

Business News

第25号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業の経営者の皆さまから各種経営相談をお受けしています。また、Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。今回は、「がんばれ中小運送会社」のコラムを掲載します。長年物流業向けに経営アドバイスを実施してきた当センターの小山雅敬(現 法人営業推進部部長兼法人開発室長)が実際に直面した事例を中心に、中小運送業経営者に向けた応援歌のつもりで執筆したものです。運送業以外の経営者の方にもご一読いただければと思います。

「中小運送会社に最適な賃金体系とは？」

「今の給与体系を見直したい」「今まで手をつけずにいたが、不公平感や矛盾が多く、これ以上放置できない」といった賃金体系に関する相談が相変わらず多い。では、はたして中小運送会社に最適な賃金体系というのはあるのだろうか？ この答えは「**最適な賃金体系はあるが、それは会社によって異なる**」という回答になるだろう。これまで様々な会社の相談を受け、各社の事情に合わせて賃金体系を提案してきたが、それぞれ業務内容が実に多様で、一社の中に複雑な勤務形態が混在している。故に全ての会社に合う一様の体系は無いといえる。但し、共通してポイントとすべき視点はあると思う。例えば、

中小運送会社は、ドライバーの勤務実績を月々、直接反映する賃金体系が望ましい

時間外賃金や最低賃金などコンプライアンスをクリアすることが絶対必要である

複雑な体系よりシンプルで従業員に判り易い体系のほうが望ましい

賃金の支払余力が乏しい中で、必要な社員には残ってもらえるような体系をつくる

などである。

これらの視点から、小企業でも取り入れやすい賃金体系としては次のようなものがある。

基本給は最低賃金額 + をベースに全員一律で設定

業務内容別・運行方面別などで1作業単位毎の標準時間を設定し、実績に応じた時間外定額支給の制度とする(計算方法については労使で合意しておく)

別途、役割に応じて固定残業手当を設定し、の標準時間をオーバーした場合の時間外支給を行う

住宅手当や家族手当、皆勤手当等のその他手当は廃止の方向で検討し、安全作業、無事故達成、等の業務品質評価については、月例賃金から切り離して報奨金や賞与等で支給することを検討する

導入にあたり従業員によく説明した上で、全員から賃金体系変更の「同意書」をとる

この体系方式は無駄な時間外労働の削減につながるとともに、時間外単価が一律となり、賃金管理をし易い利点がある。この他にも、月例賃金に無事故手当を組み込む方式や売上・走行距離等の数値をそのまま反映する方式などがよく見受けられる。なお、企業規模が大きくなるに従い、等級資格制度や評価制度の導入を検討する会社が増加してくるが、等級制度を検討する場合には、最大でも6等級以内にとどめ、役職と連動するように設計するとよい。

大事なことは運送業に合った体系にするのみならず、真に我が社に合った体系を検討することである。

(三井住友海上経営サポートセンター 小山 雅敬)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。

Eメール: keiei_support@ms-ins.com

三井住友海上火災保険㈱ 〒101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-6721 / FAX03-3259-7402 URL <http://ms-keiei-support.com/>

三井住友海上では、外部専門家の社会保険労務士法人と連携し、企業経営者の皆様に有益な人事労務関連情報をご提供致しております。