

第 16 回貸金実態調査概要

2023 年 2 月

インド日本商工会・ジェトロ



はじめに

インド日本商工会とジェトロ・ニューデリーは、例年「賃金実態調査」を実施しています。本調査は、インド進出日系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／日本人会に協力いただき発行しているもので、今回が第16回となります。

2022年のインドは新型コロナウイルス禍から脱却し、個人消費や民間設備投資の伸びが見られ、堅調な経済成長を果たしました。他方、国際情勢の変化の影響もあり、インフレ率はインド準備銀行の許容範囲の上限6%を上回る水準が一定期間続き、足元で政策金利の引き上げが続いている状況です。

今後も賃金水準の決定並びに優秀な人材の確保及び育成は、進出企業共通の大きな関心事項となっています。また、新型コロナウイルス収束後の働き方や従業員の育成方法などに関する取組事項についても、今回の調査における追加調査項目として設定いたしました。

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	若森 進
ジェトロ・ニューデリー事務所	所長	鈴木 隆史

第 16 回賃金実態調査報告

【調査概要】

1. 調査時点 : 2022 年 10 月 1 日時点（調査実施期間：12 月 14 日～12 月 27 日）
2. 調査対象 : インド日本商工会 475 社
ムンバイ日本人会/商工部会 96 社
コルカタ日本商工会 11 社
チェンナイ日本商工会 188 社
バンガロール商工会 175 社
ハイデラバード日本人会 11 社
プネ日本人会 44 社
アーメダバード日本人会 50 社
※アーメダバード日本人会の調査対象については、2022 年 12 月 26 日時点の会員名簿に基づき、個人会員の所属企業から推計したもの（学生会員、非日系企業、ジェトロ等を除く）。
計 1,050 社
3. 回収状況 : 有効回答数 212 件（有効回答社数 198 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 20.2%
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. データスクリーニング上の留意点 : 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 95 件（44.8%：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 34 件（16.0%）、マハーラーシュトラ州の 23 件（10.8%）、タミル・ナドゥ州 20 件（9.4%）であった。業種別では製造会社 73 件（34.4%）、販売会社 38 件（17.9%）、貿易会社 29 件（13.7%）であった。〔有効回答数 212 件〕

地域	回答数	地域	回答数
デリー準州	34	マハーラーシュトラ州	23
ハリヤナ州	95	ムンバイ	(16)
グルガオン	(74)	プネ	(4)
マネサール	(8)	その他	(3)
その他	(13)	テランガナ州	1
ウッタル・プラデシュ州	6	アンドラ・プラデシュ州	4
ラジャスタン州	14	タミル・ナドゥ州	20
西ベンガル州	2	カルナータカ州	11
グジャラート州	2	その他州・都市	0
		合計	212

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 189 件 (89.6%)、各種調査結果が 166 件 (78.7%)、他社の動向が 143 件 (67.8%) であった。〔有効回答数 211 件、複数回答可〕

3. 昇給率

全国平均

	2022 年実績	2023 年見込み	有効回答数
スタッフ	9.6%	9.5%	206/200
ワーカー	9.4%	9.7%	87/87

地域別

	スタッフ		ワーカー	
	2022 年実績	2023 年見込み	2022 年実績	2023 年見込み
デリー準州	10.2%	9.4%	11.0%	9.7%
ハリヤナ州				
グルガオン	9.8%	9.6%	9.2%	9.4%
マネサール	9.7%	10.4%	10.3%	10.2%
その他	7.9%	8.4%	7.8%	8.3%
ウッタル・プラデシュ州	8.7%	8.3%	9.0%	8.5%
ラジャスタン州	8.9%	10.3%	10.6%	10.7%
西ベンガル州	10.5%	11.0%	8.0%	10.0%
グジャラート州	8.0%	9.0%	7.5%	9.0%
マハーラーシュトラ州				
ムンバイ	10.0%	10.4%	5.0%	10.0%
プネ	13.1%	10.3%	15.7%	8.6%
その他	7.7%	8.7%	8.0%	9.0%
テランガナ州	11.0%	11.0%	13.0%	13.0%
アンドラ・プラデシュ州	8.7%	9.3%	9.0%	9.9%
タミル・ナドゥ州	9.6%	9.4%	9.2%	10.5%
カルナータカ州	8.7%	9.1%	8.9%	9.0%
合計	9.6%	9.5%	9.4%	9.7%

