(19)日本国特許庁(JP)　(12)特　許　公　報(B2)　(11)特許番号
特許第3633017号
(P3633017)
(45)発行日　平成17年3月30日(2005.3.30)　(24)登録日　平成17年1月7日(2005.1.7)

(51)Int.Cl.[7]　F I
G06F 17/60　G06F 17/60　158

請求項の数 3　(全 15 頁)

(21)出願番号　特願平7-27227
(22)出願日　平成7年1月24日(1995.1.24)
(65)公開番号　特開平8-202780
(43)公開日　平成8年8月9日(1996.8.9)
審査請求日　平成13年11月26日(2001.11.26)

(73)特許権者　000001443
カシオ計算機株式会社
東京都渋谷区本町１丁目６番２号
(72)発明者　井上　正広
東京都羽村市栄町３丁目２番１号　カシオ計算機株式会社羽村技術センター内
(72)発明者　須山　泰宏
東京都羽村市栄町３丁目２番１号　カシオ計算機株式会社羽村技術センター内

審査官　小太刀　慶明

最終頁に続く

(54)【発明の名称】賃金表作成装置

(57)【特許請求の範囲】
【請求項１】
年齢給項目を含む複数の給与項目における賃金の合計により給与の支給額を決定する給与システムにおける賃金表作成装置であって、
複数の資格の各資格別に、その資格の標準年齢の数値、その資格のモデル賃金の数値、及び当該モデル賃金に対する年齢給の構成比を示す数値を入力する入力手段と、
前記入力手段により入力された各資格別の前記標準年齢の数値、前記モデル賃金の数値、及び前記年齢給の構成比を示す数値を記憶する記憶手段と、
前記記憶手段に記憶された各資格別の前記モデル賃金の数値及び前記年齢給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における年齢給項目での賃金差を算出する年齢給賃金差算出手段と、
前記記憶手段に記憶された各資格別の標準年齢の数値に基づいて、各資格間における年齢差を算出する年齢差算出手段と、
前記年齢給算出手段により算出された各資格間における年齢給項目での賃金差と、前記年齢差算出手段により算出された各資格間における年齢差とに基づいて、その資格差に応じた年齢給ピッチを算出する年齢給ピッチ算出手段と、
前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記年齢給ピッチ算出手段により算出された年齢給ピッチとに基づいて、各年齢における年齢給を算出する年齢給算出手段と、
前記年齢給算出手段により算出された各年齢における年齢給と、前記記憶手段に記憶され

た前記標準年齢の数値とに基づいて、個々の年齢と各年齢における年齢給とを対応づけた年齢給賃金表を作成する年齢給賃金表作成手段と、
前記年齢給賃金表作成手段により作成された前記年齢給賃金表を出力する出力手段と、
を具備したことを特徴とする賃金表作成装置。
【請求項２】
職能給項目を含む複数の給与項目における賃金の合計により給与の支給額を決定する給与システムにおける賃金表作成装置であって、
複数の資格の各資格別に、その資格の標準年齢の数値、その資格のモデル賃金の数値、当該モデル賃金に対する職能給の構成比を示す数値、及び職能給の標準刻み数を入力する入力手段と、
前記入力手段により入力された各資格別の前記標準年齢の数値、前記モデル賃金の数値、前記職能給の構成比を示す数値、及び前記職能給の標準刻み数を記憶する記憶手段と、
前記記憶手段に記憶された各資格別のモデル賃金の数値及び前記職能給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における職能給項目での賃金差を算出する職能給賃金差算出手段と、
前記職能給賃金差算出手段により算出された各資格間における職能給項目での賃金差と前記記憶手段に記憶された前記職能給の標準刻み数とに基づいて、その資格差に応じた職能給ピッチを算出する職能給ピッチ算出手段と、
前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記職能給ピッチ算出手段により算出された職能給ピッチとに基づいて、各刻み値別の職能給を算出する職能給算出手段と、
前記職能給算出手段により算出された各刻み値別の職能給と、職能給の各刻み値とに基づいて、職能給の各刻み値と各刻み値別の職能給とを対応づけた職能給賃金表を作成する職能給賃金表作成手段と、
前記職能給賃金表作成手段により作成された前記職能給賃金表を出力する出力手段と、
を具備したことを特徴とする賃金表作成装置。
【請求項３】
年齢給項目及び職能給項目を含む複数の給与項目における賃金の合計により給与の支給額を決定する給与システムにおける賃金表作成装置であって、
複数の資格の各資格別に、その資格の標準年齢の数値、その資格のモデル賃金の数値、当該モデル賃金に対する職能給の構成比を示す数値、当該モデル賃金に対する年齢給の構成比を示す数値、及び職能給の標準刻み数を入力する入力手段と、
前記入力手段により入力された各資格別の前記標準年齢の数値、前記モデル賃金の数値、前記職能給の構成比を示す数値、前記年齢給の構成比を示す数値、前記職能給の標準刻み数を記憶する記憶手段と、
前記記憶手段に記憶された各資格別の前記モデル賃金の数値及び前記年齢給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における年齢給項目での賃金差を算出する年齢給賃金差算出手段と、
前記記憶手段に記憶された各資格別の標準年齢の数値に基づいて、各資格間における年齢差を算出する年齢差算出手段と、
前記年齢給算出手段により算出された各資格間における年齢給項目での賃金差と、前記年齢差算出手段により算出された各資格間における年齢差とに基づいて、その資格差に応じた年齢給ピッチを算出する年齢給ピッチ算出手段と、
前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記年齢給ピッチ算出手段により算出された年齢給ピッチとに基づいて、各年齢における年齢給を算出する年齢給算出手段と、
前記年齢給算出手段により算出された各年齢における年齢給と、前記記憶手段に記憶された前記標準年齢の数値とに基づいて、個々の年齢と各年齢における年齢給とを対応づけた年齢給賃金表を作成する年齢給賃金表作成手段と、
前記記憶手段に記憶された各資格別のモデル賃金の数値及び前記職能給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における職能給項目での賃金差を算出する職能給賃金差算出手段

