



インドオフショア開発拠点（ODC）構築 戦略の実務

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ニューデリー事務所

貿易投資相談課

2026年1月

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューデリー事務所が現地法律事務所AsiaWise Professionals（Wadhwa Law Offices）に作成委託し、2025年11月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびAsiaWise Professionalsは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付隨的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびAsiaWise Professionalsが係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
海外ビジネスサポートセンター／貿易投資相談課
E-mail : SCB-SUPPORT@jetro.go.jp

ジェトロ・ニューデリー事務所
E-mail : IND-info@jetro.go.jp

目次

1. ODCとは何か

1. ODCの定義・メリット
2. ODCのコンセプト（通常の開発委託契約との違い）

2. ODCを構築する場合の留意点

1. ODCの難しさ
2. ODC契約によるリスクヘッジ
3. 人材定着と品質管理の問題
4. 人員派遣とPE（恒久的施設）認定課税リスク
5. 【参考】PEとは
6. IP創出とみなし譲渡課税リスク

3. 最後に～ODC構築戦略の実務

1. 自前の開発拠点、ODC、開発委託契約のプロコン比較
2. ODCを設置する場合のアクションアイテム

1. ODCとは何か

1-1 | ODCの定義・メリット

ODC (Offshore Development Center:オフショア開発拠点) とは、発注企業が国外に設置する「自社専属／長期稼働型」の開発拠点であり、発注企業が直接管理・統制できる形態である

【ODC一般に期待される効果】

- 製品開発・機能追加のリードタイム短縮
- コスト構造の最適化
- グローバル人材／拠点として、イノベーション・先端技術活用の加速
- 長期運用により開発ノウハウ・プロセス継承・組織資産化の推進



日本企業の場合、日本国内の人材不足・コスト高騰等の要因により、インドを含むアジア諸国にODCを設立し、必要なリソースを確保する例が増えている

【日本企業がインドにODCを設立する場合のメリット】

- インドで自社に必要となるエンジニア等の人材を早期に、かつ初期投資を抑えた形で確保することが可能となる
- インドをはじめとするグローバルサウス戦略のために有効な製品・サービスの開発が可能になる
- 自社の開発戦略・インド戦略に応じて柔軟にその後の展開（撤退含む）を検討することが可能になる

1-2 | ODCのコンセプト（通常の開発委託契約との違い）

通常の開発委託契約と比較すると、ODC契約は次のような点で違いを創り出すことを意図していることが多い

	通常の開発委託契約	ODC契約
コンセプト	外部の業者に外注する →費用は外注コストとなる	あたかも自社の開発拠点のように使うことができる →プロフィットセンターを目指す
コントロール可能性	低い 例) 開発チームは非専属が基本	高い 例) 開発チームをPJ専属固定にするなど
ナレッジ	外部の業者に蓄積する	委託者側に蓄積する
期間	短期～中長期のさまざまがある	中長期的な体系的な取組みを志向する
契約終了後	それっきり	開発チームを移籍させることもありうる (BOT = Build, Operate & Transfer)

出所 : AsiaWise Professionals (Wadhwa Law Offices)

※以下の点に留意する必要がある

- 上記の違いは論理必然ではなく、結局は契約にどこまで何を書くか次第である。また、上記のODCの特徴は理想形であり、現実問題は別ということもある。
- ODCと**GCC (Global Capability Centre)** を対比して、GCCはODCとは異なりイノベーションを志向するものという整理をする論者もいる
- (単純なオペレーションの外出しではなく) 開発に特化した**BPO (Business Process Outsourcing)** がODC契約であると位置づけることも可能である

2. ODCを構築する場合の留意点

2-1 | ODCの難しさ

ODC構築のためには、どのあたりに難しさがあるのかを可視化し、それに応じて契約を締結することが必要である

【ODCの難しさの具体例】

- **コミュニケーション・文化ギャップ**
言語・文化・時差等が、仕様理解のズレ・手戻り・納期遅延の原因となる
- **品質・進捗管理の難しさ**
遠隔拠点のため、進捗可視化や品質統制が難しく、結果としてコスト超過・納期超過につながる可能性がある
- **法務・セキュリティ・知財リスク**
データ保護・知財権・契約管理などに不備があると、情報漏洩や法令違反のリスクが高まる
- **出口戦略**
ODC契約終了後、チームごと買い取るオプションを設定する場合、その条件をどのように設定するかが曖昧だと、あとでトラブルのもとになる

