



CHUGIN GLOBAL NEWS

ちゅうぎん海外ニュース

2026 SEP (Vol.112)

CONTENTS

海外拠点ニュース シンガポールにおける労働市場の変化と人材戦略.....	2
株式会社中国銀行 シンガポール支店	
新興国ニュース 第112回 海外最新ビジネス情報.....	6
株式会社東京コンサルティングファーム	
マレーシア：ビザ取得のための基本要件.....	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	
ASEAN 内競争の激化 ―インドネシアは投資先として選ばれ続けるのか―	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)	
猛暑の香港、変わりゆく観光消費と「BEYBLADE X」熱―2026年夏の香港事情	14
香港マイツビジネスコンサルティング	
日本語で読める韓国「最新経済情勢」「最新人事・労務・労働市場情報」「新規進出企業のためになる情報」 【韓国の退職及び転職状況】	16
スターシアグループ (マイツグループ中国・アジア進出支援機構支援メンバー) 米国公認会計士 橋倉 りか子氏	
中国：定年退職後の再雇用者の保護が強化され、企業対応が重要に ～2026年7月施行“超齢労働者の基本的権益保障に係る暫定規定”の解説～	17
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	



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：シンガポールにおける 労働市場の変化と人材戦略

株式会社中国銀行 シンガポール支店

1. はじめに

東南アジアの経済ハブとして発展を続けるシンガポールでは、いま「人材」をめぐる環境に大きな変化が生じています。世界中から人材と資本を集めてきたこの都市国家において、どのような構造転換が進み、政府や企業がどのように対応しているのか。その動向と背景をお伝えします。

2. 労働市場の変化

シンガポールでは、日系企業を含む多くの進出企業が、急激な賃金上昇という課題に直面していま

す。オフィス賃料の高騰に加え、IT、金融、ハイテク関連の製造業などの成長分野を中心に人件費が上昇しており、現地での事業運営コストを押し上げる主要因となっています。

また、シンガポール特有の高い人材流動性も、企業にとって重要な課題です。キャリアアップを目的として職場を移る「ジョブホッピング」が広く定着しています。

そのため、シンガポールにおいても、優秀な人材の確保と定着に向けた取り組みが急務となっています。こうした環境の中、人事評価制度の見直しや社内コミュニケーションの強化など、従業員エンゲージメントを高める施策を講じることが、今後の現地経営において重要な要素となってきています。

名目賃金上昇率（単位：％）

国名	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
シンガポール	3.8	4.6	3.9	1.2	3.9	6.5	5.2	5.6	4.9
日本	0.4	1.4	▲0.4	▲1.2	0.3	2.0	1.2	2.8	2.3

3. 国の対応と人材戦略

企業側では人材確保・定着が大きな経営課題となる一方、政府もまた、限られた労働力の中で国際競争力を維持するため、人材政策の見直しを進めています。賃金上昇や人材不足への対応は企業だけでなく国家全体の課題となっており、近年は外国人材の受け入れにおいて「量」から「質」を重視する方向への転換が進んでいます。

こうしたなか、シンガポール政府は国際競争力を向上させるために、戦略的な人材政策を展開しています。世界中から優秀な人材を呼び込むため、多様なビザ制度を活用しており、たとえば海外の各セクターの最高峰人材を対象とする「ONE Pass（Overseas Networks & Expertise Pass）」を導入するなど、分野を問わず世界トップクラスの人材を呼び込む姿勢を明確にしています。

その一方で、外国人労働者の受け入れ方針には変化が見られます。かつては外国人労働者の受け入れに積極的な政策が採られていましたが、近年は自国民の雇用機会への配慮から、過度な外国人労働者依存を抑制する方向へ政策が転じています。専門職・管理職・幹部職などを対象とする就労ビザである「EP(Employment Pass)」や中堅技術者を対象とする「S Pass」については取得基準の厳格化が進み、最低給与水準の引き上げや、採用の透明性・適正性を高める仕組みの導入が進められています。こうした一連の動きは、単なる「労働力の数」の確保ではなく、国全体の生産性を引き上げる「必要な質を備えた人材」を厳選するという政府の一貫した方針を映し出しています。

Talent-外国人誘致政策-多様な就労ビザ

ビザ	対象層	保有者数	月収目安
ONE Pass	各セクターの最高峰人材	8,000 人超 (2026 年時点)	月収 S\$30,000 以上
Tech Pass	一定規模以上のテクノロジー企業で プロジェクトをリードした経験が ある高度人材	非開示	月収 S\$22,500 以上
Employment Pass	高度人材 (専門職・管理職・幹部職)	203,300 人 (2025 年 12 月末時点)	金融以外 月収 S\$5,600 以上(23 歳) 月収 S\$10,700 以上(45 歳以上)
S Pass	準高度人材 (中堅技術者)	178,900 人 (2025 年 12 月末時点)	金融以外 月収 S\$3,300 以上(23 歳) 月収 S\$4,800 以上(45 歳以上)
Work Permit	建設業や製造業などの単純労働者、 メイド	1,222,700 人 (2025 年 12 月末時点)	—

