

---

# PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.1 PeopleBook: 報 酬管理

---

2010 年 12月

## **商標と登録商標について**

OracleはOracle Corporationおよびその関連企業の登録商標です。その他の名称は、それぞれの所有者の商標または登録商標です。

## **ライセンス制約の保証と結果的に生じる損害の免責**

このソフトウェアおよび関連ドキュメントの使用と開示は、ライセンス契約の制約条件に従うものとし、知的財産に関する法律により保護されています。ライセンス契約で明示的に許諾されている場合もしくは法律によって認められている場合を除き、形式、手段に関係なく、いかなる部分も使用、複製、複製、翻訳、放送、修正、ライセンス供与、送信、配布、発表、実行、公開または表示することはできません。このソフトウェアのリバース・エンジニアリング、逆アセンブル、逆コンパイルは互換性のために法律によって規定されている場合を除き、禁止されています。

## **保証免責**

ここに記載された情報は予告なしに変更される場合があります。また、誤りが無いことの保証はいたしかねます。誤りを見つけた場合は、オラクル社までご連絡ください。

## **制限付権利**

このソフトウェアまたは関連ドキュメントが、米国政府機関もしくは米国政府機関に代わってこのソフトウェアまたは関連ドキュメントをライセンスされた者に提供される場合は、次のNotice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, the use, duplication, disclosure, modification, and adaptation shall be subject to the restrictions and license terms set forth in the applicable Government contract, and, to the extent applicable by the terms of the Government contract, the additional rights set forth in FAR 52.227-19, Commercial Computer Software License (December 2007). Oracle USA, Inc., 500 Oracle Parkway, Redwood City, CA 94065.

### **危険な用途への使用について**

このソフトウェアは様々な情報管理アプリケーションでの一般的な使用のために開発されたものです。このソフトウェアは、危険が伴うアプリケーション（人的傷害を発生させる可能性があるアプリケーションを含む）への用途を目的として開発されていません。このソフトウェアを危険が伴うアプリケーションで使用する際、このソフトウェアを安全に使用するために、適切な安全装置、バックアップ、冗長性

（redundancy）、その他の対策を講じることは使用者の責任となります。このソフトウェアを危険が伴うアプリケーションで使用了ことに起因して損害が発生しても、オラクル社およびその関連会社は一切の責任を負いかねます。

### **第三者のコンテンツ、製品、サービスに対する免責**

このソフトウェアおよびドキュメントは、第三者のコンテンツ、製品、サービスへのアクセス、あるいはそれらに関する情報を提供することがあります。オラクル社およびその関連会社は、第三者のコンテンツ、製品、サービスに関して一切の責任を負わず、いかなる保証もいたしません。オラクル社およびその関連会社は、第三者のコンテンツ、製品、サービスへのアクセスまたは使用によって損失、費用、あるいは損害が発生しても、一切の責任を負いかねます。



# 目次

## まえがき

<b>PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理: 報酬管理 - まえがき .....</b>	<b>ix</b>
対象の PeopleSoft 製品 .....	ix
PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎 .....	ix
PeopleBook と PeopleSoft オンライン ライブラリ .....	x
この PeopleBook で使用する共通フィールド .....	xi

## 第 1 章

<b>報酬管理 - はじめに .....</b>	<b>1</b>
報酬管理の概要 .....	1
報酬管理のビジネス プロセス .....	1
報酬管理の統合 .....	2
報酬管理の導入 .....	3

## 第 2 章

<b>報酬管理の設定 .....</b>	<b>5</b>
報酬管理について .....	5
給与レート コードの設定 .....	6
給与レート コードの設定に使用するページ .....	7
給与レート コード クラスの作成 .....	7
給与レート コードの定義 .....	8
年功給与レート コードの作成 .....	14
年功給与レート コードと昇給との関連付け .....	14
給与レート コードに関連付けられたデフォルト ルールの表示 .....	16
給与レート コード グループの定義 .....	18

給与レート コード グループについて .....	18
パーセントと給与レート コード グループについて .....	19
給与レート コード グループの作成に使用するページ .....	19

### 第 3 章

<b>給与レートの定義とルール ベースのコンポーネント デフォルト設定 .....</b>	<b>21</b>
ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定について .....	21
従業員の給与レートの定義 .....	22
ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定の定義 .....	23
ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定の定義に使用するページ .....	24
コンポーネント デフォルト ルールを定義する際に使用するフィールドの指定 .....	25
コンポーネント デフォルト ルールの定義 .....	26
コンポーネント デフォルト ルール条件の作成 .....	27
値とコンポーネント デフォルト ルール条件との関連付け .....	28
コンポーネント デフォルト ルールへの給与レート コードの割り当て .....	29

### 第 4 章

<b>報酬管理における賃金引上機能の使い方 .....</b>	<b>31</b>
賃金引上と報酬管理について .....	31
事前設定 .....	31
報酬管理での賃金引上の設定および使い方 .....	32
報酬管理における賃金引上の設定および使用に使用するページ .....	33
賃金引上ルールを含む給与プランの定義 .....	34
賃金引上ルールの定義 .....	35
給与プランへの賃金引上ルールの適用 .....	41

### 第 5 章

<b>年功給管理 .....</b>	<b>45</b>
年功給の更新プロセスについて .....	45
年功給管理 .....	46

事前設定 .....	46
年功給の管理に使用するページ .....	47
年功給コンポーネントの更新 .....	47
年功給コンポーネント対象従業員の確認 .....	50
 <b>第 6 章</b>	
<b>従業員給与情報のリフレッシュ .....</b>	<b>53</b>
給与デフォルトについて .....	53
給与パッケージの変更 .....	53
給与の再計算 .....	54
給与プランの給与デフォルトについて .....	54
給与プランのデフォルト設定 .....	54
従業員給与パッケージのリフレッシュ .....	57
従業員給与データのリフレッシュ プロセスについて .....	57
従業員給与パッケージのリフレッシュに使用するページ .....	58
従業員給与データのリフレッシュ プロセスの実行 .....	58
 <b>索引 .....</b>	<b>61</b>





# PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理：報酬管理 - 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
- この PeopleBook で使用する共通フィールド

---

**注意:** 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 リソース管理の報酬管理について説明します。

---

## PeopleSoft Enterprise アプリケーションの基礎

この『PeopleSoft Enterprise 9.1 ヒューマン リソース管理 PeopleBook: 報酬管理』には、PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の報酬管理システムを導入して使用するための情報が記載されています。さらに、システムのセットアップと設計に関する基本情報が、『PeopleSoft Enterprise HRMS 9.1 アプリケーションの基礎 PeopleBook』という手引書に記載されています。このドキュメントは、PeopleSoft Enterprise の製品ラインごとに用意されています。

『PeopleSoft Enterprise HRMS 9.1 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、製品ラインの中から 1 つの製品だけを導入する、または複数の製品を組み合わせで導入するなどいずれの場合でも、この『PeopleSoft Enterprise HRMS 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。

---

## PeopleBook と PeopleSoft オンライン ライブラリ

姉妹編の PeopleBook (PeopleBook と PeopleSoft オンライン ライブラリと呼ばれる) に以下のような一般情報が含まれています。

- PeopleSoft オンライン ライブラリと関連ドキュメンテーションについて
- PeopleSoft ドキュメンテーションへのご意見やご要望を Oracle に送信する方法
- ホストされている PeopleBook 、ダウンロード可能な HTML 形式の PeopleBook や PDF 形式の PeopleBook および更新版ドキュメンテーションにアクセスする方法
- PeopleBook の構成について
- PeopleBook で使用する表記規則
- ISO 標準の国コードおよび通貨コード
- 複数のアプリケーション間で共通の PeopleBook
- PeopleBook で使用する共通フィールド
- PeopleBook インターフェイスのナビゲートと PeopleSoft オンライン ライブラリの検索
- PeopleBook 内のスクリーン ショットおよびグラフィックの表示と印刷
- ローカルにインストールされた PeopleSoft オンライン ライブラリの管理方法 (Web サイトフォルダなど)
- ドキュメンテーション統合について、およびカスタマイズされたドキュメンテーションのライブラリへの統合方法
- アプリケーション フィールドで検出されるアプリケーション省略名

ご使用の PeopleTools リリースに対して、オンライン PeopleBook ライブラリ内で PeopleBook と PeopleSoft オンライン ライブラリを入手できます。

---

## この PeopleBook で使用する共通フィールド

<b>周期</b>	給与レートの算出周期 (時間、日次、月次、年次など) を選択できます。
<b>固定的賃金</b>	通常の勤務時間に対する給与です。職務給与レートの計算に含まれる給与コンポーネントの 1 つです。たとえば、従業員の基本給与パッケージは、固定的賃金、生活手当、育児手当、および通勤交通費などのコンポーネントで構成されます。
<b>給与パッケージ</b>	職務データ行にある全ての固定的賃金および固定的賃金外給与のコンポーネントです。
<b>職務コード</b>	職務コード テーブルで定義された各職務の ID です。
<b>職務コード コンポーネント</b>	職務コードに割り当てられた給与コンポーネントです。給与コンポーネントは、"職務コード テーブル" のデフォルト給与ページまたは固定的賃金外ページで、給与レート コードを職務コードに関連付けることで定義されます。
<b>職務給与レート</b>	対応する職務データ行の給与レートです。
<b>固定的賃金外の給与</b>	給与計算で、ペイシートの計算にだけ使用される給与コンポーネントです。職務給与レートの計算には含まれません。たとえば、追加勤務、休暇手当、賞与などを固定的賃金外の給与に設定できます。
<b>給与コンポーネント</b>	給与レコード内で給与パッケージを構成する各データ行を指します。
<b>給与レート コード</b>	給与コンポーネントの ID です。給与レートを定義します。給与レート コードは、各ページで給与コンポーネントを表し、給与レコードで給与パッケージを設定する際に使用されます。給与レートコードは、給与レート コード テーブル コンポーネントで設定します。

<b>レート コード グループ</b>	給与レート コードで表される複数の給与コンポーネントを、給与パッケージのサブセットとしてまとめたものです。レート コード グループを使用すると、給与パッケージ内の一部のコンポーネントに対してのみパーセントに基づく計算を実行できます。レート コード グループは、レート コード グループ ページで設定します。
<b>給与レート コード タイプ</b>	給与レート コードの金額の計算方法を決定します。給与レート コード タイプは、給与レート コード テーブル コンポーネントで指定します。有効値は、[固定額]、[時間給 + 固定額]、[時間給]、[パーセント]、および [点数] です。
<b>レート マトリックス</b>	給与レート コードと関連付けられたマトリックスで、特定の従業員の給与額あるいは給与レートを決定するルールやフォーミュラに使用されます。
<b>ルール ベースの給与コンポーネント</b>	ルール設定を使って、従業員に割り当てる適切な給与レート コードを決定する給与コンポーネントです。ルールは、給与レート コード デフォルト ルール コンポーネントで設定します。
<b>給与ステップ コンポーネント</b>	ステップ コンポーネント ページで対応する給与レート コードを入力することによって、給与ステップに割り当てられる給与コンポーネントです。
<b>年功給</b>	従業員の勤続年数に応じて支給される手当です。
<b>年功給コンポーネント</b>	年功給レート コード クラス (SENPAY) が割り当てられた給与レート コードを持つ給与コンポーネントです。このクラスは、PeopleSoft により配布され、給与レート コード ページで割り当てを行います。年功給機能を利用するには、このコンポーネントを使用します。
<b>年功給レート コード</b>	年功給レート コード クラス (SENPAY) と関連付けられた給与レート コードです。このクラスは、PeopleSoft により配布され、給与レート コード ページで割り当てを行います。これらのコードに対する昇給レベルは、給与レート コード テーブル コンポーネントの年功給ページで設定します。

