

各位

2018.7.2

愛知中小企業家同友会

副代表理事 宇佐見 孝

労務労働委員長 鈴木 良博

「夏の賞与アンケート」(865 社回答) 結果のご案内

いつもお世話になります。

愛知中小企業家同友会では中小企業の夏の賞与に関するアンケートを行いました。企業ですぐに活用できるよう、業種と正社員数でクロス集計(平均賞与支給額、平均賞与月数)した集計もあります。ご参照頂ければ幸いです。

※お問い合わせ等は事務局までご連絡下さい。

- テーマ:「2018 夏の賞与アンケート」
- 主 催:愛知中小企業家同友会
- 期 間:6 月 11 日(月)～6 月 24 日(日)
- 回答数:865 社(建設:164 社、製造:212 社、
流通・商業 151 社、サービス:338 社)

☆特徴

- ◎賞与を支給する会社、77%と割合増える(昨年 69%)
 - ・業種別の支給割合では製造業が 85%と高くサービス業が 71%と低い。
- ◎賞与支給額は「増加」が 35%「減少」が 9%
 - ・製造業は「昨年並み」比率が低く「増加」37%「減少」12%と二極化。
- ◎支給平均金額 324,636 円
 - ・すべての業種で昨年夏の平均支給額を上回る。
- ◎平均賞与月数 1 ヶ月～2 ヶ月未満が 62%

.....

愛知同友会で夏の賞与調査を行いました。賞与を「支給する」と回答したのは 77%で、製造業の割合が高い結果となりました。賞与支給額は「増加」が 35%、「減少」が 9%、支給平均額は 324,636 円で、昨年の夏の支給額を 17,079 円上回りました。

平均賞与支給額を正社員数と、業種ごとにクロス集計したところ、業種別で建設業(+34,236 円)が最も多く支給額を増やし、規模別(正社員数)では 50～99 人(+56,747 円)、20～29 人(+30,165 円)の推移が特徴的でした。

賞与支給の有無を業種別にみると、製造業で 85%と最も高く、サービス業は 71%にとどまりましたが、いずれも昨年度より高い水準です。

賞与についての記述回答では、「赤字決算でも借金をして支払っている」(建設業)、「雇用維持のためにも、少しでも増やす方向」(製造業)、「賞与は社員のモチベーションの源泉」(流通・商業)、「賞与も月給と同じく生活費の一部」(サービス業)などの声が寄せられました。

景気のピークアウト感が広がるなか、雇用維持や士気向上のため、社員の努力を公正に評価し、賞与金額を増額する傾向が見られました。

2018年・2017年 支給額の比較

1) 業種 × 正社員 × 平均賞与支給額

		1～4 人	5～9 人	10～19 人	20～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人以上	総計
建設業	2018年支給額(円)	254,971	329,476	426,087	381,500	378,750	548,000	352,000	336,411
	回答数(社)	34	21	23	6	8	1	2	95
	2017年支給額(円)	246,477	302,424	389,278	276,727	365,000	300,000	0	302,175
製造業	回答数(社)	30	33	18	11	6	1	0	99
	2018年支給額(円)	309,737	338,000	278,464	345,009	297,000	438,583	515,667	333,913
	回答数(社)	19	30	28	22	19	12	6	136
流通・商業	2017年支給額(円)	288,900	317,032	383,889	273,105	287,708	367,636	490,800	325,277
	回答数(社)	20	31	27	19	24	11	5	137
	2018年支給額(円)	297,813	269,913	376,120	264,200	345,714	422,500	300,000	319,525
サービス業	回答数(社)	16	16	25	15	7	4	2	85
	2017年支給額(円)	270,991	296,944	343,476	293,615	313,333	333,500	244,000	299,327
	回答数(社)	32	18	21	13	9	4	3	100
サービス業	2018年支給額(円)	281,803	304,045	356,534	330,857	291,125	356,000	321,300	312,243
	回答数(社)	61	22	32	14	8	10	10	157
	2017年支給額(円)	272,492	291,206	308,355	333,249	408,750	349,444	350,700	301,023
総計	回答数(社)	61	34	31	15	4	9	10	164
	2018年支給額(円)	280,838	315,355	355,640	324,109	319,571	409,667	380,550	324,636
	回答数(社)	130	89	108	57	42	27	20	473
総計	2017年支給額(円)	268,993	302,190	352,000	293,944	315,116	352,920	371,833	307,557
	回答数(社)	143	116	97	58	43	25	18	500

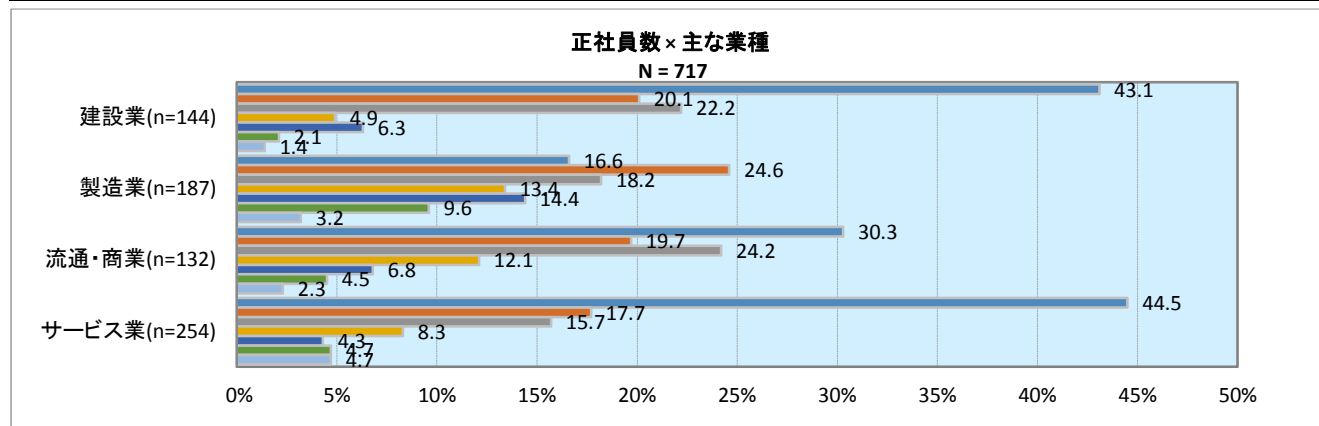
2018年-2017年	1～4 人以下	5～9 人	10～19 人	20～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人以上
	11,845	13,165	3,640	30,165	4,455	56,747	8,717

