

# BTMU アジア月報

BTMU Asia Monthly

2013年7月号『最終号』



(ベトナム：京南ハノイランドマークタワー)

## —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>【政治経済コラム】(フィリピン)</b> 7%を超える高い経済成長の一方、完全失業率は近年の最高を記録.....	2
<b>【カンボジア経済レポート】(カンボジア)</b> カンボジアの世界遺産プレア・ヴィヘア寺院をめぐる紛争.....	4
<b>【インドのお役立ち会計税務講座】(インド)</b> ロイヤリティーおよびFTSを日本へ支払う場合の留意点 .....	6
<b>【街角視点のオーストラリア経済】(オーストラリア)</b> ラッド新首相、経済政策はどこへ 資源ブーム後の成長戦略に焦点 .....	8
<b>【シンガポール・ビジネス・ハンドブック】(シンガポール)</b> 現地法人にするのか？ 支店にするのか？ .....	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(8)評価制度を生かすために期初にできること[2] 評価体系・評価手法設定のポイント.....	14
<b>【路地裏から見たベトナム経済】(ベトナム)</b> 日本とは勝手が違う、ベトナムでの不動産物件探しにトライしてみた.....	19
<b>【ニュース】</b> BTMU Asia Weekly先月の見出し一覧 .....	22
<b>【編集後記】</b> 幸運を呼ぶ2ドル札 .....	23
※お知らせ.....	23

## 【政治経済コラム】(フィリピン)

### 7%を超える高い経済成長の一方、完全失業率は近年の最高を記録

記事提供: [日刊マニラ新聞社\(外部サイトへリンク\)](#)

#### <概要>

フィリピンは7%を超える経済成長を遂げる一方、2013年4月時点の完全失業率はアキノ政権下最高を記録した。「雇用創出なき経済発展」に対する懸念の声が上がっており、農業、製造両部門の振興による雇用構造改革が急務とされる。

フィリピン経済は7%を超える高い成長を続けているが、これが雇用状況の好転にはつながっておらず、「雇用創出なき経済発展」を懸念する声が上がっている。2013年4月時点の就業率調査によると、完全失業率は7.5%で、アキノ政権が発足した2010年6月以降で最も高い水準となっている。さらに、完全失業者と不完全就業者の合計は1,000万人強に上り、労働力人口4,091万人の約25%を占めた。15歳以上の生産年齢人口は、今後も年間約120万人のペースで増加すると予想され、国内総生産(GDP)の6割強を占めるサービス部門偏重の産業構造改革と農業、製造両部門振興による雇用創出が急務となっている。

フィリピンの就業率調査は1、4、7、10月の年4回行われている。卒業時期と重なる4月時点の完全失業率は、アキノ政権が発足する2カ月前の2010年は8.0%で、2011、2012年はそれぞれ7.2%、6.9%と好転した。しかし、フィリピン国家統計局(NSO)が2013年6月中旬に発表した最新の調査結果によると、同年4月時点の完全失業率は7.5%(308万人)。前年同月より0.6ポイント高くなり、過去約3年間のうち最も高かった2011年1月の7.4%を上回った。パートタイムなどの仕事しか得られず、半失業状態にある不完全就業率も依然19%強(725万人)と高く、19~20%を推移してきた過去3年間から大きな改善は見られない。

失業率悪化の主要因は、就労人口全体の31.3%を占める農林水産業部門の不調で、就労人口が前年同月の1,247万人から1,184万人へ5%強も減少した。フィリピン国家経済開発庁(NEDA)は「エルニーニョ現象によって作付けが遅れ、季節労働者が一時的に減少したため」と要因を説明する一方で、産学連携による農産物の多様化により、季節的要因の影響を受けない、安定した雇用確保を進める方針を示した。

さらに、就労人口の53%を占めるサービス部門偏重の構造も「雇用創出なき経済発展」の大きな要因となっている。同部門は労働生産性が比較的低く、大規模な雇用創出にはつながりにくいとされる。これを裏付けたのは、2013年第1四半期の海外直接投資と、投資により創出された雇用件数。投資額は前年同期比87%増の346億ペソ(承認ベース)だったにもかかわらず、投資により創出された雇用件数は、前年同期を15%下回る2万7600件にとどまった。投資増が雇用増に結び付かなかったのは、投資額の57%がホテル、飲食といったサービス部門に集中し、大口雇用を生むとされる製造業への投資が22%にとどまったためだ。

就任演説でアキノ大統領が、貧困撲滅の鍵を握る雇用政策について「国内外からの投資を促進して国内の雇用を増やし、海外就労を不要にする」と公約してから3年。


国内雇用、さらに総人口の1割強、約1,000万人が海外就労を続ける状況が好転しないまま任期後半を迎える。

## BTMU アジア月報

こうした状況に対し、世界銀行の小西基夫フィリピン局長は2013年2月「主要な国内産業となっているサービス業、製造業と海外就労だけでは労働人口を吸収できない。農業部門が失業率の改善と貧困軽減に重要な役割を果たす」と産業構造の変革を促した。さらに「失業者と不完全失業者が計1,000万人いる。労働人口は年間100万人を超えるペースで増えており、(大統領が任期満了を迎える)2016年までに1,460万人の雇用創出が必要だ」と述べた。

アジア開発銀行(ADB)も2013年4月中旬に発表した経済見通しの中で、フィリピンが持続的成長を達成するための主な課題として、(1)労働人口の2割を超える失業者と不完全就業者の改善、(2)東南アジア諸国連合(ASEAN)域内他国に比べて勢いの少ない製造業の振興とそれを支える社会基盤、ビジネス環境の整備、の2点を挙げた。

(2013年7月15日作成)

 <p>日刊 マニラ 新聞 The Daily MANILA SHIMBUN SINCE 1992</p>	<p style="text-align: right;"><b>Profile</b></p> <h3>日刊マニラ新聞社</h3> <p>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。</p>
---	---



## 【カンボジア経済レポート】(カンボジア)

### カンボジアの世界遺産プレア・ヴィヘア寺院をめぐる紛争

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>

カンボジア北部、タイとの国境近くの山の上に建設された巨大な石造りのプレア・ヴィヘア寺院は、2008年に世界遺産として登録されました。しかしカンボジアはこの世界遺産をめぐる隣国タイと国境問題を抱えており、カンボジアのリスクの一つとされています。2013年10月に決定が下される、国際司法裁判所による平和的解決が期待されます。

第37回世界遺産委員会が、2013年6月17日から27日まで、カンボジアの首都プノンペンにあるピース・パレス(首相府)で開催されました。世界遺産委員会の会期中の議事は約20項目あり、危機遺産リストや世界遺産リストに登録されている物件の保護管理状況の審議、新たな世界遺産候補物件の登録可否の審議などが行われました。

日本にとって重要な富士山の世界文化遺産への登録については、6月22日に正式決定されました。名称は「富士山—信仰の対象と芸術の源泉」で、日本で17件目の世界遺産となりました。日本が富士山の一部として推薦した景勝地「三保の松原」(静岡市)も対象となりました。

