
PeopleSoft Enterprise ヒューマン リ ソース管理 9.0 PeopleBook: 基本 報酬管理と予算計画

2006 年 12月

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 基本報酬管理と予算計画
SKU HRMS9HPS-B 1206JPN
Copyright © 1988–2006, Oracle. All rights reserved.

本プログラム（ソフトウェアおよび文書）には、財産的情報が含まれています。本プログラムは、使用および公開に関する制約が明記されたライセンス契約に従うことを条件として提供され、著作権、特許権などの知的財産権法および産業財産権法により保護されています。本プログラムのリバース エンジニアリング、逆アセンブル、または逆コンパイルは、他の独立したソフトウェアとの相互運用性の確保に必要とされる範囲または法的に規定された範囲を除き、禁じます。

本書に記載されている情報は、予告なく変更されることがあります。本書の内容に問題があった場合は、当社まで書面によりご通知ください。Oracle は、本書の内容に全く誤りがないことを保証するものではありません。ライセンス契約に明示的に規定された場合を除き、形式または手段（電子的、機械的など）、および目的の如何にかかわらず、本プログラムを複製または転送することを禁じます。

本プログラムが、アメリカ合衆国政府、またはその代理として本プログラムを使用する者に提供される場合には、以下の条項が適用されます。

U.S. GOVERNMENT RIGHTS

Programs, software, databases, and related documentation and technical data delivered to U.S. Government customers are “commercial computer software” or “commercial technical data” pursuant to the applicable Federal Acquisition Regulation and agency-specific supplemental regulations. As such, use, duplication, disclosure, modification, and adaptation of the Programs, including documentation and technical data, shall be subject to the licensing restrictions set forth in the applicable Oracle license agreement, and, to the extent applicable, the additional rights set forth in FAR 52.227-19, Commercial Computer Software—Restricted Rights (June 1987). Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood City, CA 94065.

本プログラムは、原子力、航空、大量輸送、医療などの本質的に危険を伴う用途を目的として作成されていません。危険を伴う用途に本プログラムを使用する場合の障害対策、バックアップ、および冗長構成などの適切な措置を講じた安全性の確保は、ライセンス供与を受けた者の責任とし、これらの用途に使用された場合のいかなる損失や障害について、当社は一切責任を負いません。

本プログラムには、Web サイトへのリンクが含まれており、サードパーティのコンテンツ、製品、およびサービスへのアクセスが発生する場合があります。サードパーティの Web サイトの運用およびそのコンテンツについて、Oracle は一切責任を負いません。これらのコンテンツの使用上の全ての責任は、使用者が負うこととします。サードパーティから製品またはサービスを購入する場合は、その購入者とサードパーティの間の直接取引になります。(a) サードパーティの製品またはサービスに関する品質、(b) サードパーティとの契約におけるいかなる条件の遵守（製品またはサービスの提供、また、購入された製品またはサービスに関する保証義務など）について、Oracle は一切責任を負いません。サードパーティとの取引に伴ういかなる損失や障害について、Oracle は一切責任を負いません。

Oracle、JD Edwards、PeopleSoft、および Siebel は、米国 Oracle Corporation およびその関連会社の両方またはいずれかの登録商標です。その他の会社名および製品名は所有各社の商標です。

オープン ソースの利用について

Oracle は、オープンソースまたはシェアウェアのソフトウェアの使用または配布について責任を負いません。また、これらのソフトウェアまたは文書の使用によるいかなる損失や障害についても一切責任を負いません。Oracle の PeopleSoft 製品には以下のオープンソースソフトウェアが使用される場合があります、これらには下記の免責条項が適用されます。

Apache Software Foundation

この製品には、Apache Software Foundation (<http://www.apache.org/>) によって開発されたソフトウェアが含まれています。Copyright (c) 2000–2003. The Apache Software Foundation. All rights reserved. ライセンスは、Apache ライセンス バージョン 2.0 (以下「ライセンス」) に基づいて許可されます。ライセンスの順守なく、このファイルを使用することは禁じられています。ライセンスのコピーは、<http://www.apache.org/licenses/LICENSE-2.0> で入手できます。

適用法により求められた場合、または書面をもって同意された場合を除き、ライセンスに基づいて配布されたソフトウェアは、明示的、黙示的を問わず一切の保証または条件なしに現状のまま提供されています。特定の言語下のライセンス許諾事項および制限事項については、ライセンスを確認してください。

OpenSSL

Copyright (c) 1998–2005 The OpenSSL Project. All rights reserved.

この製品には、OpenSSL Project (<http://www.openssl.org/>) によって OpenSSL Toolkit 用に開発されたソフトウェアが含まれています。

このソフトウェアは OpenSSL Project によって現状のまま提供されており、商品性や特定の目的への適合性に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。OpenSSL Project およびその共同提供者は、いかなる損害に対しても責任を負いません。これは、その損害が、直接的、間接的、付随的、特殊、典型的、または必然的であるか否かを問いません。また、代替品の購入や代替サービスの利用、有用性およびデータや利益の損失、業務の中断に対する保証もいたしません。本ソフトウェアの使用によるあらゆる損害の発生に対して、契約の記載や、重大な過失などによる権利侵害の有無にかかわらず、また、そのような損害の可能性について報告を受けていたとしても、OpenSSL Project は一切責任を負いません。

Loki Library

Copyright (c) 2001 by Andrei Alexandrescu. このコードは次の書籍に掲載されています。Alexandrescu, Andrei. “Modern C++ Design: Generic Programming and Design Patterns Applied”. Copyright (c) 2001 Addison-Wesley. このソフトウェアの複製、変更、配布、および販売は、その目的を問わず、全ての複製に上記の著作権表示を付すること、付属文書に著作権表示およびこの許可表示の両方を付することを条件に許可されます。

Helma Project

Copyright (c) 1999–2004 Helma Project. All rights reserved. このソフトウェアは現状のまま提供されており、商品性や特定の目的への適合性に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。Helma Project およびその共同提供者は、いかなる損害に対しても責任を負いません。これは、その損害が、直接的、間接的、付随的、特殊、典型的、または必然的であるか否かを問いません。また、代替品の購入や代替サービスの利用、有用性およびデータや利益の損失、業務の中断に対する保証もいたしません。本ソフトウェアの使用によるあらゆる損害の発生に対して、契約の記載や、重大な過失などによる権利侵害の有無にかかわらず、また、そのような損害の可能性について報告を受けていたとしても、Helma Project は一切責任を負いません。

Helma には、個別のライセンス条件に基づいてリリースされたサードパーティソフトウェアが含まれます。ライセンスの一覧については、Helma のディストリビューションに含まれるライセンス ディレクトリを参照してください。

Sarissa

Copyright (c) 2004 Manos Batsis.

このライブラリは、フリー ソフトウェアです。フリー ソフトウェア財団 (Free Software Foundation) によって発行された GNU Lesser General Public License (バージョン 2.1 またはそれ以降のバージョン) の定める条件の下で再配布や修正を行うことができます。

このライブラリの有用性は保証されるものではなく、商品性や特定の目的への適合性に対する黙示的な保証を含め、一切の保証なく配布されます。詳細については、GNU Lesser General Public License を参照してください。

GNU Lesser General Public License は、このライブラリと共に提供されています。提供されていない場合は、Free Software Foundation, Inc. (59 Temple Place, Suite 330, Boston, MA 02111-1307 USA) にお問い合わせください。

ICU

ICU ライセンス – ICU 1.8.1 およびそれ以降の著作権表示および許可表示 Copyright (c) 1995–2003 International Business Machines Corporation and others. All rights reserved.

本ソフトウェアおよび関連文書ファイル (以下「ソフトウェア」) の複製を取得する全ての人に対し、ソフトウェアの複製を使用、複写、変更、結合、掲載、配布、および/または販売する権利およびソフトウェアを提供する相手に同じことを許可する権利等を含む、ソフトウェアの無制限の取扱いを、上記の著作権表示およびこの許可表示がソフトウェアの全ての複製に付され、付属文書にも記載されることを条件に無償で許可します。ソフトウェアは現状のまま提供されており、商品性、特定の目的への適合性、およびサードパーティの権利の非侵害に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。この表示に示された著作権保持者は、いかなる損害賠償または損害に対する責任を負いません。契約行為、過失、またはその他の不法行為であっても、本ソフトウェアの使用や機能に起因または関係する、特殊、間接的、または結果的損害、あるいは有用性、データまたは利益の損失による損害か否かにかかわらず、著作権保持者は一切責任を負いません。この許可表示に記載されている場合を除き、著作権保持者による書面による事前の許可がない限り、著作権保持者の名前は広告や、その他の販売/使用プロモーション、またはこのソフトウェアのその他の取引に使用できません。

ここに記載された名称は、それぞれの所有者の商標または登録商標です。

Sun の JAXB 実装 – JDSDK 1.5 relaxngDatatype.jar 1.0 ライセンス

Copyright (c) 2001, Thai Open Source Software Center Ltd, Sun Microsystems. All rights reserved.

このソフトウェアは著作権保持者およびその共同提供者によって現状のまま提供されており、商品性や特定の目的への適合性に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の保証はありません。開発者およびその共同提供者は、いかなる損害に対しても責任を負いません。これは、その損害が、直接的、間接的、付随的、特殊、典型的、または必然的であるか否かを問いません。また、代替品の購入や代替サービスの利用、有用性およびデータや利益の損失、業務の中断に対する保証もいたしません。本ソフトウェアの使用によるあらゆる損害の発生に対して、契約の記載や、重大な過失などによる権利侵害の有無にかかわらず、また、そのような損害の可能性について報告を受けていたとしても、開発者は一切責任を負いません。

W3C IPR SOFTWARE NOTICE

Copyright (c) 2000 World Wide Web Consortium, (Massachusetts Institute of Technology, Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique, Keio University). All Rights Reserved.

注: W3C Software Copyright Notice and License の原著は、<http://www.w3.org/Consortium/Legal/copyright-software-19980720> で入手できます。

このソフトウェアおよび文書は現状のまま提供されており、著作権保持者は、商品性、特定の目的への適合性、およびソフトウェアおよび文書の使用によるサードパーティの特許権、著作権、商標またはその他の権利の非侵害に対する保証はもとより、明示的にも黙示的にも、一切の表明や保証を行うものではありません。著作権保持者は、ソフトウェアまたは文書の使用にかかわる直接的、間接的、特殊、必然的ないかなる損害に対しても責任を負いません。

目次

はじめに

この PeopleBook について	xv
PeopleSoft Enterprise アプリケーションを使用するにあたって必要な知識.....	xv
アプリケーションの基礎.....	xv
最新版ドキュメンテーションおよび出力されたドキュメンテーションの入手.....	xvi
最新版ドキュメンテーションの入手（英語版のみ）.....	xvi
出力されたドキュメンテーションの注文とダウンロード.....	xvi
追加情報.....	xvii
表記規則.....	xviii
表記規則.....	xviii
注意事項の表示.....	xix
国、地域、業種の表記.....	xx
通貨コード.....	xx
ご意見・ご要望をお寄せください.....	xx
PeopleBook で使用する共通フィールド.....	xxi

まえがき

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理: 基本報酬管理と予算計画 - まえがき.....	xxv
対象の PeopleSoft 製品.....	xxv
PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎.....	xxv
PeopleBook の構成.....	xxvi
この PeopleBook で使用する共通フィールド.....	xxvii

第 1 章

基本報酬管理と予算計画 - はじめに.....	1
基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセス.....	1
基本報酬管理と予算計画の導入.....	1

第 2 章

基本報酬管理と予算計画について.....	3
基本報酬管理と予算計画.....	3
事前設定.....	3
基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセス.....	4

給与管理プラン.....	4
昇給予算とプラン.....	4
マス昇給処理を使った給与更新.....	5
サマリ データとレポート.....	5
基本報酬管理と予算計画の統合.....	5
基本給与プログラムの設計.....	5
(FRA) 給与予測処理の設計.....	6
給与プランの管理.....	6

第 3 章

基本報酬管理と予算計画の設定.....	7
条件指定マトリックスを使用した昇給ガイドラインの定義.....	7
条件指定マトリックスを使用した昇給ガイドラインの定義に使用するページ.....	8
条件指定マトリックスを使用した昇給マトリックスの定義.....	8
昇給マトリックスの入力の定義.....	9
昇給マトリックスの出力の定義.....	10
検索キーの定義.....	12
昇給ガイドラインのデータの内容の定義.....	12
マトリックス結果の表示.....	13
給与プラン、給与等級および給与ステップの設定.....	14
給与プランの設定について.....	15
給与プラン、給与等級および給与ステップの設定に使用するページ.....	15
昇給マトリックスの定義.....	16
給与プラン属性の定義.....	17
給与等級の設定.....	20
給与等級と労働協約の関連付け.....	22
給与コンポーネントと給与ステップの関連付け.....	22
昇格条件の設定.....	25
給与等級と給与ステップのレポートの実行.....	27
給与等級と給与ステップのレポートの実行に使用するページ.....	28
給与等級/ステップ レポートの実行.....	28
昇給予算および昇給プランの設定.....	29
昇給予算および昇給プランについて.....	29
昇給予算および昇給プランの設定に使用するページ.....	30
予算タイプの定義.....	30
予算デフォルト値の定義.....	31
昇給予算および昇給プランのグループ別デフォルト コントロール値の設定.....	33

第 4 章

給与プラン、給与等級および給与ステップの管理	35
給与プランについて.....	35
給与プランのデフォルト通貨設定と通貨換算.....	35
昇給ガイドラインについて.....	36
給与等級と給与ステップについて.....	36
(JPN) 昇格条件の設定.....	37
デフォルト給与プランを使った給与管理.....	38
職務コード、所在地または労働協約と給与プランの関連付け.....	39
給与プランおよび等級の兵役ランクとの関連付け.....	39
昇給の管理.....	39
昇給の管理について.....	40
職務データ コンポーネントでの給与変更の手動入力.....	40
このセクションで使用する共通フィールド.....	40
ステップ自動昇給プロセスの実行に使用するページ.....	41
ステップ自動昇給プロセスを使った昇給の入力.....	41
従業員の次のステップへの移動.....	41
従業員給与構造情報の表示.....	43
相対比率の表示.....	43
給与等級レンジ比率の表示.....	43
従業員給与構造情報のレポート.....	44
従業員給与構造レポートの実行に使用するページ.....	45
(JPN) 昇格候補者一覧レポート.....	46

第 5 章

条件指定マトリックスの使い方	49
条件指定マトリックスについて.....	49
条件指定マトリックスの例.....	49
マトリックスの入力と出力について.....	52
マトリックス タイプについて.....	53
マトリックス表示について.....	54
条件指定マトリックスのソースの定義.....	55
ソース タイプについて.....	55
このセクションで使用する共通フィールド.....	56
条件指定マトリックスのソースの定義および管理に使用するページ.....	57
従業員の住所に基づいたソースの定義.....	58
日付に基づいたソースの定義.....	59
レート比率に基づいたソースの定義.....	59
人事考課に基づいたソースの定義.....	60

従業員情報に基づいたソースの定義.....	61
従業員関連情報に基づいたソースの定義.....	62
ポジション情報に基づいたソースの定義.....	64
ポジション関連情報に基づいたソースの定義.....	65
地域に基づいたソースの定義.....	66
給与等級ステップ レートに基づいたソースの定義.....	67
期間に基づいたソースの定義.....	68
自動ロード情報に基づいたソースの定義.....	69
マトリックスに基づいたソースの定義.....	70
条件指定マトリックスの結果の定義.....	72
条件指定マトリックスの結果について.....	72
このセクションで使用する共通フィールド.....	73
条件指定マトリックスの結果の定義および管理に使用するページ.....	74
結果タイプ SIMPLECHAR に基づいた結果の定義.....	74
結果タイプ SIMPLENUM に基づいた結果の定義.....	75
結果タイプ SIMPLEDATE に基づいた結果の定義.....	76
結果タイプ INCRBYAMT に基づいた結果の定義.....	77
結果タイプ PCNTOFBASE に基づいた結果の定義.....	79
しきい値の金額に基づいた結果の定義.....	80
結果タイプ SOURCE に基づいた結果の定義.....	81
結果タイプ MATRIX に基づいた結果の定義.....	82
条件指定マトリックスの定義と管理.....	84
このセクションで使用する共通フィールド.....	84
条件指定マトリックスの定義と管理に使用するページ.....	85
マトリックスの定義.....	85
マトリックスに対する入力の定義.....	87
マトリックス出力情報の定義.....	92
条件指定マトリックスに対する検索キーの定義.....	93
プロンプト テーブルからの値のロード.....	95
データの内容フィールドへの値の入力.....	96
マトリックス結果の表示.....	97
条件指定マトリックス作成のための特殊ルールの使用.....	98
マトリックスのコピー.....	102
条件指定マトリックスのコピーに使用するページ.....	102
マトリックスのコピー.....	102

第 6 章

考課履歴の確認.....	105
この章で使用する共通フィールド.....	105

人事考課情報の表示.....	105
人事考課へのアクセスに使用するページ.....	106
人事考課へのアクセス.....	106
考課担当者コメントへのアクセス.....	108
従業員の目標の評価.....	110
人事考課レポートの作成.....	111
考課状況確認レポートの実行に使用するページ.....	111

第 7 章

昇給予算と昇給プランの作成.....	113
基本報酬予算およびプランの作成ビジネス プロセスについて.....	113
この章で使用する共通フィールド.....	114
基本報酬予算の計算.....	114
基本報酬予算の作成手順について.....	114
グループ別昇給予算の設定と構成について.....	116
このセクションで使用する共通フィールド.....	117
グループ別昇給予算の作成に使用するページ.....	117
予算詳細の設定.....	118
要求予算の定義.....	119
予算コンポーネントの入力と計算.....	123
予算詳細の表示.....	126
予算比較の表示.....	127
予算比較の表示に使用するページ.....	127
予算案の表示.....	128
予算差異の表示.....	128
予算の承認.....	129
グループ別昇給プランの作成.....	129
昇給プランの作成について.....	130
グループ別昇給プランの作成に使用するページ.....	131
グループ別昇給の計算.....	131
グループ別昇給の適用.....	131
昇給プラン サマリの表示.....	136
予算情報の表示.....	138
昇給の給与レコードへのロード.....	139
昇給の給与レコードへのロードについて.....	139
事前設定.....	139
採用日のリフレッシュに使用するページ.....	140
採用日の作成とリフレッシュ.....	140
昇給の実行.....	140

(MEX) 昇給マトリックス方法の定義.....	141
 第 8 章	
特別昇給の定義、割り当て、承認.....	145
特別昇給 ID とグループの定義.....	145
特別昇給 ID とグループの定義に使用するページ.....	145
特別昇給 ID の定義.....	146
評価結果計算の定義.....	146
能力調査グループの定義.....	150
特別昇給の割り当て、承認、ロード.....	150
特別昇給の割り当てと承認に使用するページ.....	151
特別昇給の割り当てと承認.....	151
特別昇給の詳細の確認.....	153
特別昇給のロード.....	154
特別昇給レポートの作成.....	155
 第 9 章	
マス昇給の処理.....	157
給与プラン/支給グループ別の給与更新.....	157
給与更新について.....	157
給与プラン/支給グループ別更新プロセスの実行に使用するページ.....	158
職務給与レートの更新.....	158
職務コード別の給与更新.....	159
職務コード別更新プロセスについて.....	159
職務コード別の給与更新に使用するページ.....	159
職務コードの再分類.....	159
 第 10 章	
(JPN) 給与更新.....	163
(JPN) 給与更新について.....	163
このセクションで使用する共通フィールド.....	164
ステップ昇給による給与更新.....	164
ステップ昇給プロセスについて.....	164
ステップ昇給による給与更新に使用するページ.....	165
昇給ステップ数の設定.....	165
昇給ステップの処理.....	165
昇給額による給与更新.....	166

昇給額による給与更新プロセスについて.....	167
昇給額による給与更新に使用するページ.....	167
昇給額の設定.....	167
昇給額の処理.....	168
昇給率による給与更新.....	169
昇給率による給与更新プロセスについて.....	170
昇給率による給与更新に使用するページ.....	171
昇給 ID の定義.....	171
昇給の処理.....	173
昇給シミュレーションの実行.....	174
昇給シミュレーション レポートの実行.....	175
昇給のロード.....	176

第 11 章

(FRA) 給与予測.....	179
給与予測について.....	179
給与予測の設定.....	179
技術的な詳細について.....	180
技術的な詳細 (給与の効果).....	180
技術的な詳細 (イベントの分類).....	181
この章で使用する共通フィールド.....	183
時間枠の定義.....	185
時間枠の定義に使用するページ.....	185
連続する勤務時間枠の関連付け.....	185
イベントの設定.....	186
イベントの設定に使用するページ.....	187
人員数増加のシミュレーション.....	189
将来の報奨金のシミュレーション.....	190
昇給イベントのシミュレーション.....	191
人員数減少のシミュレーション.....	192
昇進、昇格のシミュレーション.....	193
年功のシミュレーション.....	193
勤務スケジュールの定義.....	194
比例配分ルール of 定義.....	194
時給の定義.....	195
シナリオの定義.....	196
シナリオの定義に使用するページ.....	197
イベントとシナリオの関連付け.....	197
組織効果の評価.....	198

給与の予測.....	199
給与予測で使用されるページ.....	199
給与の予測.....	200
給与のシミュレーションの実行.....	200
シナリオ比較レポートの実行.....	201
シナリオ履歴の消去.....	202
シナリオ履歴の消去で使用されるページ.....	202
シナリオの結果の削除.....	202
シナリオ履歴の表示.....	202
シナリオ履歴の表示で使用されるページ.....	203
 第 12 章	
サマリ給与データの表示とレポートの作成.....	205
給与履歴の表示.....	205
給与履歴について.....	205
給与履歴の表示に使用するページ.....	205
給与サマリの表示.....	206
給与変更レポートの実行.....	207
給与変更レポートの実行に使用するページ.....	208
従業員ランキングの表示.....	208
従業員ランキングについて.....	209
従業員ランキングの表示に使用するページ.....	209
給与に基づく従業員ランキングの表示.....	209
従業員給与パッケージ詳細の表示.....	210
従業員匿名給与ランキングの表示.....	212
職務評価の表示.....	212
職務評価の表示について.....	213
等級別職務評価の表示に使用するページ.....	213
(GBL) 職務評価基準の比較.....	213
 付録 A	
条件指定マトリックスの事前定義ソース ID と 結果 ID.....	215
事前定義ソース ID.....	215
事前定義結果 ID.....	217

PeopleSoft Enterprise 用語一覽.....221

索引241

この PeopleBook について

PeopleSoft Enterprise PeopleBook には、オラクル社の PeopleSoft Enterprise アプリケーションの導入と使用に必要な情報が提供されています。

ここでは、以下の事項について説明します。

- PeopleSoft Enterprise アプリケーションを使用するにあたって必要な知識
- アプリケーションの基礎
- 最新版ドキュメンテーションおよび出力されたドキュメンテーションの入手
- 追加情報
- 表記規則
- ご意見・ご要望について
- PeopleBook で使用する共通フィールド

注: PeopleBook では、追加の説明が必要な場合のみ、フィールドやチェック ボックスなどの説明を記載しています。処理や業務の説明箇所に、そこで使用されるフィールドの説明がない場合は、追加の説明が必要ないか、または、PeopleBook のセクション、章、PeopleBook 全体、または製品ライン全体で使用される共通フィールドとして説明されています。共通フィールドについては、この章の後半を参照してください。

PeopleSoft Enterprise アプリケーションを使用するにあたって必要な知識

この PeopleBook の内容を十分に理解して活用するには、PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基本的な使い方を熟知している必要があります。

また、少なくとも 1 つの入門トレーニング コースを修了することをお勧めします。

この PeopleBook では、ユーザーが PeopleSoft Enterprise のメニューやページ、ウィンドウなどを使って情報を追加、更新、削除できることを前提としています。また、Web ブラウザと、Microsoft Windows または Microsoft Windows NT の操作に習熟していることも必要です。

ここでは、PeopleSoft システムを操作できることを前提としているため、操作手順についての説明は省略しています。この PeopleBook では、PeopleSoft Enterprise システムを効果的に使っていただくために必要な情報や、PeopleSoft Enterprise アプリケーションを導入するために必要な情報を提供します。

アプリケーションの基礎

各アプリケーションの PeopleBook では、PeopleSoft Enterprise アプリケーションを導入して使用するための情報を提供しています。

一方、一部のアプリケーションについて、システムを設定したり設計するときに必要となる情報は、『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』に書かれています。『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』は、ほとんどの製品ラインに用意されています。それぞれの PeopleBook のまえがきに、関連する『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』の情報が記載されています。

『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』で取り上げている項目は、どの PeopleSoft Enterprise アプリケーションにも当てはまる、あるいはその多くに共通する重要なものばかりです。PeopleSoft システムを導入する場合、1 つのアプリケーションだけを導入する、製品ラインの中からいくつかのアプリケーションを組み合わせで導入する、または製品ライン全体を導入するといったように複数の選択肢がありますが、いずれの場合でも、この『PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 PeopleBook』に書かれている内容を十分に理解しておく必要があります。基礎的な内容を理解することが、導入タスクに着手する出発点となります。

最新版ドキュメンテーションおよび出力されたドキュメンテーションの入手

このセクションでは、以下の方法について説明します。

- 最新版ドキュメンテーションの入手（英語版のみ）
- 出力されたドキュメンテーションの注文とダウンロード

最新版ドキュメンテーションの入手（英語版のみ）

本リリースおよび旧リリースの最新版および追加ドキュメンテーションは、オラクル社の PeopleSoft Customer Connection Web サイトから入手できます。オラクル社の PeopleSoft Customer Connection にある Documentation セクションでファイルをダウンロードし、既存の PeopleBook ライブラリに追加することができます。PeopleBook の CD-ROM に含まれる PeopleSoft Enterprise ドキュメンテーション全体へのアップデートを含め、役に立つ最新情報が掲載されています。

重要: アップグレードが必要な場合は、オラクル社の PeopleSoft Customer Connection でアップグレードに関する指示に変更がないか確認してください。常に、アップグレード処理に関する最新情報が掲載されています。

関連項目:

オラクル社の PeopleSoft Customer Connection: http://www.oracle.com/support/support_peoplesoft.html

出力されたドキュメンテーションの注文とダウンロード

PeopleSoft Enterprise ドキュメンテーションは、PeopleBook CD-ROM に収録されていますが、オラクル社の Web サイトから入手することもできます。以下のいずれかの方法で入手できます。

- PDF ファイルをダウンロードする。
- 印刷・製本されたドキュメンテーションを注文する。

PDF ファイルのダウンロード

PeopleSoft Enterprise ドキュメンテーションの PDF 版は、Oracle Technology Network からオンラインでダウンロードできます。PDF ファイルは、メジャー リリースごとに提供され、ソフトウェア出荷後にオンラインで入手できます。

参照: Oracle Technology Network: <http://www.oracle.com/technology/documentation/psftent.html>.

印刷・製本されたドキュメンテーションの注文

印刷・製本されたドキュメンテーションは、Oracle Store から注文できます。

参照: Oracle Store: http://oraclestore.oracle.com/OA_HTML/ibeCCtpSctDspRte.jsp?section=14021

追加情報

オラクル社の PeopleSoft Customer Connection Web サイトから、以下の情報を入手できます。

情報	ナビゲーション
アプリケーションのメンテナンス情報	[Updates + Fixes]
ビジネスプロセス図	[Support]、[Documentation]、[Business Process Maps]
インタラクティブ サービス リポジトリ	[Support]、[Documentation]、[Interactive Services Repository]
ハードウェア要件とソフトウェア要件	[Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Implementation Documentation and Software]、[Hardware and Software Requirements]
インストール ガイド	[Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Implementation Documentation and Software]、[Installation Guides and Notes]
統合情報	[Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Implementation Documentation and Software]、[Pre-Built Integrations for PeopleSoft Enterprise and JD Edwards EnterpriseOne Applications]
最低要件	[Implement, Optimize + Upgrade]、[Implementation Guide]、[Supported Platforms]
最新版ドキュメンテーション	[Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]
PeopleBook サポート ポリシー	[Support]、[Support Policy]
プレリリース ノート	[Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Release Notes]
製品出荷予定	[Support]、[Roadmaps + Schedules]

情報	ナビゲーション
リリースノート	[Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Release Notes]
リリースバリュープロポジション	[Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Release Value Proposition]
製品概要	[Support]、[Documentation]、[Documentation Updates]、[Category]、[Statement of Direction]
トラブルシューティング情報	[Support]、[Troubleshooting]
アップグレード関連のドキュメンテーション	[Support]、[Documentation]、[Upgrade Documentation and Scripts]

表記規則

このセクションでは、以下の事項について説明します。

- 表記規則
- 注意事項の表示
- 国、地域、業種の表記
- 通貨コード

表記規則

PeopleBook は、次の表記規則に従って記述されています。

表記規則	説明
太字	PeopleCode の関数名、メソッド名、言語要素や、関数呼び出しでそのまま記述すべき PeopleCode の予約語は太字で記述しています。
斜体	PeopleCode の構文で、プレースホルダとなる引数部分は斜体になっています。
キー + キー	キーを組み合わせる操作を示しています。キー名とキー名の間にプラス記号がある場合は、最初のキーを押しながら 2 番目のキーを押すという意味です。たとえば、Alt + W は、Alt キーを押しながら W キーを押すことを表します。

表記規則	説明
monospace font (固定幅のフォント)	PeopleCode のプログラムや、その他のコードの例の表記には、この固定幅のフォントを使用しています。
...(省略記号)	PeopleCode の構文で、先行要素の任意の繰り返しを示します。
{ }(中かっこ)	PeopleCode の構文で、2つの選択肢のうちいずれか一方を選択することを示します。選択肢は縦棒()で区切られています。
[](角かっこ)	PeopleCode の構文で、省略できる要素を示します。
&(アンパサンド)	PeopleCode の構文で、アンパサンドが頭に付いたパラメータはインスタンス化されたオブジェクトであることを示します。 また、PeopleCode の変数は必ずアンパサンドが頭に付きます。

注意事項の表示

注意事項は、以下のような形式で示されています。

注

PeopleSoft Enterprise システムを使って作業するときの注意事項が書かれています。

注: 注意事項は、このような形式で示しています。

システムが正しく機能するために必ず守っていただきたい大切な事柄は、“重要:”と示されています。

重要: 重要な注意事項は、このような形式で示しています。

警告

PeopleSoft システムの導入にあたって、特に注意しなければならない重要な事柄は、“警告:”と示されています。“警告:”と書かれた部分には十分な注意を払ってください。

警告: 警告は、このような形式で示しています。

相互参照

相互参照は、“参照:”、または“関連項目:”という形で示しています。すぐ前で説明した情報に関連する他のドキュメンテーションが相互参照として示されています。

国、地域、業種の表記

特定の国、地域、業種にのみ関連する情報については、国や地域名などをかっこ書きで付記して示しています。このような国や地域の表示は、通常はセクションの見出しに付記されますが、注意事項などに付記されることもあります。

特定の国を対象とした見出しの例: 「(FRA) 従業員の採用」

特定の地域を対象とした見出しの例: 「(中南米) 減価償却の設定」

国の表記

国際標準化機構 (ISO) が定める国コードを使って表記しています。

地域の表記

地域を表す名称で表記しています。以下に例を示します。

- アジア太平洋
- ヨーロッパ
- 中南米
- 北米

業種の表記

業種を表す名称か略称を使って表記しています。以下に例を示します。

- USF (米国連邦政府)
- E&G (教育/公的機関)

通貨コード

金額は ISO が定める通貨コードを使って表記しています。

ご意見・ご要望をお寄せください

PeopleBook についてのご意見、ご要望を下記にお寄せください。

〒158-0097
東京都世田谷区用賀 4-10-1
SBS タワー 13F

(日本オラクル株式会社内) 日本オラクルインフォメーションシステムズ株式会社
WPTG ランゲージマネジャー宛

TEL: 03-5797-6471

または、ETSJPN_US@ORACLE.COM へ電子メールでご連絡ください。

いただいた電子メール全てにご返答のできない場合もありますが、弊社では皆様のご意見やご要望に留意し、貴重な情報として今後の参考にさせていただきます。

PeopleBook で使用する共通フィールド

指定日	この日付までのデータが、レポートまたはプロセスの対象になります。
ビジネス ユニット	ビジネス情報をまとめる上位レベルの組織の ID です。ビジネス ユニットを利用して、1 つの大きな組織の中に地域別または部門別に複数のユニットを定義することができます。
説明	30 文字までのテキストを入力できます。
有効日	テーブル行が有効になる日付、またはアクションが開始される日付です。たとえば、元帳を 6 月 30 日に締める場合、元帳締めの有効日は 7 月 1 日となります。情報をいつ表示、変更できるかも有効日により管理されます。この情報を使用するページやバッチ処理では、現在行が使用されます。
1 回限り、常時処理、実行しない	<p>“1 回限り” を選択すると、次のバッチ処理実行時にリクエストが実行されます。バッチ処理が実行されると、処理頻度は自動的に “実行しない” に設定されます。</p> <p>“常時処理” を選択すると、バッチ処理が実行されるたびに毎回リクエストが実行されます。</p> <p>“実行しない” を選択すると、バッチ処理が実行されてもこのリクエストは実行されません。</p>
プロセス モニター	このリンクをクリックすると、プロセス リスト ページに移動して、送信したプロセス リクエストのステータスを確認できます。
レポート マネージャ	このリンクをクリックすると、レポート リスト ページに移動して、レポート内容の表示、レポート ステータスの確認、レポートと配信リストの詳細を表示する内容詳細メッセージの照会を行うことができます。
リクエスト ID	レポートまたはプロセスの選択条件のセットを表す ID です。
実行	このボタンをクリックしてプロセス リクエスト ページにアクセスすると、プロセスまたはジョブの実行場所、およびプロセスの出力フォーマットを指定できます。
セットID	コントロール テーブル情報のセット、つまり、テーブルセットを表す ID です。テーブルセットを使用すると、コントロール テーブル情報や処理オプションをビジネス ユニット間で共有できます。これは、データの重複やシステムメンテナンスの作業を減らすために使用されます。ビジネス ユニット内のレコード グループにセットID を割り当てると、レコード グループ内の全てのテーブルは、そのビジネス ユニットと、そのレコード グループに同じセットID を割り当てているその他のビジネス ユニットとの間で共有されます。たとえば、いくつかのビジネス ユニット間で共有される共通の職務コードのグループを定義したりできます。職務コードを共有する各ビジネス ユニットには、そのレコードについて同じセットID が割り当てられます。
略称	15 文字までのテキストを入力できます。
ユーザー ID	トランザクションを実行する人物を表す ID です。

ここからは EnterpriseOne
の用語です。

住所録番号

エンティティのマスター レコードを識別する固有の番号を入力します。住所録番号は、顧客、仕入先、会社、従業員、応募者、加入者、テナント、などの ID として使用できます。アプリケーションによっては、ページ上の住所録番号フィールドが、顧客番号、仕入先番号、会社番号、従業員 ID、応募者 ID、参加者 ID、などに相当する場合があります。

仮定通貨コード

取引金額の表示に使う通貨を指定する 3 文字のコードを入力します。このコードを使用すると、取引を最初に入力したときに使用した外国通貨または国内通貨以外の任意の通貨で、取引金額を表示できます。

バッチ番号

システムで処理されるトランザクションのグループを表す番号が表示されます。バッチ番号は入力フォーム上で割り当てることができます。自動採番プログラム (P0002) を使用して自動的に割り当てることもできます。

バッチ日付

バッチが作成される日付を入力します。このフィールドを空白にすると、システム日付がバッチ日付になります。

バッチ状況

バッチの転記状況を示すユーザー定義コード (UDC) テーブル 98/IC のコードが表示されます。有効な値は次のとおりです。

空白: バッチは転記されず、承認が保留状態になります。

A: バッチにエラーがなく転記が承認されますが、保留状態でまだ転記されていません。

D: バッチが正常に転記されています。

E: バッチにエラーがあります。転記する前にバッチを修正する必要があります。

P: バッチの転記中です。転記が完了するまでバッチは使用できません。転記中にエラーが発生すると、バッチ状況は E に変更します。

U: 別のユーザーがバッチを操作中のため一時的に使用できないか、またはバッチの処理中に停電があったため、バッチが使用中と認識されていません。

事業所

個別のエンティティ (倉庫、作業、プロジェクト、ワーク センター、配送と製造を行う事業所) を表すコードを入力します。一部のシステムでは、ビジネス ユニットと呼ばれます。

ビジネス ユニット

コストの追跡対象となる業務内の個別のエンティティを表す英数字のコードを入力します。一部のシステムでは、事業所と呼ばれます。

カテゴリ コード

特定のカテゴリ コードを表すコードを入力します。カテゴリ コードとは、組織要件の追跡とレポートのためにカスタマイズするユーザー定義のコードです。

会社

特定の組織、資金、その他のレポート対象を表すコードを入力します。会社コードは F0010 テーブルに登録されている必要があり、完全な貸借対照表を持つレポート対象を指定する必要があります。

通貨コード

取引の通貨を表す 3 文字のコードを入力します。JD Edwards EnterpriseOne では、国際標準化機構 (ISO) が定める通貨コードが使用されます。通貨コードは F0013 テーブルに保存されます。

伝票会社	<p>伝票に関連付けられた会社番号を入力します。この番号は、伝票番号、伝票タイプ、元帳日付と共に使用され、当初伝票を一意に識別します。</p> <p>会社と会計年度別に次の番号を割り当てる場合は、伝票会社に基づいて、該当する会社に正確な“次の番号”が割り当てられます。</p> <p>2 つ以上の当初伝票が同じ伝票番号と伝票タイプを持つ場合は、伝票会社を使用して必要な伝票を表示できます。</p>
伝票番号	<p>当初伝票を識別する番号が表示されます。当初伝票は伝票、請求書、仕訳、タイムシートなどになります。当初伝票番号は入力フォーム上で割り当てることができます。自動採番プログラムを使用して自動的に割り当てることもできます。</p>
伝票タイプ	<p>UDC テーブル 00/DT の 2 文字の UDC を入力します。このコードは、伝票、請求書、仕訳、タイムシートなどのトランザクションのソースと目的を表します。JD Edwards EnterpriseOne では、指定した伝票タイプ用に以下のプレフィックスが予約されています。</p> <p>P: 買掛金伝票 R: 売掛金伝票 T: 時間および給与伝票 I: 在庫伝票 O: 購買オーダー伝票 S: 受注オーダー伝票</p>
有効日付	<p>住所、品目、トランザクション、レコードが有効になる日付を入力します。このフィールドの意味はプログラムに応じて異なります。たとえば、有効日付は以下の日付を表します。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 住所の変更が有効になる日付 • 賃貸契約が有効になる日付 • 価格が有効になる日付 • 為替レートが有効になる日付 • 税率が有効になる日付
会計期間、会計年度	<p>総勘定元帳の期間と年度を表す数字を入力します。多くのプログラムでは、このフィールドを空白にして、会社名および番号プログラム (P0010) で定義した現行会計期間と年度を使用できます。</p>
元帳日付	<p>取引が転記される会計期間を表す日付を入力します。入力した取引の日付と会社に基づいて割り当てられた会計期間パターンが比較され、適切な会計期間番号と年度を取得して日付が検証されます。</p>

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理: 基本報酬管理と予算計画 – まえがき

この章では、以下の内容について説明します。

- 対象の PeopleSoft 製品
- PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎
- PeopleBook の構成
- この PeopleBook で使用する共通フィールド

注: この PeopleBook では、基本的に PeopleBook のセクション、章、PeopleBook 全体、または製品ラインに共通して使われるフィールドについては、共通フィールドとして 1 か所でまとめて説明しています。それ以外に追加の説明が必要だと思われる場合のみ、処理や業務を行うための具体的なページに、そのフィールドの説明を記載しています。

対象の PeopleSoft 製品

この PeopleBook では、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の基本報酬管理と予算計画について説明します。

PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の基本報酬管理と予算計画システムを導入して使用するための情報は、『PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 基本報酬管理と予算計画』に記載されています。システムの設定や設計に必要な基本情報は、この PeopleBook の姉妹編とも言える『PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook』に記載されています。このようなドキュメンテーションは PeopleSoft の製品ラインごとに用意されています。

『PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook』で取り上げている項目は、PeopleSoft Enterprise HRMS 製品ラインのどのアプリケーションにも当てはまる、あるいはその多くに共通する重要なものばかりです。PeopleSoft システムを導入する場合、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理だけを導入する、製品ラインの中からいくつかの製品を組み合わせで導入する、または PeopleSoft Enterprise HRMS システム全体を導入するといったように複数の選択肢がありますが、いずれの場合でも、この『PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook』に書かれている内容を十分に理解しておくことが必要です。コントロール テーブルの設定やセキュリティの管理など基本的な作業の出発点になります。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎 – まえがき」

PeopleBook の構成

PeopleSoft PeopleBook の基本的な構成内容は、全ての PeopleBook で共通しています。このことを知っておくと、PeopleBook を効率よく活用できます。

PeopleBook は、処理の内容ごとに情報がまとめられた構成になっています。各章には、アプリケーションを設定または使用するために必要な処理が個別に説明されています。章内の各セクションには、その処理に含まれるタスクが説明されています。セクション内のサブセクションには、タスクに含まれるステップが説明されています。

パートに分かれている PeopleBook もあります。この場合は、1 つのパートに類似の導入プロセスまたはビジネス プロセスに関する複数の章がまとめられていたり、同じビジネス ソリューションに関係する複数の章がまとめられていたりします。PeopleBook がパートに分けられている場合は、各パートの中身が章に分けられています。

次の表で、PeopleBook に含まれる章の内容を説明します。

章	内容
まえがき	<p>現在開いているこの章です。ここでは、以下の内容について説明します。</p> <ul style="list-style-type: none"> • アプリケーションの基礎 PeopleBook の使い方について • PeopleBook の構成について • この PeopleBook で使用する共通フィールド (該当フィールドがある場合)
はじめに	<p>この章では、製品導入のガイドラインを解説します。ここでは、以下の内容について説明します。</p> <ul style="list-style-type: none"> • PeopleBook で説明するビジネス プロセスについて • 他の製品との統合について • 導入プロセスの概要と、対応するドキュメンテーションについて (実際の導入手順の詳細な説明はありません)。
ナビゲーション	<p>(省略あり) PeopleSoft アプリケーションの中には、特定のビジネス プロセスやタスク、ユーザー ロールなどに便利なフォルダ グループをまとめたカスタム ナビゲーション ページを利用できるものがあります。カスタム ナビゲーション ページのあるアプリケーションの場合は、この章に各ページへの基本のナビゲーション情報を記載します。</p> <p>注: 全てのアプリケーションでカスタム ナビゲーション ページを利用できるわけではありません。</p>
製品について	<p>(省略あり) ここでは、製品とその機能の概要を説明します。</p>

章	内容
設定と導入	<p>この説明は、複数の章にわたる場合があります。これらの章では、製品を設定、導入する手助けとなる情報を記載しています。そのため、たとえば製品のある機能の設定方法は説明していても、その使用方法是説明していない場合があります。各機能の使用方法が知りたい場合は、該当するビジネスプロセスの章を参照してください。</p> <p>注: ビジネスプロセスに関する情報が少ない場合は、ビジネスプロセスの章をあえて用意せずに、その情報をこの設定と導入に関する章に記載することもあります。</p>
ビジネスプロセス	<p>この説明は、複数の章にわたる場合があります。通常これらの章では、個々の機能に固有のビジネスプロセスの情報を章ごとに記載しています。そのため、たとえば製品のある機能の使用方法是説明していても、その設定方法は説明していない場合があります。各機能の設定方法が知りたい場合は、該当する設定と導入の章を参照してください。</p> <p>注: 設定と導入に関する情報が少ない場合は、設定と導入の章をあえて用意せずに、その情報をこのビジネスプロセスの章に記載することもあります。</p>
付録	<p>(省略あり) 必要に応じて、PeopleBook に付録の章がいくつか添付される場合があります。付録には、メインのドキュメンテーションの補足となる情報が記載されます。</p>
標準ワークフローに関する付録	<p>(省略あり) 標準ワークフローに関する付録には、アプリケーションに標準で用意されているワークフローの全リストが記載されます。</p> <p>注: 全てのアプリケーションに標準ワークフローが用意されているわけではありません。</p>
レポートに関する付録	<p>(省略あり) 必要に応じて PeopleBook に添付されます。製品で使用するレポートの全リストが記載されます。レポートの使用方法についての詳細情報は、通常は関連のビジネスプロセスの章で説明します。</p>

この PeopleBook で使用する共通フィールド

給与管理プラン

給与のデフォルト、給与等級、および給与ステップ コンポーネントを管理するプランです。

昇給プラン

グループに属する個々の従業員の昇給を行うためのプランです。このプランは、グループ別昇給予算を基準にしています。

給与プラン

単に給与プランと記述されている場合は、通常は給与管理プランを指します。

「昇給予算とプラン作成」の章では、昇給プランのことを給与プランと呼んでいる場合があります。

第 1 章

基本報酬管理と予算計画 – はじめに

この章では、基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセスの概要と、以下の項目について説明します。

- 基本報酬管理と予算計画の統合
- 基本報酬管理と予算計画の導入タスク

基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセス

基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセスは次のとおりです。

- 給与管理プラン
- 昇給予算と昇給プラン作成
- (FRA) 給与予測
- (JPN) 給与更新
- マス昇給の処理
- 人事考課履歴の確認
- 特別昇給の割り当てと承認
- 給与計画データの表示とレポート作成

この PeopleBook のビジネス プロセスの章では、以上のビジネス プロセスについて説明します。

基本報酬管理と予算計画の導入

PeopleSoft セットアップ マネージャを使用すると、導入する機能に基づいて、実行する必要がある設定タスクのリストを生成できます。この設定タスクには、設定する必要があるコンポーネントが、テーブルにデータを入力すべき順番でリストされます。また、関連する PeopleBook ドキュメンテーションへのリンクも含まれます。

基本報酬管理には、既存システムから基本報酬管理のテーブルヘデータをロードするコンポーネント インターフェイスも用意されています。テーブルへのデータのロードには、Excel to Component Interface ユーティリティを使用します。

以下の表には、設定コンポーネント インターフェイスが用意されているコンポーネントが示されています。

コンポーネント	コンポーネント インターフェイス	参照先
COMP_RATECD_TBL	CI_COMP_RATECD_TBL	参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマンリソース管理 9.0 PeopleBook: 報酬管理、「報酬管理の設定」、「給与レートコードの設定」
JOB_CODE_TBL	CI_JOB_CODE_TBL	参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「職務の設定」、「補助職種コードと職種コードの定義」
LOCATION_TABLE	LOCATION_TABLE	参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「組織構造基本テーブルの設定」、「所在地の設定」
SALARY_GRADE_TBL	SALARY_GRADE_TBL	参照: <u>第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「給与プラン、給与等級および給与ステップの設定」</u> 、14 ページ

その他の情報ソース

導入プランの設定段階では、導入ガイド、データ モデル、ビジネス プロセス マップ、トラブルシューティング ガイドラインなど、PeopleSoft 内にある全ての情報を活用してください。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎 - まえがき」

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Component Interfaces

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Setup Manager

第 2 章

基本報酬管理と予算計画について

この章では、基本報酬管理と予算計画の概要と、以下の項目について説明します。

- 基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセス
- 基本報酬管理と予算計画の統合
- 給与プラン プログラムの設計

基本報酬管理と予算計画

基本報酬管理と予算計画を使用することにより、予算を算出し、基本給与プラン システムのアーキテクチャを設定し、給与データを従業員レコードに手動で適用することができます。

事前設定

従業員の給与プラン作成を始める前に、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のテーブルに、コントロール テーブル データと従業員職務データがあることを確認してください。

検討が必要な設定手順で、必須ではないものは以下のとおりです。

- PeopleTools のワークフロー システム デフォルト設定ページでワークフローを使用可能にする。
ワークフローは人事考課および昇給予算とプラン作成ビジネス プロセスで使用可能です。
- 給与コンポーネントを組み合わせてパーセント タイプの給与レート コードを適用する場合は、“インストール テーブル” の HRMS オプション ページで [レート コード グループの使用] チェック ボックスをオンにする。
- 給与点数タイプのレート コードを使用する場合は、“インストール テーブル” の HRMS オプション ページで [給与点数使用] チェック ボックスをオンにする。
- 職務データにステップ コンポーネントが自動入力されるようにするには、“インストール テーブル” の HRMS オプション ページで [複数ステップ給与等級] チェック ボックスをオンにする。
- (省略可) 昇給マトリックスを使用して予算を算出する場合は、条件指定マトリックスを作成する。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS の標準ワークフロー」、「メッセージ エージェントを使ったロール ユーザーの作成」

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS の設定とインストール」

第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、49ページ

基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセス

基本報酬管理と予算計画では、以下のビジネス プロセスがサポートされています。

給与管理プラン

基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセスを使って給与管理プランを作成し、デフォルトの給与パッケージを勤務地、職務コード、従業員レベルで従業員に割り当てることができます。これらの給与プランは、手動または自動の従業員ステップ昇給にも使用できます。

給与管理プランを設定および管理するには、次の手順に従います。

1. 給与プラン、給与等級および給与ステップを設定します。
2. 給与プラン、給与等級および給与ステップを勤務先の所在地または職務コードと結び付けて、ポジションや従業員給与パッケージのデフォルトを作成します。
3. (省略可) ステップ自動昇給プロセスを使って昇給を入力します。
4. 給与構造を表示し、レポートを作成します。

昇給予算とプラン

従業員グループの基本報酬に関する予算は、給与コンポーネントの増額分を定義して作成します。あるグループ内で、給与パッケージに該当する給与コンポーネントを持つ全従業員の昇給が計算されます。有効日、有効日連番、異動区分、異動理由によって昇給予算を定義し、所定のグループと予算期間に対して提案された複数の予算案を比較することができます。

予算化された昇給をグループの従業員に適用して、昇給プランを作成します。給与履歴および考課結果に基づいて、個々の従業員の昇給を手動で調整します。予算合計と給与プラン合計の差異を確認して、内容に問題がなければ昇給を承認します。その後、昇給を従業員の職務データレコードにロードすると、予算の有効日または従業員の採用日と同じ月日から昇給が有効になります。どちらの日になるかは、予算の定義方法によって決まります。

昇給を予算化してプランを作成するには、次の手順に従います。

1. 昇給用の従業員グループを作成します。
2. 昇給予算と昇給プランのデフォルト値とコントロール方法を設定します。
3. 要求予算をいくつか作成して比較検討し、そのうちの 1 つを承認します。
4. 予算化された増額分を従業員給与に割り当てて昇給プランを作成し、手動で個々の昇給額を調整します。
5. 昇給予算とプランを承認します。
6. 承認済みの昇給を従業員レコードにロードします。

注: 相対比率、職務比率、等級内のポジションなど、従業員の給与管理プランから得られる情報を、グループに属する従業員の昇給を調整する際に使用できます。同様に、各従業員の現在の考課結果も、個々の昇給の調整に役立てることができます。

関連項目:

第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、7 ページ

第 7 章、「昇給予算と昇給プランの作成」、113 ページ

マス昇給処理を使った給与更新

基本報酬管理と予算計画の処理メニューには、給与マス更新のためのプロセスが 2 とおりあります。

- 給与プラン/支給グループ別更新
- 職務コード別更新

これらのプロセスの他、PeopleTools マス チェンジ機能およびテンプレートを使って給与データを更新することもできます。

サマリ データとレポート

基本報酬管理と予算計画の照会ページおよびレポートには、以下の種類のサマリ情報があります。

- 給与プランと給与等級の構造
- 従業員別、グループ別、会社別、部門別の従業員給与履歴とサマリ
- 人事考課のサマリと考課結果分布の分析

基本報酬管理と予算計画の統合

ヒューマン リソース管理は、全ての HRMS アプリケーション、その他の PeopleSoft Enterprise アプリケーション、およびサード パーティのアプリケーションと統合できます。

ヒューマン リソース管理の共有テーブルは、HRMS の多くのアプリケーションで使用できます。また、多くの HR テーブルのデータは、パブリッシュされたメッセージをサブスクライブするように設定されている PeopleSoft アプリケーションでも利用可能です。

基本報酬管理と予算計画は、データの転送によって、PeopleSoft Enterprise Payroll for North America と統合できます。

この PeopleBook では、統合に関する注意事項についても説明します。

基本給与プログラムの設計

基本報酬管理と予算計画には、主に以下のような 4 つの作業段階があります。

1. サポート テーブル、給与等級、および給与ステップの設定
2. 給与プランの作成
3. (省略可) 給与プランと職務コードの関連付け
4. 給与プランへの従業員の割り当て

基本報酬管理と予算計画の設定が完了すると、手動またはマス処理で昇給を適用し、個人またはグループの給与情報を参照できます。

(FRA) 給与予測処理の設計

フランスの組織の場合、基本報酬管理と予算計画では、以下のパラメータを定義することによって追加の給与予測機能を使用できます。

- 給与対象期間
- 人員数増加/減少イベント
- シミュレーション パラメータ
- グループの奨励給と報奨
- 昇給イベント
- グループ昇進・昇格シミュレーション
- 年功イベント
- 勤務週の計算
- 比例配分ルール
- 超過勤務レート
- シナリオとグループ

給与プランの管理

給与プランの設定処理を完了した後に、“職務データ”の給与プラン ページで給与プランに従業員職務レコードに関連付けます。給与プランに従業員職務レコードに適用するには、従業員職務データが必要です。

第 3 章

基本報酬管理と予算計画の設定

この章では、以下の作業を行う方法について説明します。

- 条件指定マトリックスを使用した昇給ガイドラインの定義
- 給与プラン、給与等級および給与ステップの設定
- 給与等級と給与ステップのレポートの実行
- 基本報酬予算およびプランの設定

条件指定マトリックスを使用した昇給ガイドラインの定義

条件指定マトリックスを使用して昇給ガイドラインを定義するには、ソースの定義 (WCS_SOURCE_DEFN) コンポーネント、結果の定義 (WCS_RESULT_DEFN) コンポーネント、マトリックスの定義 (WCS_LK_TBL_DEFN) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- 条件指定マトリックスを使用した昇給マトリックスの定義
- 昇給ガイドラインに対する入力の定義
- 昇給ガイドラインに対する出力の定義
- 検索キーの定義
- データの内容の定義
- マトリックス結果の表示

条件指定マトリックスを使用した昇給ガイドラインの定義に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
マトリックスの定義	WCS_LK_TBL_DEFN	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[マトリックスの定義]	マトリックスの定義と管理を行います。
入力	WCS_LK_TBL_INPUTS	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[入力]	昇給ガイドラインに対する入力を定義します。
出力	WCS_LK_TBL_OUTPUTS	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[出力]	昇給ガイドラインに対する出力を定義します。
検索キー	WCS_LK_TBL_KEYS	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[検索キー]	昇給ガイドラインで使用されている従業員データとの比較に使用される検索キーを指定します。
条件指定マトリックスキーのロード	WCS_LK_TBL_KEY_SEC	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[検索キー] 検索キー ページで[プロンプトテーブルから値を選択]をクリックします。	プロンプトテーブルを使用して、特定のソースに対して検索キーを自動的にロードします。
データの内容	WCS_LK_TBL_DATA	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[データの内容]	出力データの値を入力します。
表示	WCS_LK_TBL_VIEW	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[表示]	最新保存バージョンのマトリックスを表示します。

条件指定マトリックスを使用した昇給マトリックスの定義

マトリックスの定義ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)		入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(D)	表示(V)				
マトリックス名:		KUS001R								
<div> <div>マトリックス定義</div> <div> <div>最初</div> <div>1/1</div> <div>最後</div> </div> </div>										
*有効日:	2007/01/01	*ステータス:	アクティブ							
*名称:	Pos In Range Salary Increase									
略称:	POSINRNG									
*マトリックス タイプ:	SALMATRIX 昇給マトリックス									
<div>マトリックス環境</div> <div> <div>マトリックスの用途 (結果):</div> <div>SALMATRIX 昇給マトリックス</div> </div>										
<div>マトリックス対象 (ソース)</div> <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>名称</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EMPLOYEE</td> <td>従業員</td> </tr> </tbody> </table>							対象	名称	EMPLOYEE	従業員
対象	名称									
EMPLOYEE	従業員									

マトリックスの定義ページ

[ステータス] [アクティブ] を選択します。全ての条件指定マトリックスのデフォルト値は [非アクティブ] です。マトリックスを使用するためには、ステータスを [アクティブ] に変更する必要があります。

[有効日] マトリックスに関連付けられる予算期間開始日と同じ日付か、それよりも前の日付を入力します。

[マトリックス タイプ] [SALMATRIX] を選択します。

昇給マトリックスの入力の定義

入力ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(C)	表示(V)						
マトリックス名: KUS001R											
マトリックス定義 <div style="float: right;">最初 ◀ 1/1 ▶ 最後</div>											
有効日: 2007/01/01 ステータス: アクティブ											
名称: Pos In Range Salary Increase マトリックス タイプ: 昇給マトリックス											
マトリックス入力 <div style="float: right;">最初 ◀ 1-2/2 ▶ 最後</div>											
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> *ソースID 10 *ラベル Perf Rating </div> <div> *キー タイプ* 単一検索 </div> <div> データ タイプ* 文字列 </div> <div> 小数部桁数 0 </div> <div> *表示形式 行 </div> </div>											
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 有効値 </div>											
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 入力処理ソース <div style="float: right;">最初 ◀ 1/1 ▶ 最後</div> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>*ソース ID</th> <th>名称</th> <th>対象</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PERFRATING</td> <td>Perf Rating</td> <td>EMPLOYEE</td> </tr> </tbody> </table> </div>						*ソース ID	名称	対象	PERFRATING	Perf Rating	EMPLOYEE
*ソース ID	名称	対象									
PERFRATING	Perf Rating	EMPLOYEE									
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> *ソースID 20 *ラベル Pos in Range </div> <div> *キー タイプ* 範囲検索 </div> <div> データ タイプ* 数値 </div> <div> 小数部桁数 2 </div> <div> *表示形式 列 </div> </div>											
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 範囲タイプ*のルール </div>											
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> *範囲検索方法 上位範囲の上限を使用 </div> <div> 範囲外の場合 <div style="display: flex; flex-direction: column;"> <input checked="" type="checkbox"/> 下回る場合は最小値を使用 <input checked="" type="checkbox"/> 上回る場合は最大値を使用 </div> </div> <div> 処理オプション <input type="checkbox"/> 結果 ID を補間 </div> </div>											
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 有効値 </div>											
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 入力処理ソース <div style="float: right;">最初 ◀ 1/1 ▶ 最後</div> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>*ソース ID</th> <th>名称</th> <th>対象</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PERCENT-IN-RANGE</td> <td>Percent in Range</td> <td>EMPLOYEE</td> </tr> </tbody> </table> </div>						*ソース ID	名称	対象	PERCENT-IN-RANGE	Percent in Range	EMPLOYEE
*ソース ID	名称	対象									
PERCENT-IN-RANGE	Percent in Range	EMPLOYEE									

入力ページ

[ソース ID]