4. 勤続年数、平均年齢、従業員数

		2022 年実績	2023 年見込み	有効回答数
勤続年数 (年)		6.7	7.2	200/195
平均年齢 (歳)		35.2	35.7	201/195
従業員数 (人)	スタッフ	183.9	202.6	207/202
	ワーカー	437.9	463.2	87/87

5. 職種別賃金水準 (平均月給、諸手当込み)

<全業種共通>

職種	2022 年実績
役員	Rs. 607,421
部長級	Rs. 387,750
課長級	Rs. 208,571
係長級	Rs. 103,539
一般事務職	Rs. 62,484
セールス担当職	Rs. 86,244

職種	2022 年実績
サービスエンジニア	Rs. 63,934
秘書 (法定)	Rs. 115,121
秘書	Rs. 60,274
受付	Rs. 33,481
オフィスボーイ	Rs. 28,392
運転手	Rs. 33,048

<製造業>

職種	2022 年実績
工場長級	Rs. 305,168
ライン管理者	Rs. 75,487

職種	2022 年実績
エンジニア (上級職)	Rs. 75,973
エンジニア (一般職)	Rs. 49,811
ラインワーカー	Rs. 35,074

6. 初任給

	2022 年実績
初・中等教育修了 (Class10 レベル)	Rs. 14,662
高等教育修了 (Class12 レベル)	Rs. 18,633
大学卒業	Rs. 34,258
大学院卒業	Rs. 44,971

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、「10%超 20%以下」との回答が最も多く 79 件 (37.3%)、「20%超 30%以下」が 65 件 (30.7%)、「5%超 10%以下」が 35 件 (16.5%) と続いた。[有効回答数 212 件]

8. 賞与

2022年の支給回数は1回が153件でトップ(72.2%)。次いで2回が31件(14.6%)、支給無しが24件(11.3%)、3回以上は4件(1.9%)となった。〔有効回答数212件〕

このうち126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162件〕

2023年見込みでは150件(71.4%)が支給回数1回と回答しており、次いで2回が32件(15.2%)、無しが24件(11.4%)、3回以上は4件(1.9%)であった。〔有効回答数210件〕

このうち、124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181件〕

賞与に準ずる褒賞、表彰制度の有無は、「無し」が106件(50.5%)で、「有り」が104件(49.5%)であった。〔有効回答数210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189件(90.0%)が採用していると回答した。以下、「医療保険」が181件(86.2%)、「携帯電話支給」が139件(66.2%)、「通勤費支給・補助」が102件(48.6%)、「医療費支給・補助」が98件(46.7%)と続いた。〔有効回答社数210件、複数回答可〕

ワーカーについては、「有給休暇」が73件(88.0%)、「医療保険」が67件(80.7%)、「通勤車・バス手配」が58件(69.9%)、「医療費支給・補助」が46件(55.4%)、「食事手当」が44件(53.0%)であった。〔有効回答数83件、複数回答可〕

10. 祝い金 ※第16回賃金実態調査追加設問

各種祝い金の支給有無については、「結婚祝い金」を支給しているのが98件(48.5%)、「子息誕生祝い金」が32件(15.8%)、「その他支給金」が10件(5.0%)となり、「支給していない」は75件(37.1%)であった。〔有効回答社数202件、複数回答可〕

それぞれの支給額平均については「結婚祝い金」がRs. 6,910、「子息誕生祝い金」がRs. 4,461、「その他支給金」がRs. 15,932であった。

11. 就業状況 ※第16回賃金実態調査追加設問

スタッフの就業状況について、年間の就業日数平均は264.5日、一週間の勤務日平均は5.3日、一日の労働時間平均は8.1時間であった。〔有効回答数207件、210件、209件〕

12. 在宅勤務 ※第16回賃金実態調査追加設問

在宅勤務を導入しているとの回答は85件(40.3%)であった。〔有効回答社数211件〕

そのうち、平均在宅勤務日数は「週1日」がトップで32件(37.6%)、これに「週2日」が26件(30.6%)、「週5日以上」が14件(16.5%)と続いた。〔有効回答社数85件〕

13. 従業員の育成 ※第 16 回賃金実態調査追加設問

従業員を育成するために取り組んでいることとして、「研修」が最も多く 189 件 (90.9%)、次いで「OJTによる教育」が 167 件 (80.3%)、「目標管理制度」が 118 件 (56.7%) と続いた。

14. 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 205 件 (98.1%)、これに「昇格」が 184 件 (88.0%)、「有給休暇」が 149 件 (71.3%)、「医療保険」が 143 件 (68.4%) で続いた。〔有効回答社数 209 件、複数回答可〕

