



ベトナムセミナー

第1部「ベトナム進出のトレンド」

第2部「アフターコロナによる事業環境の変化」

2022年10月5日

本日のセミナー内容

ベトナムセミナー by Deloitte

はじめに：講演者ご紹介	p.3
第一部：ベトナム進出のメリットと進出方法（周辺国との比較、自社進出やM&Aの可能性）	p.9
第二部：アフターコロナによる事業環境の変化～税務調査・労務問題の直近動向～	p.29

はじめに：講演者ご紹介

日本人専門家のご紹介

ファイナンシャルアドバイザー

M&A・クライシスマネジメント担当（ホーチミンオフィス）



氏名 前原 充裕 / Mitsuhiro Maehara

役職 Manager

Financial Advisory

(M&A, Crisis Management)

要旨 M&A関連業務、クライシスマネジメント業務を担当。2021年より駐在開始。

経歴

- 2021年よりホーチミンに駐在し、日系企業関連の案件組成・実行支援を担当
- 駐在以前は、M&Aアドバイザー業務を中心に、国内・海外、買収・売却、を含め様々なテーマでの案件支援を推進

主なプロジェクト実績

- 大手資源企業によるベトナム資材製造企業への出資に係るアドバイザー業務
- 不動産開発企業によるベトナム学校運営企業への出資に係るアドバイザー業務
- 大手商社によるインドネシア物流企業への出資に係るアドバイザー業務
- 大手資源企業によるタイ上場企業への出資に係るアドバイザー業務
- 米国化学品製造企業の売却に係るアドバイザー業務
- 上場不動産賃貸企業のTOB・スクイズアウトを経たPEファンドへの売却に係るアドバイザー業務
- 上場化学品商社のTOB・スクイズアウトを経たPEファンドへの売却に係るアドバイザー業務
- 日系企業によるMBO案件に係るアドバイザー業務
- REITの合併に係るアドバイザー業務
- カタログ通販企業買収に伴う物流オペレーションの分析
- 運送マッチングサービスのコマーシャルDD

日本人専門家のご紹介

監査/税務/リスクアドバイザー (ホーチミン・ハノイ)

日系企業担当統括 (ホーチミンオフィス)



氏名 高石 元 / Gen Takaishi
役職 Director

要旨 ベトナムに進出する日系企業に対する
会計・監査・税務及びアドバイザー業務
につき20年の経験を有する。

経歴

- 2002年よりベトナムにDeloitte Vietnamに在籍。ベトナムに進出する各日系企業の会計・監査・税務の各種コンプライアンス業務並びにアドバイザー業務・M&A業務のサポートを多数実施
- ベトナム在住歴20年の経験をベースに、ベトナム国内の各種諸事情に精通し本社グループの方針を理解しつつ、ベトナムの実情にも合わせた助言・支援を多数実施
- Deloitte Vietnam日系企業サービスグループのリーダーとして、デロイト各国の専門家と強く連携し、国や専門領域を跨いだ業務支援を多数展開
- 公認会計士 (米国・ベトナム)
- ベトナム国内における会計・税務・内部統制や不正及びM&Aに関する講演及び寄稿を多数

日系企業担当 (ハノイオフィス)



氏名 原田 潤一 / Junichi Harada
役職 Director

要旨 ベトナムの日系企業の各種サポートを2014
年から担当。ベトナムにおける会計・税務
に精通

経歴

- 1996年日本の大手監査法人に入所、製造業・卸売業、通信販売業、小売業等、上場会社から株式公開準備会社の監査業務、内部統制構築支援、J-SOX等内部統制のコンサルティング業務、ITに関するアドバイス業務において20年以上の経験を有する。
- 2014年6月に他のBIG 4 ファームのベトナム・ハノイ事務所に勤務。
- 2021年1月よりデロイトベトナム・ハノイ事務所に勤務 (至現在)。
- ベトナム日本商工会等において、ベトナムに関する会計・税務各種のセミナー講師を務める。
- 公認会計士 (日本)
- CISA (公認情報システム監査人)

Deloitte Vietnam事務所は、約1,000名の人員を要し、会計・税務・ファイナンシャル
アドバイザー・コンサルティングのサービスをワンストップでご提供いたします。

Deloitte Vietnam事務所の概要



Chairwoman
Ha Thu Thanh



CEO
Pham Van Thinh

Deloitte Vietnam

Total headcount:

1,000

Professionals in 2 offices (Hanoi and ホーチミン)

監査

税務

リスク
アドバイザー

ファイナンシャル
アドバイザー

コンサルティング

Deloitte Vietnam
Co., Ltd

Deloitte Vietnam
Tax Co., Ltd

Deloitte Vietnam
Co., Ltd

Deloitte Vietnam
Advisory Co., Ltd

Deloitte Consulting
Vietnam Co., Ltd

400-450 人

【ご参考：日本】
7,000-7,500人

250-280 人

【ご参考：日本】
1,000-1,300人

50-70 人

【ご参考：日本】
2,000-2,500人

50-70 人

【ご参考：日本】
1,000-1,300人

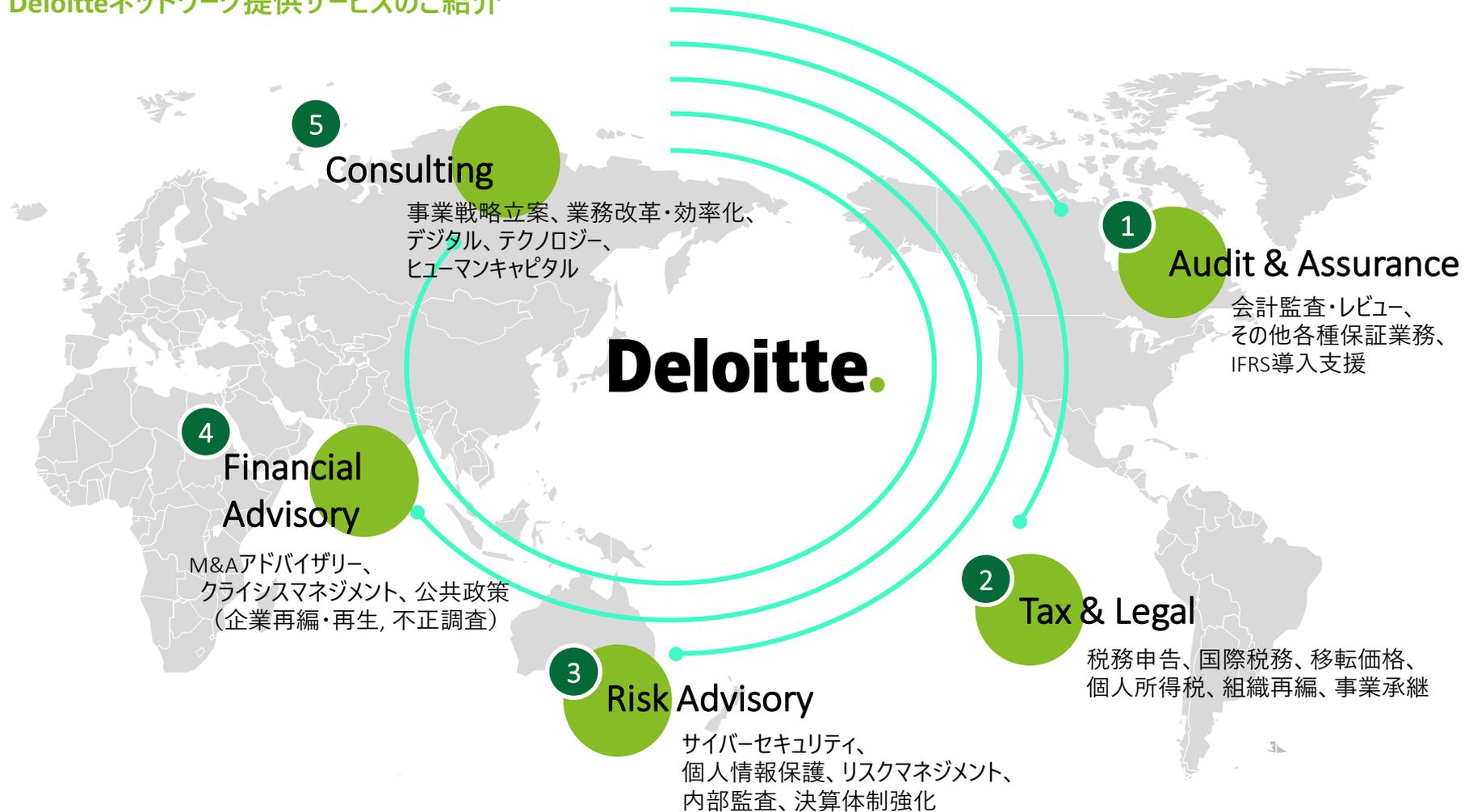
100-130 人

【ご参考：日本】
3,500-4,000人

Deloitte Vietnam is the First Major Audit and Advisory Firm Established in 1991.

メンバーファームの総合力を活かし、各種サービスを提供

Deloitteネットワーク提供サービスのご紹介



5つのサービス領域のすべてに関して、担当する日本人専門家がベトナムに常駐し、日系企業各社様への手厚いサポートを実現

日本人常駐状況（地理・機能別）



第一部： ベトナム進出のトレンド:メリット・進出方法

【はじめに】

本第一部（ベトナム進出のメリットと進出方法）の構成

		本第一部の構成			対応するテーマ
		主な内容	該当頁		
1	ベトナムの魅力	周辺諸国との比較 ・基礎マクロ情報 ・将来の成長性	11-14	▶	<u>なぜベトナムなのか？</u>
2	進出・拡大方法の全体観	進出・拡大方法の整理 ・出資有無の別 ・合計5類型の説明	15-17	▶	<u>どのように進出・拡大するか？</u>
3	M&Aの可能性	ベトナムM&Aの整理 ・件数や特徴 ・頻出論点	18-23	▶	→ <u>M&Aは有力手段になるか？</u>
4	ジョイントベンチャー（“JV”）の可能性	ベトナムJVの整理 ・コンセプトの整理 ・頻出論点	24-27	▶	→ <u>JVは有力手段になるか？</u>

ベトナムは、東南アジア主要国の中で、GDPは最も低い一方で、感染症流行下の2020年、2021年でも経済成長を成し遂げた唯一の国である

東南アジア主要6か国の概況

国	1人当たり 名目GDP (2021)	名目GDP (2021)	人口 (2021)	人口成長率 (2017-2021)	平均年齢*1	政治体制	経済成長率 (2020→2021)
 シンガポール	72,795ドル	3,970億ドル	545万人	△0.6%	41歳	立憲共和制	△4.1%→7.6%
 マレーシア	11,109ドル	3,730億ドル	3,357万人	1.3%	28歳	立憲君主制	△5.5%→3.1%
 タイ	7,064ドル	5,058億ドル	7,160万人	0.3%	38歳	立憲君主国	△6.3%→1.6%
 インドネシア	4,396ドル	11,859億ドル	26,978万人	0.9%	32歳	共和制	△2.0%→3.7%
 ベトナム	3,796ドル	3,699億ドル	9,747万人	1.0%	31歳	社会主義 共和国	2.9%→2.6%
 フィリピン	3,454ドル	3,934億ドル	11,388万人	1.4%	29歳	立憲共和制	△9.4%→5.5%

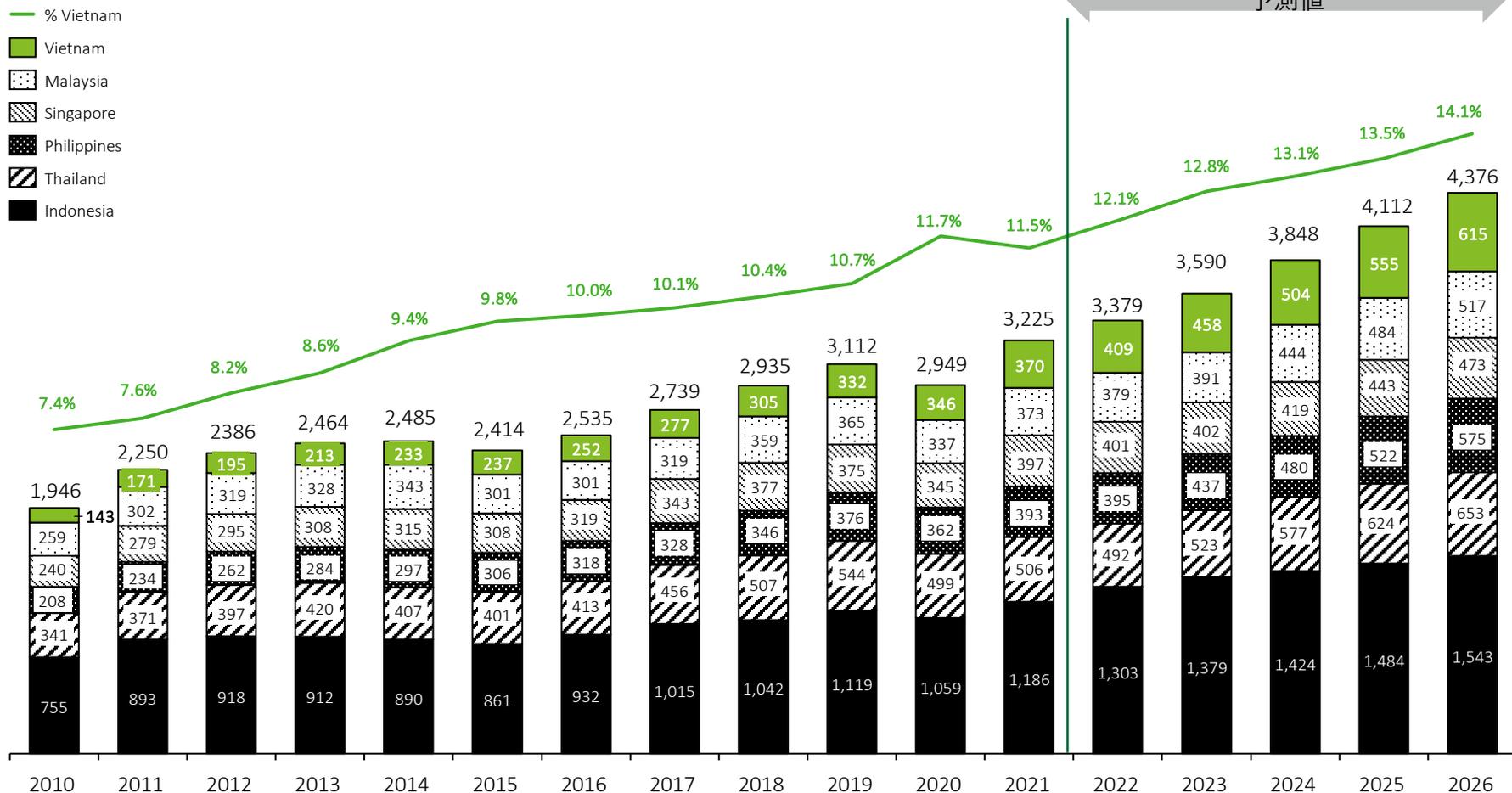
注記：*1 ベトナムは2020年、シンガポールは2019年、タイは2017年、フィリピンは2019年、マレーシアは2020年、インドネシアは2019年の統計

