

賃金制度設計 はじめの一步

注目トピックス

01 | 賃金制度設計はじめの一步

賃金制度を設計することは、簡単なことではありません。良い賃金制度を作るためには、給与や手当を支払う「本来の目的」に立ち返る必要があります。ここでは、賃金を決める基準についての初歩的な考え方を解説します。

特集

02 | 2013年3月末で終了する助成金情報

企業が活用できる助成金は、要件や種類などについて頻繁に改廃が行われます。受給し損ねることのないよう、今年度末に終了する予定の助成金についてご案内します。

03 | 有給休暇よくあるQ&A

「知っているようで意外と知らない」有給休暇について、よく寄せられるご質問をQ&A形式で解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | なぜ「Facebook」で 優秀な人材が採用できるのか？（幻冬舎）

本書では、Facebook を最大限に活用して求職者に情報を発信するための具体的な手法が、わかりやすく紹介されています。「費用をかけずに優秀な人材を採用したい」と考える人事担当者におすすめの1冊です。



自社のファンを囲い込み、ミスマッチをなくす「リクナビ」に代わる新しい採用の概念とは
日本版 Facebook 活用 500
いまやアメリカではソーシャルメディアによる採用が主流の時代

賃金制度設計 はじめの一步

賃金制度を設計することは簡単ではありません。ここでは、賃金を決める基準についての初歩的な考え方を解説します。

はじめに

「やる気がある人を正當に評価したい」「不公平のないようにしたい」「法律的にも問題のないようにしたい」など、賃金制度設計に関する悩みは多いのではないのでしょうか。ここでは、賃金を決める際の初歩的な基準・考え方について解説します。

賃金を決める基準について

【1】年齢と勤続年数で決める（時間に比例する）

従業員に対し「年齢が高くなるにつれて、家族が増えたり家を買ったり様々な出費が増えるだろう」「長く勤めるほど、会社に貢献してくれるだろう」と想定して決めます。

＜代表的な賃金の種類＞ 基本給・勤続給など

＜例＞ 18歳よりも25歳の方が高評価

【2】仕事のレベルで決める（重要度・難易度に比例する）

仕事内容の重要度・難易度に優劣をつけて決めます。優劣をつけるためには、仕事内容を書き出して比べる必要があります。いわば、「同一労働・同一賃金」の考え方です。

＜代表的な賃金の種類＞ 職務給・役職給など

＜例＞ 職務Aと職務Bの仕事内容を分析した結果、職務Aの方が高評価

【3】個人の能力で決める（出来の良さに比例する）

従業員個人の能力に優劣をつけて決めます。そのためには、比較する土俵を決め、同じ土俵の中で能力を比べる必要があります。保有資格で決定する資格給などもこの分類に入ります。いわば、「同一能力・同一賃金」の考え方です。

＜代表的な賃金の種類＞ 能力給・資格給など

＜例＞ 高度な技術を持つ人の方が高評価

【4】一定期間の業績で決める（出来高・結果に比例する）

一定期間の個人ごとの出来高に優劣をつけて決めます。プロセスよりも、良い結果を出した者を高く評価します。

＜代表的な賃金の種類＞ 歩合給・業績給など

＜例＞ 1ヶ月に50万円売り上げた人より200万円売り上げた人を高評価

【5】生活費など経費を補助するために追加する

従業員の職業・私生活にかかる費用を補助するものです。

＜代表的な賃金の種類＞ 住宅手当・通勤手当など

＜例＞

- 子育て支援が手厚い風土なので、家族手当を充実させる
- 独り暮らしと実家暮らしの従業員の給与バランスをとるため、独り暮らしの従業員に住宅手当を支給する

賃金を設計するとは、上記のような複数の基準の中から自社に合ったものを組み合わせることを指します。最低賃金法に抵触しない限り、組み合わせ方や配分は自由ですが、賃金設計の際、以下のような失敗をしてしまいがちです。

- 歩合給比率が高すぎたため、社内での対立やモラルの低下につながった
- 中途採用者について、自社の基準より「前職でもらっていた給与」の基準を優先させた結果、既存社員とのバランスが崩れた