## 第 1 章

# 報酬管理 - はじめに

この章では、以下の内容について説明します。

- 報酬管理のビジネス プロセス
- 報酬管理の導入

---

## 報酬管理の概要

報酬管理機能を使用して、給与コンポーネントを定義し、従業員給与を決定します。職務レコードのフィールドを使用するカスタム ルールに、給与コンポーネントを関連付けると、企業全体で一貫した給与計算を行うことができます。

給与コンポーネントとしては、基本給与、危険環境下における業務に対する追加支給、異なる職務で行う業務に対する支給、または備品費用に対する支給などが考えられます。給与コンポーネントには、時間給、固定額、基本時間給への追加支給などを設定できます。

報酬管理では、以下の処理を行うことができます。

- 従業員の固定的賃金の比率を割り出し、給与コンポーネントとして使用
- 給与点数を使って従業員の給与を計算
- 各従業員別に独自の給与パッケージを作成

---

## 報酬管理のビジネス プロセス

報酬管理には、以下のビジネス プロセスが用意されています。

- 給与レートの定義とルール ベースのコンポーネント デフォルト設定

職務コードおよび給与ステップ コード以外のフィールド値に基づいて従業員の給与パッケージを自動的に更新する、柔軟なデフォルト ルールを設定します。

- 年功給の管理

従業員の給与の各ページで年功給レート コードを追加および更新します。年功給レート コードにより、年功手当の支給が可能となります。

- 従業員給与情報のリフレッシュ

システムの現在値に基づいて従業員給与パッケージを更新し、手動による変更を新しいデフォルト値に置き換えます。

- 市場給与の利用

市場給与データを取得し、職務の報酬形態の決定、あるいは市場価格決定のビジネス プロセスに利用します。

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

---

## 報酬管理の統合

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理は、PeopleSoft HRMS の全てのアプリケーション、その他の PeopleSoft 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。

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の共有テーブルは、さまざまな PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションで使用可能です。また、多くの PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理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れば、どの PeopleSoft アプリケーションでも利用可能です。

報酬管理ビジネス プロセスは、以下の PeopleSoft Enterprise HRMS アプリケーションと統合できます。

- PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理の人事・労務管理
- 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
- PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理のポジション管理
- PeopleSoft Enterprise eCompensation 報酬管理

この PeopleBook では、統合に関する注意事項を説明します。

## 報酬管理の導入

また、報酬管理には、既存システムから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。テーブルにデータをロードするには、Excel to Component Interface ユーティリティを使用します。

以下の表は、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の一覧です。

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: 第 2 章、「報酬管理の設定」、給与レート コードの設定、 <a href="#">6 ページ。</a>
JOB_CODE_TBL	CI_JOB_CODE_TBL	
SALARY_GRADE_TBL	SALARY_GRADE_TBL	

### 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:

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Component Interfaces

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Setup Manager





## 第 2 章

# 報酬管理の設定

この章では、報酬管理の概要および以下の作業を行う方法について説明します。

- 給与レート コードの設定
- 給与レート コード グループの定義

---

## 報酬管理について

次の概要では、2 番目の手順「給与レート コードの定義」は必須です。それ以外の手順は必須ではありませんが、給与レート コードを利用する上で重要な役割を持っています。

報酬を管理するには、次の手順に従います。

1. 給与レート コード クラス ページで給与レート コード クラスを定義します。
2. 給与レート コード ページで給与レート コードを定義します。
3. レート コード グループ ページで給与レート コード グループを定義し、システム内で給与レート コード グループを使えるようにします。
4. 給与等級コンポーネントのステップ コンポーネント ページで、給与レート コードと給与ステップを関連付けます。
5. 給与レート コード デフォルト ルール コンポーネントを使って、特別な給与レート コードのデフォルト ルールを定義します。
6. 給与レート コードを職務コード、ポジション、および職務レコードに関連付けます。

7. 給与点数を使用して従業員の給与を計算します。

- a. インストール テーブル コンポーネントの 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ます。
- b. 会社テーブル コンポーネントのデフォルト設定ページで給与点数の金額を設定します。
- c. 以下のページで、点数値 (整数) を給与レート コードに関連付けます。
  - 給与等級コンポーネントのステップ コンポーネント ページ
  - 職務コード テーブル コンポーネントのデフォルト給与ページおよび固定的賃金外ページ
  - 職務データ コンポーネントの給与データ ページ

---

## 給与レート コードの設定

給与レート コードの設定には、給与レート コード クラス テーブル コンポーネント (RATECD\_CLASS\_TBL)、および給与レート コード テーブル コンポーネント (COMP\_RATECD\_TBL) を使用します。コンポーネント インターフェイス CI\_COMP\_RATECD\_TBL を使用して、このコンポーネント インターフェイス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、年功給レート コード作成の概要、給与レート コードの設定に使用するページ、および以下の方法について説明します。

- 給与レート コード クラスを作成します。
- 給与レート コードを定義します。
- 年功給レート コードと昇給の関連付け
- 給与レート コードに関連付けられたデフォルト ルールの表示

---

**注意:** 給与レート コード クラスを給与レート コードに割り当てる場合、まず給与レート コード クラスを定義してから給与レート コードを作成する必要があります。

---

## 給与レート コードの設定に使用するページ

ページ名	定義名	ナビゲーション	用途
給与レート コード クラス テーブル	RATECD_CLASS_TBL	[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 クラス テーブル]	給与レート コード クラスを作成します。
給与レート コード	COMP_RATECD_TBL	[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]	給与レート コードを定義します。
給与レート コード テーブル - 年功給	SENIORITY_PAY	[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]	年功給レート コードを以下の項目と関連付けます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>昇給レベル</li> <li>グループ ビルドで定義した 1 つ以上のグループ</li> </ul>
給与レート コード テーブル - ユーザー定義ルール	COMP_RATECD_RULES	[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]	給与レート コードに割り当てられたデフォルトルールを表示します。

## 給与レート コード クラスの作成

給与レート コード クラス テーブル ページにアクセスします ([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 クラス テーブル])。

給与レートコード クラス テーブル

給与レートコードクラス: PSMPC

レートコードクラス情報

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: Public Service Merit Protection Commission Rate

略称: Public Service

給与レートコード クラス テーブル ページ

給与レートコードは給与レートコードクラスに関連付けることができます。これらのクラスは、システム全体を通して、給与レートコードの検索ページで検索条件として使用されます。このページで給与レートコードクラスを作成した後、給与レートコードページでそれらを給与レートコードに割り当てます。

あらかじめ定義されている給与レートコードクラス SENPAY を使用すると、従業員の年功給管理に使用する給与レートコードをグループ化できます。

給与レートコードの定義

給与レートコードテーブルページにアクセスします ([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]、[給与レートコードテーブル])。

給与レートコード		年功給		ユーザー定義ルール	
給与レートコード: J01					
給与レートコード情報					
*有効日:	1990/01/01	*ステータス:	アクティブ		
*名称:	Job Grade Pay	*略称:	Job Grade		
<input checked="" type="checkbox"/> 固定給金 <input type="checkbox"/> 最高レートを使用 <input checked="" type="checkbox"/> FTE 適用 <input type="checkbox"/> デフォルト値上書き不可					
*給与レートコードタイプ:	固定額				
給与レートコードクラス:	DFRPAY	定義範囲レートコード			
*計算方法:	なし	レートマトリクス名:			
給与レート:	0	給与比率:			
通貨:	JPY				
周期:	M	月次			
支給コード:					
<div>  オーストラリア         </div> <div> <input type="checkbox"/> 給与パッケージによる管理のみ         </div>					

給与レートコード ページ

### 最高レートを使用

この給与レートコードに対して設定されている最高の給与レートを使用するには、このチェックボックスをオンにします。従業員が一時的に、より高額な給与が支払われる別の職務に配置される場合に、このオプションを使用します。このフィールドが、ヒューマンリソース管理の処理に影響を及ぼすことはありません。

Payroll for North America の場合は、職務レベルで給与レートコードを割り当てる際に、給与レートコードテーブルで定義されているレートとは異なる給与レートを入力できます。このチェックボックスをオフにすると、この給与レートは職務レベルで指定した給与レートに上書きされます。

**FTE 適用 (常勤換算の適用)** 給与レート コードを FTE の一部として計算する場合に、このチェック ボックスをオンにします。FTE とは、従業員が担当業務に従事する標準の勤務時間を、常勤勤務時間に対するパーセント値で表したものです。常勤勤務時間は、給与プラン テーブル ページの [標準勤務時間] フィールドおよび [勤務周期] フィールドで定義します。また、"インストール テーブル" の HRMS オプション ページの [デフォルト標準勤務時間] フィールドおよび [勤務周期] フィールドでも定義できます。

Payroll for North America の場合は、このチェック ボックスをオンにすると、固定的賃金の給与レートの計算に当該職務の FTE 値が含まれます。給与レート コード タイプが [固定額] または [時間給] の場合のみ、このチェック ボックスをオンにすることができます。このチェック ボックスは固定的賃金外の給与には適用されないため、[固定的賃金] チェック ボックスをオフにしている場合には入力できません。

#### **デフォルト値上書き不可**

この給与レート コードに割り当てられた従業員の給与レートを、職務データ コンポーネントの給与データ ページで手動更新できないようにする場合に、このチェック ボックスをオンにします。年功給与レート コードを定義する場合は、このチェック ボックスをオンにする必要があります。

---

**注意:** 給与プラン テーブルでプレミアム吸収型として使用されている給与レート コードに対して、その給与レート コードを従業員の給与パッケージに追加した後にこのチェック ボックスをオフにすることはお勧めしません。

---

- 給与レート コード タイプ** 給与レートのタイプを選択します。選択するタイプによって、入力可能になるフィールドが異なります。値は以下のとおりです。
- [固定額]: 固定 (または一定) の金額。
  - [時間給 + 固定額]: 従業員のタイムシートで指定されている時間給に追加して固定額が支給されます。[給与レート] フィールドに固定額を入力します。固定的賃金の給与コンポーネントにこのタイプを指定することはできません。
  - [時間給]: 時間単位の給与レート。
  - [パーセント]: 給与定義に使われるパーセント値。
  - [点数]: このタイプの給与レート コードでは、給与は通貨の代わりに給与点数で付与されます。点数に適用する金額の値は、会社テーブル コンポーネントのページで設定します。