昇給マトリックスのソースを選択します。個々のマトリックスの最大入力数は 15 です。一般的なタイプの入力には、評価レベル、レンジ幅、相対比率が含まれます。

昇給マトリックスの出力の定義

出力ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(D)	表示(V)
マトリックス名: KUS001R					
マトリックス定義 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後					
有効日: 2007/01/01		ステータス: アクティブ			
名称: Pos In Range Salary Increase		マトリックス タイプ: 昇給マトリックス			
マトリックス出力 最初 ◀ 1-3/3 ▶ 最後					
*ソート順*結果 ID <input type="text" value="10"/>	*ラベル <input type="text" value="MINIMUM_PERCENTAGE"/>	データ タイプ <input type="text" value="数値"/>	小数部桁数 <input type="text" value="2"/>		
<input type="checkbox"/> 結果を返さない					
<input checked="" type="checkbox"/> 有効値					
*ソート順*結果 ID <input type="text" value="20"/>	*ラベル <input type="text" value="DEFAULT_PERCENTAGE"/>	データ タイプ <input type="text" value="数値"/>	小数部桁数 <input type="text" value="2"/>		
<input type="checkbox"/> 結果を返さない					
<input checked="" type="checkbox"/> 有効値					
*ソート順*結果 ID <input type="text" value="30"/>	*ラベル <input type="text" value="MAXIMUM_PERCENTAGE"/>	データ タイプ <input type="text" value="数値"/>	小数部桁数 <input type="text" value="2"/>		
<input type="checkbox"/> 結果を返さない					
<input checked="" type="checkbox"/> 有効値					

出力ページ

[結果 ID]

昇給マトリックスの出力を選択します。一般的な出力には、下限パーセント、デフォルト パーセント、上限パーセントが含まれます。個々のマトリックスの最大出力数は 30 です。

これらの標準で用意されている値にはデフォルト名が付いていますが、業務に最も合うラベルに編集することができます。

参照: 付録 A、「条件指定マトリックスの事前定義ソース ID と結果 ID、」215ページ

検索キーの定義

検索キー ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)		入力(I)		出力(O)		検索キー(K)		データの内容(D)		表示(V)																
マトリックス名:		KUS001R																								
<div>マトリックス定義</div> <div> <div>有効日:</div> <div>2007/01/01</div> <div>ステータス:</div> <div>アクティブ</div> </div> <div> <div>名称:</div> <div>Pos In Range Salary Increase</div> <div>マトリックス タイプ:</div> <div>昇給マトリックス</div> </div> <div> <div>*検索キー フィルタ:</div> <div>Pos in Range</div> <div>プロンプト テーブルから値を選択</div> </div> <div> <div>検索キー</div> <div>検索 全件表示</div> <div>最初</div> <div>1-4/4</div> <div>最後</div> </div> <table border="1"> <thead> <tr> <th>検索キー (数値)</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>40.00</td> <td>+</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>60.00</td> <td>+</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>80.00</td> <td>+</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>100.00</td> <td>+</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <div>最初</div> <div>1-4/4</div> <div>最後</div>												検索キー (数値)			40.00	+	-	60.00	+	-	80.00	+	-	100.00	+	-
検索キー (数値)																										
40.00	+	-																								
60.00	+	-																								
80.00	+	-																								
100.00	+	-																								

キー組合せの作成

検索キー ページ

このページは、従業員データの検索に使うキー値を入力するのに使用します。昇給ガイドラインに適した検索キーは、レンジ比率または相対比率です。

注: 条件指定マトリックスは、検索キーや出力データ値を指定せずに作成することができます。たとえば、マトリックスに対してテンプレートを定義して、フラット ファイルなどの他のソースから値をロードします。しかし、マトリックスのステータスを [アクティブ] に変更して、検索条件または検索値を指定しなかった場合は、警告が表示されます。

昇給ガイドラインのデータの内容の定義

データの内容ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(D)	表示(V)		
マトリックス名: KUS001							
マトリックス定義 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後							
有効日: 2000/01/01 ステータス: アクティブ							
名称: Pos In Range Salary Increase マトリックス タイプ: 昇給マトリックス							
マトリックス データ 検索 全件表示 最初 ◀ 1-16/16 ▶ 最後							
Perf Rating	Pos in Range	デフォルト	Min Percent	Default Percent	Max Percentage		
1	40.00	<input type="checkbox"/>	6.00	6.50	7.00	+	-
1	60.00	<input type="checkbox"/>	5.00	6.00	7.00	+	-
1	80.00	<input type="checkbox"/>	4.00	5.00	6.00	+	-
1	100.00	<input type="checkbox"/>	3.00	4.00	5.00	+	-
2	40.00	<input type="checkbox"/>	5.00	5.50	6.00	+	-
2	60.00	<input type="checkbox"/>	4.00	5.00	6.00	+	-
2	80.00	<input type="checkbox"/>	3.00	4.00	5.00	+	-
2	100.00	<input type="checkbox"/>	2.00	3.00	4.00	+	-
3	40.00	<input checked="" type="checkbox"/>	4.00	5.00	5.00	+	-
3	60.00	<input type="checkbox"/>	3.00	4.00	5.00	+	-

データの内容ページ

このページを使用して、入力フィールドと出力フィールドを表示します。使用している給与ガイドラインに従って、データ値を入力します。このページに表示される列は、入力ページおよび出力ページで定義するフィールドによって異なります。[デフォルト] チェック ボックスの左にある列は、入力ページで定義します。[デフォルト] チェック ボックスの右にある列は、出力ページで定義します。

マトリックス結果の表示

表示ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(C)	表示(V)
マトリックス名: KUS001R					
マトリックス定義 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後					
有効日: 2007/01/01 ステータス: アクティブ					
名称: Pos In Range Salary Increase マトリックス タイプ: 昇給マトリックス					
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">保存済マトリックスの表示</div> (最新保存バージョンのマトリックスのみが表示されます)					

表示ページ

出力のデータの内容を全て入力したら、昇給マトリックスを保存する必要があります。このページでマトリックスを表示できるのは、マトリックスを保存した後のみです。

[保存済マトリックスの表示] ボタンをクリックすると、最新保存バージョンのマトリックスから結果が生成されます。

重要: このページには、最新保存バージョンのマトリックスのみが表示されます。

給与プラン、給与等級および給与ステップの設定

給与プラン、給与等級および給与ステップを設定するには、昇給マトリックス定義 (SALARY_MATRIX_TBL) コンポーネント、給与プラン定義 (SALARY_PLAN_TABLE) コンポーネント、給与等級定義 (SALARY_GRADE_TBL) コンポーネントを使用します。コンポーネント インターフェイス SALARY_GRADE_TBL と CI_COMP_RATECD_TBL を使用して、これらのコンポーネント インターフェイス用のテーブルにデータをロードします。

このセクションでは、給与プランの設定の概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 昇給マトリックスの定義
- 給与プランの属性の定義
- 給与等級の設定
- 給与等級と労働協約の関連付け
- 給与コンポーネントと給与ステップの関連付け
- 昇格条件の設定

給与プランの設定について

基本報酬管理と予算計画のビジネス プロセスを使用するには、まず、このビジネス プロセスをサポートするコントロール テーブルを設定する必要があります。一連のコントロール テーブルで、給与プラン、給与等級、および給与ステップを定義します。各レベルでは、次のレベルでデフォルト情報として自動入力される考課/評価基準や通貨などのパラメータを定義します。設定する組織で定義されている給与構造に基づいて、給与プランを設定します。

給与プラン、給与等級および給与ステップを設定するには、次の手順に従います。

1. (省略可) 昇給マトリックス ページで昇給マトリックス ガイドラインを設定します。

昇給の計画にマトリックス ガイドラインを使用している組織の場合、このテーブルを設定します。

注: 昇給マトリックス JPN ページは、昇給マトリックス ページと同様のものですが、日本ユーザー固有のページです。

2. (省略可) 条件指定マトリックスを作成し、予算を計算します。

参照: [第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、49ページ](#)

3. 給与プラン テーブル ページで、固有の ID を持つ個々の給与プランを定義します。

ドイツのユーザーは、給与プランに対する Tariff 情報を入力します。

4. 給与等級ページで、給与プランに一連の給与等級を割り当てます。

5. (省略可) “カテゴリのデフォルト” ページで、労働協約カテゴリのデフォルトを設定します。

6. (省略可) 給与等級ごとに、ステップ コンポーネント ページで給与ステップと給与コンポーネントおよび該当する給与金額と通貨を設定します。

給与構造を使用して、デフォルトの給与パッケージが設定されます。したがって、[人事・労務管理] メニューから同じ給与プラン設定ページに到達することができます。

関連項目:

[第 10 章、「\(JPN\) 給与更新」、163ページ](#)

給与プラン、給与等級および給与ステップの設定に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
昇給マトリックス	SALARY_MATRIX_TBL	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[昇給マトリックス定義]、[昇給マトリックス]	各考課/評価レベルで、四分位ごとに、上限および下限の許容昇給率をパーセントで設定します。
給与プラン テーブル	SALARY_PLAN_TABLE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与プラン定義]、[給与プランテーブル]	給与プランの共通属性を定義します。ドイツのユーザーは、このページで給与プランにドイツの Tariff および Tariff 地区を関連付けることができます。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
給与等級	SALARY_GRADE_TBL1	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与等級定義]、[給与等級]	給与等級に対して上限額、下限額、中間額を指定します。同じ給与管理プラン内で、複数の給与等級を昇順または降順に設定できます。1つの給与等級に対して異なる給与レンジを作成する場合は、それぞれについて別の給与管理プランを使います。
カテゴリのデフォルト	SALARY_GRADE2_TBL	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与等級定義]、[カテゴリのデフォルト]	給与等級を労働協約カテゴリおよびサブカテゴリに関連付けます。 このページを使用する前に、従業員カテゴリページで労働協約、カテゴリおよびサブカテゴリを定義しておきます。
ステップコンポーネント	SALARY_GRADE_T3GBL	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与等級定義]、[ステップコンポーネント]	給与コンポーネントを給与等級内の給与ステップに関連付けます。ここで設定した情報は、従業員が特定の給与ステップに移動するときに、デフォルトの給与データとして使用されます。
レートコード	WCS_RTCD_DETAILS	ステップコンポーネントページの [詳細] リンクをクリックします。	給与レートコードテーブルで定義された給与レートコードの詳細が表示されます。
昇格条件	SAL_GRD_REV_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与等級定義]、[昇格条件]	昇格候補者選考プロセスで使用する昇格条件を指定します。
給与構造サマリ	SALARY_STRUCTURE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与情報の照会]、[給与構造サマリ]	給与構造のサマリをオンラインで表示したり、各給与プランに対する給与等級構造、給与等級および給与ステップ構造を要約したレポートを印刷します。この情報は、昇給プランを作成する際に役立ちます。

関連項目:

第 10 章、「(JPN) 給与更新」、「昇給率による給与更新に使用するページ」、171ページ

昇給マトリックスの定義

昇給マトリックス ページにアクセスします。

昇給マトリックス

セットID:SHARE

昇給マトリックス コード:KCEX

考課基準

検索 | 全件表示

最初1/1最後

*有効日:1994/01/01

*ステータス:アクティブ

*名称:Exempt Salary Ranges

略称:Exempt

評価モデル:KC01

Canadian Rating Model

昇給マトリックス

検索 | 全件表示

最初1-4/5最後

*評価レベル		下限額未満		第 1 四分位		第 2 四分位		第 3 四分位		第 4 四分位		
		下限 %	上限 %	下限 %	上限 %	下限 %	上限 %	下限 %	上限 %	下限 %	上限 %	
1	Exceeds	8.0	15.0	9.0	13.0	7.0	10.0	5.0	8.0	3.0	6.0	
2	Expected	6.0	12.0	7.0	10.0	5.0	8.0	3.0	6.0	1.0	5.0	
3	Imprv Req	5.0	9.0	4.0	7.0	3.0	5.0	2.0	4.0	0.0	3.0	
4	Not Met	0.0	3.0	0.0	2.5	0.0	2.0	0.0	1.0	0.0	0.0	

昇給マトリックス ページ

[考課基準]

[評価モデル] このマトリックスと関連付ける評価モデルを選択します。評価モデルは、評価モデル ページで定義します。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: プロファイル管理、「コンテンツ カタログの設定」

[昇給マトリックス]

[評価レベル] 考課基準に指定した評価モデルの値のリストから選択します。

[下限額未満] 従業員の現行給与に対する昇給率を入力します。[下限額未満] は、第 1 四分位の金額よりも給与が低い従業員に適用されます。

注: 組織によっては下限額未満の給与を採用していない場合があるため、この列への入力 は任意です。

[第 1 四分位] ~ [第 4 四分位] 各四分位における、従業員の現行給与に対する昇給率を入力します。

注: 組織で、四分位以外の昇給マトリックス構造が採用されている場合は、それに合うようにこのページを変更できます。ページを変更するには、プロジェクトの責任者に相談するか、PeopleTools のドキュメンテーションを参照してください。

給与プラン属性の定義

給与プラン テーブル ページにアクセスします。

給与プラン テーブル(S)	
セットID: SHARE	給与管理プラン: KUH1 このセットID を使用するビジネス ユニット
<div>給与プラン</div> <div>検索 最初 1/1 最後</div>	
*有効日:	1980/01/01
*ステータス:	アクティブ 行に移動
*名称:	Professional Workers
略称:	Profession <input checked="" type="checkbox"/> 賃金引上プラン 賃金引上ルール の定義
*標準勤務時間:	40.00
*通貨コード:	USD アメリカドル
デフォルト昇給マトリックス コード:	
デフォルト評価モデル:	
会社コード:	GBI Global Business Institute 9999
<div>周期デフォルト</div> <div> 時間: H 時間毎 日次: D 日次 月次: M 月次 </div>	<div>プレミアム自動計算</div> <div> <input type="checkbox"/> プレミアム自動計算 プレミアム吸収型: プレミアム維持型: </div>

給与プラン テーブル ページ (1/2)

添付ファイル	
URL ID:	
ファイル名:	追加
詳細説明:	
追加者:	
追加日:	
▼ ドイツ	
Tariff:	
Tariff 地区:	
▼ 日本	
給与プラン説明:	

給与プラン テーブル ページ (2/2)

[給与プラン]**[標準勤務時間]**

この給与プランの標準勤務時間を入力します。この値（および [勤務周期] の値）は、時間周期で定義されている給与レートコードに対する周期換算で使用されます。

[賃金引上プラン]

賃金引上プランをこの給与管理プランに関連付ける場合に、このチェックボックスをオンにします。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 報酬管理、「報酬管理における賃金引上機能の使い方」

[勤務周期]

標準勤務時間の勤務周期を入力します。

[デフォルト昇給マトリックスコード]

ガイドラインになる昇給マトリックスを使って昇給プランを作成する場合に、コードを選択します。このマトリックスコードは、この給与プランの各等級のデフォルトとして使用されます。

昇給マトリックスコードは、昇給マトリックス ページで設定します。昇給マトリックスが未定義の場合は、この情報を後で入力できます。

[デフォルト評価モデル]

デフォルト昇給マトリックスコードを選択すると、既に昇給マトリックス テーブルで昇給マトリックスコードに評価モデルが関連付けられている場合には、その評価モデルがデフォルトとしてこのフィールドに自動入力されます。日本仕様でインストールされている場合を除き、評価モデルが昇給マトリックスコードに関連付けられている場合は、ここでデフォルト評価モデルを変更することはできません。

[会社コード]

会社コードを選択して、これを組織の特定の会社に関連付けます。この値は、給与等級テーブルで、点数の給与レートコード タイプ（給与ステップコンポーネント）に対する給与レートの計算に使用されます。点数の値は、会社ごとに定義されます。給与レートコード ページで有効なコードを作成します。

[周期デフォルト]**[時間]、[日次]、[月次]**

各フィールドで周期 ID を選択します。ステップ コンポーネント ページで給与ステップに割り当てた各給与コンポーネントに対する日給、月間給与、または年間給与を計算する際に、この周期 ID の年次化係数が使われます。有効値は、周期テーブルに保存されます。

[プレミアム自動計算]**[プレミアム自動計算]**

コンポーネント デフォルトによって計算された金額以上の特別給与を支払われる資格が、この給与プランを持つ従業員にある場合に、このチェックボックスをオンにします。

[プレミアム吸収型]、[プレミアム維持型]

デフォルト計算されたコンポーネント給与額の昇給分を特別給与の金額から差し引く場合、プレミアム吸収型の給与レートコードを選択します。たとえば、従業員に \$10,000 のプレミアム吸収型給与があり、デフォルトの給与に \$2,000 の昇給がある場合、特別給与は \$8,000 に削減されます。[デフォルト値上書き不可] オプションが選択されているレートコードのみが、プレミアム吸収型給与レートコードのオプションとして有効です。

デフォルト計算された給与額の昇給にかかわらず特別給与の金額を変更しない場合は、プレミアム維持型の給与レートコードを選択します。

どちらか 1 つまたは両方の種類のレートコードを選択することができます。
“職務データ”の給与データ ページで、各レート コードにより各従業員に
対して負担される特別給与額を決めることができます。

[添付ファイル]

[URL ID] この給与プランに添付する給与計画文書の URL ID を入力します。

[ファイル名] ファイル名が表示されます。

[追加] [追加] ボタンをクリックして、この給与プランにファイルを追加します。

[追加者]、[追加日] ファイルの追加者と追加日が表示されます。

(DEU) [ドイツ]

[Tariff]、[Tariff 地区] この給与プランに関連する Tariff を入力し、Tariff 地区を入力します。

(JPN) [日本]

[給与プラン説明] 給与プランを使用して職務カテゴリを表す場合、名称の補足として、この
フィールドに給与プラン（職務カテゴリ）の説明を入力することができます。
これにより、職務カテゴリごとに異なる給与プランを使用する場合に、職務
カテゴリ関連情報を追加することができます。たとえば、ある職務カテゴリ
を構成する職種に関する情報を入力できます。

給与等級の設定

給与等級ページにアクセスします。

給与等級

カテゴリのデフォルト

ステップ* エンボ* ネット

昇格条件

セットID:

SHARE

給与管理プラン:

KUH2 Administrative Workers

給与等級:

4

標準勤務時間:

40.00

給与ベース:

年次

給与等級

検索 | 全件表示

最初

1/1

最後

*有効日:

1980/01/01

*ステータス:

アクティブ

*名称:

WP Plan KUH2 Grade 4

略称:

WP Plan KU

補足説明:

昇給マトリックス コード:

評価モデル:

通貨コード:

USD

US ドル

給与レンジ比率:

100.0 %

給与レンジ

	下限	中間	上限
年	46,800.00	70,200.00	93,600.00
月	3,900.00	5,850.00	7,800.00
日次	180.00	270.00	360.00
時間	22.50	33.75	45.00

▼

日本

給与等級説明:

給与等級テーブル ページ

このページを使う前に、給与プラン テーブル ページで給与管理プランを設定します。

[給与等級]

[補足説明]

給与等級 (ID) と名称を補足する情報を入力します。たとえば、「等級 4」という簡単な名称に別途、「主事補」などの組織内の資格呼称を補足できます。

[昇給マトリックス コード]

給与プラン テーブル ページでデフォルト昇給マトリックス コードを選択している場合は、デフォルト値としてそのコードが表示されます。このデフォルト値は上書きできます。

[評価モデル]

給与プラン テーブル ページでデフォルト昇給マトリックス コードを選択している場合は、この昇給マトリックスに関連付けられている評価モデルが表示されます。

[通貨コード]

給与プラン テーブル ページで、給与管理プランに対して選択した通貨コードが表示されます。通貨コードは変更可能です。

[給与レンジ比率]

給与レンジ比率は、最高額を最低額で割った値から 1 を引いて計算されます。

[給与レンジ]**[下限]、[上限]**

[年]、[月]、[日次]、または [時間] の行のいずれかに下限および上限の給与を入力します。1 つの周期にレンジを入力すると、他の周期で下限および上限が計算されます。

[中間]

中間額は、上限額と下限額の合計を 2 で割って計算されます。このデフォルト値は上書きできます。

[年]、[月]、[日次]、[時間]、[隔週]

この等級に対する給与の見積方法によって、年、月、日次、および時間のレンジを入力します。これらの行を空白にしておくと、値が自動的に計算されます。

(JPN) [日本]**[給与等級説明]**

このフィールドを使用して、職能等級の要件や該当する役職などの情報を保存します。

給与等級と労働協約の関連付け

“カテゴリのデフォルト” ページにアクセスします。

給与等級	カテゴリのデフォルト	ステップ コンポーネント	昇格条件
セットID:	SHARE	給与管理プラン:	KUH2 Administrative Workers
給与等級:	4	標準勤務時間:	40.00
		給与ベース:	年次
労働組合情報			
有効日:	1980/01/01	ステータス:	アクティブ
名称:	WP Plan KUH2 Grade 4		
法定区域:	<input type="text"/>		
労働協約:	<input type="text"/>		
従業員カテゴリ:	<input type="text"/>		
サブカテゴリ 1:	<input type="text"/>		
サブカテゴリ 2:	<input type="text"/>		

“カテゴリのデフォルト” ページ

給与管理プランに、関連の賃金引上ルールがある場合は、このページは使用できません。

[法定区域]

法定区域ページで設定した有効値から法定区域を選択します。

[労働協約]

労働協約カテゴリ ページで設定した有効値から労働協約を選択します。

[従業員カテゴリ]、[サブカテゴリ 1]、[サブカテゴリ 2]

必要に応じて、有効なオプションから選択します。

給与コンポーネントと給与ステップの関連付け

ステップ コンポーネント ページにアクセスします。

給与等級

カテゴリのデフォルト

ステップ* コンポーネント

昇格条件

セットID: SHARE

給与プラン: KUH2 Administrative Workers

等級: 4

標準勤務時間: 40.00

給与ベース: 年次

給与等級

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

有効日: 1980/01/01

ステータス: アクティブ

ステップ*の再作成

賃金引上ルール

+ -

名称: WP Plan KUH2 Grade 4

ステップ*昇給タイプ: 時間ベース

特別累計: PAS

給与ステップ*

検索 | 全件表示

最初 1/4 最後

ステップ: 1

ステップ*名: % Max Hrs Wkd No Appr Step 1

通貨: USD

給与コンポーネント

給与レートコード	連番	詳細	給与レート	通貨	*周期	バースト	レートコード*グループ*	給与点数	
NAHRLY	0	詳細	31.500000	USD	H				+ -

合計

時給	日給	月給	年給
31.500000	252.000	5,460.00	65,520.00

▼ オーストラリア

高等教育機関

職務分類:

オーストラリア公的機関

最低給与とステップ*:

最高給与とステップ*:

ステップ コンポーネント ページ

[給与等級]

[ステップ昇給タイプ]

従業員を次の給与ステップに自動的に昇給させるプロセスの実行を計画している場合は、以下の有効値からステップ昇給タイプを選択します。

- (指定なし): 昇給を行わない場合や、間違えて入力された値をクリアする場合には、このフィールドを空白にします。
- [日数ベース]: ステップへの従業員の入力日を基準として、従業員を次のステップへ移動させる場合に選択します。このオプションを選択すると、[次回ステップ昇給までの月数] フィールドが表示されます。
- [日時一方]: 日数ベースと時間ベースを同時に使用する場合に選択します。このオプションを選択すると、[特別累計] フィールド、[次回ステップ昇給までの月数] フィールド、[次回ステップ昇給までの時間数] フィールドが表示されます。
- [時間ベース]: 時間数に基づいて、従業員のステップ昇給を行う場合に選択します。このオプションを選択すると、[特別累計] フィールドと[次回ステップ昇給までの時間数] フィールドが表示されます。
- [手動]: 昇給を手動で入力する場合に選択します。

[特別累計]

ステップ昇給タイプに [日時一方] または [時間ベース] を選択した場合は、特別累計を選択してください。この累計を使用して、従業員の給与が決定されます。

[ステップの作成] または [ステップの再作成]	給与ステップを計算するか、賃金引き上げルールを変更した後に再計算するには、このボタンをクリックします。
[賃金引上ルール]	このリンクをクリックすると、“給与プラン テーブル 2” ページにアクセスできます。このページでは、この給与等級と関連付けられた賃金引上ルールを参照することができます。
[給与ステップ]	
[ステップ]	新規にステップを定義したり、ステップを修正する場合は、ステップ番号を入力します。
[通貨]	ステップに対する通貨コードを選択します。給与等級ページで入力した通貨コードがデフォルト値として表示されます。通貨コードは変更可能です。 このステップに対する給与の合計が、ここで指定した通貨でこのページに表示されます。
[次回ステップ昇給までの月数]	[ステップ昇給タイプ] で [日数ベース] あるいは [日時一方] を選択した場合は、このステップであと何か月勤務すれば次のステップ昇給資格が生じるかを入力します。
[次回ステップ昇給までの時間数]	[ステップ昇給タイプ] で [日時一方] あるいは [時間ベース] を選択した場合は、このステップであと何時間勤務すれば次のステップ昇給資格が生じるかを入力します。
[給与コンポーネント]	
[給与レートコード]	この給与ステップに関連付ける給与レートコードを選択します。リストの有効値は、給与レートコード ページで定義した固定的賃金コンポーネントです。 給与レートコード ページでどのように給与レートコードを定義したかによって、グリッド内のどのフィールドに値が自動入力されるかが決まります。
[連番]	デフォルトの連番として “0” が表示されます。同一步驟に複数回にわたって同じ給与レートコードに関連付ける場合には、データ行に対するキーの重複を避けるために、「1」またはそれ以上の数字を入力します。 同一步驟の別の給与レートに、同じ給与レートコードを付けるために、同一の給与レートコードを 2 回以上使用する場合があります。これは、職務分割の際に役立ちます。
[詳細]	このリンクをクリックすると、選択した給与レートコードとレートマトリックス（存在する場合）の詳細が表示されます。
[給与レート]	給与レートコード ページで、この給与レートコードに対して定義したデフォルトの給与レートが表示されます。給与レートコードタイプが [固定額]、[時間給]、あるいは [時間給 + 固定額] の場合は、この給与ステップの給与レートコードに対する給与レートを入力します。
[通貨]	<p>注: レートマトリックスが関連付けられているレートコードを使用している場合は、このフィールドは使用できません。</p> <p>給与レートコード ページで、この給与レートコードに対して定義したデフォルトの通貨コードが表示されます。この給与ステップに対する給与レートコードの通貨コードは変更が可能です。</p>

[周期]	給与レートコード ページで、この給与レートコードに対して定義したデフォルトの周期 ID が表示されます。ここで、周期を上書きすることができます。
[パーセント]	この給与レートコードに対する給与レートコード タイプが [パーセント] の場合は、この給与ステップの給与レートコードに対するパーセントを入力します。
[レートコード グループ]	<p>“インストール テーブル” の HRMS オプション ページにある [レートコード グループの使用] チェック ボックスをオンにしている場合は、この給与レートコードのパーセントをレートコード グループに適用できます。適用する場合は、有効値のリストからレートコード グループを選択します。給与レートコード グループは、レートコード グループ ページで定義します。</p> <p>“インストール テーブル” の HRMS オプション ページにある [レートコード グループの使用] チェック ボックスをオンにしていない場合は、このフィールドは表示されません。</p>
[給与点数]	<p>この給与レートコードに対する給与レートコード タイプが [点数] の場合は、この給与ステップの給与レートコードに給与点数を割り当てます。“会社テーブル” のデフォルト設定ページで、各給与点数の値を会社レベルで設定します。</p> <p>“インストール テーブル” の HRMS オプション ページにある [給与点数使用] チェック ボックスをオンにしていない場合は、このフィールドは表示されません。</p>
[合計]	このステップに割り当てた給与コンポーネントの合計値が計算、表示されます。合計が給与等級ページで指定した下限または上限の範囲を超える場合は、ページの保存時に警告メッセージが表示されます。
[時給]、[日給]、[月給]、[年給]	<p>給与ステップの全ての給与レートコードの合計値が表示されます。</p> <hr/> <p>注: ステップ レートの上限と時給の比較には端数処理は使用されませんが、小数点第 6 位までを使用して、時給が給与の上限よりも少ないかどうかチェックされます。このチェックが行われると、時給の最終的な数字は、小数第 3 位で四捨五入して表示されます。</p> <hr/>

(AUS) [オーストラリア]

このグループ ボックスは、“インストール テーブル” の国別指定ページで [教育/公的機関] チェック ボックスがオンになっている場合にのみ表示されます。

[職務分類]	DETYA 職務分類を選択します。
[最低給与ステップ]、[最高給与ステップ]	オーストラリア公的機関に対して、この給与ステップの最低給与分類と最高給与分類を選択します。

昇格条件の設定

昇格条件ページにアクセスします。

給与等級		カテゴリのデフォルト		ステップコンポーネント		昇格条件	
セットID:	SHARE	給与管理プラン:	KUH2 Administrative Workers				
給与等級:	4	標準勤務時間:	40.00	給与ベース:	年次		
昇格条件				検索 全件表示		最初 1/1 最後	
有効日:	1980/01/01	ステータス:	アクティブ				
名称:	WP Plan KUH2 Grade 4						
現等級の最短滞留年数:	<input type="text"/>						
現等級の最長滞留年数:	<input type="text"/>						
昇格最低年齢:	<input type="text"/>						
考課回数:	1	必要昇格ポイント:	<input type="text"/>		考課加重合計:	0.00	
考課加重		カスタマイズ 検索		最初 1/1 最後			
*考課順序	*考課加重						
1	0.00						

昇格条件ページ

給与管理プランに、関連の賃金引上ルールがある場合は、このページは使用できません。

[昇格条件]

[現等級の最短滞留年数]

昇格までに従業員がその等級に滞留しなければならない最低年数を入力します。その等級で必要な最低限の年数です。

[現等級の最長滞留年数]

従業員がその等級に滞留できる最長の年数を入力します。この等級から昇格する資格のある従業員をチェックするときに、この等級にこの年数滞留している従業員は、他の条件とは一切関係なく、自動的に有資格者に含まれます。

[昇格最低年齢]

この等級から昇格するために必要な従業員の最低年齢を入力します。

注: これは従業員の実年齢ではなく、学齢を指します。

[考課回数]

従業員の昇格資格を査定するために結果が使用される考課の回数を入力します。たとえば「3」を入力すると、直近の考課、その前回、および前々回の考課の結果が使用されます。考課定義 JPN ページで [昇格に含む] チェック ボックスがオンになっている考課のみが使用されます。

[必要昇格ポイント]

従業員がこの等級から昇格するために必要な昇格ポイント総数です。

[考課加重合計]

[考課順序] で考課に割り当てた加重の合計が計算されます。全ての考課加重を入力し終えたときの合計は 100 でなければなりません。考課加重の合計が 100 にならないと、警告メッセージが表示されます。

[考課順序]

[考課回数] で指定した分の考課順序番号を入力します。「1」は直近の考課、「2」はその前回、「3」はその前々回の考課を表します。正しい考課を正しい考課順序番号 (したがって、正しい該当考課加重) に関連付けるために、考課 ID (日付) が使用されます。

注: 考課定義 JPN ページの [昇格に含む] チェック ボックスがオンになっている考課の数が、ここで指定した数より多くても問題はありません。ここで指定した [考課回数] が "2" の場合、2 つ前の考課以前のものは [昇格に含む] チェック ボックスがオンになっていても無視されます。考課定義 JPN ページに戻って [昇格に含む] チェック ボックスをオフにする必要はありません。逆に [昇格に含む] チェック ボックスがオンになっている考課の数より多い考課回数をここで指定した場合、考課結果データを取得できなかったという警告メッセージが表示されます。

考課加重を使用しない場合 (ポイント計算に単純平均を使用する場合) は、[考課回数] のみ入力し、[考課順序] と [考課加重] (次のフィールド) を空白のままにしてください。考課で取得された昇格ポイント合計が考課回数で除算されます。

[考課加重]

非加重 (単純平均) 法を使用してポイントを計算する場合以外は、各考課の考課順序ごとに加重を指定します。

給与等級と給与ステップのレポートの実行

給与等級のレポートと給与ステップのレポートを作成するには、給与等級 (RUN_PER706A-) コンポーネント、給与等級/ステップ (RUN_PER706B-) コンポーネント、給与構造 (RUN_CMP001) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、定義した給与構造に関するレポートの作成方法について説明します。

給与等級と給与ステップのレポートの実行に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
給与構造	RUNCTL_ASOFDATE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[給与構造]	給与構造レポート (CMP001) を実行します。全ての給与等級の一覧が等級別に降順に出力されます。それぞれの等級について、支給される年間給与の最高額、中間額および最低額のリストが出力されます。中間額差の列には、各等級の中間額の差異がパーセントで表示されます。このレポートでは、上限額を下限額で割った値から1を引いた値が、給与レンジ比率として算出されます。
給与等級テーブル	PRCSRUNCNTL	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[給与等級]、[給与等級テーブル]	給与等級テーブルレポート (PER706A) を実行します。このレポートには、給与管理プランおよび給与等級、名称、有効日、通貨コード、各等級の給与レンジ (時給、日給、月給、年間給の上限額、下限額、中間額) が出力されます。
給与等級/ステップ	RUNCTL_PER706B	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[給与等級/ステップ]、[給与等級/ステップ]	給与等級/ステップレポート (PER706B) を実行します。給与プラン、給与等級、給与ステップ、給与等級の名称および有効日がレポートに出力されます。また、各コンポーネントの時給、日給、月給、年間給与の範囲が、通貨および支給周期と共に出力されます。

給与等級/ステップ レポートの実行

給与等級/ステップ ページにアクセスします。

給与等級/ステップ*

ラン コントロール ID: PS
[レポート マネージャ](#)
[プロセス モニター](#)
[実行](#)

言語コード: 英語

レポート リクエスト パラメータ

☐ コンポーネントの表示

給与等級/ステップ ページ

[コンポーネントの表示] 給与コンポーネント情報をレポートに表示する場合は、このチェック ボックスをオンにします。

昇給予算および昇給プランの設定

昇給予算および昇給プランを設定するには、Budget Types (SP_BUD_TYPE_TBL_GBL)、予算デフォルト値 (CONTROL_TBL_GBL)、予算デフォルト パラメータ (SAL_PLAN_CONTROL_GBL)、グループ別予算デフォルト パラメータ (SAL_PLAN_CNTRL_GRP_GBL) の各コンポーネントを使用します。

このセクションでは、昇給予算および昇給プランの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 給与プラン デフォルト値の定義
- 昇給予算と昇給プランのグループ別デフォルト コントロール値の設定

昇給予算および昇給プランについて

昇給予算や昇給プランを作成するには、まず、従業員の昇給資格決定に使用されるコントロール データを設定する必要があります。グループ別に調整できるデフォルトのコントロール データのセットを設定します。

昇給予算および昇給プランのデフォルトのコントロール データを設定するには、次の手順に従います。

1. 予算デフォルト ページで予算デフォルト ID を定義します。
2. 予算デフォルト値ページで給与プランのデフォルト コントロール値を定義します。
3. グループ別予算デフォルト値ページで、予算のデフォルト コントロール値をグループ レベルで定義します。

このページで保存した値は、このグループに対して給与調整予算および給与調整プランを作成するときに、“グループ別昇給予算の作成と承認” コンポーネントと予算詳細ページに自動的に表示されるデフォルト コントロール値です。

昇給予算および昇給プランの設定に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
予算タイプ	SP_BUD_TYPE_TBL	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[基本報酬]、[Budget Types]、[予算タイプ]	予算タイプを定義し、異動区分と異動理由に対してデフォルト値を割り当てます。
予算デフォルト	CONTROL_TBL	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[基本報酬]、[予算デフォルト値]、[予算デフォルト]	複数の予算期間にわたる可能性のある予算プランを設定します。
予算デフォルト値	SAL_PLAN_CONTROL	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[基本報酬]、[予算デフォルトパラメータ]、[予算デフォルト値]	デフォルトの予算と昇給プランのコントロール日、通貨のデフォルト値、昇給方法、有資格日、昇給有効日などを定義します。
グループ別昇給	SAL_PLAN_CNTRL_GRP	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別予算デフォルトパラメータ]	特定のグループ ID に設定した昇給予算および昇給プランに対してデフォルトのコントロール値を設定します。予算デフォルト値ページで定義したデフォルト値が、このページに自動入力されます。グループに対するこれらのデフォルト値は変更可能です。

予算タイプの定義

予算タイプ ページにアクセスします。

予算タイプ

予算タイプ: MERIT

検索 | 全件表示 最初 1/1 最後

*有効日: 2000/01/01  ステータス: アクティブ   

*名称: Merit Increase

デフォルト値

*異動区分: PAY  給与レートの変更

*異動理由: MER  能力

* 必須フィールド

予算タイプ ページ

[有効日]

この予算タイプの有効日を選択します。

- [ステータス] [アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。使用できるのは、ステータスが [アクティブ] な予算タイプだけです。
- [異動区分] 値を選択します。値は異動区分テーブルから取得されます。
- [異動理由] 値を選択します。値は異動理由テーブルから取得されます。

予算デフォルト値の定義

予算デフォルト値ページにアクセスします。

予算デフォルト値		
予算デフォルト ID:	KD1	Plan Default 1
デフォルト値		
*予算期間開始日:	2000/04/01	(開始日/終了日間で有効な昇給)
*予算期間終了日:	2001/03/31	
*昇給プラン開始日:	2000/04/01	(算定基準日)
*通貨コード:	USD	アメリカドル
比例配分レベル:	A	年次
*デフォルト レート タイプ:	OFFIC	Official Rate
昇給方法		
<input checked="" type="radio"/> 全従業員同時 <input type="radio"/> 従業員の採用日		
有資格日		
新規有資格日:	2000/04/01	(従業員がプランに含まれる有効日)
▼ メキシコ		
昇給計算方法		
<input checked="" type="radio"/> 予算 <input type="radio"/> マトリックス		

予算デフォルト値ページ

従業員グループに対する昇給プランを定義する際に、ここで設定したデフォルト値を使用します。

[デフォルト値]

- [予算期間開始日]、[予算期間終了日] この予算プランの有効期間の開始日と終了日を入力します。開始日と終了日に入力した値を使用して、計画した昇給の有効期間がこの期間内にあるかどうかを検証されます。
- [昇給プラン開始日] 昇給プランの開始日を入力します。昇給プラン開始日に基づいて新規昇給の計算が行われます。
- [通貨コード] 昇給プランの作成時に、デフォルトの通貨コードとして表示される通貨コードを選択します。このページにアクセスしているユーザー ID に対して定義されているプライマリ権限リスト基本設定テーブルの基本通貨値が、デフォルト値として自動入力されます。
- [比例配分レベル] ここで選択した周期を使用して算出した予算と昇給プランが表示されます。有効値は周期テーブルから取得されます。

[デフォルト レート タイプ] 昇給プランのデフォルト値として表示されるレート タイプを選択します。有効値は、レート タイプ ページ (RT_TYPE_TBL) で設定した為替レート タイプになります。ここで選択したレート タイプが全ての通貨換算で使用されます。

[昇給方法]

昇給プランでデフォルトとして使用する昇給方法を、2 つのオプションから 1 つ選択します。特定のグループに対して昇給プランを定義する際に、昇給方法を変更することができます。

[全従業員同時]

決定した昇給プランの全ての昇給を、全従業員に対して同時に行う場合に、このオプションを選択します。このオプションを選択すると、[新規有資格日] フィールドが入力可能になります。要求予算ページで設定した有効日が、全従業員の昇給有効日になります。

[従業員の採用日]

決定した昇給プランの昇給を、従業員の採用日を基準にして行う場合に、このオプションを選択します。従業員の採用日は、従業員が採用または再雇用された日付になります。このオプションを選択すると、[新規有資格日] フィールドへの入力はできません。

このオプションを選択した場合は、次の作業を行う必要があります。

- 1 年間の予算期間 (たとえば、2000/04/01 から 2001/03/31) を入力します。予算の有効日は、予算期間の開始日にする必要があります。
 - [比例配分レベル] に [A] (年次) を選択します。
 - その予算で定義する昇給は、1 つだけにしてください。昇給予算の有効日は、予算期間の開始日と同じ日付にする必要があります。従業員の採用日と同じ月日が、従業員の職務データ行にある昇給の有効日になります。
- 従業員の採用日を基準に管理する場合は、有効日と有効連番による昇給は 1 つしか定義できません。
- 職務データに昇給内容をロードする前に、採用日の作成/リフレッシュ プロセスを実行します。

このプロセスは、予算作成前に実行する必要があります。このプロセスによって作成された従業員のリストに基づいて予算額が計算されます。

[有資格日]

[新規有資格日]

昇給方法として [全従業員同時] を選択している場合は、このフィールドへの入力が可能になります。

従業員をプランに含める期間の締切日を入力します。この日付より後に採用された従業員の氏名は、昇給予算や昇給プランに含まれません。この日付は、[昇給プラン開始日] の日付より前にする必要があります。

(MEX) [メキシコ]

メキシコでは、以下の 2 つの方法で昇給計算を定義することができます。

• [予算] (標準予算増額方法)

標準方法を使うと、昇給パーセントが計算され、それを従業員の給与プランに挿入することができます。

• [マトリックス] (昇給マトリックス方法)

昇給マトリックス方法を使うと、昇給マトリックスからパーセントを計算できます。

予算デフォルト値ページおよびグループ別昇給ページで昇給マトリックス方法を選択した場合は、その従業員に対して昇給を計算する必要があります。

昇給予算および昇給プランのグループ別デフォルト コントロール値の設定

グループ別昇給ページにアクセスします。

グループ別昇給

グループ ID: KU001 KU001

グループ別昇給プラン ID デフォルト値

検索 | 全件表示 最初 1/1 最後

*予算デフォルト ID: KD1 Plan Default 1

開始日: 2000/04/01 終了日: 2001/03/31

*予算期間開始日: 2000/04/01 (開始日/終了日間で有効な昇給)

*予算期間終了日: 2001/03/31

*昇給プラン開始日: 2000/04/01 (算定基準日)

*通貨コード: USD アメリカドル

*比例配分レベル: A 年次

*デフォルト レート タイプ: OFFIC Official Rate

昇給方法

☒ 全従業員同時

☐ 従業員の採用日

新規有資格日: 2000/04/01 (従業員がプランに含まれる有効日)

メキシコ

昇給計算方法

☒ 予算

☐ マトリックス

グループ別昇給ページ

注: デフォルト値を変更しない場合でも、昇給予算や昇給プランを作成する前には、このページを開いてデータを保存しておく必要があります。

[グループ別昇給プラン ID デフォルト値]

[予算デフォルト ID] このフィールドを使って、このグループのデフォルトのコントロール値としてこのページに自動入力される値を選択します。予算デフォルト ID のデフォルト値は、予算デフォルト値ページで設定します。

[開始日]、[終了日] 予算デフォルト値ページでこの予算デフォルト ID に対して設定した予算期間の開始日と終了日が表示されます。

第 4 章

給与プラン、給与等級および給与ステップの管理

この章では、給与プラン、昇給ガイドライン、給与等級および給与ステップの概要について説明する他、以下の作業を行う方法についても説明します。

- デフォルト給与プランを使った給与管理
- 昇給の管理
- 従業員給与構造情報の表示
- 従業員給与構造情報のレポート

給与プランについて

このセクションでは、給与プランのデフォルト通貨設定と通貨換算について説明します。

各給与プランには、それぞれ固有の ID を設定します。給与プランで使用する一連の等級には、001 から 010 といった ID が付けられており、これは全ての給与プランで共通しています。同様に、等級内のステップには、ステップ 1 から 10 などの同じ ID が付けられています。つまり、全ての給与プランは構造的には類似しています。ただし、それぞれの給与プランの給与レンジには異なる金額を指定し、異なる給与コンポーネントに異なる金額やパーセントを入力し、各給与ステップに異なる給与点数を設定します。このようにして、構造は同じでも内容の異なる複数の給与プランを作成します。

その上で、各給与プランをそれぞれの所在地、職務コード、兵役ランクまたは従業員個人に結び付けて、デフォルトの給与パッケージを設定します。このようなデフォルトを用意しておくことで、採用時や従業員の職務変更などの際の煩雑な管理業務を簡単にできます。たとえば、ある所在地で従業員を特定の給与等級および給与ステップで採用し、その後他の所在地に部門変更したとします。給与プランを所在地テーブルに保存しておけば、所在地の変更を入力すると、この従業員に対する新しい所在地での給与プランが自動的に割り当てられます。新しい給与プランには前と同じ給与等級および給与ステップ構造が使われますが、給与は新しい所在地に適したものになっています。

給与プランのデフォルト通貨設定と通貨換算

給与プラン、給与等級、および給与ステップ コンポーネントを定義する過程で、デフォルト通貨コードを指定します。この後は指定した通貨コードがデフォルトとして使用されますが、変更することもできます。組織が必要とすれば、複数の通貨で給与等級および給与ステップを定義します。

周期ごとの給与計算では、給与レート コードに指定された通貨に自動的に換算されます。ステップ コンポーネント全体の合計を計算して、等級レンジを検証する際には、全ての給与レートがその給与等級の通貨に換算されます。

次の表には、デフォルト通貨コードのソースと、計算の中での通貨コードの使用についてまとめてあります。

給与プラン レベル/ページ	デフォルト通貨コードのソース	計算での使用
給与プラン 給与プラン定義 - 給与プランテーブルページ	インストールテーブルで組織に対して選択した通貨コード	なし(デフォルトにのみ使用)
給与等級 給与等級定義 - 給与等級ページ	給与プランテーブルで給与プランに対して選択した通貨コード	給与等級ページでは、各周期に対する給与レンジが、その等級の通貨で表示されます。
給与ステップ 給与等級定義 - ステップコンポーネントページ	給与等級テーブルで給与等級に対して選択した通貨コード	ステップコンポーネントページでは、各周期に対する合計給与が、そのステップの通貨で表示されます。
給与コンポーネント 給与等級定義 - ステップコンポーネントページのグリッド	給与レートコードテーブルでレートコードに対して定義した通貨	[給与コンポーネント]グリッドには、レートコードに対する給与レートが、周期ごとにこの通貨単位で表示されます。

昇給ガイドラインについて

昇給マトリックス テーブルで設定したデータは、昇給プランと“給与レートの変更”コンポーネントで使用されます。従業員がどの範囲に当てはまるかは、従業員の給与額から当該等級の下限金額を引いて差額を出し、その差額をこの等級の幅で割った値によって決まります。たとえば、給与が 26,000 USD で、25,000 USD から 30,000 USD までの給与等級レンジに属する従業員は、第 1 四分位に該当します。これ

は、
$$\frac{(26,000 - 25,000)}{5,000} = \frac{1}{5} \text{ または } 0.20$$
という計算の結果です。許容範囲外の数値があると表示された場合は、マトリックスを参照して、昇給ガイドラインの全体構造を調べ、必要な調整を行ってください。

給与等級と給与ステップについて

給与プランの構造をどのように設定しているかによって、給与等級のみを設定できる場合と、給与等級と給与ステップのコンポーネントを設定できる場合があります。給与等級ページでは、その等級に割り当てられている従業員に適した給与レンジを定義します。ステップ コンポーネント ページでは、そのステップに割り当てられている従業員に対するコンポーネントごとの現行の推奨支払額を定義します。

給与等級を保存すると、レートコード ソース インジケータが給与ステップに設定されて、その給与ステップに対するレートコード デフォルト設定ルールが作成されます。職務コードや給与ステップの設定テーブルの代わりに、レートコード デフォルト設定ルールが給与のデフォルト指定に使用されます。

(JPN) 昇格条件の設定

昇格条件には、考課回数、考課加重、必要昇格ポイントなどがあります。ここで指定した条件を満たす従業員が自動的にチェックされ、昇格可能な従業員がレポートされます。各等級には、従業員が現在の等級からその上の等級に昇格するために、満たさなければならない条件があります。

加重サンプル結果および非加重サンプル結果

加重考課を使うか、非加重考課を使うかによって、結果は違ってきます。以下に例を示します。

A = 従業員の考課結果

B1 と B2 = 加重法および非加重（単純平均）法を使用した場合のそれぞれの設定

C1 と C2 = B1 と B2 をそれぞれ使用した場合の A の結果

A: 従業員の考課結果

考課	最終考課ランク	点数
直近	A	80
前回	S	100

B1: 加重法

考課	考課加重
直近	60%
前回	40%

B2: 非加重（単純平均）法

考課回数	考課加重
2	該当なし

C1: 加重法を使用した結果: $48 + 40 = 88$

考課	最終考課ランク	昇格ポイント	考課加重 (B1 から)	加重考課の結果
直近	A	80	60%	$80 \times 0.6 = 48$
前回	S	100	40%	$100 \times 0.4 = 40$

C2: 非加重 (単純平均) 法を使用した結果: $= (80 + 100) / 2 = 90$

考課	最終考課ランク	昇格ポイント	非加重平均考課の結果
直近	A	80	$\frac{(80 + 100)}{2} = 90$
前回	S	100	$\frac{(80 + 100)}{2} = 90$

デフォルト給与プランを使った給与管理

コンポーネント インターフェイス LOCATION_TABLE および CI_JOB_CODE_TBL を使用して、これらのコンポーネント インターフェイス用のテーブルにデータをロードします。

ここでは、以下の項目について説明します。

- 職務コード、所在地または労働協約と給与プランの関連付け
- 給与プランおよび等級の兵役ランクとの関連付け

従業員の給与管理プラン、給与等級、給与ステップを“職務データ”の給与プラン ページで指定します。従業員の入社手続きまたは人事異動の処理をする際には、これらのフィールドにデフォルト値が自動的に入力されます。従業員の給与プラン、給与等級、給与ステップのデフォルトは、以下の方法のいずれか 1 つを、あるいは、いくつかを組み合わせ使用して割り当てることができます。

- 所在地のプロファイル ページで、給与プランを勤務先の所在地と関連付けます。
- “職務コード テーブル”のデフォルト給与ページで、給与プランを職務コードと関連付けます。
- 給与等級ページで給与プランを労働協約と関連付けます。

- “職務データ” の給与プラン ページで、従業員に直接給与プランを割り当てます。
- ランク関連等級ページで、給与プランを兵役テーブルの兵役ランクに関連付けます。

給与プランを所在地、職務コード、ランク、あるいは職務コードとランクの組み合わせに関連付けた場合は、デフォルトの給与情報が従業員の給与レコードに自動的に入力されます。そのレコードは、必要に応じて変更することができます。選択した給与管理プランと給与等級の組み合わせがシステム内に存在する有効値であるかどうか、自動検証されます。組み合わせが存在しない場合は、警告メッセージが表示されます。

注: 職務データにステップ コンポーネントレートが自動入力されるようにするには、“インストール テーブル” の HRMS オプション ページで [複数ステップ給与等級] チェック ボックスをオンにします。

職務コード、所在地または労働協約と給与プランの関連付け

システムでは職務コード テーブルの給与等級および給与ステップが使われます。等級およびステップに関連付けられた給与データの識別には、給与プラン ID が使用されます。給与プラン ID は、職務コード、勤務先の所在地または労働協約と関連付けることができます。

所在地の違いを反映した給与構造を設定するには、給与プランを所在地テーブルにある所在地に関連付けます。所在地に関連付けられた給与プランによって、職務コードに関連付けられた給与プランが上書きされます。職務データ コンポーネントで従業員の勤務地を選択すると、所在地テーブルの給与プラン ID が自動的に入力されます。

所在地の違いが問題にならない場合は、職務コード テーブルのみに給与プラン ID を入力します。職務データ コンポーネントで従業員の職務コードを選択すると、職務コード テーブルの給与プランが自動的に入力されます。

労働協約ごとの報酬の違いを反映した給与構造を設定するには、“労働協約” の職務コード ページで、給与プランを労働協約に関連付けます。

関連項目:

第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「給与プラン、給与等級および給与ステップの設定」、14 ページ

給与プランおよび等級の兵役ランクとの関連付け

軍関係の組織では、給与プラン テーブルおよび等級テーブルを使用して、特定のランク コードの支払属性に適合する一般的な給与プランと等級を設定します。これらの給与構造が作成されたら、ユーザーは兵役テーブルにアクセスしてランクを作成し、給与プランと等級をそれぞれのランクに関連付ける必要があります。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「人事・労務管理のビジネス プロセスの設定」、「兵役データの設定」

昇給の管理

昇給を管理するには、[ステップ自動昇給] (RUNCTL_CMP007) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、昇給管理の概要と共通フィールドについて説明し、以下の作業を行う方法についても説明します。

- 職務データ コンポーネントで給与変更を手動入力する。
- ステップ自動昇給プロセスを使って昇給を入力する。
- 従業員を次のステップに移動する。

昇給の管理について

以下のいずれかの方法を使って給与変更を管理します。

- 職務データ コンポーネントまたは給与レートの変更コンポーネントで給与変更を手動入力する。
- (CAN, USA) ステップ自動昇給プロセスを使ってステップ自動昇給を実行する。
- 昇給を従業員の人事考課と関連付ける。
- 昇給の予算とプランを作成し、マス昇給を職務レコードにロードする。
- パーセント、支給グループ、または職務コードに基づいて、組織全体の給与変更を一括で行う。

関連項目:

第 2 章、「基本報酬管理と予算計画について」、3 ページ

第 9 章、「マス昇給の処理」、157 ページ

職務データ コンポーネントでの給与変更の手動入力

従業員の給与データ変更を手動で入力するには、[人事・労務管理] メニューのページを使います。従業員の職務データ コンポーネントか “給与レートの変更” コンポーネントを使って、給与レートの変更を入力します。昇進や転勤などの人事管理上の異動には、職務データ コンポーネントを使います。

給与等級ページに給与レンジを入力しておく、職務データ コンポーネントまたは “給与レートの変更” コンポーネントの給与データ ページに給与レートを入力する際に、新しい給与レートが給与レンジの値と自動的に照合されます。ガイドラインに一致しない金額に対しては、警告メッセージが表示されます。レンジ内には給与レートでも、警告メッセージを受け入れれば入力することができます。レンジ外の給与レートを認めない場合は、警告メッセージをエラー メッセージに変更して、レンジ外の給与レートを入力できないようにすることができます。

関連項目:

第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「給与プラン属性の定義」、17 ページ

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 人事・労務管理、「個人情報と職務情報の更新」

このセクションで使用する共通フィールド

給与管理プラン	ステップの自動昇給を実行するプランを選択します。
開始日、終了日	昇給を実行する期間の開始日と終了日を入力します。この期間中に特定の給与プランに該当する従業員のみが、ステップ昇給の対象となります。
有効日	給与プランが時間ベースのステップ昇給の場合、有効日を入力します。 給与プランが日数ベースのステップ昇給の場合、前ステップ有効日に、次ステップ昇給に必要な月数を足した日付が職務有効日になります。

評価レベル

選択した考課基準が [平均] の集計タイプの場合、従業員の最低基準を入力します。

ステップ自動昇給プロセスの実行に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[ステップ自動昇給]	RUNCTL_CMP007	[報酬管理]、[基本報酬]、 [給与プラン管理]、[ス テップ自動昇給 EG]、[ス テップ自動昇給]	従業員が現在のステップ に必要な時間を満たしたと きに、その従業員を自動的 に次の給与ステップに 移動します。

ステップ自動昇給プロセスを使った昇給の入力

ステップ コンポーネント ページで [ステップ昇給タイプ] フィールドの値に [日数ベース]、[時間ベース]、[日時一方] のいずれかを選択した場合は、ステップ自動昇給プロセス (CMP107) を使って該当する従業員を自動的に次のステップに移動することができます。[次回ステップ昇給までの月数] フィールドの月数、または [次回ステップ昇給までの時間数] フィールドの時間数を満たした従業員に対して、新しい職務データ行が自動的に挿入されます。ステップの自動昇給プロセスのラン コントロール ページで、次のステップに移る前に従業員が満たす必要のある最低評価基準を設定します。

ステップ自動昇給プロセスを実行するには、3 段階の手続きを行います。これら 3 つのステップは全て、ステップ自動昇給プロセスのラン コントロール ページで、PeopleSoft プロセス スケジューラを使って実行できます。

注: ステップ昇給タイプとして [時間ベース] または [日時一方] を選択してステップ自動昇給プロセスを実行する場合は、PeopleSoft Payroll for North America がインストールされている必要があります。ステップ自動昇給プロセスは、PeopleSoft Payroll for North America の米国支給残高テーブルまたはカナダ支給残高テーブルから、作業時間数を取得します。

ステップ昇給タイプとして [日数ベース] を選択してステップ自動昇給プロセスを実行する場合は、PeopleSoft Payroll for North America をインストールする必要はありません。

ステップ自動昇給プロセスを実行するには、次の手順に従います。

1. (省略可) 未評価 (未考課) 従業員リストの作成プロセスを実行して、未評価の従業員を管理者に通知します。このプロセスでは、最終評価有効日がプロセス実行日以前の従業員、および次回評価日がプロセス実行日前か、または次回評価日が割り当てられていない従業員が全て選択されます。ワークフローが使用可能な場合は、このプロセスによって、評価 (人事考課) を受けていない従業員のリストが考課担当者ごとに作成されます。
2. PeopleSoft アプリケーション エンジンを使って、プロセス (CMP007) を実行し、ステップ昇給を受ける従業員を確認し、この情報を一時テーブルにロードします。
3. ステップ自動昇給レポートを実行し、PeopleSoft アプリケーション エンジンによって作成された全てのデータを確認します。
4. アプリケーション エンジンを使って、プロセス (HR_SP_CI) を実行し、従業員の職務データ コンポーネントに全てのデータをロードします。

従業員の次のステップへの移動

ステップ自動昇給ページにアクセスします。

ステップ自動昇給

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

レポート リクエスト パラメータ

異動区分: 昇進

異動理由:

☐ 将来有効日行を更新する
☐ 給与額のデフォルトを変更しない

ステップ昇給タイプ

☐ 日数ベース
☐ 時間ベース
☐ 時間/日数

日付

開始日:

終了日:

時間

新規職務有効日:

処理基準

☐ グループ ID
☐ 給与管理プラン

グループ パラメータ

グループ ID:

指定日

給与管理プラン

ビジネス ユニット: GBIBU GBI BU

給与プラン:

考課条件

☐ 考課必須

カスタマイズ | 検索 |

最初 1/1 最後

記入票タイプ	評価モデル	評価レベル	点数
1			

ステップ自動昇給ページ

[移動区分]、[異動理由] ステップ昇給を受ける従業員の異動区分と異動理由を入力します。

[将来有効日行を更新する] このチェック ボックスをオンにすると、追加される有効日付き行の他に、既存の将来の有効日付き行（終了日以降の有効日を持つ行）が全て更新されます。

[給与額のデフォルトを変更しない] このチェック ボックスをオンにすると、給与プランがプレミアム吸収型の給与レートコードに関連付けられている場合でも、処理される従業員の特別給与に給与変更分は反映されません。

このオプションは、支給予定給与レートがあり、プレミアム自動計算機能の有効な給与プランに割り当てられている従業員にのみ適用されます。

参照: 第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「給与プラン属性の定義」、17 ページ

[開始日]、[終了日] 処理する期間を入力します。

[新規職務有効日] PeopleSoft Payroll for North America を使用している場合に、新規職務の有効日を入力します。

使用していない場合には、この日付は、(実際のステップ昇給日) + (次回ステップ昇給までの月数) として自動的に計算されます。

42

Copyright © 1988 – 2006, Oracle. All rights reserved.

