



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>

2016年1月20日(水)

定型職社員の給与制度

定型職社員の給与制度を設計する望ましい考え方と代表的な給与体系について紹介致します。

社員の業務と給与体系

定型職とは、生産技能職・パソコン操作等の事務職・保安警備職・狭い範囲の販売職など、基本的に定められた手順と判断によって製品やサービスをアウトプットする業務であり、その成果は「製造・販売・事務処理などの正確性・効率性（スピード）」であり、一般的には習熟を必要とします。

したがって望ましい給与体系は、習熟努力のインセンティブを重視して次の二つの体系が用いられます。

- ① 職務等級別職務給(単一型) + 習熟給(積上型または習熟レベル別定額)
- ② 職務等級別職務給(等級内習熟で位置付ける範囲型)

①の例(習熟レベル別定額)を右の表に例示します。

また、定型職を目標管理制度の対象とする場合は、工程ごとのチーム共同目標を設定し、チームの成果(効率・生産性)と担当者個々の習熟度向上による貢献を評価することで、給与制度と連動できます。

【定型職の給与制度(例)】

職務等級別・習熟レベル別給与額

等級	習熟度レベル別給与額(単位:千円)				
	基準	D	C	B	A
3	170	172	174	176	178
2	160	162	164	166	168
1	150	152	154	156	158

【職務等級別・習熟レベル基準(例)】

等級	担当職務	習熟レベル	
3	〇〇工程	A	工程全般の指導可
		D	指導補佐が出来る
		C	△△の遂行可能
		B	□□の遂行可能
		基準	××の遂行可能
2	▽▽工程	A	工程全般の指導可

経営者・管理者の留意点

中途採用者は申告された経験や技能レベルから、見定め・評価期間において、実力に見合った給与体系上の位置付けを決定すると良いでしょう。



習熟で正確性と
効率を!