

海外拠点ニュース

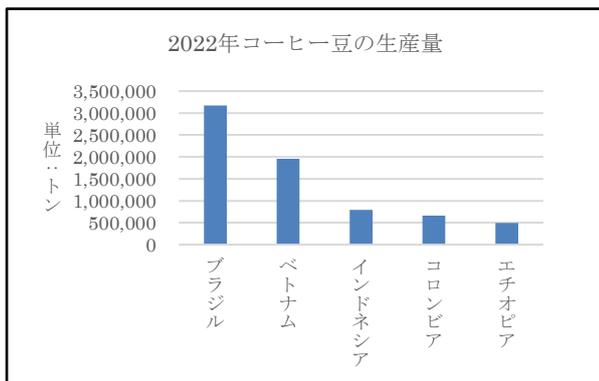
ベトナムのコーヒー文化・カフェ事情について

株式会社中国銀行国際部

ベトナムトレーニー 石田 尚之

朝の出勤前や昼食後、仕事の合間や仕事終わり、夕食後、家族や友人とのひと時など、ベトナムでは早朝から深夜に及ぶまでコーヒーを飲みながら楽しく過ごしている人々の姿をよく見かけます。そして街にはカフェチェーン店や露店があふれています。また統計によると、ベトナムはコーヒー豆の生産量がブラジルに次いで第2位となっており、それほどベトナムにはコーヒー文化が強く根付いています。

そこで今回はベトナムのコーヒー文化・カフェ事情についてご紹介したいと思います。



(グローバルノート国際統計を基に筆者作成)

1. ベトナムコーヒーの歴史

ベトナムでコーヒー豆が生産され始めたのは17世紀から18世紀頃と言われており、ヨーロッパの宣教師によってもたらされたそうです。その後、フランス植民地時代に現在のベトナムコーヒーのスタイルが確立されています。

ベトナムコーヒーはコンデンスミルク（練乳）を加えた甘くて濃厚なコーヒーが一般的に広く知られています。ロブスタが主流で、苦味が強くブラックでは飲みにくかったことから、コーヒーを飲みやすくするために、ミルクを入れることが多

かったそうです。しかし、当時のベトナムではミルクが手に入りにくかったこともあり、コンデンスミルクを代用するようになったとされています。

2. ベトナムコーヒーの種類

ベトナムコーヒーには以下のような種類があります。

【ブラックコーヒー: Ca phe den (カフェデン)】

【コンデンスミルク入りコーヒー: Ca phe sua (カフェスア)】

【塩コーヒー: Ca phe muoi (カフェムオイ)】

【エッグコーヒー: Ca phe trung (カフェチュン)】

【ココナッツコーヒー: Ca phe dua (カフェデュア)】

他にもたくさんの種類がありますが、砂糖やコンデンスミルクの入った甘いコーヒーが多いです。



【左=塩コーヒー・右=ブラックコーヒー】

氷=ベトナム語で da (ダ) を入れて、Ca phe den da や Ca phe sua da のような呼び方をします。

3. ベトナムのカフェ事情

ベトナムでは日本のように自動販売機が浸透しておらず、(コンビニ等にはありますが) 缶コーヒーを飲む機会は少ないです。そのため、デリバリーやテイクアウトを含め、店舗でコーヒーを注文することが多いです。街中にはチェーン店や露店など大小様々なカフェがあり、およそ 20,000 店舗存在していると考えられています。

以下に、特に有名なチェーン店を一部ご紹介いたします。

●HIGHLANDS COFFEE (ハイランズコーヒー)

1999年創業。国内約800店舗を展開。ベトナムのコーヒーチェーン最大の店舗数。



●TRUNG NGUYEN LEGEND

(チュングエン・レジェンド)

ベトナムコーヒーの老舗ブランド、チュングエンのカフェ。国内約400店舗を展開。



●PHUC LONG (フックロン)

1968年創業のコーヒーとお茶の老舗メーカー。国内約130店舗を展開。



●KATINAT (カティナット)

2016年創業、ホーチミン発祥のカフェ。国内約70店舗を展開。



←特に人気の高いサイゴン川沿い店舗。平日21時過ぎにも関わらず、多くの人々で賑わう。

上記以外にも多くのチェーン店が存在する他、個人経営の露店も多数あります。値段は、店舗や注文サイズによって差はありますが、大手チェーン店では約35,000ドン(約210円)～、露店であれば約20,000ドン(約120円)～購入することもできます。

