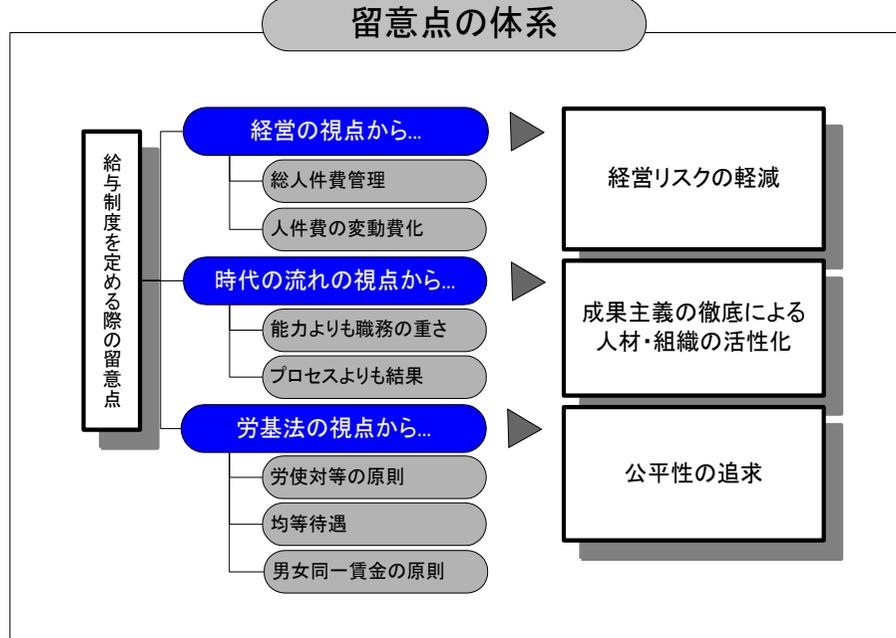
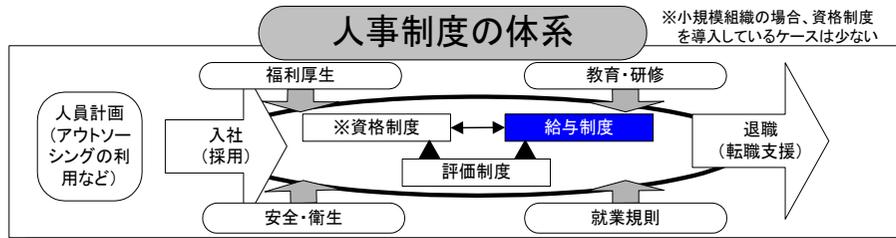


給与制度策定における留意点



各留意点の説明

- 1 総人件費管理
- 2 人件費の変動費化
- 3 能力よりも職務の大きさ
- 4 プロセスよりも結果
- 5 労使対等の原則
- 6 均等待遇
- 7 男女同一賃金の原則

年功的に上昇する給与制度ではなく、総人件費を予算化し、原資として業績に応じて配分する考え方。物件費と人件費および最低限の営業利益の合計額を上回らないと賞与を支払わないなど

固定化しがちの人件費を業績に連動させて変動費化させる考え方。個人や部門、全社的な業績を月例給与の一部にリンクさせるなど

能力も発揮されなければ組織への貢献度は低いという考え方から、潜在能力よりもむしろ担う職務の大きさや責任の重さなどを処遇の対象とする考え方。

人材・組織の活性化の視点から、プロセスよりも結果、つまり、成果主義をより強めた考え方。

給与などの労働条件を決める際には、従業員と使用者が対等の立場で決定すべきであること

従業員の国籍、信条、社会的身分を理由として給与などで差別することは禁止

性別を理由に給与の差別をすること(金額だけでなく、制度そのものを含む)は禁止