

2022年5月26日

OpenWork「働きがい研究所」調査レポート Vol. 96

「年齢別年収で読み解く企業の給与レポート」

— コツコツ型、大幅アップ型、年齢不問型…、昇給にもパターンあり —

https://vorkers.com/hatarakigai/vol_96

就職・転職のためのジョブマーケット・プラットフォーム「OpenWork」を運営するオープンワーク株式会社（所在地：東京都渋谷区、代表取締役：大澤 陽樹）は、「年齢別年収で読み解く企業の昇給レポート」を発表しました。

日々働いていく上で重要な指標の一つは「年収・給与」と言っても過言ではありません。1,280万件以上の社員クチコミと評価スコアを掲載するOpenWorkにおいても年収項目は社会人・学生問わず圧倒的に多くの人から閲覧されており、退職・転職する理由においても年収・給与に関する項目は常に上位に入っています。就職や転職活動を行う中でその企業の給与や「平均年収」を調べる機会が多いと思いますが、実は給与体系や報酬制度には、数字だけではない、その企業の組織文化や評価制度といった特徴が大きく反映されています。

OpenWorkでは、蓄積された実際に働く社員の年収データを元に、独自のアルゴリズムによって企業ごとに異なる賃金カーブを25歳から55歳までの5歳刻みで可視化した「年齢別年収（※）」を掲載しています。「職種別平均年収」と合わせて、OpenWorkの各企業の各職種における平均年収と上限・下限年収も閲覧できるようになっています。今回の調査レポートでは「年齢別年収」をもとに、企業によって異なる昇給の動きについてまとめました。実際に働く社員によるクチコミだからこそわかる、企業のリアルな年収事情を年齢と昇給の関係から見ていきます。

【サマリー】

- ・ 年齢に応じて平均年収が上がる、「コツコツ昇給型」企業
- ・ ある年齢を境に平均年収が大幅アップする、「ジャンプアップ昇給型」企業
- ・ 年齢による昇給幅に変化が少ない、「昇給年齢不問型」企業

※詳細は次ページまたは「働きがい研究所」にてご確認ください。

https://vorkers.com/hatarakigai/vol_96

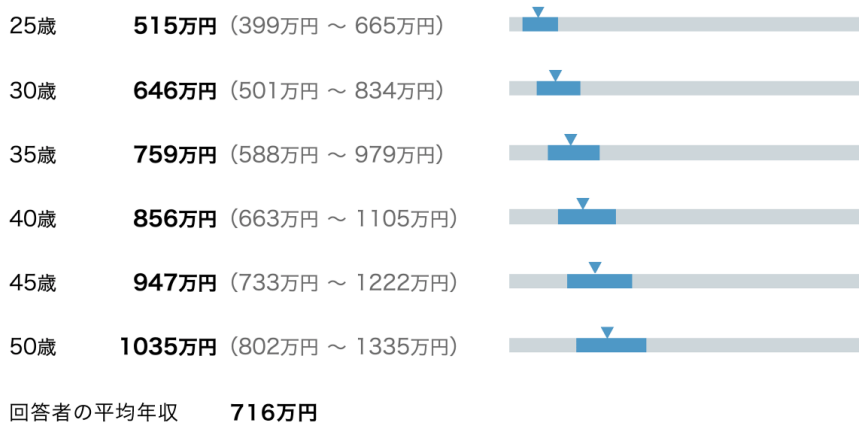
■コツコツ昇給型企业

OpenWork に投稿されたリアルな年収額から、独自のアルゴリズムで年齢別に平均値を算出しました。年齢・年次が上がるごとに平均年収もそれに応じて一定の割合で上昇していく、という傾向が見られる企業の一例として「日本たばこ産業（JT）」「日立製作所」「ファイザー」をピックアップしました。各年齢で年収額の幅はありますが、平均を見ると、年齢が上がるにつれて一定の割合で昇給していくのが分かります。コツコツ昇給型の企業で実際に働く社員の声からは、「定期昇給」「年功序列」「会社業績に左右される」といったキーワードや特徴が読み取れます。長く在籍するほど給与が上がりやすい、安定型企业とも言えそうです。