その他カフェとは異なりますが、スーパーや市場でもコーヒー(豆・粉)が販売されています。市場では若干割高感はあるものの計り売りや試飲も可能で、お土産として非常に人気が高いです。



【ベントイン市場 ショップ】



【左：ローカルスーパー_コーヒー売場】

【右：筆者オフィス前の露店_朝8時頃撮影】

※店舗情報については各社ホームページや「Statista.com」（2023年3月末時点店舗数データ）を参照。

※各店舗やコーヒーの写真は全て筆者撮影。

4. おわりに

今回はベトナムのコーヒーやカフェ事情についてご紹介させていただきました。ベトナムにおいてコーヒーやカフェは文化の一つとなっています。ご来越の際にはぜひ一度ベトナムコーヒーをご堪能されてはいかがでしょうか？

今後も現地からリアルな情報をお届けすることで、少しでも多くの方々にとってベトナムへご関心を持っていただくきっかけとなりましたら幸いです。

駐在員として引き続き進出検討中・既進出のお客様をサポートをさせていただきます。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。

以上

BIDV FDI部ジャパンデスクホームチン

所在地：7th Floor, 24 Le Thanh Ton Street,
Ben Nghe Ward, District1, Ho Chi Minh City,
Vietnam

TEL：(+84) 28-3835-1780

FAX：(+84) 28-3830-7445

新興国ニュース

第 90 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

今回はシンガポール、タイ、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。

～シンガポール～

■Corppass アカウントの権限付与

～駐在員帰任時や担当スタッフ退職時の注意～

ワークパスの申請に用いられる My MOM Portal や、法人税申告を行う IRAS My Tax Portal 等、多くの政府系ポータルがありますが、それらの個別のポータルへのログイン権 (Preparer/Approver 等) の付与を行うゼネラルポータルにあたるのが、Corppass です。Corppass には、Admin, Sub-Admin, User の三段階の権限があり、それぞれの権限を持つ人は下のレベルの新しいアカウントを作ることができます。例えば Admin の権限を持っている人は、新しい Sub-Admin か User のアカウントを新規の赴任者や、新しいアドミンの人等に対して作成することができます。Admin と Sub-Admin は、紐づく個別の政府ポータルへのログイン権を自分や他のメンバーに対して付与することができますが、User はそれができないため、政府系ポータルにログインしたい場合は、Admin か Sub-admin から権限の付与を受ける必要があります。

ポータル自体はいたって使いやすく、上記の権限の違いだけ把握しておけば使用するにあたって特に困ることはありませんが、トラブルになりやすいのは Corppass の権限者が帰任する場合や退職する場合です。Sub-Admin 以上の権限者が他に残っていれば大きく問題にはなりません、例えば帰任/退職者が Sub-Admin 以上で、他の権限者が誰もいない、もしくは残る権限者が User しかない場合は困ってしまいます。急ぎで、ビザ申請

や税務申告等をしなければいけないときに、Corppass から権限が付与できる人がいないと身動きができなくなってしまうからです。勿論、Corppass に申請すれば、新しい Admin アカウントを作成することはできますが、申請してから直ぐにできるわけではありません。Corppass の権限者が帰任や退職する場合は、引継ぎ者に同等の権限が付与されるのを待ってから、権限を解除するようにしましょう。

■はじめてビザを申請する際の注意点

税務関連に使う IRAS の My Tax Portal やライセンス申請に使う Go Business Licensing 等含め、ほとんどの Portal はゼネラルポータルである Corppass 経由でアサインを行うことで、ログインが可能となります。しかし、EP/S-PASS の申請等を行う My MOM Portal、Work Permit の申請を行う WP Online 等のポータルは Corppass 経由からのアサインだけではログインできないことがあります。

1. はじめてログインする際

はじめてログインする際、Corppass からのアサインに加えて、WPAS (Work Permit Account Registration) というポータルから、My MOM Portal/WP Online の開設手続きを行う必要があります。この際に、それぞれの Portal 内の Admin を設定することになります。

