

第13回賃金実態調査概要

2019年7月

インド日本商工会・ジェトロ



はじめに

「第13回賃金実態調査」におきましては、前回は上回る回答をいただき、皆様のご協力に感謝申し上げます。今般調査内容を取りまとめましたので、報告書をお届けします。

本調査は、在インド進出日系企業各社の皆様にて情勢分析あるいは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／日本人会と協業し、JCCII、ジェトロが例年実施しているものです。

本年5月に第2次モディ政権が発足しました。投資・ビジネスの拡大を目指す政策の充実に加え、デジタルなどニューエコノミーへの移行、社会的課題の解決についても政府の取り組み強化が予想されています。

労働関係では、7月に発表された2019年度予算案にて労働法制改善の方向性が打ち出されました。その具体的内容や検討の進捗について、期待をもって注視していきたいと思えます。

モディ政権による経済社会政策の果実が国民各層へ浸透していく中、賃金水準や福利厚生などの労務問題にどのように対応していくのか、進出企業の皆様の関心はさらに高くなっていくことと思われます。また、日本企業の業容、業態拡大に伴い、これまで企業集積が少なかった地域での新たな人材ニーズの高まり、労務管理コストの増大といった新たな課題も聞かれます。

こうした背景から、本年調査では例年通りの給与水準の実態に加え、労働組合の組成や労務管理における対策についても調査対象として取り上げています。

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 田口 洋二
ジェトロ・ニューデリー 所長 村橋 靖之

本調査報告書は、調査対象であるインド各地の日本商工会/日本人会の会員企業以外には非公表とします。
本調査報告書は限定配布とし、配布企業以外の企業や個人の閲覧・利用を固く禁じます。

第 13 回 賃金実態調査報告

【調査概要】

1. 調査時点 : 2019年5月
2. 調査対象 : インド日本商工会 430社
ムンバイ日本人会/商工部会 88社
コルカタ日本商工会 15社
チェンナイ日本商工会 191社
バンガロール商工会 168社
ハイデラバード日本人会 18社
プネ日本人会 74社
アーメダバード日本人会 49社 計 1033社
3. 回収状況 : 有効回答数 440件 (有効回答社数 366社)
※拠点を複数有する企業からは複数の回答を受けたため単位を「件」とする。
有効回答率 42.6% (前回 32.6%)
※有効回答数をベースに計算
4. 実施機関 : インド日本商工会
5. 取りまとめ機関 : 日本貿易振興機構 (ジェトロ) ニューデリー事務所 (委託方式)

【調査集計概要】

1. 地域・業種

地域別では、ハリヤナ州が135件 (30.7% : 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74件 (16.8%)、タミル・ナドゥ州の54件 (12.3%)、マハーラーシュトラ州の49件 (11.1%) であった。業種別では製造会社135件 (30.7%)、販売会社94件 (21.4%)、貿易会社59件 (13.4%) であった。〔有効回答数 440件〕

地域	回答数	地域	回答数
デリー準州	74	マハーラーシュトラ州	49
ハリヤナ州	135	ムンバイ	(34)
グルガオン	(94)	プネ	(11)
マネサール	(23)	その他	(4)
その他	(18)	テランガナ州	7
ウッタール・プラデシュ州	17	アンドラ・プラデシュ州	12
ラジャスタン州	21	タミル・ナドゥ州	54
西ベンガル州	10	カルナータカ州	37
グジャラート州	21	その他州・都市	3
		合計	440

2. 賃金水準の決定

賃金水準の決定に際して、インフレ率を参考にしているとの回答が 367 件 (84.4%)、各種調査結果が 303 件 (69.7%)、他社の動向が 271 件 (62.3%) であった。〔有効回答数 435 件、複数回答可〕

3. 昇給率

全国平均

	2018 年見込み (前回調査)	2018 年実績	2019 年見込み	有効回答数
スタッフ	10.2%	10.2%	9.9%	412/405
ワーカー	10.8%	10.7%	11.1%	114/113