コツコツ昇給型企业 例①

openwork

日本たばこ産業（JT）の年齢別年収

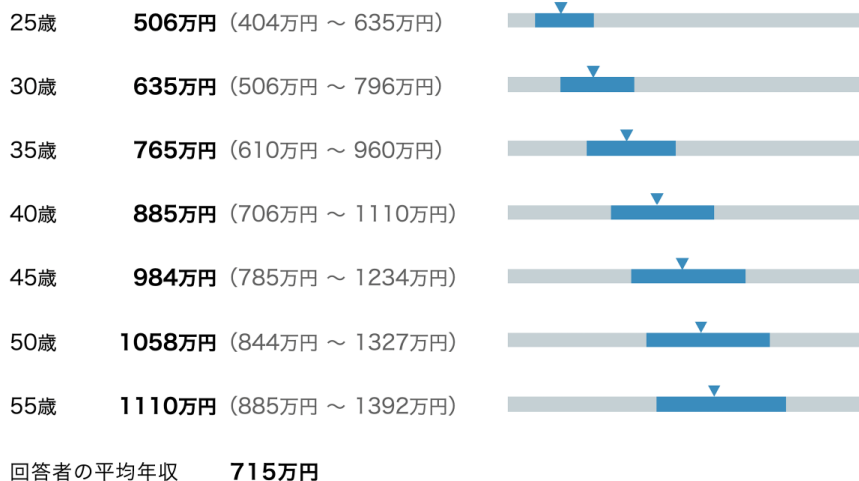


※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

コツコツ昇給型企业 例②

openwork

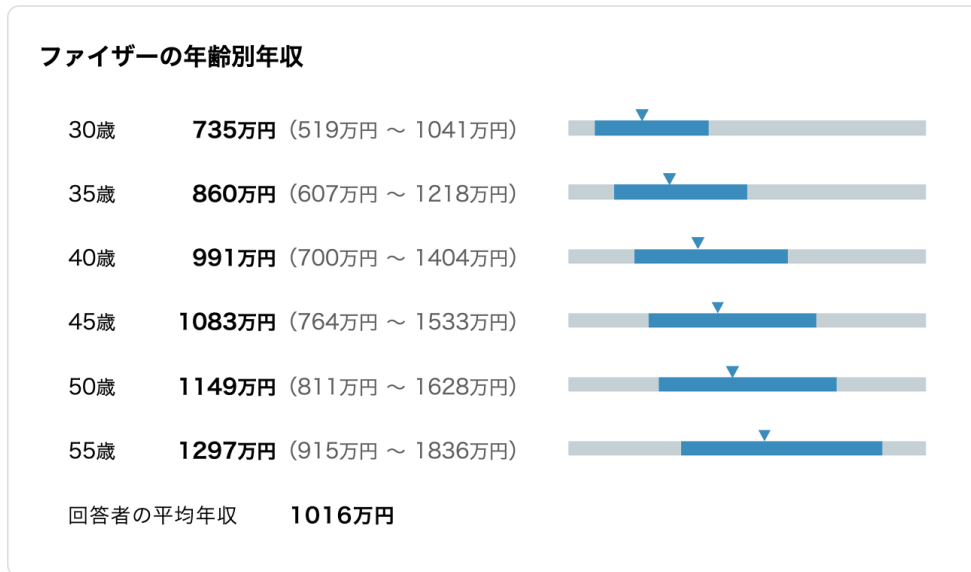
日立製作所の年齢別年収



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

コツコツ昇給型企业 例③

openwork



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

「普通の評価を取っていれば定期昇給があります。年20~30万円（賞与含め）くらいだと思います。福利厚生が非常に手厚くかつ所得税の対象外になっており、有価証券報告書の平均給与に現れませんが他社と比べても非常に良いところだと思います。（経理、男性、日本たばこ産業）」

