

# みずほベトナムニュース Vol.2

(2008年4月)



(写真はハノイ市にあるオペラハウスです)

## 〜〜 目次 〜

1. 特別企画「ベトナム労働組合 副組合長インタビュー」……………P2
2. ベトナム投資 Q&A ……………P5
3. 人事・労務「ベトナム人活性マネジメント術  
①社内コミュニケーション編」……………P6
4. ベトナム法務「締切が迫る再登録法(Re-registration Decree)」……………P7
5. 工業団地便り「ロンドウック工業団地(南部)」……………P8
6. ベトナムドン為替情報 ……………P10
7. 経済データ ……………P12

編集・発行 みずほ銀行国際営業部

## 1. 特別インタビュー ベトナム労働組合 副組合長

マイ・ドゥック・チン (Mai Duc Chinh)氏

執筆：みずほ銀行国際営業部

ベトナムでは物価上昇に伴い、賃金アップを求めた違法ストライキが南部を中心に外資系企業で相次いで発生しています。今回は、ベトナム労働組合副組合長のマイ・ドゥック・チン氏にインタビューし、ストライキ発生の背景や対応策などについてうかがいました。

みずほ スト発生の概況について聞かせてください。

チン氏 労務問題が少なかったベトナムでもこの数年ストが多発している。これまで発生しているストライキの主な特徴としては次の5点が挙げられる。①ほとんどのストライキが南部(ドンナイ省、ビンズオン省、ホーチミン市及びその周辺)で発生②ストライキの多くは外資系企業で起きている。例えば、2007年は約8割が外資系企業で発生③労働組合主導ではなく外部から、あるいは一部不当分子が扇動④外資系企業の中でも特に台湾、韓国系企業で起きている。2007年の統計では、外資系企業におけるストライキのうち41.3%が台湾系、28.5%が韓国系で発生したという。⑤業種別で見ると、縫製・繊維・皮革などの業界でストライキが頻繁に発生している。



ベトナム労働組合 副組合長  
マイ・ドゥック・チン氏

みずほ ストライキ発生の背景には、物価の上昇があるようですが。

チン氏 この数年、消費者物価指数(CPI)が年平均9%前後上昇した。2008年1～2月のCPI平均上昇率は前年同期比約14.9%に達し、労働者側は物価高騰による生活維持を理由に、20%以上の賃上げを頻繁に求めている。労働者の生活水準が以前より低くなっているために、中には、朝食を食べずに出勤する労働者も少なくない。それにも関わらず、多くの企業で昼食の経費を据え置いたままであるため食事の質は当然落ちてくる。労働者は、会社の昼食を楽しみにしているため、労働者からは不満が出る。こうした点もスト発生の原因の1つであろう。

みずほ ストライキの原因にはどのようなものがありますか。

チン氏 大きく分けると2種類ある。1つ目は、企業側の問題でストライキが発生しているケース。例えば、労働者のために保険に加入しない、外国人経営者による工場内での暴力行為、給料の未払い、経営者の態度の悪さなどもストライキを起こさせる原因だ。

ベトナムでは最低賃金が引き上げられたため、外資系企業の経営者は極力コスト削減のため、従業員の送迎バス制度の廃止、勤務体制の変更(シフトを増やしたり、残業をさせる)などいろいろな方法でコスト削減を図っている。このため、十数時間も働いてい

るが、給料や待遇が不十分という批判が多くなってきている。

2 つ目は、労働者側の問題だ。ベトナムで発生したストライキのほとんどは自発的なもの。仕事をさぼったり無断欠勤しているにもかかわらず、上司に叱られたり罰則が適用されて不満がたまっている労働者がいる。雇い主と労働者との人間関係の改善がされないままだとストライキの原因にもなりうる。また、別の会社の労働者らがストライキを起こしたから自分たちも起こさないと損をするという考えがあるのもストライキ発生の要因になっている。

みずほ 改正労働法が施行されましたが、違法ストライキの数が減らないようです。ベトナムで発生したストライキのうち、違法ストライキはどれくらいの比率でしょうか。またこうした違法ストライキに対するベトナム政府の取り組みの状況を教えてください。

チン氏 ベトナムのストライキはすべて違法といえるだろう。本来は、労働法でストライキを行う場合は労働組合を通して、事前報告をしなければならないと定められている。だが、事前に各企業の労働組合と経営者側との団体交渉は一切なく、突然ストライキが始まるのもベトナムのストライキの特徴の1つ。

