

平成 30 年 6 月 29 日

平成 30 年夏の賞与支給計画について

株式会社 鹿 児 島 銀 行
株式会社 九 州 経 済 研 究 所

[調査の概要]

| | |
|-------|------------------|
| 調査時期 | 平成 30 年 5 月下旬 |
| 調査方法 | 郵送法 |
| 対象企業 | 県内主要企業 500 社 |
| 回答企業数 | 350 社(回答率 70.0%) |

【調査結果のポイント】

- ① 夏の賞与を「支給する」企業割合は、全産業ベースで 75%となり、前年(75%)と同じだった。支給する企業の割合が最も多かったのは「小売業」の 93%で、以下、「卸売業」(79%)、「建設業」(74%)が続いた。
- ② 賞与を支給する企業のうち、一人当たりの平均支給額が前年より「増える」は全体の 32%と前年(31%)とほぼ横ばいとなった。一方、「増える」に「前年並み」(59%)を加えた「前年並み以上」の割合は 91%で前年(95%)を下回った。
- ③ D.I.推移を見ると、支給の有無 D.I.(「支給する」と「支給しない」の割合の差)は 70 で平成 21 年以降では最高だった。リーマンショック前の水準には届かないが、緩やかな改善は続いている。一方、一人当たりの平均支給額 D.I.(「増える」と「減る」の割合の差)をみると、23 で前年(26)を下回った。近年はリーマンショック前を上回って推移しているとはいえ、平成 26 年の 29 をピークに足踏み状態にある。
- ④ 一人当たりの平均支給額(実額)は 31 万 4,232 円(前年比 0.5%増)。^注

1. 支給の有無

平成 30 年夏の賞与支給計画について、「支給する」企業割合は全産業ベースで 75%と前年(75%)と同じだった(図表 1)。また、「支給しない」は 5%(前年 6%)、「未定」は 20%(前年 19%)で、いずれもほぼ横ばいであった。

業種別にみると、「支給する」企業の割合が最も多かったのは「小売業」の 93%で、以下、「卸売業」(79%)、「建設業」(74%)、「その他産業」(71%)、「製造業」(69%)の順となった。前年と比較すると、卸売業(前年 72%→今年 79%)が 7 割伸び、小売業(同 88%→93%)も 5 割増えた一方、建設業(同 77%→74%)は 3 割、製造業が 2 割下落した。その他産業は変わらなかった。

^注 回答企業(198社)の単純平均により算出

「支給しない」企業の割合は、その他産業が 8%で最多、製造業も 7%だった一方、建設業、小売業はいずれも 2%、卸売業は 0%だった。

2. 支給率

全産業ベースでは、前年と同様に「月給支給額の 1 カ月分超～1.5 カ月分以下」(38%)の割合が最も多く、業種別に見ても、全ての産業で同支給率が最も多かった。

3. 一人当たりの平均支給額

賞与を支給する企業において、一人当たりの平均支給額を見ると、前年より「増える」は全体の 32%と前年(31%)とほぼ横ばいとなった。一方、「前年並み」は 59%と前年(64%)を下回るとともに、「減る」は 9%と前年(5%)を上回った。この結果、前年並み以上(「増える」と「前年並み」の合計)の支給を実施する割合も 91%で前年(95%)を下回った。

業種別に見ると、「増える」企業が最も多かったのは卸売業の 38%で、次は製造業の 35%だった。一方、「減る」企業の最多は製造業の 12%で、小売業の 10%が続いた。

前年と比較すると、「増える」は建設業(33%)が前年(25%)を 8 割上回り、製造業(前年 32%→今年 35%)で 3 割、小売業(同 29%→31%)で 2 割増えた。卸売業(同 37%→38%)はほぼ前年並みだった。一方、その他産業(同 34%→27%)は前年を 7 割下回った。「減る」は卸売業だけが前年を下回り、製造業、建設業、小売業、その他産業はいずれも前年を上回った。

このように、製造業、建設業、小売業では「増える」と「減る」がともに前年と比べて増加し、業種内で二極化の動きが見られた。

増加率をみると、「1～3%未満」が 33%と最も多く、次いで「3～5%未満」(25%)、「1%未満」(16%)、「5～10%未満」(15%)で、「10%以上」(11%)が最も少なかった。