「昇給は前年度の通年評価によるが、平均的な評価であれば、年額15~20万程度、毎年昇給していく。一方でグレードが上がると、更に年額数十万の昇給が加算される。賞与については、全社業績と部門業績、個人業績から成るが、前年度の個人評価に応じて最大1ヶ月の月給分程度の差が生じる。（人事・企画、男性、日本たばこ産業）」

「しばらくは年功序列であがっていくため、同世代との差はひらかない。月収に評価にあたる増加分もあるものの、それほど大きくはなく、ボーナスや残業でカバー可能なレベル。ボーナスは評価が一段変わると10万以上の差がつくため、ボーナスは大きい。（開発、男性、日立製作所）」

「基本的に年々微増していく感じ。役職がつくまでは、同業他社と比べても平均的な年収であると思う。ボーナスは業績に左右されやすく、評価が良くても会社の業績が悪いとそちらに引っ張られることもある。（設計、男性、日立製作所）」

「給与水準は高いと思うし昇給は毎年ある。手当もしっかりしていると思います。ハイパーフォーマーになっても大きなボーナス評価は得られない。反面、ローパーフォーマーはボーナスを貰えない。（MR、男性、ファイザー）」

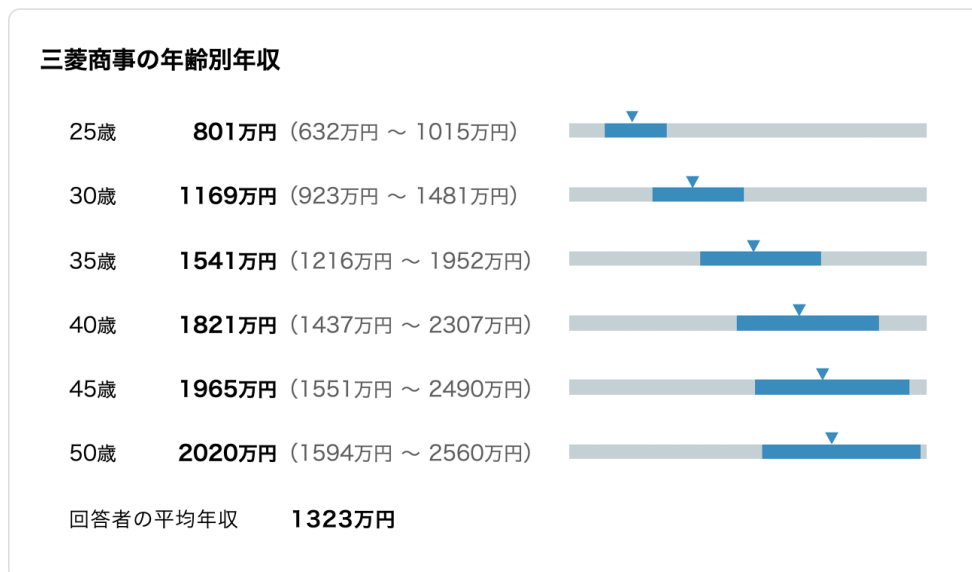
「業績と評価により、インセンティブの金額が大きく波がある。高い評価を得ても、会社全体の業績が悪いと原資が小さくもらえる金額も低くなる。一方で、低評価でもグローバルや日本の業績が良いと多くもらえる年もある。（マーケティング、男性、ファイザー）」

■ジャンプアップ昇給型企业

とある年齢や一定の年次を境に平均年収が大幅にアップする、という傾向が見られる企業として、「三菱商事」「野村総合研究所」「野村證券」をピックアップしました。各年齢の平均年収を見て行くと、三菱商事では25歳から30歳になった段階と35歳から40歳になった段階でそれぞれ300万円近くアップします。野村総合研究所でも、25歳から30歳になった段階でプラス350万円近く、野村證券ではプラス300万円近く平均年収が上がっているのが分かります。ジャンプアップ昇給型企业で実際に働く社員の声からは、「年収におけるボーナス割合の高さ」「役職がつくと大幅に昇給」「一定の年次以降、同期との差が年収に現れる企業風土」といったキーワードや特徴が読み取れます。年収の高いイメージのある総合商社、シンクタンク、証券会社では似たような昇給傾向が見て取れました。こういった、ジャンプアップが起こる昇給傾向は平均年収の数値から読み取ることは難しいため、就職・転職活動において多くの人に参考にされています。

