

第 15 回賃金実態調査概要

2021 年 12 月

インド日本商工会・ジェトロ



はじめに

「第15回賃金実態調査」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／日本人会と協業し、JCCII、ジェットロが例年実施しているものです。

2020年、新型コロナウイルスの流行に伴い、インド政府は3月下旬に全国で厳格なロックダウンや各種規制を実施し、日系企業のビジネスにも深刻な影響を与えました。その後、段階的に経済活動の再開を進める中、2021年4～5月の新型コロナウイルス感染拡大「第2波」では、1日当たりの新規陽性者数は約41万人にも上り、インド国内は未曾有の危機に晒されました。現在では、感染予防の浸透、ワクチン接種率の向上等により新規感染者数は緩やかな減少傾向に転じ、国内各地で敷かれた州独自の封鎖措置も段階的に緩和され、徐々に経済活動が正常化しつつあります。今年度の賃金実態調査は、こうした状況の中、昨年度大幅な落ち込みを見せた昇給率においてほとんどの業種で昨年度を上回る水準の回答があり、また来年度はさらに上昇する見通しであるという結果になりました。

また、賃金水準の決定並びに優秀な人材の確保、育成は安定的な経営にとって非常に重要であり、進出企業の共通の経営課題となっていることから、今年度調査では新型コロナウイルスの影響を踏まえ、新設した労務関連・福利厚生制度の導入実態につき特設質問を設けています。

なお、本調査は例年年度の上期に実施していましたが、今年度の実績数値及び翌年度の見通しを把握し、来年度予算策定の参考としたいとの要望が多く寄せられたことから、今年度は調査時期を下期とさせていただきました。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 蛭子 貴裕
ジェットロ・ニューデリー 所長 村橋 靖之

第 15 回 賃金実態調査報告

【調査概要】

1. 調査時点 : 2021年10月1日時点（調査実施期間：11月2日～11月26日）
2. 調査対象 : インド日本商工会 461社
ムンバイ日本人会/商工部会 95社
コルカタ日本商工会 5社
チェンナイ日本商工会 192社
バンガロール商工会 167社
ハイデラバード日本人会 0社
プネ日本人会 48社
アーメダバード日本人会 43社 計1,011社
3. 回収状況 : 有効回答数 432件（有効回答社数 385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 42.7%（前回 34.7%）
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. データスクリーニ : 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。

【調査集計概要】

1. 地域・業種

地域別では、ハリヤナ州が155件（35.9%：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64件（14.8%）、タミル・ナドゥ州49件（11.3%）、マハーラーシュトラ州の46件（10.6%）であった。業種別では製造会社142件（32.9%）、販売会社92件（21.3%）、貿易会社60件（13.9%）であった。〔有効回答数432件〕

地域	回答数	地域	回答数
デリー準州	64	マハーラーシュトラ州	46
ハリヤナ州	155	ムンバイ	(29)
グルガオン	(116)	プネ	(14)
マネサール	(17)	その他	(3)
その他	(22)	テランガナ州	4
ウッタル・プラデシュ州	15	アンドラ・プラデシュ州	9
ラジャスタン州	32	タミル・ナドゥ州	49
西ベンガル州	3	カルナータカ州	39
グジャラート州	14	その他州・都市	2
		合計	432

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行っているとの回答が 323 件（74.9%）、各種調査結果が 318 件（73.8%）、他社の動向が 291 件（67.5%）であった。〔有効回答数 431 件、複数回答可〕

