

【インド新担当者・駐在員向け】 インド・ビジネスで押さえておくべき 法務、労務、税務のポイント

2024年6月、海外投融資情報財団（JOI）は、表題のハイブリッドセミナーを開催しました。本稿では当日の概要をお届けします。（文責：JOI）

インド・ビジネスで押さえておくべき 法務、労務、税務のポイント

AsiaWise 法律事務所 代表パートナー弁護士 久保 光太郎

同 インドチームリーダー・パートナー弁護士 佐藤 賢紀

AsiaWise 会計事務所 代表税理士 高野 一弘



インドの基礎理解

インドの魅力は、世界最大の人口大国（今年、中国を抜いて世界最大の14億人となった）であることだ。急成長する巨大市場として、また、労働力の供給源として期待できる。さらに、インドのユニコーン企業数は、米国、中国に次ぐ世界第3位で、イノベーションやグローバル化のタレントの宝庫といえ、日本企業にとっては、グローバル化やイノベーションというボトルネック解消の触媒として機能する可能性がある。

一方で、巨大かつ多様すぎて、よくわからないという難しさがあり、物理的にも心理的にも、距離感がある。先般の総選挙では与党BJPが勝利を取めたものの、当初の大方の予想に反して圧勝ではなかった。その原因は分析しがたい。今後の政局運営の見通しも難しい。世俗主義とヒンドゥー至上主義の対立についても、肌感覚としての理解は困難である。

インドでは、日本企業の過去の成功体験は通用せず、新興国特有の難しさがある。日本ブランドも通用しない。このような“困難さ”を背景に、進出日系企業数は2018年から横ばいの推移となっている。中小企業の進出が進まず、裾野産業の広がりがみられない。この点で、東南アジアとは大きく異なっている。

インドでの成功の鍵として指摘したいことは、第一に、固定観念を脱却することである。インドでは物事は「遅々として進む」のであり、概して進行は遅いが、

デジタル・パブリック・インフラストラクチャーの整備のように、一気に進んでしまうものもある。

第二の成功の鍵は、「よいパートナー」と「よい関係」を築くことである。インドでは何につけても、質についての振れ幅が大きいことを知る必要がある。また、日本側とインド側の役割分担を明確にし、インドへの進出目的について、日本企業の課題解決のみならず、インドの社会課題解決も視野に入れることが重要である。

多様性のある社会であるため、「契約社会」かつ「訴訟社会」である。このため、契約をなおざりにしないことや、紛争解決の実務を理解する必要がある。タフなネゴシエーションを覚悟すべきで、定価は存在しないと認識し、最初から落とし所を見せないことである。また、人的ネットワークが重要であり、キーパーソンをいかに探すかが鍵となる。贈り物文化があり、ウェットな人間関係を大切にすることがインドである。

現地トラブル対応の実務

現地トラブルへの対応として、第一に、トラブルは起きるものとして備えておく必要がある。典型的なトラブル事例としては、現地従業員の業者との癒着・キックバックや資材の横流しといった不正、突然の内部通報によって、現地マネージャーによるセクハラや日本人駐在員によるパワハラ等の対応を迫られる事

例、取引先との関係悪化や当局からの賄賂の要求といったトラブル等がある。対応策としては、従業員アンケートの実施等により、従業員の不満やヒヤリハットを把握したり、相見積り取得の義務付けや利益相反規定の実施により牽制を利かせたり、雇用契約上の解雇規定やセクハラ防止法の整備等により有事の対応に備えておくことがあげられる。

第二に、本社のコンプライアンスの発想で臨むのではなく、リスクマネジメントの発想で臨むべきである。そのポイントは、100点満点を目指さずに、現実味のあるコンプライアンスの実現を目指すことや、法令・規制から出発するのではなく、インシデント事例から出発すること、ゼロ・トレランスを目指さず、どこまでやればよいかという基準を示すことである。

第三に、有事対応としては、フェーズごとに緩急をつけた対応が肝要となる。初期対応では、早期に専門家に相談し、事案の重要性の感触をつかむことが重要である。また、従業員の身柄拘束、賄賂の要求、訴訟提起、当局への通報等の「ゆさぶり」に過剰反応しないことである。その後の対応では、セカンドオピニオンが重要で、持久戦に根負けしないことである。他方で、終局的解決には、トップ判断が不可欠で、政治決着の判断が求められる場合もある。

そして最後に、「法の支配」は期待できるが、裁判は長期化が課題であり、最終的な解決に10年以上要することもある。解決までの期間が短い仲裁への選好も浸透しつつあるが、国内ではアドホック仲裁が主流である。クロスボーダー取引の場合は、シンガポール等の国際仲裁の利用を勧めたい。

インド労務のポイント

日本人駐在員の派遣について留意すべきは、インドにおける日本本社の恒久的施設（PE；Permanent Establishment）として認定され課税されるリスクである。適切な契約・社内規則を整備しておかないと、出向者の給与や費用を日本本社が負担しているという事実で、「日本本社の社員としてインド国内で活動を行っている」と認定されかねない。このほか、駐在員給与が日本払いのために、インド法人による日本本社への送金（またはインド法人の給与全額）が「日本本社による従業員派遣サービス」に対する対価であると認定され、物品・サービス税（GST）の納税を求められるリスクがある。

