

CHUGIN GLOBAL NEWS

ちゅうぎん海外ニュース

2021 FEB (Vol.46)

CONTENTS

新興国ニュース 第46回 インドネシア 最新ビジネス情報.....	2
株式会社東京コンサルティングファーム.....	2
【オムニバス法制定によるビジネスへの影響-②】 <インドネシア>	14
PT. BridgeNote Indonesia (マイツグループ) 加藤 豪氏.....	14
タイの最新情報.....	16
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)	16
ベトナム概況.....	17
CaN International (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)	17
マネージャー 久野 晃士氏.....	17
新規採用等の IRB への通知期間とプリンシパルハブの改正<マレーシア>	22
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)	
Managing Director 加藤 芳之氏 (日本国公認会計士)	22



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	cbk_hkbr@fr-chugin.jp
シンガポール駐在員事務所	cbk_sgrep@fr-chugin.jp
ニューヨーク駐在員事務所	cbk_ny@fr-chugin.jp
上海駐在員事務所	cbk_sh@fr-chugin.jp
バンコク駐在員事務所	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。

新興国ニュース

第46回

インドネシア 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。

[オムニバス法による労働法の変更点について]

オムニバス法により 2003 年に制定された労働法の一部内容が修正、削除または一部追加されています。下記に変更前と変更後の労働法について併記しております。

なお、本記事では修正点におけるポイントの箇所から一部抜粋しております。変更点全てをご覧になりたい方は下記リンクよりご覧いただけますと幸いです。

<PDF>

https://drive.google.com/file/d/16wl9n_heJVuJPVlLby7pYrSK3im7aTg0/view?usp=sharing

労働法 条文	変更前 (労働法 2003 年)	変更後 (オムニバス法)
第 42 条	<p>(1) 外国人労働者を雇用する雇用主の全ては、大臣或いは指名された政府職員から書面による許可を取得する義務を負う。</p> <p>(2) 個人である雇用主は、外国人労働者を雇用することはできない。</p> <p>(3) 上記第1項に述べる許可の所持義務は、外交官、領事である職員として外国人労働者を雇用する外国の大使館・領事館に対しては適用しない。</p>	<p>(1) 外国人労働者を雇用するすべての雇用主は、中央政府から外国人労働者を雇用する計画の承認を得なければならない。</p> <p>(2) 個人の雇用主は外国人労働者を雇用することを禁じられています。</p> <p>(3) (1) 項で言及されている規定は、以下には適用されません。</p> <p>a. 法規制の規定に従い、所有権を共有する取締役会のメンバーまたは委員会のメンバー。</p>

	<p>(4) 外国人労働者は、特定の役職における特定の期間での労使関係によってのみ、インドネシアで就労することができる。</p> <p>(5) 上記第4項に述べる特定の役職と特定の期間に関する規定は、大臣決定書124により定める。</p> <p>(6) 上記第4項に述べる外国人労働者の任期が終了し、延長することができない場合、別の外国人に代えることができる。</p>	<p>b. 海外駐在員事務所の外交・領事館職員。 または</p> <p>c. 緊急事態、職業、立ち上げ、出張、および一定期間の調査のための生産機械の保守活動の種類において雇用主が必要とする外国人労働者。</p> <p>(4) 外国人労働者は、インドネシアで一定の職位と一定の期間の労働関係でのみ雇用することができ、職位に応じた能力を持っている。</p> <p>(5) 外国人労働者が人事を担当することは禁じられています。</p> <p>(6) (4) 項および (5) 項で言及されている特定の地位および特定の時期に関する規定は、大統領規則によって規制されるものとする。</p>
<p>第45条</p>	<p>(1) 外国人労働者の雇用主は、下記に挙げる義務を負う。</p> <p>a. 外国人労働者からの技術移転と専門能力移転のため、雇用する外国人労働者に随行する労働者としてインドネシア人労働者を指名する。</p> <p>b. 上記 a. に述べるインドネシア人労働者に対して、外国人労働者の役職の内容に応じた職業訓練および教育を実施する。</p>	<p>(1) 外国人労働者の雇用主は以下を行わなければならない。</p> <p>a. インドネシアの市民労働者を、外国人労働者から技術とスキルを移転するために雇用されている外国人労働者の対応労働者として任命する。</p> <p>b. 外国人労働者が占める職位の資格に従って、a. に記載されているインドネシア人労働者のための労働教育および訓練を実施する。そして</p> <p>c. 雇用関係が終了した後、外国人労働者を母国に帰国させる。</p>