カンボジアは、議長国としてソク・アン副首相が議長を務めました。今回のカンボジアでの世界遺産委員会の開催は、タイの武力攻撃を受けたカンボジアの世界遺産「プレア・ヴィヘア寺院」について、世界遺産委員会をはじめ世界各国にカンボジアの立場を理解してもらう重要な機会になったと思われます。そこで今回は、この問題について述べたいと思います。

カンボジアの世界遺産といえば、アンコールワットをはじめとするアンコール遺跡を思い浮かべる人が多いかもしれませんが、プレア・ヴィヘア寺院は2008年7月8日にカナダのケベックで開催された委員会で、カンボジア2件目の世界遺産として登録されました。プレア・ヴィヘア寺院は、カンボジア北部、タイとの国境近くの山の上に建設された巨大な石造りの寺院です。「アジアのマチュピチュ」「絶壁寺院」などと呼ばれる通り、鋭い絶壁の山頂に突如出現する巨大寺院は、世界遺産の名に恥じないものです。しかし、この世界遺産をめぐる隣国のタイと国境問題を抱えており、カンボジアのリスクの一つとされてきました。

プレア・ヴィヘア寺院は1962年、国際司法裁判所(オランダ・ハーグ)の判決でカンボジア領であることが確認されています。歴史的に見ると、1884年にカンボジアを植民地としたフランスは、1904年、1907年と立て続けにシャム(現在のタイ)と協定を結び、現在のカンボジア・タイ国境線まで領土を拡大しました。問題のプレア・ヴィヘア寺院については、1904年の国境合同委員会(実質的にフランスの主導)で国境を定めることとし、地図を作製して国境線を確定しました(プレア・ヴィヘア寺院はフランス領)。カンボジアはこの国境を引き継ぎ1953年にフランスから独立しました。

その後の冷戦下で、タイはプレア・ヴィヘア寺院付近に軍を駐留させたため、カンボジア側は国際司法裁判所に提訴し、同裁判所は1962年6月にカンボジアが勝訴という判決を下しました。判決によれば、プレア・ヴィヘア寺院近辺の国境線は1904年国境合同委員会による地図上の線であり、同寺院はカンボジア領にあるとしました。このときの判事の一人が、日本から派遣された田中耕太郎氏(後に文化勲章受章)です。以来、プレア・ヴィヘア寺院近辺も平和となり、カンボジア・タイの両側から多くの観光客が訪問しています。そして上述の通り2008年7月、当時のタイ政府(サマック政権)も同意の上、カンボジアの世界遺産として登録されました。

しかし 2011 年 2 月 4 日、世界遺産であるプレア・ヴィヘア寺院付近でカンボジア領に侵入したタイ軍とカンボジア軍との間で激しい戦闘となりました。

カンボジアは同年 4 月、タイの武力侵攻について国際司法裁判所に提訴し、1962 年の判決における国境線に関する解釈の再確認と平和的解決を求めました。

2011 年 7 月 18 日、同裁判所は武力衝突が起きているプレア・ヴィヘア寺院周辺に暫定非武装地帯を設定し、両国軍の同地帯からの即時撤退と武力行使の禁止を含む決定を言い渡しました。タイは、本件は国際司法裁判所の管轄外であると主張しましたが、同裁判所はタイの主張を却下しました。

決定では、停戦監視団の受け入れを両国に命じました。停戦監視団は、以前東南アジア諸国連合 (ASEAN) 議長国であるインドネシアが派遣を表明したものの、タイ軍部の抵抗によって実現していなかったものです。1962 年にプレア・ヴィヘア寺院をカンボジア領であるとした国際司法裁判所の判決を再確認し、カンボジア側からのプレア・ヴィヘア寺院へのアクセスをタイが妨害することも禁止しています。当時の小和田恒同裁判所所長はこの決定について、これ以上の被害と暴力を避けるための措置であると説明しました。

その後、タイの政治情勢は安定し、カンボジアとの関係も劇的に改善しています。2012 年には両国が軍の撤退を進め、最近ではカンボジア側からプレア・ヴィヘア寺院を訪れる外国人観光客も増えてきているようです (訪問の際は、必ず外務省の国・地域別渡航情報を確認してください。現在、同寺院の周辺地域は「渡航の是非を検討してください」という危険情報が発出されています)。

国際司法裁判所は、カンボジアが求めていた国境線の確定につき、両国からのヒアリングを引き続き進め、2013 年 10 月にも最終的な決定を行う予定です。武力ではなく、国際的な枠組みによって領土問題が平和裏に解決され、カンボジアのリスクの一つとされてきた懸念が解消し、多くの人々が世界遺産を安全に楽しめるようになることが期待されます。

(2013 年 7 月 1 日作成)



## Profile

鈴木 博 Hiroshi Suzuki

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。

## 【インドのお役立ち会計税務講座】(インド)

### ロイヤリティーおよび FTS を日本へ支払う場合の留意点

記事提供: [フェアコンサルティング インディア\(外部サイトヘリンク\)](#)

#### 〈概要〉

2013 年度予算案に示されていた通り Income Tax Act(所得税法)が改正され、インド居住者が非居住者に支払うロイヤリティーや技術上の役務に対する報酬(FTS)に関する源泉徴収税(TDS)の税率が引き上げられました。当該改正に関し、インドに拠点を置く日系企業が留意すべき点について解説します。

2013 年度予算案に示されていた通り Income Tax Act(所得税法)が改正され、インド居住者が非居住者に支払うロイヤリティーおよび技術上の役務に対する報酬(Fees for Technical Services:FTS)に関する源泉徴収税(Tax Deducted at Source:TDS)の税率が、10%から25%に引き上げられました。当該改正に関して、インドに拠点を置く日系企業や日本の親会社が留意すべき点について解説したいと思います。

まず法的性質から述べると、今回改正されたのはあくまでもインドの所得税法であり、日本・インド租税条約は改正されていません。よって、現行法においては国内法よりも租税条約が優先されることには変わりはありません。一見、日本・インド租税条約第 12 条における FTS などに対する TDS の税率 10%が無条件に適用されるように思われますが、今回の改正のポイントは、日本・インド租税条約の 10%を適用されるために準備しなければならない事項が増加した点です。

これはインド特有のものではなく、日本においても同様の規定があります。日本の法人税法において、日本・インド租税条約第 12 条に基づき納税する源泉徴収税率を 10%としたい場合、対価を収受するインド法人が、源泉徴収義務者である日本法人(支払者)を経由して、租税条約に関する届け出(人的役務提供事業の対価に対する所得税および復興特別所得税の免除)様式 6 を所轄税務署に提出する必要があります。この届け出を提出しない場合、日本・インド租税条約第 12 条の 10%は適用されず日本の法人税法が適用され、原則として 20%の源泉徴収税率が適用されます。

次に上述の準備しなければならない事項とは、マイナンバー(Permanent Account Number: PAN)と居住者証明書(Tax Residence Certificate: TRC)です。PAN とはインド税務当局が管理するもので、日本におけるマイナンバーと同様の性格を有する管理番号です。TRC とは、ロイヤリティーおよび FTS などを受け取る日本親会社が所轄税務署より入手すべき証明書であり、日本親会社が日本に本店所在地を有することを証明するものとなります。

