

◆◆賞与について◆◆

(佐藤事務所 社会保険労務士 佐藤 康三)

夏季賞与の支給時期となりました。日本経団連が発表した夏季賞与の動向は昨年をやや上回る結果となっています。これは3月の震災前に妥結したことが影響しているためであり、震災の影響により上半期の経済動向は厳しく、とりわけ中小企業においては支給水準が低下する可能性があると考えられます。

【賞与を合理的に支給していくための
3つのポイント】

- ①利益や資金事情に連動した賞与総額の決定
- ②個人業績を反映できる各人別賞与配分方式
- ③人事考課制度の確立

①の決定方法として最もわかりやすいのは、利益を会社、株主、従業員の三者で等分に配分する「名目三等分法」でしょう。

しかし、従業員賞与は損金処理が出来、社内留保や株主への配当は損金とはならないため、課税関係も考慮した実質手取りが等しくなる「実質三等分法」も考えられます。これらを参考に、自社の配分率を政策的に決定することになります。

②の個人業績とは賞与支給決定に対する評価対象期間ごとに各人別に設定した目標の達成度です。

③の人事考課制度は、本格的に取り組むには労力が必要ですが、最低限必要なことは、どのような行動が評価されるのかを従業員にオープンにしておくことです。

中小企業の社長様や中間管理職は、日頃多様な業務に追われ、従業員と個別に対話する時間をなかなか持てない傾向にあります。そこで、ぜひ実施していただきたいのが、賞与支給時に従業員との面談です。

面談は、賞与の評価結果だけに終わらず、日頃の勤務に対する評価や期待、また今後の会社のビジョンを伝えたりと、従業員と個別にコミュニケーションできる絶好の機会ともなります。

賞与に込めた想い、きちんと届いているかな？



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。