

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!