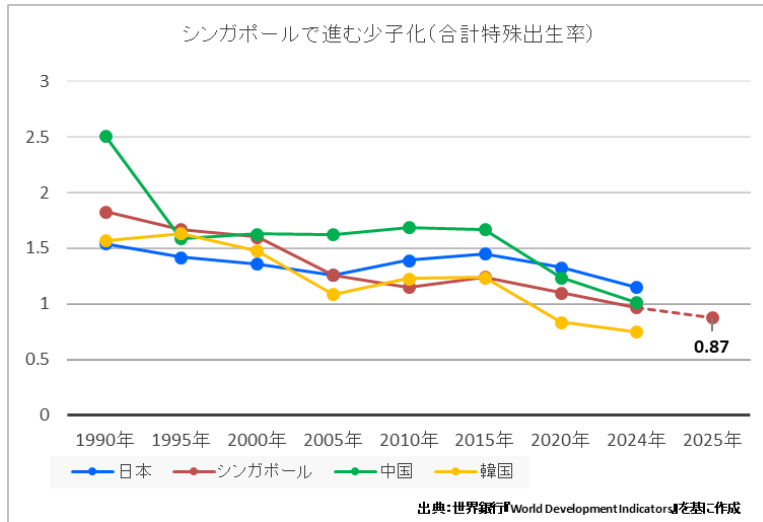
なお、シンガポールでは、Employment Pass の取得・更新時に「COMPASS(Complementarity Assessment Framework)」によるポイント制審査が導入されています。給与水準や学歴に加え、企業のローカル人材雇用比率も評価対象となります。

4. 変化の背景

シンガポール政府が「量」から「質」へと外国人政策を転換する背景には、深刻な少子高齢化と人口構造の変化があります。シンガポールの合計特殊出生率は長年にわたり低水準で推移しており、人口構成は高齢層の比率が高まる方向へ変化しています。

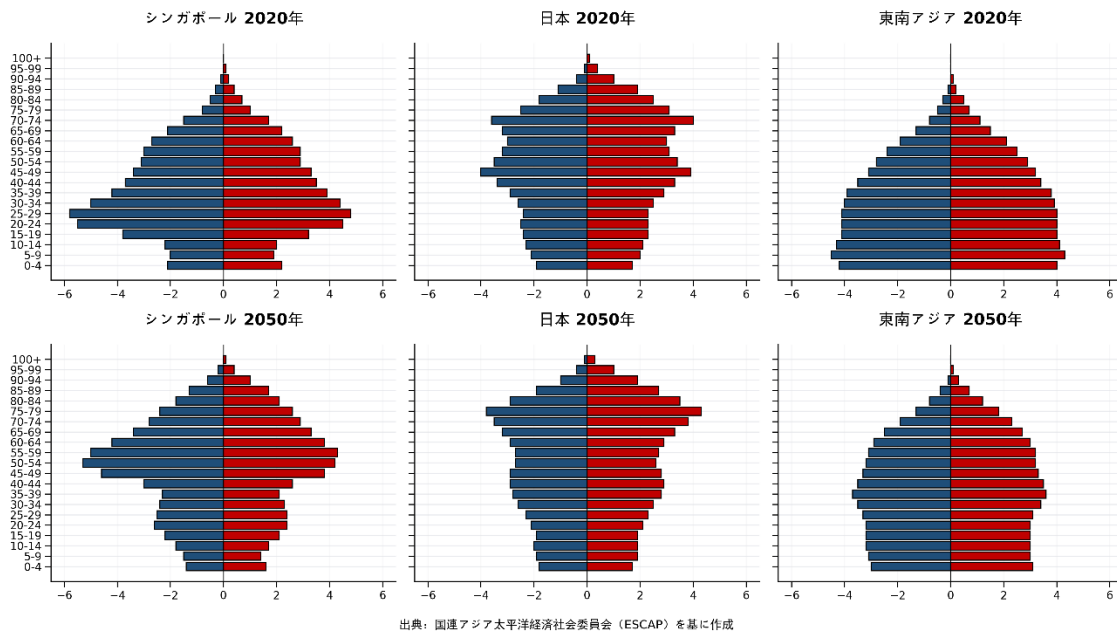
限られた国土と人口のなかで、高齢化に伴う社会保障費の増大や労働力人口の伸び悩みは、持続的な経済成長を維持するうえでの構造的な課題です。労働力の規模を拡大し続けることには限界があるため、一人当たりの生産性向上が求められています。

このような背景が、高度人材を優遇しつつ、外国人労働者への依存を抑制する戦略につながっています。シンガポールの強みは、独立以来一貫している強力な政府のリーダーシップと、状況に応じて政策を柔軟に転換する姿勢にあります。限られたリソースの中で世界の変化にすばやく適応し、制度を迅速に見直していく政府の戦略と、それに呼応して生産性の向上や事業の高度化をすすめる企業の動きが、現在の変化を生み出しています。



- ・シンガポールの2024年合計特殊出生率は0.97と日本(1.15)、中国(1.01)を下回り、世界でも最低水準
- ・2025年には0.87まで下落

人口ピラミッド比較(2020年・2050年)



- ・シンガポールの人口動向はASEAN各国とは状況が異なり、高齢化が進む。
- ・2050年にかけて高齢化が進み、65歳以上の人口割合が大きく増加する見込み。
- ・高齢化や世界最低水準の出生率を踏まえ、少子化対策、高齢化対策を相次いで導入。

5. むすび

シンガポールが推し進める人材戦略や、現場で進むさまざまな取り組みは、強固なインフラと経済基盤があってこそ機能している側面があります。しかし、人口減少や人材流動化といった課題に対して、限られたリソースをどこに集中させ、いかに生産性を高めていくかという問いは、日本をはじめとする多くの地域社会にとっても共通のテーマです。

