

◆◆「昇給」について◆◆

(佐藤事務所 社会保険労務士 佐藤 康三)

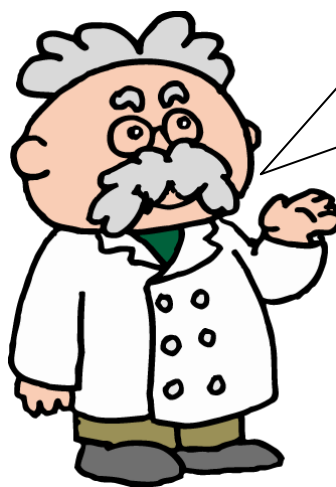
日本経団連と連合のトップ会談が行われ、今年も春闘交渉が本格化してきました。4月に「昇給」を実施する会社にとっては、そろそろ準備に取り掛かる時期ではないでしょうか。

労働基準法は就業規則に必ず規定しなければならない項目の一つとして「昇給」を挙げています。しかし、それは必ず昇給しなければならないという意味ではなく、どのような基準で昇給を実施するかというルールの明確化を求めているのです。従って、業績悪化等により昇給しないことがある場合や昇給月を変更することがある場合、または勤続期間や勤務成績により昇給対象者を限定することがある場合等、自社の考え方を漏れなく規定化しておくことが望まれます。

昇給額の決定要素は会社業績、個人の能力・成果・職務・生計費等様々ですが、会社の方針に沿ってチョイス（またはいくつかの要素を配分）

して、自社に適した決定基準を作ります。昇給額の決定基準を明確にすることは、期待する社員像の提示でもあり、人事考課や教育訓練とも相まって社員のキャリアアップを促す人事労務管理の根幹をなすものといえます。

どの程度の昇給を実施するかは、昇給基準を重んじ、世間相場は参考程度にとどめるのがよろしいのではないのでしょうか。この時期に「昇給」に関する規定や基準を今一度確認してみてもいかがでしょうか。



連合調査によると
昨年の中小企業における昇給は、一昨年を若干上回る 3,631 円 (1.47%) でした。

本誌は参考的な視点で提供するもので法的及び経済的判断の責任は一切負いません。

お問合せ：ナセル株式会社 東京都品川区南品川 4-2-32 品川税経会館 2F
TEL：03-3471-0830 FAX：03-3471-0850 E-mail：info-news@nasel.co.jp