

2024 年度賃金実態調査概要

2025 年 3 月

インド日本商工会・ジェトロ



はじめに

「2024年度賃金実態調査」の結果概要をお届けします。本調査は、インド進出日本企業各社の経済情勢分析や、経営判断の一助として活用いただくことを目的として、インド各地の日本商工会／日本人会と連携し、JCCI、ジェトロが例年実施しているものです。本調査が皆様にとって有益なものとなれば幸いです。

インド日本商工会 会長 榎本 善之
ジェトロ・ニューデリー 所長 鈴木 隆史

2024 年度賃金実態調査報告

【調査概要】

1. 調査時点 : 2024 年 10 月 1 日時点（調査実施期間：11 月 18 日～12 月 6 日）
2. 調査対象 :

インド日本商工会	563 社	
ムンバイ日本人会/商工部会	99 社	
コルカタ日本商工会	11 社	
チェンナイ日本商工会	206 社	
バンガロール商工会	191 社	
ハイデラバード日本人会	13 社	
プネ日本人会	54 社	
アーメダバード日本人会	71 社	計 1,208 社
3. 回収状況 : 有効回答数 428 件
 ※拠点を複数有する企業からは複数の回答を得たため単位を「件」とする。
 有効回答率 35.4%
4. 実施機関 : インド日本商工会、日本貿易振興機構（ジェトロ）
5. 調査対象者 : 現地従業員（設問 14. 15. については日本人従業員も含む）
6. データスクリーニング : 各項目の中央値から一定の基準を超える数値がある場合、平均値の算出に当たって機械的に除外。
7. 用語 : スタッフとは、製造業、非製造業を問わず、オフィスや間接部門に従事する従業員を指す。ワーカーとは、製造業（建築、エンジニアリングを含む）における工場など、現場での作業に従事する正規従業員を指す。非製造業、及び生産拠点ではない製造業の従業員は非該当。

【調査集計概要】

1. 地域・業種

地域別回答数はハリヤナ州が 182 件（42.5%：全回答数におけるシェア、以下同）でトップ、次いでデリー準州の 61 件（14.3%）、タミル・ナドゥ州の 53 件（12.4%）であった。業種別では製造業が 140 件（32.7%）、非製造業が 288 件（67.3%）であった。〔有効回答数 428 件〕

地域	回答数	地域	回答数
デリー準州	61	マハーラーシュトラ州	36
ハリヤナ州	182	ムンバイ	24
グルガオン	153	プネ	6
その他	29	その他	6
ウッタル・プラデシュ州	14	テランガナ州	5
ラジャスタン州	23	アンドラ・プラデシュ州	7
西ベンガル州	4	タミル・ナドゥ州	53
グジャラート州	11	カルナータカ州	31
その他州・都市	1	合計	428

2. 賃金水準の決定

賃金水準の決定に際して参考になっているものについての回答は、インフレ率が 336 件 (79.4%)、各種調査結果が 317 件 (74.9%)、他社の動向が 263 件 (62.2%) であった。〔有効回答数 423 件、複数回答可〕

3. 昇給率

全国平均

	2024 年実績	2025 年見込み	有効回答数
スタッフ	10.2%	10.0%	413/408
ワーカー	10.1%	10.0%	133/132

地域別

	スタッフ		ワーカー	
	2024 年実績	2025 年見込み	2024 年実績	2025 年見込み
デリー準州	9.7%	9.8%	7.7%	7.7%
ハリヤナ州				
グルガオン	10.4%	10.2%	9.6%	9.7%
その他	8.9%	9.3%	9.5%	10.2%
ウッタル・プラデシュ州	11.1%	11.6%	8.1%	8.8%
ラジャスタン州	11.5%	10.5%	10.9%	10.7%
西ベンガル州	10.0%	9.1%		
グジャラート州	9.1%	9.0%	10.4%	9.1%
マハーラーシュトラ州				
ムンバイ	12.3%	11.2%		
プネ	10.7%	10.8%	12.0%	11.7%
その他	8.8%	8.1%		
テランガナ州	11.5%	12.0%	11.7%	12.3%
アンドラ・プラデシュ州	7.7%	8.6%	8.1%	8.0%
タミル・ナドゥ州	10.2%	9.6%	11.0%	10.3%
カルナータカ州	9.2%	8.9%	11.5%	10.2%
その他州・都市				
合計	10.2%	10.0%	10.1%	10.0%

4. 勤続年数、平均年齢、従業員数

		2024 年実績	2025 年見込み	有効回答数
勤続年数 (年)		6.5	7.2	408/397
平均年齢 (歳)		35.4	35.9	398/392
従業員数 (人)	スタッフ	197.8	243.2	416/410
	ワーカー	430.7	445.5	135/134