ジャンプアップ昇給型企业 例①

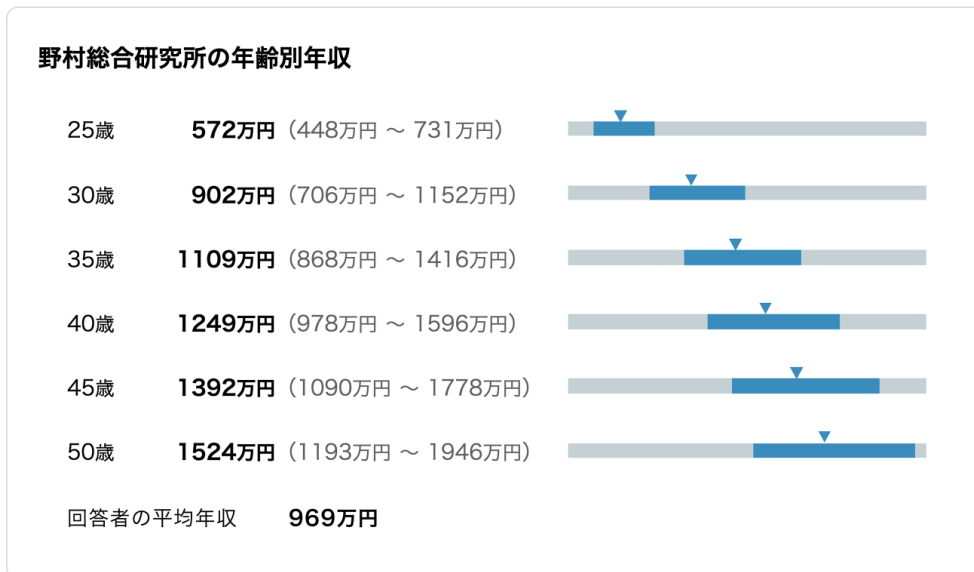
openwork



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

ジャンプアップ昇給型企业 例②

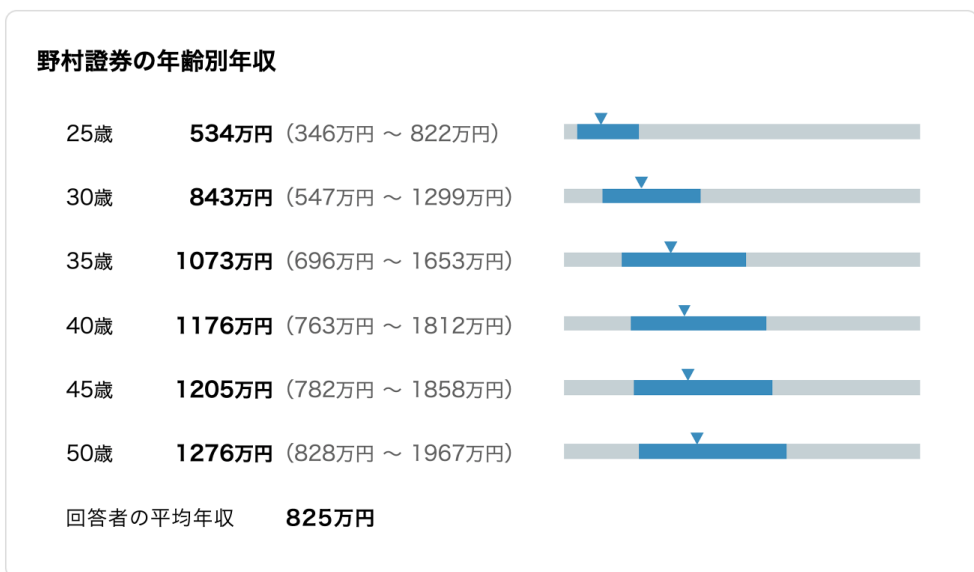
openwork



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

ジャンプアップ昇給型企业 例③

openwork



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

「基本的に6月の成果評価ボーナスが非常に大きい。評価が高ければ、個人評価/組織評価/全社評価の合算で、特に個人評価が良ければ、30代後半で1000万円弱可能。評価制度：基本的に昇格すれば、基本給/ボーナスが大きく上がる。また新入社員は他社とそれほど処遇が変わらないが、二年目に大きくアップ傾向。(海外営業、男性、三菱商事)」

「入社 9-10 年まではほぼ皆同じスピードで昇給する。管理職と言われるクラスに上がるのもそのころで、そこからは如実に差がつく。評価は年 1 回で、夏のボーナスに反映される。入社 10 年目で、評価給としての夏のボーナスが 250 万前後くらい。これは標準ケースで、頑張ればもっと上がるし、評価が低ければもっと下がる。(営業、男性、三菱商事)」