もちろん、ストライキの多発がベトナムの労働市場のイメージダウンをきたし、経済成長にも大きく影響を与えることはベトナム政府もよく認識している。

政府は2007年8月8日付けで「労働争議の解決に関する改正労働法の施行細則を定める議定第133/2007/ND-CP」を公布している。この議定では、地方人民委員会と労働組合、工業団地の管理委員会、または企業内の組合などのストライキ発生時の対応及び業務・責任分担が詳細に定められている。また、違法ストライキを先導している首謀者に対し厳しく罰則を適用する方針を示している。

しかし、ベトナムのストライキは全従業員が参加するほど大規模なものではあるが、リーダーがはっきりしないため処罰できないケースが多い。対策としては、人材育成に力をいれ、事前防止を図ることしかない。「ストライキは労働組合を通し行うもの」と労働者に教え込み、無秩序なストライキは、企業経営者だけでなく自分たちも損をするという理解させることが重要。

みずほ 最低賃金が上がってきているが、今後の見通しを教えてください。

チン氏 今年1月1日から最低賃金が引き上げられた。今回の改定では、外資系企業での引き上げ率は13~15%となった。ベトナム政府は、遅くとも2012年までに国内企業と外資系企業の最低賃金の統一を目標としている。そういう意味で、2009年と2010年も引き続き外資系企業も含め最低賃金を引き上げる必要がある。

みずほ 日系企業の賃金は水準より高いが、なぜストライキが発生するのですか。

チン氏 ベトナムのストライキのうち85%以上は賃金が原因。だが、日系企業は台湾・韓国系企業よりかなり高い給料を支払っているし、待遇制度も良いほうでこれまでストライキは発生していなかった。

だがそれでも、日系企業をはじめほとんどの外資系企業では、賃金体系がきちんと整えられていない。最低賃金が上昇しても、元々それを上回る賃金を払っているから関係ないとか、新入社員と熟練労働者でも給料で差がない場合があり、熟練労働者としては不満も募る。

また、日系企業のほとんどは、残業代や給料・手当は良いほうだが、最低賃金が引き上げられた分、さまざまな規制を適用して、コスト削減を図っている。

例えば、理由を問わず遅刻したら、その日は何時間残業しても手当は出ない。あるいは仕事を1日休んだら、病欠でもその月の手当などがなくなる。ひどい場合は、勤務シフトごとに5分を超えない範囲で1回しかトイレに行けない。違反するとその月の手当がなくなってしまう、というケースもあるようだ。

さらに、中間管理職にも原因があるようだ。労働者は当然日本語が通じないので、中間管理職を通じて要望を企業経営者に伝えてもらうが、きちんと伝えられなかったり、違う内容を経営者に伝えられたりして、労働者の声が届かない場合があるのだ。これでは経営者が知らないうちに労働者の不満は高くなる。あるいは、従業員からの要求は届いているが、現地の経営者の決断力がない、解決したくても親会社に報告し、指示を待たなければ動けないため要望に迅速に応えることができないのも労働者の不満が爆発する理由の1つであろう。

みずほ      ストライキが発生した場合、企業側はどのように対応すればいいか教えてください。  
チン氏      ストライキが起きた場合、まずそのストライキの発生原因と従業員の要望・要求を理解しておく必要がある。さもないと労働者がストライキを先導している首謀者に誘い込まれて大きな破壊行為を行うことにもなりかねない。まずは、地方政府や公安当局と協力して首謀者を見つけて解決する方が早いだろう。また、労働組合や地方政府を通して労働者と交渉し、合理的な要求であれば即時対応すること。改正労働法では、ストライキ発生時は当該地域の人民委員会が企業および企業内の労働組合と協力し解決する責任を負うと定めているためだ。違法ストライキが発生すれば、企業側は結局、労働者側の要求をのまざるを得ないケースが多い。日頃から、経営者層は違法ストライキが発生しない人事・労務管理を行うことが必要になってくるだろう。

## 2. ベトナム投資 Q&A

本コーナーでは、ベトナム投資に関してお客さまからよくいただくご質問についてQ&A方式でご紹介します。

執筆：株式会社 SCS 国際会計事務所ベトナム事務所

Q：労働者採用の際の留意点を教えてください。

A：労働者採用に関して、ベトナム労働・傷病兵・社会福祉省がさまざまな法律、規定を公布しているが、総括的に言えば、日系企業を初めとする外国企業は幾つかの点を注意する必要がある。労働法によると、

