

daily コラム

2017 年 12 月 5 日(火)

〒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

専門職の賃金制度改革

日本の産業社会は、高度成長期を経て、知識集約型産業社会に移行しており、専門職の活躍が業績を大きく動かすようになっていきます。

そこで、専門職の人事賃金制度は、グローバルに人材を獲得する上でも重要な経営課題であると言えます。

専門職の賃金制度改革課題

専門職を重視する企業では、専門的知識・技術・経験を持つ社員を、次のように管理職層とし、マネジメント職（部長・課長）と同等に処遇するケースが増えています。

[管理職層の役割等級体系例]

管理職		専門職	
組織のマネジメントにより、経営に貢献する役割	管理職 1 級	専門的知識・技術・経験により、経営に貢献する役割	専門職 1 級
	管理職 2 級		専門職 2 級
	管理職 3 級		専門職 3 級

管理職は、組織業績に責任を持ち、マネジメント・人材育成によって、業績向上を図る役割を持ち、組織活動の上では専門職をメンバーとして、マネジメントします。

専門職は、自らが持つ専門知識・技術・

経験を活かして、業績を上げる役割を持ち、所属部署や部署間のプロジェクトチームに参加します。また、自らが、複数の専門職や一般社員からなるプロジェクトチームのリーダーとして活動することもあります。

そこで専門職の役割にふさわしく、その意欲を高め、活躍を促進するのに効果的な賃金制度を採ることが望ましいのです。

専門職の賃金体系例

専門職の賃金体系は、その意欲・貢献を引き出すため、管理職と比較して、貢献給のウェイトを高めます。(月例給・単位万円)

管理職			専門職		
等級	役 割 給	貢 献 給	等級	役 割 給	貢 献 給
	50%	50%		30%	70%
M 1	270	270	PF1	162	378
M 2	310	310	PF2	186	434
M 3	350	350	PF3	210	490

経営者・管理者の留意点

自社の専門職について、賃金制度を改革することは、特にグローバルな事業展開を戦略としている企業では重要と言えます。



専門職の賃金制度はグローバルな視点で！