



とよしん

海外貿易投資ニュース



第32号
発行日: 2013.12.30

中小企業に対する認識の違いに留意をー(インドネシア)

昨今、日本からの中小企業進出が相次いでいる。インドネシア側からみた場合、同国に進出する日本の中小企業は、どのレベルの企業と位置づけられるのだろうか。日本では中小企業であっても、インドネシアでは大企業と見なされるケースもあり得る。進出に当たっては、「中小企業」という用語に関するこうした相対的な認識ギャップについても、あらかじめ理解しておくほうが望ましいだろう。

<日本の中小製造業の規模はインドネシアの中小企業の3倍>

インドネシアにおける零細・小・中・大企業の定義には、従業員数によるものと資産・売上高に基づくものの2種類がある。前者は中央統計局による定義であり、後者は工業省による定義だ(最新の定義は法律2008年第20号による)。

表1のとおり、従業員数では5人未満を「零細企業」、5人以上20人未満を「小企業」、20人以上100人未満を「中企業」、100人以上を「大企業」と定義している。一方、資産で見ると、5,000万ルピア(約45万円、1ルピア=約0.0089円)未満を「零細企業」、5,000万以上5億ルピア未満を「小企業」、5億ルピア以上100億ルピア未満を「中企業」、100億ルピア以上を「大企業」としている。また、売上高では、3億ルピア未満を「零細企業」、3億ルピア以上25億ルピア未満を「小企業」、25億ルピア以上500億ルピア未満を「中企業」、500億ルピア以上を「大企業」と見なしている。

表1 インドネシアの企業の定義

	従業員数	資産	売上高
零細企業	5人未満	5,000万ルピア未満	3億ルピア未満
小企業	5人以上20人未満	5,000万以上5億ルピア未満	3億以上25億ルピア未満
中企業	20人以上100人未満	5億以上100億ルピア未満	25億以上500億ルピア未満
大企業	100人以上	100億ルピア以上	500億ルピア以上

(出所) 法律2008年第20号ほか

すなわち、インドネシアにおける中小・零細企業とは、従業員100人未満、資産100億ルピア未満、売上高500億ルピア未満の企業(資産約1億円未満、売上高約5億円未満)となる。

比較のため、以下に日本での中小企業の定義も挙げておく。

表2にあるように、日本での定義は業種によって異なるが、従業員数では製造業で300人以下、卸売業とサービス業で100人以下、小売業で50人以下を中小企業としている。また、資本金では製造業で3億円以下、卸売業で1億円以下、小売業とサービス業で5,000万円以下となっている。

表2 日本の中小企業の定義

	従業員数	資本金
製造業	300人以下	3億円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
小売業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下
小規模企業	製造業 20人以下 商業・サービス業 5人以下	

(出所) 中小企業庁資料など

インドネシアと日本の定義を比較すると、業種で見れば、日本の中小卸売業とインドネシアの中小企業の定義がほぼ同じだが、定義上の日本の中小製造業はインドネシアの中小企業の約3倍の規模というイメージが湧くことだろう。

なお、日本の小規模企業の定義は製造業で従業員20人以下、商業・サービス業で5人以下で、従業員数でみる限り、インドネシアの零細・小企業の定義とほぼ同じだ。

<付加価値で際立つ日本の中小企業>

次に、インドネシアと日本の中小企業を事業所数、従業員数、付加価値のシェアで比較する。全事業所数に占める中小企業の割合はインドネシアが99.2%、日本が99.7%とほとんど変わらない。従業員数でもインドネシアが61%、日本が69%とほぼ同じだ。しかし、付加価値では両者に歴然とした差が出てくる。インドネシアがわずか12%なのに対して、日本は53%を占める。

インドネシアの中小企業による付加価値の低さが印象付けられるが、むしろ日本の中小企業の付加価値が極めて高いとみるべきかもしれない。日本の中小企業は、ほかではまねのできない高度な熟練・技術を獲得・保有してきた。これは大企業による下請けシステムが高度な熟練や技術とコスト削減を中小企業に求め、それに果敢に挑戦してきた結果だといえよう。