	<p>(2) 上記第1項に述べる規定は、取締役および、或いはコミサリスの役職にある外国人労働者に対して適用しない。</p>	<p>(2) (1) の a. および b で言及されている規定は、特定の地位にある外国人労働者には適用されない。</p>
<p>第 47 条</p>	<p>(1) 雇用主は、雇用する外国人労働者にかかる補償金を支払う義務を負う。</p> <p>(2) 上記第1項に述べる補償金の支払い義務は、政府機関、外国の大使館・領事館、国際機関、社会団体、宗教団体、および教育機関における特定の役職については、適用しない。</p> <p>(3) 上記第2項に述べる教育機関における特定の役職に関する規定は、大臣決定書により定めるものとする。</p> <p>(4) 補償金の金額とその用途に関する規定は、政府通達により定めるものとする。</p>	<p>(1) 雇用主は、雇用するすべての外国人労働者に対して補償金を支払う義務があります。</p> <p>(2) (1) 項に規定の補償金の支払い義務は、政府機関、外国の代表者、国際機関、社会機関、宗教機関、および教育機関の特定の役職には適用されません。</p> <p>(3) (1) 項に規定の補償額および補償の使用に関する規定は、法定規定に従って規制されるものとする。</p>
<p>第 56 条</p>	<p>(1) 雇用契約は、期間を定めて、あるいは期間を定めずに作成する。</p> <p>(2) 上記第1項に述べる期間を定めた雇用契約は、下記に基づくものとする。</p> <p>a. 契約期間 あるいは</p> <p>b. ある特定の業務の終了</p>	<p>(1) 指定された時間または指定されていない時間の作業契約が結ばれます。</p> <p>(2) (1) 項で言及されている一定期間の労働協約は以下に基づいています。</p> <p>a. 期間または</p> <p>b. 特定の仕事の完了。</p> <p>(3) (2) 項に記載の特定の職務の期間または完了は、当事者の合意に基づいて決定されます。</p> <p>(4) 一定期間の労働協約または一定の職務の完了に関する更なる規定は、政府規則により規制されるものとする。</p>

<p>第 57 条</p>	<p>(1) 期間を定めた雇用契約は書面により作成し、インドネシア語で、アルファベットを用いて作成する。</p> <p>(2) 上記第 1 項に述べる規定に反して、口頭で作成された期間を定めた雇用契約は、期間を定めない雇用契約として認める。</p> <p>(3) 雇用契約がインドネシア語と外国語で作成され、後日、二つの言語の間に解釈の相違が生じた場合は、インドネシア語で作成された規定を有効とする。</p>	<p>(1) 一定期間の労働協約は書面で行われ、インドネシア語とラテン語の文字を使用する必要があります。</p> <p>(2) インドネシアと外国語で一定期間の労働協約がなされた場合、両者の解釈に相違がある場合は、インドネシアでの一定期間の労働協定が適用されるものとする。</p>
<p>第 58 条</p>	<p>(1) 期間を定めた雇用契約において、試用期間を設けることを条件付けることはできない。</p> <p>(2) 上記第 1 項の述べる雇用契約の中で、試用期間が条件付けられている場合、当該の試用期間の条件は、法に基づき無効となる。</p>	<p>(1) 一定期間の労働協約は、試用期間を設けることはできません。</p> <p>(2) (1) 項に規定の雇用の試用期間が必要な場合、必要な試用期間は無効であり、作業期間は引き続いて算出されます。</p>
<p>第 66 条</p>	<p>(1) 労働者派遣サービス会社の労働者を雇用主は、会社の主要活動、あるいは生産工程に直接関係のある業務について使用することはできないものとするが、補足的な業務、あるいは生産工程に直接関係のない業務については、この限りではない。</p> <p>(2) 補足的な業務、あるいは生産工程に直接関係ない業務に関する労働者派遣サービスの提供者は、下記に挙げる条件を満たさなければならない。</p> <p>a. 労働者と労働者派遣サービス提供者である会社との間で雇用契約を締結していること</p>	<p>(1) 労働者派遣サービス会社とそれが雇用する労働者との間の労働関係は、指定された期間の労働契約または不特定の期間の労働契約に基づいています。</p> <p>(2) 労働者の保護、賃金と福祉、労働条件および発生する紛争は、労働者派遣サービス会社の責任です。</p>



	<p>b. 上記 a. に述べる労使関係の中で有効とされる雇用契約は、第 59 条に述べる条件を満たす期間を定めた雇用契約、および、あるいは労使双方が署名して、書面によって作成された期間を定めない雇用契約とする。</p> <p>c. 賃金保護と福祉、各種労働条件、および発生した紛争については、労働者派遣サービス提供会社が責任を負う、および</p> <p>d. 労働者派遣サービス利用会社と、労働者派遣サービス提供会社活動の間の契約は書面により作成し、本法律に基づく条項を盛り込まなければならない。</p> <p>(3) 労働者派遣サービス提供者は、法人格を持つ事業体であり、労働分野における責任を負う機関からの許可を所持する。</p> <p>(4) 上記第 1 項、第 2 項の a. と b と d、および第 3 項に述べる規定が満たされない場合、法律に基づき、労働者と労働者派遣サービス会社との労使関係は、労働者と使用する会社との労使関係となる。</p>	<p>(3) (2) 項で言及されている労働者派遣サービス会社は、法人の形態であり、ビジネスライセンスに準拠する必要があります。</p> <p>(4) (2) 項で言及されている労働者の保護および (3) 項で言及されている事業許可に関するさらなる規定は、政府規則で規制されるものとする。</p>
<p>第 77 条</p>	<p>(1) 全ての経営者は、労働時間規定に従わなくてはならない。</p> <p>(2) 上記第 1 項に述べる労働時間は下記の通りとする。</p> <p>a. 1 日につき 7 時間、1 週間につき 40 時間、および 1 週間の稼働日を 6 日とする。</p> <p>b. 1 日につき 8 時間、1 週間につき 40 時間、および 1 週間の稼働日を 7 日とする。</p>	<p>(1) すべての経営者は、労働時間規定を実施する義務がある。</p> <p>(2) (1) 項で言及されている労働時間は、1 日 8 時間、1 週間 40 時間以内である。</p>