変化を恐れず、常に先手を打ちながら政策を見直していくシンガポールの姿勢には、今後の市場や地域のあり方を考えるうえで多くの示唆に富んでいます。

日系企業への影響やビザ要件の動向も含め、同国の政策変化については今後も注視していきたいと思えます。

シンガポール支店

所在地：

16 Collyer Quay, #24-01/02 ,

Singapore 049318

TEL： +65-6536-7757

新興国ニュース

第 112 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、インド、インドネシアの最新情報をお届けいたします。ぜひご一読ください。

～インド～

■インド新所得税法 (Income Tax Act, 2025)

への移行について

2026 年 4 月 1 日より、インドでは従来の Income-tax Act, 1961 (1961 年所得税法) に代わり、Income Tax Act, 2025 (2025 年所得税法) が施行されています。

今回の改正は、新たな税金を導入したり税負担そのものを引き上げたりすることを主目的としたものではなく、長年の改正により複雑化した所得税法を整理し、より分かりやすい体系へ再構成することを目的としています。所得税当局によれば、旧法は 2026 年 4 月 1 日付で廃止され、新法へ移行しています。

【ポイント】

1. 「Assessment Year」「Previous Year」から「Tax Year」へ

新法では、これまで使用されてきた Previous Year (前年度) と Assessment Year (課税年度) という区分が整理され、原則として Tax Year という考え方に一本化されました。

2026 年 4 月 1 日以降に開始する年度については、例えば 2026 年 4 月 1 日から 2027 年 3 月 31 日までを「Tax Year 2026-27」として取り扱います。従来のように Previous Year と Assessment Year という 2 つの年度を使い分ける必要がなくなるため、年度の考え方が比較的分かりやすくなっています。

2. 過年度については旧法が引き続き適用

新法が施行されたからといって、過去の申告や税務調査、係争案件などがすべて新法へ切り替わるわけではありません。

2026 年 4 月 1 日より前に開始した年度に関する申告・Assessment・Appeal・Rectification 等については、原則として引き続き旧 Income-tax Act, 1961 に基づいて処理されます。そのため、当面は旧法と新法の双方を確認しながら税務対応を行う期間が続く点に注意が必要です。

3. 日系企業が実務上注意すべきポイント

日系企業にとって特に注意したいのは、社内資料や税務管理資料で使用している年度表記や条文番号です。

例えば、TDS、Advance Tax、法人税申告、移転価格税制などについて、社内マニュアルや日本本社への報告資料で旧法の Section 番号や Assessment Year 表記を使用している場合、新法に合わせた見直しが必要となる可能性があります。

また、2026 年中は、過年度の法人税申告等では旧法が適用される一方、Tax Year 2026-27 に係る Advance Tax などについては新法が適用されるため、「どの年度に、どちらの法律が適用されるのか」を整理して管理することが重要です。所得税当局も、AY 2026-27 の申告は旧法に基づく一方、Tax Year 2026-27 の予定納税は新法に基づくと説明しています。

【まとめ】

今回の新 Income Tax Act への移行は、税率や課税制度を大幅に変更するというより、複雑化していた所得税法を整理し、制度を分かりやすくすることが大きな目的です。

一方で、実務上は当面、旧法と新法が並行して存在する状態となります。

日系企業においては、まず自社の税務申告、TDS、Advance Tax、移転価格関連資料などについて、ど

の年度から新法が適用されるのかを確認するとともに、社内資料や本社向け報告資料で使用している年度表記・条文番号についても順次見直していくことをおすすめいたします。

～インドネシア～

■ 【LINDUNG 24 JAM (SKBBK) 導入

■ KBLI 2025 への切り替えが可能に

今回は、事業分類コード「KBLI」についてお伝えします。

新しい KBLI 2025 自体は以前から発表されていましたが、OSS システム上に切り替えを申請できるページがしばらく存在せず、既存の会社は事実上、古い KBLI 2020 のまま据え置かれていました。

今回、システム側の整備が進み、ようやく切り替えができるようになっていきます。

1. 何が変わったのか

KBLI 2020 から変更のない番号もありますが、一部の業種（ホテル業、フォワーディング業、不動産業、EC サイト・アプリ運営業など）では、これまで1つだった番号が複数に分かれています。

こうしたケースは自動で置き換えられず、会社側で実態に合う番号を選び直す必要があります。選び直す過程で定款の事業目的とズレが生じる場合は、株主総会（RUPS）による定款変更が必要になります。

また、今後の定款変更や新しい許認可の取得では、その前提として先に KBLI 2025 への更新を求められる可能性があります。直接 KBLI の切り替えを目的としていなくても、他の手続きの窓口でまず更新を案内されるケースが出てきます。

2. 自社は対応すべき？～4つのチェックポイント

①最後に NIB を更新したのはいつですか？

2026 年 6 月より前のままであれば、システム上はまだ旧版（KBLI 2020 等）が適用されている可能性があります。

また、最後の更新が 2020 年以前など時間が経っている場合、法改正によって KBLI コード自体が知らないうちに分岐（細分化）しているケースや、事業内容の拡大・変化に伴い、実際の事業が許可範囲からはみ出してしまっているケースがあります。