- ① 労働者採用対象は15歳以上である。(第6条)
- ② 18歳以下の労働者採用の際、企業は当該労働者の名前、生年月日、事業、定期健康診断結果に関する資料を作成しなければならない。(第119条)
- ③ 雇用主は直接または職業紹介サービス提供者を通して労働者を選抜する権利を持ち、法律の規定に従い、生産、経営の必要に応じて労働者数を増減させる権利を持つ。(第16条)
- ④ 2003年4月18日付政令 Decree 39/2003/ND-CP の第8条第1項により、就職希望者からの申請書類を受け付ける最低7日前に、マスメディア(新聞、テレビ、ラジオなど)での広告、および企業の本部における採用広告の掲示が必要とされており、掲示すべき広告内容が明示されている。
- ⑤ 2003年9月22日付通達 Circular 20/2003/TT-BLDTBXH により、雇用主は就職希望者からの申請書を受け付ける時、当該希望者に受領書を発行しなければならない。受領書の主な内容は受入年月日、申請書にある資料、採用年月日などである。(第2条第2項)
- ⑥ 雇用主は、採用可否の結果をすべての就職希望者へ通知する義務がある。採用可否の通知後30日以内に、最終的な採用者以外から申請書類の返却要請があった場合は、これに応じなければならない。(第2条第3項)
- ⑦ 採用完了後7日以内に、管轄の労働・傷病兵・社会福祉局または工業団地管理委員会、輸出加工区管理委員会へ、指定の様式に従い採用者の報告を行う。(第4条第2項)

※ 各項目については、細かく条件がついているものもありますので詳細については当行国際営業部(03-3596-5622)または下記問い合わせ先までご確認ください。

### 【問い合わせ先】

株式会社 SCS 国際会計事務所ベトナム事務所

Pham Thai Hien (ファム タイ ヒエン)日本語対応可

電話 +84 (08) 827 8086 E-Mail: [thai.hien@scs-vbp.com](mailto:thai.hien@scs-vbp.com)

### 3. 人事・労務 「ベトナム人活性マネジメント術

#### ①社内コミュニケーション編

人材確保やストライキの発生など人事・労務への取り組みがベトナムに進出した日系企業にとって大きな課題となりつつあります。本コーナーでは、具体的にどのような取り組みを考えればいいのかについてご紹介します。

執筆:株式会社アクティブブリッジ

#### ベトナム人の3つの特性

ベトナム人はアセアンの中では、日本人に容姿や思想が似ており、儒教精神や仏教など共通の思想・文化を有しているために、基本的な社内コミュニケーションではそれほどのギャップは感じません。ただ、そこが落とし穴で、当然異なる思考論理が存在し、その部分をきちんと理解しコミュニケーションを取らなければ時に反発や不信感を持たれ、彼らのやる気を100%引き出せずに退職に繋がり、結果として生産性が上がらないケースも多々見られます。

有意義な社内コミュニケーションを取るために、押さえるべきベトナム人の特性は3つあります。

- ① プライドが高いが情にもあつい
- ② 言葉より行動を重視
- ③ 競争心、進取性が強い(飽きっぽい)

#### ベトナム人と付き合うポイント

それぞれのコミュニケーション術の注意ポイントとして、①においてはまず「日本人社員から挨拶をする」ことです。相手に挨拶を強要するのではなく自ら丁寧に挨拶することで彼らの自尊心と親愛の情の両方が満足し、スムーズなコミュニケーションの流れが作れます。次に「怒らずに、ゆっくり教える」ことです。ベトナム人は怒りという感情を非常に嫌悪します。日本人が怒った場合は、どんなに正当性があっても心を閉ざします。丁寧に教えることで、彼らの信頼感が高まります。

では丁寧に教えるというのはどういうことでしょうか。それは「ゆっくり話す」ことです(日本語の場合)。日本人が思っている以上に彼らにとって日本語は聞き取りづらいものです。ゆっくり話すことが信頼につながります。

②では「言葉だけではなくやってみせる」ことが重要です。日本人社員(特に40歳以下)は言葉だけで教えようとする傾向が強いように思います。できれば絵や図を使うようにすればより上手く仕事はかどります。日本人社員は、必ず筆記用具、手帳を携帯するようにとベトナム人社員に指示していますが、できれば日本人も携帯し、時に絵や図で説明すれば更に効果的です。

最後の③に関しては、大きな作業計画を作り、その全体像をきちんと理解してもらうことが重要です。もし彼らが先が見えず何時までにこの仕事をしなければいけないのかわか

らないという状況に不満をもてば、一気にモチベーションが下がりミスが続出します。特に最近の若い人にその傾向は強いです。またできればステップ毎にテストを実施し、賞すべきは賞することです。彼らの競争心に火がつけば一気に生産性は上がります。そういう意味で、創立記念パーティーや社内運動会（家族を含めれば尚良い）、社内旅行といったイベントを3カ月おき位に実施する企画力も日本人社員に求められるかもしれません。日本では最近少なくなっている社内イベントですが、ベトナム人のモチベーション維持・向上には必要不可欠だということをご理解ください。