出典：EIU、JETRO、国立社会保障・人口問題研究所

© 2022 - Deloitte Vietnam Business and Finance Advisory Co., Ltd

ベトナムの経済規模はまだASEAN主要6ヶ国中最低水準だが、年々急拡大しており、インドネシア、タイに次ぐ規模になると期待されている

ASEAN主要6ヶ国名目GDP推移 (USD Billions) およびベトナムの割合 (%)



出典：Economist Intelligence Unit

© 2022 - Deloitte Vietnam Business and Finance Advisory Co., Ltd

生産国としてのベトナムから、将来的な消費国としてのベトナムへ

ベトナム進出におけるメリット

周辺諸国と比較したときのメリット

質が高く若い 労働力

- ベトナムの平均年齢は31歳と若く（隣国のタイは38歳）、かつ、周囲国と比べて比較的に真面目で勤勉な国民性を持っているといわれる。
- ベトナムの平均月額基本給*1は265ドルで、これは中国の651ドル、タイの433ドル、インドネシアの360ドルと比較しても、安い賃金水準である（ただし、伸び率には注意）。

順調な 経済成長

- ベトナムのGDPは2022年以降、継続して毎年6%以上の成長率が予測されており、2023年にはシンガポールやフィリピンを抜き、東南アジアで第3位の経済規模を有する見通し。

消費国 としての 将来性

- ベトナムの人口は2025年に1億人を突破することが予測されている。また、現在のベトナムは15歳以上65歳未満の生産年齢人口の割合が高い「人口ボーナス期」を迎えているとされる。
- 現在のベトナムの平均賃金はSEA主要6か国中4位であるものの、伸び率はトップであり、毎年10%近い成長率が見込まれている。

政治的な 安定性

- 政治体制は、一党体制で社会主義であるものの、資本主義的な市場経済を織り交ぜた経済運営がなされており、高い経済成長を支えている。
- 基本的に社会主義の制約は強くはないが、有事の際には強権発動による強いリーダーシップが可能。コロナの際には抑え込みに成功し、世界でも有数な2020年のGDPのプラス成長を遂げた。

*1 製造業の作業員の月額基本給

出典：JETRO、国立社会保障・人口問題研究所、Economist Intelligence Unit

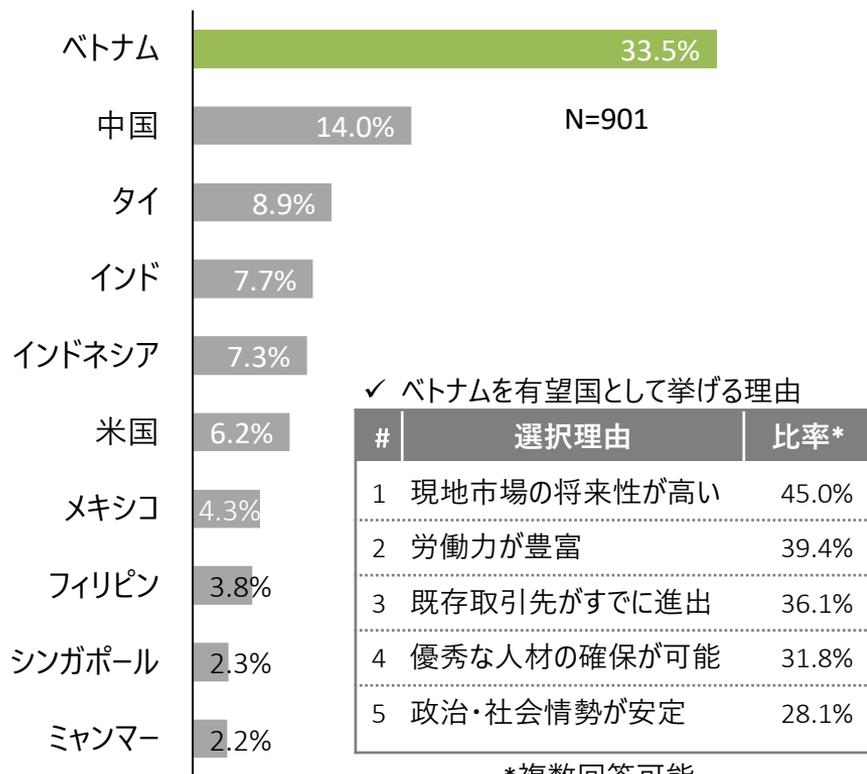
© 2022 - Deloitte Vietnam Business and Finance Advisory Co., Ltd

実際に日本企業のベトナム進出意欲は高く、既に進出済みの企業からもポジティブな意見を多数ヒアリング

今後3年程度の事業展開における有望国 (上位10か国)

進出予定または済みの日本企業の声 (一部)

ベトナムはコロナ禍においても
「今後3年の事業展開における有望国」6年連続で1位



- 現状はもっぱら日・中を中心とした消費国に輸出するための製造拠点との位置づけであるが、将来的には地産地消にも大きく期待している
- 想定的にはまだ安価であるが、賃料の増加率には少し懸念している



某日本企業A社 (製造業)

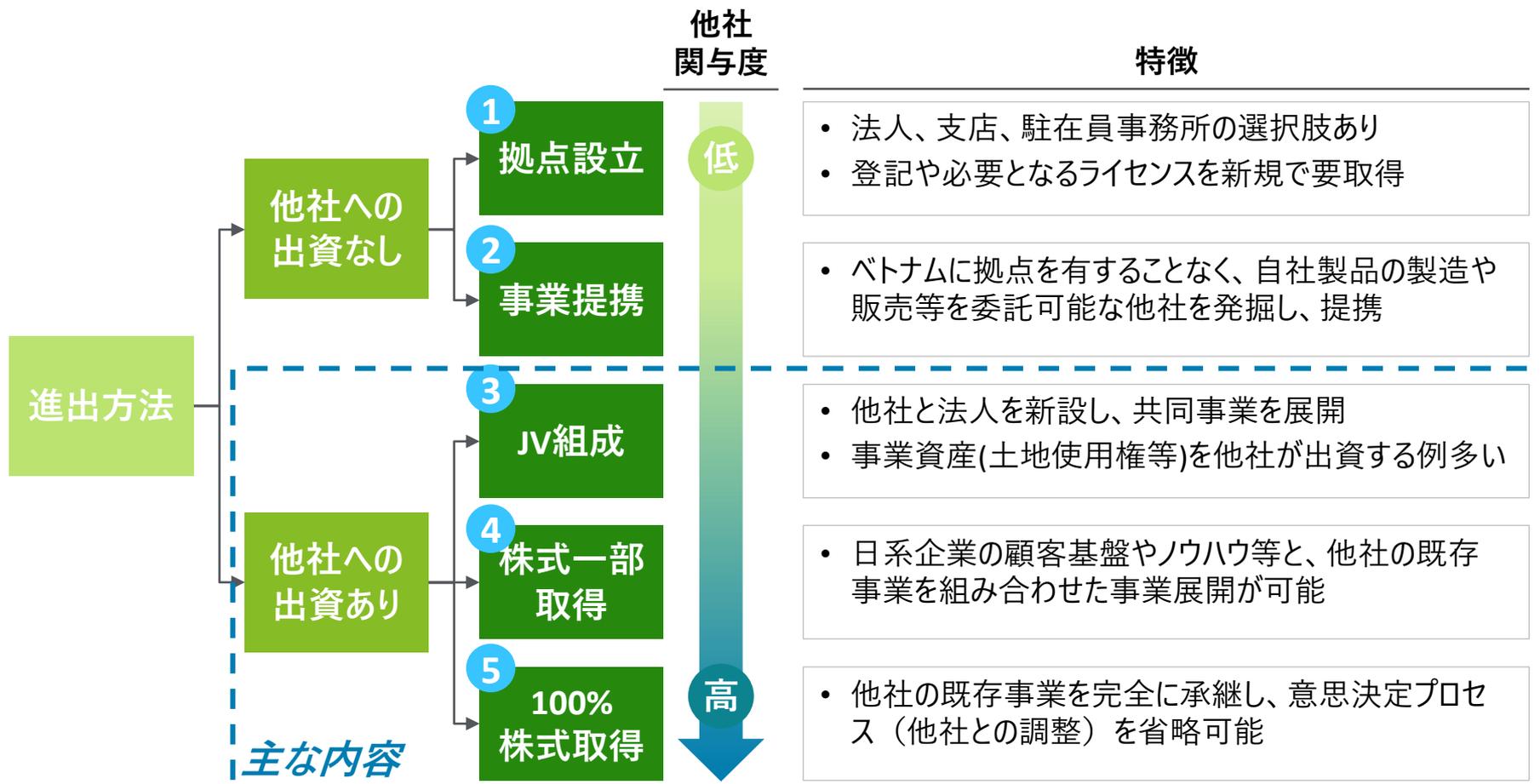
- 東南アジア各国を実際に訪問したが、特にホーチミンの人の多さや全体的な活気は一段違う印象であり、是非進出したいと考えている
- 東南アジア進出としてはベトナムが第一候補



某日本企業B社 (飲食業)

進出の目的や自力進出・他社との共同是非の有無によって、進出に際してどのスキームを選択すべきかは異なってくる

ベトナム進出の類型



注記：JV新設と株式一部取得の他社関与度は取得議決権比率によりケースバイケースで異なる。

進出のステージや目的によって拠点形態を決定の上で自社単体進出も可能である一方で、ベトナム企業との提携によって拠点を置かずともマーケットへのリーチも可能

1 2 進出方法の説明（他社への出資なしケース）

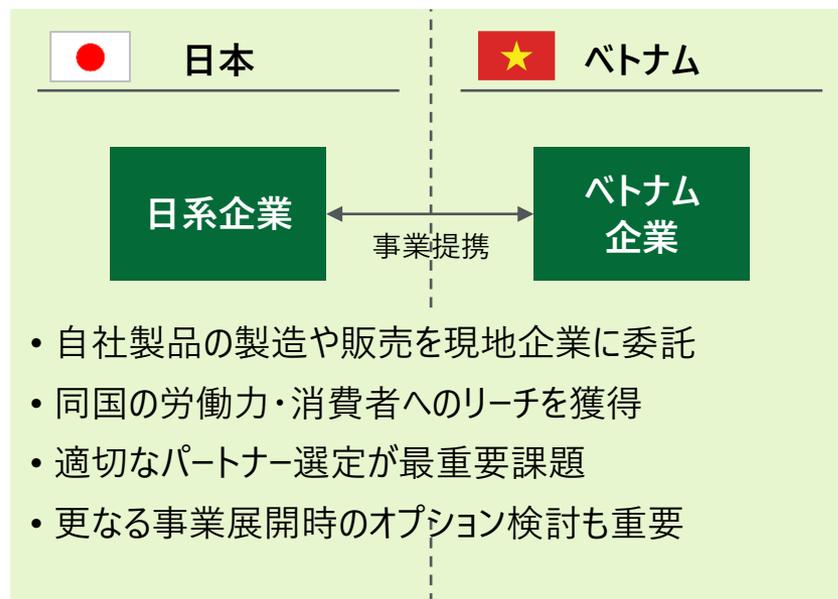
1 拠点設立

類型毎の主な特徴

拠点	法人	株式会社 (JSC*1)	<ul style="list-style-type: none"> 登録事業の実施可能 株主3名以上必要
		有限会社 (LLC*2)	<ul style="list-style-type: none"> 登録事業の実施可能 株主が1名か2名以上で2種類の有限会社形態が存在
		支店	<ul style="list-style-type: none"> 設立は一定の業種（銀行業、情報産業等）に限定
		駐在員事務所	<ul style="list-style-type: none"> 非営利活動（市場調査等）のみ可

