間当たり労働時間)  $\div 12 \text{ カ月} = 173 \text{ 時間}$ より算定されているものと思われます。

残業代の計算の対象となるのは固定給の金額であり、仮に(固定給 + 変動給)  $\times$  75% の金額が固定給より高い場合には、当該((固定給 + 変動給)  $\times$  75%)を計算対象金額としなければならない点にも留意しなければなりません(第 10 条)。すなわち、基本給など固定給の金額を不当に少額とし、1 日当たりで計算する旅費交通費・食事代補助・その他日給額を不当に多額としてはならないという法の精神でしょうか。固定給の金額は、残業代の計算以外に THR(レバラン(断食明け大祭)手当)や退職金の計算の対象となるものでもあり、固定給か変動給かによって大きな違いが生じます。さらに労働法第 94 条は、基本給の割合についても 75% 以上にすべきと規定していますが、当該法律の根拠については、仮に 75% 以下であっても従業員にとって不利にはならないものと考えられ、若干理解が難しいところがあります。

残業代の計算については上記の通り詳細が決められていますが、給与の減額計算については諸規定が曖昧なようです。給与の変動費の部分は、病欠も含め出勤しなかった「休曜日×1日当たりの手当」で減額すればよいと思われます。しかしながら、固定費の部分の減額計算は曖昧です。固定費の部分は通常、遅刻・早退も考慮し、時間単位で減額計算されます。残業代については、実働時間173時間をベースに計算しますが、遅刻・早退・欠勤(病欠は除く)まで173時間をベースにすると、固定給の概念は月給ベースで形成されていることから(実稼働日ベースではない)、出勤しなくてもよい休日分の給与までが減額されてしまう理屈となり、従業員にとって不利となります。

労働法に記載されていないことから、減額計算についても173時間をベースに計算してよいのかもしれませんが「210時間=30日×7時間」を計算ベースとした方が、従業員に対する説明がしやすいとも考えられます。

インドネシアにおいては(原則的な概念は日本と同様に)「病欠」は有給休暇には該当せず、さらに固定給は減額せず支給されるべきものです。正式な病欠は医師の診断書があるものとすべきですが、診断書がなければ欠勤とするか、有給休暇消化として扱うのが妥当と思われる。

有給休暇については、連続勤務期間が1年を超える従業員については12日以上確保すべきと規定されています(労働法第79条)。「有給休暇の消化」と申請された休暇は、変動給を減額するという考えもあると思われませんが、従業員の権利として有給休暇の消化を奨励するのであれば、出勤しているのと同様に固定給も変動給も支給すべきであると考えられます。

労働法第79条(2)dに長期有給休暇制度が規定されています。対象となる会社は政府系の特定の会社だけですが、それ以外の会社でも、従業員から当該規定の適用を求められるケースもあるようです。連続勤務期間が6年間に達した場合(常に6年ごとに)、7年目と8年目に1カ月ずつ、合計2カ月間の長期有給休暇が与えられるという制度です。

重要なポジションに就いている従業員に連続1カ月休まれるのは、会社として厳しい面もあるでしょう。そこで、例えば1年間の有給休暇取得可能日を12~20日程度(+8日)として6年間に48日間休暇を増やし、長期有給休暇の実質的な休暇日は1カ月当たり20~25日、2カ月当たり40~50日とすることで年間の有給休暇取得日を増やし、長期有給休暇制度は適用しないというのも一つの方策であると考えられます。

(2013年6月1日作成)

## Profile

**吉田 隆 TAKASHI YOSHIDA**

PT. JAPAN ASIA CONSULTANTS  
取締役社長

会計・税務の専門家。YKK株式会社及びYKKインドネシア社(YKKインドネシアグループ4社 統括管理部長)での勤務を経て、1996年、PT. JAPAN ASIA CONSULTANTS 社設立。  
13年を超えるインドネシアでの会社経営経験を通し、インドネシア事情を冷静な観察力と深い愛情をもって解説することで定評がある。

## 【政治経済コラム】(フィリピン)

### 上院選で与党連合が 9 議席獲得し勝利、現政権は基盤強化に成功

記事提供: [日刊マニラ新聞社\(外部サイトへリンク\)](#)

#### <概要>

上院選で与党連合が 9 議席を獲得して勝利した。アキノ政権は基盤強化にひとまず成功したが、3 年後の次期大統領選へ向けて連合瓦解や政局流動化の可能性もあるため、早急に現行の政策を実施することが望まれる。

3 年に 1 回、定数(24 議席)の半数が改選される上院選が 2013 年 5 月 13 日に行われた。アキノ大統領の自由党(LP)を中心とする与党連合が 9 議席を獲得し、非改選議席と合わせて過半数を確保した。上院選を「信任投票」と位置付けたアキノ大統領は、2016 年 6 月末までの任期後半へ向け、政権基盤の強化にひとまず成功したといえる。

中央選挙管理委員会の公式集計によると、当選した与党連合の 9 人は、再選を目指した現職のレガルダ、カエタノ、エスクデロ、ピメンテル、トリリャネス各議員と新人のポー前映像審査委員長、アンガラ下院議員、大統領のいとこに当たるアキノ氏、ビリヤール前下院議員。

トップ当選したポー前映像審査委員長は、2004 年の大統領選で惜敗した国民的俳優、故フェルナンド・ポー・ジュニア氏の娘。新人ながら、亡父の根強い人気を生かした選挙戦を展開し、上院選史上初めて 2,000 万票を突破した。選挙前の世論調査では 4、5 位だったものの、本番では亡父が 9 年前に獲得した約 1,100 万票の「基礎票」に、現政権への支持票を上積みした。

残り 3 議席は、ビナイ副大統領やエストラダ元大統領らの政党で構成される統一民族主義者連合(UNA)が獲得した。当選者は、副大統領の娘で新人のビナイ氏、エストラダ元大統領の息子で新人のエヘルシト下院議員、現職のホナサン議員。特に、5 位に食い込んだビナイ氏は、政治家としての経験不足を指摘されながら、父親の人気、知名度の高さを背景に票を順調に伸ばした。

上院議員の任期は 6 年で、今回当選した 12 人の在任期間は 2019 年までとなる。

2010 年に行われた前回の上院選で、現与党連合の中核を構成する 3 政党から出馬、当選した非改選議員は、LP のドリロン、レクト、ギンゴナ、パギリナン、国民党(NP)のピア・カエタノ、マルコス、民族主義者国民連合(NPC)のソットの 7 人。今回の当選者 9 人と合わせて、与党連合の議席は計 16 となり、過半数(12 議席)を上回った。