2018年-2017年	建設業	製造業	流通・商業	サービス業	総計
	34,236	8,636	20,198	11,220	17,079

2018年夏季賞与

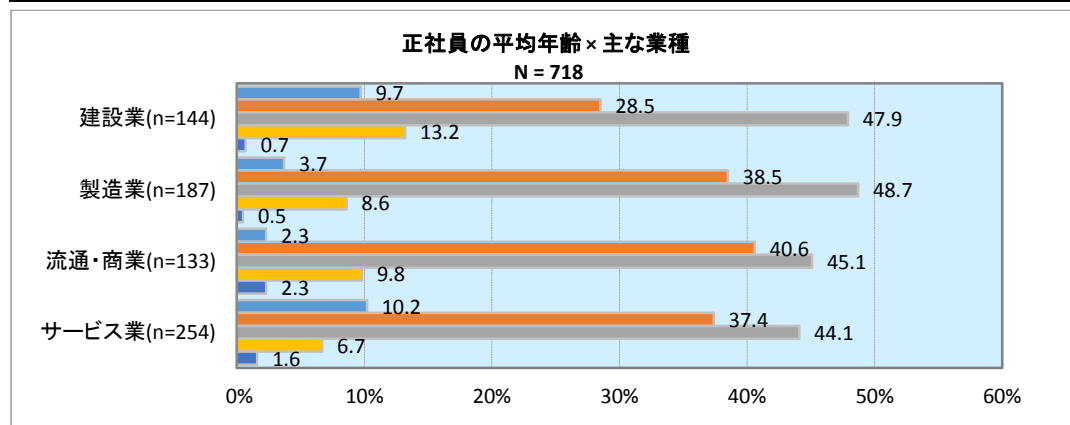
Q1、正社員数 × 主な業種

	上段:度数 下段:%	正社員数							
		合計	1～4 人	5～9 人	10～19 人	20～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人以上
主な業種	全体	717	246	146	138	69	56	39	23
		100.0	34.3	20.4	19.2	9.6	7.8	5.4	3.2
	建設業	144	62	29	32	7	9	3	2
		100.0	43.1	20.1	22.2	4.9	6.3	2.1	1.4
	製造業	187	31	46	34	25	27	18	6
		100.0	16.6	24.6	18.2	13.4	14.4	9.6	3.2
	流通・商業	132	40	26	32	16	9	6	3
		100.0	30.3	19.7	24.2	12.1	6.8	4.5	2.3
	サービス業	254	113	45	40	21	11	12	12
		100.0	44.5	17.7	15.7	8.3	4.3	4.7	4.7



Q2、正社員の平均年齢 × 主な業種

	上段:度数 下段:%	正社員の平均年齢					
		合計	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
主な業種	全体	718	50	262	332	65	9
		100.0	7.0	36.5	46.2	9.1	1.3
	建設業	144	14	41	69	19	1
		100.0	9.7	28.5	47.9	13.2	0.7
	製造業	187	7	72	91	16	1
		100.0	3.7	38.5	48.7	8.6	0.5
	流通・商業	133	3	54	60	13	3
		100.0	2.3	40.6	45.1	9.8	2.3
	サービス業	254	26	95	112	17	4
		100.0	10.2	37.4	44.1	6.7	1.6

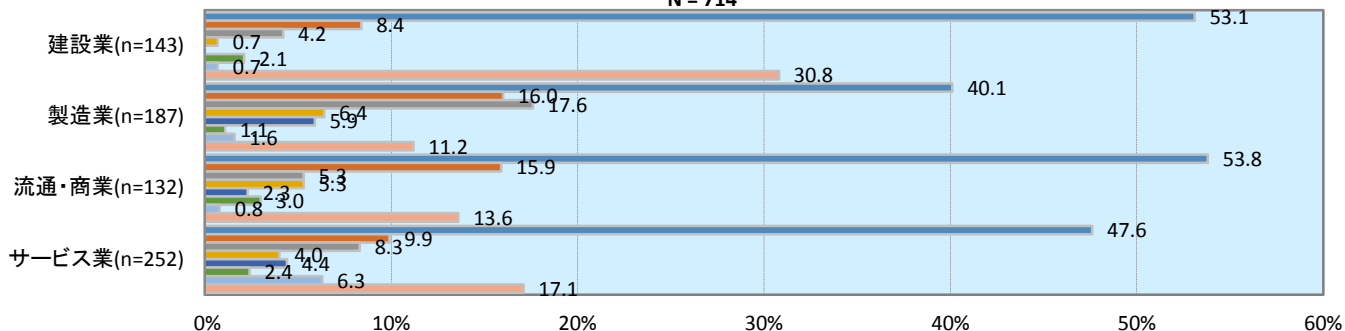


Q3、非正規社員数 × 主な業種

上段:度数 下段:%		非正規社員数								
		合計	1～4 人	5～9 人	10～19 人	20～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人以上	なし
主な業種	全体	714	342	88	67	30	25	15	21	126
		100.0	47.9	12.3	9.4	4.2	3.5	2.1	2.9	17.6
	建設業	143	76	12	6	1	-	3	1	44
		100.0	53.1	8.4	4.2	0.7	-	2.1	0.7	30.8
	製造業	187	75	30	33	12	11	2	3	21
		100.0	40.1	16.0	17.6	6.4	5.9	1.1	1.6	11.2
	流通・商業	132	71	21	7	7	3	4	1	18
		100.0	53.8	15.9	5.3	5.3	2.3	3.0	0.8	13.6
	サービス業	252	120	25	21	10	11	6	16	43
		100.0	47.6	9.9	8.3	4.0	4.4	2.4	6.3	17.1

