

ベトナム進出の注意点

岡山県ベトナムビジネスサポートデスク (I-GLOCAL)

1 はじめに

ベトナムを訪れた多くの日本人が、その活気と発展の最中にある状況を目の当たりにし、高度成長期の日本とその姿をだぶらせる。東南アジアへの進出を検討する際には、もちろんその他の周辺国と比較検討されることにもなるが、前述したベトナムの姿、また安価で勤勉な労働力、成長著しい国内市場は非常に魅力的である。

しかし、ベトナムが日本と大きく異なる制度・慣習を有していることを進出する際に認識していなければ、日本と同じ感覚の業務をそのままベトナムに持ち込み、防げない失敗を引き起こす可能性もある。以下において、ベトナム進出の際に注意しなければならない基本的な税務・労務について述べたい。

2 ベトナム税務の注意点

ベトナムの税務規定は、不明確な部分や、税務担当官の裁量の余地を大きく残している部分があり、さらには施行規則等の細部の改正が頻繁に行われるため、経理担当者が最新の税務規定を把握し、申告納税を実施していくのは難しいと言われる。しかし、税務局の申告書提出時の窓口担当官による審査はほとんどないため、税法違反がある場合には、後の税務査察時に発覚することとなる。ベトナムの税務査察は過去 5 年間遡ることができ、本来納税すべきであった金額に単利で 0.05% (年率 18.25%) の遅滞税が課され、さらに違反行為の悪質性に応じて 3 倍までの重加算税が課される。

以下に代表的な個人税、法人税に関する注意点について述べたい。

2.1 個人所得税

日本人駐在員の多くは居住者に該当する 경우가多く、現地法人から支給される給与のほかに日本の親会社から支給される給与を含めた全世界所得で個人所得税を申告・納税する義務を負うことになる。

また個人所得税を算出する際に、給与のみではなく、会社が当該従業員に代わり支払った金銭的恩恵（住宅費¹、ゴルフ代、海外傷害保険等）も課税所得に含めなければならないため、日本にて支払われる個人所得税に比べ相当高額な個人所得税を必要とする。

¹ 会社が住宅費を負担する場合は、（住宅手当を除く）課税所得の15%と、負担される住宅費実費のいずれか小さい金額が、住宅手当として課税所得に含まれる。

納税の際には、現地法人からの給与であれば、現地法人が源泉徴収を行ってくれるが、海外で発生する所得に関しては個人で税コードを取得し個人所得税を申告納付しなければならない。税コードに関しては申請から発行にまで時間を必要とする場合もあり、赴任後できる限り早期に取得することが望ましい。

2.2 法人税

ベトナムの法人税の特徴として、税務上の費用（損金）として認められるための要件が厳しいことが挙げられる。原則として以下の2つの条件を満たさない限り、費用は損金として認められない。

- ①生産事業活動に直接起因及び関連する費用
- ②法律が要求する適切かつ完全な請求書及び証憑を添付した費用

多くの法人税申告に関する相談や問題は、会計上の利益と税法上の利益（課税所得）の違いに起因している。特にベトナムでは日本に比べて上述のとおり費用の損金参入要件が厳しく、また規定が曖昧なものも多いため、損金算入・不算入費用の正確な理解と、実際に損金に算入させるための各種証憑の保管が非常に重要である。以下に証憑に関し留意すべき2点を挙げる。

A) 公式領収書が必要な項目

商品・サービスの購入費を損金算入するには、必ずベトナムにおける公式領収書（レッドインボイス）が必要である。10万 VND（5USD 相当）以上の場合のみ必要であると誤解されている企業が多く見受けられるが、これは金額に関わらず必要となる。また、航空券代でいうところのチケットの半券など、レッドインボイスに加えて各種証憑の保管が必要なものも多い。

B) 公式領収書が入手不可能な費用

公式領収書が入手できない費用の主なものとして、従業員の給料・賞与が挙げられる。これらは労働契約書、就業規則及び労働協約に明確に記載されている金額のみ損金算入できる。したがって、労働契約書等に明確に記載されている金額を超えて支払った賞与は、損金算入できないので注意が必要である。

3 ベトナム労務の注意点

ベトナムにおける労務の中でも、現地総務・経理スタッフの雇用は、ベトナム進出

企業にとって、現地法人の立上げ、その後の組織構築の上で最も重要な関心事となっている。しかし、優秀な人材の多くはホーチミン市やハノイ市近郊に住んでおり、中心地から離れた工業団地では優秀な人材の確保がさらに困難になっている。また優秀な総務・経理人材は、働きながら転職活動を進めていることが多く、もし転職が決まったとしても、多くの場合現在の会社に退職通知をしてから 30 日経たないと転職できない²。したがって、人材募集活動は会社はそのスタッフを必要となる時期の少なくとも 2 か月前から始めることをお勧めする（募集、面談、選定等で 1 ヶ月。候補者が退職するまでに 1 ヶ月）。

またベトナム労務に関してストライキに対する関心も高い。ストライキを事前に回避するには、現地の経済環境の変化、労働者の実際の生活環境を把握した上での給与・賞与制度を設定することが大切となる。その他、社会保険や労働時間、労働契約締結などの他の労務関係条件も設定する必要がある。たとえば 13 ヶ月目の給与といわれる旧正月前の賞与（給与 1 ヶ月分）、製造業の場合は残業代の支払等、労働者が最低限求めているものを把握するため、労働組合と良好な関係を築き、労働者の要求をくみ取ることが重要となる。

4 おわりに

ベトナム進出企業の中には、日本側のシステムを現地に移植し、すべて日本側にて管理・把握しようとする企業があるが、上記のようにベトナムでは税務・労務をはじめとして日本とは異なる制度・慣習を有している。信頼できるベトナム人スタッフを雇用・育成し、現地にて組織運営が可能なように業務構築を行うことがベトナム進出の際に不可欠である。

その際、現地の同業他社やコンサルティング会社などと連携を取り、早い段階でベトナムの制度・慣習を踏まえた進出計画の作成をお勧めする。

² ベトナム労働法では、退職の際の事前通知について以下のように定めている。

①期間の定めのない労働契約の場合は 45 日前までに、②満 12 ヶ月乃至 36 ヶ月の期間の定めのある労働契約の場合は 30 日前までに、③12 ヶ月未満の季節的業務又は特定業務に関する労働契約の場合は 3 日前までに労働者は雇用主に対し事前通知しなければならない。