

2023 年 11 月 30 日

2023 年冬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	2023 年 10 月下旬
調査方法	インターネットおよび郵送
対象企業	県内主要企業 476 社
回答企業数	314 社(回答率 66.0%)

【調査結果のポイント】

- ・ 支給の有無・「支給する」80%。前年の 79%から 1 ポイント増。
業種別では「小売業」の 94%が最も多く、以下、「卸売業」(84%)、「建設業」(82%)が続いた。
- ・ 支給の有無 D.I.(「支給する」と「支給しない」の割合の差)…D.I.は 75 で、前年(74)からほぼ横ばい、リーマンショック以降では最大となった。
- ・ 一人当たりの平均支給額・「増える」28%。前年の 24%から 4 ポイント増。「前年並み以上」(「増える」+「前年並み」)…92%。前年(92%)から横ばい。
- ・ 一人当たりの平均支給額 D.I.(「増える」と「減る」の割合の差)…D.I.は 20 で、前年(16)から 4 ポイント増。

1. 支給の有無

2023 年冬の賞与支給について、「支給する」企業割合は全産業ベースで 80%と前年(79%)を 1 ポイント上回った(図表 1)。また、「支給しない」は 5%と前年(5%)と同じ。「未定」は 15%と前年(16%)を 1 ポイント下回った。

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 94%で、以下、卸売業(84%)、建設業(82%)、製造業(77%)、その他産業(73%)の順となった。前年と比較すると、建設業(前年 74%→今年 82%)が 8 ポイント増、小売業(同 87%→94%)が 7 ポイント増、卸売業(同 80%→84%)が 4 ポイント増だった。一方、その他産業(同 74%→73%)はほぼ横ばい、製造業(同 81%→77%)は 4 ポイント減

だった。

「支給しない」企業の割合は、その他産業が8%で最多となり、以下、製造業(6%)、小売業(4%)、建設業、卸売業(ともに0%)の順となった。

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か月分超～1.5か月分以下」(39%)の割合が最も多かった。業種別にみると、製造業、卸売業、小売業、その他産業では「月給支給額の1か月分超～1.5か月分以下」が最も多く、建設業では「月給支給額の1か月分超～1.5か月分以下」と「月給支給額の1.5か月分超～2か月分以下」が同水準だった。

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28%と前年(24%)を4ポイント上回り、「前年並み」は64%と前年(68%)を4ポイント下回った。一方、「減る」は8%と前年(8%)と同じだった。

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は92%で前年(92%)から横ばいとなった。

「増える」を業種別に見ると、卸売業(前年13%→今年31%)が18ポイント増と大幅に増加したほか、小売業(同29%→38%)が9ポイント増、その他産業(同19%→27%)が8ポイント増となった。一方、製造業(同30%→28%)はほぼ横ばいとなり、建設業(同25%→14%)は11ポイント減と大幅に減少した。増加率をみると、全産業ベースでは「1～3%未満」が39%と最も多く、次いで「3～5%未満」が36%、「5～10%未満」が14%、「10%以上」(11%)、「1%未満」(0%)の順となった。増加要因・目的は、「社員の意欲向上」が68%と最も多く、前年(64%)を4ポイント上回った。次いで「業績が向上」(28%)は、前年(38%)を10ポイント下回った。

一方、「減る」企業の最多は建設業の14%で、以下、製造業、卸売業(ともに11%)、その他産業(4%)、小売業(2%)の順となった。減少率をみると「5～10%未満」と「10%以上」(ともに33%)が最も多く、次いで「1%未満」が17%、「1～3%未満」が11%、「3～5%未満」が6%だった。減少要因・目的は「業績が悪化」が70%で、前年の67%を上回り、大半を占めた。「業績が悪化」を業種別に見ると、最も多かったのは卸売業、小売業の100%で、次いで製造業(88%)、建設業(40%)、その他産業(33%)の順となった。

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34万6,692円となり、前年(35万5,933円)から2.6%減少した(図表2)。業種別では、小売業が37万3,926円(前年比3.3%減)と最も多く、以下、建設業36万1,067円(同2.1%減)、製造業34万6,693円(同1.3%減)、卸売業32万7,471円(同6.7%減)、

その他産業 32 万 7,360 円(同 3.8%減)となった。また、前年、今年ともに平均支給額について回答した 137 社に限ってみると、支給額合計、平均ともに前年を上回った。

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 26%と最も多く、次いで「30～40 万円未満」(24%)、「10～20 万円未満」、「40～50 万円未満」(ともに 14%)となった(図表 3)。

注)回答企業(182 社)の単純平均により算出しているため、図表 1 の一人当たりの平均支給額の増減と相違が生じる場合がある。

5. D.I.の推移

支給の有無 D.I.(「支給する」と「支給しない」の割合の差)をみると、今年は 75 と前年(74)からほぼ横ばい、リーマンショック以降では最大となった(図表 4)。