非正規社員数 × 主な業種

N = 714

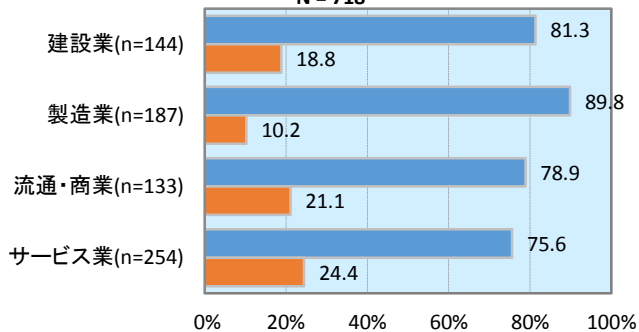


Q4、冬賞与の支給 × 主な業種

上段:度数 下段:%		冬賞与の支給		
		合計	支給した	支給しなかった
主な業種	全体	718	582	136
		100.0	81.1	18.9
	建設業	144	117	27
		100.0	81.3	18.8
	製造業	187	168	19
		100.0	89.8	10.2
	流通・商業	133	105	28
		100.0	78.9	21.1
	サービス業	254	192	62
		100.0	75.6	24.4

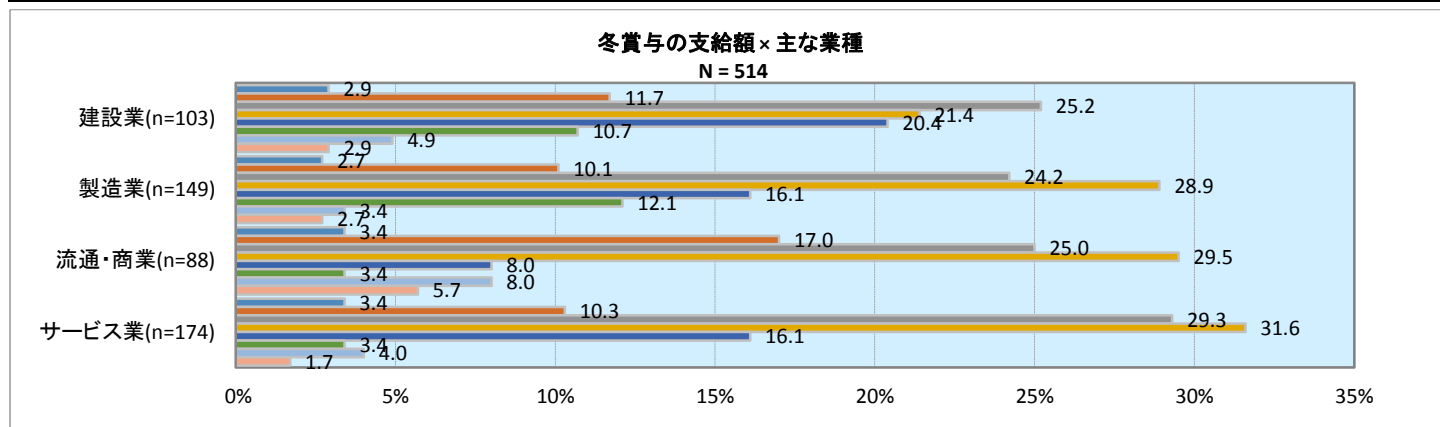
冬賞与の支給 × 主な業種

N = 718



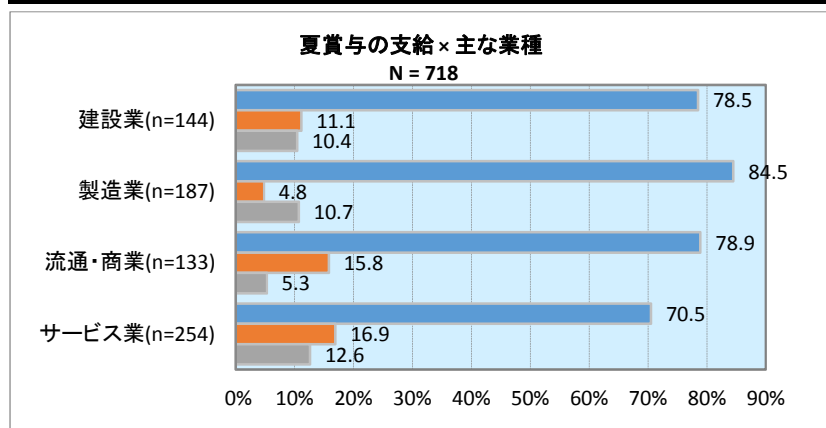
Q5、冬賞与の支給額 × 主な業種

上段:度数 下段:%		冬賞与の支給額								
		合計	10万円未満	10～20万円未満	20～30万円未満	30～40万円未満	40～50万円未満	50～60万円未満	60～70万円未満	70万円以上
主な業種	全体	514	16	60	135	146	80	38	24	15
		100.0	3.1	11.7	26.3	28.4	15.6	7.4	4.7	2.9
	建設業	103	3	12	26	22	21	11	5	3
		100.0	2.9	11.7	25.2	21.4	20.4	10.7	4.9	2.9
	製造業	149	4	15	36	43	24	18	5	4
		100.0	2.7	10.1	24.2	28.9	16.1	12.1	3.4	2.7
	流通・商業	88	3	15	22	26	7	3	7	5
		100.0	3.4	17.0	25.0	29.5	8.0	3.4	8.0	5.7
	サービス業	174	6	18	51	55	28	6	7	3
		100.0	3.4	10.3	29.3	31.6	16.1	3.4	4.0	1.7



