

第4章 現地における日本企業・在留邦人が直面する法的問題の実態及びこれに対する対応のあり方

第1 日本企業が直面する法的問題の実態

1 日本企業向け統一アンケートの実施（2017年度）

表題の調査のため、報告者は2017年度、在インドの日本企業に対し、アンケートを実施しており、その集計結果を示すものが、【資料2】として付属する「アンケート集計結果」である。

これは、ニューデリーのインド日本商工会、バンガロール日本商工会、コルカタ日本商工会にご協力いただき、各会において会員企業宛てにアンケートを送付いただいたものである。2018年度は合計で約100通の回答を得た。

翻って、アンケートと言えば、たとえば、国際銀行の「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」の2017年度のアンケート結果が示すところによると、インドという国は長期的（今後10年程度）有望国として2010年度以降連続となる第1位を維持し、中期的（今後3年程度）でも2位となるという、圧倒的な評価を得ているのであるが、他方で、課題としては「法制の運用が不透明」が1位となっているという結果も出ているところである。

回答の集計結果や、様々な具体的コメント等は、【資料2】をご参照いただくとして、本項では、アンケートの各設問を本文でも紹介した上で、それらに対する回答結果に関する報告者からの簡単な解説・コメントを付しておくこととしたい。

2 アンケート結果の分析（2017年度）

法務省による在外日本企業向けアンケート（インド） 2017年度実施

1 貴社について

Q1-1 事業形態を教えてください。

Q1-2 現地に事業所を構えている場合、その事業所の性質を教えてください。

Q1-3 事業所に従業員（アルバイト等を含む）は何名いますか。

Q1-4 事業所に日本人は何人いますか。

Q1-5 資本金（支店等に対する資本金相当の投資を含む。）の額はいくらですか（日本円換算による概算）。

<上記アンケートの結果についての解説>

事業形態では自社単独での進出が約4分の3を占めた。80%が「会社」。

従業員は50名以上が約半数。資本金も1億以上が半数以上。現状としては大規模な製造業が日本のインド進出企業を中心であることが伺えると思われる。

他方で、日本人は（現地に）5名以下が60%を占め、ここからは、大企業であっても日本人駐在員の数は抑えられている、各部署に網羅的に日本人が配置されているわけではない、といった実態が推測されるところであり、これは例えば、日本人の法務部員の配置はまだまだ少ないという報告者の現地での実感とも符合する。

2 法的問題の実情について

Q2-1 税務について

Q2-1-1 事業者としての納税において、税務当局から、申告した金額を否定され、増額された金額の納付を命じられたことはありますか。

Q2-1-2 税務当局からの指摘に対し、どのように対応され、また結果的にどのような結論になりましたか。

Q2-1-3 税務当局からの指摘は、どのような問題に関するものでしたか。

<上記アンケートの結果についての解説>

税務当局から申告納税を否定される経験がある企業は、半数弱であった。（これについては正直、報告者が各企業に直接ヒアリングした際に把握した割合よりは少ないという印象であった。）

その後の展開としては、「争って勝つ」のが最も多かったが、争わず支払う、妥結点を協議するなど、対応状況の種類は拮抗していた。

そして、寄せられた具体的なコメントの内容からは、インドの税務当局の対応に疑問（回収増方針ありきの不合理性）を感じるケースも少なくない。

Q2-2 労働問題について

Q2-2-1 事業所において、労働問題が発生したことはありますか。

Q2-2-2 具体的には、どのような問題が発生しましたか。

<上記アンケートの結果についての解説>

労働問題が発生していた企業の割合は30%ほどであった。解雇問題が多いが、いわゆるセクハラ・パワハラも含め、問題の種類は多岐にわたっていた。

Q2-3 汚職について

Q2-3-1 インドで業務を行う中でインド政府（州政府を含む）の職員から本来支払う必要のない金銭の支払等、何らかの利益の供与を求められたことはありますか。

Q2-3-2 どのような局面で誰にどのような要求を受けたか、差し支えのない範囲でお答え下さい。

<上記アンケートの結果についての解説>

かかる問題が発生していた割合は40%ほどであった。現状、インドで汚職の話はつきもので、腐敗撲滅は現政権の優先課題でもあるが、こうして改めて具体例を集計すると、実に多彩な局面で多彩は要求がなされていることが実感できる（ただ、話としては「小さい」ものも少なくない。）。

Q2-4 様々な法的問題について

Q2-4-1 Q2-1, 2, 3 以外の、インドで直面した法的問題のカテゴリーについて、教えてください。該当する分野に、すべてチェックを入れて下さい。

＜上記アンケートの結果についての解説＞

チェックボックスを用意した「法的問題」の項目は前年度のヒアリング結果に基づき事前に想定していたものを揃えていたが、結果としても案の定、それぞれ一定数の反応があった。その中で、一番多かったのは「取引関係（契約書の争いなど）」であった。また、二番目も「債権回収」となっており、これらの結果から、日本企業がインドにおいても日常的な取引活動において法的問題に直面している状況が伺える。

Q2-4-2 Q2-4-1 でチェックを入れられた法的問題について、恐れ入りますが、具体的なトラブルの状況について、できる限り詳細に記載して下さい。

＜上記アンケートの結果についての解説＞

それぞれの領域について興味深い事例を集積することができた。ぜひ【資料2】16頁以下を直接参照されたい。

その中でも、特に土地の問題は、日本では容易に想定し得ない独特の展開で、インドビジネスにおいてはこのようなことが起こり得るという認識は少なくとも有しておくべきであると思われる。

Q2-4-3 事業を遂行する上で、よく参照する法令、継続的なチェックが必要だと認識されている規制には、どのようなものがありますか。

＜上記アンケートの結果についての解説＞

「会社法・税法・労働法」が、トップ3であった。

また、第2章で触れたように、「最高裁判所の判決」を規制として意識しておく必要についても反応がみられた。

Q2-4-4 Q2-4-3 で回答された法令・規制などにはどのようにアクセスしていますか。

＜上記アンケート結果についての解説＞

ウェブサイトやメールマガジンなど、インターネットでアクセスできる情報が上位となったが、それを除けば、「インドの会計士・コンサルタント」「インドの弁護士」が、あらゆるタイプの日本人による相談窓口を凌駕した。

インターネット検索の容易性・利便性、そして在インドの日本企業においても、現地の法規制対応は、インド人の従業員が対応している（任せている）、という実態が反映された結果であろうと報告者は考えているが、インドの専門家も十分に頼りにされているということも見て取れるものと考えられる。

Q2-4-5 知りたい法令等の内容を確認できないことはありますか。

Q2-4-6 現地の法令等の法的安定性についてどうお考えですか。

Q2-4-7 現地の裁判制度についてどうお考えですか。

Q2-4-8 近時、インドでは、商事裁判所の設置、会社法審判所など専門的準司法機関の設置、仲裁法の改正など、紛争処理手続に関する制度改革を実施していますが、これらによって紛争処理の迅速化が実現されてきていると思いますか。

<上記アンケートの結果についての解説>

本設問については、知りたい法令を確認できないことは「ない」との回答の割合が、意外に多かったという印象である。（回答数として最も多かった。）

また、法的安定性の認識については、「制定過程が明らかでなかったり、制定改廃が突然だったりするので、事業活動に支障が生じることがある。」が最も多かった。そして、裁判については「信頼できない」が最も多かった。（「わからない」の割合も多かった。）

3 相談先について

Q3 法的問題に直面した際、誰かに相談しましたか。

<上記アンケートの結果についての解説>

インド人弁護士が1位。日本本社が2位だが、その後はインド人関係の窓口が続く（会計士、コンサルタント、インドの政府行政機関）、日本人関係はその後で、会計士・コンサル、インド弁護士事務所勤務の日本人（いわゆるジャパデスクと呼ばれる立場の方）、その後、日本人弁護士と続く。さらにその後、大使館、ジェトロ、ジャンプラスと続いた。

これも、そもそも法的問題のハンドリングをインド人に任せているという日本企業の実態による面が大きいと思われるが、相談先として日本人の存在感は相対的にまだ低いという結果にはなった。また、日本人の存在感としては、弁護士より会計士、コンサルタントであった。

4 日本人弁護士の活用の有無について

Q4-1 なぜ、日本人弁護士に相談されたのでしょうか。

Q4-2 相談した日本人弁護士は、どのようにして知りましたか。

Q4-3 日本人弁護士に相談した結果、満足していますか。

Q4-4 満足できない点があったのは、なぜでしょうか。

Q4-5 日本人弁護士には、なぜ相談しなかったのでしょうか。

<上記アンケートの結果についての解説>

日本人弁護士に相談する理由としては「日本語で相談したい」が1位であった。

また、日本人弁護士への対応には「満足」が約7割だが、満足していない場合の理由については、一言で言うと、インド法についての専門性の度合い（インド法に

ついて日本人弁護士からだけで十分なアドバイスが受けられるか)の問題、ということのようであった。

5 インド人弁護士の活用の有無について

Q5-1 なぜ、インド人弁護士に相談したのでしょうか。

Q5-2 相談した弁護士は、どのようにして知りましたか。

Q5-3 インド人弁護士に相談してみた結果、満足していますか。

Q5-4 満足できない点があったのは、なぜでしょうか。

Q5-5 なぜ、インド人弁護士に相談しなかったのでしょうか。

<上記アンケートの結果についての解説>

「まあまあ」を含めると、80%以上が、インド人弁護士への相談結果に満足しているという結果であった。

なお、インド人弁護士に相談しなかった理由として、インド人弁護士以外で対応してもらえた、という回答が最も多かった。これは、Q3の回答と合わせて考えると、インド人会計士やコンサルタントに対応してもらえた、という面があるものと考えられる。

