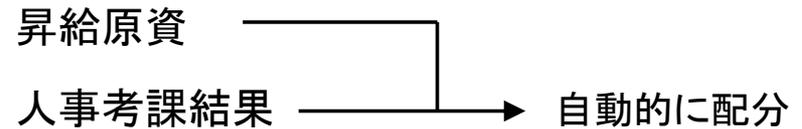


指標額方式

調整型の昇給方式



<特徴>

- (1) 人件費のコントロールがし易い。
予算が少なくても効果が出る
人件費(昇給予算)と人事考課とは別途に運用できる。
給与カットと昇給を同時にすることもでき、調整考課を維持できる。
- (2) 人事考課得点が高くて、給与の低い人(若くて優秀)は、
たくさん昇給(調整)となる。
- (3) 人事考課得点が低くて、給与の高い人(高値停滞)は、
マイナス昇給(調整)もあり得る。
- (4) 初任給や途中の昇給のアンバランス等の過去の経緯が、
徐々に精算されて行く。
- (5) 手当等シンプル化のための見直しや変更の差額を基本的給与に包含した場合でも、
基本的給与に持ち込んだ凸凹は徐々に整合性がとられて行く。
- (6) 他の給与制度(年令給、勤続給等)との並存も可能。
あらたに年令給を入れることもできるし、廃止することもできる。
- (7) 地域別や職種別をとりいれることができる。
社内の異業種にも対応

指標額方式

<昇給(調整)のイメージ>