数字上は安定多数の確保に成功した現政権だが、上院選候補の擁立母体となった「与党連合」は、あくまで選挙向けの寄り合い所帯だった。現政権与党である LP 所属議員は、大統領のいとこアキノ氏と非改選のドリロン、レクト、パギリナン、ギンゴナ各議員の計 5 人にすぎず、当面は、他党議員の顔色をうかがいながらの議会対策を強いられるだろう。

さらに、政局は 3 年後の次期大統領選へ向け、早くも動き出しつつある。UNA を率いたビナイ副大統領は上院選の前後「次期大統領に出馬する」と再三公言して、与党連合の結束を揺さぶった。与党連合に属している NP や NPC も、2010 年の前回大統領選で落選したビリヤール上院議員や高い人気を維持するレガルダ、エスクデロ両上院議員らを独自候補として擁立する可能性があり、与党 LP が強力な後継候補を擁立できない場合、与党連合を離脱して次期大統領選での政権獲得を目指すと思われる。

# BTMU アジア月報

このような状況下、財界有力団体のマカティ・ビジネス・クラブ(MBC)のロサリオ会長は上院選直後、残された3年間の任期内で、官民連携(PPP)方式のインフラ整備事業や財政改革、汚職対策などを急ぐようアキノ大統領に呼び掛けた。同大統領の後継候補が3年後の大統領選で敗れた場合、現行の政策、施策が次期政権によって大きく変更される恐れがあるためだ。全国経営者連合会(ECOP)のラクソン会長も、過去の政権交代で繰り返されてきた規則変更や法改正を踏まえ「海外からの投資誘致策で、関連法や規則が変更されないような取り組みが必要だ。ルールがころころと変わるようでは『フィリピンの投資環境は不安定』との烙印(らくいん)を押されてしまう」と警鐘を鳴らした。

## 【上院選の当選者12人(得票数は18日現在)】

	候補名	所属	得票数
1	ポー	与新	20,147,423
2	レガルダ	与現	18,482,961
3	カエタノ	与現	17,408,543
4	エスクデロ	与現	17,332,952
5	ピナイ	U新	16,645,515
6	アンガラ	与新	15,858,995
7	アキノ	与新	15,388,992
8	ピメンテル	与現	14,584,612
9	トリリャネス	与現	13,995,603
10	ビリヤール	与新	13,696,120
11	エヘルシト	U新	13,552,991
12	ホナサン	U現	13,070,031

注)所属の「与」は与党連合、「U」はUNA、「現」は現職、「新」は新人。

(2013年5月27日作成)

日刊



The Daily MANILA  
SHIMBUN  
SINCE 1992

**Profile**

### 日刊マニラ新聞社

1992年5月創刊。取材、発行拠点はフィリピンの首都マニラ。セブ、ダバオ両市に支局を開設。日本人記者5人と10人を超えるフィリピン人記者、通信員が取材活動に従事している。海外日系新聞放送協会賞など受賞。

## 【街角視点のオーストラリア経済】(オーストラリア)

### 「2 速経済」に忍び寄る影

記事提供: [グローバル・プロモーションズオーストラリア\(外部サイトリンク\)](#)

#### <概要>

好調な「資源州」と通貨高で疲弊する「非資源州」の間で二極化が進み「2 スピード・エコノミー」(2 速経済)と呼ばれてきたオーストラリア経済。オーストラリア準備銀行(RBA)は2013年5月、政策金利を現行制度下で最低の2.75%に引き下げ、景気のでこ入れを図っている。

空き店舗が目立つシドニー北郊の商店街。空っぽになった店内は督促状の封筒が散乱し、玄関先には「フォー・リース」(テナント募集中)の看板が晩秋の冷たい風に揺れる。町のシンボルとして親しまれたカフェも売りに出されたが、買い手が見つらず閉店したままになっている。

そんな寂しい風景は最近、シドニー郊外の路面の商店街では珍しくなくなった。大手のショッピングセンターや評判の高いレストランは繁盛しているものの、小規模事業者、中でも服飾や雑貨、小物など小売店の経営環境は厳しい。家賃や人件費が高騰している上、オーストラリアドル高を背景に海外のショッピングサイトからの購入も増えており、小売業界は悲鳴を上げている。

オーストラリアは好調な資源輸出がけん引する形で21年連続の長期にわたる経済成長を謳歌(おうか)してきた。だが、足元にはコストの高騰や通貨高という資源ブームの弊害が忍び寄る。中小の事業者だけではなく、主な大手企業も過去2~3年間にそれぞれ最大で数百人規模の人員削減に踏み切っている。代表例としては、現地生産を行っている自動車大手(トヨタオーストラリア、GM ホールデン、フォードオーストラリア)、航空最大手カンタス航空、鉄鋼大手ブルースコープ・スチールなどがある。

#### 破産件数は金融危機の水準

オーストラリア証券投資委員会(ASIC)の統計によると、2011/2012年度(7月1日~6月30日)に破産した事業者数は1万5416件と前年度比で5.8%増加。リーマンショックで過去最高を記録した2008/2009年度の1万5567件に肩を並べる水準となった。直近の四半期ベースで見ても、2012年12月四半期は前年同期比0.2%増の3,800件、2013年3月四半期は同1.1%増の3,722件と高い水準を維持している。

こうした現状について、会社再生法律事務所コーダメンサ役員のマイケル・ブレルトン氏は、2013年5月8日に放映されたオーストラリア国营放送ABCのテレビ番組で「観光業、小売業、資源関連のサービス業、ゴールドコースト(東部)など一部の不動産業は過去数年間、大変厳しい状況にある」と述べた。

#### 非資源州は既に景気後退か?

オーストラリアには六つの州、一つの準州、首都特別地域(ACT=キャンベラ)がある。このうち、鉄鉱石や天然ガスなどを産出する西オーストラリア州と北部準州(ノーザンテリトリー)、石炭を主力とする北東部のクィーンズランド州の三つが通常、「資源州」とされる。一方、南東部のニューサウスウェールズ州(オーストラリア最大の都市シドニーがある)とACT、南部のビクトリア州(オーストラリア第2の都市メルボルンを擁する)と南オーストラリア州、タスマニア州は、鉱物資源の重要度が低い「非資源州」と見なされている。