「低い役職の時に基本的に年功序列で、最初の何年間で毎年昇級されます。一方で成果主義の面もありまして、主任になってから Stay の人が多くなり、逆に能力（特に管理能力）のある人はどんどん飛び級もできます。(SE、男性、野村総合研究所)」

「7~8 年目くらいまで年功序列。早ければ 32、33 歳から上級専門職（役無し管理職）で年収 1400 万~1900 万程度。部長級にならないと 2000 万は越えない。賞与は役職による。(コンサルタント、男性、野村総合研究所)」

「同年代の中では非常に高い水準であると思います。入社以降最初の 3 年はそこまで高くありませんが、4 年目以降にぐっと上がります。7 年目以降は年収 1000 万円を超える水準になります。ボーナスも相場に左右されますが基本的な水準は非常に高いとおもいます。同期の中でも業績によって数百万の差が出ます。(営業、男性、野村証券)」

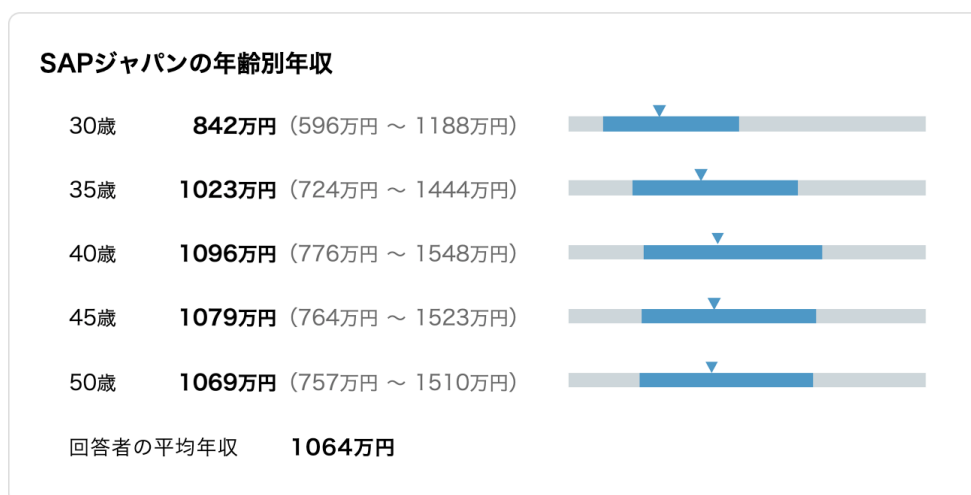
「三年間の荒波をくぐり抜けた四年目以降給与が高くなる仕組み。ボーナスは年に一度。一年間の評価が翌年度の 5 月に反映される。初めはほぼ全員同じスタートラインだが、成績によって評価にだんだん差が出てくる。(営業、女性、野村証券)」

