

daily コラム

2017年9月22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

非定型職務の賃金体系

役割貢献度賃金の考え方で、非定型職務に従事する一般社員の賃金体系を設計する方法は、目標管理制度による業績評価の反映の仕方がポイントになります。それには、まず職務の性質・成果の現れ方を理解する必要があります。

〔非定型職務と成果の現れ方〕

職務例	成果の現れ方
・調査企画職（経営企画・人事企画・新事業・新商品の開発・新たな制度やシステムの設計・運用、既存システムの更新等） ・研究開発職・商品開発職 ・営業職（市場開発・商品開発・販売企画・販売等の職務）	・個々人が持つ課題解決能力（独創性・創意工夫・知識・経験・判断力）を活用し、新しい手段・方法を開発・展開、新たな価値を創出する。 [特徴] ・能力発揮度により大きな差が出る。

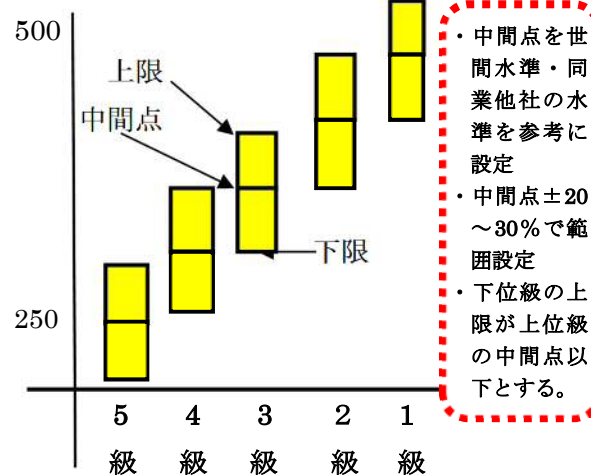
賃金体系のあり方

職務の性質から、社員の経営貢献を引き出し、人材育成を図りつつ成果に報いる「範囲型職務（職能）給」とします。

範囲型職務（職能）給

「範囲型職務（職能）給」は、多くの場合図のように設計されています。

範囲型職務給（職能給）例：単位千円



経営者・人事担当管理者の留意点

このような賃金体系は、定期昇給を必要とせず、貢献度に応じて級内昇給基準・昇格昇給・降格降給基準を設計すれば、下級者が頑張って上級者を追い越し可能で、上級者にもインセンティブとなる賃金制度が設計できます。



非定型職務では、創意工夫で成果に差！