---

**注意:** 給与点数を使用するには、"インストール テーブル" の HRMS オプション ページで [給与点数使用] チェック ボックスをオンにします。

---

- 給与レート コード クラス** 給与レート コード クラスを選択して、給与レート コードに関連付けます。以下の値があります。
- BASSAL (基本給与エレメント): 給与予測に使用します。
  - DFRPAY (定義範囲レート コード): 給与プランで定められた給与等級範囲に基づく給与コンポーネントに使用します。
  - REGBON (規定賞与): 給与予測に使用します。
  - SENPAY (年功給レート コード): このクラスを選択すると、年功給コンポーネントの作成、昇給レベルへの関連付け、および年功給ステータスの変更に応じた更新を行うことができます。

---

**注意:** 給与レート コード クラスを追加作成した場合には、前述の既定値から選択すること、あるいは作成した値から選択することもできます。

---

## 計算方法

値を選択して、この給与レート コードのレートを算出する方法を指定します。値は以下のとおりです。

- [なし]: 給与レート コード テーブルのレートをそのまま使用します。

現在の機能を使って計算を行います。

- [レート マトリックス]: 給与レート コードに関連付けられているレート マトリックスから動的に給与レート値が導き出されます。

複数の判定基準を備えたレート マトリックスもあり、その場合には使用する給与レートが変わることもあります。

---

**注意:** [なし] と [レート マトリックス] を切り替える際、新たに有効日付きの行を追加する必要はありません。

---

## レート マトリックス

使用するレート マトリックスを具体的に指定します。

このフィールドは、[計算方法] フィールドで [レート マトリックス] が選択されている場合のみ入力可能です。

---

**重要:** 計算結果が給与レート コードの定義に準拠しているレート マトリックスのみ選択することができます。たとえば、給与レート コードに固定額 (通貨額で表される) の給与レート コード タイプが設定されている場合、レート マトリックスの計算結果は金額でなければなりません。結果がパーセント値や文字列で示されるレート マトリックスは使用できません。

---

## 給与比率

従業員の新しい給与レートを算出する場合に、全ての固定的賃金 コンポーネントまたは 1 つの給与レート コード グループに適用するパーセント値を入力します。

## 給与レート

この給与レート コードに対する標準の給与レートを入力します。

このフィールドは、[計算方法] フィールドで [なし] が選択されている場合のみ入力可能です。

## 通貨

[計算方法] フィールドに関連して得られる値の通貨を入力します。



**周期**

給与の周期を選択します。給与レート コード タイプに [固定額] を選択している場合は、[時間] は選択できません。給与レート コード タイプが [時間給] または [時間給 + 固定額] の場合は、[時間] を選択する必要があります。

**支給コード**

PeopleSoft Enterprise Payroll for North America を使用していて、ここに固定的賃金外の給与レート コードを入力した場合は、ペイシートで給与レート コードを選択したときに、その支給コードが自動入力されます。

**(AUS) [オーストラリア]**

PeopleSoft Enterprise Salary Packaging for Australia を導入している場合は、このページを使用して従業員をグループ化するために使用する給与レート コードの定義と確認を行います。給与レート コードは、給与コンポーネントに対する ID で、給与パッケージ システム全体で一貫して使用されます。

給与パッケージ コンポーネントやその他のコンポーネントを定義する際、それらを給与レート コードにリンクさせることで、費用を該当するコンポーネントに簡単に入力できるようになります。給与レート コードを給与パッケージ コンポーネントなどとリンクさせる場合、パッケージ コンポーネントごと、またはその他のコンポーネント (費用給与計算タイプのコンポーネント) ごとに一意の給与レート コードを指定する必要があります。これにより、パッケージ費用の照合が可能となります。

**給与パッケージによる管理のみ**

給与パッケージ コンポーネントと給与レート コードをリンクさせるには、このチェック ボックスをオンにします。

このチェック ボックスをオンにすると、従業員の給与レート コードに手動で変更が加えられた場合に警告メッセージが表示されます。

従業員の職務レコードのその他の情報と共にこのチェック ボックスを使うことにより、給与パッケージの一貫性を保つことができます。

## 給与レート コードの使用例

従業員にマトリックス ベースの給与レート コードを割り当てると、レート マトリックスの判定が最初に 1 度だけ行われ、その給与レート コードに対する給与レートが決定します。これは、給与レート コード管理の現行ルールに従っています。時間の経過と共に、従業員情報が変わり、マトリックスから別のレートを割り当てる必要が生じるかもしれません。しかしながら、給与レートは自動的に更新されません。給与レートを自動的に再判定する唯一の手段は、既存のバッチ処理 (CMPnnn) の実行です。通常、これらのバッチ処理のほとんどは、給与データ ページで [デフォルト給与コンポーネント] ボタンおよび [報酬計算] ボタンをクリックして実行する処理と同じです。手動でレート マトリックス ベースの給与レート コードを追加した際に [デフォルト値上書き不可] チェック ボックスがオンになっていないと、この給与レート コードは前述のボタン操作あるいは他のいかなる処理によってもリフレッシュされません。更新が必要な場合は手動で行う必要があります。

## 年功給レート コードの作成

年功給を管理するには、年功給レート コードを作成する必要があります。

年功給レート コードを作成するには、次の手順に従います。

1. 給与レート コードに定義済みの年功給レート コード クラス SENPAY を割り当てます。
2. その給与レート コードに年功給の昇給レベルを割り当てます。
3. (省略可) 給与レート コードに、グループ ビルド機能を使用して定義した 1 つ以上のグループを割り当てることもできます。

---

**重要:** 年功給レート コードに条件指定レート マトリックスを割り当てることはできません。

---

## 年功給レート コードと昇給との関連付け

給与レート コード テーブル - 年功給ページにアクセスします ([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]、[年功給])。

給与レートコード<sup>\*</sup>

年功給

ユーザー定義ルール

給与レートコード:

J01

年功給情報

検索 | 全件表示 | 最初 | 1/1 | 最後

有効日:

1990/01/01

年功起算日:

☐ 採用日

☐ 配属開始日

☐ 生年月日

☐ 関連業務開始日

 日本

年功給グループ<sup>\*</sup>

検索 | 全件表示 | 最初 | 1/1 | 最後

\*グループ ID:

年功給給与

カスタマイズ | 検索 | 全件表示 | 最初 | 1/1 | 最後

	年功レベル	最小年数	最小月数	給与レート	通貨	周期
1						

"給与レート コード テーブル" - 年功給ページ

年功起算日

年功の基準となる起算日を選択します。値は以下のとおりです。

- [採用日]
- [配属開始日]: 配属開始日は、従業員が企業グループ内の特定の会社に勤続している期間を追跡するのに役立ちます。  
  
デフォルトの日付は採用日ですが、上書きすることができます。
- [生年月日]。
- [関連業務開始日]: 従業員が、現在のポジションに直接関連した技能を要求される業務を開始した日付です。

(JPN) [日本]

学齢生年月日

学齢を使用して年功給を計算する場合に、このチェック ボックスをオンにします。日本の企業では年功給の支給にこの方法を用いるのが一般的です。

## 年功給グループ

### グループ ID

1 つ以上のグループ ID を入力して、この年功給レート コードを、グループ ビルド ビジネス プロセスで定義したグループに関連付けます。入力した ID が既に他の年功給レート コードに関連付けられている場合は、警告メッセージが表示されます。このフィールドからカーソルを移動すると、グループ ID の名称が表示されます。

---

**注意:** グループ ID を入力しないと、年功給レート コードが全従業員の給与パッケージに関連付けられます。

---

### 年功給給与

### 年功レベル

年功のレベルを入力します。

### 最小年数最小月数

この年功レベルに到達するまでに最低限必要な勤務年数および月数を入力します。[最小年数] と [最小月数] の両方を入力した場合は、年数と月数の合計が計算で使用されます。

### 給与レート

このオプションは、給与レート コード タイプに [固定額]、[時間給]、または [時間給 + 固定額] を選択した場合に表示されます。この年功レベルに関連付ける給与レートを入力します。

### 給与比率

このオプションは、給与レート コード タイプに [パーセント] を選択した場合に表示されます。この年功レベルに関連付ける給与のパーセント値を入力します。

### 点数

このオプションは、給与レート コード タイプに [点数] を選択した場合に表示されます。この年功レベルに関連付ける給与点数を入力します。

## 給与レート コードに関連付けられたデフォルト ルールの表示

給与レート コード テーブル - ユーザー定義ルール ページにアクセスします ([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]、[ユーザー定義ルール])。

給与レートコード

年功給

ユーザー定義ルール

給与レートコード:

J01

給与レートコード情報

検索 | 全件表示 | 最初 | 1/1 | 最後

有効日:

1990/01/01

ステータス:

アクティブ

この給与レートコードを使用するユーザー定義デフォルトルール

カスタマイズ | 検索 | | | 最初 | 1/1 | 最後

ルール(R)

値

デフォルトルール	有効日	ステータス	略称	ソース

[デフォルトルールの編集](#)

給与レートコード テーブル ページ - [ユーザー定義ルール] タブ

このページには、この給与レートコードを使用するユーザー定義のデフォルトルールが表示されます。

**デフォルトルールの編集** このリンクをクリックして、"給与レートコード デフォルトルール" の給与レートコード ページにアクセスし、デフォルトルールの情報を編集します。

[値] タブ

[値] タブにアクセスします。

この給与レートコードを使用するユーザー定義デフォルトルール

カスタマイズ | 検索 | | | 最初 | 1/1 | 最後

ルール(R)

値

デフォルトルール	給与レート	通貨	周期	FTE 適用
				<input type="checkbox"/>

ユーザー定義ルール ページ - [値] タブ

このタブ ページには、デフォルトルールで定義された給与レート、通貨、および周期が表示されます。

---

**注意:** このタブ ページに表示されるのは、ユーザー定義のデフォルト ルールのみです。給与ステップや職務コードのデフォルト ルールは表示されません。

---

---

## 給与レート コード グループの定義

給与レート コード グループの定義には、給与レート コード グループ コンポーネント (RATE\_CODE\_GROUPS) を使用します。

このセクションでは、給与レート コード グループの概要と、給与レート コード グループの作成方法について説明します。

### 給与レート コード グループについて

給与レート コードの定義が完了したら、任意で給与レート コード グループを設定することができます。給与レート コード グループを使用すると、以下の処理が可能です。

