

日本の管理職 年収「割安」

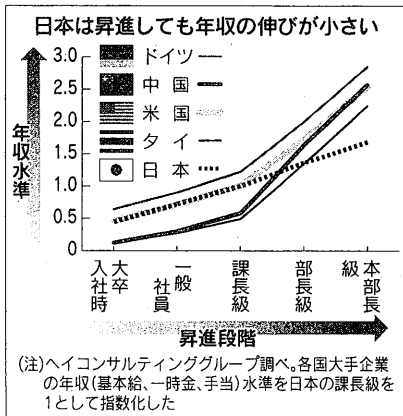
中国・タイを下回る

人材確保に支障も

日本企業の管理職の年収が海外に比べて「割安」になってきた。新興国の賃金が上昇、為替の円安傾向もあって相対的な水準が下がっている。民間調査では部長級の年収は中国より低いとの結果も出た。事業のグローバル化で日本企業の外国人採用は増えると思われるものの、管理職の賃金水準の低さは優秀な人材確保への障害になりかねない。

08年比2割伸び

国石油天然気集団の管理職の平均年収だ。低人件費を原動力に「世界の工場」となった中国だが、長以上の高級管理職の平均年収は2012年に63万6100元(約105万円)。



タイ人の友達との会話



25倍に達する。しかも08年から2割も伸びた。世界に9000社の顧客を持つ人事コンサルティング大手の米ヘイコンサルティンググループは各国の役職階級別の年収(基本給、年間一時金、手当)を調査し、日本の課長級を1として指数化した。これによると日本の部長級は1.36なのに対し中国は1.64、本部長・事業部長級では1.68対2.57とさらに差が開くことが分かった。

イも課長級では0.49と日本の半分だが、部長級では1.35とほぼ同等の水準になり、2.24にまで伸びる本部長級で日本を大きく逆転する。日本は米国やドイツと比べても、部長級から差をつけ

円安基調も響く 為替の円安基調も日本企業の年収が上回っていた。

調査は層書の名称ではなく、仕事の権限などから日本の「課長」(部長)などに相当する役割の社員を抽出し比較した。国によって各役職階級の人員構成などには違いがある。

ある製造業の人事担当者は「買収した海外企業と管理職報酬をどう擦り合わせていくか、頭を悩ませている」と語る。XIIグループでは買収企業で各国の賃金水準に見合った報酬を設定しているが、「国内の人事システムも年功序列のままでは、世界市場で勝てない」と(八木洋介社長)として、制度変更に着手する。

緩い賃金カーブ 原因

日本の管理職の年収が海外に見劣りする背景には各国とは大きく異なる賃金カーブがある。各国の賃金カーブは課長級以降に急上昇するのに対し、国内企業は管理職に昇進してからの昇給幅が小さく、上昇がなだらかだ。米国や中国などの企業は管理職が比較的少なく、優秀な人材を呼び込むために高い報酬を意図しているケースが多い。一方、日本には終身雇用を前提とする企業が多く、他国よりも部長以上の人数が多い傾向があり、世界的に特殊な賃金カーブの原因となっている。

企業買収後の融合に影響も

問題は採用だけではなく、賃金水準の違いは、海外企業のM&A(合併・買収)でグループ化した企業との融合の壁にはなりかねない。