資源州は追い越し車線をエンジン全開で疾走する一方、南東部の非資源州は走行車線をゆっくりと走る。その様子からオーストラリア経済は近年、「2 スピード・エコノミー」(2 速経済)と呼ばれてきた。経済成長がまばらなため「パッチワーク・エコノミー」といわれることもある。

2 スピード・エコノミーの現状は、主な統計にも現れている。オーストラリア統計局 (ABS) によると、2011/2012 年度の州内総生産成長率 (実質) の上位三つは西オーストラリア州 6.7%、北部準州 4.4%、クイーンズランド州 4.0%と資源州が占めた。これに対して、非資源州はビクトリア州 2.3%、ニューサウスウェールズ州 2.4%、南オーストラリア州 2.1%、タスマニア州 0.5%と全国の国内総生産 (GDP) の伸び率 3.4%を下回った (ACT の 3.5%を除く)。

また、非資源州のうちビクトリア州、南オーストラリア州、タスマニア州の 3 州が既に景気後退 (2 四半期連続の景気後退) に入った可能性も指摘されている。州内総生産の成長率は年度ごとにしか公表されないため、直近の詳細は不明だ。しかし、四半期の統計がある州内最終需要 (民間と政府部門の支出の合計) で見ると、3 州では 2 四半期以上のマイナス成長が続いている。

ABS が 2013 年 3 月に発表した 2012 年 12 月四半期の GDP 統計 (全国の GDP 成長率 = 季節調整値は前期比 0.6%増、前年同期比 3.1%増) によると、州内最終需要はビクトリア州がマイナス 1.1%と同年 6 月四半期以来 3 四半期連続で、南オーストラリアはマイナス 0.5%と 2 四半期連続で、タスマニア州はマイナス 0.6%と 5 四半期連続で、それぞれマイナス成長を記録している。

その一方、主要な資源州では失業率が低い傾向も見られる。ABS によると、2013 年 4 月の失業率 (トレンド値) は北部準州が 4.5%、西オーストラリア州が 4.9%と全国平均の 5.5%を下回った。

## 金融緩和は未曾有の領域に

オーストラリア準備銀行 (RBA) は既に 2012 年 12 月、景気を下支えするため、政策金利をリーマンショック直後の非常時と同じ 3.0%まで引き下げていた。2013 年 5 月 7 日の金融政策会合後には、5 カ月ぶりに 0.25 ポイント引き下げ 2.75%にすると発表、翌日実施した。同金利は 1990 年以降の現行制度下で最も低い水準となった。

RBA のグレン・スティーブンス総裁はこの日の声明で「日本は需要刺激とデフレ脱却を目指して強力な政策を発表した」と安倍政権と日銀の黒田新体制に言及した。その上で、オーストラリアドルについて「過去 1 年半にわたり歴史的な高値で高止まりしている。その間の輸出価格と金利の低下を踏まえると異常だ」と述べ、利下げの主な狙いが国内需要の支援とともに通貨高の抑制にあることを示唆した。

オーストラリアドル高の要因の一つとしては、資源国通貨として国際商品価格の高騰に連動して上昇したことが指摘されている。ところが 2012 年以降の資源価格の下落にもかかわらず、オーストラリアドルは高値を維持した。長引く通貨高が輸出産業や小売業、観光業を中心に国内経済を疲弊させ、雇用や経済成長の重しとなってきたのは先に述べた通りだ。

一方、好調だった資源部門にも減速の足音が聞こえる。RBA によると、資源投資も 2013 年年内にはピークを迎える見通し。前述の ASIC の統計を州別に見ると、西オーストラリア州、クイーンズランド州、北部準州の三つの資源州の破産事業者数は、2011/2012 年度の段階でリーマンショック時の 2008/2009 年度よりも増えている。

## BTMU アジア月報

今回の利下げ後、米ドルが対円で急上昇したことが主因となり、約 10 日間でオーストラリアドルは対米ドルで 5 米セント近く下げ、2013 年 5 月 17 日には 1 オーストラリアドル=97 米セント台前半まで急落した。ただ、縮小したとはいえ主要先進国との金利差は依然として大きい。今後さらにオーストラリアドル安が進むかどうかは、市場関係者の間でも見方が分かれている。

いずれにせよ、スティーブンス RBA 総裁は今回、「緩和余地の一部」を使ったとしてもう一段の利下げに含みを残した。アベノミクスをにらみながら「異次元」とまでははいかないものの「海図のない水域」(地元日刊紙シドニー・モーニング・ヘラルド)まで緩和に踏み出したことは確かだろう。

(2013 年 5 月 20 日作成)

### Profile



#### グローバル・プロモーションズ・オーストラリア (株)

シドニーを拠点に政府系機関や企業を対象とした事業支援を手がける日本人経営の現地企業です。市場調査や報告書作成、記事の提供といった調査業務、事業の企画・立案や見本市出展、商談会開催、広告宣伝などのプロモーションを通して、オーストラリアでの事業展開を力強くサポート。視察旅行や使節団の現地手配も行っています。

## 【労務関係“人”苦勞あれこれ】(インドネシア)

### 日本語通訳の活用法

記事提供: [PT Selnajaya Prima \(外部サイトへリンク\)](#)

#### 〈概要〉

「言葉の問題は通訳者を雇えばいい」ではもう手遅れです。インドネシアでは好景気によりすでに人材が希少なのです。ではどういった解決策があるのでしょうか？ 雇用方法の見直しが求められます。

現在、インドネシアではさまざまな企業が会社設立を果たし、これから競争の時代へ突入しようとしています。しかし、会社運営を行う上で直面する問題があります。それは「言葉の壁」です。そこで多くの企業が「日本語通訳のできる補佐的な人材を安く雇おう」と思い至りますが、実はここに大きな落とし穴があります。通訳がなかなか雇用できないのです。今回は、通訳の雇用の難しさと、その解決策について解説します。

#### ◇日本語学習人口は多いが初級レベルが大多数

インドネシアにおいて、日本語を学ぶ人口は2009年時点で約70万人(国際交流基金発表「海外日本語教育機関調査結果」)。しかしその多くは中学校・高校にて第二言語として学習した生徒が大多数を占めるとされています。教師の質の問題やその数が不足していること、また大学へ進学して日本語を学習する人口は前出の70万人のうち約1万人しかいないとされることなどから、高い水準の日本語力を有する日本語人材は希少といえるでしょう。