2. コンサル会社・会計事務所等の第三者をログインさせるために

社内の方がログインし、申請等を行う場合であれば、1 までの手続きを行い、数週間待てばログインできるようになりますが、コンサル会社や、会計事務所・外注先等に申請を依頼する場合は、第三者にログインを許可するために、Form SG というフォームを別のサイトから提出する必要があります。

ります。Formの提出は委託先が行うことはできず、必ず社内の人が行う必要があります。

また、EA (Employment Agent) というライセンスを取得している、人材会社、人材コンサル、ビザ代行業者等であれば、このForm SGの提出をなくして、直接申請に進むことができます。コンサル会社、会計事務所、法律事務所等、あくまで人材業を主たる事業としていない業者はEAを取得していないことが多く、初回依頼時にForm SG提出が必要なことが多いです。

3. 定期的にログインする必要がある

My MOM Portal、WP Online とともに、1年間1度もログインをしなければ、Dormant (休眠) 状態のアカウントとみなされ、アカウントを凍結されてしまうことがあります。一度凍結されてしまったアカウントを再度アクティベートするには、また上記の1からやり直さなければいけません。急遽申請が必要な際に、慌ててしまうこととなります。新規申請や更新等が必要ない時期でも、定期的にログインするように、業務に組み込んでおいた方が良いでしょう。

~タイ~

■日系製造業をターゲットにした取り締まりの増加

昨今、タイ経済警察による、委託生産を請け負う独資の日系製造業をターゲットとした外国人事業法 (FBA : Foreign Business Act) 違反での、事情聴取をする動きが見られています。

外国人事業法とは、「外国人」がタイで行ってはいならない「規制事業」を規定し、外国人が規制事業を行う場合の条件、手続を規定しているものとなり、一般的に外国人の出資比率が50%以上である会社は規制対象、50%未満であれば規制対象外となります。

今回の背景として、製造業は一般的にFBAの適用対象外となります。しかし、日系製造業は独資での進出が圧倒的に多く、委託生産、金型製造、メッキ、表面処理について、FBAを管轄するタイ商務省事業開発局 (DBD : Department of Business Development) では、サービス業に分類されます。ただし、これらの事業については、FBAの適用対象になることを知らずに事業行っている企業様も見受けられます。

今回、そういった委託生産を請け負う独資の日系製造業をターゲットに、FBAからの急な事情聴取や召喚状の送付を受ける動きが見られていますので、注意が必要となります。

~インド~

■GST 請求書管理システムの導入

GST Networkは仕入れ税額控除 (ITC) 請求の手間を大幅に省くことを目的とし、2024年10月1日よりGST請求書管理システム (IMS) を導入すると発表しました。

今までは、サプライヤーが提出した請求書と受取側が提出した請求書の不一致によって仕入れ税額控除の請求が困難になるなどの問題がありました。しかし、IMSの導入によりGSTポータル内での請求書の一括管理が可能になり、かつ受取側は、GSTR-1でサプライヤーが発行した請求書と照合できるようになりそれら問題の解決が期待されています。

IMSの主な機能として請求書ダッシュボードが挙げられます。ダッシュボードには、各請求書に対しての概要が表示されます。ここではサプライヤーから提出された請求書に対してACCEPT、REJECT、またはPENDINGのいずれかを選択することができ、そこから受取側がGSTR-2を計算するまでのプロセスが表示されることとなります。

つまり、各請求書の一覧が表示されるだけでなく、それらの整合性をポータル上で確認しながらGSTR-1との照合ができ、GSTR-2の作成が容易になるわけです。(受取側が請求書にアクションを起こさない場合、請求書は自動的に受領済みと見なされます。) よって請求書の不一致という問題の解消がされるのです。

おおまかな流れとしては、まずサプライヤーは毎月11日までにGSTR-1の提出。すると、その請求書が受取側のIMSダッシュボードに表示され、それがACCEPTされた場合毎月14日に作成されるGSTR-2として計算されていくことになります。

以上述べてきたIMSにより、企業の監査効率が向上し、ITC 請求プロセスが簡素化されることが大いに期待されます。

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 <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

マレーシアにおける電子インボイスについて (続き)

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>

電子インボイス制度 (おさらい)