処理基準

[グループ ID]	これを選択すると、グループ ID を使用して処理されます。[グループ ID] フィールドが有効になり、処理する従業員グループのグループ ID を選択できます。
[給与管理プラン]	これを選択すると、給与管理プランを使用して処理されます。[ビジネス ユニット] フィールドと [給与プラン] フィールドが有効になり、処理する給与プランを選択できます。

考課条件

[考課必須]	人事考課が必要な場合に、このチェック ボックスをオンにします。
[記入票タイプ]	人事考課に使用する記入票タイプを選択します。
[評価モデル]	値を選択します。有効値は、評価モデル テーブルから取得されます。
[評価レベル]	値を選択します。有効値は、評価モデル テーブルから取得されます。
[点数]	考課に関連付けられている点数を入力します。

従業員給与構造情報の表示

このセクションでは、以下の方法について説明します。

- 相対比率の表示
- 給与等級レンジ比率の表示

相対比率の表示

相対比率を計算すると、従業員の給与が該当する給与等級の中間金額と比較してどこに位置するかがわかります。相対比率は各従業員の“職務データ”の給与データ ページに表示されます。

従業員の給与が給与等級の中間金額と比較され、自動的に比率が計算されます。たとえば、その従業員の現在の給与が中間金額と同じ場合、相対比率は 1.00、つまり中間金額の 100% になります。従業員の給与が中間金額より高い場合、または低い場合は、給与と中間金額の差異の割合が計算され、数値 1.00 に加算されるか、または数値 1.00 から減算されます。

給与等級レンジ比率の表示

レンジ比率を計算すると、従業員の給与が給与等級に設定されているレンジのどの位置にあるかがわかります。給与等級レンジ比率は、相対比率と共に、各従業員の“給与レートの変更”の給与データ ページに表示されます。

給与等級レンジ比率によって、従業員の給与が給与等級レンジのどこに位置するのかがわかります。給与等級レンジ比率は、以下のように計算されます。

- 従業員の給与がレンジの下限を下回る場合:

$$\text{レンジ比率} = \left(\frac{\text{給与} - \text{レンジの下限}}{\text{給与}} \right) \times 100$$

- 従業員の給与がレンジの上限を上回る場合:

$$\text{レンジ比率} = \left(\frac{\left(\frac{\text{給与} - \text{レンジの上限}}{\text{レンジの上限}} \right) \times 100}{\text{レンジの上限}} \right) \times 100$$

- 従業員の給与がレンジ内の場合:

$$\text{レンジ比率} = \left(\frac{\text{給与} - \text{レンジの下限}}{\text{レンジの上限} - \text{レンジの下限}} \right) \times 100$$

従業員給与構造情報のレポート

従業員の給与構造情報を実行するのに使用するコンポーネントは、点数別給与等級 (RUN_CMP002)、相対比率分析 (RUN_CMP003)、下限以下の給与分析 (RUN_CMP004)、上限以上の給与分析 (RUN_CMP005)、部門別給与履歴 (RUN_PER012)、昇格候補者一覧 JPN (PER062_JPN) です。

このセクションでは、昇格候補者一覧レポートの実行方法について説明します。

給与プラン/給与等級/給与ステップを所在地、職務コード、または従業員に割り当てた後、点数別給与等級レポート、給与等級別相対比率分析レポート、下限以下の給与分析レポート、上限以上の給与分析レポート、および部門別給与レポートを実行して、データのリストや比較を表示します。

従業員給与構造レポートの実行に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
点数別給与等級	RUNCTL_ASOFFDATE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[点数別給与等級]	点数別給与等級レポート (CMP002) を作成します。このレポートには、組織の全ての給与等級と、各等級内の全職務に対する給与データが、職務評価の点数順に出力されます。給与等級内の全ての職務名が職務評価の点数順に出力されます。評価点数を使って、組織内の各職務の職責に値が割り当てられ、それによって各給与等級に給与額が割り当てられます。レポートには、給与の調査情報と、関連する点数比率および中間額も出力されます。
相対比率分析	RUNCTL_ASOFFDATE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[相対比率分析]、[相対比率分析]	給与等級別相対比率分析レポート (CMP003) を作成します。このレポートには、給与等級別の従業員および各等級の給与と中間額がリストされます。従業員別に、職務コード、職務名、部門 ID が表示されます。レポートの対象となるのは、従業員ステータスがアクティブ、休職、停職または休職(有給)の従業員です。
下限以下の給与分析 - 給与分析	RUNCTL_ASOFFDATE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[下限以下の給与分析]	下限以下の給与の分析レポート (CMP004) を作成します。このレポートには、下限額を下回る従業員を含む給与等級が出力され、等級の下限額、従業員の年間給与、金額とパーセントで表された不足額がリストされます。レポートの対象となるのは、従業員ステータスがアクティブ、休職、停職、または休職(有給)の従業員です。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
上限以上の給与分析 - 給与分析	RUNCTL_ASOFDATE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[上限以上の給与分析]	上限以上の給与の分析レポート (CMP005) を作成します。このレポートには、給与額が上限を超えている従業員について、職務コード、職務名、氏名、部門 ID、上限額、年間給与、および金額とパーセントで表された超過額が表示されます。レポートの対象となるのは、従業員ステータスがアクティブ、休職、停職、または休職 (有給) の従業員です。
部門別給与	PRCSRUNCNTL_LC_HR	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与履歴レポート]、[部門別給与履歴]、[部門別給与]	部門別給与レポート (PER012) を実行します。このレポートには、部門別の従業員リストがアルファベット順に出力され、基本的な職務データ情報、および各従業員の給与レートの内訳が表示されます。
昇格候補者一覧 JPN	RUNCTL_PER062_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プランレポート]、[昇格候補者一覧 JPN]	(JPN) 昇格候補者一覧レポート (PER062JP) を実行すると、指定した等級から昇格する資格のある従業員がリストされます。 このレポートは、RUNCTL_PER062_JPN プロセスから出力されるレポートです。当該条件を満たしているために昇格候補となっている従業員が、全てリストされます。昇格の条件は、等級ごとに定義します。この条件には、人事考課の結果も含まれます。

(JPN) 昇格候補者一覧レポート

“昇格候補者一覧 JPN” の昇格候補者一覧ページにアクセスします。

昇格候補者一覧

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

言語コード: 英語

候補者選択条件

セットID: AUS01

給与プラン: KA03

等級: 003

指定日: 31

考課回数:

現等級の最短滞留年数:

年齢下限:

必要昇格ポイント: 0.0

----- または -----

現等級の最長滞留年数:

適用対象考課

カスタマイズ | 検索 | 最初 1/1 最後

考課 ID	記入票タイプ	考課加重
1		

"昇格候補者一覧 JPN" - 昇格候補者一覧ページ

- [セットID]** セットID を入力します。給与プランは複数のセットで使用可能なため、セットID の入力が必要になります。
- [給与プラン]** 候補者一覧を作成する対象の等級の給与プランを入力します。
- [等級]** レポートを実行する対象の等級を入力します。
- [考課回数]** 昇格ポイントの計算に使用するよう指定した考課の回数が表示されます。この情報は、昇格条件ページから取得されます。
- [現等級の最短滞留年数]** この等級から昇格するために必要な最短滞留年数が表示されます。この情報は、昇格条件ページから取得されます。
- [年齢下限]** この等級から昇格するために必要な年齢の下限が表示されます。この情報は、昇格条件ページから取得されます。この年齢下限には、実年齢ではなく学齢が使用されます。
- [必要昇格ポイント]** 昇格に必要な昇格ポイントは、昇格条件ページで既に設定していますが、実際のレポート作成にあたって、このポイントを調整することができます。たとえば、昇格ポイントを上げたり下げたりすることで、候補者の数がどのように増減するかを確認できます。
- または-
- [現等級の最長滞留年数]** 昇格条件ページで設定した等級の最長滞留年数が表示されます。この年数に達している従業員は全て、他の条件にかかわらず、候補者としてリストされます。
- [考課 ID]** 昇格ポイントの計算に使用される全ての考課の ID と名称が表示されます。昇格条件ページの [考課回数] フィールドで指定した数の考課が表示されます。有効日でもある考課 ID を基準に考課が選択されます。考課回

【記入票タイプ】

数が 2 の場合は、直近の有効日/考課 ID と、次に新しい有効日/考課 ID が選択されます。

“考課定義 JPN” ページから取得された記入票タイプが表示されます。

【考課加重】

昇格条件ページで指定した考課加重が表示されます。非加重法、つまり単純平均法を使用していて、考課順序や加重を入力していない場合は、これらのフィールドは空白のままです。この場合は、単に考課ポイントが合計され、考課回数で除算されます。

第 5 章

条件指定マトリックスの使い方

この章では、条件指定マトリックスの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 条件指定マトリックスに対するソースの定義
- 条件指定マトリックスに対する結果の定義
- 条件指定マトリックスの定義と管理
- 特別なルールを使った条件指定マトリックスの作成
- マトリックスのコピー

条件指定マトリックスについて

条件指定マトリックスは、設計と入力を管理者が行うことができる特殊な検索テーブルです。管理者は、検索変数として使用される入力（つまり条件）と、入力値の特定の組み合わせに対して検索テーブルから返される出力（つまり結果）を指定します。

条件指定マトリックスの例

以下の例では、マトリックスの概念と用途が説明されています。

単純レート マトリックス

このマトリックスは、従業員の給与レートを所属部門に基づいて決定するのに使用します。

部門 ID – 入力	レート (USD/時間) – 出力
10012	10.00
10013	12.00
10014	14.00
10015	16.00

この例では、入力は従業員の部門だけで、出力はレートです。従業員の所属部門が 10012 の場合は、給与レートは時給 10.00 USD です。

入力が 2 つで、出力が 1 つのマトリックス

入力が 2 つで、出力が 1 つのマトリックスの例を以下に挙げます。

勤続月数 - 入力	サイト リスク - 入力	レート (USD/時間) - 出力
0-24	低	10.00
0-24	中	12.00
0-24	高	14.00
25-60	低	12.00
25-60	中	14.00
25-60	高	15.00
61-120	低	14.00
61-120	中	14.00
61-120	高	16.00
121-7200	低	16.00
121-7200	中	17.00
121-7200	高	18.00

このマトリックスでは、勤続月数と作業サイトのリスクレベルの組み合わせで、レートが決定されます。勤続月数が 50 か月で、リスクが中レベルのサイトで勤務している従業員の給与は、時給 14.00 USD です。

さまざまなタイプの複数の出力があるマトリックス - 市場給与マトリックスの例

マトリックスの出力には、さまざまなタイプが可能です。次の例は、出力が複数あり、その中の 1 つがパーセンテージです。このマトリックスは、さまざまな百分位数とさまざまな地域の職務に対する給与レートを追跡するのに使用されます。また、現金報酬合計などの標準給与総額のレートも追跡します。

この例では、唯一の入力は地域です。他の列は全て出力です。このマトリックスは、特定の職務コードと関連付けることができるので、報酬の管理者は、その職務コードのさまざまな地域にわたる市場給与を追跡することができます。

地域	通貨	基準 - 第 25 百分位数	基準 - 第 50 百分位数	基準 - 第 75 百分位数	基準 - 第 100 百分位数	基準 - 業界 標準値	変動ターゲッ トパーセント	合計給与 平均額	総合 人件 費 標準値
NORTHWEST REGION	USD	26,000	27,000	27,500	28,000	27,000	12.00	29,000	30,000
MID ATLANTIC REGION	USD	24,000	25,000	25,500	26,000	25,000	10.00	27,000	28,000
SOUTHWEST REGION	USD	27,000	28,000	28,500	29,000	28,000	11.00	30,000	31,000

計算結果を持つマトリックス

マトリックスによって返される結果に計算を埋め込むこともできます。以下の例では、フォーミュラを適用することによって計算されたレートが、マトリックスによって返されます。

ステップ - 入力	標準値 - 出力	適用されるパーセント - 出力
1	基本給与	5
2	等級レンジ限度額	90
3	基本給与	4

たとえば、従業員の基本給与が 10,000 USD で、ステップが 1 である場合は、レート（基本給与 × 5%）= 10,500 USD が、このマトリックスによって返されます。

注: 従業員の現行の基本給与を検索するために、しかるべきチェックがシステムによって行われます。基本給与はマトリックスには保存されません。

マトリックスの入力と出力について

このセクションでは、マトリックスの入力、出力、および条件指定マトリックスのマトリックス評価ルールについて説明します。

マトリックス入力

マトリックスは、それぞれ 1 つ以上の入力を持っています。これらの入力は、特定の従業員の評価に使用する検索条件です。最大入力数は 15 です。個々の入力は、1 つ以上のソース ID で定義されます。

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理には、事前定義のソース ID がシステム データとして多数用意されています。これらのソース ID を使用して、条件指定マトリックスを作成しますが、カスタム ソース ID を作成することもできます。

参照: [第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、「条件指定マトリックスのソースの定義」、55 ページ](#)

マトリックス出力

マトリックスの出力は、結果 ID で定義されます。個々のマトリックスの最大出力数は 30 です。データ形式、または、結果の取得に使用されたルールに基づいて、出力は結果タイプに分類されます。

基本報酬管理では、事前定義の結果 ID がシステム データとして多数用意されています。これらの結果 ID を、条件指定マトリックスの出力として使用できますが、カスタム結果 ID を作成することもできます。

参照: [付録 A、「条件指定マトリックスの事前定義ソース ID と結果 ID、」215 ページ](#)

マトリックス評価ルール

マトリックスが呼び出されると必ず、従業員のデータがマトリックス内のキーと照合されます。全ての入力変数が、個々の入力に対して定義されているキーと照合されます。照合は、入力の定義順序と同じ順序で行われます。全ての入力変数とマトリックスに指定されているキーが一致した最初の行で、その行に対する全ての結果 ID が返されます。検索キーの定義時に、重複行がないかどうかチェックされます。空の検索キーを定義することはできません。

検索キーとしてのワイルドカードの使用

検索キーの定義時に、ワイルドカードを使用できます。1 つの入力に特定のキー値を入力した後、任意にワイルドカード キーを追加することができます。つまり、他のキー値との明示的な一致がない場合は、そのワイルドカード キーに一致していると見なされます。たとえば、入力として部門 ID を定義したとします。部門 ID 101、102、103、104 では特定の非ゼロのレートをリストして、その他の全ての部門では、ゼロのレートをリストしたいとします。その場合は、入力に対して合計 5 つのキー 101、102、103、104、'*' を指定します。'*' がワイルドカードです。部門 101、102、103、104 に属していない従業員はワイルドカードに一致して、0 のレートを取得します。これによって、従業員のデータがいずれのキー値にも一致していない場合にどのような処理をするかを定義するデフォルト ルールを持つことができます。

マトリックス タイプについて

このセクションでは、条件指定マトリックス機能を使用して作成できる 3 つのタイプのマトリックスについて説明します。

• 市場給与マトリックス

このマトリックスは、所定の職務に関する市場給与と情報を取得するのに使用されます。市場給与マトリックスは、“市場給与の職務コードへの関連付け” ページ (ナビゲーション: [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[市場給与]、[市場給与の職務コードへの関連付け]) を使用して、特定の職務コードと関連付けることができます。また、職務コード テーブル コンポーネントの “市場給与の一致” ページ (ナビゲーション: [HRMS 基本設定]、[基本テーブル]、[任務属性]、[職務コード テーブル]、[市場給与の一致]) で、マトリックスを直接関連付けることもできます。

• レート マトリックス

このマトリックスは、複数の条件に基づいて、給与レートを保存するのに使用されます。レート マトリックスを、給与レート コード ページ (ナビゲーション: [HRMS 基本設定]、[基本テーブル]、[報酬ルール設定]、[給与レート コード テーブル]) で定義されたレート コードに関連付けることができます。マトリックスに直接リストされているか、または、フォーミュラ ベースの結果 ID を使用して取得した給与レートが、レート マトリックスによって返されます。

• 昇給マトリックス

このマトリックスは、昇給ガイドラインを基本給与のパーセントとして保存するのに使用されます。これらのガイドラインは、通常、相対比率やレンジ比率などのような従業員の評価レベルを基準にしています。このマトリックスを、グループ別予算の特定のレート コードに関連付けることができます (ナビゲーション: [報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の作成と承認]、[予算コンポーネント])。予算の計算時に、マトリックス内の条件に基づいて、従業員に適切な昇給が適用されます。

注: 各ページでは、特定のタイプのマトリックスだけを関連付けることができます。たとえば、レート コード定義ページでの検索時には、レート マトリックスだけが検索されます。同様に、職務コードには市場給与マトリックスだけを関連付けることができます。

重要: 条件指定マトリックスを年功給与レート コードに関連付けることはできません。

参照: PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 報酬管理、「報酬管理の設定」、「給与レート コードの定義」

参照: 第 7 章、「昇給予算と昇給プランの作成」、113ページ

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「市場給与の設定とその使い方」

マトリックス表示について

このセクションでは、システムによって条件指定マトリックスがどのように表示されるかについて説明します。

マトリックス表示

報酬プロセスの中には、データが 2 次元テーブル、つまりマトリックス形式で提示/使用される場合が数多くあります。この例としては、さまざまな評価レベルおよびレンジ比率に対する昇給率を保存する昇給ガイドラインがあります。このデータの提示方法によって、わかりやすさに影響があります。マトリックスの入力を定義する際に、入力のいずれかを行ヘッダーではなく列ヘッダーとして指定することもできます。次のセクションでは、この概念についてさらに詳しく説明します。

入力を列として表示 - 例

2 つの入力（ステップと部門）と、1 つの出力（レート）があるとします。このマトリックスは、2 とおりの方法で表示できます。

例 1: 入力の個々の組み合わせが、各行の行ヘッダーのようになっている

ステップ	部門	パーセント レート
1	100	2
1	122	4
2	100	6
2	122	8
3	100	10
3	122	12
4	100	14
4	122	16

例 2: 一方の入力が列ヘッダーとして使用されている

この表示は、部門入力が行ではなく列に設定されている（これが標準）ので、わかりやすいです。

	部門	
ステップ	100	122
1	2	4
2	6	8
3	10	12
4	14	16

条件指定マトリックスのソースの定義

条件指定マトリックスのソースを定義するには、ソースの定義 (WCS_SOURCE_DEFN) コンポーネントを使用します。

注: 新しいソース タイプを作成することはできません。

このセクションでは、事前定義されているソース タイプと、以下の作業を行う方法について説明します。

- ・ 従業員の住所に基づいたソースの定義
- ・ 重要な日付に基づいたソースの定義
- ・ レート比率に基づいたソースの定義
- ・ 人事考課に基づいたソースの定義
- ・ 従業員情報に基づいたソースの定義
- ・ 従業員関連情報に基づいたソースの定義
- ・ ポジション情報に基づいたソースの定義
- ・ ポジション関連情報に基づいたソースの定義
- ・ 地域に基づいたソースの定義
- ・ 給与等級ステップ レートに基づいたソースの定義
- ・ 期間に基づいたソースの定義
- ・ 自動ロード情報に基づいたソースの定義
- ・ マトリックスに基づいたソースの定義

関連項目:

付録 A、「条件指定マトリックスの事前定義ソース ID と結果 ID、」215ページ

ソース タイプについて

以下の表には、使用可能な事前定義のソース タイプの説明と、独自のソース ID を定義する際に使用すべきタイプが示されています。以下のソース タイプは標準で用意されています。

ソース タイプ ID	説明
ADDRESS	従業員の住所。従業員の住所情報からフィールドを選択できます。
DATES	重要な日付。事前定義された重要な日付 (たとえば、採用日や雇用終了日など) のリストから、日付を選択できます。
EMPINFO	従業員情報。従業員に直接関係のあるコア テーブルからフィールドを選択できます。
EMPRELATED	従業員関連情報。従業員情報用のコア テーブルに関係のあるテーブルからフィールドを選択できます。

ソース タイプ ID	説明
GEOGRAPHY	地域。地域を表すソース ID を定義できます。
MATRIX	別のマトリックスから間接的に取得した値を表すソース ID を定義できます。
POSINFO	ポジション情報。ポジション情報に直接関係のあるコア テーブルからフィールドを選択できます。
POSRELATED	ポジション関連情報。ポジション情報用のコア テーブルに関係のあるテーブルからフィールドを選択できます。
RATING	人事考課。記入票タイプによって人事考課を表すソースを定義できます。
RATIOS	レート比率。相対比率、職務給与比率、範囲内のパーセントのいずれかを表すソースを定義できます。
STEPRATE	従業員プランのステップレート。従業員の給与管理プランの特定の給与等級ステップに対する給与レートを表すソースを定義できます。
SUPPLIED	自動ロード。このタイプは、テーブルフィールドへの参照が不要で、呼び出しプログラムまたはコンポーネントによって、ソースの実際の値が直接ロードされる場合に使用されます。
TIMESPAN	期間。従業員の職務レコード上の、事前指定されている日付や重要な日付と、現在の日付との間の期間を測定するソースを定義できます。

このセクションで使用する共通フィールド

有効日	ソース ID 定義の有効日です。
名称	ソース ID の名称です。
ソース ID	条件指定マトリックスで使用される入力の固有の ID です。
ソース タイプ	ソースが参照するデータのタイプです。これらは標準で用意されていて、ソース タイプを追加作成することはできません。
ステータス	[アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。 重要: 条件指定マトリックスの作成に使用するソースのステータスは、[アクティブ] でなければなりません。
コメント	ソースに関連コメントを追加します。
デフォルト ラベル	マトリックスの表示時に行ヘッダーまたは列ヘッダーとして表示されるソースの名称を入力します。

エレメント

有効値のリストからエレメントを選択します。通常は、テーブルのフィールドを選択します。これが、マトリックスの検索キーのソースになります。

データ種別

この値は、自動的に“システム データ”または“ユーザー データ”に設定されます。システム定義のソース定義は、“システム データ”に設定されます。これらの定義は、変更しないでください。新しいソース ID を作成すると、データ種別は“ユーザー データ”に設定されます。

条件指定マトリックスのソースの定義および管理に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[ソースの定義]	WCS_SO_ADDRESS	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ ADDRESS の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_DATES	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ DATES の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_RATIO	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ RATIOS の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_PERFORM	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ RATING の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_EMPL	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ EMPINFO の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_RELATED	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ EMPRELATED の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_EMPL	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ POSINFO の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_RELATED	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ POSRELATED の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_GEOGRAPHY	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ GEOGRAPHY の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[ソースの定義]	WCS_SO_STEP_RATE	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ STEP RATE の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_TIME	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ TIMESPAN の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_SUPPLIED	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ SUPPLIED の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。
[ソースの定義]	WCS_SO_OTHER_LKUP	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[ソースの定義]	ソースを管理します。ソースタイプ MATRIX の条件指定マトリックスの入力(行情報)を定義します。

従業員の住所に基づいたソースの定義

新しいソースを作成する場合は、“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として ADDRESS を選択します。

ソースの定義

ソース ID: COUNTRY
ソース タイプ: 従業員の住所

ソースの定義		検索 全件表示	最初 ◀ 1/1 ▶ 最後
*有効日:	<input type="text" value="1900/01/01"/> <input type="button" value="31"/>	*ステータス:	<input type="text" value="アクティブ"/> <input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>
*名称:	<input type="text" value="所在地の国"/>		
コメント:	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; min-height: 40px;">Country of Business Address</div>		
デフォルト ラベル:	<input type="text" value="国"/>		
*住所タイプ:	<input type="text" value="勤務先住所"/>		
*エレメント:	<input type="text" value="COUNTRY"/> <input type="button" value="🔍"/> <input type="text" value="国"/>		
データ種別:	システム データ		

"ソースの定義" ページ - ソース タイプ ADDRESS

あらゆる住所タイプ（自宅住所、勤務先住所、郵送先住所など）、そして、あらゆる住所フィールド（住所、市、州、郡）を参照するソースを作成できます。

[住所タイプ] 住所タイプを選択します。

[エレメント] このソースを定義するフィールドを選択します。

日付に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として DATES を選択します。

ソースの定義

ソース ID: SENIORITY_DATE ソース タイプ: 重要な日付

ソースの定義		検索 全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ		
*名称:	年功起算日				
コメント:	Seniority Date				
デフォルト ラベル:	年功起算日				
*日付タイプ:	年功起算日				
データ種別:	システム データ				

“ソースの定義” ページ - ソース タイプ DATES

【日付タイプ】

このマトリックスのデータ タイプを選択します。選択できる値は以下のとおりです。

- [前回の昇給日]: 従業員の給与 (COMPENSATION) レコード上の給与レートが適用された前回の昇給の日付
- [前回の変動報酬報奨日]: 変動報酬機能を使用して前回報奨が支払われた日。
- [雇用日]: 従業員レコード番号に固有の雇用 (EMPLOYMENT) ビューに表示される採用日
- [年功起算日]: 雇用 (EMPLOYMENT) ビューに表示される配属開始日
- [現等級の開始日]: 従業員の職務レコード上の現等級への変更日
- [現職務の開始日]: 従業員の職務レコード上の現職務への変更日
- [現ポジションの開始日]: 従業員の職務レコード上の現ポジションへの変更日
- [現ステップの開始日]: 従業員の職務レコード上の現ステップへの変更日
- [退職日]: 雇用 (EMPLOYMENT) ビューに表示される退職日

レート比率に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として RATIOS を選択します。

ソースの定義

ソース ID: COMPA-RATIO ソース タイプ: レート比率

ソースの定義		検索	全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:		アクティブ		
*名称:	相対比率					
コメント:	Compa Ratio					
デフォルト ラベル:	相対比率					
*比率タイプ:	相対比率					
データ種別:	システム データ					

“ソースの定義” ページ - ソース タイプ RATIOS

実行時に、その従業員に適したレート比率が動的に計算されます。トランザクションの有効日に基づいて、この給与レンジが使用されます。

[比率タイプ] 以下のいずれかの値を選択します。

- [相対比率]
- [職務給与比率]
- [範囲内のパーセント]

人事考課に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として RATING を選択します。

ソースの定義

ソース ID: PERFRATING

ソース タイプ: 人事考課

ソースの定義		検索	全件表示	最初	1/1	最後	
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ				
*名称:	人事考課						
コメント:	Perf Rating						
デフォルト ラベル:	人事考課						
*記入票タイプ:	SALARY 給与計画						
*エレメント:	REVIEW_RATING 評価レベル						
データ種別:	システム データ						

“ソースの定義” ページ – ソース タイプ RATING

[記入票タイプ]

有効値のリストから、人事考課の記入票タイプを選択します。記入票タイプのリストは、ソース ID の有効日に基づいて変わります。

[エレメント]

このソースを定義するエレメントを選択します。有効値は EP_APPR レコードから取得されます。

従業員情報に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として EMPINFO を選択します。

ソースの定義

ソース ID: JOBCODE

ソース タイプ: 従業員情報

ソースの定義		検索	全件表示	最初	1/1	最後	
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ				
*名称:	職務コード						
コメント:							
デフォルト ラベル:	職務コード						
*コンテキスト:	職務履歴						
*エレメント:	JOBCODE 職務コード						
データ種別:	システム データ						

“ソースの定義” ページ – ソース タイプ EMPINFO

[コンテキスト]

値を選択します。これらのコンテキストのいずれかで利用可能なエlementを選択することができます。以下に、個々のコンテキスト内で利用可能なエlementのサンプル リストと共に、コンテキストを列挙します。

- [有効日付き個人データ]: 学生、最終学歴
- [従業員の勤務時間プロファイル]: 時間枠 ID、ルール項目、タイム レポーター ステータス
- [一般雇用データ]: 最終勤務日、5% 所有者、試用期間開始日
- [職務履歴]: 会社コード、ビジネス ユニット、労働協約、給与プラン、等級
- [従業員職務履歴 2]: 配属番号、カテゴリ レート、出向データ
- [名前]: 名、姓、ミドル ネーム、プレフィックス
- [個人コア オブジェクト]: 出生データ
- [雇用形態]: 福利厚生レコード、組織レコード

[エレメント]

このソースを定義するフィールドを選択します。検索結果リストは、選択したコンテキストに基づいて表示されます。

従業員関連情報に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として EMPRELATED を選択します。

ソースの定義

ソース ID: MANAGER_LEVEL

ソース タイプ: 従業員関連情報

ソースの定義		検索 全件表示	最初 ◀ 1/1 ▶ 最後
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ
*名称:	職務の管理者レベル		
コメント:	Manager Level from Job Code		
デフォルト ラベル:	管理者レベル		
左 右			
<div> General Employment Data <div> Job History <div> Company - Company Table Department - Departments Table Job Code - Job Code Table <div> Company - Company Table Salary Grade - Salary Grade Table Salary Plan - Salary Administration Plan Salary Step - Salary Step Table Unions - Unions ACTIVITY TYPE FRA - Activity Type ANN CNTACT HRS AUS - Annual Contact Hours ASCO CD AUS - ASCO Code BARG UNIT - Bargaining Unit BA CD - BA Code BPS ACTIVITY CD - BPS Activity CAN NOC CD - National Occupational Classif </div> </div> </div> </div>			

“ソースの定義” ページ - ソース タイプ EMPRELATED (1/2)



“ソースの定義” ページ - ソース タイプ EMPRELATED (2/2)

ツリーのフォルダ アイコンをクリックして該当する関連テーブルを開き、リーフ ノードをクリックして、該当するエレメントを選択します。

このツリーを使用すると、従業員 ID を出発点として使用して、従業員の職務レコードに関連のあるテーブルから値を取得できます。たとえば、従業員の職務コードの管理者レベルをソースとして使用する場合は、JOB CODE フォルダを開いて Manager Level リーフ ノードをクリックすると、管理者レベルにリンクできます。このソース タイプを使用して、システム定義のソース ID として使用することができないフィールドのソース ID を作成できます。

エレメント このソースを定義するエレメントを選択します。有効値は、[コンテキスト] で選択した値によって決まります。

ポジション情報に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として POSINFO を選択します。

ソースの定義

ソース ID: POS_SUPV_LVL ソース タイプ: ポジション情報

ソースの定義		検索	全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ			
*名称:	役職ポジション					
コメント:	Position Supervisor Level					
デフォルト ラベル:	役職ポジション					
*コンテキスト:	ポジション データ					
*エレメント:	SUPV_LVL_ID 役職					
データ種別:	システム データ					

“ソースの定義” ページ - ソース タイプ POSINFO

[エレメント] このソースを定義するフィールドを選択します。

ポジション関連情報に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として POSRELATED を選択します。

ソースの定義

ソース ID: JOB

ソース タイプ*: ポジション データ関連情報

ソースの定義

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*有効日:

2006/02/11 31

*ステータス:

アクティブ

+

-

*名称:

職務

コメント:

デフォルト ラベル:

左 | 右

Position Data

Company - Company Table

Department - Departments Table

Job Code - Job Code Table

Location - Location Table

Salary Grade - Salary Grade Table

Salary Plan - Salary Administration Plan

Salary Step - Salary Step Table

Unions - Unions

toDEPARTMENTS - Departments Table

データ種別:

ユーザー データ

“ソースの定義” ページ - ソース タイプ POSRELATED

一般雇用データ、職務履歴、氏名など、従業員のさまざまな関連データが表示されます。

ポジション データ

ツリーのフォルダ アイコンをクリックして該当する関連テーブルを開き、リーフ ノードをクリックして、該当するエレメントを選択します。

このツリーを使用すると、ポジション番号を出発点として使用して、従業員のポジションに関連のあるテーブルから値を取得できます。たとえば、従業員の等級をソースとして使用する場合は、Salary Grade フォルダを開いて Grade リーフ ノードをクリックすると、従業員の等級にリンクできます。

地域に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として GEOGRAPHY を選択します。

ソースの定義

ソース ID: GEOGAREA

ソース タイプ*: 地域

ソースの定義		検索	全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ			
*名称:	地域					
コメント:	Geographical Area					
デフォルト ラベル:	地域					
データ種別:	システム データ					

“ソースの定義” ページ – ソース タイプ GEOGRAPHY

このソース タイプは、常に地域定義を参照するソースの作成に使用することを目的としています。地域に関するシステム定義のソースとしては、GEOGAREA というソース ID が 1 つあります。異なる名称とラベルを使用したい場合は、別のソースを作成できます。

注: 地域のキー値は自動検証されません。ただし、マトリックス コンポーネントの入力として GEOGAREA を追加すると、プロンプト テーブル GEOGRAPHY_TBL およびプロンプト フィールド GEOGRAPHY_ID を指定できます。

給与等級ステップ レートに基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として STEPRATE を選択します。

ソースの定義

ソース ID: STEP RATE

ソース タイプ*: 従業員プランのステップ レート

ソースの定義		検索	全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	2007/04/14	*ステータス:	アクティブ			
*名称:	Step Rate					
コメント:						
デフォルト ラベル:						
*給与等級	1					
ステップ	1					
*周期	月次					
データ種別:	ユーザー データ					

“ソースの定義” ページ – ソース タイプ STEPRATE

このソースは、従業員の給与管理プラン内の所定の等級とステップの標準給与レートを返します。このタイプのソースを使用すると、給与レートが、従業員の給与管理プランの 1 つ以上の等級およびステップにおける給与レートに依存または関連付けられている給与レート マトリックスを作成できます。

[給与等級] このソースが参照する給与等級（従業員の給与プランに含まれる等級）を入力します。

[ステップ] 給与レートをソースとして使用する等級内のステップを入力します。

[周期] 給与レートが返される周期（[年次]、[日次]、[時間]、[月次]）を入力します。

期間に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として TIMESPAN を選択します。

ソースの定義

ソース ID: MONTHS_IN_COMPANY ソース タイプ*: 期間

*有効日: 1900/01/01 *ステータス: アクティブ

*名称: 勤続月数

コメント: Total time spent in company in months

デフォルト ラベル: 勤続月数

*計算対象期間開始日: 雇用日

指定日:

*周期: 月次

端数処理ルール: しきい値

しきい値 (日数): 18

データ種別: システム データ

“ソースの定義” ページ - ソース タイプ TIMESPAN

このソースを使用すると、現在日と指定参照日との間の経過期間を入力ソースとして定義できます。たとえば、その会社に勤務していた期間、あるいは、その職務または等級に滞留していた期間に基づいて給与レートを返すマトリックスを作成する場合は、このタイプのソースを定義します。

[計算対象期間開始日] 計算される期間の開始日のタイプを選択します。有効な日付は以下のとおりです。

- [前回の昇給日]
- [前回の変動報酬報奨日]:
- [雇用日]
- [年功起算日]

- [指定日]
- [現等級の開始日]
- [現職務の開始日]
- [現ポジションの開始日]
- [現ステップの開始日]
- [退職日]

[指定日]

期間の計算を開始する指定日を入力します。

重要: [指定日] と [計算対象期間開始日] は、どちらか一方しか選択できません。[指定日] に値を入力すると、[計算対象期間開始日] で日付を選択することはできません。[計算対象期間開始日] で日付を選択すると、[指定日] に値を入力することはできません。

[周期]

期間を計算する周期を選択します。[時間]、[日次]、[週次]、[月次] のいずれかを選択できます。

[端数処理ルール]

期間に適用される端数処理のタイプを表す値を選択します。

- [切捨て (週/月)]: このタイプの端数処理では、実際に経過済みの期間を計算するため、端数を切り捨てます。計算は以下に行われます。
 - 時間数と日数: このオプションは適用されません。実際の期間に基づいて、単に時間数または日数が返されます。
 - 週数と月数: このオプションでは、常に最も近い満了の経過期間に丸められます。たとえば、4 週間と 6 日間は 4 週間に丸められ、8 か月と 29 日は 8 か月に丸められます。
- [しきい値]: このタイプの端数処理では、もっと細かく端数処理をコントロールします。計算は以下に行われます。
 - 時間数と日数: 端数処理は行われません。
 - 週数と月数: 端数処理は、しきい値に基づいて行われます。

しきい値の日数が、計算された期間の余り (日数) よりも少ないか等しい場合は、ユニットがさらに 1 つ追加されます。たとえば、周期が [週次] に、しきい値が 5 日に設定された場合を考えてみましょう。期間が 4 週間と 5 日間として計算された場合は、最終値として $4 + 1 = 5$ が返されます。しかし、しきい値が 6 日間の場合は、4 週間が返されます。

周期が [月次] の場合に、期間が 2 か月間と 15 日間で、しきい値が 20 日間に設定されると、2 か月間が返されます。しきい値が 15 日間未満の場合は、3 か月が返されます。

[しきい値 (日数)]

[端数処理ルール] フィールドのオプションと連携して使用される日数を入力します。

自動ロード情報に基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として SUPPLIED を選択します。

ソースの定義

ソース ID: EMPLID

ソース タイプ*: 自動ロード

ソースの定義

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*有効日:

1900/01/01

*ステータス:

アクティブ

*名称:

従業員 ID

コメント:

Employee ID

デフォルト ラベル:

従業員 ID

*データ タイプ:

文字列

長さ:

11

データ種別:

システム データ

“ソースの定義” ページ - ソース タイプ SUPPLIED

このタイプのソースは、マトリックスを使用するコンポーネントによって、従業員に適した入力値が直接ロードされる場合に使用されます。したがって、この値を取得するためのテーブルの参照はありません。

[データ タイプ] 次の値から選択します。

- [文字列]
- [日付]
- [数値]

マトリックスに基づいたソースの定義

“ソースの定義” ページにアクセスし、ソース タイプ ID として MATRIX を選択します。

ソースの定義

ソース ID: DEPTRATE_MTX ソース タイプ*: その他のマトリックスから検索

ソースの定義		検索 全件表示	最初 ◀ 1/1 ▶ 最後
*有効日:	2000/01/01	*ステータス:	アクティブ
*名称:	Dept Rate from Matrix KUR002		
コメント:	This source returns the hourly rate for the department using KUR002 matrix		
デフォルト ラベル:	DeptRate		
*マトリックス ID	KUR002	Department Based Rate Matrix	
*マトリックス結果 ID:	NEW_AMOUNT	New Rate	
データ種別:	サンプル データ		

“ソースの定義” ページ – ソース タイプ MATRIX

このソースでは、別のマトリックスを参照して、入力のためのキーが動的に評価され、そのマトリックスのいずれか 1 つの結果がキー値として使用されます。

参照: 第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、「マトリックスに対する入力の定義」、87ページ

[マトリックス ID] 有効なマトリックスのリストから値を選択します。

[マトリックス結果 ID] ソース ID として使用されるマトリックスの結果 ID (出力) を選択します。

ソース タイプ ID として MATRIX を使用した医療保険補助率 – 例

医療保険補助の給付金額を計算するマトリックスを作成しているとします。ただし、医療保険補助の基準を、各部門の標準時給にする必要があります。時給がある一定金額を下回る場合に、医療保険補助を支給します。以下に、マトリックスの例を挙げます。

標準時給	医療保険補助率
10–12	4
13–15	3
16–20	2
21–100	0

この場合には、従業員の部門の時給を動的に取得する方法が必要です。そういう場合に、MATRIX というソース タイプが役に立ちます。前の例では、従業員の部門の時給を返すソースを定義しました。どのマトリックスが部門レートを持っているか、そして、そのマトリックスのどの結果 ID がレート値かを指定します。

医療保険補助テーブルで、ソース ID DEPTRATE_MTX を使用して標準時給を定義できます。

条件指定マトリックスの結果の定義

条件指定マトリックスの結果を定義するには、“結果の定義” (WCS_RESULT_DEFN) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、条件指定マトリックスで使用される結果の概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 結果タイプ SIMPLECHAR (Simple Character) に基づいた結果の定義
- 結果タイプ SIMPLENUM (Simple Number) に基づいた結果の定義
- 結果タイプ SIMPLEDATE (Simple Date) に基づいた結果の定義
- 結果タイプ INCRBYAMT (Increment By Amount) に基づいた結果の定義
- 結果タイプ PCNTOFBASE (Percent Of Base) に基づいた結果の定義
- 結果タイプ THRESHOLD に基づいた結果の定義
- 結果タイプ SOURCE に基づいた結果の定義
- 結果タイプ MATRIX に基づいた結果の定義

条件指定マトリックスの結果について

結果 (結果 ID) とは、条件指定マトリックスの出力のことです。結果 ID は、マトリックスからの出力を標準化した名称にすぎません。標準化された名称を使用することにより、検索の実行後にどのような結果セットや結果タイプが返されるかを、マトリックスを問い合わせるアプリケーションおよびコンポーネントで識別できます。たとえば、パーセント値が返される場合は、NUMBER1 よりも PERCENTAGE という名称の方が、内容を容易に想像できます。給与レートを表す金額を取得する場合は、単に AMOUNT という名称にするよりも、COMPRATE の方がわかりやすくなります。

結果 ID は標準で用意されていますが、新たに作成することもできます。最も単純な結果 ID は、文字列、数値、日付などの自由形式の値を返すタイプです。自由形式の値を使用して、マトリックスの評価時に呼び出しプログラムに直接返されるマトリックスに値を入力します。たとえばレート マトリックスでは、給与レートを、10、12 などの値を持つ結果 ID AMOUNT として保存できます。通貨や周期という概念は、コンテキストに基づいて自動的に取得されることに注意してください。マトリックスは、単に数字を保存するだけです。

システムがフォーミュラ ベースの計算や検索動作を実行して、最終値を結果として返す詳細結果タイプもあります。

参照: 付録 A、「条件指定マトリックスの事前定義ソース ID と結果 ID、」215ページ

特殊な結果タイプには、以下の 4 つがあります。

- INCRBYAMT (Increment By Amount)

参照: 第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、「結果タイプ INCRBYAMT に基づいた結果の定義」、77ページ

- PCNTOFBASE (Percent Of Base)

参照: 第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、「結果タイプ PCNTOFBASE に基づいた結果の定義」、79ページ

- THRESHOLD

参照: 第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、「しきい値の金額に基づいた結果の定義」、80ページ

- SOURCE

参照: 第 5 章、「条件指定マトリックスの使い方」、「結果タイプ SOURCE に基づいた結果の定義」、81 ページ

このセクションで使用する共通フィールド

ステータス

[アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。

重要: 条件指定マトリックスの作成に使用する結果のステータスは、[アクティブ] でなければなりません。

コメント

結果に関連コメントを追加します。

デフォルト ラベル

結果の名称を入力します。

結果の用途

結果を使用するマトリックスのタイプを示す値を、1 つ以上選択します。

- [市場給与統計]
- [レート テーブル]
- [昇給マトリックス]

条件指定マトリックスの結果の定義および管理に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[結果の定義]	WCS_RES_SIMPLECHR	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ SIMPLECHAR を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。
[結果の定義]	WCS_RES_SIMPLENUM	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ SIMPLENUM を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。
[結果の定義]	WCS_RES_SIMPLEDATE	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ SIMPLEDATE を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。
[結果の定義]	WCS_RES_INCR_BASE	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ INCRBYAMT を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。
[結果の定義]	WCS_RES_PCT_BASE	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ PCNTOFBASE を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。
[結果の定義]	WCS_RES_THRESHOLD	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ THRESHOLD を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。
[結果の定義]	WCS_RES_SOURCE	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ SOURCE を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。
[結果の定義]	WCS_RES_OTHER_LKUP	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[結果の定義]、[結果の定義]	結果タイプ MATRIX を使用して、条件指定マトリックスから返された結果を管理します。

結果タイプ SIMPLECHAR に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として SIMPLECHAR (Simple Character) を選択します。

結果の定義

結果 ID: SURVEY_JOBCODE

結果タイプ: Simple Character

結果の定義

検索 | 全件表示

最初

1/1

最後

*有効日:

1900/01/01

*ステータス:

アクティブ

+

-

*名称:

統計職務コード

コメント:

デフォルト ラベル:

統計職務コード

データ タイプ:

文字列

長さ:

10

データ種別:

システム データ

結果の用途

市場給与統計

+

-

“結果の定義” ページ - 結果タイプ SIMPLECHAR

このタイプの結果 ID は、単純文字列値を適切なラベルを付けて保存するのに使用されます。このスクリーンショットでは、結果 ID SURVEY_JOBCODE が定義されています。この結果 ID は、市場給与マトリックスで使用できます。したがって、報酬管理者は職務コードごとの市場給与を参照できます。職務コードは調査データベースから取得されるので、単に文字列として保存されます。

[長さ] 値を保存できる最大文字数を入力します。

結果タイプ SIMPLENUM に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として SIMPLENUM (Simple Number) を選択します。

結果の定義

結果 ID: 50_PERC 結果タイプ: Simple Number

結果の定義		検索 全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ		
*名称:	第 50 百分位数				
コメント:					
デフォルト ラベル:	第 50 百分位数				
データ タイプ:	数値				
長さ:	12				
小数部桁数:	2				
データ種別:	システム データ				

結果の用途

市場給与統計	+	-
昇給マトリックス	+	-

“結果の定義” ページ – 結果タイプ SIMPLENUM

このタイプの結果は、さまざまな値を表す単純な数字を保存するのに使用されます。たとえば、結果 ID 50_PERC は昇給ガイドライン マトリックスと、市場給与マトリックスで使用でき、相対比率や基本給与の市場レートなどのさまざまな数字の第 50 百分位数の値を追跡します。

結果タイプ SIMPLEDATE に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として SIMPLEDATE (Simple Date) を選択します。

結果の定義

結果 ID: SURVEY_DATE 結果タイプ*: Simple Date

結果の定義		検索 全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	1900/01/01	*ステータス:	アクティブ		
*名称:	調査日				
コメント:	<div></div>				
デフォルト ラベル:	調査日				
データタイプ:	日付				
データ種別:	システム データ				

結果の用途
市場給与統計

“結果の定義” ページ – 結果タイプ SIMPLEDATE

この結果は、マトリックスの日付値を保存するのに使用されます。たとえば、これを使用して、市場給与マトリックスで追跡されている調査の日付を追跡できます。

結果タイプ INCRBYAMT に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として INCRBYAMTPCNTOFBASE (Increment By Amount) を選択します。

結果の定義

結果 ID: INCREMENT_AMOUNT

結果タイプ*: Increment By Amount

結果の定義

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*有効日:

1900/01/01

*ステータス:

アクティブ

*名称:

増加額

コメント:

デフォルト ラベル:

増加額

データ タイプ:

数値

長さ:

12

小数部桁数:

2

データ種別:

システム データ

結果の用途

レート テーブル

“結果の定義” ページ - 結果タイプ INCRBYAMT

[長さ] 結果 ID の文字数を入力します。

[小数部桁数] 数値形式に使用される小数部桁数を示します。

結果タイプ Increment By Amount の使い方

この結果タイプは、別の結果に適用される金額として入力された数値を使用します。したがって、この金額が適用されるターゲットの結果 ID を指定する必要があります。正の数値と負の数値の両方を入力できるので、ターゲット値を増減することができます。たとえば、部門に基づいてレートを計算するためのマトリックスを持っているとします。個々の部門は、部門によって異なる固定基本レートを持っていますが、基本レートの金額を増減して最終レートを計算したいと考えています。この場合は、基本レートと呼ばれる結果 ID (タイプ は SIMPLENUM) と、最終レートと呼ばれる結果 ID (タイプは INCRBYAMT) の 2 つの結果 ID を使用します。マトリックスは以下のとおりです。

以下の例は、結果タイプ INCRBYAMT を説明しています。

部門 (ソース)	基本レート (結果)	最終レート (結果)
1010	10	-2
1020	10	-1
1030	12	-1
1040	12	1

従業員が部門 1010 に属している場合は、最終結果 ID の値として $10 - 2 = 8.00$ が返されます。マトリックスの定義時に、最終レートのセルに値「-2」と入力しましたが、実行時にその値は加算する値として使われ、同じ結果 ID で 8 が返されることに注意してください。計算結果を保持するために、別の結果 ID を定義する必要はありません。

従業員が部門 1040 に属している場合は、最終レートの結果 ID は $(12 + 1) = 13.00$ になります。

結果タイプ PCNTOFBASE に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として PCNTOFBASE (Percent Of Base) を選択します。

結果の定義

結果 ID: PERCENT_TO_APPLY 結果タイプ: Percent Of Base

検索 | 全件表示 最初 1/1 最後

*有効日: 1900/01/01 *ステータス: アクティブ

*名称: 適用率

コメント:

デフォルト ラベル: 適用率

データタイプ: 数値

長さ: 6

小数部桁数: 2

データ種別: システム データ

結果の用途

レート テーブル

“結果の定義” ページ – 結果タイプ PCNTOFBASE

[長さ] 数値形式の合計長を入力します。

[小数部桁数] 数値形式に使用される小数部桁数を入力します。

PCNTOFBASE (Percent Of Base) – 例

この結果タイプは、別の結果に適用されるパーセントとして入力された数値を使用します。そのパーセントが適用されるターゲットの結果 ID を指定する必要があります。たとえば、部門に基づいてレートを計算するためのマトリックスを持っているとします。個々の部門は、部門によって異なる固定基本レートを持っていますが、基本レートのパーセントとして最終レートを計算したいと考えています。この場合は、基本レートと呼ばれる結果 ID (タイプ は SIMPLENUM) と、最終レートと呼ばれる結果 ID (タイプ は PCNTOFBASE) の 2 つの結果 ID を使用します。

以下の例は、結果タイプ PCNTOFBASE を使用したレート マトリックスを説明しています。

部門	基本レート	最終レート
1010	10	85
1020	10	90
1030	12	100
1040	12	110

この例を使用すると、従業員が部門 1010 に属している場合は、最終結果 ID の値として $10 \times 85\% = 8.50$ が返されます。

注: マトリックスの定義時に最終レートとして値 85 を入力しましたが、実行時にこれが適用されるパーセントとして使用され、同じ結果 ID で、その計算結果が返されます。計算結果を保持するために、別の結果 ID を定義する必要はありません。

従業員が部門 1040 に属している場合は、最終レートの結果 ID は $12 \times 110\% = 13.20$ になります。

しきい値の金額に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として THRESHOLD を選択します。

結果の定義

結果 ID: THRESHOLD 結果タイプ*: Threshold Rounding

結果の定義

検索 | 全件表示 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後

*有効日: 1900/01/01

*ステータス: アクティブ

*名称: しきい値

コメント:

デフォルト ラベル: しきい値

データタイプ: 数値

長さ: 10

小数部桁数: 2

データ種別: システム データ

結果の用途

レート テーブル

“結果の定義” ページ – 結果タイプ THRESHOLD

この結果タイプでは、計算結果値と参照値の間の差異のしきい値に基づいて端数処理を適用することができます。マトリックスでこのタイプの結果を使用する際には、パラメータとして別の 2 つの結果 ID を指定する必要があります。システムは、2 番目の結果（参照値）から最初の結果（計算結果値）を減算します。そして、その差異を、THRESHOLD タイプの結果に指定されているしきい値と比較します。差異がしきい値よりも小さい場合、マトリックスは THRESHOLD タイプの結果 ID に参照値を返します。差異の方が大きい場合、マトリックスは計算結果値を返します。

たとえば、給与ステップに基づく給与レートの昇給を計算するとします。このとき、計算結果のレートと次のステップのレートとの差額が、指定したしきい値よりも小さい場合は、次のステップのレートに切り上げます。ある従業員がステップ 3 にいて、時給 8.50 USD のレートを支給されているとします。ステップ 4 のレートは 9.00 USD です。計算された昇給後の新規レートと 9.00 USD との間の差異が 0.20 USD 以内であった従業員には全員、自動的に 9.00 USD のレートを設定することになります。昇給マトリックスに基づいてこの従業員に 5% の昇給が適用されたとすると、新規レートは 8.925 USD と算出されます。この金額は、ステップ 4 のレート 9.00 USD - 0.20 USD の範囲内なので、新規レートには自動的に 9.00 USD が返されます。

結果タイプ SOURCE に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として SOURCE を選択します。

結果の定義

結果 ID: ANNUAL_RATE_SOURCE 結果タイプ*: Source as Result

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*有効日: 1900/01/01 31

*ステータス: アクティブ

*名称: 年間給与レート

コメント:

デフォルト ラベル: 年間レートソース

*ソース ID: ANNUAL_RATE Annual Comp Rate

データ タイプ: 数値

長さ: 19

小数部桁数: 3

データ種別: システム データ

結果の用途

レート テーブル

“結果の定義” ページ - 結果タイプ SOURCE

[ソース ID]

ソース ID を選択します。この結果 ID は、ソースの値を暗黙的に評価して、最終結果として返します。有効なソース ID 値のリストは、ソース定義から取得されます。

このタイプの結果 ID は、参照されたソース ID の値を結果値として返します。最終結果は、ソースの値です。たとえば、従業員の年間給与レートのパーセントとして賞与を計算するためのレート マトリックスを作成する必要があるとします。しかし、賞与のパーセントは、部門によって異なります。したがって、マトリックスへの入力ソースは部門だけで、結果は、年間給与と賞与パーセントです。

マトリックスは以下のとおりです。

部門 (ソース)	ANNUAL_RATE_SOURCE (結果)	賞与パーセント (結果)
101	ANNUAL RATE	4
102	ANNUAL RATE	4
103	ANNUAL RATE	5
104	ANNUAL RATE	6

従業員の年間給与レートがわからないので、タイプが SOURCE の結果 ID (ANNUAL_RATE_SOURCE) を 1 つ定義して、それを “ANNUAL_RATE” というソース ID に関連付けます。次に、タイプが PCNTOFBASE のもう一つの結果 ID (BONUS_PCT) を定義します。これは、賞与パーセントを追跡します。賞与パーセントが適用されるターゲットの結果 ID として、結果 ID ANNUAL_RATE_SOURCE を指定します。このマトリックスが評価されると、以下のアクションが発生します。

1. 部門は必須入力であるため、従業員の部門 (たとえば 103) が検索されます。
2. 部門 103 の結果が検索されます。
3. 結果 Annual_Rate_Source に対しては、従業員の年間給与レートが検索され、その値 (たとえば、10,000 USD) が返されます。
4. 結果 Bonus Pct に対しては、10,000 USD に 5% が適用され、500 USD という値が返されます。

結果タイプ MATRIX に基づいた結果の定義

“結果の定義” ページにアクセスし、結果タイプ ID として MATRIX を選択します。

結果の定義

結果 ID: DEPTRATE_MTX

結果タイプ: Other Matrix' result

結果の定義		検索 全件表示	最初	1/1	最後
*有効日:	2000/01/01	*ステータス:	アクティブ		
*名称:	Dept Rate from Matrix KUR002				
コメント:	This is the rate from the rate matrix KUR002				
デフォルト ラベル:	DeptRate				
*マトリックス ID:	KUR002	Department Based Rate Matrix			
*マトリックス結果 ID:	NEW_AMOUNT	New Rate			
データ タイプ:	数値				
長さ:	12				
小数部桁数:	2				
データ種別:	サンプル データ				

結果の用途	
レート テーブル	+ -
昇給マトリックス	+ -

“結果の定義” ページ – 結果タイプ MATRIX

[マトリックス ID] この結果の基準とすべきマトリックスを選択します。

[マトリックス結果 ID] この結果の基準とすべきマトリックスの結果 ID を選択します。

このタイプの結果は、別のマトリックスの結果 ID のいずれか 1 つを、その値として使用します。この結果を使用してマトリックスが評価される場合は、システムは、参照されたマトリックスを評価して、最終値を取得します。たとえば、医療保険補助の支給構造を設定し、会社が部門別に標準給与レートの 20% で医療保険補助を支給するとします。従業員の医療保険補助レートを計算するためには、従業員が所属している部門の標準給与レートを計算する必要があります。ただし、標準給与レート自体は、給与等級/ステップに基づいて動的に設定されます。標準レートは、マトリックス結果 ID が NEW_AMOUNT のレートマトリックス KUR001 を使用して取得されるとします。システムは、そのマトリックスの結果 ID である NEW_AMOUNT を参照レートとして使用します。これで、システムは PCNTOFBASE を使用して、その結果のパーセントを適用し、医療保険補助の最終レートを取得することができます。

したがって、この場合には、マトリックス ID は KUR001 で、マトリックス結果 ID は NEW_AMOUNT です。

条件指定マトリックスの定義と管理

条件指定マトリックスを定義するには、“マトリックスの定義”(WCS_LK_TBL_DEFN)コンポーネントを使用します。

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- マトリックスの定義
- 入力 (ソース ID) の定義
- マトリックス出力 (結果 ID) 情報の定義
- 条件指定マトリックスに対する検索キーの指定
- プロンプト テーブルからの値のロード
- データの内容フィールドへの値の入力
- マトリックス結果の表示

このセクションで使用する共通フィールド

名称 マトリックスの名称を入力します。

ステータス [アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。

重要: ビジネス プロセスで使用するマトリックスのステータスは [アクティブ] でなければなりません。

コメント マトリックスに関連コメントを追加します。

デフォルト ラベル ラベルを入力します。

条件指定マトリックスの定義と管理に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
マトリックスの定義	WCS_LK_TBL_DEFN	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[マトリックスの定義]	マトリックスの定義と管理を行います。
入力	WCS_LK_TBL_INPUTS	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[入力]	条件指定マトリックスへの入力を定義します。
出力	WCS_LK_TBL_OUTPUTS	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[出力]	マトリックスの出力を定義します。
検索キー	WCS_LK_TBL_KEYS	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[検索キー]	従業員データとの比較に使用される検索キーを指定します。
条件指定マトリックスキーのロード	WCS_LK_TBL_KEY_SEC	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[検索キー] [プロンプトテーブルから値を選択]リンクをクリックします。	プロンプトテーブルを使用して、特定のソースに対して検索キーを自動的にロードします。
データの内容	WCS_LK_TBL_DATA	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[データの内容]	出力データの値を入力します。
表示	WCS_LK_TBL_VIEW	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスの定義]、[表示]	最新保存バージョンのマトリックスを表示します。

マトリックスの定義

“マトリックスの定義” ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(D)	表示(V)						
マトリックス名: KUS001R											
マトリックス定義 <div style="float: right;">最初 ◀ 1/1 ▶ 最後</div>											
*有効日: 2007/01/01 *ステータス: アクティブ <div style="float: right;">+ -</div>											
*名称: Pos In Range Salary Increase											
略称: POSINRNG											
*マトリックス タイプ: SALMATRIX 昇給マトリックス											
マトリックス環境											
マトリックスの用途 (結果): SALMATRIX 昇給マトリックス											
マトリックス対象 (ソース)											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>名称</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EMPLOYEE</td> <td>従業員</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>						対象	名称		EMPLOYEE	従業員	-
対象	名称										
EMPLOYEE	従業員	-									
コメント: <div style="border: 1px solid gray; height: 40px; width: 100%;"></div>											
最終更新日時: 07/04/13 21:02:30.000000 最終更新者: PS											

“マトリックスの定義” ページ

注: マトリックスは全て、ステータスを [非アクティブ] に設定して作成されます。マトリックスを使用するためには、ステータスを [アクティブ] に変更する必要があります。

[マトリックス タイプ]

条件指定マトリックスの基準とすべきマトリックス タイプを選択します。選択できる値は以下のとおりです。

- MARKETPAY (市場給与統計)
- RATE (レート テーブル)
- SALMATRIX (昇給マトリックス)

[対象]

対象とは、従業員 ID を他の関連フィールドと関連付けるための開始点のことです。マトリックスで使用されている全てのソースを、雇用レコードと職務レコードだけを使用して評価できる場合には、対象には EMPLOYEE だけが必要です。従業員のポジション情報から開始して評価を行えるソースがある場合は、もう一つの対象として POSITION を追加できます。

注: 対象は、少なくとも 1 つ選択する必要があります。両方選択することもできます。

呼び出しプログラムが使用できる情報がポジション データだけで、従業員 ID ではない場合は、マトリックスがソースを評価できるようにするには、対象として POSITION が必要です。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「市場給与の設定とその使い方」

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 報酬管理、「報酬管理の設定」、「給与レート コードの設定」

第 7 章、「昇給予算と昇給プランの作成」、113 ページ

マトリックスに対する入力の定義

入力ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(C)	表示(V)								
マトリックス名: KUS001R													
マトリックス定義 <div style="float: right;">最初 ◀ 1/1 ▶ 最後</div>													
有効日: 2007/01/01 ステータス: アクティブ													
名称: Pos In Range Salary Increase マトリックス タイプ: 昇給マトリックス													
マトリックス入力 <div style="float: right;">最初 ◀ 1-2/2 ▶ 最後</div>													
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> *ソート順 *ラベル <input type="text" value="10"/> <input type="text" value="Perf Rating"/> </div> <div> *キー タイプ* <input type="text" value="単一検索"/> </div> <div> データ タイプ* <input type="text" value="文字列"/> </div> <div> 小数部桁数 <input type="text" value="0"/> </div> <div> *表示形式 <input type="text" value="行"/> </div> </div>													
<div style="text-align: right;">+ -</div>													
<div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px;">▶ 有効値</div>													
入力処理ソース <div style="float: right;">最初 ◀ 1/1 ▶ 最後</div>													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">*ソース ID</th> <th style="width: 40%;">名称</th> <th style="width: 15%;">対象</th> <th style="width: 20%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PERFRATING</td> <td>Perf Rating</td> <td>EMPLOYEE</td> <td style="text-align: center;">+ -</td> </tr> </tbody> </table>						*ソース ID	名称	対象		PERFRATING	Perf Rating	EMPLOYEE	+ -
*ソース ID	名称	対象											
PERFRATING	Perf Rating	EMPLOYEE	+ -										

