

賃金システム診断

◎目次◎

はじめに——本書の使い方

< 1 >賃金制度全般に関わる項目

- 1 賃金制度を「給与規定」等の形で文書化している
- 2 手当の数も少なく（10項目未満）で、分かりやすく運用がシンプルな制度だ
- 3 賃金表が整備されており社員に周知している
- 4 賃金制度に関する社員からの質問に答えることができた
- 5 新入社員には自社の賃金制度について説明会を実施した
- 6 社員が5年後10年後の賃金を予想することが可能な制度だ
- 7 定年延長（60歳～65歳）も可能な賃金制度だ
- 8 本給体系は男女別に分かれていない
- 9 学歴によって昇給コースが分かれる仕組みとはなっていない
- 10 能力主義や成果主義を可能にする賃金制度だ
- 11 賃金決定に連動した人事評価制度が確立されている
- 12 入社10年目の賃金は職務や能力に関係なく皆が近似値とは限っていない
- 13 職位が上なのに勤続や年齢が下なので賃金が低い、などといった逆転現象は起きていない
- 14 身内の社員の賃金を特別には優遇していない
- 15 同業他社の新卒者初任給の平均値（あるいは我が社の基準値など）を毎年確認している

- 16 自社の賃金水準は生計費とある程度関係している
- 17 とくに20代から30代社員のいわゆる「中だるみ」がない
- 18 賃金に関する問題（が主原因と推測されること）でやめる社員は少ない
- 19 賃金決定に関することの一部は社長が直接的に関与している
- 20 賃金制度運用に年間のべ3週間分携わる専任者がいる

< 2 >賃金見直しの項目

- 21 賃金見直し（賃金改定や加給調整、賃上げなど）の内容を社員に公表している
- 22 定期改定（定期昇給など）は年齢や勤続だけではない
- 23 親会社（あるいは同業他社）の賃金見直しと同じ水準とは限っていない
- 24 賃上げ相場が1%の場合に社員全員の昇給が1%とは限っていない
- 25 ベアが「なぜ〇%平均だったのか」を説明できる
- 26 「積み上げ」のみによる昇給は実施しなかった
- 27 経営状況にも対応した賃金制度への見直し可能な仕組みとなっている
- 28 年齢が上の社員でも賃金は低い場合もある
- 29 女性の賃上げも男性と同じルールで実施している
- 30 賃金見直し後、賃金表を毎回書き換えているわけではない

< 3 >中途採用者賃金の項目

- 31 中途採用者の賃金決定は、前の会社の賃金（前給）保証のみを基本としていない
- 32 中途採用者が会社に貢献して学卒直入者賃金を越えることがある
- 33 中途採用者については3年から5年をめどに賃金の見直しを実施している
- 34 中途採用者への賃金制度説明会を実施している
- 35 以前からの在籍者から賃金アンバランスについての不満は無い

< 4 >賞与の項目

- 36 賞与総枠は社員各人の賞与が配分される前に把握されている
- 37 企業業績が賞与支給額に影響することが多い
- 38 社員各人が担当する職務の質が賞与にも反映されている
- 39 社員各人の業績を賞与に反映できる仕組みだ
- 40 賞与は、社員各人の基本給（あるいは基礎額）の〇.〇か月分を支給しているとは限らない
- 41 社員各人の賞与額は主として出勤率で決定してはいない
- 42 残業が多い者の賞与が多いとは限らない
- 43 賞与の算定式が社員に公開されている
- 44 夏の賞与支給直後に新人が会社をやめることは少ない
- 45 賞与決定に関する社員の不平不満は少ない

< 5 >退職金の項目

- 46 退職金やそれに代わる賃金規定がある
- 47 中小企業の場合、中退共等を活用している
- 48 退職時の本給（基本給）が算定基礎額とはなっていない
- 49 自社の退職金は主として社員の役割や貢献度に関係している
- 50 今後の退職金発生額をシミュレーションしている