

賞与の支給は、各社員の評価と直結しています

仕事の業績、成果、結果やそれにつながる行動に対して、
<良いものは誉める> <適切でないものは注意をする>
良くて悪くても何も反応を示さないのは、適切な人材育成ではありません。

☆何を評価するか☆基準は何か☆ルールや方法は？

など、検討することはあると思いますが、前提は、

◆正しい評価を望んでいる ⇒ 正しい評価は必要です！

仕事のアウトプットを評価するという原則

評価は「人」を評価するのではなく、「仕事」の評価です。



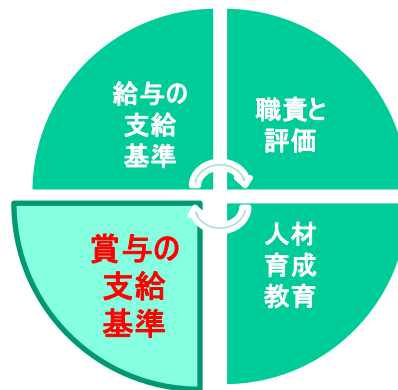
人事評価とは、「人」を評価するのではなく、その人の「仕事」を評価することです。

人事評価とは、「その人の行った仕事」の評価であり、もう少し厳密にいうと、一定の対象期間における事の評価です。

人さらに、その人が出したアウトプットを評価するということです。どんなに勉強し、知識や能力を持っていたとしても、それを発揮し、成果を出さなければまったく評価されません。

つまり、アウトプットも大切な要素です！

賃金カットは、まず賞与から。。



賃金と賞与では性質は全く異なります。賞与は具体的な支給額や支給率が、就業規則等で明記確定していない場合、経営者が支給額を決定するまでは、労働者に賞与請求権は認められず支給の増減について、経営者の裁量があります。

ですから、まずは「賞与をカットする」ことを検討し、それでも不十分な場合は月例賃金のカットをします。

賞与はいつも通りであれば、能力不足で解雇することはできない

“能力不足による給与カット”を行いたいとき。

今の仕事ぶりがバツとしない個々の従業員の賃金を見直す場合、就業規則上の根拠、評価の基準の周知が必要であり、就業規則に基づかない賃金の減額は、賃金債権の放棄と同視すべきものでもあり、労働者の自由な意思に基づいたと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在することを要するとされます。

これに対し、賞与の支給額の決定は、経営者の裁量によるものであり、カットをするなら、まず、賞与からカットすべきです。

にもかかわらず、賞与のカットをしていない人を、「能力不足で解雇する」という理屈は合理性がないということになります。