3. 昇給率

全国平均

	2021 年実績	2022 年見込み	有効回答数
スタッフ	7.9%	8.5%	407/394
ワーカー	8.5%	8.8%	144/141

地域別

	スタッフ		ワーカー	
	2021 年実績	2022 年見込み	2021 年実績	2022 年見込み
デリー準州	7.2%	7.9%	3.9%	5.4%
ハリヤナ州				
グルガオン	7.6%	8.0%	7.5%	6.7%
マネサール	8.9%	9.3%	9.7%	9.9%
その他	8.4%	8.6%	9.4%	9.0%
ウッタル・プラデシュ州	7.6%	8.8%	8.6%	8.8%
ラジャスタン州	8.8%	8.6%	9.6%	9.6%
西ベンガル州	8.7%	9.5%	NA	NA
グジャラート州	7.8%	8.8%	6.0%	7.3%
マハーラーシュトラ州				
ムンバイ	8.2%	9.3%	8.0%	10.0%
プネ	9.9%	9.9%	11.1%	11.2%
その他	6.0%	8.7%	13.3%	7.2%
テランガナ州	7.3%	8.8%	13.0%	13.0%
アンドラ・プラデシュ州	8.3%	8.6%	8.9%	9.1%
タミル・ナドゥ州	7.6%	8.7%	8.0%	9.3%
カルナータカ州	8.1%	8.1%	9.4%	9.5%
その他州・都市	5.0%	9.0%	1.9%	1.9%
合計	7.9%	8.5%	8.5%	8.8%

4. 勤続年数、平均年齢、従業員数

		2021年実績	2022年見込み	有効回答数
勤続年数（年）		5.9	6.5	388/376
平均年齢（歳）		34.6	35.0	385/373
従業員数 （人）	スタッフ	170.5	161.7	401/389
	ワーカー	354.7	383.4	142/134

5. 職種別賃金水準（平均月給、諸手当込み）

<全業種共通>

職種	2021年実績
役員	Rs. 666,477
部長級	Rs. 307,612
課長級	Rs. 158,439
係長級	Rs. 87,577
一般事務職	Rs. 48,972
セールス担当職	Rs. 59,474

職種	2021年実績
サービスエンジニア	Rs. 50,821
秘書（法定）	Rs. 78,196
秘書	Rs. 62,477
受付	Rs. 34,152
オフィスボーイ	Rs. 25,112
運転手	Rs. 29,721

<製造業>

職種	2021年実績
工場長級	Rs. 234,743
ライン管理者	Rs. 60,262

職種	2021年実績
エンジニア （上級職）	Rs. 47,856
エンジニア （一般職）	Rs. 40,579
ラインワーカー	Rs. 27,385

6. 初任給

	2021年実績
初・中等教育修了 （Class10レベル）	Rs. 14,596
高等教育修了 （Class12レベル）	Rs. 17,097
大学卒業	Rs. 27,092
大学院卒業	Rs. 32,885

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%以下との回答が最も多く151件（35.3%）、30%以下が111件（25.9%）、10%以下が90件（21.0%）と続いた。〔有効回答数428件〕

8. 賞与

2021年の支給回数は1回が311件でトップ(72.3%)。次いで支給無しが62件(14.4%)、2回が48件(11.2%)、3回以上は9件(2.1%)となった。このうち228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1.3ヵ月であった。〔有効回答数430件〕

2022年見込みでは316件(73.7%)が支給回数1回と回答しており、次いで無しが56件(13.1%)、2回が50件(11.7%)であった。このうち、232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429件〕

賞与に準ずる褒賞、表彰制度の有無は、「無し」が264件(61.4%)で、「有り」が166件(38.6%)であった。〔有効回答数430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377件(87.9%)が採用していると回答した。以下、「医療保険」が354件(82.5%)、「携帯電話支給」が258件(60.1%)、「通勤費支給・補助」が207件(48.3%)、「医療費支給・補助」が201件(46.9%)と続いた。〔有効回答社数429件、複数回答可〕

ワーカーについては、「有給休暇」が129件(86.6%)、「医療保険」が122件(81.9%)、「通勤車・バス手配」が118件(79.2%)、「食事手当」が87件(58.4%)、「医療費支給・補助」が76件(51.0%)であった。〔有効回答数149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404件(94.2%)、これに「昇格」が354件(82.5%)、「有給休暇」が234件(54.5%)、「医療保険」が226件(52.7%)で続いた。〔有効回答社数429件、複数回答可〕

ワーカーでは、1位が「昇給」が133件(89.9%)、2位が「昇給」で99件(66.9%)、3位が「有給休暇」で93件(62.8%)だった。〔有効回答数148件、複数回答可〕

