

Mizuho Country Insight

【インド】ホテル業界から見たインドの雇用システムの特徴

～他より待遇が悪くても、なぜ 5 つ星ホテルで働くのか～

(中山幸英のインドのリアル)

2026 年 9 月 8 日

みずほ銀行 国際戦略情報部

インドでは終身雇用というものはまず存在せず、転職によってポジションや待遇アップを狙うケースが多い。以下、ホテル業界を例として、インドにおいて特徴的だと感じる現地の雇用システムやルールについて紹介する。
(本稿は特定のホテルにおいて筆者が見聞きした内容に基づき作成しているため、地域やホテルによっては状況が異なる可能性があること、および時間の経過により状況が変化している可能性があることをお含みおきの上、ご覧いただきたい。)

■なぜか薄給なインドの 5 つ星スタッフ

チェンナイ¹に住んでいた時、コロナ禍等もあり、暫く某 5 つ星ホテルに住まなければならない状況が発生した。その結果、毎日顔を合わせるホテルスタッフとも仲良くなり、時には彼らの愚痴まで聞く仲にまでなったが、彼らに共通する悩みとして「給与が低い」という点があることに気が付いた。確かに、「月額手取り 1 万 4,000 ルピー、深夜まで働いても残業代無し²」というのは、他業種の一般的なワーカーの給与と比較しても決して良いとは言えない³。従業員の多くがインドの北東州出身者であったため、当初は出稼ぎで足元を見られているのだろうと考えていた。

一方、彼らの将来について聞いてみたところ、総じて海外志向が高いことにも気が付いた。「いつかは海外の有名ホテルで働きたい」という話を多くのスタッフから聞かされたが、当初は現実的な目標というよりかは、夢や願望のようなものなのだろうと思っていた。

当初、彼らのこの「悩み」と「夢」は別の話だと理解していたが、コロナ禍を経て、この 2 つが密にリンクしていることに気づくことになる。

■一斉に退職したホテルスタッフ

コロナ禍が明け、社会が落ち着いたころ、顔なじみのホテルスタッフより一斉に退職の連絡を受けた。聞くと、7 割方が海外(中東、モルディブ等)の 5 つ星ホテル/リゾートホテルへ転職するとのことであった。(中には、何ヵ月も世界を旅する豪華客船のスタッフに転職するという者もいた。)彼らが夢としていた道へ進むのは喜ばしく感じつつも、ここまで高い確率で海外の有名ホテルへ転職できるのにはなにか理由がありそうだと思い調べたところ、実はチェンナイの 5 つ星

¹ 南インド、タミルナド州の州都である港町。大都市。旧都市名はマドラス

² 社会保障掛金や税金を引いた額。1 万 4,000 ルピー＝2 万 3,000 円程度(2026 年 9 月 4 日のレートで換算)

³ 例えば、IT エンジニアの場合、月額手取り 2 万ルピーを超えるケースも散見された

ホテルで一定期間勤務した経験が大きな評価となっていることが判明した。チェンナイのそのホテルで1年以上働くことと勤務証明書が発行されることになっていたが、それを提出することを条件に海外の有名ホテルに採用されていたスタッフがほとんどであった。つまり、海外の有名ホテルは、インドの有名ホテルで一定期間以上、問題を起こさず勤務した経験を買って採用していたわけである。言われてみれば、合理的なシステムではある。

また、そう考えると、他と比較して低い給与(しかも残業代無し)でも、インドのこのホテルに就職する若者が多くいることも理解できる。つまり、インドのこのホテルでの勤務経験は、海外の有名ホテルに就職するためのパスポート的な位置付けであり、給与が低くても(インドの他の5つ星ホテルの待遇も同じようなものなので)仕方がないという構図である。給与は海外に転職してから稼げばよいということなのだろう。インドのホテル側も、この構図を十分に理解し、スタッフの給与を低く設定していたと考えられる。