2-2 | ODC契約によるリスクヘッジ

ODC契約の内容は、開発プロジェクトによって一様ではないが、例えば以下のような条項が定められることが多い

1. Definitions and Interpretation
2. Services
3. Deliverables
4. Fees and Payments
5. Legal Compliance
6. Warranties
7. Personnel and Resources
8. Review Meetings, Project Management and Reporting
9. Change Control / Variations
10. Project Acceptance
11. Term and Termination
12. Intellectual Property Rights
13. Data Protection and Information Security
14. Confidentiality
15. Anti-Bribery and Corruption
16. Non-Solicitation
17. Indemnities
18. Limitation of Liability
19. Force Majeure
20. No Partnership or Agency
21. Amendment, Waiver and Consents
22. Entire Agreement and Misrepresentation
23. Severability
24. Notices
25. Assignment and Subcontracting
26. Counterparts
27. Dispute Resolution
28. Publicity

全体的な構成、項目自体は、通常の開発委託契約と大きく違いはない（あるとすれば、出口戦略など）
→むしろ個々の条項の中でいかにコントロール可能性を確保していくかが問われる

2-3 | 人材定着と品質管理の問題

ODC運営を成功に導くためには、「人材定着」「品質管理」を適切に実施することが重要である

【人材定着】

- 現地採用チャネル・面接体制・オンボーディング体制を構築し、早期離職を防止する
- 給与水準・福利厚生・キャリアパスを市場水準と整合させ、従業員のモチベーションを維持する
- 定期的な1on1面談、研修、明確な目標設定・評価制度を設け、エンゲージメントを高める
- 本社／ODCでの文化理解、チームの一体感醸成を図る

【品質管理】

- 開発プロセス整理し、適切なKPIを設定する
- 定例レビュー、QA体制、ナレッジ共有制度を運用し、品質水準の維持・向上を図る
- ODC拡大時には、追加的なマネジメント・監査・品質保証人材の配置を検討し、品質維持、管理体制の適正化を図る

2-4 | 人員派遣とPE（恒久的施設）認定課税リスク

発注企業人員をODCに派遣する場合、PE（Permanent Establishment:恒久的施設）認定課税リスクへの配慮が必要

【留意事項】

- 外国企業が現地に「固定的施設」または「従属代理人」を有し、現地で継続的に事業を行っているとみなされると、現地法人所得課税の対象とされる「PE」を設置していると認定される
- 人員をインドに派遣・常駐させる場合、PE認定を受けるリスクを増幅させる

【PE認定リスク低減のための留意点】

- 出張ベースで派遣を行う場合は、滞在期間を短期に限定するとともに、継続的な滞在とみなされないように入出国の繰り返しを避ける
- 個々の出張者の派遣期間が短期であるとしても、複数の出張者を定期的に入れ替えながら出張者を派遣し、実質的に継続滞在しているような状態を回避する
- 中・長期的な派遣が必要となる場合、出張に代えて、ODCもしくはその他の現地企業（EOR*（Employer of Record:雇用代行サービス）などを含む）への出向を検討する

インドでPE認定を受けることになると、税法のみならず、会計監査などの対象となることにも留意が必要

- ✓ PE帰属所得に対するインド法人所得課税
- ✓ PEの存在を前提とした源泉徴収対応
- ✓ PE決算書の作成、および独立監査による監査の実施 など

*EORとは、企業に代わって現地での雇用主となり、給与計算・社会保険・税務などの労務手続きを代行する仕組みである。現地法人を設立せずに海外で人材を雇用できる一方で、制度上の制約やコスト面のデメリットが生じる場合もあり、用途に応じた慎重な選択が必要。

2-5 | 【参考】PEとは

以下に該当する場合、PEを構成することとされる

種類	内容
支店PE	事業を行う一定の場所であって、企業がその事業の全部または一部を行なっているもの 例示：支店、事務所、工場、作業場など
建設PE	建築工事現場または建設、据付もしくは組立工事などで、一定期間存続するもの (日印租税条約上は6ヶ月超と規定)
サービスPE	使用者その他の職員を通じて役務の提供を行う場合で、一定期間継続して実施されるもの (<u>日印租税条約上はサービスPEは規定されていない。日本企業は、インド国内法に基づいたサービスPE認定を租税条約に基づき排除可能</u>)
代理人PE	企業に代わって行動する者が反復継続して、実質的な販売活動を行なっているもの