- 従業員の給与パッケージの一部としてパーセント ベースの給与コンポーネントを計算する際に、詳細を指定できます。

たとえば、従業員の基本給与パッケージが、固定的賃金、生活手当、育児手当、および通勤交通費などのコンポーネントから成り立っている場合などには便利です。

- 従業員の給与パッケージ全体ではなく、その一部のコンポーネントを基準にして賞与金額を決定することができます。

従業員の給与にパーセント ベースの賞与が含まれている場合に利用すると便利です。

- システムでの計算に使用したい固定的賃金コンポーネントだけを、その他の給与コンポーネントを除外して、グループ化できます。

---

**注意:** 給与レート コード グループを使用するには、インストール テーブル コンポーネントの 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 ボックスをオンにしておく必要があります。

---

## パーセントと給与レート コード グループについて

給与レート コード グループにパーセント タイプの給与レート コードを関連付けることができます。この関連付けをすると、そのパーセント値が給与レート コード グループ内の全ての給与レートに適用され、その合計が従業員の給与パッケージに追加されます。給与レート コード グループを使用しない場合には、従業員の基本給与パッケージ全体を使ってパーセント値のレートを計算できます。

従業員の昇給を行う場合に、固定的賃金の額に給与レート コード グループで定義されている昇給率を適用して昇給が計算されるよう指定できます。昇給額は、基本給与レート グループに関連付けられたさまざまな給与レートを基に計算されます。

以下のページで、給与レート コード グループをパーセント タイプの給与レート コードと関連付けることができます。

- "給与等級" のステップ コンポーネント ページ。給与ステップで関連付けを行います。
- "職務コード テーブル" のデフォルト給与ページおよび固定的賃金外ページ。職務コードに対して関連付けを行います。
- "職務データ" の給与データ ページ。従業員レベルで関連付けを行います。

## 給与レート コード グループの作成に使用するページ

ページ名	定義名	ナビゲーション	用途
レート コード グループ	COMPRT_GRP_PNL	[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 グループ]	給与レート コード グループを作成します。





## 第 3 章

# 給与レートの定義とルール ベースのコンポーネント デフォルト設定

この章では、ルール ベースの給与コンポーネント デフォルト設定の概要と、以下の方法について説明します。

- 従業員の給与レートの定義
- ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定の定義

---

## ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定について

このセクションでは、ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定について説明します。

ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定を使用して、柔軟性のある給与レート コードのデフォルト ルールを作成できます。この機能を使うと、使用するデフォルト値をフィールド値などの特定条件に基づいて指定することが可能です。たとえば、勤務地を基準に従業員の給与を設定することができます。

コンポーネント デフォルト ルールを設定するには、次の手順に従います。

1. デフォルト オプション ページで、組織の給与に影響する職務データ フィールドの中から、給与コンポーネント デフォルト ルールで使用したいフィールドを選択します。
2. 給与レート コード デフォルト ルール コンポーネントで、従業員の給与パッケージで給与レート コードに変更をもたらすフィールド値を指定して、給与コンポーネント デフォルト ルールを定義します。

たとえば、デフォルト給与額の基準が従業員の給与プランおよび勤務地であるルールを設定するとします。その場合には、次の手順に従います。

1. デフォルト オプション ページで、勤務地フィールドと給与プラン フィールドを選択します。

2. 給与レート コード デフォルト ルール コンポーネントで以下の作業を行います。
  - a. ルールを定義します。
  - b. 給与コンポーネント デフォルト設定のトリガとなる勤務地と給与プランの値を指定します。
  - c. 適用する新規の給与レート コードを指定します。
  - d. ルールを保存します。
3. ステータスをアクティブに設定すると、その時点でコンポーネント デフォルト設定は有効になります。
4. 職務データ コンポーネントで、対象の従業員を検索し、[デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックします。

当該従業員の給与レコードに新たな給与コンポーネントを追加したり、あるいは既存の給与コンポーネントの値をデフォルト値に更新する際に、このデフォルト ルールが使用されます。

---

**注意:** コンポーネント デフォルト設定が有効になっているので、給与プランや勤務地などの従業員の職務データが変更されると、常にこれらのルールが適用されます。

---

また、従業員給与データのリフレッシュ プロセスを使用して、定義された従業員グループの給与パッケージにデフォルト値を設定することもできます。このコンポーネント デフォルト設定プロセスを起動すると、デフォルト ルールに設定された条件を満たす全従業員の給与レコードが更新されます。

ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定の利用は任意です。通常の場合であれば、職務コードと給与ステップ コンポーネントのデフォルト設定機能で十分です。給与レート コード デフォルト ルール コンポーネントでは、職務コード、あるいは給与ステップの給与レート コードソースで定義された給与レート コード デフォルト ルールを参照することもできます。ただし、これらの編集には、職務コード コンポーネントと給与等級コンポーネントを使用する必要があります。

---

## 従業員の給与レートの定義

コンポーネント インターフェイス CI\_JOB\_CODE\_TBL および SALARY\_GRADE\_TBL を使用して、これらのコンポーネント インターフェイスのテーブルにデータをロードします。

給与レート コード (および給与レート コード クラスや給与レート コード グループなどのオプション カテゴリ) の定義が完了したら、従業員の給与レートを定義できます。従業員給与の定義については、PeopleSoft HRMS の各 PeopleBook の以下の表に示すページに関する箇所で詳しく説明されています。

### 給与レートの定義手順の概要

給与レート コードと関連付ける対象	参照先
給与ステップ	"給与等級" - ステップ コンポーネント ページ
職務コード	"職務コード テーブル" - デフォルト給与ページおよび固定的賃金外ページ
ポジション (ポジションに割り当てた職務コードを使用)	"ポジション データ" - ポジション情報ページ
従業員レコード	"職務データ" - 給与データ ページ

### 関連項目:

PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 9.1 PeopleBook: 人事・労務管理、「雇用データの追加」

## ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定の定義

このセクションでは、ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定を定義するのに使用するページを示し、以下の方法について説明します。

- コンポーネント デフォルト ルールを定義する際に使用するフィールドの指定
- コンポーネント デフォルト ルールのヘッダー情報の定義
- コンポーネント デフォルト ルールの条件作成
- コンポーネント デフォルト ルール条件への値の割り当て
- コンポーネント デフォルト ルールへの給与レート コードの割り当て

## ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定の定義に使用するページ

ページ名	定義名	ナビゲーション	用途
給与レート コード デフォルト オプション	CMP_DFLT_OPTIONS	[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 デフォルト オプション]、[給与レートコード デフォルト オプション]	職務レコードのどのフィールドがコンポーネント デフォルト ルールに使用できるかを指定します。
定義	CMP_RULE_DEFN	[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 デフォルト ルール]	コンポーネント デフォルト ルールのヘッダー情報を定義します。
条件	CMP_RULE_CRITERIA	[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 デフォルト ルール]、[条件]	コンポーネント デフォルト ルールの条件を作成、および変更します。
値	CMP_RULE_VALUES	[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 デフォルト ルール]、[値]	条件ページで選択したフィールドや演算子が作用する値を指定します。
給与レート コード	CMP_RULE_RATECD	[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 デフォルト ルール]、[給与レートコード]	給与レート コードをコンポーネント デフォルト ルールに割り当てます。
給与レート コード	WCS_RTCD_DETAILS	給与レート コード ページの [詳細] リンクをクリックします。	この給与レート コードに関する追加情報が表示されます。

コンポーネント デフォルト ルールを定義する際に使用するフィールドの指定

給与レート コード デフォルト オプション ページにアクセスします ([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 デフォルト オプション]、[給与レート コード デフォルト オプション])。

給与レートコード デフォルト オプション

レコード:JOB従業員職務履歴

デフォルト ルール オプション

検索 | 全件表示 | 最初 | 1/16 | 最後

\*フィールド名:BUSINESS\_UNIT

\*フィールド ラベル:Business Unit

編集テーブル:BUSUNIT\_HR\_VWPS/HR ビジネス ユニット言語テーブル

必須フィールド

カスタマイズ | 検索 | | 最初 | 1/1 | 最後

	プロンプトに必要なフィールド	フィールド ラベル	同等のレコード フィールド		
1				+	-

給与レート コード デフォルト オプション ページ

デフォルト ルール オプション

フィールド名、フィールド ラベル

コンポーネント デフォルト ルールの条件として使用可能にするフィールドを選択します。フィールドを選択すると、その名称が [フィールド ラベル] に表示されます。この名称は変更できます。

編集テーブル

フィールドの編集テーブル、つまりフィールドのプロンプト元のテーブルを選択します。

## 必須フィールド

**プロンプトに必要なフィールド、フィールド ラベル** 必要に応じて、デフォルト ルールのフィールドを入力するために表示されるフィールドを選択します。[プロンプトに必要なフィールド] でフィールドを選択した場合は、値ページでその値を選択する必要があります。

たとえば、デフォルト ルールのフィールドが部門の場合、"SETID" を選択します (部門を選択する前に、部門のセット ID を選択する必要があります)。[プロンプトに必要なフィールド] で値を選択すると、[フィールド ラベル] フィールドと [同等のレコード フィールド] フィールドに対応する値が表示されます。次に値ページにアクセスし、セットID に基づいて部門の値を選択する必要があります。

**同等のレコード フィールド** [プロンプトに必要なフィールド] で選択した値と同等のレコード フィールドを選択します。たとえば、SETID と同等のレコード フィールドは SETID\_DEPT です。

[プロンプトに必要なフィールド] と同等のレコード フィールドの値が同じ場合、あるいは同等のレコード フィールドがない場合があります。同等のフィールドがない場合、このフィールドは空白のままにしておきます。

## コンポーネント デフォルト ルールの定義

定義ページにアクセスします ([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 デフォルト ルール]、[定義])。

定義(D)

条件(C)

値

レートコード(R)

デフォルト ルール: K0G002

デフォルト ルール定義

検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

\*有効日: 1980/01/01 31

\*ステータス: アクティブ

\*ルール名: Marketing Department Bonus

略称: Marketing Dept Bonus

レートコード ソース: ユーザー定義ルール

定義ページ

コンポーネント デフォルト ルールの名称を入力します。このコンポーネントで直接作成される全てのデフォルト ルールのレート コード ソースは、"ユーザー定義ルール" になります。"職務コード" や "給与ステップ" などその他のレート コード ソースを持つデフォルト ルールを表示することも可能です。こうしたルールは、該当するページでデフォルト給与コンポーネントを設定すると、自動的に作成されます。

コンポーネント デフォルト ルール条件の作成

条件ページにアクセスします ([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 デフォルト ルール]、[条件])。

定義(D) | 条件(C) | 値 | レートコード(R)

デフォルトルール: KOG002

デフォルトルール定義

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

レートコードソース: ユーザー定義ルール

デフォルトルール条件

検索 | 全件表示 | 最初 1/1 最後

\*レコード: JOB 従業員職務履歴

\*フィールド名: DEPTID Department

編集テーブル: DEPT\_TBL 部門

\*SQL 演算子: [=]

