

あの人はいくらもらっているの? 気になる「女の」

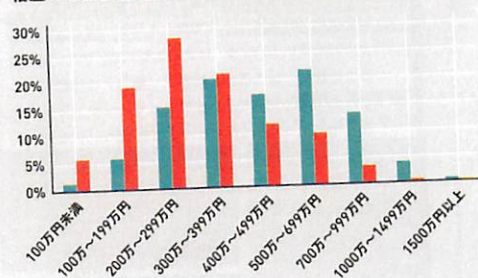
給与明細」大公開

業界別!

女性の平均年収は、男性のおよそ半分。同じ女性でも業界によって、あるいは同じ業界内でも企業によって給与は大きく異なる。気になるあの業界、あの会社の給与明細を公開する。

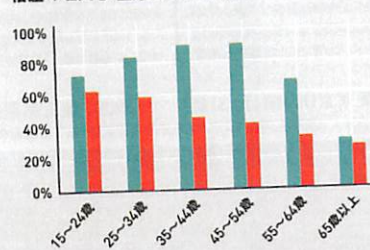
Text=清上憲文

格差の理由② 正社員の年収分布



出所:労働力調査(総務省統計局2013年)

格差の理由① 正社員率の低さ



出所:労働力調査(総務省統計局2013年)

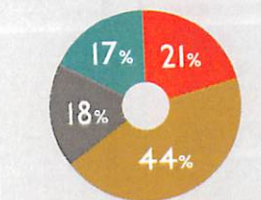
定年時の退職金

	男性	女性
大卒	2620万円	2517万円
短大・高専卒	2171万円	1853万円
高卒	2341万円	2055万円

出所:中労委「退職金、年金及び定年制事情調査」(2011年)

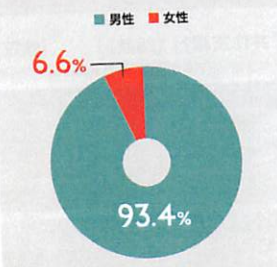
65%の女性が年収に不満

■非常に満足/満足 ■非常に不満である
■どちらとも言えない ■不満である



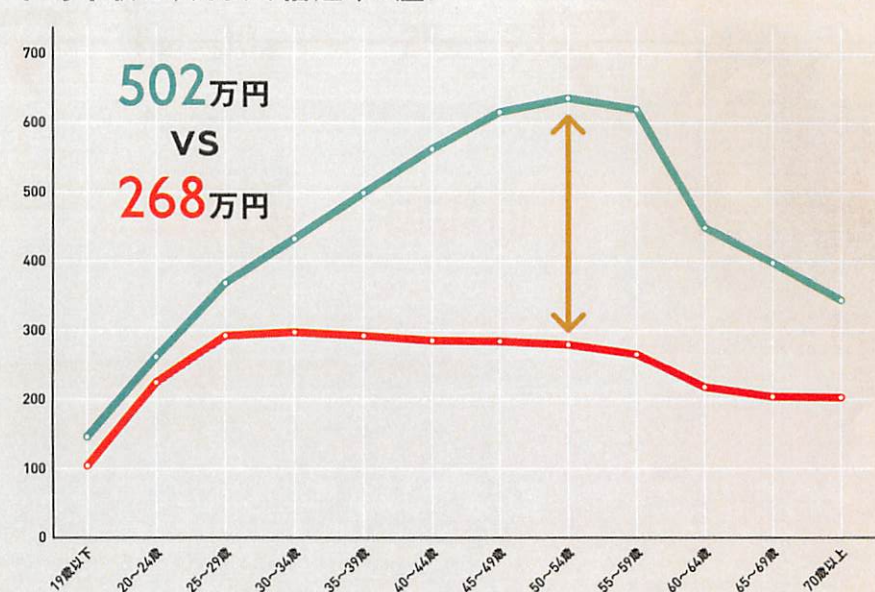
出所:エン・ジャパン「エンウィメンズワーク」

格差の理由③ 課長以上の女性率



出所:雇用均等基本調査(厚生労働省2013年度)

平均年収は、男女で倍近くの差!



出所:民間給与実態統計調査(国税庁2012年)

政府と産業界が一緒になって女性の活躍を進めようとしています。その一方で、約6割の女性が出産・育児で退職していきという現実があります。働き続ける場合でも、女性の年収は平均268万円と低水準のまま。男性の年収が年齢とともに右肩上がりに上昇しているのとは対照的です。最大の理由はパート・アルバイトなどの非正規社員が多いこと。女性の就業率は35~39歳を底に再び上昇しますが、その大半が非正規での就業です。当然ながら正社員が多い男性との賃金格差が縮まることはありません。

なぜ、正社員でい続けることは難しいのでしょうか。その理由として最も多いのは「勤務時間」(65・4%)、次いで「職場に両立支援をする雰囲気がない」(49・5%)などです(三菱UFJリサーチ&コンサルティング調査)。

