

# 経営者の頭をいつも悩ませる賃金改定セミナー！

☆賃金決定理論が崩れてしまった現在…  
「賃金改定の羅針盤」を提供します。

◆ このセミナーは正社員20人から300人の経営者にご案内しています。

中堅・中小企業の賃金制度・管理は、大企業や本に書いてあることをまねしても、うまくいきません。それは……。

## 賃金制度の見直しと 賃金相場の見方・定期昇給配分の決め方

—限られた昇給原資をどう配分し、社員のやる気を向上させる賃金改定のやり方—

(有)川上労務センター [川上式賃金研究所] 〒370-0036 群馬県高崎市南大類町 1366-3

電話:027-352-4393 FAX:027-352-4394 URL://www.syugyoukanri.jp/ E-Mail:kawakami@syugyoukanri.jp



弊社主催セミナー

### 【おまな内容】

1. 今までの賃金制度、評価制度の問題点は？
  - ・行き過ぎた時短の問題点
  - ・年齢給、職能給等積み上げ方式の賃金体系の問題点
  - ・公的賃金統計の問題点 ・評価制度の問題点、
2. 賃金制度の作り方はこうすれば簡単にできる  
(賃金制度・賃金管理7つの定石)
  - ①賃金制度・賃金管理は「賃金相場」を強く意識する
  - ②会社は賃金テーブルを持たないといけない
    - ・賃金管理は、基本給管理が中心
    - ・中途採用者の賃金決定のブレをなくす
  - ③昇進昇給を大きく取る
  - ④名ばかり管理職問題を解決する管理職手当
  - ⑤管理職手当は洗い換え方式で手当を見直す
  - ⑥賃金制度はシンプルで運用が簡単でなければいけない
  - ⑦人事評価による評価結果を賃金に反映させるやり方
3. 自社の支払い能力を判断する
  - ・人件費支払い能力の見方
  - ・適正労働分配率を捉まえる
4. 評価制度をうまく機能させるには？
  - ・評価の本質を見抜く⇒公平性、客観性より、人材育成の視点
  - ・会社と従業員が組織における役割認識を共有する

### 【講師からのメッセージ】

#### ◆ 講師 川上 金四郎

これまで著名な「賃金理論・賃金制度」の大家の研修を幾度となく受けてきました。

しかし、「賃金相場」とかけ離れた賃金理論・制度では、中堅企業に、賃金制度を導入・運用ができません。

しかも、中堅企業の「賃金相場」はブラックボックスだったのです。

中堅企業の賃金実態を解明した「ズバリ実在賃金！」が賃金制度に羅針盤を指し示してくれました。

この中堅企業の賃金実態を踏まえた「賃金制度・賃金管理手法」を皆様にご紹介したいのです。今後、「賃金改定」に当たっては、経営者の大きな悩みを解決いたします。

※ズバリ実在賃金！とは、(愛知県の賃金コンサル北見昌朗先生が提唱した賃金理論URL：  
[//www.zubari-tingin.com/](http://www.zubari-tingin.com/))



「今年は、定期昇給などやれる状況にはない、」と考える経営者が多いでしょうか。

去年、弊社は、中堅企業の賃金診断を20件以上実施しました。

その結果判明したことは、

- ・若年者に対する定期昇給配分が少なく、若年者は賃金水準が低く抑えられ、若年者の定着率に課題がある会社。
- ・中高齢者の賃金水準が高すぎ、賃金見直しをしたいが踏み切れない会社。
- ・入社時の労働力需給動向の影響が強く、社員間で賃金のアンバランスが目立つ会社。などなど。

弊社に賃金について多数の会社から悩みのお問い合わせがきております。

- ・賃金コンサルの示す賃金水準が高すぎて、自社の賃金実態に合わないため、うまく制度運用ができない。
- ・有名なコンサルタント会社をお願いしたが、運用が難しく、結局、使えないで困っている。
- ・社長が勤で社員の給料を決めていたが、社員間のバランスが悪く、社員の不満が募っている。

(裏のページに進んでください⇒)