2 事業提携

現地での拠点設立なしで、ベトナムに事業展開



注記：*1はJoint Stock Company、*2はLimited Liability Companyの略

他社に出資することで進出するケースにおける主要なメリットは、「現地パートナーの獲得」、「時間・労力の節約」、「シナジー効果の可能性」の3点が挙げられる

3 4 5 進出方法の説明（他社への出資ありケース）

Q そもそも、他社への出資で得られるものは何か？

A1：現地パートナーを得られる

背景理解

- 文化・商慣習が日本と大きく異なる
- ・ 許認可申請等の行政手続の不透明さ
 - ・ 人間関係を重視したビジネス

日本企業に限らず外国企業が上記特殊性を理解し、対処していくことに一定のハードルがある

現地パートナーを得ることで様々な協力を得られる

- ・ 行政手続の円滑化
- ・ 人的ネットワークの獲得
- ・ 顧客、仕入先、従業員の確保

A2：時間・労力を買える

背景理解

- 事業の拡大には時間・労力が必要
- ・ 営業・採用等での負荷
 - ・ 許認可取得にも時間・労力必要
 - ・ 一定の売上確保に数年は必要

0から事業を開始し、一定の規模まで拡大していくのに、長い時間が必要

既に事業実績がある他社への出資で、自社拡大の時間・労力を削減

- ・ 顧客基盤、仕入先の獲得
- ・ 必要な許認可も自動的に獲得*1
- ・ 既存従業員の活用可能

A3：シナジー効果を狙える

背景理解

- 自社事業×他社事業の可能性
- ・ 自社と他社の強みを組み合わせることで更なる事業拡大の可能性

両社の強みを組み合わせることで、事業拡大のスピードを加速度的な上昇を狙う

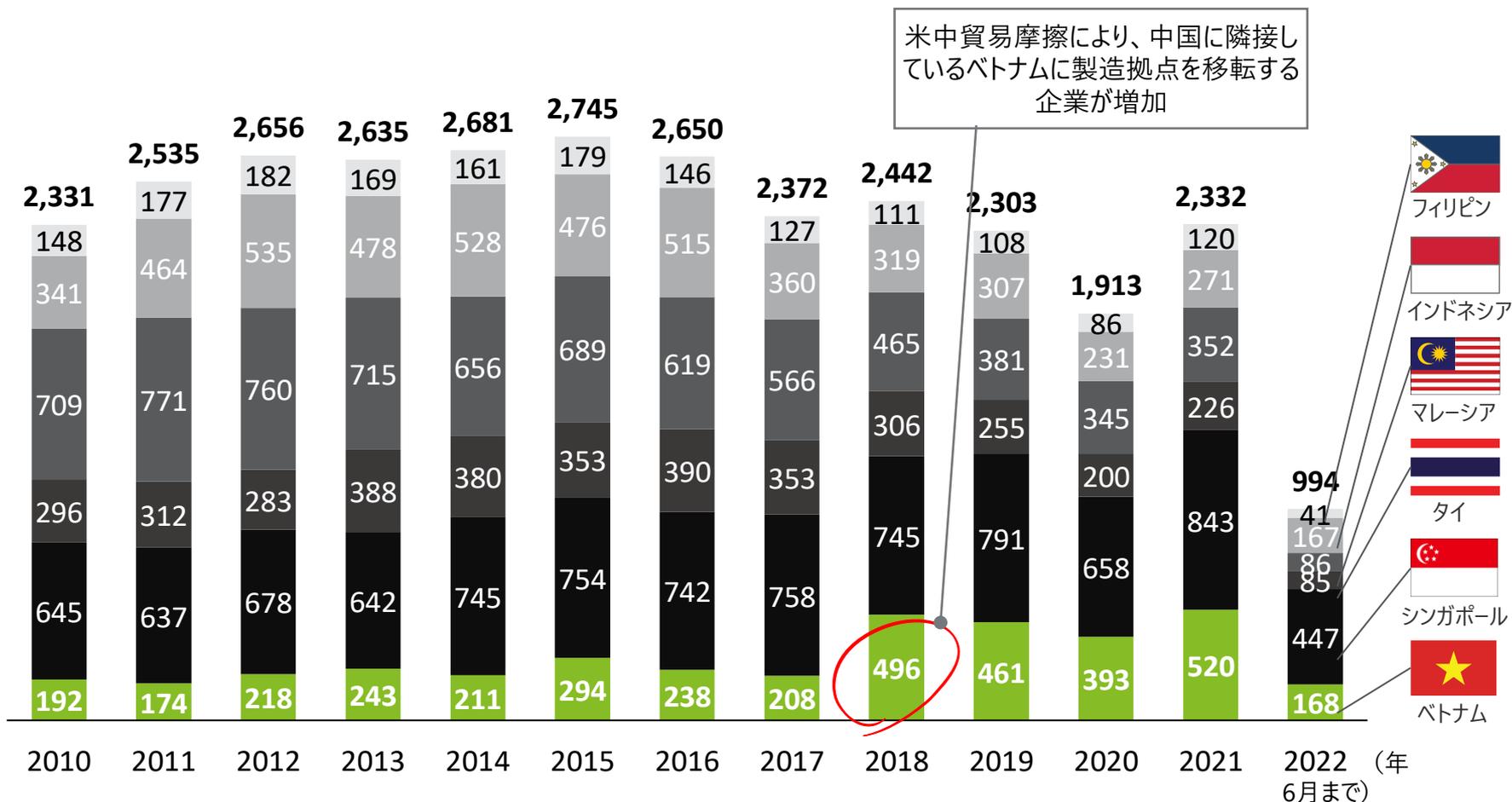
一般的には以下のシナジー*2が存在

- ・ 日本品質導入による製品高度化
- ・ クロスセル（既存顧客への別製品販売）など

注記：*1 許認可によって外資企業の取得に制限がかかる可能性に留意。*2 進出時のM&Aを想定した記載であり、進出済企業によるM&A時では他のシナジーも存在

米中貿易摩擦が勃発した2018年以降、ベトナムはシンガポールに次いで多くのM&Aが生じており、アフターコロナにおいても、世界中の投資家がベトナムに注目している

東南アジアにおけるM&A件数の推移（件）



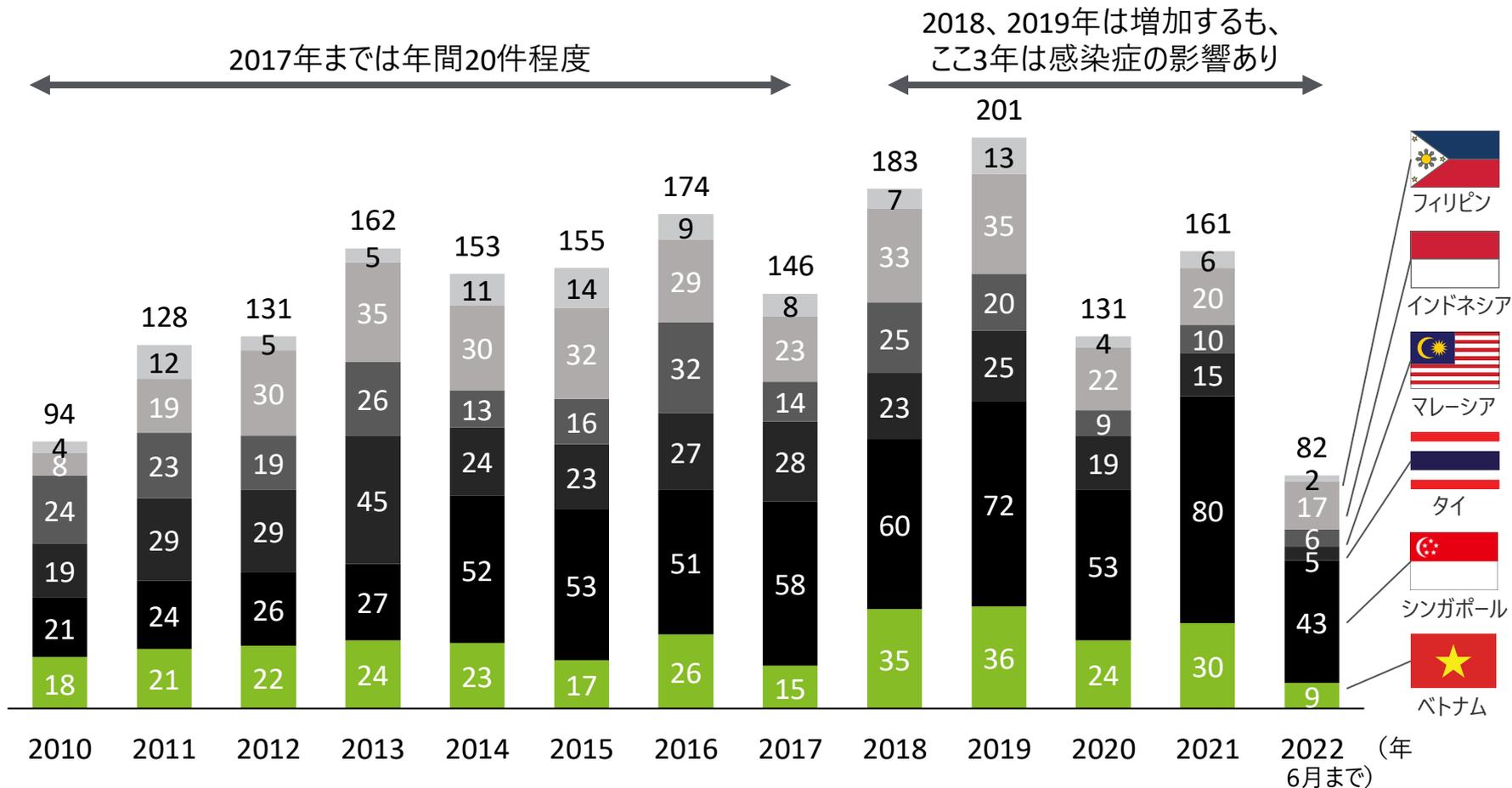
注記：本分析から集計方法を変更しており、過去に弊社が公表している数字とは一致していない