	<p>(3) 上記第2項に述べる労働時間規定は特定の事業分野・事業内容に対しては適用しない。</p> <p>(4) 上記第3項に述べる特定の事業分野・事業内容における労働時間規定は、大臣決定書により定める。</p>	<p>(3) 労働者/企業の労働者の労働時間の実施は、労働協定、会社規制、または集団労働協定で規制されています。</p>
<p>第78条</p>	<p>(1) 上記77条第2項に述べる労働時間を超えて労働者を労働させる経営者は、下記に挙げる条件を満たさなければならない。</p> <p>a. 当該労働者から合意を得ていること</p> <p>b. 残業時間は、1日につき最長3時間、および1週間につき14時間までのみ実施することができる。</p> <p>(2) 上記第1項に述べる規定労働時間を超えて労働者を働かせる経営者は、残業手当を支給する義務を負う。</p> <p>(3) 上記第1項bに述べる残業時間規定は、特定の事業分野あるいは事業内容に対しては適用しない。</p> <p>(4) 上記第2項と第3項に述べる残業手当と残業時間に関する規定は大臣決定書227により定める。</p>	<p>(1) 第77条(2)に規定されているように、労働者を労働時間にわたって雇用する経営者は、以下の要件を満たさなければなりません。</p> <p>a. 関係する労働者の合意があります。そして</p> <p>b. 残業時間は、1日で最大4時間、1週間で18時間までしか行えません。</p> <p>(2) (1)項のように労働者を労働時間にわたって雇用する経営者は、残業代を支払う必要があります。</p> <p>(3) (1)のbで言及されている残業の規定は、特定の仕事または事業部門には適用されません。</p> <p>(4) 残業時間および残業賃金に関するさらなる規定は、政府規則で規制されています。</p>
<p>第79条</p>	<p>(1) 経営者は労働者に対して、休憩および休暇を与えなければならない。</p>	<p>(1) 経営者は以下を提供する必要があります。</p> <p>a. 休憩：そして</p> <p>b. 有給休暇。</p>

<p>(2) 上記第1項に述べる休憩および休暇は、下記に挙げるものを含む。</p> <p>a. 労働時間の中の休憩で、継続して4時間労働した後に少なくとも30分間とるものとし、この休憩時間は労働時間には数えないものとする。</p> <p>b. 週休日として、1週間に6稼働日で週休日1日とする場合と、5稼働日で週休日2日とする場合</p> <p>c. 年次休暇として、労働者が継続して12か月就労した後に、少なくとも12稼働日、および</p> <p>d. 同一の会社内における勤続期間が継続して6年間に達した労働者に対して、少なくとも2か月間の長期休暇として、勤続7年目と8年目にそれぞれ1か月ずつ実施するもので、当該の労働者は、この2年間において年次休暇を取得する権利は与えられないが、勤続年数が6年間に達することに本規定が適用されるものとする。</p> <p>(3) 上記第2項cに述べる年次休暇の実施は、雇用契約、会社規則、労働協約の中で定めるものとする。</p> <p>(4) 上記第2項dに述べる長期休暇取得権は、特定の会社において就労している労働者に対してのみ適用する。</p>	<p>(2) (1)のa. で言及されている休憩期間は、少なくとも以下をカバーする労働者に与えられなければならない。</p> <p>a. 労働時間の中に休憩し、4時間連続して働いてから少なくとも30分、休憩時間には労働時間を含まない。そして</p> <p>b. 週休日として、1週間に6稼働日で週休日1日とする。</p> <p>(3) 労働者に与えられなければならない</p> <p>(1) bに記載の休暇は、労働者が12か月連続して働いてから少なくとも12営業日後の年次休暇です。</p> <p>(4) (3) 項に規定の年次休暇の実施は、労働協約、会社規則、または集団労働協定で規制されるものとする。</p>
---	--

	<p>(5) 上記第 4 項に述べる特定の会社については、大臣決定書 236 により定める。</p>	<p>(5) (1) 項、(2) 項、および (3) 項に記載の休暇および休暇に加えて、企業は、労働協定、会社規則、または集団労働協定に規定されている延長休暇を提供することができます。</p>
<p>第 88 条</p>	<p>(1) 全ての労働者は、人間として適切な生活需要を満たす収入を得る権利を持つ。</p> <p>(2) 上記第 1 項に述べる人間として適切な生活需要を満たす収入を実現するため、政府は労働者を保護する賃金政策を定める。</p> <p>(3) 上記第 2 項に述べる労働者を保護する賃金政策には下記の項目を含むものとする。</p> <p>a. 最低賃金</p> <p>b. 残業手当</p> <p>c. 理由があり出勤しない場合の賃金</p> <p>d. 業務以外の活動を行うため、出勤しない場合の賃金</p> <p>e. 休暇取得権を行使する場合の賃金</p> <p>f. 賃金の形態と支払い方法</p> <p>g. 罰金と減給</p> <p>h. 賃金として計上できる項目</p> <p>i. 段階的な賃金構成および基準</p> <p>j. 退職金支給時の根拠となる賃金 (および)</p>	<p>(1) すべての労働者はまともな生活を送る権利を持っています。</p> <p>(2) 中央政府は、人間にとってまともな生活に対する労働者の権利を実現するための努力として、賃金政策を確立している。</p> <p>(3) 国の賃金政策に関するさらなる規定は、政府規則で規制されるものとする。</p>