②保有 KBLI は今回の対象業種に含まれていませんか？

ホテル・フォワーディング・不動産・EC サイト等に関わる番号は、分かれている可能性が高い業種です。

③定款変更や新しい許認可の取得を検討されていませんか？

その前提として KBLI 2025 への更新が先に求められる可能性があります。

2025 年以前から KBLI コードの追加を検討されていた場合、想定していたコードが変わっていることもあるため、再度の確認をお勧めします。

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：ビザ取得のための基本要件

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>

- ビザ取得のための基本給の要件
- 日本給与を含めることができるか？

<ビザ取得のための基本給の要件>

N 子：加藤さん、バジェット 2026 の続きがまだあると思うのですが、最近気になることがあるので、お聞きしても良いですか？

加藤：どうぞどうぞ。トピックスは重要ですからね。

N 子：はい。以前、加藤さんにも何度かお聞きし、この記事にも出させて頂いたビザ要件の話です。

加藤：ビザね。最近はもう、ビザ一色ですね。税金は金でカタが付きませんが、ビザは無いと仕事できませんからね。

N 子：そうなんです。で、ビザ取得要件としての給与水準が引き上げられたというのは、皆さん周知の事実だと思うのですが、最近色んな所で、日本払いの給与も含められる事になったので、もう大丈夫なんですというお声を良く聞きます。本当なんですか？

加藤：ああ。非常に非常に、極めて誤解の多い分野ですね。

N 子：そうなんです。手放しで喜べないんですね？

加藤：全然手放しは駄目でしょう。色々考えて、色々書類も一通貫で整えて、やっと大丈夫っていう感じかな。そもそも、どういう風に聞いておられます？

N 子：なんか手当とかではなく、「基本給」というのが最も重要で、雇用契約書と給与明細に日本分

も含めて「基本給」の金額を記載するのがポイントと聞いたのですが。

加藤：でも本社は別法人ですよ。本店支店の関係じゃないですよ。本支店ならまだ理解できますが、他法人が払ったものを、何故自社の契約書や給与明細に記載できるのですか？

N 子：そう言われてみれば、そうですね。法律上は本社も隣の会社も、同じく別法人ですもんね。

加藤：その通りです。いちおう私の理解を説明致します。以下の説明は、日本の普通の従業員（親会社の役員ではない）がマレーシアに派遣され駐在員になった前提で行いますが、少なくとも以下のアレンジは必要かなと思います。

● 契約書に日馬合算の基本給を記載する。それをイミグレに提出する。

● 別途現法、本社、個人の 3 者間でアグリーメントを結び、基本給の支払い方として、一部を本社が立て替え払いし、後日遅滞なく現法に請求し、現法は請求書受領後遅滞なく本社に支払う旨を記述する。

● 給与明細に日本分を含めた基本給を記載する。

ちょっと今思いつくだけでも、最低この程度はやらないと駄目でしょうね。給与明細とフォーム EA、フォーム E そして PL（損益計算書）って全部繋がってますからね。

N 子：えっ！単純に日本で払われてる給与を合算して給与明細に記載できないですか？

加藤：給与明細は、給与を授受したエビデンスですから、日本給与が最終的にマレーシア法人によって負担されない限り、おかしい事になるでしょう。本社が払って、本社が負担したままになってる金額を現法の給与明細にのせたら、それは単なる文書偽造ですよ。

N 子：確かにそうですね。

加藤：はい。後日請求、後日支払いというのも、私的には 100% スッキリした方法とは言えませんが、

まあ何とかバツを付けるほどではないかなという
感じです。いずれにせよ、今パツと思いついただけ
でも、これだけ考える必要があるので、もっと
もっと揉む必要があるかなと思います。弁護士さ
んの意見も聞きたいですね。

N 子：大変参考になりました。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。

ーお問い合わせ先ー

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

ASEAN 内競争の激化 —インドネシアは投資先として選ばれ続けるのか—

PT. BridgeNote Indonesia（マイツグループ）

川名 孝典氏

インドネシアで事業展開を行う日本企業および駐在員にとって、ASEAN 域内における投資環境の変化を正しく理解しておくことは、中長期的な事業戦略およびリスク管理の観点から極めて重要です。近年、ベトナムやタイをはじめとする周辺国との競争が激化する中、インドネシアの投資先としての位置付けにも変化の兆しが見られています。本稿では、ASEAN 内における投資競争の構造変化に着目しつつ、インドネシアの強みと課題を整理し、日本企業の視点から今後の投資判断におけるポイントを解説します。

ASEAN 内競争の現在地

近年、ASEAN は単なる「成長市場」から「選別される市場」へと性格を変えつつあります。従来は人口規模や経済成長率といったマクロ指標が投資判断の中心でしたが、足元では各国の制度運用、インフラ整備、外資受入体制の差異がより強く意識されるようになっていきます。

とりわけベトナムは輸出志向型の製造業において優位性を高めており、タイも既存産業の高度化とサプライチェーンの強化を進めています。これに対しインドネシアは、内需市場としての魅力は依然として大きいものの、「どの分野で競争力を発揮するのか」が問われる段階に入っています。

このように、ASEAN は一体的な市場ではなく、機能ごとに最適な国が選ばれる構造へと変化している点が、2026 年時点の大きな特徴といえるでしょう。

投資判断におけるインドネシアの位置づけ

インドネシアの強みは、依然として圧倒的な内需規模と資源ポテンシャルにあります。人口増加と中間層の拡大により、消費市場としての成長余地は大きく、現地販売を前提としたビジネスにおいては有力な選択肢であり続けています。

一方で、輸出拠点としての競争力については相対的な見直しが進んでいます。人件費の上昇や物流コスト、規制運用のばらつきといった要因により、「低コスト生産拠点」としての優位性は他国と比較して限定的になりつつあります。

また、近年は為替動向や資本流出圧力といったマクロ環境も投資判断に影響を与えており、単なる市場規模だけでなく、金融面の安定性や政策運営への信認も評価軸として重要性を増しています。結果として、インドネシアは「万能型の投資先」ではなく、「用途に応じて選ばれる市場」へと位置づけが変化しています。