#### ◇日本語能力の目安

日本語能力を測るものとして「日本語能力試験」がありますが、その一般的な水準をおさらいしてみましょう。

#### 【日本語能力試験の水準】

級	文法・漢字	語彙(ごい)	水準	特徴
1級	2,000	10,000	高度な日本語能力を持つ。人材によってはネイティブである日本人と同等な対話力を持つことが多い	取得者のほとんどは日本での留学経験者
2級	1,000	6,000	やや高度な日本語能力を持ち、ビジネス上で支障はないとするレベル。ただし敬語、尊敬語などに難があるとされる	インドネシア国内で日本語学科を持つ大学を卒業しても取得率は5%に満たない
3級	300	1,500	日常生活で使用する日本語を習得。ただし、ビジネスで使用する口は水準は低いとされる	インドネシア国内で日本語学科を持つ大学を卒業した多くの学生が取得するとされる

#### ◇日本語の難しさ

漢字文化を持つ中国や韓国(一部の世代)と異なり、アルファベットを使用するインドネシア人にとって、日本語の学習は困難といえるでしょう。わが社も定期的にインドネシア国内の日本語学科を持つ大学を訪問しますが、日本語学科に1学年だけで100人の学生がいる名門校でも、卒業するころに日本語能力試験2級を取得する学生はわずか数人です。

#### ◇通訳者が少ない理由

言語そのものが非常に難しいとされるタイ語やベトナム語と異なり、インドネシア語はアルファベットを使用し、過去形も発音も少ないとされるため日本人にとっては学びやすい言語とされます。そのため、インドネシアで就業をする日本人は、個人差はあっても1年ほどの滞在で日常会話以上のインドネシア語の能力を身に付

けてしまいます。そういった背景からか、日本語の通訳は、日本からの出張応援者が多い時期などの一時的な仕事として、期間を定めた契約雇用が主流となります。

特に高度な日本語力を持つとされる日本語能力試験 1 級や 2 級の取得者は、通訳というプロジェクト的な業務に限界を感じ、早い段階で「通訳者の殻」から抜け出そうとします。そのため、通訳者が少ないのです。

◇通訳人材の行き着く先は…

通訳者として将来に不安を感じる人材は、経験がものを言うと言われる「人事・総務」「秘書」「生産管理」「営業」へと転身し、新しい舞台で活躍を果たしていくのです。

◇通訳者の希望条件は破格

今、通訳者は数が少ない中で需要があまりにも高いために、引く手あまたの状況が続いています。補佐的業務という位置付けのため「安く雇う」という企業側の意向に反して、彼らの求める希望条件が見合わず、雇用が成立しないケースが多く見られます。

◇日本語人材を通訳としてではなく必要とする部署で雇用

前途の通り、通訳の雇用は非常に困難を生じます。そのため、日本語通訳は兼任業務とし、人事総務、秘書、生産管理、営業といった部署に所属する育った人材を活用する、またはそれらの部署で雇用し、専門的な業務を学んでもらう必要があると考えます。

そうすることで、より円滑に人材採用が図られ、また人材にとっても日本語以外の専門性を磨くことができます。彼らに仕事の責任を与えることで、通訳職に比べて雇用が安定すると考えます。

◇通訳者に頼らず、インドネシア語を学ぶ気概も必要

今でこそ、英語力を持った日本人赴任者も増えています。しかし、依然として日本語通訳に頼っている企業が数多くあるのも事実。日本語のできる人材に頼りっ放しでは、それらの人材の離職により、経営が振り回されてしまうことにもなりかねません。駐在員である以上、任期がありいずれは帰任するにしても、インドネシア人の母国語であるインドネシア語を学ぶ意欲を持ち、インドネシア語で従業員と接する気概を持ってほしいと考えます。またそれは、相手国の文化や習慣を理解することにもつながるためです。

日本語のできる人材の雇用に強い関心を持つ企業は「通訳者」としての雇用を目指すのではなく、通訳を必要とする部署で雇用し、それら日本語人材に専門的な業務を学ばせる、そしてその部署の大黒柱へと成長させることが望ましいでしょう。また日本人も、それら日本語人材に頼りっ放しではなく、率先してインドネシア語を学ぼうとする気概を強く持っていただく。これが日本語人材の定着を促す人材活用法であり、同時にインドネシア語を理解する日本人社員を増やすことで、日本人社員の自立をも促すこととなります。

これこそが、日本語人材に悩む企業に対し、筆者が伝えたいと思うことなのです。

(2013 年 5 月 20 日作成)



## Profile

森 智和 Tomokazu Mori

Selnajaya Prima (FARO Group)

日系窓口担当

## 【組織人事マネジメント】(タイ)

### 活力ある組織づくりのこつ(7) 評価制度を生かすために期初にできること

#### [1]モチベーションを高める

記事提供: マーサー・タイランド株式会社

#### 〈概要〉

目標設定は、評価制度の良しあしを決める重要なプロセスです。それにもかかわらず、多くの企業ではあまり注意が払われていません。そこで、今回より3回に分けて、その改善方法について解説します。初回は、目標に対する従業員のモチベーションの高め方について考えます。

#### 目標設定に関する共通課題

4月に新年度を迎えた企業においては、年度初めの組織改編や人事異動による忙しさもそろそろ落ち着きを見せてきたころでしょう。タイでのソンクラーン(旧正月)の休日が終わり、日本ではゴールデンウィークが明けると、いよいよトップスピードで業務を推進していきたい時期となります。

年度初めの重要なタスクの一つに「目標設定」があります。どの企業も、まずは企業全体としての中期または年度の事業目標が設定されていることでしょう。その達成に向け、各部門や各セクションに目標が設定されます。そして最後には、個々の社員に対しても目標が具体化され、個々人の取り組みを促していると思います。

ご存知の通り、この目標設定こそが、まさに評価制度の第一歩です。目標に対する達成度合いを適切に評価することで、従業員に対する「期待成果」「期待行動」についての方向付けを行い、その再現を図っていきます。その意味では目標設定の進め方が評価制度の良しあしを決めると言っても過言ではないでしょう。

