

CHUGIN GLOBAL NEWS

ちゅうぎん海外ニュース

2026 JUN (Vol.109)

CONTENTS

海外拠点ニュース トレーニー出向先紹介.....	2
株式会社中国銀行 国際部 ベトナムトレーニー	
新興国ニュース 第109回 海外最新ビジネス情報.....	4
株式会社東京コンサルティングファーム	
マレーシア：SOCISOへの追加拠出.....	8
Kato Business Advisory Managing Director (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー) 日本国公認会計士 加藤 芳之氏	
インドネシア移転価格の実務課題—形式不備と“機能しない文書”が招く税務リスク.....	10
PT. BridgeNote Indonesia (マイツグループ) 川名 孝典氏	
タイ会計税務関連最新情報アップデート.....	12
Asia Alliance Partner Co.,Ltd.(AAP) (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)	
懐かしさと新しさが共存する香港へ.....	14
香港マイツビジネスコンサルティング	
2026年:60歳以上の外国籍人員に対する就業管理の厳格化と実務対応 ～工作許可には実務運用上の地域差等に加え流動的な要素もあり、個別・具体的な確認と対応が望ましい～.....	16
株式会社マイツ 国際事業部 中国室室長 米国公認会計士 古谷 純子氏	
ベトナムのいまとみらい <第23回>ハノイのスーパーマーケット事情～変わりゆくベトナムの小売市場～.....	20
Nippon MIRAI Company Limited 税理士 金森 寿香氏	



株式会社 中国銀行
岡山県岡山市北区丸の内1-15-20
TEL:086-234-6539
香港支店
シンガポール支店
ニューヨーク駐在員事務所
上海駐在員事務所
バンコク駐在員事務所

cbk_hkbr@fr-chugin.jp
cbk_sgrep@fr-chugin.jp
cbk_ny@fr-chugin.jp
cbk_sh@fr-chugin.jp
cbk_bang@fr-chugin.jp

- ・本情報は、作成時の情報に基づくもので一部内容に変更がある場合があります。
- ・本情報は、信頼できる資料により作成しておりますが、当行がその正確性、安全性を保証するものではありません。
- ・本情報は、当行都合により通知なしに内容の変更・中止を行うことがあります。
- ・本情報は、法律の定めのある場合または承諾のある場合を除き、複製・複写することはできません。
- ・本情報は、お客さまへの情報提供のみを目的としたもので、取引の勧誘を目的としたものではありません。
お取引に関する最終決定は、お客さまご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。
- ・本情報についてのご照会は、最寄りの中国銀行の本支店、国際部または海外駐在員事務所までお願いします。

海外拠点ニュース

トレーニー出向先紹介

株式会社中国銀行

ベトナムトレーニー 小野 佑希也

現在、中国銀行（以下、当行）では海外拠点として2支店（香港・シンガポール）、3駐在員事務所（上海・バンコク・ニューヨーク）を有しており、自拠点以外ではベトナムへトレーニーを派遣しています。ベトナムトレーニーを含む各拠点では、既に進出されているお客さまやこれから進出を検討されているお客さまの支援を行うべく、日々活動を行っています。

そこで今回はベトナムトレーニーの出向先ならびに日々の業務内容などについてご紹介します。

1. 出向先紹介

当行は、2018年よりベトナムの国営銀行であるベトナム投資開発銀行（以下 BIDV : Bank for Investment and Development of Vietnam JSC）の FDI バンキング部ジャパンデスク（ホーチミン市）へトレーニーを派遣しています。

BIDV は 1957 年 4 月にハノイ本社にて設立され、現在ベトナム最大級の総資産（約 1,238 億米ドル：2025 年 12 月末時点）を誇る国営銀行です。また、支店・出張所 1,084 拠点、従業員数約 26,000 人を擁する、ベトナム最大規模の銀行です。

FDI バンキング部ジャパンデスクは 2013 年 11 月に設立されました。

オフィス立地はベトナム最大の日本人街であるホーチミン市内のレタントン通りに面しており、タンソンニャット国際空港から 7.5 km、車で 30 分の場所にあります。

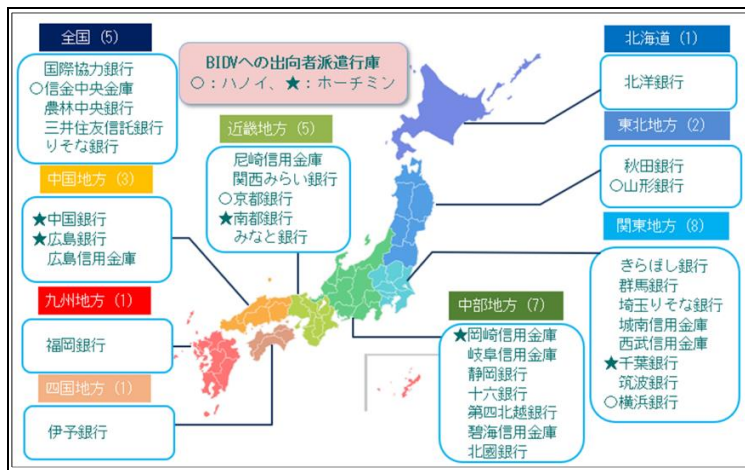
【BIDV オフィスビル外観】



※写真は筆者撮影

ジャパンデスクでは日系企業約 1,000 社との取引があります。また、現在 33 の日系金融機関と業務提携を結んでおり、2026 年 4 月時点では当行を含む 9 つの日系金融機関から出向者を受け入れています（ホーチミン 5 名、ハノイ 4 名）。

【日系金融機関との業務提携】



（出典：BIDV 資料より筆者作成）

2. 日々の業務について

出向先の BIDV の業務に加え、当行としての業務も行っています。

まず、BIDV の業務としては、BIDV の日系のお客さまへの提案やジャパンデスクローカルスタッフとの帯同訪問、お客さまからの BIDV との取引

に対するお問い合わせ対応、お客さま向け資料の翻訳（英語から日本語）などがあります。特に、**BIDV**の商品（口座開設、預金、送金、インターネットバンキングなど）の商品をご提案する際には、ローカルスタッフと密に連携しながら対応しています。

次に当行の業務としては、既進出のお客さまのフォローやこれからベトナム進出・展開を検討されているお客さまの支援を行っています。具体的には、現地情報調査や仕入先・販売先のご紹介（マッチング業務）、現地アテンド対応などを行っています。着任以降、現地及び日本国内から様々なご相談をいただいております、ベトナムへの関心の高さを肌で感じています。

3. トレーニーとして

2025年4月に着任し、約1年2ヶ月が経過しました。現地で業務を行う中で、日本との違いを実感することが多々あります。例えば、ビジネスにおける意思決定について、日系企業では合意形成を重視する一方で、ベトナムではスピード感が重視される傾向にあります。また、法制度や許認可に関する運用の不透明さや行政手続きの煩雑さなど、日系企業にとっては現地でのビジネスも一筋縄ではいかないことも多々あります。しかしながら、ベトナムは高い経済成長率、コスト競争力を兼ね備えた豊富な労働力、親日で勤勉な国民性など非常に魅力ある国であり、ビジネスチャンスが多いことも確かです。ビジネスにおける違いを感じることは多いですが、現地の実情を理解したうえで日々業務に取り組んでいます。

