



海外進出前の企業実務を総点検！

インド進出企業の 法務リスク〈上〉



弁護士 琴浦 諒

今後も市場の拡大が予想されるインド。企業が進出する際に留意すべき法的リスクについて、二回にわたって解説する。

はじめに

インドは、二〇〇八年のリーマンショック以降世界経済が停滞する中で、中国などと並んでいち早く経済が回復基調にあり、高い経済成長率を達成している。二〇一〇年八月三十一日のインド政府の発表によれば、インドの二〇一〇年四～六月期の国内総生産(GDP)の成長率は、前年同期比八・八%増であり、これは四半期ベースでは二〇〇八年一～三同期以降で最も高い数字となっている。

この高い成長率は、一億を超える人口(特にその中の中流階級)が構成する巨大な市場、IT産業に代表される世界的に高評価を受ける産業の存在、外資の積極的な導入による技術革新などの要素に支えられており、多くの専門家によって、インド経済の高成長は今後も長期にわたって継続することが予想されている。

このような成長市場としての将来性を見込んだ日本企業によるインド進出は、特にここ数年大きな伸びを示している。財務省の地域別対外直接投資統計(図表1)によれば、日本からインドへの対外直接投資額は、二〇〇五年には二九八億円にすぎなかったが、二〇〇六年には五

図表1 地域別対外直接投資統計

(単位：億円)

年	対印直接投資額	対中直接投資額
2005	298	7,262
2006	597	7,172
2007	1,782	7,305
2008	5,429	6,700
2009	3,443	6,492

出典：財務省ウェブサイト▶<http://www.mof.go.jp/bpoffice/bpdata/fdi/d2bop.csv>

九七億円、二〇〇七年には一七八二億円、二〇〇八年には五四二九億円、二〇〇九年には三四四三億円と、著しい伸びを示している。同時期の中国への対外直接投資額が、七二六二億円から六四九二億円と微減傾向にあることと比較すると、近年の日本企業のインドへの傾倒ぶりがますます浮き彫りとなる。

二〇一〇年九月九日には、日本とインドの間で経済連携協定(EPA)が実質合意に至ったことが報道されており、このまま無事、経済連携協定締結に至れば、日印間のモノ・人・サービスの交流はさらに加速するものと思われる。このことは、今後の日本企業によるインド進出を

さらに促進することになる。

他方、このように日本企業によるインド進出が加速度的に増加しているにもかかわらず、現状ではインドの法制度、規制、法律実務が十分に日本企業に周知されているとは言い難い。インドの法制度を十分に把握しないままに、インド企業との取引を行ったり、インド現地に事業拠点を設立することは、日本企業に大きな法的リスクをもたらしている。

そこで、本稿では、インドに進出する日本企業が把握しておくべき基本的な法制度、規制および法律実務について、基本的概念を解説するとともに、インド企業と取引を行う場合の留意点、およびインドに事業拠点を設立、運営する場合の留意点を述べる。

基本的概念

(1) インドの法体系

インドは、一九四七年の独立に至るまでの長期にわたるイギリスによる植民地支配を経て、イギリスの統治制度、法体系を多く導入しており、いわゆるコンモンロー(common law)の法体系を採用している。

もともと、重要な法令は基本的にすべて成文で規定されており、判例や慣習は、

ことうら・りょう 2002年京都大学法学部卒業。2003年弁護士登録、アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所。2009年コロンビア大学ロースクールLL.M。2010年ニューヨーク州弁護士登録。インド現地の法律事務所での勤務経験を生かし、日本企業によるインドへの進出、現地企業買収、契約締結、労務管理、知的財産権管理等に関するアドバイスを多数行っている。

法令の解釈において考慮されている。いわゆる大陸法の法体系を採用する日本においても、法解釈にあたって判例、慣習が重視されることは同様であるため、インドの法体系は、実質的には日本のものと大差はないと考えて良いであろう。