入力ページ (1/2)

入力ページ (2/2)

[マトリックス入力]

[ソート順] 条件指定マトリックス内の入力のソート順序を示す数値を入力します。この数値によって、従業員データに対する入力の評価順序も決まります。

[ラベル] 表示されるラベルを入力します。

[キー タイプ] 以下のいずれかの値を選択します。

- [単一検索]: 完全一致がチェックされます。
- [範囲検索]: 値の範囲がチェックされます。

[小数部桁数] 数値入力のために保持する小数部桁数を入力します。必要ない場合は、このフィールドはグレイ表示されます。

[表示形式] この入力を [行] ヘッダーとして表示するか、[列] ヘッダーとして表示するかを選択します。

重要: 列ヘッダーとして選択できる入力は、1 つだけですが、全ての入力を行として表示するように選択することができます。

[有効値]

プロンプト テーブルから検索キーを入力する場合は、このセクションで [テーブル]、[フィールド]、[セット ID] (該当する場合のみ) に値を指定できます。

注: そのテーブルに検索キーが存在しなければならないわけではありません。どのテーブルにも存在しない新規の検索キーを入力することができます。

[入力処理ソース]

[ソース ID] マトリックス入力の取得に使用できるソースを 1 つ以上選択します。たとえば、JOB CODE に対して入力を定義する場合は、ソース ID に JOB CODE を選択する必要があります。入力は全て、最低 1 つのソースを使用して定義されるため、ソースを最低 1 つ選択する必要があります。

注: [ラベル] フィールドに何も入力しないと、ソースの選択時に、そのソースのデフォルト ラベルが [ラベル] フィールドに自動的に表示されます。

[範囲タイプのルール]

[範囲検索方法]

一致しているとシステムに見なさせるブレイクポイント（範囲）を決定する方法を選択します。表示される値は以下のとおりです。

- [上位範囲の上限を使用]: 入力値よりも大きいブレイクポイントに対してマトリックス データが検索されます。
- [下位範囲の上限を使用]: 入力値よりも小さいブレイクポイントに対してマトリックス データが検索されます。
- [直近範囲の上限を使用]: 入力値に最も近いブレイクポイントに対してマトリックス データが検索されます。

以下の例は、範囲がどのように機能するかを示しています。[入力処理ソース] の [ソース ID] で “PERCENT-IN-RANGE” を選択しているとします。通常の範囲は、0-40%、41-60%、61-80%、81-100% です。この例では、最後の 3 つの範囲 (40-100) だけを使用します。条件指定マトリックスにこれらの範囲を定義する際には、範囲のブレイクポイントだけを入力します。この例では、40、60、80、100 です。これらのブレイクポイントは、以下の範囲を定義するものと解釈されます。

範囲のブレイクポイント	範囲のブレイクポイントに該当する値
40	40 以下 (40 を含む) の全ての値
60	40 を超える (60 を含む) の全ての値
80	60 を超える (80 を含む) の全ての値
100	80 を超える (100 を含む) の全ての値

検索方法の分析

従業員に指定されている値が 45 パーセントだとします。

- 範囲検索方法に [上位範囲の上限を使用] が選択されている場合は、45 よりも大きい最初のブレイクポイントは 60 であると見なされ、“60” が使用されます。
- 範囲検索方法に [下位範囲の上限を使用] が選択されている場合は、45 よりも小さい最初のブレイクポイントは 40 であると見なされ、“40” が使用されます。
- 範囲検索方法に [直近範囲の上限を使用] が選択されている場合は、45 は 40 に最も近いと見なされ、“40” が使用されます (従業員のレンジ比率が 55 であった場合は、“60” が使用されます)。

[範囲外の場合]

[下回る場合は最小値を使用]

最初のブレイクポイントよりも小さい全ての値に対して、最初のブレイクポイントが一致していると見なされるようにする場合に、このチェック ボックスをオンにします。たとえば、従業員の範囲内のレンジ比率が 20% の場合、このチェック ボックスがオンになっていると、“40” が使用されます。このチェック ボックスがオフになっていると、その入力に対する検索結果は、“一致する値がありません。” になります。

[上回る場合は最大値を使用]

最後のブレイクポイントよりも大きい全ての値に対して、最後のブレイクポイントが一致していると思なされるようにする場合に、このチェック ボックスをオンにします。たとえば、従業員のレンジ比率が 120% の場合、このチェック ボックスがオンになっていると、“100” が使用されます。このチェック ボックスがオフになっていると、その入力に対する検索結果は、“一致する値がありません。” になります。

[処理オプション]**[結果 ID を補間]**

システムに、特定のブレイクポイントに関連付けられている値に比例する数値を計算して返させるには、このチェック ボックスをオンにします。

[結果 ID を補間] - 例

この例では、同じレンジ比率のブレイクポイントと、タイプがレートの出力が 1 つあるマトリックスを持っていると仮定しましょう。

注: 特に断りのない限り、値は全てパーセントです。

ステップ	40	60	80	100
1	40	30	20	10
2	50	40	30	20
3	60	50	40	30
4	70	60	50	40

従業員がステップ 1 にいて、レンジ比率 (PIR) が 50 だった場合を考えてみましょう。つまり、レートは 40 または 30 になる可能性があります。ただし、[結果 ID を補間] チェック ボックスがオンになっていると、下位範囲と上位範囲のブレイクポイント間の差に対する従業員の値 (50) の比率が計算され、その比率を下位範囲と上位範囲のレートの差に適用して、35 というレートが返されます。従業員の 50 という PIR は、ブレイクポイント 40 から 60 のちょうど中間であるため、40 ~ 30 の中間のレートが計算されます。

PIR が 55 (40 と 60 の間の数値上の差の 75 パーセント) であった場合は、40 と 60 の間の 75 パーセントのレート値として、32.50 が返されます。

マトリックス出力情報の定義

出力ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)

入力(I)

出力(O)

検索キー(K)

データの内容(D)

表示(V)

マトリックス名:

KUS001R

マトリックス定義

最初1/1最後

有効日:

2007/01/01

ステータス:

アクティブ

名称:

Pos In Range Salary Increase

マトリックス タイプ:

昇給マトリックス

マトリックス出力

最初1/1最後

*ソート順*結果 ID

*ラベル

データ タイプ

小数部桁数

10

MINIMUM_PERCENTAGE

最小パーセント

数値

2

☐ 結果を返さない

有効値

出力ページ

注: このページの有効な結果値は、マトリックス タイプによって異なります。

[マトリックス出力] (結果列)

- [ソート順]

マトリックスでの出力のソート順序を示す数値を入力します。
- [結果 ID]

条件指定マトリックスが出力として返す値を指定します。これらの値は、結果 ID テーブルから取得されます。
- [ラベル]

マトリックスに表示されるラベルを入力します。
- [データ タイプ]

この表示専用フィールドには、結果 ID の形式が文字列、数値、日付のうちのどれであるかが示されます。
- [小数部桁数]

結果 ID の形式が数値の場合は、マトリックスに表示する小数部桁数を入力することができます。

[結果を返さない]

その結果を、別の結果の計算のための参照専用として使用する場合は、このチェック ボックスをオンにします。たとえば、参照として BASERATE を使用する PCNTOFBASE タイプの結果がある場合は、結果 ID BASERATE の [結果を返さない] チェック ボックスをオンにすることができます。つまり、呼び出しプログラムは、出力結果 ID として PCNTOFBASE のみを受け取り、その他の出力をマトリックスから受け取ることはありません。

注: 複数の結果 ID の [結果を返さない] チェック ボックスがオンになっている場合でも、マトリックス表示には、定義した全ての結果 ID が表示されます。

[有効値]

テーブルおよびフィールドを選択し、該当する場合はセットID も選択して、出力列の値リストを指定します。このレコードおよびフィールドの指定内容が、出力値の編集テーブルとして使用されます。

条件指定マトリックスに対する検索キーの定義

検索キー ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D) 入力(I) 出力(O) 検索キー(K) テータの内容(D) 表示(V)

マトリックス名: KUS001R

マトリックス定義 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後

有効日: 2007/01/01 ステータス: アクティブ

名称: Pos In Range Salary Increase マトリックス タイプ: 昇給マトリックス

*検索キー フィルタ: Perf Rating フロントテーブルから値を選択

検索キー

検索 | 20 件表示 最初 ◀ 1-4/4 ▶ 最後

*検索キー (文字)	*ソート順	フィルタカード		
1	1	<input type="checkbox"/>	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>
2	2	<input type="checkbox"/>	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>
3	3	<input type="checkbox"/>	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>
4	4	<input type="checkbox"/>	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>

最初 ◀ 1-4/4 ▶ 最後

キー組合せの作成

検索キー ページ

このページは、従業員データの照合に使われるキー値の入力に使用します。上の画面の例では、従業員の評価レベルが 1、2、3、4 のいずれであるかがチェックされます。

注: 市場給与マトリックスの場合、検索キーと出力データ値をまったく指定せずにマトリックスを作成することができます。これは、フラット ファイルからマトリックスにデータをロードする場合に便利です。この場合はマトリックスを定義しますが、検索キーと出力データは指定しません。ステータスは[アクティブ]に更新する必要があります。これで、データをフラット ファイルからマトリックスにロードできます。しかし、マトリックスのステータスを[アクティブ]に変更して、検索条件または検索値を指定しなかった場合は、警告が表示されます。

その他のオプションについては、マトリックスへのデータのロード方法が説明されている、市場給与マトリックスに関するセクションを参照してください。

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「市場給与の設定とその使い方」

[マトリックス定義]

*[検索キー フィルタ]

検索キーを入力する対象の入力を選択します。これらの値は入力テーブルに保存されています。個々の入力に、最低 1 つの検索キーを入力する必要があります（市場給与マトリックスは例外です）。上の画面の例では、[Perf Rating] に対してキーを入力した後、[Pos in Range] に切り替えて、この入力に対してキーを入力します。

[プロンプト テーブルから値を選択]

選択した入力に対して、[有効値] グループ ボックスで[テーブル]と[フィールド]に値を入力した場合は、このリンクをクリックすると、そのテーブルの値をリストする“条件指定マトリックス キーのロード”ページにアクセスできます。入力のキー タイプが[範囲検索]の場合は、このリンクは使用できません。

[検索キー]

*[検索キー]

値を入力します。これは、従業員データの検索に使用するキー値です。たとえば、[Perf Rating] の入力に対して、キー値 1、2、3、4 の行を入力します。[Pos in Range] の入力に対しては、キー値 40、60、80、100 の行を入力します。

[ソート順]

マトリックスでの検索キーの表示順序を示す数値を入力します。このフィールドは、文字列タイプのキーにのみ適用されます。数値および日付値は暗黙的順序を持っていて、表示順序を指定するこのフィールドは使用しません。

[ワイルドカード]

検索キーをワイルドカードとして使用する場合にオンにします。つまり、従業員のデータが他のどのキーとも一致しなかった場合は、この行が一致として使用されます。たとえば、101、102、103、104 の 4 つの部門がマトリックスにリストされているとします。他の全ての部門の全従業員を別個に処理したい場合は、もう一つ別の部門キーを入力して、それをワイルドカードにします。

キー タイプが[単一検索]に設定されている場合のみ、ワイルドカードを設定できます。キー タイプが[範囲検索]に設定されている場合は、ワイルドカードは適用されません。

[キー組合せの作成]

全ての入力に対してキー入力を完了したら、このボタンをクリックして、条件指定マトリックスに対してキーの組み合わせを作成します。このボタンをクリックすると、“データの内容”ページに自動的に移動します。このペー

ジで、さまざまな入力の組み合わせに対して個々の結果 ID の値を入力できます。

キー組み合わせの作成 - 例

たとえば、入力の 1 つである部門には 101、102、103、104 という値を設定し、もう 1 つの入力である職務リスクには高、中、低という値を設定し、出力にはレートだけを設定したとすると、次のような組み合わせテーブルが自動的に作成されます。



部門	リスク	レート
101	低	0
101	中	0
101	高	0
102	低	0
102	中	0
102	高	0
103	低	0
103	中	0
103	高	0
104	低	0
104	中	0
104	高	0

これで、レートだけを入力することができ、部門 ID や リスクレベルを手動で入力する必要はありません。

プロンプト テーブルからの値のロード

“条件指定マトリックス キーのロード” ページにアクセスします。

条件指定マトリックス キーのロード

プロンプト テーブル: プロンプト フィールド: プロンプト セットID:

ロードするキー値の選択		最初  1-20/64  最後
<input type="checkbox"/>	検索キー値	名称
<input type="checkbox"/>	0	Administrative Assistant
<input type="checkbox"/>	50	Clerk
<input type="checkbox"/>	55	Analyst-Budget I
<input type="checkbox"/>	60	Analyst-Budget II
<input type="checkbox"/>	70	Director-Department
<input type="checkbox"/>	125	Clerk-II
<input type="checkbox"/>	150	Clerk-III
<input type="checkbox"/>	165	Clerk-Data Entry
<input type="checkbox"/>	170	Secretary
<input type="checkbox"/>	180	Operator-Computer Asst
<input type="checkbox"/>	185	Bookkeeper
<input type="checkbox"/>	200	Clerk-Accounts Payable

“条件指定マトリックス キーのロード” ページ

特定のプロンプト テーブルから値をロードするには、次の手順に従います。

1. [プロンプト テーブル] を選択します。
2. [プロンプト フィールド] を選択します。
3. [検索] をクリックします。
4. [ロードするキー値の選択] グリッドで、ロードする値のチェック ボックスをオンにします。
5. [OK] をクリックします。

データの内容フィールドへの値の入力

“データの内容” ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(D)	表示(V)		
マトリックス名: KUS001							
マトリックス定義 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後							
有効日: 2000/01/01 ステータス: アクティブ							
名称: Pos In Range Salary Increase マトリックス タイプ: 昇給マトリックス							
マトリックス データ 検索 全件表示 最初 ◀ 1-16/16 ▶ 最後							
Perf Rating	Pos in Range	デフォルト	Min Percent	Default Percent	Max Percentage		
1	40.00	<input type="checkbox"/>	6.00	6.50	7.00	+	-
1	60.00	<input type="checkbox"/>	5.00	6.00	7.00	+	-
1	80.00	<input type="checkbox"/>	4.00	5.00	6.00	+	-
1	100.00	<input type="checkbox"/>	3.00	4.00	5.00	+	-
2	40.00	<input type="checkbox"/>	5.00	5.50	6.00	+	-
2	60.00	<input type="checkbox"/>	4.00	5.00	6.00	+	-
2	80.00	<input type="checkbox"/>	3.00	4.00	5.00	+	-
2	100.00	<input type="checkbox"/>	2.00	3.00	4.00	+	-
3	40.00	<input checked="" type="checkbox"/>	4.00	5.00	5.00	+	-
3	60.00	<input type="checkbox"/>	3.00	4.00	5.00	+	-

“データの内容” ページ

このページには、マトリックスが評価する全ての入力に対して、検索キーの組み合わせがリストされます。組み合わせごとに、全ての出力フィールドがリストされます。ここで、全ての出力の文字列、日付、または数値を追加できます。このページに表示される列は、入力ページおよび出力ページで定義するフィールドによって異なります。[デフォルト] チェック ボックスの左にある列は、入力ページで定義します。[デフォルト] チェック ボックスの右にある列は、出力ページで定義します。

注: [デフォルト] 列の左には全ての入力が表示され、右には全ての出力が表示されます。

[デフォルト]

(省略可) 従業員データと入力行の任意の組み合わせとの間に一致が見つからない場合に、デフォルトの結果として使用する行を選択します。上の画面の例では、レンジ比率が 40 ~ 100 の範囲に該当しないか、評価レベルの指定されていない従業員のデフォルトを選択できます。

給与ステップに関連付けられたレート コードで指定されているレート マトリックスに対してはデフォルトを選択することをお勧めします。

重要: デフォルトとして選択できるのは 1 行だけです。

マトリックス結果の表示

表示ページにアクセスします。

マトリックスの定義(D)	入力(I)	出力(O)	検索キー(K)	データの内容(C)	表示(V)
マトリックス名: KUS001R					
マトリックス定義 最初 ◀ 1/1 ▶ 最後					
有効日: 2007/01/01 ステータス: アクティブ					
名称: Pos In Range Salary Increase マトリックス タイプ: 昇給マトリックス					
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">保存済マトリックスの表示</div> (最新保存バージョンのマトリックスのみが表示されます)					

表示ページ

出力のデータの内容を全て入力したら、マトリックスを保存する必要があります。このページでマトリックスを表示できるのは、マトリックスを保存した後のみです。

[保存済マトリックスの表示] ボタンをクリックすると、最新保存バージョンのマトリックスから結果が生成されます。

重要: このページには、最新保存バージョンのマトリックスのみが表示されます。

条件指定マトリックス作成のための特殊ルールの使用

レート マトリックスおよび昇給ガイドライン マトリックスの作成時に使用する特殊ルールがあります。システムがマトリックスを処理できるようにするために、それぞれのタイプのマトリックスに存在していなければならない特定の結果 ID 値があります。これらのマトリックスが呼び出されるコンポーネントは、特定の結果 ID を探して処理するため、この結果 ID 値は必須です。正しい結果 ID が存在しないと、呼び出しコンポーネントは出力の処理方法を識別することができません。

レート マトリックス

以下の表は、レート コードと関連付けるレート マトリックスに存在していなければならない結果 ID の一覧です。必須の結果 ID のリストは、レート コード タイプに基づいています。

注: タイプごとに、全ての結果 ID が必要なわけではありません。これらの結果 ID のいずれか 1 つだけが必要です。

レート コード タイプ	存在していなければならない結果 ID (いずれか 1 つ)
固定額	<ul style="list-style-type: none"> NEW_AMOUNT PERCENT_TO_APPLY
時間給 + 固定額	<ul style="list-style-type: none"> NEW_AMOUNT PERCENT_TO_APPLY
時間給	<ul style="list-style-type: none"> NEW_AMOUNT PERCENT_TO_APPLY INCREMENT_AMOUNT THRESHOLD
パーセント	INCREMENT_PERCENT
点数	NEW_POINTS

計算を使用するレート マトリックス、たとえばタイプが PERCENT_TO_APPLY や INCREMENT_PERCENT の結果 ID を作成する場合は、他の全ての結果 ID の [結果を返さない] チェック ボックスをオンにする必要があります。レート コードと関連付けられているレート マトリックスが結果 ID を 1 つしか返さないようにする必要がありますからです。

グループ別予算と関連付けられている昇給マトリックス

マトリックスの結果 ID は、レート コード タイプと整合している必要があります。以下の表には、レート コード タイプに基づいて許容される結果 ID が示されています。

レート コード タイプ	許容される結果 ID の組み合わせ
固定額、時間給、または、時間給 + 固定額	<p>マトリックスは、以下の 3 つの結果 ID の組み合わせのいずれかでなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> DEFAULT_PERCENTAGE MINIMUM_PERCENTAGE、DEFAULT_PERCENTAGE、MAXIMUM_PERCENTAGE MINIMUM_PERCENTAGE、DEFAULT_PERCENTAGE、MAXIMUM_PERCENTAGE、AMOUNT
配分率	<p>マトリックスは、以下の 2 つの結果 ID の組み合わせのいずれかでなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> DEFAULT_PERCENTAGE MINIMUM_PERCENTAGE、DEFAULT_PERCENTAGE、MAXIMUM_PERCENTAGE
点数	<p>マトリックスは、以下の 2 つの結果 ID の組み合わせのいずれかでなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> DEFAULT_POINTS MINIMUM_POINTS、DEFAULT_POINTS、MAXIMUM_POINTS

昇給マトリックスがグループ別予算に関連付けられている場合は、結果 ID DEFAULT_PERCENTAGE、DEFAULT_AMOUNT、または DEFAULT_POINTS が常に検索され、その結果 ID を使用して昇給予算を計算したり、昇給を割り当てます。

ただし、結果 ID として DEFAULT_PERCENTAGE と AMOUNT が両方ともマトリックスに含まれている場合は、特殊な処理が行われます。この場合は、結果 ID AMOUNT が一括昇給額として扱われます。全ての行がデフォルト パーセントと金額を結果として持っているため、AMOUNT の値が 0 よりも大きいかがまずチェックされます。0 よりも大きい場合は、その値がグループ別予算で一括昇給額として使用されます。AMOUNT の値が 0 の場合は、変更率として DEFAULT_PERCENTAGE の値が使用されます。これによって、従業員の相対比率およびレンジ比率の値が標準ガイドライン外のケースを処理する昇給マトリックスを作成することができます。

以下の例では、標準ガイドライン外のレンジ比率が含まれている昇給マトリックスが説明されています。

人事 考課	0				50				100				1000			
	下限 パーセント	デフォ ルト パーセント	上限 パーセント	一括 昇給	下限 パーセント	デフォ ルト パーセント	上限 パーセント	一括 昇給	下限 パーセント	デフォ ルト パーセント	上限 パーセント	一括 昇給	下限 パーセント	デフォ ルト パーセント	上限 パーセント	一括 昇給
1	0.00	0.00	0.00	20.00	6.00	6.50	7.00	0.00	5.00	5.50	7.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00
2	0.00	0.00	0.00	18.00	5.00	5.50	6.00	0.00	4.00	5.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00
3	0.00	0.00	0.00	16.00	4.50	5.00	5.50	0.00	4.50	4.50	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00
4	0.00	0.00	0.00	6.00	3.00	3.50	4.00	0.00	3.00	3.50	4.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

このマトリックスには、値が 0 のレンジ比率 (PIR) を持つ明示的なブレイクポイントが含まれていることに注意してください。このブレイクポイントは、従業員の給与レンジと比較して PIR が負の全ての従業員を処理するのに必要です。また、値が 1000 のブレイクポイントもあります。これは、PIR が 100 よりも大きい全ての従業員を処理するのに必要です。値 1000 は、100 よりも大きい全ての PIR 値を必ず取得できるようにするために任意に選択された値にすぎません。

ブレイクポイント 0 と 1000 に対してのみ、一括昇給の値が非ゼロであることに注目しましょう。その他のブレイクポイントでは全て、一括昇給の値が 0 になっています。つまり、PIR が 0 ～ 100 の従業員に対しては、デフォルト パーセントのガイドラインに基づいて昇給額が計算されます。それに対して、PIR が標準レンジに当てはまらない (0 未満または 100 を超える) 従業員には、一括昇給のガイドラインに基づいて固定の昇給額が割り当てられます。

マトリックスのコピー

このセクションでは、既存のマトリックスをコピーして、新規のマトリックスを作成する方法について説明します。

条件指定マトリックスのコピーに使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[マトリックスのコピー]	WCS_LK_TBL_CLONE	[HRMS 基本設定]、[共通定義]、[マトリックス]、[マトリックスのコピー]	マトリックスをコピーします。

マトリックスのコピー

“マトリックスのコピー” ページにアクセスします。

マトリックスのコピー

コピー元

有効なマトリックス

検索 | 全件表示

最初 1-10/17 最後

マトリックス名	マトリックス タイプ	有効日	ステータス	名称
<input type="radio"/> KUM001	MARKETPAY	1980/01/01	アクティブ	Clerk Payroll 290080
<input type="radio"/> KUM002	MARKETPAY	1980/01/01	アクティブ	Director Finance 420050
<input type="radio"/> KUM003	MARKETPAY	1980/01/01	アクティブ	Admin Assistant 170005
<input type="radio"/> KUM004	MARKETPAY	1980/01/01	アクティブ	Consultant Sr 310015
<input type="radio"/> KUR001	RATE	1980/01/01	アクティブ	Step based rate matrix
<input type="radio"/> KUR002	RATE	1980/01/01	アクティブ	Department Based Rate Matrix
<input type="radio"/> KUR003	RATE	1980/01/01	アクティブ	NA Location based Addl Pay
<input type="radio"/> KUR004	RATE	1980/01/01	アクティブ	Dept Based Rate Matrix
<input type="radio"/> KUR005	RATE	2000/01/01	アクティブ	Cost of Living Allowance
<input type="radio"/> KUS001	SALMATRIX	2000/01/01	アクティブ	Pos In Range Salary Increase

コピー先

*マトリックス名:

*有効日:

2007/04/14

31

*ステータス:

非アクティブ

名称:

マトリックスのコピー

コピー対象のマトリックス コンポーネント

☒ 構造のみコピー
 ☐ 構造およびキーをコピー
 ☐ 構造、キーおよびデータをコピー

“マトリックスのコピー” ページ

マトリックスをコピーするには、次の手順に従います。

1. [有効なマトリックス] からコピーするマトリックスを選択します。
2. [コピー先] グループ ボックスで、新規マトリックスの[マトリックス名]、[有効日]、[ステータス]、[名称]を入力します。

注: デフォルト値は [非アクティブ] ですが、[アクティブ] に変更できます。ただし、ソース マトリックスが [非アクティブ] の場合は、コピー ステータスは [アクティブ] には変更できません。

3. [コピー対象のマトリックス コンポーネント] グループ ボックスで、以下の値のいずれかを選択します。
 - [構造のみコピー]: これを選択すると、マトリックス詳細、入力定義、出力定義だけがコピーされます。
 - [構造およびキーをコピー]: これを選択すると、構造と、全ての入力に対する全ての検索キー値がコピーされます。
 - [構造、キーおよびデータをコピー]: マトリックス全体がコピーされます。
4. [マトリックスのコピー] をクリックして、コピーを作成します。

確認メッセージが表示され、新しいリンク [新規マトリックスの編集 <<マトリックス名>>] も表示されます。このリンクをクリックすると、新規マトリックスの編集を即座に開始できます。

第 6 章

考課履歴の確認

この章では、以下の作業を行う方法について説明します。

- 人事考課情報の表示
- 人事考課レポートの作成

この章で使用する共通フィールド

評価モデル

人事考課を行う際に割り当てる評価レベルを表すコードのセットです。以下に評価モデルの例を挙げます。

- 1 - 優
- 2 - 良
- 3 - 要努力
- 4 - 不合格

さまざまなカテゴリに関する従業員評価を行うために必要であれば、複数の評価モデルを設定します。

考課基準

評価基準とも呼ばれます。これにより、人事考課の総合結果を数値化する手段が提供されます。考課基準では、いくつかのコンピテンシーをセットにし、そのセットを評価モデルや従業員の評価の計算方法と組み合わせます。計算方法は、集計タイプに [平均]、[合計]、[考課ランク] のうちのどれを設定するかによって異なります。

集計タイプ

考課基準で選択したコンピテンシーにおける従業員の評価の計算方法は、集計タイプによって決まります。集計タイプには、[平均]、[合計]、[考課ランク] の 3 つがあります。

人事考課情報の表示

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- 人事考課にアクセスする。
- 考課担当者コメントにアクセスする。
- 従業員の目標を確認する。

注: 人事考課は、人事考課ビジネス プロセスで行われます。

人事考課ページで、給与評価、人事考課、またはその両方についての詳細な履歴情報を確認します。

人事考課へのアクセスに使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
人事考課	EMPLOYEE_REVIEW_1	[報酬管理]、[基本報酬]、[人事考課履歴]、[考課履歴]、[人事考課]	人事考課を表示します。
考課履歴 - 考課担当者	EMPLOYEE_REVIEW_2	[報酬管理]、[基本報酬]、[人事考課履歴]、[考課履歴]、[考課担当者]	考課基準や考課フィールドに含まれるコンピテンシーの一覧を表示します。
評価者コメント	EMP_RVW_RATING_SEC	コメントを確認するコンピテンシーのグリッド行の右端にある[人事考課に関するコメント]アイコンをクリックします。	個々のコンピテンシーに関するコメントを確認します。
考課履歴 - コメント	EMPLOYEE_REVIEW_3	[報酬管理]、[基本報酬]、[人事考課履歴]、[考課履歴]、[コメント]	人事考課全体についてのコメントを確認します。同じ考課担当者が、評価タイプ別に人事考課に関連するコメントを記録することができます。
考課履歴 - 目標	EMPLOYEE_REVIEW_4	[報酬管理]、[基本報酬]、[人事考課履歴]、[考課履歴]、[目標]	従業員の目標を確認します。

人事考課へのアクセス

人事考課ページにアクセスします。

人事考課		考課担当者		コメント		目標	
Martina Griffiths		EMP		ID: KC0001		雇用コード番号: 0	
<div>考課詳細</div> <div>検索 全件表示</div> <div>最初 ◀ 1/1 ▶ 最後</div>							
有効日:	2000/04/01		記入票タイプ:	給与			
開始/終了日:	2000/04/01	2001/03/31	次回考課日:	2001/04/01			
ビジネス ユニット:	CAN01	CAN01 BU for Canada					
部門:	10000	Human Resources				会社コード:	GBI
職務コード:	800010	Secretary-Senior				ポジション番号:	19000017
考課基準:	HC1	看護の評価				集計タイプ:	平均 A
評価モデル:	HC1						
評価レベル:							
▼ 日本							
考課 ID:							
記入票タイプ: <input type="checkbox"/> 昇格対象考課							
期間開始日:				期間終了日:			
給与プラン:	KC01	等級:	004	ステップ:	3	役職:	

人事考課ページ

[考課詳細]

[記入票タイプ]

以下の値のいずれか 1 つが表示されます。

- “両方” (給与評価と人事考課の両方)
- “フィードバック” (従業員フィードバック)
- “初期考課”
- “中間考課”
- “公式考課”
- “業績”
- “給与”
- “自己評価”

[合計考課点]

集計タイプが合計の場合は、考課担当者ページの合計考課点数が表示されます。

[合計考課額]、[合計考課率]、[合計給与点数]

考課点の計算方法によって異なりますが、考課/評価基準の集計タイプが [合計] の場合は、考課結果として、合計考課額、合計考課率または合計給与点数のいずれかが計算され、表示されます。

[ステータス]

この考課のステータスが表示されます。

[職務にロード]

変更が職務レコードにロード済みの場合は、このチェック ボックスはオンになっています。

人事考課ページのフィールドの表示

このページの「考課詳細」セクションに表示されるフィールドは、集計タイプによって異なります。次の表は、各集計タイプで表示されるフィールドのリストです。

平均	合計	考課ランク
[考課基準]	[考課基準]	[考課基準]
[集計タイプ]	[集計タイプ]	[集計タイプ]
[評価モデル]	[評価モデル]	[評価モデル]
[評価レベル]	[合計考課点]	[結果考課ランク]
該当なし	[合計考課額]	[最終考課ランク]
該当なし	[合計給与点数]	[ステータス]
該当なし	[合計考課率]	[職務にロード]
該当なし	[ステータス]	該当なし
該当なし	[職務にロード]	該当なし

考課担当者コメントへのアクセス

“考課履歴”の考課担当者ページにアクセスします。

人事考課		考課担当者		コメント		目標													
Martina Griffiths		EMP		ID: KC0001		雇用コード番号: 0													
<div>考課詳細</div> <div> <div>有効日: 2000/04/01</div> <div>次回考課日: 2001/04/01</div> </div> <div> <div>ビジネスユニット: CAN01 CAN01 BU</div> <div>プラン/等級/ステップ: KC01 004 3</div> </div> <div> <div>職務コード: 800010</div> <div>Sr Scrtly</div> </div>																			
<div>考課担当者</div> <div> <div>評価タイプ: 監督者</div> <div>考課担当者 ID: KC00031</div> <div>加重係数: 100</div> </div> <div> <div>コンピテンシー</div> <table border="1"> <thead> <tr> <th>コンピテンシー</th> <th>名称</th> <th>加重 (%)</th> <th>レベル</th> <th>職務</th> <th>考課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </div> <div> <div>合計 (%):</div> <div>加重平均:</div> </div> <div> <div>合計加重 (%): 100</div> </div>								コンピテンシー	名称	加重 (%)	レベル	職務	考課			0			
コンピテンシー	名称	加重 (%)	レベル	職務	考課														
		0																	

考課履歴 - 考課担当者ページ

注: グリッド内の列の順番は、設定方法によって異なる場合があります。また、常に全ての列が表示されるわけではありません。

[考課詳細]

[プラン/等級/ステップ] 従業員の給与プラン、等級、ステップが表示されます。

[考課担当者]

[加重係数] この考課担当者の加重率が表示されます。評価日に対する全ての考課担当者の合計加重率は、100% になる必要があります。

[コンピテンシー]

次の表は、各集計タイプで表示されるフィールドのリストです。

平均	合計	考課ランク
[コンピテンシー]	[コンピテンシー]	[コンピテンシー]
[加重 (%)]	[レベル]	[レベル]
[レベル]	[点数]	[点数]
[合計 (%)]	[合計考課点]	[合計考課点]
[加重平均]		

コンピテンシーのフィールド定義

[コンピテンシー]	考課基準テーブルで考課基準に対して定義したコンピテンシーが表示されます。
[名称]	コンピテンシーの名称が表示されます。
[加重 (%)]	(集計タイプが [平均] の場合のみ) 加重率が表示されます。従業員に対する加重率の合計は、100% です。
[レベル]	このコンピテンシーについて、従業員に与えられた評価レベルが表示されます。
[点数]	(集計タイプが [合計] および [考課ランク] の場合のみ) このコンピテンシーの点数が表示されます。
	[人事考課に関するコメント] アイコンをクリックし、評価者コメント ページにアクセスすると、このコンピテンシーの評価レベルについてのコメントを確認できます。
[合計 (%)]	(集計タイプが [平均] の場合のみ) コンピテンシーの加重率合計が自動入力されます。
[加重平均]	(集計タイプが [平均] の場合のみ) コンピテンシー レベルに加重率を乗数した値の合計が表示されます。
[合計考課点]	(集計タイプが [合計] および [考課ランク] の場合のみ) 考課担当者が全てのコンピテンシーに割り当てた合計考課点が表示されます。
[総合評価]	
[合計加重 (%)]	完了した評価の合計パーセントが表示されます。考課担当者 1 が 50% の加重率で、担当者 2 と 3 がそれぞれ 25% の加重率という設定であれば、担当者 1 と担当者 2 が評価を完了すると、このフィールドには、75% と表示されます。
[合計考課点]	(集計タイプ が [合計] および [考課ランク] の場合のみ) この時点までに完了した評価の合計考課点が表示されます。
[総合結果]	各考課担当者による合計評価点に考課担当者の加重係数 (パーセント) が乗算され、加重考課点が合計されます。 集計タイプが [合計] および [考課ランク] の場合は、人事考課ページでこの値が自動入力されます。

従業員の目標の評価

“考課履歴” の目標ページにアクセスします。

人事考課	考課担当者	コメント	目標						
Martina Griffiths		EMP	ID: KC0001 雇用コード番号: 0						
<div> <div>考課詳細</div> <div> <div>有効日:</div> <div>2000/04/01</div> <div>次回考課日:</div> <div>2001/04/01</div> </div> <div> <div>ビジネス ユニット:</div> <div>CAN01 CAN01 BU</div> <div>給与管理プラン:</div> <div>KC01 004 3</div> </div> <div> <div>職務コード:</div> <div>800010 Sr Scrty</div> </div> </div>									
<div> <div>目標</div> <table border="1"> <thead> <tr> <th>番号</th> <th>目標</th> <th>達成状況</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>未達成</td> </tr> </tbody> </table> </div>				番号	目標	達成状況			未達成
番号	目標	達成状況							
		未達成							

考課履歴 - 目標ページ

[目標]

[番号] 追加した目標の連番が表示されます。

[目標] 従業員のキャリア プランからロードされた目標が表示されます。

[達成状況] “目標以上”、“達成”などの達成状況が表示されます。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: キャリア プランと後任計画、「キャリア プラン」、「キャリア プランの作成」

人事考課レポートの作成

人事考課レポートを作成するには、考課状況確認 (RUN_PER008) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、人事考課レポートの実行方法について説明します。

考課状況確認レポートの実行に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[考課状況確認]	RUNCTL_PER008	[報酬管理]、[基本報酬]、[人事考課履歴]、[考課状況確認]	考課状況確認レポート (PER008) を実行します。このレポートには、考課履歴コンポーネントに表示される人事考課データがリストされます。

第 7 章

昇給予算と昇給プランの作成

この章では、基本報酬予算およびプランの作成ビジネス プロセスの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 基本報酬予算の計算
- 予算比較の表示
- グループ別昇給プランの作成
- 昇給の給与レコードへのロード
- (MEX) 昇給マトリックス方法の定義

基本報酬予算およびプランの作成ビジネス プロセスについて

基本報酬予算およびプランの作成ビジネス プロセスにおける手順の概要を簡単に説明します。予算金額は、予算要求機能を使用しても、しなくても計算できます。

基本報酬予算を計算するには、次の手順に従います。

1. グループ ビルド ページを使用してグループを作成します。
参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「グループ定義の設定と使い方」
2. 基本報酬管理と予算計画のコントロール テーブルを設定します。
3. “グループ別昇給予算の作成と承認” コンポーネントで予算を作成し、予算タイプや異動理由を選択します。
4. レート コードをロードし、以下のいずれかの計算方法を選択します。
 - [マトリックス コード]
 - [金額]
 - [パーセント]
 - [点数]
 - [対点数比率]
 - [追加率]
5. 新規予算を計算し、結果を表示します。
6. (省略可) 予算案を比較、調整します。
7. (省略可) ワークフローを介して、承認管理者からの承認を要求します。

8. 予算を承認するか、または予算の承認を行わずに“グループ別昇給の割当”コンポーネントに直接移動します。
9. その予算に基づき、グループ内の従業員に対する昇給プランを作成します。
10. グループ内の各従業員の昇給を手動で調整します。
11. 昇給プランの数値と予算の数値を比較します。
12. 昇給プランを最終決定し、承認します。
13. 承認済みの昇給プランを従業員レコードにロードします。

関連項目:

第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「昇給予算および昇給プランのグループ別デフォルトコントロール値の設定」、33 ページ

この章で使用する共通フィールド

昇給予算	特定の給与コンポーネントに対する基本給与レートの増額予算です。予算は従業員グループごとに定義されます。給与パッケージに予算化されたレートコードを持つ全てのグループメンバーに対して、同等に昇給が算出されます。
昇給プラン	グループに属する個々の従業員の昇給を手動で行うためのプランです。
要求予算	“グループ別昇給予算の作成と承認”コンポーネントで定義し、承認を要求する基本昇給予算です。
現行予算	グループ別予算では、差異の計算に現行昇給予算が使用されます。

基本報酬予算の計算

このセクションでは、昇給予算の作成手順と、以下の作業を行う方法について説明します。

- グループ別昇給予算の作成
- 予算詳細の設定
- 予算要求の定義
- 予算コンポーネントの入力と計算
- 予算の計算
- 予算詳細の表示

基本報酬予算の作成手順について

“グループ別昇給予算の作成と承認”コンポーネント、予算の計算プロセス、および“グループ別昇給予算の比較”コンポーネントを使用する際には、以下の選択肢があります。

- 予算の計算には、“グループ別昇給予算の作成と承認”コンポーネントのオンライン処理、または“予算の計算”ページのバッチ処理のどちらかを使用できます。

グループの従業員が 25 人を超える場合は、バッチ処理を使用します。

- 1 つのグループに対し同じ予算期間で複数の予算を作成する場合、承認処理においてそれらの予算を比較することも、予算比較のステップを省くこともできます。
- “グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページ、または “グループ別昇給予算の比較” の比較ページのどちらでも、予算を承認することができます。

グループ別昇給予算を作成するには、次の手順に従います。

1. グループ ビルド ページを使用してグループを作成します。

参照: PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「グループ定義の設定と使い方」

2. このグループに対する給与プランのコントロール値を設定します。
3. “グループ別昇給予算の作成と承認” の予算詳細ページで予算 ID を割り当て、その予算の詳細を入力します。

1 つのグループと予算期間開始日の組み合わせに対して、1 つの予算しか承認することはできません。

4. “グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページの予算増額について、有効日、連番、異動区分および異動理由を定義します。

同じ予算 ID 内で、さまざまな組み合わせの異動区分と異動理由に対して有効日の異なる複数の予算を作成できます。ただし、従業員の採用日を基準に昇給を行う場合は、この処理は使用できません。

5. レートコードをロードし、“グループ別昇給予算の作成と承認” の予算コンポーネント ページにグループのレートコードを全て表示します。
6. “グループ別昇給予算の作成と承認” の予算コンポーネント ページで昇給を入力します。それには、必要に応じて個々のレートコードごとにマトリックスを選択し、金額、パーセントなどを入力します。計算の次のステップを実行するには、ページを保存する必要があります。
7. “グループ別昇給予算の作成と承認” の予算コンポーネント ページ、または “グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページの [計算] ボタンをクリックするか、または予算計算のアプリケーション エンジン プロセスを実行して要求予算額と現行予算額を計算します。

グループの規模が大きい場合には、アプリケーション エンジン プロセスを使用します。

要求予算の合計が算出されると、“グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページの [要求予算] 行と [現行予算] 行に、その値が自動入力されます。

8. 要求予算機能を使用しない場合は、[承認要求] ボタンをクリックしないでください。

(省略可) “グループ別昇給予算の作成と承認” の追加予算詳細ページにアクセスして、[現行年間給与合計額] チェック ボックス、[承認済予算] チェック ボックス、[割当金額] チェック ボックスをオンにします。[選択値の取得] ボタンをクリックして、計算された予算金額を表示します。また、[予備予算額]、[空きポジション予算額]、[新規ポジション予算額] の新規追加フィールドを使用することもできます。ユーザー定義フィールドも 6 つ用意されています。

9. 予算の承認を要求する場合は、“グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページにある [承認要求] ボタンをクリックして予算を送信し、承認を得ます。
10. 同じグループに、同じ予算期間開始日で複数の予算を作成している場合は、“グループ別昇給予算の比較” コンポーネントで予算を比較します。
11. “グループ別昇給予算の比較” の比較ページで、[予算承認済] チェック ボックスをオンにして、予算調整せずに予算を承認します。
12. 現行の予算を調整または承認するか、あるいは承認せずに給与プランに使用します。

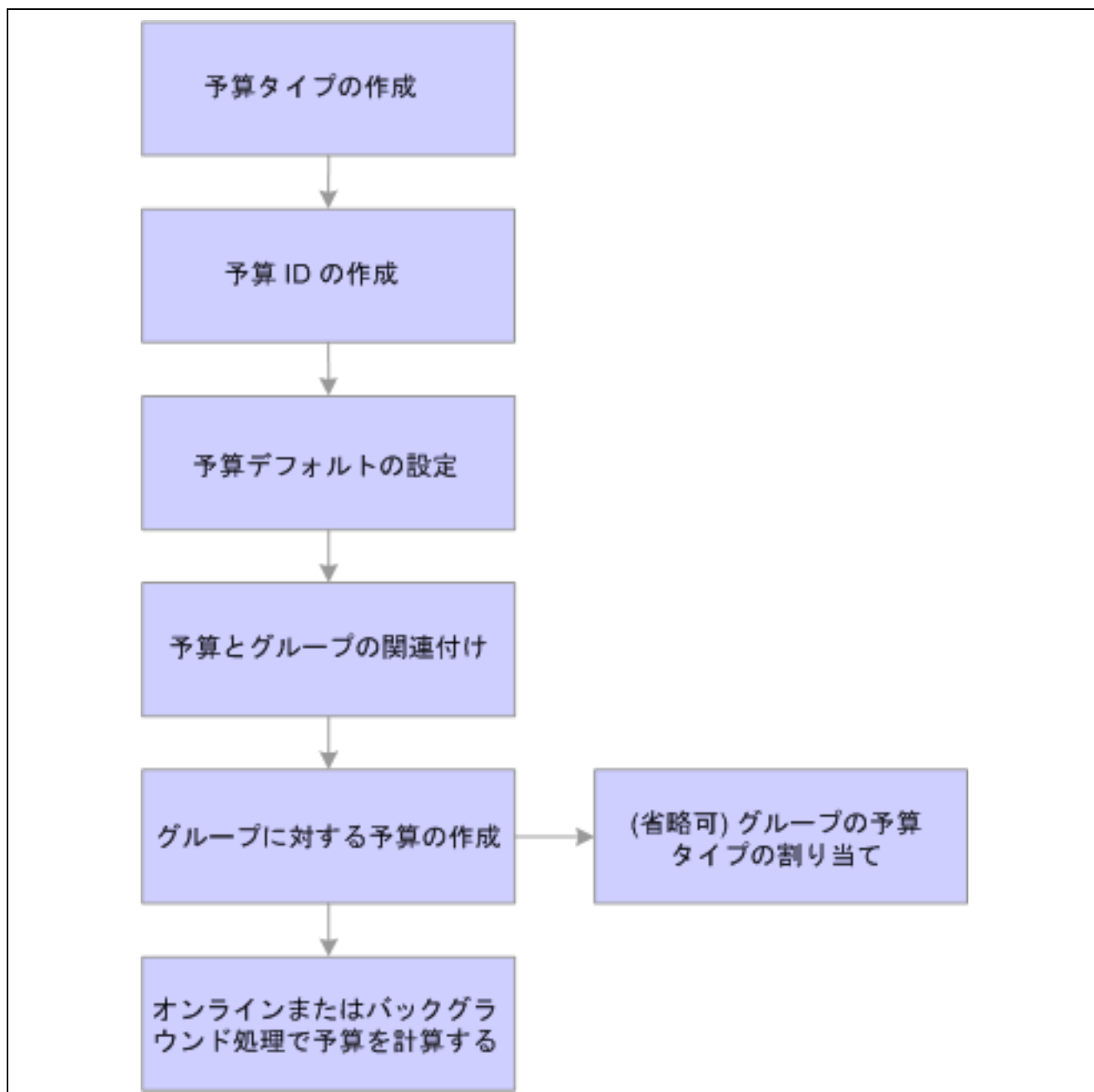
予算を調整する場合は、“グループ別昇給予算の作成と承認”の予算コンポーネント ページの [現行予算] グリッド内の値を変更します。

13. 予算を承認する場合は、日付を入力し、予算承認チェック ボックスをオンにして保存します。

14. 承認済みまたは未承認の予算を、昇給プランの作成のベースとして使用します。

グループ別昇給予算の設定と構成について

以下の図は、グループ別昇給のグループ別予算の設定に必要なプロセス フローを説明しています。



予算の設定プロセス

このセクションで使用する共通フィールド

予算期間、比例配分レベル	グループ別昇給ページでグループに設定したコントロール日付や比例配分レベルが表示されます。
合計人数	給与プラン開始日にグループに属している従業員の合計人数が表示されます。
常勤換算	給与プラン開始日におけるグループの常勤換算 (FTE) の合計数が表示されます。
合計年間給与、現行年間給与合計額	<p>このフィールドには、以下の基準を満たす従業員の給与の合計が表示されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与プラン開始日の時点でそのグループに属している。 ・ 従業員ステータスが、アクティブ、休職、有給休職、停職のいずれかである。 ・ 給与プラン開始日の時点で従業員に昇給を受ける資格がある。 ・ 昇給方法として [全従業員同時] を選択している場合、従業員の採用日がグループ別昇給ページで設定した新規有資格日より前である。


グループ別昇給予算の作成に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
“グループ別昇給予算の作成と承認” - 予算詳細	GROUP_INCR_BUDGET1	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の作成と承認]、[予算詳細]	予算 ID を割り当て、従業員グループに対する昇給予算の詳細を指定します。
“グループ別昇給予算の作成と承認” - 要求予算	GROUP_INCR_BUDGET2	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の作成と承認]、[要求予算]	予算の異動区分および異動理由を定義し、要求予算と現行予算の合計を表示します。このページを使用して、予算を提出して承認要求をしたり、予算を調整して承認したり、予算に関連した昇給プランを承認します。
“グループ別昇給予算の作成と承認” - 予算コンポーネント	GROUP_INCR_BUDGET3	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の作成と承認]、[予算コンポーネント]	グループメンバーの昇給を固定的賃金の給与レートコードごとに入力および計算します。計算されたグループの合計は、“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページに表示されます。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
“グループ別昇給予算の作成と承認” - 追加予算詳細	GROUP_INCR_BUDGET6	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の作成と承認]、[追加予算詳細]	グループ/異動区分/異動理由の組み合わせに基づいて、特定の予算額を表示します。 予算フィールドをさらに追加して、ユーザー定義フィールドを作成し、追加の予算データを保存します。
予算の計算	RUNCTL_CALCBUDGET	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の計算]、[予算の計算]	予算の計算アプリケーションエンジンプロセスを実行して、“グループ別昇給予算の作成と承認”の予算コンポーネントページで入力した給与レートコードに対する予算額とパーセントの合計を計算します。 “グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページの[要求予算]行と[現行予算]の行に、合計が表示されます。 グループの規模が小さい場合は、オンライン処理を使用して予算を計算することもできます。グループの規模が大きい場合には、このアプリケーションエンジンプロセスを使用してください。 このページを使用する前に、グループ別昇給予算を定義します。

予算詳細の設定

“グループ別昇給予算の作成と承認”の予算詳細ページにアクセスします。

予算詳細(R)		要求予算(D)		予算コンポーネント(C)		追加予算詳細(M)	
グループ ID:	KU001	KU001					
予算							
予算期間:	2000/04/01 - 2001/03/31					グループ取得	
比例配分レベル:	月次						
予算 ID:	KU001-B1						
*名称:	KU001 - Budget 1						
略称:	KU001-B1						
グループ デフォルト値							
昇給プラン開始日:	2000/04/01			新規有資格日:	2000/04/01		
昇給プランの開始日							
合計人数:	42	合計常勤換算:	29.000000	合計年間給与:	1,675,644.04		USD

“グループ別昇給予算の作成と承認” - 予算詳細ページ

異なる予算 ID を使用して、同じ予算期間の同じグループに対して複数の予算を設定することができます。設定した複数の予算は“グループ別昇給予算の比較”コンポーネントで比較できます。

グループ別昇給ページでグループのデフォルト値を設定することができます。

グループ情報の取得

[グループ取得] このボタンをクリックし、このグループ ID に対する合計人数、常勤換算、合計年間給与の情報を取得または更新します。

[グループ デフォルト値]

[昇給プラン開始日] グループ別昇給ページでこのグループに対して設定した昇給プランの開始日が表示されます。

[新規有資格日] 昇給方法として [全従業員同時] を選択して昇給処理を行う場合、グループ別昇給ページでこのグループに対して設定した新規有資格日の値が表示されます。

要求予算の定義

“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページにアクセスします。

予算詳細(R)		要求予算(D)		予算コンポーネント(C)		追加予算詳細(M)																																				
グループ ID:	KU001	KU001																																								
予算期間:	2000/04/01 - 2001/03/31		予算 ID:	KU001-B1		比例配分レベル:	月次																																			
計算																																										
<div> <div>予算</div> <div> <div>検索</div> <div>全件表示</div> <div>最初</div> <div>1/1</div> <div>最後</div> </div> </div>																																										
*有効日:	2000/04/01		連番:	0		承認要求																																				
予算タイプ:																																										
*異動区分:	給与レートの変更		異動理由:	MER 能力																																						
予算管理者 ID:			レポート番号:	0																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>パーセント</th> <th>金額</th> <th>日付</th> <th>予算承認済</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>要求予算:</td> <td>2.99</td> <td>143,811.043</td> <td>2000/04/01</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>現行予算:</td> <td>2.99</td> <td>143,811.043</td> <td>2000/04/01</td> <td></td> </tr> <tr> <td>昇給プラン:</td> <td>2.99</td> <td>4,174.04</td> <td>2000/04/01</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">総計</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>金額:</td> <td>143,811.043000</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>パーセント:</td> <td>2.99</td> </tr> </tbody> </table>									パーセント	金額	日付	予算承認済	要求予算:	2.99	143,811.043	2000/04/01	<input checked="" type="checkbox"/>	現行予算:	2.99	143,811.043	2000/04/01		昇給プラン:	2.99	4,174.04	2000/04/01		総計								金額:	143,811.043000				パーセント:	2.99
	パーセント	金額	日付	予算承認済																																						
要求予算:	2.99	143,811.043	2000/04/01	<input checked="" type="checkbox"/>																																						
現行予算:	2.99	143,811.043	2000/04/01																																							
昇給プラン:	2.99	4,174.04	2000/04/01																																							
総計																																										
			金額:	143,811.043000																																						
			パーセント:	2.99																																						
差異:				昇給プラン承認済 <input checked="" type="checkbox"/>																																						
昇給プランの開始日																																										
合計人数:	42	合計常勤換算:	29,000,000	合計年間給与:	1,675,644.04	USD																																				

“グループ別昇給予算の作成と承認” - 要求予算ページ

[有効日]

この予算に関連付けられた異動区分と異動理由の有効日を選択します。この有効日は、最終的には職務データにロードされます。

有効日を使用することにより、同じ予算 ID 内で、さまざまな組み合わせの異動区分と異動理由に対して有効日の異なる複数の予算を作成できます。

[連番]、[有効日]、[異動区分] および [異動理由] フィールドを使用して、同じ給与レートコードに対して同じ有効日の異なる異動理由で、複数の異動措置を実行することができます。

注: 従業員の採用日を基準に昇給が実施されるように設定されているプランでは、予算に 1 つの昇給しか定義できません。この場合、予算期間開始日が有効日と同じである必要があります。

[連番]

同じ有効日に対して異動区分と異動理由の組み合わせを複数入力する場合に、連番を 1 つずつ加算します。最初に入力した異動区分では、連番は 0 になります。したがって、同じ有効日に対して 2 つ目の異動区分/異動理由を入力する際には、連番に「1」を入力します。最初の異動措置に対し自動的に「0」が割り当てられるので、2 回目にその異動措置（同じ有効日の異動コードと異動理由）を使用する場合は、連番に「1」を入力します。

特定の有効日連番を使用すると、特別昇給、昇進・昇格などに対する給与レートの変更の有効日が同じになる場合があります。

[予算タイプ]

有効値から予算タイプを選択します。これらの値は、予算定義ページから取得されます。このフィールドのデフォルト値が表示されます。

[異動区分]

この予算に関連付ける値を、[降格]、[給与レートの変更]、[ポジション変更]、[昇進] から選択します。このフィールドのデフォルト値が表示されます。

[異動理由]

異動理由コード テーブルで設定された、異動理由コード値のリストから選択します。

[予算管理者 ID]

グループの定義時にこのグループに対して設定した管理者 ID が、デフォルト値として表示されます。この ID は、必要に応じて上書きできます。管理者の ID を入力すると、[レコード番号] フィールドの値がその管理者の雇用レコード番号で更新されます。

[レコード番号]

指定した予算管理者の雇用レコード番号が表示されます。

[計算]

“グループ別昇給予算の作成と承認” の予算コンポーネント ページの [要求予算] グリッドと [現行予算] グリッドでレート コードの入力または変更を行い、その値を増額してから [計算] ボタンをクリックすると、予算が計算され、このページにある [現行予算]、[要求予算]、[昇給プラン]、[差異] の各行に金額とパーセントが自動入力されます。

以下のデータを基準に、グループの総額が算出されます。

- “グループ別昇給予算の作成と承認” の予算コンポーネント ページで入力した従業員の給与レート コードの変更額
- この予算に対して設定した予算期間の各パラメータ値

注: 予算管理者のみが予算の承認を解除できます。既に承認済みの予算を修正する場合、予算を再計算してから新規承認を要求する必要があります。再計算が行われて新規承認が要求されないと、ページを保存できません。昇給が既に職務データにロードされた予算を修正することはできません。“昇給サマリと承認” ページの [ステータス] フィールドの値が [処理済] に変更されるためです。予算が修正されると、前のステータスが [承認] であっても、ステータスは自動的に [提案中] に設定されます。

[承認要求]

(省略可) このボタンをクリックすると、予算を確認するように予算管理者に通知するワークフローが送信されます。ワークフローが使用可能な状態になっている必要があります。

[パーセント]

給与変更の合計パーセントが表示されます。

$$\text{要求予算のパーセント} = \frac{\text{要求予算の金額} - \text{比例配分レベルに比例配分された合計年間給与}}{\text{比例配分レベルに比例配分された合計年間給与}} \times 100$$

$$\text{現行予算のパーセント} = \frac{\text{現行予算の金額} - \text{比例配分レベルに比例配分された合計年間給与}}{\text{比例配分レベルに比例配分された合計年間給与}} \times 100$$

$$\text{昇給プランのパーセント} = \frac{\text{昇給プラン金額}}{\text{比例配分レベルに比例配分された合計年間給与}} \times 100$$

$$\text{差異パーセント} = \frac{\text{差異金額}}{\text{比例配分レベルに比例配分された合計年間給与}} \times 100$$

注: この減算と除算を行う前に、比例配分レベルに比例配分された要求金額および現行金額が年間給与額に変換される必要があります。

[金額]

合計給与の変更額が表示されます。以下の計算には、各職務給与パッケージ内の全ての固定的賃金の給与レートコード、および昇給プラン内で新たに実行されたパーセントや給与点数の計算が含まれます。

- 要求予算の金額 = 比例配分レベルに比例配分された要求予算額の合計
- 現行予算の金額 = 比例配分レベルに比例配分された現行予算額の合計
- 昇給プランの金額 = 現行予算の金額 - 比例配分レベルに比例配分された合計年間給与
- 差異金額 = 現行予算の金額 - 要求予算の金額

[日付]

この予算を要求した日付 ([要求予算] 行)、予算が承認された日付 ([現行予算] 行)、昇給プランが承認された日付 ([昇給プラン] 行) を該当する行に入力します。

予算を承認すると、この日付が “グループ別昇給予算の比較” の比較ページに自動的に表示されます。

[要求予算]

この情報は、昇給の要求金額を表します。

[現行予算]

この情報は、“グループ別昇給予算の作成と承認” の予算コンポーネントページで承認者によって調整された予算です。これは、昇給予算案ページでグループメンバーに対して配分することができる金額です。

[昇給プラン]

これは、この予算に関連した昇給プランで定義した合計昇給額です。全ての金額は、予算の通貨と周期で表示されます。

[予算承認済]

承認管理者は、昇給予算の全ての内容に問題がなければ、[現行予算] 行に日付を入力し、[予算承認済] チェック ボックスをオンにします。

“グループ別昇給予算の比較” の比較ページで予算を承認すると、このチェック ボックスが自動的にオンになります。

1 つのグループと予算期間開始日の組み合わせに対して、1 つの予算しか承認することはできません。

予算管理者だけが、このチェック ボックスをオフにして予算の承認を解除することができます。予算の承認が解除されると、“グループ別昇給予算の作成と承認” の予算コンポーネント ページにある [要求予算] グリッドと [現行予算] グリッドは編集可能になります。

[総計]

[金額]

現行予算に関する昇給総額が計算されます。この予算に対して設定された比例配分レベルで計算、表示されます。

[パーセント]

プランの開始日における年間給与の合計と、現行予算において算出された昇給後の給与合計との間の増額率が表示されます。

[差異]

この予算に関連した昇給プランを作成した後、要求予算と現行予算の間の差異が表示されます。

表示されている差異の数値が正の数値の場合は、昇給プランの金額は予算金額を上回ります。表示されている差異の数値が負の値の場合は、昇給プランの金額は予算金額を下回ります。

[昇給プラン承認済]

承認管理者は、このチェック ボックスをオンにして昇給プランを承認します。昇給を職務データにロードするには、このチェック ボックスをオンにする必要があります。

関連項目:

第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「昇給予算および昇給プランについて」、29 ページ

予算コンポーネントの入力と計算

“グループ別昇給予算の作成と承認”の予算コンポーネント ページにアクセスします。

予算詳細(R)		要求予算(D)		予算コンポーネント(C)		追加予算詳細(M)																									
グループ ID:	KU001	KU001																													
予算期間:	2000/04/01 - 2001/03/31		予算 ID:	KU001-B1	比例配分レベル:	月次	<input type="button" value="計算"/>																								
<div>予算</div> <div>検索 全件表示 最初 1/1 最後</div>																															
有効日:	2000/04/01		連番:	0																											
予算タイプ:																															
異動区分:	給与レートの変更		異動理由:	能力																											
予算管理者:			雇用レポート No.:	0																											
<input type="button" value="給与レートコードのロード"/>																															
<div>要求予算</div> <table border="1"> <thead> <tr> <th>金額</th> <th>変更</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> <tr> <th>給与レートコード</th> <th></th> <th>合計昇給額</th> <th>通貨</th> <th>周期</th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NAHRLY</td> <td>デフォルト NA</td> <td>24.08</td> <td>USD</td> <td>H</td> <td></td> <td>+</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>								金額	変更							給与レートコード		合計昇給額	通貨	周期				NAHRLY	デフォルト NA	24.08	USD	H		+	-
金額	変更																														
給与レートコード		合計昇給額	通貨	周期																											
NAHRLY	デフォルト NA	24.08	USD	H		+	-																								
<div>現行予算</div> <table border="1"> <thead> <tr> <th>金額</th> <th>変更</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> <tr> <th>給与レートコード</th> <th></th> <th>合計昇給額</th> <th>通貨</th> <th>周期</th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NAHRLY</td> <td>デフォルト NA</td> <td>24.08</td> <td>USD</td> <td>H</td> <td></td> <td>+</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>								金額	変更							給与レートコード		合計昇給額	通貨	周期				NAHRLY	デフォルト NA	24.08	USD	H		+	-
金額	変更																														
給与レートコード		合計昇給額	通貨	周期																											
NAHRLY	デフォルト NA	24.08	USD	H		+	-																								

“グループ別昇給予算の作成と承認” - 予算コンポーネント ページ - 金額タブ

要求予算							
金額	変更						
給与レートコード	パックス名	詳細表示	変更額	変更率	変更点数	封点数比率	追加率
NAHRLY		詳細表示		5.00			

現行予算				
金額	変更			
給与レートコード	パックス名	合計昇給額	通貨	周期
NAHRLY	デフォルト NA	24.08	USD	H

“グループ別昇給予算の作成と承認” - 予算コンポーネント ページ - 変更タブ

共通ページ情報

- [連番]** グループに対して、予算、予算期間、予算 ID、有効日、異動区分、異動理由が複数存在する場合には、連番を使用して予算を選択します。
- [異動区分]** グループに対して、予算、予算期間、予算 ID、有効日が複数存在する場合には、異動区分を使用して予算を選択します。
- [異動理由]** グループに対して、予算、予算期間、予算 ID、有効日、異動区分が複数存在する場合には、異動区分と異動理由を使用して予算を選択します。
- [計算]** 給与レートごとに、要求予算または現行予算の詳細をグリッドに入力または調整した後、[計算] ボタンをクリックし、予算の合計を計算します。“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページの現行予算の合計と、要求予算の合計の両方が更新されます。
大規模なグループの場合は、このボタンの代わりに予算の計算アプリケーション エンジン プロセスを使用します。
- [給与レート コードのロード]** このボタンをクリックすると、グループ メンバーの全てのレート コードのデフォルト値が、職務データ レコードに示されているとおりにロードされます。

[金額] タブ

予算が承認されると、このグリッドは表示専用になります。グリッドに行を挿入または削除することも、グリッド内の値を修正することもできなくなります。

注: 既に承認済みの予算を修正する場合は、予算を再計算する必要があります。再計算が行われるまで、ページを保存することはできません。昇給が既に職務データにロードされた予算を修正することはできません。“昇給サマリと承認” ページの [ステータス] フィールドの値が [処理済] に変更されるためです。予算が修正されると、前のステータスが [承認] であっても、ステータスは自動的に [提案中] に設定されます。

- [給与レート コード]** 昇給対象の固定的賃金のレート コードを選択します。グループ内で、給与パッケージにこの給与レート コードを持つ全従業員の昇給額が計算されます。
- [合計昇給額]** グループ内で、給与パッケージにこの給与レート コードを持つ全従業員の昇給額計算の結果が表示されます。昇給額の合計は、この給与レート コードの通貨と周期で表されます。たとえば、グループ内に給与レート コードを持つ従業員が 5 人おり、それぞれ 100 USD の昇給を行ったとすると、このフィールドの金額は 500 USD (5 × 100) となります。
- [通貨]、[周期]** 給与レート コード テーブル ページで、この給与レート コードに対して定義した通貨と周期が表示されます。

[周期]	レート コードの周期を選択します。値は、周期 ID テーブルから取得されます。
[変更] タブ	
	給与マトリックスが [金額] タブのレート コードと関連付けられている場合は、[変更] タブのフィールドは使用できません。
[マトリックス名]	<p>給与マトリックスを使用して予算を計算する場合に、給与マトリックスを選択します。</p> <p>条件指定マトリックスを使用して作成された既存の昇給マトリックス名を入力できます。この条件指定マトリックスの条件に基づいて、予算の計算時に、該当する昇給がグループ内の従業員に適用されます。条件は、評価レベル、相対比率、レンジ幅などです。</p> <p>サンプル昇給マトリックスが標準で提供されています。マトリックス名を入力したら、[変更額] フィールドまたは[変更率] フィールドには値を入力しないでください。昇給マトリックス名を選択すると、詳細を表示するためのリンクがアクティブになります。“マトリックスの定義” コンポーネント (“データの内容” ページなど) に移動するには、詳細リンクをクリックします。詳細リンクをクリックすると、予算計算時に使用される値が表示されます。</p> <hr/> <p>注: 人事考課を入力として使用する場合は、評価レベルのタイプは PERFRATING でなければなりません。</p>
[変更額]	<p>給与レート コード タイプが [固定額]、[時間給]、または [時間給 + 固定額] の場合、給与レート コードの変更金額を入力できます。レート コードの給与に、この変更率に基づく増加額を加算して、予算が計算されます。</p> <p>[変更額] に値を入力すると、[変更率] フィールドがクリアされます。</p>
[変更率]	<p>給与レート コード タイプが [固定額]、[時間給]、または [時間給 + 固定額] の場合、給与レート コードの金額増加率を入力できます。レート コードの給与に、この変更率に基づく増加額を加算して、予算が計算されます。</p> <p>[変更率] に値を入力すると、[変更額] フィールドがクリアされます。</p>
[変更点数]	<p>給与レート コード タイプが [点数] の場合、給与レート コードの追加点数を入力できます。レート コードの点数に、この変更点数を加算し、給与レート コード テーブル ページで定義した点数値を乗算して、予算が計算されます。</p> <p>[変更点数] に値を入力すると、[対点数比率] フィールドがクリアされます。</p>
[対点数比率]	<p>給与レート コード タイプが [点数] の場合、給与レート コードの増加点数比率を入力できます。レート コードの点数に、この対点数比率に基づく増加点数を加算し、会社テーブルで定義した点数値を乗算して、予算が計算されます。</p> <p>[対点数比率] に値を入力すると、[変更点数] フィールドがクリアされます。</p>
[追加率]	<p>給与レート コード タイプが [パーセント] の場合、給与レート コードの追加比率を入力できます。既存のレート コードのパーセントに、この追加率を加算して、予算が計算されます。</p>

[現行予算] の [金額] タブと [変更] タブ

[要求予算] グリッドに入力した詳細が、[現行予算] グリッドにコピーされます。承認管理者は、[現行予算] グリッドで予算を調整することができます。[計算] ボタンをクリックするか、または予算の計算プロセスを実行すると計算が開始され、“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページの [現行予算] 行に、調整が終了した予算の合計が表示されます。

予算が承認されると、このグリッドは表示専用になります。グリッドに行を挿入または削除することも、グリッド内の値を修正することもできなくなります。

[現行予算] セクションのフィールドは、[要求予算] セクションの [金額] タブと [変更] タブのフィールドと同一です。

予算詳細の表示

“グループ別昇給予算の作成と承認”の追加予算詳細ページにアクセスします。

予算詳細(B)		要求予算(D)		予算コンポーネント(C)		追加予算詳細(M)	
グループ ID:	KU001	KU001					
予算期間:	2000/04/01 - 2001/03/31		予算 ID:	KU001-B1	比例配分レベル:	月次	
<div> <div>予算</div> <div>検索 全件表示 最初 1/1 最後</div> </div>							
有効日:	2000/04/01		連番:	0			
予算タイプ:							
異動区分:	給与レートの変更		異動理由:	能力			
予算管理者:			雇用レコード No.:	0			
▼ 計算値							
<input type="checkbox"/> 現行年間給与合計額:				0.000			
<input type="checkbox"/> 承認済予算:				0.000			
<input type="checkbox"/> 割当金額:				0.000			
選択値の取得							
▼ カスタマイズ可能値							
予備予算額:							
空きポジション予算額:							
新規ポジション予算額:							
ユーザー定義 1:							
ユーザー定義 2:							
ユーザー定義 3:							
ユーザー定義 4:							
ユーザー定義 5:							
ユーザー定義 6:							

“グループ別昇給予算の作成と承認” - 追加予算詳細ページ

[計算値]

[承認済予算]

“グループ別昇給予算の作成と承認”の予算コンポーネント ページで承認者によって調整された予算です。これは、昇給予算案ページでグループメンバーに対して配分することができる金額です。

[割当金額]	この予算に関連した昇給プランで定義した合計昇給額です。この金額は、予算の通貨と周期で表示されます。
[カスタマイズ可能値]	
[予備予算額]	このフィールドは、後日の割り当てのために確保してある予算額を保存するのに使用します。
[空きポジション予算額]	空きポジション用の予算額を保存するのに使用します。
[新規ポジション予算額]	新規ポジション用の予算額を保存するのに使用します。
[ユーザー定義 1] ~ [ユーザー定義 6] (ユーザー定義予算額)	追加の予算額を保存して、全ての予算額を一か所に集め、レポートに使用します。

予算比較の表示

このセクションでは、“グループ別昇給予算の比較” コンポーネントを使って、以下の作業を行う方法について説明します。

- 予算案の表示
- 予算差異の表示
- 予算の承認

予算比較の表示に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
“グループ別昇給予算の比較” - 予算	BUDGET_COMPAR3_INQ	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の比較]、[予算]	指定されたグループ ID および予算期間開始日を持つ予算案のリストを表示します。各予算の情報を、有効日、連番と共に表示します。
“グループ別昇給予算の比較” - 比較	BUDGET_COMPAR1_INQ	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の比較]、[比較]	“グループ別昇給予算の比較” の比較ページで選択したその他の全ての予算との、要求金額と要求増加率の差異を表示します。
“グループ別昇給予算の比較” - コンポーネント	BUDGET_COMPAR2_INQ	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[グループ別昇給予算の比較]、[コンポーネント]	“グループ別昇給予算の比較” の比較ページにある [差異] チェックボックスがオンになっている予算について、給与レートコードごとに、予算詳細を表示します。

予算案の表示

“グループ別昇給予算の比較”の予算ページにアクセスします。

予算		比較		コンポーネント		
グループ ID:	KD002	Department 10200		比較		
予算期間開始日:	2000/04/01					
予算						
<input type="checkbox"/>	予算 ID	略称	有効日	連番	異動区分	理由
<input checked="" type="checkbox"/>	KD002-B1	KD002-B1	2001/01/01	0	昇進	業績優秀
<input checked="" type="checkbox"/>	KD002-B1	KD002-B1	2000/08/01	0	給与レートの変更	能力
<input checked="" type="checkbox"/>	KD002-B2	KD002-B2	2000/04/01	0	給与レートの変更	能力

“グループ別昇給予算の比較” - 予算ページ

このページには、指定したグループ ID と予算期間開始日で作成された各予算の情報が表示されます。このページのフィールドは、“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページと同じです。

注: このページを使う前に、このグループ ID と予算期間開始日を持つグループ別昇給予算を複数設定しておく必要があります。

[比較] このボタンをクリックし、選択した予算を“グループ別昇給予算の比較”の比較ページにロードします。

[予算 ID] 比較ページでその他の予算との比較を行う各予算について、予算 ID の前にあるチェック ボックスをオンにします。

予算差異の表示

“グループ別昇給予算の比較”の比較ページにアクセスします。

予算		比較		コンポーネント						
グループ ID:	KD002	Department 10200								
予算期間開始日:	2000/04/01									
要求済予算										
予算 ID	有効日	連番	異動区分	異動理由	要求金額	要求増減比率	差異	差額	予算承認済	予算承認日
		0					<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

“グループ別昇給予算の比較” - 比較ページ

“グループ別昇給予算の比較”の予算ページで選択した予算が表示されます。

[差異] このページの他の予算と比較する基準になる予算に対して、[差異] チェック ボックスをオンにします。

[差額] [差異] チェック ボックスをオンにした予算と各予算の差額が表示されます。

[予算承認済] このページで予算を承認するには、このチェック ボックスをオンにします。また、[予算承認日] フィールドに日付を入力する必要があります。

1 つのグループと 1 つの予算期間開始日の組み合わせに対し、1 つの予算しか承認することができません。

- 1 つの予算を承認すると、その他の予算の [予算承認済] チェック ボックスはオンにできなくなります。
- 予算内で以前の有効日と連番を持った昇給が全て承認済みの場合にのみ、この昇給予算を承認することができます。

このページで予算を承認すると、“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページにある [予算承認済] チェック ボックスが更新されます。

予算の承認

1 つのグループ ID と 1 つの予算期間開始日に対して予算 ID が 1 つだけ承認されるようにするために、システムによって以下の点がチェックされます。

- グループ別予算内で有効日と有効連番を持つ昇給に対して [予算承認済] チェック ボックスまたは [昇給プラン承認済] チェック ボックスをオンにすると、同じグループに対して他の予算 ID が承認されていないかどうかチェックされます。
- グループ別予算内で有効日と有効連番を持つ昇給に対して [予算承認済] チェック ボックスまたは [昇給プラン承認済] チェック ボックスをオンにすると、予算内で以前の有効日/連番を持つ昇給が、既に承認済みであるかどうかチェックされます。有効日/連番を使用した予算計算を順に行う場合、前回までの予算増額の値が必要になるためです。

最初に予算を承認しなくても、昇給プランでその予算を使用することができます。ただし、昇給を職務データレコードにロードする前に、以下の承認作業を完了させておく必要があります。

- “グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページで、[昇給プラン承認済] チェック ボックスをオンにする。
- “グループ別昇給の割当”の“昇給サマリと承認”ページで、個々の従業員に対する昇給の承認ステータスとして [承認] を選択する。

グループ別昇給プランの作成

このセクションでは、昇給プランの作成と以下の方法について説明します。

- 人事考課と昇給プラン作成の統合
- 予算に基づく昇給計算
- 昇給プラン計算の実行
- 昇給の提案と承認
- グループ別昇給の適用
- 昇給プラン サマリの表示
- 予算情報の表示

昇給プランの作成について

グループ別昇給プランを作成するには、[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給] の下にあるグループ別昇給コンポーネントと、[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算] の下にあるグループ別昇給予算コンポーネントを使用します。グループのメンバー、そのデフォルト情報、昇給予算などがページにロードされ、それらの情報をそれぞれ確認することができます。給与レート別の従業員給与パッケージの詳細に加え、従業員の新規相対比率、新規給与等級レンジ比率、前回の昇給日、給与履歴、考課結果などの情報も表示されます。これらの情報を使用すると、システム内の他のページを参照しなくても各従業員の昇給予算をどのように調整するのかを決定することができます。

グループ別昇給コンポーネントを使用した昇給プランの作成方法について説明します。

1. グループを作成して昇給プランのコントロール値を設定し、グループ別昇給予算を作成します。
2. 昇給プラン計算プロセスを実行し、昇給予算をグループに所属する従業員の給与パッケージに適用します。

グループの規模が小さい場合は、バッチ処理の代わりにオンライン処理を使用します。オンライン処理を実行するには、昇給予算案ページで [計算] ボタンをクリックしてから、各予算の調整を行います。

3. 昇給予算案ページで、給与レートごとに各従業員の昇給予算を調整します。

変更が終了したら、“昇給サマリと承認” ページの [リフレッシュ] ボタンをクリックして、“グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページの現行予算の値を更新します。

4. “昇給サマリと承認” ページでサマリ情報を表示します。

5. “昇給サマリと承認” ページで従業員の昇給を承認します。

[全て承認] ボタンをクリックして全ての昇給を承認します。あるいは、各従業員ごとにステータスを変更して、昇給を承認または却下することもできます。

6. “グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページの昇給プランを承認します。

人事考課と昇給プランの統合

給与プランと関連付けられている昇給ガイドライン マトリックスを使用している場合は、新しい給与額を入力すると、その値が、考課点やレンジ比率に設定されている昇給ガイドラインを下回るか、上回るか、または一致しているのかが自動的に計算されます。

予算に基づく昇給計算

以下に挙げるいずれかの方法で、従業員の昇給を計算することができます。

- 昇給プランの計算アプリケーション エンジン プロセスを使用する方法
- 昇給予算案ページのオンライン処理を使用する方法

昇給予算の計算に、条件指定マトリックスとして作成された昇給マトリックスを使用している場合は、“データの内容” ページの条件を使用して、各従業員に昇給が適用されます。

グループ別昇給プランの作成に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[昇給プランの計算]	RUNCTL_SALPLNGRP	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給]、[グループ別昇給の計算]、[昇給プランの計算]	昇給プランの計算アプリケーションエンジンプロセスを実行します。 規模の大きなグループの計算処理にはこの方法を使用してください。
[昇給予算案]	SALARY_PLAN_GRP	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給]、[グループ別昇給の割当]、[昇給予算案]	グループの昇給予算をグループに属する従業員の給与コンポーネントに適用します。グループに属する従業員に対して、給与コンポーネントを手動で入力したり、昇給を調整することもできます。
[昇給サマリと承認]	SAL_PLAN_GRP_APPR	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給]、[グループ別昇給の割当]、[昇給サマリと承認]	有効日、有効日連番、異動区分、異動理由ごとの合計や、昇給プランの総計などを表示します。
[予算情報]	SAL_PLAN_GRP_BDGT	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給]、[グループ別昇給の割当]、[予算情報]	予算情報を表示します。

グループ別昇給の計算

“昇給プランの計算” ページにアクセスします。

昇給プランの計算

ラン コントロール ID: PS

[レポート マネージャ](#)
[プロセス モニター](#)

実行

レポート リクエスト パラメータ

グループ ID: HKG0110000  Human Resources ☐ 全昇給を承認

予算期間開始日: 2007/04/14 

予算 ID: 

“昇給プランの計算” ページ

従業員グループの規模が大きい場合に、このページを使用して昇給予算を計算します。

[全昇給を承認]

このチェック ボックスを選択すると、このグループに含まれる各メンバーについて、“要求サマリと承認” ページの [ステータス] フィールドが [承認] に設定されます。“要求サマリと承認” ページでグループのメンバーに個別にステータスを設定するには、このチェック ボックスをオフにします。

グループ別昇給の適用

昇給予算案ページにアクセスします。

昇給予算案		昇給サリと承認		予算情報	
グループ ID:	KU002	KU002	予算 ID:	KU002-B1	KU002-B1
予算期間:	2001/01/01 - 2001/12/31	開始日:	2001/01/01	予算:	BU
1 から 10 まで (10)			グループ合計:	10	計算
昇給予算案					
Issac Nichta		従業員 ID: K0G002		雇用コード No.: 0	
*新規有効日:	2001/01/01	同一有効日連番:		0	
*異動区分:	PRO 昇進	異動理由:		NCP 標準昇進	
新規給与レート:	2,916.67 USD	新規年間給与額:	35,000.00 USD		
給与周期:	月次	新規給与と等級レンジ比率:	185.3		
変更額:	-4,325.33	前回の昇給日からの月数:	54.6		
変更率:	-59.726	年間増加率:	1.9		
新規相対比率:	2.15				
給与コンポーネント					
金額	変更	換算			
給与レートコード	連番	詳細	新規給与レート	通貨	周期
KDG001	0	詳細	35,000.00	USD	A
人事考課レベル					
記入票タイプ:	開始日:		終了日:		
計算方法:	評価モデル:				
評価レベル:	下限 %	0.0	上限 %	0.0	ステータス:
従業員給与履歴					
レート	給与と等級				
有効日	有効日連番	異動区分	異動理由	給与レート	通貨
1996/06/15		HIR		7,242.000000	USD

昇給予算案ページ (1/4)

給与コンポーネント							
金額	変更	換算					
給与レートコード	連番	変更額	通貨	周期	変更点数	変更率	
KDG001	0		USD	年次			

昇給予算案ページ (2/4)

給与コンポーネント							
金額	変更	換算					
給与レートコード	連番	ソース	デフォルト値書き込み不可	FTE 適用	給与レート換算	通貨	周期
KDG001	0	手動			2,916.666667	USD	月次

昇給予算案ページ (3/4)

従業員給与履歴							
レート	給与と等級						
有効日	有効日連番	給与セッド	給与プラン	等級	相対比率	月数	職務給与比率
1996/06/15		SHARE	KU01	004			

昇給予算案ページ (4/4)

このページを使う前に、従業員のグループに対して、グループ別昇給予算を作成しておく必要があります。

注: 規模の小さなグループの計算処理には、このページの [計算] ボタンを使用してください。

予算の識別

[開始日] “グループ別昇給予算の作成と承認” の予算詳細ページでこの予算 ID と関連付けた昇給プランの開始日が表示されます。

[承認要求] ワークフローが使用できる場合には、まずこのページでの手動変更作業を全て実施します。その後、給与プランを承認する準備と、従業員の職務レコードに昇給をロードする準備が整ったら、[承認要求] ボタンをクリックします。このボタンをクリックすると、ワークリストの入力内容が人事管理担当者に送信されます。人事管理担当者は必要な承認処理を行い、昇給を職務にロードするプロセスを実行します。

ワークフロー機能が使用不可になっていると、このボタンは表示されません。

[計算] [計算] ボタンをクリックすると、グループ メンバーに対するデフォルトの昇給予算が計算され、その値がページにロードされます。このページにアクセスする前に昇給プランの計算プロセスを実行した場合は、このボタンをクリックしないでください。

注: このページで従業員の昇給を調整した後は、このボタンは使用しないでください。ただし、従業員の昇給を調整前の状態に戻す場合にはこのボタンをクリックします。

[グループ取得] このボタンをクリックしてページにグループをロードし、現在有効な資格を持ったグループ メンバーが確実にこのページに表示されるようにします。

グループに変更を加えるとそのグループの合計に影響するため、[グループ取得] ボタンをクリックすると、グループの “昇給サマリと承認” ページの [合計年間給与] の値も更新されます。

注: [グループ取得] ボタンでグループをリフレッシュした場合は、このグループに追加された従業員に対するデフォルトの昇給予算案は計算されません。

グループ メンバーはチャンク単位でロードされます。[前] ボタンまたは [次] ボタンを使用して、表示する従業員データを選択します。

[グループ合計] グループの従業員数の合計が表示されます。

[昇給予算案]

ページにアクセスするときに指定した予算に基づいて、デフォルトの昇給案が表示されます。従業員の給与パッケージに既に含まれている予算給与レートコードに対してのみ、計算が実行されます。従業員の給与パッケージに給与コンポーネントを新たに追加する場合、または予算対象となっていない給与コンポーネントに対して昇給を追加する場合は、このページの [給与コンポーネント] グリッドに手動で追加します。

[同一有効日連番] “グループ別昇給予算の作成と承認” の要求予算ページでこの昇給予算に対して定義した異動区分の連番を選択します。

同一の有効日の予算に、複数の異動区分/異動理由がある場合、それら昇給計算の順番は連番によって決まります。たとえば、最初の異動区分/異動理由では、給与レートコードの給与額が 50,000 USD から 53,000 USD に増額されるとします。2 番目の異動区分/異動理由では、給与レートコードにその給与レートコードの 3% が追加されます。連番に基づき、53,000 USD の 3% が計算され、その値が給与レートに追加されます。

[異動区分]、[異動理由]	“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページでこの昇給予算に対して定義した異動区分と異動理由を選択します。
[新規給与レート]	この有効日、連番、異動区分、異動理由の従業員の新規給与レートが表示されます。この新規給与レートは、職務レコードに指定されている通貨と周期で表されます。
[給与周期]	従業員の職務レコードに指定されている周期が表示されます。新規給与レートの計算にはこの周期が使用されます。
[変更額]	この従業員の給与パッケージ内で、この有効日、連番、異動区分、異動理由を持つ昇給予算の対象になっている全ての給与コンポーネントの昇給金額を合計した値が表示されます。
[変更率]	この従業員の給与パッケージ内で、この有効日、連番、異動区分、異動理由を持つ昇給予算の対象になっている全ての給与コンポーネントの昇給率を合計した値が表示されます。
[新規相対比率]	従業員の新規の相対比率が表示されます。給与等級テーブルのデータを使用して、相対比率が自動的に計算されます。
[新規年間給与額]	この有効日、連番、異動区分、異動理由を持つ昇給予算を、従業員の給与パッケージ内の給与レートコードに適用して、従業員の新規年間給与が計算され、表示されます。
[新規給与等級レンジ比率]	従業員の新規のレンジ比率が表示されます。給与等級テーブルのデータを使用して、レンジ比率が自動的に計算されます。
[前回の昇給日からの月数]	従業員の前回の昇給からの月数が表示されます。
[年間増加率]	従業員の年間変更額を % で表したものが表示されます。

[給与コンポーネント]

このグリッド内に表示されている給与コンポーネントは、“職務データ”の給与データ ページで定義したものです。このページにアクセスすると、このグリッド内にデータが自動入力されます。[計算] をクリックすると、昇給が給与レートコードに適用されます。ここでデータを手動で追加または変更した後に、“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページのデータを再計算およびリフレッシュするには、“昇給サマリと承認”ページの [総計] セクションの [リフレッシュ] ボタンをクリックします。

注: このページで手動で変更を加えた後に、[計算] ボタンは使用しないでください。手動で加えた変更が失われます。代わりに、“昇給サマリと承認”ページの [総計] セクションにある [リフレッシュ] ボタンを使用します。[リフレッシュ] ボタンをクリックすると、要求予算ページの要求予算が更新されます。

昇給のステータスが [処理済] の場合、このグリッドは使用できません。

[金額] タブ**[給与レート コード]**

従業員の給与パッケージに含まれる給与レート コードが表示されます。新規のデータ行を手動入力する場合は、有効値のリストから給与レート コードを選択できます。

[連番]

給与パッケージに含まれる給与レート コードの連番が表示されます。

[詳細]

このリンクをクリックすると、レート コードの詳細が表示されます。

[新規給与レート]

新しい金額、パーセント、点数を適用した給与レート コードの給与レートが表示されます。

[通貨]

給与レート コードの通貨を変更する場合は、ここで通貨を選択できます。点数タイプのレート コードの変更には、このフィールドは使用できません。

[周期]

給与レート コードの周期を変更する場合は、ここで周期を選択できます。有効値は、周期テーブルに保存されています。

[新規点数]

給与レート コードに対して別の点数値を提案している場合は、その新規点数値が表示されます。

[パーセント]

給与レート コードに対して別のパーセント値を提案している場合は、その新規パーセント値が表示されます。

[新規レート コード グループ]

昇給パーセントに対して別のレート コード グループを選択することができます。

[変更] タブ**[給与レート コード]**

従業員の給与パッケージに含まれる給与レート コードが表示されます。新規のデータ行を手動入力する場合は、有効値のリストから給与レート コードを選択できます。

[連番]

給与パッケージに含まれる給与レート コードの連番が表示されます。

[変更額]

給与レート コードに対して提案した変更金額が、この給与レート コードの通貨と周期で表示されます。

[変更点数]

給与レート コード タイプが点数の場合、その給与レート コードに対して提案した変更が点数で表示されます。給与レート コード タイプが点数の場合は、新規データ行に値を入力することができます。

[変更率]

この給与レート コードに対して提案した給与の変更率が表示されます。

[換算] タブ**[ソース]**

[給与コンポーネント] グリッドへの給与コンポーネントの入力方法が表示されます。値は次のとおりです。

- [手動]: 給与コンポーネントが手動で追加されたことを示します。
- [給与ステップ]: 給与コンポーネントが、給与ステップから取得されたデフォルト値であることを示します。
- [職務コード]: 給与コンポーネントが、職務コードなどから取得されたデフォルト値であることを示します。

[デフォルト値上書き不可]

給与コンポーネントが複数ある場合に使用されます。

[FTE 適用] この給与レートコードに対して、給与レートコードテーブルで FTE 適用が設定されているかどうかを表示します。

[給与レート換算] 従業員の給与周期と通貨に換算済みの新しい給与レートが表示されます。

[人事考課レベル]

このセクションには、従業員の人事考課の結果が表示されます。このセクションのフィールドは、人事考課ページのフィールドと同じです。

[従業員給与履歴] - [レート] タブ

このセクションには、従業員の給与履歴内の各給与変更が表示されます。このセクションのフィールドは、個々の給与変更の詳細を説明しています。従業員の職務レコードのフィールドと同じです。

[有効日]、[有効日連番] 従業員の給与変更の有効日と有効日連番が表示されます。

[異動区分]、[異動理由] 給与変更の原因となった異動区分と異動理由です。職務レコードに記録されています。

[給与レート] この有効日、有効日連番、異動区分、異動理由の職務レコードにある従業員給与レートが表示されます。

[通貨]、[周期] この有効日、有効日連番、異動区分、異動理由の職務レコードにある従業員給与レートの通貨と周期が表示されます。

[変更率]、[変更額] この有効日、有効日連番、異動区分、異動理由の従業員給与レートの変更率と変更額が表示されます。

[従業員給与履歴] - [給与等級] タブ

[有効日]、[有効日連番] 従業員の給与変更の有効日と有効日連番が表示されます。

[給与セットID] 従業員の給与に対応したセットID が表示されます。

[給与プラン]、[等級] 従業員の職務行に対応した給与プランと等級が表示されます。

[相対比率] 従業員の職務行の相対比率が表示されます。この値は給与等級テーブルのデータから計算されます。

[月数] 従業員の前回の昇給からの月数が表示されます。

[職務給与比率] この従業員に割り当てられた職務コードの職務給与比率が表示されます。職務給与比率は、“職務コード テーブル” のデフォルト給与ページにある [職務給与比率] グループ ボックスの値、および従業員の給与レートから取得されます。

関連項目:

第 7 章、「昇給予算と昇給プランの作成」、「予算情報の表示」、138ページ

昇給プラン サマリの表示

“昇給サマリと承認” ページにアクセスします。

昇給予算案

昇給サマリと承認

予算情報

グループ ID:

KU002

KU002

予算 ID:

KU002-B1

KU002-B1

予算期間:

2001/01/01

-

2001/12/31

昇給プラン開始日:

2001/01/01

全て承認

総計

合計年間給与:

0.000

USD

平均パーセント:

0.00

リフレッシュ

昇給の承認

検索

全件表示

最初

1-10/10

最後

ランク	ステータス	従業員 ID	雇用レコード No.	名前	有効日	連番	実務区分	実務理由	給与レート	通貨	周期	給与変更
0	提案中	K0G002	0	Nichta, Issac	2001/01/01	0	PRO	NCP	2916.67	USD	M	-51,904.00
0	提案中	K0G004	0	Test, Beatrice	2001/01/01	0	PAY	MER	7242.00	USD	M	
0	提案中	K0G006	0	Puddephatt, Leo	2001/01/01	0	PAY	MER	4182.00	USD	M	
0	提案中	K0G009	0	Hunsberger, Carlton	2001/01/01	0	PAY	MER	8882.00	USD	M	
0	提案中	K0G010	0	Bickham, Debroah	2001/01/01	0	PAY	MER	4182.00	USD	M	-48.00
0	提案中	KU0031	0	Tipman, Scott	2001/01/01	0	PAY	MER	1200.00	USD	B	5,200.00
0	提案中	KU0058	0	Votava, Teresa	2001/01/01	0	PAY	MER	1300.00	USD	S	5,200.00
0	提案中	KU0104	0	Dewberry, Kitty	2001/01/01	0	PAY	MER	1300.00	USD	S	5,200.00
0	提案中	KU0114	1	Dell, Emmylou K	2001/01/01	0	PAY	MER	7000.00	USD	M	
0	提案中	KUTR02	0	Gardner, John	2001/01/01	0	PAY	MER	5800.00	USD	M	

“昇給サマリと承認” ページ

[予算期間] この予算 ID に対して設定した予算期間の開始日と終了日が表示されます。

[昇給プラン開始日] この予算 ID に対して設定した昇給プラン開始日が表示されます。

[全て承認] プランを最終決定したら、[全て承認] ボタンをクリックし、全ての昇給のステータスを [承認] に変更します。昇給のロード プロセスで従業員の職務レコードに昇給をロードするには、昇給のステータスが [承認] になっている必要があります。

[総計]

[合計年間給与] 給与プラン内の全ての給与を合計した額が表示されます。

[平均パーセント] プランの開始日における年間給与の合計と、プラン内で計算された昇給後の給与合計との間の増額率が表示されます。

[リフレッシュ] 昇給プランの調整が終了したら、[リフレッシュ] ボタンをクリックします。これによって、総計が更新されます。

[昇給の承認]

グループの各従業員に関して、以下の情報が表示されます。[ランク] と [ステータス] 以外のフィールドの情報は、昇給予算案ページの情報と同じです。

[ランク] [ランク] に番号を入力すると、従業員 ID 順以外の順序で従業員を表示できます。このフィールドを使用すると、たとえば昇給の高い順に従業員をリストすることができます。

[ステータス]

[承認]、[資格なし]、[昇給なし]、[処理済]、[提案中] の中から選択します。デフォルト値は、[提案中] です。

ステータスを [処理済] に手動で変更することはできません。昇給のロードプロセスによって昇給が職務データにロードされると、ステータスは [処理済] に設定されます。

注: ステータスが [処理済] の場合、そのステータスは手動では変更できません。

[名前]

グループの各メンバーの従業員の名前が表示されます。

[給与変更]

従業員の給与変更が表示されます。

予算情報の表示

予算情報ページにアクセスします。

昇給予算案		昇給サリと承認		予算情報																																														
グループ ID:	KU002	KU002	予算 ID:	KU002-B1	KU002-B1																																													
予算期間:	2001/01/01	-	2001/12/31	昇給プラン開始日:	2001/01/01																																													
比例配分レベル:	年次	通貨コード:	USD	リフレッシュ																																														
▼ 予算詳細																																																		
有効日:	2001/01/01	連番:	0	異動区分:	給与レートの変更																																													
		理由:	能力	承認要求																																														
予算承認済 <input checked="" type="checkbox"/>		予算承認日: 2001/04/01																																																
要求金額:	576,056,000	平均 %:	6.13																																															
現行予算額:	41,838,667																																																	
有効額:	-534,217,333																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>給与レートコード</th> <th>合計昇給額</th> <th>変更額</th> <th>変更率</th> <th>追加率</th> <th>変更点数</th> <th>封点数 %</th> <th>通貨</th> <th>周期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KUGRCH</td> <td>12.00</td> <td>3.000000</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>USD</td> <td>H</td> </tr> <tr> <td>KUGRCM</td> <td>400.00</td> <td>100.000000</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>USD</td> <td>M</td> </tr> <tr> <td>KUGRCP</td> <td>20.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>5</td> <td></td> <td>USD</td> <td>M</td> </tr> <tr> <td>NAHRLY</td> <td>7.50</td> <td>2.500000</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>USD</td> <td>H</td> </tr> </tbody> </table>						給与レートコード	合計昇給額	変更額	変更率	追加率	変更点数	封点数 %	通貨	周期	KUGRCH	12.00	3.000000					USD	H	KUGRCM	400.00	100.000000					USD	M	KUGRCP	20.00				5		USD	M	NAHRLY	7.50	2.500000					USD	H
給与レートコード	合計昇給額	変更額	変更率	追加率	変更点数	封点数 %	通貨	周期																																										
KUGRCH	12.00	3.000000					USD	H																																										
KUGRCM	400.00	100.000000					USD	M																																										
KUGRCP	20.00				5		USD	M																																										
NAHRLY	7.50	2.500000					USD	H																																										

予算情報ページ

このページは表示専用です。このページに表示される情報は、要求予算ページと予算コンポーネント ページの情報とほとんど同じです。

[リフレッシュ]

要求金額と有効額を更新するには、[リフレッシュ] ボタンをクリックします。

[有効額]

現行予算額と要求予算額の差額を表します。[リフレッシュ] ボタンをクリックするか、コンポーネントを保存すると、有効額が計算されます。

表示されている差異の数値が正の値の場合、昇給プランの金額は予算金額を上回ります。表示されている差異の数値が負の値の場合、昇給プランの金額は予算金額を下回ります。

[承認要求]

予算の承認が必要な場合にのみ、表示されます。

有効額が負の値で、予算が承認されている場合は、新しい承認を要求する必要があります。有効額が負の値の場合、新しい承認を要求しないと保存できません。

新しい承認を要求しない場合は、コンポーネントは保存せずに終了することになります。

新しい承認を要求すると、予算は未承認の状態に戻り、[予算承認日] フィールドの値がクリアされます。これらの変更は、要求予算ページに反映されます。

昇給の給与レコードへのロード

このセクションでは、昇給の給与レコードへのロードと、以下の作業を行う方法について説明します。

- 採用日の作成とリフレッシュ
- 給与変更の実行

昇給の給与レコードへのロードについて

昇給プランと昇給予算を承認した後、従業員の職務レコードにそれらの昇給をロードすることができます。指定したグループ ID と予算期間開始日の承認済み昇給を全てロードするには、給与変更のロードプロセスを使用します。

このプロセスによって、その従業員の職務レコードと給与レコードに新しい行が追加されます。新規のレコードには、新規の給与レート他に、有効日、連番、異動区分、異動理由など、“グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページで昇給に対して設定した値が含まれています。

事前設定

これらのプロセスを実行して昇給を職務データレコードにロードする前に、以下の承認作業を完了させておく必要があります。

- “グループ別昇給予算の作成と承認”の要求予算ページで、[昇給プラン承認済] チェックボックスをオンにする。
- “グループ別昇給の割当”の“昇給サマリと承認”ページで、個々の従業員に対する昇給の承認ステータスとして [承認] を選択する。

採用日のリフレッシュに使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[作成/リフレッシュ]	RUNCTL_GRPANNV	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給予算]、[採用日のリフレッシュ]、[作成/リフレッシュ]	このプロセスを使用するのは、グループ別昇給ページで指定された昇給方法が従業員の採用日を基準にしている場合だけです。このプロセスを実行すると、グループに属する従業員の採用日が一時テーブルにロードされます。
[昇給ロード]	RUNCTL_CMP006	[報酬管理]、[基本報酬]、[グループ別昇給]、[グループ別昇給のロード]、[昇給ロード]	昇給のロードアプリケーション エンジン プロセスを実行します。このプロセスでは、指定した予算日の従業員の職務レコードおよび給与レコードに全ての新規行がロードされます。

採用日の作成とリフレッシュ

“作成/リフレッシュ” ページにアクセスします。

作成/リフレッシュ

ラン コントロール ID: PS

[レポート マネージャ](#)
[プロセス モニター](#)

実行

レポート リクエスト パラメータ

グループ ID:

予算期間開始日:

予算 ID:

“作成/リフレッシュ” ページ

[グループ ID] 採用日のリフレッシュを行うグループの ID を入力します。

[予算期間開始日] 採用日のリフレッシュを行う予算の期間開始日を入力します。

[予算 ID] 採用日のリフレッシュを行う予算の ID を入力します。

昇給の実行

昇給ロード ページにアクセスします。

昇給ロード

ラシ コントロール ID: PS
[レポート マネージ](#)
[プロセス モニター](#)

実行

レポート リクエスト パラメータ

グループ ID:
ESP0130000
Human Resources

予算期間開始日:

☐ ポジション
☐ 将来有効日行を更新する

昇給ロード ページ

このページを使用する前に、昇給予算が承認されている必要があります。“昇給サマリと承認” ページで、ロードする各従業員の昇給のステータスを [承認] にしておく必要があります。

- [グループ ID] 昇給をロードするグループ ID を入力します。
- [予算期間開始日] グループの昇給をロードする予算期間開始日を入力します。
- [ポジション] ポジションのある従業員を選択するには、このチェック ボックスをオンにします。
- [将来有効日行を更新する] 職務の将来行と給与の将来行を昇給で更新するには、このチェック ボックスをオンにします。

(MEX) 昇給マトリックス方法の定義

メキシコでは、以下の 2 つの方法で昇給計算を定義することができます。

- 標準予算増額方法
- 昇給マトリックス方法

標準方法を使うと、昇給パーセントが計算され、それを従業員の給与プランに挿入することができます。昇給マトリックス方法を使うと、昇給マトリックスからパーセントを計算できます。

予算デフォルト値ページ、およびグループ別昇給ページで昇給方法を選択すると、その従業員に対して昇給を計算する必要があります。

昇給マトリックス方法を選択した場合に、昇給を計算するには次の手順に従います。

1. 昇給有効日以前の最終評価結果を確認します。
2. 従業員給与の四分位を算出します。
3. 昇給率を算出します。
4. 新規の昇給率を使って従業員データを更新します。

以下に、昇給マトリックス方法で計算する方法の一例を挙げます。

ステップ 1 – 最終評価結果の確認

人事考課ページに移動して結果を確認します。[評価レベル] フィールドには、前回の評価の結果が表示されます。たとえば、その従業員は最終評価で評価レベルが3（標準）であったとします。

昇給予算案ページで最終評価の有効日を確認します。この例では、最後に入力された有効日は、[開始日] フィールドに表示されている 2000 年 4 月 1 日になります。

注: また、昇給予算案ページで新規評価の有効日を入力します。

ステップ 2 – 従業員給与の四分位の算出

給与プラン ページの昇給マトリックスで従業員の給与の四分位を算出します。従業員に対して給与管理プラン、給与等級、および給与ステップを入力します。従業員が属すマトリックスがこのページに表示されます。

給与ページで、従業員の時間給、日給、月間給、および年間給与のレートを確認します。

たとえば、給与ページに、この従業員の月給が 2166.67 と表示されているとします。

従業員の月給が算出されると、四分位が表示されます。

給与等級ページには、従業員の給与等級の給与レンジの下限額、中間額、および上限額が表示されます。

以下の式を使用して、従業員の四分位を算出します。

$$\text{四分位} = \text{下限額} + \left[\text{四分位番号} \times \left(\text{上限額} - \frac{\text{下限額}}{4} \right) \right]$$

給与レンジの四分位は、下限額未満、第 1 四分位、第 2 四分位、第 3 四分位、および第 4 四分位です。

周期	下限額未満	第 1 四分位	第 2 四分位	第 3 四分位	第 4 四分位
年次	39,600.00	45,227.50	50,855.00	56,482.50	62,110.00
月次	3,300.00	3,768.96	4,237.92	4,706.87	5,175.83
日次	152.31	173.96	195.60	217.25	238.89
時間	19.04	21.75	24.45	27.16	29.86

この例での従業員の月間給与は 2166.67 なので、この従業員の給与レンジは下限額未満であることがわかります。

注: 四分位の式で使用されるデータは、給与等級テーブルから取得されます。

ステップ 3 – 昇給率の算出

昇給マトリックス ページの昇給マトリックスを参照して、昇給率を算出します。この例では、金額ではなく給与レンジを例として使用します。したがって、平均額を計算して昇給率を求める必要があります。

この従業員の昇給率を算出するのに必要な情報は、以下のとおりです。

- 考課結果 = 3 (標準)

- 四分位 = 下限額未満
- マトリックス = KUEX

昇給マトリックス ページを表示します。[昇給マトリックス] グループ ボックスに、各四分位に対して昇給率の下限と上限の範囲が表示されます。

下限額未満の昇給率範囲で、下限昇給率は 5.0% で上限昇給率は 9.0% であるとしてします。

昇給率を以下のように計算します。

$$\text{昇給率} = \frac{(9.0 + 5.0)}{2} = 7.0$$

したがって、この従業員の昇給率は 7% ということになります。

ステップ 4 – 新規昇給率による従業員データの更新

“グループ別昇給予算の作成と承認”の予算コンポーネント ページに移動して、新規昇給率を更新します。予算コンポーネント ページの [変更] タブで、昇給率に対応する給与レートコードを入力します。

新規昇給率を入力すると、従業員の新規給与、変更額、および変更率が表示されます。

関連項目:

第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「給与プラン、給与等級および給与ステップの設定」、14 ページ

第 8 章

特別昇給の定義、割り当て、承認

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- 特別昇給 ID とグループの定義
- 特別昇給の割り当て、承認、ロード

特別昇給 ID とグループの定義

特別昇給 ID とグループを定義するには、“能力調査グループの定義” (SP_MERIT_ELIG_GBL) コンポーネントおよび“特別昇給の定義” (SP_MERIT_INCR_TBL_GBL) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- 特別昇給 ID の定義
- 評価結果計算の定義
- 能力調査グループの定義

注: 特別昇給を従業員に割り当てて承認するには、まず特別昇給 ID と能力調査グループを定義する必要があります。

特別昇給 ID とグループの定義に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
特別昇給の定義	SP_MERIT_INCR_DEFN	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[特別昇給の定義]、[評価結果計算]	能力点数、能力点数レンジ、または評価レベルに基づく特別昇給 ID を定義します。
評価結果計算	SP_MERIT_INCREASES	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[特別昇給の定義]、[評価結果計算]	能力点数、能力点数レンジ、または評価レベルに基づく特別昇給計算のガイドライン (評価結果計算) を定義します。
能力調査グループの定義	SP_MERIT_ELIG	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[能力調査グループの定義]	グループ ID に対する考課選択条件を定義します。この情報は、人事考課を取得するのに使用されます。

特別昇給 ID の定義

“特別昇給の定義” ページにアクセスします。

特別昇給 ID: K0002

昇給プラン ID テーブル

検索 | 全件表示 最初 1/1 最後

*有効日: 1980/01/01

*ステータス: アクティブ

*名称: Percent Increase by Point

略称: Pct Incr - by Point

特別昇給タイプ

- ☒ 点数に基づく特別昇給
- ☐ 点数レンジに基づく特別昇給
- ☐ 評価レベルに基づく特別昇給

“特別昇給の定義” ページ

[ステータス]

[アクティブ] または [非アクティブ] を選択します。使用できるのは、ステータスが [アクティブ] な特別昇給タイプだけです。

[名称]

特別昇給 ID の名称を入力します。

[特別昇給タイプ]

特別昇給のタイプを [点数に基づく特別昇給]、[点数レンジに基づく特別昇給]、[評価レベルに基づく特別昇給] の中から選択します。ここでどれを選択したかによって、評価結果計算ページに表示されるフィールドが異なります。

評価結果計算の定義

評価結果計算ページにアクセスします。

特別昇給の定義

評価結果計算

特別昇給 ID:

K0004

特別昇給

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

有効日:

1980/01/01

有効日ステータス:

アクティブ

給与レートコード:

K0GRCM

KUGRCM

給与レートコードタイプ:

固定額

変更額:

5000.00

USD

A

年次

変更率:

評価結果計算ページ

特別昇給の定義

評価結果計算

特別昇給 ID:

K0001

特別昇給

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

有効日:

1980/01/01

有効日ステータス:

アクティブ

点数レンジに基づく特別昇給

加減タイプ | 検索

最初 1-4/4 最後

レンジ

固定額/時間給

パーセント

給与点数

	*レンジ ID	開始点数	終了点数	給与レートコード		給与レートコードタイプ		
1	1	30	35	K0GRCN	Percent	パーセント	+	-
2	2	36	40	K0GRCN	Percent	パーセント	+	-
3	3	41	45	K0GRCN	Percent	パーセント	+	-
4	4	46	50	K0GRCN	Percent	パーセント	+	-

評価結果計算ページ - レンジ タブ

特別昇給の定義

評価結果計算

特別昇給 ID:

K0001

特別昇給

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

有効日:

1980/01/01

有効日ステータス:

アクティブ

点数レンジに基づく特別昇給

カスタマイズ | 検索 |

最初 1-4/4 最後

レンジ

固定額/時間給

パーセント

給与点数

	*レンジ ID	変更額	通貨	周期	変更率		
1	1					+	-
2	2					+	-
3	3					+	-
4	4					+	-

評価結果計算ページ - “固定額/時間給” タブ

特別昇給の定義

評価結果計算

特別昇給 ID:

K0001

特別昇給

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

有効日:

1980/01/01

有効日ステータス:

アクティブ

点数レンジに基づく特別昇給

カスタマイズ | 検索 |

最初 1-4/4 最後

レンジ

固定額/時間給

パーセント

給与点数

	*レンジ ID	変更率	レートコードグループ		
1	1	3.00		+	-
2	2	5.00		+	-
3	3	10.00		+	-
4	4	12.00		+	-

評価結果計算ページ - パーセント タブ

特別昇給の定義

評価結果計算

特別昇給 ID:K0001

特別昇給

検索 | 全件表示

最初1/1最後

有効日:1980/01/01

有効日ステータス:アクティブ

点数レンジに基づく特別昇給

カスタマイズ | 検索 |

最初1-4/4最後

レンジ

固定額/時間給

パーセント

給与点数

	*レンジ ID	変更点数	周期	変更率		
1	1				+	-
2	2				+	-
3	3				+	-
4	4				+	-

評価結果計算ページ - 給与点数タブ

- [給与レートコード]

この特別昇給 ID に関連付ける [給与レートコード] を選択します。選択した給与レートコードのタイプに応じて、以下のフィールドに値を入力します。

・

タイプが [固定額] または [時間給] の場合は、[変更額] または [変更率] に値を入力します。両方のフィールドに入力することはできません。

・

タイプが [パーセント] の場合は、[変更率] と [レートコードグループ] (レートコードグループを使用している場合) に値を入力します。

・

タイプが [点数] の場合は、[変更点数] または [変更率] に値を入力します。両方のフィールドに入力することはできません。
- [変更額]

給与変更額、通貨、給与支給周期を入力します。
- [変更点数]

変更点数を入力します。
- [変更率]

給与変更率を入力します。
- [レートコードグループ]

レートコードグループを選択します。
- [点数レンジに基づく特別昇給]

“特別昇給の定義” ページで [点数レンジに基づく特別昇給] を選択した場合は、[点数レンジに基づく特別昇給] テーブルが表示されます。
- [レンジ ID]、[開始点数]、[終了点数]

レンジ ID と、そのレンジの給与の開始点数と終了点数を入力します。
- [給与レートコード]

給与レートコードを選択します。選択した給与レートコードのタイプに応じて、以下のフィールドに値を入力します。

・

タイプが [固定額] または [時間給] の場合は、[固定額/時間給] タブの [変更額] または [変更率] に値を入力します。両方のフィールドに入力することはできません。

- タイプが [パーセント] の場合は、[パーセント] タブの [変更率] と [レートコード グループ] (レートコード グループを使用している場合) に値を入力します。
- タイプが [点数] の場合は、[給与点数] タブの [変更点数] または [変更率] に値を入力します。両方のフィールドに入力することはできません。

能力調査グループの定義

“能力調査グループの定義” ページにアクセスします。

能力調査グループの定義

グループ ID: JCS01J420 Development Section

考課選択条件

	*期間開始日	*期間終了日	*記入票タイプ*	名称
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

最初 1/1 最後

“能力調査グループの定義” ページ

能力調査グループを定義します。特別昇給割当承認、“特別昇給のロード”、特別昇給レポートの各ページでグループ ID を選択すると、選択したグループの中で以下の条件を満たす従業員のデータが取得されます。

- 人事考課の考課期間終了日とそのページの時間枠の最終日である。
- 記入票タイプが、定義された記入票タイプに一致する。

特別昇給の割り当て、承認、ロード

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- 特別昇給の割り当てと承認
- 特別昇給の詳細の確認
- 特別昇給のロード
- 特別昇給レポートの作成

“特別昇給の割当/承認” コンポーネントを使用して、以下の作業を行います。

- (“能力調査グループの定義” コンポーネントで定義した) 従業員のグループについて、承認され完了した考課結果を表示します。
- 考課結果と特別昇給 ID に基づいて、従業員グループの特別昇給を計算します。
- システムによって計算された特別昇給を調整します。
- グループの個々の従業員に対して、特別昇給を承認または却下します。

特別昇給を割り当て、昇給の承認または却下を選択したら、特別昇給のロード プロセスを使用して昇給情報を職務テーブルにロードすることができます。

特別昇給の割り当てと承認に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[特別昇給割当承認]	SP_MERIT_INCR_GRP	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[特別昇給の割当/承認]、[特別昇給割当承認]	選択したグループの従業員の特別昇給を、従業員の考課結果と、特別昇給 ID に関連付けられている特別昇給ガイドラインに基づいて計算します。
[特別昇給詳細]	SP_MERIT_INCR_EE	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[特別昇給の割当/承認]、[特別昇給詳細]	従業員の特別昇給の詳細を確認し、必要に応じて変更します。
[特別昇給のロード]	RUNCTL_SP_MERIT	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[特別昇給のロード]	“特別昇給のロード” ページを使用して、承認された特別昇給に従業員の職務データにロードし、昇給に処理済みのフラグを立てます。
[特別昇給レポート]	RUNCTL_SP_MERIT	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[特別昇給レポート]	特別昇給レポートページを使用して、従業員グループの特別昇給に関するレポートを作成します。

特別昇給の割り当てと承認

特別昇給割当承認ページにアクセスします。

特別昇給割当承認

特別昇給詳細

グループ ID:

KOMERIT2001

Merit Increase 2001

考課選択条件

記入票タイプ:

KOMERIT1

Perf Revw

考課結果の取得

期間開始日:

2001/01/01

終了日:

2001/12/31

特別昇給

特別昇給 ID:

K0001

Pct Incr - Pts Range

昇給の計算/再計算

ステータス	従業員 ID	レコード番号	給与レートコード	昇給	
1 提案中	KU0100	0	K0GRCN	10.00	パーセント
2 提案中	KU0101	0	K0GRCN	12.00	パーセント
3 昇給なし	KU0106	1		0.00	
4 提案中	KU0112	1	K0GRCN	5.00	パーセント
5 提案中	KU0119	0	K0GRCN	3.00	パーセント

全て承認

特別昇給割当承認ページ

[考課結果の取得]	クリックすると、(能力調査グループ定義ページで定義した) 能力調査グループの従業員の考課結果が取得されます。
[特別昇給 ID]	特別昇給 ID を選択して、このグループ ID のメンバーに適用します。特別昇給 ID は、“特別昇給の定義” コンポーネントで定義します。
[昇給の計算/再計算]	<p>クリックすると、特別昇給が計算または再計算されます。“特別昇給の定義” コンポーネントに入力した変更値が使用されます。リストされた各従業員の [ステータス] が [提案中] に設定されます。特別昇給がゼロ (0) の場合、ステータスは [昇給なし] に設定されます。</p> <hr/> <p>注: このボタンは、特別昇給 ID に関連付けられている点数の計算に基づいて特別昇給を計算する場合にのみ、クリックしてください。手動で変更を行った後にこのボタンをクリックすると、その変更は消去され、特別昇給 ID に関連付けられている変更が再度適用されます。</p> <hr/>
[ステータス]	<p>各従業員の特別昇給について、以下のステータスのいずれかを選択します。</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="565 779 1497 898">• [承認済] この値を選択すると、特別昇給に関するフィールドには入力できなくなります。特別昇給を承認する場合に選択します。<li data-bbox="565 909 1497 1029">• [資格なし] この値を選択すると、特別昇給に関するフィールドには入力できなくなります。従業員に特別昇給の資格がない場合に選択します。<li data-bbox="565 1039 1497 1159">• [昇給なし] この値を選択すると、特別昇給に関するフィールドには入力できなくなります。従業員に対して計算された昇給を却下する場合に選択します。<li data-bbox="565 1169 1497 1373">• [提案中] システムによって計算された特別昇給を、必要に応じて特別昇給詳細ページで手動で調整する場合に選択します。調整を行うと、特別昇給詳細ページの [手動による更新] チェック ボックスがオンになります。適切な特別昇給を入力したら、昇給を承認する場合は [承認済] を、却下する場合は [昇給なし] または [資格なし] を選択します。<li data-bbox="565 1383 1497 1535">• [処理済] この従業員に対する特別昇給の処理がシステムによって行われると、自動的にこのステータスになります。この従業員の特別昇給またはステータスを変更することはできなくなります。 <hr/> <p>注: ステータスを選択する前であれば、従業員の特別昇給を特別昇給詳細ページで手動で調整することができます。</p> <hr/>
[全て承認]	<p>ステータスを [提案中] から [承認済] に変更する場合にクリックします。システムは、[昇給なし]、[資格なし] および [処理済] のステータスは変更しません。</p> <hr/> <p>注: 全ての特別昇給を承認する前に、従業員の特別昇給を特別昇給詳細ページで手動で調整することができます。</p> <hr/>

特別昇給の詳細の確認

特別昇給詳細ページにアクセスします。

特別昇給割当承認		特別昇給詳細	
グループ ID:	KOMERIT2001	Merit Increase 2001	
記入票タイプ:	KOMERIT1	Performance Review	
期間開始日:	2001/01/01	終了日:	2001/12/31
<div>特別昇給</div> <div>検索 全件表示</div> <div>最初 1/5 最後</div>			
従業員 ID:	KU0100	Courtney Osborn	レポート番号: 0
給与レポートコード:	K0GRCN	Percent	手動による更新 <input type="checkbox"/>
レポートタイプ:	パーセント		
変更率:	10.00	レポートコードグループ:	
承認詳細			
*ステータス:	提案中	承認日:	
承認者 ID:		承認者名:	

特別昇給詳細ページ (1/2)

▼ 職務情報			
有効日:	2007/04/14	有効連番:	0
ビジネス ユニット:	US006	US006 BU	会社コード:
部門:	13000	Finance	ポジション番号:
職務コード:	200005	職務名:	Auditor-General
給与プラン:	KU01	等級:	006
現行給与レート:		2166.67USD	月次
現行年間給与:		26000.00USD	

▼ 人事考課レベル	
記入票タイプ:	KOMERIT1 Performance Review
期間開始日:	2001/01/01
期間終了日:	2001/12/31
記入票ステータス:	完了
点数:	42

特別昇給詳細ページ (2/2)

[給与レート コード]

変更する必要がある場合は、この特別昇給 ID に関連付ける [給与レートコード] を選択します。選択した給与レートコードのタイプに応じて、以下のフィールドに値を入力します。

- タイプが [固定額] または [時間給] の場合は、[変更額] または [変更率] に値を入力します。
- タイプが [パーセント] の場合は、[変更率] と [レートコード グループ] (レートコード グループを使用している場合) に値を入力します。
- タイプが [点数] の場合は、[変更点数] と [周期] または [変更率] に値を入力します。

[ステータス]

この従業員の特別昇給に適したステータス (特別昇給割当承認ページのセクションで説明したステータス値のいずれか) を選択します。変更を承認する場合は、[承認済] を選択します。

特別昇給のロード

“特別昇給のロード” ページにアクセスします。

特別昇給のロード

ラン コントロール ID: PS

[レポート マネージャ](#)[プロセス モニター](#)

実行

レポート リクエスト パラメータ

グループ ID:	<input type="text" value="KOMERIT2001"/>	<input type="button" value="🔍"/>	Merit Increase 2001
記入票タイプ:	<input type="text" value="KOMERIT1"/>	<input type="button" value="🔍"/>	Performance Review
期間開始日:	<input type="text" value="2001/01/01"/>	<input type="button" value="🔍"/>	
期間終了日:	<input type="text" value="2001/12/31"/>	<input type="button" value="🔍"/>	
指定日:	<input type="text" value="2004/10/28"/>	<input type="button" value="📅"/>	
異動区分:	<input type="text" value="給与レートの変更"/>	<input type="button" value="▼"/>	<input type="checkbox"/> 将来有効日行を更新する
異動理由:	<input type="text" value="MER"/>	<input type="button" value="🔍"/> 能力	<input type="checkbox"/> 給与額のデフォルトを変更しない

