

1 使用人を新しく雇う場合

前任者からの引継ぎ、知り合いからの紹介などで、面談で決めることが一般的である。

試用期間を1ヶ月程度設ける場合があり、その間に使用人の能力や人柄を確かめ雇用を決める。その際、待遇は他の日本人家庭に相談して決めるほうが望ましい。

本採用の月給、その他の条件は、極力低めに押さえたほうが無難である。使用人を新しく雇う場合は、以前働いていた雇い主から話を聞き、推薦状の確認をする。なお、トラブルを避けるために、契約書や健康診断を受けさせるほうが更に望ましい。

2 使用人を前任者から引き継ぐ場合

前任者が後任者に使用人を引き継ぐ場合、前任者は帰国時にその月の給与と月給1ヶ月分の退職金を払う。この時点で前任者との雇用関係は終了する。

後任者は試用期間を定め、新たな雇用条件（月給、退職金、有給休暇等の目安は次ページ参照）を設定し、その後本採用となる。この点を使用人に明確にしておくほうが良い。

3 使用人を雇う上での心構え

考え方、宗教、習慣、教育レベルの違いなどをよく考慮する。読み書きが出来ない者もいて、言葉の思い違いや、わかっていると思っている事が実は理解できていなかったりするが、叱るよりもじっくり教え込んでいくほうが、後々良い関係が保てる。

言うべき事ははっきり言って、こちらの方針に従うように促していくのも、後々のストレスにならない。インド人は大変誇り高い民族なので、失敗しても、決して人前で叱ったり、大声で叱責したりしないようにする。なにかの不都合で解雇する時も、恨みをかわないようにする事が大切。

使用人を使いなれない日本人にとっては、時には大変煩わしく使用人との関係がストレスになる事もある。親しくなっても、雇用者と使用人の関係をしっかり把握し、なれなれしい態度や、逆にさげすむ態度を取らないように心がける事が大事。

また、貴重品の管理については、特に注意を怠らないようにし、思い違いや紛失などで雇用関係がそこなわれないように、各自が十分貴重品の管理には気をつけること。問題が起きるのは2人以上の使用人業者（例えばメイドと修理工）が我々の目の届かない部屋に同室する場合が多い（責任の所在がはっきりしないため）。

原則として、家族、友人等を自室（サーバントクォーター）に入れさせない。固定電話を使っているの私用電話は禁止する。

他の日本人家庭から、雇用中の使用人を引き抜くことがないように注意する。

4 月給・諸手当・ボーナス・退職金などについて(2017年6月現在)

基本給(あくまでも一例)

いずれも試用期間を設ける場合がある。(1ヶ月程度)

(a) メイド・スイーパー(一例)

①月給

ステイ(住み込み)	Rs13,000~24,000	
通い	週3日2~3時間/日	Rs.4,000~10,000
	週5日2~3時間/日	Rs.6,000~12,000
	週5日6時間/日	Rs.8,000~15,000
	週6日6時間/日	Rs.10,000~17,000

雇う側の家族構成、フラットの広さ、作業の種類(スイーパーの仕事のみ、日本食が作れる…)、英会話能力などにより異なる為、上記金額はあくまで一例。

(通いの場合は交通費について確認すること)

仕事の内容・・・料理、ダスティング、子供の世話・送迎、洗濯、アイロンかけ、ベッドメイキング、電話の対応、来客の接待、買い物(レシートを持って帰らせるように)など。

※「スイーパー」の仕事内容：床掃除、ゴミの始末、トイレ・浴室の掃除など。

②ボーナス

1年の就労に対して、月給1ヶ月分支払うのが標準。1年に1回(ディワリ、クリスマスなど)、1ヶ月分支給か、半分ずつ2回支給。

③退職金

本採用後、使用人自ら辞職を願い出た場合は、その月の日数分だけ支払うだけで良い。

雇用者が一方的に解雇する場合は、働いた日数分の給料+月給1ヶ月分の退職金を支払う場合が多い。試用期間中に使用人を辞めさせる場合は、働いた日数分の給料だけ払えば良い。

④昇給

1年ごとに昇給する家庭もある。

⑤勤務時間・休日

勤務時間は、雇用者の生活状況によって各家庭で異なる。

住み込みの場合は、昼休みは平均2時間程度であるが、来客や子供の世話などで一概には言えない。休みは、日曜日の週1回が多い。

年に一回2週間程度の休暇を願い出ることが多いので、契約時に有給・無給等を決めておくことが望ましい。一般的には試用期間後の5月、ディワリ、クリスマスなど。

⑥医療費（「医療・衛生」の「使用人」ページ参照のこと）

家庭内の使用人から、病気が移る可能性があるので、使用人の健康診断は受けさせたほうが良い。医療・衛生欄記載の総合病院へ。中には専門の「Pre-Employment Medical Check-up」コースを備える病院もある。使用人の衛生状態に対しても、十分注意する必要がある。検査結果を医師から、直接雇用者に渡す事を条件に検査してもらおう。この場合の医療費は雇用者負担になる。

使用人の病気、怪我の治療費を、支給している家庭もある。使用人に手持ちの薬を支給するときは思わぬ事故にもつながるので、注意が必要。使用人にいいかげんな治療をする医師もいるので、病気が長引く場合は、雇用者払いで、きちんとした病院へ連れて行くと一度で治ることもある。メイドの妊娠などは、解雇の理由になる。

（これらの条件は雇用主によって違うので上記の内容が全てではない。）