賃金制度を検討することは、**社内外に対する会社の価値基準を作る**という点で重要です。巻末の「賃金制度設計チェックシート」をご活用いただき、自社の課題を検討してみてくださいはいかがでしょうか。

2013年3月末で 終了する助成金情報

今年度末に廃止される予定の助成金についてご案内します。

はじめに

企業が活用できる助成金は、要件や種類などについて頻繁に改廃が行われます。年度が替わるこれからの時期には、国の政策や雇用保険財源状況を受けて新しい助成金ができたり、また既存の助成金がなくなったりします。

受給し損ねることのないよう、今年度末に終了する予定の助成金についてご案内します。

なお、助成金とは、ここでは主に「厚生労働省管轄の企業に対する給付金」を指します。

受給資格者創業支援助成金

雇用保険を通算5年以上かけた者が、退職して失業状態となった後に自ら創業し、創業1年以内に雇用保険適用事業主になった場合、創業費用の一部が助成されます。

【金額】

創業3ヶ月以内に支払った経費の1/3（上限150万円）

【ワンポイントアドバイス】

この助成金は、「失業後に創業準備を始めた」という順番の厳守が重要です。退職前の賃貸物件の契約、内装工事費の見積もりなどの行為は「創業準備行為」とみなされます。

中小企業定年引上げ等奨励金

高齢者雇用安定法に先立ち、中小企業が定年を引き上げた場合、または法律を上回る継続雇用制度を導入した場合、定年引き上げなど制度導入の程度に応じて支給されます。

※高齢者雇用安定法：老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げなどに伴い、企業に60歳以後の雇用確保を求める法律

【金額】

定年引き上げなどの程度に応じて20～120万円（一時金）

【ワンポイントアドバイス】

定年引き上げなどの「制度導入」には、**就業規則の改正**が必要です。ただし、定年引き上げの恩恵を受ける従業員（60歳以上の従業員）がいらない場合などは、当奨励金を受けることができません。

成長分野等人材育成支援奨励金

情報通信、医療福祉、環境・健康分野など成長分野企業で、原則1年間の職業訓練計画を立ててOFF-JTを行った時、研修にかかった費用の全部または一部が助成されます。

【金額】

職業訓練計画中の訓練1コース1人当たり上限20万円

【ワンポイントアドバイス】

助成金対象となるのは「原則入社5年以内の従業員」ですので、経験の浅い従業員の底上げを図る職業訓練に適した助成金です。また、研修を開始する前に「全体の訓練計画」を申請し認定を受ける必要があり、**その訓練計画を提出する期限が2013年3月31日**となります。

助成金にはその他要件がありますので、ご質問がありましたらお気軽に当事務所までお寄せ下さい。

有給休暇 よくあるQ&A

「知っているようで意外と知らない」有給休暇について、よく寄せられるご質問をQ&A形式で解説します。

はじめに

年次有給休暇、いわゆる「有休」について、存在は知っているも正しく理解している人は少ないのではないのでしょうか。ここでは、「知っているようで意外と知らない」年次有給休暇についてよく寄せられる質問を、Q&A形式で解説していきます。

【Q1】従業員10名未満の小規模企業でも、従業員に有休を与える必要はありますか？

【A1】年次有給休暇制度は、業種・規模に関係なく全ての企業の労働者に適用されます。労働基準法は労働条件の最低基準を定めた法律ですので、従業員から請求があれば、合理的な理由がない限り有休を与える必要があります。

【Q2】パートさんにも有休を与える必要はありますか？

【A2】労働基準法上、パート、アルバイトも労働者であることから、正社員と同様に請求があれば年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、①週所定労働時間が30時間未満②所定労働日数が週4日以下のパート、アルバイトについては、労働日数に応じて権利として発生する休暇日数が少なくなります。

【Q3】繁忙期の取得を拒否できますか？

【A3】有休には、**時季指定権**と**時季変更権**があります。

時季指定権：従業員が希望する日に取得できる権利

時季変更権：業務の妨げになるため取得日を変更させる権利

「業務の正常な運営を妨げるかどうか」は、規模・内容・労働者の担当業務・作業の繁閑・代行者の配置の難易などを考慮して客観的に判断しましょう。

【Q4】退職する従業員が退職前に有休をまとめて取得することを拒否できますか？

【A4】会社は、退職する従業員に対して「時季変更権」を行使することはできないので、法律的には認めなくてはなりません。会社の実情をきちんと従業員に伝え、理解を得ることしか方法はないでしょう。