出典：Capital IQよりDeloitte作成

© 2022 - Deloitte Vietnam Business and Finance Advisory Co., Ltd

日本企業も同様に、アフターコロナにおいても、ベトナムをシンガポールに次いで主要な投資対象国として位置付けていることが読み取れる

東南アジアにおけるM&A件数の推移（件）*日本企業が買手のケース

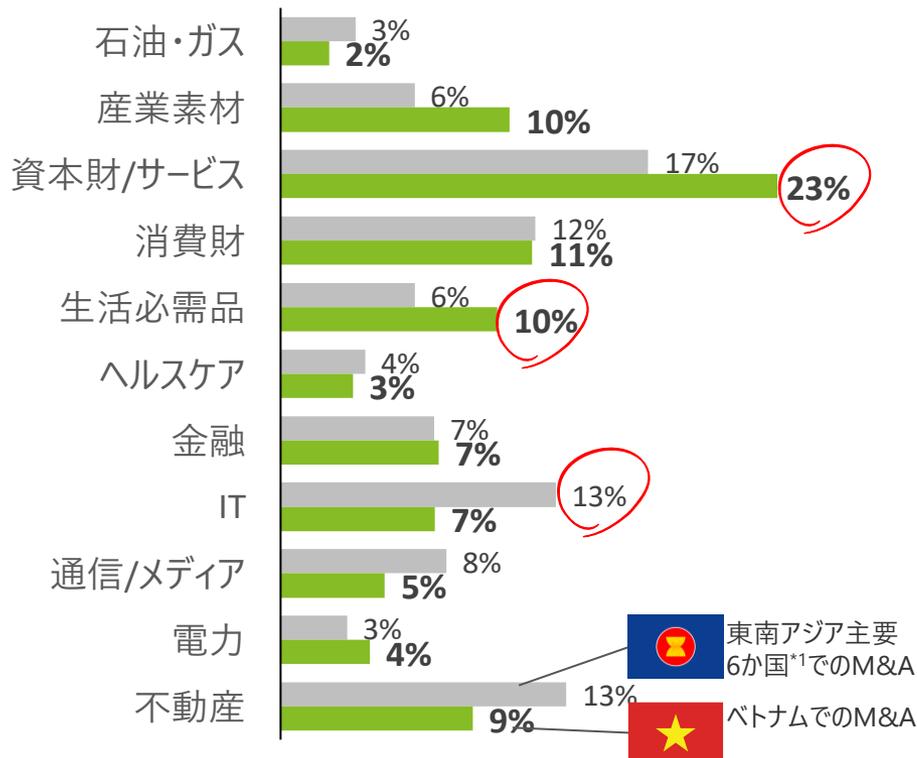


東南アジアの中でベトナムは産業素材、資本財/サービス領域でのM&Aの割合が高い。日本企業の投資割合が多い領域はIT、通信/メディア、消費財が挙げられる

M&A件数に占める各業種の割合

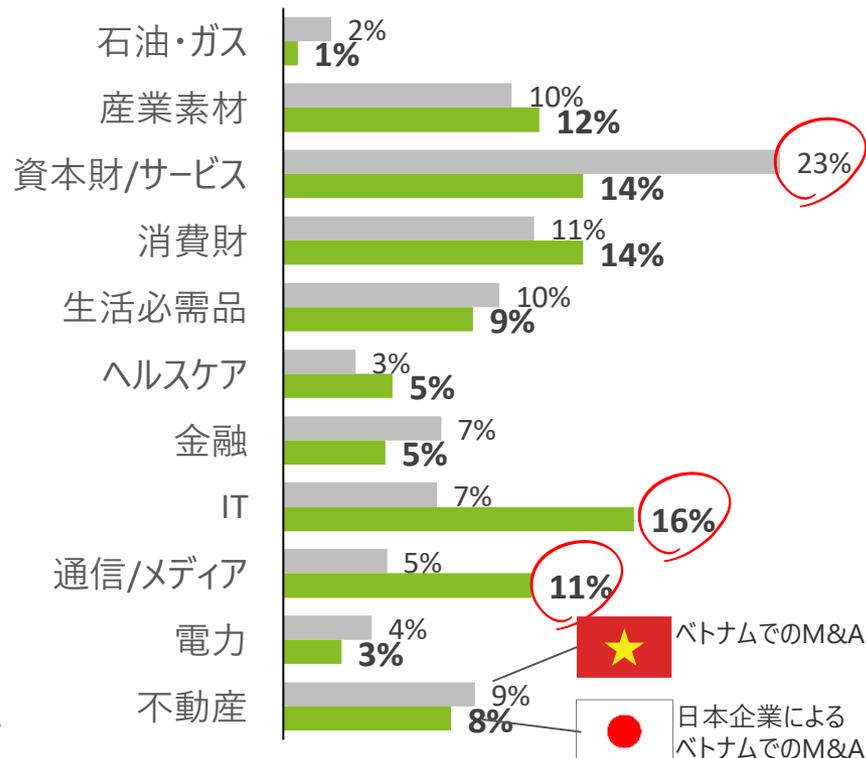
業種別、東南アジア主要国とベトナムでのM&A割合

資本財/サービス、生活必需品領域がベトナムでは人気。
ITは劣後。



買手別（世界/日本）でのベトナムM&Aの業種別割合

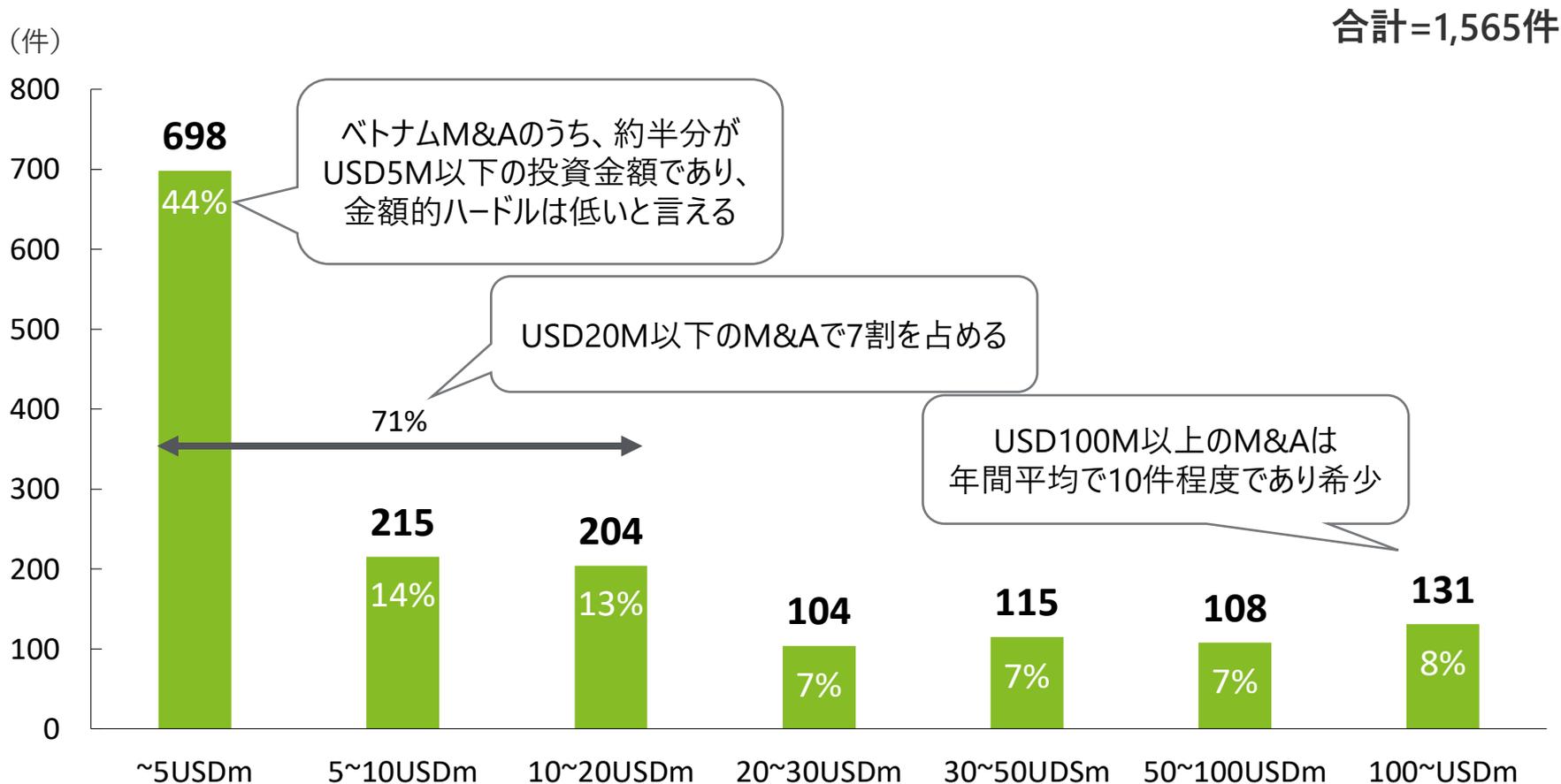
一方で、日系企業はITや通信領域での投資が多く、
資本財/サービスは劣後。



注記：*1シンガポール、タイ、インドネシア、フィリピン、マレーシア、ベトナム
出典：Capital IQよりDeloitte作成、世界産業分類基準（Global Industry Classification Standard）
© 2022 - Deloitte Vietnam Business and Finance Advisory Co., Ltd

ベトナムでは比較的小規模なM&Aが主流であり、投資金額の観点でのハードルは下がるが、小型案件ならでの論点が生ずる

2010年以降のベトナムM&Aの取引金額別内訳



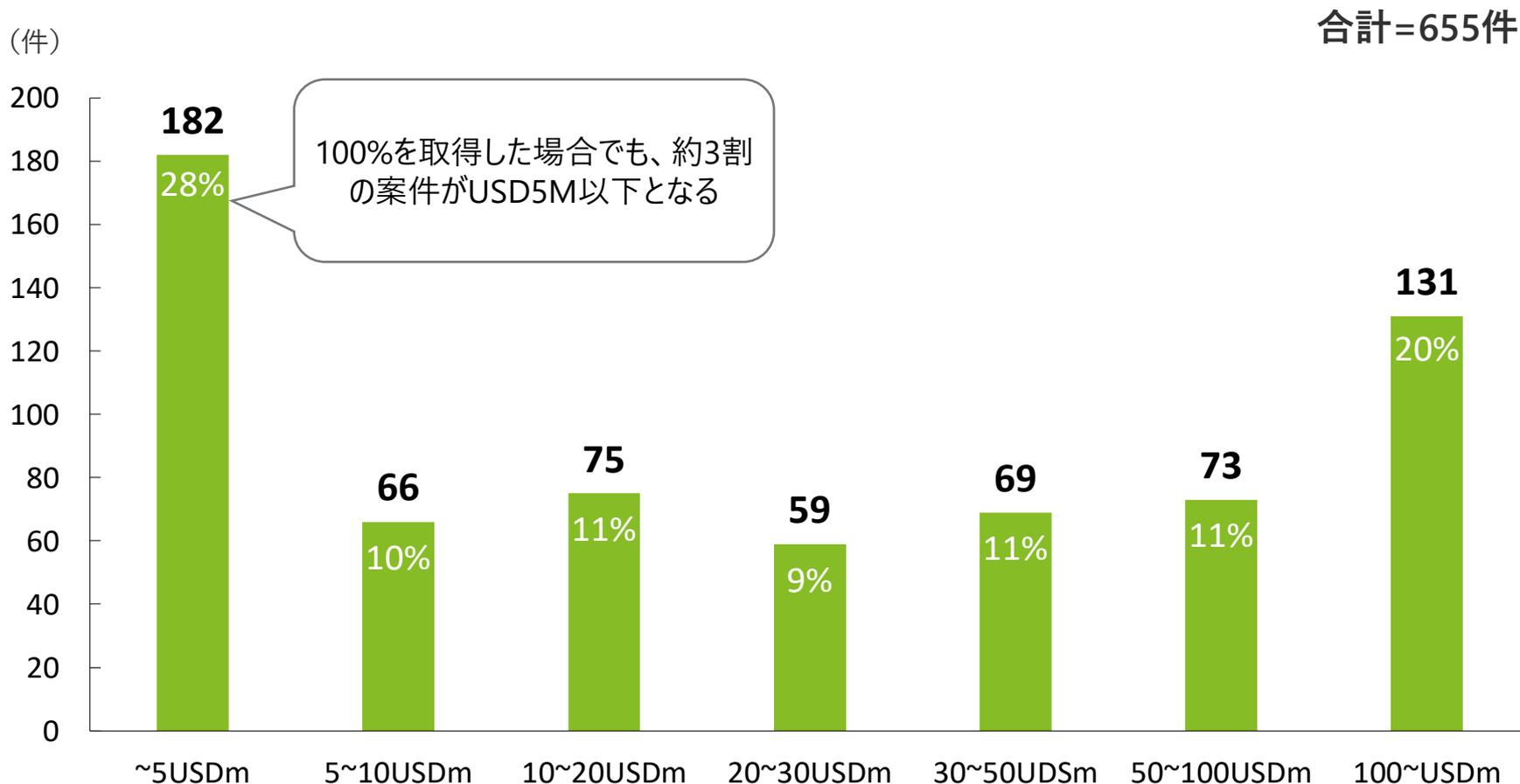
注記：2010年から2022年6月までにベトナム企業を買収対象に取引されたM&Aのうち、取引金額が判明している案件をもとに作成

出典：Capital IQよりDeloitte作成

© 2022 - Deloitte Vietnam Business and Finance Advisory Co., Ltd

【ご参考】100%取得に換算した場合でも、約3割のM&A案件がUSD5M以下であり、やはり小型案件が主流であることが分かる

2010年以降のベトナムM&Aの取引金額別内訳（100%取得換算ベース）



注記：2010年から2022年6月までにベトナム企業を買収対象に取引されたM&Aのうち、取引金額および取得割合が判明している案件をもとに作成。コントロールプレミアムは未考慮
出典：Capital IQよりDeloitte作成

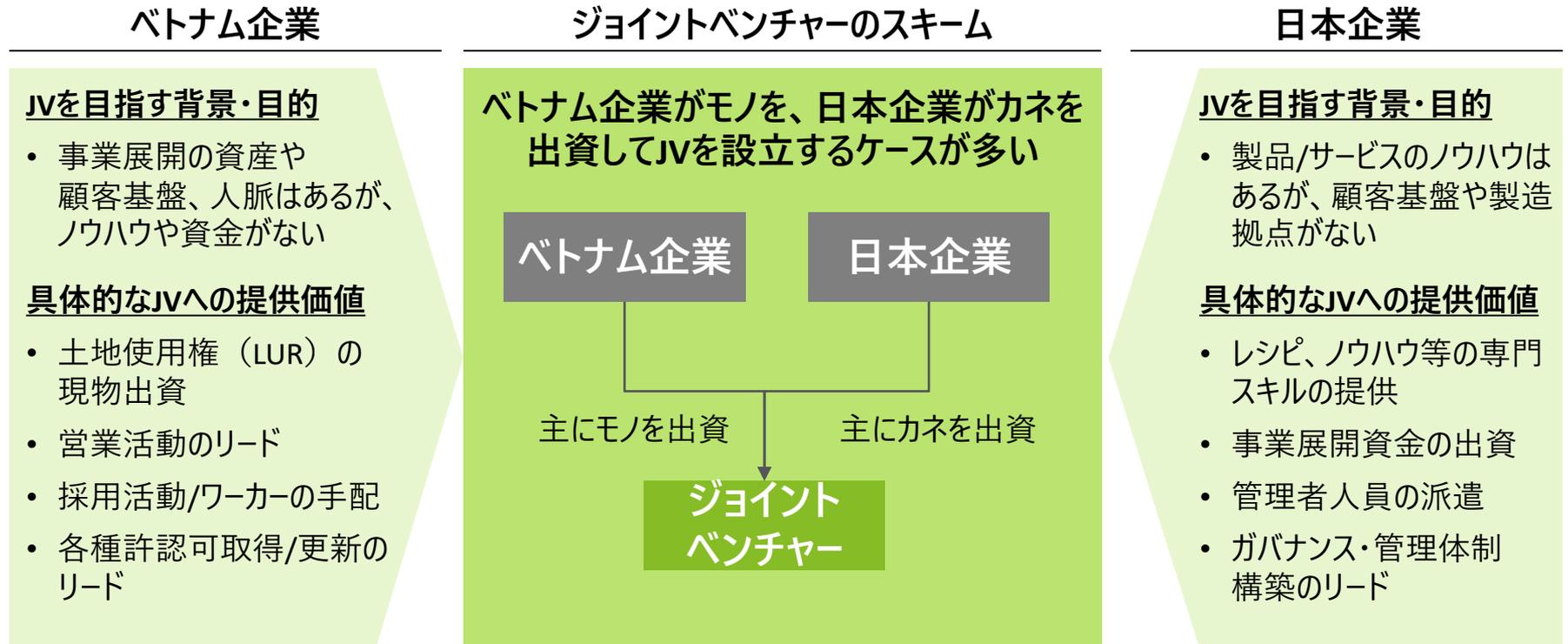
先進国・大企業では考えられない論点がベトナムM&Aでは生ずる。投資金額ハードルは低いが、論点は多く、十分な分析と対応策の検討がより重要となる

ベトナムM&Aでの頻出論点と対応方法

		イシューの内容	対応方法
市場/ 商習慣 ギャップ	価格期待の 大きな乖離	<ul style="list-style-type: none"> • 売手の期待価格が高い • 事業計画の根拠や論理的裏付けが貧弱 	<ul style="list-style-type: none"> • 現地ナレッジを活用したBDDの実施による精査（シナジーも含めた分析が効果的） • Earn-out等のストラクチャーでの工夫
	意思決定の スピード	<ul style="list-style-type: none"> • （他国企業との比較で）日本企業の意思決定が遅く、案件化できないことも多い 	<ul style="list-style-type: none"> • “遅く感じさせない工夫”（頻繁な面談、全体スケジュールの可視化等） • 意思決定者の巻き込みと、小さな意思決定の実施
	贈収賄	<ul style="list-style-type: none"> • 政府関係や当局への賄賂 ✓ FCPA（米国）、Bribery Act（英国）、外国公務員贈賄罪（日本）への抵触リスク 	<ul style="list-style-type: none"> • 贈収賄DDにより性質を把握・分析 ✓ CF影響分析と譲渡価格への反映+SPA特別補償 ✓ 買収ストラクチャーの工夫による遮断
情報の質	不完全な情報	<ul style="list-style-type: none"> • 公開情報も少なく、外部環境/内部環境情報共に取得可能性が限定的 • 十分な分析ができないまま取引を進める必要性 	<ul style="list-style-type: none"> • 現地ネットワークや専門家の活用した情報源へのアクセス（公開されていないくても情報はある場合も多い） • 案件開始前に注力産業のリサーチを事前に実施
	二重帳簿の存在	<ul style="list-style-type: none"> • 二重帳簿の発覚による将来的な課税リスク • 管理会計の信頼性の低下 	<ul style="list-style-type: none"> • 定量分析と時効までの特別補償（SPA）の設定、PMI • 帳票のサンプルチェックと表明保証（SPA）でのカバー
オーナーへの 依存度	リテンション	<ul style="list-style-type: none"> • オーナー引退による引継未遂リスク • 顧客・従業員が離反する可能性 	<ul style="list-style-type: none"> • 案件初期段階から膝詰めで引継プランを議論 • PMIフェーズでの後継者の早期育成
	関連当事者取引 や不正	<ul style="list-style-type: none"> • 会社の私物化や取引先との癒着 ✓ 個人借入に会社資産を利用（担保） ✓ 事業資産を身内から低廉で貸与 	<ul style="list-style-type: none"> • DDでの実態の把握・分析と譲渡価格への反映 ✓ 前提条件（SPA）で必須事項はデール前に、優先劣後のアイテムはPMIフェーズにて対応

新規進出や事業拡大に際して、現地事情に精通するベトナム企業の資産やノウハウを活用できるジョイントベンチャーの組成も有力候補の一つ

ジョイントベンチャーのコンセプト（新設型の場合）



パートナーのベトナム企業にも一定の株式を保有させ、事業へのコミットを求める

注記：上記は新規法人設立によるジョイントベンチャーのケースであり、既存企業の株式一部取得に伴うジョイントベンチャー事業の展開もある

【JV頻出論点①】フリーキャッシュフローが黒字化するまでの資金繰りを計算した上で、JVへの拠出金額や拠出方法を検討していくことが肝要

資金繰りと負担先に関する論点

パートナー（ベトナム現地企業）の主張



- ✓こちらがアセットを、そちらが資金を拠出するコンセプトなので、JVで必要になる資金は全額そちらで負担してほしい。
- ✓そもそも当社には資金余力がないので、後から資金が追加が必要と言われても困る。

日系企業の反応・問題点



- ✓JV組成時に当面の現金は拠出したが、黒字化までここまで資金が必要になるとは・・・。
- ✓それにどうやって拠出するのがベストなのだろう？株式だと議決権変わるし、ローンだとDELシオが変わってくる・・・。