4. おわりに

今回はトレーニー出向先と業務内容についてご紹介させていただきました。

ベトナムへ既進出あるいは進出を検討されている日系企業は依然と多く、日系金融機関においても多くの駐在員が常駐していることから、ベト

ナムはお客さま・金融機関双方にとって非常に重要な拠点となっています。

今後もトレーニーとして現地のタイムリーな情報をお届けし、お客さまのサポートを行ってまいります。本記事が、ベトナムへのご関心を深めるきっかけとなりましたら幸いです。ベトナムに関して何かお困りの際には、お気軽にご相談ください。



【写真左よりトレーニー小野・ジャパンデスクローカルスタッフのマインさん】

以上

BIDV FDI 部ジャパンデスクホーチン

所在地：7th Floor, 24 Le Thanh Ton Street, Sai

Gon Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam

TEL：(+84) 28-3835-1780

FAX：(+84) 28-3830-7445

新興国ニュース

第 109 回 海外最新ビジネス情報

株式会社東京コンサルティングファーム

今回はバングラデシュ、インドの最新情報をお届けいたします。ぜひご一読ください。

～バングラデシュ～

■ WPPF (従業員利益配分基金)について

WPPF (従業員利益配分基金)について、制度の内容と基金設立のステップを説明いたします。

概要

WPPF とは“Workers’ Profit Participation Fund”の略で、バングラデシュ労働法 (Bangladesh Labour Act 2006) で規定されている「従業員利益配分基金」のことです。

企業が利益を上げた場合、純利益 5%を従業員に分配する必要があります。

実務上は、基本的に以下条件いずれかに当てはまる企業が対象となります。

- ・ 払込資本金 1,000 万タカ以上
- ・ 固定資産の価値 2,000 万タカ以上

政府官報による指定で他の企業も対象に含めることがあります。

輸出型・外資企業: 「100%輸出指向型産業」や「100%外貨投資型産業」では、政府官報や関係当局の決定により、各社ごとの WPPF 設立義務が免除され、業界共通基金への拠出に置き換えられる場合があります。日本企業の場合、繊維・製造業で完全輸出型の場合はこの特例の対象となり得ます。

また、たとえ工場を持たなくても、上記資本金・資産条件を満たす現地法人 (IT 企業・商社の支店

など) は WPPF 対象です。支店や合弁会社も「会社」とみなされ、上記要件を満たせば適用対象です。特に支店の場合は、現地の固定資産額が資本金要件とみなされます。

製造業でも IT サービス業でも基準は同じです。日本企業がテクノロジーや金融で進出した場合も、資産規模次第では WPPF 義務が生じる点に注意が必要です。

一方、情報収集のみ行う駐在員事務所は非営利活動のみ許可されるため WPPF 対象外です。

基金設立のフローと注意点

STEP 1: 基金設立・管理体制

対象企業は従業員利益参画基金 (Workers’ Participation Fund) と従業員福祉基金 (Workers’ Welfare Fund) を設立します。両基金とも労働法に基づく恒久的基金です。

適用企業となってから原則 1 ヶ月以内に両基金を設置する必要があります。実務上は法人設立後速やかに手続きを行います。(労働法 234 条.a)

基金ごとに労使対等 (労働者代表 2 名、経営者代表 2 名(1 名は会計担当者)の理事会 (Board of Trustees) を設置します。最初の議長は経営側から選出し、その後は両者から交互に議長を選びます。理事会は基金の運営管理を統括し、必要に応じて政府の指導を受けます。(労働法 235 条.1.a)

STEP 2: 拠出義務と拠出割合

事業年度終了後 9 ヶ月以内に、前年度の純利益の 5%を基金に拠出します。拠出が遅れると理事会への命令や罰金が科されます。

拠出する 5%は 80 : 10 : 10 の割合で分割され、80%が従業員利益参画基金、10%が従業員福祉基金、残り 10%がバングラ労働者福祉財団 (Bangladesh Workers Welfare Foundation) の基金へ拠出されます。

拠出金は全額会社負担で、従業員自身の負担はありません。たとえば日本企業の現地法人が 5%

=500 万タカを拠出する場合、会社の費用として損金算入されます。

STEP 3: 受益者と利益配分

対象企業に 9 ヶ月以上勤務する全従業員が受益者となります。会社の経営者や出資者（取締役など）本人は受益者外です。

拠出された基金は、対象従業員へ均等に分配されます。管理・営業職やオフィスワーカーであっても同等の権利があり、毎年 10 月頃に当期分として一時金が支給されます。

法律上、毎年拠出金の 3 分の 2 は当期分として現金（報奨金）として支給し、3 分の 1 は投資に回し、その投資収益も従業員に分配するよう定められています。たとえば拠出金 150 万タカなら 100 万タカを従業員に分配し、50 万タカを投資に回します。

STEP 4: 監査・税務

WPPF・福祉基金ともに年 1 回の会計監査が義務付けられています。会計記録や拠出・分配状況を正確に保持し、認定会計士等による監査報告を行います。

WPPF・福祉基金への拠出金は、法人税の課税所得計算において損金算入できます。加えて、基金の運用収益や従業員への分配金は所得税が課されず免税扱いです。つまり会社にとって節税メリットがある反面、会計上・税務上の手続きが必須です。

違反時の罰則は厳格で、政府命令に従わない場合は会社命令が出され、それでも従わなければ役員・理事会メンバー個人に対して 1 回 10 万タカ + 毎日 5 千タカの罰金が科せられます。日本企業の現地法人でも、担当役員が処罰対象となり得るため、期限・手順の厳守が不可欠です。

日本企業の現地法人でも資本金・資産が基準値以上であれば WPPF 義務が発生します。特に現地

通貨建てでの資本注入や本社負担のオフィス購入などで基準超えに注意が必要です。

また、100%輸出向け産業では共通基金制の適用が政府裁量で決まります。多くの繊維・縫製工場は輸出向けのため個別 WPPF 設立が見送られる場合がありますが、正式通知を要確認です。

加えて、オフィスワーカーも WPPF の対象です。コールセンターや庶務スタッフも含め、9 ヶ月以上の社員は同等に利益配分を受けます。外注・派遣社員は契約上の雇用者が対象であり、本社（又は元請け）ではありません。