賃金格差のもう一つの理由は、昇進による違い。日本企業はスペシャリストより課長、部長などの役職者の給与のほうが高くなりますが、課長以上の女性は6・6%しかいません。年収分布をみても400万円以上の女性社員は急減。大手企業の課長職になると700万円程度はもらいますが、700万円以上の女性はたった3・9%です。昇進を望まない女性が多いのも事実。従業員300人以上の企業の非管理職層の女性で「課長以上の昇進希望あり」

と答えた人は10・9%。男性の59・8%に比べてかなり低い数字です。その主な理由は「仕事と家庭の両立が困難になる」「周りに同様の管理職がない」というもの(労働政策研究・研修機構調査2012年)。ここでも退職女性と同一事情が立ちほだかります。管理職になれば多忙になり、プライベートを犠牲にせざるを得ないことを女性たちはよくわかっている。実際に女性管理職の約7割は子どもがいらないという調査もあるほどです。

それでいて年収に不満を持つ女性は65%も。もちろん高い収入はほしいけれど、そうはいつても男性と同じようには働けないというジレンマが浮き彫りになったかたちです。

フルタイム勤務者の給与格差は、男性を100とすると女性は71・3。もし管理職比率と勤続年数が同程度になると、格差は86・6に縮小し、アメリカを超えてスウェーデン並みになるとの分析もあります(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)。退職金も、勤続年数が同程度となれば格差は縮まるはず。男女格差是正のためには、男性中心の働き方の転換と、キャリアへの意欲を喚起する職場環境の整備が不可欠です。給与は性別だけでなく業界でも大きく異なります。次ページからは、大企業で主に総合職として働く女性の給与明細を見ていきます。

人事部が証言！ 転職に必要な3条件と「人柄」

職に際して問われるのは男女に関係なく、経験、キャリア、実績の3つ。大手に行くなら語学力は今や外資系に限らず日本企業でも必須に。「語学力は要件というよりあって当たり前になっています。ビジネスで使えるTOEIC800点以上は欲しい」(外資系食品・人事)という。

最初の「経験」で重視されるのは、会社のブランド。マーケティング職ならP&G、コカ・コーラ、日本リーパ出身ならAランク。「キャリアが1~2年では実力がわからないので、少なくとも3~5年は必要。経験は大手企業ほど価値が高く、P&Gで5年間、マーケティングをやったという30歳前後なら、どこでも引っ張りだこです」(消費財メーカー人事部)

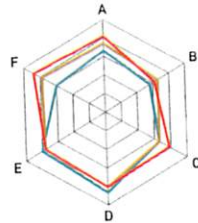
とくに中途採用の多い外資系が狙うのは、大手日本企業に新卒総合職で入社した30歳前後の女性という。「外資は35~40歳になるとマネジャーとしての力量が求められる。日本企業はその年齢でマネジャーは少ないし、できれば30歳前後に入社して経験を積んでもらうのが理想」(外資系IT・人事)

マネジメント力は重要。「どんなに優秀でも、部下を育てられない人は採用しません。マネジメントの資質に加えて、キャリアアップしたいという意志と、自立的に動けるキャリア志向があるかどうかをみています」(外資アパレル・人事)そして最終的な決め手になるのは人柄という企業が多い。1つは、どんな環境でもやり抜く覚悟を持ち、それが買ける人。

「高度の専門性を持っていても、周囲と協調できない人はダメ。しかも権利意識が強く、出産・育児でも周囲に気を使うことなく当然の権利だといって休む人。休むにしても『産休に入りますが、最短で戻ってきますから』と心配りできる人は周囲も対応してくれます」(高級ブランド・人事)加えて精神的にタフな人だ。「外から入ると、異質な人間と思われ、周りから有形無形の圧力を受けることになります。女性であればなおさら。それに耐えられる気力・体力を持ち合わせた人かどうかをチェックしています」(商社・人事)

製薬

世界第2位を誇る安定した日本の医薬品市場。平均年収は他の業界よりも高いが、なかでもMR(医薬情報担当者)が最も高い。世界一のファイザーと日本一の武田薬品の基本給は同じ50万円。賞与も含めて年収もほぼ同水準だ。それにしても、30歳で年収1000万円というのはうらやましい限り。ただ、「医師という特殊な顧客を相手に、何十もの病院を車で1人で回るきつい仕事。一番嫌なのは、お医者さんとの力関係という人が多い」(各務社長)という。「夜討ち朝駆け」、接待営業は、今は



業界の倫理規定で禁止されているが、それでもストレスのたまる仕事。「転勤も多く、職場結婚すると諦めるMRもいて、定着させるのに大変」(製薬・人事)という声も。

武田薬品工業 (30歳)

MR/非管理職/大卒/新卒入社3~10年未満/2010年度

月給		賞与	
基本給	500,000円	定期賞与(2回計)	2,400,000円
時間外手当	20,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	90,000円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	2,400,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	円		
その他手当	50,000円		
合計	660,000円		
		10,320,000円	

