海外レポート	インド　チェンナイ

「越境テレワーク EOR 導入の流れと留意点」

田中　啓介

＜注目される越境テレワーク EOR＞

前回ハッピーメール 2 月号でご紹介した EOR（Employer Of Record）、つまり、「IT X 海外人材雇用」の新たな形として越境テレワークの導入を検討されている日本企業が増えています。EOR サービス提供企業の海外現地法人が海外人材の法的な雇用主となり、税務・労務・法務・福利厚生等のバックオフィス業務を代行することで、日本企業が低コストで海外にトライアル進出できるメリットは非常に大きいと感じています。一方で、この EOR のスキームと相性の良い職種とそうではない職種があるため留意が必要です。つまり、EOR を活用して雇用する海外人材が、どのような業務を、どのような勤務体制で、どれぐらいの期間にわたって業務を行うか、という点を事前に評価しておくことが極めて重要となります。

＜インドにおける EOR 導入の流れ＞

EOR のスキームを導入してインド人材を代替雇用する場合には、主に、次の５つの流れで手続きを進めることになります。

（１） 対象となる人材の適性を弊社が開発したチェックリストに基づき事前評価
（２） インド人材の候補者向けに発行するオファーレターの作成
（３） インドの労働法に則った雇用契約書の作成
（４） インドの所得税法・労働法及び商習慣に則った給与計算・労務管理・社会保障の提供
（５） インド人材からの各種給与や所得税・社会保障に関する問い合わせ対応

＜EOR 導入時に注意すべきポイント＞

ここで最も重要なのが上記（１）「対象となる人材の適性」の把握です。具体的には次の３つのポイントからチェックリストに基づき事前評価を実施していくことになります。

(a). どのような業務を実施するか？

最も相性の良い業務は、インドの市場調査、バックオフィス系業務やデータ分析、業務管理システムの開発など、主に本社の利益への直接的な貢献度が低い業務が該当します。一方で、税務（PE 課税）リスクの観点から推奨されない業務は、インド国内企業と直接商談をし、契約の受注まで取ってくる営業活動（本社の利益への貢献度合いが大きい業務）です。

(b). どのような勤務体制で業務を実施するか？

上述の PE 課税（Permanent Establishment の略。恒久的施設）とは継続的な事業活動によって創出される一定の場所や代理人やサービス等が該当する国際課税ですが、インド国内に恒常的なオフィス・拠点を有するかどうか、指定した場所における勤務が必要かどうか、その拠点に会社名やロゴが記載された看板等を設置するかどうか等を勘案して PE を創出する要素がどの程度あるかを評価します。

(c). どれぐらいの期間に渡って業務を実施するか？

PE 課税が「継続的な事業活動」に基づくものであることから、対象となる人材がどれぐらいの期間に渡って業務を実施する予定であるかも重要な指標の 1 つとなります。1 つの目安として６カ月以内であれば基本的に PE 課税リスクはゼロもしくは極めて低いと言えますが、６カ月超の場合には上記（a）及び（b）に基づいて総合的に評価することとなります。