



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2015年12月11日(金)

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				
	高	中	低	高	中
高	0	0	0	1	1
中	0	0	1	1	1
低	0	1	1	1	1

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な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!