アステラス製薬 (37歳)

研究開発/大学院卒/新卒入社10年以上/2013年度

月給		賞与	
基本給	480,000円	定期賞与(2回計)	2,600,000円
時間外手当	40,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	40,000円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	2,600,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	25,000円		
その他手当	0円		
合計	585,000円		
		9,620,000円	

ファイザー製薬 (30歳)

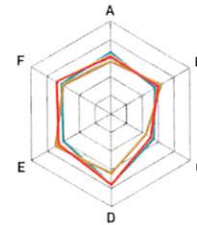
MR/大学院卒/新卒入社3~10年未満/2009年度

月給		賞与	
基本給	500,000円	定期賞与(2回計)	2,000,000円
時間外手当	0円	インセンティブ賞与	500,000円
住宅手当	100,000円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	2,500,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	0円		
その他手当	0円		
合計	600,000円		
		9,700,000円	

銀行

メガバンクご三家だけに、基本給は突出している。しかも三菱東京UFJは出世コースの法人営業のため、破格。「リテール部門は一般的に年収が低いですが、法人営業では年収1000万円も珍しくありません。三菱東京UFJでは、同じ年齢でそれ以上も持っている人もいます」(各務社長)。同世代のみずほの35万円も低くはないが、他の2行が引き離している。

銀行は労働時間が長いことで有名。10万円以上の時間外手当がそれを物語っている。最近ではワークライ



フバランスの観点から残業規制をしているところも増えたが、それでも単純に試算すると、3行とも月35時間超になる。労働時間の満足度が低いのも共通。

三菱東京UFJ銀行 (31歳)

法人営業/大卒/新卒入社3~10年未満/2013年度

月給		賞与	
基本給	500,000円	定期賞与(2回計)	2,000,000円
時間外手当	150,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	0円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	2,000,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	0円		
その他手当	0円		
合計	650,000円		
		9,800,000円	

三井住友銀行 (28歳)

コンサルティング営業/大卒/新卒入社3~10年未満/2013年度

月給		賞与	
基本給	460,000円	定期賞与(2回計)	1,070,000円
時間外手当	130,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	0円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	1,070,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	10,000円		
その他手当	0円		
合計	600,000円		
		8,270,000円	

みずほ銀行 (28歳)

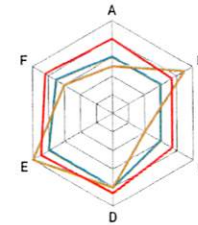
営業/非管理職/大卒/新卒入社3~10年未満/2013年度

月給		賞与	
基本給	350,000円	定期賞与(2回計)	1,200,000円
時間外手当	100,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	40,000円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	1,200,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	0円		
その他手当	0円		
合計	490,000円		
		7,080,000円	

商社

大卒総合職の基本給は大手企業(従業員1000人以上)の30歳平均の約28万円をはるかに上回り、賞与も平均の135万円を超える。伊藤忠は職種と基本給から推定と一般職の可能性も。

突出しているのは時間外手当。伊藤忠、住友商事ともに10万円。月間労働時間160時間、時間外割増率25%を前提に試算すると、住友商事30時間超、伊藤忠40時間超の残業をしていることに。グローバルウェイの各務正人社長は「商社は男女関係なく労働時間が長い。夕食に誘



っても夜9時以降か、早いとその後に仕事に戻る人もいます」と語る。伊藤忠は今年から午後8時以降の残業を原則禁止し、朝型残業に切り替えたから、以前よりは減っているかも。

三菱商事 (28歳)

財務/非管理職/大卒/中途入社3年未満/2010年度

月給		賞与	
基本給	400,000円	定期賞与(2回計)	2,000,000円
時間外手当	30,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	10,000円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	2,000,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	10,000円		
その他手当	0円		
合計	450,000円		
		7,400,000円	

伊藤忠商事 (33歳)

営業アシスタント/非管理職/大卒/中途入社3年未満/2010年度

月給		賞与	
基本給	300,000円	定期賞与(2回計)	2,000,000円
時間外手当	100,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	0円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	2,000,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	60,000円		
その他手当	0円		
合計	460,000円		
		7,520,000円	

住友商事 (28歳)

会計コンサルタント/非管理職/大卒/新卒入社3~10年未満/2011年度

月給		賞与	
基本給	380,000円	定期賞与(2回計)	4,400,000円
時間外手当	100,000円	インセンティブ賞与	0円
住宅手当	0円	決算賞与(0回計)	0円
家族手当	0円	合計	4,400,000円
役職手当	0円	年収	
資格手当	0円		
通勤手当	30,000円		
その他手当	20,000円		
合計	530,000円		
		10,760,000円	

※年間1700万人が利用する企業口コミサイト「キャリアコネ」の協力で、各社の給与明細、満足度のレーダーチャート掲載。凡例：職種/役職/最終学歴/勤続年数/給与明細の発行年度