

明確なルール化がなければ

時には“支払い過ぎ”もあり得る給与

◆◆◆ それ以前に“不明瞭”さは大きな不満を引き起こす素 ◆◆◆

◆本レポートの内容◆

- | | | |
|---------------------------|-------|-----|
| 【1】給与ではなく賞与の水準に不満が集まった理由 | | 1 頁 |
| 【2】明朗さと明確さがそろえば人は納得しやすい？ | | 2 頁 |
| 【3】明朗と明確が欠けると小さなことも大問題に！ | | 3 頁 |
| 【4】当たり前前の給与にさえ潜む“不明瞭”さとは？ | | 4 頁 |
| 【5】時には“給与の支払い過ぎ”さえあり得るから… | | 5 頁 |

何事につけ、基準が明確な判定にはクレームを出しにくい一方で、基準の不明瞭さを感じると、“小さな不満”でさえも、抑え切れなくなることがあります。まさに基準の“明瞭”さが問われるのです。

特に、従業員処遇に関するルールに、曖昧さや不明瞭さが残っていないでしょうか。もし、決めるべきことを決めていなければ、時には“給与”でさえも、経営陣の思惑以上に支払わされることがあり得ます…。

SPc 労務管理センター JINJIKEN 人事労務管理研究所

〒460-0015 名古屋市中区大井町 2-11 (同所併設)

Mail : info@jinjiken.co.jp

SPc 労務管理センター

TEL : 052-331-0844

FAX : 052-321-1108

JINJIKEN 人事労務管理研究所

TEL : 052-331-0845

FAX : 052-321-1125

SR-MIC ヒューマン・マネジメント研究会



Monthly Human Management Report by SR

本レポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！