

「インドトライアル進出のすすめ～リスクを抑えた海外展開～」

田中 啓介

＜インド進出にともなうコスト・リスク＞

インドに進出するにあたっては、現地法人や支店・駐在員事務所・LLP（※1）の設立などさまざまな進出形態がありますが、どの進出形態を選択するにしても、インド市場に進出する際のコストは無視できません。初期投資や運営コスト、そして予期せぬリスクによる損失など、企業にとって大きな負担となる可能性があるからです。そもそも、本格的に進出すべきタイミングかどうか、インド市場に自社のサービスや商品が受け入れられるかどうか、インド人材と一緒にうまく事業が立ち上げられるかどうか、をじっくりと時間をかけて検証し、インドの市場と人材についての理解を深めるための調査・準備が極めて重要となります。

（※1）LLP：「Limited Liability Partnership」の略で、有限責任事業組合という事業体を指す。

＜EORを活用したトライアル進出＞

インド市場への進出やインド人材の採用は多くの機会を持ちつつも、その背後にはさまざまなリスクやコストが存在することは上述のとおりです。ここで注目されるのがEOR（Employer of Record）を活用した新しい形の進出方法です。EORのより具体的な活用方法とそのメリット、トライアル進出の具体的なアプローチについて詳しく解説したいと思います。

EORを活用した越境テレワークとは、企業が自らの従業員として雇用せず、第三者の組織（＝EOR）を通じて雇用する形態を指します。EORを利用することで、現地の法律や規制に詳しい現地の税務・労務などの専門家が、雇用に関連する手続きやリスクを一手に引き受ける形になります。つまり、EORを活用することで、企業はインド市場への「トライアル進出」が可能となります。これにより、現地法人や支店を設立することなくインド人材や日本人を現地採用し、インド市場の特性やニーズを深く理解しつつ、大きなリスクやコストをかけることなく、市場に対するアプローチや戦略の検証をじっくりと行うことができます。

＜EORを活用したインド進出ステップ＞

1. ニーズ確認：インド市場への進出やインド人材の雇用に関する企業の具体的なニーズや目的を明確にします。
2. 人材採用：人材紹介会社を通じて、必要な候補者の選定を行います。
3. EOR選定：現地国の税務・労務の専門性とサービス内容などを考慮して、適切なEORを選定します。
4. 契約締結：EORとの間で詳細なサービス内容や費用、期間などに関する契約を締結します。
5. 業務開始：EORを通じてインド人材との雇用契約を締結し、業務を開始します。
6. フィードバック：トライアル期間を経て、実際の業務の進捗や人材のパフォーマンスを評価し、フィードバックを行います。
7. 本格進出の判断：トライアル期間の成果を基に、本格的な進出時期や人材の長期雇用の判断を行います。

トライアル進出や雇用を通じて得られた知識や経験、そして小さな成功は、企業の戦略をスケールアップするための土台となります。小さな成功から得た学びや実績が、企業の戦略や方針の見直し、そして本格的なインド市場進出やより具体的な事業展開の検討につながっていくものと信じています。



（出所：Shutterstock“Indian Gate”）