と、
前記職能給賃金差算出手段により算出された各資格間における職能給項目での賃金差と前記記憶手段に記憶された前記職能給の標準刻み数とに基づいて、その資格差に応じた職能給ピッチを算出する職能給ピッチ算出手段と、
前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記職能給ピッチ算出手段により算出された職能給ピッチとに基づいて、各刻み値別の職能給を算出する職能給算出手段と、
前記職能給算出手段により算出された各刻み値別の職能給と、職能給の各刻み値とに基づいて、職能給の各刻み値と各刻み値別の職能給とを対応づけた職能給賃金表を作成する職能給賃金表作成手段と、
前記年齢給賃金表作成手段及び前記職能給賃金表作成手段により作成された前記年齢給賃金表及び前記職能給賃金表を出力する出力手段と、
を具備したことを特徴とする賃金表作成装置。
【発明の詳細な説明】
【０００１】
【産業上の利用分野】
本発明は、一般的な企業で支給する給与について、各個人の支給額を決定するために用いる各種賃金表を自動的に生成する賃金表作成装置に関する。
【０００２】
【従来の技術】
企業において、各個人の給与の金額は何らかの制度に基づいて決定しており、また、その制度自体も数年毎に見直し、再設計している場合が一般的である。
【０００３】
給与の額は、総額として世間水準や企業の業績によって水準が決定され、それをどのように配分するかは、年齢や社内の資格、役職等を考慮して、それらに対応する金額を定めた賃金表によって決定されることが普通である。給与の総額をどのように分類し、積み上げるかは「給与体系」により決定される。
【０００４】
給与制度は、会社の方針をふまえ、給与体系をどのようにし、年功要素と能力要素とをどのように組み合わせて矛盾のない設計をするかがポイントであり、担当者がさまざまな試算／検証を繰り返し、試行錯誤によって作り上げているのが現状である。
【０００５】
給与制度の設計は、次のような手順で行われている。
【０００６】
（１）資格制度の枠組みをつくる。
【０００７】
（２）資格毎にモデル賃金を決める。
【０００８】
（３）給与体系を決める。
【０００９】
（４）資格毎に配分比率を決める。
【００１０】
（５）各種賃金表を作成する。
【００１１】
図８は、資格制度の枠組みの例を示したものである。ここでは簡略化しているが、社内の資格名と、その資格に登用される標準年齢を表している。
【００１２】
また、図９の（Ａ）は、給与体系を図示したものであり、ここでは基本給を構成する「職能給」、「資格給」、等を賃金表によって定めるものとする。
【００１３】
図９の（Ｂ）は、年齢給表の例を示すものである。この年齢給表は、年齢と金額とが単純

に対応するものである。
【００１４】
一方、図９の（Ｃ）は、職能給表の例を示すものである。この職能給表においては、資格毎に１，２，３，…のような複数の「号位」毎に金額が決まるものである。この号位の上昇幅は、昇級時に人事考課に対応して決定される。
【００１５】
このように、給与は、複数の賃金表を積み上げて決定するのが普通であるが、資格によって年功要素と能力要素の比率をどうするかという別の要素も絡むため、これら各種賃金表の設計は容易ではない。
【００１６】
従来は、担当者が、電子卓上計算機やコンピュータシステム上の表計算ソフトウェア等を駆使して、賃金表の作成を行っていた。
【００１７】
【発明が解決しようとする課題】
一般に、表計算ソフトウェアを用いて賃金表を作成する場合、何らかの計算式を定義しておいて、それに基づいた数値を順次生成しながら表を埋めて行くような方法となる。賃金表は１種類ではなく、複数の組み合わせで給与の額が決まるのであり、年功要素のもの、職能要素のものといった意味合いの異なる表の組み合わせとなる。
【００１８】
これらの組み合わせの方法は、会社（経営者）の考え方や方針を反映するものである。例えば、入社間もない期間は職能要素の比率を小さくして、資格が上がりベテランになるにしたがって職能要素の比率を高くして、より実力主義を色濃くするというような場合がある。
【００１９】
このような方針を反映しようとすれば、給与の総額のうちの各賃金の構成比が、資格や年齢によって変わることになり、そうなるような賃金表を設計することは、表計算ソフトウェアを駆使しても容易なことではない。
【００２０】
また、表計算ソフトウェアの機能に精通すると共に、賃金設計の仕組みや理論にも十分な知識がないと、賃金表を設計するのは困難であった。
【００２１】
本発明の課題は、詳細な知識がなくとも、簡単に賃金表を作成できるようにすることである。
【００２２】
【課題を解決するための手段】
請求項１記載の発明は、年齢給項目を含む複数の給与項目における賃金の合計により給与の支給額を決定する給与システムにおける賃金表作成装置であって、複数の資格の各資格別に、その資格の標準年齢の数値、その資格のモデル賃金の数値、及び当該モデル賃金に対する年齢給の構成比を示す数値を入力する入力手段と、前記入力手段により入力された各資格別の前記標準年齢の数値、前記モデル賃金の数値、及び前記年齢給の構成比を示す数値を記憶する記憶手段と、前記記憶手段に記憶された各資格別の前記モデル賃金の数値及び前記年齢給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における年齢給項目での賃金差を算出する年齢給賃金差算出手段と、前記記憶手段に記憶された各資格別の標準年齢の数値に基づいて、各資格間における年齢差を算出する年齢差算出手段と、前記年齢給算出手段により算出された各資格間における年齢給項目での賃金差と、前記年齢差算出手段により算出された各資格間における年齢差とに基づいて、その資格差に応じた年齢給ピッチを算出する年齢給ピッチ算出手段と、前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記年齢給ピッチ算出手段により算出された年齢給ピッチとに基づいて、各年齢における年齢給を算出する年齢給算出手段と、前記年齢給算出手段により算出された各年齢における年齢給と、前記記憶手段に記憶された前記標準年齢の数値とに基づいて、個々の年齢と

