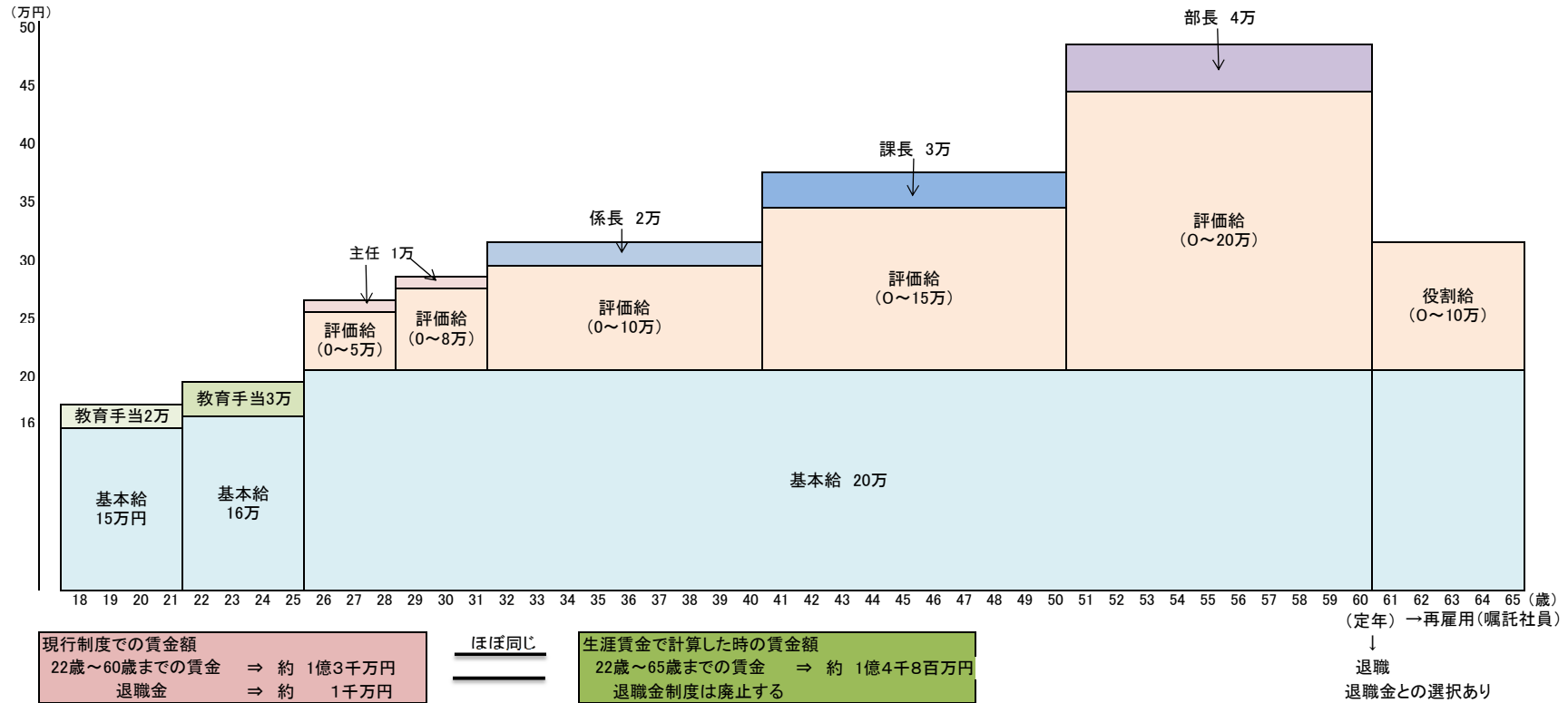


生涯賃金の考え方の例

評価給は現行の職能等級を使用できます。



《生涯賃金で考えるメリット》

全体的に給与体系がシンプルになることが最大のメリットであるが、その他にも次のような具体的なメリットがあります。

- ① 基本給の定額化によって、評価給に原資を回せる。
- ② 従業員の貢献度をすべて評価給に回せる。
- ③ 新卒初任給を下げないようにし優秀な人材を獲得できる。
高卒・大卒の新卒者には3年間は教育手当を付け、会社で必要な資格取得など自分磨きをさせる。
- ④ 属人的な手当を排除できる。
中学卒業までは子ども手当の支給、高校授業料無償化になっているため、扶養手当は廃止する。ただし、大学等への入学は祝金として支給する。(例えば、10万円) その他、結婚、出産、住宅購入なども福利厚生費での支出とし、一時金化する。
- ⑤ 現行賃金制度からもスムーズに移行できる。
現行賃金額を保障するため評価給で調整し、その後適正に移行していく。
- ⑥ 中途採用者にも賃金設定が柔軟にできる。
- ⑦ パート時給等も基本給をベースに考えると今後の対策になる。(例えば、20万円÷173時間=1,040円)