

# 人事労務管理講座

## 成功する経営者のための

■ 26 ■

連載第25回「社員の賃りま。

金(上)」では、経営者の①公正な賃金決定を行

の考え方を反映した賃金のこと

表の作成が、経営者の悩 経営者は往々にして、

み解消と社員の納得、将 社員に対する好き嫌いや

来への希望に応え

るために必要であ

ると述べました。

今回は、賃金決定

・支給のポイント(留意

点)について、お伝えし

ます。 中小企業における社員

の賃金決定・支給に関し

て、経営者が押さえるべ

き重要ポイントは三つあ

ります。

の決め方が目立つように

なると、真面目に仕事を

している社員はやる気を

なくし、会社の土台は徐

々に揺らいでいくことに

なります。

経営者には公正な賃金

決定を行なう義務があり

ます。すなわち、社員の

仕事内容や会社への貢献

事実を客観的に評価し

中小企業では、社員の

結果よく起ります。

制度を導入することがあ

ります。

会社への貢献と賃金に逆

転が生じると、経営に即

行なう以上、極端な成果

苦しくなります。経営者

主義や歩合制度を導入す

はこのような事態を起

してはなりません。その

ます。社員が自先のこと

よきな社員には、経営者

が求める貢献とは何かを

下育成や顧客利益を考え

る、「会社

への貢献が

小への賃金

# 極端な成果主義や歩合制は弊害

## 社員の賃金

(下)

## 賃金は公正に決定・支給を

るようになります。

やはり社員の賃金は、

最低限生活できる水準を

確保したうえで、仕事内

容を基本にして決定し、

社員の特別な価値や役割

(組織貢献)、チームで

の成果、会社業績などを

加味することがよいと考

えます。

以上①③で述べたよ

うに、社員の賃金決定・

支給方法は一歩間違え

ると、会社の存続にまで影

響することになります。

経営者は賃金について、

もう一度会社存続の視点

で点検してみてはいかが

でしょうか。

次回は、社員の人材育

成について、お伝えいた

します。

【テライトコンサルテ

ィング代表社員 近藤圭

伸】