(2) 連邦制

インドは二八の州および七の連邦直轄領から成る連邦制国家であり、法律には連邦法と州法とがある。

インド憲法(Constitution of India) 246条は、その別紙7において、法令分野を連邦政府リスト、州リスト、連邦政府および州リストの三つに分類している。連邦政府リストに列挙された法令分野については国会が、州リストに列挙された法令分野については州議会が、連邦政府および州リストに列挙された法令分野については、国会および州議会の双方が立法権を有する。

主要な法令分野については連邦政府リストに列挙されており、例えば外資規制関連法令や会社法などは連邦政府リストに属する。もともと、一定の業種や商取引に係る規制や地方税制については州が立法権を有しているため、インドに進出して現地で事業活動を行う場合、当該事業拠点のある州の州法についても留意する必要がある。

(3) 言語

インド政府は英語を公用語の一つとして指定しており、法令の言語、およびインド国内において許認可申請などの諸手続を行う際の言語は英語である。

また、ビジネス上の言語としても、もっぱら英語が使用されており、したがってインド企業との間で交渉を行ったたり、契約を締結する場合の言語は、通常英語となる。

一般的な留意点

(1) 法整備状況

インドには、歴史的にイギリスの法令が多く輸入されたこともあり、他のアジアの多くの発展途上国と異なり、法整備状況は良い。日本を含む先進国に見られるほとんどの法令はインドにもあり、また判例の集積もなされていることから、例えばかつての中国のように法の未整備により問題が生じるという事態は、インドではあまり見られない。

また、法令の淵源えんげんがイギリス法にあることから、法令の内容自体が不合理であるなどの問題もあまり見られない。そのため、インド人またはインド企業との取引の際に、準拠法をインド法としたとしても、通常、そのこと自体によって日本



企業に大きな不利益が生じるということはない。

もつとも、インドの法令の中には、植民地時代の法令を、改正を重ねて現在でも使用しているものなどもあり、現在の社会の実情に合っておらず、使い勝手が悪いものも少なからずある。

(2) インド人の法的マインド

前述のとおり、インドの法体系はイギリスの制度を導入したものであるが、法制度の外形だけでなく、法律や契約に対する考え方の内面においても、インドはイギリスの影響を大きく受けている。

例えば、契約について、インドは英米式の契約社会であり、すべてのビジネスは契約に基づいて行われ、契約には履行されるべき事項や契約不履行の場合の対

応などが詳細に規定される。イギリスやアメリカにおけるのと同様、インドにおいては、契約に記載されていない事項は、基本的に契約内容の範囲外とみなされる。そのため、インド企業と契約を締結する際は、イギリスやアメリカの企業と契約を締結するのと同じ心構えで臨む必要がある。

また、前述の英米法的な考え方から、インド人は日本人と比べて訴訟に対する抵抗感が低く、日本人の感覚からすると訴訟を起こすまでもないような事件についても訴訟を提起してることがある。後述のとおり、現在のインドでは訴訟に非常に時間がかかるため、日本企業にとっては、インド人の「訴訟好き」な国民性も、インド企業と取引等を行う上での法的リスクとなりうる。

(3) 司法制度

インドの司法制度はイギリスに範をとった公正なものであり、特に高等裁判所(High Court)以上の裁判所では、外国企業に対しても公平な裁判が期待できる(一方、地方裁判所(District Court)では、外国企業に対してバイアスのある判断がなされることもある)。

しかしながら、構造的な問題として、インドの裁判は、訴訟件数の多さと裁判官の不足から未済滞留案件が多数に上っ

しており、解決までに極めて時間のかかる制度となっている。第一審だけでも結審までの期間は五年を超えることが多く、また、さらに控訴・上告がなされた場合、裁判期間が二〇年以上に及んでしまうことも珍しくない。これだけ裁判に時間がかかってしまうと、結果として勝訴したとしても、訴訟にかかる弁護士費用等の金銭コストや、担当者対応等の人的コストにより、大きな損害を被るおそれもある。