条件ページ

- レコード、フィールド名、編集テーブル

このルールのトリガとなる値を持つレコードとフィールドを選択します。選択したフィールドの編集テーブルが自動的に表示されます。
- SQL 演算子

このルールと値ページで選択したフィールド値の関係を定義する SQL 演算子を選択します。たとえば、値ページで指定したフィールド値を持つ従業員にだけこのルールを適用する場合には、[=] を選択します。

値とコンポーネント デフォルトルール条件との関連付け

値ページにアクセスします ([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 デフォルトルール]、[値])。



定義(D)   条件(C)   値   レポート(R)		
デフォルト ルール:		KOG002
デフォルト ルール定義		検索   全件表示   最初 1/1 最後
有効日:	1980/01/01	
レポート ソース:	ユーザー定義ルール	ステータス: アクティブ
デフォルト ルール条件		検索   全件表示   最初 1/1 最後
レポート:	JOB	フィールド名: DEPTID =
値	カスタイズ   検索   最初 1/1 最後	
連番	SetID	値
	SHARE	25000

値ページ

**プロンプト フィールド、 値** [値] フィールドにプロンプト値を入力する必要がある場合 (つまり (上に示したページ例では、 デフォルト オプション ページで [プロンプトに必要なフィールド] を指定している場合) には、ここで適切なプロンプト値を選択 [SetID] になっています。) します。たとえば、プロンプト フィールドで部門のセットID を選択し、次に [値] フィールドで部門を選択します。この場合はまず、デフォルト オプション ページで、フィールド名に "DEPTID" を、またプロンプトに必要なフィールドとして "SETID" を選択しておく必要があります。

## コンポーネント デフォルト ルールへの給与レート コードの割り当て

給与レートコード ページにアクセスします ([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 デフォルトルール]、[給与レートコード])。

定義(D)条件(C)値レートコード(R)

デフォルト ルール:KOG002

デフォルト ルール定義

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

レートコード ソース:ユーザー定義ルール

デフォルト ルール給与レートコード

カスタマイズ | 検索 | 最初 | 1/1 | 最後

給与レートコード	連番	詳細	給与レート	通貨	周期	パーセント	レートコードグループ	給与点数	FTE 適用		
KOGNUA		<a href="#">詳細</a>	1,800.00	USD	A				<input type="checkbox"/>	<a href="#">+</a>	<a href="#">-</a>

給与レート コード ページ

- 給与レート コード

このデフォルト ルールでデフォルトとして使う給与レート コードを選択します。
- 詳細

このリンクをクリックしてレート コード ページにアクセスし、給与レート コードに関する追加情報を表示します。給与レート コードにレート マトリックスが関連付けられている場合は、このページからマトリックスを表示することができます。
- 給与レート

このデフォルト給与レート コード ルールに対する給与レートを入力します。

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] の場合に、この給与レート コードに対する給与レートを入力します。

注意:

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。その場合、給与レートは、レート マトリックスに基づいて動的に決定され、このデフォルト ルールが起動されると従業員の職務給与レコードで直接更新されます。
- 30

Copyright © 1988, 2010, Oracle and/or its affiliates. All Rights Reserved.

## 第 4 章

# 報酬管理における賃金引上機能の使い方

この章では、賃金引上機能の概要と、報酬管理で賃金引上を設定および使用方法について説明します。

---

## 賃金引上と報酬管理について

新規従業員に対して勤続期間の経過、あるいは実際の労働時間に準じて昇給を行う製造業や小売業では、自動的ステップ昇給が一般的な慣習となっています。実際の労働時間の定義は、労働協約の内容により異なります。昇給の計算方式も協約によってさまざまです。

賃金引上機能を使うと、昇給の条件やステップ計算を集約した賃金引上ルールを定義することができます。また、等級給与レンジを反映したステップ詳細を作成することもできます。バッチ処理では、従業員データが収集、および分析されます。これにより、従業員の昇給時期を決定したり、データに新しい給与ステップや給与レートを反映した職務および給与の行を適宜挿入することができます。

### 関連項目:

第 4 章、「報酬管理における賃金引上機能の使い方」、31 ページ

## 事前設定

以下に賃金引上機能を使用するための前提条件を示します。

- 従業員情報レコード管理のコア システムとして PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース 管理を使用します。

従業員には所属組合、労働協約、および賃金引上ルールを含む給与プランが割り当てられている必要があります。

- "インストール テーブル" の HRMS オプション ページ ([HRMS 基本設定]、[インストール]、[インストール テーブル]、[HRMS オプション]) 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。
- 賃金引上ルールに労働時間のデータが必要かどうかを決定します。

データが必要で、かつ PeopleSoft Enterprise Payroll for North America を使用している場合は、特別累計を該当する全ての支給コードに関連付けます。累計内の支給コードは、賃金引上ルールの時間要件と合致するように定義する必要があります。あるいは、別のシステムから時間データを取り込めるようシステム統合を行うか、または賃金引上確認ページで時間を手動で入力するという方法もあります。

---

## 報酬管理での賃金引上の設定および使い方

賃金引上を設定して使用するには、給与等級定義コンポーネント (SALARY\_GRADE\_TBL) を使います。

---

**重要:** 給与等級定義コンポーネントの "カテゴリのデフォルト" ページは、労働協約パラメータが適用されないため使用しません。1 つ以上の労働協約に給与プランおよび給与等級を関連付けるには、労働協約コンポーネントの職務コード ページ ([HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[人事・労務管理]、[労使関係管理]、[労働協約]) 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。

- 賃金引上を含む給与プランの定義
- 賃金引上ルールの定義
- 給与プランへの賃金引上ルールの適用

## 報酬管理における賃金引上の設定および使用に使用するページ

ページ名	定義名	ナビゲーション	用途
給与プラン	SALARY_PLAN_TABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>[HRMS 基本設定]、 [製品/業務別定義]、 [報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン]</li> <li>[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与プラン定義]</li> </ul>	給与プランの基本的要素を定義します。
賃金引上ルールの定義	SALARY_PLAN_TABLE2	<ul style="list-style-type: none"> <li>[HRMS 基本設定]、 [製品/業務別定義]、 [報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン]</li> </ul> <p>[賃金引上プラン] チェック ボックスをオンにします。賃金引上の定義リンクが表示されます。このリンクをクリックしてページを表示します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与プラン定義]</li> </ul> <p>[賃金引上プラン] チェック ボックスをオンにします。賃金引上の定義リンクが表示されます。このリンクをクリックしてページを表示します。</p>	給与プランと関連付けられた賃金引上ルールを定義します。

ページ名	定義名	ナビゲーション	用途
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]、[給与ステップ コンポーネント]	賃金引上ルールを使って給与ステップを作成します。

## 賃金引上ルールを含む給与プランの定義

給与プラン ページにアクセスします ([HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン])。

### 給与プラン

セットID: ES      給与管理プラン: 0000      [このセットID を使用するビジネスユニット](#)

給与プラン      検索    最初    1/2    最後

\*有効日: 2005/01/02    \*ステータス: アクティブ    行に移動    +    -

\*名称: Senior Executive Schedule-PAS

略称: ES    ☒ 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    勤務周期: W    週次

\*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: DC    Department of Communications

#### 周期デフォルト

時間: H    時間毎

日次: D    日次

月次: M    月次

#### プレミアム自動計算

☐ 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:

#### 添付ファイル

URL ID:

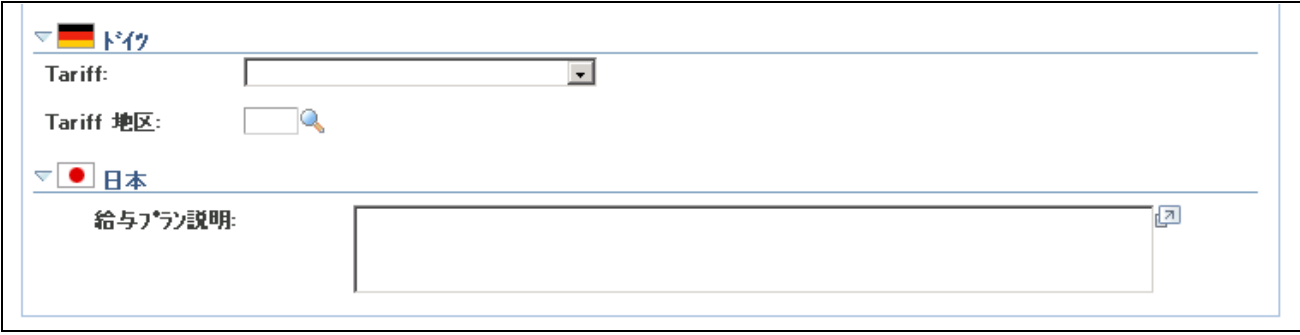
追加

詳細説明:

追加者:

追加日:

給与プラン ページ (1/2)



給与プラン ページ (2/2)

## 給与プラン

### 賃金引上プラン

この給与管理プランに賃金引上ルールを関連付ける場合は、このチェック ボックスをオンにします。

このページのその他のフィールドについては、『PeopleSoft Enterprise ヒューマン リソース管理 PeopleBook: 基本報酬管理と予算計画』で説明しています。

## 賃金引上ルールの定義

賃金引上ルールの定義ページにアクセスします ([HRMS 基本設定]、[製品/業務別定義]、[報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン])。[賃金引上プラン] チェック ボックスをオンにします。次に、賃金引上の定義リンクをクリックします。

セットID: ES      給与管理プラン: 0000

給与プラン

有効日: 2005/01/02      ステータス: アクティブ

ステップ生成ルール

\*レート計算: 支給レートの昇給額

\*昇給タイプ: 経過遅延

給与レートコード: NAHRLY      デフォルト NA 時給

休暇累計:      K20

賃金引上処理ルール

名称: Senior Executive Schedule-PAS

☐ 等級の上限超過を許可

☒ 等級の上限に調整

許容タイプ: 固定額

許容額:      USD

☒ 昇給の承認必須

指定日数以内: 5

異動区分: PAY      異動理由: SPG

賃金引上ステップ

1/3

*ステップ*	ステップ名	ステップの残存時間	単位	昇給額	通貨コード*	昇給率	最低レート (%)	最高レート (%)
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

賃金引上ルール の定義ページ

36

Copyright © 1988, 2010, Oracle and/or its affiliates. All Rights Reserved.