ところがこの目標設定が、実は多くの企業でうまく運用されていないように思います。よく聞く主な課題は下記の通りです。

- (1) 全社目標自体が納得されないまま、個々人に割り振られている。誰も目標を達成できると思っていない。
- (2) 目標設定基準が不明確である。そのため、個々人の目標にばらつきが出て、不公平感がまん延している。
- (3) 上司は部下の業績を見極める「審判」になってしまい、部下の育成や成長を支援していない。
- (4) 評価の結果は、普段の印象からあらかじめ決められている。従って、目標設定が評価上の重要性を持たず形骸化している。

人事管理においては、長らく「評価の公平性」という点に関心が注がれてきました。多くの企業でも評価者研修などに取り組まれたことでしょう。その一方で「適切な目標設定」については、これまであまり重視されてこなかったように思います。

その一因は、日系企業特有の「共同体意識」にあるのかもしれませんが。目標がトップダウンであったとしても、それを「組織全体で」何とかやり切ろうというメンタリティーが強く働いているように思います。また、長期雇用を前提とする日系企業では、不満を感じても辞めるわけにはいかないのです。取りあえず何とかしようとする。この結果、上記のような課題が生まれているように思います。

ところが海外法人の運営においては、このスタイルはうまく機能しません。従業員の流動性が高い上、個人は組織全体よりも自分自身の役割と報酬に関心が高く、かつそれらに直接影響する評価についてはこだわりが強いからです。

では、そうした課題に対し、どのように対処すべきでしょうか？

ポイントは「モチベーションの与え方」「評価制度としての方針・ルール」「評価の実行プロセス」にあります。つまり「従業員が目標に対して前向きである」「目標設定・評価に対する方針やルールが明確である」「実際の運用の中でそれらを実行している」状態を作り上げなければなりません。この時期の取り組み課題である目標設定についても、こうした視点から改善点を見いだす必要があります。

については、今回より3回に分けて「モチベーションの高め方」「評価体系・評価手法」「目標設定に関するコミュニケーション」といった各テーマについて解説します。

## 従業員のモチベーションを高める

まずは従業員が目標を前向きに捉え、その達成に向けた動機を持つ必要があります。動機形成においては、次の3ステップを理解しておく必要があります。

### 1. 意味付け

ビジネスプロセス上の必要性および顧客価値へのつながりを伝えることで、与えられた業務の目的と意味を知らせる

人は、自分のしていることに意味を見いだすことができたとき、その行動を強化・継続しようとしています。例えば、レンガ職人に対し、目的を示さず、ただ黙々とレンガを積むよう指示するのと、そのレンガ積みによって何を作ろうとしているのかを伝えるのとでは、モチベーションの高さも、最終的な仕事の質も異なってくるでしょう。従業員はそれぞれ組織の中で何らかの役割を担っています。その役割の重要性を最初にはっきりと認識させることで、自分が組織に役立っていること、すなわち「自己効用感」を持たせなければなりません。

### 2. 実現期待

ゴールを示し、そこに至る道のりを示すことで、求められている成果が実現可能であることを実感させる

果たすべき役割が明らかになった後、そのゴールに向けてどのように取り組むべきか、道のりを明らかにしなければなりません。方向性と成功に向けたポイントを示すのは、上長の役目です。それを本人に具体化させ「自分にもできそうだ」という自信を持たせる必要があります。もちろん、その中には「どこまで本人が独力で取り組み」「どこから上長が直接サポートするか」といった議論もあるでしょう。本人の能力に合わせ、多様なシナリオを検討することが必要になるでしょう。

### 3. 報酬期待

成果を実現した場合のメリットを明らかにし、行動の持続性を高める

本人が「実現できそうだ」と思っているにもかかわらず、それを継続させるためには具体的なメリットを感じさせる必要があります。それには金銭的な報酬に限らず、他人からの賞賛や認知、さらには自己満足や成長実感といった内発的要素までが含まれます。一般的に、金銭的報酬は、続けるうちに「慣れ」が生じたり「期待値」が上がったりと、その効果が徐々に薄れるといわれています。最初は明確な金銭的報酬で引き付けながら、徐々に内発的な動機を高めていく必要があるでしょう。

これらの要素を踏まえながら、個々の目標設定を行うことで、高いモチベーションが維持されるでしょう。

## 事前に想定すべき実務課題とその対応方針

では、こうしたステップを踏んでいく上で、どういった点に気を付ければよいでしょうか？各社でよく起こりがちな実務課題と対応策を以下に示します。

### 課題 1: 役割を具体的に示せない

以前「活力ある組織づくりのこつ(2)職務記述書の効果的な書き方」(2012年11月20日付掲載)でも解説したように、組織内の役割を明らかにするためには、職務記述書のような書面を準備することが重要です。ところが、実際には、日系企業の多くはこうした職務記述書にあまりなじみがありません。そのため「部下(特に組織構造と結びつかない非管理職層ポジション)の役割を定義するのが難しい」といった声も多く聞こえてきます。

ただ、この点については、職務記述書ほど精緻に考えなくてもよいように思います。重要なことは、部下に対し「どの領域・テーマで」「何を」「どのような状態にしてほしいのか」を共有することです。年度目標においては「特に重点的に取り組みたいテーマ」に絞って目標設定を行うことが一般的です。個々人の担当範囲や業務量を考えれば、必然的にその領域・テーマは洗い出せるでしょう。それに対し、どこまで求めるのかを明確にするプロセスが大切です。精緻さよりも、むしろコミュニケーションを通じて、本人の納得を得ることが重要といえます。

### 課題 2: 上長さえも目標達成に必要なプロセスが分からない

あまり公言されませんが、実はこのように感じている管理職は多いようです。主な理由は、そもそも「全社で設定された目標が高すぎる」というもの。無理な目標を押し付けられてもどうしようもない、というのが本音のようです。

この課題については、二つの点に留意する必要があります。

まず「上位目標の設定の背景を確かめる」ということです。多くの中間管理職は、トップダウンで与えられた目標を根拠のないものと見がちですが、実際には何らかの前提に基づいていることが多いように思います。ただそれが、十分に伝えられていないために無機質な数値目標に見えてしまっているようです。その場合は可能な限り、その目標の設定背景に立ち返り「どこまでが現行の事業運営の延長で達成できるのか」「その先の目標はどのような仮定の元に置かれているか」「それを実現するためには、どれほどの新規の取り組みが必要になるのか」といった点を関係者に確認する必要があります。