各年齢における年齢給とを対応づけた年齢給賃金表を作成する年齢給賃金表作成手段と、前記年齢給賃金表作成手段により作成された前記年齢給賃金表を出力する出力手段と、を具備したことを特徴とする。

請求項２記載の発明は、職能給項目を含む複数の給与項目における賃金の合計により給与の支給額を決定する給与システムにおける賃金表作成装置であって、複数の資格の各資格別に、その資格の標準年齢の数値、その資格のモデル賃金の数値、当該モデル賃金に対する職能給の構成比を示す数値、及び職能給の標準刻み数を入力する入力手段と、前記入力手段により入力された各資格別の前記標準年齢の数値、前記モデル賃金の数値、前記職能給の構成比を示す数値、及び前記職能給の標準刻み数を記憶する記憶手段と、前記記憶手段に記憶された各資格別のモデル賃金の数値及び前記職能給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における職能給項目での賃金差を算出する職能給賃金差算出手段と、前記職能給賃金差算出手段により算出された各資格間における職能給項目での賃金差と前記記憶手段に記憶された前記職能給の標準刻み数とに基づいて、その資格差に応じた職能給ピッチを算出する職能給ピッチ算出手段と、前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記職能給ピッチ算出手段により算出された職能給ピッチとに基づいて、各刻み値別の職能給を算出する職能給算出手段と、前記職能給算出手段により算出された各刻み値別の職能給と、職能給の各刻み値とに基づいて、職能給の各刻み値と各刻み値別の職能給とを対応づけた職能給賃金表を作成する職能給賃金表作成手段と、前記職能給賃金表作成手段により作成された前記職能給賃金表を出力する出力手段と、を具備したことを特徴とする。

請求項３記載の発明は、年齢給項目及び職能給項目を含む複数の給与項目における賃金の合計により給与の支給額を決定する給与システムにおける賃金表作成装置であって、複数の資格の各資格別に、その資格の標準年齢の数値、その資格のモデル賃金の数値、当該モデル賃金に対する職能給の構成比を示す数値、当該モデル賃金に対する年齢給の構成比を示す数値、及び職能給の標準刻み数を入力する入力手段と、前記入力手段により入力された各資格別の前記標準年齢の数値、前記モデル賃金の数値、前記職能給の構成比を示す数値、前記年齢給の構成比を示す数値、前記職能給の標準刻み数を記憶する記憶手段と、前記記憶手段に記憶された各資格別の前記モデル賃金の数値及び前記年齢給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における年齢給項目での賃金差を算出する年齢給賃金差算出手段と、前記記憶手段に記憶された各資格別の標準年齢の数値に基づいて、各資格間における年齢差を算出する年齢差算出手段と、前記年齢給算出手段により算出された各資格間における年齢給項目での賃金差と、前記年齢差算出手段により算出された各資格間における年齢差とに基づいて、その資格差に応じた年齢給ピッチを算出する年齢給ピッチ算出手段と、前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記年齢給ピッチ算出手段により算出された年齢給ピッチとに基づいて、各年齢における年齢給を算出する年齢給算出手段と、前記年齢給算出手段により算出された各年齢における年齢給と、前記記憶手段に記憶された前記標準年齢の数値とに基づいて、個々の年齢と各年齢における年齢給とを対応づけた年齢給賃金表を作成する年齢給賃金表作成手段と、前記記憶手段に記憶された各資格別のモデル賃金の数値及び前記職能給の構成比を示す数値に基づいて、各資格間における職能給項目での賃金差を算出する職能給賃金差算出手段と、前記職能給賃金差算出手段により算出された各資格間における職能給項目での賃金差と前記記憶手段に記憶された前記職能給の標準刻み数とに基づいて、その資格差に応じた職能給ピッチを算出する職能給ピッチ算出手段と、前記記憶手段に記憶された前記モデル賃金の数値と、前記職能給ピッチ算出手段により算出された職能給ピッチとに基づいて、各刻み値別の職能給を算出する職能給算出手段と、前記職能給算出手段により算出された各刻み値別の職能給と、職能給の各刻み値とに基づいて、職能給の各刻み値と各刻み値別の職能給とを対応づけた職能給賃金表を作成する職能給賃金表作成手段と、前記年齢給賃金表作成手段及び前記職能給賃金表作成手段により作成された前記年齢給賃金表及び前記職能給賃金表を出力する出力手段と、を具備したことを特徴とする。