今回は、実際の社内の仕組みをお話できればと思います。

#### 【問い合わせ先】

株式会社アクティブブリッジ ベトナムグローバル人材コンサルティング室  
谷口 正俊 +81(03)5774-1477 E-Mail: info@actibridge.com

#### 4. ベトナム法務 「締切が迫る再登録法(Re-registration Decree)」

ベトナムでの事業展開にあたっては、当然ですが、現地特有の法律・規制にもとづく対応が求められます。本コーナーでは、ベトナムビジネスにおいてとくに焦点となっている数々の法務マターを掲載してまいります。

執筆:ケルビン・チア・パートナーシップ法律事務所

2006年7月1日より施行されている投資法 (the Law on Investment - No. 59/2005/QH-11 of 29 November 2005) ならびに企業法 (the Law on Enterprises - No. 60/2005/QH-11 of 29 November 2005) により、ベトナム投資に関する法制度が大幅に改善された。投資法は(旧)外国投資法と(旧)国内投資促進法を統合し、また企業法は(旧)会社法1999に代わり施行されている。

その後、旧投資法上設立された外国投資企業の為のガイドラインとして命令 101(No. 101/2006/ND-CP of 21 September 2006)が公布され、更にベトナム政府は旧法に基づいて設立された外国投資企業にも適用される条項を含む命令 139(No. 139/2007/ND-CP of 5 September 2007)の施行をもって企業法履行のための詳細なガイドラインを規定している。

新しい法令では、旧法上設立された外国投資企業に、新法上再登録するか否かの選択肢を与えており、それゆえ、再登録された企業と未再登録の企業が混在するという事態を招くこととなった。再登録の期限は2008年7月1日までとされている。投資計画庁は以前より再登録期限の延長を政府に対し勧告してきたが、政府はこれを退けている。

再登録の主な利点は次の3点に集約できるであろう。

- a) 再登録会社は業務範囲の拡張が可能であること。
- b) 再登録会社は業務期間の延長が可能であること。
- c) 再登録会社は別個に競合する2つの法制度によってもたらされている現行の混乱を回避できること。

合弁会社の場合は、再登録の際に十分な注意を払う必要がある。命令 101 には、再登録をしようとする会社が事業登記および投資計画に関する項目の変更を必要とする場合、再登録申請書に変更項目に関して法律で定められた書類を添付する必要があると記している。従って、再登録申請を機に合弁会社のビジネスパートナーが合弁事業契約、会社の特性あるいはその両方について再交渉をしようとするのが起こりうる。これは問題を複雑化し、且つ、外国人投資家のビジネスパートナーがベトナム人であるか否かにかかわらず、多くの外国人投資家はビジネスパートナーに会社の再登録を切り出すことを躊躇してしまうという残念な副作用をもたらしている。

しかしながら、上記の主要な利点を鑑みると、ベトナム政府が政策として再登録を推し進めていると窺うことができる。再登録の済んでいない企業の方々は、再登録期限が迫っていることをお忘れなく。

(提供:ケルビン・チア・パートナーシップ法律事務所)

**【問い合わせ先】**

ホーチミン 森 +84 (91) 826 3708  
ハノイ 北野 +84 (90) 486 2655  
シンガポール 丸茂 +65 (96) 171 561

## 5. 工業団地便り「ロンドウック工業団地 (南部)」

ベトナムでは北部と南部を中心に工業団地が次々と建設されています。工業団地によっては、全面的なサポートが得られる工業団地もあれば、インフラ面等での整備が自社で必要になってくるケースもあります。本コーナーでは、日系企業が入居可能な工業団地をシリーズでご案内する予定であり、今回は、ロンドウック工業団地についてご紹介します。