「準備しなければならない事項が増加した」と上述したのは、2012 年課税年度までは原則として、日本親会社が PAN だけを手続きし、支払者であるインド子会社に通知すれば日本・インド租税条約第 12 条における FTS などの TDS の税率 10%が原則として適用可能だったためです。仮に PAN および TRC を入手しなかった場合についての変遷を見ると、2010~2012 年課税年度は 20%の TDS が適用されましたが、2013 年課税年度からは 25%の TDS が適用されます。

さらに、日本における外国税額控除を鑑みると、日本・インド租税条約第 12 条において 10%と規定されている以上、2012 年課税年度に適用された 20%との差額である 10%、および 2013 年課税年度から適用される 25%との差額である 15%は、特に考慮されることなく日本親会社のコストになると考えられます。FTS などの取引額が少額の場合は大きな問題となりませんが、取引額が増加するに従って PAN および TRC を入手しない場合のデメリットは大きくなるでしょう。



一方で、日本親会社が PAN を入手して日本・インド租税条約第 12 条の 10%を適用される場合のデメリットもあります。これは PAN を入手した日本親会社がインド税務当局に法人税を申告する必要があることです。そもそも TDS 対象となる源泉所得を有する日本親会社は、インド税務当局に法人税を申告する義務がありましたが、従来は実務上、大きな問題にはなっていませんでした。しかし TDS を徴収するインド企業が日本親会社の PAN をインド税務当局に通知する以上、インド税務当局は法人税申告を行っているか否かを把握することが容易になります。その結果、PAN を取得してインド企業に通知し、日本・インド租税条約第 12 条の 10%を適用されたにもかかわらず、インド税務当局に法人税申告を行わないという選択肢はないと思われれます。

よって今後、PAN および TRC を入手せず FTS などの取引総額の 15%を日本親会社のコストとして享受するか、PAN および TRC を入手し、かつ会計事務所などにコストを支払って法人税申告を行うか、選択する必要があると思われれます。

最後に、TRC に関しての留意点を解説します。実際の TRC の取得方法ですが、FTS などの受け取り側である日本親会社が日本の所轄税務署に出向き、必要事項を自ら記載した証明書を提出し、税務署の押印を受ける必要があります。税務署にもよりますが、2、3 日で入手可能な場合から 1 週間かかる場合もあります。

また一番の論点となるのが、TRC に記載すべき事項として定められている期間です。過去の一定期間を証明するものであれば問題ありませんが、将来の一定期間を証明してもらうには苦勞する場合があります。管轄税務署によって対応が異なるため、一律に説明できませんが、ここが要点と思われれます。これは、FTS などをインドから日本に送金する場合、原則として勅許会計士が証明する Form No.15CB を送金銀行に提出する必要があります。この際、送金時期を範囲とする TRC がなければ問題になる可能性があります。すなわち、現状において日本・インド租税条約に基づき 10%の TDS を適用されるには、送金時において TRC が必要となりますので、過去の期間の TRC しか入手できない状況であれば送金の都度 TRC を入手する必要があると考えられます。逆に将来の一定期間を範囲とする TRC を入手できれば日本への送金の際に問題になることは少ないでしょう。

(2013 年 7 月 10 日作成)



岩瀬 雄一 Yuichi Iwase



フェアコンサルティング インディア  
取締役社長

日本国公認会計士。大手監査法人にて、製造業を中心に米国会計基準、国際財務報告基準、日本会計基準の会計監査業務を経験。現在は、インド進出日系企業へのコンサルティング業務を手掛けており、多くの現地法人設立・駐在員事務所設立をはじめ、現地法定監査・税務業務およびM&A業務のサポートを行っている。  
フェアコンサルティンググループは、海外進出、現地法人の管理など国際税務や移転価格税制、クロスボーダーM&Aなどの国際業務に特化した会計系コンサルティングファーム。

## Profile



## 【街角視点のオーストラリア経済】(オーストラリア)

### ラッド新首相、経済政策はどこへ 資源ブーム後の成長戦略に焦点

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>

オーストラリア前首相のケビン・ラッド氏が2013年6月26日、与党労働党の党首選でジュリア・ギラード首相を破り、3年ぶりに首相に復帰した。ラッド新首相は「オーストラリア経済の大きな課題は中国主導の資源ブームの終息だ」と述べ、同国経済の多様化に取り組む姿勢を鮮明にしている。資源ブームに代わる成長戦略の「矢」は何か、注目を集めそうだ。

「反ギラード勢力が党首選の実施を求める署名集めに奔走している」。2013年6月末、真冬の木枯らしが吹く首都キャンベラの連邦議事堂プレスルーム(記者室)に衝撃が走った。現時点で9月14日に実施が予定されている総選挙(下院全議席と上院議席の約半数を改選)をにらんで「ギラード降ろし」の動きが再燃したのだ。

これを受けてギラード氏は6月26日、「負けた方が政界を引退する」という異例の条件を提示して、同日午後7時に与党労働党の党首選を実施すると表明した。2010年の党内クーデターでトップにのし上がった51歳の女性宰相は、逆境になればなるほど強くなるタイプ。自らの政治生命を懸けて、長年の党内抗争に決着をつける戦いに挑んだ。

対抗馬に名乗りを上げたのは、3年前にギラード氏に首相の座から引きずり下ろされたケビン・ラッド氏。ラッド氏の首相復帰を図る動きはこれまで何度も浮上していた。ラッド氏は2012年6月にも緊急開催された党首選に出馬したが、このときはギラード氏に大差で敗れた。

今回、ラッド氏もギラード氏が決めた「ルール」を受け入れて負ければ引退すると約束し、遺恨の対決は文字通りの最終決戦に突入した。上下両院の全労働党議員が投票する党首選の開票結果は57対45でラッド氏の勝利。3年前にギラード氏を擁立した「影の実力者」ビル・ショーテン氏が土壇場でラッド氏支持に回り、まとまった票が動いたことが決定打となった。

ギラード氏は党首選後の会見で、約束を守り次期選挙に出馬しないと表明した。1998年の連邦下院議員初当選から15年。オーストラリア初の女性首相に上りつめた華やかな政治人生はあっけない幕切れとなった。

#### 第1次ラッド政権は1期目に崩壊

ラッド氏はオーストラリア北東部クイーンズランド州出身の55歳。外務官僚出身で外交に明るい。1998年に連邦議会下院選挙で初当選、野党党首として2007年の前々回選挙に快勝し、1996年以来11年ぶりに労働党政権を奪回した。米大統領選のような派手な選挙キャンペーンで旋風を巻き起こし、トップダウン型のリーダーシップが国民的な人気を集めた。

しかし、人道的見地から亡命希望者の国外審査をやめて国内の施設に收容したため、オーストラリアを指す難民船が急増して政治問題化した。環境政策の切り札だった温暖化ガス排出量取引制度(ETS)も事実上断念。強いリーダーシップももろ刃の剣となった。

