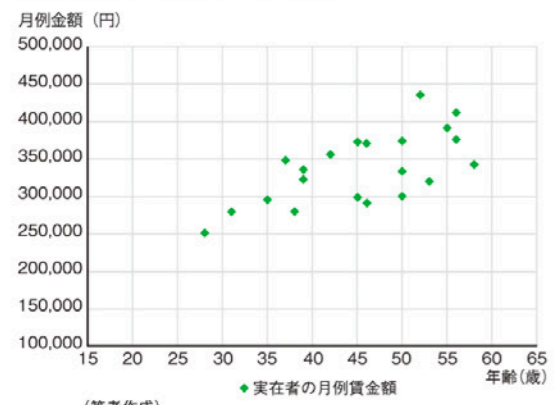


【図2】実在者賃金 プロット図



横軸を勤続年数にしたり、縦軸を昨年度の年収に変更したプロット図を作ること、社員の年齢毎の月例賃金の水準と傾向を確認することができま。【図2】

【STEP1】 自社の賃金を再確認する
自社の社員の年齢と月例賃金額の関係をExcelなどの表計算ソフトを使って2次元でプロットし、グラフ化してみましよう。横軸を年齢、縦軸を手当も含めた月例賃金額としたプロット図を作ること、社員の年齢毎の月例賃金の水準と傾向を確認することができま。【図2】

③ モデル賃金の作り方

それではモデル賃金の作り方について3つのステップに分けて解説します。

【STEP2】 年齢別の理論モデル賃金表を作ろう
STEP1で分析した自社の賃金水準を念頭に置きながら、年齢別に標準的な月例賃金を決定し、表にしていま。18歳入社、30歳で結婚、31歳第二子誕生、40歳係長昇進...というようにライフステージに合わせ二人の社員が入社してから定年まで会社の期待どおりに昇進していった場合、どのように昇給していくかを一覧表にして「理論モデル賃金表」を作成します。【図3】モデルにする社員像は、トップで出世していく社員というより、ある程度優秀な社員とすることが多いです。

【図3】理論モデル賃金表

年齢	シフト	基本給	固定手当	変動手当	家族手当	賞与	月例賃金	昇給率	昇給率
18	入社	185,000	10,000	0	5,000	0	200,000	-	-
19		167,000	10,000	0	5,000	0	187,000	2,000	1.1%
20		169,000	10,000	0	5,000	0	184,000	2,000	1.1%
21		171,000	10,000	0	5,000	0	186,000	2,000	1.1%
22		185,000	10,000	0	5,000	10,000	210,000	24,000	12.9%
23		187,000	10,000	0	5,000	0	202,000	2,000	1.0%
24		189,000	10,000	0	5,000	0	204,000	2,000	0.9%
25		191,000	10,000	0	5,000	0	206,000	2,000	0.9%
26		210,000	10,000	0	10,000	0	230,000	24,000	11.1%
27		212,400	10,000	0	10,000	0	232,400	2,400	1.0%
28		214,800	10,000	0	10,000	0	234,800	2,400	1.0%
29		217,200	10,000	0	10,000	0	237,200	2,400	1.0%
30	結婚	224,600	10,000	10,000	10,000	10,000	264,600	17,400	7.0%
31	第一子誕生	227,000	10,000	0	10,000	15,000	272,000	7,400	2.8%
32		229,400	10,000	0	10,000	15,000	274,400	2,400	0.9%
33	第二子誕生	231,800	10,000	0	10,000	20,000	281,800	7,400	2.7%
34		234,200	10,000	0	10,000	20,000	284,200	2,400	0.9%
35		251,600	10,000	0	20,000	20,000	311,600	27,400	9.6%
36		254,000	10,000	0	20,000	20,000	314,000	2,400	0.8%
37		256,400	10,000	0	20,000	20,000	316,400	2,400	0.8%
38		258,800	10,000	0	20,000	20,000	318,800	2,400	0.8%
39		261,200	10,000	0	20,000	20,000	321,200	2,400	0.8%
40	係長昇進	268,600	10,000	10,000	20,000	20,000	348,600	27,400	8.5%
41		271,000	10,000	10,000	20,000	20,000	351,000	2,400	0.8%

【STEP3】 実在者賃金と理論モデルを比べてみよう
STEP2で作成した「理論モデル賃金表」をグラフ化したもの

基本統計調査(賃金センサス) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinrinkouzou.html>

