

< 転ばぬ先の杖 >

## 成果主義賃金制度の導入構築にあたって

昨今各企業は、企業再生の一環として好むと好まざるに拘わらず、人事体制の再構築に迫られています。

特に人事制度の中核にあたる賃金制度においては、業績成果主義賃金制度の再構築は不可欠の状態にあります。

この賃金制度の改定に際し、すでに一部の企業では、成果給導入後、当初の期待どおりにならず困惑されている企業も続出しているようです。

賃金制度は単に賃金のための賃金制度ではなく、経営戦略のための賃金制度でなければなりません。この当たり前のことが、現実において、忘れられ初期の目的と相反する結果が出ている場合が多いようです。

ここでは、企業の業績成果は何かの明確化、そしてこの業績成果を高めた結果（達成）が成果であり、社員の人事考課は成果の配分である。このことが欠落しているように思える。

配分のみに入力を入れて、真の成果にふれていない。成果測定の基礎を明確化しない制度はあまり意味がないことである。人事評価偏重主義・・・

ここで、考えるべきことは、

経営の核心にふれた成果主義賃金とは、

付加価値生産性を高めることにより、最終利益の向上を計ることである。

企業の業績成果を測定し、その成果に対し、その配分を個人の達成度評価で行なうものである。前者を不問にし後者の評価だけでは、社員はついてこないと同時に業績の成果につながらない。（何に対しての評価かが不透明）

誤った成果主義は有害無益

成功する成果主義とは、

個人の評価は成果の配分である。成果の測定基礎をあいまいにして個人の評価のみで査定することは有害無益のシステムと言わざるを得ない。

**企業の業績成果（成果測定基礎）と個人の達成度評価（配分方法）**

企業の業績成果に対して個人に配分される。その配分方法は、目標達成度をみる人事評価である。

この当たり前のことを再確認することがまず、第一になすべきことである。

以上