Q6、夏賞与の支給 × 主な業種

上段:度数 下段:%		夏賞与の支給			
		合計	支給する (支給した)	支給しない	検討中又は 未定
主な業種	全体	718	555	89	74
		100.0	77.3	12.4	10.3
	建設業	144	113	16	15
		100.0	78.5	11.1	10.4
	製造業	187	158	9	20
		100.0	84.5	4.8	10.7
	流通・商業	133	105	21	7
		100.0	78.9	15.8	5.3
	サービス業	254	179	43	32
		100.0	70.5	16.9	12.6

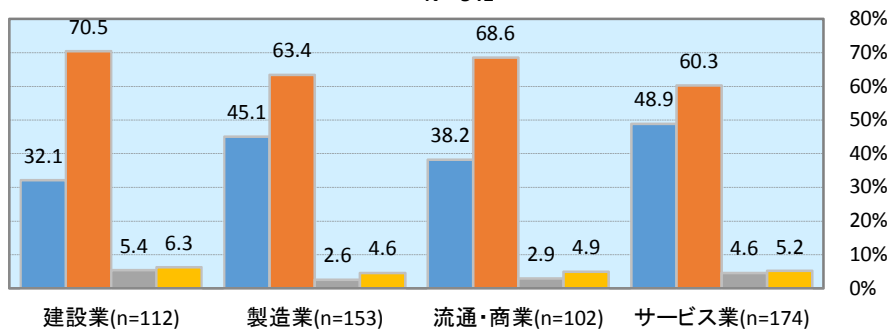


Q7、賞与の支給方法 × 主な業種

上段:度数 下段:%		賞与の支給方法				
		合計	給与連動式 (基本給などに対して 支給率を決めたもの)	業績連動式 (組織の業績や個人の 業績に応じたもの)	全員一律の 金額(賞与の 全額又は一部)	労使交渉 (社員との 話し合いを含む)
主な業種	全体	541 100.0	229 42.3	351 64.9	21 3.9	28 5.2
	建設業	112 100.0	36 32.1	79 70.5	6 5.4	7 6.3
	製造業	153 100.0	69 45.1	97 63.4	4 2.6	7 4.6
	流通・商業	102 100.0	39 38.2	70 68.6	3 2.9	5 4.9
	サービス業	174 100.0	85 48.9	105 60.3	8 4.6	9 5.2

賞与の支給方法 × 主な業種

N = 541

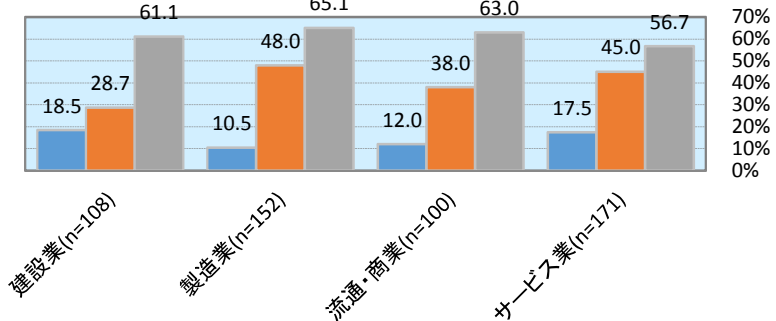


Q8、賞与額の主な計算基準 × 主な業種

上段:度数 下段:%		賞与額の主な計算基準			
		合計	定額金額	〇カ月計算	査定評価
主な業種	全体	531 100.0	78 14.7	219 41.2	325 61.2
	建設業	108 100.0	20 18.5	31 28.7	66 61.1
	製造業	152 100.0	16 10.5	73 48.0	99 65.1
	流通・商業	100 100.0	12 12.0	38 38.0	63 63.0
	サービス業	171 100.0	30 17.5	77 45.0	97 56.7