増加要因・目的は、「社員の意欲向上」が 58%と最も多く、次いで「業績の向上」(50%)となった。「人手不足を解消するため」(29 年冬の調査から新設した)は製造業、その他産業で 10%を上回った一方で、卸売業は 0%だった。

一方、減少率をみると「5～10%未満」「10%以上」(いずれも 32%)が最も多く、次いで「1～3%未満」「3～5%未満」(いずれも 14%)となり、「1%未満」(9%)が最も少なかった。

減少要因・目的は、「業績が悪化」が 82%と前年(75%)を上回り、大半を占めた。

4. 一人当たりの平均支給額(実額)

一人当たりの平均支給額(実額)は、全産業ベースで 31 万 4,232 円となり、前年(31 万 2,665 円)から 1,567 円(0.5%)増加した(図表 2)。業種別では、製造業が 34 万 3,532 円(前年比 4.4%増)と最も多く、以下、卸売業 32 万 7,136 円(同 9.7%増)、小売業 30 万 8,224 円(同 7.7%減)、建設業 29 万 7,051 円(同 6.7%減)、その他産業 29 万 1,516 円(同 2.8%増)となった。伸び率が最も高かったのは卸売業だった。

金額別の構成比をみると、全産業ベースでは「20～30 万円未満」が 33%と最も多く、次いで「10～20 万円未満」「30～40 万円未満」(いずれも 18%)となった(図表 3)。

5. D.I.の推移

支給の有無の D.I.推移をみると、今年は 70 で平成 21 年以降では最も高い水準となった(図表 4)。リーマンショック前の水準には届かないが、緩やかな改善は続いている。

一方、一人当たりの平均支給額の D.I.推移をみると、今年は 23 で前年(26)を下回った(図表 5)。近年はリーマンショック前を上回って推移しているとはいえ、平成 26 年の 29 をピークに足踏み状態にある。

6. まとめ

6 月 14 日に経団連が発表した大手企業 96 社の今夏の賞与第 1 回集計結果は、平均妥結額が前年比 6.7%増となり、昭和 34 年の調査開始以来、過去最高額となった。

当研究所が実施した県内企業への今回調査では、全体的には支給環境の緩やかな改善が続いているとはいえ、一人当たりの平均支給額では D.I.の伸びを欠き、業種内でも二極化の動きが見られるなど、やや力不足感がうかがえた。

以 上

【本件に関するお問い合わせ】 ㈱九州経済研究所 (Tel 099-225-7491)