そして近年法令遵守が強化され、支払遅延や不備には企業のみならず管理責任者への厳罰が科されます。WPPF 運営規程の整備、会計・税務処理は事前の準備が必要です。

～インド～

■【インド新労働法典】全面施行後の対応チェック

概要

インドの新労働法典については、法成立から 5 年を経て 2025 年 11 月 21 日について施行されました。今回は、法典が全面施行された現時点において、「すべき対応は本当に完了しているか」という観点から重要ポイントを整理します。全 4 法典（賃金法典、労使関係法典、社会保障法典、労働安全衛生法典）は旧来の労働関連法 29 本を統合したもので、中央規則や州規則の整備は今も進行中であるものの、実務対応を怠ることはできません。

主な確認事項と実務ポイント

1. 賃金法典：給与設計は 50%ルールに対応済みか
賃金法典は賃金関連法を統合し、基本給・物価調整手当（DA）・保持手当の合計が総報酬の 50% 以上となるよう定めています。住居手当や特別手当などの控除項目が 50% を超える場合は超過分を

賃金に組み入れなければならないため、従業員ごとの給与構成を見直す作業が不可欠です。未対応の場合、EPF や ESIC の拠出額が実態と異なり、遡及調整を求められるリスクがあります。

2. 社会保障法典：退職金制度の整備は万全か

社会保障法典では EPF 等 9 法を統合し、従業員 20 人以上の事業所に EPF 加入義務を課しました。特に重要なのは固定期間雇用者（Fixed-Term Employee）への退職金の支給義務です。従来は 5 年勤続が条件でしたが、固定期間雇用者については、実際に働いた期間に比例して退職金が支払われることとなります。賃金基準が引き上げられたこともあり、退職金引当額の見直しと、固定期間雇用者について、契約期間・勤続期間を確認のうえ、退職金引当額の見直し対象者をリストアップする必要があります。

3. 労働安全・衛生・労働条件法典：残業計算と夜間勤務

労働安全法典は 1 日 8 時間・週 48 時間を超える労働に対し 2 倍賃金の支払いを要求し、従業員の同意を条件としています。これまで女性の夜勤は禁止される場合がありましたが、新法では本人同意と安全措置を前提に男女平等に夜間勤務が認められるようになりました。夜勤シフトを組む際には、本人同意書と送迎・警備等の安全対策を整備しているかをチェックしてください。

また、全従業員に対する雇用契約書の交付義務が新たに追加され、この法典の施行時までには当該通知書が交付されていない従業員については、本法典施行から 3 か月以内に雇用契約書を交付しなければなりません。有給休暇の付与ルール（180 日勤務ごとに 20 日につき 1 日の割合）など、従来なかった要件が増えています。社員への説明、契約更新、勤怠システムの改修が済んでいるか確認しましょう。

4. 労使関係法典：就業規則は整備済みか

労使関係法典では、政府許可なく解雇・事業閉鎖を行える企業規模が 300 人未満まで拡大され、就業規則作成義務の対象も 300 人以上に引き上げられました。各事業所で就業規則の条文更新や、労使協議体制の整備が完了しているかを確認してください。また、ストライキ開始時は 14～60 日前に事前通知を出す義務があるため、労働組合とのコミュニケーションフローを整備しておく必要があります。

5. 中央規則・州規則のアップデートチェック

州ごとに細則が整備途上であり、賃金計算の詳細やデジタル登録システムの運用などに不一致が残っています。拠点が複数州にまたがる企業は、州ごとの規則や FAQ の更新を継続的に確認し、必要に応じて勤怠管理や福利厚生運用を調整する必要があります。

新労働法典の全面施行によって、旧法と同等の運用を続けているだけではコンプライアンス違反になる可能性があります。給与設計の見直し、固定期間雇用者への退職金対応、残業計算・夜勤管理、スタンディング・オーダーの改訂、労使交渉フローの整備など、社内規程と業務プロセスを総点検し、未対応項目がないかを確認してください。特に賃金再設計や退職金引当は人件費に直結するため、影響分析と予算反映を早急に行う必要があります。

株式会社東京コンサルティングファーム

インド・中国・香港・ASEAN・中東・アフリカ・ラテンアメリカなど世界 20 か国超に拠点を有し、各国への進出や進出後の事業運営についてトータルサポートを行っている。

また、新興国投資に対応したデータベース「Wiki-Investment」を提供し、30 カ国の投資環境や会社法、税務、労務、M&A 実務といった内容を掲載。

(URL <https://tcg-wiki-investment.com/>)

さらに「海外投資の赤本」シリーズとして、インド・中国・東南アジア各国・メキシコ・ブラジルなどの投資環境、拠点設立、M&A、会社法、会計税務、人事労務などの情報を網羅的かつ分かりやすく解説した書籍を出版している。

問合せ先： f-info@tokyoconsultinggroup.com

マレーシア：SOCSCO への追加拠出

Kato Business Advisory Managing Director

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

日本国公認会計士 加藤 芳之氏

<ポイント>

- SOCSCO への追加拠出
- 勤務時間外の事故も保障

<SOCSCO への追加拠出>

N 子：加藤さん。いよいよ今回から 2026 バジレットに戻れますか？

加藤：その予定だったんですが、つい先日、SOCSCO 関連で新たな動きがあったので、それをお伝えしたいと思います。

N 子：最近は本当に色々と動きがありますね。

加藤：そうなんです。動き過ぎ！！

N 子：ホントですね。

加藤：なかなかバジレットに戻れません。しかも、ほとんどが増税かステルス増税的な動きなんですよ。ステルス得意な日本政府に教えてもらったのかな。

N 子：また増税というか、SOCSCO が上がるというお話なんですね。

加藤：はい、またまた皆さんの手取りが減る話です。

N 子：あいや。。

加藤：ホントにあいやです。スキム・リンドウン 24 ジャム (Skim Lindung 24 Jam) という新たな取り組みで、マレーシアの従業員を 24 時間 365 日保護するという目的の新たなスキームです。

N 子：ほう。

加藤：2026 年 6 月より施行 (従業員社会保障 (改正) 法 2026 | 2026 年 3 月 5 日官報公示) で、960 万人以上の適格者が対象になります。

N 子：960 万人ですか！すごいですね！

加藤：はい。

N 子：日本人駐在員も対象ですか？

加藤：はい、対象になります。Skim Kemalangan Bukan Bencana Kerja (非労働災害スキーム) と呼ばれる新スキームで、「非労働災害」の定義は、労働の過程で発生したものではない、従業員の事故による人的傷害とのことです。

N 子：へえ。

加藤：リンドウン 24 ジャムは、SOCSCO の保護範囲を職場外へと拡大し、従業員を、自宅・週末・個人的活動を 24 時間保護します。

N 子：自宅や個人的活動ですか。

加藤：はい。本制度は PERKESO の「リンドウン・ペルジャ (Lindung Pekerja)」プログラムの一環であり、従業員社会保障 (改正) 法 2026 に基づき、2026 年 6 月より施行されます。