もう一つの留意点は「上長は大きな方向付け、部下は具体的な取り組み計画の立案」という役割分担を明確にすることです。上長の立場にありながら「自分でも達成プロセスが示せない」と言う人の多くは、具体的・実務的なプランに落とし込めないことを気にしているケースが多いように思います。ただ、本来組織は分業体制で成り立っています。上下の関係も同じで、部下は上長よりも技術的・実務的な部分では秀でているのが普通です。細部にこだわり過ぎず、むしろハイレベルでさまざまなアプローチのオプションを示す方が、部下にも喜ばれるでしょう。

いずれにせよ、誰にも道筋が描けない目標は、間違いなく達成できません。上長・部下それぞれの役割に応じて、成功イメージを共有していかなければなりません。

### 課題 3: 目標達成時のメリットを示しきれない

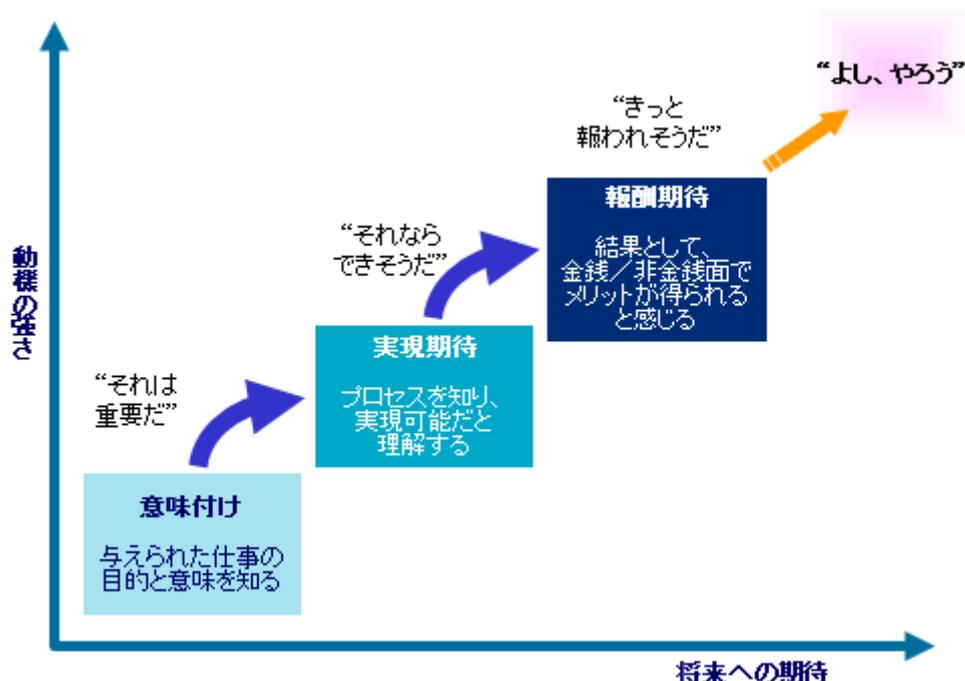
この課題は「目標は与えられるもので、それに向けて努力するのは当然」という仕事観に基づいているように思います。日系企業の中でも、長期雇用で評価があまり弾力的に活用されていない企業では、こうしたストイックな風土がいまだに残っている気がします。

ここでぜひ押さえておきたいポイントは「評価制度は人材育成のプロセスでもある」という点です。多くの従業員が、より大きな役割を得て、より高い報酬を得たいと考えています。そのためには、今よりも高いスキルが必要だと感じています。それを、実務を通じて客観視し、成長を確認していくプロセス、これこそ評価プロセスに他なりません。

人材育成プロセスにおける従業員にとっての最大のメリットは「成長を認められること」です。たとえ給与や賞与への成果の反映が少なかったとしても「自らが大きく成長できた」という達成感を持てれば、再び取り組み意欲が湧いてくることでしょう。そのためには、上長からの「承認メッセージ」が必要です。部下の行動・成果を十分観察し、成長の足跡を記録しておきましょう。その具体的な対応が、部下への何よりのメッセージになります。

今回は、期初に考えるべき評価体系・評価手法について、解説します。

### 【動機形成に必要な要素】



(2013年4月6日作成)

**Profile**

**MERCER (Thailand) Ltd.**  
(マーサー・タイランド株式会社)

世界40か国以上、約180都市において、コンサルティング、アウトソーシング、インベストメント分野でクライアントにサービスを提供するグローバル・コンサルティング・ファーム。世界各地に在籍する18,000名以上のスタッフがクライアントの多様な課題に取り組み、最適なソリューションを提供。  
アジア・アセアン地域においては、中国(上海)とタイ(バンコク)に日本人コンサルタントを在し、日本企業のグローバル人事を現地で直接支援している。

# MERCER

## 【路地裏から見たベトナム経済】(ベトナム)

### 子連れで海外赴任をする際の悩みの種は「日本人高校がない」こと

記事提供:オリザベトナム株式会社

#### <概要>

ベトナムにも日本人幼稚園や日本人学校はありますが、中学までで高校がありません。海外で長く働き、家族も一緒に生活していきたい人にとって「子どもにどうやって高校教育を受けさせるか」は大きな悩みの種です。日本の全寮制高校に入れるのか、現地のインターナショナルスクールに通わせるのか。今回は海外の教育事情について考えてみましょう。



ホーチミン日本人学校。正式には「日本国総領事館付属商工会立ホーチミン日本人学校」という。児童生徒数は急激に増えており、2013年からは1年生は3クラス編成になり新校舎を増築した

海外で暮らす家族持ちの日本人にとって「子どもの教育をどうするか」というのは頭を悩ませる問題である。子どもを持つホーチミン在住の日本人が集まると、必ず話題になると言っても過言ではない。

ベトナムには、在留届の届け出数では約1万人、実際にはその2倍程度の日本人が住んでいるといわれている。家族で暮らしている人も多い。そういう人たちに向けて日系の教育機関がある。日本人幼稚園は、ホーチミン市に二つ、ハノイ市に一つ(2013年7月にもう一つ開園予定)。日本人学校はホーチミン市、ハノイ市に各1校がある。ところが高校はない。ベトナムだけではなく、日本人学校は世界共通で小・中学部だけなのだ。唯一の例外は2011年4月に世界初の在外日本人高校として開校した「上海日本人学校高等部」のみ。海外に長く滞在している日本人にとって「子どもを通わせる高校がない」というのは悩みの種なのだ。