【００２６】

【実施例】
以下、本発明の一実施例を図１乃至図７を参照して説明する。
【００２７】
図１の（Ｂ）は一実施例の賃金表作成方法を実施するためのコンピュータシステム１の主要ブロックの構成図であり、同図において、参照番号２は全体を制御するＣＰＵである。３は賃金表を作成するためのパラメータを入力するための入力／表示装置であり、４はＣＰＵ２のワーク領域として利用されるＲＡＭである。５は賃金表の作成プログラムを格納した賃金表作成ソフトメモリであり、６は入力／表示装置３から入力されたパラメータを格納する賃金表パラメータメモリである。７はＣＰＵ２が賃金表作成ソフトメモリ５に格納された賃金表の作成プログラムを実行した結果として作成された賃金表のデータを格納するハードディスクであり、８はこの作成された賃金表のデータを印字するプリンタである。もちろん、作成された賃金表は、プリンタ８で印字されるだけでなく、入力／表示装置３の画面に表示したりすることもできる。なお、作成された賃金表をハードディスク７に格納するのは、この後、給与計算システム等の運用プログラムにデータとして渡すためである。
【００２８】
図２の（Ａ）は賃金パラメータメモリ６で示したパラメータを具体的に示す図である。これらのパラメータ値は、賃金表の作成に際して指定すべき変数である。従って、以下の説明では、同図の（Ｂ）に示すように、資格の数をｎ、それぞれの資格毎に、標準年齢をｎ１～ｎ５、モデル賃金の金額をｃ１～ｃ５、モデル賃金の中の職能給の割合をｗｓ１～ｗｓ５、モデル賃金の中の年齢給の割合をｗｎ１～ｗｎ５、そして職能給の標準昇級号位をｐとして説明する。なおここで、標準昇級号位とは、標準的な評価を受けた人は、１年間に職能給表上でｐ号位だけアップするという意味である。さらに、職能給表で生成する号位数として、１から上限であるｉｍａｘまでの職能給を求めるものとする。
【００２９】
図１の（Ａ）、図３、及び図４は、賃金作成ソフトメモリ５に格納された賃金表の作成プログラムの動作フローチャートを示したものである。この作成プログラムがＣＰＵ２により起動されると、前述したパラメータを読み取り、指定された各賃金表を生成し、その結果をハードディスク７に格納して、すべての賃金表を生成し終わると終了する。なお、本実施例では便宜上、生成する賃金表の種類は、「年齢給表」と「職能給表」の２種類に限定して説明する。
【００３０】
まず、図１の（Ａ）に示すように、起動後、入力／表示装置３から前述したパラメータの新規入力又は修正入力を受けて、賃金パラメータメモリ６に記憶する（ステップＳ１）。次に、詳細は図３に示すような年齢給表の生成処理を行う（ステップＳ２）。そして、詳細は図４に示すような職能給表の生成処理を実行し（ステップＳ３）、処理を終了する。
【００３１】
では、上記ステップＳ２で実行される年齢給表の生成処理につき説明する。
【００３２】
年齢給表は、１歳刻みで年齢に対応した年齢給の絶対額を規定した表である。まず、パラメータから一番下位の資格のモデル賃金と、年齢給の比率から基準となる最低年齢の年齢給を求めると、次のようになる。
【００３３】
ｘｎ１＝ｃ１×ｗｎ１／１００
ここで、ｘｎ１は最下位の資格（この場合、一般職）に登用される標準年齢の年齢給である。
【００３４】
次に、その一つ上の資格（この場合、企画職）に登用される標準年齢の年齢給は、次のようになる。
【００３５】

ｘｎ２＝ｃ２×ｗｎ２／１００
従って、ｎ１歳の年齢給はｘｎ１、ｎ２歳の年齢給はｘｎ２であるから、この間の１歳毎の年齢給のピッチは、次のようにして求められる。
【００３６】
ｎｐ＝（ｘｎ２－ｘｎ１）／（ｎ２－ｎ１）
これより、ｎ１歳年齢給はｘｎ１、ｎ１＋１歳の年齢給はｘｎ１＋ｎｐ、ｎ１＋２歳の年齢給はｘｎ１＋ｎｐ×２、…のように求めることができる。
【００３７】
以上の例を元に図示したのが、図５の（Ａ）及び（Ｂ）である。これ以上の資格についても同様にして求めることができる。
【００３８】
それでは、図３のフローチャートに沿って、この年齢給表作成処理を説明する。
【００３９】
まず、賃金パラメータメモリ６から資格の数を読み込み、それをＲＡＭ４に設けたレジスタｎに格納する（ステップＳ２０１）。そして、最下位の資格を処理対象としてＲＡＭ４に設けた現資格レジスタＲに格納する（ステップＳ２０２）。
【００４０】
ここで、賃金パラメータメモリ６から、現資格のモデル賃金，モデル賃金に対する年齢給の比率，現資格の標準年齢を読み込み、それぞれＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する（ステップＳ２０３）。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、ｃ１，ｗｎ１，ｎ１が格納されることになる。
【００４１】
さらに、現資格に対して一つ上の資格のモデル賃金，モデル賃金に対する年齢給の比率，現資格の標準年齢を読み込み、それぞれＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する（ステップＳ２０４）。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、ｃ２，ｗｎ２，ｎ２が格納されることになる。
【００４２】
次に、これらを用いて、現資格の年齢給及び年齢給ピッチを求める（ステップＳ２０５）。即ち、現資格の標準年齢における年齢給と、一つ上の資格の標準年齢における年齢給を求め、それぞれＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、
ｘｎ１＝ｃ１×ｗｎ１／１００
ｘｎ２＝ｃ２×ｗｎ２／１００
により最下位の資格の標準年齢における年齢給ｘｎ１と、一つ上の資格の標準年齢における年齢給ｘｎ２とが求められて、レジスタに格納されることになる。そして、現資格における年齢給のピッチ（１年毎の刻み幅となる金額）を求め、ＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、
ｎｐ＝（ｘｎ２－ｘｎ１）／（ｎ２－ｎ１）
により年齢給ピッチが求められて、レジスタに格納されることになる。
【００４３】
次に、１年毎の値を求める計算をする。
【００４４】
まず、繰り返し制御のため、ＲＡＭ４に設けられた変数レジスタｉに現資格の標準年齢を格納し、また現資格の標準年齢における年齢給をレジスタｘｎに格納する（ステップＳ２０６）。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、レジスタｉにはｎ１が、レジスタｘｎにはｘｎ１が格納されることになる。
【００４５】
また、現年齢とその年齢給を対にしてハードディスク７に格納する（ステップＳ２０７）。例えば、現資格が最下位の資格であり最初の格納の場合には、最下位の資格の標準年齢ｎ１とその年齢給ｘｎ１がハードディスク７に記憶されることになる。