ラッド氏は1日3~4時間しか眠らない「仕事の虫」として知られる。「仕事は午前9時から午後5時」が当た

り前のこの国で深夜や早朝もスタッフを酷使したため、官僚や側近の離反を招いた。

もともと党内基盤が弱かったラッド氏は高い支持率が武器だったが、それも次第に落ち込み始めると求心力は一気に低下した。最後は資源新税の導入計画をめぐる産業界と衝突したことが致命傷となった。腹心だった当時のギラード副首相に謀反を起こされ、2010年6月に緊急開催された両院議員総会で事実上更迭された。オーストラリアでは同じ人物が最低2期(6年)は首相を務めるのが通例で、1期目の途中で交代するのは異例である。

ところが、ギラード氏は首相就任直後に臨んだ2010年8月の選挙でいきなりつまずいた。労働党は大幅に議席を減らして下院の過半数を割り込み、無所属議員らの支持を得て何とか政権を維持したものの、薄氷の上を歩くような政権運営が続いた。選挙で導入しないと明言した炭素税の導入を一転して推進したことが「公約違反」との批判を集めた。依然として人気が高かったラッド氏の再登板を図る動きがたびたび浮上し、党内抗争が尾を引いたこともギラード政権に打撃を与えた。

労働党支持率は危険水域とされる30%前後で低空飛行した。2013年6月26日の党首選前には、次期選挙で労働党が下院議席を最大で半分近くまで減らし、歴史的な大敗を記録する可能性も指摘されていた。選挙を間近に控えていよいよ落選が現実味を帯びてきた与党議員は、ラッド氏の首相再登板に最後の希望を託した格好だ。

## 放てるか、成長戦略の「矢」

第2次ラッド政権の経済政策についてラッド首相は、中国主導の資源ブームに頼ってきたオーストラリア経済の構造を転換し、産業を多様化するべきだと訴えている。首相就任後の2013年6月28日の会見ではこう述べた。

「オーストラリア経済の極めて大きな課題は、中国主導の資源ブームの終息だ。効果的な戦略がなければ、わが国の交易条件、生活水準、雇用問題に大きな影響を与える。もっと真剣に生産性の向上に取り組まなければならない。オーストラリア経済の多様化を図るため、産業界とも協力していく必要がある」

ラッド首相は2013年7月11日、キャンベラの全国記者クラブで行った講演でも「資源エネルギー分野に偏重するのではなく、製造業や食糧生産、インフラ、建設、その他のサービス業で雇用を創出することで経済の幅を広げなければならない」と語った。その上で、年間2%以上の生産性向上を目指して経済の競争力強化を図るアジェンダ(政策課題)を経済政策の中心に位置付けた。

ギラード政権は炭素税や資源新税で産業界への負担を拡大させながら、教育改革や障がい者保険制度の導入など社会保障の充実に力を入れた。第2次ラッド政権は資源ブーム後を視野に入れた景気対策の必要性を強調することで、経済界の支持拡大を図る狙いもあるとみられる。

ただ、具体的な取り組みはこれからで、実効性のある政策が打ち出せるかどうかは不透明だ。現実には、資源エネルギー産業に取って代わるほどの成長産業を育てるのは容易ではない。中央銀行のオーストラリア準備銀行(RBA)によると、資源投資は現時点でほぼピークを迎えた。中国経済の減速や商品価格の下落を背景に、成長エンジンだった国内の資源産出州では一転して失業率の上昇や企業倒産件数の増加といった負の影響が出てきている。

一方、ラッド首相の就任後に実施された各社の世論調査では、新首相への期待感から与党支持率が上昇している。得票率を忠実に反映するとされる「2大政党別支持率」は、複数の調査で与党50%、野党保守連合(自由党、国民党)50%と拮抗(きっこう)している。2大政党の党首支持率は、ラッド首相に交代してから保守連合代表のトニー・アボット氏(自由党党首)を逆転した。就任直後の「ハネムーン効果」も大きいとみられるが、当初「与党の惨敗」とされた選挙の情勢分析は、首相交代により「与党の善戦」または「与野党の接戦」へと変化してきている。

このため、ラッド首相が支持率上昇の勢いに乗って早ければ 2013 年 8 月初めに総選挙を前倒しする可能性も指摘されている。一方で、政策の成果を示すため 10 月か 11 月まで延期するとの見方もある。規定上は最も遅くても 11 月 30 日までに実施される。

2013 年で 22 年目と息の長い経済成長を続けてきたオーストラリア。けん引役だった資源ブームに代わる成長戦略の「矢」は何か。選挙戦では与野党の経済論戦も注目を集めそうだ。

(2013 年 7 月 16 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。

【シンガポール・ビジネス・ハンドブック】(シンガポール)

現地法人にするのか？ 支店にするのか？

記事提供: [TMF Singapore H Pte. Ltd.\(外部サイトへリンク\)](#)

〈概要〉

シンガポールへ進出する際、事業体を「現地法人」にするのか？それとも「支店」にするのか？ 両者の主な違いについて解説します。

シンガポールで事業を行う場合、どの事業体を選択するかにより、必要なコストのみならず、法律上、税務上の取り扱いが異なるため、適切な事業体を選択することが重要になります。

個人出資の事業なのか法人出資の事業なのか、現地法人なのか支店なのか、所有と経営は一致させるのか分離させるのかなど、状況や目的に応じて適切な事業体は異なります。今回は、個人事業やパートナーシップ、組合といった特別な形態ではなく、比較的一般的な事業体とされる法人と支店の特徴について紹介します。

事業体の種類	主な特徴
<b>法人</b>	
(1) Company Limited by Shares (株式会社)	・株主がその出資額の限度で責任を負う。
a) Public Company (公開会社)	・非公開会社以外の株式会社をいう。
b) Private Company (非公開会社)	・株式譲渡制限のある株主数 50 人以下の株式会社をいう。 ・株主が全て個人株主で、かつ株主数が 20 人以下であるなど一定の場合には、免除非公開会社(Exempt Private Company)となり、会計企業規制庁(ACRA)への決算書登録義務が免除される。 ・売り上げが 500 万ドル以下の免除非公開会社は、さらに会計監査が免除される。
(2) Company Limited by Guarantee (保証有限責任会社)	・保証者が、合意した額の限度で、会社清算時に拠出責任を負う。
(3) Unlimited Company (無限責任会社)	・出資者の責任に限度がない。
<b>支店</b>	
(4) Foreign Company (支店)	・外国法人のシンガポール支店をいう。

日系企業のほとんどは(1)-b)による現地子会社もしくは(4)の支店による登録のため、以下、両者の大きな相違点について紹介します。



## 法人格の違い

子会社と支店で一番大きく異なるのは、支店はあくまで日本法人に帰属していて日本法人の一部である一方、子会社は日本の親会社とは全く別の法人格を有していることでしょう。

つまり、第三者と契約する場合や訴訟となる際、シンガポール支店であればその当事者は海を越えた先の日本法人自身が契約当事者であり訴訟当事者となりますが、子会社であれば日本の親会社は単なる出資者であるため、基本的にはシンガポール子会社のみが当事者となります。

例えば売り上げ規模、資本金額など、相当な会社の信用力が求められる事業を行う場合は母体となる日本法人自身が当事者となった方が有利なことが多いでしょうし、シンガポールで訴訟を提起された場合は、日本法人から責任が切り離された現地子会社の方が有利な場面もあるでしょう。さらに、外資規制により現地の会社からの出資が必要であれば支店ではなく子会社にして合弁会社(JV)とすることもあって良いでしょう。