従業員の立替払い

<従業員の立替払い>

N子：加藤さん。来週末は、いよいよ2025年度予算案の発表ですね。

加藤：そうですね。

N子：という訳で、電子インボイスのお話を今回で完結させて頂ければと思います。

加藤：分かりました。まあ、細かい事を言い出すと無限に喋ることはあるのですが、一旦本日で打ち止めにしたいと思います。

N子：宜しくお願い致します。

加藤：はい。まずは毎度繰り返して恐縮ですが、導入時期をおさらいしますと、年間売上 100mil 超の大企業は 8 月 1 日に既にスタート、売上高 RM25Mil 超 RM100Mil 以下の企業は来年 1 月 1 日、その他の企業は来年 7 月 1 日スタートになります。ただし、導入当初 6 ヶ月間は統合インボイスでも構いません (来年スタートの企業にも適用)。

N子：はい。

加藤：本日は、従業員の立替払いについてお話致します。

N子：ああ、私も気になってたんですよ。ホテル代とかですよ？

加藤：そうです、そうです。ホテル代、高速道路代、駐車場代、通信費、外国で発生した費用等について、以下の取り扱いが認められます。

N子：はい。

加藤：まず基本ですが、支払の証拠として、従業員は可能な限り、雇用主宛の電子インボイスを発行するよう売り手に要求する必要があります。

N子：うとうしいですね。

加藤：あくまで原則です。その辺は税務署も良く分かっていますので、次を聞いてくださいね。以下が基本的な流れになります。

ステップ 1：従業員はまず、電子インボイスが雇用主 (購入者) の名前で発行できるかどうか、売り手に確認を求める必要があります。

ステップ 2：雇用主宛てに電子インボイスを発行できる場合、従業員は雇用主の詳細を提供する必要があります。ステップ 1 が不可能な場合、従業員は従業員 (購入者として) 宛てに電子インボイスを発行するため、売り手に個々の詳細を提供する必要があります。

ステップ 3：売り手から認証済みの電子インボイスを受け取ったら、従業員が支払いを行います。

ステップ 4：従業員は、認証済みの電子インボイス (雇用主または従業員の名前で発行されたもの) を支払証拠として雇用主に提出することにより、経費請求します。

N子：なるほど。

加藤：IRB は、特定の費用について、雇用主 (購入者として) の名前で電子インボイスを発行するのが難しい状況があることを認めています。それゆえに以下の点を認めています。

●企業は、税務上の費用の証明として、従業員の名前で発行された電子インボイスを使用する事が許可されます。

●従業員が海外で支払った費用の場合、雇用主と従業員の両方が自己請求の電子インボイスを発行する必要はありません。そのため、IRB は外国の請求書/領収書/請求書または既存のサポート文書を経費の証拠として受け入れます。

N子：なるほど。結局、実務的にはほとんどの場合、従業員宛てに発行してもらおう事になりそうですね。

加藤：私もそう思います。いちいちカウンターで、会社名、住所、税務番号等々伝えて、作成に時間かけて、待つってできないですからね。

N子：そりゃそうですよ。

加藤：でも。個人の場合でもIDや税務番号等を伝えることになるため、実務的には更なる簡易化が必要でしょうね。

N子：そう望みますね。

加藤：最後に、電子インボイス制度について私の考えを総括しますと、国は表向き効率化とかコンプライアンス向上とか言っていますが、それだけであれば、何も全取引を認証したり、前取引データ保存したりする必要はないと思います。すなわち、やはり究極的な目的は、我々の経済活動を全て透明化し、筒抜けにするのが狙いだと思います。

N子：怖いですね。

加藤：怖いです。その文脈で言うと、当面の間は、電子インボイス以外の従来型インボイスも、経費の証拠として認められますが、将来的には電子インボイスしか証拠として認めないという時代になるはずで、それが狙いです。

N子：なるほど。

加藤：なので、現在皆さんは、自社のシステム導入に必死だと思いますが、ある意味同等に重要なのは、サプライヤーがきちんと電子インボイス対応してるかどうかを確認する事なんです。もしもサプライヤーがきちんと対応できておらず、電子インボイスの発行ができない場合、仕入のエビデンスが認められない、つまりサプライヤーを変更せざるを得ない事態にも発展する可能性がありますので、十分にご注意下さい。