N 子：それだけ聞くと、すごく良い話ですね。

加藤：はい、追加拠出が無ければね。今まで通りの拠出で、金が余ってるからやるという事であれば大歓迎ですが、そうではありません。

N 子：なるほど。

加藤：給付の対象となる事象は添付の通りです。

 自宅で の事故	 週末の 運転	 外出中 の事故	 個人的 な活動
例：自宅で の転倒・落 下・怪我	通勤以外 の交通事 故	ショッピングモ ールや公共 の場での 事故	スポーツ・ レクリエ ーション・ 趣味中の 事故

N 子：はい。

加藤：次に、リンドウン 24 ジャムの給付内容です。SOCSCO の給付体系はそのまま維持され、業務外事故にも適用が拡大されます。

N 子：なるほど。

加藤：具体的には、以下の通りです。

医療給付：SOCISO のパネルクリニックおよび政府病院での治療

一時的傷害給付：就業不能中の所得補償（日額給与の一定割合）

永続的傷害給付：永続的障害に対する月次年金

遺族給付：労働者が死亡した場合の遺族への財政支援

常時介護給付：常時介護を必要とする従業員向けリハビリテーション・教育支援：身体・職業リハビリ；遺族向け教育ローン

加藤：続きは次回お話しします。

N子：ありがとうございました。

NNA 隔週記事（出所：NNA）

Kato Business Advisory（マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー）

マレーシアに 1997 年から駐在し、マレーシア進出の日系企業に対し 20 年以上、会計・税務、経営面をサポートしています。2020 年に独立し、現在の KATO BUSINESS ADVISORY を設立。日系企業の現地進出支援を展開している会計系コンサルティング会社です。

【代表者】加藤 芳之

【社員数】9 名（2020 年 11 月 時点）

【有資格者】6 名

【支援業務内容】

マレーシア進出支援：設立、設立後の会計・監査・税務、経営支援

設立前のご相談から設立支援、設立後の会計・監査・税務、経営支援まで幅広くサポートさせて頂きます。

国際税務支援：移転価格対策等

移転価格対策等、海外展開している日系企業が抱える税務リスクをトータルにサポートさせて頂きます。

間接税支援

マレーシア特有のセールス・サービス税や不動産譲渡益税等につき、長年の実績をベースにサポートさせて頂きます。

M&A 支援：バイサイド、セルサイド、財務 DD 対応

会計事務所系コンサルティング会社だからこそできるサービスを提供させて頂きます。

－お問い合わせ先－

KATO BUSINESS ADVISORY SDN BHD

N-6-10, The Gamuda Biz Suites, No.12, Persiaran Anggerik Vanilla, Kota Kemuning, 40460 Shah Alam, Selangor, Malaysia

Kato@kato.com.my

携帯：+60-12-371-0369

インドネシア移転価格の実務課題

—形式不備と“機能しない文書”が招く税務リスク—

PT. BridgeNote Indonesia（マイツグループ）
川名 孝典氏

インドネシアは東南アジア最大級の市場として多くの日系企業が進出しており、製造・販売・サービスといった多様な事業活動が展開されています。それに伴い、グループ内取引も高度化・複雑化しており、「移転価格税制」への対応は企業経営における重要論点の一つとなっています。

本来、移転価格文書（ローカルファイル、マスターファイル等）は、関連者間取引が独立企業間原則に基づいていることを説明し、税務調査時の防御ツールとして機能することが期待されています。しかし、インドネシアの実務においては、文書の存在そのものではなく、その整備の質や運用実態が税務リスクを左右するという特徴があります。本稿では、移転価格文書を巡る現状と課題を整理し、企業として求められる対応について解説します。

移転価格文書に求められる正確性と税務リスク

インドネシアでは、一定規模以上の関連者取引を有する企業に対し、移転価格文書の作成が義務付けられています。その要求水準は年々高まっています。単に文書を作成しているだけでは十分とは言えず、税務調査においては文書の正確性・整合性・一貫性が厳しく確認される傾向にあります。

特に重視されるのは、財務数値と申告書の一致、事業内容や機能・リスク分析の記述と実態との整合性、さらにはベンチマーク分析の妥当性などです。これらに不備がある場合、税務当局は文書全

体の信頼性に疑義を持ち、その結果として価格設定自体の合理性にも踏み込んで検証を行う可能性があります。

重要なのは、こうしたリスクが高度な論点ではなく、むしろ基本的な整備不足から発生するケースが多い点です。形式的な不備であっても、それが課税リスクの入口となる点は、実務上十分に認識しておく必要があります。

ローカル主導で作成される現状とその構造的課題

インドネシアでは、多くの企業において移転価格文書はローカルチームまたは現地コンサルタント主導で作成されています。この体制は実務上合理的である一方で、いくつかの構造的な課題を内包しています。

具体的には、本社側の価格設定ポリシーや取引背景がローカルに十分共有されていないケースや、グローバルでの説明とローカル文書の内容に不整合が生じているケースが見られます。また、ローカル側では形式要件への対応が優先され、結果として分析の深度やストーリーの一貫性が弱くなる傾向もあります。

このような状況下では、「文書は存在するが説明として機能していない」という状態に陥りやすく、これが税務リスクを高める要因となります。特に、グループ全体の取引構造とローカル文書の説明が一致していない場合、税務当局からは恣意性が疑われるリスクもあります。

移転価格文書が十分に活用されていない実態とリスク

実務の現場では、移転価格文書が詳細に読み込まれるケースは必ずしも多くありません。税務調査においては、まず形式面や基本的な整合性の確認

が行われ、その段階で問題が見つかり、文書の本質的な分析部分まで議論が進まないこともあります。

しかしこれは、文書の重要性が低いことを意味するものではありません。むしろ、形式的な不備によって入口で論点化され、その後の調査が拡大する構造により、税務リスクは引き続き高い状態にあります。

一度論点が形成されると、利益水準の妥当性、取引区分の適切性、役務提供の実在性、ロイヤルティの合理性など、より本質的な論点へと議論が波及します。この段階では企業側は後追いで説明を補強する必要が生じ、防御が後手に回る可能性が高まります。

したがって、「文書が読まれていないから問題ない」のではなく、「容易に崩され得る状態にあること自体がリスク」である点が重要です。

移転価格文書の見直しと今後の対応の方向性

こうした状況を踏まえると、移転価格文書の見直しは単なる年次更新では不十分であり、より本質的な対応が求められます。

まず重要なのは、本社とローカル間の情報連携の強化です。価格設定ロジックや取引背景を正確に共有し、それが文書に適切に反映されているかを継続的に確認する体制が必要です。

次に、グローバルポリシーとローカル文書の整合性を確保することが求められます。マスターファイルとローカルファイル、さらには実際の財務数値との一貫性を担保することで、説明力を高めることが可能となります。

さらに、移転価格文書を単なるコンプライアンス対応ではなく、税務当局への説明を前提とした“戦略的ツール”として再設計する視点が重要です。すなわち、どのような順序で確認され、どの段階