■昇給年齢不問型企业

最後に、コツコツ型・ジャンプアップ型とも異なり、年齢と昇給幅の相関関係が少ない企業をピックアップします。「SAP ジャパン」「ジブラルタ生命保険」「オープンハウス」の3社の年齢別年収を見ると、年齢による年収額の差が少ないことが分かります。また、若手から給与の幅が大きいのも特徴です。SAP ジャパンでは30歳以降は年収額の差が少なくなり40歳が最も年収が高くなります。オープンハウスではどの年代においても最初から変動幅が少ないですが30歳が最も年収が高くなるようです。昇給年齢不問型企业で実際に働く社員の声には、「年齢ではなくジョブグレード（等級）制度が左右する」「営業成績が全て」「歩合制・フルコミッション型」「実力主義で年齢は関係ない」といったキーワードや特徴が読み取れ、求人情報には反映されにくい成果主義・歩合制の給与体系におけるリアルな年収を知ることが出来ます。各業界平均よりも高い年収となっている企業も、社員クチコミを併せ読むことで、なぜその会社の給与水準が高いのかという分析に活用できます。

昇給年齢不問型企业 例①

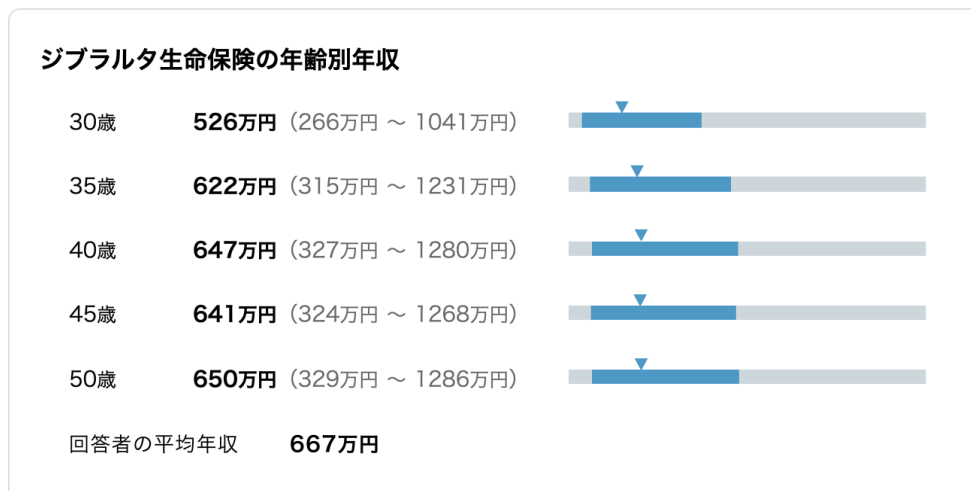
openwork



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

昇給年齢不問型企业 例②

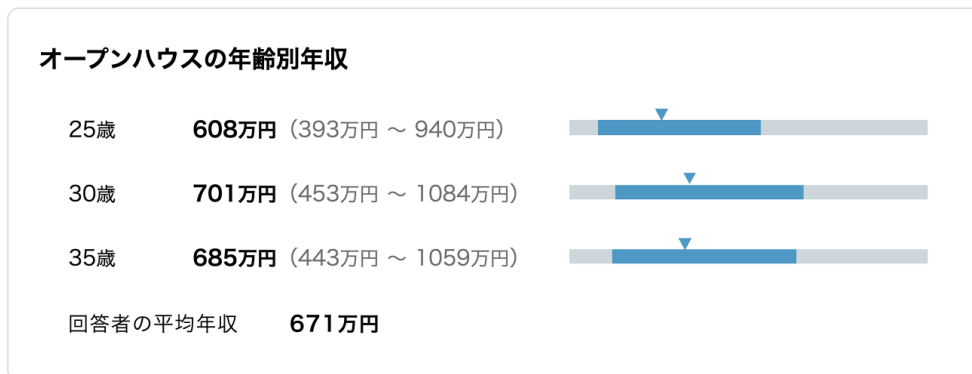
openwork



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

昇給年齢不問型企业 例③

openwork



※OpenWorkに投稿された「年収・給与」に関する社員クチコミより引用抜粋

「完全な成果報酬型。相対評価ではなく、絶対評価である。個々人のロールに合わせてKPIが設定されており、それを達成できているかどうか重要。正當に評価されていると感じた。(Presales、男性、SAP ジャパン)」