日系企業に求められる戦略の変化

こうした環境変化は、日系企業の進出戦略にも再考を迫っています。従来のように一国に機能を集約するのではなく、ASEAN 全体で機能分担を行うケースが増加しています。例えば、生産はベトナム、販売はインドネシアといった形で、各国の強みを組み合わせる動きが一般化しつつあります。

また、インドネシアにおいては、単なるコスト優位性を前提とした進出ではなく、「市場開拓」や「資源活用」といった明確な目的設定が重要となります。特に消費財やサービス業においては、現地ニーズへの適応力が競争優位の源泉となるため、製品やサービスのローカライズが不可欠です。

さらに、投資判断においては短期的な収益性だけでなく、中長期的な市場成長性や政策動向を織り込む必要があります。環境変化に応じて柔軟に戦略を修正できる体制構築も、これまで以上に重要な要素となっています。

対応の方向性

実務対応としては、まず自社の事業機能を分解し、どの国にどの機能を配置することが最適かを再評価することが出発点となります。その上で、コスト、規制、税務、為替といった複数の観点から総合的に比較検討することが重要です。

次に、複数シナリオを前提とした意思決定の導入が有効です。為替変動や人件費上昇、規制変更などの不確実要因を織り込んだ分析を行うことで、リスク耐性の高い戦略を構築することができます。

さらに、現地専門家やパートナーとの連携を強化し、制度変更や実務運用の最新動向を継続的に把握する体制を整えることも重要です。特にインドネシアでは制度と運用の乖離が生じることもあるため、現場レベルでの情報収集が意思決定の質を左右します。

さいごに

ASEAN 内における競争激化は、インドネシアの魅力を否定するものではなく、その役割の変化を示しています。従来のような一律の評価ではなく、投資目的や事業モデルに応じて最適な国を選択する時代に移行しています。

インドネシアは今後も有望な市場であり続ける一方で、すべての企業にとって最適な選択肢とは限りません。重要なのは、自社の強みと目的を踏まえた上で、どの領域においてインドネシアを活用するのかを明確にすることです。

環境変化が続く中で、柔軟かつ戦略的な判断を行う企業こそが、ASEAN 全体での競争優位を確立していくことになるでしょう。

◆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/デューデリジェンス/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、不正防止をお考えの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。

外貨建て資産・負債の期末換算方法、 タイ歳入局が新指針

タイ歳入局は2026年7月7日付で、外国通貨建て資産・負債の期末換算方法に関する新しいガイダンスを発表しました。これにより、事業年度末日に残存する外国通貨建ての資産・負債は、タイ中央銀行（BOT）が算出する商業銀行の売買平均レートを基準にタイバーツへ換算することが義務付けられます。

▼ 選択可能な換算方法

一般法人（商業銀行等を除く）は、以下のいずれかを選択することができます。

1. 資産・負債ともに売買平均レートを使用
2. 資産は買レート、負債は売レートを使用

商業銀行や特定金融機関については、売買平均レートの使用が必須とされています。

▼ 継続適用の原則

一度選択した換算方法は、歳入局長官の承認がない限り変更できません。さらに、期末日がBOTの休日に当たる場合は、直前営業日のレートを用いることが定められました。

▼ 実務への影響

今回の改正により、会計処理と税務計算の整合性が一層求められることとなります。特に繰越欠

損金や利益計算に影響を与えるため、期末換算の誤りは法人税額に直接的な差異を生じさせる可能性があります。税務調査対応の観点からも、BOTレートを基準とした統一的な処理が推奨されます。

今回のガイダンスは、外貨建て取引の透明性と一貫性を高める狙いがある。企業は社内規程に換算方法を明記し、BOTレートを基準に統一することで、監査や税務調査時のリスクを最小化できると考えられます。

タイ歳入局通知リンク

https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/kormor/newlaw/parateA.pdf

<ガイドライン>

会社又はパートナーシップは、事業年度の末日に残存する外国通貨建ての通貨、資産又は負債の価額をタイバーツ通貨に換算するため、タイ中央銀行が当該事業年度の末日に算出した為替レートを用いるものとする。その方法は次のとおりとする。

1. 商業銀行又は大臣が定めるその他の金融機関以外の会社又はパートナーシップは、事業年度の末日に残存する外国通貨建ての通貨、資産又は負債について、タイバーツ通貨に換算しなければならない。この場合、タイ中央銀行が算定した為替レートを用いるものとし、その概要は次のとおりとする。

外国通貨建ての通貨、資産又は負債の価額をタイバーツに換算する場合には、タイ中央銀行が公表する銀行間外国為替レートの買値と売値の平均レートを用いるものとする。通貨または資産については商業銀行の買相場の平均レートを、負債については商業銀行の売相場の平均レートを用いるものとする。なお、一旦採用した換算方法は継続して適用しなければ

ばならず、歳入局長の承認を受けた場合に限
り、変更することができる。

2. 商業銀行又は大臣が定めるその他の金融機関
の場合は、タイ中央銀行が算定した商業銀行
の買相場と売相場の仲値（平均レート）により、
通貨、資産又は負債の価額をタイバーツ通貨
に換算する方法を用いるものとする。
3. 前項 1 の会社又はパートナーシップが、通貨
または資産について商業銀行の買相場の平均
レートを用いる場合には、一般に公正妥当と
認められる会計処理の方法に従い、手形買相
場または電信買相場を用いることができる。
4. 会社又はパートナーシップの事業年度の末日
がタイ中央銀行の休業日に当たる場合には、
当該休業日の直前の最終営業日にタイ中央銀
行が算定した為替レートを用いるものとする。