## シンガポール居住者の必要性

支店の場合、ローカルエージェントとして 2 人のシンガポール居住者を選任する必要があるのに対し、子会社の場合はシンガポール居住者である取締役を 1 人選任すれば足りる。ただし子会社の場合は別途、会社の文書作成などを監視する現地在住者として少なくともカンパニーセクレタリー 1 人を任命する必要があります。

実際に日本から人材をシンガポールへ送り込むのもよいかもしれませんが、その場合でも、取締役などの任命と就労許可証とは監督官庁が異なるため、会社の設立はできても就労許可証が下りないというケースもあります。一つの方法として、名目上の取締役、カンパニーセクレタリーの派遣を行っているサービスプロバイダーを利用するという手段も考えられます。

## 決算期

子会社の場合は決算期を自由に決定できますが、支店の場合は原則として日本法人の決算期に合致させなければなりません。シンガポール支店は税務上も会計上も日本法人の決算の一部であるため、シンガポール支店の決算が完了しなければ日本法人の決算も完了しません。従って、例えばシンガポール支店の決算完了時期として見込んでいた時期が旧正月の時期に重ならないようにするなど、文化や商習慣の違いに対する配慮が必要となります。

一方、子会社の場合、シンガポールのグループ会社間での欠損金振替制度の利用の可能性や、日本親会社が採用している会計基準によっては子会社の決算日の制約があるので注意が必要です。

## 法人税

シンガポールでは、支店、子会社共に 17% の法人税率が適用されるため表面的な違いはないように思えます。しかしながら日本の法人税などを含めて税負担の合計額を考える場合には両者では税負担が異なるので注意が必要です。

子会社の場合、当該会社がペーパーカンパニーなどではなく実際に事業を営む一般的な事業会社であれば、シンガポールで 17% の法人税が課されることで課税関係はほぼ終了します。つまり法人税を差し引いた所得の残りである 83% 部分は、シンガポール子会社で留保しても日本親会社に配当しても、追加の税負担は一定の要件はあるもののほとんどかかりません。

一方で支店の場合、あくまで支店は日本法人の一部分であるため、シンガポールで 17% 課税されると同時に日本でも (40% 近い世界トップクラスの高税率で) 課税されます。ただしシンガポールで支払った法人税 17% 部分は、一定の要件はあるものの日本での法人税計算の際には前払いとして扱われるので、シンガポールで 17%、日本で追加的に 20% 前後の法人税を支払うことになります。

## BTMU アジア月報

なお、シンガポールには数えきれないほどの税務優遇措置であるインセンティブがありますが、その多くはシンガポール法人のみに認められているものであるため注意が必要です。

その他、租税条約の適用の可否、外国税額控除の適用などについても相違点があります。

(2013年6月27日作成)

	<b>Profile</b>
<b>萱場 玄 Gen Kayaba</b>	
	TMF Singapore H Pte. Ltd. Director Corporate Services 公認会計士・税理士(日本)
<p>2002年～：あずさ監査法人国際部(KPMG)にて主に製造業クライアントの会計監査業務に従事。 2008年～：東京共同会計事務所にてSPO決算業務、IFRSを含む証券化関連会計税務アドバイザー業務、財務デューデリジェンス、国際税務等に従事。 2012年～：TMFシンガポールにて日系クライアント担当ディレクターに就任。シンガポール、インドネシア、マレーシアを中心に日系企業グループのバックオフィス業務(経理/給与計算/法人設立等事務など)の代行、富裕層の信託設定・管理、オフショアファンドの設定・管理事務、その他会計関連プロジェクトの日系クライアントサポートに従事。</p>	

## 【組織人事マネジメント】(タイ)

### 活力ある組織づくりのこつ(8)

#### 評価制度を生かすために期初にできること[2]評価体系・評価手法設定のポイント

記事提供: マーサー・タイランド株式会社

##### <概要>

「評価制度を生かすために期初にできること」の2回目。モチベーションの高め方を扱った1回目につき、今回は良い人材を見逃さないための評価体系・評価手法について考えていきます。

##### 「評価の公平性」の前に考えるべきこと

評価において最も重要なことは何でしょうか？

おそらく、多くの方が「評価の公平性」と答えることと思います。

これは、一義的には正しいといえるでしょう。公平で納得性の高い評価は、確かに従業員のモチベーションを高め、その努力や成果に報いることができます。

しかし、その前に忘れてはならないポイントがあります。それは「自社にとって、評価されるべき社員が正しく評価される仕組みになっているか？」という点です。

例えば、ある企業では、管理職のリーダーシップ不足に悩んでいました。個人としては有能だが、チームをうまくまとめられないというのです。

そこで、同社の評価制度を調べたところ、幾つかの好ましくない状況が見られました。例えば、下記のような点です。

- ・ 階層にかかわらず、全員一律で同じ評価シートが使われている
- ・ 評価の半分のポイントが「出勤率」で占められている
- ・ その他の項目は「業務の質」「業務の量」「業務知識」「協調性」といった抽象的な項目のみである
- ・ 管理職と非管理職に求められるレベルの違いが全く区別されていない

これでは、非管理職で高成績だった社員が管理職に登用されても、その行動を変えようがありません。

評価制度というのは「個々人を、その役割に応じてふさわしい方向へ導くためのガイドライン」です。従業員がそれを見て、自分に何が求められているのかを理解できなければなりません。そして、期待に沿った成果・行動を実現できた従業員が正しく認められて初めて、評価における「公平性」が実現するのです。

