

# 人材雇用管理マニュアル

## 中小企業委員会

# はじめに

企業が事業を継続的かつ健全に活動をする上で大切な4つの要素。  
【人】【物】【金】【情報】。

その中でも【人】が大切であると日本では長い間謳われてきました。  
それはインドでも変わることはありません。  
むしろ日本よりも重宝されているかもしれません。

商習慣・ビジネス環境が日本と全く異なるインドでは、  
優秀な人材を採用することがビジネスの成否に関わるといっても  
過言ではありません。

企業各々、これまでの採用ノウハウが存在すると思いますが、  
インドではインドならではの採用の知識が必要です。

インドでビジネスを成功させる第一歩として、こちらのマニュアルが  
御社の採用活動にお役に立てれば幸いです。

## ホワイトカラーの採用

- (1) 必要な職種
- (2) 採用時のポイント
- (3) 経歴の確認
- (4) インドの教育機関
- (5) 採用のスケジュール
- (6) 規程の整備
- (7) 転職傾向
- (8) インドの給与について
- (9) 新卒給与水準
- (10) 日本語スピーカー

# ホワイトカラーの採用

## (1) 必要な職種 (立上時に大切なポジション)

### ①HR

インドに進出した際、多くの日系企業は人事のMGR以上の方を採用する。優秀な人事MGRを採用することが出来れば、他のポジションでも優秀な人材を採用出来る可能性が高まるため。

また、将来的に従業員規模が増えることを考えると、HRポリシーやStanding Orderなど、雇用管理に関する制度作りも必要。

工場を作る日系企業は制度作りまで念頭に入れ、人事の採用に注力する。

### ②Account

インドではワイロなどのブラックマネーが慣習として存在する。

またそういった状況が社内で起こらないようにするための一つの手段として、優秀な人材の採用が求められる。

ただ、昨今小規模の従業員人数の場合、Accountの部分を会計コンサルに委託をしてブラックボックス化を防ぐ動きも増えている。

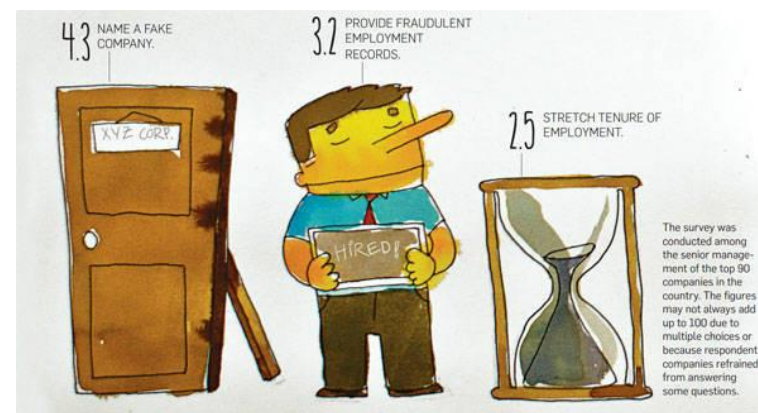
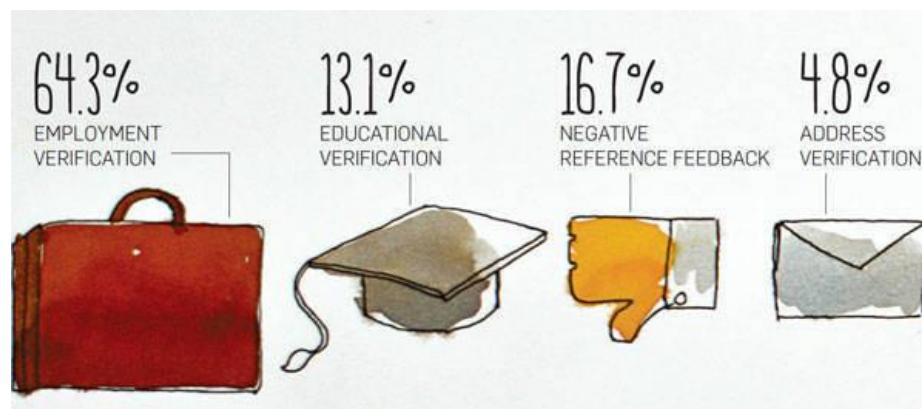
## (2) 採用時のポイント