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

駐在員のための就労ビザ

—C312の取得とプロセス—

PT. BridgeNote Indonesia (マイツグループ)

榮 颯馬氏

前回の記事で紹介したインドネシアの渡航ビザの中から、本稿では日本人駐在員に最も関連性のある、ビジネスのための就労ビザについてより詳しくご紹介いたします。前回紹介したようにインドネシアでは一口に仕事目的といっても複数のビザが存在しており、その中から適切なビザを選択し、渡航前に取得する必要があります。仕事目的での取得が必要なビザは日本本社の子会社訪問などの際に取得が必要になりますが、今回ご紹介するC312、C317のビザは、実際にインドネシアで駐在員として労働する従業員が取得する必要があるものです。

インドネシアの就労ビザの種類

インドネシアでは、就労目的に応じていくつかのビザが用意されています。その中で代表的なものが、C312ビザ（ワーキングビザ）とC317ビザ（帯同家族用ビザ）です。

・C312ビザ：外国人労働者がインドネシアで合法的に働くために必要なビザです。通常、企業や組織がスポンサーとなり、特定の業務に従事するために発行されます。

・C317ビザ：就労者の家族がインドネシアに滞在するためのビザです。C312ビザ保持者の配偶者や子供が取得可能で、就労は認められていませんが、帯同家族としての滞在を許可されます。

就労ビザの取得プロセス

インドネシアでの就労ビザ取得は、以下のステップを踏む必要があります。

1. 外国人労働者計画書（RPTKA）の取得

まず、雇用する企業は、インドネシア政府に対して外国人を雇用する許可を得るため、RPTKAと呼ばれる外国人労働者計画書を提出する必要があります。これは、インドネシア政府が外国人の雇用を管理するための重要な文書で、企業が外国人を雇用できる正当性を証明する役割を持ちます。

2. 就労ビザ（C312ビザ）申請

RPTKAが承認された後、外国人労働者は就労ビザ（C312ビザ）を申請することができます。この申請は、スポンサーとなる企業が行い、労働者自身は直接手続きを進める必要はありません。申請には、パスポートのコピーや雇用契約書、その他必要書類が求められます。

3. 就労許可（IMTA）の取得

C312ビザを申請する際、IMTA（就労許可）も同時に申請します。このIMTAは、インドネシアで合法的に働くために必要な許可証で、RPTKAに基づいて発行されます。IMTAが発行されると、外国人労働者は正式にインドネシアでの就労が許可されます。

4. 暫定居住許可証（ITAS）の取得

インドネシアに長期滞在するためには、ITASと呼ばれる暫定居住許可証を取得する必要があります。この許可証は、就労ビザと連動しており、C312ビザを取得した後に現地の出入国管理局で申請することが求められます。ITASは、滞在期間中の身分証明書としても機能し、再入国手続きを簡便にする役割も持っています。

就労ビザ取得に必要な書類

就労ビザを申請する際には、以下の書類が必要です。

- ・ 有効なパスポートのコピー（最低 6 か月以上の有効期限が必要）
- ・ 雇用契約書のコピー
- ・ スポンサー企業の書類（RPTKA の承認書など）
- ・ 労働者本人の写真
- ・ その他、インドネシアの規定に応じた追加書類

申請手続きと費用

インドネシアの就労ビザ申請手続きは、オンラインで進めることが可能です。インドネシアの政府は、外国人労働者に対する申請プロセスを効率化するために、オンラインプラットフォームを活用しています。申請者は、オンラインシステムに必要な書類をアップロードし、進捗状況を確認できます。

ビザ申請にかかる費用は、ビザの種類や滞在期間によって異なりますが、C312 ビザの場合、一般的に数百ドルの費用がかかります。また、IMTA の取得には追加の手数料が必要です。

ビザの更新と延長

インドネシアでの滞在期間が延長される場合は、就労ビザの更新が必要です。通常、C312 ビザの有効期限は 1 年で、必要に応じて延長が可能です。延長手続きは現地の出入国管理局で行い、雇用契約の更新に伴って再申請することが求められます。

