

インドにおける給与水準と昇給動向（2025年度版）

デリーデスク 岩瀬 雄一

近年、インドは世界でも有数の高い経済成長率を維持しており、それに伴い雇用市場も堅調に推移しています。一方で、世界的な景気減速やインフレの影響を受け、企業は人件費の増加を慎重に管理する傾向を強めています。その結果、2025年度の昇給率は依然として高い水準を維持しながらも、ここ数年と比較するとやや落ち着きを見せています。

Deloitte India Talent Outlook 2025 によると、2025年度のインド企業における平均昇給率は 8.8%と予測されており、2024年度の約 9.0%からわずかに低下する見込みです。一方、Aon が実施した Annual Salary Increase and Turnover Survey では、2025年度の平均昇給率は約 8.9%、さらに 2026年度は 9.1%程度まで回復すると予測されています。調査機関ごとに若干の差はあるものの、インドでは依然として 9%前後の昇給率が一般的であり、日本企業の平均昇給率と比較すると依然として高い水準にあります。

昇給率は業種によっても差が見られます。製薬・ライフサイエンス、製造業、金融サービス業などでは比較的高い昇給率が見込まれている一方、



（働く人々のイメージ画像：AI生成）

IT サービス業ではコロナ禍後の急速な採用拡大が一巡したことから、以前ほど大幅な昇給は見られなくなっています。しかし、AI、クラウドコンピューティング、データ分析、サイバーセキュリティなどの高度な専門スキルを持つ人材については依然として需要が高く、採用時や転職時には市場平均を上回る報酬が提示されるケースも少なくありません。

近年のインド企業では、一律に全社員の給与を引き上げるのではなく、成果や能力に応じて昇給率に差を設ける成果主義型の人事制度が一層浸透しています。Deloitte の調査でも、高い評価を受けた従業員に対しては平均を大きく上回る昇給率が適用される傾向が示されており、人材への投資を重点化する動きが強まっています。そのため、企業にとっては単純な給与水準だけではなく、評価制度やキャリアパスの整備も人材確保の重要な要素となっています。地域別に見ると、ベンガルール、ムンバイ、グルガラム（旧グルガオン）、ハイデラバードなどの主要都市では、多国籍企業や IT 企業が集中していることから、全国平均より高い給与水準となる傾向があります。特にベンガルールは IT・スタートアップ産業の中心地であり、高度人材への需要が非常に高いため、同じ職種であっても地方都市より

高い報酬が設定されることが一般的です。一方、チェンナイやプネなどの製造業が盛んな地域では、比較的安定した給与体系を採用する企業が多いものの、自動車・電子部品・半導体関連産業では人材獲得競争が激しく、給与水準も徐々に上昇しています。



安心と柔軟性を融合させた「総合的な人材戦略」

（イメージ画像：AI生成）

給与制度を検討する際には、基本給だけでなく法定福利厚生制度も考慮する必要があります。代表的な制度として、従業員積立基金 (EPF)、従業員国家保険 (ESI)、および退職金制度 (Gratuity) があり、一定の条件を満たす企業には加入・支給義務が課されています。さらに近年では、リテンションボーナス、長期インセンティブ、ストックオプション、柔軟な勤務制度などを組み合わせた総合的な報酬制度を導入する企業も増えており、優秀な人材の採用・定着を図るためには、給与だけではなく福利厚生や働き方を含めた魅力的な雇用条件を提示することが重要となっています。

総じて、2025年度のインド給与市場は、昇給率がコロナ禍後の急激な上昇局面から正常化しつつあるものの、依然として約 9%前後という高い水準を維持しています。

また、人材市場では成果や専門スキルを重視する傾向が一層強まっており、特に高度人材を確保するためには市場動向を踏まえた給与設定と競争力のある人事制度の構築が不可欠です。インドへ進出する日系企業においても、単純に現地相場に合わせるだけではなく、昇給制度や福利厚生、キャリア形成を含めた総合的な人材戦略を構築することが、中長期的な人材確保と企業競争力の向上につながると考えられます。

【参考文献】

1. Deloitte India, Talent Outlook 2025 (2025 年)
2. Deloitte India, Talent Outlook 2026 (2026 年)
3. Aon, Annual Salary Increase and Turnover Survey 2025-2026
4. Michael Page, India Salary Guide 2025 (地域別・職種別給与の参考)
5. インド労働関連法令 (Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, Employees' State Insurance Act, Payment of Gratuity Act)

ひょうご海外ビジネスセンターは、世界10カ所に海外展開現地相談窓口として「ひょうご国際ビジネスサポートデスク」を設置しています。本通信は、毎月1回、各デスクから寄せられる現地トピックスを順にお届けするものです。

【発行 公益財団法人ひょうご産業活性化センター ひょうご海外ビジネスセンター】