検討ポイント

- 必要となるキャッシュはJV組成前に可能な限り把握し、拠出者、方法等を事前にパートナーと要合意
- 設立後の増資は、パートナーの議決権が低くなり、コミット減の可能性あり
 - ローンか優先配当株式の活用も検討

注記：配当優先株式の具体的な設計に関しては法務専門家を踏まえて実施する必要あり

【JV頻出論点②】パートナーが抛出するアセットの価値で見解が異なるケースあり。 評価書の取得に加えて、全体としての投資採算性を見た判断も重要になる

アセットの価値に関する考え方

パートナー（ベトナム現地企業）の主張



- ✓ この土地は今ではこれくらい高価なものになっている。
- ✓ 定量的なデータはないが、この立地や希少性を考えると、この程度の金額が妥当であり、しっかりと加味してほしい。

日系企業の反応・問題点



- ✓ 土地取引データが限定的な中で、どうやって判断すればいいのか・・・。
- ✓ 鑑定書を取得したが、パートナーの主張金額と少し乖離があるようだ。どうすればいいのか・・・。

検討ポイント

- 鑑定書の類似取引の中で、より新しく、環境が似ている事例との比較
- 先方の言い値が著しく非合理的でない場合、事業全体の投資採算性を検証し、先方の言い値を用いた場合の収益率等から総合的な見地で判断する方針も

ジョイントベンチャーでは、パートナー企業との円滑な事業推進のため、詳細な項目まで最初の段階からしっかりと議論・合意し、契約書に落とし明確化することが重要

JVAでの合意内容

分類	要決定事項	検討のポイント
設立目的	事業目的・領域・ドメイン	どの事業で共同事業を推進するか？
	期間	無期限のJVでよいか？数年後に解散する設計とするか？
JV事業設計	戦略	現地企業と日系企業のリソースを組み合わせ、どのように他社と差別化し、勝っていく（または、負けない）か？
	組織・役割分担	必要となる部門は？部門別にリードはどちらが行うか？
	経営資源・インフラ	要員計画（部門別人員数等）、設備投資方針・計画（必要設備投資・仕様・金額等）は？
出資形態	会社形態	会社形態（JSC、LLC）の決定。JSCとする場合、3人目の株主は誰にするか？
	出資金関連	出資比率、金額、将来的な資金調達方針（株主ローン、金融機関の活用、プロラタでの増資等）は？
	両社の責任・義務	JV設立前後において、両社が遂行しておく（する）べきことは？
	配当方針	配当はどのタイミングから、どの程度の配当性向にて実施するか？
意思決定	ガバナンス	会社形態により設置が求められる機関の人員を、どちらがどの程度派遣するか？
	マネジメント体制	マネジメントの人数、各人の出向・転籍といった就任形態、選任方法は？
	決議事項	取締役会等における決議事項（事業計画、資金調達、設備投資等）、および事前通知・合意事項の設定は？
	パートナーの競合制限	JVA上の競業避止条項、勧誘禁止条項を設定するか？する場合、どのように範囲を設定するか？
JVの終了	デッドロック条項	どのような解決手段を規定するか？そもそも、デッドロックが生じないような建付には？
	株式に関する制限先買権	先買権、コール/プットオプション、ドラッグ/タグアロング条項を設定すべきか？設定する場合のトリガー条件は？
	解散条件	一定程度長期間における慢性的な赤字等の財務基準の未達成、目的の完了といった場合で設定するか？
その他	JV終了時の取扱い	主要な資産、負債、契約・ライセンス等の取扱い（承継対象・方法等、これらの実務者）は？
	知財、トレードマークの取扱い	知財・トレードマークは存在するか？する場合、帰属先や使用条件の設定は？
	その他	準拠法は？紛争解決の手段は？

注記：上記は検討の一例であり個別案件の性質を考慮した上で、抜け漏れなく設計する必要があります。契約書の作成は法務専門家の関与が必須となります。

【さいごに】

本第一部（ベトナム進出のメリットと進出方法）のまとめ

		本第一部の構成と対応テーマ		まとめ
		主な内容	対応テーマ	
1	ベトナムの魅力	周辺諸国との比較 ・基礎マクロ情報 ・将来の成長性	なぜベトナム？	<ul style="list-style-type: none"> 若く、安価な労働力 数年でインドネシア、タイに次ぐGDP規模に達する見込み
2	進出・拡大方法の全体観	進出・拡大方法の整理 ・出資有無の別 ・合計5類型の説明	進出・拡大の方法は？	<ul style="list-style-type: none"> 現地他社と組み、迅速・規模感のある進出・拡大 自力/無拠点での進出案も
3	M&Aの可能性	ベトナムM&Aの整理 ・件数や特徴 ・頻出論点	<ul style="list-style-type: none"> M&Aは有力手段？ 	<ul style="list-style-type: none"> M&A対象として人気国(日系も) 金額面では検討容易 論点は多く少々複雑
4	ジョイントベンチャーの可能性	ベトナムJVの整理 ・コンセプトの整理 ・頻出論点	<ul style="list-style-type: none"> JVは有力手段？ 	<ul style="list-style-type: none"> VN企業のリソース活用可能 株式保有によるコミットにも期待 “揉めない”ため事前合意が重要

第二部：アフターコロナによる事業環境の変化～税務調査・労務問題の直近動向～

第二部：アフターコロナによる事業環境の変化 ～税務調査・労務問題の直近動向～

1. 税務調査、税関調査の動向

- 1.1 税務調査の最新動向
- 1.2 税関事後調査の最新動向

2. 労働者に関する規定アップデート

- 2.1 外国人の社会保険の加入義務
- 2.2 最低賃金の改定
- 2.3 有給休暇の買取
- 2.4 残業時間規制
- 2.5 派遣労働者の使用



1. 税務調査、税関調査の最新動向

1.1 税務調査の最新動向

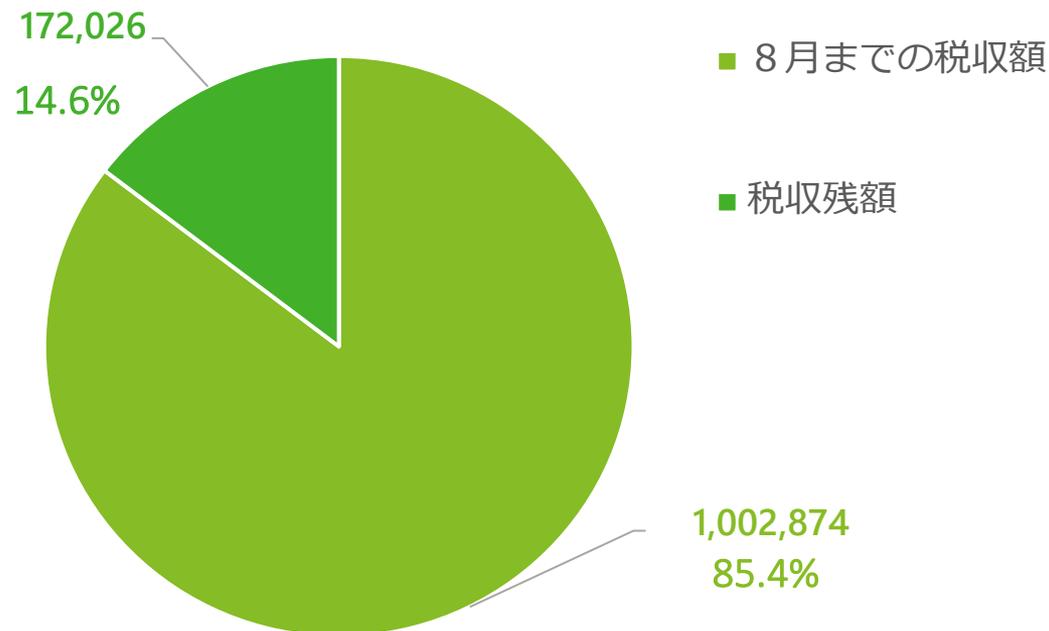
1.2 税関事後調査の最新動向

1.1 税務調査の最新動向

ベトナムの税収確保の状況

- 2021年度のベトナムの税収は1,294兆VND（**予算比115.9%**）達成
- 2022年度の予算は1,174.9兆VND（前年予算比**105.2%**）であり、今年の8月末時点における税収額は**1,002.9**兆VNDで、既に予算の**85.4%**を達成している

2022年度の税収確保の状況（単位：Billion VND）



出典：財務省・税務総局

1.1 税務調査の最新動向

ベトナムの税収確保の状況



ポストコロナ後の税務調査が厳格に行われているケースが多くみられる

- 実態主義に基づいた契約・取引の調査の強化（妥当性・合理性・実在性の立証）
（コンプライアンス目的の形式要件の具備は必須だが、それだけでは不十分）
- 税法以外の各法令遵守違反に対しても厳しい更生が課されているケースが増えている
- （他の税項目では税務調査が終了している年度に対する）移転価格のみの税務調査の実施
 - ▣ 過去の税務調査結果議事録を再確認し、どの税項目が終了しているのか把握が必要
- **アグレッシブな税務調査の増加**
 - ▣ 億円単位の更正税額（ペナルティー含む）が徴収されるケースが急増



1.1 税務調査の最新動向

税務調査への事前準備

今後の税務調査は、

- 当局の税収確保の意識がより強くなり、これまで以上に**厳格な税務調査**が実施される可能性が高いなど、企業側にとってのハードルがより高まることが想定され、**入念かつ計画的な事前準備が不可避**となる。



そのために重要なのは、、、

- 頻繁に改訂される税制ルール・実務上の解釈を**適時に把握**すること。
- 過去・現在の文書や税務処理が、現状の税務局の見解と整合性が取れているか**アップデート**が必要。
- 税務上の**ウィークポイント/リスク領域**の適時把握。
 - 赤字決算・低利益等の年度については、過去の更正事例に基づき、適時適切な対策の検討が望ましい。
 - 妥当性の立証が難しい実態主義に基づいた指摘事項に対する合理的な説明・データ・分析を含むディフェンス文書の作成（Best Effortベース）。
- 年初に税務調査対象企業リストに入っていないかどうか確認する。
- 実際の税務調査の際には、トレンド・内部事情を熟知した税務調査チームとの適切な交渉・コミュニケーションが出来る専門家を起用する事が、税務更生リスクを低減させる為にも今まで以上に重要。

更に、

ポストコロナ以降の税務調査が相当厳格になっている。
税務調査リストにより調査対象になっている事を確認してからの対応着手では、十分な準備が出来なくなる可能性も考慮に入れる必要がある。

1.1 税務調査の最新動向

2022年度税務調査予定リスト

北部	対象会社数
Hà Nội	2590
Hưng Yên	169
Bắc Ninh	135
Hải Phòng	212
Hà Nam	85
Quảng Ninh	263
Thái Nguyên	82
Thanh Hóa	267
Bắc Giang	168
合計	3971

南部	対象会社数
Bình Dương	556
Đồng Nai	355
Hồ Chí Minh	1674
Vũng Tàu	271
合計	2856

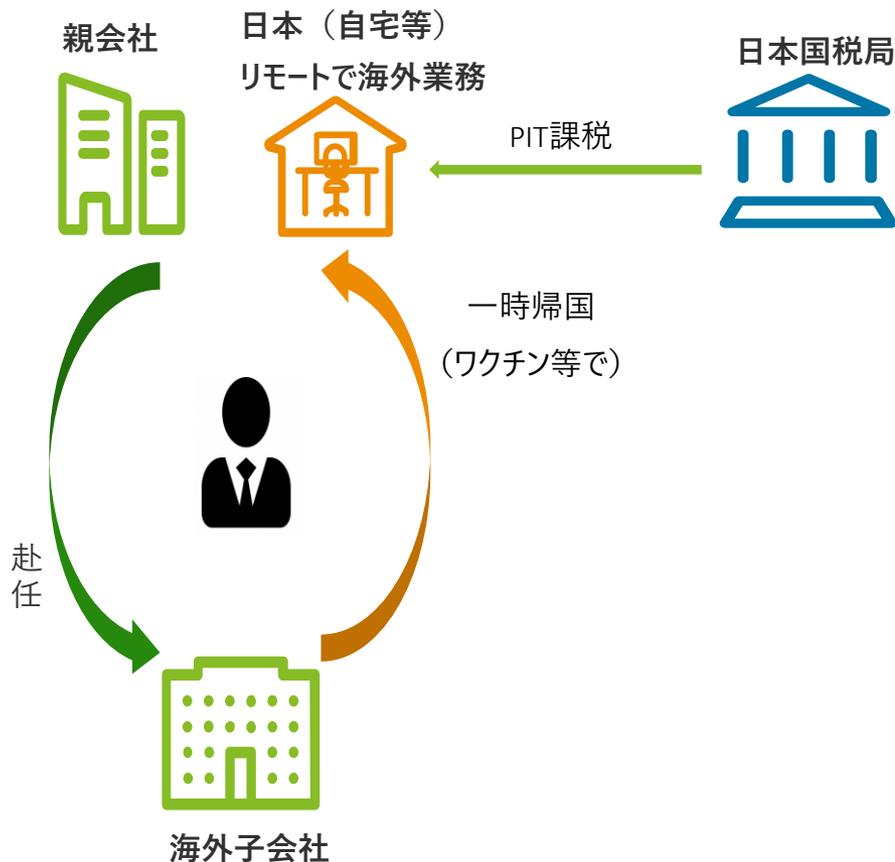
中部	対象会社数
Đà Nẵng	210
Quảng Ngãi	114
合計	324

