

# 第 14 回貸金実態調査報告書

2020 年 9 月

インド日本商工会・ジェトロ



## はじめに

「第14回賃金実態調査」におきましては、新型コロナウイルス感染拡大で大変な状況が続く中、多くの回答をいただき、皆様のご協力に心より感謝申し上げます。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。

新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、インド政府は本年5月にGDPの10%に相当する総額2兆ルピー（約28兆円）の経済対策を発表するとともに、ビジネス環境の改善や経済開放などの一連の改革を通じて「自立したインド」を実現させ、この未曾有の危機を乗り越えようと決意を強固にしています。

6月以降は段階的なロックダウン解除に舵を切り、経済活動を再開させつつありますが、パンデミックを抑え込むために敷かれた厳格なロックダウンや各種規制は、日系企業のビジネスにも深刻な影響を与えました。業績の不透明感が強く、賃金や雇用などの削減を検討せざるを得ない日系企業の皆様から、コロナ禍の影響を踏まえた他社の賃金動向を把握したいとの要望が多く寄せられました。

こうした背景から、本年調査では例年通り給与水準の実態に加え、新型コロナウイルスが賃金水準の決定に与えた影響についても調査項目として追加しています。

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 長谷川 毅  
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 14 回 賃金実態調査報告

### 【調査概要】

1. 調査時点 : 2020年7月
2. 調査対象 : インド日本商工会 447社  
ムンバイ日本人会/商工部会 94社  
コルカタ日本商工会 5社  
チェンナイ日本商工会 196社  
バンガロール商工会 239社  
ハイデラバード日本人会 16社  
プネ日本人会 54社  
アーメダバード日本人会 61社 計 1112社
3. 回収状況 : 有効回答数 386件 (有効回答社数 304社)  
※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 34.7% (前回 42.6%)  
※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119件 (30.8% : 全回答数におけるシェア、以下同) でトップ、次いでマハーラーシュトラ州の60件 (15.5%)、デリー準州の52件 (13.5%)、カルナータカ州の42件 (10.9%) であった。業種別では製造会社117件 (30.3%)、販売会社91件 (23.6%)、貿易会社49件 (12.7%) であった。〔有効回答数386件〕

地域	回答数	地域	回答数
デリー準州	52	マハーラーシュトラ州	60
ハリヤナ州	119	ムンバイ	(41)
グルガオン	(90)	プネ	(15)
マネサール	(16)	その他	(4)
その他	(13)	テランガナ州	6
ウッタル・プラデシュ州	12	アンドラ・プラデシュ州	6
ラジャスタン州	18	タミル・ナドゥ州	38
西ベンガル州	11	カルナータカ州	42
グジャラート州	19	その他州・都市	3
		合計	386

## 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 318 件 (83.0%)、各種調査結果が 296 件 (77.3%)、他社の動向が 263 件 (68.7%) であった。〔有効回答数 383 件、複数回答可〕

賃金水準の決定に新型コロナウイルスの影響があったと回答したのは 291 件 (77.0%) であった。〔有効回答数 378 件〕

新型コロナウイルスが影響を与えた項目では、「昇給額」がトップで 183 件 (62.9%)、これに「賞与」が 85 件 (29.2%)、「ベア」が 78 件 (26.8%) で続いた。〔有効回答社数 291 件、複数回答可〕

## 3. 昇給率

### 全国平均

	2019 年見込み (前回調査)	2019 年実績	2020 年見込み	有効回答数
スタッフ	9.9%	8.9%	5.6%	373/362
ワーカー	11.1%	5.6%	3.7%	149/144