	<p>k. 所得税計算時の根拠となる賃金</p> <p>(4) 政府は、生産性と経済発展に留意しつつ、適切な生活水準に基づき上記第3項 a. に述べる最低賃金を定める。</p>	
第 89 条	<p>(1) 上記第 88 条第 3 項 a. に述べる最低賃金は、下記に挙げるものからなる。</p> <p>a. 州あるいは県・市の地域別最低賃金</p> <p>b. 州あるいは県・市別、かつ事業分野別の最低賃金</p> <p>(2) 上記第 1 項に述べる最低賃金は、適切な生活水準を達成することを目指す。</p> <p>(3) 上記第 1 項に述べる最低賃金は、州の賃金審議会および、あるいは県知事、市長からの提案に留意し、州知事が定めるものとする。</p> <p>(4) 上記第 2 項に述べる適切な生活水準を達成するプロセスの実施およびその内容については、大臣決定書により定めるものとする。</p>	
第 90 条	<p>(1) 経営者は、上記第 89 条に述べる最低賃金より低い賃金を支払ってはならない。</p> <p>(2) 上記第 89 条に述べる最低賃金を支払う能力がない経営者に対しては、猶予措置を講じることができる。</p> <p>(3) 上記第 2 項に述べる猶予期間の実施手順については、大臣決定書により定める。</p>	

<p>第 91 条</p>	<p>(1) 経営者と労働者あるいは労働組合の間の合意に基づき定められた賃金規定は、現行の法律・規定に定める賃金規定を下回ってはならない。</p> <p>(2) 上記第 1 項に述べる合意内容が、法律・規定に反する、あるいはその基準を下回っている場合、当該の合意は法的に無効とされ、経営者は現行の法律・規定に従い労働者に賃金を支給する義務を負う。</p>	
<p>第 93 条</p>	<p>(1) 賃金は、労働者が仕事をしない場合には支給しない。</p> <p>(2) 上記第 1 項の規定は、下記に挙げる場合には効力を持たず、経営者は賃金を支給しなければならない。</p> <p>a. 労働者が病気の場合。これには女性労働者が生理の 1 日目と 2 日目に体調が悪く、就労することができない場合を含む。</p> <p>b. 女子従業員が生理の第一日目と第二日目に体調不良で勤務することが困難なとき。</p> <p>c. 労働者が、労働者の結婚、子供の結婚、割礼式、洗礼式、妻の出産あるいは流産、配偶者または子供、子供の配偶者、または実父母または義父母あるいは同居するその他家族が死亡したことを理由として欠勤する場合</p> <p>d. 労働者が国家に対する義務を履行するため出勤できない場合</p> <p>e. 労働者が宗教的義務による祈祷を実施するため出勤できない場合</p>	<p>(1) 労働者が仕事をしない場合、賃金は支払われません。</p> <p>(2) (1) 項で言及されている規定は適用されず、経営者は次の場合に賃金を支払う必要があります。</p> <p>a. 仕事ができない状況のため、仕事場に来ない</p> <p>b. 労働者は、仕事以外の活動を行っており、経営者の承認を得ているため、仕事に来ない、および/または仕事をしない。</p> <p>c. 労働者は約束された仕事を喜んで行いますが、単独で、または経営者が回避できたであろう妨害などの経営者が理由で、雇用した場合</p> <p>d. 労働者は、休暇を取るまたは有給権利を行使するため、仕事に来ない、および/または仕事をしません。</p>

<p>f. 労働者が契約した仕事を行う用意はあるが、経営者本人の過失により、あるいは経営者が回避可能であったはずの障害によって、経営者が働かせることができない場合</p> <p>g. 労働者が休暇取得権を行使する場合</p> <p>h. 労働者が経営者の承認を得て労働組合の活動を行う場合</p> <p>i. 労働者が会社からの教育プログラムに参加する場合</p> <p>j. 労働者は、会社からの教育任務を履行する。</p> <p>(3) 上記第 2 項 a. に述べる病気の労働者に対して支給する賃金は下記の通りとする。</p> <p>a. 最初の 4 か月間、賃金の 100%</p> <p>b. 次の 4 か月間、賃金の 75%</p> <p>c. その次の 4 か月間、賃金の 50% (および)</p> <p>d. 上記以降は、経営者が解雇処分を実施するまで賃金の 25% を支給する。</p> <p>(4) 上記第 2 項 b に述べる理由により出勤しない労働者に対して支給する賃金は、下記の通りとする。</p> <p>a. 労働者の結婚の場合、3 日分を支給する。</p> <p>b. 労働者の子供の結婚の場合、2 日分を支給する。</p> <p>c. 労働者の子供の割礼式の場合、2 日分を</p>	<p>(3) (2) 項で言及されている賃金の支払いに関するさらなる規定は、政府規則で規制されるものとする。</p>
--	--

<p>支給する。</p> <p>d. 労働者の子供の洗礼式の場合、2日分を支給する。</p> <p>e. 妻の出産あるいは流産の場合、2日分を支給する。</p> <p>f. 配偶者、実父母・義父母、子供、あるいは子供の配偶者の死亡の場合、2日分を支給する。</p> <p>g. 同居する家族構成員が死亡した場合、1日分を支給する。</p> <p>(5) 上記第2項に述べる規定の実施規定については、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中で定める。</p>	
--	--