ここで少し海外の学校事情について説明しておきたい。日本人学校とは「日本国内の小・中学校と同等の教育を行う目的で設置されている全日制の学校で、文部科学大臣が認定した学校」のこと。これに対し、現地の学校に通う日本人児童・生徒に対して、週末や平日の放課後に開設されている教育施設のことを「日本人補習校」という。なお「日本人学校は中学まで」と書いたが、補習校に関しては高校を設けているところもある。

日本人学校は86校、日本人補習校は214校ある(海外子女教育振興財団調べ。2011年4月15日現在)。アジア圏と北米地域には、同じくらいの数の日本人が住んでいるが、アジア圏には日本人学校が多く、北米には日本人補習校が多い。北米では「英語を身に付けておくと、子どもの将来にとってプラスになる」と、現地の学校に通わせて英語を身に付けさせたいと考える親が多いからだろう。一方アジア圏の国・地域で、現地の公立学校に通うメリットは少ない。だから、日本人学校に通わせて、日本語での教育を受けさせたいと考える親が圧倒的に多い。ベトナムで「現地の学校+日本人補習校」という組み合わせを選ぶのはベトナム人と結婚し、子どもの代までベトナムで生活することを決めた日本人ぐらいではないだろうか。

話を戻そう。では、中学卒業後の子どもの教育をどうするのか。

駐在員として海外に赴任している人は、子どもが高校に進学する前に日本に帰任するか、業務上それが難しい場合は、家族だけ日本に帰って単身赴任するというケースが多いだろう。ベトナムでは日本人向けの進

学塾のようなものはないから、高校受験のために、現地に留学している日本人大学生などを家庭教師として雇っている人もいる。

困るのは、ベトナムに移住して生活している日本人である。私の周りにも、現地採用の社員としてベトナムで働いている日本人や、私のようにベトナム人の配偶者を得て生活している人がたくさんいる。こうしたわれわれのような立場の人は「子どもが高校に進学するから」といって、会社を退職する、もしくは経営している会社を整理して日本に帰るといった選択肢は選びにくい。ではどんな方法があるのだろうか。子どもができた時点で、われわれ夫婦もいろいろ調べてみた。

まず考えたのが、子どもだけ日本に送り高校に入学させるという方法。親がまだ健在で孫の面倒を引き受けてくれる場合は、そういう対応も可能だ。しかし私の場合、晩婚だったこともあり、今7歳の娘が15歳になったとき、両親は88歳と82歳。とても親に負担をかけるわけにはいかない。

日本の全寮制高校に進学させるという方法もある。私の母校である立命館大学が運営している立命館宇治高校は、帰国子女の受け入れに積極的で、日本国外でも入学試験を実施している。また、私の幼なじみはかつて聖パウロ学園高校という全寮制の高校に通っていたが、同校は海外の日本人子女の受け入れに積極的だそう。そういう学校は増えてきてはいる。とはいえ、日本に比べて5分の1とも10分の1ともいわれる物価水準のベトナムで働いて、物価が高い日本の全寮制高校の学費を払えるのは、経済的にかなり余裕がある人に限られる。

日本の私立高校が海外で運営している分校に通わせるというケースも検討した。私の知る限り全世界で7校のみと少ないが、アジアだとシンガポールに早稲田渋谷シンガポール校という高校があることを、同じ立場にある友人が教えてくれた。シンガポールなら距離も近いから、子どもにも会いに行きやすい。ホーチミン市でも入学試験を実施していて、寮もあるという。「これはいい選択肢」と思って学費を調べてみてがくぜんとした。初年度納入金が3万2480シンガポールドル。日本円に換算すると270万円程度。寮に入れるとなると、さらに1年で125万円ほど掛かる。合計すると最低でも400万円ほど、3年間で1,000万円を超えるお金が必要だ。

2012年2月には、バンコクにある如水館バンコク高等部が文科省の認可を受けたと聞いて、調べてみた。初年度納入金が180万円程度。寮はない。シンガポールに比べるとハードルが低いとはいえ、どちらもとても手が届かない金額だ。これも選択肢から消えた。

小・中学校時代から家庭教師をつけるなどして英語をしっかりと勉強させて、高校からはインターナショナルスクールに通わせるという方法もある。実際、私の周りでその方法を取った人もいるが、中学卒業まで英語で教育を受けていた子どもたちに合わせて授業が進められるインターナショナルスクールに入ると、授業についていけないケースがほとんどだそう。それを見越して、小学生のときからインターナショナルスクールに通わせている日本人夫婦の友人もいる。

しかしわが家の場合、妻がベトナム人なので、娘には日本語とベトナム語を身に付けてもらいたい。それだけでも大変なのに、英語までとなると負担が大きすぎる。私は今までにいわゆる「帰国子女」を採用したことが何度かある。母国語をしっかりと身に付ける前に外国に留学した人の中には、言葉以前の「論理的思考」が弱く、日本語でも英語でも、言いたいことが言えないという人を何度も見てきた。娘にはそんなふうになってほしくない。そういう理由からも、インターナショナルスクールに通わせるという選択肢はとらなかった。

さらにインターナショナルスクールも、全般的に学費が高い。学校によってかなり差はあるが、年額100万円を超える学校もある。やはり現地採用で働く人間にとっては難しい金額だ。

そもそも、日本人幼稚園や日本人小・中学校の学費も、現地の物価水準からするとかなり高額である。娘が通っていたともだち幼稚園は月謝が350ドル、これに加えてスクールバス代が85ドルで、月額435ドル掛かった。その幼稚園は1クラス10人程度の子どもに対し、先生が3人つくというとても恵まれた環境だったので、

それを考えるとこの月謝は決して高くはない。むしろ「これでよく経営が成り立つなあ」と思う金額なのだが、それでも払う側からすればやはり高い。現在通っているホーチミン日本人学校はもう少し高く、学費が 400 ドル、スクールバス代が 130 ドルなので、月額最低 530 ドル掛かる。

われわれの場合、共働きで、ベトナム人の妻も外資系企業で管理職をしており、ベトナムの相場からすると収入は高いから何とかなっているが、私の収入だけでは子どもを日本人学校に通わせるのは難しい。そんなわれわれに 2 人目の子どもができれば、日本人学校に通わせるのは、おそらく無理だろう。

