

インド駐在は人生のチャンス

飛躍的な発展が約束されているインド。駐在経験は将来必ず活きる。

日外協・国際ビジネスアドバイザー 西川裕治

日系企業が中心の工業団地も

日本在外企業協会(日外協)は、厚生労働省の委託事業として2007年3月に『海外派遣者ハンドブック インド(労使関係編)』の初版を発行した。あれからすでに15年が過ぎ、その間インドは大きく変貌した。2007年の実質GDPは66兆ルピー程度であったが、2021年では147兆ルピー(約250兆億円)と倍増し、今後も大きく伸びると予想されている。その間、デリーの南にはグルグラムという近代都市が誕生し、そこからほど近いニムラナやマネサールでは日系企業が中心の工業団地も発展しており、インドは大きく成長している。

筆者はかつて総合商社に在籍し、初めてインドに出張したのは1980年頃だった。そして、スリランカ駐在時には、インドとのビジネスにも取り組み、インドには何度も足を運んだ。さらに、2015年には日本政府関係機関に参加しインド事務所を開設。3年間ニューデリーに駐在、45都市を訪問した。自分自身で工場の運営経験はないが、インドを含む3カ国での海外駐在員事務所での経験や、現地での日系企業を



ムンバイのビジネス街を望む

含む取引先とのビジネス関係を通じて、海外での企業経営、運営の難しさを体験してきた。

今年5月のインド訪問では、デリー(含む、グルグラム、マネサール、ニムラナ)、ムンバイ、プネー、チェンナイ、ベンガルールの主要5都市を訪れ、ジェトロ、日本商工会をはじめとして数多くの日系企業に加えて、インドで日系企業の運営・経営を支援している専門家などを訪問し、貴重な情報、ご意見、体験談を聞くことができた。

性善説と性悪説をバランスよく

今回のインドでの取材で再確認した日系企業駐在員の抱える問題・課題は、個別企業の問題を除くと、以下のように大きく3つに分類される。

- 1) **インド人社員との付き合い方**
(採用、教育も含む)
- 2) **労働法や州を含む政府への対応**
(労働争議、解雇など)
- 3) **住宅、食事、娯楽などの生活環境**

これらに関する詳細は、10月に発行された日外協『海外派遣者ハンドブック インド編』を参照願いたいですが、ここでは、その概要をご紹介します。

1) **インド人社員との付き合い方**については、彼らとの会話、対話を増やして相互の考え方を日々確認することがとても重要となる。コミュニケーションにおいては、最低限、英語が必要となるが、言語だけでなく、日頃の行動、態度、対応方法にも注意、配慮が必要となる。ここでは、性善説だけでなく性悪説も考慮し、バランスよく行う必要がある。こちらが気を抜け