

### 3つの業績年俸制の特徴と留意点

	I. 実績精算型・実績年俸制	II. 年額決定型・業績年俸制	III. 個別決定型・完全業績年俸制
1. 主対象	①中・初級管理職 ②課長、店長、所長 ③営業スタッフ、技術スタッフ	①上級管理職 ②部長、グループ長 ③契約社員	①役員 ②契約社員
2. 目的	①成果・実績主義の徹底 ②業績に応じた人件費管理	①業績に応じた人件費管理 ②経営責任の自覚	①業績責任の徹底 ②経営責任の徹底
3. 決定方式	当期実績と実力判定による当期精算払方式 (減俸、降格あり)	前期実績と実力判定による次年度年額決定方式 (減俸、降格あり、契約不更新あり)	前期実績と実力判定による次年度年額決定方式 (減俸、降格あり、契約不更新あり)
4. 内容	①基本年俸 今期の月例給の12ヶ月分から決定 原則として生活補てん手当なし ②業績年俸 前期実績単価にもとづき成績別年俸を明示 (保証年俸、基準・上限・加減年俸) 年度末に会社業績と本人の成績に応じ確定 ③合計年俸 基本年俸、基準年俸を明示 成績に応じ年間確定	①基本年俸 今期の月例給の12ヶ月分から決定 原則として生活補てん手当なし ②業績年俸 前期実績に応じ、年額事前決定 ③合計年俸 基本年俸、基準年俸の合算により、事前に年額決定	年俸総額を個人別に決定 上限、下限なし
5. 支払方法	①基本年俸……毎月定額払 ②業績年俸……夏期、冬期に暫定払、年度末に実績精算払	①基本年俸……毎月定額払 ②業績年俸……夏期、冬期2分割払	月々12分割払又は夏期、冬期、賞与時分割払併用
6. 雇用	原則として期間の定めなし	①原則として期間の定めなし ②契約社員は、1年保証	役員は2年毎に選任。契約社員は1年保証
7. 留意点	①下方硬直性の打破 ②評価の納得性の確保 ③年度末の実績精算払の確定と支払時期	①下方硬直性の打破 ②業績との連動性の維持 ③業績係数の算出方法は、公開基準が望ましい。	①決定者の恣意性の排除 ②業績との連動性の維持