## ステップ生成ルール

### レート計算

レート計算の方法を選択します。これらの値は、給与等級のステップ コンポーネント ページに表示されるレート コードと値を作成する際に使用されます。値は以下のとおりです。

- [給与等級の最高レート]: ステップ レートは、給与等級の最高レートの指定パーセント値になります。
- [給与等級の最低レート]: ステップ レートは、給与等級の最低レートの指定パーセント値になります。
- [支給レートの昇給率]: 従業員の前ステップの給与レートにパーセント ベースの昇給が加算されます。
- [支給レートの昇給額]: 従業員の前ステップの給与レートに特定の昇給額が加算されます。

---

**注意:** ステップ生成プロセスでは、昇給計算用に給与等級の最低レートを基準とするステップ レート コードの値が保存されます。ただし、従業員の新しいステップ レートの計算を行う賃金引上プロセスの実行中は、昇給のパーセント値、あるいは昇給額が、賃金引上ルールで指定されたレート コードに対する従業員の実際のレートに適用されます。レート計算のタイプが給与等級の最高レート、最低レート、およびユーザー定義の場合、従業員の新しいレート値は保存された給与等級ステップ レート コードから取得されます。

---

- [ユーザー定義]: ステップ レートが、他のどの計算方法の条件とも合致しない場合に、この値を選択します。

ステップ コンポーネント ページでレートを手動入力する必要があります。

## 昇給タイプ

新規採用者、あるいは新たに配属された従業員について、次の給与ステップへの昇格を判定する方法として、労働協約で規定されている方法を選択します。値は以下のとおりです。

- [経過月数]: 従業員にステップが割り当てられてから経過した月数を基準に昇給を行う場合に選択します。
- [経過週数]: 従業員にステップが割り当てられてから経過した週数を基準に昇給を行う場合に選択します。
- [労働時間]: 従業員の実際の労働時間に基づいて昇給を行う場合に選択します。

Payroll for North America とのインターフェイスも用意されていますが、ステージング テーブルには、他の時間ソースから抽出されたデータもロードできます。賃金引上確認ページで時間を手動入力することも可能です。

## 給与レート コード

このレート コードは、ステップ生成中に給与等級ステップに挿入され、算出されたレートを保管します。

## 時間累計

[昇給タイプ] で [労働時間] を選択した場合にのみ指定できます。この賃金引上ルールに対して労働時間を取得するには、使用する Payroll for North America の Payroll 特別累計を選択してください。

## 休暇累計

(省略可) このフィールドは、[経過月数] または [経過週数] の昇給タイプを選択した場合にのみ使用できます。この Payroll for North America 特別累計では、レポート済休暇時間を取得できます。賃金引上ルールに、当該ステップで要求される経過時間の期間中に従業員が指定された休暇時間を超過していないことを確認する二次判定機能が備わっている場合のみ、この累計が必須となります。

## 賃金引上処理ルール

### 等級の上限超過を許可

(省略可) このフィールドは、レート計算方法が昇給タイプ (昇給率または昇給額) の場合のみ入力可能です。従業員の新しいステップレートが等級の上限を超過することを許可する場合に、このチェック ボックスをオンにします。

**等級の上限に調整**

(省略可) このフィールドは、レート計算方法が昇給タイプ (昇給率または昇給額) の場合のみ入力可能です。算出された新しい給与レートの値を、所定の許容範囲内であれば、等級の上限値に合わせて調整する場合に、このチェック ボックスをオンにします。

**許容タイプ**

このフィールドは、調整ルールを適用して判定する近似単位を示します。次の値の中から 1 つ選択します。

- [パーセント]: 許容値をパーセントで入力します。

このオプションを選択すると、[許容率 (%)] フィールドが表示されます。

- [固定額]: 許容値を金額で入力します。

このオプションを選択すると、[許容額] フィールドが表示されます。

**許容率 (%)**

調整処理に使うパーセント値を入力します。このフィールドは、[許容タイプ] フィールドで [パーセント] を選択すると表示されます。

**許容額**

調整処理に使う金額を入力します。このフィールドは、[許容タイプ] フィールドで [固定額] を選択すると表示されます。

**昇給の承認必須**

(省略可) ステップ昇給の実施に先立ち承認が必要な場合に、このチェック ボックスをオンにします。このチェック ボックスをオンにした場合は、ステップ昇給バッチ処理により昇給対象の従業員が検索され、ステップおよび支給情報が更新されるように、該当従業員の確認と手動での承認操作を行う必要があります。

手動による昇給の承認は、賃金引上承認ページ ([人事・労務管理]、[労使関係]、[賃金引上]、[従業員の賃金引上承認]) で行います。

このチェック ボックスをオンにすると、[指定日数以内] フィールドが表示されます。

**指定日数以内**

賃金引上予定日以前に承認待ち従業員を表示して承認を行うには、引上予定日までの日数を入力します。賃金引上資格更新のサブプロセスで、該当従業員に対して "ほぼ資格あり" のステータスが設定されます。その後、必要に応じて、事前承認を行うことができます。これによって、時宜にかなったステップおよびレートの昇給の処理が容易になり、また給与計算でも昇給を適時に認識できます。

**異動区分** 賃金引上プロセスで、新規の職務データ行が挿入される際に割り当てられる異動区分を選択します。値は異動区分ページに保存されています。

**異動理由** 異動理由ページに保存された値から、関連する異動理由コードを選択します。

---

**注意:** 従業員が等級の上限レートに達したか、あるいは超過すると、職務賃金レートでも上限に達したと見なされます。この場合、従業員のステップは当該等級の最高ステップまで上げられます。従業員には賃金引上停止が設定され、それ以降は賃金引上プロセスによる処理は実行されません。

---

**注意:** 労働時間数は支給期間増分に累積されるため、労働時間ベースのルールでは、従業員の賃金引上日が次の支給期間の開始日として指定されます。経過時間ベースのルールでは、要求される時間をステップに加算することから、賃金引上日がステップ変更日に割り当てられます。

---

### 賃金引上ステップ - "時間 - ステップ" タブ

**ステップ** ステップ ID の数値を入力します。賃金引上ルールは、このステップ ID の順に作成されます。

**ステップ名** このフィールドにステップの名称を入力します。このフィールドはテキスト入力が可能です。

**ステップの残存時間** 従業員が、次のステップへ進む前に現在のステップで勤務しなければならない時間数を入力します。

**単位** このフィールドは表示専用で、[昇給タイプ] フィールドの値に基づいて自動的に入力されます。

### 賃金引上ステップ - 昇給タブ

**昇給額** この賃金引上ルールでのレート昇給額を入力します。昇給パラメータは、選択したレート計算方法により異なります。たとえば、レート計算方法が給与等級の最高レートの場合、値はパーセント値になり、計算方法が昇給額の場合には金額になります。給与プランの通貨コードが適用されます。

## 賃金引上ステップ - 期限タブ

(省略可) 以下の期限は二次ルールで、ステップ要件の主要時間に加えて適用することができます。

**期限** 時間ベースのルールの場合: ステップ要件の時間と関連付けられたカレンダー期限の数値を入力します。

**期限単位** 期限の単位を入力します。有効な値は、[日]、[月]、[週]、および [年] です。

**休暇時間上限** 経過時間ベースのルールの場合: 各ステップで許可される休暇時間の最大数を入力します。

さらに、[休暇累計] フィールドで Payroll for North America の特別累計の定義および関連付けも行う必要があります。

## 給与プランへの賃金引上ルールの適用

給与ステップ コンポーネント ページにアクセスします ([報酬管理]、[基本報酬]、[給与プラン管理]、[給与等級定義]、[給与ステップ コンポーネント])。

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:	ES	給与プラン:	0000	Senior Executive Schedule-PAS				
等級:	00	標準勤務時間:	40.00	給与ベース:	年次			
給与等級(&S)								検索   全件表示   最初   1/2
有効日:	2009/01/01	ステータス:	アクティブ					
名称:	Senior Executive Schedule -PAS	ステップ昇給タイプ:	週数ベース	特別累計:				
給与ステップ								検索   全件表示   最初   1/1   最後
*ステップ:	1	ステップ名:				+ -		
通貨:	USD	次回ステップ昇給までの月数:						
		次回ステップ昇給までの時間数:						
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	パーセント	レートコード*ケルーフ*	給与点数
NAHRLY	0	詳細	21.000000	USD	H			+ -
合計								
時給		日給		月給		年給		
 オーストラリア								

## ステップ コンポーネント ページ

**重要:** ステップを作成する前に、給与等級ページの下限、中間、および上限給与レンジの範囲を含める必要があります。

## 給与等級

## 特別累計

給与プランに対して定義された賃金引上ルールの労働時間累計を反映した時間累計の値が表示されます。Payroll for North Americaを使用している場合にのみ適用されます。

## ステップの作成、ステップの再作成

このボタンをクリックして、給与プランの賃金引上ルールごとに給与ステップの計算、あるいは再計算を行います。[給与ステップ] グループ ボックスの [全件表示] リンクをクリックして、作成したステップの詳細を確認します。

ページを保存すると、ボタンが [ステップの再作成] に変わります。

**重要:** 賃金引上ルールを変更した場合は、ステップを再作成する必要があります。

## 賃金引上ルール

このリンクをクリックすると、賃金引上ルールの定義ページにアクセスできます。賃金引上ルールの定義ページでは、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

賃金引上ルールで定義したレート コードに加えて、ステップでレート コードが要求される場合は、給与コンポーネント レート コードを手動で追加することができます。

**次回ステップ昇給までの時間数** 次のステップ昇給資格を得るまでに、従業員がこのステップで勤務しなければならない時間数が表示されます。





## 第 5 章

# 年功給管理

この章では、年功給の更新プロセスの概要と、年功給の管理方法について説明します。

---

## 年功給の更新プロセスについて

多くの企業では、年功に応じた特別手当が支給されます。年功とは、従業員が企業に勤務した期間の長さです。

年功給の更新プロセスでは、従業員の給与パッケージで年功給レート コードが追加および更新されます。このプロセスによって、各従業員の給与パッケージに適切な年功給レート コードが割り当てられているかどうか判断されます。

従業員の給与パッケージに年功給レート コードが含まれている場合は、以下の手順が実行されます。

1. 従業員が次の年功レベルに到達するために必要とされる時間が経過しているかどうかを確認されます。
2. 従業員が次の年功レベルへの条件を満たしている場合には、新しい職務データ行が挿入され、新規の給与パッケージが追加されます。新規の給与パッケージには、次の年功レベルの年功給レート コードと給与額が適用されます。

従業員の給与パッケージに年功給レート コードが含まれていない場合は、以下の手順が実行されます。

1. 異動区分が給与変更で、新規の異動理由が SEN (年功給) の職務データ行が挿入されます。
2. 従業員の給与パッケージが更新され、年功給レート コードが追加されます。

---

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

---

---

## 年功給管理

年功給の管理には、"年功給の更新" コンポーネント (RUN\_CMP013)、および "年功給対象者の更新" コンポーネント (RUN\_CMP014) を使用します。

年功給を管理するには、次の手順に従います。

1. 年功給更新プロセス (CMP013) を実行して、従業員の給与パッケージで年功給レート コードを追加および更新します。

従業員の給与パッケージに手動で年功給レート コードを追加することもできます。手動で追加された年功給レート コードも、年功給更新プロセス (CMP013) を実行すると更新されます。

