



今月の賃金

A 電気化学工業

抜擢促進へ職務給を導入

係長以上の給与体系を一部変更

管理職層を複線化してライン長とそれ以外の専門職処遇を差別化

人基準の資格給と仕事基準の職務給を併用してきた従来の制度から、課長倉の資格からでも部長への登用を可能とし、職務給で処遇する。

一方で、技能職の意欲高揚を図るため、新たな「チャレンジアップ制度」を導入し、一定の試験をパスすることで標準対流年数を短縮して昇格できるシステムを導入。

以前の制度

総合職「専任職」と「技能職」「一般職」を3つのコースを設定。

年功色が残っていた。

給与体系は併存給。月例給与の基本部分は①基本給（査定：能力考課、「一理の昇給額テーブルにより55歳まで昇給） ②資格給（1～9等級により定額、職種により複数号を採用） ③職務給（職務や役職に対応 1～9級に位置する職務体系を設定） で構成。※資格給と職務給には連動性がある。

改定後

「チャレンジアップ制度」により優秀な人材のモチベーション向上を図る。

資格給が課長クラスの8級であっても部長へ登用する制度を導入した。高卒であってもじっくりと若手を育てる仕組みを策定。

個人の票は経年的に上昇する傾向があり、目立った格差は出なかった、同じ等級の中でもライン長にはより高い評価を付けるといった運用をしていた。

洗い替え方式を廃止。役職によって等級を決め、業績考課をしてランクの変更を行い、

狙いは頑張っても頑張らなくても同じ、を変えること、シンプルにすること、にあった。