出典：Deloitte作成

1.1 税務調査の最新動向

参考：最近の日本での課税事例

日本への一時帰国時（ワクチン帰国等）に、日本に滞在しながら海外業務を行っていたが、日本での短期滞在者に対するPIT（20.48％）を課税された事例がある



2022年5月28日朝日新聞デジタルより、一時帰任者の源泉徴収漏れにより日本側で1.4億円の徴収された事例の記事があり

ベトナムに赴任しながらも、給与の一部が日本親会社負担部分（ベトナムにチャージバックなし部分）がある場合は、課税のリスクあり

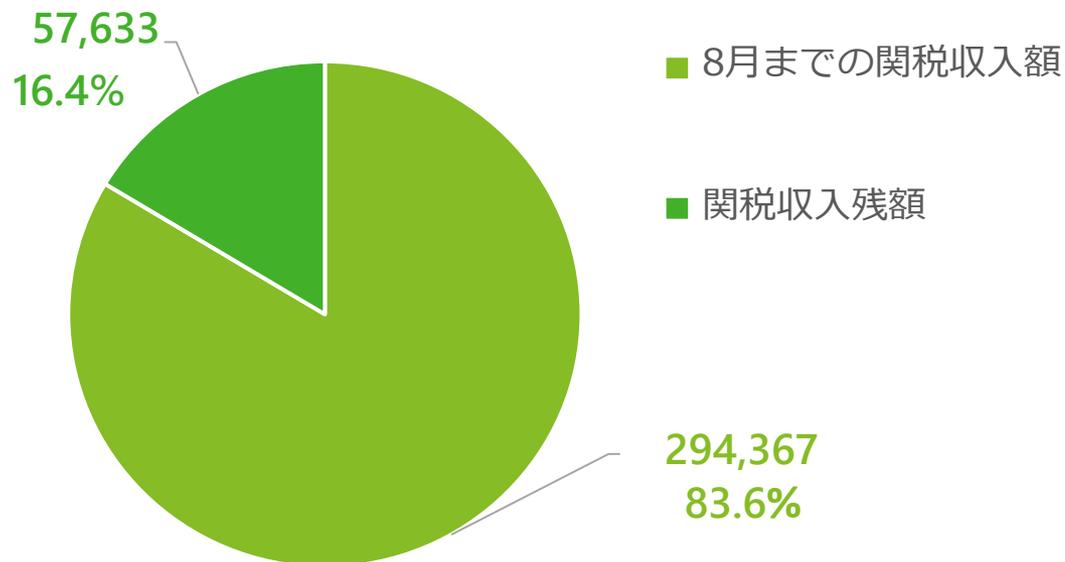
1.2 税関事後調査の最新動向

ベトナムの関税収入確保の状況

- 2020年度の税関総局の税収は370兆VND（117.46%）達成
- 2021年度の予算は315兆VND
- 2022年度の予算は352兆VND（前年予算比111.75%）であり、今年の8月末時点における関税収入額は294兆VND, 既に予算の83.6%を達成している

2022年度関税収入額の状況

（単位：兆VND）



出典：税関総局

1.2 税関事後調査の最新動向

輸出加工企業（EPE）

原産地証明書（C/O）

- 輸出品のC/O書類

HSコード

- 関税の優遇措置を受けている商品に関するHSコードについて関税調査でフォーカスされている

課税価格

- 関連当事者との関係性についての申告
- 税関価格の加算・控除の追加申告

免税品の管理

- 固定資産、工具の管理
- 輸入原材料及び消耗品
- アウトソーシングの製品
- 在庫/部品表（BOM）の管理
- 内陸輸出入

製品ポリシー

- 化学物質および前駆物質
- 中古の機械または設備
- 適合性必須製品

EPEの3つの条件（次のスライド参照）

- 監視カメラ
- 外壁・フェンスの設置
- 在庫管理システム

2022年において、以下の7分野において200社以上がハイリスク企業としてランク付けされており、特別関税調査を受けることとされている。

- ① 輸入関税
- ② 医薬品・医療材料の輸入
- ③ タイヤの輸入
- ④ スクラップの輸入
- ⑤ 中古機械の輸入
- ⑥ アメリカへ輸出する場合の原産地証明
- ⑦ インドへ輸出する場合の原産地証明

2022年度の特別関税調査計画

1.2 税関事後調査の最新動向

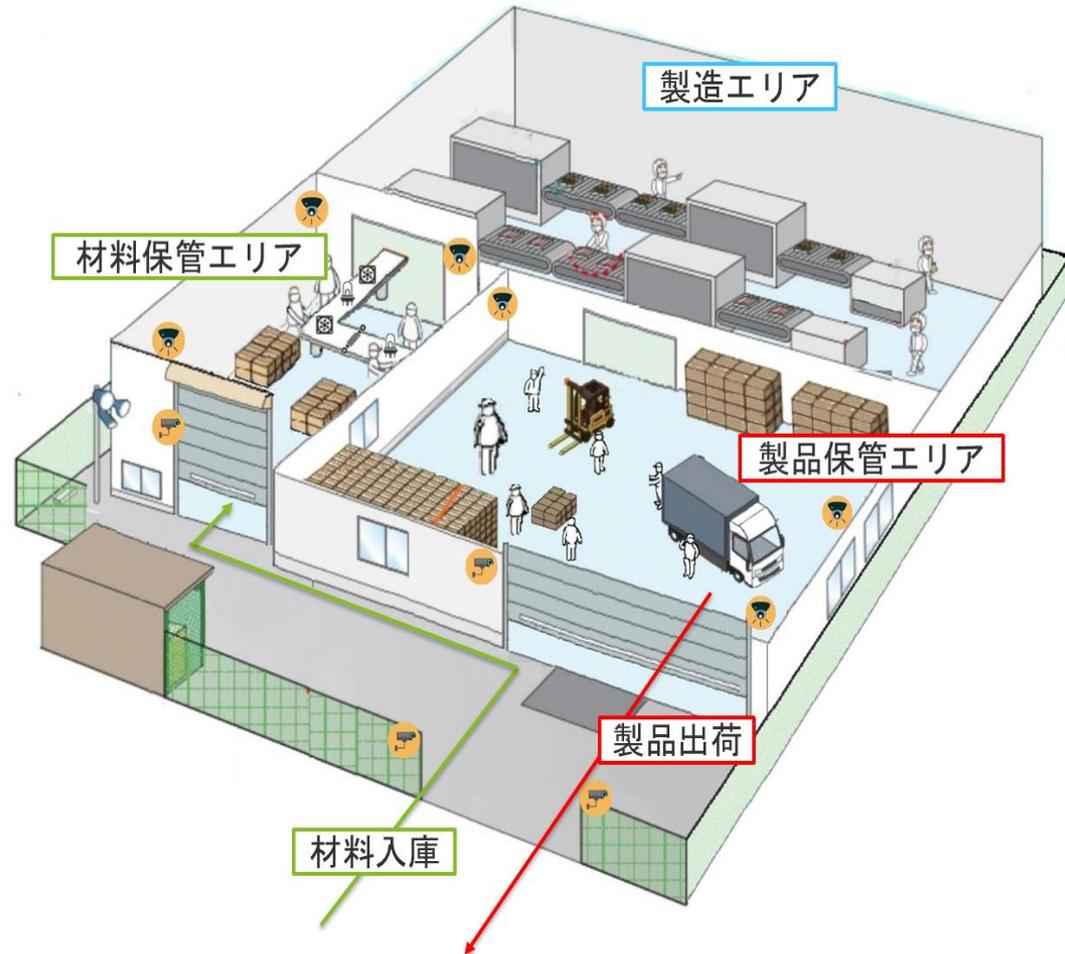
EPEの3つの条件

カメラが**必要**と思われる個所

- ・材料、製品等在庫の保管エリア
- ・出入口（材料搬入口、製品出荷）

設置**不要**と思われる個所

- ・製造エリア
- ・食堂・事務所



監視カメラ

1.2 税関事後調査の最新動向

最近の税関事後調査における指摘事例

項目	内容
非課税・免税の対象の材料の使用	① 国内外で複数の製造および販売活動を行っているEPEにおいて、2019年に、5年間を対象とした税関事後調査が実施され、 <u>在庫のギャップ（プラスとマイナスの両方）</u> について延滞利息およびペナルティを含めた追徴課税がなされた。
	② 主な活動が輸出生産であるEPEは毎年税関ファイナリゼーションレポートを提出する必要があるが、このファイナリゼーションレポートに対してレビューが実施され、 <u>在庫のギャップ（プラスとマイナスの両方）</u> について追徴課税が行われた。
	③ あるEPEは、 <u>法令 18/2021/ND-CP</u> の発効日前において、再加工処理を実施していることについて、税関当局に報告していなかったため、追徴課税がなされた。
税務調査への影響	④ あるEPE会社は、関税調査において、輸入免税材料のマイナスギャップに対する追徴課税が行われた。 <u>その後の税務調査において、税務当局は、税関当局によって発見された上記のマイナスギャップに対して、VATおよびCITを課した。</u>

1.2 税関事後調査の最新動向

最近の税関事後調査における指摘事例

項目	内容
関連当事者取引	⑤ 最近、税関当局は税関事後調査における関連会社間の課税価格および取引に焦点を当てている。近い将来、追徴課税が多く行われる可能性がある。
HSコード分類	⑥ 製品のHSコードの分類が誤っているとして複数の企業が追徴課税が行われた。
EPE条件	⑦ あるEPEがEPEの条件を満たしていないとして税関当局は、EPE条件が満たされていないことを会社に通知したが、会社への特別な行政罰の決定やガイドラインを発行していない。
商品のラベリング	⑧ あるEPEは、商品のラベリングに関して税関当局からチャレンジを受けた。 <ul style="list-style-type: none">・メインラベルの内容;・サブラベルの必要性;・輸出入貨物のラベリング

2. 労働者に関する規定アップデート

2.1 外国人の社会保険の加入義務

2.2 最低賃金の改定

2.3 有給休暇の買取

2.4 残業時間規制

2.5 派遣労働者の使用

2.1 外国人の社会保険の加入義務

出向者の社会保険加入の問題

以前から税務調査が入った際に、税務当局側から、ベトナムの子会社と出向者との間で労働契約がないことを理由に、出向者の給与と賞与のCITの損金算入を否認され、急いでベトナムの子会社と出向者との間で労働契約を取り交わし、その結果、出向者が社会保険に加入しなければならなくなるケースが散見された。



そこで、以下についてのレギュレーションを確認

- ① 出向者は、そもそも社会保険に加入する必要があるか？
- ② 法人税法上、労働契約がなくとも出向者の給与を損金算入できるか？

2.1 外国人の社会保険の加入義務

社会保険法上の規定（出向者の加入義務）

① 出向者は社会保険に加入する必要があるか？

政令143/2018/ND-CP（2018年10月15日）によると、

労働許可書を有し、1年以上労働契約がある場合は社会保険の対象であるが、**企業内異動の場合は、免除される**という記載があり、企業内異動の定義については政令11/2016/ND-CP（2016年2月3日）を参照している。



政令11/2016/ND-CP（2016年2月3日）によると、

企業内異動とは、外国の会社の管理者等が、ベトナムに**ビジネス上の拠点を設立してそこに出向している事**とされており、**異動元で12か月以上雇用された事**を条件としている。

よって労働許可書及び労働契約がある出向者は加入義務があるが、ベトナム子会社への出資者からの出向者については、社会保険の加入が免除されている。

実務上は、IRC（投資登録証明書）上の投資家として記載されている会社からの出向者については社会保険が免除されると考えられる。

2.1 外国人の社会保険の加入義務

法人税法上の規定（出向者の給与・賞与の損金算入要件）

② 法人税法上、労働契約がなくとも出向者の給与を損金算入できるか？

Circular 96/2015/TT-BTC（2015年6月22日）によると、給与・賞与を損金に算入できない例として、**労働契約書**、労働合意書、会社ポリシーに給与等金額が具体的に記載されていないケースという記載あり。→労働契約書がないと、損金算入不可と解される。

→ 税務調査でベトナム法人と労働契約書が締結されていない事を理由に追徴課税を受けた事例あり。

特定の企業に宛てたホーチミン税務局のOL13329/CT-TTHT（2019年11月11日付）によると、出向者の給与について法人税法上の損金算入要件を満たすには、**アサインメントレターの中で**、出向者と雇用者（ベトナム現地法人）との間で、**ベトナム勤務時の出向者の権利と義務（給与等）を明記すること**とされている。

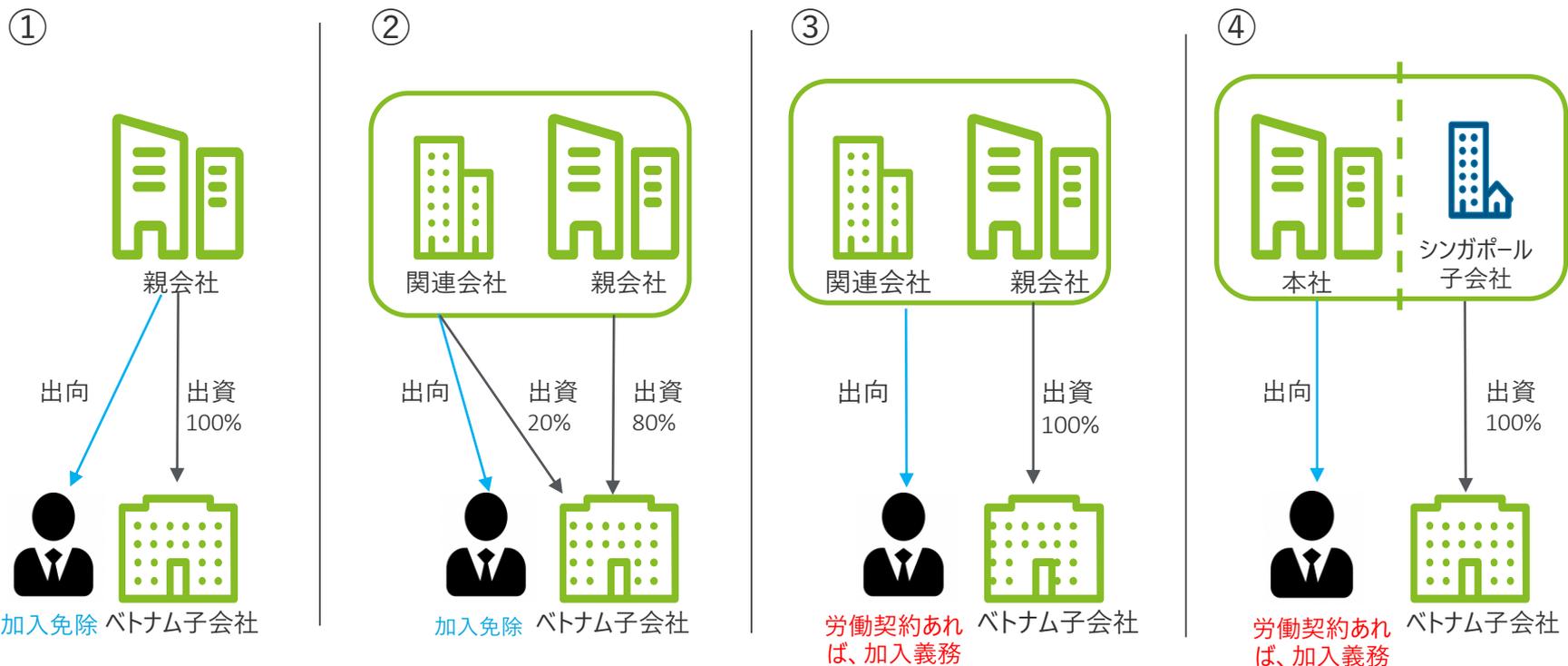
→ある外資系企業において、アサインメントレターに給与等の詳細の内容を記載しておらず、過去にさかのぼって数億円の給与を損金不算入とされた事例あり。

