



労働社会保険制度をめぐる法改正、人事労務管理のトレンドを正射必中します

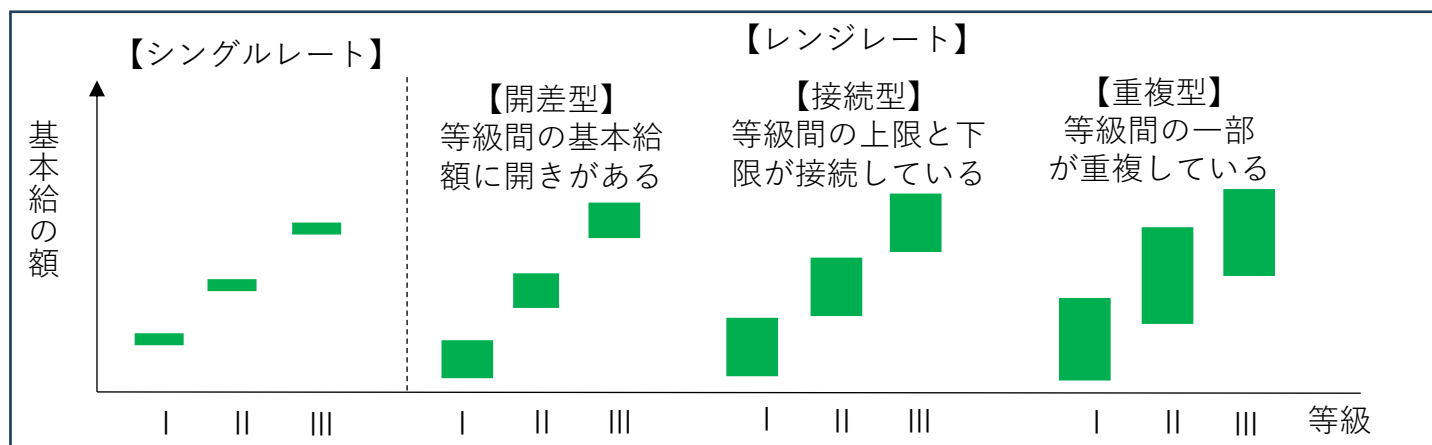
【特集】人事制度の基礎知識②

企業における「人事」は、人がヒトを評価するという、最も困難にして不可避な永遠のテーマです。評価のプロセスを透明、公平、客観視する仕組みが人事制度です。新たに人事制度を勉強したい、作りたい。あるいは現行制度を分析したい、見直したい。そんな経営者・人事担当者の方に向けて、3回シリーズの連載で人事制度の基礎知識を採り上げます。

第2回：賃金制度の種類と特徴

Point! 基本給は「シングルレート」と「レンジレート」に分けられます。

種 類	特 徴
シングルレート（単一基本給）	1つの等級に <u>1つ</u> の基本給額を設定
レンジレート（範囲基本給）	1つの等級に <u>複数</u> の基本給額を設定



！ここがポイント

● シングルレート・レンジレートの特徴

シングルレートは等級内の賃金額が同一で、等級間の賃金格差が大きいのが特徴です。等級格差にメリハリをつけやすい反面、昇降級にともなう賃金の変動も顕著になります。

レンジレートはシングルレートのデメリットを解消する利点がありますが、開差型はシングルレートに近いといえます。

1つの等級に複数の基本給額が設定されるためキメ細かい昇降給が可能な反面、（特に重複型は）昇給や昇格の実感が得にくいところがあります。

労務Room Q & A

Q

基本給以外の手当の支給判断はどのように考えればよいのでしょうか？

A

手当には職務に関連した役職手当や生活補助的な家族手当、住宅手当などがあります。

近年は同一労働同一賃金の観点から非正規労働者との手当の格差が問題になる場面が増えています。

残業代の計算にも影響することがあるため、支給目的や支給基準を明確にすることが重要です。

賞与の支給判断

毎月の給与とあわせて賃金制度で重要な位置を占めるのが賞与です。月次給与は労働基準法で支払に関する「5原則」と呼ばれる規定が存在しますが、賞与については労基法上の制約がないため、支給の有無から支給条件、計算方法など企業の裁量の範囲内にあります。

「基本給×〇月分（基本給連動型）」といった支給方法や、業績に連動する方法などが一般的です。基本給連動型は、積み上げ的に賞与の総額が決まるのでわかりやすい反面、会社の業績とは直接関連していないため、会社の業績が不振だった場合に原資の調達が厳しくなります。

業績連動方式は、会社の業績に応じて賞与の原資総額が決まるので資金調達のリスクから解放されますが、還元する利益が少ないと、十分な賞与が支給されず、個人の貢献に報えない状況が生まれます。

そこで両者を組み合わせるかたちで賞与額を決定する方法を採用している企業もあります。賞与原資の総額に対して基本給連動部分と業績連動部分にわけて支給額を決定するイメージです。

どちらに比重を置くかで支給額の算出方法も変わってきますが、会社の賞与に対する位置づけによって設定すると良いでしょう。

あわせて就業規則（賃金規程）を参照して支給対象者や査定期間、支給条件等が制度と矛盾していないかを確認することも大切です。



【魚くん探知記】 今月の一尾

甘海老 : あまえび

正式名称は「ホッコクアカエビ」といいます。

名産地の新潟では「南蛮海老」ともいいます。北国では赤い唐辛子のことを南蛮と呼ぶところから名付けられましたが、俗称の「甘エビ」のほうが馴染みですね。

最初はすべてオスとして誕生します。人生の折り返しである4～5歳頃にメスに転換して残りの人生を子孫繁栄のために生きます。

若い甘エビを捕りすぎると絶滅してしまうため、佐渡や新潟では網目を広くして大きい甘エビだけを獲るようにしたそうです。

何晩でも食べたくなる甘エビがお寿司屋さんで見れるのも、漁師さん達の甘くない努力のたまものです。



【一劇必撮】 今月の一枚



東郷神社

発行

Mikura Labor & Social Security Attorney Office

みくら社会保険労務士事務所

〒151-0053

東京都渋谷区代々木1-30-14

天翔代々木ANNEXビルB1F

TEL : 03-3370-3733

FAX : 03-6300-4740

URL : <https://www.mikura-sr.com>



mobile
website

個人情報の保護に敏感です



SRP II 認証事務所



SECURITY ACTION
自己宣言者



電子申請・情報セキュリティ
宣言事務所