

名南経営 人事セミナー

~ 強い会社を作る ~

人事報酬制度



成果主義に必要なもの

- C (コミュニケーション) = 経営の意思の伝達と共有
- O (オープン) = 制度や情報の開示
- F (フェア) = 均等な機会提供
- A (アカウンタビリティ) = 会社や上司の説明能力
- S (システム) = 人事報酬システム



成果主義賃金の法的問題

- 導入の必要性
- 制度の合理性
- 不利益の程度
- 十分な説明と意見聴取
- 代償措置
- 激変緩和措置

自由と自己責任のバランス

自己責任

裁量(自由)





コンピテンシーの視点

ハイパフォーマー

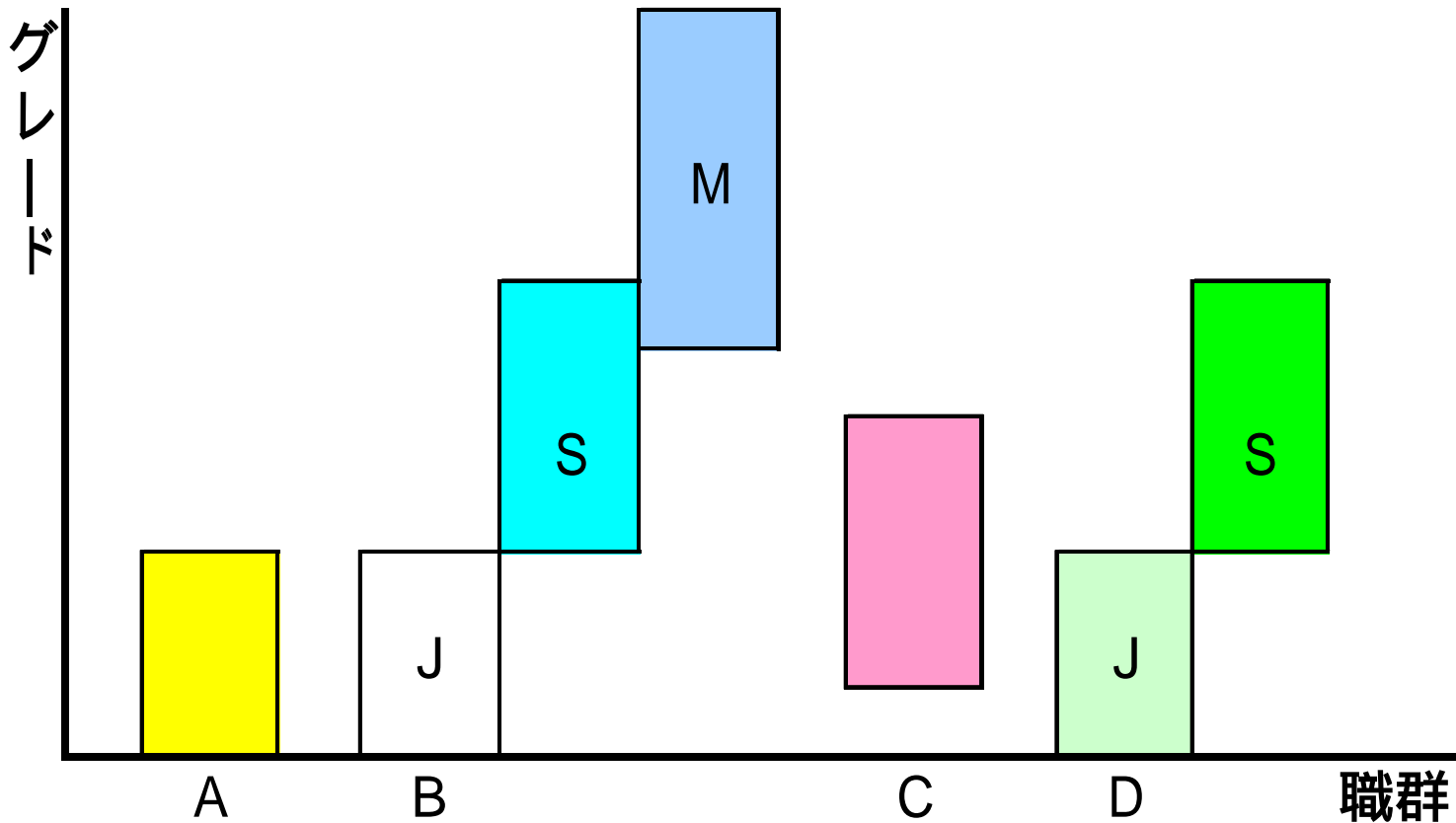
アベレージフォーマー



報酬制度設計の原則

- 短期的報酬プランの「賞与」
- 中期的報酬プランの「月次賃金」
- 長期的報酬プランの「退職金」

等級フレーム（職群・グレード）



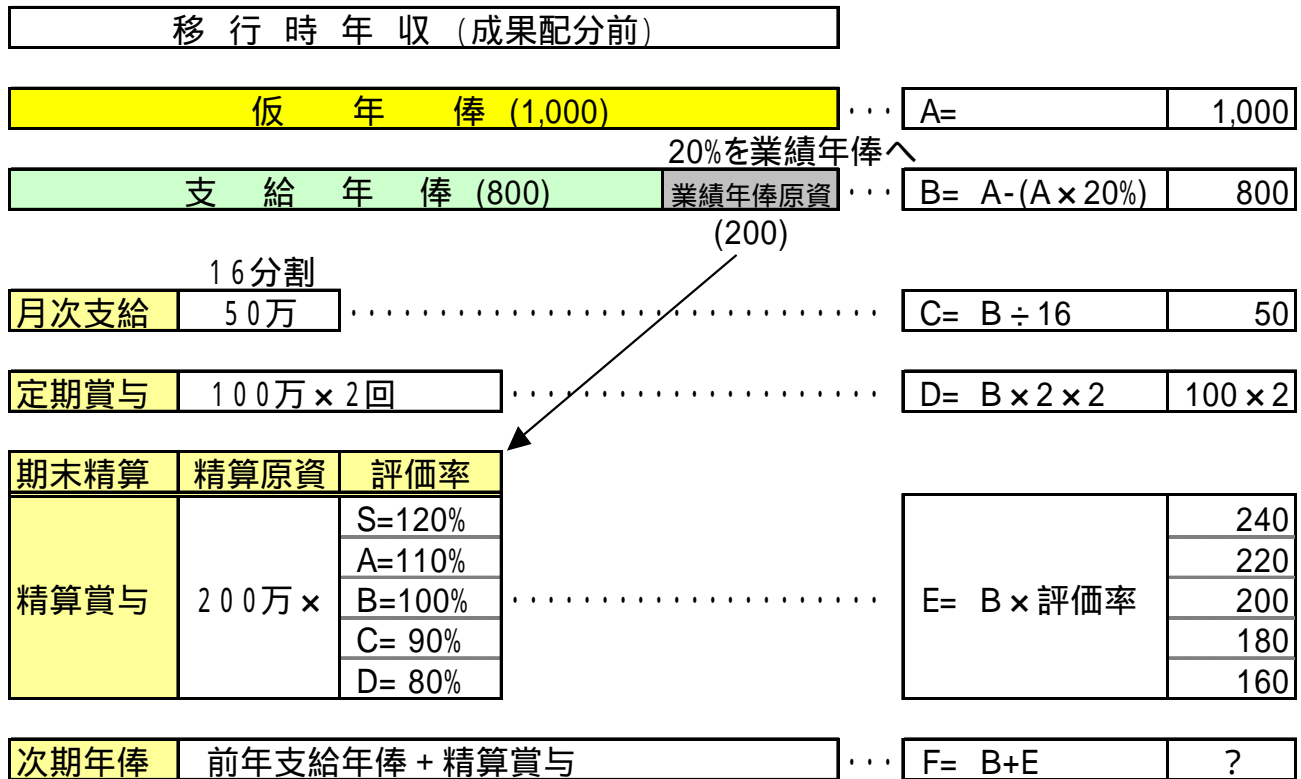
昇給表（ポイント方式）

昇給ポイント表

評価	昇給ポイント		
+ 3	10,000	30,000	50,000
+ 2	7,000	20,000	30,000
+ 1	5,000	10,000	10,000
± 0	3,000	2,000	0
区分	<i>J</i>	<i>S</i>	<i>M</i>

代表的な年俸制のしくみ

年俸制設計のスキーム (預かり精算型)



ポイント方式の例

配分倍率表

		職種ポイント					役職加算ポイント				
加点评価	展開%	評価	A	B	C	D	E	主任	係長	課長	部長
大きく上回る	130.0	+3	156.0	143.0	130.0	130.0	123.5	26.0	52.0	78.0	130.0
期待以上	120.0	+2	144.0	132.0	120.0	120.0	114.0	24.0	48.0	72.0	120.0
期待どおり	110.0	+1	132.0	121.0	110.0	110.0	104.5	22.0	44.0	66.0	110.0
一応OK	100.0	±0	120.0	110.0	100.0	100.0	95.0	20.0	40.0	60.0	100.0
不足	90.0	-1	108.0	99.0	90.0	90.0	85.5	10.0	10.0	30.0	100.0



退職金の基本型

- < 給付型 > **pay later**
= 退職時にいくら出すかを約束する
- < 拠出型 > **pay now**
= 今出す額(掛け金)は約束する
退職時にいくらになるかは約束しない

ポイント制退職金制度

