

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

給与不満を“迎え撃つ”経営の視点と姿勢

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【表面的な給与不満の本性】

日常会話では、自分の給料を“十分だ”と言う人は少ないと思います。ただしそれは、正面から給与水準に不満を抱いている結果だとは言えないことも、多いかも知れません。

なぜなら、私たちは『安月給だ』と言いながら、むしろ“自分の価値はそんなものではない”という主張をしたいだけの時もあるからです。

【本来的な不満が生じる背景】

しかし、心の底に近いところから、給与に不満を抱くこともあります。それは、親の介護や子供の就学等、“特別な支出”が継続的に“必要”になった時に、しばしば発生する不満です。

あるいは、顧客や取引先の“クレーム”等の責任を、自分に押し付けられたと感じる時、『こんな安い給料でやっつけられるか』という気分になりやすくなるかも知れません。

【給与は“深く”捉えるべきテーマ】

いずれにせよ、給与の“不満”は、必ずしも単純ではないため、従業員の“実情”理解と、経営姿勢を明確にした対処法が必要になるのです。

【改めて注目される“給与体系”】

そうした意味から、昨今、“給与体系”上の諸手当が、再注目されるようになりました。従業員が子育てや介護、あるいは“住宅”費用等で負担が増えるタイミングを捉え、基本給に様々な“手当”を支給する形が注目されているのです。

“手当”は、一定期間に限って支払うことも可能ですから、給与水準の決定に“柔軟性”を、比較的出しやすいからかも知れません。

【残業代で稼ぐという発想が蔓延すると…】

従来、給与の柔軟性は“残業代”で保つという発想が少なくなかったかも知れません。しかし、それでは“残業代のための残業”を誘発するのみならず、残業管理が複雑になり、結果として、必要な業務に“サービス残業”を強要してしまうような傾向も、生まれやすくなります。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

そこで、現代環境にマッチした給与体系を考えるスタートポイントについて、事例をまとめたレポートを、ご用意しました。**有料定期購読希望の方は、ご一報ください。**



自分の給与水準に“不満”を持たない人はいないと言われます。しかも、その不満は、“多少”どころか、“大幅な賃金アップ”の際でさえ、必ずしも収まるとは言えないもののようなのです。

では“給与への不満”とは、そもそも“どのように”捉えるべきものなのでしょうか。そして、そうした“不満”を、むしろ積極的に“迎え撃つ”ために、どんな経営姿勢を形成する必要があるのでしょうか。

ある経営者の“体験”と“発見”を、ご紹介します。

中堅中小企業の皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぷりめんとニュース』に、ご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>