これらのリスクを回避するために、出向者の給与や

各種手当、費用を誰が負担しどのように支払うか、出向者への指揮命令系統（レポートライン）及び評価者、出向者が従うべき勤務条件や規則・ポリシー、出向者の業務により利益を得る主体について、明確にしておく必要がある。

さらに、税務上のリスクを踏まえ、出向制度を裏付ける書面として、出向元（日本本社）と出向者従業員との間の出向辞令（アサインメント・レター）、出向元（日本本社）と出向先（現地法人）との間の出向契約書、出向先（インド現地法人）と出向者との間の雇用契約書を準備しておく必要がある。

次に、ローカルスタッフを採用する際には、法律上のポイントとして、試用期間の設定、解除条項の確認、従業員が遵守すべきルール（秘密保持義務、競業禁止義務、利益相反禁止等）の明確化があげられる。実務上のポイントとしては、バックグラウンドのチェック、ジョブ・ディスクリプションの明確化、転職の意思の確認がある。

インドの労働法は労働者保護寄りで解雇は困難といわれるが、労働法令の保護の対象となるのは主にWorkmanであり、Non-workmanについては雇用契約や規則の定めによって、容易な解雇も可能となる場合がある。1947年産業紛争法により、Workmanは作業の性質によって定義付けられている。Non-workmanは、主にマネジメントまたは事務管理的な役割のために雇用されている者、監督的な役割のために雇用されており、かつ、月額1万ルピー以上の賃金を受領している者とされている。Workmanに該当するかどうかは、給与や役職のみで決まるものではなく、作業の性質や実際の役割によるため、事前に一義的に判断できないことも多く、紛争になった場合に初めて問題になる。

従業員の解雇には、辞職・合意退職、普通解雇、懲戒解雇の3種類がある。Non-workmanの場合、契約書記載の要件を満たせば、通常、会社側が一方的に解雇できる。ただし、各州の店舗施設法等に特別の規定・制限があり、それらの適用の有無を検討する必要がある。

従業員の不正調査については、社内での調査に加えて、資産状況や親族・交友関係等のバックグラウンドについて、外部業者による調査を行うことが考えられる。解雇に際しては、調査結果に基づき、当該従業員や共犯者に対する最終的な処分を決定し、必要な手続きを行う。刑事責任、民事責任の追及も検討する。ほかの従業員へのアナウンスや社外関係者への対応を行

い、社内規程の見直し等再発防止策を講じる。

労働組合については、1949年インド憲法において労働組合結成の権利が保障されていることから、会社として組合の組成を禁止することはできない。労働組合はWorkmanを中心に構成されており、特定の政党との結びつきが強い。また、ストライキ等の強硬手段が取られることも珍しくない。

税務

インドの法人所得税について、申告納税方式であるところは日本と同様である。会計上の決算期は選ぶことができるが、課税期間は4月1日から3月31日と決められている。法人税率は、35%程度であるが、税額控除などの恩典を利用しないことを選択する場合は25%程度となる。このほか、インド源泉所得を有する外国法人に、法人所得税申告書の作成・提出を義務付けている点や、技術上の役務の料金に対する源泉地課税などが、特徴的である。インドの会計事務所・法律事務所を起用し支払いを行う場合に、日本での源泉徴収が必要となるほか、インド子会社からの技術役務報酬の受領については、インド側で源泉徴収される。

移転価格税制対象取引が存在する場合は、その対応も必要となる。マスターファイル、国別報告書(CbCR)、ローカルファイルの3文書に加え、移転価格に関する会計士証明の提出が求められることや、マスターファイルはインド様式で提出しなければならないことが特徴的である。また、適用対象は、日本の場

合の50%以上の資本関係と異なり、26%以上の資本関係などとなっている。

税務調査については、毎年実施され、短期間の調査で、納税者との十分な議論なしに処分通知が送られてくるケースが大半である点に留意が必要である。処分通知は公式書面で通知され、納税者は書面での反論が求められる。課税官庁との議論を行うためには、法的手続きに進むしかない。法的救済手続を通じて、納税者に有利な判断が下されることも多いが、法的手続の終結には時間を要するため、その間、処分後の年度に対して、当初の課税方針に従った課税が継続されることも頻繁に生じる。

間接税については、2017年に付加価値税GSTとして一本化された。税率は、18%を基本税率とし、0、5及び12%の3つの軽減税率と28%の超過税率の5段階となっている。州内の取引に課されるCGST (Central GST) 及びSGST (State GST)、州を跨ぐ取引に課されるIGST (Integrated GST) の3種類がある。GSTについては、2022年5月のインド最高裁判所の判決を契機に、本社からの出向を「人材サービスの提供」と認定し、出向者給与がGSTの課税対象にされるという問題が生じている。課税対象となる場合には、過年度分への遡及適用による甚大な金利負担(年率18%)や、期間制限に基づく仕入れ税額控除の適用除外による税コストの負担増、仕入税額控除の適用時期や還付金収受時期などによる運転資金への影響等が懸念される。