ただ、ここで、インドにおけるリーガルアドバイザー業務提供の現状について言及しておく、と、契約法や会社法、労働法に関する法律問題へのアドバイスを、会計士やコンサルタントが行うことは、日本と同様、インド弁護士法の問題を生じるはずであるところ（弁護士でなければしてはならない）、インドでは、実際には（大手事務所を含めて）会計・コンサル事務所に、上記分野のリーガルアドバイザーも事業領域としており、企業の会計領域を担うところから始めて、依頼を受ける分野を徐々に（会社法や労働法にまで）拡大している、という実態があることを、報告者も確認しており（なお、その場合、会計事務所においては「弁護士でなければ禁止されているのは「訴訟業務」であり、リーガルアドバイザーは弁護士法違反ではない」という、後の第5章で紹介する最高裁判決の判示内容からは明らかに誤った立場を採用（強弁）していることも多かった）、本アンケートの結果も、このような実態を反映したものとも考えられる。

6 公的機関（在外公館など）による支援について

Q3で、「日本大使館・領事館」「現地JETRO事務所」「DIPPのジャパン・プラス」のいずれかに相談したことがある、と回答した方にお尋ねします。

Q6-1 なぜ、その機関に相談することを選択したのでしょうか。

Q6-2 これらの機関に相談されなかった理由はどのようなものでしょうか。

<上記アンケートの結果についての解説>

そもそも、相談したことがあるとの回答が少ない、という結果となった。

7 日本人弁護士へのアクセスについて

Q7-1 日本人弁護士に現地で相談できる窓口があるなら、利用したいでしょうか。

Q7-2 もし利用したい場合、どういった料金体系を希望しますか。

Q7-3 相談できる窓口にはどういった条件が整っていることを希望しますか。

Q7-4 利用したい場合、現地窓口がどのような場所にあると利用し易いでしょうか。

Q7-5 窓口を利用したいと思わない場合、その理由を教えてください。

Q7-6 法律相談以外の日本人弁護士によるインドでの活動として、利用してみたいと思うサービスにはどのようなものがありますか。

<上記アンケート結果についての解説>

「窓口があれば相談したいか」に対し「はい」の回答は、80%以上であった。

また、日本人弁護士の相談窓口に希望する条件も、様々であり、これは、日本弁護士に対して、様々なニーズがあることを示している。単なる「インド人弁護士の紹介」にとどまらない、案件への継続的関与も期待されている。

具体的には、セミナーの実施といったような、現地制度の理解促進に資する情報発信への期待が上位であるが、インド人弁護士の対応への関与や現場対応など、顧問弁護士の役割への期待も存在することがわかった。

3 直接のヒアリングに対する回答例（2016年度分）

（1）本項の構成

本項では以下において、日本企業の方々から報告者が直接ヒアリングした結果をまとめたものを報告する。

まず、本報告書作成時点において、インドにおいて日本企業の商工会が組織されているのは、デリー首都圏、ベンガルール（旧称はバンガロール）、チェンナイ（旧称はマドラス）、コルカタであり、また、商工会はないが日本人会が組織されているのは、ムンバイ（旧称はボンベイ）、アーメダバード、ハイデラバードであった。次項の（2）では、報告者がインドの各都市を訪問した状況の概要を記載している。

そして、ある日本企業について、東京の本社及びそのインドの子会社との、両方にヒアリングさせていただいた例のうち、最も典型的であった聞き取り内容を記載し（（3））、次に、報告者によるヒアリング結果から、特徴的・示唆的だと思われる内容を選び整理した内容を記載し（（4））、最後に、2016年度にチェンナイで実施したアンケートで得られた、現に直面した法的問題についての回答を、そのまま記載している（（5））。以上をもって、法的問題の状況を明らかにするよう努めている。

（2）2016年度の滞在都市

① 報告者は、2016年5月より、日本においてインド進出企業（親会社）へのヒアリングを行った後、7月からインドでの滞在を開始した。インドでは日本企業及び在留邦人が直面している法的問題の実態を把握すべく、現地の日本企業を訪問し、駐在員・そのご家族・インド人と結婚され在住歴の長い方を含めた在留邦人にお会いし、ヒアリング活動に努めた。

② インドは広大で、日本企業が進出している都市も多岐にわたる。

日本企業が最も集中しているのは、北インドの、インドの首都であるニューデリー（デリー連邦直轄地）、及びその近郊都市であるグルガラム（旧称はグルガオン。ハリヤナ州）である。

ただ、報告者は、本調査が2年の期間での実施を想定されていることや、他国調査における2年目の活動状況にかんがみ、現在の日本企業の進出の中心である上記都市については、調査を取り纏めるべき次年度に「満を持して」調査対象とすることとし、1年目は、インド最大の商都といわれ、またインドの大規模法律事務所の多くがその本拠地とする、西インドのムンバイ（マハラシュトラ州）に滞在することとした。

そして、ムンバイを拠点に、2017年2月までの間、チェンナイには毎月、アーメダバード、ハイデラバード、ニューデリー、グルガオンには2回ずつ、ベンガルールに1回、それぞれ訪問した。

（3）各都市における調査状況の概要

① デリー首都圏（ニューデリー、グルガオン）

1年目は、日本大使館、ジェトロ、ジャパンプラス（後述）といった公的機関、日本人コンサルタント、日本人向け情報誌の発行会社など、日本企業支援に位置付けられる業務を担われている方々を主に訪問した。

なお、2年目は、1年間グルガオンに居住し、前述のとおりデリー日本商工会の協力のもとで統一アンケートを実施した。また、デリー首都圏は日本人数は約4000人と言われ、前年度に拠点としていたムンバイよりはるかに多かった（ムンバイは約600人とのことであった）ことから、大企業のみならず、インドで起業した日本人や、いわゆるインターン生（身分としては大学生など）、更には、大学の新卒でインド企業に就職した日本人など、ムンバイに比較しても多様な立場の日本人に接することができた。

② ムンバイ

ムンバイでは、銀行、保険会社、M&A アドバイザリー会社、商社、鉄鋼などの大企業を中心にオフィスを訪問し、お話を伺った。日本企業の子会社だけではなく、インド企業との合弁会社（出資先企業）に出向されている方々にもお会いした。なお、第2章の第2で報告した紛争事案の記録確認は、いずれもムンバイにてご協力をご了解いただいたものである。

2016年度、報告者が個別に訪問した日本企業数は、ムンバイの拠点のそれが最も多い。また、内容に関しては、訪問させていただいたほぼ100%の日本企業が、税務問題を一番の困難と認識しているということであった。

加えて、同年度、JICA（ジャイカ）事業としてインド進出を進めている運送会社（いわゆる中小企業にあたる）の方が、会社設立手続等についてムンバイのインド法律事務所に相談するのに同席し、「中小企業のインド進出案件」をフォローさせていただいた。一言添えると、とにかく社長が頻りにインドを訪問してインド側の要人とのコネクションを強くしていくこと、そして、現地で事業を始めるにあたっては、インド人の専門家（コンサルタント、会計士、弁護士）を、必要な手続に応じて効果的に使いわけることの有用性を実感させられた。

また、ムンバイには商工会は組織されていなかったが、日本人会が組織されており、また日本企業有志による「勉強会」が定期的に行われていた。報告者も、これに参加させていただいてきたが（2018年度1月には、インド破産法の講

義を担当させていただいた)、この勉強会は、担当になられた企業の方が、自社のインド事業の取組について発表され、時に、率直な失敗談を交えながら、有効だった対処法や、今後の課題等にも言及されるもので、質疑応答を含めて、現地における非常に意義ある取組であると思われた。

なお、これはムンバイに限らないが、インドでは日本企業の進出都市において、当地の在住邦人全般を対象とした「日本人会」の活動は勿論、スポーツの同好会や、大学同窓の集いなどが、活発に行われており、在留邦人同士の結束が、各都市毎に非常に堅いという印象を受けている。報告者もムンバイでは、定期的開催される大学同窓の集いに参加させていただくことで、当地に馴染むとともに、その場でのご縁を元に、個別に企業を訪問してヒアリングをさせていただいたりすることができた。