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>

猛暑の香港、変わりゆく観光消費と

「BEYBLADE X」熱—2026 年夏の香港事情

香港マイツビジネスコンサルティング

7 月の香港は雨続きでしたが、一転して 8 月前半の香港は記録的な猛暑が続いています。8 月 9 日には香港天文台（尖沙咀）で 36.9℃を記録しました。これは 1884 年に香港天文台で観測が始まって以来の最高気温でした。台風 13 号（ドルフィン）が南方を通過した際の下降気流が、今回の気温上昇に影響したようです。さらに郊外へ行くと新界の上水では 39.8℃まで気温が上昇しました。猛暑警報が出された 8 月 9 日、香港政府はホールなど 19 か所の公共施設を、市民が避暑のため利用できるよう開放しました。香港は地下鉄の駅や商業施設など、外出先でも冷房の効いた場所が多くあるため、外出時はなるべく冷房のある場所で過ごし、屋外にいる時間をできるだけ短くすることが大切です。観光客にとっては屋外の観光地も訪れたいところですが、日中はなるべくショッピングモールや博物館などの屋内を周り、朝や夜に屋外での活動をするると少しでも暑さ対策になります。

香港の観光客について最近の動向をみると、観光客の数は大きく回復しているにも関わらず、消費の落ち込みが目立ちます。香港の観光客の多くは中国本土からの旅行者です。週末になると尖沙咀、旺角、銅鑼湾などの観光エリアでは多くの観光客がごった返し、一見すると経済が順調に回っているように感じますが、実際のところ観光客による消費はそれほど伸びていません。これまで香港では、観光客によるショッピング消費が大きな経済効果をもたらしていました。中国本土からの旅行者にとって、香港でブランド品や時計、宝飾品などを購入することは旅行の主な目的の一つでしたが、今の香港では一等地のテナントの撤退、閉店が相次いでいます。背景として中国本土の EC 市

場が大きな成長を遂げ、海外ブランドの商品も簡単に購入できるようになり、わざわざ香港まで出向いて購入する必要がなくなったことがあります。もちろん香港には免税やブランド品の豊かな品揃えなど、香港にしかない魅力があります。しかし、最近の観光客は以前のように香港で高額商品を買う旅行スタイルでは無くなっています。そういった時代の変化もあり、多くの観光客が香港を訪れているのにも関わらず、お店の売上は低迷しているという状況です。特に高級品を取り扱う小売店などは落ち込みが顕著です。飲食店は、高級志向よりも手頃な価格帯のお店、体験型のサービスなどがあるお店は比較的金が流れやすくなっています。今後の香港は、買い物だけではなく、食事、文化、エンターテインメント、レジャーなどを組み合わせて観光客に長く滞在してもらうことで、全体としての消費アップが見込めます。香港政府もショッピングに頼らない新たな消費喚起として、体験型観光へ転換を進めています。ラグビーやサッカーなどのスポーツ試合、世界的アーティストのコンサートなど香港では大型イベントに乗じた経済効果が期待できるため、イベント目的で香港にきた観光客の消費を最大化させようと、飲食割引キャンペーンを強化するのもその代表例です。また 2026 年 7 月からはグローバルキャンペーン「Only in Hong Kong」を始動し、香港の日常や文化を体験してもらうことを新しいテーマとして発表しました。ネオンサイン、2 階建てトラムなどローカルな風景を 16 色のカラーでブランド化し、海外や中国本土のインフルエンサーに体験型インバウンドの魅力を SNS で拡散してもらい、新たな旅のスタイルに合わせたプロモーションを行っています。

北上消費など香港市民の消費も低迷していると言われる中で、ここ最近ではベイブレード「BEYBLADE X」が盛り上がりを見せています。ベイブレードとは、1999 年にタカラトミーから発

売され 2000 年代の子どもたちの間で大流行した「ベーゴマ」を現代版にアレンジしたおもちゃです。複数のパーツを組み替えて自分だけのコマをカスタマイズでき、専用のランチャー（発射装置）を使用するので誰でも簡単に回して対戦バトルを楽しめます。ベイブレード自体は発売当初から香港の子どもたちに人気がありましたが、「BEYBLADE X」は従来のベイブレードとは違う第 4 世代として 2023 年から展開されている最新のシリーズで大人にも人気です。驚異的なスピードを生み出す新ギミックが搭載されており、「BEYBLADE X」はギアスポーツとして誕生しました。特徴はコマの軸にギヤがついており、専用スタジアムのレールに噛み合うと一気に超加速（X ダッシュ）が起こり、従来のシリーズよりもスピード感のある対戦が楽しめます。香港ではベイブレードの対戦コミュニティが形成されており、ショップなどで大会やファン同士の交流が行われています。香港では今年に入ってベイブレードの人気の高まっていて、ブースターやスターターなどパーツの新商品が次々と香港でも発売されています。「BEYBLADE X」の魅力は、どのパーツを組み合わせ、相手のタイプにどう対応するのか、対戦を繰り返しながら独自の戦略を模索できることにあります。そしてプレイヤー同士がリアルに繋がってコミュニケーションすることも、デジタル機器では味わえない魅力です。