で疑義が生じるかを想定した構成とすることで、調査対応力を高めることができます。

さいごに

インドネシアにおける移転価格文書は、作成自体は広く浸透しているものの、その質と実効性には依然として課題が残されています。形式的な整備の不備は調査の入口として機能し、その後の広範な論点へと発展するリスクを内包しています。そのため、日本企業にとっては、移転価格文書を単なる義務対応として捉えるのではなく、税務リスクをコントロールするための実務ツールとして再構築することが不可欠です。本社と現地の連携を前提とした一体的な対応により、初めて安定的かつ持続的な事業運営が可能となります。

◆Bridge Noteのご案内◆

会社名：

PT. Bridge Note Indonesia (マイツグループ)

President：古賀 晶子

住所：

Menara Ahugrah Lantai 15, Kantor Taman E.3.3

Jl. Mega Kuningan Lot 8.6-8.7 Jakarta Selatan 12950

Eメール：so-sakae@bn-asia.com

事業内容：

各種コンサルティング業務(会計・税務・法務・労務)/多言語会計システム(Bridge Note)の販売/ビザ申請手続き/会社設立/移転価格/ディーデリジェンス/連結パッケージ作成

インドネシアで日系企業を中心に150社ほど導入いただいている「Bridge Note」は、入力が平易な多言語のクラウド会計システムです。会計業務のコスト低減、業務効率化、不正防止をお考え方はぜひご連絡下さい！システムの導入ができ、かつ、貴社の月次会計報酬の値段が下がります！

タイ会計税務関連最新情報アップデート

Asia Alliance Partner Co.,Ltd.(AAP)
(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

今回は Asia Alliance Partner Co.,Ltd.(AAP)より、タイの最新会計税務情報をお届けいたします。

タイ会計士不足が顕在化、 全企業監査義務が重荷に

タイ国内で会計士不足が深刻化する中、すべての企業に法定監査義務が課されている現状が経済活動に影を落としています。タイ歳入局 (Revenue Department) が2026年4月27日に発出した命令「TorPor. 368/2569」により、公認会計士は年間に受託できる監査業務を最大300件までと制限されることとなりました。この命令は、タイ会計士協会 (FAP) が定めた監査品質確保の方針を反映したものです。もし301件以上を受託する場合には、会計士補助者を配置する義務があり、補助者1人につき最大15件までしか担当できません。監査の質を確保するための措置ですが、慢性的な人材不足と相まって、監査人の確保は一層困難になりつつあります。

今回の命令は2026年2月25日に施行されましたが、監査件数制限の適用は2027年1月1日からとされています。これは監査人・企業双方に準備期間を与えるための移行措置と考えられます。監査人は補助者の雇用や育成を進める時間を確保でき、企業も監査人確保や費用調整を行う余地がありません。制度疲労に対応しつつ、急激な混乱を避けるための段階的導入と位置づけられます。

監査義務は全企業に

タイの会社法では、企業規模の大小を問わず、すべての会社に対して年次の法定監査が義務付けられています。2026年1月時点で登録法人は約205万社、そのうち約97万社が現在も活動しています。これらすべての企業が監査対象となる一方で、国内の公認会計士事務所は268事務所、登録会計士は約8万1千人程度にとどまっています。単純計算で会計士1人あたり25社を担当する必要がありますが、命令による件数制限で需給ギャップはさらに拡大しています。過去には、監査人が過剰に案件を抱えた結果、形式的なチェックに終始し、粉飾決算を見逃した事例が散発的に報じられています。例えば、地方の中小企業で売上高を水増しした決算が監査を通過し、後に破綻に至ったケースや、関連会社間取引の不透明さを見逃した事例などがあります。これらは「監査人が案件を抱えすぎて十分な証拠を収集できなかった」ことが原因とされ、監査制度への信頼を揺るがす要因となりました。

また会計士不足の中で、監査人が数百件以上を担当する状況は珍しくなく、過重労働や監査の質低下が慢性的に懸念されてきました。国際監査基準 (ISA) では「独立性の確保」「十分な監査証拠」が求められますが、過剰な件数はこれらの信頼性を損なう恐れがあります。

命令 TorPor. 368/2569 は、こうした制度疲労に対応し、国際的な信頼を確保するための予防的措置と位置づけられます。

中小企業への影響

監査人不足は特に中小企業にとって深刻です。監査人の確保が難しく、監査費用の高騰や監査遅延が懸念されます。監査の質を守るための制度が、結果として企業活動の停滞を招く可能性があります。

零細企業も大企業と同様に監査義務を負うため、負担感は一層大きいものとなります。

タイの専門家は「監査の質を守るための規制である一方、会計士不足が深刻化すれば、企業活動に支障をきたす恐れがある」と指摘しており、解決策として以下が挙げられています。

- ・ 小規模企業向けの簡易監査制度や免除措置の検討
- ・ 会計士養成の加速、ASEAN CPA 制度を活用した国際人材の導入
- ・ デジタル監査システムの普及による効率化

今後の課題

監査制度の趣旨は「質の確保」です。しかし、現実には「人材不足」と「全企業監査義務」という二重の制約が企業活動に影を落としています。監査の質と企業活動の両立をどう図るか、タイ経済にとって早急に対応すべき課題となっています。

Asia Alliance Partner Co.,Ltd.

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

Asia Alliance Partner は2004年タイにて設立以降、既進出日系企業や新規進出企業向けに進出前のご相談対応から、進出手続代行、進出後の日々の会計税務法務支援、年次法定監査までワンストップでサービス提供しており、在タイ日系企業向けコンサルティング会社としては最大規模で運営しております。

—お問い合わせ先—

Asia Alliance Partner Co.,Ltd.

1 Vasu 1 Building 12 Floor, Soi Sukhumvit 25,
Sukhumvit Rd., Klongtoey-Nua, Wattana,
Bangkok 10110

【Mail】 info@aapth.com

【URL】 <http://www.aapth.com>

懐かしさと新しさが共存する香港へ

香港マイツビジネスコンサルティング

ここ最近の香港では、レトロ感を活かしながら今の時代に融合するような流れが見られます。これまで香港といえば、派手なネオン看板で埋め尽くされた街、老舗の飲茶楼、雑居ビルというイメージでした。かつての香港を象徴するものは、時代の流れと共にいつのまにか“古くさい”と思われるようになり、老朽化した建物が取り壊されては高層マンションに建て替えられ、近代化を進めてきました。しかし最近では、古き良き物が逆に香港らしさとしての価値を持ち始めています。2026年の香港では、レトロ感を今の若者文化や観光体験などと組み合わせ、新しい都市のイメージを作ろうとする動きが見られます。香港は最先端の未来都市を目指すのではなく、これまでの香港の魅力をこれからの未来にどう繋げるかを模索しているようです。