- ①候補者を1人に絞らない。  
入社に至らないケースを考え、候補者プールを3名くらい作っておく。
- ②Top Management採用の場合  
Notice期間中に逃げられないよう採用企業から定期的なコンタクトをすることがベター。
- ③試用期間の積極活用  
期間中は即日雇用契約解除も可。(就業規則・雇用契約書に記載要)  
その期間をきちんと活用し、見極める事で「採用リスク」を回避する事が可能。
- ④テクニカルスキルチェック  
面接だけでなく可能であればスキルチェックも実施。  
例えばエンジニアであれば図面を書いてもらうなどして、実務が出来るのかを確認。
- ⑤人からの紹介  
信頼できるところから人を紹介をしてもらうことで採用リスクを軽減。

### (3) 経歴の確認

インドは経歴詐称が大変多く、巧妙に偽造されており書類のみで発見は困難。特にIT企業が経歴詐称に悩まされている。

#### \* 経歴詐称のTop 7



#### <対策>

- ①バックグラウンドチェックの専門機関に依頼し調査
- ②調査に時間を要し、候補者にオファーレターを出した後に行うため、入社後に詐称が発覚する可能性がある。⇒オファーレターには「詐称があった場合、解雇」と記載をしておく

# 学歴のチェックポイント

大学レベルチェック



Modeをチェック



成績をチェック

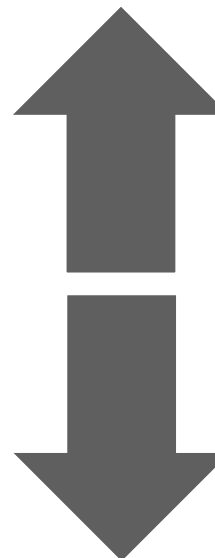
S. No.	College Name	State Rating	
1	Indian Institute of Technology, Madras Best Branch# JEE Advanced : Computer Science and... Ownership: Public User Rating: 4.7 / 5	AAAAA 2015 Rating: AAAAA	Follow 1694
2	College of Engineering, Anna University, Chennai Best Branch# TNEA : COMPUTER SCIENCE AND ENGG. Ownership: Public User Rating: 4.1 / 5	AAAA+ 2015 Rating: AAAA+	Follow 150
3	Madras Institute of Technology, Chennai Best Branch# TNEA : ELECTRONICS AND COMMUNICATIO... Ownership: Public User Rating: 4.3 / 5	AAAA 2015 Rating: AAAA	Follow 114
4	Velammal Engineering College, Chennai Best Branch# TNEA : ELECTRONICS AND COMMUNICATIO... Ownership: Private User Rating: 3.7 / 5	AAA+ 2015 Rating: AAA+	Follow 60
5	St. Joseph's College of Engineering, Chennai Best Branch# TNEA : MECHANICAL ENGINEERING Ownership: Private User Rating: 3.3 / 5	AAA+ 2015 Rating: AAA+	Follow 51
6	Sathyabama University, Chennai Ownership: Private User Rating: 3.2 / 5	AAA+ 2015 Rating: AAA	Follow 72

