



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2017年9月29日(金)

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。

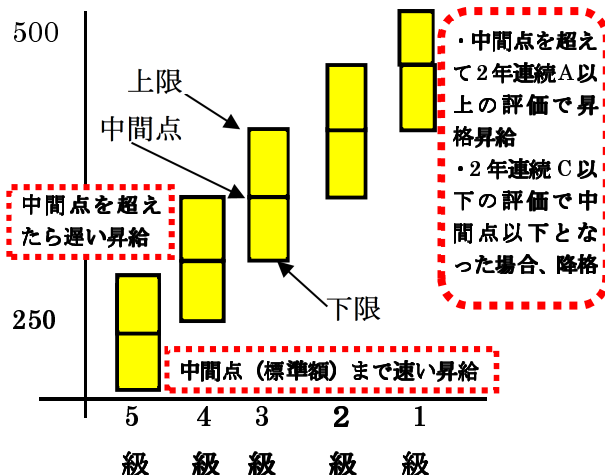
- ①各級の範囲給を20～40段階の「号給」で区分する。
- ②中間点を標準額とし、下限額から中間点まで速いスピードで昇号させ、なるべく速く到達させる。（例えば、標準B評価で5号の昇号・3年で中間点到達）
- ③中間点から上限額までは、より遅いスピードで昇給させる。（例えば、標準B評価3号の昇号・6年で上限額に到達）

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えます。



インセンティブが効果的昇給方法を！