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27か国に拠点を有し、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 <http://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

【オムニバス法制定によるビジネスへの影響-②】 ＜インドネシア＞

PT. BridgeNote Indonesia (マイツグループ)

加藤 豪氏

オムニバス法制定によるビジネスへの影響について、前回は労働法、付加価値税法、所得税法の3つをみてきましたが、今回はその他の論点（罰科金・外資規制）について、見ていきたいと思えます。

(4) 罰科金 (Fine & Penalty)

いままで、税金に関する遅延利息は、月次2%で最大24か月(48%)で一律に計算されていましたが、遅延の事由に応じて、適用される利息が分けられることになりました。また、利率計算の基礎となる基準金利は、毎月財務大臣により決定され、公表されます。これは、2020年12月からすでに公表・運用されています。主な区分は以下の通りです。(利率が低い順)

a) 月利 = 基準金利 ÷ 12

-法人税の申告延長後に発生した未払法人税
-税務調査結果に対して異議申立て、裁判の判決の結果、納税者側が勝訴した場合に得られる利息補償

b) 月利 = (基準金利 + 5%) ÷ 12

-修正申告の結果納税不足が判明した場合
-納税期日から遅延して納付した場合(もっとも一般的なケース)

c) 月利 = (基準金利 + 10%) ÷ 12

-税務調査中に、不正確な申告内容について、税務署から査定書(SKP)が発行される前に自発的に納税不足を申告した場合

d) 月利 = (基準金利 + 15%) ÷ 12

-税務調査の結果、税務査定書が発行された場合に、追徴に課せられる利息
-VAT課税事業者登録をしてから3年以内に、販売活動を開始できなかった場合に、それまでに受けたVATの還付額に対して

特に影響が大きいと思われるものの1つとして、上記aの「法人税の申告延長後に発生した未払法人税」があります。法人税の納税及び申告は、決算後4か月が期限で、間に合わない場合に、2か月の延長が受けられます。延長を受ける前の4か月目において、見込みで法人税の納税をしておかないと、実際の法人税確定申告との差額は遅延ペナルティーの対象となります。会計監査を受けているような場合で、監査前と監査後の課税所得の計算が大きく異なるようなケースでは、多額のペナルティーを課されるようなこともありました。また、見込みの納税が過払になると還付請求=税務調査となるか、泣き寝入りをするかの2択を迫られるため、今回最も低い利率に分類されたことは、ビジネスに大きな影響があると思います。

なお、利率が最大となるdのケースでも、月利1.78%(2020年12月の利率)ですので、全体的にペナルティー額は低くなると考えられます。

(5) 投資法

オムニバス法制定前は、ネガティブリストによって、外国資本から20の業種への投資が禁じられていました。これが6業種のみとなり、その他、一部の事業については、政府管轄事業となりました。それ以外については、原則開放されることになっています。まだ草案の段階ではありますが、いままで外資67%までの規制がかかっていた、ディストリビューターや、フォロワーが外資に100%開放される見込みです。また、日系のコンビ

ニエンスストアが撤退する要因にもなった、小売業への外資規制も、再度緩和されるという議論も出ています。

また、事業許可はいままで原則 NIB（事業識別番号）取得をして、要件を自主的に満たせば事業開始ができていました。これは、個別に当局に承認を得るということではなく、自己申告による事後監査制でしたが、オムニバス法により、事業の種類によって 4 段階に分けられる、リスクベース・アプローチが取られることになりました。ここでいうリスクとは、安全、環境への影響などの事業の性質に基づいて定められた分類で、KBLI 番号（インドネシア標準産業分類）ごとに分けられることになっていますが、具体的には細則で定められることになっています。4 分類は以下のようになっています。

低リスク事業：

NIB 取得⇒事業開始

中リスク（低）事業：

NIB 取得⇒事業主による証書の提出⇒事業開始

中リスク（高）事業：

NIB 取得⇒政府による証書の発行⇒事業開始

高リスク事業：

NIB 取得⇒政府による事業許可の発行⇒事業開始

ネガティブリストからポジティブリストになったという説明がされることがありますが、いままでも実際には KBLI コードとよばれる事業番号によって、「投資できる」事業内容が管理されていましたので、ネガティブリストかポジティブリストかという議論はあまり意味がないように思います。

なお、オムニバス法上では明確ではない各論点について、細則を施行後 3 か月以内に定めるとしており、2021 年 2 月中に各細則が出てくるものと思います。特に、注目されるのが、労働法と投資法です。労働法については、就業規則への適用や、現従業員に退職金規定が適用されるかどうかなどについて、細則が出てくるものと思われます。投資法のポジティブリストについては、現行のものを引き継ぎつつ、一部規制が緩和される見込みですが、詳細が待たれるところです。

以上

◆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：go-kato@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！

タイの最新情報

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)

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

タイ投資委員会 (BOI) がIPO事業の復活を発表

タイ投資委員会 (BOI) より、2021年1月13日付布告によりますと、「地域ビジネス及び投資ハブとしてのタイの地位を強化する目的で、国際調達事務所 (International Procurement Office :IPO) を復活させた」ことが正式に発表されました。