ただ、統一的なアンケートについては、日本人会に相談させていただいたところ、ムンバイにオフィスを構える日本企業は、デリー・グルガオンにも拠点がある会社がほとんどで、むしろ管理部門はそちらにあることが多く、ムンバイには商工会がないことや、ムンバイの日本企業の絶対数にかんがみると、デリー・グルガオンで実施するのが合理的である(それで足りるはず)との意見を頂き、実施には至らなかった。

③ チェンナイ

チェンナイでは日本商工会が組織されており、報告者もその活動に定期的に参加させていただいた。

まず、商工会の月例会(「三木会」の名称で原則として毎月第三木曜日に開催されていた)では、会員企業への各種連絡事項のほか、毎回、インドでの企業活動に関する各種講演が企画されており、特に会員企業によるインド進出状況の具体的紹介の回などでは、インドで直面する法的問題がダイレクトに説明されたりもしていた。

また、報告者にとっても、最も有意義であったのが、同商工会の「人事労務委員会」と呼ばれる活動であった。そもそもチェンナイは「インドのデトロイト」とも呼ばれているようで、その近郊を含め、自動車・二輪車を中心とした製造業の進出が盛んな都市であり、日本企業についても工場を構え、多数の従業員を抱えている企業が多い。そのような企業の多くにより、月に一度、定期的に会議が開かれているのであるが、その内容は、各回でテーマを設定し、参加企業がそれぞれ自社の取組状況を説明して情報共有し、有意と思われる取組は他社も参考にすることで、現地日本企業全体として、事業活動の質の向上を図ろうというものと見受けられた。また、その時々、個々の会社で発生したイレギュラーな事象があれば、それについても会の場で相談し、具体的な対処法を協議する場にもなっていた。

報告者は2016年10月に参加の承認を頂き、以後毎月参加させていただいていたが、以下の2つの点で、本調査に資する面が非常に大きかったと考えている。1点目は、インドにおいて製造業を営む日本企業が直面する法的問題はこれで全て認識できたと感じる程に、労働問題の数多くの実態、及び会社の取組を、報告者が具体的に知ることができたことである。同会の活動の場で報告者が認識した内容は、会の情報の秘匿性の観点から、本調査にそのまま反映させることはできないが、インドにおいて、日本企業が直面している「労働問題」については、既に情報が集約され、且つ、具体的な対処の実績も蓄積されている「場」があることが確認できただけでも、参加させていただいた意義は大きかった。

また、2点目は、日本企業が直面する法的問題への対応のあり方として一つの理想形が、このような組織にあると思われたことである。同会の参加者の方の中には、インド滞在経験も長く、インドの法制度（州法を含め）に非常に精通し、のみならず、数々のトラブル対応や、州政府との連携など、問題解決経験も豊富な方がいらっしゃることも、改めて認識できた。別途、報告者が第5章で提言する、日本の法曹有資格者が現地でなし得る法的支援活動は、このような組織・このようなインド経験豊富な方々と連携し、日本企業が直面した問題やその具体的対処の成功・失敗例についての情報を共有・蓄積していくことに最も有用性があるのではないかと感じた次第である。

なお、同会の活動に関与するにあたっての2016年度の報告者の取組としては、各会のテーマに即した内容の資料を自主的に会に提供することを試みた。同会のテーマが「従業員教育」であった回には、インドのセクシャルハラスメント規制について、CSR（企業の社会的責任）が議題の回には、インド会社法が定めるCSRの内容及びかかる法的義務とは別にインド社会で進められているCSRの動向について、それぞれ資料を作成し、そして会の場では簡単な説明をさせていただいた（本報告書の別紙1及び2）。

なお、チェンナイでは商工会の協力を得て、同会のメール配信により会員企業宛に統一アンケート実施のお願いを配信することもできた。回答数は10通強にとどまったが、直面されている法的問題例の更なる把握に資するものとなった。

④ アーメダバード

アーメダバードは人口ではインドで6番目のグジャラート州（モディ首相が以前の州知事であったことでも知られる）の都市で、同地から車で1時間半程のマンダルという都市に州が日本専用工業団地を設置したこともあり、日本企業の進出が進んでいる。ジェットロの駐在員事務所もあり、近時には日本人会も結成されている。

ただ、2016年に同地でジェットロ及び日本企業を訪問したところ、同州の工業団地は日本企業にとって第2・第3の工場という位置づけが多いようで、現地事務所の役割・機能からすると日本人弁護士の貢献といっても現時点ではあまりピンとこない、という反応であった。同地では大手会計事務所の日本人向けセミナーも人が集まらず現在は行われておらず、また以前は日本人弁護士が1名常駐していたが現在は出張ベースになっているとの話もあった。

他方、同地では、JICAのボランティアとしてインドに赴任して、インド人向け日本語教室の教師をされている方や、インドで結婚され在住歴も長く現地語も習得されていることから日本政府や日本企業から現地での調査業務を依頼された経験を有する方など、日本企業の駐在員以外の方に多くお会いでき、現地での生活状況などをお聞きすることができた。

⑤ ハイデラバード

ハイデラバードは、インド中央南部に位置し、グーグル、アマゾンなどの巨大企業も開発センターを設置するなど、インドのIT都市として発展している。約10年前に日本人会も発足しており、報告者は現在の同会会長を訪問し、法的支援ニーズの意見交換及び勉強会をする提案を行い、ご了解いただけたが、（時期が年末近くであったこともあり）残念ながら人が集まらず、実施には至らなかった。ちなみに2016年時点での日本人会の会員数は60名弱とのことであった。上記勉強会を実施予定であった日程ではお集まりいただいた2社の方からヒ

アリングを行わせていただいた。なお、余談であるが、報告者が個人的に、訪問した都市の中で最も居住するのに魅力を感じたのは、ハイデラバードであった。自身がイメージしていた伝統的なインド文化と（イスラム教徒の方がデリーなど北インドより多くもあった）、IT企業が牽引する近代都市的雰囲気とを合わせ持つところに、不思議な心地良さを感じたものである。

⑥ ベンガルール

ベンガルール（旧称バンガロール）は、人口ではインドで3番目の、古くからインドのシリコンバレーと呼ばれてきた、IT産業が盛んな都市であり、日本企業の進出も多い。2016年度は、直接には本調査のためではなく、「インド廃棄物処理事情調査」として日本の企業団及び弁護士が企画した視察旅行がベンガルールで行われた際にお声がけいただき、同行したものである（州が行なっているごみ処理行政の実情や、インド会社法に基づくCSR活動としてのごみ処理支援活動を主として視察した）。なお、この時、報告者は視察団に対してインドの法制度及び生活事情について簡単な講義を行う機会を頂いたが、一般論としても、日本からインドを訪問する日本企業へのガイダンス活動に、日本の法曹有資格者のなし得る支援活動としてのニーズを感じることができた。

⑦ コルカタ

コルカタは、2016年度は時間的に訪問できず、2017年度に、日本総領事館、日本商工会の会員企業を訪問した。

⑧ まとめ

以上の次第であり、2016年度の日本企業に対する調査は、ムンバイ及びチェンナイにおける活動がその中心であったが、そこから日本企業が直面する法的問題を把握するとともに、今後のあるべき法的支援方策の一端（特に人事労務問題について）を確認できたものと認識している。

（4）日本本社と現地子会社からのヒアリング結果例（典型的な法的問題状況）

以下の内容は、第3章の第2の4の紛争事例（移転価格税制）について調査にご協力いただいたのと同じ日本企業からのヒアリング結果である。

なお、税務当局の査定が、自社の申告を不合理に覆えすものとして承服しがたいもので、訴訟にしてみてもこれを争わざるを得ないという実態は、他の多くの日本企業からも確認したところであり、一方、それを除けば、法的レベルでの問題状況はそれほど生じていない、という回答も多かったところである。

<本社（東京）でのヒアリング結果>

法務担当執行役員及び法務部長からお話を伺う。

- ・ 一番の関心は、やはり税務リスク。現に税務訴訟も抱えている。当該訴訟は提訴から2年以上経つが係属中である。
- ・ 税務については例えば、現地法人に出向させた従業員の給与を本社で負担し、現地法人から本社に当該相当額の支払いをする場合があるが、その金銭について、利益の移転ではないかと指摘され、課税対象とされる場合がある。日本では親会社と子会社との間では厳格に契約を作成しない場合もあるが、インドでは、