労働契約に代えて、アサインメントレターに給与・賞与等（手当等を含めた条件）を記載しておけば足りると解することもできる。ただし、特定企業に宛てたOLによっているので、取扱いには注意が必要。

2.1 外国人の社会保険の加入義務

グループ会社からの出向パターン別の社会保険加入の要否

グループ会社からの出向のパターンは大きく分けると、①親会社からの出向、②関連会社（出資元）からの出向、③関連会社（非出資元）からの出向、④本社（非出資元）からの出向があり、③、④の場合は、出資者からの出向にあたらなため、労働契約があれば、社会保険への加入義務が発生する。



2.1 外国人の社会保険の加入義務

グループ会社からの出向パターン別の社会保険加入の要否 (支店へ出向しているケース)

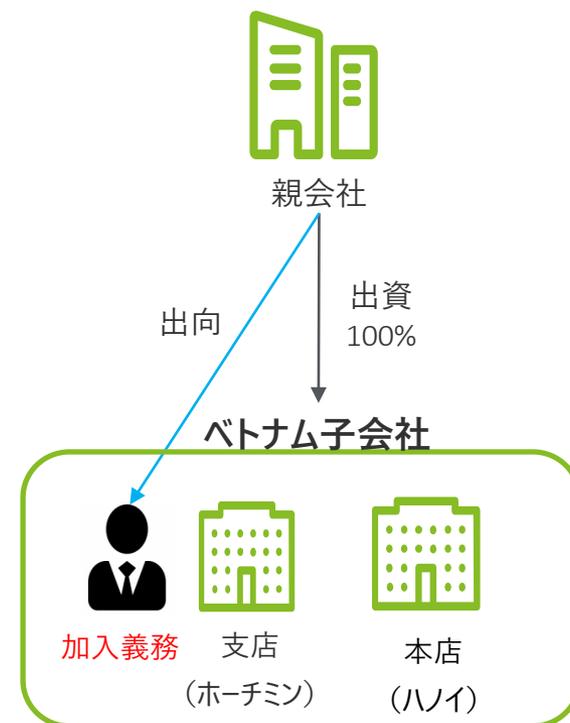
ベトナム国内に本店（ハノイ）、支店（ホーチミン）があり、日本親会社から支店（ホーチミン）へ出向しているケース

⑤

ワークパーミットの取得の際に、企業内異動として認められず、やむを得ず労働契約書を締結することになり、社会保険への加入が強制されるというケースが多く見受けられる。

→ 出資者である親会社からの出向者であれば、本来社会保険の加入は免除されているはずである。

→ 帰任時（帰国時）に還付手続を行う事もレギュレーション上可能。



2.1 外国人の社会保険の加入義務

社会保険・健康保険・失業保険の料率について

外国人労働者の社会保険・健康保険・失業保険の納付・加入義務についての取扱いは以下のとおり。

該当者		書類			社会 保険	健康 保険	失業 保険
		労働契約書	アサインメント レター	労働許可証			
出向者	内部異動 (出資者(※1)から の出向者)	○/× (※2)	○	○	不要	不要	不要
	上記以外	○ (※3)	○ (※3)	○	必要	必要	不要
		×	○	○	不要	不要	不要
現地採用の外国人労働者		○	×	○	必要	必要	不要

- ※1 出資者とは実務上、**IRC（投資登録証明書）**において記載されている出資者であることが必要。
- ※2 ※1でいう出資者からの出向の場合は、労働契約書の有無にかかわらず、社会保険・健康保険の加入義務はない。
- ※3 **アサインメントレターに、給与等の条件についての詳細の記載があれば労働契約書は不要と考えられる。ただし、労働局から労働契約書の締結を求められるケースがあるので要注意。**

2.1 外国人の社会保険の加入義務

社会保険・健康保険等の加入義務（出向形態別）

外国人労働者の社会保険・健康保険・失業保険の納付・加入義務についての取扱いは以下のとおり

保険	内容	会社負担分	個人負担分	合計	上限
社会 保険	疾病・妊娠出産	3.0%	0.0%	3.0%	公務員に適用される一般 最低賃金の20倍
	労働災害、職業病	0.5%※1	0.0%	0.5%	
	退職年金・遺族給付金 (2022年1月以降)	14.0%	8.0%	22.0%	
健康保険		3.0%	1.5%	4.5%	同上
失業保険 ※2		1.0%	1.0%	2.0%	地域別最低賃金の 20倍

※1 Covid-19に関連して、2021年7月1日付の議決No. 68/NQ-CPにより

労働災害保険基金に拠出する事業主に対して、会社負担分の0.5%を、2021年7月1日から2022年6月30日までの間、0%とされていた

※2 外国人労働者は加入義務なし

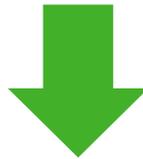
2.1 外国人の社会保険の加入義務

社会保険協定の状況

海外出向者における社会保険への二重加入の問題

→ベトナムへの出向者について、ベトナムにおける社会保険への加入が義務化された場合、本国とベトナム双方において社会保険に加入することになるため、社会保険料を二重に支払うことになる。

上記を避けるために、ベトナムと諸外国間において、社会保険協定を締結し、社会保険料の2重払いを避けようとする動きがある。



2021年12月において、ベトナムと韓国との間で、社会保険協定が締結された。
なお、日本との協定については、予備協議中となっている。（次スライド参照）

2.1 外国人の社会保険の加入義務

日本の社会保障協定締結国（2022年6月時点） 厚生労働省のサイトより

(1) 発効済 22か国

	ドイツ	2000年 2月発効
	英国	2001年 2月発効
	大韓民国	2005年 4月発効
	アメリカ	2005年 10月発効
	ベルギー	2007年 1月発効
	フランス	2007年 6月発効
	カナダ	2008年 3月発効
	オーストラリア	2009年 1月発効
	オランダ	2009年 3月発効
	チェコ	2009年 6月発効(※)
	スペイン	2010年 12月発効
	アイルランド	2010年 12月発効
	ブラジル	2012年 3月発効
	スイス	2012年 3月発効
	ハンガリー	2014年 1月発効

	インド	2016年 10月発効
	ルクセンブルク	2017年 8月発効
	フィリピン	2018年 8月発効
	スロバキア	2019年 7月発効
	中国	2019年 9月発効
	フィンランド	2022年 2月発効
	スウェーデン	2022年 6月発効

(※)2018年8月改正議定書発効

(2) 署名済 1か国

	イタリア	2009年 2月署名
---	------	------------

(3) 政府間交渉中 1か国

	トルコ	2022年 5月 第7回政府間交渉実施
---	-----	------------------------

(4) 予備協議中等 4か国

	オーストリア
	ベトナム
	タイ
	ポーランド

2.2 最低賃金の改定

2022年6月12日、労働契約に基づいて勤務している従業員に適用される最低賃金について規定する政令38が承認され、2022年7月1日から引き上げとなった。（2020年1月から2年半据置されていた）

❖ 地域別最低賃金

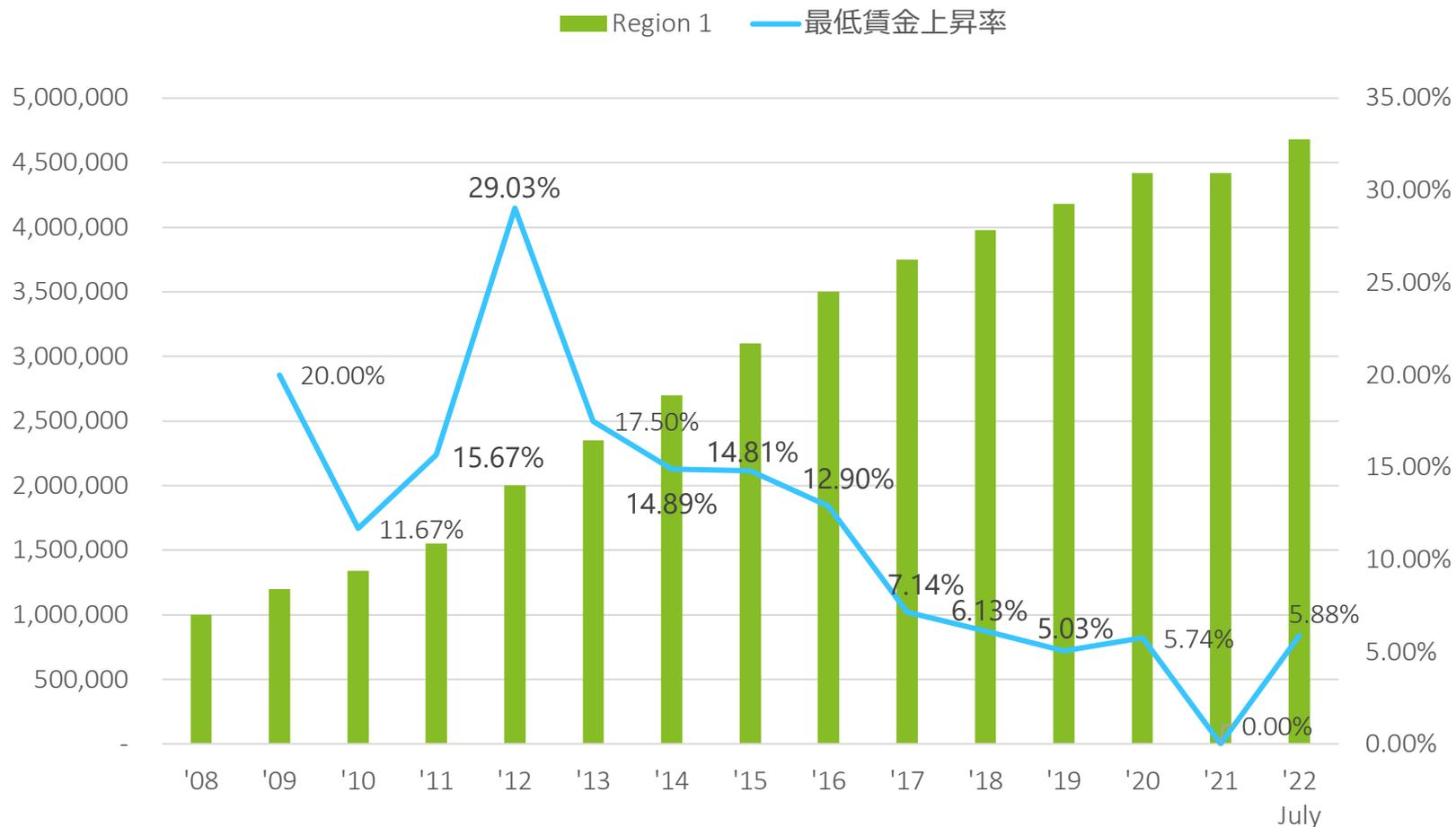
地域 (Decree 38/2022/ND-CP)	改定前（2020年1月より）	2022年7月1日より	上昇率
Region1（ハノイ市・ホーチミン市・ハイフォン市・ビンズン省・ドンナイ省の都市部等）	VND 4,420,000	VND 4,680,000	5.9%
Region2（ハノイ市・ホーチミン市の郊外、ダナン市、バクニン省等）	VND 3,920,000	VND 4,160,000	6.1%
Region3（ハナム省、ロンアン省等）	VND 3,430,000	VND 3,640,000	6.1%
Region4（その他）	VND 3,070,000	VND 3,250,000	5.9%

❖ 最低基本賃金（公務員）

現在 (Decree38/2019/ND-CP)
VND 1,490,000

2.2 最低賃金の改定

最低賃金及び最低賃金上昇率の推移 (Region 1)



出典：thuvienphapluat.vn

2.2 最低賃金の改定

2023年に再度改定となる可能性

2022年度の地域別最低賃金”案”

ベトナム国家賃金審査会が4月12日に政府に提出した案では、今回改定された最低賃金は、2023年12月31日まで適用されるとされていた。

その後の政令38では、2023年12月31日までの適用、という部分が削除されている。

→ 2023年に再度引上げとなる余地が残された、と解することができる。



Trang chủ > Tin tức > Tiền lương > Chốt đề xuất tăng lương tối thiểu vùng 6% từ ngày 1/7/2022

Chốt đề xuất tăng lương tối thiểu vùng 6% từ ngày 1/7/2022

12/04/2022

Từ viết tắt

In trang

Gửi tới bạn

2023年12月31日まで適用

in

twitter

Ngày 12/4, Hội đồng Tiền lương quốc gia họp phiên thứ 2, thống nhất đề xuất mức tăng lương tối thiểu vùng 6% từ 1/7/2022.

Các bên tham gia gồm Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, Liên đoàn Thương mại và công nghiệp Việt Nam. Sau một buổi sáng thảo luận với nhiều ý kiến và phương án khác nhau, Hội đồng Tiền lương quốc gia đã quyết định chọn phương án thống nhất tăng lương tối thiểu vùng 6% từ 1/7/2022. Về thời điểm, lương tối thiểu vùng dự kiến được tăng từ 1/7/2022, áp dụng tới 31/12/2023.

Kết quả, 15/17 thành viên đồng ý tăng lương tối thiểu vùng ngay từ 1/7/2022 và 2/17 thành viên đồng ý thời gian tăng từ 1/1/2023. Cụ thể, vùng I tăng 260.000 đồng; vùng II tăng 240.000 đồng; vùng III tăng 210.000 đồng và vùng IV tăng 180.000 đồng.

Trước đó, mức tiền lương tối thiểu vùng gần nhất là từ ngày 1/1/2020 với vùng I là 4,42 triệu đồng; vùng II 3,92 triệu; vùng III 3,42 triệu và vùng IV 3,07 triệu đồng.

Trước đó, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề xuất hai phương án tăng lương tối thiểu vùng với mức tăng trên 7% đến trên 8%.

Phương án 1: Điều chỉnh mức lương tối thiểu từ ngày 1/7/2022, với mức tăng từ 270 đến 330 nghìn đồng, bình quân tăng 8,16% so với năm 2020 – 2021.

Phương án 2: Điều chỉnh mức lương tối thiểu từ ngày 1/7/2022, với mức tăng từ 230 đến 300 nghìn đồng, bình quân tăng 7,25% so với năm 2020 – 2021.

