

daily コラム

2017年9月29日(金)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル 7 階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

非定型職務の昇給方法

役割貢献度賃金制度において、非定型職務では、等級別重複型範囲職務（職能）給の賃金体系を活用しますが、ここでは、その昇給方法（メリット昇給）について解説します。メリット昇給とは、貢献度評価に応じて昇給する方法を言います。

各級内の昇給方法

各級内の昇給ポイントは次の通りです。

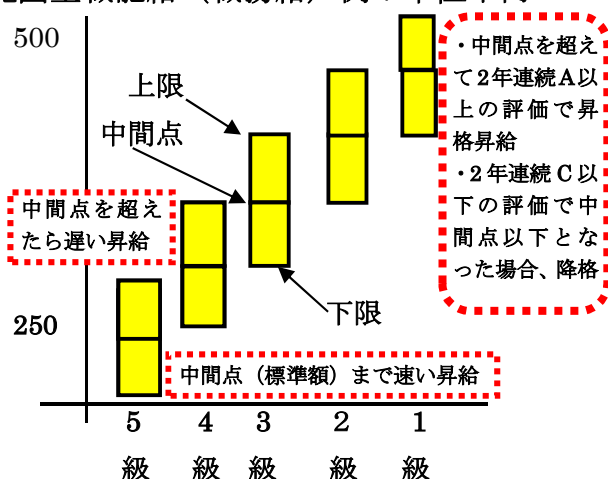
- ①各級の範囲給を 20～40 段階の「号給」で区分する。
- ②中間点を標準額とし、下限額から中間点まで速いスピードで昇号させ、なるべく速く到達させる。（例えば、標準B評価で 5 号の昇号・3 年で中間点到達）
- ③中間点から上限額までは、より遅いスピードで昇給させる。（例えば、標準B評価 3 号の昇号・6 年で上限額に到達）

級間の昇給・降給方法

“高い（または低い）貢献度評価”を積み重ねた結果で、次のように、昇格昇給、または降格降給します。たとえば、

- ①中間点以上で「2 年連続してA以上の評価を受けた場合」は昇格昇給する。
- ②中間点以上で、「2 年連続してC以下の評価を受け、中間点以下となった場合」は降格降給する。

範囲型職能給（職務給）例：単位千円



[級内昇給スピード] 1号当り昇給額（ピッチ）と評価別昇号・降号基準（例）

号	号間ピッチ・千円	評価別昇号・降号				
		S	A	B	C	D
1～15	2.5	8	6	5	4	2
16～34	2.0	6	4	3	-1	-3

経営者・人事担当管理者の留意点

上記で例示した基準は原則的な考え方によるものです。自社で適用した場合をシミュレーション的に検証し、また実施に伴う評価の納得性確保対策を講じて、各社ごとに適切なデフォルメを行い、実現させて頂きたいと思います。



インセンティブが効く昇給方法を！