図表1 平成30年 夏の賞与支給計画

単位：％

| | | 全産業 | 前年 | 製造業 | 前年 | 建設業 | 前年 | 卸売業 | 前年 | 小売業 | 前年 | その他産業 | 前年 | |
|----------------------|-----------------|------------------|----|-----|-----|-----|----|-----|----|-----|----|-------|-----|----|
| 支給の有無 | 支給する | 75 | 75 | 69 | 71 | 74 | 77 | 79 | 72 | 93 | 88 | 71 | 71 | |
| | 支給率 | 月給支給額の1カ月分以下 | 23 | 25 | 19 | 28 | 22 | 16 | 18 | 22 | 23 | 27 | 29 | 29 |
| | | 〃 1カ月分超～1.5カ月分以下 | 38 | 37 | 37 | 31 | 53 | 50 | 43 | 44 | 34 | 27 | 32 | 36 |
| | | 〃 1.5カ月分超～2カ月分以下 | 24 | 21 | 23 | 28 | 19 | 20 | 29 | 19 | 17 | 13 | 30 | 22 |
| | | 〃 2カ月分超 | 15 | 17 | 21 | 13 | 6 | 14 | 11 | 15 | 26 | 33 | 9 | 13 |
| | 支給しない | 5 | 6 | 7 | 10 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 5 | 8 | 8 | |
| 未定 | 20 | 19 | 24 | 19 | 24 | 21 | 21 | 28 | 5 | 7 | 21 | 21 | | |
| D.I.（「支給する」－「支給しない」） | | 70 | 69 | 62 | 61 | 72 | 75 | 79 | 72 | 91 | 83 | 63 | 63 | |
| 一人当たりの平均支給額 | 増える | 32 | 31 | 35 | 32 | 33 | 25 | 38 | 37 | 31 | 29 | 27 | 34 | |
| | 増加率 | 1％未満 | 16 | 12 | 9 | 0 | 15 | 17 | 36 | 40 | 20 | 0 | 11 | 13 |
| | | 1～3％未満 | 33 | 41 | 26 | 42 | 31 | 25 | 46 | 0 | 27 | 75 | 39 | 48 |
| | | 3～5％未満 | 25 | 15 | 22 | 11 | 23 | 25 | 18 | 30 | 33 | 0 | 28 | 13 |
| | | 5～10％未満 | 15 | 16 | 22 | 26 | 23 | 8 | 0 | 10 | 20 | 17 | 6 | 13 |
| | | 10％以上 | 11 | 17 | 22 | 21 | 8 | 25 | 0 | 20 | 0 | 8 | 17 | 13 |
| | 要因・目的 | 社員の意欲向上 | 58 | 60 | 55 | 62 | 67 | 58 | 50 | 60 | 64 | 64 | 56 | 57 |
| | | 業績が向上 | 50 | 50 | 68 | 52 | 58 | 50 | 25 | 60 | 43 | 50 | 39 | 44 |
| | | 社員の平均年齢上昇 | 20 | 23 | 5 | 14 | 17 | 25 | 13 | 20 | 36 | 14 | 33 | 35 |
| | | 同業他社と比較して低い | 15 | 6 | 23 | 10 | 8 | 0 | 13 | 10 | 21 | 14 | 6 | 0 |
| | | 人手不足を解消するため | 12 | | 18 | | 8 | | 0 | | 7 | | 17 | |
| | | 給与と賞与の配分見直し | 5 | 5 | 9 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 9 |
| | | その他 | 15 | 8 | 14 | 10 | 17 | 0 | 38 | 10 | 0 | 7 | 17 | 9 |
| 前年並み | 59 | 64 | 53 | 60 | 62 | 75 | 58 | 52 | 59 | 65 | 65 | 65 | | |
| 減る | 9 | 5 | 12 | 8 | 5 | 0 | 4 | 11 | 10 | 6 | 8 | 1 | | |
| 減少率 | 1％未満 | 9 | 8 | 13 | 0 | 0 | 0 | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1～3％未満 | 14 | 8 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 33 | 17 | 0 | |
| | 3～5％未満 | 14 | 33 | 13 | 60 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 17 | 0 | |
| | 5～10％未満 | 32 | 25 | 38 | 40 | 0 | 0 | 0 | 33 | 60 | 0 | 17 | 0 | |
| | 10％以上 | 32 | 25 | 25 | 0 | 50 | 0 | 0 | 33 | 20 | 33 | 50 | 100 | |
| 要因・目的 | 業績が悪化 | 82 | 75 | 88 | 100 | 50 | 0 | 100 | 67 | 100 | 67 | 67 | 0 | |
| | 給与と賞与の配分見直し | 18 | 8 | 13 | 20 | 50 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 17 | 0 | |
| | 経営体質強化に向けた人件費圧縮 | 14 | 8 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 33 | 0 | 0 | |
| | 社員の平均年齢低下 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 同業他社に比較して高い | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| その他 | 9 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 0 | 33 | 33 | 100 | | |
| D.I.（「増える」－「減る」） | | 23 | 26 | 23 | 24 | 28 | 25 | 34 | 26 | 21 | 23 | 19 | 33 | |