当該従業員が現地法人のための人材であり、給与も現地法人が負担するとの契約書を税務リスクの観点からきちんと作成しておく必要があると痛感している。

- ・ 訴訟の管理は、現地のインド弁護士と電話会議で、本社では法務担当と税務担当の部署が共同して対応している。やりとりは英語で行っている。スムーズな協議という観点から、日本企業の関心事に精通している日本人弁護士がいればと思うことはある。
- ・ 税務リスク軽減のためにどのような書面を残しておくべきかなど、インド事業の対応策については、逐次、訴訟を依頼しているインド弁護士に質問したり、または日本でインド税務訴訟に関するセミナーに出席したりして情報を得るようにしている。
- ・ 現地で依頼する弁護士の選択については、現地では会計事務所との関係が強いので、そこから紹介してもらうことも多い。
- ・ 労務問題について、現在は労働組合は結成されていないが、今後も設立されないために留意すべき事項について問題意識がある。インドでも日本企業間で情報のやり取りをしているようである。
- ・ 現地における法律問題がどのぐらい本社に相談されているのかは、正確にはわからない。現地は現地で利益を上げる必要があり、管理コストはシビアに考えられることが多いので、一つ一つ弁護士に相談するかと言うと厳しいところはあるかも知れない。他方、現地で独自に法律事務所に相談しているので大丈夫です、と報告されてもそれで安心ということにはならない。ただ、気軽に相談できる先があるといいと思う。
- ・ その他の本社の活動としては、腐敗防止関係（贈賄禁止）の啓発があり、インドを含め海外子会社を訪問して現地で講義を行っている。インド現地法人にも内部通報制度を適用する予定がある。

<インド現地法人でのヒアリング結果>

取締役社長（Managing Director）にお話を伺う。

- ・ インドにおける会社及び工場の立ち上げから担当した。当初、インドでの会社設立サービスを提供している日本のコンサルタント会社（インドに共同事業パートナーがいるという触れ込み）に幾つか相談した。
- ・ ジェトロでも設立手続と相談できる専門家の情報を提供してもらった。
- ・ ただ、最終的には、取引銀行にインドの法律事務所を紹介してもらった。会社設立手続のポイントを整理してもらい説明を聞いた上で、一部手続も依頼した。
- ・ また、同じ法律事務所に許認可取得の対応もお願いした。しかし、許認可は担当者とのコネクションがないとなかなか進まないという実態があるようだ。これが最も問題と感じたこと。
- ・ 会社設立後は、会社の諸規定の整備もインド弁護士に依頼した。労働関係について法改正に伴う規定の改正も継続的にお願いしている。
- ・ 労働法との関係をはじめ、法改正情報は、様々な法律事務所からのメールマガジン等無料の発信物を情報ツールとしている。それで知って、具体的な相談は継続的にお願いしている事務所にする。当社の事業所はインドのいくつかの州で設置しているが、州が異なる全ての事業所の分を一つの法律事務所に依頼している。
- ・ 税務はいわゆる大手の会計事務所に依頼している。
- ・ 日本に国として対応してもらいたいことは、日本企業が進出する際の公的な相談体制を整備してもらうこと。

- ・ 日本人弁護士の役割、進捗管理、これは大事だと思っている。インドでは進捗が見えないことが多い。
- ・ 個人で困ることとしては、住居の賃貸借ではこれまで必ず揉めた。契約書に書いていないと言って修繕しない。契約締結時はオプションを口約束で済ませようとする。それで守らない。デポジットが返ってこない。今はサービスアパートメントにしている。

(5) 日本企業が直面している法的問題（聞き取り内容）

① 法的問題以前の困難（インドビジネスの難しさ）

<貧しいこと・新興国>

- ・ 日本ではインドのマーケットは人口増もありバラ色かのように報じられているが、本当にそうか。インド人は保守的であり、また、付加価値をあまり認めない。ここでは自動車のサイドミラーはオプションである。これにお金を払う位なら安い方がいいという発想。新しいもので人と差別化を図るというよりは、車はもうマルチスズキで良いではないかという考え。付加価値を作っていくのが非常に難しい。
- ・ 高品質・高価格の製品は受け入れられない。そんなにいいものはいらなくて、この場で安い方がいいです、というのが基本的発想。とにかく価格交渉は厳しい。少しでも値段を下げて買いたいという熱意がすごい。基本的には裕福でないからだと思われる。
- ・ 州を相手とする業務を行っているが、インドの競合他社は製品について性能詐称をする。具体的には部品に粗悪品、拾ってきたものなどを使う。当然性能は落ちるはずだが、検査をせずに性能到達の書面を作ってしまう。このように不正を確認した場合のためにチャレンジテストという制度があり、他のメーカーが指摘して州に検査を求めることができる。しかし、当社がこれを行ったところ、当該メーカーは裁判所に訴え、ステイオーダーという命令がでて、チャレンジテストが止まってしまい、今は高等裁判所で係争中である。このようなことをしていると、インドの製品は信用がなくなり、アフリカへの進出等にも支障が出てしまうと思う。
- ・ 日本だと、99%を100%にすることに（完璧な技術を目指すことに）大変な労力とコスト費やしたりするが、新興国ではそういうことより、80%のことができればよく、より重要なこととして、使いやすいこと（必ずしも優秀でない担当者でもオペレーションしていけること）が求められる。

<時間・約束>

- ・ 2年半インドに滞在して、かつ、それ以前に中国等に滞在してのインドビジネスの印象として、まず、とにかく段取り通りに進まない。アポイントは平気でキャンセルされるし、行政の申請・運送など遅れるのが常。10の期間でやるといってもインド人は始めから20くらいかかってもしょがないと思っているように見受けられる。（商社の方から）
- ・ インド人は仕事に時間かかる。真の締め切りの5日前を指定する必要。
- ・ 労働倫理の欠如。9時半出勤なのに毎日10時に来る人がいて、車が混むとか子供を送らなければならないとか言うので、じゃあ10時に来ていいと言ったら10時半に来るようになる。同じところに長く務めようという発想にも乏しい。

<信頼関係>

- ・ インドで持続的にビジネスをしていくためには、インド企業とのパートナーシップ構築が重要であり、そのためには、出張ベースの担当者だけでは不十分で、日本からも現地化を進める必要があると痛感している。
- ・ 信頼関係の構築がいわゆる「タスクベース」より「関係ベース」による。「どれだけ一緒にお茶を飲んだか」が重要。（「Japan Plus」の方から）。
- ・ フランクな付き合いをすることが重要だと思う。親しくなればぼったくろうということもなくなる。もしそうしてくることがあったら、次にこんなことをしてきたら付き合わない、とはっきり言うようにしている。

<交渉姿勢>

- ・ 州を相手に交渉した時の経験だが、いろいろな立場の人が登場して指示が混乱したり、契約条件を定めた後でも無茶な要求をされたり（納期の超短縮など。背景には役人も国民から突き上げられているという状況がある）、えげつないと思うことが多かった。できないこと・理不尽なことには毅然としてNOと言うことは、勿論重要なのだが、ただ、頭ごなしに否定すると、その後の関係性に深刻な悪影響を及ぼしてしまうこともあり、悩ましい。えげつないことをいつでも言われかねないという認識を持ち、どんな要求をされ得るか、先回りして想定するようにしている。
- ・ お金の交渉でも日本人は譲ってしまっているのではないか。100が適当な話で200と言われて、150で返してしまう。50と言っていいと感じている。
- ・ 契約書面の作成には非常に細く、日本では約款レベルのものも同じフォントで反映され、しかも全部読み込んでいる。（なので、日本人、日本企業にとっては、契約書をきちんとチェックしてもらえただけでも日本法弁護士の価値はあるのではないかと思う。）

<カースト制>

- ・ 総務担当として上級カーストと言われるいわゆるバラモン階層のインド人をアポイントしている。オフィスの賃貸借契約締結など、インド人との対外的折衝にはやはり力関係が発揮されるようで、普段は交渉事がうまくいっていると感じている。ところが、それまで抑圧的な対応が過ぎたのか、ある物件から退去しようとした際にその賃貸人（下級カースト）が当該総務担当の態度に不満を爆発させ、即時退去を求められるなどしてトラブルになったことがあった。この時は対応をインド人のコンサルタントに相談したが、こういう時は時間をかけて話し合うべきと言われ、三日三晩、食事を提供しながら交渉を続け、時間とお金もそうだが非常にしんどい思いをした。

② 規制全般

<規制が突然実施されること>

- ・ 昨年11月の廃貨が最もたるものであるが、同じく直近でも他に以下のものが挙げられる。
 - i インドへの輸入海上運賃への課税
2017年1月12日、本運賃の30%に対してサービス税15%が課される旨の通達が出た。海上運賃は非課税が通例であり他国に例がないし、且つ、1月22日分から適用とのことで、突然の実施となり実務面での確認作業に追われた。

ii デリー市内の車両通行規制

大気汚染対策の一環として、2016年1月1日から、奇数日にはナンバープレートの末尾が奇数の車、偶数日には同様に偶数の車のみしか運行出来ないという内容の車両通行規制が試験的に実施されたが、かかる規制実施が最終決定されたのはその4日前の12月28日で、直前まで対策に追われた。

<規制が自国産業保護寄りに>

- ・ 鉄鉱石の輸出について、品質のよくないものしか認められないという規制ができてしまった。高品質の鉄鋼石を国外に持ち出すのはけしからんという国内鉄鋼業界のロビー活動によるものと思われる。

