

平成29年10月

社長の給与と社員の賞与の目安

今年も9月に国税庁より「民間給与実態統計調査 平成28年分」が発表されました。「事業所規模別の平均給与」を見ると、社員10~29人の中小企業の平均給与(除賞与)は男女合計で3,5554円に対し、社員5,000人以上の大企業の平均給与(除賞与)は男女合計で3,9794円です。ちなみに、30人未満の中小企業と大企業の月給の差は約12%しかないということです。ちなみに男性だけで比較すると20%の差です。中小企業と大企業の給与の格差は賞与の差です。賞与は、中小企業3794円に対し、大企業は1,1074円と2.9倍です。男性のみでは3.6倍です。

私は、中小企業と大企業では月給にそんなに差があることに少し驚きました。なぜなら中小企業でも賞与を多く出せる儲かる会社にはやはり社員は満足し、社員は誇りを持っているのではないかと。私が考える賞与の目安は、社員の月給の1ヶ月分で、平均月給30万円とすると、1人当たり平均30万円の賞与です。年間ですると60万円です。国税庁の資料では、3794円ですが、1回当たり、約19万円。古田士会計の賞与の実態調査では、平均社員数34名で1回当たり23万~24万円です。夏冬1回当たり30万円の賞与を出せば、世間相場の25%アップです。たいした会社です。もし年間で1人当たり110万円の賞与を出している中小企業があったら、大企業並の賞与を払っているすごい会社です。自分達の会社は小さくても立派な会社です。

私達古田士会計では、2,200社以上の法人の決算書を作成し、私は必ず決算書の押印のときに社長の年収をチェックします。年俸で1,000万円の社長はそんなに多くはありません。中小企業の黒字企業の割合は30%強ですが、私は社員に賞与が払えない会社の社長は、1,000万円以下にすべきだと思っています。賞与が平均24万円位払っている会社の社長は、1,200万円が目安、社員の賞与が平均30万円位払っている社長は、1,500万円~1,800万円、それ以上払っている社長は、2,400万円以上頂いてもよいのではないかと。年間賞与の額で社員はどのくらい規模の会社並の待遇を受けているか、社長は社員にできる限り多くの賞与を払い、自分の給与も堂々と上げていけばよいのではないかと。

しかし、年2回の賞与を上げて会社が赤字に成っては意味がありません。年間賞与を上げるコツは、決算賞与を出すことです。年2回の賞与は今迄通りにおき、利益が出た分、利益の配分として、決算賞与を出すのです。社長も事前確定届出で損金算入できる賞与を上げます。この決算賞与はP/L上では、特別損失の部に計上します。社長が期首に経営計画発表で目標の経常利益を発表しますので、この金額と実績の利益を対比して目標が達成されたことを確認するためにも決算賞与は経管費ではなく、特別損失の部に計上することをお勧めします。最後に社員の佐藤弘樹さんの日報を紹介します。佐藤さんが担当しているお客様が決算賞与で福-人-に帯封付きの現金で差引支給額100万円を渡したと云います。社長が「従業員が」えっこんなにいいんですか! なんておと涙ぐんでさあ...」だった。「奥さんに渡したよ、やっぱ!」と言っていましたよ、おてき!」なんて誇りにお話しするものだから、思わず私どうするべきでしまいました。このお客様は佐藤さんが初めて担当させて頂いたお客様で、一時は会社を畳もうか、という話が出たほど、色々の会社様です。日報の最後は、「初めて担当させて頂いたお客様が本当に良かったです。このお客様に出会えた幸運、古田士会計に感謝します。」と書いてくれました。古田士 満