この点に留意して、まずは自社の評価体系・評価手法を振り返ってみるとよいでしょう。

##### 評価対象の整理・体系化

ではここで、本来の目標設定を行う際に必要なプロセスを解説します。

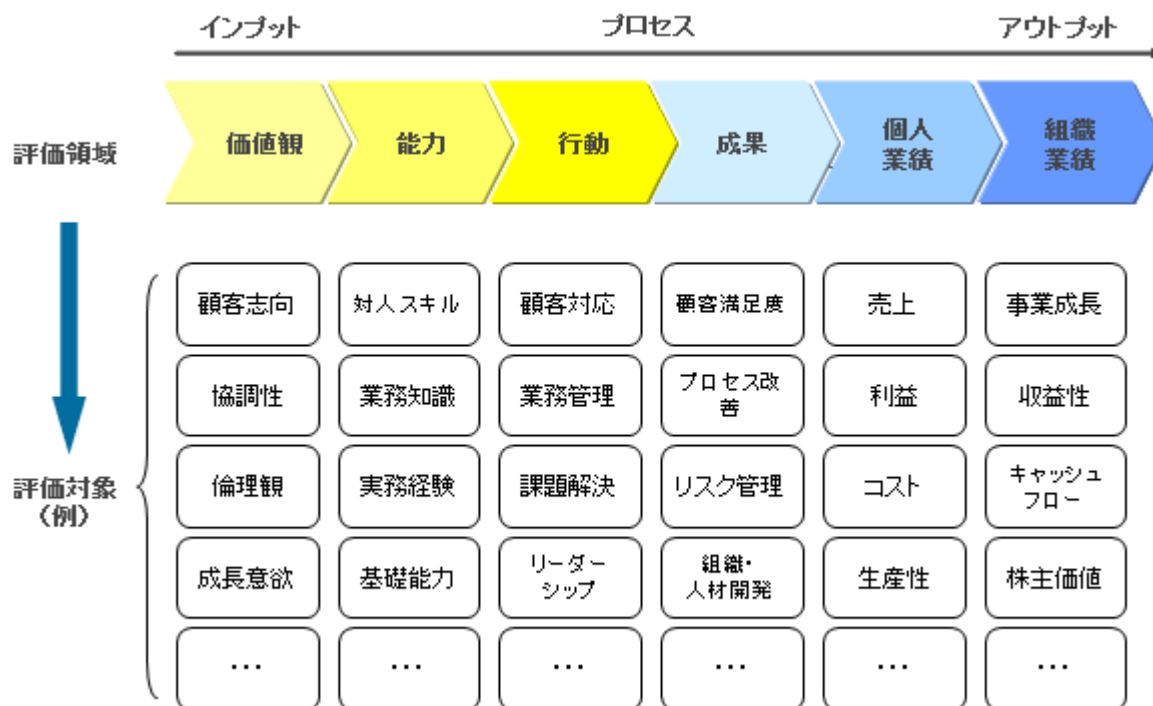
もし、自社の現行の評価制度がこの流れを妨げているとすれば、評価制度の改定を検討する必要があるかもしれません。

##### 1. 成果が生み出される構造を理解する

まずは評価者が「(1)重層的な評価領域」と「(2)多岐にわたる評価対象」という構造を正しく認識する必要があります。

下図に示されている通り、組織業績を支えるのは個々人の個人業績です。個人業績を生み出すためには、その一歩手前の個々の活動成果が求められます。さらにそうした活動成果を生み出すためには、求められる行動を起こす必要があります。そうした行動を起こすためには、必要な能力と価値観を備えていなければなりません。

## 【評価対象の整理】



このように評価領域は、観察しやすいものからそうでないものまで、重層的に捉えることができます。またそれぞれの評価領域においても、管理すべき対象(評価対象)は多岐にわたります。顧客対応やプロセス改善、ひいては能力開発に至るまで、どんな業務においても管理すべき要素が数多くあります。限られた側面のみ目を奪われては、持続的に良い結果を生み出すことはできないでしょう。

成果が生まれる背景には、重層的で多面的な構造があります。図に例示された内容は、一般的な視点で描かれたやや抽象的な表現となっていますが、実務的にはもう少し具体的に理解しておくべきでしょう。また前述の通り、評価対象となる内容や求められるレベルは、それぞれのポジションによって異なります。まずはこの点について、体系的に把握することが第一歩となります。

## 2. 評価でフォーカスすべきポイントを選ぶ

さて、成果が生み出されるプロセスを理解したら、それをどのように目標設定につなげればよいでしょうか？

前述の内容を全て網羅した目標設定ができれば理想的ですが、実際にはそこまでの時間と手間をかけることは難しいでしょう。そこで、個々のポジションにとってフォーカスすべきポイントを絞り、意識や取り組みを集中させる必要があります。

実は、この点が、各社の評価制度・評価能力の巧拙が一番現れやすいポイントなのです。

例えば、A社は非常に結果志向の強い販売会社です。

これまで当たり前のように、売り上げや利益といった個人業績領域に絞って評価を行ってきました。ところが最近、売り上げが伸び悩んでいます。なぜでしょうか？

実は、結果を重視したあまり、個々の営業社員が顧客に無理なセールスを行っていたのです。

その結果、重要な顧客が離れてしまったのです。これは、営業社員に必要な行動を示していなかった



故の失敗です。

一方、B社は非常に企業風土を重んじる製造会社です。

長期的視野に立ち、独創性を重んじる自社の文化を体現するため、自社の行動規範をそのまま評価制度に取り入れています。

しかし、同社は製造業でありながら、コスト削減がうまく進んでいません。その理由は、コスト削減に取り組もうとすると「長期的に見て自社の企業風土を損ないかねない」として、常に反対の声が上がってしまうからです。これも評価対象領域が偏り過ぎた事例の一つです。

このようにフォーカスすべきポイントを間違えると、誤った方向に社員を導いてしまいます。

こうした失敗事例などを参考にしながら、自社にとって重要なポイントをバランスよく網羅した評価体系づくりが求められます。

### 3. 目標設定の具体化—イメージの共有と文書化

最後に、一番重要なのは、フォーカスすべきポイントをあくまでも個々の従業員の目線まで具体化することです。

上司にとっての「プロセス改善」と部下にとっての「プロセス改善」のイメージは異なります。目標設定面談の中で、全体の枠組みを説明した後「あなたのポジションで実現すべきことは何ですか？」と本人の理解を確認する必要があるでしょう。そして、それを具体的に目標設定シートなどへ記入し、お互いの合意事項として記録しておく必要があります。

ここで問題になりやすいのは、特に価値観や能力・行動面での合意です。

成果は比較的明確な場合が多いのに対し、それらは状況によって求められるものが異なります。その全ての期待行動を具体的に合意することは難しいでしょう。

この場合は、次の評価手法設定のポイントを参考にしながら、十分な意思疎通を行うとよいでしょう。

#### 評価手法の振り返り

評価の枠組みとそのフォーカスポイントを定めたら、次に気を付けるのは評価手法です。

大ざっぱに言えば、評価を行うためには次の2点が必要となります。

- ・ 基準となる「標準レベル」
- ・ 標準レベルに対してどれだけ良い(または悪い)のか、その程度を表す「スケール」

評価手法の種類はさまざまです。「定量的な指標」に基づくものと「定性的な指標」で記述するもの、あらかじめ与えられた基準に対して比較する「絶対評価」と序列化によって他者と比較する「相対評価」、その他評価者が1人で判断する「独断」と皆で話し合っ決めて「合議」など、いろいろなスタイルを組み合わせたことが可能です。

これらには、各社共通の絶対的な正解があるわけではありません。

各社の組織の大きさや、業務の特徴、環境的な制約や評価者のばらつきによって、必要とされるものは異なります。しかしながら、評価スタイルにかかわらず、各社に共通して見られる課題はあります。本稿では、それを回避するためのポイントを整理したいと思います。

#### ポイント1: 必要なのは「イメージの共有」。数値化にこだわり過ぎない

以前、日本で目標管理制度が普及した際に、とにかく「目標を数値化すること」が推奨された時期がありました。評価者と被評価者の間で誤解が生じないようにという意図です。

しかしながら、昨今では、行き過ぎた数値化も見受けられるようになりました。

例えば、顧客の満足が本来実現すべきものであるはずなのに、顧客満足度アンケートの結果でそれを測る

ようにしたため、それに影響の大きい行動のみに社員がフォーカスしてしまう、といった状況です。

大事なことは、目標とすべき状態について、両者がイメージを共有できているということです。「とても良い」「やや良い」「普通」「やや悪い」「とても悪い」という状態について、その違いが共有されていなければなりません。