"特別昇給のロード" ページ

- [グループ ID]、[記入票タイプ]、[期間開始日]、[期間終了日]

職務テーブルに特別昇給データをロードする従業員のグループ ID、記入票タイプ、期間開始日、期間終了日を選択します。
- [指定日]

特別昇給を有効にする日を選択します。
- [異動区分]、[異動理由]

選択した従業員の特別昇給に関連付ける異動区分と異動理由を選択します。
- [将来有効日行を更新する]

将来日付の行を特別昇給で更新する場合にオンにします。
- [給与額のデフォルトを変更しない]

特別昇給分を特別給与の金額から差し引かない場合にオンにします (このオプションは、プレミアム吸収型の給与レートコードにのみ適用されます)。

特別昇給レポートの作成

特別昇給レポート ページにアクセスします。

特別昇給レポート

ラン コントロール ID: PS

[レポート マネージャ](#) [プロセス モニター](#) [実行](#)

レポート リクエスト パラメータ

グループ ID:	<input type="text" value="KOMERIT2001"/>		Merit Increase 2001
記入票タイプ:	<input type="text" value="KOMERIT1"/>		Performance Review
期間開始日:	<input type="text" value="2001/01/01"/>		
期間終了日:	<input type="text" value="2001/12/31"/>		

特別昇給レポート ページ

[グループ ID] [記入票タイプ]、[期間開始日]、
[期間終了日]

特別昇給データに関するレポートを作成する従業員のグループ ID、記入票タイプ、期間開始日、期間終了日を選択します。

第 9 章

マス昇給の処理

この章では、以下の作業を行う方法について説明します。

- 給与プラン別または支給グループ別の給与更新
- 職務コード別の給与更新

給与プラン/支給グループ別の給与更新

このセクションでは、給与更新の概要と、職務の給与レートの更新方法について説明します。

給与更新について

給与プラン/支給グループ別更新プロセスを使って、同じ給与等級に属する全ての従業員に対して給与等級またはステップの更新を実行します。このプロセスは、給与が遡及的に変更された場合などに使用すると便利です。支給グループ パラメータまたは給与プラン パラメータを使って更新を実行します。

指定期間中に、指定した支給グループまたは給与等級の全ての従業員に対して、以下の処理が実行されます。

- 等級の変更については、等級テーブルで、指定期間中に従業員の職務に対する給与レートの下限、中間、上限に変更があったかどうかを確認されます。給与レートが変更されている場合は、等級変更の有効日を持つ職務行が新たに挿入されます。
- 給与ステップの変更については、従業員の給与パッケージと給与ステップのパッケージが比較されます。給与ステップが変更されている場合は、ステップ変更の有効日を持つ新規パッケージの職務行が新たに挿入され、手動での変更を示すマークが付けられます。

給与プラン/グループ別更新プロセスを実行するには、次の手順に従います。

1. PeopleSoft アプリケーション エンジンを使ってプロセス (CMP008) を実行し、給与プランまたは支給グループに更新を適用します。
2. SQR レポート (CMP008) を実行して、プロセスの実行によって作成されたデータを確認します。
3. PeopleSoft アプリケーション エンジンを使って、プロセス HR_SP_CI を別個に実行し、従業員の職務データ ページにデータをロードします。

注: これらのプロセスは全て同じラン コントロール ページから実行しますが、HP_SP_CI アプリケーション エンジン プログラムの実行前に、CMP008 アプリケーション エンジン プログラムと SQR レポートの実行を完了しておく必要があります。

給与プラン/支給グループ別更新プロセスの実行に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[更新]	RUNCTL_CMP008	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与プラン/グループ別更新]、[更新]	給与等級または給与ステップが遡及的に変更された場合に、職務の給与レートを更新します。

職務給与レートの更新

更新ページにアクセスします。

更新

ラジ コントロール ID: PS

[レポート マネージ](#)
[アクセス モニター](#)

実行

レポート リクエスト パラメータ

開始日:

終了日:

☐ コンポーネントをレポートに表示

異動区分:

異動理由:

☐ 将来有効日行を更新する

☐ 給与額のデフォルトを変更しない

処理基準

☐ グループ ID
☐ 支給グループ
☐ 給与プラン/等級

グループ パラメータ

グループ ID: HKG0110000

Human Resources

指定日 2007/04/14

支給グループ パラメータ

会社コード:

支給グループ:

給与管理プラン

ビジネス ユニット: GBIBU GBI BU

給与プラン:

給与等級:

更新ページ

[レポート リクエスト パラメータ]

- [開始日]、[終了日] 期間の開始日と終了日を入力します。この期間内の給与変更が取得されます。
- [コンポーネントをレポートに表示] 給与コンポーネントをレポートに表示する場合は、このチェック ボックスをオンにします。
- [異動区分]、[異動理由] 新規職務行の給与更新を定義する異動区分と異動理由を入力します。
- [将来有効日行を更新する] このチェック ボックスをオンにすると、将来の有効日の行（給与変更有効日以降の有効日を持つ行）が給与情報で更新されます。
- [給与額のデフォルトを変更しない] このチェック ボックスをオンにすると、デフォルト給与額が変更されても、プレミアム吸収型給与レート コードにはその変更が反映されないままになります。
- このオプションが適用されるのは、支給予定給与レートがあり、プレミアム自動計算機能が有効になっている給与プランに割り当てられている従業員だけです。

[処理基準]

[グループ ID] グループ ID 別に処理を行う場合に選択します。[グループ ID] フィールドが入力可能になります。処理するグループ ID を入力します。

[支給グループ] 支給グループ別に処理を行う場合に選択します。[支給グループ パラメータ] グループ ボックスのフィールドが入力可能になります。

[給与プラン/等級] 給与プランおよび等級別に処理を行う場合に選択します。[給与管理プラン] グループ ボックスのフィールドが入力可能になります。

[支給グループ パラメータ]

[会社コード]、[支給グループ] 給与を更新する会社コードと支給グループを選択します。

[給与管理プラン]

[ビジネス ユニット]、[給与プラン]、[給与等級] 給与更新を行うビジネス ユニット、給与管理プラン、および給与等級を選択します。

関連項目:

第 3 章、「基本報酬管理と予算計画の設定」、「給与プラン属性の定義」、17ページ

職務コード別の給与更新

このセクションでは、職務コード別更新プロセスの概要と、職務コードを再分類する方法について説明します。

職務コード別更新プロセスについて

職務コード テーブルにある職務コードの給与管理プラン、給与等級、またはステップを変更する場合は、職務コード別更新プロセスを使って、その職務コードを持つ全ての従業員の給与データを更新します。このプロセスによって、ラン コントロール ページで指定した異動区分と異動理由を持つ新規職務行が挿入されます。変更の有効日は、ラン コントロール パラメータに指定した開始日になります。

職務コード別の給与更新に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[職務コード別更新]	RUNCTL_CMP010	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[職務コード別更新]	職務コードを再分類します。

職務コードの再分類

職務コード別更新ページにアクセスします。

職務コード別更新

ラン コントロール ID: PS

[レポート マネージャ](#)
[プロセス モニター](#)

実行

レポート リクエスト パラメータ

開始日: 31

終了日: 31

☐ 将来有効日行を更新する

異動区分:

異動理由:

☐ 給与額のデフォルトを変更しない

処理基準

☐ グループ ID
☐ 職務コード

グループ パラメータ

グループ ID: HKG0110000

Human Resources

職務コード パラメータ

ビジネス ユニット: GBIBU

Global Business Institute BU

職務コード:

職務コード別更新ページ

[レポート リクエスト パラメータ]

[開始日]、[終了日] 給与を更新する期間の開始日と終了日を入力します。給与変更の有効日として、この [開始日] が使用されます。

[異動区分]、[異動理由] 給与更新で新しく挿入される職務行の、異動区分および異動理由コードを選択します。

[将来有効日行を更新する] このチェック ボックスをオンにすると、将来の有効日の行（給与変更有効日以降の有効日を持つ行）が給与情報で更新されます。

[給与額のデフォルトを変更しない] このチェック ボックスをオンにすると、デフォルト給与額が変更されても、プレミアム吸収型給与レート コードにはその変更が反映されないままになります。

このオプションが適用されるのは、支給予定給与レートがあり、プレミアム自動計算機能が有効になっている給与プランに割り当てられている従業員だけです。

[処理基準]

[グループ ID] グループ ID 別に処理を行う場合に選択します。[グループ ID] フィールドが入力可能になります。処理するグループ ID を入力します。

[職務コード] 職務コード別に処理するときを選択します。[職務コード パラメータ] グループ ボックスのフィールドが入力可能になります。

[職務コード パラメータ]

[ビジネス ユニット] 給与を更新するビジネス ユニットを選択します。

[職務コード] 更新する職務コードを選択します。

関連項目:

第 8 章、「特別昇給の定義、割り当て、承認」、「特別昇給の割り当てと承認に使用するページ」、151 ページ

第 10 章

(JPN) 給与更新

この章では、日本での給与更新方法の概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- ステップ昇給による給与更新
- 昇給額による給与更新
- 昇給率による給与更新

(JPN) 給与更新について

日本の給与更新には日本固有の機能を設定する必要があり、また組織で使用する昇給方法によって、以下の作業のうちのいずれか、または全てが必要になります。

- 考課結果に基づいた昇給の計算
- 昇給シミュレーションおよび手動による調整
- 従業員の職務データ給与レコードへの昇給のロード

PeopleSoft の昇給方法には次の 3 つがあります。

- ステップによる昇給
- 金額による昇給
- 昇給率による昇給

これらの各昇給方法の最後のプロセスでは、各従業員の新規給与レコードが作成され、そのレコードの異動区分は給与変更、異動理由は昇給（ステップ）、昇給（金額）、昇給（パーセント）のいずれかになります。

どの昇給プロセスでも、従業員の考課結果が計算に含まれます。考課 ID は実際には有効日であり、昇給プロセスに対して考課 ID を指定すると、直近の考課結果が自動的に取得されるため、常に正しい考課結果が使用されます。

前提条件

この 3 つの昇給方法は全て、考課ランクに変換された人事考課に基づいている必要があります。つまり、これらの昇給方法に対する人事考課は、[考課ランク] の集計タイプを持つ考課基準に基づいていなければなりません。

ロード プロセス

上記 3 つの昇給方法にそれぞれ関連付けられているロード プロセス（つまり、ステップのロード、金額のロード、昇給率のロード）には、従業員の職務レコード有効日、異動区分および異動理由、職務コードの確認が含まれています。以下の条件のいずれかに当てはまると、その従業員のロード プロセスは終了し、エラー リストにその従業員の名前が出力されます。

- 設定した昇給日と同じ有効日の職務行が存在していて、かつ、その異動区分が昇進昇格、異動理由が昇格の場合
- 設定した昇給日と同じ有効日の職務行が存在していて、かつ、その有効日の職務行の職務コードとその 1 つ前の有効日の職務行の職務コードが異なっている場合

このセクションで使用する共通フィールド

言語コード	このバッチ処理はロード プロセスですが、参照が必要なエラー リストが存在する場合もあるため、言語コードの入力が必要です。
セットID	従業員の考課に基づいた昇給額計算に使用する考課 ID の該当セットIDを入力します。1 つの考課 ID を複数のセットID にリンクできるため、セットID と考課 ID で考課を指定する必要があります。
考課 ID	選択されたプロセスがロードの基準とすべき考課の ID を入力します。

ステップ昇給による給与更新

ステップ昇給により給与を更新するには、“ステップによる昇給 JPN” (STEPINC_TBL_JPN_GBL) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、ステップ昇給プロセスの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- ステップ昇給の設定
- ステップ昇給の処理

ステップ昇給プロセスについて

ステップ昇給による給与の更新を行うには、昇給ステップ数ページを設定し、昇給ステップ数と考課ランクを関連付けておく必要があります。各従業員の考課ランクは、1 人または複数の考課担当者が与えた点数を基に、設定されている場合は加重を計算した上で決定されます。各考課ランクに昇給ステップ数を設定し、各従業員の考課ランクを決定したら、各従業員のステップ昇給をロードするプロセスを実行することができます。

注: この昇給方法の更新プロセスを実行するためには、インストール テーブルの HRMS オプション ページにある [複数ステップ給与等級] チェック ボックスをオンにしておく必要があります。

ステップ昇給による給与更新を行うには、次の手順に従います。

1. 考課ランクと昇給ステップ数を設定します。
2. 給与ステップ更新 JPN プロセスを実行します。

ステップ昇給による給与更新に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[昇給ステップ数]	STEPINC_TBL_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[ステップによる昇給 JPN]、[昇給ステップ数]、[昇給ステップ数]	昇給ステップ数と評価モデルおよび評価レベルを関連付けます。
[給与ステップ更新]	RUN_STEP_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[ステップによる昇給 JPN]、[給与ステップ更新]、[給与ステップ更新]	固定額の給与プラン/等級/ステップベースの給与コンポーネントを持つ従業員の職務レコードの給与ステップと設定された給与を更新します。

昇給ステップ数の設定

昇給ステップ数ページにアクセスします。

昇給ステップ数

有効日: 2007/01/01 *ステータス: アクティブ

昇給プラン ID テーブル		カスタマイズ 検索 全件表示		最初 1-5/5 最後	
	*評価モデル	略称	*評価レベル	略称	昇給ステップ数
1	KJ01	Japan RM	A	Vry Gd	4
2	KJ01	Japan RM	B	Good	3
3	KJ01	Japan RM	C	Fair	2
4	KJ01	Japan RM	D	Poor	1
5	KJ01	Japan RM	S	Outstr	5

昇給ステップ数ページ

[評価モデル]、[評価レベル]

評価モデルと評価レベルを入力します。

[昇給ステップ数]

入力した評価レベルに関連付ける昇給ステップ数を入力します。この評価レベルを取得した従業員は、昇給するステップに設定されている給与金額を受け取るようになります。たとえば、評価レベル A で 3 ステップ上がった場合、ステップ 2 の給与から ステップ 5 の給与に昇給します。

昇給ステップの処理

給与ステップ更新ページにアクセスします。

給与ステップ更新

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

言語コード: 英語

選択条件

*算定基準日:

31

*昇給日:

31

*セットID: SHARE

検索

*考課 ID:

検索

グループ ID

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

グループ ID:

名称:

検索

+

-

給与ステップ更新ページ

[算定基準日]

新しい給与データを計算するための従業員の現行データを、どの職務データ給与レコードから取り込むか決定するために使用される有効日です。たとえば、従業員が取得した考課ランクにより 3 ステップ昇給することになった場合、新規給与ステップを計算するために現行の給与ステップが必要になります。

[昇給日]

考課に基づいた昇給額が挿入される新規職務レコードの有効日になります。異動区分は給与変更、異動理由は昇給（ステップ）になります。

[グループ ID]

処理対象のグループを指定します。グループを指定しないと、給与レコードに給与プラン、等級、およびステップを持ち、給与レートコードテーブルに設定された給与レートコードを持つ従業員が全て処理されます。

昇給額による給与更新

昇給額によって給与を更新するには、“金額による昇給 JPN” (SALINC_AMT_TBL_JPN_GBL) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、昇給額による給与更新プロセスの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 昇給額の設定
- 昇給額の処理

昇給額による給与更新プロセスについて

昇給金額による給与の更新を行うには、昇給額テーブル JPN を設定し、給与レートコードと考課ランク、および昇給額と各考課ランクを関連付けます。各従業員の考課ランクは、1 人または複数の考課担当者が与えた点数を基に、設定されている場合は加重を計算した上で決定されます。各考課ランクに昇給額を設定し、各従業員の考課ランクを決定したら、各従業員の昇給をロードするプロセスを実行できます。

昇給額テーブル JPN を設定する際には、固定額タイプの給与レートコードのみ選択可能で、GRPPAY (グループ給) または SENPAY (年功給) レートコード クラスのものは選択できません。

昇給額による給与更新を行うには、次の手順に従います。

1. レートコード、考課ランク、および昇給額を設定します。
2. 昇給額更新 JPN プロセスを実行します。

昇給額による給与更新に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
昇給額テーブル JPN	SALINC_AMT_TBL_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[金額による昇給 JPN]、[昇給額]、[昇給額テーブル JPN]	特定の給与レートコード、評価モデルおよび評価レベルに対する昇給額を定義します。
昇給額更新 JPN	RUN_UPSALAMT_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[金額による昇給 JPN]、[昇給額更新]、[給与額更新 JPN]	昇給額テーブルで設定した値を使って給与の更新プロセスを実行します。

昇給額の設定

昇給額テーブル JPN ページにアクセスします。

昇給額テーブル JPN

給与レートコード: KJ0001

昇給額テーブル

検索 | 全件表示

最初 ◀ 1/1 ▶ 最後

+

-

名称: Base Salary Japan

通貨コード: JPY 周期: M

*有効日: 1980/01/01 31 *ステータス: アクティブ

昇給詳細

カスタマイズ | 検索 | 全件表示 |

最初 ◀ 1-5/5 ▶ 最後

	*評価モデル	略称	*評価レベル	略称	昇給額		
1	KJ01	Japan RM	A	Vry Gd	18,000.000000	+	-
2	KJ01	Japan RM	B	Good	15,000.000000	+	-
3	KJ01	Japan RM	C	Fair	12,000.000000	+	-
4	KJ01	Japan RM	D	Poor	9,000.000000	+	-
5	KJ01	Japan RM	S	Outstn	20,000.000000	+	-

昇給額テーブル JPN ページ

このページにアクセスするには、値を更新する給与レートコードを入力します。給与レートコードは、SENPAY（年功給）のレートコード クラス以外のものでなければならず、固定額タイプのものにする必要があります。

- [評価モデル]、[評価レベル]

昇給額を関連付ける評価モデルおよび評価レベルを入力します。
- [昇給額]

考課結果により、従業員がその評価レベルを取得した場合に受けられる昇給金額を入力します。

昇給額の処理

昇給額更新 JPN ページにアクセスします。

昇給額更新 JPN

ラン コントロール ID: PS

言語コード: 英語

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

ランコントロール パラメータ

*算定基準日:

31

*昇給日:

31

*セットID:

SHARE

*考課 ID:

給与レートコード

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

*給与レートコード

略称:

通貨:

周期:

グループ ID

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

グループ ID:

略称:

昇給額更新 JPN ページ

- [算定基準日]

新しい給与データを計算するための従業員の現行データを、どの職務データ給与レコードから取り込むか決定するために使用される有効日です。たとえば、従業員の考課ランクにより N 円昇給した場合、給与レートコードの新しい金額を計算するために現行のレートコードの金額が必要になります。
- [昇給日]

考課に基づいた昇給額が挿入される新規職務レコードの有効日になります。異動区分は給与変更、異動理由は昇給（金額）になります。
- [給与レートコード]

このロード プロセスの実行対象として昇給を定義した給与レートコードを入力します。各レートコードの略称、通貨、および給与周期が表示されます。

注: 給与レートコードおよび考課ランクごとに昇給額を設定したので、複数の給与レートコードに対してプロセスを実行できます。
- [グループ ID]

このプロセスの対象となる従業員のグループ ID を入力します。指定した給与レートコードを持つ全ての従業員に対して職務データ給与レコードを更新する場合は、このフィールドを空白のままにします。指定したグループの中のある従業員が、処理対象に指定した給与レートコードを持たない場合は、その従業員は処理されません。

昇給率による給与更新

昇給率により給与を更新するには、昇給 ID JPN (SALINC_ID_TBL_JPN_GBL) コンポーネントおよび昇給マトリックス JPN (SALARY_MATRIX_JPN_GBL) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、昇給率による給与更新プロセスの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 昇給 ID の定義

- 昇給の処理
- 昇給シミュレーションの実行
- 昇給シミュレーション レポートの実行
- 昇給のロード

昇給率による給与更新プロセスについて

さまざまな昇給パターンの影響を提示するシミュレーション プロセスを含む、昇給率による給与更新方法を使用するには、昇給 ID テーブルと昇給マトリックス テーブルを設定します。昇給 ID テーブルでは、レートコード クラスが範囲型給 (DFRPAY) で、タイプが固定額の給与レートコードを 1 つ指定します。次に、シミュレーション プロセスを実行します。このシミュレーションでは他の給与更新方法と同様に、考課結果が計算に使用されます。従業員のシミュレーション結果を増額または減額して調整し、その全体の結果（合計額）をオンラインで表示することができます。昇給金額を確定したら、次のプロセス（他の昇給方法を完了するプロセスと似ています）を実行して、従業員の職務データ給与レコードに昇給額をロードします。

注: この昇給方法を使用するには、計算ルール設定ページにある「範囲型給与チェック適用」チェックボックスをオンにしておく必要があります。

昇給率による給与更新を行うには、次の手順に従います。

1. 日本用の昇給 ID を定義します。
2. 日本用の昇給マトリックスを設定します。
3. 昇給額テーブル作成 JPN プロセスを実行します。
4. 昇給シミュレーションを実行し、必要に応じて調整します。
5. 昇給確定更新 JPN プロセスを実行します。

昇給率による給与更新に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
昇給 ID テーブル	SALINC_ID_TBL_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[昇給率による昇給 JPN]、[昇給 ID]、[昇給 ID テーブル]	昇給 ID を定義し、その昇給 ID に、給与レートコード (クラスは DFRPAY、タイプは固定額) と従業員グループを関連付けます。昇給シミュレーションは、昇給 ID ごとに実行します。
昇給マトリックス JPN	SALARY_MATRIX_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[昇給率による昇給 JPN]、[昇給マトリックス]、[昇給マトリックス JPN]	各考課/評価レベルに対して固定の昇給率を四分位ごとに設定します。このページにあるフィールドは、グローバル用の昇給マトリックス ページにあるフィールドと同じです。
昇給テーブル作成	RUN_CMPCALC_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[昇給率による昇給 JPN]、[昇給額テーブル作成ランコントロール]、[昇給テーブル作成]	昇給プロセスの実行および昇給シミュレーションテーブルへの値のロードに使用するパラメータを入力します。
昇給シミュレーション JPN	SALINC_SIML_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[昇給率による昇給 JPN]、[昇給シミュレーション]	シミュレーションプロセスの実行結果を表示します。[調整] タブの [昇給調整額] を除き、結果グリッドのフィールドは全て表示専用です。[昇給調整額] フィールドでは、従業員の昇給額を個別に調整することができます。
シミュレーションレポート	RUN_SALREPORT_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[昇給率による昇給 JPN]、[昇給シミュレーションレポート]、[シミュレーションレポート]	昇給シミュレーションプロセスの結果を表示する昇給シミュレーションレポート (CMP020JP) を実行します。
昇給確定更新 JPN	RUN_UP_SALINC_JPN	[報酬管理]、[基本報酬]、[昇給率による昇給 JPN]、[昇給確定更新]、[昇給確定更新 JPN]	昇給と調整の結果を使って従業員の職務給与レコードを更新します。

昇給 ID の定義

昇給 ID テーブル ページにアクセスします。

昇給 ID テーブル			
昇給 ID:	KJ01	*名称:	Salary Increase Simulation
*算定基準日:	2000/04/01	*昇給日:	2000/04/01
*セットID:	JPN01	*考課 ID:	KJ02 Salary Review for FY1999
*給与レートコード:	KJ0003 Base Salary 2 Japan		
*有効桁 (位):	1 の位	*端数処理ルール:	切上げ

グループ ID		検索	全件表示	最初	1/1	最後
*グループ ID	名称					
1 KJ001	Sal Plan KJ11 Grades 6,7,8					

昇給 ID テーブル ページ

[算定基準日]

新しい給与データを計算するための従業員の現行データを、どの職務データ給与レコードから取り込むか決定するために使用される有効日です。たとえば、従業員の考課ランクにより 6% 昇給した場合、新しい給与レートコードの金額を計算するために現行のレートコードの金額が必要になります。

[昇給日]

考課に基づいた昇給額が挿入される新規職務レコードの有効日になります。異動区分は給与変更、異動理由は昇給（パーセント）になります。

[給与レートコード]

給与レートコードを入力します。このレートコードは、クラスが範囲型給 (DFRPAY) で、タイプが固定額のものにする必要があります。

各昇給 ID ごとに適用できる給与レートコードは 1 つのみで、シミュレーションの実行は 1 回につき昇給 ID 1 つとなります。異なる給与レートコードのシミュレーションを実行するには、追加の昇給 ID を定義する必要があります。

注: レートコード クラスが DFRPAY の給与レートコードは、1 人の従業員職務データ給与レコードに複数設定することはできません。

昇給シミュレーション テーブルに値をロードするプロセスには、指定したグループに含まれる従業員のうち、指定された給与レートコードを持ち、通貨/周期も給与レートコード テーブルでその給与レートコードに設定されているものと同じである従業員が全て含まれます。

給与レートコード テーブルで設定されているデフォルトの通貨コードまたは周期を従業員の職務給与レコードで変更した場合は、その従業員はエラーとなり、シミュレーションには含まれません。

[有効桁 (位)]

選択した端数処理ルールを適用する数値の位です。

[端数処理ルール]

この昇給 ID に基づいたシミュレーション プロセスの端数処理ルールを選択します。以下のいずれかを選択します。

- [四捨五入]
- [切捨て]
- [切上げ]

[グループ ID] このプロセスに含まれる従業員のグループ ID を入力します。

このプロセスを完了するためには、最低 1 つのグループ ID を入力する必要があります。指定したグループの中のある従業員が、処理対象に指定した給与レート コードを持たない場合は、その従業員は処理されません。

注: この給与更新方法では、処理に必要な昇給率を昇給マトリックス テーブルから取り込みます。このテーブルでは、考課ランクに対する昇給率を四分位ごとにあらかじめ設定しておきます。

昇給の処理

昇給テーブル作成ページにアクセスします。

昇給テーブル作成

ラン コントロール ID: PS

言語コード: 英語

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

ランコントロール パラメータ

*昇給 ID: KJ01

*計算通番: 1

Salary Increase Simulation

☐ 全グループ選択

グループ ID

*グループ ID: KJ001

名称: Sal Plan KJ11 Grades 6,7,8

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

+ -

昇給テーブル作成ページ

[昇給 ID] シミュレーションを実行する昇給 ID を入力します。

[計算通番] 結果を比較するために実行する一連のシミュレーションの中で、そのシミュレーションを特定する番号を入力します。

注: 既にシミュレーションの結果が存在する昇給 ID、計算通番、およびグループ ID の組み合わせでシミュレーションを実行しようとすると、警告メッセージが表示されます。そのまま続行すると、前回のシミュレーション結果が上書きされます。既存のシミュレーションを対象にグループの追加または削除を行って、前回のシミュレーション結果を残すには、計算通番を変更してください。

[全グループ選択] このチェック ボックスをオンにすると、この昇給 ID にあらかじめ関連付けてある全てのグループが、[グループ ID] グループ ボックスに自動入力されます。

[グループ ID] シミュレーションの対象が、昇給 ID に関連付けられているグループ全部でない場合は、[全グループ選択] チェック ボックスをオフにしておき、処理対象のグループだけをこのフィールドに入力します。

注: この処理の対象となるのは、この昇給 ID に関連付けられた給与レートコードだけを持ち、さらに通貨コードと周期が給与レートコードのデフォルトと同じである従業員だけです。

昇給シミュレーションの実行

昇給シミュレーション JPN ページにアクセスします。

[名前]、[従業員 ID] 1 人の従業員だけについてシミュレーション結果の表示や調整を行う場合、その従業員の名前と従業員 ID を入力します。

[検索結果メッセージ] 検索結果の総数と、そのうちのページに表示されている範囲を示します。

[グループのソート基準]

[従業員 ID]、[名前] 選択に従って、従業員の ID 順または従業員の氏名順にシミュレーション結果がグリッドに表示されます。

シミュレーションの数値

以下のフィールド説明で各合計フィールドの（カッコ内）の数字は、結果がどのフィールドを使って導き出されるかを示すためのものです。[金額] タブと [調整] タブは、その列がどちらのページ（タブ）に表示されるかを示しています。

[昇給前額合計] (1)	[金額] タブの [昇給前額] 列の合計
[昇給調整額合計] (2)	[調整] タブの [昇給調整額] 列の合計
[平均昇給率] (3)	[金額] タブの [昇給率] 列の平均（つまり 5/1）
[調整後平均昇給率] (4)	[調整] タブの [調整後昇給率] 列の平均（つまり 6/1）
[昇給額合計] (5)	[金額] タブの [昇給額] 列の合計（つまり 1 × 3）
[調整後昇給額合計] (6)	[昇給額合計] と [昇給調整額合計] の合計（つまり 5 + 2）
[昇給後額合計] (7)	[調整] タブの [昇給後額] の合計（つまり 1 + 5）
[調整後額合計] (8)	[調整] タブの [調整後額] の合計（つまり 7 + 2）

注: グリッド内の列の順番は、設定方法によって異なる場合があります。また、常に全ての列が表示されるわけではありません。必要に応じて水平スクロール バーを使うと、全ての列を確認することができます。

[給与詳細] タブ

[従業員 ID] このページにアクセスするために入力したグループに属する全従業員の ID が表示されます。この列で表示のソートを行うことができます。[従業員 ID] はこのコンポーネントの全てのページに表示されます。

[名前] このページにアクセスするために入力したグループに属する全従業員の氏名が表示されます。この列で表示のソートを行うことができます。

[雇用レコード番号]	各雇用レコード番号が 0 でない場合に表示されます。空白の場合は、雇用レコード番号が 0 であることを示し、その従業員には雇用レコードが 1 つしかないことを意味します。
[給与レートコード]	昇給 ID に設定された給与レートコードです。
[給与有効連番]	従業員の職務給与レコードから取得された給与有効連番が表示されます。
[金額] タブ	
[昇給前額]	シミュレーション実行前の従業員の給与額です。
[評価レベル]	従業員の考課結果が示す考課ランク (評価レベル) が表示されます。昇給額は、昇給マトリックス テーブルで考課ランクごとに設定した昇給率から計算されます。
[昇給率]	昇給前額に対する割合で示された昇給率です。
[昇給額]	昇給プロセスの実行結果として、昇給前額から増加する金額です。
[調整] タブ	
[昇給後額]	昇給プロセス実行結果を反映した給与額が表示されます。[昇給前額] と [昇給額] の合計です。
[昇給調整額]	このグリッドでのただ 1 つ入力可能なフィールドです。ここで調整額を加算または減算して、昇給後額を手動で調整することができます。
<p>注: このフィールドの値を変更した場合は、[計算通番] の下のナビゲーション ボタンを使用して次のレコード セットに移動する前に、値を保存してください。保存しないと、行った変更が保存されないという警告メッセージが表示されます。</p>	
[調整後額]	[昇給調整額] に入力した値に応じて、このフィールドが更新されます。調整を反映した昇給後額、つまり昇給後額に昇給調整額を足した (もしくは引いた) 額を示します。
[調整後昇給率]	<p>[昇給調整額] に入力した値に応じて、このフィールドが更新されます。次のように計算された調整後の昇給率です。</p> $(\text{調整後額} / \text{昇給前額} - 1) \times 100$

昇給シミュレーション レポートの実行

シミュレーション レポート ページにアクセスします。

シミュレーション レポート

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

言語コード: 英語

ランコントロール パラメータ

*昇給 ID:

*計算通番:

☐ 全グループ選択

グループ ID

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

グループ ID:

名称:

シミュレーション レポート ページ

- [昇給 ID]** シミュレーションを実行した昇給 ID のうち、結果をレポートに出力する ID を入力します。
- [計算通番]** レポートに出力するシミュレーションの通番を入力します。
- [全グループ選択]** このチェック ボックスをオンにすると、この [昇給 ID] に関連付けておいた全てのグループ が [グループ ID] セクションに自動入力されます。
- [グループ ID]** シミュレーションの実行対象が、この計算連番の昇給 ID に関連付けてあるグループすべてではない場合、[全グループ選択] チェック ボックスをオフにしておき、処理するグループだけをこのフィールドに入力します。

昇給のロード

昇給確定更新 JPN ページにアクセスします。

昇給確定更新 JPN

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

言語コード: 英語

選択条件

*昇給 ID:

*計算通番:

☐ 全グループ*選択

グループ* ID

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

グループ* ID:

名称:

[昇給確定更新 JPN]

[昇給 ID]

シミュレーションを実行した昇給 ID のうち、シミュレーション結果に従業員の職務データ給与レコードにロードする昇給 ID を入力します。

[計算通番]

ロードするシミュレーション結果の計算通番を入力します。

[全グループ選択]

このチェック ボックスをオンにすると、この昇給 ID と計算連番の組み合わせにあらかじめ関連付けてある全てのグループが、[グループ ID] セクションに自動入力されます。

[グループ ID]

シミュレーションの実行対象が、この計算連番の昇給 ID に関連付けてあるグループ全部でない場合は、[全グループ選択] チェック ボックスをオフにしておき、処理するグループだけをこのフィールドに入力します。

第 11 章

(FRA) 給与予測

この章では、給与予測の概要と、以下の項目の操作方法について説明します。

- 時間枠の定義
- イベントの定義
- シナリオの定義
- 給与予測
- シナリオ履歴の消去
- シナリオ履歴の表示

給与予測について

フランス固有のビジネス プロセスである給与予測は、分析ツールまたは予測ツールとして使用します。従業員グループについてこれまでの時間枠の給与の変化を分析したり、将来の架空のイベントが給与にどのように影響するかをシミュレーションします。各種のイベントが給与パッケージに与える影響を確認することができるため、このビジネス プロセスは給与予算を作成する人事部門の管理者や幹部役員にとって役立ちます。

給与予測は、La Masse Salariale というフランスの給与変更分析方法の規則に準拠しています。ビジネス プロセスで採用されているこの分析方法により、将来のある時間枠において給与に関する決定事項が従業員グループに与える影響を個別に計算できます。また、用意されているレポートも La Masse Salariale に準拠しています。

給与予測ビジネス プロセスの使用には次の 3 つのステップがあります。

1. データの設定
2. 計算の実行
3. レポートの実行と表示

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎のレポート群」、「PeopleSoft Enterprise HRMS レポート: 主要レポート」

給与予測の設定

予測の目的で給与予測ビジネス プロセスを使用する場合は、将来の給与をモデル化するためにイベントを設定します。

過去の 2 つの時間枠を比較するためにこのビジネス プロセスを使用する場合は、イベントの設定は不要です。この計算プロセスでは、過去の時間枠に定義されたイベントは無視されます。

給与予測は次のようにして設定します。

1. 2 つの同じような時間枠をそれぞれ定義します。
これらの時間枠は過去、現在、将来のどれでもかまいません。通常は、参照時間枠と分析時間枠という 2 つの相対する時間枠を比較します。
2. 比較または予測のために 2 つの時間枠を関連付けます。
3. グループを定義します（作成していない場合）。
グループ ビルド モジュールを使用して従業員グループを定義します。給与予測ビジネス プロセスで使用するグループに定義された各メンバーの給与パッケージで、レート コードがレート コード クラスに関連付けられている必要があります。確認には、レート コード クラスなしのレート コード レポートを使用してください。
4. 給与を分析および予測する従業員グループに適用する、各種のイベントを定義します。
次のセクションで説明するように、さまざまなタイプのイベントを使用できます。また、比例配分ルールや特定の時間レートなど、追加の設定データを定義することもできます。
5. 1 つのシナリオの全てのイベントに同じ基本時間枠を設定します。
6. 比例配分ルールを定義します（省略可）。
7. 勤務時間のレートを定義します（省略可）。
8. イベントをグループ化して 1 つのシナリオにまとめます。
ある時間枠内に従業員グループに適用するイベントのセットを、シナリオ レベルで定義します。

関連項目:

第 11 章、「(FRA) 給与予測」、「技術的な詳細について」、180ページ

技術的な詳細について

このセクションでは、以下の項目の技術的な詳細の概要について説明します。

- 給与の効果
- イベントの分類

技術的な詳細（給与の効果）

分析方法 La Masse Salariale には各種の効果があります。

レベル効果

ある日付において給与レベルを上げるあらゆる給与メジャーには、レベル効果があります。固定的賃金の要素のあらゆる昇給には、レベル効果があります。

全体効果

基本給与の昇給またはあらゆるタイプの給与変動には、全体効果があります。対象の時間枠およびグループの平均給与に影響を与えます。

レベル効果を持つ任意の時間枠および給与メジャーの場合、メジャーを早く適用するほど、そのメジャーの全体効果が大きくなります。

繰り越し効果

繰り越し効果は、前の時間枠内で適用された全てのメジャーのある時点における影響を表します。レベル効果を持つ給与メジャーの場合、このメジャーがある時間枠で遅く適用されるほど、次の時間枠での繰り越しによる影響が大きくなります。

在籍する従業員の平均給与 (ACEP)

組織の全体の給与は、連続する 2 つの時間枠で次のような理由のために変わることがあります。

- サブグループまたは組織全体に与えられた昇給
- 従業員が全体的に高齢化したことによる年功の変化
- 組織内での採用および退職
- 昇進、昇格など、給与の変更をトリガする組織内での異動

ACEP は、連続する 2 つの時間枠の組織内におけるサブセット グループの平均給与です。

人員効果

人員効果とは、人員数の差異に平均給与の差異を乗算した値です。

組織効果

組織効果とは、組織内部の異動による全体的な給与の差異です。

Noria 効果

Noria 効果とは、採用および退職による給与変更の影響として定義されます。新規採用者の給与は通常、同じ職務に長く就いている従業員よりも低くなります。Noria 効果ではこの差異を追跡します。

2 つの時間枠における全体的な給与の差異

計算方法は以下のとおりです。

ACEP の差異 + 人員効果 + 組織効果 + Noria 効果

全ての差異および効果はパーセント値で表されます (レポート LMS001 を参照)。

技術的な詳細 (イベントの分類)

全てのイベントは、予測給与モジュールの計算プロセスを用いて事前に定義されたカテゴリに分類されます。これらのカテゴリは通常、La Masse Salariale の分析で使用されるものです。カテゴリ コードおよび説明は、システム データとして用意されています。

この表は、La Masse Salariale のカテゴリ、およびシナリオ レベルのイベントをカテゴリにマッピングする計算プロセスで使用される、対応のカテゴリ コードを示します。

カテゴリ	カテゴリ コード
一般的な昇給	C20
パーセントによる一般的な昇給	C21
金額または点数の変更による一般的な昇給	C22
カテゴリ別の計算	C30
賞与	C40
基本賞与	C41
特別賞与	C42
個別計算	C50
年功	C51
シフト勤務 - 技術職	C52
アクティビティ	C53

次のマトリックスは、イベントが影響を与えるカテゴリを示します。

イベント	カテゴリ / レート コード ク ラス	C 20	C 21	C 22	C 30	C 40	C 41	C 42	C 50	C 51	C 52	C 53
休職		該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし
昇進	固定的 賃金								*		*	
	基本賞 与					*	*					

イベント	カテゴリ /レート コード ク ラス	C 20	C 21	C 22	C 30	C 40	C 41	C 42	C 50	C 51	C 52	C 53
	年功賞 与								*	*		
昇給	固定的 賃金	*	*	*	*				*		*	
	基本賞 与					*	*					
	年功賞 与								*	*		
年功	年功賞 与								*	*		
勤務スケ ジュール	固定的 賃金								*			*
	基本賞 与					*	*					
	年功賞 与								*	*		
エントリ		該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし	該 当 なし
奨励金	該当なし					*		*				

この章で使用する共通フィールド

期間タイプ

比較の時間枠を定義する期間タイプは次のとおりです。

- 月
- 四半期
- 半年 (6 か月)

	<ul style="list-style-type: none"> • 年
時間枠、比較時間枠	時間枠または比較時間枠は、比較の対象とする時間枠です。給与予測は、過去の 2 つの時間枠を分析するか、現在の時間枠を基準として将来の時間枠を予測する場合に使用します。
参照時間枠	予測の場合、通常、この時間枠には現在の日付が含まれます。過去の時間枠の比較の場合、任意の時間枠を比較の基準として使用します。
分析時間枠	予測の場合、これは参照時間枠に連続する将来の時間枠になります。時間枠を比較する場合、この時間枠は参照時間枠の直前である必要があります。
基本期間タイプ	<p>モジュールによる計算の処理周期です。</p> <p>基本期間タイプには、給与の支払日に応じて次の 2 つがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 月 • 半月: より正確ですが処理に時間がかかります。 <p>期間タイプに“年”を、基本期間タイプに“半月”をそれぞれ選択したとします。モジュールは 24 の計算を実行します。基本期間タイプに“月”を選択すると、行われる計算は 12 です。</p> <p>イベントを定義する際に基本期間タイプを選択します。</p>
基本期間	<p>比較時間枠の月または半月ごとの期間分割。月または半月ごとのどちらになるかは、選択した基本期間タイプによって決まります。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 経過基本期間: 現在の日付 (処理日) より前の基本期間。 • 現在の基本期間: 現在の日付 (処理日) を含む基本期間。 • 将来の基本期間: 現在の日付より遅い開始日を持つ全ての基本期間。 <p>プロセスでは、現在の基本期間は経過基本期間とまったく同じ方法で管理されます。将来の基本期間は、現在の基本期間で計算されたデータをコピーすることにより管理されます。</p>
トリガ予定日	分析期間内のイベントが発生する (またはトリガされる) 日付を入力します。
勤務時間枠	<p>比較または予測で関連付ける 2 つの時間枠 (常に一方が分析時間枠で、もう一方は参照時間枠となります)。これらは勤務時間枠 ID により定義されます。</p> <p>勤務時間枠として関連付ける 2 つの時間枠には、いくつかの規則があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 つの時間枠は同じ時間枠タイプである必要があります。 • 2 つの時間枠は、1994 と 1995、今年と来年、今月と来月のように連続している必要があります。 • 時間枠が重複することはできません。 <p>給与予測モジュールを使用して将来を分析する場合は、現在を参照時間枠として使用してください。これは、今年と来年、今月と来月など全ての期間タイプについて当てはまります。</p>
勤務時間枠 ID	あるシナリオの全てのイベントで共通の値を選択します。

イベント ID	システム内で給与イベントを識別します。定義するイベントごとに入力してください。
イベント タイプ	“人員数増加”、“人員数減少”、“昇給”、“昇進・昇格”、“年功”、“奨励金” および “勤務スケジュール” から選択します。

時間枠の定義

時間枠を定義するには、時間枠定義 (LMS_PERIOD_PNLGP_GBL) コンポーネントおよび勤務時間枠 (LMS_WRK_PD_PNLGP_GBL) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、以下の方法について説明します。

- 時間枠の定義および期間タイプへの割り当て
- 分析または予測のための連続した時間枠の関連付け

時間枠の定義に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
時間枠定義	LMS_PERIOD_DEFN	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[時間枠定義]、[時間枠定義]	給与を比較および分析する時間枠を定義します。各時間枠は時間枠 ID で表されます。
勤務時間枠	LMS_WRK_PD_DEFN	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[勤務時間枠]、[勤務時間枠]	連続する 2 つの時間枠を関連付けます。過去の 2 つの時間枠を分析する場合、現在の時間枠を含めることはできません。将来を予測する場合、参照時間枠は現在の時間枠です。

連続する勤務時間枠の関連付け

勤務時間枠ページにアクセスします。

勤務時間枠

勤務時間枠 ID: 2000-2001

名称:

略称:

***参照時間枠:** Year 2000
2000/01/01 / 2000/12/31

***分析時間枠:** Year 2001
2001/01/01 / 2001/12/31

勤務時間枠ページ

[参照時間枠]

(時間枠定義ページで選択した期間タイプに従って) 現在の“月”、“四半期”、“半年”または“年”を時間枠として選択します。過去の時間枠を比較する場合、任意の過去の時間枠を選択します。

[分析時間枠]

予測の場合、これは参照時間枠に続く将来の時間枠である必要があります。また、期間タイプとして有効な長さでなければなりません。過去の時間枠を比較する場合、参照時間枠と連続した過去の任意の時間枠を選択してください。参照時間枠と分析時間枠が重複せず、連続していて同じタイプであることがシステムにより検証されます。

イベントの設定

イベントを設定するには、人員数増加 (LMS_ENTRIES_EVENT_GBL)、奨励金 (LMS_INCENT_EVENT_GBL)、昇給 (LMS_INCREASE_EVENT_GBL)、人員数減少 (LMS_LEAVES_EVENT_GBL)、昇進・昇格 (LMS_PROMO_EVENT_GBL)、年功 (LMS_SENIOR_EVENT_GBL)、勤務スケジュール (LMS_SCHEDULE_EVENT_GBL)、比例配分ルール (LMS_PRORATION_GBL) および時給 (LMS_HOURS_RATE_GBL) の各コンポーネントを使用します。

イベントとは、従業員のグループに適用されるアクション (またはアクションのセット) です。イベントは、シナリオの構成ブロックです。イベントは、シナリオが同じ時間枠のセットに適用される限り、多くのシナリオで定義および再利用できます。このセクションでは、以下の項目について説明します。

- 人員数増加イベントの定義

従業員を任意のグループに追加 (職務コードまたはポジションを使用) して、採用のシミュレーションをしたり、提案された組織変更の影響を調査します。

- グループへの報奨金 (奨励金) の設定

これにより、特定の時点における報奨金合計金額の影響を確認できます。変動報酬モジュールではより複雑なシミュレーションが可能のため、この奨励金イベントは比較的単純です。変動報酬モジュールを使用すると、特定のビジネス ルールのあるプランに基づいて、従業員グループに異なるシナリオを実行して最大値やターゲット、最小の報酬を決定できます。

- 昇給の定義
- 人員数減少の定義
- 昇進、昇格のシミュレーション

昇進、昇格は、ある職務コードから別の職務コードへの移行として定義することができます。

- 年功イベントの定義

このイベントは、年功により昇給の影響をシミュレーションします。

- 計算のための勤務週の定義

勤務スケジュール イベントは、従業員グループの勤務スケジュールに変更があった場合の影響を判断します。

- 比例配分ルールの設定
- 超過勤務レートの定義

関連項目:

PeopleSoft Enterprise Human Resources 9.0 PeopleBook: Manage Variable Compensation

イベントの設定に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
人員数増加	LMS_ENTRIES	<ul style="list-style-type: none"> • [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[人員数増加]、[人員数増加] • [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[人員数増加] 	人員数増加イベントを定義します。
追加シミュレーションパラメータ	LMS_ENTRIES_SEC	人員数増加ページで[シミュレーションパラメータ]をクリックします。	選択した職務コードやポジションに、点数または週単位で表された給与コンポーネントを含む報酬パッケージがある場合に、追加のパラメータを定義します。計算プロセスでこれらの給与コンポーネントを正しく変換するために必要な、標準の勤務時間枠あたりの標準勤務時間または点数の値や通貨を定義します。
奨励金	LMS_INCENTIVES	<ul style="list-style-type: none"> • [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[奨励金]、[奨励金] • [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[奨励金] 	グループに将来の報奨金を設定します。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
昇給	LMS_INCREASE	<ul style="list-style-type: none"> • [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[昇給]、[昇給] • [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[昇給]、[昇給] 	昇給イベントを定義します。
人員数減少	LMS_LEAVES	<ul style="list-style-type: none"> • [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[人員数減少]、[人員数減少] • [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[人員数減少]、[人員数減少] 	人員数減少イベントを定義します。
昇進・昇格	LMS_PROMOTION	<ul style="list-style-type: none"> • [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[昇進・昇格]、[昇進・昇格] • [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[昇進・昇格] 	グループの全メンバーについて昇進、昇格をシミュレーションします。
年功	LMS_SENIORITY	<ul style="list-style-type: none"> • [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[年功]、[年功] • [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[年功] 	年功イベントを定義します。
勤務スケジュール	LMS_WRK_SCHEDULE	<ul style="list-style-type: none"> • [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[勤務スケジュール]、[勤務スケジュール] • [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[勤務スケジュール]、[勤務スケジュール] 	計算のために勤務週を定義します。
比例配分ルール	LMS_PRORATION	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[比例配分ルール]、[比例配分ルール]	比例配分の比率を定義します。

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
時給	LMS_HOURS_RATE	[HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[時給]、[時給]	勤務スケジュールイベントのシミュレーションで使用する超過勤務レートを定義します。このページは、給与予測の計算プロセスでのみ使用します。

人員数増加のシミュレーション

人員数増加ページにアクセスします。

人員数増加

勤務時間枠 ID: 2000-2001 イベント ID: KFHDINC01 イベント タイプ: 人員数増加
参照時間枠: KF2000 2000/01/01 / 2000/12/31
分析時間枠: KF2001 2001/01/01 / 2001/12/31

基本期間タイプ: Monthly 切り予定日: 2001/04/01
名称:

人員増加タイプ*
☒ 平均額 ☐ 職務コード* ☐ ポジション

組織効果
グループ ID:

人員数: [シミュレーション パラメータ](#)
平均額: 通貨: 周期: 月次

人員数増加ページ

[人員数]

追加する人員数を入力します。

[人員増加タイプ]

昇給を計算でどのように処理するかを選択します。

[平均額]: [平均額] を選択すると、[平均額]、[通貨]、[周期] のフィールドが表示されます。任意の昇給金額を入力します。この値に選択した人員数が乗算されます。このタイプの人員増加は見積りのシミュレーションを実行する場合に使用します。

[職務コード]: これを選択すると、[セットID]、[予測職務コード] のフィールドが表示されます。これを使用して、同じ職務コードを持つ複数の従業員を追加します。計算では、指定の職務コードに定義された報奨パッケージを使用し、これにシミュレーションで選択した人員数を乗算します。

注: マトリックスに関連付けられていない職務コードのみ使用可能です。

[ポジション]: これを選択すると、[予測ポジション] フィールドが表示されます。計算では、指定のポジションに関連付けられた職務コードに定義され

	た報奨パッケージを使用し、これにシミュレーションで選択した人員数を乗算します。
[組織効果]	組織効果の定義については、「技術的な詳細」を参照してください。組織効果を測定するには、人員数増加をグループに割り当てます。
[人員数]	増加する人員を表す数値を入力します。
[シミュレーション パラメータ]	計算プロセスで使用される追加のシミュレーション パラメータを入力する場合にクリックします。
[平均額]	[人員増加タイプ] が [平均額] の場合、指定した周期に基づいて追加された全従業員の平均給与額を指定します。たとえば、5 人の新規採用者が 2 週間ごとに 5,000.00 EUR (各 1,000.00 EUR) を得る場合、周期は隔週です。[平均額] フィールドに 1000 と入力します。
[通貨]	[人員増加タイプ] が [平均額] の場合、計算プロセスで使用される通貨を選択します。
[周期]	<p>[人員増加タイプ] が [平均額] の場合、新規採用者への支払周期を指定します。計算プロセスの実行中に、基本期間タイプに一致するように周期が変換されます。</p> <p>たとえば、基本期間タイプが月の場合、毎週 1,000.00 EUR を受け取る新規採用者 5 人を入力します。システムは毎週 5,000.00 EUR を計算し、周期の年換算係数を使用して月あたりの周期に変換します。月額額は 20,000.00 EUR となります。計算プロセスは、このイベントに定義されたトリガ予定日を起点として毎月 20,000.00 EUR を追加します。</p> <p>値は周期テーブルに保存されています。</p>
[セットID]	[人員増加タイプ] が [職務コード] の場合、新規採用者の職務コードに対してセットID を指定します。値はセットID テーブルから取得されます。
[予測職務コード]	[人員増加タイプ] が [職務コード] の場合、新規採用者の予測職務を指定します。各職務コードにはそれぞれのイベントが必要です。値は職務コード テーブルから取得されます。
[予測ポジション]	[人員増加タイプ] が [ポジション] の場合、新規採用者の予測ポジションを指定します。

将来の報奨金のシミュレーション

奨励金ページにアクセスします。

奨励金

勤務時間枠 ID: 2000-2001

イベント ID: KFINCENT01

イベント タイプ: 奨励金

参照時間枠: KF2000

2000/01/01 / 2000/12/31

分析時間枠: KF2001

2001/01/01 / 2001/12/31

基本期間タイプ: M Monthly

トリガ予定日: 2001/12/01

名称: Bonus for Qualified Workers

人員数: 15

平均額: 2000.000000

通貨: FRF

組織効果

グループ ID: KF004

奨励金 ページ

- [人員数]

報奨金の合計を受け取る従業員数を入力します。
- [平均額]

1 人ずつが受け取る平均額を入力します。たとえば、人員数を 5 にして平均額を 500 とする場合、500.00 EUR の 5 倍の 2500.00 EUR がトリガ予定日に追加されます。
- [組織効果]

組織効果を計算するには、この報奨金を受け取る [グループ ID] を入力します。組織効果に関する情報は、「技術的な詳細」を参照してください。

昇給イベントのシミュレーション

昇給ページにアクセスします。

昇給

勤務時間枠 ID: 2000-2001

イベント ID: KFCMPINC01

イベント タイプ: 支払コンボークレジット増加

参照時間枠: KF2000

2000/01/01 / 2000/12/31

分析時間枠: KF2001

2001/01/01 / 2001/12/31

基本期間タイプ: M Monthly

トリガ予定日: 2001/06/01

名称: June General Increase

☐ 個別計算

昇給レートコード

連番	給与レートコード	比率額	変更額	変更率	変更点数	対点数比率	通貨	給与レートコード クラス
1	KF0005	3.00					FRF	BASSAL

昇給 ページ

[個別計算]

昇給が個別計算の場合に選択します。これは、La Masse Salariale 分析方法に関連しています。昇給のカテゴリには、一般昇給（シミュレーション対象のグループ全体に適用）、カテゴリ別昇給（カテゴリは、シミュレーション対象のグループ全体のサブセットを表す）、個別計算（昇給の対象が個人の場合）の 3 つがあります。

一般昇給をシミュレーションするには、このチェック ボックスをオフにします。

昇給の各タイプの定義については、「技術的な詳細」を参照してください。

[給与レートコード]

ここで昇給するレートコードを定義します。指定した給与レートコードを含む給与パッケージを持つグループのメンバーは、このイベントのトリガ予定日が来ると、このページで指定した昇給を受け取ります。

あるレートコードの従業員の給与を変更するには、[比率額]、[変更額]、[変更点数]、[対点数比率]、[通貨]、[給与レートコード クラス] を指定します。

給与および全ての昇給のコンポーネントを指定します。コンポーネントタイプに応じて、次のようにフィールドに値を入力します。特定のコンポーネントタイプに関連しないフィールドは選択できません。




コンポーネントタイプが固定額や時間給の場合、[比率額] または [変更額] のどちらかのフィールドに値を入力します。

コンポーネントタイプがパーセントの場合、[変更率] フィールドにのみ値を入力します。

コンポーネントタイプが点数の場合、[対点数比率] または [変更点数] のどちらかのフィールドに値を入力します。

人員数減少のシミュレーション

人員数減少ページにアクセスします。

人員数減少			
勤務時間枠 ID:	2000-2001	イベント ID:	KFHDDEC
参照時間枠:	KF2000	2000/01/01	/ 2000/12/31
分析時間枠:	KF2001	2001/01/01	/ 2001/12/31
基本期間タイプ:	M  Monthly	トリガ予定日:	2001/09/01 
名称:	Headcount Decrease in September 		

人員数減少ページ

[名称]

人員数減少イベントの説明を入力します。

シナリオ定義ページでこのイベントが適用されるグループを指定します。

たとえば、5 人の従業員がトリガ予定日で指定した日付で退職する場合、これら 5 人の従業員を含むグループを作成します。シナリオ レベルで、このグループを人員数減少イベントに関連付けます。

昇進、昇格のシミュレーション

昇進・昇格ページにアクセスします。

昇進・昇格			
勤務時間枠 ID:	2000-2001	イベント ID:	KFPROM01
イベント タイプ:	昇進		
参照時間枠:	KF2000	2000/01/01	/ 2000/12/31
分析時間枠:	KF2001	2001/01/01	/ 2001/12/31
基本期間タイプ:	<input type="text" value="M"/> Monthly	トリガ予定日:	<input type="text" value="2001/06/01"/>
名称:	<input type="text" value="Promotion from Assistant to Senior Assistant"/> ⓘ		
現在			
セットID:	<input type="text" value="FRA01"/>	職務コード:	<input type="text" value="KF0010"/>
昇進・昇格後			
セットID:	<input type="text" value="FRA01"/>	職務コード:	<input type="text" value="KF0009"/>

昇進・昇格ページ

[現在] グループの現在のポジションのセットID と職務コードを入力します。

[昇進・昇格後] グループの昇進、昇格後のポジションのセットID と職務コードを入力します。

年功のシミュレーション

年功ページにアクセスします。

年功			
勤務時間枠 ID:	2000-2001	イベント ID:	KFSEN01
イベント タイプ:	年功		
参照時間枠:	KF2000	2000/01/01	/ 2000/12/31
分析時間枠:	KF2001	2001/01/01	/ 2001/12/31
名称:	<input type="text" value="Seniority Calculation"/> ⓘ		
年功給の計算周期:	<input type="text" value="M"/>		

年功ページ

[年功給の計算周期] 年功給の周期として“月”または“半月”のいずれかを入力します。
イベントレベルで、年功計算の周期（年功が評価される頻度）を定義します。

勤務スケジュールの定義

勤務スケジュール ページにアクセスします。

勤務スケジュール

勤務時間枠 ID: 2000-2001

イベント ID: KFWRK01

イベント タイプ: 勤務スケジュール

参照時間枠: KF2000

2000/01/01 / 2000/12/31

分析時間枠: KF2001

2001/01/01 / 2001/12/31

基本期間タイプ: Monthly

トリガ予定日:

名称:

標準勤務時間:

周期: 週次

勤務スケジュール ページ

[標準勤務時間]

周期ごとの標準勤務時間数を入力します。たとえば、周期が週次の場合は標準勤務時間数は 35 時間です。

39 時間から 35 時間に移行する従業員グループの影響をシミュレーションするには、ここに移行後の周期 (35 時間/週) を入力してください。勤務スケジュールが変更になる従業員グループは、シナリオ レベルで定義されます。

[周期]

選択した標準勤務時間数の周期を入力します。

比例配分ルール の定義

比例配分ルール ページにアクセスします。

比例配分ルール			
時間枠 ID:	KF2001	期間タイプ:	年
		基本期間タイプ:	Monthly
<input type="radio"/> 12 か月 <input checked="" type="radio"/> 13 か月 <input type="radio"/> 14 か月 <input type="radio"/> 15 か月			
第 1 月:	<input type="text" value="13"/> / 13	第 7 月:	<input type="text" value="7"/> / 13
第 2 月:	<input type="text" value="12"/> / 13	第 8 月:	<input type="text" value="6"/> / 13
第 3 月:	<input type="text" value="11"/> / 13	第 9 月:	<input type="text" value="5"/> / 13
第 4 月:	<input type="text" value="10"/> / 13	第 10 月:	<input type="text" value="4"/> / 13
第 5 月:	<input type="text" value="9"/> / 13	第 11 月:	<input type="text" value="3"/> / 13
第 6 月:	<input type="text" value="8"/> / 13	第 12 月:	<input type="text" value="2"/> / 13

比例配分ルール ページ

[時間枠 ID]

入力した時間枠 ID が表示されます。

[期間タイプ]

期間タイプとして、“月”、“四半期”、“半年”または“年”のいずれかが表示されます。

[基本期間タイプ]

基本期間タイプとして、“月”または“半月”のいずれかが表示されます。選択した期間タイプと基本期間タイプの組み合わせに応じてフィールドが表示され、これを使用して基本期間ごとの給与比率を設定できます。

[12 か月]

毎月均等に配分する場合、これを選択します。

[13 か月]

