

賃金制度設計 はじめの一步

注目トピックス

01 | 賃金制度設計はじめの一步

賃金制度を設計することは、簡単なことではありません。

「やる気がある人を正當に評価したい」「不公平のないようにしたい」「法律的にも問題のないようにしたい」など、賃金制度設計に関する悩みは多いのではないのでしょうか。

ここでは、賃金を決める基準についての初歩的な考え方を解説します。

1. 年齢と勤続年数で決める
2. 仕事のレベルで決める
3. 個人の能力で決める
4. 一定期間の業績で決める
5. 生活費など経費を補助するために追加する

話題のビジネス書をナナメ読み

02 | 思考力を鍛える 30 の習慣 (二見書房)

本書では、アメリカン・エキスプレス、スリーエム、シェルなどのグローバル企業でも取り上げられている脳トレーニング法が紹介されています。発想力・記憶力・会話力を伸ばしたいと考える全てのビジネスマンにお勧めの1冊です。



さくら社会保険労務士法人より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 賃金制度設計チェックシート

賃金制度設計 はじめの一步

賃金制度を設計することは簡単ではありません。ここでは、賃金を決める基準についての初歩的な考え方を解説します。

はじめに

「やる気がある人を正当に評価したい」「不公平のないようにしたい」「法律的にも問題のないようにしたい」など、賃金制度設計に関する悩みは多いのではないのでしょうか。ここでは、賃金を決める際の初歩的な基準・考え方について解説します。

賃金を決める基準について

【1】年齢と勤続年数で決める（時間に比例する）

従業員に対し「年齢が高くなるにつれて、家族が増えたり家を買ったり様々な出費が増えるだろう」「長く勤めるほど、会社に貢献してくれるだろう」と想定して決めます。

<代表的な賃金の種類>基本給・勤続給など

<例>18歳よりも25歳の方が高評価

【2】仕事のレベルで決める（重要度・難易度に比例する）

仕事内容の重要度・難易度に優劣をつけて決めます。優劣をつけるためには、仕事内容を書き出して比べる必要があります。いわば、「同一労働・同一賃金」の考え方です。

<代表的な賃金の種類>職務給・役職給など

<例>職務Aと職務Bの仕事内容を分析した結果、職務Aの方が高評価

【3】個人の能力で決める（出来の良さに比例する）

従業員個人の能力に優劣をつけて決めます。そのためには、比較する土俵を決め、同じ土俵の中で能力を比べる必要があります。保有資格で決定する資格給などもこの分類に入ります。いわば、「同一能力・同一賃金」の考え方です。

<代表的な賃金の種類>能力給・資格給など

<例>高度な技術を持つ人の方が高評価

【4】一定期間の業績で決める（出来高・結果に比例する）

一定期間の個人ごとの出来高に優劣をつけて決めます。プロセスよりも、良い結果を出した者を高く評価します。

<代表的な賃金の種類>歩合給・業績給など

<例>1ヶ月に50万円売り上げた人より
200万円売り上げた人を高評価

【5】生活費など経費を補助するために追加する

従業員の職業・私生活にかかる費用を補助するものです。

<代表的な賃金の種類>住宅手当・通勤手当など

<例>

- 子育て支援が手厚い風土なので、家族手当を充実させる
- 独り暮らしと実家暮らしの従業員の給与バランスをとるため、独り暮らしの従業員に住宅手当を支給する

賃金を設計するとは、上記のような複数の基準の中から自社に合ったものを組み合わせることを指します。最低賃金法に抵触しない限り、組み合わせ方や配分は自由ですが、賃金設計の際、以下のような失敗をしてしまいがちです。

- 歩合給比率が高すぎたため、社内での対立やモラルの低下につながった
- 中途採用者について、自社の基準より「前職でもらっていた給与」の基準を優先させた結果、既存社員とのバランスが崩れた

賃金制度を検討することは、**社内外に対する会社の価値基準を作る**という点で重要です。巻末の「賃金制度設計チェックシート」をご活用いただき、自社の課題を検討してみてください。

思考力を鍛える 30 の習慣

ポール・スローン 著

単行本：254 ページ

出版：二見書房

価格：1,680 円 (税込)

はじめに

本書では、アメリカン・エクスプレス、スリーエム、シェルなどのグローバル企業でも取り上げられている脳トレーニング法が紹介されています。発想力・記憶力・会話力を伸ばしたいと考えるビジネスマンにお勧めの 1 冊です。

思い込みと向き合う

私たちは、自分でも気づかないうちに「●●は××だ」という思い込みをしてしまっている、と著者は言います。

ガラスの板でふたつに仕切られた水槽に、大型肉食魚ノーザンパイクが放たれた。ノーザンパイクは、仕切りの反対側で泳いでいる小さな魚を何度も食べようとしたが、そのたびガラスの板にぶつかった。その後、ガラスの板は取り外されたが、ノーザンパイクは魚を襲おうとはしなかった。