【００４６】
そして、変数レジスタｉの内容に「１」を加え（ステップＳ２０８）、それが次の資格の標準年齢に達したかどうかを調べる（ステップＳ２０９）。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、変数レジスタｉの内容がｎ２に達したかどうか調べることになる。
【００４７】
もし、変数レジスタｉの内容が次の資格の標準年齢よりも小さい場合には、ＲＡＭ４のレジスタｘｎに格納されている年齢給に対して、年齢給ピッチであるｎｐを加えた後（ステップＳ２１０）、上記ステップＳ２０７に戻って、上記の処理を繰り返す。
【００４８】
こうして、１年毎に年齢給を対応させていき、この値を年齢と対にしてハードディスク７に格納していく。
【００４９】
そして、レジスタｉの内容が次の資格の標準年齢に達したならば、その資格での計算のループは終了となる。
【００５０】
次に、現資格よりも一つ上の資格が最上位の資格であるかどうか判断し（ステップＳ２１１）、最上位の資格でなければ、現資格を一つ上の資格にした後（ステップＳ２１２）、上記ステップＳ２０３から処理を繰り返す。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、現資格レジスタＲに一つ上の資格Ｒ２を格納する。従って、この後、ステップＳ２０３で再度各パラメータを読み込む際には、ＲＡＭ４に設けたレジスタには、ｃ２，ｗｎ２，ｎ２が格納されることになる。
【００５１】
こうして、各資格における１年毎の値を求めてハードディスク７に記憶していき、ステップＳ２１１において、現資格よりも一つ上の資格が最上位の資格であると判断されると、ＲＡＭ４のレジスタｘｎに格納されている年齢給に対して、年齢給ピッチであるｎｐを加えて、最上位の資格の標準年齢における年齢給を求める（ステップＳ２１３）。そして、それを現年齢つまり最上位の資格の標準年齢と対にしてハードディスク７に格納して（ステップＳ２１４）、この年齢給表の生成処理を終える。
【００５２】
次に、上記ステップＳ３において実行される職能給表の生成処理について説明する。
【００５３】
職能給は資格毎に、１号～Ｘ号までの各号位に対応した絶対額を規定した表である。１号位がその資格に最初に格付けされた時点の号位であり、１年毎に各自の人事考課によって何号位上がるかが決まる。ここでは標準的な昇級号位をｐ号位とする。
【００５４】
まず、パラメータから一番下位の資格のモデル賃金と、職能給の比率から基準となる１号位の職能給を求めると次のようになる。
【００５５】
ｘｓ１＝ｃ１×ｗｓ１／１００
ここで、ｘｓ１は、最下位の資格（この場合、一般職）の１号位の職能給である。
【００５６】
次に、その一つ上の資格（この場合、企画職）の１号位の職能給は、次のようになる。
【００５７】
ｘｓ２＝ｃ２×ｗｓ２／１００
この間に要する標準年数は（ｎ２－ｎ１）であり、１年毎にｐ号位、例として５号位、アップする訳なので、１号位当たりのピッチは、次のようにして求められる。
【００５８】
ｓｐ＝（ｘｓ２－ｘｓ１）／（（ｎ２－ｎ１）×ｐ）
これより、最下位の資格（この場合、一般職）の１号位の職能はｘｓ１、２号位の職能給はｘｓ１＋ｓｐ、３号位の職能給はｘｓ１＋ｓｐ×２、…のように求めることができる。

【００５９】
以上の例を元に図示したのが、図５の（Ａ）及び図６である。これ以上の資格についても同様にして求めることができる。
【００６０】
それでは、図４のフローチャートに沿って、この職能給表生成処理について説明する。
【００６１】
まず、賃金表パラメータメモリ６に格納されている賃金パラメータから資格の数を読み込み、それをＲＡＭ４のレジスタｎに格納する。さらに、１年間の標準的な昇級号位数をレジスタｐに、職能給表として求める号位の最大値をレジスタｉｍａｘに格納する（ステップＳ３０１）。
【００６２】
そして、最下位の資格を処理対象としてＲＡＭ４に設けた現資格レジスタＲに格納する（ステップＳ３０２）。
【００６３】
ここで、賃金パラメータメモリ６から、現資格のモデル賃金，モデル賃金に対する職能給の比率，現資格の標準年齢を読み込み、それぞれＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する（ステップＳ３０３）。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、ｃ１，ｗｓ１，ｎ１が格納されることになる。
【００６４】
さらに、現資格に対して一つ上の資格のモデル賃金，モデル賃金に対する職能給の比率，現資格の標準年齢を読み込み、それぞれＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する（ステップＳ３０４）。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、ｃ２，ｗｓ２，ｎ２が格納されることになる。
【００６５】
次に、これらを用いて、現資格の職能給及び職能給ピッチを求める（ステップＳ３０５）。即ち、現資格の標準年齢における職能給と、一つ上の資格の標準年齢における職能給を求め、それぞれＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、
ｘｓ１＝ｃ１×ｗｓ１／１００
ｘｓ２＝ｃ２×ｗｓ２／１００
により最下位の資格の標準年齢における職能給ｘｓ１と、一つ上の資格の標準年齢における職能給ｘｓ２とが求められて、レジスタに格納されることになる。このｘｓ１は現資格での１号位の職能給を表し、ｘｓ２は一つ上の資格における１号位の職能給を表している。つまり、標準的な評価を受けた人は毎年ｐ号位ずつ上昇し、標準年齢がｎ２に達した場合に現資格での職能給が、次の資格の１号位の職能給と等しくなるように職能給表を設計するわけである。
【００６６】
そして、現資格における職能給１号位のピッチを求め、ＲＡＭ４に設けたレジスタに格納する。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、
ｓｐ＝（ｘｓ２－ｘｓ１）／（（ｎ２－ｎ１）×ｐ）
により職能給ピッチが求められて、レジスタに格納されることになる。
【００６７】
次に、１号位毎の値を求める計算をする。
【００６８】
まず、繰り返し制御のため、ＲＡＭ４に設けられた変数レジスタｉに「１」を格納し、また現資格の標準年齢における職能給をレジスタｘｓに格納する（ステップＳ３０６）。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、レジスタｘｓにはｘｓ１が格納されることになる。
【００６９】
また、現号位数とその職能給を対にしてハードディスク７に格納する（ステップＳ３０７

）。例えば、現資格が最下位の資格であり最初の格納の場合には、最下位の資格の１号位を示すデータとその職能給ｘｓ１がハードディスク７に記憶されることになる。

【００７０】

そして、変数レジスタｉの内容に「１」を加え（ステップＳ３０８）、それが号位数の最大値ｉｍａｘに達したかどうかを調べる（ステップＳ３０９）。もし、変数レジスタｉの内容が最大値ｉｍａｘより小さい場合には、ＲＡＭ４のレジスタに格納されている職能給ｘｓに対して、職能給ピッチであるｓｐを加えた後（ステップＳ３１０）、上記ステップＳ３０７に戻って、上記の処理を繰り返す。