2. 年功給対象者の更新プロセス (CMP014S) を実行して、年功給コンポーネントに対する従業員の資格の有無を判定します。

従業員に年功給の資格がなくなった場合は、その従業員の給与パッケージから年功給レート コードが削除されます。ただし、このプロセスでは、手動で追加された年功給レート コードは削除されません。

3. 複数年功給コンポーネント レポートを実行して、複数の年功給レート コードを含む従業員レコードを確認し、その年功給コンポーネントが適切かどうかを判断します。

このセクションでは、年功給更新プロセスの概要、事前設定、および以下の作業を行う方法について説明します。

- 年功給の各コンポーネントの更新
- 年功給コンポーネント対象従業員の確認

## 事前設定

給与レート コード ページで、給与レート コードに年功給レート コード クラスを関連付け、年功給レート コードを作成しておく必要があります。

### 関連項目:

第 2 章、「報酬管理の設定」、給与レート コードの定義、8 ページ

## 年功給の管理に使用するページ

ページ名	定義名	ナビゲーション	用途
年功給の更新	RUNCTL_SENPAY2	[人事・労務管理]、[一括更新処理]、[年功給処理]、[年功給の更新]、[年功給の更新]	従業員給与パッケージの年功給コンポーネントを追加および更新します。
"年功給対象者の更新" - "年功給対象者更新" ページ 複数年功給	RUNCTL_SENPAY	<ul style="list-style-type: none"> <li>[人事・労務管理]、[一括更新処理]、[年功給処理]、[年功給対象者の更新]、[年功給対象者の更新]</li> <li>[人事・労務管理]、[一括更新処理]、[年功給処理]、[複数年功給コンポーネント]</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>年功給対象者の更新プロセス (HR_CMP014) を実行して、年功給コンポーネントに対する従業員の資格の有無を確認します。</li> <li>複数年功給コンポーネント レポート (PER044) を作成します。このレポートを使用して、複数の年功給レート コードを持つ従業員レコードを確認します。</li> </ol>

## 年功給コンポーネントの更新

年功給の更新ページにアクセスします ([人事・労務管理]、[一括更新処理]、[年功給処理]、[年功給の更新]、[年功給の更新])。

# 年功給の更新

ラン コントロール ID: 1

[レポート マネージャ](#) [プロセス モニター](#) [実行](#)

## レポート パラメータ

指定日:  

☐ 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

☒ 給与レートコード ☐ グループ ID

### 給与レートコード

検索 | 全件表示 | 最初  1/1  最後

 Sen Pay

### グループ ID

検索 | 全件表示 | 最初  1/1  最後

年功給の更新ページ

## 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、追加または修正しようとしている有効日行だけでなく、既存の将来有効日行 (指定日より後の有効日を持つ行) 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、デフォルトの給与額が変更されても、プレミアム吸収型の給与レート コードは変更されません。

このオプションは、支給予定給与レートがあり、特別給与自動計算機能が有効になっている給与プランを割り当てられている従業員にのみ適用されます。

**処理基準**

年功給の更新プロセス (HR\_CMP013) の実行方法として、[給与レート コード] または [グループ ID] のいずれかを選択します。

[給与レート コード]: このページで選択した年功給レート コードと関連付けられているグループの全従業員の給与パッケージで、年功給レート コードが追加または更新されます。年功給レート コードがグループ ID と関連付けられていない場合は、全従業員の給与パッケージで年功給レート コードが追加または更新されます。

[グループ ID]: このページで選択したグループ ID に関連付けられた全従業員の給与パッケージで、年功給レート コードが追加または更新されます。

**給与レート コード**

このフィールドは、[処理基準] グループ ボックスで [給与レート コード] が選択されている場合に入力できます。1 つ以上の給与レート コードを選択します。複数の年功給レート コードを使用してプロセスを実行する場合は、行を挿入します。

**グループ ID**

このフィールドは、[処理基準] グループ ボックスで [グループ ID] が選択されている場合に入力できます。1 つ以上のグループ ID を選択します。複数のグループ ID を使用してプロセスを実行する場合は、行を挿入します。ユーザーがセキュリティ アクセス権を持つグループだけが表示されます。

**年功給の更新プロセスの実行**

年功給の更新プロセスを実行するには、次の手順に従います。

1. アプリケーション エンジン プロセス HR\_CMP013 を実行します。

このアプリケーション エンジン プロセスでは、ラン コントロール パラメータで指定した条件を満たす従業員が検索され、その従業員の情報が一時テーブルにロードされます。

2. SQR レポート CMP013 を実行して、アプリケーション エンジン プロセスによりロードされた情報を確認します。
3. アプリケーション エンジン プロセス HR\_CMP013\_CI を実行して、従業員の職務データの各ページにその情報をロードします。

**関連項目:**

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Process Scheduler

## 年功給コンポーネント対象従業員の確認

年功給対象者の更新ページにアクセスします ([人事・労務管理]、[一括更新処理]、[年功給処理]、[年功給対象者の更新]、[年功給対象者の更新])。

年功給対象者の更新ページ

**処理基準** [全て] を選択すると、全従業員のレポートが実行されます。

従業員が年功資格を持たない場合は、その従業員の給与パッケージから年功給レート コードが削除されます。ただし、手動で追加された年功給レート コードは削除されません。

**注意:** このページの残りのフィールドは、"年功給の更新" の "年功給の更新" ページのフィールドと同じです。

### 年功給対象者の更新プロセスの実行

年功給対象者の更新プロセスを実行するには、次の手順に従います。

1. アプリケーション エンジン プロセス HR\_CMP014 を実行します。

このアプリケーション エンジン プロセスでは、ラン コントロール パラメータで指定した条件を満たす従業員が検索され、その従業員の情報が一時テーブルにロードされます。

2. SQR レポート CMP014S を実行して、アプリケーション エンジン プロセスによりロードされた情報を確認します。
3. アプリケーション エンジン プロセス HR\_CMP014\_CI を実行して、従業員の職務データの各ページにその情報を全てロードします。

**関連項目:**

第 5 章、「年功給管理」、年功給コンポーネントの更新、 47 ページ





## 第 6 章

# 従業員給与情報のリフレッシュ

この章では、給与デフォルトおよび給与プランの給与デフォルトの概要と、従業員給与パッケージのリフレッシュ方法について説明します。

---

## 給与デフォルトについて

従業員の採用時や従業員の職務レコードの更新時には、職務レコードにデフォルトの給与情報が自動的に入力されるか、または手動で入力できるよう給与フィールドが空欄になります。デフォルト給与のデータ ソースは、給与プランのデフォルト設定方法や各従業員の職務変更の内容によって異なります。

## 給与パッケージの変更

給与に影響する従業員職務レコードの構成要素を変更する際に、職務データ コンポーネントの給与データ ページの [デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックすると、給与コンポーネントがリセットされます。システムでは以下の処理が実行されます。

- 現在のデフォルト値に基づいて、年功給を除く給与レート コードのデフォルト設定が実行されます。

これらの値は、ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定時に定義します。

- レート マトリックスに基づいて、年功給を除く給与レート コードのデフォルト設定が実行されます。

レート マトリックスの関連付けは、ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定の設定時に行うことができます。

- デフォルト コンポーネントに対する手動での更新が現在のデフォルト値に置き換えられます。
- 更新できないコンポーネントのデフォルト値が現在のデフォルト値に置き換えられます。

- 給与レート、年給、時給、日給、相対比率など、職務レコードの全ての給与関連フィールドが再計算されます。

職務データに関連するフィールドを更新した後に [デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックしないと、新規レコードの保存時に警告メッセージが表示されます。[キャンセル] をクリックして給与データ ページに移動します。このページで [デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックして、必要な変更を手動で行います。[デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックしないと、(このボタンをクリックするかバッチ更新プロセスのどちらかによって) 次回デフォルト コンポーネント ロジックが起動するまで、給与パッケージはリセットされません。

## 給与の再計算

給与データ ページの [報酬計算] ボタンをクリックすると、給与レート コードのデフォルト設定の実行やデフォルト値の置換を行わずに、従業員の給与が再計算されます。手動で新規のコンポーネントを追加したり、あるいは従業員給与レコードの既存のコンポーネントに対する値を更新した場合には、再計算が必要です。従業員の給与コンポーネントを修正した後、給与を再計算しないでレコードを保存することはできません。

---

## 給与プランの給与デフォルトについて

"職務データ" の給与プラン ページで、従業員の給与管理プラン、労働協約、給与等級、および給与ステップを指定します。従業員を採用したり、従業員の職務レコードに変更を加えると、職務レコードにデフォルトの給与プラン情報が自動的に入力されるか、または手動で入力できるよう給与プラン フィールドが空欄になります。デフォルト給与のデータ ソースは、給与プランのデフォルト設定方法や職務変更の内容によって異なります。

## 給与プランのデフォルト設定

LOCATION\_TABLE コンポーネント インターフェイスを使って、これらのコンポーネント インターフェイスのテーブルにデータをロードします。

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。

"職務データ" の勤務地ページで入力した勤務地と関連付けられた給与プランがない場合には、"職務データ" の職務情報ページで入力した職務コードと関連付けられた給与プラン (場合に応じて給与ステップや給与等級も) が入力されます。

- "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。

選択した勤務地や職務コードと関連付けられた職務コードがある場合は、"職務データ" の給与プラン ページから直接給与プランを入力できます。デフォルトの給与プラン、給与ステップ、または給与等級の値を上書きすることも可能です。

- カテゴリのデフォルト 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、労働協約と関連付けられた給与プランを直接従業員に割り当てます。

職務データ コンポーネントで入力した給与プラン、給与ステップ、および給与等級の有効な組み合わせの存在が、システムによって確認されます。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。

---

**注意:** デフォルト給与コンポーネントの機能を使用して、職務データに給与ステップ コンポーネントの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。

---

[デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックすると、ステップ コンポーネントおよびその他の給与フィールドにデフォルト値が自動入力されます。職務または勤務地のフィールドに変更を加えると、給与プラン情報のデフォルトのみが入力されます。

### 採用時の給与管理プランのデフォルト値設定

従業員を採用すると、以下の給与管理プランが自動入力されます。

- "職務データ" の勤務地ページで選択した勤務地と関連付けられている給与管理プランがある場合は、"職務データ" の給与プラン ページにその給与プランが入力されます。
- "職務データ" の職務情報ページで選択した職務コードと関連付けられている給与管理プランはあるが、給与プランを選択した勤務地に関連付けしていない場合には、"職務データ" の給与プラン ページにその給与プラン (場合に応じて給与ステップや給与等級も) が自動入力され、給与情報の各フィールドは空欄のままとなり、入力が可能です。
- 勤務地と職務コードの両方に関連付けされた給与管理プランがある場合には、選択した勤務地と関連付けられたデフォルト値が使用されます。

