

## 賃金制度見直しのトレンド

### - 仕事と賃金の関係強まる -

今夏の主要企業の賞与が2年連続で増加する見通しとなり、景気回復に一層の期待が高まっています。企業業績の改善は経営改革の断行によるものですが、賃金制度の見直しもその一環として多くの企業が実施しています。そこで最近の賃金制度見直しのトレンドについてご説明します。

**仕事と賃金の関係強まる**：従来は能力を基本給の決定要素の基礎とするのが主流でしたが、最近は成果（仕事や実績）を重視するという考え方から、従業員個々の職責や役割を基本給の決定要素にする企業が増えています。また、仕事に関係ない住宅手当や家族手当などの生活関連手当を廃止する企業も目に付きます。極端な例ですが、ソニーはこの4月より年功給のほか、住宅手当や家族手当など諸手当を全廃し、完全成果主義に移行しました。

**自動的に昇給する制度を廃止**：日産自動車や松下電器産業のように多くの企業が年功給（勤続給、年齢給）を廃止しています（定昇廃止）。自動昇給分は査定昇給分へ回し、従業員のやる気を引き出す原資として利用しています。

**一般従業員まで改革進む**：従来の制度改革は主に管理職を対象にしていたましたが、最近是一般の従業員にまで成果主義を徹底させようという傾向が強まっています。従業員一人ひとりの能力を最大限に活用しようとする企業の意図が見て取れます。

賃金制度は10社10通りであるべきですが、制度の見直しを実施するときには、現在のトレンドも十分に踏まえ検討することが大切です。



## パートタイムの雇用管理

### 労働基準法の改正に合わせて指針が改正

労働基準法の改正に合わせて平成16年1月1日より「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」の一部が改正されました。この指針はパートタイム労働者の適正な雇用管理を図るために必要な事項を定めたものです。主な改正の内容は次のとおりです。

1. 労働契約を締結するときは一定の労働条件を明示しなければなりません。この明示事項の「退職」に「解雇の事由」が追加されました。
2. 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結するときは、労働基準法に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の定めるところにより、次に掲げる措置を講じることが必要となりました。

契約締結時には当該契約期間の満了後における更新の有無の明示、更新する旨がある旨明示した場合には、更新する又はしないの判断基準の明示、契約締結後に前記を変更する場合には速やかにその内容の明示が必要となりました。

1年を超えて継続勤務しているパートタイム労働者に係る有期労働契約（あらかじめ更新しない旨明示されているものを除く）を更新しないこととする場合には、少なくとも当該契約期間の満了する日の30日前までに、その予告が必要となりました。

最近ではパートタイム労働関連のトラブルも増えており、トラブルが起きると従業員全体のモラルの低下につながることもあります。日頃からの適切な雇用管理により未然に防ぐことが必要です。

## ≪ 注目 ≫

経営相談で最も困るのは初対面の相談者から、売上が不振だが原因が分からないので改善方法を示してほしいと、まるで易者に相談にきたように思える時です。

経営者が専門家に相談する中で本来の相談業務といえる、経営などの問題解決について、「努力しただけで、良い解決法が見つからない、又はアイデアは出たが、どれを使うか迷う」といった場合があります。

人は自分で解決できない、問題しか解決できない、という言葉があります。当然しも言えませんが自分でも解決できると思つたら他に解決できると思つたら、つまり専門家がどんなに良いアドバイスしても、本人が予め解決方法を考えない場合は効果がなく、改善策の実行も難しいです。

問題解決能力の基本は、客観的に問題の状況を明確にして、解決に役立つアイデアを集中的に考え抜くことです。

経営相談などにおいて、的確なアドバイスが出来るのは予め相談者が徹底した考え抜いてから相談に来るような場合では無いでしょうか？