

2023 年度賃金実態調査概要

2024 年 3 月

インド日本商工会・ジェトロ



はじめに

「2023年度賃金実態調査」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 堀越 卓郎

ジェトロ・ニューデリー 所長 鈴木 隆史

2023 年度賃金実態調査報告

【調査概要】

1. 調査時点 : 2023 年 10 月 1 日時点（調査実施期間：11 月 6 日～11 月 17 日）
2. 調査対象 : インド日本商工会 513 社
ムンバイ日本人会/商工部会 102 社
コルカタ日本商工会 12 社
チェンナイ日本商工会 192 社
バンガロール商工会 174 社
ハイデラバード日本人会 10 社
プネ日本人会 52 社
アーメダバード日本人会 54 社 計 1,109 社
3. 回収状況 : 有効回答数 312 件（有効回答社数 286 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 28.1%
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
ング上の留意点 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 126 件（40.4%：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 47 件（15.1%）、マハーラーシュトラ州の 45 件（14.4%）、カルナータカ州 25 件（8.0%）であった。業種別では製造会社 97 件（31.1%）、販売会社 59 件（18.9%）、貿易会社 50 件（16.0%）であった。〔有効回答数 312 件〕

地域	回答数	地域	回答数
デリー準州	47	マハーラーシュトラ州	45
ハリヤナ州	126	ムンバイ	(30)
グルガオン	(102)	プネ	(11)
マネサール	(11)	その他	(4)
その他	(13)	テランガナ州	2
ウッタル・プラデシュ州	10	アンドラ・プラデシュ州	3
ラジャスタン州	24	タミル・ナドゥ州	18
西ベンガル州	2	カルナータカ州	25
グジャラート州	10	その他州・都市	0
		合計	312

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 254 件 (81.4%)、各種調査結果が 241 件 (77.2%)、他社の動向が 192 件 (61.5%) であった。〔有効回答数 312 件、複数回答可〕

3. 昇給率

全国平均

	2023 年実績	2024 年見込み	有効回答数
スタッフ	10.4%	10.0%	287/284
ワーカー	10.3%	9.8%	92/91

地域別

	スタッフ		ワーカー	
	2023 年実績	2024 年見込み	2023 年実績	2024 年見込み
デリー準州	10.8%	10.1%	8.0%	9.5%
ハリヤナ州				
グルガオン	9.9%	9.9%	8.9%	9.8%
マネサール	9.9%	10.1%	10.0%	10.5%
その他	9.1%	8.6%	8.8%	8.8%
ウッタル・プラデシュ州	10.2%	9.2%	8.7%	9.8%
ラジャスタン州	11.7%	10.2%	10.9%	10.5%
西ベンガル州	12.8%	9.3%	7.5%	9.5%
グジャラート州	12.6%	10.3%	11.5%	8.7%
マハーラーシュトラ州				
ムンバイ	11.2%	11.5%	25.0%	10.0%
プネ	9.6%	10.1%	7.7%	8.0%
その他	8.8%	9.0%	9.3%	9.0%
テランガナ州	15.4%	13.5%	13.0%	11.0%
アンドラ・プラデシュ州	8.8%	9.2%	10.3%	10.5%
タミル・ナドゥ州	10.5%	9.1%	13.7%	10.4%
カルナータカ州	8.9%	9.5%	10.8%	10.9%
その他州・都市	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	10.4%	10.0%	10.3%	9.8%

4. 勤続年数、平均年齢、従業員数

		2023 年実績	2024 年見込み	有効回答数
勤続年数 (年)		6.3	6.9	280/269
平均年齢 (歳)		35.3	35.7	277/268
従業員数 (人)	スタッフ	213.6	339.6	289/279
	ワーカー	589.1	593.8	93/88

5. 職種別賃金水準 (平均月給、諸手当込み)