詳細に関しては以下の通りになります。

【要件】

- ① 製造産業用の材料、部品、パーツを調達すること。
- ② 倉庫を所有する、又は長期契約によるレンタル倉庫を有し、コンピューターによる倉庫管理システムを有すること
- ③ 商品の調達、品質検査及び梱包作業等の業務を行うこと。
- ④ 国内を含む複数の調達先を有すること。
- ⑤ タイ国内での卸売及び／又は、海外へ輸出すること。
- ⑥ 払込登録資本金が 1,000 万バーツ以上

【恩典】

- ① 機械輸入税の免除
- ② 輸出向け製造用の原材料および必要資材の輸入税の免除
- ③ 税制以外の恩典

BOI 公示のタイ語原文を下記リンク先よりご覧頂けます。

https://www.boi.go.th/upload/content/sor1_2564_6004fec7e39fe.pdf

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.

【所在地】

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>

ベトナム概況

CaN International (マイツグループ中国・アジア
進出支援機構メンバー)

マネージャー 久野 晃士氏

【第2回 ベトナム投資に関する規制、優遇措置】

1. ベトナム投資に関する規制等

(1) ベトナム投資に関する法令

外国の投資家がベトナム国内へ直接投資をする際の規制であった 2015 年施行の「Law No. 67/2014/QH13 (以下「旧投資法」という) について、2020 年 6 月 17 日に「Law No. 61/2020/QH14」(以下「新投資法」という) が成立し、2021 年 1 月 1 日より施行されています。

新投資法において、外国投資家とは、外国の法令に基づき設立された企業及び外国籍の個人をいい、外国所有企業は、株主に外国投資家が含まれる企業をいいます。なお、外国所有企業のうち以下に該当する企業は外国投資家として取り扱われます。

- ① 定款資本の 50%超を外国投資家が所有する企業
- ② 上記①の企業に定款資本金の 50%超を所有される企業
- ③ 上記①の企業及び他の外国投資家に定款資本金の 50%超を所有される企業

(2) 投資制限事業

a) 投資禁止分野

投資が一律に禁止されている事業分野としては、以下 8 業種が該当します。新投資法では、旧投資法における投資禁止分野に加えて、新たに債権回収事業が追加されました。

各麻薬物質に関する事業	各種化学物質、鉱物に関する事業	絶滅の恐れのある希少な各種野生植物、動物の標本に関する事業
売春事業	人身、人の身体組織、部位の売買に関する事業	人の無性生殖に関連する事業活動
爆竹の販売	債権回収事業	

b) 条件付投資分野

ベトナムにおいて事業を行うにあたって、何らかの条件(個別の国内法令によって定められる)を充足する必要がある事業分野です。新投資法では、旧投資法と比較して新たにデータセンターサービス等が追加される一方で、フランチャイズ等が削除され、243 分野から 227 分野に削減されました。一部の条件付投資分野については、最低法定資本金、外国投資家による上限出資比率が定められています。(以下、一部抜粋)

銀行業	証券業	保険事業
鉱産物事業	鉄道運送事業	不動産事業
通信サービス事業	ソーシャルネットワーク事業	データセンターサービス事業
電子商取引活動	警備事業	宿泊サービス事業
美容外科手術サービス事業	病気の診断・治療サービス事業	化粧品生産業
職業紹介サービス	会計サービス事業	弁護士事業

(3) 外国投資家による M&A 取引の承認

外国投資家がベトナム法人に関する M&A 取引（出資又は株式・持分の購入）を行う場合で、下記の要件に該当する場合には、取引実行前に関連当局より M&A 取引について承認を取得する必要があります。

- a) 対象会社が条件付投資分野に属する事業を行っている場合で、M&A 取引の結果、外国投資家の出資比率が増加する場合
- b) M&A 取引の結果、外国投資家等の出資比率が 50%以下から 50%超となる場合又は 50%超からさらに増加する場合
- c) 対象会社が国防・国家安全に影響する地域の土地所有権証書を保有している場合

(4) 投資登録証明書の取得

外国投資家が投資を実行する場合、投資登録証明書を取得したのち、企業登録証明書を取得する、2 段階の許可手続が必要となります。

投資登録証明書は、外国人投資家に対して発給され、企業登録証明書は、内国投資家も含めた投資家が発行申請を行い、設立する法人に対して発給されます。ただし、新投資法においては、創造的なスタートアップ中小企業又は投資ファンドを設立又は創設する場合、投資登録証明書の取得義務が免除されることとなりました。

(5) 土地の使用

ベトナムでは、土地は国民の共有財産であるとともに政府が運営管理していることから所有することはできず、土地の確保は政府からの土地所有権の付与によります。外国の組織は、外交の機能を営むものを除き、付与の対象外となりますが、以下の場合、外国投資家又は外国所有企業が土地所有権を取得することが出来ます。

- a) 政府から土地所有権を貸借する場合
- b) 工業区内・輸出加工区内・ハイテクパーク内のインフラ整備企業とサブリース契約を締結する場合
- c) 現物出資として土地所有権を受け入れる場合
- d) M&A による取得。土地所有権を保有する会社を取得することにより土地所有権を取得する場合、または、土地所有権を保有するベトナム法人へ出資を行う場合
- e) 土地に付随している資産を取得する場合。この場合、政府が売主から土地を引き上げ、買主へ貸借することとなります。
- f) 販売又は販売・賃貸用住宅の建設投資プロジェクトを実施する場合に、政府から土地所有権の割当を受ける場合。