【００７１】

こうして、１号位毎に職能給を対応させていき、この値を資格名と号位数とを対にしてハードディスク７に格納していく。

【００７２】

そして、レジスタｉの内容が最大値ｉｍａｘに達したならば、その資格での計算のループは終了となる。

【００７３】

次に、現資格よりも一つ上の資格が最上位の資格であるかどうか判断し（ステップＳ３１１）、最上位の資格でなければ、現資格を一つ上の資格にした後（ステップＳ３１２）、上記ステップＳ３０３から処理を繰り返す。例えば、現資格が最下位の資格の場合には、現資格レジスタＲに一つ上の資格Ｒ２を格納する。従って、この後、ステップＳ３０３で再度各パラメータを読み込む際には、ＲＡＭ４に設けたレジスタには、ｃ２，ｗｓ２，ｎ２が格納されることになる。

【００７４】

こうして、各資格における１号位毎の値を求めてハードディスク７に記憶していき、ステップＳ３１１において、現資格よりも一つ上の資格が最上位の資格であると判断されると、ＲＡＭ４のレジスタｘｓに格納されている職能給に対して、職能給ピッチであるｓｐを加えて、最上位の資格の標準年齢における職能給を求める（ステップＳ３１３）。そして、それを最上位の資格名と対にしてハードディスク７に格納して（ステップＳ３１４）、この職能給表の生成処理を終える。

【００７５】

このような生成処理により、例えば、図７の（Ａ）及び（Ｂ）に示すような年齢給表及び職能給表が作成される。

【００７６】

以上のように、複数の給与項目の合計により給与の支給額を定める賃金体系を有し、各給与項目を「賃金表」により決定することを前提とした給与計算システムにおいて、それぞれの賃金表の個々の値を逐一登録することなく、資格別の標準的な年齢、ガイドラインとなるモデル賃金、モデル賃金に対する各賃金表の構成比率等の大まかなパラメータを設定することにより、個々の賃金表の各数値を人手を介さずに自動的に計算し、設定できるようなる。

【００７７】

即ち、単純なパラメータの設定により、必要な賃金表を生成することができるため、書き直しの手間を気にすることなく何度でも設定値を変えながら最適な賃金表を作成することができる。

【００７８】

また、作成した賃金表は、データとしてディスクに保存されるため、給与計算システム等の運用システムに連携することができる。

【００７９】

なお、上記実施例では、説明の都合上、賃金表は２種類に限定し単純化しているが、これ以外にも資格に対応した「資格給表」や資格と考課点数に対応した「考課昇級表」などを加えたとしても、同様の仕組みで生成できることは勿論である。

【００８０】

また、上記実施例では、複数の賃金表を連続して生成するものとしたが、入力／表示装置３の操作により指示された特定の賃金表のみを生成するようにすることもできる。

【００８１】

【発明の効果】

請求項１記載の発明によれば、複数の資格の各資格別に、標準年齢の数値、モデル賃金の数値、及び年齢給の構成比を示す数値を入力すると、各年齢別に算出された年齢給賃金を対応する個々の年齢と対応づけた年齢給賃金表が自動的に作成されるので、年齢給賃金表に関する詳細な知識がなくとも、各設定値を設定することにより、必要な年齢給賃金表を作成して出力できるため、書き直しの手間を気にすることなく何度でも設定値を変えながら最適な年齢給賃金表を作成して出力できる。

請求項２記載の発明によれば、複数の資格の各資格別に、標準年齢の数値、モデル賃金の数値、職能給の構成比を示す数値、及び職能給の標準刻み数を入力すると、職能給の各刻み値別に算出された職能給賃金を対応する個々の刻み値と対応づけた職能給賃金表が自動的に作成されるので、職能給賃金表に関する詳細な知識がなくとも、各設定値を設定することにより、必要な職能給賃金表を作成して出力できるため、書き直しの手間を気にすることなく何度でも設定値を変えながら最適な職能給賃金表を作成して出力できる。

請求項３記載の発明によれば、複数の資格の各資格別に、標準年齢の数値、モデル賃金の数値、職能給の構成比を示す数値、年齢給の構成比を示す数値、及び職能給の標準刻み数を入力すると、各年齢別に算出された年齢給賃金を対応する個々の年齢と対応づけた年齢給賃金表と、職能給の各刻み値別に算出された職能給賃金を対応する個々の刻み値と対応づけた職能給賃金表とが自動的に作成されるので、年齢給賃金表及び職能給賃金表に関する詳細な知識がなくとも、各設定値を設定することにより、必要な年齢給賃金表及び職能給賃金表を作成して出力できるため、書き直しの手間を気にすることなく何度でも設定値を変えながら最適な年齢給賃金表及び職能給賃金表を作成して出力できる。

