

中小企業の「賃金制度を考える」

賃金制度の歴史

1. 人事制度のパラダイムの変遷
 - 1) パラダイムの大きな流れ
年功序列主義～能力主義～成果主義
 - 2) パラダイムの中身と自社での落とし所
2. 中小企業の賃金制度の歩み
 - 1) 戦後の復興から高度経済成長へ
 - 2) 経済大国化とバブルの崩壊
 - 3) 平成不況の下で
3. 中小企業の賃金制度の現状と課題
 - 1) 年齢給の現状と今後
 - 2) 職能給の現状と課題
 - 3) 職務給の現状と今後
 - 4) 役割給の現状と今後

賃金制度が抱えている問題点

1. 賃金改革の嵐が吹き荒れた理由
 - 1) 成果主義に急傾斜した背景
 - 2) 成果主義傾斜への問題提起
2. 賃金の基本的性格から見た問題点と課題
 - 1) 「労働の対価」とは
 - 2) 正社員と非正社員の所得格差
 - 3) 人件費負担が会社を食いつぶす
3. 賃金問題の解決を図るキーポイント

中小企業に望ましい賃金制度とは

1. 年功序列賃金の何が問題なのか
 - 1) 「労働の対価」原則に適合していない
 - 2) モチベーションアップ面で限界がある
 - 3) 人件費が膨らみやすい
2. 成果主義賃金はなぜ批判されるのか
 - 1) 職務給にはこんな問題点がある
職務の価値は人次第
チームプレーにマイナス
人事異動面の制約
人事育成力の低下
日本企業の風土になじまない
 - 2) 結果がすべてではない
 - 3) 結果の評価が説得力に欠ける
プロセスの評価を忘れるな
上司による評価への不信
3. 月給制と年俸制のどちらが良いか
 - 1) 賃金水準と賃金形態

- 2) 賃金決定方式と人件費管理
 - 3) 完全年俸制と部分年俸制
4. 日本型能力・成果主義賃金のイメージ

基本給は今後どう変わるか

1. 今後の望ましい職能給とは
 - 1) 行動能力をベースとする職能給
 - 2) 昇降給のある職能給
 - 3) 筋の通った上限・下限額を持つ職能給
2. 職能給に本来期待できること
 - 1) モチベーションアップ
 - 2) 人材の確保・育成
 - 3) 組織の活性化
 - 4) 企業業績向上への寄与
3. 役割給が登場した背景と今後の展望
 - 1) 第三の道の模索
 - 2) 「人基準」と「仕事基準」の接近
 - 3) 役割給は今後どうなるか

諸手当の整理・縮小の今後

1. 手当とは何か
2. 諸手当支給の状況はどうなっているのか
3. 諸手当の性格が変化を遂げた
4. 諸手当の改革は今後どの方向に進むか
 - 1) 職務手当の改革
 - 2) 生活手当の改革
 - 3) その他の手当の改革

賞与の格差は今後いっそう広がるのか

1. 賞与とは何か
 - 1) 賞与の性格
 - 2) 賞与をめぐる意識の変化
 - 3) 賞与格差の現実

平素は格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。名k「ゼミの毎回の講義への取り組み」
開始時間のどれくらい前にゼミ室に行くのか　どんな準備をするのか　不明点をどのよ
うに調べどうまとめていくのか　どこまで議論するのか　議論が熱くなったときの貴方の
役割は　自然とそうなるのかどうか、等々。
- 2) 「アルバイト経験」
2. 賞与の改革をめぐる企業動向とその背景
 - 1) 賞与の個人間格差拡大
 - 2) 企業業績を反映した賞与額の決定
 - 3) 人事・賃金制度における能力・成果主義の浸透
 - 4) 組織活性化ニーズの増大

- 5) 社員の意識変化
 - 6) 確たる個人間・企業間格差の存在
3. 賞与の性格に応じた算出方法を工夫する
 - 1) 企業事例に見る賞与の基本的性格
 - 2) 企業事例に見る賞与決定システム
 - 基礎賞与の支給月数決定
 - 業績効果係数の設定
 - 賞与係数の決定
 - 賞与算出方式の設計
 4. 賞与の今後の改革のポイントは何か
 - 1) 「結果が全て」からの脱却
 - 2) チームワーク尊重への回帰
 - 3) 業績突出者への特別賞与による対応

退職金制度は将来どうなるか

1. 退職金とは何か
 - 1) 退職金の性格
 - 2) 退職金制度の改革に関心が集まる背景
2. 退職金・年金制度改革の企業動向
 - 1) 退職一時金制度の改革
 - 2) 退職年金制度の改革
3. 退職金の水準の変遷
4. 退職金・年金制度のゆくえ
 - 1) 退職金・年金制度を取り巻く環境の変化
 - 2) 「ゼミの毎回の講義への取り組み」
 - 3) 退職金・年金制度をめぐるパラダイムの変化
 - 一括払いから分割払いへ
 - 年度ごとの組織貢献度を反映
 - 退職金の前払い制
 - 社員の運営への参画
 - 4) 人事政策と今後の退職金
 - 5) これからの退職金制度

以 上