また、帯同家族の C317 ビザも同様に更新手続きが必要です。就労者の滞在期間に合わせて延長手続きを進めることが一般的です。

注意点

インドネシアでの就労ビザ取得には、細かな手続きや条件が伴います。申請者は、必要な書類を揃えた上で、適切な手続きを行うことが重要です。また、インドネシアの法律や規定は頻繁に変更される可能性があるため、最新の情報を常に確認することが求められます。

まとめ

インドネシアでの就労ビザ取得は、外国人にとって複雑な手続きが伴いますが、必要なステップを理解し、適切な手続きを踏むことでスムーズに進めることができます。RPTKA の取得や IMTA、ITAS の申請など、各ステップを確実に行うことで、インドネシアでの就労生活を安心して始めることができるでしょう。

◆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！

香港大ヒット映画と現代の香港社会：豊かさと 貧困の対比

香港マイツビジネスコンサルティング

2024年5月に公開された香港歴代 No.1 ヒット映画「九龍城寨之圍城」は日本でも2025年1月に公開が決定し、邦題は「トワイライト・ウォリアーズ 決戦！九龍城砦」となりました。この映画はサモ・ハン・キンポー（洪金寶）、ルイス・クー（古天樂）、リッチー・レン（任賢齊）など実力派の豪華キャストが集結した渾身の一作です。舞台となる九龍城寨は1993年に取り壊された無法地帯の巨大スラム街で、1994年に完全に撤去されてから今年で30年になります。日本語では「九龍城」「九龍城砦」と呼ばれ、日本でも映画や小説、漫画、ゲームなどの舞台として取り上げられるほど日本人にも今なおファンが多い伝説の場所です。1800年半ばから1994年まで香港に存在していた九龍城砦は、中国本土からの難民が流れ込み、無法地帯という特殊な土地柄から貧困層の生活基盤となりました。衛生面や老朽化により香港返還を目前に取り壊しが決定してからは、惜しまれつつも完全撤去されました。映画の大半が精巧に再現された九龍城寨のセットの中で撮影されたので、香港でも多くの若者たちはこの映画で初めてその中の様子を鮮明に目にしたことでしょう。

そして現在、その忠実に再現された実物大レプリカのセットが香港国際空港ターミナル1の到着ホールAに設置されています。自由に写真を撮ることができるのでインスタ映えスポットとして話題になっています。2024年10月7日（月）から11月20日（水）まで香港国際空港に設置され、その後は啓徳にあるAIRSIDEに移される予定です。このセットは映画全体の製作費用の6分1に相当する5,000万香港ドルで作られたということで、今は無き九龍城砦をリアルに体感できるでしょう。

さて、香港返還を経てなお著しい経済成長を見せた香港ですが、現在は人口の12人に1人がお金持ちとされています。このほど世界的な長者番付とも言える「世界ビリオネア指数トップ500」が発表され、香港からは15人がランクイン、トップ100には長江実業グループ創設者の李家誠をはじめ4人がランクインしました。

その一方で香港の貧困層を支援する団体 Oxfam（オックスファム）が「2024年の香港の貧困に関する報告書」を発表し香港で話題になっています。2024年の香港の貧困に関する報告書によると、香港ではコロナ禍以降に貧富の差がさらに拡大し、人口約750万人のうち貧困状態となっている人は現在139万人以上にのぼるということです。香港の全世帯数の10%にあたる最も貧困といわれる層の世帯月収は中央値が1,600香港ドル、最も裕福な10%の世帯月収の中央値が131,100香港ドルで、その格差は81.9倍となりました。貧困世帯数は香港全体の20.2%を占めており、65歳以上で区切った最貧困層は58万人です。経済的に豊かなイメージの香港ですが実際は貧富の差が大きく、両極端な社会を形成しています。

大都市に特有のホームレスは香港にも存在します。一般的に街で目にする、いわゆる路上生活者は高架下、歩道橋、ビルの裏などで暮らしています。ホームレスは特に老人が多く、中には女性も少なくありません。昼間は路上で通行人に頭を下げ、空き缶を置いて「物乞い」をしている人が多く、道行く人は小銭や食べ物を置いていきます。日本のホームレスで物乞いをする人はあまりいませんが、香港に限らず日本以外の国ではよく見られる光景です。