【Q5】有休を取得した月の皆勤手当を支払う必要はありますか？

【A5】労働基準法では、「有給休暇の取得に対して不利益に取り扱すと有給休暇が取りにくくなる」ことから、不利益な取り扱いが禁止されています。つまり、皆勤手当は支払わなくてはなりません。

【Q6】従業員から有休を買い上げる事はできますか？

【A6】有給休暇の目的は「労働義務を免除して労働者がリフレッシュする機会を与えること」ですので、休暇の代わりに買い上げをすることはその趣旨に反します。このことから、有給休暇買い上げは原則として認められません。ただし、法定の付与日数を上回る有給休暇、または時効を経過した有給休暇については買い上げすることも可能です。

その他、有給休暇についてのご質問やご相談は、お気軽に当事務所までお寄せください。



なぜ「Facebook」で 優秀な人材が採用できるのか？

単行本：201 ページ

出版：幻冬舎

価格：1,260 円 (税込)

はじめに

「リクナビ」や「マイナビ」など、インターネット上で求人情報をまとめて掲載する「ナビサイト」が人材採用市場における大革命となり、ナビサイトは、求人誌や新聞求人などの紙媒体の頃の採用活動を様変わりさせました。

今では、ナビサイトにエントリーをしていなくても、企業情報をネット上で発信するのは当然のこととなりました。このような状況の中、さらに変化をもたらそうとしているのが、ソーシャルメディアを通じたリクルーティングです。

Facebook の普及

私は Facebook の必要性が十分に理解できないまま、とはいえ、写真のアップなどを見ているうちに、「〇〇さんがタイムラインに投稿しました」など、そつなく送られてくる Facebook からのメッセージに使いやすさも感じつつ、知合いの日常の様子を楽しくそつと見ていたという程度です。

ですから、Facebook の活用法などあまり分かりません。ですが、スマートフォンの急速な普及をみていると、あっという間にブログがビジネスブログなど、どんどん浸透していった頃のことを思い出されます。

個人がプライベートな情報発信として Facebook を活用を始めていたものが、今では、企業が情報発信または情報交換の場として活用を始めています。もちろん、まだすべての会社が活用しているものではありませんが、**ある普及ポイントを超えると、一気に広がりを見せるものになり、それが当たり前だという時代はすぐに来る**と思われます。

必ずやってくる、避けることができない波であるなら、一日でも早くこの事態の本質を知り、取り組みを始めることが、他社に負けぬ企業活動となるものかもしれません。

最大のメリット

Facebook 活用で求人リクルーティングをする大きなメリットは、費用が掛からないという点です。

ナビサイトで中小企業が大手企業と同じランクの求人情報を掲載すると、莫大な費用が掛かります。

現在 Facebook は無料ですが、著者はこう言います。「リクナビやマイナビなども元々はネット配信であり、無料だったものを利用してリクルートサイトができ、企業活動に乗っている。将来的に Facebook も有料になる可能性がある」。

企業間の採用力格差について

今後インターネットでの採用活動は、従来のナビサイトや自社の採用サイトに新たにソーシャルメディア、それも Facebook を加えた形で展開していくと予想されます。

すでに Facebook などのソーシャルメディアで採用活動を行っている企業もありますが、当面は既存の採用プロセスに Facebook を組み込み段階的に比重を高めることになるでしょう。その結果、企業の採用活動は確実に大きな影響を受けることとなります。企業間の採用力格差の拡大です。

私はすでに Facebook 信者となっているわけではなく、むしろ今までの数年間は、必要性を感じるまで放っておこうと思っていました。それでも、そろそろ、Facebook とスマートフォンは使えるようになっておく方が、仕事をする上では良いと感じるようになりました。

皆さんは、Facebook での採用活動について、有効になる時期はあと5年もすればやってくると感じられるでしょうか。



自社のファンを囲い込み、ミスマッチをなくす「リクナビ」に代わる新しい採用の概念とは
日本初の Facebook 活用 500 社
いまやアメリカではソーシャルメディアによる採用が当たり前