

項目	内容
受付日	2014年1月15日
質問	業績賞与配分の方法解説と具体例の資料が見たい。
<p>回答 具体的な回答を提示した場合は、その回答事項を記入。データ、事例などを提供した場合は、提供した資料名を記入。</p>	<p>—図書— ○『平成24年就労条件総合調査報告』2013.2発行 厚生労働省[編] (第38表 職層・産業・企業規模、賞与の額の主な決定要素別企業割合)など ○『適正労働・資本分配率に基づく業績連動式賞与制と総額人件費管理』窪田千貫著 中央経済社 2010/09/25 発行 —雑誌記事— ○『人事労務 272号』2011.10 日本人事労務研究所 p4-「業績連動賞与システムの設計・運用の仕方(久保誠)」 ○『人事労務 297号』2013.11 日本人事労務研究所 p22-「企業業績と賞与の状況(久保誠)」 ○『賃金事情 2660号』2013.10.05 産労総合研究所 p31-「事例シリーズ 業績連動型賞与の導入でやる気をアップ65歳定年制でさらなる業容拡大をめざす 大和ハウス工業」 ○『労政時報 3785号』2010.11.12 労務行政 p80-「業績連動型賞与制度の最新実態」 ○『労政時報 3846号』2013.05.24 労務行政 p82-「2012年賞与・一時金調査(経団連)」 ○『賃金事情 2623号』2012.02.05 産労総合研究所 p39-「業績連動型賞与の考え方と業績指標の決定(実務解説 モチベーションをアップさせる業績連動型賞与の設計と運用 1) 中村壽伸」 ○『人事実務 1013号』2007.05.01 産労総合研究所 p11-「事例2 ソフトバンクグループ通信3社(ソフトバンクモバイル/ソフトバンクBB/ソフトバンクテレコム)—担うミッションや実力に応じて等級・給与を決定。会社・組織の業績と個人の貢献度を賞与に反映—(注目IT関連企業の新人事制度) 中田正則」 ○『人事実務 1014号』2007.05.15 産労総合研究所 p16-「事例3 JFEスチール—単独経常利益で社員の活動の成果を賞与に反映、賞与の透明性・納得性を担保—(業績連動型賞与制度と“業績指標”)」 ○『労政時報 3707号』2007.08.10 労務行政 p132-「賞与関係/店ごとの業績差が大きい状況下で、店舗マネジャーに業績連動型賞与を導入する際の留意点(相談室Q&A) 水木和幸」 ○『労政時報 3713号』2007.11.09 労務行政 p89-「事例編4/帝人—管理職は事業会社、事業グループ、連結ROAを適用、一般社員は事業会社のROAに売上高営業利益率の「改善度」を加味して算定—(業績連動型賞与制度の最新事例)(特集 業績連動型賞与の運営実務—実務解説、事例・最新調査から探る制度設計・運用、見直しのポイント—)」 ○『労政時報 3725号』2008.05.09 労務行政 p156-「業績連動賞与関係/事業部門間で支給格差が大きくなりすぎた業績連動賞与をどう見直すか(相談室Q&A) 尾張勝行」</p>
<p>回答プロセス 調査に使った手段・方法を順を追って記入。</p>	<p>質問のとおり「業績」「連動」「賞与」をキーワードとして当コーナー所蔵の雑誌から記事を探すこととした。 「業績」「賞与」の組み合わせでは20件程度のヒットしかなかったため、「賞与」と「業績」だけで検索し、1000件程の抽出タイトルからそれらしいものを拾い出すこととした。また、資料の内容を確認しながら出典情報や新たなキーワードを探り、次に繋がる資料を探した。 出典情報から『平成24年就労条件総合調査報告』(厚生労働省)や『2012年賞与・一時金調査』(経団連)から賞与の決定要素、賞与・一時金の配分割合等のデータに辿り着くことが出来た。</p>
調査種別	事実調査
質問者区分	社会人