注1. 一人当たりの平均支給額の増加要因・目的と減少要因・目的は複数回答。割合の算出は四捨五入を用いているため、合計が100%とならない場合がある。

注2. 増加要因「人手不足解消」は29年冬の調査で新設した。

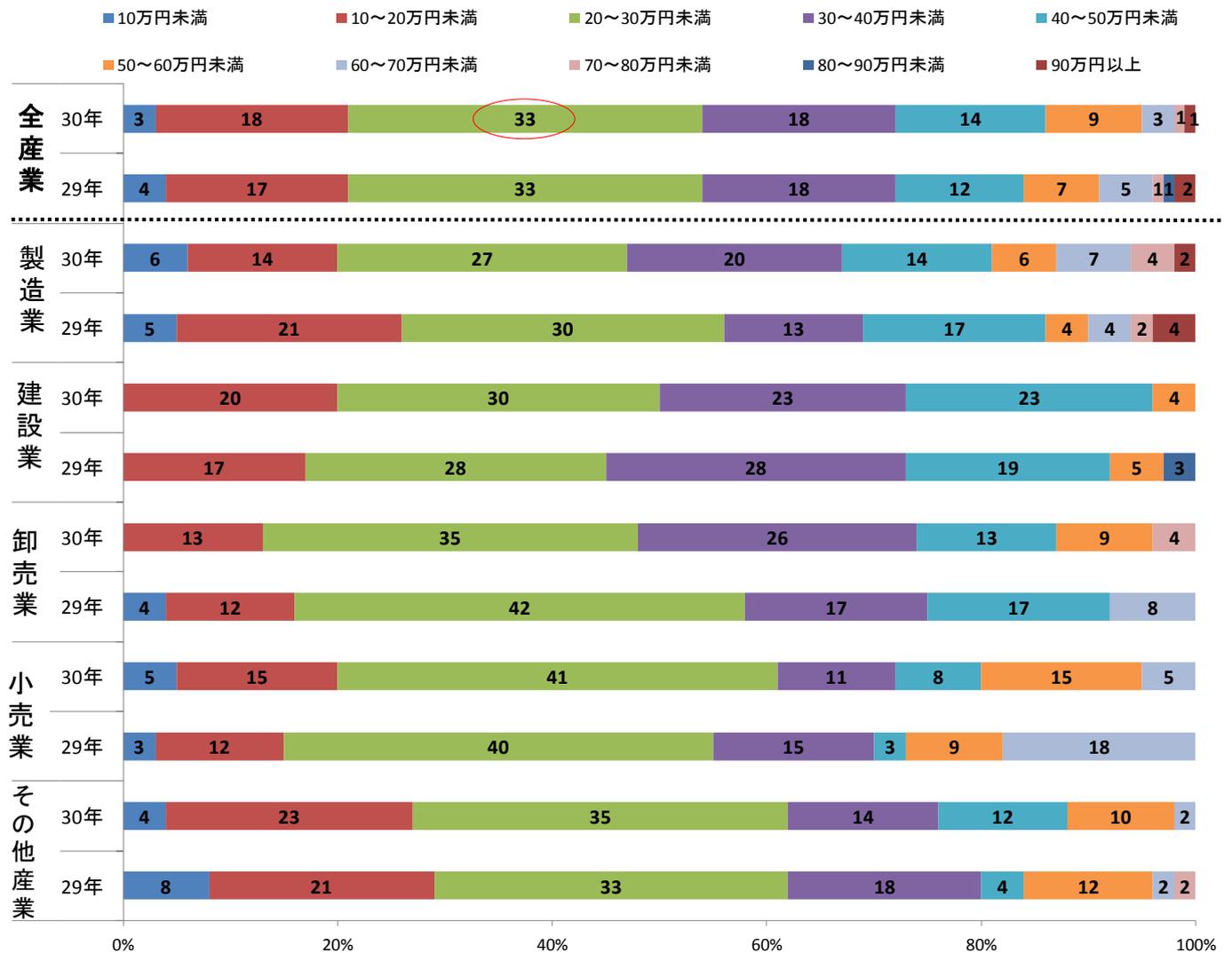
図表2 一人当たりの平均支給額（実額）

（単位：円、％）

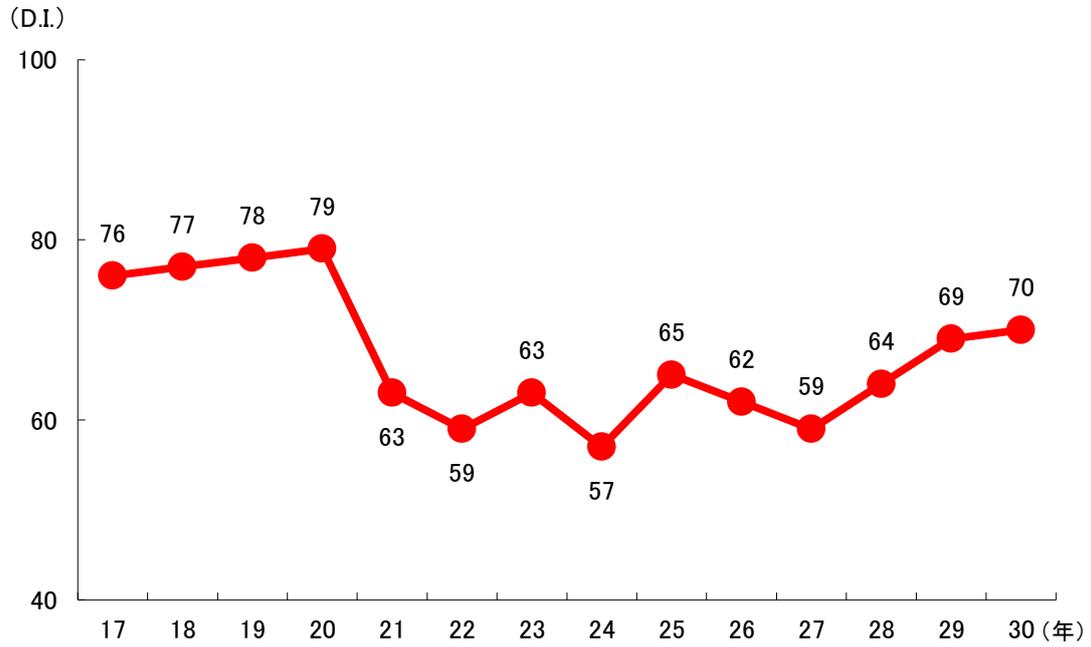
| | 全産業 | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 製造業 | 建設業 | 卸売業 | 小売業 | その他産業 | |
| 30年 | 314,232 | 343,532 | 297,051 | 327,136 | 308,224 | 291,516 |
| 29年 | 312,665 | 329,017 | 318,420 | 298,188 | 334,028 | 283,453 |
| 増減率 | 0.5 | 4.4 | ▲ 6.7 | 9.7 | ▲ 7.7 | 2.8 |