老舗のパン製造会社「Garden（嘉頓）」

香港で育った人なら誰でも知っている定番ブランドの「Garden（嘉頓）」は、食パン、ビスケット、クラッカーなどで有名で、香港の味として多くの人に親しまれています。2026年5月、Gardenは創業100周年を前に、大型ポップアップイベント「Every Bite Tells a Story」を旺角にあるランガムプレイスで開催しました。会場内は「Garden工場ツアー」をテーマにしたレトロ空間になっており、昔のパッケージデザインや復刻商品、巨大フォトスポット、限定グッズなどが並びました。このイベントはGardenの歴史を振り返って懐かしむだけではなく、ローカルストリートブランドとのコラボ、レトロデザインの再利用、SNS映えする展示、限定フード企画など若者向けに構成されており、身近にあったGardenブランドがあらためて再評価されました。

老舗の飲茶楼「蓮香樓」が“ディムサム・レイブ”を開催

この流れは飲食業界でも起きており、香港の老舗飲茶楼「蓮香樓」が、DJイベント付きの“ディムサム・レイブ”を5月9日に開催しました。歴史ある飲茶店の店内にミラーボールと電子音楽が持ち込まれ、お馴染みの點心(蝦餃子、焼売、叉焼包)などを楽しむというユニークなイベントでした。「北上消費」の影響で客足が中国本土に流れ、香港の老舗レストランは閉店が相次ぐ中で、若年層の来店を促す目的で今回のイベントが開催されました。伝統文化とナイトカルチャーを掛け合わせた試みは斬新で、メディアからも注目されました。オーナーは「次世代に伝統文化を伝えたい、飲茶は年配者だけではなく若者も楽しめるものだと知ってほしい」とコメントしています。香港の飲茶文化は家族の集いという面があり全世代が親しんでいるものですが、やはり全体的には高齢者の割合が高く、今後も飲茶文化を残すため現代的にアレンジするという今回の発想はとて高評価でした。

観光も体験型へ

観光も大きく変わってきています。以前の香港旅行といえば、ブランド品の購入、高級ホテル、夜景観光がメインでした。しかし最近では「体験」が重視されてきています。報道によると、2026年1月～3月の訪港者数は1,431万人となり、前年同期比17%増を記録しました。観光の内容では「レトロ香港体験」「ローカルフード」「アートイベント」「ナイトカルチャー」「自然観光」など、体験型が際立って人気です。自然観光は急速なブームになっており、観光エリアは混雑に対応が追い付かず、各地でオーバーツーリズムが問題になっています。このゴールデンウィーク期間中も香港の郊外にある自然観光スポットが観光客で過密状態になりました。これまで地元の人しか訪れなかった西貢エリア、香港島の周遊トレイル、海岸のハイキング

コースなどは、SNSなどで紹介されて人気急騰し、インフラ整備が追いついていない状態です。

お土産も「香港っぽさ」が人気

最近ではお土産にも変化が見られます。以前の香港では人気のお土産と言えば、高級ホテルのチョコレート、ブランド品、定番の缶入りクッキーなどでした。しかし最近は「香港らしさ」を前面に出したグッズが次々と登場し、観光客に人気があります。例えば、ネオン看板風のキーホルダー、ミニバスの行き先表示、エッグタルトやミルクティーなど茶餐廳のメニューをモチーフにした雑貨、香港の絵柄トートバッグ、GardenやVitasoy(維他奶)の復刻デザイン商品など、香港の日常を切り取った雑貨が人気です。若者たちには高級感よりもローカル感や生活感のあるアイテムが好まれ、香港らしさが新しい観光資源となり始めています。

また、昔ながらの公共住宅や古い商店街をモチーフにしたアート展示、ミニチュア作品も人気を集めています。ネオン看板など、消えゆく香港をテーマにした写真集やポスターは若い世代にも支持されており、古き良き香港の風景を残したいという空気が街全体で強まっています。今の香港は伝統を現代風にアレンジして新しい香港を作り出そうとしています。こういった動きは昔の香港を知る人たちには懐かしく、若い世代や旅行者には新鮮に映ります。香港は、懐かしさと新しさを併せ持つ未来都市へ変わり始めていると言えるでしょう。

香港マイツビジネスコンサルティング

会社概要：

香港、華南地区進出の日系企業向けに会計税務、人事労務を中心に法人経営に関わる専門サービスをワンストップで提供しています。

上海を中心として中国各省にも拠点を有しており、各拠点と連携した包括的なサービス提供が可能。

－お問い合わせ先－

事務所所在地

Room 1005, 10/F Tower 2 Silvercord,
30 Canton Road, Tsim Sha Tsui, Kowloon,

Hong Kong

Tel : +852-2959-1320

E-mail : cs@myts.com.hk

URL : <http://www.myts.co.jp>

2026年:60歳以上の外国籍人員に対する就業管理の厳格化と実務対応

～工作許可には実務運用上の地域差等に加え流動的な要素もあり、個別・具体的な確認と対応が望ましい～

株式会社マイツ

国際事業部 中国室室長

米国公認会計士 古谷 純子氏

2026年に入り、上海等の一部地域で中国国内にて合法的に勤務する為のステータスとなる、**外国人工作許可**（以下“**工作許可**”と表記）の**取得・更新基準が実務的に変更・厳格化**されています。これにより、60歳以上の外国籍人員の就業に影響が生じ得ます。このため、工作許可に関わる規定上に加え、実務運用に地域差及び流動的な状況を説明しつつ、今回の厳格化の内容と及びその対応策と留意事項を検討します。

1. 外国人の合法的な就業ステータス

～工作許可とは？～

まず、外国人の合法的な就業ステータスである工作許可について説明します。

外国人が中国で就業するには、駐在員であれ、現地採用者であれ、原則、工作許可が必要です。外専発「2017」40号ⁱⁱにより、工作許可証は年収等の各種要件に基づき、原則、以下A類～C類に大別されます。

等級	対象人材の種別	外専発「2017」40号による要件の <u>いずれか一つ</u> に該当
A類	ハイエンド (≒奨励)人材 *年齢を問わない	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ノーベル賞受賞者(物理学、化学、生理学・医学、経済学賞) ➢ フォーチュン・グローバル 500強企業の本社高級管理職・技術研究開発の主要メンバー経験者 ➢ 国際的な金融機関や会計事務所での高位管理職経験者 ➢ 国家ハイテク企業等が雇用する高級管理職・技術職 ➢ 外商投資奨励類の董事長・総経理・主席技術専門家 ➢ 給与が当地前年度の社会平均給与(以下“平均年収と表記”)の6倍以上 ➢ ポイント制で85点以上 ほか
B類	外国専門人材 (駐在員のボリュームゾーン) *ただし60歳以下	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 学士以上の学位 + 2年以上の関連職務経験 ➢ 当地前年度の平均年収の4倍以上 ➢ ポイント制で60点以上 ほか
C類	その他 (≒制限)人材	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 臨時的又は短期間の(90日を超えない)就労の従事者 ほか ➢ *現地人材で代替可能な為、C類でのZビザ取得は、ほぼ皆無

