



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6月22日(水)

等級差の判定法

役割等級制度を導入する場合、役割定義を行ない、等級差を検討しますが、その際の実務的な判定法について解説致します。

等級間に重要な差を見出すには

等級差の判定は以下の実務手順により、行ないますが、最も困難なのは、手順④の等級間の重要な差の判定です。

- ① 職種別・階層別「基準職務」の選定。
- ② 「基準職務」を構成する「課業」(分業・分担が可能なまとまり仕事)について成果責任・権限・必要な職務遂行能力等を調査し、整理統合して基準職務の「役割定義」を検討。
- ③ 「基準職務」の「役割定義」を基に、上下に実在する全職務の実態に合わせて変化させ、全職務の「役割定義」を検討。
- ④ 全職務の「役割定義」を相互に比較し、重要な差を判定して等級付けを検討。

等級差判定のポイント

等級差は、「その職務が何故その等級なのか」を経営者から一般社員までの各層から見て理解、納得できるよう「役割定義」に示さなければなりません。一般的には成果責任の違いが等級差判定のポイントで、典型例は次の通りです。

[役割定義のポイント・典型例]

「管理職3」を基準職務として、手順③④により、等級差を判定した例。

階層	役割定義のポイント	
	成果責任	権限
管理職1 (部長職)	・部の営業目標達成	部の営業予算 部組織の統轄
管理職2 (専門職)	重要な特定営業目標 達成による部の営業 目標達成貢献	プロジェクト チーム予算 プロジェクト チームの統轄
管理職3 (課長職)	・課の営業目標達成	課の営業予算 課組織の統轄
一般社員 1	・〇〇地区営業目標 達成	下級者の指導
中略		
一般社員 5	年間・月別売上実績 表の作成	

本例は「管理職2」の成果責任・権限等の重要性から、「管理職1」と「管理職3」の中間位置付けが適当と判定した例です。なお、職務遂行能力は省略してありますが、重要性・困難性の判定要素となります。