5. 職種別賃金水準 (平均月給、諸手当込み)

<全業種共通>

職種	2024 年実績
役員級	Rs. 622,326
部長級	Rs. 343,457
課長級	Rs. 175,016
係長級	Rs. 106,409
一般事務職	Rs. 67,843
セールス担当職	Rs. 88,030

職種	2024 年実績
サービスエンジニア	Rs. 73,072
秘書 (法定)	Rs. 109,358
秘書	Rs. 109,437
受付	Rs. 39,462
オフィスボーイ	Rs. 31,202
運転手	Rs. 43,116

<製造業>

職種	2024 年実績
工場長級	Rs. 358,948
製造・設計部長級	Rs. 306,669
製造・設計課長級	Rs. 154,044

職種	2024 年実績
エンジニア (上級職)	Rs. 65,012
エンジニア (一般職)	Rs. 53,749
ラインワーカー (正規従業員)	Rs. 39,018
ラインワーカー (派遣その他)	Rs. 21,022

6. 初任給

	2024 年実績
初・中等教育修了 (Class10 レベル)	Rs. 16,235
高等教育修了 (Class12 レベル)	Rs. 19,943
大学卒業	Rs. 31,224
大学院卒業	Rs. 36,689

7. 中途採用者の採用時給与の前職基本給からの昇給率

昇給率	回答割合	有効回答数
0%未満	1.0%	4
0%超～5%以下	7.6%	30
5%超～10%以下	15.9%	63
10%超～20%以下	33.1%	131
20%超～30%以下	35.9%	142
30%超～40%以下	5.3%	21
40%超～50%以下	0.5%	2
50%超	0.8%	3
合計	100%	396

8. 賞与

2024年の支給回数は1回が301件でトップ（73.1%）。次いで2回が55件（13.3%）、支給無しが44件（10.7%）、3回以上は12件（2.9%）となった。このうち181社が基本給をベースとして支給しており、年間支給月数の平均値は1.4ヵ月であった。〔有効回答数412件〕

2025年見込みでは285件（74.0%）が支給回数1回と回答しており、次いで2回が56件（14.5%）、支給無しが32件（8.3%）、3回以上は12件（3.2%）となった。このうち、178社が基本給をベースに支給する予定で、年間支給月数の平均値は1.4ヵ月であった。〔有効回答数385件〕

賞与に準ずる褒賞、表彰制度の有無は、「無し」が223件（57.5%）で、「有り」が165件（42.5%）であった。〔有効回答数388件〕

9. 福利厚生制度

スタッフについて、最も普及している福利厚生制度は「有給休暇」で360件（87.8%）が採用していると回答した。以下、「医療保険」が334件（81.5%）、「携帯電話支給」が249件（60.7%）、「通勤費支給・補助」が178件（43.4%）、「医療費支給・補助」が169件（41.2%）と続いた。〔有効回答社数410件、複数回答可〕

ワーカーについては、「有給休暇」が109件（83.8%）、「医療保険」が108件（83.1%）、「通勤車・バス手配」が98件（75.4%）、「食事手当」が71件（54.6%）、「医療費支給・補助」が59件（45.4%）であった。〔有効回答数130件、複数回答可〕

10. 従業員のモチベーション維持向上

従業員のモチベーション維持向上のために重視している項目では、スタッフは「昇給」がトップで392件（95.6%）、これに「昇格」が348件（84.9%）、「社内イベントの実施」が250件（61.0%）、「有給休暇」が234件（57.1%）、「医療保険」が225件（54.9%）で続いた。〔有効回答社数410件、複数回答可〕

ワーカーでは、「昇給」がトップで117件（90.0%）、次いで「昇格」が90件（69.2%）、「表彰

制度」が 88 件 (67.7%)、「社内イベントの実施」が 83 件 (63.8%)、「医療保険」が 83 件 (63.8%)
で続いた。〔有効回答数 130 件、複数回答可〕

11. 離職率

職位	2024 年実績	有効回答数
トップマネジメント（部長級以上）	1.8%	241
管理職（課長、係長級）	5.7%	306
スタッフ（セールス担当者、秘書、受付、事務員）	8.4%	297
エンジニア	8.1%	112
ワーカー	9.6%	106

注：各社回答の単純平均により集計

離職率引き下げに向けた取組としては、「人事評価制度の見直し」が 206 件 (59.9%)、「給与体系の全面的な見直し」が 205 件 (59.6%)、「福利厚生充実化」が 178 件 (51.7%) となった。
〔有効回答数 344 件、複数回答可〕