したが、通常中国で就業するには、まず A 類か B 類の工作許可の仮申請（工作許可通知の申請）を行い、発行された工作許可通知をもって就業（Z）ビザを申請する為、初めに A 類か B 類での工作許可を申請することになります。その際、A 類であれば“**当地の前年度の平均年収の 6 倍以上**”、B 類であれば“**学士以上の学位 + 2 年以上の関連職務経験 “による就業ビザの取得が一般的”**”ⁱⁱⁱ。

なお、誤解のある散見例として、ポイント制（基準を後述、A 類：85 ポイント/B 類：60 ポイント以上）の基準が独り歩きし、例えば B 類では“60 ポイント未満なので就業ビザが取得できないのでは？”等のご質問も受けます。しかし、あくまでも上表基準のいずれか一つを充足すれば良く、寧ろ、ポイント制でのビザ取得は、実務的には少数派との認識です。（なお、現在、工作許可証と社会保障カードの統合が進展中との認識であり^{iv}、電子社会保障カードアプリ内に工作許可に関する機能があります。）

2. 60 歳以上の外国籍人員の就業管理の厳格化と、その流動的な状況について

2026 年に入り、複数の地域では外国籍人員の就業管理の厳格化が図られ、例えば、北京と上海では 2026 年 2 月に就労許可システムを通じ、上記の平均年収基準を厳格適用する旨の通知がありました。すなわち、これまで両地域では、**平均年収の 4 倍 / 6 倍より低い、固定した年収基準額（Ex.上海は年収 60 万元）を継続使用していましたが、平均年収の 4 倍 / 6 倍との厳格適用による年収基準の実質的な引き上げ政策**となります。

一方、弊上海拠点では、同市の直近の非開示情報として「A 類高級人材工作許可移行期（過渡期）」との政策が打ち出され、**年収要件（60 万元以上）にて A 類工作許可を取得した外国籍人員に対し、更新手続き時には同額年収基準での A 類工作許可の更新が可能**との連絡を受けるなど、**暫定的に同政策が撤回**されています。

【年収基準（6 倍の場合）の適用例～上海市～】

2026 年 2 月以降：従来の年収基準額：年収 60 万元（2025 年平均年収基準額：約 89.5 万元^v）

⇒**2026 年 4 月 16 日以降、“暫定的に年収要件を同水準に据え置き**

（現時点では終了期限も不明）”

また、大連市では 2024 年以来、当該基準となる“前年度平均月額給与：9,495 元”^{vi}が、据え置きされていたものの、現地拠点情報では 2026 年に入り、より低額である遼寧省の基準値適用が許容されている模様です。

今回の年収要件の厳格化において、特に問題となるのは、60 歳以上の外国籍駐在員の工作許可取得と更新と考えます。すなわち、60 歳以下の外国籍駐在員の場合、B 類であれば通常（学士及び関連職務経験を前提とした更新が一般的であり）年収要件の厳格化の影響を特段受けません。

ただし、工作許可の取得や更新は地域や個別の事情が斟酌されるケースが見受けられ、また現時点の上海市のように、直近の政策自体が短期間で元の政策に回帰する等の流動的な状況もあります。

したが、昨今の厳格化政策が他地域に波及する可能性がある一方で、このような実務運用の地域差や政策の流動性を踏まえて、特に 60 歳以上の就業ビザの新規取得や工作許可証等の更新においては、常に所在地の最新動向に留意しつつ、適切な対応が求められます。

3. 対応策と留意事項

60 歳以上の外国籍駐在員の工作許可の更新に当たり、従来では最も一般的であった当該“**年収の 6 倍基準**”を前提とした場合、上記の厳格化への対応策として、駐在を継続する場合には以下等が考えられます。

- ①“6倍基準”に達するよう、給与水準を引上げ
- ②ポイント制（下表参照）等、他のA類条件での申請の検討
- ③外国人永久居留証（“中国版グリーンカード”）の取得

【表：ポイントの基準と点数】

加算項目	基準	点数
直接資格授与枠	国内の人材導入計画に入選したか、国際的に公認されている認定基準に合致する	-
	市場動向の増加期待の基準に合致する	-
	イノベーション起業人材と優秀な青年人材	-
中国国内雇用者の支給する年俸 この項目は最高20点	45万円以上	20
	35万円以上45万円未満	17
	25万円以上35万円未満	14
	15万円以上25万円未満	11
	7万円以上15万円未満	8
	5万円以上7万円未満	5
5万円未満	0	
教育を受けたレベルや職業スキル資格証書等 この項目は最高20点	博士、国際的な最高レベルの職業技能資格又は高級技術者もしくは相当の資格	20
	修士、技術又は相当の資格	15
	学士、高級エンジニア又は相当の資格	10
実務経験年数 この項目は最高20点	3年以上1年ごとに1点追加	最高20点
	2年	5
	2年未満	0
毎年の勤務期間 この項目は最高15点 単位は月	年間勤務期間9以上	15
	6ヶ月以上9ヶ月未満	10
	3ヶ月以上6ヶ月未満	5
	3ヶ月未満	0
中国語の能力 この項目は最高5点	過去に中国語を有していた外国人	5
	中国語を教習言語とし学士以上の学位取得	5
	HSK5級以上	5
	HSK4級	4
	HSK3級	3
	HSK2級	2
勤務予定地 この項目は最高10点	HSK1級	1
	西部地区	10
	東北地区等の旧工業地区	10
	中部地区の国家レベルの新興等の特別地区	10
	18歳以上25歳未満	10
	25歳以上45歳未満	15
年齢 この項目は最高15点	45歳以上55歳未満	10
	55歳以上60歳未満	5
	60歳以上	0
	世界的に有名な大学を卒業	5
	フォーチュン500企業での海外経験	5
海外のハイレベルな大学卒業かフォーチュン500企業の海外経験 他 この項目は最高5点	特許等の知的財産権を保有	5
	在中勤務5年以上	5
	地方経済社会の発展に特に求められる人材（省級の外国人就業管理機関が具体的に基準を制定）	0～10

【出典：JETRO HP(URL: labor.2017.2.pdf)】

年収基準の引上げに伴い、上記①の“6倍基準”に達するよう、給与水準を引き上げることは可能であれば正攻法の手段となります。但し満たない場合でも、個人所得税額を会社負担する場合の“グロスアップ”給与を基準とする、さらに外国籍人員に対する免税措置の一つである住居手当を取って免税とせず課税所得に算入する等により、同額の給与水準でも6倍超となる可能性があり得ます。

また上記②では留意点として、学歴要件では（海外の大学も含めた）学歴証明が、職歴年数では（転職前の年数を加算するのであれば）対象期間の各

勤務先からの証明書が必要になる点にも留意が必要です。

さらに近年、上記③について、日本人就業者の外国人永久居留証の取得例を複数見受けます。同居留証の有効期限は5年か10年、また維持には歴年で例えば3か月以上等の滞在を要する等の一定要件の充足が必要となります。但し、外国人永久居留証とパスポートのみにより出入国が可能であり、工作許可証等を要しません。

