

弊社の夏のボーナスは「0円」ですが、半数以上が「満足」と回答。なぜなら…「前払い」されているから！

～年2回の「賞与査定」をなくし、賞与を「前払い」した結果…？ 社内調査の結果を公開します～

RELATIONS株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役：長谷川 博章、以下「RELATIONS」）では、創業11期目にあたる2019年より、全社員に対して賞与を「前払い」する制度をスタートいたしました。

それに伴い、2019年度の「夏季賞与」の金額は0円となりますが、同6月に実施した社内アンケートでは、半数以上が「賞与制度に満足している」と回答しました。

現行の制度においては、通常は半期に一度実施される「賞与査定」がありません。年度開始時に決定した年間の賞与金額を12分割し、月の基本給に上乗せする形で支給しています。

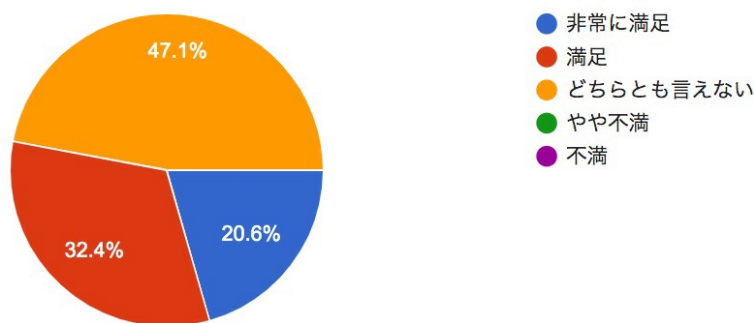
そのため社員からは、「収入の見通しが立てやすい」「賞与査定ストレスがなくなった」「会社からの信頼を感じる」「家族からのプレッシャーが緩やかになった」といったポジティブな声が寄せられました。

いわゆる給与や報酬といった「アメとムチ」で動く組織から脱し、1人ひとりの内発的動機を引き出すために、今後ともより良い組織づくりを行っていきます。

【アンケート調査の結果】

Q1：前払い賞与制度について、満足していますか？

34件の回答



※任意の社内アンケートの回答

【実際に寄せられた社員の声】

前払い賞与制度について、具体的にどのようなメリット・デメリットを感じるかを聞いたところ、「収入の見通しが立てやすい」「賞与査定ストレスがなくなった」「会社からの信頼を感じる」といったポジティブな声が寄せられました。

一方で、「賞与というイベントの楽しみがなくなったのは残念」「貯蓄の仕方を見直す必要がある」といった

声も上がっています。

▼前払い賞与のメリット

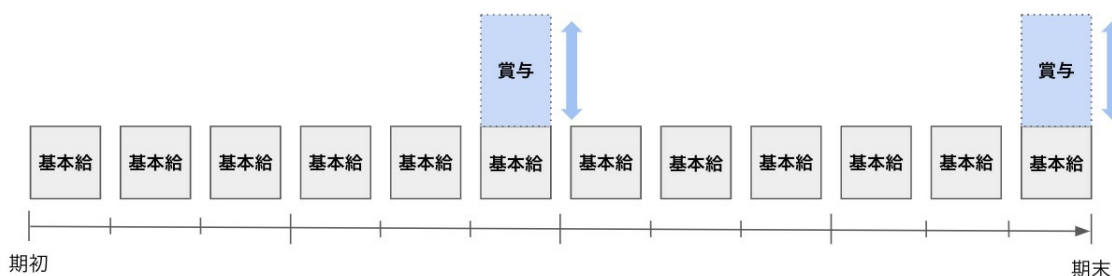
- ・年収の見通しが立てやすくなった。毎月に分散されている方が、家計のやりくりがしやすい。
- ・賞与をいくら貰えるのかという不安と、賞与が支給されるまでの心理的な苦しさが無くなった。
- ・半年ごとの賞与のために頑張るというマインドが良い意味で無くなり、雑念が無くなったため日々の仕事に集中できる。
- ・賞与決定のロジックが明確になった。
- ・社内で、「賞与どのくらい？」といったお金に関する無駄な話が少なくなった。
- ・給与以上の成果を出すという責任感やモチベーションが上がった。
- ・会社が自分を信頼、信じてくれているように感じる。
- ・短期的な成果に左右されず、地道に努力をすれば年収を上げられるという安心感がある。
- ・家族からのプレッシャーが少し緩やかになった。
- ・なんとなく心に余裕が生まれた。
- ・社員にとってデメリットは無いと思う。
- ・毎月の目に見える収入額が増えたことで、モチベーションが上がったのと、安心感がある。ボーナス月に2回税金を引かれる精神的なショックもない
- ・無駄遣いしてもボーナスでカバーしようという気持ちがなくなり、堅実な気持ちになった。短期的な成果に縛られなくても済むという点も嬉しい。
- ・設定思想が素敵。会社として「内発的動機」を大切にしていこうという思想が表れている。

▼前払い賞与のデメリット

- ・賞与というイベント的な楽しみがなくなってしまった。
- ・今回は出るのか？いくらなのか？いつ振り込まれるのか？振り込まれたー！！！！という流れを体験したい欲求がある。不満というよりは、楽しい事がひとつ減ったことへの残念感はある。
- ・月額で支払われる金額が増えたため、日々のお金を使いすぎることが増えた。
- ・住宅ローンのボーナス払いのやりくりが大変。貯蓄の仕方も見直す必要がある。
- ・業績が急激に悪化した際にどうなるか、という不安はある。
- ・自分の仕事のパフォーマンスやモチベーションに変化があった感覚がなかった。