<http://www.engineering.careers360.com/top-engineering-colleges-in-chennai>

<http://www.eduidya.com/Engineering-Colleges-in-Chennai>

## Mode of Education

Full Time	正規の授業過程
Part Time	働く人の為の特別コース（夜間、休日）
Correspondence	通信教育



90%:Exellent

80% : Very good

60 % Good

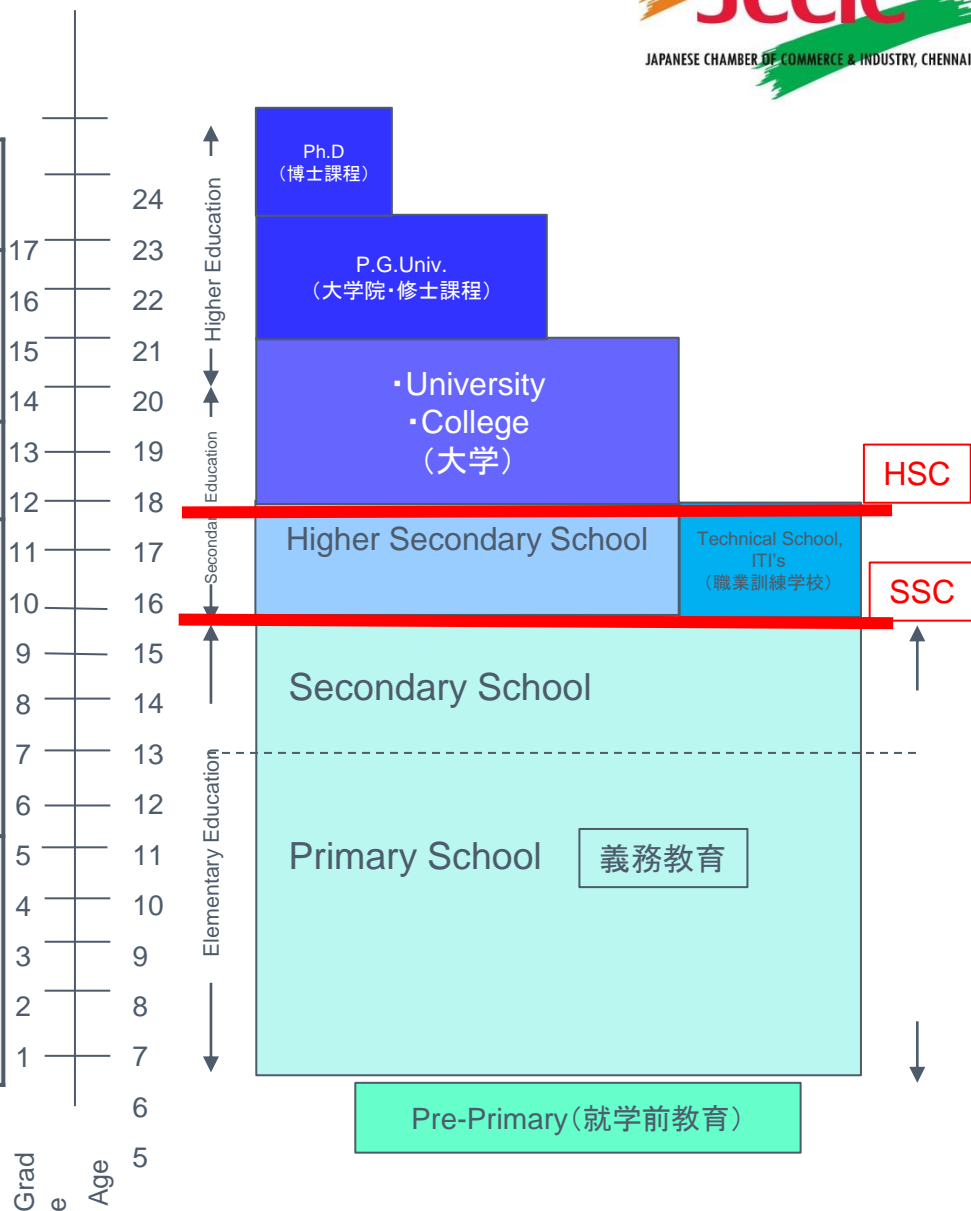
40 %~50%

Average

成績チェック  
Mark of Percentage

# (4) インドの教育制度

	義務教育 (8年)	中等教育 (4年)	高等教育 (3~4年)
年度	・初等学校5年 ・上級初等学校3年	・中等学校2年 ・上級中等学校2年	・一般大学3年 ・医学、理系大学4年
対象年齢	5~13歳	13~17歳	18歳以上
試験	・義務教育のため試験なし	・一定の成績で上級に進級か工業学校に分かれる。 ・上級中等教育時の州単位の共通試験合格者のみ大学進学可	・18歳以上で高等教育を修了した学生が学士課程、大学院に進むことができる
備考		・職業訓練学校(2年) ・企業訓練機構およびポリテクニク(3年)	・博士・修士課程 2~5年 ・UniversityとCollegeに分かれている