11. 離職率

職位	2021年実績	有効回答数
トップマネジメント(部長級以上)	2.3%	264
管理職(課長、係長級)	6.3%	321
スタッフ(セールス担当者、秘書、受付、事務員)	7.6%	317
エンジニア	6.6%	214
ワーカー	6.2%	187

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 231 件 (54.1%) であった。〔有効回答数 427 件〕

派遣労働者の賃金上昇率については、「5～8%」が 91 件 (41.4%)、「8～10%」が 59 件 (26.8%)、「3～5%」が 56 件 (25.5%)、「10～15%」が 12 件 (5.5%) であった。〔有効回答数 220 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 (64.4%)、「同率」が 68 件 (30.2%)、「正規雇用者より高い」が 12 件 (5.3%) であった。〔有効回答数 225 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 59 件 (26.1%)、次いで「50～75%」が 42 件 (18.6%)、「10～20%」が 37 件 (16.4%)、「40～50%」が 32 件 (14.2%)、「30～40%」が 22 件 (9.7%)、「20～30%」が 18 件 (8.0%) であった。〔有効回答数 226 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	41.4%	36.9%	4.2%	1.4%	0.3%	3.9%	11.0%	14.9%	5.6%	355
管理職	48.9%	61.9%	4.4%	5.2%	0.2%	6.9%	28.3%	29.2%	4.7%	407
スタッフ	43.5%	67.6%	4.3%	12.8%	2.7%	8.7%	33.6%	27.8%	3.9%	414
エンジニア	29.4%	72.8%	1.1%	37.8%	10.0%	9.4%	38.3%	32.2%	3.3%	180
ワーカー	8.1%	50.7%	0.7%	26.4%	35.8%	10.1%	21.6%	28.4%	4.1%	148

〔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 4.5% であった。〔有効回答数 431 件〕

今後 1 年間の方針として、128 件 (29.7%) が日本人駐在員を増加させると回答しており、そのうち 105 件が「事業拡張」のためであった。一方、48 件 (11.1%) が減少、255 件 (59.2%) が変更なしと回答した。〔有効回答数 431 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
賃金	48.4%	30.5%	21.2%	430
採用	34.1%	39.1%	26.8%	425
解雇	18.1%	42.4%	39.5%	425

なお、解雇訴訟については 347 件 (80.9%) が「現在も過去も事例無し」と回答した。〔有効回答数 429 件、複数回答可〕

16. 組合関係

労働組合があるとの回答は46件（10.7%）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29件、外部組織に加盟しているとの回答が16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26件であった。〔有効回答数428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357件（94.2%）が「予想されない」と回答した。〔有効回答数379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、263件（69.8%）が「ない」と回答した。〔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、412件（96.0%）が「ない」と回答した。〔有効回答数429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257件（60.2%）、次いで「賃金上昇」が253件（59.3%）、「福利厚生改善」が235件（55.0%）、「レクリエーション」が209件（48.9%）と続いた。〔有効回答数427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83件（19.4%）で、このうち「弁護士事務所」からの起用が67件（80.7%）と最も多く、次いで「コンサルタント」が51件（61.4%）、「人材会社」が21件（25.3%）、「政府関係者」が18件（21.7%）と続いた。〔有効回答数428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154件（37.3%）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141件（34.1%）、「従業員間のコミュニケーション不足」が110件（26.6%）、「業績評価の報酬への反映」が83件（20.1%）で続いた。〔有効回答数413件、複数回答可〕

【2021年度第15回賃金実態調査 特別設問】

17. 新型コロナウイルスの影響を踏まえ、新設した労務関連・福利厚生制度

新設もしくは導入したと回答したのは256件（59.4%）であった。〔有効回答数431件〕内容としては、「従業員本人による新型コロナ感染時の特別休暇の新設」がトップで149件（59.1%）、これに「新型コロナ感染も付保対象となる健康保険への新規加入」が123件（48.8%）、「新型コロナワクチン接種にかかる特別休暇（接種日当日及び接種後）の新設」が89件（35.3%）で続いた。〔有効回答社数252件、複数回答可〕

以上