【図面の簡単な説明】

【図１】（Ａ）及び（Ｂ）はそれぞれ一実施例の動作フローチャート及びブロック構成図である。

【図２】（Ａ）及び（Ｂ）はそれぞれ賃金表パラメータメモリの記憶内容を示す図である。

【図３】年齢給表生成処理の詳細なフローチャートである。

【図４】職能給表生成処理の詳細なフローチャートである。

【図５】（Ａ）はモデル賃金の年齢と金額の関係を示す図であり、（Ｂ）は年齢給計算の原理を示す図である。

【図６】職能給計算の原理を示す図である。

【図７】（Ａ）及び（Ｂ）はそれぞれ作成された年齢給表及び職能給表を示す図である。

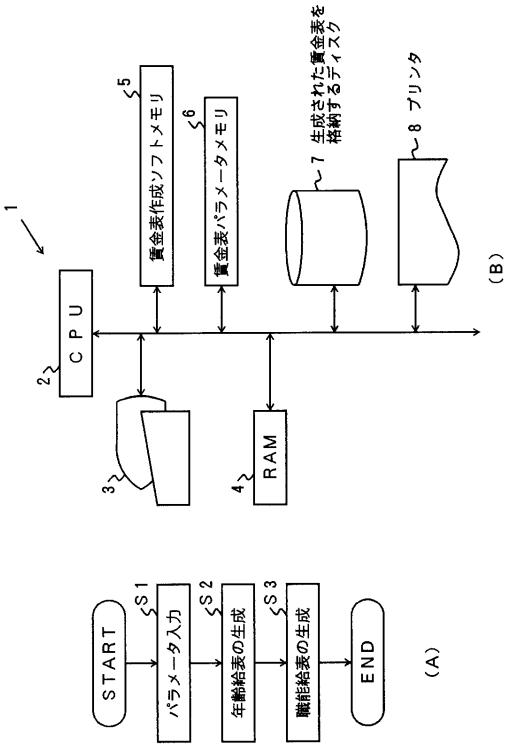
【図８】資格制度の枠組みを示す図である。

【図９】（Ａ）は給与体系図、（Ｂ）は年齢給表を示す図であり、（Ｃ）は職能給表を示す図である。

【符号の説明】

１…コンピュータシステム、２…ＣＰＵ、３…入力／表示装置、４…ＲＡＭ、５…賃金表作成ソフトメモリ、６…賃金表パラメータメモリ、７…ハードディスク、８…プリンタ。

【図１】



【図２】

資格の数＝５

生成する賃金表　年齢給表

職能給表

資格名	標準年齢	モデル賃金	比率（%）	
			職能給	年齢給
経補職	５４	６００，０００	７０	３０
専管職	４６	４８０，０００	６５	３５
統括職	３８	３６０，０００	６０	４０
企画職	３０	２８０，０００	５０	５０
一般職	２２	２００，０００	４０	６０

職能給の標準昇給号位＝５

職能給表の号位の最大値＝１００

（A）

資格の数＝ｎ

生成する賃金表　年齢給表

職能給表

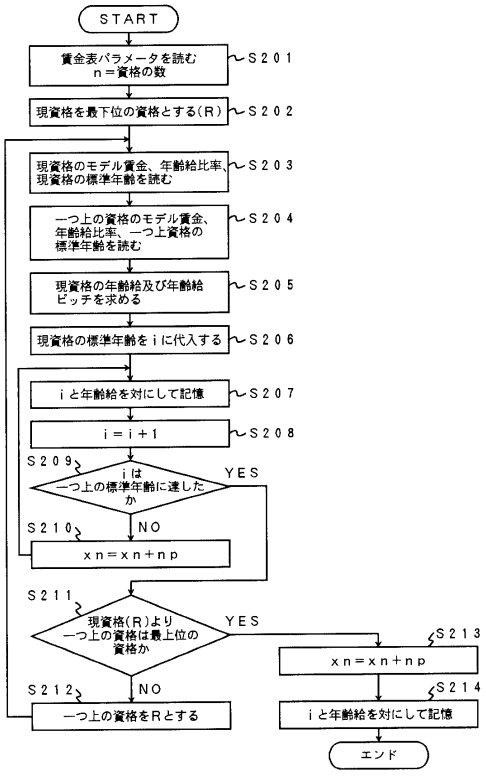
資格名	標準年齢	モデル賃金	比率（%）	
			職能給	年齢給
Ｒ５	ｎ５	ｃ５	ｗｓ５	ｗｎ５
Ｒ４	ｎ４	ｃ４	ｗｓ４	ｗｎ４
Ｒ３	ｎ３	ｃ３	ｗｓ３	ｗｎ３
Ｒ２	ｎ２	ｃ２	ｗｓ２	ｗｎ２
Ｒ１	ｎ１	ｃ１	ｗｓ１	ｗｎ１