ワーカーでは、1 位が「昇給」が 79 件 (96.3%)、2 位が「有給休暇」で 65 件 (79.3%)、3 位が「医療保険」で 63 件 (76.8%) だった。〔有効回答数 82 件、複数回答可〕

15. 離職率

職位	2022 年実績	有効回答数
トップマネジメント (部長級以上)	8.1%	35
管理職 (課長、係長級)	10.7%	102
スタッフ (セールス担当者、秘書、受付、事務員)	10.6%	130
エンジニア	13.9%	80
ワーカー	13.0%	55

注：各社回答の単純平均により集計

16. 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 125 件 (59.2%) であった。〔有効回答数 211 件〕

派遣労働者の賃金上昇率については、「8%超 10%以下」が 48 件 (39.3%)、「5%超 8%以下」が 45 件 (36.9%)、「5%以下」が 18 件 (14.8%)、「10%超 15%以下」が 11 件 (9.0%) であった。〔有効回答数 122 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 78 件 (63.4%)、「同率」が 39 件 (31.7%)、「正規雇用者より高い」が 6 件 (4.9%) であった。〔有効回答数 123 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 31 件 (25.0%)、次いで「50%超 75%以下」が 25 件 (20.2%)、「10%超 20%以下」が 17 件 (13.7%)、「40%超 50%以下」が 16 件 (12.9%)、「20%超 30%以下」が 14 件 (11.3%)、「75%超」が 14 件 (11.3%)、「30%超 40%以下」が 7 件 (5.6%) であった。〔有効回答数 124 件〕

17. 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	50.0%	56.6%	9.4%	0.9%	0.0%	7.5%	24.5%	16.0%	2.8%	106
管理職	53.3%	69.6%	8.7%	3.8%	0.5%	9.2%	37.0%	31.5%	2.7%	184
スタッフ	45.3%	72.4%	4.7%	8.9%	2.6%	10.4%	38.0%	37.0%	4.7%	192
エンジニア	30.1%	77.0%	4.4%	35.4%	9.7%	9.7%	41.6%	31.9%	5.3%	113
ワーカー	10.3%	48.7%	2.6%	28.2%	42.3%	10.3%	17.9%	39.7%	5.1%	78

[複数回答可]

18. 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数は5.8人であった。[有効回答数 205 件]

日本人駐在員数にかかる今後1年間の方針は、変更なしが146件(68.9%)、増加が55件(25.9%)、減少が11件(5.2%)となった。[有効回答数 212 件]

19. 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	53.8%	24.2%	22.0%	182
採用	40.2%	41.5%	18.3%	164
解雇	17.7%	36.2%	46.1%	141

なお、解雇訴訟については155件(74.2%)が「現在も過去も事例無し」と回答した。[有効回答数 209 件、複数回答可]

20. 組合関係

労働組合があるとの回答は19件(9.0%)であった。[有効回答数 211 件] これらのうち、社内組合を有しているとの回答が14件、外部組織に加盟しているとの回答が4件であった。[有効回答数 18 件] また、労働協約改定の周期については、1年が3件、3年が9件であった。[有効回答数 14 件]

労働組合がないと回答した192件のうち、組合組成の要望については176件(94.6%)が「予想されない」と回答した。[有効回答数 186 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、122件(69.3%)が「ない」と回答した。[有効回答数 176 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、192件(95.0%)が「ない」と回答した。[有効回答数 202 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145件(70.4%)、次いで「賃金上昇」が129件(62.6%)、「レクリエーション」が117件(56.8%)、「福利厚生改善」が111件(53.9%)と続いた。〔有効回答数206件、複数回答可〕

マネジメントに敵対的な従業員を組織させないことを目的として外部専門家を起用していると回答したのは46件(22.4%)であった。〔有効回答数205件〕このうち「弁護士事務所」からの起用が36件(78.3%)と最も多く、次いで「コンサルタント」が29件(63.0%)、「企業関係者」が11件(23.9%)と続いた。〔有効回答数46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84件(48.3%)と最も不安視する項目として挙げられた。これに、「マネジメントとのコミュニケーション不足」が73件(42.0%)、「従業員間のコミュニケーション不足」が57件(32.8%)、「業績評価の報酬への反映」が41件(23.6%)で続いた。〔有効回答数174件、複数回答可〕

以上

不許複製
禁無断転載