<不合理な規制・行政の姿勢>

- ・ 工場内で例えば建屋を増設するなど改造する場合、お金を払う必要がある。例えば、建てようとする建屋が1500メートル平米の場合、デベロップメントフィーとして1平方メートルあたり10ルピーを支払う必要がある。問題なのは、プロセスフィーと称して、さらに、工場全体の土地面積を基準に1平方メートルあたりやはり10ルピーを支払うことが要求されていることである。全体が64万平米だとしたら、増築のたびに640万ルピーを支払わなければならない。さすがにこれはひどいと思い交渉した。結果、最終的にプリンシパルセクレタリーが、今回は特例と言うことで支払いを免除してくれた。だが次の改築時にどうなるかはわからない。
- ・ 州から、1キロ立方メートルあたり240ルピーで工業用水を購入しているが、毎日60キロ立法メートルが供給されることになっているが、去年12月から水不足で、大幅に不足した量しか供給されなかったにもかかわらず、請求書は契約の量をベースに送られてきた。更に、供給されていない分の金額を支払わなかったら、翌月の請求書では遅延利息を付して請求してきた。

<腐敗>

- ・ お金を払わないと役所に嫌がらせをされる。払ってないじゃないかと役所に呼ばれる。会社のポリシーなので払えないと説明する。その後、ファクトリーデパートメントからは工場施設の不備を言われ罰金30万ルピー、レイバーデパートメントからは下請けが最低賃金を守っていないとして会社及びオキュパイヤーである自分にやはり罰金が課せられた。嫌がらせの一環と思われる。
※オキュパイヤー (occupire) とは1948年工場法に基づき当該会社の取締役の中から選任される必要がある工場の責任者。
- ・ 許認可についてもお金を要求されることがある。州政府が要求することはなくなっているが、最終的には村が手続に関与するので、村からお金を要求されることがある。また、金銭でなく縁故採用を求められることがある。
- ・ 警察も、県警本部長クラスは大丈夫だが、その下の副本部長、署長は議員にお金を払って地位を買っているのだから、どうしても元を取ろうという発想からかお金を要求してくる。ウイスキーの付け届けぐらいはするが、不満な様子。また、こちらの警察は「ユーザーチャージ」と言って、警備等をした場合にお金を払うことが当然と理解されている。
- ・ 賄賂の問題。工業団地に1番に入ったのに、全く電線が引かれず、他の会社が優先され、文句を言ったら、払うものを払ってないからだと言われたという話を聞いたことがある。

<政治との関係>

- ・ インドならではのと思われる事象としては、州営の配電送電会社があり、民間の発電会社はここに電気を売るのが通常（消費者に直接売るわけではない）であるが、この会社の資金が回っていない。州営で、選挙の際に農民には電力を安く提供するとかいろいろな公約を掲げた結果、十分な料金徴収ができず、民間の発電会社にお金を払えなくなる。その結果、民間の発電会社を相手に取引をしている当社にお金を払えなくなるという事態も発生している。払ってくれないなら電力は回せないといっても、だったら回さなくても良いと言う態度。仮に、日本の感覚で債権者代位権を行使するとしても、とても奏功するとは思えない。外資企業は優先度の点からも相手にされないであろう。
- ・ リスク事例として、民間企業が取得した炭鉱の所有権が裁判所によって否定された例がある。2014年。連邦か州から払い下げられた炭鉱かと思うが、稼働後数年してから所有権が否定された。取得手続に不備があったとの理由だった。

③ 会計税務

- ・ 連邦レベルで会計に関するノーティスが出されても地方の役所まで浸透していないことがある。
- ・ 税務当局からまず簡単なリクエストに関するレターが来るのだが、意味がわからず対応しなかったりするために、さらに厳しく調べられることになるケース。設立段階に適切な会計担当の従業員が確保できないなどの状況も見受けられる。インドの特色として、離職や転職率が高く、引き継ぎがうまくいかなかったり、税務申告時に人が変わったりということもある。
- ・ 規制当局の税務担当官は「ノルマ」から発想する傾向がどうしてもあると感じている。ルールベースに照らせば減茶苦茶なことを言われる場合すらある。ただ、最終的には要求される金額の多寡も考慮し、日本の本社と相談して対応を決めることが多い。
- ・ 今後のGSTの導入に際して、端末切り替えがうまくいくのかという点が心配になっている。日本での銀行合併時のような。

④ 訴訟

現に訴訟を抱えている。警備員だった者について人員整理で協議が整い退職してもらったが、後になって不当解雇だとしていきなり裁判を起こされた。自分の前任者時代に始まったもので、今年ようやく判決が出たが、再び雇えという内容だった。委任したインドの法律事務所には日本法弁護士を含めて日本人はいないが、これまで進捗もよくわからない状況で、しかし弁護士費用は毎月発生する契約になっており、判決までにかかなりの額になった。もしかして相手方とグルになっているのではないかと半ば本気で思い、控訴審から法律事務所を変えた。

⑤ 労働関係

<法規制の把握>

- ・ 州レベルでの規制が把握できない。問題が発生した際に確認ができない。派遣労働者（Casual Labor）について日本のような規制があるのか正確な理解がないまま利用している（直接雇用義務の発生など）。女性の勤務時間について男性と異なる規制があるのか。会社都合で工場稼働日を変更してその日を休日扱いにした

い時があるが休日予定日の入れ替えでいいのか、給与の補償はせざるを得ないのか。コンサルタントに聞くと回答は得られるが、根拠がわからない。

- ・ 現地の規制に基づく給与計算方法の理解が難しい。インド人従業員に任せているが、適正なものなのか正確に把握していない。

<解雇>

- ・ 辞めてもらわざるを得ない従業員は出てくるが、労働組合の組合員を解雇するのは本当に大変である。ノーティスを何回も出すなど手続の負担も大きい。

<組合>

- ・ 組合が設立されているが、社内の技能試験（結果が給与額などに影響）を組合員全員が拒否してきた。「我々は平等を求めている」と。
- ・ 日雇い社員による組合ができてしまっているが、州の労働大臣（兼内務大臣。警察も所管）が組合のバックにいる。州の労働大臣は労働者側の代表である。英語は話せない。労働大臣は日雇い社員と正社員の給与の差の解消や全員への定期的な昇給を求めて介入してくる。
- ・ 現時点では組合は結成されていないが、できれば今後も設立されないようにするために留意すべきことについて問題意識がある。

<インドでの会社設立手続について>

- ・ 会社設立手続は大変過ぎる。定款の翻訳などとても中小企業では自社ではとてもやっつけられないのではないかと。出資者である日本の会社の定款は日本で認証されているから確認不要とするなど、政府間協議でならないものか。
- ・ 他方、専門家に手続を依頼しようとしたが、100万を超える見積額であった。それも中小企業にはコストとして厳しい。

4 日本企業が直面している法的問題（アンケート回答）

以下では、アンケートの回答について回答企業毎にその回答をまとめて列挙する。

- ・ 税務登記の関係で建設工事を行う州毎に支店設立が必要。
- ・ （一部の工事を外国法人として施工しているため、TDS【源泉税】が42%も課税される可能性があるため、PO【Project Office】毎に低減税率許可を取得しなければならない）（州毎にTaxスキームを変更する必要があるにもかかわらず、PANナンバーは、1つしかないため、処理がかなり煩雑となる）
- ・ 工場の土地収容について調査の必要があること。
- ・ 工場稼働に向けて各種許認可取得の大変さ。
- ・ 税務当局が非常にアグレッシブであること。
- ・ 材料輸入時に、対象外のはずなのに規格取得を要求された。
- ・ 建設許可に一年以上を要した（追加資料が多かった）。
- ・ 仕事が完了したが、顧客の滞納が非常に多い。支払いの催促しても、支払いの気配がない。

- ・ 政府系のインキュベーションセンターに2室のオフィスとラボを賃貸しているが、家賃のなかに高額のビルメンテナンス料が徴収されているが、ビルの天井の漏水やトイレの故障の修理はされず、ほかの企業と連盟に修理要望書を提出しても、無視され放置されている状態。
- ・ 移転価格税制で税務当局から過度な更正を受けている。
- ・ 従業員を解雇する際に訴訟を防ぐ為、事前に弁護士に相談。
- ・ 鉄、化学品関連でのアンチダンピング関連規制への対応。
- ・ オフィス移転時のオフィス賃貸契約関連の確認。
- ・ 関税トラブル。SVB 進捗。
- ・ 法人税における初年度経費不算入問題、ビジネス開始日の認定にずれ。
- ・ 税務調査時の再調査。
- ・ スタッフ解雇時の労務者からの嫌がらせ。
- ・ 許認可取得における遅延。

