

中小企業で残業代をすべて支払ってはいは会社を経営していけない。」

こうした悩みをお持ちの経営者がたくさんいらっしゃると思います。
高額のコネクター料を支払って、賃金制度を設計してもこうした悩みは解決しません。

よく言われることですが、中小企業には大企業とは違う中小企業の賃金管理があります。

1. 同地域、同業、同規模の賃金水準をベースに自社の賃金水準を決定する。
2. シンプルな賃金制度とシンプルな評価制度
3. 幹部には積極的に報いよう
4. コンプライアンス
5. 若手の賃金の水準を見直そう

では、それぞれの中身を検討していきましょう。

まず、1. の「同地域、同業、同規模の賃金水準をベースに自社の賃金水準を決定する」ですが、当たり前じゃないかと思われるかとも多いでしょう。ところが、現実にこのような賃金水準を知る賃金相場を探しても、存在しないのです。

確かに、厚生労働省が発表している賃金センサスや経営者団体が発表するモデル賃金などがありますが、それぞれ下記のような長所・短所があり、中小企業の賃金相場を知る資料とはなりにくいのです。

長所

1. 定期的な調査を行っている
2. サンプル数が多い
3. ネットで公開しており、誰でも利用できる

短所

1. 単なる数字の羅列(表形式での発表)で、経営者の方が離床しにくい
2. 年齢が5歳刻みである
3. 企業規模の偏りがある
4. 調査票に記入する際、サンプルを恣意的に選んでしまふ可能性がある

そして何よりも少し、現実よりも水準が高いのではないかということです。

後半(12月号)に続く

今月は田中義郎が担当しました。