そのため、インド企業との取引において紛争解決方法を定める場合、可能な限りインドでの裁判以外の方法を選択すべきである。

インド企業と取引を行う場合の留意点

インド企業と売買等の取引を行う場合、あるいはインド企業と代理店契約を締結する場合、前述のとおり、インドは英米式の契約社会であることから、必要な事項はすべて契約に規定すべきである。すなわち、相手方に履行してほしい事項や、解除等の契約終了の条件はすべて契約に明示的に記載すべきであり、必要に応じて別紙を添付するなどして、契約内容の明確化に努めるべきである。このような

英米式の契約方式から、インド企業との契約書は、事案によっては一〇〇頁を超える大部となることもある。

日本企業が、自社が日本で使用している契約の雛形を英訳した、数ページの簡単な契約書だけで、インド人やインド企業と契約している事例も少なからず見受けられるが、これらは極めて法的リスクの高い行為である。インド企業と契約する場合に、日本企業同士の場合のように「契約に記載されていない事項については後日話し合って定める」等の曖昧な規定で対応しようとすることも、極めて法的リスクの高い行為であることを十分に認識すべきであろう。

また、日本企業とインド企業との取引においては、契約上、準拠法および紛争解決方法を定める必要があるが、前述のとおり、準拠法についてはインド法でも大きな問題は生じないと思われるものの、紛争解決方法についてはインドでの裁判と定めることは避けるべきである。

他方、日本とインドとは、これまで判決の相互承認を行っていないため、日本

(注) シンガポールはインドと同じく英米法の法体系の国であること、公用語が英語であること、シンガポールの仲裁センターが国際取引の仲裁の経験を多数有していること、地理的に日本とインドの中間地点にあり、両当事者にとって公平な仲裁地であることなどが、その理由である。

の裁判所での裁判を紛争解決方法と定めることにもリスクが伴う。たとえ日本の裁判でインド企業相手に勝訴判決を得たとしても、インド国内での執行が認められない可能性が高いためである。

したがって、紛争解決方法としては、比較的迅速な解決が期待できる日本または第三国での仲裁を選択することが望ましい。インド企業と日本企業との間の契約における紛争解決方法を第三国での仲裁と定める場合、仲裁地はシンガポールが選択されることが多い(注)。

インドに事業拠点を設立・運営する場合の留意点

(1) 外資規制

日本企業がインドに事業拠点を設立する場合、インドの外資規制に従う必要がある。

外国会社がインドに設立できる事業拠点には、支店(Branch)、駐在員事務所

インドは英米式の契約社会。
必要な事項はすべて契約に規定するべし。

(Liaison Office)・プロジェクトオフィス (Project Office)といった、外国会社の一部としての事業拠点(以下「支店等」という)と、外国会社の子会社としての現地法人(合弁会社)がある。

インドにおける外資規制の基本法は、一九九九年外国為替管理法 (Foreign Exchange Management Act, 1999) (FEMA) であり、すべての事業拠点は、同法および同法の施行規則、通達等に従って設立される必要がある。外国会社の業種によっては、支店等の設立が認められなかったり、また現地法人についても出資が制限されることがあるため、インドに事業拠点を設立する場合、まずはインドで営もうとする事業がインドの外資規制に抵触しないかどうかを確認する必要がある。

インドに現地法人や合弁会社を設立する場合、当該設立行為は、インド法上外国直接投資 (Foreign Direct Investment) として扱われる。現在のインドの外資規制上、外国直接投資については、明示的に投資禁止、制限が規定されている業種以外は、すべて「自動承認 (automatic route)」での直接投資が認められている。自動承認とは、インド準備銀行 (RBI) に対する事後報告のみで、インドに対する直接投資が認められる投資形態をいう。したがって、現在のインドでは、明示的