注)・回答企業(198社)の単純平均により算出しているため、図表1の一人当たりの支給額の増減と相違が生じる場合がある。
 ・下段の数値は平成29年夏調査時

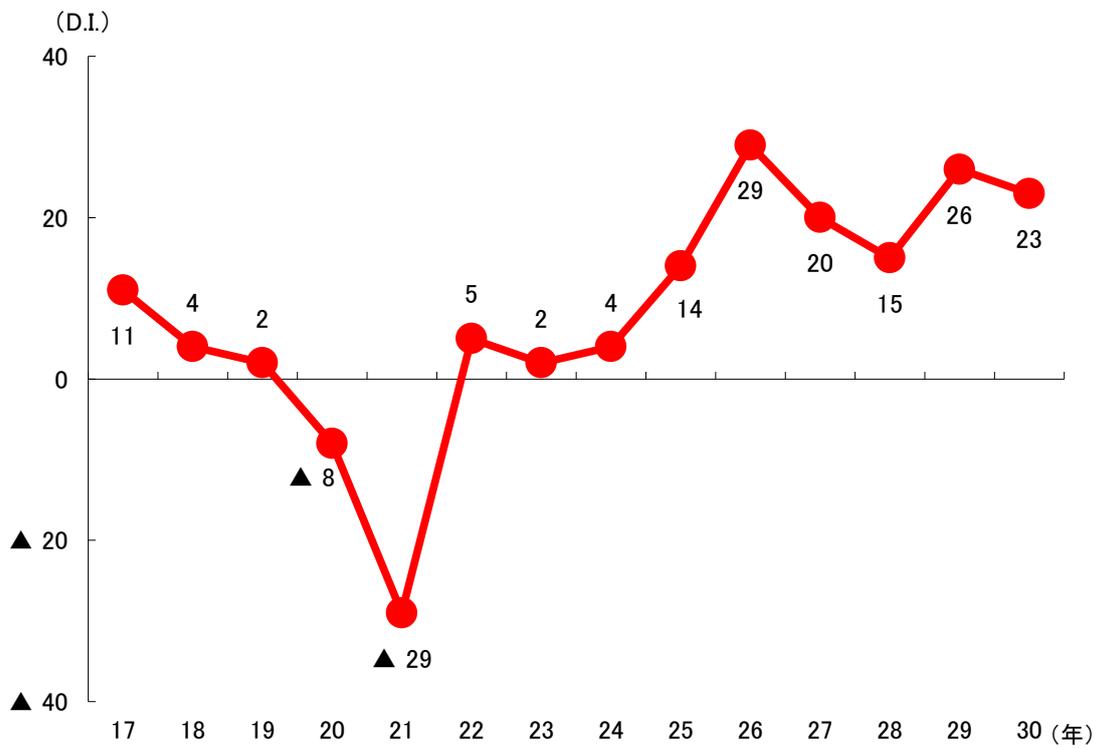
図表3 一人当たりの平均支給額構成比



図表4 支給の有無のD.I.推移(全産業)