【図1】と、STEP1で作成した「実在者賃金」のプロット図【図2】を重ね合わせて比べてみましよう。理論モデル賃金はあくまで、順調に昇進していく優秀な社員の昇給をイメージして作成していますので、実在者賃金を上回る場合が多いですが、あまりにも両者がかけ離れている場合は、モデル賃金の調整が必要です。以上の3つの手順でモデル賃金は作成できますが、近隣同業他社の平均賃金などのグラフも重ね合わせることで自社の水準を確認することもおすすめです。(参考)厚生労働省 賃金構造

④ モデル賃金を達成するための制度づくり
前章でモデル賃金の作成手法を簡単に説明しましたが、モデル賃金を作成したからといって、それはあくまで「理論上のモデル」にすぎません。モデル賃金に沿った昇給を実際に行っていくか、と、折角作ったモデル賃金は意味をなさなくなりま。特にSTEP3でモデル賃金と実在者賃金が大きくかけ離れていた場合は、乖離する可能性大です。モデル賃金をベンチマークとした昇給を達成するため、百五総合研究所では昇給をルール化した人事制度の導入をお勧めしています。内訳として①等級制度の導入、②等級に合わせた賃金表の作成、③公正な人事評価制度の導入、などがあります。モデル賃金の作成および人事制度導入にご興味ございましたら、百五総合研究所までお気軽にお問合せください。

お問い合わせ
株式会社百五総合研究所
TEL 059-2289105

① モデル賃金とは何か

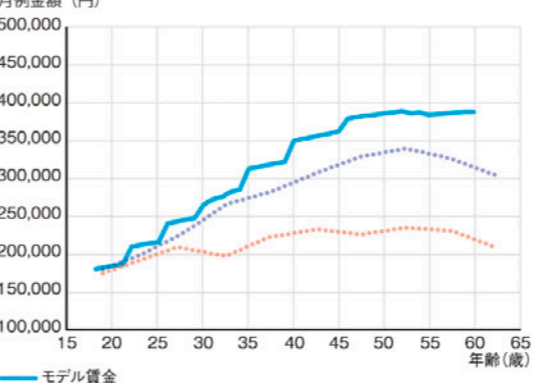
モデル賃金とは、新卒で採用した社員が順調にキャリアを積んで昇進した場合、定年を迎えるまでの賃金がどうなるのかを表したものです。【図1】
言いかえれば、会社が求めるイメージどおりに社員が成長した場合、どのように報われるのかをルール化し、明示するものです。モデル賃金を作成することで、会社としては人件費の推移を予測することができるとともに、社員は生活設計がしやすくなるというメリットがあります。

② 若者の採用とモデル賃金

就職先を選ぶ際の検討事項として「社風・人」「仕事内容」「給与待遇」「企業規模」「勤務地」など、いろいろな要素がありますが、その中で「給与待遇」は大きな要素の一つといえます。企業の採用担当者によると、新規学卒者や若手中途入社採用面接をする際に「御社で働いた場合、将来的に年収何万円くらいまでいきますか?」ということを開かれることが多くなっただけで、いささかストレート過ぎる質問のように感じま。就職希望者からそんな質問があった時に貴社ではきちんとし

た回答ができていますでしょうか? 若者が就職先に大手企業を志望する理由の一つとして「大手企業だから給料も安定して上がっていくだろう」ということがあります。逆にいえば「中小企業は給料が上がっていかないのではないか」という不安があるので、実際に支払われている給与が大手企業と遜色ない水準だとしても、きちんとしたルールがなく、いわゆる「社長がえんぴつなめなめ」昇給額を決めている企業の場合、その不安を払拭することはできません。将来の給料の見込みを聞かれた時に、モデル賃金のグラフ【図1】を明示し「弊社の年齢別の

【図1】モデル賃金グラフ



月例賃金のモデルはグラフの通りで、40歳以上になると近隣の同業他社平均と比べて約10%上回っています。という説明ができれば、就職希望者の不安は払拭できると思いませんか?

採用に効く! 「モデル賃金」作成のススメ
若い人の採用にはどの企業のみならずも苦心されていると思いま。そこで中小企業が新規学卒者を含む若者から選ばれるための方策として「人事制度整備によるモデル賃金の明示」があります。今回は「モデル賃金」とは何か? どうやって作る? について解説しま。