地域別

	スタッフ		ワーカー	
	2018 年実績	2019 年見込み	2018 年実績	2019 年見込み
デリー準州	9.8%	9.7%	10.0%	10.7%
ハリヤナ州				
グルガオン	10.8%	10.4%	11.0%	9.6%
マネサール	11.5%	10.3%	11.1%	10.7%
その他	10.0%	9.1%	10.7%	10.5%
ウッタル・プラデシュ州	9.2%	9.6%	10.4%	10.4%
ラジャスタン州	10.2%	9.4%	10.4%	11.9%
西ベンガル州	10.9%	9.0%	10.0%	10.0%
グジャラート州	9.9%	9.4%	11.4%	11.2%
マハーラーシュトラ州				
ムンバイ	10.3%	10.3%	18.0%	10.0%
プネ	11.3%	12.5%	11.4%	9.6%
その他	9.5%	9.5%	5.9%	15.6%
テランガナ州	8.6%	9.2%	NA	NA
アンドラ・プラデシュ州	10.4%	10.4%	8.7%	10.7%
タミル・ナドゥ州	9.5%	9.7%	10.5%	11.1%
カルナータカ州	10.1%	9.8%	13.0%	13.7%
その他州・都市	11.0%	11.3%	10.0%	10.0%
合計	10.2%	9.9%	10.7%	11.1%

4. 勤続年数、平均年齢、従業員数

		2017年実績 (前回調査)	2018年実績	2019年見込み	有効回答数
勤続年数(年)		4.7	5.2	5.6	393/382
平均年齢(歳)		33.6	33.9	34.3	398/387
従業員数 (人)	スタッフ	162.0	160.5	174.0	412/407
	ワーカー	362.7	379.7	390.8	124/124

5. 職種別賃金水準(平均月給、諸手当込み)

<全業種共通>

職種	2017年実績 (前回調査)	2018年実績
役員	Rs. 550,974	Rs. 563,896
部長級	Rs. 311,297	Rs. 320,346
課長級	Rs. 147,053	Rs. 145,721
係長級	Rs. 86,012	Rs. 78,860
一般事務職	Rs. 48,515	Rs. 47,803
セール担当職	Rs. 76,435	Rs. 60,947

職種	2017年実績 (前回調査)	2018年実績
サービスエンジニア	Rs. 48,212	Rs. 47,070
秘書(法定)	Rs. 68,752	Rs. 78,189
秘書	Rs. 67,802	Rs. 67,495
受付	Rs. 29,201	Rs. 24,642
オフィスレイ	Rs. 19,576	Rs. 20,039
運転手	Rs. 25,217	Rs. 24,194

<製造業>

職種	2017年実績 (前回調査)	2018年実績
工場長級	Rs. 270,546	Rs. 227,846
ライン管理者	Rs. 73,422	Rs. 54,648

職種	2017年実績 (前回調査)	2018年実績
エンジニア (上級職)	Rs. 52,197	Rs. 42,585
エンジニア (一般職)	Rs. 38,153	Rs. 35,990
ラインワーカー	Rs. 20,860	Rs. 23,112

6. 初任給

	2017年実績 (前回調査)	2018年実績
初・中等教育修了 (Class10レベル)	Rs. 12,529	Rs. 12,292
高等教育修了 (Class12レベル)	Rs. 16,308	Rs. 13,012
大学卒業	Rs. 28,187	Rs. 25,535
大学院卒業	Rs. 34,856	Rs. 32,192

7. 中途採用者の採用時給与

途中で人材を採用する場合、前職の基本給から何%昇給させているかについては、20%以下の回答が最も多く167件(42.6%)、30%以下が125件(31.9%)、10%以下が59件(15.1%)と続いた。[有効回答数392件]

8. 賞与

2018年の支給回数は1回が314件でトップ(72.7%)。次いで支給無しが59件(13.7%)、2回が54件(12.5%)、3回以上は5件(1.2%)となった。このうち232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1.5ヵ月であった。〔有効回答数432件〕

2019年見込みでは317件(74.9%)が支給回数1回と回答しており、次いで2回が56件(13.2%)支給無しが45件(10.6%)であった。このうち、230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1.5ヵ月であった。〔有効回答数423件〕

賞与に準ずる褒賞、表彰制度の有無は、「無し」が213件(51.6%)で、「有り」が200件(48.4%)であった。〔有効回答数413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401件(93.7%)が採用していると回答した。以下、「医療保険」が362件(84.6%)、「携帯電話支給」が313件(73.1%)、「通勤費支給・補助」が232件(54.2%)、「住宅手当」が208件(48.6%)と続いた。〔有効回答数428件、複数回答可〕

ワーカーについては、「有給休暇」が106件(88.3%)、「医療保険」が104件(86.7%)、「通勤車・バス手配」が99件(82.5%)、「食事手当」が81件(67.5%)、「医療費支給・補助」が64件(53.3%)であった。〔有効回答数120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424件(98.8%)、これに「昇格」が378件(88.1%)、「医療保険」が249件(58.0%)で続いた。〔有効回答数429件、複数回答可〕