- 給与プランが勤務地にも職務コードにも関連付けられていない場合は、給与プラン、給与等級、および給与ステップのフィールドは空欄のままとなり、入力が可能です。
- 有効な値を入力して、デフォルト給与管理プランの値を上書きすることもできます。

---

**注意:** 給与管理プランが勤務地にも職務コードにも関連付けられていないが、基本レート コードが職務コードに関連付けられている場合は、"職務データ" の給与データ ページの [デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックすると、基本レート コード情報が挿入されます。

---

### 採用後の給与管理プランのデフォルト値設定

既存の従業員の職務レコードに新規勤務地を入力すると、以下のデフォルト情報が自動入力されます。

- 新規勤務地と関連付けられた給与プランがある場合は、既存の給与等級や給与ステップの値が、その給与プランの給与等級や給与ステップの値と照査されます。

既存の給与等級や給与ステップが新規勤務地の給与プランに対しても有効な場合は、"職務データ" の給与プラン ページにこの新しい給与プランが自動入力されます。

- 既存の給与等級や給与ステップが新規勤務地の給与プランに対して有効でない場合には、既存の給与プランの値が保持されます。これにより、何かの事情で給与プランが割り当てられていない従業員が存在するということになります。

更新処理の一環として給与等級や給与ステップを変更したい場合は、給与プラン自体を新規の給与等級と給与ステップを持つ給与プランに変更する必要があります。

既存の従業員の職務レコードに新規職務コードを入力すると、以下の情報が自動入力されます。

- 新規職務コードとは関連付けられているが、勤務地コードとは関連付けられていない給与プランがある場合は、その職務コードに関連付けられた給与プラン、給与等級、および給与ステップの情報が入力されます。
- 新規職務コードと関連付けられた基本レート コードは入力されませんが、直前のデータ行のデフォルト給与データが挿入されます。

---

**注意:** [デフォルト給与コンポーネント] ボタンをクリックしても、新規職務コードと関連付けられた基本レート コード情報は既存の職務レコードに挿入されません。新規の職務レコードを作成した場合 (つまり、従業員を採用した場合) にのみ、この情報が既存の職務レコードに挿入されます。

---

---

## 従業員給与パッケージのリフレッシュ

従業員給与パッケージのリフレッシュには、"給与データのリフレッシュ" コンポーネント (RUN\_CMP015) を使用します。

従業員給与データのリフレッシュ アプリケーション エンジン プロセス (HR\_CMP015) を使用して、従業員の給与パッケージを更新します。このプロセスを実行すると、システム内の現在の値に基づいて給与が再計算され、従業員の給与になんらかの変更があれば新規の職務データ行が挿入され、現在の正しい給与額が自動的に入力されます。このプロセスを実行すると、手動での変更が新しいデフォルト値で置き換えられます。

### 従業員給与データのリフレッシュ プロセスについて

従業員給与データのリフレッシュ プロセスでは、給与データ ページの [デフォルト給与コンポーネント] ボタンと同じ処理が実行されますが、一度に複数のレコードを更新することができます。

従業員給与データのリフレッシュ プロセスを実行すると、以下の処理が行われます。

- [指定日] フィールドに指定日を入力して、[新規有効日を追加] を選択すると、新しい職務データ行が挿入されます。
- [指定日] フィールドに入力した日付の時点で有効な職務データ行が更新されます。
- [将来有効日行を更新する] チェック ボックスをオンにすると、将来有効行が全て更新されます (将来有効日行とは、指定日以降に有効になる行です)。

#### 関連項目:

第 3 章、「給与レートの定義とルール ベースのコンポーネント デフォルト設定」、ルール ベースのコンポーネント デフォルト設定について、 21 ページ

## 従業員給与パッケージのリフレッシュに使用するページ

ページ名	定義名	ナビゲーション	用途
給与データのリフレッシュ	RUNCTL_CMP015	[人事・労務管理]、[一括更新処理]、[給与データのリフレッシュ]	複数の従業員給与パッケージを現在のデフォルト値でリフレッシュし、影響を受けた従業員の新/旧データが表示されたレポートを印刷します。

## 従業員給与データのリフレッシュ プロセスの実行

給与データのリフレッシュ ページにアクセスします ([人事・労務管理]、[一括更新処理]、[給与データのリフレッシュ])。

給与データのリフレッシュ

ラン コントロール ID: 1

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

レポート パラメータ

指定日: 2004/12/13 31

☒ 新規有効日を追加 ☐ 現在行を修正

☐ 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 ☐ 全て

グループ ID 検索 最初 1/1 最後

KUALLUS All US Employees

給与データのリフレッシュ ページ

## レポート パラメータ

**指定日、現在行を修正** 従業員レコードの情報を更新、および上書きする場合、[指定日] に日付を入力し、[現在行を修正] をクリックします。入力した指定日の時点で有効なレコードが更新されます。

**指定日、新規有効日を追加** 指定日を新規有効日とする新しい有効日付き行を挿入する場合、[指定日] に日付を入力し、[新規有効日を追加] をクリックします。たとえば、[指定日] に 2003/01/01 を入力してプロセスを実行します。プロセスにより、2003/01/01 を有効日とする新しい職務行が挿入されます。

この有効日の付いたレコードが既に存在する場合は、その日付と連番が付いた行が挿入されます。

**将来有効日行を更新する** 既に追加または修正された有効日付きの行に加えて、将来有効日の付いた既存の行を全て更新する場合に、このチェック ボックスをオンにします(将来有効日行とは、[指定日] で入力した日付以降の有効日が付いた行です)。

**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る際に、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を割り当てられている従業員にのみ適用されます。

## 処理基準

**グループ ID** グループ ID による処理を選択します。更新プロセスでは、指定したグループ ID の従業員がすべて選択されます。

**全て** ユーザーがセキュリティ アクセス権を持つ全ての従業員の処理を行う場合に選択します。

## 従業員給与データのリフレッシュ プロセスとレポートの実行

このプロセスを実行するには、プロセス スケジューラのプロセス リクエスト ページで、従業員給与データのリフレッシュ アプリケーション エンジン プロセス (HR\_CMP015) を選択します。

プロセスを実行後、従業員給与データのリフレッシュ レポート (CMP015) を実行し、更新されたデータを確認できます。このレポートには、影響のあった従業員の新旧の給与データが表示されます。



# 索引

## 記号

"給与レートコード テーブル" - 年功給ページ 7  
"給与レートコード テーブル" - ユーザー定義ルール ページ 7、 16  
"年功給" ページ - 給与レートコード テーブル 14

## あ

値ページ 24、 28  
アプリケーションの基礎 ix

## お

オーストラリア (PeopleSoft Enterprise Salary Packaging) 13

## き

給与コンポーネント (定義) xi  
給与ステップ コンポーネント (定義) xii  
給与デフォルト 53  
給与データのリフレッシュ プロセス 57  
給与データのリフレッシュ ページ 58  
給与データのリフレッシュ レポート (HR\_CMP015) 59  
給与パッケージ  
  給与プランのデフォルト設定 54  
  定義 xi  
  デフォルト値を使用した変更 53  
  デフォルト値を使用しない再計算 54  
  デフォルトについて 54  
  リフレッシュ 57  
給与プランのデフォルト (設定) 54  
給与プラン ページ 33、 34  
給与レートコード クラス テーブル ページ 7  
給与レートコード クラス テーブル 7  
給与レートコード タイプ (定義) xii  
給与レートコード デフォルト オプション

ページ 24、 25  
給与レートコード ページ 7、 8、 24、 29  
給与レートコード 参照: 給与レートコード  
  "給与レートコード テーブル" - 年功給ページ 7  
  "給与レートコード テーブル" - ユーザー定義ルール ページ 7  
  関連付けられたデフォルト ルールの表示 16  
  給与レートコード クラス テーブルの作成 7  
  給与レートコード クラス テーブル ページ 7  
  給与レートコード ページ 7  
  グループの定義 18  
  コンポーネント デフォルト ルールへの割り当て 29  
  設定 6  
  定義 xi、 8  
  年功給レートコードの作成 14  
給与レート、定義 23  
給与レート 22  
共通フィールド xi

## く

クラス  
  参照: 給与レートコード クラス テーブル  
グループ 参照: レートコード グループ

## こ

固定的賃金外の給与 (定義) xi  
固定的賃金 (定義) xi  
固定的賃金の昇給率 19  
コンポーネント デフォルト ルール  
  値と条件との関連付け 28  
  給与レートコードの割り当て 29  
  条件の作成 27  
  使用するフィールドの指定 25  
  定義 26  
  理解 21  
  例 21  
コンポーネント デフォルト ルールで使用する

るフィールド 25

## し

事前設定、年功給 46  
 周期 (定義) xi  
 従業員給与パッケージ 参照: 給与パッケージ  
 条件ページ 24、 27  
 職務給与レート (定義) xi  
 職務コード コンポーネント (定義) xi  
 職務コード (定義) xi

## す

ステップ コンポーネント ページ 34、 41

## た

対象従業員 50

## ち

賃金引上ルールの定義ページ 33、 35  
 賃金引上ルール  
   給与プランの定義 34  
   給与プランへの適用 41  
   定義 35  
 賃金引上  
   給与プラン ページ 33  
   ステップ コンポーネント ページ 34  
   設定および使い方 32  
   前提知識 31  
   賃金引上ルールの定義ページ 33  
   理解 31

## て

定義ページ 24、 26  
 デフォルト ルール (給与レート コードとの  
   関連付け) 16

## と

統合 2

## に

日本 (学齢での年功給計算) 15

## ね

年功給コンポーネント (定義) xii  
 年功給、事前設定 46  
 年功給対象者の更新ページ 47、 50  
 年功給対象者プロセス 50  
 年功給の更新ページ 47  
 年功給レート コード (定義) xii  
 年功給レート コード  
   作成 14  
   従業員給与パッケージでの更新 46  
   昇給との関連付け 14  
 年功給  
   管理 46  
   更新 47  
   対象従業員の確認 50  
   定義 xii  
   ビジネス プロセスの使い方 46  
   ビジネス プロセス 45、 49  
   理解 45  
 年功  
   対象 50  
   定義 45

## は

パーセント タイプの給与レート コード 19

## ひ

ビジネス プロセス 1、 45、 46、 49

## ふ

複数年功給ページ 47  
 プロセス (年功給対象者の更新) 50

## ほ

### 報酬管理

- 給与レート コードの設定 6
- 設定 5
- 統合 2
- 導入 3
- はじめに 1
- ビジネス プロセス 1
- 理解 1、 5

## る

- ルール ベースの給与コンポーネント (定義)  
xii
- ルール ベースのコンポーネント デフォルト  
設定
  - 実行 53
  - 定義 23
  - 理解 21

## れ

- レート コード グループ ページ 19
- レート コード グループ 18
  - 定義 xii
  - 理解 18
- レート コード ページ 24
- レート マトリックス (定義) xii
- レポート (給与データのリフレッシュ  
(HR\_CMP015)) 59

