

税理士が語る、経営者が知るべき経理・総務のツボ(第28回)

従業員のモチベーションにつながる賞与と税の注意点

2018.07.24



7月は、賞与を支給する企業が少なくない時期です。従業員にとっては日ごろの努力のたまものであり、懐もうるおう大事なものです。経営者にとっては悩みのタネとなることもあります。例えば業績が好調・堅調ではないと、賞与の支給が資金繰りを圧迫する可能性があるからです。

賞与を従業員のモチベーションアップにつなげたいと考える経営者も多いでしょうが、従業員は賞与を当然のように受け取りがちです。頑張って支給した賞与にモチベーションアップの効果がいまいち感じられないようでは、経営者にとってはつらいところです。夏の賞与の支給を終えたばかりかもしれませんが、今から、次の賞与を効果的に活用する方法を考えてみましょう。

中小企業の賞与支給率・額の実態

大阪府内で中小企業支援などへの地域経済活性化に取り組んでいる大阪シティ信用金庫が同金庫の取引先企業を対象に調査した「中小企業の夏季ボーナス支給状況」によれば、賞与を支給すると回答した中小企業は全体の59.6%となっています(2018年6月上旬)。

内訳を見ると、従業員50人以上の中小企業のボーナス支給率は89.3%に達するものの、20人未満の中小企業は53.7%と、規模が小さくなるほど低くなっています。平均支給額は26万2570円と、経団連が発表した「2018年夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結状況」にある平均妥結額96万7386円と差が大きく開いています。

これらの実態から、中小企業にとって賞与の支給は相当な負担であることが分かります。しかし慢性的な人手不足が問題視される中、優秀な人材確保のためには賞与の支給を簡単に止めるわけにはいきません。賞与を生活資金や住宅ローンの支払いのために使っている従業員も少なくないので、大胆な改革に踏み切るのは難しいことも事実です。

従業員のモチベーションアップにつながる賞与… 続きを読む