執筆:ロテコ工業団地

### 双日のベトナム南部での経験:ロテコ工業団地

双日は1996年にベトナム南部ビエンホア市に国防省との合弁で工業団地の建設・運営を行って参りました。

双日が主体で日本人駐在員が運営に当たることで工業団地への評価も高く、既存のご入

居企業の皆様始め、南部に投資検討中の日系企業各社様から数年前より拡張を期待されておりました。

この度、ロテコ工業団地から国道51号線を約14キロ（車で約20分）南下した場所に、新たな工業団地の開発準備を進めております。

#### 理想的なロケーション： ロンドウック工業団地

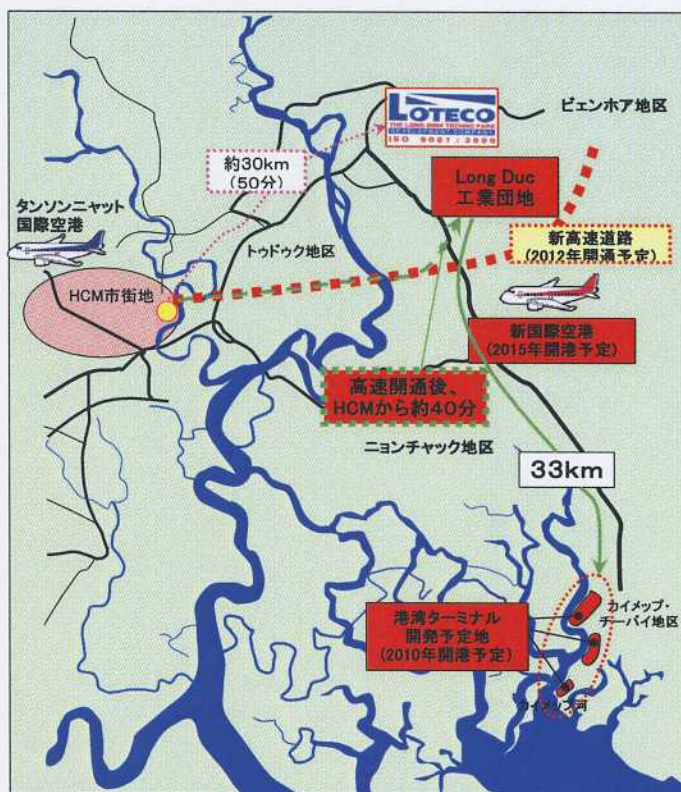
周辺環境には、陸（南部高速道路）、海（カimeップ・チーバイ港湾ターミナル）、空（ロンタン新国際空港）のインフラ整備が予定されており、開発予定地は通勤・物流面から理想的なロケーションとなる予定です。

- ・南部高速道路 : 日本政府円借款資金で2012年の開通が予定され、開通するとホーチミン市内から約40分で通勤可能となります。
- ・新港湾ターミナル : 同じく円借款資金で2010年の開港が予定され、8万トンの大型船が寄港可能となり南部の物流機能が大幅に改善されます。この新港湾まで約35キロの距離です。
- ・新国際空港 : 2015年の開港が予定されています。この新空港まで約7キロの距離です。

#### 安心をお約束する工業団地運営

総開発面積282ヘクタール、海拔平均38mの丘陵に位置しています。年間を通して洪水の心配もなく、近隣に空港が建設されるように地盤は強固で通常の工場では杭打ちは不要です。皆様に安心して操業していただけるよう、変電所建設などインフラ整備には特に重点を置き開発する予定です。

ロテコ工業団地同様、日本人駐在員が常駐し顧客第一をモットーに運営する予定です。2009年春には工場着工が可能となるよう現在インフラ造成準備中ではありますが、今後、開発状況を続報させて戴きたく宜しくお願い致します。



ロンドゥック工業団地周辺地図

<問い合わせ先>

ロテコ工業団地 (The Long Binh Techno Park Development Company)

First Deputy General Director 風間 賢雄 (Kazama Toshio)

電話 +84-61-389-1105 携帯 +84-90-304-7008 E-mail: [kazama.toshio@sojitz.com](mailto:kazama.toshio@sojitz.com)

双日株式会社 自動車第3部第2課 担当課長 廣瀬 正佳

電話 +81-(03)-5520-3072 E-mail: [hirose.masayoshi@sojitz.com](mailto:hirose.masayoshi@sojitz.com)

## 6. ベトナムドン為替情報

本コーナーでは、ベトナムドンの為替レート動向(3月19日現在)についてご紹介します。

執筆:みずほコーポレート銀行ハノイ支店

### 3月以降、一層のドン高・ドル安が進む

2月の後半は、ベトナムドンの需給バランスがある程度緩和され、一時的にベトナムドンがドルに対して弱くなる時期があったが、2月21日にはUSD=VND15,870の水準となり、ドンが強含みに動いた。(市中レート(Trade Rate)は引き続きフロア・レートを下回った状況を継続)。2月末にはフロア・レートがUSD=VND15,800と2006年8月18日以来最もドン高・ドル安の水準となった。また、この時期に、インフレ抑制のためベトナム中央銀