職能給の標準昇給号位＝ｐ

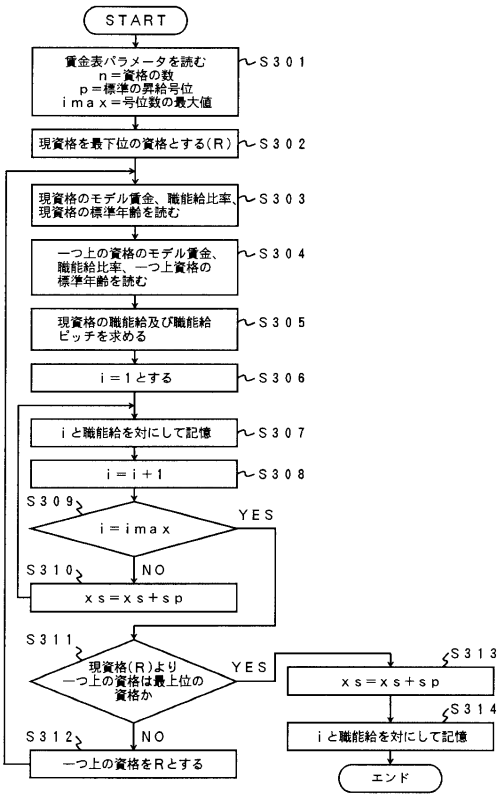
職能給表の号位の最大値＝ｉｍａｘ

（B）

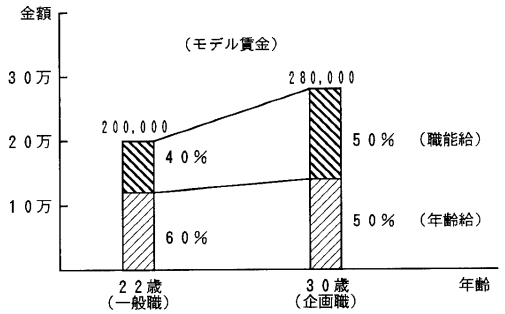
【図３】



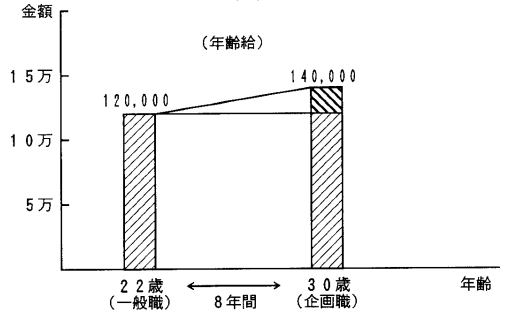
【図４】



【図５】



（A）

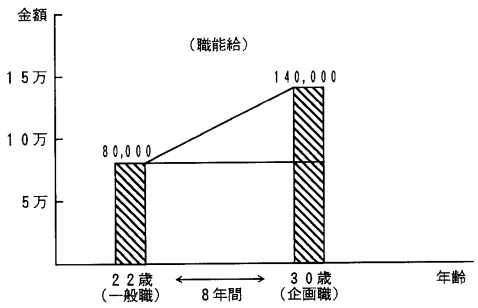


８年間の増分＝１４０，０００－１２０，０００＝２０，０００
１年の年齢給ピッチ＝２０，０００÷８＝２，５００

２２歳～２９歳の年齢給のピッチは２，５００円

（B）

【図６】



８年間の増分＝１４０，０００－８０，０００＝６０，０００
１年の職能給ピッチ＝６０，０００÷８＝７，５００

標準で５号位アップするとして７，５００÷５＝１，５００

一般職の職能給１号位あたりのピッチは１，５００円

【図７】

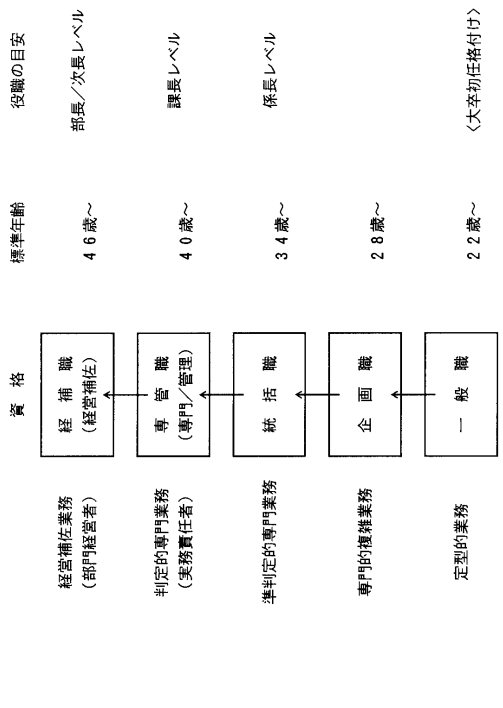
（A）

年齢	年齢給
‥	
38	144,000
37	143,500
36	143,000
35	142,500
34	142,000
33	141,500
32	141,000
31	140,500
30	140,000
29	137,500
28	135,000
27	132,500
26	130,000
25	127,500
24	125,000
23	122,500
22	120,000
‥	

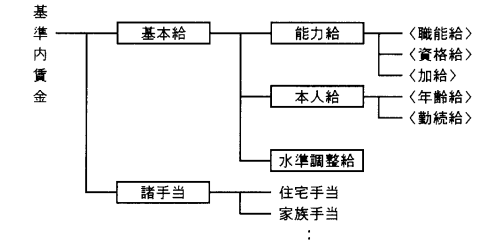
（B）

号位	一般職	企画職	統括職	専管職
18	105,500	172,300	256,800	357,900
17	104,000	170,400	254,400	355,200
16	102,500	168,500	252,000	352,500
15	101,000	166,600	249,600	349,800
14	99,500	164,700	247,200	347,100
13	98,000	162,800	244,800	344,400
12	96,500	160,900	242,400	341,700
11	95,000	159,000	240,000	339,000
10	93,500	157,100	237,600	336,300
9	92,000	155,200	235,200	333,600
8	90,500	153,300	232,800	330,900
7	89,000	151,400	230,400	328,200
6	87,500	149,500	228,000	325,500
5	86,000	147,600	225,600	322,800
4	84,500	145,700	223,200	320,100
3	83,000	143,800	220,800	317,400
2	81,500	141,900	218,400	314,700
1	80,000	140,000	216,000	312,000
				……

【図８】



【図９】



（A）

年齢給表

年齢	年齢給
：	
35	36,000
34	35,000
33	34,000
32	33,000
30	32,000
29	31,000
28	30,000
27	29,000
26	28,000
25	27,000
24	26,000
23	25,000
22	24,000
21	23,000
20	22,000
19	21,000
18	20,000

（B）

職能給表

一般職		企画職		統括職		
号	職能給	号	職能給	号	職能給	
：		：		：		
16	33,000	16	44,500	16	55,950	
15	32,800	15	44,200	15	55,550	
14	32,600	14	43,900	14	55,150	
13	32,400	13	43,600	13	54,750	
12	32,200	12	43,300	12	54,350	
11	32,000	11	43,000	11	53,950	
10	31,800	10	42,700	10	53,550	
9	31,600	9	42,400	9	53,150	
8	31,400	8	42,100	8	52,750	……
7	31,200	7	41,800	7	52,350	
6	31,000	6	41,500	6	51,950	
5	30,800	5	41,200	5	51,550	
4	30,600	4	40,900	4	51,150	
3	30,400	3	40,600	3	50,750	
2	30,200	2	40,300	2	50,350	
1	30,000	1	40,000	1	50,000	

（C）

フロントページの続き

(56)参考文献 特開昭６３－２６２７５６（ＪＰ，Ａ）
特開昭６０－１２６７６３（ＪＰ，Ａ）
特開平６－３３２９３０（ＪＰ，Ａ）
特開平５－６７１２３（ＪＰ，Ａ）
特開平６－３３２９２７（ＪＰ，Ａ）
特開平６－２４３１４３（ＪＰ，Ａ）
下崎千代子，人事情報システム，日本，日科技連出版社，１９９３年　８月　５日，p.29-37,187-190

(58)調査した分野(Int.Cl.[7]，ＤＢ名)
G06F 17/60
G06F 19/00