



## 「賃金表の簡単な作り方」

### 【図1】賃金表の作成は現状確認から

自社の賃金が同業他社と比べてどうか、地域・世間相場からみて低くないか、まず、自社の賃金の比較から始めましょう。比較にする方法として次の方法があります。

- 既存社員賃金からの賃金プロット図を作成する
- 人事院や各都道府県人事委員会の標準生計費を確認
- 地元商工会議所の統計調査を確認する

### 【図2】標準者モデルを中心にした賃金表

年齢	S最短	A標準	B最遅	
18	250	250	250	・いちばん左の年齢の列は、表の完成後、削除する。年功給ではなく、あくまで目安を作るためのものであるため ・40歳から役割給、または役職者になることを想定している
22	350	350	350	
30	420	400	380	
35	472	450	427	
40	525	500	475	
50	630	600	570	

### 【図3】年収の内訳は“樽理論”で考える

- ①通勤手当、家族手当等の手当を決める
- ②残業手当等の変動手当を過去の平均から検討する
- ③年収－諸手当×12－残業手当×12＝基本給の原資
- ④賞与を含む場合、賞与の支給月額を決定する
- ⑤基本給の原資÷16(基本給12ヵ月＋賞与4ヵ月分)

※樽理論とは、支給額の総額から各種手当を先に引いた残りを基本給とすること。最初に樽にすべて入れることから名付けられた

### ① 賃金表を作る意義

日用品や電気代など物価があがっていること、また、優秀な人材を確保するため賃金体系を見直す事業所が見受けられるようになりました。最近の企業の昇給理由として、人手不足で人材を確保するためが多いと言われています。

ただし、求人募集の給与のみ高く設定すると、既存社員とのバランスが悪くなります。

賃金表を作っておくと、昇給が不定期にならず、また一定の基準が生まれますので、社員の方の安心感につながります。昇給原資の確保が悩ましいところですが、人材の成長を会社の成長と紐づけることが重要です。

### ② 賃金表の簡単な作り方

まずは縦軸に「年齢」を横軸に「賃金」を書き出し、社内の標準者のモデル賃金を作成します。

年齢は高卒年齢から始めます。最後は定年年齢とします。賃金は想定される人生の節目の年齢で、年収ベースでいくら支給するかを決めます。既存社員の年収も参考にします。「うちは中途採用が多いから高卒年齢から作成する必要はあるのか」という質問をいただきますが、一定の基準をもとに賃金表を作るため、まず標準者のモデル賃金が必要になります。【図2】

### ③ 標準モデル中心に昇給パターンを作る

標準者モデルができたなら、昇給が早い人と昇給が遅い人もあることを想定し、標準者モデルの年収の例えば、上下5%の金額を「最短者」「最遅者」とし設定します。【図2】

最後に年収の内訳を考えていきます。基本給、諸手当、残業代、賞与等を考慮し月額と賞与額【図3】を決めます。これで一応、賃金表が完成したことになります。

参照:「賃金・賞与制度の教科書」(労務行政 高原暢恭著)「人事・賃金の基本と実務運用がわかる本」(中央経済社 齋藤清一著)

### 事務所日誌

#### ●1月の事務所の活動

- 12日 井原商工会議所「定例労務相談」相談員
- 13日 外国人技能実習生向け法的保護講習の講師
- 18日 オンラインで早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 19日 人事評価制度構築プロジェクトのファシリテーター
- 24日 SDGs導入研修の講師
- 24日 オンライン読書会「ゆうかつ」に参加

#### ■編集好奇

▼3年ぶりに福山マラソンに出場することにしました。3年前に新調したシューズをやっと大会で履くことができます。年が明けてからは、ほぼ毎日、練習をしています。とりえず目標は3年前の自己タイムを更新することとケガをしないことです^^; (SS)

### ●SDGs導入研修2回目

### 事務所のお仕事紹介

先日、クライアント企業さまで2回目のSDGs導入研修の進行役を務めさせていただきました。

2回目は「SDGsに親しむ」をテーマに、中小企業のSDGs導入事例の分析やSDGsに関連するキーワード、マークを調べていただきました。

皆さん、和気あいあいとしながらも真剣に課題に取り組んでおられた姿が印象的でした。

(妹尾 悟)

