

▶ India Practice Team Newsletter

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業のインド・プラクティス・チームから、ニュースレターをお届けいたします。

当チームは、日本企業の案件の経験が豊富なシニアのインド弁護士と、クロスボーダー案件を得意とする複数の日本の弁護士からなるチームであり、東京を拠点に活動しております。取扱分野は、国際取引、企業買収などのほか、複雑な規制や法令の遵守、ビジネスにおいて日常的に発生する法律問題に関する助言など、多岐にわたります。



バックグラウンドチェック－インド投資における必須事項

| Page 1/2 |

※ 本号の内容は、三菱UFJ銀行の会員制WEBサービス「MUFG BizBuddy」に掲載された記事を再編集したものです。

2019年3月 No.IDA_006

はじめに

新興市場としてのインドは素晴らしいビジネスチャンスに恵まれており、高い利益率を誇る企業も数多くありますが、他方、インド・ビジネスはリスクを伴う側面も否定できません。特に、投資先に適した企業の選定は常に難しい問題と言えます。投資先となる企業の選定には様々な方法がありますが、重要な判断方法の一つとして、各企業の「プロモーター」又は「スポンサー」のクオリティの確認があります。「スポンサー」が優良である場合、その投資先の会社も優良であり、また今後よりよい関係性を築ける可能性が高い場合が多いからです。

Case 1

最近、インド企業への投資を希望する日本企業の依頼を受けて、当事務所は投資先企業のバックグラウンドチェックを行いました。その結果、投資対象企業のスポンサーのインドにおける評判が非常に悪いことが判明しました。スポンサーは、自分の会社のサプライヤーの取扱いが悪いことで有名で、支払は滞りがちであり、フロントエンドにおいてはこの会社の顧客から品質やアフターサービスについて多くの苦情が寄せられており、また、その他にも幾つかの問題点が判明しました。当事務所の依頼者である日本企業は、この調査報告書を検討した上で、このスポンサーの企業体質は、日本の仕事のやり方に合わないという結論に至り、結局、合併事業への投資は見送られました。この件は、バックグラウンドチェックにより不良な投資を回避できた好例と言えます。

Case 2

日本の依頼者から、従業員に関する相談を持ちかけられたこともあります。依頼者のインドにおける子会社がインド人幹部社員を採用したものの、この社員の業績が期待される基準に達しないことがわかってきたため、解雇したいとの相談でした。当事務所が契約を確認したところこの社員の雇用契約は5年を超える長期契約で、また解雇理由・原因を規定する解雇条項が設けられていないことがわかりました。そこで当事務所は、このインド人従業員についてより詳細な情報を集めるために、バックグラウンドチェックを行うことを依頼者に提案しました。そして、このバックグラウンドチェックの結果、この従業員は、依頼者には開示せずに、インド国内の別の都市で別の事業を行っていることが判明した上、この従業員の職歴がよくないことなども判明しました。この、従業員が会社に内緒で他の事業を行っていたという調査結果によって、依頼者はこの従業員を追及する根拠を得たことにより、依頼者と従業員との協議の結果、最終的には、この従業員は、2か月分の給与の支払と引き換えに自主退社に合意しました。

Case 3

数年前の米未公開株式投資ファンドの例もあります。このファンドが投資していたインドの企業が、様々な点で海外腐敗行為防止法（FCPA）に違反していたことが判明し、また、そのインドのスポンサーが政府当局と現金取引を行っていることが判明したため、この米国ファンドは対応に窮し、結局、このインド企業への投資からの撤退を余儀なくされました。

これらの例でもわかるように、スポンサーについても、従業員についても、バックグラウンドチェックは非常に重要です。まさに「予防は治療に勝る」わけです。上記の最初の例では、依頼者である日本企業はバックグラウンドチェックの調査結果に救われたと言えますし、また、2つ目の事例では、依頼者は、長期にわたる法廷闘争を行うことなく雇用関係を終了することができました。



バックグラウンドチェックが極めて重要な理由

- インドは、新興市場であるため、全てのことが完全に整っているとは言い難い上に、企業や人のリソースのクオリティにはかなりのバラツキがあるのが実情です。このため、日本企業としては、将来のリスクを緩和するために、こうしたリソースを精選することが重要です。
- 人や企業について公式記録で確認できる情報は、十分ではありません。インドでは、情報が公式に記録されない分野が広く存在し、人や企業の取引や行為は、公の文書には記録されていない場合があります。
- 公文書に記録されている情報が不完全な場合、それは、情報が公式に記録されない分野の情報である場合もあり、または記録作成の際に当然の注意を怠ったことによる場合もあります。
- インド亜大陸出身者は、熱心なあまり能力以上のことを引き受けがちな場合があります。どこにも記録されないために、調査を通じてのみ知ることができる事実も多いと言えます（上記の、サプライヤーや債権者に対する取扱いが悪いスポンサーの例のように。）。

「習慣は変えられない」と言われるように、企業の体質、行動パターンは繰り返されるため、気を付ける必要があります。

実施方法

バックグラウンドチェックを実施する場合、通常は以下の方法が用いられます。

1. 公式データの収集
2. 公式データを現場の情報と照らして検証し、又はその他の情報源と照合（電話や直接訪問によって、サプライヤー、元従業員等に確認し、また他の公式な情報源からのデータを確認することによって行う。例えば、従業員の採用にあたって、候補者が前職の給与を提示した場合には、この金額を所得税申告書や銀行口座の記帳内容と照合することとなる。）

重要な事項については、該当者の民事や刑事事件の記録の確認が行われる場合もあります。最近、ある日本企業が、従業員の採用にあたって、ある候補者が面接はパスしたものの、履歴書に記載されている給与や前職の配属先の内容が事実と齟齬があるとの指摘を受け、結果的にこの候補者を履歴書の「整合性」に問題ありとして不採用としました。

配信を希望される方は下記メールアドレス宛にご連絡ください。

広報部宛 prcorestaff@aplaw.jp

※お名前、部署、役職をご明記ください。

また、下記の一覧よりご興味ある分野をお選びください。

【日本語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス
- ベトナムビジネス
- インドビジネス
- ロシアビジネス
- 再生可能エネルギー
- 農林水産
- イノベーション／テクノロジー
- その他（ご興味のある分野をご教示ください。）

【英語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス

高額な費用はかからない

バックグラウンドチェックを行う際には、高額な費用はかからないのが普通です。インドでは、多くの都市において、徹底的な調査で評判の高い調査会社が多数存在しており、多くの企業がこれらの調査会社を利用しています。よって、日本から投資を行う人も、このような調査会社を利用すべきでしょう。

一般に、インドの15～20%の人材は優良な労働者と言われることが多く、これは日本の人口よりも若干多い数と言えます。ただ、インドの全人口からこの15～20%の人を見つけ出すことは、なかなか困難なことは事実です。従って、リスク回避のためには、バックグラウンドチェックを積極的に行うことをお勧めします。



Author(s) / Contacts



[執筆者]

弁護士 丹生谷美穂

パートナー/東京弁護士会
> [View Profile](#)

E-mail:
miho.niunoya@aplaw.jp



[執筆者]

外国法事務弁護士（インド法） アシッシュ・ジェジュルカール

パートナー
> [View Profile](#)

E-mail:
ashish.jejurkar@aplaw.jp

お問合せ先

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
インドプラクティスチーム

E-mail:
ipg_india@aplaw.jp

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。