出所：AsiaWise Professionals (Wadhwa Law Offices)

※なお、上記に該当する場合であっても、準備的、補助的な活動（事業の中核機能を果たしていない、付随的なサポート行為）である場合は、PEに該当しない

PE認定は、インドにおける事業活動およびその規模に応じた所得が適切に配分されていないと推認される場合等に適用される課税手法であり、このような外形が生じ得る局面においては、特段の留意を要する

2-6 | IP創出とみなし譲渡課税リスク

ODCで新たに知的財産（IP）を創出・改良・増加させ、発注企業にその成果を移転するものと取り扱われるため、ODCによるIPの「譲渡」と認定される可能性がある

【留意事項】

- 発注企業とODCとの契約書面上、知的財産（IP）は発注企業に帰属すると規定されていたとしても、税務上は別の観点から判断がなされ*、ODCに生じた所有権が発注企業に移転していると認定される可能性が否定できない
- ODC所有権が移転していると認定される場合、支払い対価の性質が「サービス報酬」ではなく「ロイヤルティ」もしくは「譲渡対価」と認定される
- PE認定などの場合、移転価格税制の適用についても配慮が必要となる

【税務リスク低減のための留意点】

- 開発プロセスを明文化し、承認、実行、評価など各局面において、発注企業、ODCのそれぞれがどのような役割を担い、どのようなリスクを負担するのかを明確にしておくとともに、その内容が、会社の税務ポジションと整合していることを確認する
- 上記を反映した適切な契約書を締結する
- 開発プロセスが実践されていることを示す証票、議事録などの資料を整理する

*国際課税上は、DEMPE（開発、改良、維持、保護、活用）の観点から分析を行い、その所有者を決定することが求められる

3. 最後に～ODC構築戦略の実務

3-1 | 自前の開発拠点、ODC、開発委託契約のプロコン比較

スキーム案	概要	特徴・メリット	」課題・留意点	評価・メモ
現地子会社を設立	(現地開発パートナーから日本市場向けの開発チームをカーブアウト等することで) 日本企業の完全子会社主導で開発・知財管理を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 統制しやすく、知財も直接保有可能。 ・ ODCに比べオーナシップが明確になり、インド人材が定着・採用しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ カーブアウトが可能か ・ 会社設立・維持コスト ・ プロジェクト終了後の清算・休眠処理を見越した設計が必要。 	現地主体性が高い。現地開発パートナーバイアウト後もインドに拠点が必要な場合には、推奨される。
ODCモデル	現地法人なしで、現地開発パートナー（または信頼できる現地企業）内に日本企業専属の開発チームを設ける。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本企業/現地開発パートナー両者にとって組織負荷が小さく、段階的移行が可能。 ・ 将来的に現地子会社の現法設立につなげられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 責任分担が不明確（人材確保、成果品質、知財管理等） ・ PEリスクへの対応 ・ ブリッジ人材が不可欠 	状況次第で、追加投資・撤退のいずれに向かうことも可能な構え。ただし開発PJの成功の難易度は相対的に上がる。
日本本社から現地開発パートナーに開発委託	本社主導で開発委託する。インドに現法は設立しない。	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストラクチャーとして最もシンプルで低成本 ・ 日本本社に知財を帰属させることができ、将来的に知財を一元管理することが可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地開発パートナーバイアウト後の持続性に懸念（エンジニア・メンテナンスチームを現地に抱える必要があるか） ・ 日本企業による技術吸収力に懸念 	最もトランザクションコストがかからなく、本社のリソースの活用が可能。ただし、現地開発の陣頭指揮をどうとるか検討が必要。

3-2 | ODCを設置する場合のアクションアイテム

① 目的とスコープの明確化

ODCと言ってもさまざまである。インド企業側でも「こうしなければならない」という雛形があるわけではない。

② ODC運営モデルの選定

開発目標、報酬の支払方法、コントロール可能性の確保の方法、イグジット戦略が首尾一貫したものであることが必要

③ コントロール可能性とナレッジ移転の仕組みの方法の確立

優秀なブリッジ人材を確保するか、現地に自社の開発目標とプロセスを理解した自社社員を派遣することが必要となる

④ 出口戦略およびスケールアップのシナリオ策定

自社開発拠点化を目指すのか、リスク要因が発現した場合、どのように開発PJを終了させるかなど