2.2 最低賃金の改定

7%加算部分

旧規定（政令90/2019/ND-CP）において、職業訓練を受けた労働者に対しては、地域別最低賃金から7%高い賃金を支払う必要がある旨、規定されていた。

- 政令38/2022/ND-CP（2022年7月1日有効）では、その規定が削除されている。
- MOLISA及び労働同盟の、2022年6月17日付OL2086/BLDTBXH-TLDDLVDVNにおいて、7月1日以前に労働者との間で労働契約を締結し、7%高い賃金を支払う旨記載している場合は、引き続きその賃金を維持（支払う）必要がある旨が、明記されている。

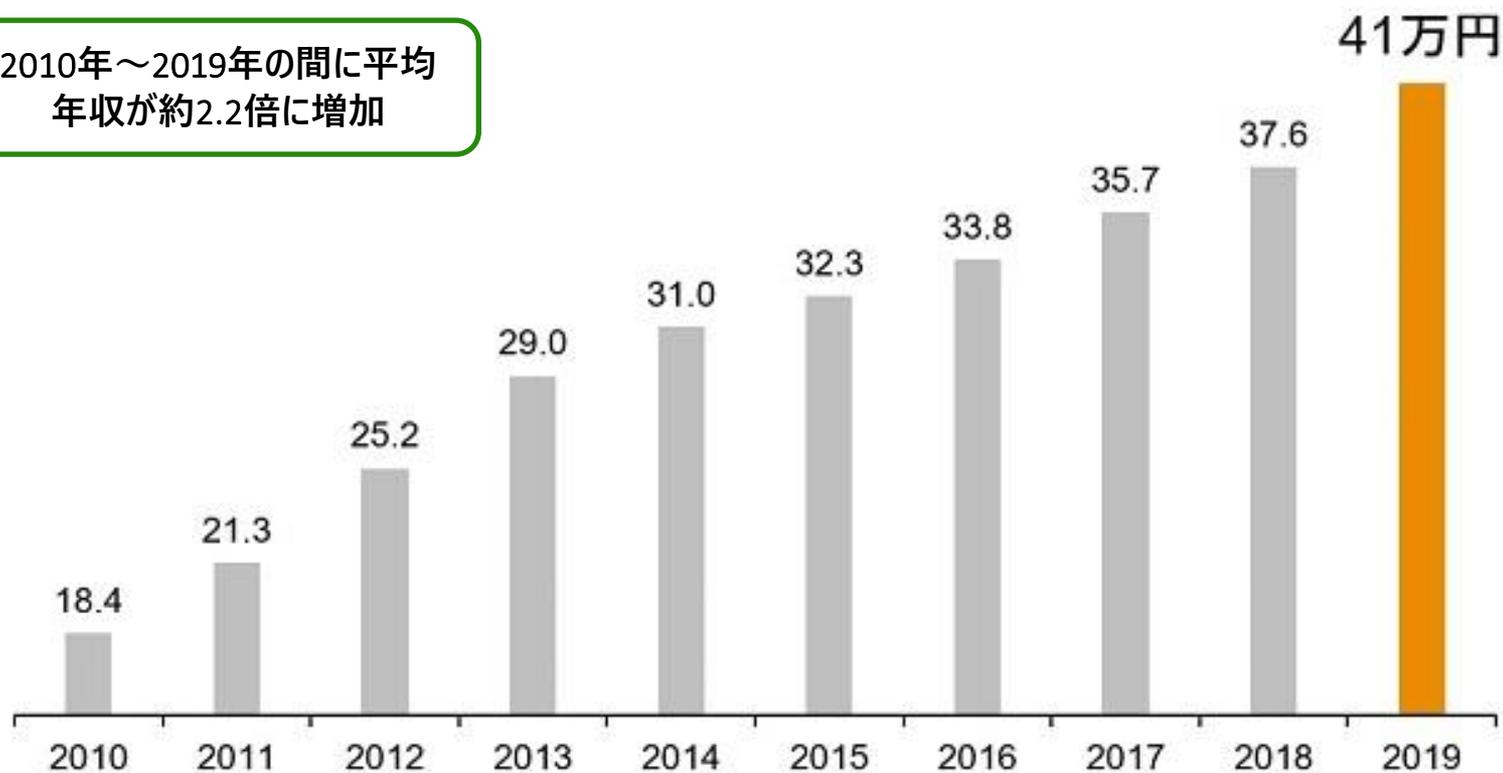
2.2 最低賃金の改定

ベトナムの平均年収の推移

図表

ベトナム 平均年収の推移

2010年～2019年の間に平均
年収が約2.2倍に増加

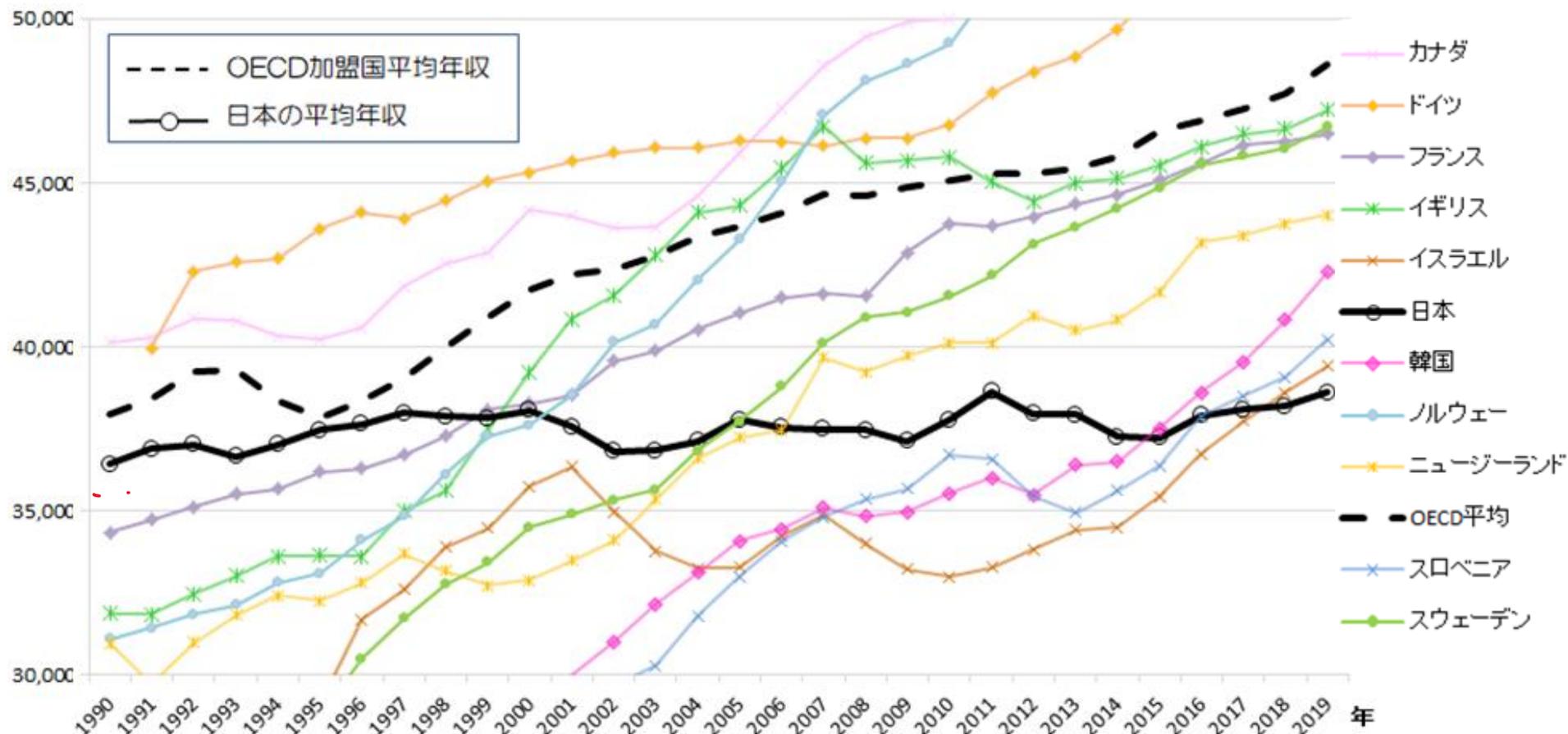


出所: ベトナム統計総局

2.2 最低賃金の改定

各国の平均年収の推移

(USD)



出所：<https://doredoreworld.com/2019oecdaveragesalary/>

2.3 有給休暇の買取

有給休暇に関する規定（1/2）

	旧労働法114条1項（2012年） 政令05/2015/ND-CP	新労働法113条3項（2019年） 政令145/2020/ND-CP
付与	12月以上勤務の場合は、 <u>1年毎に12日</u> が付与される。 （危険業種は異なる取扱いあり） 12月未満の場合は、1か月事に1日付与される。	左記同様
増加	5年経過毎に1日増加する	左記同様
計算基礎	<u>直近6ヶ月</u> の平均賃金 基本給及び手当が対象	<u>直近1か月</u> の賃金 基本給及び手当が対象
繰越	繰越期間について規定ないが、最長3年分をまとめて1度に取得可能。 ※実務上は、就業規則に繰越期限を1年と明記し、精算（買取）。	繰越については同様だが、精算（買取）について、退職・失業時に限定された。（次スライド参照）
有給消化	雇用者は年次有給休暇消化の <u>スケジュールを規定する権利を有する</u> が、被雇用者の意見を参考にし、被雇用者に事前に通知しなければならない。	使用者は、労働者の意見を聞いた後に、 <u>年次有給休暇の日程表を規定して</u> 、労働者がそれを知ることができるように事前通知する 責任を有する 。労働者は、年次有給休暇を多数回に分けて、又は最大で3年分をまとめて1回で取得することを使用者と合意することができる。

2.3 有給休暇の買取

有給休暇に関する規定 (2/2)

新旧労働法における有給休暇の買取及び、CIT上の取扱いは以下のとおり

	旧労働法114条1項	新労働法113条3項
買取りの条件	退職、失業もしくは、 <u>その他の理由</u> で、年次有給休暇を全て消化していない場合、未消化の有給について賃金での精算が可能。	退職、失業により、年次有給休暇を全て消化していない場合、未消化の有給について賃金での精算が可能。
買取りの可否	就業規則等に未消化の有給休暇を生産する事を、記載しておくことで、買取が可能。	<p>→ <u>その他の理由</u>が削除されたことで、<u>在籍中の有給休暇の買取はできない</u>、と解する。</p> <p>→ 2021年5月21日のホーチミン市労働連合のOL344/LDLD-TCでも、有給休暇の買取は、労働法<u>113条3項の場合のみ</u>実行できるとしている。</p>
CITの取扱い	労働契約書に記載することで、 <u>損金算入可能</u> と解する。	<p>2021年2月9日付のハノイ税務局のOL5169では、在籍中の未消化有給休暇の買取りが労働法に準拠している場合のみ、<u>損金として算入可能</u>としている。</p> <p>2021年7月22日付のハイフォン省税務局のOL1814/CTHPH-TTHT、バクニン省税務局の2022年1月4日付のOL05/CTBNI-TTHT)によると、在職中に従業員に対する未使用の有給休暇の支払いは、労働法準拠せず損金に算入できないとしている。</p>

2.4 残業時間規制

残業時間の上限に関する規定

労働法等における残業時間の制限に関する規定は以下のとおり

	2019年労働法107条 (2021年1月1日より有効)	2022年3月23日付国会常務委員会決議 17/2022/UBTVQ15 (国会が実施期間を延長しない限り、 2022年4月1日から12月31日まで有効)
残業の 上限	1日の通常労働時間の50%を超えない <u>1ヶ月で40時間</u> を超えない <u>1年間で200時間</u> を超えない	労働者が同意する事を条件に、以下のとおり延長することを認める <u>1か月で60時間</u> を超えない <u>1年間で300時間</u> を超えない
例外	<u>決められた業種</u> については、省人民委員会傘下の専門労働機関に届出することで、1年間で300時間を超えない範囲まで時間外労働が可能	<u>業種は問わない</u> <u>ただし</u> 、未成年者、身体障害者、重労働者、妊婦、幼少養育者は対象外

2.4 残業時間規制

税務上の取扱い

労働法等における残業時間の制限に関する現行の規定は以下のとおり

		法定内（年間300時間以下）	法定を超える部分
CIT	本給部分	損金算入可能	損金不算入
	割増し部分	損金算入可能	損金不算入
PIT	本給部分	課税対象	課税対象
	割増し部分	非課税	課税対象※

※ PITの取扱い

平日残業を行った場合（150％）

仮に時間給@40,000VNDとした場合、一時間あたり@40,000（本給） + @20,000（割増し部分） = @60,000

となり、法定内であれば@20,000（割増し部分）は、非課税となるが、法定時間を超えると課税扱い（PITの課税所得に算入）となる

2.5 派遣労働者の使用

現行労働法52条において「労働派遣活動は、条件付経営分野、業種であり、企業が労働派遣活動許可書を有する場合のみに実施でき、一定の業務に対してのみ適用される」とされている。

2020年12月14日付政令145/2020/ND-CPに派遣労働者の使用が可能な業者がリスト化され、2022年1月17日付の政令12（No.12/2020/ND-CP）において、違反した場合は、40Mil～50Milの罰金が課され、派遣会社は、営業許可を剥奪されることとされている。法人税法上損金不算入のリスクがあることに注意が必要。

No.	業種
1	通訳/コンパイル/ショートグラム
2	秘書/管理アシスタント
3	受付
4	ツアーガイド
5	セールスサポート
6	プロジェクトサポート
7	生産機械システムのプログラミング
8	テレビ及び電気通信機器の製造、設置
9	建設機械・発電システムの運転・点検・修理
10	建物及び工場の清掃・消毒

No.	業種
11	ドキュメント編集
12	ボディーガード/ガード
13	電話でのマーケティング/カスタマーケア
14	財政および税の問題の処理
15	車の修理/動作確認
16	スキャン、インダストリアルエンジニアリング/室内装飾の描画
17	運転者
18	船内での管理、運用、保守、サービス
19	石油およびガスリグの管理、監督、運用、修理、保守、およびサービス
20	パイロット、航空機でのサービス/航空機および航空機機器の保守と修理/スケジュール、飛行操作/飛行監督



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte Asia Pacific Limited is a company limited by guarantee and a member firm of DTTL. Members of Deloitte Asia Pacific Limited and their related entities, each of which are separate and independent legal entities, provide services from more than 100 cities across the region, including Auckland, Bangkok, Beijing, Hanoi, Hong Kong, Jakarta, Kuala Lumpur, Manila, Melbourne, Osaka, Seoul, Shanghai, Singapore, Sydney, Taipei and Tokyo.

About Deloitte Vietnam

In Vietnam, services are provided by separate and independent legal entities, each of which may be referred to or known as Deloitte Vietnam.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.