そういった路上生活者とは別に、普段見かけることのない貧困層で「ベッドスペース宿泊者」という人たちがいます。彼らが住むベッドスペースと

というのは、かつて単身の低賃金労働者の寮として作られた安価な賃貸住宅で、動物を入れるような網のケージで作られた住まいのことです。その形から別名ケージハウス、棺桶ハウスとも呼ばれています。一人分の広さは畳1畳あるかないか、高さは半身を起こしても頭がつかないものの立ち上がるほどの高さはありません。施設内の設備は全てその住人と共用です。非常に安価ですが、家賃は住人たちの月収の約4割を占めるため、彼らにとって負担は大きいといえます。

政府や民間団体はホームレス問題を人権問題として取り上げ、実態調査や公的な支援に取り組んできました。住居や再雇用などホームレスを支援する公的扶助は徐々に進んでいるものの、移り変わりの激しい競争社会の香港だけに一筋縄ではいかないようです。香港の住宅は高騰し続けるため、格安アパートですら間仕切りして単価を下げて貸し出しています。低賃金労働者は手に職が無く、学歴にも乏しいため再雇用先が見つかっても賃金は低く、低所得層から抜け出せないでいます。

さらに香港では老朽化した建物を取り壊して新しい商業施設やマンションを建てる再開発があちこちで行われています。その一方、追い出されてしまい行き場を失った人々もいました。2021年の香港映画「濁水漂流」(邦題：香港の流れ者たち)は実際に起きたホームレス荷物強制撤去事件を元にした作品で、再開発の陰で追いやられるホームレス排除問題に焦点を当てた作品です。貧困の他に移民、薬物など香港が抱える社会問題について取り上げられていますので、映画を通して香港の華やかな一面とは違ったもう一つの顔を理解することができるでしょう。

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>

法定退職年齢の引上げが正式決定！

**2025年1月1日から移行期間開始、男性 63 歳、
女性 55 歳/58 歳～**

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

本ニューズレター前月号（並びに出典元の JP マイツ通信 2024 年 9 月号）ⁱにて、法定退職年齢の引上げについて未確定情報とその背景等をお伝えしましたが、予想外に早く、**段階的な法定退職年齢の引上げに関する弁法（以下“同弁法”）**ⁱⁱが公布され、**2025年1月から移行措置が開始**されます。同弁法では、15年の移行期間を設けて法定退職年齢について、男性は 63 歳に、女性は 55 歳と 58 歳に引き上げます。本稿は追加・確定情報として、改正内容の骨子のみに絞りお伝えします。

改正内容①：法定退職年齢はいつになる？

同弁法では男女共に **15 年間の移行期間**を経て、最終的には**現行よりも 3 歳乃至 5 歳の引上げ**を行います。

男性	
年金支給開始	現行 60 歳 → 63 歳
法定対象年齢の引上げ方法	2025年1月1日から 4 か月ごとに 1 か月ずつ延長
基礎年金最低加入期間	・15年 → 20年 ※ただし、 2030年1月1日から年間 6 か月ずつ増加 との段階的实施 （法定退職年齢に達した際、最低加入期間に満たない従業員は規定に従い、納付の延長又は一時金による追加納付にて当該期間の要件を充足すれば、毎月基礎年金を受給可能）

女性		
	幹部	非幹部
年金支給開始	現行 55 歳 ↓ 58 歳	現行 50 歳 ↓ 55 歳
法定対象年齢の引上げ方法	2025年1月1日 から 4 か月ごと に 1 か月ずつ延長	2025年1月1日 から 2 か月ごと に 1 か月ずつ延長
基礎年金最低加入期間	・15年 → 20年 ※ただし、 2030年1月1日から年間 6 か月ずつ増加 との段階的实施 （法定退職年齢に達した際、最低加入期間に満たない従業員は規定に従い、納付の延長又は一時金による追加納付にて当該期間の要件を充足すれば、毎月基礎年金を受給可能）	

また、同弁法では、段階的かつ柔軟な実施を強調しており、従業員に対し一定条件下での早期退職や定年延長を認めています。例えば、最低加入期間を充足した従業員であれば、女性従業員の場合は非幹部 50 歳と幹部 55 歳、男性従業員は 60 歳との**当初の法定退職年齢を下回らない**との条件付きで早期退職を選択可能です。また法定退職年齢に達した従業員は、雇用主と協議して合意した場合、最大 3 年間退職時期を延長できます。ⁱⁱⁱ

