

4 昇給管理規程

第1章 総 則

第1条（目 的）

社員の基本給昇給の運用管理は本規程に基づいて行う。

第2章 役割給の昇給

第2条（昇給計算）

社員の昇給計算は次のとおり行う。昇給は毎年7月25日の賃金支給日から行う。昇給実施が遅れる場合は、差額分を遡って支給する。

$$\text{昇給額} = \text{基本昇給額} \times \text{ステージ係数} \times \text{遞減率} \times \text{補正比率}$$

2 基本昇給額は次の通りとする。

$$Y = 100 - 2,000$$

Y：基本昇給額

：人事評価得点

上記式により、人事評価得点に対応させて基本昇給額を表示すると次のとおりとなる。

人事評価得点	100点	80点	60点	40点	20点
基本昇給額	8,000円	6,000円	4,000円	2,000円	0円

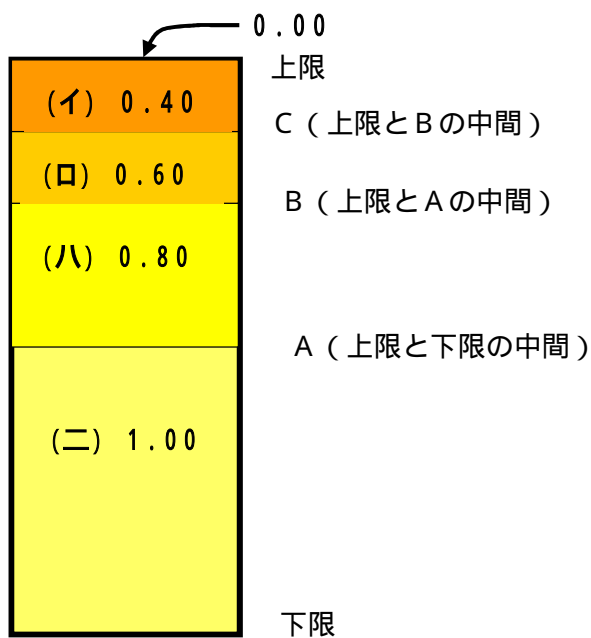
但し、満年齢29歳以下かつ勤続6年以下の者の昇給額は、以下に示す基本昇給額（この基本昇給額は、毎年、見直しを行うものとする）とし、ステージ係数、遞減率および補正比率による補正は行わない。上記の年齢、勤続の計算は4月1日を基準日とする。

人事評価得点	90点 以上	80点 以上	70点 以上	60点 以上	40点 以上	40点 未満
基本昇給額	7,500 円	7,000 円	6,500 円	6,000 円	3,000 円	0 円

4 ステージ係数は次の通りとする。

ステージ	ステージ 係数
	1.9
	1.7
	1.5
	1.3
	1.2
	1.1
	1.0

5 逓減率は次の通りとする。



- 6 次の昇給額の算式で算出された昇給後の基本給が上限額を上回る場合は、昇給は上限額を限度とする。

$$\text{基本昇給額} \times \text{ステージ係数} \times \text{逓減率}$$

- 7 このようにして算出された昇給額の合計が、予定された昇給額合計と乖離する場合は、予定昇給額に納まるように補正比率を乗じて補正する。
補正比率は次のように算出する。

$$\text{補正比率} = \frac{\text{予定昇給額合計}}{\text{算出昇給額合計}}$$

第3条（中途入社者等の昇給）

中途入社者、長期休職者等の昇給は、前年4月1日より当年3月末日までの間の実勤務状況に応じ、原則として次の通り取り扱うこととする。

- (1) 実勤務期間6ヵ月以上 第2条算式による算出額を適用する。
- (2) 実勤務期間6ヵ月未満 原則として昇給しない。

第4条（実 施）

この規程は 年 月 日より実施する。