第2 日本企業が直面する法的問題への対応状況

1 総論

本項では、インドで日本企業の活動を支援する立場にあると思われる機関について、報告者が訪問した際の聞き取り内容をはじめとして、その活動を紹介する。

また、併せて、報告者（日本法弁護士）が、かかる機関とどのような連携・協力をすることが考えられるか、その考察も付記することとする。

2 大使館・領事館

(1) 総領事館からのヒアリング内容

報告者は、2016年度、ムンバイ総領事館、チェンナイ総領事館を訪問し、日本企業からの相談状況等についてヒアリングを行った。

両領事館からの聞き取り内容としては、いずれも、日本企業から個別具体的な法律問題の相談があることはほとんどないと思うとのことであった。ただ、インドの公的機関が当事者となる問題の場合、例えば州が契約に反しているとして日本企業から相談を受けたような時には、州に対し、適切な対応をするよう総領事館から直接に話をするということもあった。

また、チェンナイでは、チェンナイ日本商工会が投資環境改善のための建議書を作成し、州政府との定期的な意見交換を実施しているが、その席では領事館の領事と州の首席次官が議長を務めており、公的なトップ同士が同席の上でそれまでの進捗を確認したりするのは有意義だと感じているとのことであった。

また、チェンナイ総領事館では、2016年秋から外務省のプログラムとして日本の法律事務所への委託事業として、日本弁護士による法律相談を開始しているとのことであった。これは、すでに他国（中国、インドネシア、モンゴル、マレーシア等）でも行われている制度で、それぞれの場所のニーズにより開催回数などが異なるもので、インドでは、2014年からコルカタで始まっていたとのことであった。コルカタでは月に1度の開催で、ただ会社数も30社位と少ないので、個別の相談のほか、セミナーも行なってもらっているとのこと、チェンナイでは年4回の法律相談で契約しているとのことであった。

ただ、法律相談に関する在留日本企業担当者からの声としては、日本弁護士がどこまでインドの州法に通じているのかということが大きな関心事であるとのこと、また、弁護士法の問題があり、相談はできる、ソリューションも教えてはもらえる、ただ実際には動けない（対外的にも代理人として活動はできない）、ということになるので、どうしてもセカンドオピニオンのような位置づけになってしまう、というものが多いたとのことであった。

(2) 在インド日本大使館からのヒアリング内容

上記(1)の状況を受け、2017年度はニューデリーの在インド日本大使館でヒアリングを実施した。

総領事館におけるヒアリング結果を念頭に、報告者としては、日本企業支援という文脈での対応状況の充実にはそれほど「期待」してはいなかったというのが正直なところであったが、聴取させていただいた内容は報告者にとってある意味衝撃的なもので、「大使館」のイメージが覆るほどのものであった。

その中で、2018年3月に当時の参事官の方からヒアリングした内容は以下のとおりである。

- ① 在インド日本大使館では、「日本企業支援窓口」を設けており、大使館のホームページにも連絡先（メールアドレス。jpemb-economic@nd.mofa.go.jp）を掲載している。

★在インド日本大使館ホームページ（日本企業支援窓口）

<http://www.in.emb-japan.go.jp/Links/Message.html>

- ② このアドレスへの連絡は、在インドというよりは、インド進出を検討している企業が日本から連絡してくることの方が多い。中小企業が多い。

基本的には、要望には全て対応するようにしている。相談内容によって、これはジェットロさんから説明をしてもらった方がいいというものもあるが、個別具体的な相談にはなるべく応じるようにしている。

例えば、製造業の方から、インドに進出する場合のいい調達先を紹介してほしいといった、ビジネスマッチング的な要望についても対応したことがある。

「インドにおけるトイレットペーパー業界の現状について知りたい」という類の相談に対しても、できる限りで入手した情報を提供した。

- ③ 在インド企業からの相談に対しても同様で、基本的には全て対応するようにしている。例えば、取引先からの支払が滞っているという相談に対しても、大使館から相手方（インドの民間企業）に一報し、その結果、任意の支払いがなされたことがある。

先進国とは異なるというか、「大使館です」として連絡することに非常に効果があると感じている。

- ④ 相談案件として多いのは、日本企業が困難に直面しているとの相談において、インド政府や州政府、インド国営企業に対して働きかけることである。

「通関で手続きが止まってしまっている」という相談にもよく対応している。

工業規格の問題について、その枠組みに関する交渉をインドの規制当局に対し、日本企業とともにすることもあるし、また、個別具体的な申請について、時間がかかりすぎているという場合に、一報を入れて促すこともある。

関税の引き上げについても、ちょうどこの2月の予算案で発表され、また上がったが、政府の決定についてWTOとの関係を精査した上で（違反があった）、企業とともに陳情に行き、いい結果を得たこともある。

他にも、貿易救済措置についてもアポイントを大使館でとった上で相談のあった日本企業と一緒に面接をしたり、JVの解消がトラブルになりNCLTに事件が係属したが期日が一向に入らない（裁判官の体調不良などの理由で3回続けて期日が延期になった）という事態が生じた場合に、企業省に対し、注意喚起を促す連絡をしたこともある。

その他、インフラ整備要請もやるし、労働問題も対応するし、食品の許認可の対応も行った。

⑤ 邦人個人からの相談もある。邦人保護の観点から、インドの警察に対応を要請するなどすることが多い。最近では、日本企業のインド人女性従業員の元夫がストーカー行為をして脅迫まがいの連絡をしてきた時など。

⑥ 現状、大使館には各省庁からの出向者が16名いる。

- ・外務省2名
- ・経済産業省2名
- ・農林水産省2名
- ・財務省
- ・金融庁
- ・国税庁
- ・総務省
- ・文部科学省
- ・厚生労働省
- ・国土交通省
- ・環境省
- ・連合（企業の方）
- ・企業からの出向者

したがって、日本企業からの相談に対しても、労働問題に対しては厚生労働省の者が、食品関係には農林水産省の者が、というように、各自の経験を活かした対応を行なえる体制ができている。

10年前は10人だったので出向者は大幅に増えているということになる。

⑦ ⑥のとおり、現在、大使館に法務省からの出向者や弁護士が駐在しているということはない。ただ、これまで述べたように、在インド日本大使館としては、インドという、相対的にはビジネスにも生活にも環境として過酷な国において、「敷居の低い大使館」でいることを志向しており、また、契約上のトラブルや債権回収の問題も発生しつつある状況にあるので、法務省からの出向者や弁護士がその専門性により現地日本企業への支援を増強し得るという面はあるかと思う。JV解消に際してのトラブルにしても、契約の作り・チェックが甘いから生じるという面があると認識している。

その他、投資協定の交渉への関与や、ある州の日本専用工業団地に入っている日本企業に対する州税（土地利用権への間接税）の事後的な遡及的請求をめぐるトラブルへの対応（日本企業側が不当な課税であると争ったところ、州側は報復的に、その後の許認可申請に対して「税を完納するまで許認可は出さない」という態度に出たため、工業団地では事業遂行への支障も生じ、もはや支払をせざるを得ないかというところに追い込まれた件。最終的には在インド大使館が中央政府に働きかけたことなどが功を奏し、課税の遡及適用は中止された。）の話など、報告者個人の想像をはるかに上回る、日本企業に対する法的支援の実際の対応状況の話をお聞きすることができた。

そして、日本の行政機関が「オールジャパン」の体制を取り、敷居が低い相談窓口を目指し且つ実際にそのように機能していると認められる現地機関に、現状で唯一欠けているのが、法務省の人間、さらには日本の法曹であるとの思いも、強く感じたところである。

3 ジャパンプラス

- (1) ジャパンプラスとは、インド商工省（ニューデリー）に設置された日本特別チームで、4名のインド政府職員と2名の日本人（経済産業省職員）によって構成されている。経済産業省のホームページによれば、「日本企業がインドで直面する課題の解決支援や、日本からの投資をファストトラックに乗せて促進していく役割」を担うものとされているチームである。

★日本特別チーム（Japan Plus）

<http://www.meti.go.jp/press/2014/10/20141010006/20141010006.html>

- (2) 2016年度に訪問してお話をお伺いしたところ、基本的には、日本企業の「進出支援」が業務の中心で、且つ製造業の進出に関与することが多いということであった。

業務において経験することとして、インドに進出して工場を建設する一連の過程でどのような規制があり、どのような許認可取得の必要があるか、具体的には、政府の土地収容から始まり、企業への土地所有権移転時期や登記、環境許可や建築許可、工場内緑地帯に木を何本植えるか、水のリサイクルシステムなど、非常に細かく、それでいてどう従えばいいのかわからないような規制の実態を教えていただいた。また、規制が不明確と思われる場合にその解釈について相談者の日本企業とともに当該規制者と交渉することもあったとのことであった。

また、規制が州によって違うことがインドでのビジネスを難しくしている要因の一つであるとのこと、それらの情報入手できる先を確保して且つ日本語でデータベース化することの重要性について意見が一致したが、州法がインターネットだけで全ての情報取得ができるかについては懐疑的であるとのこと、調査の効果的方法としては「州法に強い弁護士」というカテゴリーの弁護士を見つけて確認することを勧められた。