他方、インドネシアでは一般に、大企業が重要な技術を下請けに出さず内製化する傾向が強いため、中小企業が高度技術を獲得する機会も動機も乏しかった。インドネシアの多くの中小企業は、手持ちの簡単な技術で付加価値の低い廉価品を作り、それを吸収する地元の限られた市場向けに販売するかたちを取っている。

<「中小企業」をめぐる認識にギャップ>

以上のように、日本の中小企業は、進出先のインドネシアでは必ずしも「中小企業」とは認知されない可能性がある。日本側では中小企業、インドネシア側ではむしろ大企業と見なされた場合、そこに微妙な認識ギャップが生じるのだ。例えば、大企業とされれば、労働組合への対応やコンプライアンス順守といった問題に対処しなければならない場面がある。

中小企業の定義の違いはささいな問題かもしれないが、そこから生じる認識ギャップが日本から進出した中小企業のインドネシアでの経営に何らかの影響を与える可能性がある。相手側からみえる自身の立場への自覚も求められる。

労働者保護を明確に規定 - 改正労働法の施行規則 - (ベトナム)

「労働監査、労働に関する法律違反の処罰」の詳細規定が明確化されたことにより、改正労働法の施行細則の違反、罰則内容、ならびに労働監査の手順が具体的に規定された。当局による手厚い労働者保護の動きが明確となり、企業側にはきめ細やかな労務管理と一層の対応強化が必要となる。

< 施行細則の熟知と細心の注意が必要 >

2013年5月1日に施行された改正労働法の「労働監査、労働に関する法律違反の処罰」(同法第237～239条)に関する詳細規定が、政令No.95 / 2013 / ND-CP (2013年8月22日付公布、10月10日施行)、および政令No.44 / 2013 / ND-CP第4章第8～9条(2013年5月10日付公布、7月1日施行)により明確化された(注)。政令には改正労働法の各施行細則の違反罰則内容、ならびに労働監査の手順が具体的に規定されている。

主な留意点は次のとおり。

(1)改正労働法の施行細則の規定に対する違反罰則が詳細に規定されており、それぞれに対し労働傷病兵社会福祉局による労働監査時に違反の指摘を受け罰金処罰を科されないよう施行細則を熟知し、日ごろから細心の注意と対応が必要。

(2)労働傷病兵社会福祉局は労働監査結果に基づき、雇用者と被雇用者間の労働契約の無効を宣言する権限を新たに与えられており、過去にさかのぼり全ての労働契約をいま一度検証する必要がある。いったん無効とされると、労働契約の再交渉が必要となるだけでなく、労働基準に達していない給与の不足分を再支給する必要も出てくる。行政が一部司法権を有するかたちとなっており、最大の懸念事項となる。

施行細則は、職場の民主対話の履行、外国人雇用計画の提出や代休取得促進など雇用主に対し新たな対応を義務付けており、これを軽視すると労働監査時に凶らずも罰金を科されることとなり、不透明な支出要求の機会が増え、煩雑な行政手続きなどに加え、企業にとって労務管理の負担が増えることが危惧される。いずれにせよ当局による手厚い労働者保護の動きは明確であり、きめ細やかな労務管理と一層の対応強化が必要だ。

(注)改正労働法No.10 / 2012 / QH-13(2012年6月18日付公布、2013年5月1日施行)、政令No.95 / 2013 / ND-CP(2013年8月22日付公布、10月10日施行)、および政令No.44 / 2013 / ND-CP第4章第8～9条(2013年5月10日付公布、7月1日施行)の各翻訳文はジェットウェブサイトを参照。

(出所:ジェット.通商弘報 527891fc3c4d8 2013年11月07日「労働者保護を明確に規定-改正労働法の施行細則-(ベトナム)」)

！！外貨両替は弊庫へ 米ドルは全店で、17通貨は本店で取扱中！！

12月は次のセミナー等をご案内させていただきました。

セミナー等名称	開催地	主催者
海外投資セミナー	名古屋	名古屋商工会議所、ほか
ベトナム法務セミナー	名古屋	ジェット名古屋、ほか

心と心のおつきあい
豊田信用金庫

国際業務部

〒471-8601
愛知県豊田市元城町1-48

電話 0565 - 36 - 1381

FAX 0565 - 36 - 1213

URL <http://www.toyoshin.co.jp>