もちろんそのためのコミュニケーションは欠かせません。目標設定面談が必要とされる背景はここにあります。対話を通じてイメージを共有しつつ、誤解が生じそうな部分については文書化する、といったスタイルが望ましいでしょう。

過度な数値化による本末転倒は、避けなければならない課題の一つです。

## ポイント 2: どんな業務にも加点要素はある

スタッフ部門や定型業務ポジションの評価について、こんな声がよく聞かれます。

「決められたプロセスを遂行して初めて 100 点。後は、失敗を減点するしかない。加点するのは難しいのでは？」

しかしながら、これも少し見方を変えたほうがよいでしょう。

こうした課題に直面した場合は、次の質問を自問自答してみてください。

・今よりも少ない人数で、より早く、より高いクォリティーで業務が遂行できるよう、当人に取り組ませる課題はないか？

(→個人の生産性向上)

・当人が次のレベルの仕事に取り組もうとした際に、後任にスムーズに引き継げるよう、工夫できるポイントはないか？

(→社内でのナレッジ共有)

・今、当人が取り組んでいない業務で、他社では日常的に行われている業務はないか？

(→社外とのベンチマーキング)

もちろん、1 人の裁量でできる範囲は限られていますが、どんな業務でも、必ず加点要素を見つけることができます。

こうした視点から、前述の「標準レベル」と「加点による高評価」「減点による低評価」を明確に示していく必要があります。

## ポイント 3: 評価者の基準で判断しない。組織内での「高レベル」「中レベル」「低レベル」といったばらつきをあらかじめ押さえておく

最後に、評価において重要な原理を押さえてほしいと思います。

それは「人は、自分の見える範囲で物事を判断する」ということです。

タイにおいて「日本人社員の求めるレベルが高すぎて、タイ人社員がついてこれられない」という声をよく聞きます。例えば、時間管理の緻密さ、品質に対するこだわり、責任感の持ち方や自主的な能力開発などについて、どうしても日本人の期待値とタイ人の期待値が合わない、といった状況です。

その際に評価者が気を付けるべきなのは、これは能力の問題ではなく「認知」の問題だということです。

社員は、自分の周囲の状況から、自分の位置を測ろうとします(ある意味での相対評価です)。

もし組織内に、日本人の求めるレベルを体現できている人がいれば、そこを基準として自らの実力不足を知るでしょう。ところが多くの場合、日本人の期待レベルを実現している人が、そもそも自分の周囲にいないのです。この時点で、上司からの期待値は「絵空事」と思われてしまいます。

この問題を解決するためには、組織の中でそれぞれの成果や行動について「高レベル」「中レベル」「低レベル」がどのように分布しているかをチェックしておくことです。

その上で「高レベル」のモデル社員がいる場合には「あの社員のように」と伝えられます。

## BTMU アジア月報

そうでない場合は、そうしたモデル社員を先に育てなければなりません。従業員にとって、誰も実現できていないような成果・行動は、意欲を傾けるほどの目標にはならないのです。

高レベルを期待したい日本人社員にとっては、もどかしく思えるかもしれません。ただ、そこは時間をかけて人材を育て、モデルとなる事例を増やし、認識を擦り合せていく必要があります。

評価制度は人材育成のプロセスでもあることを、再度思い出していただきたいと思います。

(2013年5月15日作成)

### Profile

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

## MERCER

世界40カ国以上、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。

## 【路地裏から見たベトナム経済】(ベトナム)

### 日本とは勝手が違う、ベトナムでの不動産物件探しにトライしてみた

記事提供:オリザベトナム株式会社

#### 〈概要〉

ホーチミン市で賃貸物件を探す際は「こつこつ歩いて探す」という時代がありました。幸いここ数年、日本人向けに住居を紹介してくれる仲介業者が増えてきました。とはいえ、やはり日本とはいろいろ勝手が違います。家族で赴任してくる社員のための物件探しの体験談を紹介しましょう。

弊社に、日本から家族連れの新入社員が赴任してくることになった。今まで日本からやってくる社員は単身者ばかりだったので、その住まいにはミニホテル、またはゲストハウスと呼ばれる長期滞在者を専門に扱うホテルを紹介してきた。ほとんどが単身者用で、キッチンなしのワンルーム。家具は備え付けで、1カ月の家賃が大体 250 ドルぐらい。そういう物件であれば、なじみになっている大家が何軒もあって、探すのに苦労はしないのだが、家族連れとなると、そういうわけにはいかない。やはりキッチンは必要だし、部屋数も 2LDK ぐらいは欲しいだろう。



私が見に行った物件の外観。隣の家とは壁を共有している

以前は物件探しというと、知り合いに紹介を頼むか、自分で町を歩き回って「house for rent」という看板を探すのが主流だったが、近年はありがたいことに日系の不動産仲介業者が増えてきている。そのうちの 1 社で、ウェブサイトで豊富な物件を紹介している A 不動産を訪れた。

「あの～、家族連れが住める物件を探しておりまして、御社のウェブサイトで紹介されているこの物件に興味を持ったのですが、見せていただくことはできるのでしょうか。」

応対してくれた日本人スタッフに、ウェブサイトをプリントアウトした紙を見せながら、尋ねてみた。すると「いや、それは無理ですね。物件を見たい場合は、あらかじめ予約を入れていただかない」という言葉が返ってきた。

聞いてみると、A 不動産が鍵を預かっている物件は一つもなく、同社が提携しているベトナム人経営の不動産会社を通して、大家に連絡を取る必要があるのだという。客が希望の物件を A 不動産に伝え、同社が提携しているベトナム人経営の不動産会社に連絡を取り、その不動産会社が内見に同行可能な日を A 不動産に伝え、そこから客に「〇月〇日の〇時からなら内見が可能です」という連絡が入る。そういう仕組みになっていたのだ。そこで持ってきたプリントを渡して、内見の日時を設定してもらうことにし、その日は店を後にした。

翌日の昼頃、A 不動産から連絡が入った。私が内見を希望した物件は、すでに人が住んでいるのだという。確かに、自社で直接、物件を管理していないのだから、ウェブサイトの情報の更新が間に合わず、「ウェブサイトには掲載されているが、実際はすでに借りられている物件」というのが少なからずあるに違いない。しかし、A 不動産の担当者は、私の希望の条件に近い別の物件を探しておいてくれて、そこならその日の午後には内見が可能だという。そこで、早速見せてもらうことにした。

A 不動産を訪れ、前日対応してくれた日本人社員と、アシスタントだという日本語の上手なベトナム人女性社員、そして私の 3 人は、タクシーに乗って物件所在地へ向かった。現地に到着すると、この物件を管理しているというベトナム系不動産会社の担当者がすでに到着して待っていた。幅 4 メートル、奥行き 15 メートル



## BTMU アジア月報

ルほどの 3 階建ての物件。こういうウナギの寝床のような建物がベトナムでは一般的である。1 階がリビングとダイニングキッチン、2 階と 3 階に個室が 2 部屋ずつある。そしてトイレとシャワーが 1 階に一つ、各個室にも付いているので全部で五つだ。日本人の感覚からすると「どうしてこんなにたくさん、トイレとシャワーがあるのか」と感じてしまうが、これもベトナムでは珍しくない。