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>

～日本語で読める韓国「最新経済情勢」

「最新人事・労務・労働市場情報」「新規進出企業のためになる情報」～

【韓国の退職及び転職状況】

スターシアグループ（マイツグループ中国・アジア進出支援機構支援メンバー）

米国公認会計士 橋倉 りか子氏

韓国の労働基準法第 60 条では、「①使用者は 1 年間に 80%以上出勤した勤労者に 15 日の有給休暇を与えなければならない。②使用者は継続して勤務した期間が 1 年未満の勤労者または 1 年間 80% 未満出勤した勤労者に、1 ヶ月皆勤時に 1 日の有給休暇を与えなければならない。④使用者は 3 年以上継続して勤務した勤労者には、第 1 項による休暇に最初の 1 年を超過する継続勤務年数毎 2 年に対して 1 日を加算した有給休暇を与えなければならない。この場合、加算休暇を含む総休暇日数は 25 日を限度とする。」と定めています。即ち、1 年目は、1 か月皆勤するごとに 1 日の有給休暇が付与され(最大 11 日)、2 年目は 15 日が付与され、3 年目以降は、勤務年数が 2 年増えるごとに 1 日ずつ加算(最大 25 日)された日数が付与されます。未使用有給休暇については、日本の有給休暇制度とは異なり、原則として翌年に繰り越されず、消滅することとなります。基本的に、未使用有給休暇に対しては、その分の手当を支給する必要があり、これに違反する場合は、労働基準法第 110 条により、2 年以下の懲役または 1 千万ウォン以下の罰金に処すると定められています。但し、労働基準法第 61 条で定める通り、年次有給休暇の使用促進制度を導入することが可能です。ここで言う使用促進とは、有給休暇消滅日の 6 ヶ月前を基準とし、10 日以内に使用者が勤労者ごとの未使用有給休暇日数を知らせ、勤労者がその使用時期を定めて使用者に通知するよう書面で促し、これにも関わらず勤労者が未使用有給休暇の使用

時期を定めて使用者に通知しなければ、有給休暇消滅日の 2 ヶ月前までに使用者が、未使用有給休暇の使用時期を定めて勤労者に書面で通知することです。このように、使用促進を行ったにもかかわらず、勤労者が休暇を使わなかった場合は、その未使用有給休暇に対して、使用者が補償する義務がありません。

また、未使用有給休暇に対する会計処理方法については、韓国の一般企業会計基準によると、年次有給休暇は従業員の役務(勤務)に対する代価として提供され、その金額を信頼性を持って測定できるため、従業員が将来の年次有給休暇に対する権利を発生させる勤務を提供する会計期間に関連費用と負債を認識すると定められています。一方、税務上では確定債務ではないと見なされ、関連費用は損金不算入となります。

スターシアグループ

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構支援メンバー)

日韓に拠点を置き、日本企業の韓国進出及び韓国企業の日本進出と、日韓双方向の進出支援を行っております。

主な業務として日韓の拠点設立及びセットアップ支援、設立後の会計税務顧問、税務サービス、FAS 業務、日韓 M&A アドバイザリー業務等を日系企業及び韓国企業に提供しております。

スターシアグループ

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

問い合わせ先 : info@starsia.co.jp

中国：定年退職後の再雇用者の保護が強化され、企業対応が重要に ～2026年7月施行“超齢労働者の基本的権益保障に係る暫定規定”の解説～

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

各社ごとに定年が異なり、公的年金の原則的な受給開始年齢（65歳）まで一定の空白期間が生じ得る日本とは異なり、中国では法定退職年齢に達した時点で、原則、養老年金の受給開始となりますが、近年、法定退職者を“再雇用”する日系企業も増えつつあります。このような状況下、“超齢労働者の基本的権益保障に係る暫定規定”（以下“本暫定規定”と表記）が2026年7月1日から施行され、法定退職定年を超えて就業する労働者（以下“超齢労働者”と表記）に係る保護が強化されています。本稿では、本暫定規定の施行背景、概要に加えて留意事項を説明します。

1. 施行背景

中国の法定退職年齢は2025年1月から15年の移行期間を設けて、男性は（60歳⇒）63歳に、女性は（非幹部50歳⇒）55歳と（幹部55歳⇒）58歳へと引き上げられつつありますが、さらに中国では平均寿命の伸びと共に生活レベルの向上もあり、幅広い分野において労働意欲のある定年後の就労者が増えつつあります。一方で、定年後の就業は労働契約（労働法根拠）ではなく、労務契約（民法典根拠）での雇用により、報酬金額や労災保険が付保されない等の一般従業員より不利な条件での就業が見受けられたため、就業者保護の観点等から法律的な整備の必要性が高まったことが本暫定規定の施行背景にあると言えるでしょう。

2. 本暫定規定の概要

本暫定規定において、規定する契約の基本的性格は民法典根拠であり、“合法・公平・平等自願・協商一致・誠実信用の原則により双方の権利義務を定める”対等当事者間の民事契約の枠組み内にあります。例えば、下表の第7条は“双方の協商一致による雇用契約（中国語：用工協議）の内容変更”を、また第8条は“協議期間の満了・業務完了・約定終了事由の発生・合意解除による雇用の終了（中国語：用工終止）”を定めるに止まり、[労働契約法上の解雇規制・経済補償金や無固定期限契約への転化といった規律は置かれていません](#)。したがって、これらが[本暫定規定と労働契約（労働法根拠）との最大の差異](#)とも言えます。

しかし、[本暫定規定では、あくまでも労働報酬や残業、休息・労災保険等の特定事項に限定されるとは言え、“超齢労働者”保護の観点から労働関連法規の準用を謳う条項が策定されており、留意が必要です](#)。