ワーカーでは、1位が「昇給」が111件(92.5%)、2位が「医療保険」で89件(74.2%)、3位が「昇格」で88件(73.3%)だった。〔有効回答数120件、複数回答可〕

11. 離職率

職位	2017年実績 (前回調査)	2018年実績	有効回答数
トップマネジメント(部長級以上)	8.6%	3.7%	239
管理職(課長、係長級)	9.6%	7.0%	347
スタッフ(セール担当者、秘書、受付、事務員)	11.5%	7.8%	344
エンジニア	9.9%	7.4%	105
ワーカー	11.5%	9.4%	105

注：各社回答の単純平均により集計

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251件（58.4%）であった。〔有効回答数430件〕

派遣労働者の賃金上昇率については、「8～10%」が96件（40.9%）、「5～8%」が53件（22.6%）、「3～5%」が50件（21.3%）、「10～15%」が35件（14.9%）であった。〔有効回答数235件〕

正規雇用者との賃金上昇率の差については、「正規雇用者と比べて低い」が145件（62.5%）、「同率」が74件（31.9%）、「正規雇用者より高い」が13件（5.6%）であった。〔有効回答数232件〕

派遣労働者が従業員全体に占める割合は、「10%未満」が最も多い68件（27.8%）、次いで「50～75%」が44件（18.0%）、「10～20%」が36件（14.7%）、「20～30%」が31件（12.7%）であった。〔有効回答数245件〕

13. 採用手段

職位	人材紹介 日系	人材紹介 地場	人材紹介 それ以外	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	46.3%	56.8%	8.4%	0.5%	1.1%	3.2%	10.0%	17.4%	6.8%	190
管理職	48.4%	75.3%	4.6%	6.5%	1.1%	7.0%	33.1%	32.0%	4.8%	372
スタッフ	39.4%	72.2%	2.9%	13.1%	2.1%	10.0%	34.1%	42.0%	6.0%	381
エンジニア	24.2%	77.4%	1.6%	41.1%	14.5%	12.1%	41.9%	44.4%	3.2%	124
ワーカー	2.7%	48.6%	0.0%	36.9%	45.0%	10.8%	15.3%	38.7%	10.8%	111

〔複数回答可〕

14. 日本人駐在員の増減

各社の従業員に占める日本人駐在員の割合平均は10.1%であった。〔有効回答数440件〕

2019年の方針として、90件（20.9%）が日本人駐在員を増加させると回答しており、そのうち82件が「事業拡張」のためであった。一方、27件（6.3%）が減少、313件（72.8%）が変更なしと回答した。〔有効回答数430件〕

15. 経営上の問題点

	大いに問題		さほど問題ではない		どちらともいえない		有効回答数
	前回調査	今回調査	前回調査	今回調査	前回調査	今回調査	今回調査
賃金	47.0%	45.1%	32.3%	32.8%	20.8%	22.1%	421
採用	39.0%	36.2%	37.7%	39.6%	23.4%	24.2%	414
解雇	14.8%	17.9%	47.5%	43.9%	37.7%	38.1%	396

なお、解雇訴訟については349件（83.3%）が「現在も過去も事例無し」と回答した。〔有効回答数419件、複数回答可〕

16. 組合関係

労働組合があるとの回答は45件（10.6%）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20件、外部組織に加盟しているとの回答が24件であった。また、労働協約改定の周期については、1年が8件、3年が29件であった。〔有効回答数424件〕

17. トピック調査（組合組成の状況と労務管理）

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は326件（91.3%）が「予想されない」と回答した。〔有効回答数357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、278件（78.3%）が「ない」と回答した。〔有効回答数355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、373件（95.6%）が「ない」と回答した。〔有効回答数390件〕

マネジメントに敵対的な従業員を組成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円滑化」で253件（63.4%）、次いで「レクリエーション」が233件（58.4%）、「賃金上昇」並びに「福利厚生」が222件（55.6%）、「表彰・評価制度」が183件（45.9%）と続いた。〔有効回答数399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102件（24.6%）で、このうち弁護士事務所からの起用が74件（72.5%）と最も多く、次いで「コンサルタント」が57件（55.9%）、「政府関係者」が25件（24.5%）、「人材会社」が19件（18.6%）と続いた。〔有効回答数415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、「マネジメントとのコミュニケーション不足」が142件（41.4%）と最も不安視する項目として挙げられた。これに、「業績評価基準のあいまいさ」122件が（35.6%）、「従業員間のコミュニケーション不足」が118件（34.4%）、「業績評価の報酬への反映」が71件（20.7%）で続いた。〔有効回答数343件、複数回答可〕

以上