賞与額の主な計算基準 × 主な業種

N = 531

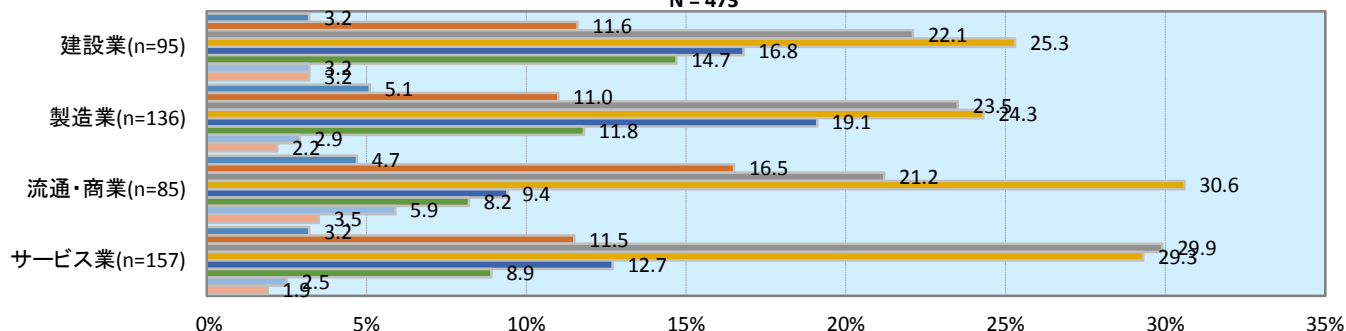


Q9、夏賞与の支給額 × 主な業種

上段:度数 下段:%		夏賞与の支給額								
		合計	10万円未満	10～20万円未満	20～30万円未満	30～40万円未満	40～50万円未満	50～60万円未満	60～70万円未満	70万円以上
主な業種	全体	473 100.0	19 4.0	58 12.3	118 24.9	129 27.3	70 14.8	51 10.8	16 3.4	12 2.5
	建設業	95 100.0	3 3.2	11 11.6	21 22.1	24 25.3	16 16.8	14 14.7	3 3.2	3 3.2
	製造業	136 100.0	7 5.1	15 11.0	32 23.5	33 24.3	26 19.1	16 11.8	4 2.9	3 2.2
	流通・商業	85 100.0	4 4.7	14 16.5	18 21.2	26 30.6	8 9.4	7 8.2	5 5.9	3 3.5
	サービス業	157 100.0	5 3.2	18 11.5	47 29.9	46 29.3	20 12.7	14 8.9	4 2.5	3 1.9

夏賞与の支給額 × 主な業種

N = 473

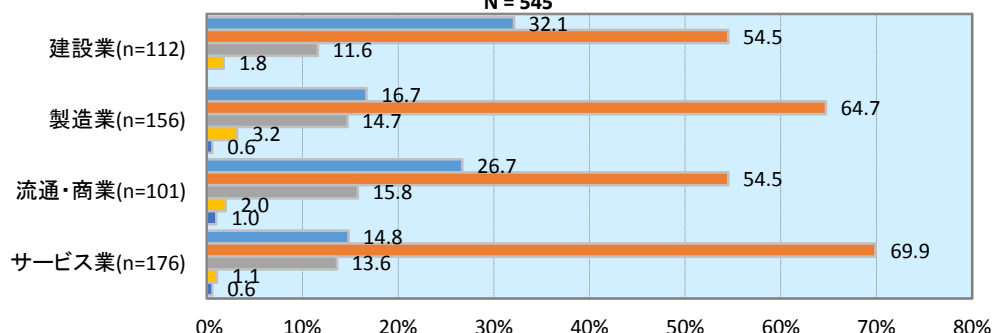


Q10、賞与支給月数 × 主な業種

上段:度数 下段:%		賞与支給月数					
		合計	1ヶ月未満	1ヶ月～2ヶ月未満	2ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～4ヶ月未満	4ヶ月以上
主な業種	全体	545 100.0	115 21.1	340 62.4	76 13.9	11 2.0	3 0.6
	建設業	112 100.0	36 32.1	61 54.5	13 11.6	2 1.8	-
	製造業	156 100.0	26 16.7	101 64.7	23 14.7	5 3.2	1 0.6
	流通・商業	101 100.0	27 26.7	55 54.5	16 15.8	2 2.0	1 1.0
	サービス業	176 100.0	26 14.8	123 69.9	24 13.6	2 1.1	1 0.6