なお、取得・維持には、連続居住年数や年収・納税基準等の各種要件の充足と共に、審査の厳格さや必要書類、追加条件等、地域ごとの要件の確認が望ましいと考えます。

本稿で述べた就業管理に対する実務上の厳格化については、上記の通り、実務運用の地域差が散見されます。特に60歳以上の駐在員の派遣や継続を予定されている場合、規定だけでは無く、駐在地での実務運用を確認、対応を要します。

必要に応じて、各地域の専門家にご相談いただければと思います。

- i ただし、中国にもグリーンカードに類する“外国人永久居留証”があり、詳細を後述する。また、マイツグループのニューズレター上海通信【2021年10月号】、華南通信【2024年2月】も参照のこと。
URL: [ニューズレター アーカイブ | 株式会社マイツ](#)
- ii 外専発「2017」40号の原文 URL: [国家外国专家局文件](#)
- iii さらに就業ビザの上位として、R類(人材ビザ)もあり。
URL: [外专局 外交部 公安部关于印发《外国人才签证制度实施办法》的通知 外国人才签证制度实施办法 2018年第16号国务院公报 中国政府网](#)
- iv 上海市、広州市等では既に導入済を確認済。マイツニューズレター上海通信【2024年12月(増刊号)】を参照のこと。
- v 89.5万元=12,434元/月×12ヵ月×6倍
(出典 URL: [上海社平工资 2025年最新标准\(附官方公告\) - 上海本地宝](#))
- vi 大連市科学技術局/大連市外国專家局の WeChat 上の公告にあり、HP上では未公開。
- vii 原文 URL: [外国人在中国永久居留审批管理办法](#)

マイツグループ

日本国内に3拠点(東京、大阪、京都)、中国全土に10拠点(上海、蘇州、大連、瀋陽、北京、天津、成都、広州、香港)を展開しており、現地スタッフ350名体制、日中双方で事業再編のご支援をさせていただきます。日系企業から中国現地企業へ販路拡大、中国国内のグループ内再編、M&A、清算業務まで幅広く対応しております。

上記内容のお問い合わせは株式会社マイツ

【URL】: <http://www.myts.co.jp>

【TEL】 03-6261-5323 / 【FAX】 03-6261-5324

【問い合わせ窓口】

篠原(しのはら) Email : yshinoha@myts.co.jp

本資料の著作権は弊社に属し、その目的を問わず無断引用または複製を禁じます。

ベトナムのいとみらい <第23回> ～ハノイのスーパーマーケット事情～ 変わりゆくベトナムの小売市場

みらいコンサルティンググループ
Nippon MIRAI Company Limited
税理士 金森寿香

Xin Chào! ベトナム・ハノイ在住の金森です。
6月のベトナムは、いよいよ本格的な夏本番を迎えています。特に北部のハノイでは最高気温が35°Cを超える日も珍しくなく、一歩外に出ると、じっとりとした特有の熱気と強烈な日差しが体に突き刺さるような暑さです。



さて、海外で新しい生活をスタートするとき、その土地になじむために、皆様はどのようなことをされていますか。

私は、まず、ご当地のスーパーを訪れるようにしています。なぜなら、その土地の物価や食文化、そして人々のリアルな生活を垣間見ることができるからです。

というわけで、今回は、私が暮らすハノイの最新の小売・スーパーマーケット事情をお届けしたいと思います。

ハノイは都会ですが、一歩路地に入れば昔ながらの伝統的な市場が無数にあります。市場では、

野菜や果物の横で、出番？を待つ鳥たちが籠にぎゅうぎゅうに詰められて鳴いています。日本ではまず目にする事のない景色ですが、これがベトナムでは日常なのです。



こうした市場は安さが魅力です。しかし、近年は政府主導による市場の統廃合やQRコードを用いたキャッシュレス化といった近代化が急速に進んでいます。とはいえ、ベトナム政府は、伝統市場を単に排除・縮小させるのではなく、独自の文化を遺しつつ現代的な小売形態と共存させる戦略のようです。

私が赴任した2025年の7月ごろには、歩道に商品を並べた市場がたくさんあったのですが、最近では衛生面への配慮や車の混雑を緩和する狙いなどにより、このような光景は失われつつあります。



今後はコールドチェーン（冷蔵・冷凍設備）の整ったスーパーマーケットが、多様化するベトナムのライフスタイルを支えていくことは間違いありません。

こうした政府の小売インフラ整備を背景に、現在のハノイでは、それぞれの国や企業が持つ強みを活かした個性豊かなスーパーマーケットに出会うことができます。

地場系の代表格「WinMart」や「CO-OP Mart」は生活の基盤として広く浸透しています。

さらに、近年の日系スーパーの進出によって、ベトナムで暮らす日本人の生活は劇的に変化しました。

特に「AEON」の進出は、現地に住む日本人から「進出前後で生活環境が雲泥の差になった」と言われるほどです。



私自身、普段の買い物には「WinMart」を利用しているのですが、ベトナムではなかなか手に入らない「日本の薄切り肉」や「油揚げ」が無性に恋しくなった時は、迷わず日系スーパー「TOMIBUN」へ足を延ばします。

駐在員の自炊生活において、日本の味を口にすることができる品ぞろえは、本当にありがたい存在です。

さらに街を見渡せば、モダンな雰囲気です。ベトナム人と外国人の両方に支持されている韓国系の「Lotte Mart」があり、こちらは韓国製品のラインアップが非常に充実しています。また、まとめ買いに便利なタイ系の卸売型「MM Mega Market」（ベトナムのコストコと言われています）や、高級オーガニック路線の店舗など、多国籍な企業がそれぞれの強みを活かしてしのぎを削っています。

経済の目覚ましい成長とともに変化していく街の景色を、ぜひ皆さんも日々の買い物を楽しみながら、ご自身の目で観察してみてください。



ちなみに、今、私がスーパーで見つけて個人的に大ハマりしているのは、ベトナム原産も多い「生胡椒の塩漬け」です。

お酒のおつまみにも、肉料理のアクセントにも最高ですので、ベトナムのスーパーで見かけたらぜひ一度お試しを！

皆様の海外での暮らしが、より豊かで刺激的なものになりますように！

◆みらいコンサルティングベトナムのご案内◆

ベトナム進出のご相談先：

みらいコンサルティングベトナム

ハノイ

8Th FL, Vinafor BLD, 127 Lo Duc ST, Hai Ba
Trung Ward, Hanoi City, Vietnam

金森 寿香

Suga Kanamori

kanamori-s@miraic.jp

「グローバルビジネス支援」サイト URL

<https://miraic-global.jp/>

事業内容：

みらいコンサルティングベトナムでは、ベトナムでのビジネス事情に詳しい日本人コンサルタントが日越両国拠点からご支援します。市場調査から法人設立、会計・税務支援に加え、ベトナム企業との各種マッチングや、在ベトナム日系企業が抱える労務・人事問題への支援、現地法人への日本親会社からの内部統制など、あらゆる課題におこたえます。