また、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、今年は 20 と前年(16)を 4 ポイント上回った(図表 5)。

6. まとめ

今回の調査では、「支給の有無 D.I.」がほぼ横ばいながら高水準を維持し、「一人当たりの平均支給額 D.I.」も一部の業種では大幅な減少となったものの、全体では前年に引き続き上昇するなど企業の賞与支給に対する前向きな姿勢は継続している。

しかし、物価高騰や最低賃金引き上げに伴う人件費の増加は企業経営の足を引っ張っており、賞与支給の内容にも影を落としている。「一人当たりの平均支給額 D.I.」は前年から 4 ポイント増加したものの、増加率については前年最多だった「1～3%未満」(前年 35%→今年 39%)が増加した一方、次に多かった「5～10%未満」(同 26%→14%)が減少し、「3～5%未満」(同 7%→36%)と入れ替わるなど増加率が減少している傾向がみられる。また、支給額増加の要因として最多となった「社員の意欲向上」(同 64%→68%)は今年も増加した一方、「業績が向上」(同 38%→28%)は 10 ポイント減の大幅下落となった。企業業績が苦しい状況でも多くの企業が支給額の増加率を抑えながら、従業員の雇用維持のために賞与支給の水準を保っている姿がうかがえる。

物価高騰や賃上げの動きは依然強く、人手不足も恒常的な問題となっている中、企業は雇用維持のため今後も賃上げや賞与支給を継続する必要に迫られており、厳しい経済環境下で収益を確保するという難しい舵取りが求められている。

以 上

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

《資料編》

図表1 2023年 冬の賞与支給計画

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		80	79	77	81	82	74	84	80	94	87	73	74
	支給率	月給支給額の1か月分以下	14	13	9	11	11	6	19	17	15	11	18	18
		〃1か月分超～1.5か月分以下	39	40	44	40	39	47	33	39	34	35	39	41
		〃1.5か月分超～2か月分以下	27	24	30	29	39	31	30	26	19	19	21	16
		〃2か月分超	21	23	18	20	11	16	19	17	32	35	22	25
	支給しない		5	5	6	6	0	0	0	7	4	2	8	7
	未定		15	16	17	13	18	26	16	13	2	11	19	19
D.I.（「支給する」－「支給しない」）			75	74	71	75	82	74	84	73	90	85	65	67
一人当たりの平均支給額	増える		28	24	28	30	14	25	31	13	38	29	27	19
	増加率	1%未満	0	13	0	10	0	0	0	33	0	10	0	23
		1～3%未満	39	35	25	29	80	38	38	67	50	60	35	15
		3～5%未満	36	7	35	5	20	0	50	0	38	10	35	15
		5～10%未満	14	26	20	33	0	38	13	0	13	20	12	15
		10%以上	11	20	20	24	0	25	0	0	0	0	18	31
	要因・目的	社員の意欲向上	68	64	70	67	100	75	75	100	56	55	67	54
		業績が向上	28	38	45	48	20	50	38	33	17	9	17	39
		社員の平均年齢上昇	22	18	20	24	20	13	0	0	28	18	28	15
		人手不足を解消するため	17	16	10	0	40	25	25	0	17	18	17	39
		給与と賞与の配分見直し（賞与の割合増加）	7	11	15	14	20	13	0	0	0	18	6	0
		同業他社と比較して低い	7	4	5	0	0	0	13	0	11	9	6	8
		その他	20	14	10	14	0	13	25	0	28	27	28	8
	前年並み		64	68	61	59	72	75	58	79	60	66	69	71
	減る		8	8	11	11	14	0	11	8	2	5	4	10
	減少率	1%未満	17	11	14	13	50	－	0	0	0	0	0	14
1～3%未満		11	22	0	13	0	－	67	0	0	0	0	43	
3～5%未満		6	22	14	37	0	－	0	0	0	50	0	0	
5～10%未満		33	28	43	37	25	－	0	0	100	0	33	29	
10%以上		33	17	29	0	25	－	33	100	0	50	67	14	
要因・目的		業績が悪化	70	67	88	75	40	－	100	100	100	100	33	43
		給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）	20	11	0	25	20	－	33	0	0	0	67	0
	社員の平均年齢低下	15	11	0	0	40	－	0	0	0	0	33	29	
	経営体質強化に向けた人件費圧縮	5	6	0	0	20	－	0	0	0	0	0	14	
	同業他社と比較して高い	0	0	0	0	0	－	0	0	0	0	0	0	
	その他	20	22	13	13	40	－	0	0	0	0	33	43	
D.I.（「増える」－「減る」）			20	16	17	19	0	25	20	5	36	24	23	9
支給しない要因	業績が悪化	29	39	20	50	－	－	－	100	100	100	14	0	
	経営体質強化に向けた人件費圧縮	14	31	40	50	－	－	－	0	0	0	0	33	
	給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）	7	15	0	25	－	－	－	0	0	0	14	17	
	その他	57	31	60	25	－	－	－	0	0	0	71	50	