2. 投資の優遇措置及び支援

(1) 優遇措置の適用対象

新投資法第 15 条 2 項により、以下のケースにおいて優遇措置を享受できます。

a) 投資優遇分野における投資プロジェクト

- ① ハイテク活動、ハイテク補助工業製品、研究開発活動
- ② 新素材、新エネルギー、クリーンエネルギー、再生エネルギーの生産、付加価値が 30%以上ある製品、省エネルギー製品の生産
- ③ 電子製品、重点機械製品、農業機械、自動車、自動車部品の生産、造船
- ④ 開発優遇支援工業製品目録に属する物品の生産
- ⑤ 情報技術、ソフトウェア、デジタルコンテンツ製品の生産
- ⑥ 農産物、林産物、水産物の養殖、加工、森林の植栽及び保護、製塩、海産物の採捕及び漁業のための物流サービス、植物、動物の種、生殖技術（バイオテクノロジー）製品の生産
- ⑦ 廃棄物の収集、処理、リサイクル又は再利用
- ⑧ インフラストラクチャ構造物の開発及び運営、管理に関する投資、各都市における公共旅客運送手段の開発
- ⑨ 幼児教育、普通教育、職業教育、大学教育
- ⑩ 診察、治療、医薬品、医薬品の原料、主要薬、必需薬、社会病の予防、治療薬、ワクチン、医療用薬剤、薬草薬、漢方薬の生産、各種新薬を生産するための製剤技術、生物工学技術の科学研究

⑪ 障害又は専門家の為の訓練、体操、体育競技施設の投資、文化遺産の保護及び活用

⑫ 枯葉剤の患者治療センター、老人ホーム、メンタルケアセンター、高齢者、障害者、孤児、身寄りのない放浪児の養護センター

⑬ 人民信用基金、マイクロファイナンス金融機関

⑭ バリューチェーン、産業クラスターを創出、またはそれに参加する物品の生産、役務の供給

b) 投資優遇地域における投資プロジェクト

① 経済・社会的に困難な状況にある地域、又は特別困難な地域

② 工業団地、輸出加工区、ハイテクパーク、経済区

c) 規模要件を満たすプロジェクト

6 兆ドン以上の投資プロジェクトで下記 2 要件を満たすプロジェクト

① 投資登録証明書の発給日から 3 年以内に 6 兆ドン以上を実際に支出

② 収益を得るようになった年から 3 年以内に 10 兆ドン以上の総収益、又は 3,000 人超の労働者の雇用

d) 社会住宅建設投資プロジェクト、農村地帯において 500 人以上の労働者を雇用する投資プロジェクト、障害者に関する法定の規定に従った障害者を雇用するプロジェクト。

e) ハイテク企業や科学技術企業、及びハイテク、技術に関する法律の規定による科学技術組織

- f) 創設的スタートアップ投資プロジェクト、創設的刷新センター、研究開発センター。
- g) 中小企業の物品流通チェーン、中小企業育成施設、創設的スタートアップのための共通作業エリアへの経営投資、中小企業支援技術施設

なお、これらとは別に新投資法第 20 条 2 項に、特別投資優遇の適用対象が定められています。

(2) 優遇措置の内容

新投資法第 15 条 1 項により、下記のような優遇措置を享受できます。

- a) 企業所得税の免税、減税
ベトナムにおける法人税は通常 20%ですが、特定の要件を満たした場合、最大 10%の優遇税率の適用や、免税・減税措置を受けることができます。該当条件により免税期間、優遇税率、優遇税率適用期間が異なります。
- b) 機械・設備、原材料・部品に対する輸入税の免除
- c) 土地使用料・貸借料、土地使用税の減免
- d) 企業所得税計算における減価償却の加速償却、追加控除の適用

3. 【トピック】新企業法における主な改正点

投資法の改正と合わせて企業法が改正され、「Law No. 59/2020/QH14」（以下「新企業法」という）が、2021 年 1 月 1 日より施行されています。本稿では重要と考えられる改正内容についてご紹介します。なお、今回の改正は多岐にわたっており、各社のベトナム事業に与える影響については現地の法律事務所、顧問弁護士にご照会ください。

(1) 法定代表者

有限責任会社及び株式会社の法定代表者について、旧企業法においては、定款で法定代表者の人数、権限及び任務等を定めるものとされていましたが、新企業法では、定款で法定代表者の権限等を具体的に定めていない場合、法定代表者は当該企業につき十分な権限を有しているものとされることとなりました。従って、複数の法定代表者を選任し、定款で具体的な各法定代表者の権限を定めていない場合、企業に損害が生じた際に、対外的には各法定代表者が連帯して責任を負うこととなります。

法定代表者については、改正前より 1 名の法定代表者の常駐が求められていましたが、コロナ禍などの時代的な影響もあり、現地と日本にそれぞれ 1 名ずつの法定代表者を設置している日系企業は少なくありません。このような場合、定款で具体的な各法定代表者の権限を定めなければ、日本側の法定代表者にも思わぬ責任が生じることがあります。