<全業種共通>

職種	2023 年実績
役員級	Rs. 1,049,751
部長級	Rs. 444,196
課長級	Rs. 186,406
係長級	Rs. 105,268
一般事務職	Rs. 69,990
セールス担当職	Rs. 106,115

職種	2023 年実績
サービスエンジニア	Rs. 61,631
秘書 (法定)	Rs. 106,008
秘書	Rs. 79,547
受付	Rs. 32,960
オフィスボーイ	Rs. 30,409
運転手	Rs. 37,800

<製造業>

職種	2023 年実績
工場長級	Rs. 307,742
ライン管理者	Rs. 91,333

職種	2023 年実績
エンジニア (上級職)	Rs. 65,995
エンジニア (一般職)	Rs. 45,157
ラインワーカー	Rs. 32,215

6. 初任給

	2023 年実績
初・中等教育修了 (Class10 レベル)	Rs. 16,513
高等教育修了 (Class12 レベル)	Rs. 18,947
大学卒業	Rs. 32,718
大学院卒業	Rs. 40,059

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%超～30%以下との回答が 116 件 (37.1%) と最も多く、次いで 10%超～20%以下が 113 件 (36.2%)、5%超～10%以下が 48 件 (15.3%) と続いた。[有効回答数 311 件]

8. 賞与

2023年の支給回数は1回が225件でトップ(72.1%)。次いで2回が40件(12.8%)、支給無しが38件(12.1%)、3回以上は9件(2.8%)となった。このうち164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312件〕

2024年見込みでは226件(72.6%)が支給回数1回と回答しており、次いで無しが39件(12.5%)、2回が38件(12.2%)であった。このうち、161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311件〕

賞与に準ずる褒賞、表彰制度の有無は、「無し」が178件(57.1%)で、「有り」が134件(42.9%)であった。〔有効回答数312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276件(89.9%)が採用していると回答した。以下、「医療保険」が258件(84.0%)、「携帯電話支給」が180件(58.6%)、「医療費支給・補助」が148件(48.2%)、「通勤費支給・補助」が139件(45.3%)と続いた。〔有効回答社数307件、複数回答可〕

ワーカーについては、「有給休暇」が79件(86.8%)、「医療保険」が80件(87.9%)、「通勤車・バス手配」が73件(80.2%)、「医療費支給・補助」が54件(59.3%)、「食事手当」が52件(57.1%)であった。〔有効回答数91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302件(97.4%)、これに「昇格」が266件(85.8%)、「社内イベントの実施」が186件(60.0%)、「有給休暇」が184件(59.4%)、「医療保険」が181件(58.4%)で続いた。〔有効回答社数310件、複数回答可〕

ワーカーでは、「昇給」がトップで92件(97.9%)、次いで「昇格」が71件(75.5%)、「表彰制度」が63件(67.0%)、「有給休暇」が62件(66.0%)だった。〔有効回答数94件、複数回答可〕

11. 離職率

職位	2023年実績	有効回答数
トップマネジメント(部長級以上)	3.3%	191
管理職(課長、係長級)	7.5%	242
スタッフ(セールス担当者、秘書、受付、事務員)	10.0%	243
エンジニア	8.0%	159
ワーカー	5.9%	132

注：各社回答の単純平均により集計

12. 離職率引き下げに向けた取組 ※2023 年度賃金実態調査追加設問

離職率の高さが従来以上に深刻な課題となっているかについての設問には、「はい」が 90 件 (28.8%)、「いいえ」が 222 件 (71.1%) となった。一方、離職率を引き下げのために 2022 年以降に新たな取組みを開始した、またはする予定とした設問には、「はい」が 154 件 (51.5%)、「いいえ」が 145 件 (48.5%) であった。「はい」と回答した企業の具体的な取組としては、「人事評価制度の見直し」が 131 件 (44.6%)、「福利厚生 of 柔軟化」が 128 件 (43.5%)、「給与体系の見直し」が 122 件 (41.5%) となった。