### 地域別

	スタッフ		ワーカー	
	2019 年実績	2020 年見込み	2019 年実績	2020 年見込み
デリー準州	9.8%	6.2%	6.5%	7.0%
ハリヤナ州				
グルガオン	9.6%	6.1%	7.3%	4.3%
マネサール	10.6%	6.0%	9.7%	6.5%
その他	10.6%	4.5%	7.2%	5.7%
ウッタル・プラデシュ州	8.0%	5.1%	8.4%	6.8%
ラジャスタン州	9.3%	5.9%	7.5%	4.6%
西ベンガル州	9.1%	5.7%	5.9%	5.7%
グジャラート州	9.0%	4.9%	5.5%	4.4%
マハーラーシュトラ州				
ムンバイ	7.7%	5.3%	6.4%	5.1%
ブネ	10.0%	6.7%	6.4%	7.7%
その他	10.4%	0.0%	6.3%	0.0%
テランガナ州	7.7%	4.7%	NA	NA
アンドラ・プラデシュ州	10.6%	4.5%	8.4%	6.4%
タミル・ナドゥ州	9.7%	6.0%	8.1%	5.1%
カルナータカ州	9.3%	4.8%	7.1%	5.2%
その他州・都市	10.5%	4.5%	6.8%	4.0%
合計	9.4%	5.4%	7.2%	5.6%

#### 4. 勤続年数、平均年齢、従業員数

		2018年実績 (前回調査)	2019年実績	2020年見込み	有効回答数
勤続年数(年)		5.2	5.2	5.7	349/336
平均年齢(歳)		33.9	34.3	34.6	348/337
従業員数 (人)	スタッフ	160.5	192.4	171.7	371/353
	ワーカー	379.7	189.7	182.4	131/127

#### 5. 職種別賃金水準(平均月給、諸手当込み)

##### <全業種共通>

職種	2018年実績 (前回調査)	2019年実績	職種	2018年実績 (前回調査)	2019年実績
役員	Rs. 563,896	Rs. 952,978	サービスマン	Rs. 47,070	Rs. 47,352
部長級	Rs. 320,346	Rs. 401,665	秘書(法定)	Rs. 78,189	Rs. 102,938
課長級	Rs. 145,721	Rs. 181,223	秘書	Rs. 67,495	Rs. 66,098
係長級	Rs. 78,860	Rs. 90,907	受付	Rs. 24,642	Rs. 22,331
一般事務職	Rs. 47,803	Rs. 51,049	オフィス	Rs. 20,039	Rs. 24,281
セール担当職	Rs. 60,947	Rs. 69,448	運転手	Rs. 24,194	Rs. 27,116

##### <製造業>

職種	2018年実績 (前回調査)	2019年実績	職種	2018年実績 (前回調査)	2019年実績
工場長級	Rs. 227,846	Rs. 298,137	エンジニア (上級職)	Rs. 42,585	Rs. 60,175
ライン管理者	Rs. 54,648	Rs. 87,803	エンジニア (一般職)	Rs. 35,990	Rs. 42,264
			ラインワーカー	Rs. 23,112	Rs. 25,760

#### 6. 初任給

	2018年実績 (前回調査)	2019年実績
初・中等教育修了 (Class10レベル)	Rs. 12,292	Rs. 25,976
高等教育修了 (Class12レベル)	Rs. 13,012	Rs. 27,852
大学卒業	Rs. 25,535	Rs. 43,872
大学院卒業	Rs. 32,192	Rs. 42,266

#### 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149件(38.6%)、30%以下が122件(31.6%)、10%以下が49件(12.7%)と続いた。〔有効回答数386件〕

## 8. 賞与

2019年の支給回数は1回が268件でトップ(70.7%)。次いで支給無しが57件(15.0%)、2回が51件(13.5%)、3回以上は3件(0.5%)となった。このうち197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379件〕

2020年見込みでは265件(71.0%)が支給回数1回と回答しており、次いで無しが70件(18.8%)、2回が35件(9.4%)であった。このうち、199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1.3ヵ月であった。〔有効回答数373件〕

賞与に準ずる褒賞、表彰制度の有無は、「無し」が202件(54.6%)で、「有り」が168件(45.4%)であった。〔有効回答数370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344件(91.0%)が採用していると回答した。以下、「医療保険」が331件(87.6%)、「携帯電話支給」が238件(63.0%)、「通勤費支給・補助」が202件(53.4%)、「食事手当」が160件(42.3%)と続いた。〔有効回答社数378件、複数回答可〕