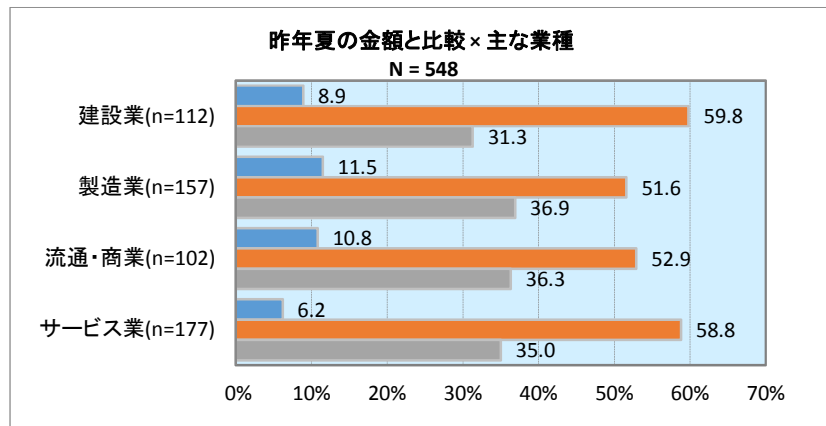
賞与支給月数 × 主な業種

N = 545



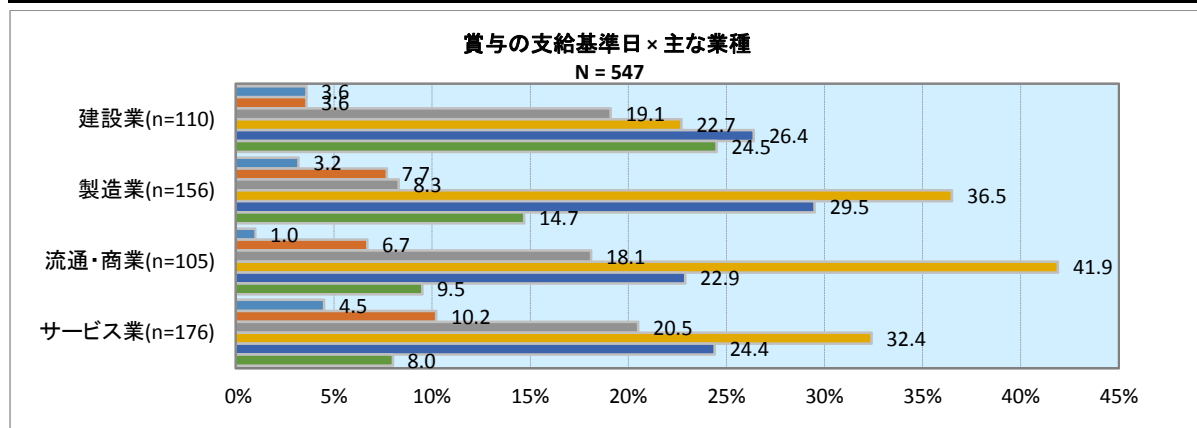
Q11、昨年夏の金額と比較 × 主な業種

上段:度数 下段:%		昨年夏の金額と比較			
		合計	減少した	昨年並み	増加した
主な業種	全体	548	50	306	192
		100.0	9.1	55.8	35.0
	建設業	112	10	67	35
		100.0	8.9	59.8	31.3
	製造業	157	18	81	58
		100.0	11.5	51.6	36.9
	流通・商業	102	11	54	37
		100.0	10.8	52.9	36.3
	サービス業	177	11	104	62
		100.0	6.2	58.8	35.0



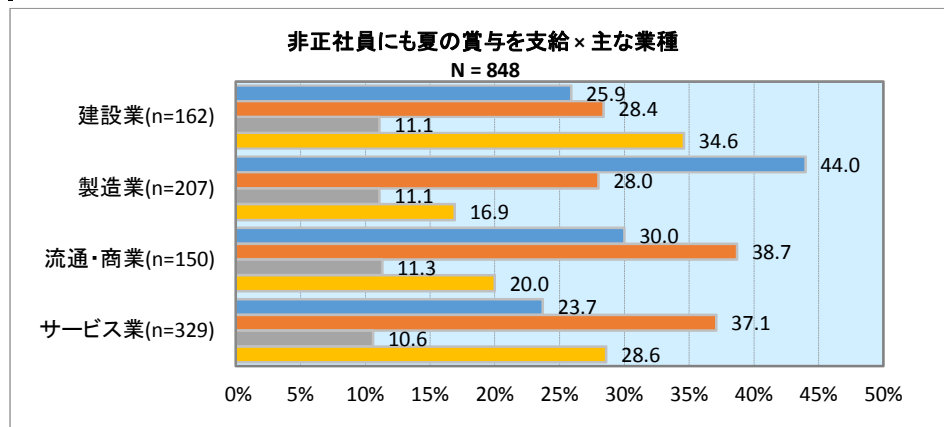
Q12、賞与の支給基準日 × 主な業種

上段:度数 下段:%		賞与の支給基準日						
		合計	5月以前	6月上旬(1日～15日)	6月下旬(16日～30日)	7月上旬(1日～15日)	7月下旬(16日～31日)	8月以降
主な業種	全体	547	18	41	89	183	142	74
		100.0	3.3	7.5	16.3	33.5	26.0	13.5
	建設業	110	4	4	21	25	29	27
		100.0	3.6	3.6	19.1	22.7	26.4	24.5
	製造業	156	5	12	13	57	46	23
		100.0	3.2	7.7	8.3	36.5	29.5	14.7
	流通・商業	105	1	7	19	44	24	10
		100.0	1.0	6.7	18.1	41.9	22.9	9.5
	サービス業	176	8	18	36	57	43	14
		100.0	4.5	10.2	20.5	32.4	24.4	8.0



Q13、非正社員にも夏の賞与を支給 × 主な業種

上段:度数		非正社員にも夏の賞与を支給				
下段:%		合計	支給する (支給した)	支給しない	検討中又は 未定	対象者なし
主な業種	全体	848	256	284	93	215
		100.0	30.2	33.5	11.0	25.4
	建設業	162	42	46	18	56
		100.0	25.9	28.4	11.1	34.6
	製造業	207	91	58	23	35
		100.0	44.0	28.0	11.1	16.9
	流通・商業	150	45	58	17	30
		100.0	30.0	38.7	11.3	20.0
	サービス業	329	78	122	35	94
		100.0	23.7	37.1	10.6	28.6



Q14、賞与に関する意見

NO	記述回答	業種	正社員数	賞与の支給
1	設問が春・冬の賞与を前提にされていますが、弊社は期末の賞与が別にあります。また、外国人実習生にも賞与を支給していますが、正社員とは違う基準で支給していて、今回のアンケートは実習生は考慮していません。	建設業	1～4人	支給する（支給した）
2	会社としては業績が悪いのに賞与は出せないのが実態ですが、社員側からするとなぜ頑張ったのに賞与が出ないのか理解できないと言われたことがあります。業績もありますが、少なからず賞与は出す姿勢じゃないと社員は付いてこない気がします。	建設業	1～4人	支給する（支給した）
3	賞与をいくくらいあげたらいいのかそそのものの基準がわかりません	建設業	1～4人	支給しない
4	人材確保が年々困難になるなか、賞与支給額上昇は今いる社員へのモチベーションアップにつながることは間違いないが、一旦あげた賞与額を減らす方が困難なため、支給額増額に慎重になってしまう。	建設業	5～9人	支給する（支給した）
5	賞与という名の生活給で赤字決算でも借金をして支払っている。	建設業	10～19人	支給する（支給した）
6	昇給してあげられない分を、賞与で払うのと、普段の働き方への評価として、ここ5、6年前からは支給対象者も支給額も年々、上げざるを得ない状態の人手不足の影響あります	建設業	20～29人	支給する（支給した）
7	時短、休日日数を含めると相当な負担となる！賞与を賄うだけの利益率が減少している。過去の内部留保で賄う部分があり、現状はできても将来的には不安。時短、休日日数を増やしてなお生産性を上げることに挑戦しているが、現業社員は労働集約ができず、生産コスト高にならざる負えない！就業に則した給与性を模索している。	建設業	30～49人	支給する（支給した）
8	大手企業中心の報道はそろそろ控えてほしい	製造業	1～4人	支給する（支給した）
9	新聞発表で毎年、大手企業との差額が、ありますが、現実には、もっと差がある事を事を知って欲しい。同友会での、平均は10万円も切るのではと思ってます。正確に出す為にも、出せない会社を含めた平均値を出して欲しい。	製造業	5～9人	支給する（支給した）
10	7月決算の為、毎年最低限の賞与支給額を設定し、業績に応じて決算賞与という形で上乗せして支給している。賞与も給料化しているので、そのあたりを勘案して経営者、従業員双方ある程度納得してる。	製造業	5～9人	支給する（支給した）
11	原資の無い中で、非常に苦しいやり繰りをしてます。社員の生活、自社に必要な人材という事を思い支給してます。	製造業	5～9人	支給する（支給した）
12	業績に応じて、個人評価なども含めて決定している。支給毎に、金額、理由、打ち上げも含め、各自面談を行っている。今後の支給に関しては、消費税や、海外の輸出の影響など、どの程度、支給金額を守れるか流動的な要素が多い。	製造業	5～9人	支給する（支給した）
13	グローバル社会の中、世界の賞与水準も知りたい。	製造業	5～9人	検討中または未定
14	賞与の支払い基準は払うことを前提として支払い金額算定基準を設けることは必要と思う。	製造業	10～19人	支給する（支給した）
15	今後の見通しとしては評価制度などを用いて税理士の先生に相談しながら支給額を決定する仕組みを作りたい。	製造業	10～19人	支給する（支給した）
16	利益が落ちてても前年を上回らないとまずい状態は、どうかと思う。	製造業	20～29人	支給する（支給した）