■転職してポジション、待遇を上げる社会

残り3割のスタッフの転職先を見ると、チェンナイの他の5つ星ホテルに移るか、出身地の高級ホテルに転職するケースが多かった。例えば、フロントデスクマネージャーをしていたVさんは、チェンナイの別の5つ星ホテルに転職し、役職は同じであるものの年収3割アップに成功した。また、レストランで給仕を担当していたスタッフNさんは、地元のダーズリンに戻り5つ星ホテルに就職したが、年収は微増であったものの、より高いポジションに就いた。このように、インドでは転職することによりポジション、待遇を上げるケースが良く見られる。逆に、転職せずにインドのこのホテルでずっと働き続けたケースを見ると、賃金やポジションが大幅にアップしたケースはあまり無かった。つまり、地位や待遇面だけを考えれば、条件の良いポジションへの転職を繰り返した方が有利ということになる。

因みに、他業種にはなるが、同じ業界内で複数回転職した結果、結局一番初めに入社した会社により高いポジションで戻ってきた人の話をたまに耳にすることがあるが、日本人である私からするとかなり違和感がある。

■日本以上に大きいスタッフとマネジメント層の給与格差

インドのこのホテルでは、一般スタッフと部長(Director)クラスの給与格差にも驚かされた。先ほど、一般スタッフの給与が手取り1万4,000ルピー程度であると述べたが、Directorの給与は20万ルピー程度であった。勿論、Directorになれるのは一握りではあるが、待遇格差は日本企業の新入社員と部長の給与格差の比ではないほどに大きい。このように、インドではたくさん居る一般スタッフの給与は抑えても、替えのきかないマネジメント層の給与は高額であるケースもよく目にする。

■離職の際、マネージャー以上は一定の Notice Period を設けないと罰金

また、チェンナイのこのホテルでは、マネージャークラス以上が退職する場合、3ヵ月以上前の事前通知が求められていた。それを満たさずに退職する場合、退職者側が不足期間分の給与をペナルティーとしてホテルに支払うルールが存在した。例えば、マネージャーKさんは、1ヵ月前にホテルに退職を通知しこのホテルを去ったが、ペナルティーとしてホテルに2ヵ月分の給与相当額を支払っていた。マネージャークラス以上が突然退職すると混乱する可能性があるため、それを防止するためにホテル側がこのようなルールを設けていると考えられる。

■結婚後は一ヵ所に定住するケースも

若いうちは世界を股に掛け、もしくはインド内でも地域を選ばずどこにでも転職する人が多いが、結婚して子供をもうけた後は、特定地域のみに住み、遠くへは移動しないという選択をする人が増える。これは、家族の負担やこれまでその地域で培った人間関係を鑑みてのことだろう。家族を何よりも重んじるインド人にとって、海外を渡り歩くというのは、若い時にしかできない特権なのかもしれない。

なお、先月数年ぶりにこのホテルを訪問したところ、顔見知りのスタッフはほぼ全員、転職してなくなっていたが、車寄せのおじさんとドアマンはまだ残っていて、私を発見するなり嬉しそうに近づいてきた。昔話に花を咲かせながら、「このホテルもここ 5 年でほとんどのスタッフが入れ替わったよね」としみじみ語ったところ、「オレはずっといるからまた来いよ」という頼もしい反応が返ってきた。インド人のこのようなストレートな反応には、いつも前向きな気持ちにさせられる。

以上

みずほ銀行 国際戦略情報部

グローバルアドバイザー第二チーム エグゼクティブディレクター（インド担当） 中山 幸英

E-mail: yukihide.nakayama@mizuho-bk.co.jp

© 2026 株式会社みずほ銀行

本資料は金融ソリューションに関する情報提供のみを目的として作成されたものであり、特定の取引の勧誘・取次ぎ等を強制するものではありません。また、本資料はみずほフィナンシャルグループ各社との取引を前提とするものではありません。

本資料は、当行が情報の正確性や最新性を保証するものではなく、利用者が本情報を基に行った判断や行動について一切の責任を負いません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることがあります。本資料の著作権は当行に属し、本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他の如何なる手段において複製すること、②当行の書面による許可なくして再配布することを禁じます。