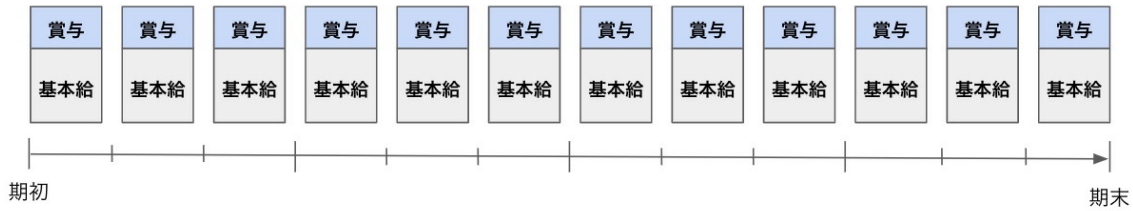
【本制度の概要】

▼通常の賞与の支払いイメージ



- ・賞与額は一定期間の業績や個人の成果で決定され、年に2回「後払い」される（例：1～6月の半期分の賞与を7月に支払うなど）
- ・金銭的な「アメとムチ」による外発的な動機づけの要素が強い。

▼「前払い賞与」の支払いイメージ



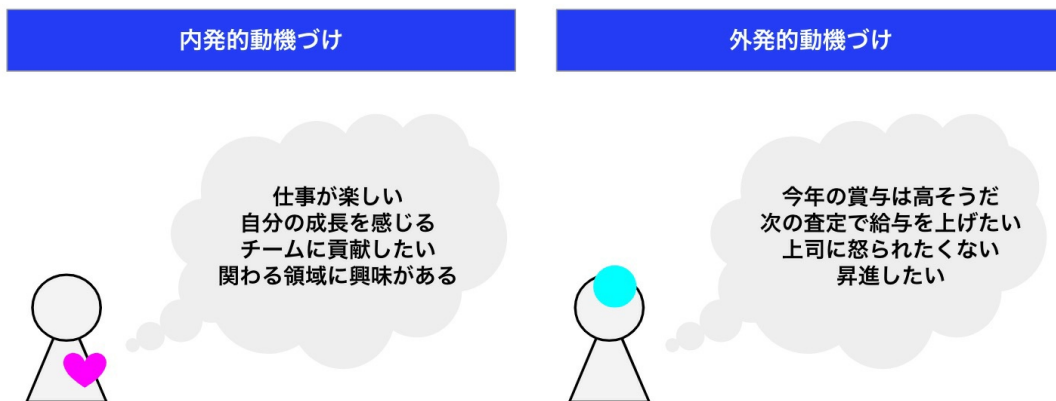
- ・年度の開始時点で、会社の業績を予測し、賞与額（賞与テーブル）を確定。その金額を12分割して毎月「前払い」する（例：通常であれば7月にまとめて支払われる賞与を、1～6月に分割支給）。
- ・メンバーへの「信頼」をベースに運用。意義・貢献・成長を源泉にできる。

※本制度の詳細はこちら：<https://docs.google.com/presentation/d/1pXJOfRNi2QvB9mU3uPsgA4R08c-8V5fiFiFq4W6pUAE/edit?usp=sharing>

【本制度の狙い】

RELATIONSでは、1人ひとりが自ら行動し意思決定をするための「自律型」組織づくりにこれまで取り組んできました。現在はマネージャーという職位も撤廃し、自己成長を支援するための様々な社内制度を設けています。

その中で、いわゆる給与や報酬といった「外発的動機」によるアメとムチで動く組織ではなく、いかに1人ひとりの内発的動機を引き出せる組織をつくるか、ということは弊社にとって大きなテーマのひとつでした。



【よくある質問】

Q：年俸制との違いは？

A：弊社の人事評価は四半期ごとに行われるので、年に4回の昇給機会があります。その点が、年に一度しか給与を見直さない年俸制とは異なります。

Q：従業員側の具体的なメリット・デメリットは何ですか？

A：メリットは、年2回の賞与査定がなくなることで、期初時点での年収想定が立てやすいことです。デメリットは、業績が極端に上振れした場合のアップサイドの機会損失ですが、現状でも年4回の昇給機会があり、評価が上がれば賞与額もそれに応じて上昇します。また、賞与の支給月数を一般より高めに設定しています。

Q：会社側の具体的なメリット・デメリットは何ですか？

A：メリットは、より内発的動機づけに軸足をおいた報酬制度を運用できることです。デメリットは、業績を期中から細かくチェックする必要がある等、運用コストがかかることです。

Q：業績が急激に悪化した場合には、どのように対応しますか？

A：損益分岐点を下回る月が3ヶ月続く見込みがたった時点で、減額検討会議を行い決定します。但し、過去に弊社の業績が損益分岐点を連続で2ヶ月以上下回ったことはありません。

【RELATIONS株式会社について】

会社名：RELATIONS株式会社

本社所在地：〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-12-4 ネクストサイト渋谷ビル10F

TEL：03-6712-6350

代表者：代表取締役 長谷川 博章（はせがわ ひろあき）

創業：2009年2月

資本金：1,000万円

事業内容：企業の経費を適正化するコスト改善コンサルティング「Less is Plus（<https://less-plus.com/>）」、現場の事例から学べるビジネスメディア「SELECK（<https://seleck.cc/>）」、組織のパフォーマンスを高めるマネジメントツール「Wistant（<https://wistant.com/>）」等

URL：<https://www.relationsgroup.co.jp/>

【本件に関するお問い合わせ】

広報担当 舟迫（ふなば）

TEL：03-6712-6350

RELATIONS株式会社のプレスリリース一覧

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/9682

【本件に関する報道関係者からのお問合せ先】

広報担当 舟迫（ふなば）

TEL：03-6712-6350

メール：rei_funaba@relationsgroup.co.jp