主要な条項は、下表等の通りです。

適用対象者 （第2条）	✓ “超齢労働者”が雇用主の労働管理下で、雇用主が割り当てる有償の労働に従事する場合 ✓ 早期退職した労働者が、退職後に雇用主によって採用された場合
雇用主が保証すべき基本的権益 （第5条、第9～14条等）	労働報酬、休息・休暇、労働安全衛生、労災保障等。 詳細は以下の通り。 ✓ 労働時間、休息・休暇の合理的な手配に加え、原則は時間外労働を割り当て不可 ✓ 労働報酬の具体的な金額または算定基準、支払周



	期、支払時期、支払方法等の明示及び当該地域の最低賃金基準以上を提示 ✓ 支払いは少なくとも月 1 回行い、現物や有価証券等の他の形式での代用は不可 ✓ “超齢労働者”の健康状態に基づく、適切な職務および労働強度への従事や、安全生産及び労働衛生に関する教育・研修の実施や、事故及び職業病の発生の防止
雇用契約に定めるべき内容 (第 6 条)	契約期間、業務内容、勤務地、勤務時間、休息・休暇、労働報酬、社会保険、労働保護、労働条件、職業上の危害からの防護等の事項 (書面による雇用契約に、明記して締結すべきもの。)
雇用契約の変更・終了 (第 7 条、第 8 条)	✓ 変更：双方が協議の上合意した場合 ✓ 終了：雇用契約の期間満了、双方が合意した業務内容の完了や終了条件の発生、もしくは双方が合意の上で雇用契約を解除した場合
労災保険、基本社会保険の取扱 (第 15 条、第 16 条、第 17 条等)	✓ 雇用主は労災保険への加入手続と労働災害保険料を納付（個人は納付しない） ✓ 基本養老年金の受給開始状態での就労：当該受給状況に変更無し 未受給かつ従業員基本養老年金保険への継続加入

	を選択した場合：個人として当該保険料の継続納付が可能（雇用主との協議・合意が得られた場合、雇用主が当該労働者の当該保険料の納付が可能、個人が納付すべき当該保険料は雇用主が源泉徴収して納付） ✓ 基本医療保険の退職者給付の受給状態での就労：当該給付受給状況に変更無し 未受給かつ従業員基本医療保険への継続加入を選択した場合：個人として当該保険料の継続納付が可能（もし雇用主との協議・合意が得られた場合は上記と同様）
工会の対応 (第 22 条)	雇用主が当該労働者の合法的権益を侵害した場合、工会が是正を要求等の権利を有し、また当該労働者が仲裁の申立てや提訴時には工会が支援する他

さらに補足として、第 19 条にて“労働報酬・休息休暇・労働安全衛生・労災保障に関する争議のみを労働争議調解仲裁法ⁱⁱⁱにより処理（＝労働仲裁前置^{iv}）”し、その他の事項に関する争議は“当事者が直接人民法院に提訴できる”として、当該条項でも労働契約（労働法根拠）と明確に区分しています。言い換えれば、契約の成立・終了その他は通常の民事訴訟に委ねられますが、上記 4 類型は“仲裁前置＋労働法の適用”となります。

また、第 23 条では“国家规定により弾性的に退職を延期している労働者”について、その“延期



期間中は労働契約法^v等が適用される”旨を定めています。すなわち、正式な退職（養老年金受給資格の到来）前に就労を継続する“遅延退休”局面は本来の労働関係（労働法根拠による労使関係）であり、退職年齢を超えて再雇用される“超齢労働者”とは異なるものとして、明確に区別されています。

なお、為参考として、民法典根拠と労働法根拠に基づく契約について、下表に差異等を提示します。

為参考：民法典根拠 VS 労働法根拠

項目	労働法根拠	民法典根拠 (超齢労働者)
社会保険	加入必須	原則不要 (⇒本暫定規定を適用)
うち 労災保険	加入必須	原則不要 (⇒本暫定規定を適用。 すなわち、労災保険は本 暫定規定により強制加入 となるが、養老・医療は 任意継続に止まる)
賃金/ 報酬	同一賃金 同一労働	自由設定 (⇒本暫定規定を適用)
紛争 解決手段	労働仲裁 ⇒労働訴訟	民事訴訟 (⇒本暫定規定を適用。 すなわち原則は民事訴 訟。ただし労働報酬・休 息休暇・労働安全衛生・ 労災保障の争議は労働仲 裁前置 (本暫定規定・労 働関連法規を適用))

3. 留意事項

本暫定規定の施行を踏まえ、これから雇用契約を締結する場合は勿論、すでに締結済の労務契約でも“超齢労働者”の再雇用的な性質であれば、本暫定条例の強制的条項（労災保険、基本社会保険の取扱い（第 15 条、第 16 条、第 17 条など）の反映は、法令上の義務への対応との観点から望ましいと考えます。

したが、本暫定規定を一つの契機とし、契約内容の確認や運用を確認、検討されることをお勧めします

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。

i 原文 URL: [超齢労働者基本权益保障暂行规定_中华人民共和国人力资源和社会保障部](#)

ii 原文 URL: [全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定_中国人大网 \(npc.gov.cn\)](#)

また、法定退職年齢の引上げに関する詳細は、JP マイツ通信【2024 年 9 月(増刊号)】を参照のこと。JP マイツ通信を含

むマイツグループニュースレターは右記 URL の通り。URL: [ニュースレター アーカイブ | 株式会社マイツ \(myts.co.jp\)](#)

iii 原文 URL: [中华人民共和国劳动争议调解仲裁法_中华人民共和国人力资源和社会保障部](#)

iv すなわち、当該 4 類型に関しては、労働仲裁を経てからでなければ訴訟に移行できないとの門前要件(前置主義)を指す。

v 原文 URL: [中华人民共和国劳动合同法_中国人大网](#)