2013年 日本学生支援機構調べ



# 教育機関

## ◆CollegeとUniversity :

University: キャンパスに大学院を置き、学士レベル以上の教育を行う

College: 大学 (University) の傘下であり、あらゆる専攻を設けており、  
学士課程 (日本の学部レベル) の教育を中心に行っています。

## ◆Diploma (専門士) :

職業向けの技術や専門知識を修得したという証明 (資格) が取得できるコース  
10年間の基礎教育 (ミドルスクールまで) を卒業していれば受験可能。

\* Post Graduation Diploma とは :

学部を卒業した後に受けられる資格取得コース

## ◆ITI (Industrial Training Institute /産業訓練所) :

工業系の訓練所、体系的な訓練を施し、雇用につながる技術を提供、技術者  
育成する機関 \* 地方ではミドルスクール修了せずとも入れるところもある

## ◆Polytechnic (専門学校) :

社会的地位は高くないが、特定の分野では評価される (ファッション、航空関係)

## (5) 採用のタイムスケジュール

- |                       |         |
|-----------------------|---------|
| ① 人選(書類スクリーニング・面談)～推薦 | 1週間～10日 |
| ② 1次面接～最終面接           | 約1ヶ月    |
| ③ オファー/現職に退職届～入社      | 15日～3ヶ月 |
- \* 職位が高くなればなるほど長い

### トータル期間

1ヵ月半～4ヶ月

	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun
第1週					●			
第2週	求人イメージ 確定	人選	面接		入社			
第3週					Notice Period			
第4週								
第5週			オファー ●					

## (6) 規程の整備

就業規則、人事評価制度等は、労働契約解除の際に根拠となる重要な規程なので、後手になりがちだが当初から整備しておく。

## (7) 転職傾向 (特に若手。実際はなるべく若い方が長く働ける環境を作るのが大切。)

- ① 転職回数：転職してキャリアアップを行う。3年いれば御の字といわれる。
- ② 転職市場：売り手市場。求職者数は多いが、企業の要件にフィットする人材は高賃金。
- ③ 希望給与：求職者の希望給与は現収の20%～30%Upが通常
- ④ 給与格差：経験年数、給与が一定ではない。
- ⑤ 内定受諾：内定を受諾しても入社しないケースが多い。
  - ・入社しない理由：
    - a) 内定受諾後、他社からより高い内定をもらい、そちらを選ぶ
    - b) 内定受領後、現職に退職通知をする際、現職から待遇Upなどによる引き留めがある。
- ⑥ 退職期間：退職までの期間が1ヶ月～3ヵ月と人（会社）によってまちまちで、高いポジション程退職期間が長い傾向。

### 転職～入社プロセス

転職活動スタート

面接～  
内定

現職に退職届

現職が許可

入社

## (8) インドの給与について ～給与構成 / CTCとは～

インドでは、給与をCTC (Cost To Company) という形式で表現します。  
これは賃金に加え福利厚生を全て含め、企業が個人に負担する給与の総額を意味しています。

<CTCを10万ルピーとした場合の内訳例>

名称		備考	月額
Basic Salary	基本給	CTCの40～50%	40,000
HRA	住宅手当	基本給の40～50%等の非課税範囲の条件有り	20,000
Medical Reimbursement	医療手当	年間15,000ルピーまで非課税	1,250
Conveyance	交通手当	年間19,200ルピーまで非課税	1,600
PF	年金	基本給の24%を労使折半。 企業負担分をCTCに含めて記載可。	4,800
Special Allowance	特別手当	差額調整項目	32,350
CTC		合計	100,000

