

# daily コラム

2017年7月20日(木)

〒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

## 役割貢献給への改定

現状の賃金実態が年功型となっており、社員の高齢化と相俟って年々総額人件費が増加し、経営を圧迫しつつある場合、なるべく早く役割貢献給へ改定することが必要と言えましょう。

### 役割貢献給への改定手順

役割貢献給への改定を行う場合の手順として、現状の賃金実態が年功型であり、賃金等処遇の基軸となる役割等級制度の整備も不十分なケースでは、次のような改定手順がおすすめです。

- ①現状の賃金実態（個人別の年齢・職種・社内等級・月例賃金・内訳、賞与額、年収）を一覧表で表示する。
- ②賃金実態から、現状賃金制度の具体的な問題点をチェックする。
  - ・職種別・社内等級別月例賃金実態（賃金表・グラフ）を表示、等級間の逆転現象など不自然な点をチェックする。
  - ・賞与・年収についても同様にチェックする。
- ③社員全体、及び職種別の年齢別賃金実態（賃金表・グラフ）を表示、年功化などの問題点をチェックする。
- ④社員アンケート、または聞き込み調査などにより、賃金制度・等級制度・評価制度とその運用に関する問題点を具体的

に把握する。

- ⑤問題点を解決しうる役割貢献給の賃金体系・運用のあるべき姿について“ベンチマークすべき先行例”を探る。
- ⑥日本経団連等の賃金調査資料・人事院の生計費等から、職種別・等級別のあるべき月例賃金水準の見当をつけておく。
- ⑦自社の役割貢献給のあるべき姿について、⑤⑥を参考に基軸となる役割等級制度・改定賃金体系・賃金額・評価・反映などの運用方法を決定し、問題点解決が可能であることを確認する。
- ⑧個人別に現状賃金と改定賃金の差額を賃金制度移行調整額として、2～5年で償却する計画を立て、実行する。

### 経営者・人事担当役員の留意点

労働契約法で賃金等就業規則の不利益変更について、可能となる要件を「労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更内容の相当性、労働組合等との交渉の状況、その他の事情に照らして合理的なものであること」と定めており、それらに注意深く対処して改定を進めましょう。



賃金制度の改定・移行は注意深く！