

daily コラム

2015年12月11日(金)

〒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

上級専門職等の給与制度

役割・成果責任に基づく処遇制度を導入し、役職者を「マネジメント職群」と「上級専門職・上級技能職群」に区分して制度設計を行なう場合で、後者の「上級専門職・技能職群」の給与制度について、設計のあり方を述べます。

上級専門・技能職群の給与制度設計

「マネジメント職群」の成果責任が組織目標の達成にあるのに対して、上級専門職・技能職群の役割は、個人のパフォーマンスによって組織目標の達成に貢献することにあります。そこで、そのモチベーションを高めるため、例えば右の表に示したような制度を設計、適用します。

- ① 専門レベルに応じて設定した等級別基準本給
- ② 等級別業績給（組織目標の達成に貢献した成果の評価に基づいて決定する給与）。習熟を考慮して「積上げ方式」を採用、各等級内で、成績の高さに応じて昇号、または降号する。等級内の高い昇給ゾーンになるほど、成績の高さ（低さ）による昇号のメリハリを利かせ、全対象者の昇給額の平均がゼロとなるように成果給テーブルを設計、適用する。

【上級専門職・技能職の給与制度（例）】

給与体系	金額設定	支給基準
基準本給	専門等級・1～5等級別範囲給テーブル	専門レベルの高さ（困難度等）に応じてテーブル適用
業績給	範囲給テーブルの設定、ゾーン（高・中・低）	業績の高さ（目標達成度等）とゾーンの位置に応じて昇号。テーブル適用（注）

（注）業績給テーブルの昇号基準（例）

ゾーン	業績の高さ				
	C	B-	B+	A	S
高	-4	-2	0	+1	+2
中	-3	-2	+1	+2	+3
低	-2	-1	+2	+3	+4

この給与制度の効果と留意点

業績の改善による本給のベースアップを行わなければ平均昇給額（平均昇号数）はゼロとなり、「基準基本給+平均業績給」の平均値は変わらないので、総額人件費管理が容易となりますが、評価基準の整備・運用における公正性・納得性確保を通じて、趣旨徹底に留意しましょう。



上級専門職のやる気を
上げる給与制度を！