

労務アドバイス VOL.13 ～人事考課について考える～

一般的に、夏と冬に賞与を支払う会社が多いと思います。ちょうど今頃は、冬の賞与の査定を行い、業績に応じた支払いを検討されている会社も多いことでしょう。当社でも、顧問先の賞与をはじめとした人事考課の場に関与することも多く、実際事業主様と社員が行う人事考課面談に同席する機会もあります。人の評価は大変難しいと言われますが、どうしても恣意的な感情が入ったり、あるいは、面談直前の行動が査定に大きく影響することがあります。査定の前にそういった落とし穴に陥らないよう、今回の賞与方針、注意点などを確認するとよいでしょう。

注意点としては、

- ①査定期間を明確にし、その間の出来事や評価すべき点、反省すべき点を時系列に表記する。決して、印象の強い直前の出来事だけにとらわれないこと
- ②査定目的は、荒探しではなく、被考課者の足りない部分、もう少し努力をしてほしい点などを確認し、結果、被考課者の成長を促し、会社にとって有益な人材に育て上げるために実施するものであることを考課者自身も確認すること
- ③成長した部分、評価に値する点については感覚的な主観ではなく、可能な限り、数値化すること

上記の点に注意し、実施いただきたいですが、最終的には、社員の努力や結果が報酬という形で報われ、モチベーション維持やアップにつながるような制度であるべきでしょう。



社会保険労務士法人リップル 代表社員 神田 眞弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com