



パッション関野の

採用 & 人事 お悩み相談室！



第 8 回

人材業界経験豊富なコンサルタントが、インドで事業展開されている日系企業の採用・人事担当者の方のお悩みにお答えします！



今回のお悩み：インド人の転職時の給与昇給率について、どの程度が適切か悩みます。今後、インド人の中途採用、特にマネジメント層を中心に力を入れて行こうと考えています。当然、転職希望者にとっての転職時の最も大事なファクターは、給与の昇給率だと思うのですが、今はどんなトレンドなのでしょうか？

関野の回答

中途採用は 20% 前後の昇給率 UP の提示をされる企業が多いと思います。



昇給率決定に一番大きな影響力を持っているインフレ率ですが、最近のインドのインフレ率の低下傾向により、以前と比べて大きな昇給期待はないように思います。日本の政府系機関が 2017 年に行った調査では、前職の基本給から何%上げてオファーをするかを取りまとめられておりましたが、そこでは～ 10% UP の範囲と回答した企業は 25%、～ 20% UP の範囲と回答した企業は 44%、～ 30% UP の範囲の企業は 22% という結果でした。やはり各企業とも、採用したい候補者へのオファーは、20% 前後 UP 程度が基準になっていることが浮き彫りになっています。私も 2012 年からインドで採用ビジネスに携わっていますが、モディ政権発足前までの 5 年間ではインフレ率が平均 9.8% と高止まりしていた時期には、転職時昇給率 40% UP、まれに 50% UP を要求してくる候補者もいたりしました。モディ政権発足後はインフレ率も直近では 4.6% と安定していますし、以前のような高いインフレ率を理由とした高額な昇給要求は見なくなりました。ただ今後は GST 導入による平均税率上昇により、インフレ圧力は高まる予想もありますので、常にアンテナを高くして頂ければと思います。



なるほど。給料の昇給率 UP によるオファー提示以外に気を付けることはありますか？



例えば、給料の内訳について。CTC（給料の額面）が上がったからといって、手取り収入が上がるとは限りません。場合によっては、給与の内訳（Break Up）は顧問会計士と相談をして、できるだけ手取りを増やすことができる基本給や手当の構成にすることにより、候補者意欲を上げることができます。また、タイトルについても、インドでは転職時の一つの期待として、タイトルの上昇があります。例えば、現在アシスタントマネジャーの方であれば、マネジャーとしてのオファーを期待する人は多いでしょう。御社の規定の中で、タイトルアップに値すると判断された場合は、その旨を期待とともに積極的に提示を頂ければ、更にモチベーションを高めることが可能です。

関野 光剛 Miraist Private Limited (ミライスト)

日印合計 16 年超の採用 / キャリアコンサルタント経験を持つ。前職でインド駐在後、インドで働く魅力が忘れられずにグルガオンで起業。

【サービス内容】

1. 日本人現地採用サポート
2. インド人ホワイトカラー採用サポート
3. インド人日本語人材採用サポート

MAIL : mitsu_sekino@miraist-india.com URL : <http://miraist-india.com>

インドで働く日本人女性のインタビューサイト **Miraist Woman** 開始しました。

Miraist Woman

検索

Mira!st

The bridge between India and Japan