

★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

人事労務お役立ち定期便

2018年3月1日発行

平成30年 第113号

発行◆せのお社会保険労務サポート事務所 岡山県井原市岩倉町 1081-1 〒715-0016



もやもや解消！

給与計算虎の巻 その56



★会社としての手当を考える要素一覧

●仕事に関するもの

- 1.仕事の責任の大きさ
- 2.職場環境の劣悪さ
- 3.職種
- 4.公的資格の保有
- 5.精勤奨励・事故抑制

●仕事との関連が低いもの

- 1.家族の扶養
- 2.通勤実費
- 3.住宅の補助
- 4.単身赴任・別居
- 5.寒い地域での勤務
- 6.生活コストの高い地域での勤務
- 7.勤務中の食事

●実績

- 1.売上・利益
- 2.販売量・業務量

●労働時間等に関係するもの

- 1.時間外割増賃金
- 2.法定休日割増賃金
- 3.深夜割増賃金
- 4.割増賃金の固定的支給
- 5.年末年始
- 6.特殊な勤務(日直手当)

(株式会社南経営コンサルティング大津章敬先生の考えを引用)

【社労士せのサポのワンポイント！】

賃金を見直すとき、どのようなことに注意すればよいのでしょうか。

基本給は、勤務成績・態度、能力、年齢等を総合的に検討し決定するという方法をとっておられることが多いと思います。そのため基本給の額とその人の仕事ぶりが一致しているかどうか、定期的に評価しなければいけません。

ところが手当については、役職手当等の一定の職務に対する支給や歩合給等売上や販売量に対する支給、家族手当等の仕事と関連は低いが福利厚生的に支給する等、その額と会社が期待する内容は一致しているものです。

そこで、給与を見直すときは、まず手当を見直し、その後、基本給を見直すという順番をとられるとよいでしょう。

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「求人的成功させるにはアナログな手法も大事」



◎こんな便利な時代だからこそアナログが大事！

□ スカウト制度

スカウト制度とは、紹介制度によく似ていますが、採用担当者自ら候補者に会いに出向き、入社をうながすこと。候補者の紹介ルートは、在籍している社員、知人、SNS等様々。

□ 社内(外)紹介制度

今いる社員から紹介をもらう。紹介に対して謝礼や手当をつけるかは会社の判断。また、社内「外」とあるので、例えば、取引先の営業マンから紹介をもらう、SNSを活用するのも1つの方法です。

□ 再雇用制度・出戻り採用制度

一度退職した社員に声をかける。出産、育児、介護を理由に退職した社員を採用すると助成金の対象になることも。

【社労士せのサポのワンポイント！】

私は人材派遣・紹介会社での勤務時代、人材を募集するため、求人広告の掲載とあわせて、考えつくあらゆる行動をとっていました。

その1つに駅前で作りの求人広告を手配する方法がありました。電車を利用する人に「自社で働きませんか？」と声をかけるので、一種のスカウトのようなものです。効果はどうだったかと言いますと、アルバイト、パートの募集であったので学生を中心に結構な採用ができました。

私の退職後、会社はこの方法をやっていたようですが、頻りにチラシを配っていたため、後日、駅前では手配りができなくなりました。(ご注意ください！)



----- 切り取ってデスクマットの下に置いておかれると忘れません -----

「あ、そうじゃ、聞いてみよう」電話 (0866) 63-3213

せのお事務所へのご相談は平日 10～17 時まで受け付けております。