一度でも過去に経験したことがあると、それに近い出来事が起きた時に、誤った思い込みを抱いてしまうのです。

水平的に考える

エドワード・デ・ボノ博士が考案した水平思考は、一般的思考である垂直思考と対置する考え方として本書で紹介されています。水平思考には、以下 4 つの特徴があります。

1. 思考を歪ませる支配的な考え方に気づく
2. 別の見方ができないかどうかを探る
3. 垂直思考で固まってしまった頭脳を柔らかくする
4. 偶然を利用する

【水平思考パズルに挑戦してみましょう】

マンションの 10 階に住む男がいる。男は、仕事に行く時も買い物に行く時も、エレベーターを使って 1 階まで降りる。しかし帰りは 7 階までエレベーターで上がって、そこから 10 階まで階段を使う。男は階段が嫌いなのに、なぜ 7 階から 10 階まで歩くのか？ (答えは次のページにあります)

記憶力を最大限に高める

記憶力を高める手法として、ここでは「空想旅行法」について紹介します。

例) 娘の結婚式でスピーチをする場合

<話したいエピソード>

産声をあげた時の話→学校での面白いエピソード

→家族キャンプの思い出→娘の初めてのデート→…

<たどるルート>

寝室→浴室→階段→台所→庭→…

寝室で目を覚ましたあなたは、赤ちゃんの泣き声を耳にする。浴室へ行くと、娘の小学校の校長先生がトイレに腰掛けている。階段を上がろうとするが、踊り場にテントが張ってあって 2 階に上がれない。台所をのぞくと、娘の最初のボーイフレンドが皿を洗っている。……

物語の力を使う

著者は、「物語は極めて効果的なメッセージの伝達方法だ」と主張します。もしあなたが起業家で融資を検討している場合、以下どちらの銀行に興味を惹かれますか？

【A 銀行】昨年、当行は総額 12 億ドルの融資を 15,000 件以上行いました。また、250 名のアカウントマネージャーにより、審査所要日数「平均 36 日」を実現しております。

【B 銀行】昨年行った融資 15,000 件のうち 1 件をご紹介します。スペインから移住された 35 歳のマルチネス様は、社運をかけた大型契約に必要な融資を他 2 行に断られた後、不安そうなお顔で当行にいらっしゃいました。私共は 7 日間で資金をご用意し、何度も感謝の言葉をいただきました。

本書で紹介されている様々な脳トレーニング法を実践し、常識にとらわれない「思考の達人」を目指してみましょう。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

【思考力を鍛える 30 の習慣 水平思考パズルの答え】男の背が低いから。1 階のボタンは押せるが、7 階より上のボタンは高すぎて手が届かない。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4・6・4
営業時間	平日 8:30～17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

今まで乗っていた車がガソリン車で、1リッターあたり6キロ程度しか走らず、さらに中型貨物車だったため、高速道路の割引適用外で、これはイカンと、最近ディーゼル車の普通貨物車に乗り換えました。燃費も上々で、円安によりガソリン価格も上昇してきたので、タイミングとしてはちょうど良かったです。

最近の車のCMを見ると、低燃費を売りにしたもの非常に多いです。一昔前はそんなCMは殆どなかったかと思います。低燃費車になると車体価格が割高になるので、あまり距離を乗らない人だと、元を取るのにそれなりに時間もかかりますが、それでも低燃費車が欲しいと思うようです。低燃費車ということ自体に意味やステータスがあり、そのように価値観が変わってきたのかもしれませんが、私も自分の車が他の車より燃費がいいと、なんかうれしくなってしまう。



現状の賃金制度を確認してみましょう

2013 年版チェックシート

賃金制度設計チェックシート

現在、貴社の賃金はどのように設計されていますか？下記表に☑をつけて、課題点をまとめてみましょう。

FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

基準	給与の名称 □に☑をつけて下さい	課題、問題意識 (どのような不都合があるか)	給与全体に 対する比率
年齢と勤続年数で決める (時間に比例する)	☐ 基本給 ☐ 勤続給 ☐ () 給 ☐ () 給		%
仕事のレベルで決める (重要度・難易度に比例する)	☐ 職務給 ☐ 役職給 ☐ () 給 ☐ () 給		%
個人の能力で決める (出来の良さに比例する)	☐ 能力給 ☐ 技術給 ☐ () 給 ☐ () 給		%
一定期間の業績で決める (出来高・結果に比例する)	☐ 歩合給 ☐ 業績給 ☐ () 給 ☐ () 給		%
生活費など経費を補助する ために追加する	☐ 住宅手当 ☐ 家族手当 ☐ 通勤手当 ☐ () 給 ☐ () 給		%
その他	☐ () 給 ☐ () 給 ☐ () 給		%

FAX のご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書き下さい	