※オファー時の議論はCTCベースでの交渉になるのが一般的。  
候補者は手元にいくら残るのかを気にする。手取額を明示するのがベター。

※詳細な給与計算は会計事務所等へ相談ください

## (9) 新卒給与水準（教育レベル別）

### <年間CTC>

Career Level	Minimum	Median	Maximum	Average
Post University	240,000Rs	380,231Rs	715,000Rs	441,150Rs
University	160,000Rs	221,750Rs	720,000Rs	265,235Rs
High School	96,000Rs	192,720Rs	289,440Rs	192,720Rs

出典元：パソナインドゥア2017年  
給与情報・福利厚生分析レポート

## (10) 日本語スピーカー

◆デリー、プネ で日本語教育が始まったため、北インドの方が学習人口が多く、経験者も豊富。

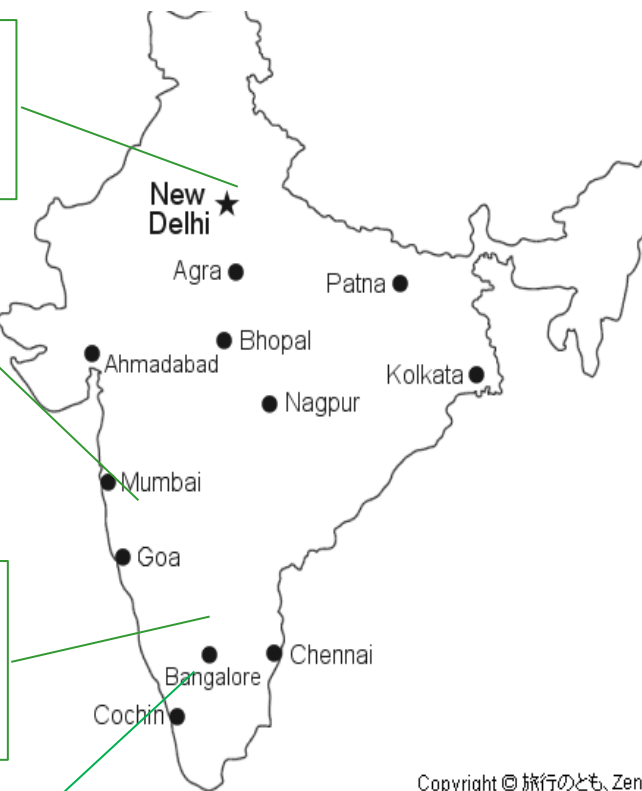
◆南インドの日本語人材は、北から働きに来ている場合もある。  
そのため現地語対応が難しい。

- Jawaharlal Nehru University
- Delhi University

- Tilak Maharashtra University
- Pune University

- The English and Foreign Language University (Hyderabad)

- Bangalore University



Copyright © 旅行のとも、Zen

# 日本語レベルと給与水準（2016年度）

Level	概要	詳細	市場価格/ 年間Rs
N3レベル	日常日本語会話可能	日本のお客様への電話での対応が問題なくできる	70万前後～
N2レベル	会話に加え、文章を読むこともできる	日本の新聞を読むことができる	100万前後～
N1レベル	さらに文章を書くことができる	メールでお客様とやり取りができる	140万前後～

※出典元:Pasona India PVT. LTD.

## 【利用上の注意】

・本資料は、チェンナイで人材雇用を検討している企業の参考となるよう、人材雇用にあたっての注意事項や必要な情報等を大まかに示すことを目的として作成したものです。実際の運用については企業の属性や置かれた状況等により相当の幅があり、本資料で示されている内容に沿って進めることが必ずしも最善であることを意味するものではありません。

・本資料で示されている雇用プロセスは必ずしも網羅的ではなく、記載している手続きやタイムスケジュールも一般的な例であり、更に必要な対応や期間が発生する可能性もあります。

・本資料の著作権は、チェンナイ日本商工会中小企業委員会に帰属しますので、無断掲載はご遠慮ください。なお、本内容に関連して利用者が不利益を被る等の事態が生じたとしても、チェンナイ日本商工会中小企業委員会では一切の責任を負いかねますので、御了承下さい。