1 年のうち 1 か月に 2 回分の比重を置く場合、これを選択します。

[14 か月]

1 年のうち 1 か月に 3 回分の比重を置く場合、これを選択します。

[15 か月]

1 年のうち 1 か月に 4 回分の比重を置く場合、これを選択します。

全ての比率がシステムにより計算されますが、これらは変更可能です。たとえば、13 か月を選択した場合、12 月に 2 回分（デフォルトの計算）の比重を置くか、または 6 月と 12 月にそれぞれ半分ずつ比重を置くことができます。この場合、デフォルトの比率を上書きします。

時給の定義

時給ページにアクセスします。

時給

時給有効日: 2000/01/01

時間給与						
*連番	下限	上限	*周期	*レート (%)		
1	0.00	35.00	W	100.00	+	-
2	35.00	43.00	W	125.00	+	-
3	43.00	168.00	W	150.00	+	-

時給ページ

- [時給有効日]** これらの時給の有効日を入力します。
- [連番]** この番号は、時間数を数える順番を表します。連番は自動的に生成されます。
- [下限]、[上限]** 時間数の範囲の開始値および終了値を入力します。最初の連番は“0”で始める必要があります。
- [周期]** この範囲の時間数について有効な周期を入力します。
- [レート (%)]** 各連番のレートをパーセントで入力します。

シナリオの定義

シナリオを定義するには、シナリオ定義 (LMS_SCENARIO_GBL) コンポーネントを使用します。

このセクションでは、以下の項目について説明します。

- 勤務時間枠、イベント、従業員グループの関連付け
- 組織効果の評価

シナリオの定義に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
シナリオ定義	LMS_SCENARIO	<ul style="list-style-type: none"> [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[シナリオ定義]、[シナリオ定義] [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[シナリオ]、[シナリオ定義] 	シナリオを定義します。勤務時間枠 ID をグループおよびイベントのセットに関連付けます。
組織効果	LMS_SCENAR_CTG	<ul style="list-style-type: none"> [HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[シナリオ定義]、[組織効果] [報酬管理]、[給与予測 FRA]、[給与予測データ定義]、[シナリオ]、[組織効果] 	組織効果の評価に使用するグループを定義します。

イベントとシナリオの関連付け

シナリオ定義ページにアクセスします。

シナリオ定義

組織効果

シナリオ ID: KFSCE001

*グループ ID: KFO006 All employees in Company KF1

*勤務時間枠 ID: 2000-2001 Year 2000 and Year 2001

名称: Simulation of compensation for Year 2001

シナリオ イベント

選択

イベント ID

詳細

リガ*予定日

グループ ID

定義

名称

<input checked="" type="checkbox"/>	KFSEN01	年功	詳細		KFO006	定義	Seniority Calculation	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	KFWRK01	スケジュール	詳細	2001/01/01	KFO006	定義	From 39 hours to 35 hours	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	KFHDINC01	人員増加	詳細	2001/04/01		定義	Hire of 10 technicians	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	KFPROM01	昇進	詳細	2001/06/01	KFO006	定義	Promotion from Assistant to Senior Assistant	<input type="button" value="+"/>	<input type="button" value="-"/>

シナリオ定義ページ

[グループ ID]

このシナリオについて入力します。組織全体をグループにすることも可能です。計算のパフォーマンスを考慮して、報酬条件に基づいて自分の組織を表す小規模のグループを作成するか、ある特定の部門からグループを作成してください。

[勤務時間枠 ID]

勤務時間枠 ID を選択し、Tab キーを押してフィールドから移動すると、その勤務時間枠 ID に適用可能な全てのイベントが表示されます。

一部のイベントについては、グループ ID を選択することで、イベントの対象を限定できます。

シナリオ KFSCEN01 は、グループ KF0006 の全従業員に該当することに注意してください。

[シナリオ イベント]

この勤務時間枠 ID に定義された全てのイベントが表示されます。各イベントが、イベント ID、トリガ予定日および名称ごとに一覧表示されます。計算にイベントを含めるには、対応するチェックボックスを選択します。イベント定義ページに移動してイベントを調整するには、[詳細] をクリックします。グループ定義ページに移動してグループを変更するには、[定義] をクリックします。

イベントを上記の [グループ ID] フィールドで定義されたグループのサブセットに限定するには、[グループ ID] のフィールドを使用します。“人員数減少”、“昇進・昇格”、“年功”、“勤務スケジュール”の各タイプの対象を限定します。“人員数増加”および“奨励金”のイベントにはサブグループは不要です。

昇給イベントの場合、対象となるのはメインのグループ (シナリオ レベルで [グループ ID] フィールドで定義したもの) の全ての従業員です。これらの従業員については、報奨金パッケージにおいてイベントでの給与レートコードが定義してあります。

組織効果の評価

組織効果ページにアクセスします。

シナリオ定義

組織効果

シナリオ ID: KFSCEN01

シナリオ組織効果グループ*

[カスタマイズ](#) | [検索](#) | [全件表示](#) |

最初

1-6/6

最後

*グループ ID	名称		
KF0006	All employees in Company KF1		
KF001	Executives in Company KF1		
KF002	Managers in Company KF1		
KF003	Technicians in Company KF1		
KF004	Qualified Wkers in Company KF1		
KF005	Non Qual Wkers in Company KF1		

組織効果ページ

[シナリオ組織効果グループ]

シナリオ定義ページの最初にある [グループ ID] フィールドで定義した対象全体に対して、サブグループを定義します。

対象全体のサブセットを構成するグループを入力します。グループ同士が重複せず、グループの人数の合計が全体の人数と等しくなるようにしてください。

たとえば、組織 ABC には、幹部役員、管理者、従業員などのいくつかのカテゴリがあります。人員があるカテゴリから別のカテゴリに移行することによって、報酬がどう変化するかを調べる必要があります。

給与予測モジュールは、この変化を自動的に計算します。まず、組織全体を ABC 内の全従業員として定義してください。続いて、3 つのグループを定義して、シナリオの組織効果ページに入力します。この場合、グループ 1 は ABC の全ての幹部役員、グループ 2 は ABC の全ての管理者、グループ 3 は ABC の全ての従業員として定義してください。グループ 1 ～ 3 は重複せず、合計は組織 ABC の全体の人数と同じになります。

関連項目:

第 11 章、「(FRA) 給与予測」、「技術的な詳細 (給与の効果)」、180 ページ

給与の予測

計算プロセスでは、基本期間タイプに基づいて、参照時間枠と分析時間枠の両方をセクションに分割します。基本期間ごとに、シナリオ レベルで指定されたグループの全従業員について、ヒューマン リソース管理データベースから基本報酬 (PS_COMPENSATION テーブル) および変動報酬 (PS_VC_AWARDS) がプロセスによって抽出されます。また、各基本期間について平均人員数と FTE が計算され、平均報酬額が作成されます。

この計算プロセスでは、将来の基本期間に定義された全てのイベントが考慮され、予測給与が計算されます。過去または現在の基本期間について定義された全てのイベントは考慮されません。これは、その期間には実際のデータがヒューマン リソース管理データベースに存在するためです。

予測された給与額は給与予測テーブルに保管されるため、複数のシナリオの結果を比較することができます。給与予測プロセスでは、ヒューマン リソース トランザクションのコア テーブルは更新されない点に注意してください。

給与予測で使用されるページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
給与の予測	LMS_RUN_CNTL_PNL	[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[予測プロセス]、[給与の予測]、[給与の予測]	指定した条件に基づいて、給与の予測を開始します。
予測済給与	RUNCTL_LMS_REPORT	[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[予測プロセス]、[予測給与レポート]、[予測済給与]	給与のシナリオについてレポートを作成します。
シナリオ比較	RUNCTL_LMS_REPORT	[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[予測プロセス]、[シナリオ比較レポート]、[シナリオ比較]	予測された給与を定義して、シナリオを比較します。
クラスなしレートコード	RUNCTL_LMS_RATE_CL	[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[予測プロセス]、[クラスなしレートコードレポート]、[クラスなしレートコード]	給与レートコードクラスが関連付けられていない給与レートコードのレポートが作成されます。

給与の予測

給与の予測ページにアクセスします。

給与の予測

ラン コントロール ID: PS

[レポート マネージャ](#)
[プロセス モニター](#)

実行

言語コード:

英語

*シナリオ ID:

*通貨:

[シナリオ定義](#)

☐ 固定為替レート
指定日:

レート タイプ:

☐ 再抽出

☐ 組織効果

繰越係数:

0.00

*基本期間タイプ:

給与の予測ページ

- [シナリオ ID] シナリオ ID を選択します。
- [シナリオ定義] クリックすると、選択したシナリオ ID のシナリオ定義ページにアクセスします。
- [固定為替レート] この通貨に固定為替レートがある場合に選択します。
- [再抽出] このプロセスでヒューマン リソース管理データベースから基本報酬を抽出し直す場合に選択します。
- [組織効果] 全体的な給与の差異が組織内部の異動による場合に選択します。
- [レート タイプ] 給与レートのタイプを選択します。
- [繰越係数] 繰り越し効果は、前の時間枠内で適用された全てのメジャーのある時点における影響を表します。次の時間枠に何が繰り越されるかを示します。

給与のシミュレーションの実行

予測済給与ページにアクセスします。

予測済給与

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

言語コード: 英語

シナリオ フィルタ

ユーザー ID: PS

ラン コントロール ID:

シナリオ履歴レポート

カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

選択	シナリオ ID	シナリオ実行日時	ユーザー ID	ラン コントロール ID	名称
<input type="checkbox"/>					

予測済給与ページ

ユーザー ID とラン コントロール ID を選択して、[リフレッシュ] ボタンをクリックします。リフレッシュを実行すると、[シナリオ履歴レポート] グループ ボックスにデータがロードされます。レポートに含めるシナリオ ID のチェック ボックスを選択して、[実行] をクリックしてください。

関連項目:

第 11 章、「(FRA) 給与予測」、「技術的な詳細 (給与の効果)」、180ページ

シナリオ 比較レポートの実行

シナリオ 比較ページにアクセスします。

シナリオ比較

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

言語コード: 英語

シナリオ フィルタ

ユーザー ID: PS

ラン コントロール ID:

シナリオ履歴レポート

カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

選択	シナリオ ID	シナリオ実行日時	ユーザー ID	ラン コントロール ID	名称
<input type="checkbox"/>					

シナリオ 比較ページ

[シナリオ フィルタ]



このグループ ボックスを使用すると、ユーザー ID とラン コントロール ID によって、レポートに含めるシナリオの選択項目を絞り込むことができます。

クリックすると、シナリオ フィルタの条件に一致するシナリオが表示されます。

[シナリオ履歴レポート]

このグループ ボックスには、シナリオ フィルタの条件に一致する全てのシナリオが表示されます。シナリオは、シナリオ ID、シナリオ実行日時、ユーザー ID、ラン コントロール ID および名称ごとに一覧表示されます。

シナリオを一度に 1 つずつ実行するには、このチェック ボックスを選択します。

シナリオ履歴の消去

シナリオ計算の結果は、全てデータベースに保管されます。異なるイベント セットを持つシナリオをいくつか定義し、全てのシナリオについて計算を実行して結果を比較してください。そして、自社の給与ポリシーに最も合ったシナリオを選択します。使用しないシナリオ計算の結果は、データベースから消去できます。シナリオ履歴を消去すると、計算結果は消去されますがシナリオ定義は消去されません。

シナリオ履歴の消去で使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
シナリオ履歴の消去	RUNCTL_LMS_PURGE	[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[予測プロセス]、[シナリオ履歴の消去]	アプリケーション エンジン プロセス HR_LMSPURGE を実行します。選択された全てのシナリオ計算の実行結果が削除されます。

シナリオの結果の削除

シナリオ履歴の消去ページにアクセスします。

シナリオ履歴の消去

ラン コントロール ID: PS

レポート マネージャ

プロセス モニター

実行

シナリオ フィルタ

ユーザー ID: PS

ラン コントロール ID:

シナリオ履歴の消去

カスタマイズ

検索

全件表示

最初

1/1

最後

消去	*シナリオ ID	シナリオ実行日時	ユーザー ID	ラン コントロール ID	名称
<input checked="" type="checkbox"/>					

シナリオ履歴の消去ページ

[シナリオ フィルタ]

このグループ ボックスでは、検索するユーザー ID とラン コントロール ID を指定します。全ての履歴を検索するには、[リフレッシュ] アイコンをクリックします。

[シナリオ履歴の消去]

[消去] チェック ボックスを選択して、消去するシナリオを選択します。消去されるのはシナリオ計算の結果のみです。シナリオ定義はデータベースに残ります。ここでは、全てのフィールドに情報が表示されます。

[実行] ボタンをクリックして、このリクエストを実行します。PeopleSoft プロセス スケジューラによって、ユーザー定義の間隔でシナリオ履歴の消去プロセスが実行されます。

シナリオ履歴の表示

次の 2 つの方法で予測アクティビティを実行します。

- 異なるシナリオ ID を定義し、それらに異なるイベント セットを関連付けて、それぞれのシナリオ ID について計算プロセスを実行します。
- シナリオ ID を 1 つだけ定義し、新しい計算を処理するたびに、このシナリオ ID に関連付けられたイベントを変更します。

シナリオ履歴ページを使用して、どのシナリオ計算にどのイベントが使用されたかを検索してください。それぞれの計算で使用されたイベントを再度呼び出すことなく、1 つのシナリオを繰り返し変更して計算します。

シナリオ履歴の表示で使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
シナリオ履歴	LMS_SCENAR_HISTORY	[報酬管理]、[給与予測 FRA]、[予測プロセス]、[シナリオ履歴の確認]	シナリオのプロセス履歴を照会します。
シナリオ履歴詳細	LMS_SCENARHIST_SEC	シナリオ履歴ページの [情報] をクリックします。	ランコントロールのパラメータおよび計算のイベントを表示します。

第 12 章

サマリ給与データの表示とレポートの作成

この章では、サマリ給与データの概要と、以下の作業を行う方法について説明します。

- 給与履歴の表示
- 給与変更レポートの実行
- 給与ランキングの表示
- 職務評価の表示

給与履歴の表示

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- 給与履歴の表示
- 給与レート コードの表示

給与履歴について

給与履歴ページには、従業員の初任給とその後の昇給が全て表示されます。ただし、全ての人事異動が表示されるわけではありません。たとえば、職務の異動は表示されません。採用や再雇用の他、給与データの変更を伴う人事異動が表示されます。

今日現在を基準に従業員の前回の昇給日からの月数、および現給与等級での滞留年数が表示されます。給与コンポーネント別の詳細は、ページ下部のグリッドに表示されます。

給与履歴の表示に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
給与履歴	COMP_SUMMARY	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与情報の照会]、[給与履歴]、[給与履歴]	その従業員が今までに経験した全ての給与レート変更の履歴を表示します。この情報は、新たに昇給を計画する際に参考になります。
レートコード	WCS_RTCD_DETAILS	給与履歴ページの [コントロール] タブにある [詳細] をクリックします。	給与レートコードテーブルの給与レートコードに関する追加情報を表示します。

給与サマリの表示

給与履歴ページにアクセスします。

給与履歴									
Jeroen van de Berg		EMP		ID:	KN0001	雇用コード番号:		0	
会社コード:	BI NLD	職務名:	Cntry Mgr	初回採用日:	1990/04/01				
ビジネスユニット:	Netherlands Business Unit	勤務地:	A'dam	コミュニティ:	国:	NLD			
部門:	Headquarters - Netherlands			役職:					
給与									
有効日:	1990/04/01	連番:	0	異動区分:	採用	異動理由:			
給与セットID:	NLD01	プラン:	KN01	等級:		現等級への変更日:	1990/04/01		
				ステップ:		経過年数:	17.0		
給与レート:	12,250.00	通貨:	NLG	周期:	月次	前回の昇給日からの月数:			
変更額:	0.00	通貨:	NLG	変更率:	0.000	相対比率:	0.00		
年間給与:	147,000.00	通貨:	NLG	等級インジ:	0.0				
給与コンタクト									
金額 コントロール 変更 換算									
給与レートコード	連番	給与レート	通貨	周期	給与点数	パーセント	レートコードグループ		
KN0001	0	12,250.00	NLG	月次					

給与履歴ページ

各給与変更に対して、従業員の職務レコードと給与レコードから以下のデータが表示されます。

- [連番]** 給与変更の連番が表示されます。
- [異動区分]、[異動理由]** 給料変更を伴う異動区分と異動理由が表示されます。
- [プラン]、[等級]、[ステップ]** この有効日、連番、異動区分および異動理由での従業員の給与管理プラン、給与等級、給与ステップが表示されます。
- [現等級への変更日]** 従業員がこの等級を適用された日付が表示されます。
- [経過年数]** この等級での滞留年数が表示されます。
- [給与レート]、[周期]** この有効日、連番、異動区分、異動理由での従業員の給与レートが、支給される周期と共に表示されます。
- [前回の昇給日からの月数]** 前回の昇給からの経過月数が表示されます。
- [変更額]** この有効日、連番、異動区分および異動理由での従業員の給与変更額が表示されます。
- [変更率]** この有効日、連番、異動区分および異動理由での給与の変更率が表示されます。
- [相対比率]** この有効日、連番、異動区分および異動理由での従業員の新しい相対比率が表示されます。給与等級テーブルのデータを使用して、相対比率が自動的に計算されます。
- [年間給与]** この有効日、連番、異動区分および異動理由での従業員の新しい年間給与が表示されます。

[等級レンジ比]

この有効日、連番、異動区分および異動理由での従業員の新しいレンジ比率が表示されます。給与等級テーブルのデータを使用して、レンジ比率が自動的に計算されます。

[給与コンポーネント]

[金額] タブ、[変更] タブ、[換算] タブには、詳細な給与情報が表示されます。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.0 PeopleBook: 報酬管理、「報酬管理の設定」、「給与レートコードの定義」

給与変更レポートの実行

このセクションでは、以下の作成方法について説明します。

- 従業員別、グループ別、会社別の給与履歴レポート
- 指定期間内に給与レート変更または特別昇給を受けた従業員のリスト
- 指定期間内に特別昇給を受けていない従業員のリスト

給与変更レポートの実行に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
従業員別給与履歴	RUNCTL_CMP011	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与履歴レポート]、[従業員別給与履歴]	従業員別給与履歴レポート (CMP011) を出力します。このレポートには、指定した期間内の従業員の給与変更が出力されます。各給与変更について、関連する異動区分、有効日、職務コード、職務名、給与等級、給与レート、変更金額および変更率が出力されます。
グループ別給与履歴	RUNCTL_CMP014	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与履歴レポート]、[グループ別給与履歴]	グループ別給与履歴レポート (CMP014) を実行します。このレポートには、グループに所属している従業員の、指定した期間内の給与変更が出力されます。各給与変更について、関連する異動区分、有効日、職務コード、職務名、給与等級、給与レート、変更金額および変更率が出力されます。
給与履歴	RUNCTL_PER023	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与履歴レポート]、[会社別給与履歴]	指定した期間内の従業員の給与変更を示す会社別給与履歴レポート (PER023) を実行します。
給与変更従業員	RUNCTL_PER013	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与履歴レポート]、[給与変更従業員]、[給与変更従業員]	指定期間内に給与レート変更のあった従業員をリストする給与変更従業員レポート (PER013) を実行します。
特別昇給レポート	RUNCTL_SP_MERIT	[報酬管理]、[基本報酬]、[特別昇給]、[特別昇給レポート]	特別昇給レポート (PER041) を実行します。このレポートには、パラメータページで指定した期間内に特別昇給を受けた従業員が全てリストされます。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションの基礎のレポート群」

従業員ランキングの表示

このセクションでは、以下の作業を行う方法について説明します。

- 給与に基づく従業員ランキングの表示

- 従業員給与パッケージ詳細の表示
- 給与に基づく匿名従業員ランキングの表示

従業員ランキングについて

給与に基づいた職務コード内の従業員のランキングを表示する照会ページが、2 つ用意されています。どちらのページも、給与プラン別に従業員がまとめられ、また給与プランと給与等級に対する現在の年間給与幅が表示されます。この情報を使って、従業員の給与額を給与等級の下限額、上限額、中間額と比較検討し、同一職務コードの従業員が各勤務地で公平に給与を支給されているかどうかを判断します。

- 従業員ランキング ページには、従業員の氏名と従業員 ID、勤務地、年間給与、相対比率およびレンジ比率が表示されます。

給与コンポーネント ページへのリンクを使用して、指定した従業員の給与パッケージの詳細を参照できます。

- 匿名給与ランキング ページには、従業員の給与がリストされますが、プライバシー保護のために氏名と従業員 ID は表示されません。

従業員の給与を通貨別に給与の高い順にソートし、勤務地、年間給与、相対比率、レンジ比率などを表示します。

従業員ランキングの表示に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
従業員ランキング	JOB_RANKING	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与情報の照会]、[職務コード別給与ランキング]	職務コード内の給与に基づく従業員ランキングを表示します。
給与コンポーネント	COMP_EMPL_RANK_SEC	従業員ランキング ページの [比率] タブをクリックして、[コンポーネント詳細] をクリックします。	現在の職務データ行に関連付けられている、従業員の給与パッケージの詳細を表示します。
レートコード	WCS_RTCD_DETAILS	給与コンポーネントページの [コントロール] タブにある [詳細] リンクをクリックします。	特定の給与レートコードの詳細情報を確認します。
匿名給与ランキング	JOB_RANKING_NO_EE	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与情報の照会]、[匿名給与ランキング]	職務コード内の給与に基づく従業員ランキングを表示します。プライバシー保護のために、このページには従業員の氏名と ID は表示されません。

給与に基づく従業員ランキングの表示

従業員ランキング ページにアクセスします。

従業員ランキング

セットID:

SHARE

職務コード:

140025

Analyst-Business Development

管理者レベル:

非管理職

職種:

管理

職務系列:

KSAL

中間レート:

給与セットID:

SHARE

プラン/等級/ステップ:

KU01 009

現在の年間給与レンジ

検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

給与セットID	給与プラン	等級	ステップ	年間給与下限額	年間給与中間額	年間給与上限額	通貨	会社コード
SHARE	KU01 USA Plan	009		119,851.00	149,813.50	179,776.00	USD	GBI

給与ランキング

カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 1-5/5 最後

勤務地	比率	
従業員ID	名前	年間給与
1 KU004	Lance Peavy	93000.00
2 KU014	Peter Lacasse	93000.00
3 KU024	Lawrence Paulson	93000.00
4 KUL081	Bailey Jaynes	72000.00
5 KUX137	Ryan Bookout	65000.00

会社コード	勤務地
USD	Alabama
USD	Alabama
USD	Alabama
USD	California
USD	US HQ

従業員ランキング ページ

[年間給与下限額] この給与等級における年間給与の下限額が表示されます。

[年間給与中間額] この給与等級における年間給与の中間額が表示されます。

[年間給与上限額] この給与等級における年間給与の上限額が表示されます。

[比率] タブ

[相対比率] 給与等級における中間額に関して、従業員の給与がどの位置にあるかを表します。

[等級レンジ比] 従業員の給与が、給与等級の範囲内のどの位置にあるかを表します。



[コンポーネント詳細] をクリックして、給与コンポーネント ページにアクセスすると、給与コンポーネント別に従業員の給与の詳細を参照できます。

関連項目:

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 アプリケーションの基礎 PeopleBook、「職務の設定」、「職務の分類」

従業員給与パッケージ詳細の表示

給与コンポーネント ページにアクセスします。

給与コンポーネント

Lance Peavy ID: KUJ004 雇用レコード No.: 0

給与レート: 1,788.46 USD 周期: W 週次

給与コンポーネント

金額	コントロール	変更	換算				
給与レートコード	連番	給与レート	通貨	周期	給与点数	パーセント	レートコードグループ
NAANNL	0	93,000.00 USD	USD	年次			

給与コンポーネント ページ

給与変更ごとに、従業員の職務レコードと給与レコードから給与コンポーネントの詳細が表示されます。

共通ページ情報

[給与レート]、[周期] 従業員の年間給与レートと給与周期が表示されます。

[給与コンポーネント]

このセクションには、従業員ランキング ページに表示される従業員の最新の職務データ行に関連付けられている給与パッケージの詳細が表示されます。

[金額] タブ

給与変更ごとに、従業員の職務レコードと給与レコードから取得された給与コンポーネントの詳細が表示されます。[金額] タブには、給与変更前の給与コンポーネントの詳細が表示されます。

[給与レート コード] 給与変更の給与レート コードが表示されます。

[連番] 給与レート コードの連番が表示されます。

[給与レート]、[通貨]、[周期] 給与レート コードに関連付けられている給与レート、通貨、周期が表示されます。

[給与点数] 給与レート コード タイプが点数の場合、この給与レート コードに指定されている点数が表示されます。

[パーセント] 給与レート コード タイプがパーセントの場合、この給与レート コードに指定されているパーセントが表示されます。

[レートコード グループ] 給与レート コード タイプがパーセントの場合、そのパーセントが適用されるレートコード グループが表示されます。

[コントロール] タブ

[デフォルト値上書き不可]

[詳細] [給与レート コード] 定義の詳細を表示したり、レートコード ページにアクセスするには、このリンクをクリックします。レートコード ページには、給与レートコードに関する詳細情報が表示されます。

[変更] タブ

[変更額] 給与レート コード タイプが固定額または時間給の場合、給与レートコードに関連付けられている変更額が表示されます。

[変更点数]、[変更率] 給与レートコードタイプが点数またはパーセントの場合、給与レートコードに関連付けられている変更点数と変更率が表示されます。

[換算] タブ

[換算済給与レート] 従業員の給与周期と通貨に換算された新しい給与レートが表示されます。

[FTE 適用] この給与レートコードの周期計算に FTE 計算を適用することを選択している場合、このチェックボックスがオンになります。

従業員匿名給与ランキングの表示

匿名給与ランキング ページにアクセスします。

匿名給与ランキング

セットID:

SHARE

職務コード:

140025 Analyst-Business Development

管理者レベル:

非管理職

職種コード:

管理

職務系列:

KSAL

中間レート:

給与セットID:

SHARE

プラン/等級/ステップ:

KU01 009

現在の年間給与レンジ

検索 | 全件表示

最初 1/1 最後

給与セットID	プラン	等級	ステップ	年間給与下限額	年間給与中間額	年間給与上限額	会社コード
SHARE	KU01USA Plan	009		119,851.00	149,813.50	179,776.00	USD GBI

給与ランキング

カスタマイズ | 検索 |

最初 1-5/5 最後

勤務地	比率	年間給与	等級変更日	経過年数	会社コード	勤務地
		\$93,000.00	USD	1990/07/18	16.8 GBI	Alabama
		\$93,000.00	USD	1990/07/28	16.7 GBI	Alabama
		\$93,000.00	USD	1990/07/18	16.8 GBI	Alabama
		\$72,000.00	USD	2001/02/01	6.2 GBI	California
		\$65,000.00	USD	2006/07/20	0.7 GBI	US HQ

匿名給与ランキング ページ

以下のフィールドを除いて、このページのフィールドは全て従業員ランキング ページのフィールドと同じです。

[年間給与下限額] この給与等級における年間給与の下限額が表示されます。

[年間給与中間額] この給与等級における年間給与の中間額が表示されます。

[年間給与上限額] この給与等級における年間給与の上限額が表示されます。

[等級変更日] 従業員がこの等級を適用された日付が表示されます。

[経過年数] 従業員のこの等級での滞過年数が表示されます。

職務評価の表示

このセクションでは、職務評価の基準を職務コード間で比較する方法について説明します。

職務評価の表示について

職務評価とは、互いに関連した職務コードをランク付けする方法です。[専門知識]、[職責度] および [問題解決力] に点数を割り当てることによって、職務コード テーブルに職務評価の基準を作成します。[等級別職務評価] 照会ページで、各職務コードの評価情報、および管理者レベルや職種などを参照できます。職務コードは合計点の高い順にソートされます。

同様の情報を提供する点数別給与等級レポート (CMP002) を作成することもできます。

等級別職務評価の表示に使用するページ

ページ名	オブジェクト名	ナビゲーション	用途
[等級別職務評価]	JOB_EVALUATIONS	[報酬管理]、[基本報酬]、[給与情報の照会]、[等級別職務評価]	給与プランおよび等級内の職務評価基準を職務コード間で比較します。

(GBL) 職務評価基準の比較

等級別職務評価ページにアクセスします。

等級別職務評価									
セットID:	SHARE								
給与管理プラン:	KC01 CDN Salary Administration Plan								
給与等級:	003 Standard Pay Grade 3								
現在の年間給与レンジ									
下限額:	21,195.24	中間額:	24,377.64	上限額:	27,560.04	CAD			
職務評価									
セットID	職務コード	職種	合計点数	職種	管理者レベル	専門知識	職責度	問題解決力	

等級別職務評価ページ

[現在の年間給与レンジ]

給与等級について、給与等級テーブル ページで定義したとおりに次の情報が表示されます。

[下限額]、[中間額]、[上限額] その等級の年間給与額の下限、中間、上限を表します。

[職務評価]

[合計点数]、[職種]、[管理者レベル] この職務コードに関連付けられた、対応する値を入力します。

[専門知識]、[職責度]、[問題解決力] この職務コードのこの条件に関連付けられた点数が表示されます。

付録 A

条件指定マトリックスの事前定義ソース ID と 結果 ID

この付録には、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の基本報酬管理に標準で用意されている、事前定義ソース ID と結果 ID の一覧が掲載されています。

事前定義ソース ID

以下の表は、システム データとして提供されている事前定義ソース ID の一覧です。これらのソース ID を使用して、条件指定マトリックスで使用される入力を定義したり、管理します。

ソース ID	ソース タイプ ID	ラベル	名称
COUNTRY	ADDRESS	国	所在地の国
SENIORITY_DATE	DATES	年功起算日	年功起算日
ANNUAL_RATE	EMPINFO	年間給与	年間給与レート
APPOINTMENT_TYPE	EMPINFO	任命ステータス	任命ステータス
BARGAINING_UNIT	EMPINFO	組合	所属組合
BEN_STATUS	EMPINFO	福利厚生ステータス	福利厚生ステータス
BENEFIT_SYSTEM	EMPINFO	福利厚生システム	福利厚生システム
BUSINESS_UNIT	EMPINFO	ビジネス ユニット	ビジネス ユニット
COMPANY	EMPINFO	会社	会社
COMPRATE	EMPINFO	基本レート	基本給与レート
DEPARTMENT	EMPINFO	部門	従業員の部門
EEO_CLASS	EMPINFO	EEO クラス	雇用機会均等クラス
EMPL_CLASSIFICATION	EMPINFO	従業員クラス	従業員クラス
EMPL_CTG	EMPINFO	従業員カテゴリ	従業員カテゴリ

ソース ID	ソース タイプ ID	ラベル	名称
EMPL_STATUS	EMPINFO	給与計算ステータス	従業員給与計算ステータス
EMPL_TYPE	EMPINFO	従業員タイプ	従業員タイプ
FLSA_STATUS	EMPINFO	FLSA ステータス	FLSA ステータス
GRADE	EMPINFO	等級	等級
JOB_CODE	EMPINFO	職務コード	職務コード
LOCATION	EMPINFO	勤務地	従業員の勤務地
PERSON_NAME	EMPINFO	名前	個人名
SAL_ADMIN_PLAN	EMPINFO	給与管理プラン	給与管理プラン
STEP	EMPINFO	給与ステップ	給与等級ステップ
UNION_CODE	EMPINFO	組合	組合コード
EMPL_GRD_MAXHRLY	EMPRELATED	時給上限	等級上限の時給
MANAGER_LEVEL	EMPRELATED	管理者レベル	職務の管理者レベル
GEOGAREA	GEOGRAPHY	地域	地域
POS_SUPV_LVL	POSITION	役職ポジション	役職ポジション
PERFRATING	RATING	人事考課	人事考課
COMPA-RATIO	RATIOS	相対比率	相対比率
JOB-RATIO	RATIOS	職務給与比率	職務給与比率
PERCENT-IN-RANGE	RATIOS	範囲内のパーセント	範囲内のパーセント
GRD1STEP1_HRLY	STEPRATE	Grd1Step1_Hrly	等級 1 ステップ 1 の時給
COMPCODE	SUPPLIED	給与コード	給与コード
CURRENCY	SUPPLIED	通貨	通貨コード
EMPLID	SUPPLIED	従業員 ID	従業員 ID
SURVEY_JOB_CODE	SUPPLIED	統計職務コード	統計職務コード
SURVEY_PROVIDER	SUPPLIED	統計機関	統計機関
MONTHS_IN_COMPANY	TIMESPAN	勤続月数	勤続月数

事前定義結果 ID

以下の表は、システム データとして提供されている事前定義結果 ID の一覧です。結果 ID を新たに作成することもできます。これらの値を使用して、条件指定マトリックスの出力を定義します。

結果 ID	結果タイプ ID	ラベル	名称
AWARD	SIMPLECHAR	報奨	変動報酬 - 報奨
CURRENCY	SIMPLECHAR	通貨	通貨
PROVIDER	SIMPLECHAR	機関	統計機関
PROVIDER_DESCRIPTION	SIMPLECHAR	統計期間名	統計期間名
SALARY_SURVEY_DEFAULT	SIMPLECHAR	統計デフォルト	給与統計デフォルト
SOURCE_REFERENCE	SIMPLECHAR	ソース参照	ソース参照
SURVEY_JOBCODE	SIMPLECHAR	統計職務コード	統計職務コード
10_PERC	SIMPLENUM	第 10 百分位数	第 10 百分位数
100_PERC	SIMPLENUM	第 100 百分位数	第 100 百分位数
15_PERC	SIMPLENUM	第 15 百分位数	第 15 百分位数
16_6PERC	SIMPLENUM	第 16.6 百分位数	第 16.6 百分位数
20_PERC	SIMPLENUM	第 20 百分位数	第 20 百分位数
25_PERC	SIMPLENUM	第 25 百分位数	第 25 百分位数
30_PERC	SIMPLENUM	第 30 百分位数	第 30 百分位数
33_3PERC	SIMPLENUM	第 33.3 百分位数	第 33.3 百分位数
35_PERC	SIMPLENUM	第 35 百分位数	第 35 百分位数
40_PERC	SIMPLENUM	第 40 百分位数	第 40 百分位数
45_PERC	SIMPLENUM	第 45 百分位数	第 45 百分位数
5_PERC	SIMPLENUM	第 5 百分位数	第 5 百分位数
50_PERC	SIMPLENUM	第 50 百分位数	第 50 百分位数
55_PERC	SIMPLENUM	第 55 百分位数	第 55 百分位数
60_PERC	SIMPLENUM	第 60 百分位数	第 60 百分位数

結果 ID	結果タイプ ID	ラベル	名称
65_PERC	SIMPLENUM	第 65 百分位数	第 65 百分位数
66_6PERC	SIMPLENUM	第 66.6 百分位数	第 66.6 百分位数
70_PERC	SIMPLENUM	第 70 百分位数	第 70 百分位数
75_PERC	SIMPLENUM	第 75 百分位数	第 75 百分位数
80_PERC	SIMPLENUM	第 80 百分位数	第 80 百分位数
83_3PERC	SIMPLENUM	第 83.3 百分位数	第 83.3 百分位数
85_PERC	SIMPLENUM	第 85 百分位数	第 85 百分位数
90_PERC	SIMPLENUM	第 90 百分位数	第 90 百分位数
95_PERC	SIMPLENUM	第 95 百分位数	第 95 百分位数
AMOUNT	SIMPLENUM	金額	人件費
BASE	SIMPLENUM	基本	基本報酬
BASE_MAXIMUM	SIMPLENUM	基本 - 最高値	基本 - 最高値
BASE_MEAN	SIMPLENUM	基本 - 平均値	基本 - 平均値
BASE_MEDIAN	SIMPLENUM	基本 - 中央値	基本 - 中央値
BASE_MINIMUM	SIMPLENUM	基本 - 最低値	基本 - 最低値
BASE_MKT_REFERENCE	SIMPLENUM	基本 - 業界標準	基本 - 業界標準値
BONUS_PERCENT	SIMPLENUM	賞与パーセント	賞与パーセント
DEFAULT_AMOUNT	SIMPLENUM	デフォルト金額	デフォルト給与額
DEFAULT_PERCENTAGE	SIMPLENUM	デフォルトパーセント	デフォルトパーセント
DEFAULT_POINTS	SIMPLENUM	デフォルト点数	デフォルト点数
MAXIMUM_AMOUNT	SIMPLENUM	最高額	最高額
MAXIMUM_PERCENTAGE	SIMPLENUM	最大パーセント	最大パーセント
MAXIMUM_POINTS	SIMPLENUM	最高点数	最高点数
MEAN_BASE_RATE	SIMPLENUM	基本レート - 平均値	基本レート - 平均値
MEAN_TOTAL_COMPENSATION	SIMPLENUM	合計給与平均額	合計給与平均額

結果 ID	結果タイプ ID	ラベル	名称
MEDIAN_BASE_RATE	SIMPLENUM	基本レート - 中央	基本レート - 中央値
MEDIAN_TOTAL_COMPENSATION	SIMPLENUM	合計給与 - 中央	合計給与 - 中央値
MIDPOINT_RATE	SIMPLENUM	中間レート	中間レート - 基本報酬
MINIMUM_AMOUNT	SIMPLENUM	最低額	最低額
MINIMUM_PERCENTAGE	SIMPLENUM	最小パーセント	最小パーセント
MINIMUM_POINTS	SIMPLENUM	最低点数	最低点数
MKT_SOURCE_REFERENCE	SIMPLENUM	市場ソース標準値	市場ソース標準値
NEW_AMOUNT	SIMPLENUM	新レート	新規給与レート額
NEW_POINTS	SIMPLENUM	点数	給与レート点数
PERCENTAGE	SIMPLENUM	パーセント	給与比率
ROUNDING_THRESHOLD	SIMPLENUM	しきい値処理	しきい値端数処理
SURVEY_SALARY	SIMPLENUM	給与統計	給与統計
TOTAL_COMPENSATION	SIMPLENUM	合計給与	合計給与
TOTAL_COMPENSATION_REF	SIMPLENUM	総合人件費標準	総合人件費標準値
VARIABLE_MARKET_REFERENCE	SIMPLENUM	変動 - 業界標準	変動 - 業界標準値
VARIABLE_MAXIMUM	SIMPLENUM	変動 - 最高値	変動 - 最高値
VARIABLE_MEAN	SIMPLENUM	変動 - 平均値	変動 - 平均値
VARIABLE_MEDIAN	SIMPLENUM	変動 - 中央値	変動 - 中央値
VARIABLE_MINIMUM	SIMPLENUM	変動 - 最低値	変動 - 最低値
VARIABLE_TARGET_PCT_REFERENCE	SIMPLENUM	変動ターゲット%標準	変動ターゲットパーセント標準値
VARIABLE_TARGET_PERCENT	SIMPLENUM	変動ターゲット%	変動ターゲットパーセント
SURVEY_DATE	SIMPLEDATE	調査日	調査日
INCREMENT_AMOUNT	INCRBYAMT	増加額	増加額

結果 ID	結果タイプ ID	ラベル	名称
INCREMENT_PERCENT	INCRBYAMT	増加率	増加率
PERCENT_TO_APPLY	PCNTOFBASE	適用率	適用率
ANNUAL_RATE_SOURCE	SOURCE	等級最高時間給	従業員給与等級の最高時間給
EMPL_GRD_MAXHRLY	SOURCE	等級最高時間給	従業員給与等級の最高時間給
THRESHOLD	THRESHOLD	しきい値	しきい値

PeopleSoft Enterprise 用語一覧

EIM 元帳	Enterprise Incentive Management 元帳の略。PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、参加者のスコープ内の増分結果を処理するオブジェクトのことです。元帳には、データオリジンと、元になった処理ステップに対する全ての適切な追跡を含んだ結果セットがキャプチャされます。
GDS	“Global Distribution System (グローバル販売システム)” の略です。旅行計画を作成するためのコンピュータ予約システム全般を示す広義的な用語です。
GL ビジネス ユニット/GL ユニット	一般会計ビジネスユニットのことです。会計処理上、独立している組織内のエンティティを指します。GL ユニットごとに固有の会計帳簿が管理されます。 ビジネス ユニットの説明も参照してください。
KPI	“Key Performance Indicator (主要業績評価指標)” の略です。組織の重要成功要因の達成度を測るための、上位レベルの尺度です。KPIにより、評価の基準となるデータ値や計算方法が定義されます。
KVI	“Known Value Item (価格や価値が消費者によく知られている商品)” の略です。販売価格を上げたり下げたりすることができない製品または製品グループに使用する用語です。
LDIF ファイル	“LDAP (Lightweight Directory Access Protocol) Data Interchange Format (LDAP データ交換フォーマット) ファイル” の略です。このファイルには、PeopleSoft Enterprise のデータとディレクトリ データとの差異が記録されます。
MCF サーバー	PeopleSoft MultiChannel Framework (マルチチャネルフレームワーク) サーバーの略です。ユニバーサル キュー サーバーと MCF ログ サーバーで構成されます。どちらのプロセスも、アプリケーション サーバードメイン設定で MCF サーバーが選択されたときに開始されます。
NDP	“Non-Discountable Products (割引対象外の製品)” の略です。販売価格を下げるできない製品または製品グループに使用する用語です。
PeopleCode	PeopleSoft Enterprise コンポーネントプロセッサによって実行される固有の言語です。PeopleCode は、既存のデータやユーザーのアクションに基づいて結果を生成します。PeopleTools で提供されるさまざまなツールを使用すると、PeopleCode を実行可能な全ての PeopleSoft Enterprise アプリケーションで外部サービスが利用できるようになります。
PeopleCode イベント	“イベント” の説明を参照してください。
PeopleSoft ピュア インターネット アーキテクチャ (PIA)	リレーショナル データベース管理システム (RDBMS)、アプリケーション サーバー、Web サーバー、およびブラウザで構成される、PeopleSoft 8 の基本アーキテクチャです。
REN サーバー	PeopleSoft マルチチャネルフレームワークの Real-time Event Notification サーバーの略です。
RFI イベント	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、情報の依頼を指します。
RFx イベント	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、入札者間の競争が少なく、複数の入札者が予算内の最高金額で入札した場合に行われる提案依頼または見積イベントの依頼を指します。
SCP SCBM XML メッセージ	SCP = サプライチェーン プランニング、SCBM = サプライチェーン ビジネス モデラを意味しています。サプライチェーン ビジネス モデラでは、データのインポートおよびエクスポートは、全て XML の形式で行われます。

XLink (XML リンク)	XMLドキュメントに、リソース間のリンクを記述するためのリンク言語です。
XML スキーマ	アプリケーション メッセージ、コンポーネント インターフェイス、またはビジネス インターリンクの表示を統一する XML 定義です。
XPI	eXtended Process Integrator の略です。PeopleSoft XPI は、JD Edwards EnterpriseOne アプリケーションとのリアルタイムおよびバッチでの連携を可能にする統合インフラストラクチャです。
アイテム	<p>PeopleSoft Enterprise 在庫管理では、ビジネス ユニットに保管されている(または倉庫から出荷される)物品を指します。</p> <p>PeopleSoft Enterprise 需要計画、在庫ポリシー計画、および供給管理では、計画の目的のみで使用する非在庫アイテムを指します。非在庫アイテムを使用して、在庫アイテムのファミリまたはグループを表すことができます。計画部品表や計画工程手順を設定することができ、計画部品表の構成部品として使用することもできます。計画アイテムは、生産用または設計用の部品表や工程手順に指定することはできず、生産の構成部品として使用することもできません。手持数量は管理されません。</p> <p>PeopleSoft Enterprise 売掛金管理では、個々の売掛金を指します。たとえば、請求書、貸方メモ、借方メモ、償却、または調整などがアイテムに該当します。</p>
アクション テンプレート	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、顧客やアイテムが、アクションプランの特定の状態にどのくらいの期間とどまっていたかに基づいて、システムまたはユーザーによって段階的に実行されるアクションの概要を定義します。
アクティビティ	<p>PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントでは、登録可能なカタログ アイテム (クラス) のインスタンスを指します。このアクティビティによって、提供物に関連する費用、登録の制限と期限、および登録待ち人数の定員などが定義されます。</p> <p>PeopleSoft Enterprise パフォーマンス マネジメントでは、アクティビティベース マネジメントでコスト計算に使用される、組織の業務と一連のアクションを指します。</p> <p>PeopleSoft Enterprise プロジェクトコスト管理では、プロジェクトをさらに細かく(通常は各タスクに)分類するための業務単位を指します。</p> <p>PeopleSoft ワークフローでは、ビジネス プロセス内で実行する必要がある各トランザクションを指します。アクティビティは、トランザクションを実行するための各ステップで構成されるため、ステップ マップとも呼ばれます。</p>
アプリケーション メッセージング	PeopleSoft Enterprise 製品ファミリのアプリケーションと、他の PeopleSoft Enterprise 製品またはサードパーティのアプリケーションとを同期または非同期の形式で連携させることができる機能です。アプリケーション メッセージには、パブリッシュ/サブスクライブの対象となるレコードとフィールドが定義されます。
異動理由	従業員の職務または雇用情報が更新された理由です。異動理由は、人事異動(昇進、雇用終了、支給グループの変更など)と、その理由という2つの部分から成ります。異動理由は、PeopleSoft Enterprise ヒューマンリソース管理、PeopleSoft Enterprise Benefits Administration、PeopleSoft Enterprise Stock Administration、および基本福利厚生管理ビジネスプロセスの COBRA 管理機能によって使用されます。
イベント	<p>コンポーネントプロセッサフローまたはプログラムフロー内にあらかじめ定義されたポイントです。各ポイントに達すると、イベントによって各コンポーネントがアクティブ化され、そのコンポーネントとイベントに関連付けられている PeopleCode プログラムが開始されます。イベントの例としては、FieldChange、SavePreChange、および RowDelete などがあります。</p> <p>また、PeopleSoft Enterprise ヒューマンリソース管理では、福利厚生の給付条件に影響する出来事を指します。</p>
イベント継承プロセス	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、元の PeopleSoft Enterprise Incentive Management イベントの継承を(ロジックを通じて)決定し、他

	<p>のオブジェクトによって処理される元のイベントのデリバティブを作成するプロセスのことです。PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、このメカニズムを使用して分割やロールアップなどが実装されます。イベント継承により、貸方金額をだれが受け取るかが決定します。</p>
イベント制約	<p>PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、特定のソーシングイベントに関連付けられる制約を指します。選択したイベント内で支出が追跡されます。</p>
依頼者	<p>PeopleSoft Enterprise eSettlement-決済管理において、商品またはサービスを依頼し、発注書を参照するさまざまな購買ページに ID が表示されている担当者を指します。</p>
インテグレーション	<p>システム間の連携を可能にする 2 つのインテグレーション ポイント間の関係です。インテグレーションによって、PeopleSoft Enterprise アプリケーションは、他の PeopleSoft Enterprise アプリケーションやサードパーティのシステム/ソフトウェアとシームレスに連携することができます。</p>
インテグレーション セット	<p>同じ目的で使用するインテグレーションの論理グループです。たとえば、インテグレーション セット ADVANCED SHIPPING ORDER には、注文に対する出荷を顧客に通知するために使用される全てのインテグレーションが含まれます。</p>
インテグレーション ポイント	<p>他の PeopleSoft Enterprise アプリケーションや外部アプリケーションとの連携に使用されるインターフェイスです。</p>
ウェアハウス	<p>定義済み ETL マップ、データウェアハウスツール、およびデータマート定義で構成された PeopleSoft Enterprise データウェアハウスです。</p>
売掛金担当者	<p>PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、売上調整と未解決アイテムを追跡および解決する担当者のことを指します。</p>
オークション イベント	<p>PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、最適な価格またはスコアを達成するために、入札者間で積極的な競争が行われるソーシングイベントを指します。</p>
会計処理クラス	<p>PeopleSoft Enterprise パフォーマンス マネジメントにおいて、一般に認められている会計原則 (GAAP) で、リソースがどのように取り扱われるかを定義します。在庫クラスは、リソースが貸借対照表勘定科目に含まれるかどうか (在庫や固定資産など) を示し、非在庫クラスは、リソースが発生した期間の費用として処理されることを示します。</p>
会計処理日	<p>取引が実際に発生した日ではなく、取引が認識された日付を示します。会計処理日と取引日は同じである場合もあります。会計処理日により、取引の転記先の総勘定元帳における会計期間が決まります。選択できる会計処理日は、転記先の元帳のオープン期間内の日付に限られます。通常、アイテムの会計処理日は請求日になります。</p>
会計分割	<p>会計分割メソッドは、1 つまたは複数の会計チャートフィールドセットに、支出がどのように割り当てまたは分割されるかを示します。</p>
回収ルール	<p>PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、未決済残高の金額と期限からの経過日数に基づき、顧客に対して実行するアクションを定義するユーザー定義のルールのことを指します。</p>
価格コンポーネント	<p>PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、全体の入札価格を構成する材料費、人件費、出荷費用などの各種コンポーネントを指します。</p>
価格設定	<p>PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、落札数量に基づいて入札者が行う値引きまたは金額の上乗せを指します。</p>
価格リスト	<p>価格リストを使用して、製品および取引の際に適用される条件を選択できます。取引の際は、その取引に定義されている検索階層に基づいて製品の価格が自動的に決定されるか、または製品に関連付けられたアクティブな価格リ</p>

	ストの最低価格が使用されます。この価格は、以後の全ての割引や割増に対する基準として使用されます。
価格ルール	基本価格に調整が適用されるための条件です。それぞれの条件が満たされれば、複数のルールが適用される場合もあります。
価格ルール キー	価格ルールに対して価格ルール条件(取引のマッチングに使用)を定義するために利用可能なフィールドを定義します。
価格ルール条件	価格設定フィールドとその値を選択し、価格設定フィールドが取引にどのように適用されるかを決定する演算子を選択します。
学習者グループ	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、同じラーニング環境にリンクされた学習者のグループを指します。同じ学習者グループのメンバーは、部門や職務コードなど、同じ属性を共有します。学習者グループを使用して、ラーニング アクティビティやプログラムへのアクセスや登録を制御することができます。また、バックオフィスでグループ登録や一括登録を実行するためにも使用されます。
学習予定	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者ごとに計画されている全てのラーニング アクティビティおよびプログラムを格納するセルフサービスリポジトリです。
学習履歴	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者が完了した全てのラーニング アクティビティやプログラムを記録するセルフサービスリポジトリです。
カタログ アイテム	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者が学習および追跡できるトピックを指します。たとえば、“Microsoft Word について”などがこれに該当します。カタログ アイテムには、トピックについての一般的な情報に加え、コースコード、説明、カテゴリ分類、キーワード、および提供方法が含まれています。1つのカタログ アイテムには、1つまたは複数のラーニング アクティビティが含まれます。
カタログ パートナ	PeopleSoft Enterprise カatalog 管理において、カタログ コンテンツの管理責任を企業のカatalog 管理者と共有します。
カタログ マップ	PeopleSoft Enterprise カatalog 管理において、カタログのソース データから会社仕様のカタログに値を変換するために使用されます。
各国機能	PeopleSoft Enterprise HRMS において、国ごとに利用できる情報セットを指します。この情報にアクセスするには、グローバル ウィンドウで目的の国のフラグをクリックするか、または特定の国向けのメニューからアクセスします。
カテゴリ分類	パートナからのオファーをカタログのオファーに関連付け、それらを会社のカatalog カテゴリにグループ化します。
仮受消費税記録フラグ	“仮払消費税記録フラグ”の説明を参照してください。
仮払消費税記録フラグ	PeopleSoft Enterprise 購買管理、買掛金管理、および一般会計では、このフラグは取引に仮払消費税が記録されることを示します。このフラグは、仮受消費税記録フラグと併せて、取引に対して作成される会計入力と、消費税申告書での取引の申告方法を決定するために使用されます。購買管理と買掛金管理では、取引の消費税情報が追跡されるので、このフラグは必ず“記録する”に設定します。常に仮受消費税だけが記録される PeopleSoft Enterprise 受注管理、請求管理、売掛金管理と、常に仮払消費税だけが記録される PeopleSoft Enterprise 経費管理では、このフラグは使用されません。
関係オブジェクト	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、これらのオブジェクトは給与オブジェクトとビジネス オブジェクトの間の関連性を設定することによって、取引を解決するための給与構造を詳細に定義します。
関係者	ワークフォースの一員ではないものの、組織が情報を管理する対象となる個人を指します。

換算先通貨	予算表示や照会のために、入力通貨から換算する単一の通貨です。
期間コンテキスト	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、参加者は通常複数の期間に同じ給与プランを使用するので、期間コンテキストによってプランのコンテキストが特定のカレンダー期間と会計年度に関連付けられます。期間コンテキストは、関連するプランコンテキストを参照してチェーンを形成します。各プランコンテキストには対応する期間コンテキストのセットがあります。
基本期間	PeopleSoft Enterprise ビジネスプランニングにおいて、カレンダー内の最も基本的な期間を指します。
キャッシュドロア	現金を収納して支払をその場で行うための引出しです。
休暇取得	受給者が、有給休暇を認められるために満たす必要のある条件を定義するエレメントです。
休暇付与	病欠、休養、産休など、有効と認められる休暇について、有給休暇を承認するためのルールを定義するエレメントです。休暇付与エレメントにより、承認可能な金額、頻度、および期間が定義されます。
給与オブジェクト	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、給与構造内のノードを指します。給与オブジェクトは、給与構造の階層を構成する基本単位です。
給与構造	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、給与オブジェクトの階層関係のことです。これは、オブジェクト間の給与関連の関係を表します。
行	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、入札できる個々のアイテムまたはサービスを指します。
業績指標	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、奨励プランの適用範囲内でデータを格納するために使用される変数を指します(アグリゲータと似ていますが、あらかじめ定義されている計算式はありません)。業績指標は、プランのカレンダー、地域、および参加者に関連付けられます。業績指標は割当額の計算やレポートに使用されます。
共通アローワンス	PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、制限付きで資金供給された企業レベルでのプロモーションを指します。業界一般では、これはコーポレートプロモーションやコーポレートディスカウントなどと呼ばれます。
共通ナビゲーション ヘッダー	全ての PeopleSoft Enterprise ポータルには、ナビゲーション ヘッダーが含まれます。これは、ユーザーがそのポータルにサインインしている限り、全てのページで上部に表示されます。ナビゲーション ヘッダーには、標準のナビゲーション ボタン(ホーム、お気に入り、サインオフなど)に加え、各ユーザーへのメッセージなども表示できます。
共有ドライバ計算式	PeopleSoft Enterprise ビジネスプランニングで使用される、ドライバ計算式に似たプランニング メソッドです。1つのプランニング アプリケーション内で共有するためにグローバルに設定したり、PeopleSoft Enterprise ウェアハウスを通じて複数のプランニング アプリケーション間で共有するように設定したりできます。
金融制裁	<p>米国に拠点を置く企業やその企業の海外の子会社は、米国財務省海外資産管理局 (OFAC) の連邦規制により、支払前に取引先が特定国籍業者 (SDN) リストの対象かどうかを確認することが求められます。</p> <p>PeopleSoft Enterprise 買掛金管理、eSettlement-決済管理、資金管理、および Order to Cash では、取引先が金融制裁リスト (SDN リストや欧州連合のリストなど) の対象であるかを確認できます。</p>
クラス チャートフィールド	予算を予算期間、資金、部門 ID、およびプログラムコードと組み合わせた場合に、一意の支出予算キーを識別するためのチャートフィールド値です。以前はサブ分類と呼ばれていました。

グループ	PeopleSoft Enterprise 請求管理と売掛金管理では、1 つまたは複数の取引で構成される転記対象を指します。たとえば、アイテム、入金、振替、マッチング、償却などがあります。 PeopleSoft Enterprise ヒューマンリソース管理とサプライチェーン マネジメントでは、PeopleSoft ビジネス プロセスで計算を実行するため、同一の名前または変数に関連付けられたレコードのセットを指します。たとえば、PeopleSoft Enterprise 勤務管理では、従業員は勤務時間報告用のグループにまとめられます。
グローバル制約	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、複数のストラテジックソーシングビジネス ユニットに適用される制約を指します。複数のストラテジックソーシングビジネス ユニットの全てのイベントにわたって支出が追跡されます。
契約	PeopleSoft Enterprise eSettlement-決済管理において、支払条件、銀行情報、通知などの処理オプションを、購買者とサプライヤの所在地の組み合わせによってグループ化および指定するための手段です。
原価プロファイル	受領原価計算方法、原価フロー、および払出原価計算方法の組み合わせです。プロファイルは台帳に関連付けられ、その台帳におけるアイテムの評価方法や、アイテムの物理的移動の評価方法を決定します。
現在の学習内容	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、現在進行している全てのラーニング アクティビティおよびプログラムに対するセルフサービスリポジトリを指します。
検索クエリー	検索エンジンにクエリー文字列と演算子を渡すために使用されます。検索インデックスは、一致する結果のセットをソースドキュメントへのキーと共に返します。
検索/マッチング	PeopleSoft Enterprise ヒューマンリソース管理において、データベース内の重複するレコードを検索、特定するための機能です。
合計コスト	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、特定の落札方法の見積コスト(実際の金額と、“ソフトダラー”すなわち現金などの直接の支払以外の支払手段によるものの合計)を指します。
購買イベント	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、イベント作成者にとっては、商品やサービスを購入することを指し、通常は見積依頼、提案、またはリバースオークションに関連付けられます。入札者にとっては、商品やサービスを販売することを指します。
購買者	PeopleSoft Enterprise eSettlement-決済管理において、システム内でサプライヤ(取引先)と取引をする組織またはビジネス ユニットを指します(個人ではありません)。購買者は、システム内で実行された購買に対する支払いを作成します。
顧客サブグループタイプ	詳細な履歴、エージング、イベント、およびプロファイルの生成が可能な区分に顧客を分類するための値です。
コストプラス価格設定	PeopleSoft Enterprise Pricer において、商品の原価を基準に価格を設定する方法を指します。
コストプラス契約行	報奨、固定、奨励金、またはその他の料金コンポーネントに関連付けられるレートベースの契約行です。料金タイプが“なし”に関連付けられるレートベースの契約行は、コストプラス契約行とは見なされません。
コレクション	ドキュメントのセットを Verity で検索可能にするには、最初にコレクションを少なくとも1 つは作成する必要があります。コレクションとは、ディレクトリおよびファイルのセットです。コレクションにより、検索アプリケーションのユーザーが Verity 検索エンジンを使用して、検索条件に一致するソースドキュメントをすばやく検索および表示することが可能になります。コレクションは、ファイル サーバー別に固有のフォーマットで格納されたソースドキュメントに対する統計値とポインタで構成されます。コレクションは単一の場所の情報しか格納できないため、PeopleTools では検索索引オブジェクトごとに複数のコレクションのセット(言語コードごとに1 つ)が管理されます。