質疑応答

Q1：インドは契約社会・訴訟社会とのことだが、契約書に明記しても、債権回収ができないということがあるのか、訴訟も覚悟しておかなければならないのか。

契約さえきちんとしていれば、それですべて片が付くというわけではない。契約をしっかりと締結するというのは出発点である。そのうえで、相手方の資力や信用性のチェックを行うことである。係争案件等の情報収集は可能であるし、有料のバックグラウンドチェッ

久保 光太郎 (AsiaWise 法律事務所 代表パートナー弁護士)
佐藤 賢紀 (同 インドチームリーダー・パートナー弁護士)
高野 一弘 (AsiaWise 会計事務所 代表税理士)

ク・サービスも活用できる。また、債務者は、うるさい相手から順番に支払っていくものなので、日本企業としては、債権回収に向け面倒でも、電話をかける、呼び出すといった手間暇をかけることである。さらに、弁護士名義の通知 (Legal Notice) で圧力をかけるといった対応もある。

Q 2：内部通報でGSTの取り扱いの誤りが発覚し、全社的な調査を行った結果、過去の取扱いについても修正申告したい意向である。これに対して、現地のコンサルは、クローズ超え（翌々年3月にクローズされる）の修正申告は必要ないのでないかとの意見であるが、どのように対応すべきか。

納税者側から修正できる期限は2年だが、税務当局の方は、4年とか、6年とか、職権で処分できる期限がある。GSTの場合は、ペナルティ金利が18%と大きいので、修正申告の期限切れでも、納税者の側から当局に話し合いに行って、そこで処分をお願いするということもある。案件や金額にもよるので、ケースバイケースであるが、ローカルのコンサルの判断を鵜呑みにするのは避けるべきと思われる。

Q 3：就業規則について、WorkmanとNon-workmanを区別して制定する必要があるか、その他制定に際しての注意点はありますか。就業規則以外に定めるべき規定として、どのようなものがあるか。

就業規則について、WorkmanとNon-workmanに分類して制定する必要はない。そもそも、雇用契約書において両者を分類するということはない。ただし、管理者、工場労働者、オフィス勤務者といったカテゴリーによって、遵守すべきルールが異なる場合もあると思われるので、それらのカテゴリーに従ってルールを定めるということはある。

就業規則以外に制定すべきものとしては、情報管理規程やプライバシー・ポリシー等がある。また、行動規範を定めるケースもある。

インド固有のものとして、セクハラ防止法への対応がある。従業員が10名以上いる場合、セクハラ防止委員会の組成・運営が義務付けられている。同委員会では、女性からのセクハラ申立てに対して、セクハラの有無を判断し、処分について最終意見を提出する。それをもとに、マネジメントが処分を行う。

Q 4：出向者給与に対するGSTの課税については、今後、広く徴収されるようになるということか

AsiaWise Groupにて昨年12月に進出日本企業を対象にアンケート調査を行ったところ、半数ほどが、課税当局から質問や通知の受領、調査実施に至っている

との回答を得ている。さらに、当局からの通知に対しては、積極的に支払う、納得できない、遅延ペナルティ等を除く本税のみ支払う、とそれぞれの対応となっている。

一方で、昨年12月に、インド国税当局から一律の適用を控えるようにとの通達もあり、全体的な方向性としては、納税者寄りの判断を形成する下地ができつつあるのではないかとみている。裁判所の手続面でも、通常の税務裁判所を経ずに高等裁判所での審理を認めるケースも、複数出てきている。

Q 5：グローバルな意思決定について、インド法人から、最終意思決定はインド法人の取締役会で決定しなければならないと主張されているのだが、インド会社法上の規定はどのようになっているのか。日本との違いは、どのようなところにあるか。

上場企業であれ非上場企業であれ、会社における意思決定は会社法の規定に従う必要がある。インドの会社法は日本に比べると、取締役会の権限が非常に強くなっている。例えば、銀行口座の開設を行うだけでも、取締役会の決議書が必要になったりすることがある。グローバルには、グループの意思決定マトリックスを作成し、それに基づくというのが基本であるが、そのうえで、国ごとの会社法の規定に従って、当該国の会社の機関で意思決定されることが必要。

Q 6：Non-workmanの場合は比較的普通解雇を行いやすいとのことであったが、Workmanの解雇には、どのような厳しい条件があるのか。

解雇には懲戒解雇と普通解雇がある。Workmanを懲戒解雇する場合は、就業規則や雇用契約書に定める解雇事由の証拠があることに加えて、解雇に至るまでDomestic Inquiryと呼ばれる社内聴聞手続きを経る必要がある。また、就業規則や雇用契約の記載に基づき、特段の理由なく解雇する普通解雇の場合には、「Last In, First Out」の原則に基づき、最後に雇用した者から解雇していくというルールがあり、解雇したい者を選ぶことはできない。さらに、再雇用義務というのがあり、同一部門で採用する場合には、解雇した者に最初に声をかけなければならないことになっており、柔軟な解雇は困難である。