「今、付いているエアコンや家具は、そのまま使えるのか」「家賃に電気代や水道代は含まれているのか」など、A 不動産の日本人社員に質問すると、彼がそれを日本語でベトナム人女性アシスタントに伝え、彼女がベトナム系不動産会社の担当者にベトナム語で質問する。答えが返ってくる時はこの逆。面倒くさくなって途中から私は、A 不動産の 2 人を差し置いて、その担当者と直接ベトナム語でやり取りをするようになってしまった。

家賃は 650 ドルで、保証金は家賃の 2 カ月分。物件があるのは空港に近いフーニュアン区で市内中心部までは、やや距離がある。値段が安めなのは、そのせいだろう。

A 不動産の事務所に戻った後、新しく開発されたエリアである 7 区の物件についても聞いてみた。7 区はホーチミン市の中心部である 1 区の南に位置しており、「サイゴンサウス」あるいは開発したデベロッパーの名前を取って「フーミーフン」と呼ばれる。きちんと区画整理された近代的な街並みだ。日本人学校もこのエリアにあるので、家族連れで赴任している駐在員は、7 区にあるサービスアパートメントに住んでいる人が多い。1 区まではバイクで 20～30 分程度と距離があるが、7 区の中に大型のショッピングセンターなどもあるので、生活には便利だ。

A 不動産によれば「確かに 7 区は人気がありますが、その分、家賃は高いですよ。日本の方も多くお住まいの『サイゴンスカイガーデン 2』というマンションは、弊社でも取り扱っています。二つのベッドルームがあって、80 平方メートルほどの物件を借りるとなると、家賃は 800 ドル以上になります」とのこと。私の考えている家賃は 500 ドル台なので、確かに予算オーバーである。

数日後、7 区に行く用事があったので、サイゴンスカイガーデン 2 に立ち寄ってみた。ベトナム語の物件案内を表に出している不動産会社があったので、飛び込みで入ってみると、対応に出て来た若い女性は、英語はほとんどできないらしい。

「サイゴンスカイガーデン 2 の物件に興味があるのですが、物件を見ることはできますか？」ベトナム語でそう質問すると「今からすぐですか？ それなら三つのタイプをご案内できますよ」とのことだった。

彼女が最初に案内してくれたのは、2 ベッドルームで 80 平方メートルの物件。A 不動産の担当者が言っていたのと、まさに同じ条件である。部屋は一通りの家具が全てそろっていて、明日からでも住める状態。日当たりもよく、しかもかなりきれいだった。「どうせ高くて手が出ないんだろうな」と思いながら、家賃を聞いてみると 550 ドルだという。A 不動産に比べて月額で 250 ドルも安い。

この後、知人がやはりサイゴンスカイガーデン 2 の、まったく同じ条件の物件に住んでいることを知った。私が訪れたところとは違うベトナム人経営の不動産会社の仲介だったが、家賃はやはり 550 ドルだそうだった。

この値段の差は何が原因なのだろう。まずは、A 不動産が大家と直接契約ではない、つまり仲介者が入るので、そこへの手数料が加算されてしまうのではないかと推測する。ただ一番大きな要因は、おそらく「日系の会社が紹介する」という安心料のようなものなのだろう。入居時の大家との交渉や、アフターケアも手厚いに違いない。もっともこれは私の推測の域を出ないが。

家族連れ社員が赴任するのはまだ先の話なので、もう少し物件巡りを続けてみるつもりである。



日本式の三和土(たたき)や土間はなく、玄関に入るとすぐにリビングになる



1階の奥はキッチン



2階の個室。これと同程度の部屋が全部で4部屋ある

(2013年6月19日作成)

## Profile



### 中安 昭人 Akihito Nakayasu

オリザベトナム株式会社 代表取締役

1964年大阪生まれ。日本での約15年の編集者生活を経て、2002年「ベトナムスケッチ」(現地初の月刊日本語フリーペーパー)の編集長として招かれベトナムへ移住。現在はベトナムに関する各種メディア事業のプロデュース、原稿執筆を中心に活動している。2000年に結婚したベトナム人妻との間に娘が1人おり、移住以来、ホーチミン市の下町にある妻の実家に居候中。庶民の目線で見えたベトナムを伝える「踏地裏ウオッチャー」。

## 【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
マレーシア ミャンマー ベトナム インドネシア タイ	<a href="#">アジア週報 Vol.76 (2013年6月7日号)</a> 通産相、自動車価格の引下げを2017年まで段階的に実施 カチン武装勢力と停戦合意 貿易収支が4カ月連続で赤字 補助金対象石油燃料の値上げ、6月第3週目に実施との見方 中銀、7カ月ぶりに政策金利引下げ実施
インド フィリピン インドネシア ミャンマー シンガポール パキスタン	<a href="#">アジア週報 Vol.77 (2013年6月14日号)</a> 南部の電力供給改善が急務～中央電力庁の電力需給予測 MRT3号線輸送力増強～新車両購入の方針 鉄道電化事業でフランス政府と協力で合意 天然ガス・石油の新鉱区開発は国内需要向けとする方針 民間企業の賃金上昇率が鈍化～労働生産性は低下 シャリフ元首相が首相に返咲き
インドネシア インド マレーシア ミャンマー タイ	<a href="#">アジア週報 Vol.78 (2013年6月21日号)</a> 補助金対象石油燃料の値上げ決定 政府内で財務相に外資規制大幅緩和を求める報告書 MRT2～3号線、行政都市プトラジャヤを運行範囲に含めることを検討 日本の国交省、ミャンマー鉄道省と覚書締結 タイ政府、コメ担保融資制度の融資金額引下げ
ベトナム  インド  タイ タイ・ミャンマー	<a href="#">アジア週報 Vol.79 (2013年6月28日号)</a> ドンの対米ドル公定レートを1%切下げ 今年1～6月期FDI承認額104.7億米ドル 電力不足解消に向け発電コスト上昇分の電力料金転嫁を容認 外国人の株式投資手続きを一部簡素化 2030年までの電力開発計画見直し ダウエー開発管理・推進のSPV設立正式合意

## 【編集後記】

### 幸運を呼ぶ 2ドル札

三菱東京UFJ銀行 国際業務部

皆さんは日頃肌身離さず持ち歩いているものがありますか？

ベトナムでは 2 ドル札が幸運を呼ぶとされており、多くの人々が財布に入れて持ち歩いています。また「古い紙幣ほど御利益がある」とも言われています。もともと米国で生まれた言い伝えのようですが、2 ドル札は発行量が非常に少なく、滅多に見かけないことに由来するそうです。日本で言えば「縁がギザギザの 10 円玉」といったところでしょうか。

海外旅行で余ったドル紙幣の中に 2 ドル札が有ったら嬉しいですね。



## ※お知らせ

『BTMUアジア月報』は本号を以って終了させていただきます。ご愛読頂きまして大変有難うございました。9 月からは新しい形式のレポート配信を予定しております。引き続きご愛顧の程、宜しく願い申し上げます。

- ※ 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)