- (3) 他方、インド進出企業から現地ビジネス上のトラブル等の相談を受けることはそれほどないとのことであった。

もっとも、報告者は、日本企業からのヒアリングにおいて、州政府との契約問題に関して州政府が不当な動きをみせた際、ジャパンプラスに相談したところ、現地まで赴いてくれて、交渉の場に同席してもらえた、大変感謝している、との話も聞いているところではある。

なお、2017年度の再訪時には、ジャパンプラスは正にインドの行政庁内に位置付けられている部署であることから、例えばインドの行政庁に申請を出したが動きがなく進捗を知りたいとか、役人にアポイントを取りたいがコンタクトを取っても無視されるとか、そういう場合に効果的な対応ができる、とのこともお聞きした。

- (4) ジャパンプラスの日本人職員の方はインド在住歴も大変長いようで、また扱ってこられた案件数も膨大に感じられた（また、大変気さくで話しやすいタイプの方々であった）。本調査の活動の一環として、日本企業の活動に関わる関係州法の取り纏め、並びに進出事例集の作成（過去に生じた困難を取り纏めて今後の参考に）に取り組むことは大変有意義であろう、という示唆をいただいたが、実

際に取り組むにあたっては、過去事例の蓄積へのアクセスなど、ジャパンプラス
にお願い・協議をさせていただきたいということになる事柄は多いものと思われ
る。また、そもそもジャパンプラスのようなチームと法務の専門家が加わるこ
との有効性についても検討に値すると思われる。

4 ジェトロ

- (1) ジェトロは、(周知の事実ではあるものの、) まず特筆すべきは、そのホーム
ページにおいて、インドについても「ビジネスの制度・手続き」について詳細な情
報の提供を行っていることである。

★日本貿易振興機構(ジェトロ)インド
<https://www.jetro.go.jp/world/asia/in/>

また、現地事務所としては、インドではニューデリー、ムンバイ、ベンガル
ール、チェンナイ、ベンガルール、ムンバイに拠点を有しており、2017年には
アーメアバードにも事務所が開設された。

- (2) 報告者は、本調査開始直後の2016年4月にチェンナイ事務所を訪問し、ジ
ェトロが現地で提供している一般的なブリーフィング(当地のビジネス事情の説
明。希望すれば現地法人設立の手続きもレクチャーしていただける)を受けると
ともに、本調査に資する情報について相談した。その際、チェンナイには常駐し
ている日本弁護士はいないので、相談の需要はあるのでは(弁護士業務として)、
との意見をいただいた。

また、チェンナイ事務所は、日本企業から突発的なトラブルについて相談され
ることもあり、例えばインド人従業員(組合員)による不当な活動があった場
合、相談者と共に州の労働局に相談に行ったり、またインド弁護士を紹介すると
共に同じく相談にも同行したりすることもある、とのことであった。

なお、チェンナイ事務所は、チェンナイ日本商工会の事務局にもなっており、
報告者も商工会の活動に関与させていただき中で、当然ではあるが商工会会員企
業(及び従業員)との親しさ・結束の強さも感じた。

- (3) また、ムンバイ事務所でも同様にブリーフィングを受けると共に、現地事務所
としてのサービス、個別の相談状況などをお聞きした。

まず、ジェトロのホームページには、会社設立に関する専門家の紹介(会計事
務所、法律事務所、労務コンサルタント等)を行っているとの説明があるが、イ
ンドの法律事務所についてムンバイ事務所のリストにある数は5以上10未満
で、日本語対応可・日本人がいる(弁護士ではなくても)・過去に日本企業業務の
経験がある、という要件を満たす事務所を紹介しているとのことだった。なお、
一番需要が高い専門家は、通訳とのことであった。

また、相談状況としては、ごく稀にはあるものの、ビジネスの相手方の契約
不履行が発生したというようなトラブルの相談を受けることもあるとのことであ
った。そして、そのような場合、インド弁護士を紹介するなどの対応がジェトロ
としての通常業務であるが、相談者に懇願されてそれに応じ、事実上(その場
で遣われていた言葉としては「男氣的に」)、交渉に同行したりすることもある、
とのことであった。

なお、日本人弁護士のインドでの活動については、「さすがにインドにいるだけあるな」と現地駐在日本人を納得させられる程度の、インド法、またはインドでのビジネス経験がないと、頼りにしてもらえないのでは、とのご意見を頂いた。また、先の契約不履行事例への対応の場面など、契約書チェック能力がある方へすぐ相談できれば日本企業も助かるのでは、との指摘もあった。

(4) アーメダバード事務所は、ジェトロがグジャラート州の日本専用工業団地への日本企業の進出について同州と協力関係にあり、その活動の拠点を担っているとのことであった。お聞きした内容としては、とにかくスズキ社（日本の自動車メーカー）の勢いがすごい、というような日本企業進出状況の話や、日本企業の法的問題対応の関係では、工業団地の申請・土地の取得は、申請や契約書締結などは各企業は自社で行っているのではないかと、他方で、環境関係、建築関係の申請については、コンサルタント会社やゼネコンに依頼している例が多いと思われる、とのことであった。また、アーメダバード事務所も、工業団地に関しては、日本企業からの要望をフィードバックして州に伝える、などの支援活動をしているとのことであった。

(5) 報告者にとっては、ジェトロが幅広い活動をしていることは以前より認識していたものの、相談者の法律相談に同行したり、交渉にすら同行されたりもしているとの実態は、日本大使館の敷居の低さ同様、衝撃的であった。

これらの対応も、日本では弁護士業務の射程にある対応であるが、後述するインド弁護士法の規制との関係でインドではなし得ない（日本弁護士はできない、というよりは、弁護士業務としてできるのはインドの弁護士資格者だけ、という理解が正確である）という状況下で、ジェトロの方々がニーズに応えている、という実態が確認できたということである。

5 商工会

(1) デリーのインド日本商工会（「建議書活動」を中心に）

デリーのインド日本商工会でも、その主な活動として、月例会（「三木会」）の実施があげられる。月例会では各種連絡事項の共有のほか、ビジネス関係規制等に関する講義で時宜に適したものが（基本的には毎回2テーマ）行われている。

★インド日本商工会（JCCII）

<http://www.jccii.in>

また、特筆すべき活動としては、「建議書活動（サジェスチョンズフォーインディア）」が挙げられる。

これは、インド日本商工会が中心となり、日本企業の声をインド政府に伝え、ビジネス環境の改善を促す、という取組である。

2018年2月、「建議書活動へのご参加について」と題する、同活動の過去の成果、及び日本企業としての参加方法について説明するセミナーが実施されたが、その際に配布されたレジュメが、正に「過去の成果と参考方法」について詳細に説明しているので、これを【資料3】として本報告書に添付する。

これは、同書の作成者である株式会社野村総合研究所、発注元であるジェトロ、及びデータ提供者であるインド日本商工会に、本調査の趣旨をご理解いただき、公表をご了解いただいたことによるものである。

(2) その他の商工会について

チェンナイ商工会の活動については、先に触れたが、他に重要と思われる活動として、(1)と同じく、タミルナドゥ州政府への提言活動があげられる。同会では、2011年以降、州政府に対して投資環境改善のための建議書を提出し、定期的な意見交換を実施しているとのことである。

★チェンナイ日本商工会 (JCCIC)

<http://www.jccic.com>

また、同商工会においては、同州において会社・工場を設立する場合の手續に関する資料を作成し、これを一般に提供するといった活動も行なっている。

★★インド・タミル・ナドゥ州チェンナイにおける「会社・工場設立フローチャート」および「現地法人・工場設立のための各種手續チェックリスト」など

<http://www.jccic.com/aboutorganisation/2016activitystrategy/>

6 民間のサービス業

(1) はじめに

以上に説明した公的な組織のほか、インドにおいても、日本企業のビジネス活動をサポートする業務に従事する日本人は少なくない。以下には業種ごとに、その活動状況に関するヒアリング内容をまとめて記載する。

(2) インド法律事務所に勤務する日本人（日本法弁護士ではない方）

- ・ 自分の役割は、日本企業とインド弁護士のコミュニケーションサポート、及びインド弁護士の業務の進捗管理、そして事務所目線では顧客管理である。
- ・ 当事務所は自分のような日本人が対応窓口にいることが一つのセールスポイントであるが、日本企業が進出している大都市の、だいたいの大企業は、既にビジネス経験自体も豊富で、法律事務所も大手を起用しており、実際には入り込むのは困難。自分たちも民間企業としては新たな進出企業をターゲットにする必要がある。その意味ではレッドオーシャンだと感じている。
- ・ 提供しているサービスとして「会社設立サービスパッケージ」がある。設立の最初から第二回取締役会までの手續、運営を受託する。設立手續の代行はもちろん、必要な役職であるカンパニーセクレタリー (CS) もアポイントし、取締役会を仕切って議事録作成もするサービスである。
- ・ インド会社法の役職であるカンパニーセクレタリー (CS) は、一定規模の会社は起用する義務がある。CSになるためには一定の機関で学ぶ必要もあり人材不足の状況にある。実際の実務提供はうちの事務所の別の弁護士が行なって CS の名義貸しとをセットで提供する提案をすることもある。