17	支給額をもっと増加させてあげたい気持ちはありますが、先のことを考えると難しく思います。業績連動が望ましく感じます。	製造業	30～49人	支給する（支給した）
18	現状では支給すること自体抵抗はあったが、士気の低下を招きかねないという意味で支給を決断した	製造業	30～49人	支給する（支給した）
19	雇用維持のためにも、少しでも増やす方向で賞与を支給する。ぎりぎりの状況で大変である。	製造業	50～99人	支給する（支給した）
20	人手不足問題に対抗するため、若手社員に手厚く支払うようにしているが、限界がある。また、相対的に、中堅以上の社員に支払う額が下がってしまい、生活が苦しくなってしまった社員もいる。今は、先が見えない。	製造業	50～99人	支給する（支給した）
21	賞与の支給に関しては、半期の業績に連動させている。又、事業部及び個人評価にも連動させている。支給の基準については10年以上に渡り上記ルールで行っており、今後もこの考え方で継続する予定です。	製造業	100人以上	支給する（支給した）
22	今期は業績が少し悪いので、減らそうとも思ったが、昨年並みにした。冬の賞与で調整することを検討中です。	製造業	100人以上	支給する（支給した）
23	賞与は、夏・冬・決算と三回支給（夏・冬は約1.5月、ここ二年間の決算賞与は2カ月で、年間5カ月支給実績です。）	製造業	100人以上	支給する（支給した）
24	賞与は、年4回（夏・秋・冬・春）業績に連動して実施しております。決算月の3月が、一番 多い金額になっております。4回に分けた方結果、社員さんの意識が高くなるので、良いと現状は、考えております。	流通・商業	5～9人	支給する（支給した）
25	支給額の決め方が経営者の主観であり、きちんとした評価制度で査定してあげたいと思うが、まだそこまで至っていない。従来のやり方の延長できており、年功序列など今までの支給ベースがネックとなり、仕掛けにくいのが理由の一つ。今の社員さんのモチベーションアップや今後の採用も考えて思い切ってベースの見直しなどに取り組みたい。	流通・商業	10～19人	支給する（支給した）
26	社員は当然貰える物と思っています。会社側は利益が出て返済が当然、製造業ならあります全く出さないとかではなく、機械などの返済は借金が増えます。借金に対しての理解ははたしてされるのか？その溝をどう社員と向き合えるのか。向き合う事は出来ないのか？と自問自答しています。弊社は先代が赤字でも賞与を支払ってきた社長ですが今は新しい社長が就任したので変えるなら今しかないと思っています。	流通・商業	10～19人	支給する（支給した）
27	賞与が生活給にならないようにしています名古屋の中小企業や同業種の平均年収（賞与を含む）を参考にして年俸を決め12等分します賞与は年1回で決算月の最終営業日に振り込みますこれについては①部門全体の業績②個人目標に対する達成度③集団に対する忠誠心の度合いなどによって決めます	流通・商業	20～29人	支給しない
28	基本的には、基本給×〇か月分という支給方法だが、それプラス個人評価結果に応じた報奨金を支給し始めた（今回で2回目）社員のモチベーションを高めたい。	流通・商業	50～99人	支給する（支給した）
29	毎年決められた時の経常利益を基準にして賞与総額を決めるようにしている。ここには恣意的なものが入らないようにしている。ただ、上乘せする場合は、会社側の裁量によって上乘せ額は決めている（計算式はない）。賞与は社員のモチベーションの源泉の大きなもののひとつなので、しっかりと公正に評価し配分することを心がけている。	流通・商業	50～99人	支給する（支給した）