なお、一度転職によって離職した社員が復職を希望した場合の基本方針としては、「基本方針は決めていない」が 133 件 (46.3%) と最も多く、次いで「復職を認めない」との回答が 15.0% (43 件)、「復職を認める (給与水準は転職先での水準を考慮)」が 55 件 (19.2%)、「復職を認める (給与水準は転職先での水準を考慮せず)」が 36 件 (12.5%) となった。〔有効回答数 287 件〕

13. 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 171 件 (55.3%) であった。〔有効回答数 311 件〕

派遣労働者の賃金上昇率については、「0~5%」が 21 件 (12.3%)、「5~8%」が 52 件 (30.5%)、「8~10%」が 76 件 (44.7%)、「10~15%」が 17 件 (10.0%)、「15%以上」が 4 件 (2.3%) であった。〔有効回答数 170 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 (8.2%)、「同率」が 51 件 (30.1%)、「正規雇用者比べて低い」が 104 件 (61.5%) であった。〔有効回答数 169 件〕

派遣労働者が従業員全体に占める割合は、「50~75%」が最も多い 18 件 (29.0%)、次いで「20~30%」が 13 件 (21.9%)、「10%未満」が 11 件 (17.7%)、であった。〔有効回答数 62 件〕

14. 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	46.8%	42.7%	5.2%	0.4%	0.0%	3.6%	14.5%	15.7%	7.3%	248
管理職	57.5%	66.6%	6.0%	2.7%	0.7%	6.7%	32.8%	25.8%	7.7%	299
スタッフ	46.3%	67.8%	5.5%	12.1%	1.6%	10.1%	35.5%	30.3%	6.8%	307
エンジニア	34.7%	82.7%	5.1%	38.8%	11.2%	11.2%	42.9%	34.7%	9.2%	98
ワーカー	13.7%	57.9%	1.1%	33.7%	41.1%	12.6%	26.3%	33.7%	7.4%	95

〔複数回答可〕

15. 日本人従業員の増減

各社の平均日本人従業員数は、駐在員が 5.2 人、その他 (現地採用者等) が 0.9 人であった。〔有効回答数 306 件〕

今後 1 年間の方針として、日本人従業員を増加させるとした回答は 84 件 (27.0%) で、理由

は「事業拡張」が72件(23.2%)と最多となった。一方、日本人従業員を減少させるとした回答は22件(7.1%)あった。なお、日本人従業員数の変更なしとした回答は204件(65.8%)と過半数を占めた。〔有効回答数310件〕

16. 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	52.9%	26.0%	21.1%	308
採用	42.7%	32.6%	24.8%	307
解雇	14.9%	41.1%	44.0%	302

なお、解雇訴訟については「現在も過去も事例無し」との回答が239件(77.3%)となった。〔有効回答数309件、複数回答可〕

17. 組合関係

労働組合があるとの回答は28件(9.0%)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16件、外部組織に加盟しているとの回答が11件であった。また、労働協約改定の周期については、3年が16件、1年が4件であった。〔有効回答数311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266件(93.9%)と最多だった。〔有効回答数283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67件(23.7%)、「ない」が165件(58.3%)であった。〔有効回答数283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、295件(95.4%)が「ない」と回答した。〔有効回答数309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」が191件(61.2%)、次いで「賃金上昇」が178件(57.1%)、「福利厚生改善」が174件(55.8%)、「レクリエーション」が165件(52.9%)と続いた。〔有効回答数306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60件(19.4%)で、このうち「弁護士事務所」からの起用が42件(13.6%)と最も多く、次いで「コンサルタント」が37件(12.0%)、「政府関係者」が11件(3.6%)であった。〔有効回答数308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101件(32.4%)と最も不安視する項目として挙げられたほか、「業績評価基準のあいまいさ」が96件(30.8%)、「従業員間のコミュニケーション不足」が85件(27.2%)となった。〔有効回答数297件、複数回答可〕

以上