

申請・雇用・商談時の留意点

ジェトロ海外調査部アジア大洋州課

小林 恵介

日系企業がベトナムでビジネスを遂行する上で知っておきたいことは何か。本稿では、申請書の記入方法、給与情報の取り扱い、商談について取り上げる。

申請書記入は青ペンで？

ベトナムの法令は、地域によって現地当局の解釈が異なり、運用方法も差がある。ジェトロが毎年実施する現地日系企業へのアンケート調査などでも、投資環境のデメリットとして「法制度の未整備・不透明な運用」が上位に挙げられる。進出日系企業の多くが、ハノイ、ダナン、ホーチミンいずれかの日本商工会に加入しているのは、情報を共有することで法令の問題に対処しようとする姿勢の現れともいえる。

法令に関連して現地で聞かれるのが「青インクでの署名」の問題だ。役所などへの申請書は、青色ペンで署名しないと受理されない事例が散見される。実際、ベトナム南部に進出したある日系企業は、過去に黒ペンで署名した書類が受理されなかったため、「今では、ベトナム関連の資料にサインする際、社員は青のボールペンを使用することが定着した」と語る。許認申請のケースではないが、ある日本人駐在員は「金融機関へ提出する書類に黒ペンでサインしたと

ころ、青ペンで書き直し再提出するよう求められた」と語る。

給与は共有情報

日系中小企業にベトナムへの進出経緯を聞くと、「日本本社で受け入れていた技能実習生が帰国するタイミングで、ベトナム現地法人の設立を検討した」と答える企業が少なくない。在留外国人統計（2016年12月末）によると、国・地域別の技能実習生数約23万人のうち約9万人がベトナム人で、全体の4割弱を占め、首位である。こうした人材を、現地法人の工場で製造ラインのリーダーとして雇用するケースは多い。また同統計によると、留学者数28万人のうち、ベトナム人は6万人で、中国人約12万人に次ぎ第2位である。日本に留学経験があるベトナム人を、現地法人で通訳兼事務スタッフとして雇用する企業も見られる。

こうした企業で時折起こるのが、日本での就業・留学の経験者と、他のベトナム人従業員との給与の差に関する不満だ。ある日系IT企業は、日本の大学への留学経験者で優秀なスタッフの給与を、ベトナムの大卒スタッフよりも厚遇していたところ、その大卒スタッフから「なぜ差があるのか？」と問いただされたという。

従業員は自身の給与額を他の従

業員とも共有し、誰がどのくらいの給与を得ているか把握しているという。同じような年齢、職歴で給与差がある場合には、特に不満が生じやすく注意が必要だ。対策として、ある日系の中小メーカーは、各従業員の業績評価と給与を公開している。すでに従業員間で情報が共有されているなら、会社として公開しても状況は同じである。逆に給与と評価を公開することで、「従業員のやる気につながっている」と語る。

商談は焦点を絞って

日本食品のベトナム向け輸出に携わるケーエムインターナショナルトレーディング&コンサルティングの中正宏代表は、輸入バイヤーなど現地のビジネスパートナー候補と商談をする際のポイントを次のように語る。「自社商品やサービスが他社と比較してどのような優位性を持つかを重点的に説明する必要がある」。確かに、商談の席で、日本企業が自社の沿革、社風などについて説明していると、ベトナム企業側が、関心を示さないことがある。限られた機会の商談を有効活用するために、ポイントを絞ったPRが必要だ。

また、ベトナム市場を狙う日本企業は多岐にわたり、営業活動も活発だ。食品分野のバイヤーからは「売り込みが多く、商談会の招待があっても全てには対応しない」との声が数年前から聞かれる。厳しい競争環境にあることも、念頭に置くべきだろう。

JS