私の知り合いで、ベトナム人の女性と結婚した日本人男性は、2 人目の子どもが学齢期になった時点で、ベトナム人の妻と子ども 2 人を日本の親の元へ送り、日本人男性はベトナムに単身で残るといった道を選んだ。日本では義務教育は原則無料だからである。

私のように現地の人と結婚した場合、「娘はベトナム人として育てる。教育も全てベトナム人と同じ学校に通わせる」という選択肢もある。しかし日本人同士の夫婦の場合、やはり子どもは日本人として育てたいだろう。ところがそれは決して容易ではない。

われわれ夫婦の場合も、娘をベトナムの幼稚園ではなく、日本人幼稚園に通わせた段階で「日本人として育てる」という選択をしたことになる。そのためには、せめて高校までは、日本語環境で教育を受けさせてやりたい。娘の高校進学まであと 8 年。しかし現状では「どこの高校に進学させるのか」という問いに対する答えはまだ見つかっていない。

これから、駐在員はもちろん、海外のどこかの国に長く住む、もしくはついのすみかと決めて生きていく日本人は増えるだろう。われわれのような状況に直面する人たちも多くなるに違いない。これからもっと多くの日本人が海外に雄飛するためには、子どもの高等教育をどうするかが、大きな課題の一つであるに違いない。

(2013 年 5 月 28 日作成)

## Profile



### オリザベトナム株式会社 (Oryza Vietnam Corporation)

ベトナム初の日本語フリーペーパーである「ベトナムスケッチ」、ベトナム航空の機内誌の日本語版「ヘリテージ・ジャパン」、在住日本人のためのコミュニティペーパー「アット・サイゴン」などを制作・発行している日系総合出版社。  
日本で発行されるベトナム関連の書籍や雑誌の制作も行っている。

## 【ニュース】

### BTMU Asia Weekly 先月の見出し一覧

三菱東京UFJ銀行 国際業務部

※ 号数をクリックすると、該当号が開きます。

国・地域	発行日・見出し
フィリピン インド マレーシア ベトナム インドネシア	<a href="#">アジア週報 Vol.72 (2013年5月10日号)</a> S&P、フィリピンの長期債格付を投資適格級に引上げ／PPP方式活用のインフラ整備加速へ 財務相、SUV増税に対する軽減措置を否定 下院総選挙、与党が過半数確保し政権を維持 改正労働法施行 大統領、補正予算成立後の補助金対象石油燃料値上げを発表
パキスタン ベトナム タイ インド マレーシア	<a href="#">アジア週報 Vol.73 (2013年5月17日号)</a> 下院総選挙、最大野党PML-Nが大勝～シャリフ元首相の返り咲き確実に 外資小売の店に関わる規制一部緩和／政策金利下げと不動産市場の刺激策で景気回復狙う 電力需要の伸びに備えインフラ整備推進 マハラシュトラ州、繊維産業への助成を拡大 ペナン交通ターミナル、10～12月に着工へ
タイ ベトナム インド フィリピン インドネシア ミャンマー	<a href="#">アジア週報 Vol.74 (2013年5月24日号)</a> BOI投資奨励制度変更～実施を2015年1月に再度延期 「ベトナムの工業化戦略」、日本に6産業の育成支援を要請へ シャルマ商工相訪日～インフラ整備や投資推進の協力で合意 JBIC、ミンダナオ地方の小水力発電所に9億ペソを融資へ 輸出代金の国内銀行での受領義務、1～3月の実施率は84% テインセイン大統領、ミャンマー首脳として47年ぶりに米首都ワシントンを訪問
ミャンマー ベトナム インド フィリピン インドネシア タイ	<a href="#">アジア週報 Vol.75 (2013年5月30日号)</a> 日本政府、ミャンマーに910億円の新たなODA供与へ 法人所得税及びVAT減税へ 安倍首相－シン首相会談～日・印原子力協定交渉再開へ 次代のBPO拠点として有望な「ネクスト・ウェイブ・シティーズ」を選定 首都港の荷役業者、来月3日のスト中止 700MWの太陽光発電認可取消しへ

## 【編集後記】

### 数字にまつわる話

三菱東京UFJ銀行 国際業務部

一般に、日本人にとって数字にまつわる縁起の良し悪しは、その数字の形や読み方に由来し、「8」(八)が「末広がり」で縁起が良く、反対に「4」は「死」を。「9」は「苦」を連想させるため縁起が悪いとされています。

こうした形や読み方を気にするのは、中国をはじめとする漢字文化圏に共通しているようですが、タイでも読み方が縁起の良し悪しに関係しています。

「前進する・発展する」という意味の「ガーウ」と同じ発音の「9」が縁起が良いとされており、また同国では「ゾロ目」も人気があるため、「9999」のナンバープレートなどは、極めて高い値段で取引されているようです。

反対に、「転げ落ちる」=「ホックロム」を思い起こさせる「6」=「ホック」や、「痛い」=「ジェツ(プ)」と発音が似ている「7」=「ジェツ(ト)」は縁起が悪いとされています。

- ※ 本資料は情報提供を唯一の目的としたものであり、金融商品の売買、投資などの勧誘やアドバイザーフィーの受入れ等を目的としたものではありません。本資料の中に銀行取引や同取引に関連する記載がある場合、弊行がそれらの取引を応諾したこと、またそれらの取引の実行を推奨することを意味するものではなく、それらの取引の妥当性や、適法性等について保証するものでもありません。
- ※ 本資料の記述は弊行内で作成したものを含め弊行の統一された考えを表明したものではありません。
- ※ 本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。最終判断はご自身で行っていただきますようお願いいたします。
- ※ 本資料に基づく投資決定、経営上の判断、その他全ての行為によって如何なる損害を受けた場合にも、弊行ならびに原資料提供者は一切の責任を負いません。実際の適用につきましては、別途、公認会計士、税理士、弁護士にご確認いただきますようお願いいたします。
- ※ 本資料の知的財産権は全て本サービスへの原資料提供者または株式会社三菱東京 UFJ 銀行に帰属します。本資料の本文の一部または全部について、第三者への開示および、複製、販売、その他如何なる方法においても、第三者への提供を禁じます。
- ※ 本資料の内容は予告なく変更される場合があります。

(編集・発行) 株式会社 三菱東京 UFJ 銀行  
国際業務部 教育・情報室 橋本 隆城

Tel : 03-6259-6311

Mail : [takaki\\_hashimoto@mufg.jp](mailto:takaki_hashimoto@mufg.jp)