

2011年ベトナム経済を振り返る(ホーチミン)

▼インフレに苦しみながらも輸出は拡大

ベトナム経済は2010年後半より徐々に物価が上昇し、世界最悪とも言われた高インフレに悩まされる多難な1年となった。旺盛な内需を背景とした貿易赤字の拡大とインフレの進展により、ベトナム国家銀行は11年2月11日、ドル・ドンレートを9.3%切り下げるとともに、2月27日には「政府決定11号」を公布した。金融引き締め政策を導入し、インフレの抑制、マクロ経済の安定化を図るべく、矢継ぎ早に各種政策を打ち出した。

しかし、3月に電力料金、ガソリン価格が引き上げられたことにより、政府の努力空しく物価は高騰を続け、8月には前年同月比で23%を超える水準にまで達した。9月以降、金融引き締め効果が出はじめ、物価はピークを越えたが、11年は年率18%の物価上昇となった。

他方、金融引き締めは貸出金利の上昇をもたらし、一時はドン建て金利が24%程度となり、ベトナム企業は急速に資金繰りが悪化した。日系企業でもベトナム企業への与信管理を強化する動きが見られた。

また、物価高騰のあおりを受け、12年1月に実施予定だった最低賃金の改定が11年10月に前倒しされるなど、日系企業は賃金改定に頭を悩ませられることとなった。

こうした状況においても、輸出は順調に拡大しており、11年は960億ドル超と過去最高を記録、貿易赤字も95億ドルと100億ドルを切る水準にまで低下した。

▼日系企業の投資意欲は引き続き堅調

11年のベトナム経済そのものは厳しい状況にあったが、日系企業の投資意欲は堅調であった。

東日本大震災、円高の進行を背景に、日系企業のベトナム投資の新規認可件数は年間208件にもおよび、過去最高を記録した。特にベトナム政府が裾野産業誘致に積極的なこともあり、中小・中堅企業の

進出が目立っている。11年4月には497社であった本会の会員数は、12年2月現在、562社にまで急増しており、引き続き日系企業、各種団体からの訪問依頼が絶えない状況である。

▼ベトナム南部の最近の動向

ホーチミン市を中心とするベトナム南部19省・市は、ベトナムのGDPのおよそ50%を占め(工業生産額で60%、水産生産額で70%)、ベトナム経済をけん引する地域である。そのため、製造業のみ



ホーチミン市に2011年12月に開店したミニストップ1号店

ならずサービス業、小売・流通業、不動産業、IT業など、各種分野の産業集積が比較的整っている。ベトナムに進出する日系企業は、依然として輸出加工型企業も多いが、最近では、「市場として」ベトナムを捉える内需向け企業が目立っている。

製造業ではサッポロビール、日清食品、キリンホールディングスなどの食品関連のほか、新日鉄、住友金属など鉄鋼関連、小売業ではイオン、高島屋、ファミリーマート、ミニストップ、販社形態ではシャープ、資生堂、三菱電機、不動産ではダイビル、東京急行電鉄などが代表格だ。

ベトナムの内需を「今すぐ」取り込むのは容易ではないが、ホーチミン市では一人あたりGDPが3,000ドル程度になっている。内需をいかに取り込むか、日系企業の知恵やノウハウが試されている。

(ホーチミン日本商工会 事務局長 西田 昌弘)

労務管理の基礎「就業規則・労働協約」（ジャカルタ）

ジャカルタ・ジャパン・クラブ(JJC)の労働問題委員会では、昨年に続いて当地の駐在員を対象に、労務セミナーを実施した。今回は、ジェトロ主催のセミナーに、JJC が企画立案、講師派遣等で全面的に協力する形で実施した。



労務セミナーの様子

▼労使間の契約類型

インドネシアにも雇用契約、就業規則、労働協約が存在する。雇用契約は個々の労働者と会社が結ぶ契約（有期雇用契約には必要）、就業規則は労働者の意見を聞いて会社が定めたルールで労働者を 10 人以上雇用する場合は作成が義務付けられるもの、労働協約は労働組合との交渉の結果、合意した内容について書面で確認するものである。

労働組合が結成されると、時間の問題として労働協約の締結が提案されるため、会社側は、労働協約の案文を事前に準備しておいた方が良い。ちなみに、日本では就業規則と（組合がある場合に）労働協約が共存するが、インドネシアでは就業規則を書き換える形で労働協約が作成されるため、共存しない。このため、就業規則は将来に組合ができた時を見据えて作成することが肝要である。

▼良好な労使関係構築が目的

就業規則（労働協約）の目的は、労使双方の権利義務を明確にすること、労働条件と労使関係の条件を決定すること、良好な労使関係を構築することである。ここで重要なのは、「対決ではなく、良好な労使関係を構築するため」に規則を作成すべき点である。この効用は、労使双方が権利・義務を認識する、労使紛争発生を防止する、労働者が安心して働ける（モチベーションの向上）、経営者が安心して経営できる環境を醸成する（労務管理を通してコスト削減を図る）、ということがポイントである。

ちなみに、労働条件等の効力関係について、先ず

は労働法および関連する法令が優先され、続いて、就業規則（労働協約）、雇用契約の順となる。雇用契約が就業規則（労働協約）で定めた内容を上回る場合、当該雇用契約は無効とならない。

▼労働協約の締結権

労働協約の締結権についても法律で決められている。会社に組合が一つだけある場合、組合員が労働者の過半数を占めているか否かがポイントになる。過半数を占めていれば、その組合が代表となるが、過半数を占めない場合は、投票により全労働者の過半数の支持を得れば労働者を代表できる。

組合が複数ある場合、労働者の過半数を超える組合が存在すれば労働者を代表できるが、過半数を超える組合が無い場合、組合は組合同士で協議チーム（構成員は、各組合の組合員数の比率に基づき決定される）を組織する。

▼労働協約は安易に妥協しないこと

労働協約の作成にあたっては、労使双方が自由かつ責任を持って意見を出し合うこと、労使双方が真摯かつ健全な精神で作成に努力すること、そして、協議規律の作成が非常に大切である。

協議規律とは、組合ができ、会社に対して労働協約の作成が提起される際、いきなり協議に入るのではなく、今後どのように交渉していくか、基本的な交渉の精神といったものを組合と合意しておくことが大事である。具体的には、労使双方からなる協議チームの編成、協議チームの権利・義務、決定事項に対する合法性（誰がサインしたら有効となるか）、協議の場所・期間、協議手順（どの議題から取り組むか）、また協議費用などについて規律を作成する必要がある。

一番大事なのは、あらかじめ定めた協議期間に合意できなかった場合にどう対処するかを協議チームで決めておくこと。ここでのポイントは、まず、就業規則の更新を行い、じっくりと交渉すること。通常、1年で合意できるのは早いほうで、1年、2年と継続して交渉されるケースも少なくない。安易に妥協せず、時間をかけて交渉していくことが肝要である。

（ジャカルタ・ジャパン・クラブ 事務局長 清水 力）