

daily コラム

2015年12月7日(月)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

マネジメント職群の給与制度

役割・成果責任に基づく処遇制度を導入した企業では、次のような給与制度とすることが必要です。

マネジメント職群・給与制度構築法

マネジメント職群の役割は、組織のマネジメントであり、組織目標の達成責任を負うため、目標達成への意欲と危機感、達成した場合に報われるモチベーションの両面を狙いとし、例えば右表に示したように、給与を「役割給」と「業績給」とに分けて支給する給与制度を構築、適用します。

- ① 責任の重さであるポスト（役割レベル・階層）の重要度・困難度に応じて支給する「役割給」
- ② 組織目標の達成度評価に基づいて支給する「業績給」
役割階層別の成績（目標達成度）で洗い替えを行なうため、同一役割階層内で最高額～最低額・S-1～S-5まで変動するしくみ。成績評価は正規分布とするため、毎年の全対象者の平均本給は一定となる。

このような給与体系のもとでは、会社の業績に応じてベースアップ（またはダウン）を行なわないかぎり、マネジメント職群の

平均昇給額はゼロとなります。

【マネジメント職群の給与制度（例）】

給与体系	支給額設定	支給基準
役割給	役割等級別 定額 1等級～4等級	役割の重要度・困難度に応じて支給
業績給	役割等級別・業績評価ランク別に設定 各等級別 S-1～S-5	組織目標達成度評価に基づいて支給（毎年の評価で洗い替え）

この給与制度の適用効果

この給与制度に基づく制度運用は、前述のマネジメント職群の目標達成意欲・モチベーションの向上とともに、業績に応じた賞与の増減や、ベースアップ（またはダウン）の実施により、総額人件費を業績に見合ったレベルで管理することができます。

経営者の留意点

この制度は毎年昇給する定期昇給制度ではなく「業績に応じた制度」であることを周知徹底することが重要です。



マネージャーの給与は「本給」と「役割給」で！