コンテキスト	<p>PeopleCode において、PeopleCode プログラムの実行中に、前後関係から見てどのバッファフィールドが参照可能か、各スクロールレベル上の現在のデータ行がどの行か、などを判断する基準を指します。</p> <p>PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プロセスの実行範囲の決定に使用されるメカニズムを指します。PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、計画、期間、および実行レベルの 3 つのタイプが使用されます。</p>
コンテンツ参照	ポータルレジストリに登録されているコンテンツへのポインタです。通常は URL か iScript のいずれかになります。コンテンツ参照は、ターゲットコンテンツ、テンプレート、およびテンプレートページレットの 3 つのカテゴリに分類されます。
コントロールテーブル	アプリケーションの処理を制御する情報が格納されます。このような情報は、組織全体を通じて一貫している場合もあれば、データの共有がより限定され、組織の一部分によってのみ使用される場合もあります。
コンポーネント インターフェイス	API (アプリケーション プログラミング インターフェイス) のセットであるコンポーネント インターフェイスを介すことにより、PeopleSoft クライアントを使用していなくても、プログラムを通じて PeopleSoft Enterprise データベース情報にアクセスしたりデータを修正したりすることができます。
サードパーティ	PeopleSoft によって認定され、PeopleSoft Enterprise アプリケーションと互換性のある製品やインテグレーションを提供する会社やベンダーです。通常は PeopleSoft Enterprise の製品に関して幅広い知識を持っています。
最適化エンジン	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングで使用される PeopleTools コンポーネントで、入札を評価して割り当てる、最適な落札金額を決定します。推奨落札金額は、購買と会社の目的および制約に従って価額が最大になるように設定されます。
作業指示	PeopleSoft Enterprise サービスプロキュアメントにおいて、サービスプロバイダとの契約の基本条件を指定する、リソースベースや成果物ベースの取引を作成できるようにします。サービスプロバイダと契約したら、そのサービスプロバイダは作業指示に従って時刻と進捗状況を記録します。
作業別歩留	PeopleSoft Enterprise 生産管理において、生産されるアイテムに対し、作業ごとの損失を見積もる機能です。
サブビジネスプロセス	ビジネスプロセスのサブセットです。たとえば、“資金管理”というビジネスプロセスのサブセットとして“キャッシュポジションの決定”というサブビジネスプロセスがあります。
サマリツリー	要約元帳内のレポートのタイプごとに勘定科目をロールアップするために使用されるツリーです。サマリツリーを使用すると、ツリーのツリーを定義できます。サマリツリー内の詳細値は、実際には詳細ツリーまたは別のサマリツリー (基本ツリー) 上のノードにあります。サマリツリーの構造によって、そのサマリツリーの土台となる詳細値が指定されます。
参加者	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、参加者は奨励報酬計算プロセスの受取人のことです。
参加者オブジェクト	各参加者オブジェクトは、1 つまたは複数の給与オブジェクトに関連付けられます。“給与オブジェクト”を参照してください。
参照オブジェクト	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、このディメンジョンタイプのオブジェクトによってビジネスをより詳細に定義します。参照オブジェクトには、製品ツリー、顧客ツリー、業種ツリー、地理ツリーなど、独自の階層を定義できます。
参照データ	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、担当地域、参加者、製品、顧客、チャネルなどの販売単位を表すシステム オブジェクトのことです。

参照取引	コミットメントコントロールにおいて、より上位のレベルの（かつ通常はより最近の）ソース取引によって参照されるソース取引を指します。これは、参照先取引の予算チェック済み金額の一部または全てを自動的に取り消すために行われます。これにより、異なるコミットメントレベルで取引が順次入力される際に重複転記を防ぐことができます。たとえば、エンカンパランス取引（発注など）の金額が予算と比較してチェックおよび記録される際、同時に、対応するブレエンカンパランス取引（調達依頼など）の金額の一部または全てが参照され自動的に取り消されます。
資金	PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、プロモーション アクティビティへの資金を供給する予算です。資金供給方法には、トップダウン、固定計上、ローリング計上、ゼロ基準計上の4つがあります。
資産クラス	レポート目的に使用される資産グループです。資産区分と組み合わせることで使用することにより、資産をさらに綿密に分類できます。
システム機能	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、一般会計の会計入力がシステム内でどのように作成されるかを定義するアクティビティです。
システム ソース	<p>システム ソースによって、データベースの取引行のソースが識別されます。たとえば、PeopleSoft Enterprise 経費管理から開始するトランザクションには、システム ソースコード“BEX”（経費管理バッチ）が含まれます。</p> <p>PeopleSoft Enterprise プロジェクトコスト管理で請求用のソース取引行の価格を設定すると、新規行のシステムソースを表すシステムソースコード“PRP”（プロジェクトコスト価格設定）が付いた行が作成されます。システムソースコードでは、PeopleSoft Enterprise システム内外のソースを表すことができます。たとえば、Microsoft Project から PeopleSoft Enterprise アプリケーションにデータをインポートするプロセスでは、ソースコード“MSP”（Microsoft Project）が付いた取引行が作成されます。</p>
実行レベルコンテキスト	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のプロセス実行（およびバッチ ID）を期間コンテキストとプランコンテキストに関連付けるために使用します。特定のプロセス実行に関連する全てのプランコンテキストには個別の実行レベルコンテキストがあります。1つのプロセス実行が複数の期間にまたがることはできないので、各プランコンテキストには1つの実行レベルコンテキストだけが関連付けられます。
支払サイクル	PeopleSoft Enterprise 買掛金管理において、支払作成の際に、支払予定を選択するための基準を定義するルールセットを指します。
従業員/非従業員	ワークフォースの一員となる個人です。従業員または非従業員が含まれます。
重要度	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、イベント全体に対する行または質問の重要度を指します。重要度は入札のスコア付けと分析に使用します。RFx イベントとRFI イベントでは、重要度は入札者に示される場合と示されない場合があります。
出張グループ	PeopleSoft Enterprise 経費管理において、特定のビジネスユニット、部門または従業員に関連付けられる組織の出張規定および方針を指します。PeopleSoft Enterprise 経費管理の出張機能を設定する場合は、出張グループを1つ以上定義する必要があります。また、旅行会社には出張グループを1つ以上定義して関連付ける必要があります。
出張パートナ	PeopleSoft Enterprise 経費管理において、組織が契約関係を結んだ旅行会社を指します。
取得価格行	チャートフィールドのセットに対する原価取引と金額です。
条件	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、与信限度額に達したり、ユーザー定義の未払残高を超えたりして、顧客の勘定のステータスが変更された場合に発生する状況を指します。

消費税対象外(非課税)	消費税の課税対象ではない商品やサービスを指します。消費税対象外の商品やサービスを提供する組織は、関連する仮払消費税を回収することはできません。これは、回収不能免除とも呼ばれます。
消費税保留	消費税支払の一時的免除を許可された組織を指します。
消費税免除(免税)	組織の性質を理由に消費税支払の永久的免除を許可された組織を指します。
消費税例外	組織に対して許可された、一時的または永久的な消費税支払免除のことです。これには、消費税免除と消費税保留の両方の状況が含まれます。
奨励オブジェクト	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management の計算プロセスと結果を定義およびサポートする、奨励関連のオブジェクトのことです(プランテンプレート、プラン、結果データ、ユーザー介入オブジェクトなど)。
奨励ルール	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、取引に対して動作し、それらを報酬に変えるコマンドのことです。1つのルールは、取引を報酬に変えるプロセスの一部分です。
所在地	さまざまなタイプの住所を示すために使用します。たとえば企業の場合、請求書受け取り先、出荷先、郵送先などの各住所や、別の建物などを表すために使用できます。各住所には異なる所在地番号があります。1で表される主要所在地は、最も頻繁に使用する住所を示します。これは、主住所とは異なる場合があります。
シリアル/ロット構成	PeopleSoft Enterprise 生産管理において、シリアル管理アイテムの生産工程を追跡するための機能です。
シリアル/ロット生産管理	PeopleSoft Enterprise 生産管理において、製造アイテムのシリアル情報を追跡するための機能です。この情報は、アイテム マスターレコード内で管理されます。
シングルサインオン	シングル サインオンを使用すると、ユーザーは PeopleSoft Enterprise アプリケーション サーバーによる認証を受けた後、ユーザー ID やパスワードを再入力せずに2つ目の PeopleSoft Enterprise アプリケーション サーバーにアクセスできます。
シンジケート	会社のカタログの実用バージョンをパートナーに配布することです。
進捗ログ	PeopleSoft Enterprise サービス プロキユアメントにおいて、成果物ベースのプロジェクトを追跡するために使用されます。進捗ログは、タイム シートと同様に機能し処理されます。サービス プロバイダの担当者は、進捗ログを使用して成果物の進捗状況を記録および提出します。進捗状況は、実行されるアクティビティごとに記録するか、作業の完了率で記録するか、またはプロジェクトに対して定義されているマイルストーン アクティビティの完了ごとに記録することができます。
スコア	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングでは、イベントの入札要因に対する回答数(パーセント)を指します。スコアはオークション イベント入札者にのみ示されます。
ステージ	選択したパートナー オファーを、企業の他のパートナーからのオファーと統合する方法です。
ステップ	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、プラン内のセクションのコレクションを指します。各ステップは、ジョブ実行に含まれる特定のステップに対応します。
スピードチャート	複数のチャートキーを指定するユーザー定義の省略キーです。支払伝票入力に使用されます。スピードチャート定義内の各チャートキーにパーセンテージを関連付けることもできます。
スピード入力	チャートフィールド値の組み合わせを表すコードです。スピード入力を使用すると、一緒に使用されることの多い複数のチャートフィールドを簡単に入力できるようになります。

製品	PeopleSoft Enterprise またはサードパーティの提供する製品を指します。PeopleSoft では、提供するソフトウェア製品を製品ファミリまたは製品ラインに分類しています。Interactive Services Repository には、PeopleSoft によって販売される全ての製品の各リリースに関する情報が提供されています。また認定されたサードパーティの製品についても情報提供されています。それぞれの製品は、製品名とリリース番号によって区別されています。
製品カテゴリ	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management 製品スイート内の 1 アプリケーションを指します。PeopleSoft Enterprise Incentive Management システム内の各取引は、特定の製品カテゴリに関連付けられます。
製品追加	製品 A を購入すると製品 B が無料または特定の価格で購入できるようにする価格設定機能です (以前の名称は “無償提供品”)。
製品ファミリ	共通の機能を持つ製品のグループを指します。Interactive Service Repository で検索に使用できる製品ファミリ名としては、オラクル社の PeopleSoft Enterprise、JD Edwards EnterpriseOne、JD Edwards World、サードパーティ (認定されたパートナー) があります。
製品ライン	PeopleSoft Enterprise 製品ラインまたは認定されたパートナー (サードパーティ) の会社名を指します。Integration Services Repository では、製品ラインごとにインテグレーション ポイントを検索することもできます。
制約	ソーシング イベントでの落札方法に関する業務方針またはルールです。制約には、ビジネス、グローバル、イベントの 3 つのタイプがあります。
積載	PeopleSoft Enterprise 在庫管理において、まとめて出荷される商品のグループを指します。積載管理は、重量、容積、および出荷先を追跡するために使用される PeopleSoft Enterprise 在庫管理の機能です。
セキュリティイベント	コミットメントコントロールにおいて、セキュリティ権限チェックをトリガするイベントです。たとえば、予算の入力、振り替え、および調整、例外の上書きと通知、照会などがあります。
セクション	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のタイプの取引に対して適用される奨励ルールのコレクションを指します。セクションを使用することにより、プランをセグメント化して、異なるセクション内の論理イベントを処理することが可能になります。
セッション	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、1 つのアクティビティの各集合日を指します。つまり、1 日の開始時刻と終了時刻の間の時間です。セッションには、日付、場所、集合時刻、および講師の情報が格納されます。セッションはスケジュールの決められた研修に使用されます。
セッション テンプレート	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、アクティビティのスケジュール設定に繰返し使用できる共通のアクティビティ特性を設定したものです。共通の特性としては、曜日、開始/終了時刻、施設と教室の割当、講師、設備などが挙げられます。セッション テンプレートは、スケジュールを設定する対象のアクティビティに関連付けることができます。アクティビティにテンプレートを関連付けると、テンプレートの全てのデフォルト情報がアクティビティ セッション パターンに入力されます。
設定パラメータカタログ	PeopleSoft Enterprise と連携する外部システムを設定するために使用されます。たとえば、設定パラメータカタログを使用して、外部サーバー用の構成および通信のパラメータを設定できます。
設定プラン	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、設定プランは共通の変数 (奨励ルールではありません) についての割当情報を保持するもので、参加者のないノードに関連付けられます。設定プランは取引によって処理されるものではありません。

設定リレーションシップ	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、任意のストラクチャノードに設定プランを関連付ける関係オブジェクトタイプを指します。
ゼロ税率/ゼロ消費税	税率が0パーセントの消費税コードを持つ消費税取引を指します。実際には消費税が課税されない消費税対象アクティビティを追跡するために使用されます。ゼロ税率の商品やサービスを供給する企業は、関連する仮払消費税を回収できます。これは回収可能免除とも呼ばれます。
先行タスク	次のタスクを開始する前に終了する必要があるタスクです。
ソーシング目標	制約において、ビジネスルールを必要(必須)にするか、推奨(目標)のみにするかを指定するオプションを指します。
ソース取引	コミットメントコントロールにおいて、コミットメントコントロールと統合された PeopleSoft Enterprise またはサードパーティアプリケーションで生成された取引で、コミットメントコントロール予算との比較チェックが可能な取引を指します。たとえば、プレエンカンパランス、エンカンパランス、支出、認識済収入、回収済収入などの取引がこれに当たります。
属性/値(ペア)	PeopleSoft Enterprise ディレクトリ インターフェイスにおいて、ディレクトリ情報ツリー内のエントリを構成するデータを表します。
代替勘定科目	PeopleSoft Enterprise 一般会計において、一部の国で必要とされる特別な記録方法や申告方法に従って、法定の勘定科目一覧表を作成したり勘定取引を詳細取引レベルで入力したりできる機能です。
台帳	PeopleSoft Enterprise 資産管理において、取得価額、減価償却属性、処分などの会計および税関連の情報を格納するために使用されます。
タイムスパン	PeopleSoft Enterprise 一般会計のさまざまな機能やレポートにおいて、特定の日付ではなく一定の期間が必要となき使用できる相対的な期間です。たとえば、会計年度の初めから今日までの期間や当期間などがあります。
代理入札	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、入札者の代わりに入札を行うことを指します。代理入札者は、入札者が指定した金額を下げたり上乗せして、その入札者が落札できるようにします。
タスク	詳細なソーシングプランの成果物アイテムです。
多通貨	ビジネスユニットの基本通貨以外の通貨で、取引を処理できる機能です。
段階価格	スケジュールを分割してそれぞれに異なる価格を設定できます。
短期顧客	テンプレートを使用した受注入力時に入力された、システムに登録されていない顧客です。
地域ソーシング	PeopleSoft Enterprise 購買管理において、複数の入荷先所在地を地域別にグループ化したソーシングモデルに基づいて、適切な取引先と取引先価格設定の構造を管理、表示、および選択するためのインフラストラクチャです。ソーシングは、入荷先所在地より上位のレベルで行われる場合もあります。
チェックブック	PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、資金やプロモーションに関連する財務データ(計画、発生、および実際の金額)を参照するために使用します。
チャートキー	テーブル内の各行を一意に識別するための1つまたは複数のフィールドです。テーブルによって、キーとなるフィールドが1つだけの場合もあれば、複数必要な場合もあります。
チャートフィールド	PeopleSoft Enterprise アプリケーションに応じて、勘定科目やリソースなどの一覧を格納するフィールドです。各チャートフィールド値は、個別の勘定科目番号や部門コードなどを表します。

チャートフィールド一致	特定のチャートフィールドを、取引の貸借が常に一致するよう指定することができます。
チャートフィールド組合せ編集	ユーザー定義のルールに基づき、有効なチャートフィールドの組み合わせに対して仕訳行を検証するプロセスです。
チャネル	PeopleSoft マルチチャネル フレームワークにおいて、電子メール、チャット、ボイス (CTI (Computer Telephone Integration)) などのイベントや汎用イベントを指します。
調整プラン	取引に複数の価格ルールが適合する場合の調整の役割を果たします。調整プランでは、取引の基本価格に適用する価格ルールの順序を決定します。
直接受領	倉庫または取引先から別の倉庫に出荷されるアイテムです。
直納	取引先または倉庫から顧客に直接出荷されるアイテムです。
ツリー	全ての会計単位 (社内部門、プロジェクト、レポーティンググループ、勘定科目番号など) 間の関係と要約上の階層を視覚的に表すために、PeopleSoft Enterprise システムで使用される階層です。
提供方法タイプ	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、組織内で選択可能なラーニング アクティビティの提供方法を示します。オンライン学習、教室での指導、セミナー、教本などがあります。このタイプによって、提供方法にスケジュール型のコンポーネントが含まれるかどうかが決まります。
提供方法/配送方法	<p>PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントでは、それぞれのラーニング アクティビティを提供するための主な方法を示します。また、ラーニング アクティビティのデフォルト値 (費用や言語など) も併せて指定されます。これは主に、学習者が最も適した提供方法をカタログで検索できるようにする目的で使用されます。PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントは混合型の学習システムなので、特定の提供方法を強制することはありません。</p> <p>PeopleSoft Enterprise サプライチェーン マネジメントでは、商品を出荷先へ送る手段 (トラック、航空、鉄道など) を示します。配送方法は、出荷スケジュールの作成時に指定されます。</p>
ディメンション	PeopleSoft 分析計算エンジンでは、分析モデルの基本的なコンポーネントとして、多岐にわたって使用される 1 種類のデータのリストがディメンションに格納されます。ディメンションは、分析モデル内で 1 つまたは複数のキューブに関連付けられます。PeopleSoft キューブ マネージャでは、OLAP キューブの最も基本的なコンポーネントとして、ディメンションの階層構造の作成に使用される PeopleSoft メタデータを指定します。PeopleSoft 分析計算エンジンで使用されるディメンションとデータキューブは、PeopleSoft キューブ マネージャで使用されるディメンションと OLAP (オンライン分析処理) キューブとは無関係です。
ディレクトリ情報ツリー	PeopleSoft Enterprise ディレクトリ インターフェイスにおいて、ディレクトリの階層構造を表します。
データエレメント	<p>最も単純なレベルでは、データのサブセットと、それらをグループ化するためのルールを定義するものです。</p> <p>ワークフォース アナリティクスでは、ワークフォース グループについてどのデータを取得し、どの測定値を適用するかをシステムに定義するルールを指します。</p>
データキューブ	PeopleSoft 分析計算エンジンにおいて、種類別にデータ (受注データなど) を格納するものです。データキューブは、1 つまたは複数のディメンションと併せて使用されます。PeopleSoft 分析計算エンジンで使用されるディメンションとデータキューブは、PeopleSoft キューブ マネージャで使用されるディメンションと OLAP (オンライン分析処理) キューブとは無関係です。
データ取得	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、外部のソースシステムから業務取引の生データを取得し、それをオペレーショナル データストア (ODS) に渡すプロセスのことです。

データセット	データをロールベースでフィルタリングおよび配布するためのデータグループです。データセットルールをユーザーロールに関連付けることにより、ユーザーごとに表示されるデータの範囲と量を制限できます。データセットルールを使用すると、ユーザーのロールに対して適切なデータのセットを取得できます。
テーブルセット	実際のデータ値は異なってもテーブルの構造が同じであるコントロールテーブル間で、類似する値セットを共有するための方法です。
テーブルセット共有	同じテーブルセットに基づく複数のテーブル内に格納されている共有データです。テーブルセット共有を使用しているテーブルには、追加キーまたは固有 ID として SETID フィールドが含まれます。
手配タスク	PeopleSoft Enterprise サービスプロキュアメントにおいて、サービスプロバイダを利用するにあたって発生する管理タスクを指します。手配タスクは、作業指示のサービスタイプにリンクされます。これにより、サービスのタイプに応じて異なる手配タスクを適用することができるようになります。手配タスクには、承認前タスク(新しい記章の割り当てや新しいノートパソコンの注文など)と承認後タスク(説明会のスケジュールリングやサービスプロバイダ宛て電子メールの設定など)があります。手配タスクは、必須にすることもオプションにすることもできます。必須の承認前タスクの場合、作業指示が承認される前に完了しておく必要があります。これに対し、必須の承認後タスクは、作業指示がサービスプロバイダにリリースされる前に完了しておく必要があります。
テリトリ	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、地域、製品、顧客、業種、参加者などのビジネスオブジェクトの階層関係のことです。
店頭受取数量	店頭販売の環境で顧客が持ち帰る製品の数量です。
店頭販売	顧客との対面取引です。通常、顧客が店頭で商品を選んだり、事前に注文した製品を受け取ります。顧客は商品の代金を店頭で支払います。商品は倉庫から発送してもらう代わりに、店頭で受け取り自分で持ち帰ります。
テンプレート	特定の Web ページに関連付けられた HTML コードです。ページのレイアウトや、ページの各部に対応する HTML の取得場所が定義されます。PeopleSoft Enterprise では、テンプレートを使用して、多数のソースから HTML を連結して 1 つのページを構築します。PeopleSoft Enterprise ポータルでは、全てのテンプレートがポータルレジストリに登録され、各コンテンツ参照にはテンプレートが割り当てられている必要があります。
動的詳細ツリー	ユーザーによって入力された値の範囲からではなく、データベースのテーブルから詳細値(動的詳細)を直接取得するツリーです。
ドキュメント連番	法定レポートの作成や商取引アクティビティの追跡に使用する目的で、システム内の会計取引(請求、発注、入金、支払など)に連続した番号を柔軟に付けるための方法です。
特別価格設定	PeopleSoft Enterprise 受注管理において、価格ルールに関連付けられる調整プランタイプの 1 つです。特別価格設定は、受注取引の価格設定に使用されます。
トランスレートテーブル	データベース内のフィールドで、専用の編集テーブルを必ずしも持っていないさまざまなフィールドについて、コードとトランスレート値を格納するシステム編集テーブルです。
取引ステータス	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、給与ルールによって取引に割り当てられた値を指します。取引ステータスを使用すると、システム処理の特定のステージにある取引だけがセクションで処理されるようにすることができます。正常に処理された場合、取引は次の取引ステータスに更新され、別の処理を実行するために異なるセクションによって取得されます。
取引割当	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、取引のオーナーを識別するプロセスを指します。取引の生データがバッチからプランコンテキストに割

	り当てられると、取引は PeopleSoft Enterprise Incentive Management の取引テーブルにコピーされます。
トレース適用	PeopleSoft Enterprise 生産管理において、生産プロセス中にどの構成部品を追跡するかを制御する機能です。追跡できるのは、シリアル管理およびロット管理されている構成部品です。この情報は、アイテム マスターレコード内で管理されます。
入札回答	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングでは、イベントに対して入札者が回答することを指します。
入カイベント	PeopleSoft Enterprise 一般会計、売掛金管理、買掛金管理、購買管理、および請求管理において、単一の取引から生じる複数の借方および貸方を生成して、標準の補足会計入力を作成するビジネスプロセスです。
認証サーバー	システムのユーザーを確認するよう設定されたサーバーです。
ノードツリー	詳細構造に基づいているものの、詳細値は使用されないツリーを指します。
パートナー	ユーザー企業によって再販売または購入される製品やサービスを供給する企業を指します。
発生	PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、プロモーション関連の支払義務が発生することを指します。つまり、プロモーション アクティビティについて顧客にその金額を支払う義務があることを意味します。
パブリッシュ	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、奨励関連の結果を参加者に対して利用可能にする処理ステージのことです。
販売イベント	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、イベント作成者にとっては、商品やサービスを販売することを指し、通常はフォワードオークションに関連付けられます。入札者にとっては、商品やサービスを購入することを指します。
ビジネス アクティビティ	サブビジネス プロセスを構成するサブセットです。ビジネス プロセス内で実行する特定のトランザクション、タスク、アクションなどがこれに当たります。
ビジネス イベント	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、手形アクティビティに対する売掛金更新プロセスの処理特性を定義します。 PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management イベント（販売など）の作成の妥当性を示す、元となるビジネス取引またはアクティビティを指します。
ビジネス タスク	ビジネス プロセスを構成する個々の機能です。
ビジネス プロセス	PeopleSoft Enterprise 製品ファミリでは、17 の標準ビジネス プロセスが定義および管理されています。これらのビジネス プロセスは、ビジネス プロセス エンジニアリング グループによってサポートされます。ビジネス プロセスの例としては、受注、契約、在庫管理と出庫、請求までの一連の流れを管理する“オーダーフルフィルメント”などが挙げられます。 サブビジネス プロセスの説明も参照してください。
ビジネス ユニット	経営上または会計上の役割という点で独立している、企業または企業のサブセットを指します。
ビジネス ユニット制約	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、選択したストラテジックソーシング ビジネス ユニットに適用される制約を指します。選択したストラテジックソーシング ビジネス ユニット内の全てのイベントにわたって支出が追跡されます。
評価ルール	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、顧客の勘定や個別のアイテムの状況を評価して、フォローアップアクションを生成する必要があるかどうかを自動的に決定するためのユーザー定義ルールです。

ファクト	PeopleSoft Enterprise アプリケーションにおいて、ソース データベースや分析アプリケーションのフィールドから取得される数値データの値です。収益、実績、予算データ、売上など、業務を評価するためのあらゆる値がファクトに該当します。ファクトは、ファクトテーブルに格納されます。
フェーズ	レベル 1 のタスクを指します。タスクにサブタスクがある場合、レベル 1 のタスクはフェーズと見なされます。
複数帳簿	PeopleSoft Enterprise 一般会計において、1 つのビジネス ユニットに対し複数の基本通貨に対応する複数の元帳を定義することを指します。1 つの取引を全ての基本通貨(全ての元帳)に転記するか、1 つの基本通貨(1 つの元帳)に転記するかを選択できます。
複製	PeopleCode において、固有のコピーを作成することです。単なる“コピー”では、オブジェクトへの参照が新しく作成されるだけの場合もあり、その場合は元のオブジェクトが変更されると、コピーとオリジナルの両方が変更されます。
プランニング インスタンス	PeopleSoft Enterprise 供給管理において、供給計画の入力と出力を構成するデータのセット(ビジネス ユニット、アイテム、供給、需要)を指します。
プラン	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、PeopleSoft Enterprise Incentive Management エンジンに取引の処理方法を指示する配賦ルール、変数、ステップ、セクション、および奨励ルールのコレクションのことです。
プラン コンテキスト	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プラン コンテキストによって参加者がその割り当て先の給与プランとノードに関連付けられ、それにより、PeopleSoft Enterprise Incentive Management システムはそのノードに何が関連付けられているかや給与処理の実行に何が必要かを判断します。各参加者、ノード、およびプランの組み合わせは、固有のプラン コンテキストを表します。たとえば、3 人の参加者が同じ給与構造の場合、それらの参加者はそれぞれ異なるプラン コンテキストを持ちます。設定プランはプラン コンテキストによって識別され、それらを参照する参加者に関連付けられます。
プランチ	PeopleSoft ツリー マネージャで定義されたツリー階層において、上位ノードから分岐しているノードのことです。
プラン テンプレート	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プランを作成するためのベースとなるものを指します。プラン テンプレートには、テンプレートから作成する全てのプランによって継承される共通のセクションと変数が含まれます。テンプレートにはまた、プラン定義内では確認できないステップやセクションが含まれる場合もあります。
プログラム	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、カタログ アイテムの各セクションの学習順序を示した大まかなグループ単位を指します。PeopleSoft Enterprise ラーニングシステムには、カリキュラムと認定という 2 つのタイプのプログラムがあります。
プロジェクト取引	PeopleSoft Enterprise プロジェクトコスト管理において、コスト、時間、予算、またはその他の取引行を表す個々の取引行を指します。
プロセス インスタンス	各プロセスリクエストを識別するための一意の番号です。この番号は自動的に増加しながら、プロセスリクエストの実行時に提出されたリクエストに割り当てられます。
プロセス カテゴリ	PeopleSoft プロセス スケジューラにおいて、サーバーのロード バランシングと優先順位を基準にグループ化されたプロセスを指します。
プロセス グループ	PeopleSoft Enterprise Financials において、ユーザーが取引入力ページからリアルタイムに直接開始できるアプリケーションプロセスのグループを指します。プロセスは、定義された順序で実行されます。

プロセスジョブ	複数のプロセス定義を1つのジョブリクエストに関連付け、各リクエストを連続または並行して処理します。また、先行するリクエストのリターンコードに応じて、後続のプロセスの開始を制御することができます。
プロセスタイプ	PeopleSoft プロセス スケジューラにおいて、プロセスの種類を識別します。たとえば、SQR のプロセスタイプには、SQR プロセスや SQR レポートなど、全ての SQR プロセスが含まれます。
プロセス定義	各実行リクエストを定義します。
プロセスランコントロール	ランコントロール ID を参照する全てのリクエストについて、実行時に必要となる PeopleSoft プロセス スケジューラの値を取得するための PeopleTools 変数です。アプリケーションランコントロールと混同しないよう注意してください。後者も同じランコントロール ID を使用して定義される場合がありますが、各アプリケーションプロセスリクエストに固有の情報だけが含まれます。
プロセスリクエスト	PeopleSoft プロセス スケジューラを通じて実行する単一の実行リクエストです。SQR (Structured Query Report)、COBOL またはアプリケーションエンジンプログラム、Crystal レポートなどがあります。
プロモーション	PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、通常、取引資金から資金供給され、消費財の売上を伸ばすために製造元によって行われるプロモーションを指します。
ページレット	ホームページ上のコンテンツの各ブロックをページレットと呼びます。ページレットは、ページ上の小さな四角形の領域内にサマリ情報を表示します。ページレットを使用することで、PeopleSoft Enterprise の内外を問わずユーザーに最も関連のあるコンテンツを提供することができます。
変数	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、計算の中間結果を指します。変数は計算結果を保持し、後で他の計算に入力されます。変数は、エンジンの実行後も保持されるプラン変数である場合と、特定のセクションの処理中にだけ存続するローカル変数である場合があります。
編集テーブル	固有のレコード定義を持つデータベース内のテーブルです。たとえば、部門テーブルなどがあります。PeopleSoft Enterprise アプリケーションでフィールドに値が入力されると、システム全体を通じてデータの整合性を確保するために、編集テーブルと照合して値が検証されます。
ベンチマーク職務	PeopleSoft Enterprise ワークフォース アナリティクス ソリューションにおいて、職務に対する給与調査データがサードパーティ機関から公にされている職務コードを指します。
法定勘定科目	財務結果の記録と申告について行政当局から要求される勘定科目です。PeopleSoft Enterprise では、これは代替勘定科目 (ALTACCT) チャートフィールドに相当します。
ポータルレジストリ	PeopleSoft Enterprise アプリケーションにおいて、コンテンツ参照を編成、分類、および登録するためのツリー構造です。フォルダによる階層ツリー構造を使用して、ポータルの構造とコンテンツの両方を定義します。これにより、コンテンツ参照の整理とセキュリティの確保を効率的に行うことができます。
保管レベル	PeopleSoft Enterprise 在庫管理において、資材保管場所のレベルを識別します。資材保管場所は、ビジネスユニット、保管区域、および保管レベルで構成されます。保管レベルは4つのレベルまで設定できます。
保存済入札	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングにおいて、作成済みで提出していない入札を指します。落札資格を得られるのは、提出した入札のみです。
マーケットテンプレート	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のマーケットや業種に固有のものとして、製品カテゴリの最上位に作成される補足機能のことです。

マッチンググループ	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、売掛金アイテムとマッチング相殺アイテムのグループを指します。マッチンググループは、選択されたフィールド値に対するユーザー定義のマッチング条件を使用して自動的に作成されます。
未受付取引	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、データ喪失や不完全データなどが原因で割当処理の完了後にノードや参加者によって受け付けられなかった取引を指します。未受付取引は、給与管理者によって適切なノードまたは参加者に手動で割り当てられる場合があります。
未転記アイテム	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、入力または自動作成されたものの、まだ転記されていない個々の売掛金（請求書、貸方メモ、償却など）を指します。
メタ SQL	メタ SQL のコンストラクトは、プラットフォーム固有の SQL サブ文字列に展開されます。これは、SQL オブジェクト、SQLExec 関数、PeopleSoft アプリケーション エンジン プログラムなどで、SQL 文字列を渡す関数で使用されます。
メタ文字列	SQL 文字列リテラルに含まれる特別な表現です。メタ文字列には、プレフィックスとしてパーセント記号(%) が付けられ、文字列リテラルに直接含まれます。実行時には、使用されているデータベースプラットフォームに対応する適切なサブ文字列に展開されます。
持分法	PeopleSoft Enterprise 一般会計において、親会社が1か月ごとに子会社の純利益を計算し、その金額を調整して、連結の実行前に投資額と資本収益額に反映させることができるビジネスプロセスです。
元帳マッピング	経費データを一般会計の勘定科目からリソース オブジェクトに関連付けるために使用します。複数の元帳行アイテムを、1つまたは複数のリソース ID にマッピングできます。また、元帳マッピングを使用して、ビジネス ユニットに金額(レート)をマッピングすることもできます。金額をマッピングする際は、会計期間の実際のコストを表す実際金額と、キャパシティレートや予算モデル結果の計算に使用できる予算金額の2種類でマッピングできます。PeopleSoft Enterprise ウェアハウスでは、一般会計の勘定科目を EW 元帳テーブルにマッピングできます。
有効日	PeopleSoft Enterprise アプリケーション内の情報に日付を付ける方法です。システムに履歴データを追加するために過去の日付を指定したり、実際に有効になる前にデータを入力する場合は将来の日付を指定することもできます。有効日を使用することにより、古い値を削除せずに、新しい値を現在の有効日で入力できます。
ユーザー介入オブジェクト	PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management では、参加者が自分のコンテキストでアクセスできるレポーティング コンポーネントやレポートを定義するために使用します。PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management の全てのユーザー インターフェイス オブジェクトおよびレポートは、ユーザー介入オブジェクトとして登録されます。ユーザー介入オブジェクトは、給与関係オブジェクトを通じて(個別またはグループで)給与構造ノードにリンクすることもできます。
要約期間	PeopleSoft Enterprise ビジネスプランニングにおいて、他の要約期間や基本期間(四半期や年間)など、複数の期間の集合体である任意の期間を指します。基本期間はこれに該当しません。
要約チャートフィールド	特定の詳細値または選択したツリー ノードに基づいて、詳細金額をロールアップする要約元帳を作成するために使用します。詳細値がツリー ノードを使用して要約されている場合は、ノード名の最大長(20 文字)に対応するため、要約チャートフィールドを要約元帳データレコード内で使用する必要があります。
要約元帳	明細元帳からの勘定科目残高の合計を格納するため、主に配賦、照会、および PS/nVision レポート作成で使用される会計機能です。要約元帳を使用すると、レポート作成がリクエストされるたびに明細元帳の残高を集計する手間が省け、レポート作成の効率性とスピードが向上します。要約元帳には、ユーザー指定の条件に従ってバックグラウンドで処理された明細残高が保存されます。値が保存された要約元帳には、レポート作成時に直接アクセスできます。

予算会計のみ	システムによってのみ使用される勘定科目で、ユーザーが使用することではなく、取引を受け付けることもありません。この勘定科目では予算会計のみが可能です。以前は“システム管理勘定科目”と呼ばれていました。
予算期間	予算やレポート関連の目的で分割された時間の間隔です(月や四半期など)。チャートフィールドでは、1つの暦だけに制限されることなく、経営上の会計期間を非常に柔軟に定義できます。
予算コントロール	コミットメントコントロールにおいて、コミットメントと支出が予算を超過しないように管理する機能です。予算コントロールにより、予算額に対する取引額を追跡し、定義された予算条件が満たされない場合はドキュメントのサイクルを終了することができます。たとえば、発注に関連する予算の資金が足りない場合に、発注書が取引先に送付されるのを防ぐことができます。
予算チェック	コミットメントコントロールにおいて、コントロール予算元帳に照らし合わせてソース取引を処理し、取引がパスするかどうか、または警告付きでパスするかを検証するプロセスです。
予測アイテム	需要予測の基準として使用される需要データと予測データの固有のセットから成る論理要素です。予測アイテムは、さまざまな用途で作成されますが、最終的には組織内で購入、販売、または使用され、使用の予測が必要とされるアイテムを表します。
予約	PeopleSoft Enterprise 経費管理において、旅行会社に予約済みの出張予約を指します。
ラーニング環境	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、学習者グループが利用できるカテゴリやカタログ アイテムのセットを指します。また、ラーニング環境ごとに作成されるラーニング アクティビティやプログラムに割り当てられるデフォルト値も併せて定義されます。ラーニング環境を使用すると、カタログを区別化することにより、学習者からは自分たちに関連するアイテムしか見えないようにすることができます。
ラーニング コンポーネント	PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントにおいて、ラーニング アクティビティの基本構成単位を指します。PeopleSoft Enterprise ラーニング マネジメントでは、Web ベース、セッション、Webcast、テスト、調査、課題という6つのタイプのラーニング コンポーネントをサポートしています。この中の1つまたは複数のコンポーネントによって、1つのラーニング アクティビティが構成されます。
ライブラリ セクション	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、特定のプラン(またはテンプレート)で定義され、他のプランでも共有できるセクションのことです。ライブラリ セクションに加えた変更は、それを使用する全てのプランに反映されます。
ランコントロール	プロセスを開始するために使用されるオンライン ページの1タイプです。プロセスの例としては、給与計算のバッチ処理などがあります。ランコントロール ページでは、通常データを操作するプログラムが開始されます。
ランコントロール ID	ユーザーとランコントロール テーブルのエントリを関連付ける一意の ID です。
理想回答	PeopleSoft Enterprise ストラテジックソーシングでは、入札する場合に、落札資格を得るためには回答を理想値と一致させる必要がある質問を指します。回答が理想値と一致していない場合、入札はできますが、不適格な入札と見なされ落札資格は得られません。
リモートデータ/ソースデータ	別のデータベースから抽出され、ローカルのデータベースに移行されたデータです。
流通業取引アクティビティ	PeopleSoft Enterprise プロモーション マネジメントにおいて、割引を受けるのに必要なパフォーマンスを定義する、取引のプロモーションに関連付けられた割引タイプを指します(請求時値引き、請求後値引き、一括支払など)。業界一般で使われている用語では、オファー、値引き、販促イベント、戦術などに該当します。

旅程	PeopleSoft Enterprise 経費管理において、出張予約をまとめたものを指します。旅程には、選択した予約および旅行会社を通じた予約が表示されます。旅程に表示される予約は支払いが済んでいないため、“未完了予約”と呼ばれます。支払いが済んでいる予約は、“確認済予約”と呼ばれます。
リンクセクション	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プラン テンプレートで定義されていて、特定のプランにも含まれるセクションを指します。リンク セクションに加えた変更は、そのセクションを使用している各プランに継承されます。
リンク変数	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、プラン テンプレートで定義および管理されていて、特定のプランにも含まれる変数を指します。リンク変数に加えた変更は、その変数を使用している各プランに継承されます。
累計	定義済みアイテムの処理時に、その累計値が格納されるエレメントです。累計エレメントには、単一または複数の値について、時間の経過に応じた累計値が格納されます。たとえば、全ての任意控除の金額が累計されるエレメント、または全ての会社控除の金額が累計されるエレメントなどを作成できます。これにより、期間やそれに基づく累計値を柔軟に処理できるようになります。
例外	PeopleSoft Enterprise 売掛金管理において、売上調整アイテムか未解決アイテムのいずれかを指します。
レコードグループ	論理的および機能的に関連付けられたコントロール テーブルとビューのセットです。レコード グループによって、重複するデータ入力を防ぐためのテーブルセット共有が可能になります。全ての関連するテーブルとビューにおいて、テーブルセットを一貫して共有できるようになります。
レコード名	1 つまたは複数の値が一致する関連フィールドを判別するのに使用されるレコードの名前です。
連結消去セット	PeopleSoft Enterprise 一般会計において、連結中に処理される会社間勘定科目のグループです。
ロール	PeopleSoft ワークフローにおける各ユーザーの役割を表します。ロールは、担当者や管理者など、行う作業のタイプごとに分類されるユーザーのクラスです。ビジネス ルールの定義では、通常、各アクティビティを行う必要のあるユーザー ロールを指定します。
ロールアップ	ツリー内で、階層に基づいて総額を計算することです。
ロール ユーザー	PeopleSoft ワークフローのユーザーです。個人のロール ユーザー ID は、システムの他の部分で使用されるユーザー ID とほぼ同じ目的で使用されます。PeopleSoft ワークフローでは、ロール ユーザー ID を使用して、ワークリスト アイテムをユーザーに送る方法(電子メールの使用など)を決定すると共に、ユーザーがワークフロー内で果たす役割を追跡します。ロール ユーザーには PeopleSoft ユーザー ID は必要ありません。
ワークシート	PeopleSoft Enterprise BAM(ビジネス分析モデラー) インターフェイスを使用してデータを分析する方法の 1 つです。ユーザーは、ワークシートを使用して、ピボットテーブル、チャート、メモ、および履歴情報に基づく詳細な分析を実行できます。
ワークセット	1 つのセットとして関連付けられる個人と組織のグループです。ワークセットを使用すると、個人と組織のグループのデータ取得と、取得した情報に対する作業を 1 つのページで同時に行うことができます。
ワークリスト	PeopleSoft ワークフローによって自動的に作成されるタスクリストです。ワークリストを使用すると、次のアクションの実行に必要なページに直接アクセスでき、その後再びワークリストに戻って別のアイテムを処理することができます。
割当ルール	PeopleSoft Enterprise Incentive Management では、システムが各ノードおよび関係者に取引を割り当てるために使用する、給与プラン内の式のことで、取引の割り当てを実行するとき、割当エンジンは、現在のノードからルー

割戻

トノードへと給与構造をトラバースし、割当ルールを含んだプランと比較して各ノードをチェックします。

卸売業界において、サプライヤとディストリビュータ間で取り交わされる契約を指し、この契約においては、指定した製品または製品グループが対象の顧客または顧客グループに販売された時点で、ディストリビュータに一定金額が支払われます。

索引

ACEP (在籍する従業員の平均給与) 効果, 参照: 在籍する従業員の平均給与
Budget Types コンポーネント
(SP_BUD_TYPE_TBL_GBL) 29
CMP001 28
CMP002 44
CMP003 44
CMP004 44
CMP005 44
CMP008 プロセス 157
CMP010 プロセス 159
CMP011 208
CMP014 208
CMP020JP プロセス 171, 175
CONTROL_TBL_GBL コンポーネント 29
Customer Connection Web サイト xvi
HR_LMSPURGE プロセス 202
HR_SP_CI プロセス 157
LMS_ENTRIES_EVENT_GBL コンポーネント 186
LMS_HOURS_RATE_GBL コンポーネント 186
LMS_INCENT_EVENT_GBL コンポーネント 186
LMS_INCREASE_EVENT_GBL コンポーネント 186
LMS_LEAVES_EVENT_GBL コンポーネント 186
LMS_PERIOD_PNLGP_GBL コンポーネント 185
LMS_PROMO_EVENT_GBL コンポーネント 186
LMS_PRORATION_GBL コンポーネント 186
LMS_SCENARIO_GBL コンポーネント 196
LMS_SCHEDULE_EVENT_GBL コンポーネント 186
LMS_SENIOR_EVENT_GBL コンポーネント 186
LMS_WRK_PD_PNLGP_GBL コンポーネント 185
Noria 効果 181
PeopleBook
注文 xvi

PeopleCode の表記規則 xviii
PER008 111
PER012 46
PER013 208
PER023 208
PER041 208
PER062JP 46
PER706A 28
PER706B 28
RUNCTL_PER062_JPN プロセス 46
SALARY_GRADE_TBL コンポーネント 14
SALARY_MATRIX_TBL コンポーネント 14
SALARY_PLAN_TABLE コンポーネント 14
SAL_PLAN_CNTRL_GRP_GBL コンポーネント 29
SAL_PLAN_CONTROL_GBL コンポーネント 29
SP_BUD_TYPE_TBL_GBL コンポーネント 29
WCS_LK_TBL_DEFN コンポーネント 7, 84
WCS_RESULT_DEFN コンポーネント 7, 72
WCS_SOURCE_DEFN コンポーネント 7, 55

あ

アプリケーションの基礎 xv

い

イベント (FRA)
定義 186
イベント (分類) 181

お

オーストラリア (AUS)
DETYA 職務分類 25
オーストラリア公的機関の分類 25

か

下限以下の給与分析 - 給与分析ページ 45

カテゴリのデフォルト ページ 16, 22
 関連ドキュメンテーション xvi

き

基本報酬管理と予算計画
 基本報酬管理と予算計画 4
 給与管理プラン 4
 サマリ データとレポート 5
 事前設定 3
 条件指定マトリックスの使用 7
 職務コードまたは所在地 39
 デフォルト給与プランを使った管理 38
 統合 5
 フランス 6
 プログラムの設計 5
 マス昇給処理 5
 予算デフォルト値の設定 31

給与
 効果について 180
 構造 43
 コンポーネント 22
 昇給のロード 139
 データの表示とレポートの作成 205
 履歴の表示 205

給与 (JPN), 参照: 給与更新 (JPN)

給与管理プラン
 基本プロセス 4
 構造 35
 昇給ガイドライン 36
 設定の概要 14
 デフォルト通貨と換算 35
 レポート 28

給与更新
 給与プラン別 157
 支給グループ別 157

給与更新 (JPN)
 昇給額 166
 昇給率 169
 ステップ昇給 164

給与構造サマリ ページ 16

給与構造ページ 28

給与コンポーネント ページ 209, 210

給与ステップ
 管理 35
 給与コンポーネントとの関連付け 22
 給与ステップについて 36
 設定 14

給与ステップ更新ページ 165

給与等級
 管理 35

給与等級について 36

給与レンジ 22

ステップ昇給タイプ 23

設定 14, 20

労働協約の関連付け 22

給与等級/ステップ ページ 28

給与等級定義コンポーネント
 (SALARY_GRADE_TBL) 14

給与等級テーブル ページ 16, 20, 28

給与の効果, 参照: 効果

給与の効果 (FRA) 180

給与の変更 (自動プロセスの使用) 41

給与の予測ページ 199, 200

給与プラン, 参照: 基本報酬と予算計画
 Tariff (DEU) 20
 管理 35
 周期デフォルト 19
 設定 14
 属性の定義 17
 プレミアム自動計算 19

給与プランおよび等級
 軍 39

給与プラン定義コンポーネント
 (SALARY_PLAN_TABLE) 14

給与プラン テーブル ページ 15, 17

給与変更従業員ページ 208

給与予測 (FRA)
 給与予測について 179

給与履歴ページ 205, 206, 208

共通フィールド xxi

勤務時間枠コンポーネント
 (LMS_WRK_PD_PNLGP_GBL) 185

勤務時間枠ページ 185

勤務スケジュール コンポーネント
 (LMS_SCHEDULE_EVENT_GBL) 186

勤務スケジュール ページ 188, 194

く

クラスなしレート コード ページ 199

繰り越し効果 181

グループ別給与履歴ページ 208

グループ別昇給
 給与コンポーネント 134
 計算 131
 昇給プランの計算ページ 131
 予算 114
 予算案 133
 予算の識別 133

グループ別昇給 (プロセス フローの
 図) 116

グループ別昇給ページ 30, 33
 グループ別昇給予算 (詳細の表示) 126
 グループ別昇給予算の作成と承認 - 追加予算詳細ページ 118, 126
 グループ別昇給予算の作成と承認 - 要求予算ページ 117, 119
 グループ別昇給予算の作成と承認 - 予算コンポーネント ページ 117, 123
 グループ別昇給予算の作成と承認 - 予算詳細ページ 117, 118
 グループ別昇給予算の比較 - コンポーネント ページ 127
 グループ別昇給予算の比較 - 比較ページ 127, 128
 グループ別昇給予算の比較 - 予算ページ 127, 128
 グループ別デフォルト コントロール値 (設定) 33
 グループ別 予算 デフォルト パラメータ コンポーネント (SAL_PLAN_CNTRL_GRP_GBL) 29
 軍の給与プラン 39

け

警告 xix
 結果の定義コンポーネント (WCS_RESULT_DEFN) 7, 72
 結果の定義ページ 74
 INCRBYAMT 結果タイプ 74
 MATRIX 結果タイプ 74
 PCNTOFBASE 結果タイプ 74
 SIMPLECHAR 結果タイプ 74
 SIMPLEDATE 結果タイプ 74
 SIMPLENUM 結果タイプ 74
 SOURCE 結果タイプ 74
 THRESHOLD 結果タイプ 74
 検索キー ページ 8, 12, 85, 93

こ

ご意見 xx
 効果
 Noria 181
 給与 (技術的な詳細) 180
 給与の差異 181
 繰り越し 181
 在籍する従業員の平均給与 (ACEP) 181
 人員数 181
 全体 180

組織 181
 レベル 180
 考課状況確認ページ 111
 考課履歴
 確認 105
 情報の表示 105
 考課履歴 - 考課担当者ページ 106, 108
 考課履歴 - コメント ページ 106
 考課履歴 - 目標ページ 106, 110
 更新ページ 158
 ご要望 xx
 コンポーネント インターフェイス 1

さ

在籍する従業員の平均給与 (ACEP) 181
 採用日 (作成) 32, 140
 作成/リフレッシュ ページ 140

し

時間枠定義コンポーネント (LMS_PERIOD_PNLGP_GBL) 185
 時間枠定義ページ 185
 時給コンポーネント (LMS_HOURS_RATE_GBL) 186
 時給ページ 189, 195
 事前設定 (昇給のロード) 139
 シナリオ定義コンポーネント (LMS_SCENARIO_GBL) 196
 シナリオ定義ページ 197
 シナリオ比較ページ 199, 201
 シナリオ履歴詳細ページ 203
 シナリオ履歴の消去ページ 202
 シナリオ履歴ページ 203
 シミュレーション レポート ページ 171, 175
 従業員給与構造
 給与等級レンジ比率の表示 43
 情報の表示 43
 相対比率の表示 43
 レポート 44
 従業員の目標 (評価) 110
 従業員別給与履歴ページ 208
 従業員別考課結果分布レポート (PER026) 111
 従業員ランキング 208
 従業員ランキング ページ 209
 出力されたドキュメンテーション xvi
 出力ページ 8, 10, 85, 92
 昇格

- 加重 37
- 非加重 37
- 昇格候補者一覧 JPN ページ 46
- 昇格候補者一覧ページ 46
- 昇格条件 25
- 昇格条件ページ 16, 25, 37
- 昇給
 - グループ別昇給の適用 131
 - 関連項目: グループ別昇給
 - グループ予算 114
 - 予算の作成手順 114
 - 関連項目: 特別昇給
- 昇給 ID テーブル ページ 171
- 昇給ガイドライン 36
- 出力ページ 10
- 条件指定マトリックスの検索キーの定義 12
- 条件指定マトリックスの出力の定義 10
- 条件指定マトリックスの定義 8
- 条件指定マトリックスのデータ内容の定義 12
- 条件指定マトリックスの入力の定義 9
- 条件指定マトリックスのマトリックス結果の表示 13
- 昇給額更新 JPN ページ 167, 168
- 昇給確定更新 JPN ページ 171, 176
- 昇給額テーブル JPN ページ 167
- 昇給コンポーネント (LMS_INCREASE_EVENT_GBL) 186
- 昇給サマリと承認ページ 131, 136
- 昇給シミュレーション JPN ページ 171
- 一般情報 174
- 給与詳細 174
- 金額 175
- 調整 175
- 昇給ステップ数ページ 165
- 昇給テーブル作成ページ 171, 173
- 昇給の管理
 - 管理 39
 - 給与変更の手動入力 40
 - 昇給の管理について 40
 - 昇給の自動入力 41
- 昇給のロード 139
- 採用日のリフレッシュ 140
- 事前設定 139
- 昇給の実行 140
- 昇給プランの計算ページ 131
- 昇給プランの作成
 - グループ別プランの作成 129
 - サマリの表示 136
 - 昇給プランの作成について 130
 - 人事考課の統合 130
 - デフォルトの方法の選択 32
 - 予算情報の表示 138
 - 予算に基づく計算 130
- 昇給ページ 188, 191
- 昇給マトリックス
 - 考課基準 17
 - 定義 16
- 昇給マトリックス JPN ページ 171
- 昇給マトリックス定義コンポーネント (SALARY_MATRIX_TBL) 14
- 昇給マトリックス ページ 15, 16
- 昇給予算とプラン 114
 - グループ別昇給予算 114
 - コントロール値の設定 29
 - 従業員の採用日別の管理 31
 - 昇給のロード 139
 - プロセスの概要 4, 113
 - 予算の作成手順について 114
 - 予算の承認 129
- 昇給予算ページ 131
- 昇給ロード ページ 140
- 上限以上の給与分析 - 給与分析ページ 46
- 条件指定マトリックス 49
 - MATRIX の例 71
 - 計算結果 52
 - 検索キーの定義 93
 - コピー 102
 - 市場給与 50
 - 事前定義結果 ID 217
 - 事前定義ソース ID 215
 - 出力 52
 - 昇給ガイドラインの使用 7
 - 単純レート 49
 - 定義 85
 - データの内容フィールドへの入力 96
 - 特殊ルールの使用 98
 - 入力が 2 つで、出力が 1 つのマトリックス 49
 - 入力について 52
 - 入力の定義 87
 - 評価ルール 52
 - プロンプト テーブルからの値のロード 95
 - マトリックス結果の表示 97
 - マトリックス出力情報の定義 92
 - マトリックス タイプ 53

マトリックスの定義ページ 8
 マトリックス表示 54
 例 49
 ワイルドカードの使用 53
 条件指定マトリックス キーのロード ページ 8, 85, 95
 条件指定マトリックス (結果の定義) 72
 INCRBYAMT 77
 INCRBYAMT の例 78
 MATRIX 82
 PCNTOFBASE 79
 SIMPLECHAR 74
 SIMPLEDATE 76
 SIMPLENUM 75
 SOURCE 81
 THRESHOLD 80
 条件指定マトリックスについて 72
 条件指定マトリックス (ソースの定義)
 ADDRESS 58
 DATES 59
 EMPINFO 61
 EMPRELATED 62
 GEOGRAPHY 66
 MATRIX 70
 POSINFO 64
 POSRELATED 65
 RATING 60
 RATIOS 59
 STEPRATE 67
 SUPPLIED 69
 TIMESPAN 68
 条件指定マトリックスについて 55
 昇進・昇格コンポーネント
 (LMS_PROMO_EVENT_GBL) 186
 昇進・昇格ページ 188, 193
 奨励金コンポーネント
 (LMS_INCENT_EVENT_GBL) 186
 奨励金ページ 187, 190
 職務
 職務コード別更新 159
 評価の表示 212
 職務コード別更新ページ 159
 人員効果 181
 人員数減少コンポーネント
 (LMS_LEAVES_EVENT_GBL) 186
 人員数減少ページ 188, 192
 人員数増加コンポーネント
 (LMS_ENTRIES_EVENT_GBL) 186
 人員数増加ページ 187, 189
 人事考課

コメント 108
 目標 110
 履歴の表示 105
 レポート 111
 人事考課ページ 106

す

ステップ コンポーネント ページ 16, 22
 ステップ自動昇給プロセス 41
 ステップ自動昇給ページ 41

せ

全体効果 180
 前提知識 xv

そ

相互参照 xix
 相対比率分析ページ 45
 組織効果 181
 組織効果ページ 197, 198
 ソースの定義 (WCS_SOURCE_DEFN) 7, 55
 ソースの定義ページ 58
 ADDRESS ソース タイプ 57
 DATES ソース タイプ 57
 EMPINFO ソース タイプ 57
 EMPRELATED ソース タイプ 57
 GEOGRAPHY ソース タイプ 57
 MATRIX ソース タイプ 58
 POSINFO ソース タイプ 57
 POSRELATED ソース タイプ 57
 RATING ソース タイプ 57
 RATIOS ソース タイプ 57
 STEPRATE ソース タイプ 58
 SUPPLIED ソース タイプ 58
 TIMESPAN ソース タイプ 58

ち

注 xix
 注意事項 xix

つ

追加シミュレーション パラメータ ページ 187
 追加ドキュメンテーション xvi

て

点数別給与等級ページ 45
 データの内容ページ 8, 12, 85, 96

と

等級, 参照: 給与等級
 等級別職務評価ページ 213
 導入 1
 ドキュメンテーション
 関連 xvi
 最新版 xvi
 出力 xvi
 特別昇給
 概要 150
 グループの定義 150
 事前設定 145
 昇給 ID の定義 146
 詳細の確認 153
 評価結果計算の定義 146
 レポート 155
 ロード 154
 割り当てと承認 151
 特別昇給詳細ページ 151, 153
 特別昇給の定義ページ 145, 146
 特別昇給のロード ページ 151, 154
 特別昇給レポート ページ 151, 155, 208
 特別昇給割当承認 151
 匿名給与ランキング ページ 209, 212

に

日本 (JPN)
 CMP020JP プロセス 171, 175
 給与更新 163
 関連項目: 給与更新 (JPN)
 昇格候補者一覧レポート 46
 昇格条件の設定 25, 37
 入力ページ 8, 9, 85, 87

ね

年功コンポーネント (LMS_SENIOR_
 EVENT_GBL) 186
 年功ページ 188, 193

の

能力調査グループの定義ページ 145,
 150

ひ

ビジネス プロセス (概要) 1
 評価結果計算ページ 145, 146
 評価者コメント ページ 106
 評価 (表示) 212
 表記規則 xviii

表示ページ 8, 13, 85, 97
 比例配分ルール コンポーネント
 (LMS_PRORATION_GBL) 186
 比例配分ルール ページ 188, 194

ふ

部門別給与ページ 46
 フランス (FRA)
 HR_LMSPURGE プロセス 202
 イベントとシナリオの関連付け 197
 イベントの設定 186
 基本期間 (定義) 184
 給与の効果 180
 給与のシミュレーションの実行 200
 給与の予測 199
 給与予測 179
 給与予測時間枠の定義 185
 給与予測シナリオの定義 196
 給与予測シナリオ履歴の表示 202
 給与予測処理の設計 6
 給与予測の設定 179
 勤務スケジュールの定義 194
 時給の定義 195
 シナリオ比較レポートの実行 201
 シナリオ履歴の消去ページ 202
 昇給イベントのシミュレーション 191
 昇進、昇格のシミュレーション 193
 将来の報奨金のシミュレーション 190
 人員数減少のシミュレーション 192
 人員数増加のシミュレーション 189
 組織効果の評価 198
 トリガ予定日 (定義) 184
 年功のシミュレーション 193
 比例配分ルールの定義 194
 連続する勤務時間枠の関連付け 185

ま

マス昇給の処理
 給与プラン/支給グループ 157
 更新ページ 158
 職務コード別 159
 処理 157
 処理方法の選択 159, 160
 マス昇給の処理について 159
 レポート リクエスト パラメータの設
 定 158, 160
 マトリックス
 昇給マトリックス方法 (MEX) 141
 例 141

マトリックスのコピー ページ 102
 マトリックスの定義コンポーネント
 (WCS_LK_TBL_DEFN) 7, 84
 マトリックスの定義ページ 8, 85

め

メキシコ (MEX)
 昇給方法の定義 32
 昇給マトリックス方法 141
 昇給マトリックス方法 (例) 141

よ

用語 221
 用語一覧 221
 予算
 詳細の入力 118
 詳細の表示 126
 設定 29
 比較の表示 127
 要求の入力 119
 予算コンポーネントの入力と計算 123
 予算案 (表示) 128
 予算およびプラン 29
 関連項目: 昇給予算とプラン
 予算コンポーネント
 計算 123
 入力 123
 予算差異 (表示) 128
 予算情報ページ 131, 138
 予算タイプ
 定義 30
 予算タイプ ページ 30
 予算デフォルト値コンポーネント
 (CONTROL_TBL_GBL) 29
 予算デフォルト値 (定義) 31
 予算デフォルト値ページ 30, 31
 予算デフォルト パラメータ コンポーネント
 (SAL_PLAN_CONTROL_GBL) 29
 予算デフォルト ページ 30
 予算の計算ページ 118
 予測済給与ページ 199, 200

ら

ランキング 208
 ランク
 給与プランおよび等級 39

れ

レベル効果 180

レポート

CMP011 208
 CMP014 208
 PER013 208
 PER023 208
 PER041 208
 給与管理プラン 28
 給与変更 207
 従業員給与構造 44
 従業員別考課結果分布レポート 111
 人事考課 111
 人事考課レポート 111
 連絡先 xx
 レートコード ページ 16, 205, 209