図表5 一人当たりの平均支給額のD.I.推移(全産業)



(参考) 30年夏の賞与等に関する主な意見

| 業種 | 意見 | |
|--|--|---|
| 製造業 | 賞与においては業績と同様前年並み。大河ドラマ等の影響で追い風ではあるが、売上はさほど伸びていない。(大河ドラマ等の影響を)差し引けば良い状況であるとは言えない。 | |
| | 焼酎業界としては、(焼酎の)消費量が増えず厳しい状況。 | |
| | 県内焼酎業界は厳しい状況。昨年6月の酒税法一部改正で売価が上がったことをきっかけに消費が減少した。一方、ハイボールやチューハイが売れている。消費者の飲酒スタイルが変化している。 | |
| | 今年度の業績が過去最高の見込み。定例支給額の5カ月分を上回る賞与(年間)を支給する予定。 | |
| | 原料相場の暴落と、魚質不良により製品の荷動きが悪く、業界全体的に良くないと感じる。 | |
| | (一人当たりの平均支給額が増える要因は)若手社員のモチベーションを上げるためと、「西郷どん」効果で業績が良いため。 | |
| | 業界全体が縮小傾向にあり非常に厳しい状況が続いているが、人件費削減はしない方針。社員のやる気を向上させる。 | |
| 繊維 | 将来的に年間2カ月分の支給を目指す。縫製工場は、高齢化・人材不足で、若い人材を採用していかななくてはならない。外国人実習生も増加対応する。 | |
| 機械・金属 | 受注は好調。 | |
| 電機・電子 | 30年夏の賞与は今後の従業員(パートも含め)の頑張りを期待し、特別感謝金を支給。 | |
| | おかげさまで取引先が好調。(当社の)仕事量も多くスケールメリットも功を奏している。人材不足が大きな問題。外国人技能実習生以外に留学生出身の社員も採用している。 | |
| | 今年も厳しい状況である。 | |
| 建設業 | 土木 | 今年度は業績の向上が見込まれるため、「賞与を支給する、一人当たりの平均支給額が増える」としたが、業界的に次年度の予想は難しく、同様となるかは分からない。若い担い手の確保が大きな課題となっている。 |
| | 建築 | 建設業界は利益率が悪化しており、先行きが不安である。 |
| | その他 | 自己資金で支給。前年度より減収増益。利益率の高い受注があった。 |
| 卸売業 | 食品 | 業績は昨年と比べてやや向上しているものの、賞与を支給する利益としては充分ではない。雇用定着率を考えて支給せざるを得ない。 |
| 小売業 | 百貨店・スーパー | 賞与支給率の変更は考えていない。現状のまま。 |
| | 自動車 | 基本給比率を上げる(販売奨励金を減らす)方向に伴い、賞与支給の安定支給ベースを上げていきたい。 |
| | その他 | 業績を最大の要因として支給計画を立てる。 |
| その他産業 | 旅館・ホテル | 本年度は、新燃岳や硫黄山の影響があり、4月～7月が良くない。支給については検討が必要。 |
| | | 人手不足が深刻。外国人の就労ビザの取りやすい方法を検討してほしい。 |
| | | 明確な査定基準を示し、実績や結果、取り組みによって評価する。プラスする。 |
| | 運輸 | 弊社は、年度末(3月末)に0.4カ月の期末賞与を支給。 |
| | | 今期4月も訪日旅行を中心に好調な受注動向だった。「西郷どん」効果は、個人旅行主体。団体旅行では乏しい現状である。 |
| | 外食産業 | 人手不足解消のために時給の見直しや外国人労働者の確保と採用を急ピッチで進めている。インバウンドのお客様に対しても外国人労働者が必要なため。 |
| | サービス | 業界全体の動きは前年度より良好。今年度の流れを見ながら今年度の賞与支給額等を最終決定する。 |
| 顧客企業様の経費節約・削減意識は依然として高く、解約や仕様変更に伴う減額などにより、引き続き厳しい経営環境が続いている。 | | |
| 競争激化による単価下落に対応できるよう社内体制の見直しを図っている。これ以上の単価下落が続くと人員整理(高齢者が対象)を視野に入れ、固定費削減を検討しなければならない。 | | |
| 最近の傾向として家族葬が増えている。毎年売上が減る傾向にあるが、賞与・給与は下げないよう努力している。 | | |
| 農林水産 | 相場低下、コストアップ(している状況)。 | |