改正内容②：現行の退職年齢や納付期間をどのように延長する？

同弁法の巻末には、以下のカテゴリーごとに、対象となる過渡期の従業員の生年月（ひと月）ごとに法定退職年齢と退職時期を表示した**退職年齢の早見表（下記の附件 1～3）**と、**過渡期における年ごとの基礎年金最低加入期間の推移表（下記の附件 4）**を併せて提示しています。

- 附件1：男性従業員法定退職年齢の引上げ対照表（詳細は同弁法 URL 参照）
- 附件2：現行の法定退職年齢 55 歳女性従業員の、法定退職年齢の引上げ対照表（同上）
- 附件3：現行の法定退職年齢 50 歳女性従業員の、法定退職年齢の引上げ対照表（同上）
- 附件4：最低加入期間の引上げ状況表（同上）



同弁法 URL を再掲載：

[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 \(npc.gov.cn\)](http://www.npc.gov.cn)

同弁法の施行は就業規則や人事・労務等に係る実務操作に止まらず、広汎に大きな影響を与えると考えます。

今後、移行期間 2025 年 1 月実施に向け、マイツグループも追加情報があれば適時にお伝えします。

i JP マイツ通信を含むマイツグループニューズレターは右記 URL の通り。URL：[ニューズレターアーカイブ | 株式会社マイツ \(myts.co.jp\)](http://www.myts.co.jp)

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 \(npc.gov.cn\)](http://www.npc.gov.cn)

iii 但し、地方法規があれば、別途、当該定めに従う。

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。

タイ最新ビジネス情報

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、コロナ禍で普及したリモートワーク（テレワーク）をに関する、就業時間外の「つながらない権利」について情報をお届けいたします。

現代では、技術の進化や働き方の変化により、従来の職場以外で働く機会が増加しています。デジタル時代において、労働者の権利を保護するためタイの労働者保護法仏暦 2541 年が改正され、職場以外での労働に関する規定として「第 23/1 条」が追加されました。

第 23/1 条では、雇用主と従業員が職場以外の場所、例えば自宅やその他適切な場所で勤務することに対し合意できるようになっています。この合意は、書面や電子形式で行われ、勤務時間、休日、残業、職務範囲、および福利厚生などその他重要な詳細を網羅する必要があります。

第 23/1 条の重要なポイントの一つは、従業員の「つながらない権利」の保証です。これは、従業員が通常の勤務時間終了後や休日において理由を問わず雇用主、上司、または管理者からのいかなる通信手段による連絡も拒否できるという権利です。この権利はインターネット、電話、チャットアプリケーション、または対面の連絡など、あらゆる形態のコミュニケーションに適用されます。

労働法のもと、オフィスでの勤務や遠隔地での勤務（テレワーク）に関わらず、勤務時間外の「つながらない権利」は全従業員の基本的な権利であり、従業員は、雇用主、上司、または管理者からの連絡を拒否することができます。ただし、その連絡が雇用主、上司、または管理者からではない場合、従業員は「つながらない権利」を行使できないことがあります。

「つながらない権利」を行使できない例外的な状況もあります。

◇従業員が就業時間外の連絡に対し、事前に書面で同意した場合

◇緊急の業務または不可避な業務の場合

◇通常の勤務時間、未完了の業務があり残業する場合、及び休日勤務時の場合

「つながらない権利」の行使を理由に従業員を処罰することは、法律違反と見なされます。しかしながら、雇用主は給与やボーナスを決定する際、従業員の行動を考慮に入れることはできます。

この改正は、進化していくデジタル時代に対応するためであり、従業員の仕事と私生活のバランスを支援し、健康や満足度を向上させることを目的としています。

法律が公正、かつ適切に運用されるために雇用主と従業員は法律で定められた権利や義務、制限を十分に理解する必要があります。明確な合意や、透明性のあるコミュニケーションにより業務効率を向上することは、双方にとって最大の利益をもたらし、将来起こりうる法的問題や紛争のリスクを回避できます。

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.

【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>