(2) 社印の届出義務の撤廃とデジタル署名の明記

旧企業法においては、事前に社印を当局に届け出ることが義務付けられていましたが、新企業法では、物理的な印鑑のほか、電子署

名（押印）を自社の署名（押印）手法として認める旨が明記されました。

(3) 有限責任会社に関する主な変更点

旧企業法においては、1 人有限責任会社は監査役、出資者が 11 名以上の 2 人以上有限責任会社は監査役会の設置義務がありましたが、新企業法では、1 人有限責任会社・2 人以上有限責任会社のいずれについても、監査役・監査役会の設置は任意とされることとなりました。

(4) 株式会社に関する主な変更点

a) 株主総会招集通知期限の改正

旧企業法においては、株主総会招集について、開催日の 10 日前までに通知が必要でしたが、新企業法は 21 日前までへと延長されました。そのため、定款の見直しを検討する必要があります。なお、定款で定めることにより 21 日より短い期間の通知とすることもできるため、旧企業法下と同様の運用を行う場合は、10 日前までの通知とする旨を定款で定める必要があります。

b) 株主総会の定足数、普通決議の決議要件の緩和

旧企業法においては、株主総会の定足数は議決権付株式の 51%以上を保有する株主の出席とされていましたが、新企業法においては、51%以上から 50%超に緩和されています。また、普通決議の決議要件についても、出席株主の議決権総数の 51%以上の賛成という要件が、50%超に緩和されています。なお、特別決議における 65%以上の決議要件は維持されています。



CaN International Group

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

URL : <http://www.caninternational.co/>

問合せ先: info@caninternational.co

【ベトナムオフィス】

所在地 : 31F, Saigon Trade Center, 37 Ton Duc Thang St., Dist.1, HCMC

TEL : +84 28-3910-7424

【東京オフィス】

所在地 : 〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町 1-9-2 第一稲村ビル 7 階

TEL : 03-6661-1163

CaN International は、クロスボーダーの経営課題を解決する国際会計事務所です。

現在、東京、シンガポール、中国、香港、タイ、ベトナムに自社拠点を有し、その他の国では提携先と協力しながら、日系企業の海外進出、クロスボーダーM&A、国際税務、現地での各種支援サービスをワンストップで提供しています。

新規採用等の IRB への通知期間と プリンシパルハブの改正 ＜マレーシア＞

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)

Managing Director 加藤 芳之氏

(日本国公認会計士)

＜ポイント＞

- 新規採用等の IRB への通知期間
- プリンシパルハブの延長等

＜IRB への通知期間＞

N子：加藤さん、今日も引き続き、2021 年度予算
についてのお話を宜しくお願い致します。

加藤：はい。

N子：今日のテーマは何ですか？

加藤：はい。まずは小さな話題から。

N子：はい。

加藤：図を見て頂きたいんですが、従業員の新規
採用や出国時に特定のフォームを IRB（税
務当局）に提出しなければならないんです
が、これが元々「1ヶ月」という曖昧な規
則だったため、「30日」という風に改正さ
れています。

N子：なるほど。確かに、「2月やったら損する
ん？」ってなりますからね。

加藤：そうですね。

＜図＞

2021年1月1日から発効

IRBへの通知	現在	FINANCE BILL 2020
新入社員 (CP22)	就業開始から1ヶ月	就業開始から30日
雇用の停止 (CP22A)	退職1ヶ月前	退職30日前
従業員の出国 (CP21)	出国予定日の1ヶ月前	出国予定日の30日前
従業員の死亡 (CP22A)	-	死亡の通知より30日

準拠しなかった場合の罰則：

有罪の場合、罰金（RM200 から RM20,000）、6 か月以下の懲役、
またはその両方

＜プリンシパルハブ＞

加藤：次に、プリンシパルハブの改正についてお
話します。

N子：はい。

加藤：従来、マレーシアで地域的又はグローバル
な事業活動のため、リスク管理、意思決定、
戦略、コマース、ファイナンス、人事等を
含む経営、管理、支援機能を行う会社は、
プリンシパルハブとして認可を受けると、
以下の優遇税制の対象となっていました。

(1) 新会社

Tier 1:以下の条件を満たすことで、5年間、法人
税率 0%。更に5年間延長できる。

- 50人以上の高付加価値ワーカー雇用
- 5人以上のキーポスト人材の雇用
- 年間 RM10Mi1 以上の事業経費

Tier 2:以下の条件を満たすことで、5年間、法人
税率 5%。更に5年間延長できる。

- 30人以上の高付加価値ワーカー雇用
- 4人以上のキーポスト人材の雇用
- 年間 RM5Mi1 以上の事業経費

(2) 既存会社

以下の条件を満たすことで、5年間、法人税率 10%。

- 30人以上の高付加価値ワーカー雇用
- 5人以上のキーポスト人材の雇用
- 年間 RM10Mi1 以上の事業経費

N子：なるほど。

加藤：この申請期間が、MIDA が 2019 年 1 月 1 日
～ 2020 年 12 月 31 日までの間に受けつけ
たものについて有効となっていたため、ほ
んど終わりかけてたんですね。

N子：それが延ばされたんですね？

加藤：そうなんです。今回の改正で申請期間が2年間延長されました。2021年1月1日～2022年12月31日までにMIDAが受け付けた申請について有効となります。

N子：はい。

加藤：また、5年間の延長申請について、高付加価値職の数、事業経費、キーポスト数の条件が緩和されました。

N子：有難うございました。

(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いただきます。

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いただきます。

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いただきます。

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いただきます。

－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