ワーカーについては、「医療保険」が115件(89.1%)、「有給休暇」が113件(87.6%)、「通勤車・バス手配」が87件(67.4%)、「食事手当」が75件(58.1%)、「医療費支給・補助」が67件(51.9%)であった。〔有効回答数129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363件(98.1%)、これに「昇格」が324件(87.6%)、「医療保険」が227件(61.4%)で続いた。〔有効回答社数370件、複数回答可〕

ワーカーでは、1位が「昇給」が122件(97.6%)、2位が「医療保険」で89件(71.2%)、3位が「表彰制度」で88件(70.4%)だった。〔有効回答数125件、複数回答可〕

## 11. 離職率

職位	2018年実績 (前回調査)	2019年実績	有効回答数
トップマネジメント(部長級以上)	3.7%	4.8%	93
管理職(課長、係長級)	7.0%	6.7%	323
スタッフ(セール担当者、秘書、受付、事務員)	7.8%	7.1%	385
エンジニア	7.4%	5.2%	83
ワーカー	9.4%	6.7%	131

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246件（64.9%）であった。〔有効回答数379件〕

派遣労働者の賃金上昇率については、「3～5%」が92件（37.4%）、「5～8%」が65件（26.4%）、「8～10%」が46件（18.7%）、「10～15%」が7件（2.8%）であった。〔有効回答数246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142件（57.7%）、「同率」が78件（31.7%）、「正規雇用者より高い」が10件（4.1%）であった。〔有効回答数246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（27.6%）、次いで「10～20%」が44件（17.9%）、「40～50%」が28件（11.4%）、「20～30%」・「30～40%」が26件（10.6%）であった。〔有効回答数246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	35.1%	36.7%	7.3%	0.4%	1.2%	1.5%	6.2%	14.3%	3.1%	259
管理職	50.8%	69.5%	10.3%	2.5%	2.5%	8.1%	36.1%	38.6%	4.0%	321
スタッフ	42.1%	71.3%	9.7%	12.9%	3.2%	10.3%	39.8%	41.3%	6.0%	349
エンジニア	25.1%	65.1%	5.6%	33.0%	13.5%	14.9%	40.5%	40.9%	5.1%	215
ワーカー	3.7%	45.6%	1.5%	26.5%	39.0%	9.6%	16.2%	28.7%	5.9%	136

〔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8.4%であった。〔有効回答数333件〕

2020年の方針として、91件（23.9%）が日本人駐在員を減少させると回答しており、そのうち43件が「経費削減」のためであった。一方、31件（8.2%）が増加、258件（67.9%）が変更なしと回答した。〔有効回答数380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	45.1%	45.5%	32.8%	33.3%	22.1%	21.2%	378
採用	36.2%	32.4%	39.6%	42.1%	24.2%	25.5%	373
解雇	17.9%	19.1%	43.9%	38.4%	38.1%	42.5%	372

なお、解雇訴訟については268件（72.0%）が「現在も過去も事例無し」と回答した。〔有効回答数372件、複数回答可〕

## 16. 組合関係

労働組合があるとの回答は48件(12.6%)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25件、外部組織に加盟しているとの回答が21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25件であった。〔有効回答数380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は299件(93.1%)が「予想されない」と回答した。〔有効回答数321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、257件(34.4%)が「ない」と回答した。〔有効回答数326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、352件(95.1%)が「ない」と回答した。〔有効回答数370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円滑化」で230件(62.5%)、次いで「賃金上昇」が219件(59.5%)、「レクリエーション」が215件(58.4%)、「福利厚生改善」が211件(57.3%)と続いた。〔有効回答数368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86件(22.8%)で、このうち「弁護士事務所」からの起用が57件(66.3%)と最も多く、次いで「コンサルタント」が46件(53.5%)、「人材会社」が28件(32.6%)、「政府関係者」が26件(30.2%)と続いた。〔有効回答数378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137件(38.2%)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」が113件(31.5%)、「従業員間のコミュニケーション不足」が105件(29.2%)、「業績評価の報酬への反映」が61件(17.0%)で続いた。〔有効回答数359件、複数回答可〕

以上