- ・ 「会社設立サービスパッケージ」に続くサービスとして「リテイナー契約」がある。顧問契約類似で、法務サービスとして契約書のドラフト、レビュー、質問を日常적으로お受けする。同契約を締結していなくてもスポットでの対応も勿論ある。日本企業からの多い質問はやはりCSがらみのもの。ちなみに自分が関与している訴訟は現在2件。費用はタイムチャージである。
- ・ 「会社設立サービスパッケージ」の内容は、法律事務所の関与がないとできないというものでもないと思う。他方、法律事務所が提供するサービスとして質的保証を感じてもらえるという差別化はあると思う。
- ・ また、日本人の関与がなくても、英語の堪能なクライアントであれば支障はないと思う。実際、高いからと、途中で切られることもある。
- ・ 日本企業にとって、法律も含めビジネス遂行全般に相談してもらえる「ビジネスファシリテーター」でありたいと考えている。

(3) 会計士事務所に勤務する日本人（複数人からのヒアリング）

- ・ インドに進出している会計事務所のいわゆるビック4のうち、2016年現在では、EY、PWC、KPMGには日本人が在籍していると聞いている。デロイトトーマツには現在は日本人はいない。
- ・ 対応業務として、税務調査への対応。調査は申告から2年以内になされるとの規定はある。調査後、追徴などオーダー(Order)が出されるが、一度出てしまうと変えるのは困難なので、オーダーが出る前に、自分たちが担当官に面談をしたり、クライアントに対応のアドバイスをしたりする。調査は、法人税のみならず間接税も対象となる。それぞれ担当官が違う。
- ・ 移転価格税制の相談は本社を巻き込んで対応することになる。その意味でも現地に日本人のいる意義があると感じている。
- ・ 移転価格税制に関しては2013年から事前確認制度（: Advanced Pricing Agreement: APA）が導入された。これにはユニ、バイ、マルチがあるが（※ユニは単体（ここではインド税務当局とだけ合意すること）、バイは2国を意味する（日本が含まれることになる）、ユニが9割。バイは長期化するし、日本側のリスクは見えている（予測可能である）という状況にあるため。
- ・ インドのAPA、第一段階として、匿名で、当方の考え方を照会することができる。その結果、当方の考えどおりに行けそうだという場合に、申請料を支払ってAPA行う。
- ・ また、自分たちの業務として、採用業務（採用活動の代行）も行っており、当社で採用した従業員を派遣することもしている。後者は内部統制的にもプラスだと思われる。採用業務で困ることとして、履歴書に嘘があることがある。
- ・ 新会社法で3月末の決算が固定されたのも重要な変更であった。
- ・ 同じく新会社法で内部監査人の制度が設けられ、非公開会社も対象となった。会計監査と内部統制監査を別にやらなければならない。内部監査について、コストダウンのためと思ってインドローカルの会計士を起用すると厳格に過ぎ対応が混乱するとの話も聞いている。
- ・ 居住取締役として、インド居住日数要件を満たしている我々の名前を貸すこともある。インド人を起用すると、後で手当を請求されたりとか。
- ・ 問題意識としては債権取り立て。会社として与信管理をどうするかも含めて今後重要度が増すと思う。

(4) 日本人コンサルタント（複数人からのヒアリング）

- ・ インドでは、会社の設立で困ることは実際はないと思う。設立手続を依頼するかは面倒なことにコストをかけるかどうかの問題。
- ・ インドでは税務的な問題は山ほどある。
- ・ インドでのビジネスでは特に知的財産を意識すべきである。
- ・ 日本企業はインドでのビジネスなのに日本の常識を持ち込み過ぎである。インドのやり方を理解しようとする必要がある。
インドでは罰金の通知がきたら、そこから、どう対処しようか、どこに働きかけようか、どう交渉しようかと考える。
- ・ インドで日本人は「日本語が話せる」に弱い。日本語が話せる人がいい人というわけではない。コストをかけても通訳を起用して対応すべきである。

第3 在留邦人が直面する法的問題の実態

1 概説

報告者はインド滞在中、在留邦人が直面する法的問題を把握すべく、個人的に直面する法的問題の有無及びその内容についても、お会いする方ごとに、逐次ヒアリングを行ってきた。

結論としては、法的問題があるとの回答に接することは、ほとんどなかった。ヒアリングにより実感したこととして、以下の理由があるものと思われる。

- ① 日本人駐在員の場合、安全確保の観点から、住居・移動手段・生活対応（メイド）について、一定レベルの待遇が保障されている状況にあること。
- ② インドに赴任する方は、過酷な地で生活するというそれなりの覚悟を持ってインド入りしており、また、駐在員のご家族で同行されている方も、インドを楽しもうという前向きな姿勢を持つ方が多く（そうでない方はそもそも来ていない）、困難を困難と感じるハードルも高いこと。
- ③ 日本企業が進出しているのはインドでの大都市がほとんどで、治安も悪くはないと思われること（報告者の経験からはヨーロッパ諸国と同等かそれより安全であると感じる）。
- ④ インドでの生活は、日本の時と比べて、自動車の運転、飲酒、夜に街を出歩くといった機会が（格段に）減るのが一般的だと思われ、その意味でトラブルに巻き込まれる機会も減ること。

また、報告者は2018年度の滞在中、「弁護士の方に相談したいと思って」と言われて連絡を受けたことが2度あったが、いずれも、インドの日本人コミュニティ内における（ちょっとした）トラブルで、具体的には内部規約の解釈についての質問であった（2度とも）。

ただ、後述するとおり、過去には、傷害被害に遭われた方が大使館に対応を相談し、大使館から連絡を受けたインド在住の日本人弁護士が（提携するインド弁護士とともに）刑事手続対応をしたというケースもあったようである。

2 法的問題の実態

以下に、直面した法的問題としてお聞きした内容を列挙する。

- ・ FRR0（外国人地方登録事務所）での外国人登録の取得
報告者による聞き取りにおいてもこの回答が最も多かった。
これは、インドに180日以上滞在する外国人がFRR0（Foreigner Regional Registration Office）にて行わなければならないとされている登録である。
これに関し、事務所で長時間待たされた・待ち時間について不公平な取り扱いを受けた・インターネット情報では必要とされていない書類を窓口で必要と言われて後日持参したら不要と言われた（人によって言うことが違う）など、公的機関にもかかわらず日本では考えられない対応をされて時間を無駄にした、という問題状況を多くの方が経験されていた。

また、FRRO にまつわる大家さんとのトラブルという話もあった。

(居住する州が変わる(引越す)時にも新たな州で登録が必要になるようであるが、その際の必要書類として従前の賃貸人に書面を作成してもらう必要があったのに、頼んでも全く対応してくれず、揉め事になった。)

なお、現実問題としては、「FRRO にコネクションがあると定評のあるインド人コンサルタントに参与してもらう」ことで、手続きがスムーズにいく、という話も何度か聞いたところである。

- ・ 住居の賃貸借契約を巡るトラブル

賃貸人が修繕の求めに対して、契約書に記載されていないなどと言って応じなかった、という話があった。

また、インド国内で異動になり住居を引き払おうとしたところ、賃貸借契約では賃借期間が固定されており、賃貸人から全期間分の賃料を請求されたという事例もあった。ただ、この方は交渉した結果、退去後1月分の支払で了解してもらえたとのことであった。普段から大家さんと努めて仲良くしていたのがよかった、ただ、契約書をよく読んでいなかったことは反省点である、とのことであった。

第4 在留邦人が直面する法的問題への対応状況

- (1) まず、第3で紹介した外国人登録の問題については、チェンナイ商工会が州政府に改善を求める建議書を提出しているという状況にある。

★チェンナイの外国人登録、事務手続

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2014/02/52f46f68e5010.html>

また、同じくチェンナイ商工会は、かかる登録の手続等についてマニュアルを作成し、公表している。

★就労ビザ更新手続マニュアルおよびRP登録（外国人登録）手続マニュアル

<http://www.jccic.com/visarenawal/>

このように、個人の問題についても、商工会といった日本人コミュニティが問題状況を取り上げ、改善・解決を図る活動をしていることがわかる。

- (2) また、前述のとおり、個人が緊急の相談がある場合に、日本大使館が窓口選ばれ、大使館がこれを適切な対応窓口につなげる（刑事事件は弁護士、など）という実態もあるように見受けられる。

- (3) しかし、賃貸借契約書をめぐるトラブルへの対応として、賃貸人との交渉や、それ以前の契約書のチェックといった弁護士業務については、日本人がこれに関与している状況は確認できなかった。また、チェンナイ領事館で行なわれている法律相談は、日本企業支援として行われており、賃貸借のトラブルといった個人からの相談は対象外であるとのことであった。

勿論、本来的にはインドではインド弁護士に相談すべき問題ではあるが、例えば契約書のチェック程度のサービスが日本語で提供できれば、日本人への利便性は相当高いものと思われる。