30	弊社では、努力に報いると言う考えから、経営理念を基にした人事考課制度の評価により分配するシステムを思考しており、今季より実行に移し毎月の個人面談を重ねるのなかで理想の人財になってもらい、業績の向上と社員の生活の向上を考えている。	サービス業	1～4人	支給する（支給した）
31	景気がいいというが、中小企業には実感がない。	サービス業	1～4人	支給する（支給した）
32	利益が計画以上に出ていれば、支給しても良いかと思うが、必ず出すものとして捉えることには疑問がある。必ず支給するのであれば、本来給与に反映すべきかと。	サービス業	1～4人	検討中または未定
33	支給に変動が大きいと、目処が付かず逆に負担となると考える。成果に対しての賞与支給を重視したいが何かよい方法は有るのか勉強していきたい。小規模の会社だからこそ思い切った報酬夜勤無体制を確立したいと考えている。	サービス業	5～9人	支給する（支給した）
34	この人材不足の中で、赤字でもボーナスを支給してまで確保しなくてはならないか悩んでいます。	サービス業	5～9人	支給しない
35	お世話になります。いつもありがとうございます。中小企業のマジかな平均が聞けて毛尾英の参考に大変役立っています。平均が賞与を出してない0のところの0円も合わせて平均。出してるところだけの平均同友会の大部分を占める10人以下の平均等 せっかく近くの現実を知れるのであれば、詳細な平均も回答いただければより利用しやすくなります。	サービス業	10～19人	支給する（支給した）
36	社員のモチベーションでもあるため、会社の利益がある際には多めに利益が薄くても、ある程度での支給を行えるようには努める	サービス業	20～29人	支給する（支給した）
37	完全評価連動とすると支給月数に倍以上の差が付き、それが正しい事なのか否か？日本国内企業として判断を迷っている。他業種がどのように支給月数(額)を決めているかは興味がある	サービス業	20～29人	支給する（支給した）
38	昨年から決算賞与に切り替えてしまいました。利益の中から払う形になります。	サービス業	20～29人	支給しない
39	未だ出していないが、決算は昨年より良くなるので増額は出来そう。しかし、環境として厳しさが緩みそうになく常に努力を求められている。もう少し、余裕のある経営をしなければと考えています。	サービス業	50～99人	支給する（支給した）
40	賞与も月給と同じく生活費の一部でその為だったら借り入れしても支払うものと考えます。そうしない為には、月次決算で予め貯めて計算するのがよいかと思えます。最低限を決めそれを超えたものがボーナスと考えます。	サービス業	50～99人	支給する（支給した）
41	新聞紙上で大企業や公務員の賞与金額だけを発表されるのはつらいところです。	サービス業	100人以上	支給する（支給した）

2018 年 夏の賞与アンケート調査項目

いつもお世話になります。

この度、中小企業の賞与支給状況を明らかにして、中小企業の実態や会員の皆様の今後の参考資料とするため、夏の賞与に関する調査を行います。ご協力下さい。

●主催：報道部、労務労働委員会

●期間：6月11日（月）～24日（日）

Q0、貴社に従業員（パート・アルバイトは除く）はいますか。

(1) いる (2) いない

Q1、貴社の正社員数（経営者は除く）をお答え下さい。

(1) 1～4 人 (2) 5～9 人 (3) 10～19 人 (4) 20～29 人
(5) 30～49 人 (6) 50～99 人 (7) 100 人以上

Q2、貴社の正社員の平均年齢をお答え下さい。

(1) 29 歳以下 (2) 30～39 歳
(3) 40～49 歳 (4) 50～59 歳 (5) 60 歳以上

Q3、貴社のパート・アルバイトなど非正社員や派遣・請負社員の人数をお答え下さい。

(1) 1～4 人 (2) 5～9 人 (3) 10～19 人 (4) 20～29 人
(5) 30～49 人 (6) 50～99 人 (7) 100 人以上 (8) なし

Q4、昨年の冬の賞与（役員賞与は除く）を正社員に支給しましたか。

(1) 支給した (2) 支給しなかった

Q5、昨年の冬の賞与（役員賞与は除く）の1人平均賞与支給額（数字のみ記入）をご記入下さい。

（全正社員の賞与支給総額÷正社員数、千円未満を四捨五入） ●記述回答

Q6、今年の夏の賞与（役員賞与は除く）を正社員に支給しますか。（既に支給された方も含む）

- (1) 支給する（支給した） (2) 支給しない (3) 検討中又は未定

Q7、賞与支給方法は、どのようにして決めますか。 ●複数回答

- (1) 給与連動式（基本給などに対して支給率を決めたもの）
(2) 業績連動式（組織の業績や個人の業績に応じたもの）
(3) 全員一律の金額（賞与の全額又は一部）
(4) 労使交渉（社員との話し合いを含む）

Q8、賞与額の主な計算基準をお答え下さい。 ●複数回答

- (1) 定額金額 (2) ○カ月計算
(3) 査定評価 (4) その他

Q9、1人平均賞与支給額（数字のみ記入）をご記入下さい。

（全正社員の賞与支給総額÷正社員数、千円未満を四捨五入） ●記述回答

Q10、1人平均賞与支給月数をご記入下さい。（1人平均賞与支給額÷1人平均所定内賃金）

※所定内賃金は残業代を含まず。

- (1) 1ヶ月未満 (2) 1ヶ月～2ヶ月未満 (3) 2ヶ月～3ヶ月未満 (4) 3ヶ月～4ヶ月未満 (5) 4ヶ月以上

Q11、1人平均賞与支給額は、昨年夏の金額と比べてどうなりましたか。

- (1) 減少した (2) 昨年並み (3) 増加した

Q12、賞与の支給（予定）基準日はいつ頃ですか

- (1) 5月以前 (2) 6月上旬（1日～15日） (3) 6月下旬（16日～30日） (4) 7月上旬（1日～15日）
(5) 7月下旬（16日～31日） (6) 8月以降

Q13、パートやアルバイトなど非正社員にも、今年の夏の賞与を支給しますか。（既に支給された方も含む）

- (1) 支給する（支給した）
(2) 支給しない
(3) 検討中又は未定 (4) 対象者なし

Q14、賞与に関して何かご意見があればお答え下さい。