「グローバルグレードという職階制度により、職務別・グレード別に給与レンジが決まっている。同一グレード内での定期昇給は微々たるものだが、昇進によってまとめて上昇する仕組み。マーケット全体の給与水準が上昇していることから、若手社員には臨時昇給もあったと聞く。(コンサルタント、男性、SAP ジャパン)」

「入社2年目までは(TAP) タップという制度によって給料を得られる。入社時に所長と自身で話し合って決めた基準額(自分の場合は月20万円)を毎月決められた数字をクリア出来ればもらえる。決められた数字よりも多く挙げれば昇給も行われる。決められた数字をクリア出来ない月が続くと、給料が下がる。(営業、男性、ジブラルタ生命保険)」

「完全実力主義。4ヶ月以上働けばやったらやっただけもらえる。がんばればすぐに額面で60万/月も可能。ボーナスも年4回あり、稼ごうと思えばかなり稼げる。契約数で決まり、契約を取れば取るほど評価されお金はもらえるので適正感はある。(営業、女性、ジブラルタ生命保険)」

「給与制度は完全に実力主義になっています。制度上基本給が低く押さえられつつも、それ以上の実力給になっているので、実力がある人はどんどん給与が高くなっていきます。出世も早いです。出世すればさらに手当などもつくようになるので、高い報酬が期待できると思います。(営業、男性、オープンハウス)」

「給与制度は完全な成果主義。成果が出ればその分だけ年収も上がっていく傾向にあると思う。特に、営業部門やマーケティング部門は自分の頑張り次第で年収を高めることができる。成果を出せない限り給与はなかなか上がっていかない。年功序列の会社ではないので、若いうちからお金が欲しいという人にもおすすめの職場だと思う。(営業、女性、オープンハウス)」

■ 対象データについて

・ OpenWork に投稿された社員・元社員による会社評価レポートの「年収・給与」より参照・抜粋。
・ (※)「年齢別年収」は、会社評価レポートにて回答された有効な年収データを統計的に処理し、推定した年収値と約 80%の推定範囲です。個人の年収データやそれらの平均値ではなく、ある年齢および前後の年齢の複数のデータから OpenWork 独自のアルゴリズムによって統計的に算出しています。このため、ある程度の年収データが集まらないと、年齢別の年収が表示されません。

【OpenWork 働きがい研究所について】

オープンワーク株式会社が、働きがいの向上のために、個人・企業・社会などの視点から働きがいについて調査・リサーチを行うためのプロジェクトです。2014 年 3 月よりスタートしました。

【OpenWork について】

OpenWork（オープンワーク）では、実際に働いた経験に基づく「社員・元社員の声」を共有しています。企業の社員・元社員から情報を収集している WEB サイトとしては、国内最大規模のクチコミ数と評価スコア(1280 万件超)が蓄積されており、会員数は約 475 万人（2022 年 4 月時点）となっています。私たちは、企業の労働環境をよりオープンにしジョブマーケットの透明性を高めることで、健全な雇用環境の発展に貢献するとともに、企業と個人のより良いマッチングをサポートし、一人ひとりが自分らしく生きることを応援したいと考えています。

【オープンワーク株式会社 会社概要】

商号： オープンワーク株式会社

代表者： 代表取締役 大澤 陽樹

所在地： 東京都渋谷区渋谷 2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39 階

事業内容： 就職・転職のためのジョブマーケット・プラットフォーム

「OpenWork（オープンワーク）」(<https://www.vorkers.com/>)の企画運営

資本金： 6 億 4934 万円

【本件に関するお問合せ先】

担当： 大塚、國吉、新井

Email： press@openwork.co.jp