現地でスタッフを雇用する場合、労働紛争への予防対策は不可欠に――。

に投資禁止、制限が規定されている業種以外は、すべて事後報告のみで外国直接投資ができる(すなわち、現地法人や合弁会社を設立することができる)。

このように、外国直接投資については比較的規制が緩いと言える反面、現在のインドの制度上、外資に対する優遇措置はない。そのため、インドに事業拠点を設立するにあたって、中国などのアジア諸国で外資に認められているような優遇措置を期待することはできない。

(2) 事業拠点の運営

支店等については、法令上の規制に従っている限り、それほど運営に問題が生じることはないが、現地法人や合弁会社については、インドの会社法である一九五六年会社法 (Companies Act, 1956) に従って、株主総会や取締役会を開催する必要がある。

特に合弁会社の場合、インド側合弁パートナーが存在するため、株式保有割合に応じてどのような権利が認められるのかを把握しておくことは不可欠である。

例えば、インド会社法上、株主総会特別決議の成立要件は七五%以上の賛成であるが、これは日本法上の特別決議の成立要件(三分の二以上の賛成)とは異なる。

にもかかわらず、日本法上の特別決議の成立要件を前提として、出資比率を日本企業六七%、インド企業三三%として提案した日本企業の事例もある。その他、日本企業側がインド会社法に通じていないことを原因として、現地法人が知らず知らずの間にコンプライアンス違反を犯している例や、合弁会社のイニシアティブがインド企業に握られている例なども見受けられるため、インドで会社運営を行う場合、最低限のインド会社法の知識は身につけておくべきであろう。

(3) 労務管理

インドに事業拠点を設立、運営する場合、通常現地のインド人スタッフを雇用することになるため、労務管理も重要なポイントとなる。

インド労働法の最大の特徴の一つが、被雇用者を、ワークマン (workman) と

図表2 ワークマンとノンワークマンの主な相違

	ワークマン (workman)	ノンワークマン (non-workman)
定義	<p>手作業的、非熟練的もしくは熟練的、技術的、作業的、事務的または監督的業務のために雇用された者 (1947年産業紛争法2条 (S))。</p> <p>ただし、</p> <p>① 経営的または管理者の立場 (managerial or administrative capacity) にある者</p> <p>② 月の賃金が1,600ルピーを超えており、かつ監督的立場 (supervisory) にある者等は除く。</p>	<p>ワークマンの定義を満たさない者 (=左記の例外要件を満たす者)。</p>
法的地位	<p>使用者 (会社) に比して弱い立場にある者として、すべての労働関連法令による保護を受ける。</p>	<p>使用者 (会社) とは、対等の当事者関係に近い者として、労働関連法令による保護は限定的。</p>
法令による解雇規制	あり	なし



ノンワークマン (non-workman) の二つのカテゴリーに区別していることである (図表2)。ワークマンは、比較的安い給料で単純な業務を行う被雇用者をいい、ノンワークマンは、比較的高額の給料で管理・監督的な業務を行う非雇用者をいう。

ワークマンは、使用者 (会社) に比して弱い立場にある者として、法令による手厚い保護を受ける。他方、ノンワークマンは、使用者と対等の当事者関係に近い者として、法令による保護は限定的である。

インドに進出した日本企業の多くが抱える労務問題の一つに、ワークマンの解

雇に関わる紛争が挙げられる。インド法上、ワークマンとの労働紛争については、レイバー・コート (Labour Court) と呼ばれる準司法機関に専属管轄が与えられているが、審理に非常に時間がかかる上、会社に不利な判決が出されることが多い。

そのため、特にワークマンについては、解雇ではなく自主退職を促すなど、労働紛争にならないための予防的な対応をとることが、労務管理の一つとして必要となる。

次号では、事例等も紹介しながら、事業拠点の運営上の留意点を中心にさらに検討を進めることとする。