12. 派遣労働者の活用

派遣労働者を利用しているとの回答は 201 件 (48.4%) であった。〔有効回答数 415 件〕

派遣労働者の賃金上昇率については、「0～5%以下」が 26 件 (13.5%)、「5%超～8%以下」が 53 件 (27.6%)、「8%超～10%以下」が 86 件 (44.8%)、「10%超～15%以下」が 23 件 (12.0%)、「15%超」が 4 件 (2.1%) であった。〔有効回答数 192 件〕

正規雇用者との賃金上昇率の差については、「正規雇用者より高い」が 14 件 (7.4%)、「同率」が 46 件 (24.5%)、「正規雇用者比べて低い」が 128 件 (68.1%) であった。〔有効回答数 188 件〕

派遣労働者が従業員全体に占める割合は、「10%以下」が最も多い 53 件 (27.3%)、次いで「10%超～20%以下」が 36 件 (18.6%)、「50%超～75%以下」が 34 件 (17.5%)、であった。〔有効回答数 194 件〕

13. 採用手段

職位	人材紹介 日系	人材紹介 地場	人材紹介 外資	大学・高専 など	職業 訓練校	求人広告	インターネット	口コミ	その他	回答数
トップマネジメント	52.9%	48.2%	3.3%	1.8%	0.4%	2.2%	16.2%	19.5%	5.9%	272
管理職クラス	56.2%	71.2%	4.2%	2.8%	0.3%	4.0%	28.0%	27.7%	7.3%	354
スタッフ	46.4%	73.9%	4.2%	12.4%	2.7%	5.4%	29.1%	29.6%	7.0%	371
エンジニア	34.1%	82.9%	2.3%	31.8%	9.3%	8.5%	31.8%	28.7%	6.2%	129
ワーカー	16.4%	61.5%	0.8%	30.3%	41.0%	6.6%	14.8%	28.7%	9.8%	122

〔複数回答可〕

14. 日本人従業員の人数、待遇

各社の平均日本人従業員数は、駐在員が 5.3 人、現地採用者等が 0.6 人であった。〔有効回答数 409 件/335 件、0 を含む〕

日本人現地採用社員の賃金水準（平均月給、諸手当込み）は以下の通りとなった。

職種	月給
管理職（部長級以上）	Rs. 344,692
営業・コンサルタントなど	Rs. 191,097
人事・総務・経理・財務など	Rs. 223,278
一般事務職・秘書など	Rs. 190,067

日本人駐在員に対する福利厚生として、最も普及している制度は「日本への一時帰国」で 276 件（91.7%）が採用していると回答した。以下、「車両補助」が 262 件（87.0%）、「住宅補助」が 257 件（85.4%）が続いた。〔有効回答社数 301 件、複数回答可〕

15. 今後の人員体制

	インド人従業員	日本人駐在員	日本人現地採用者
増員	68.5%	27.4%	17.6%
現状維持	28.8%	66.3%	77.8%
減員	2.7%	6.3%	4.6%
有効回答数	410	380	306

16. 労働組合関係

労働組合があるとの回答は 36 件（8.7%）であった。これらのうち、社内組合を有しているとの回答が 24 件、外部組織に加盟しているとの回答が 12 件であった。また、労働協約改定の周期については、3 年が 21 件、1 年が 5 件であった。〔有効回答数 413 件〕

労働組合がないと回答した企業のうち、組合組成の要望について「予想されない」の回答が 345 件（91.5%）と最多だった。〔有効回答数 377 件〕

組合ではなく社内委員会（コミッティ）など、従業員との窓口の設置状況については、「ある」が 108 件（28.6%）、「ない」が 240 件（63.7%）であった。〔有効回答数 377 件〕

外部労働組合や活動家からのアプローチの有無については、383 件（97.2%）が「ない」と回答した。〔有効回答数 394 件〕

マネジメントに敵対的な従業員を組織させない工夫として、最も重視している項目は「コミュニケーションの円滑化」で 240 件（66.1%）、次いで「福利厚生改善」が 232 件（63.9%）、「賃金上昇」が 226 件（62.3%）、「誕生日会、社内イベントなどのレクリエーション実施」が 218 件（60.1%）と続いた。〔有効回答数 363 件、複数回答可〕

自社外から専門家を起用していると回答したのは85件(22.0%)で、このうち「弁護士事務所」と「コンサルタント」からの起用がいずれも55件(64.7%)、と最も多く、次いで「人材会社」が13件(15.3%)であった。〔有効回答数387件、複数回答可〕

今後の運営における労務面での懸念として、「業績評価基準のあいまいさ」が120件(39.0%)と最も不安視する項目として挙げられたほか、「マネジメントと従業員間のコミュニケーション不足」が117件(38.0%)、「業績評価が報酬に反映されていない」が58件(18.8%)となった。〔有効回答数308件、複数回答可〕

以上