注）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

注）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

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
2023年	346,692	346,693	361,067	327,471	373,926	327,360
22年	355,933	351,130	368,783	351,067	386,625	340,160
増減率	▲ 2.6	▲ 1.3	▲ 2.1	▲ 6.7	▲ 3.3	▲ 3.8

注) 回答があった182社(22年は177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

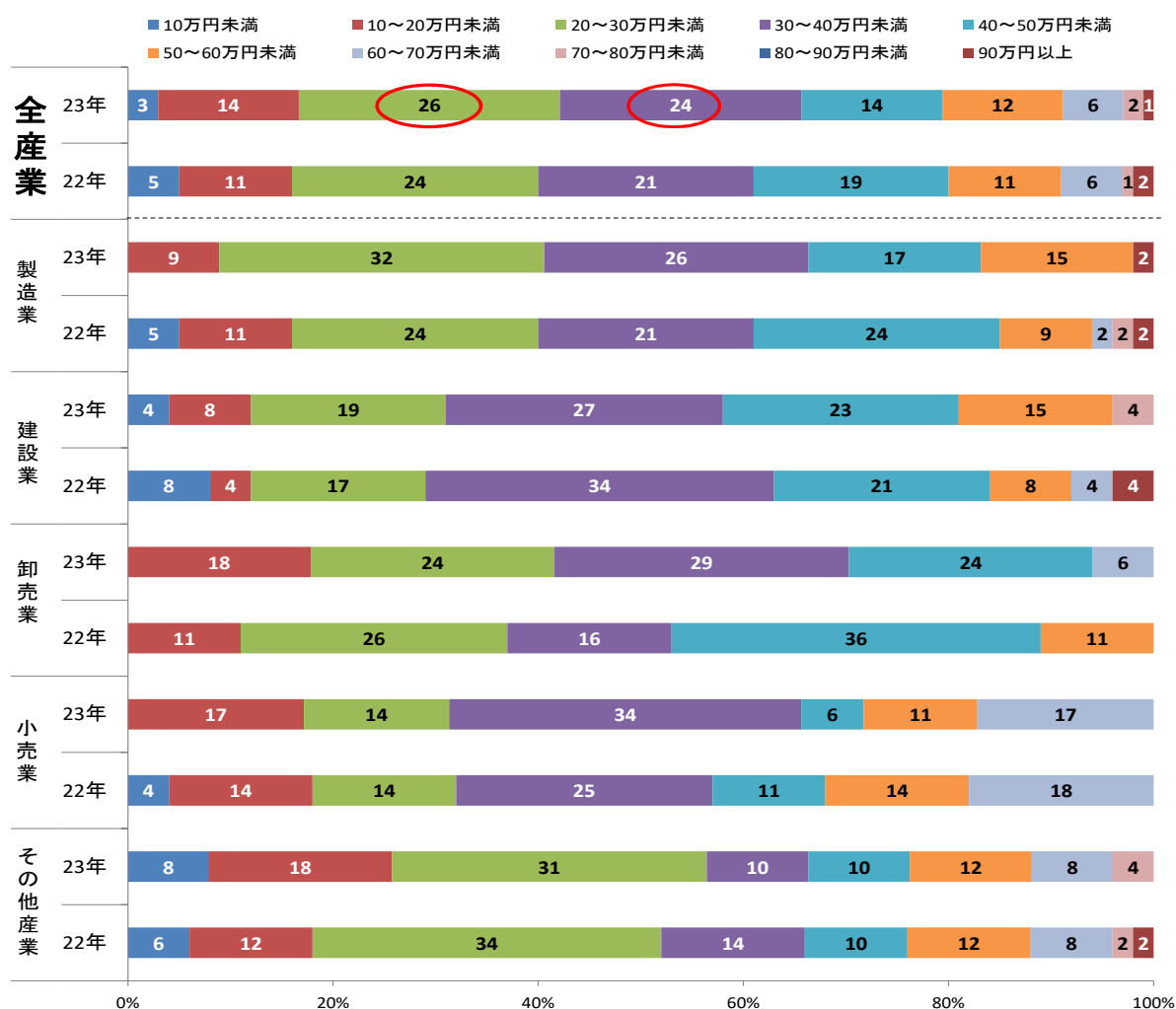
【参考】一人当たりの平均支給額(前年と比較可能な137社)

(単位：円、%)

	全産業 (137)	製造業 (45)	建設業 (15)	卸売業 (13)	小売業 (23)	その他産業 (41)
2023年	364,815	364,665	349,111	344,000	411,800	350,966
22年	356,609	356,000	345,133	341,945	394,879	344,657
増減率	2.3	2.4	1.2	0.6	4.3	1.8

注) 2022年、23年ともに回答があった137社の単純平均により算出。

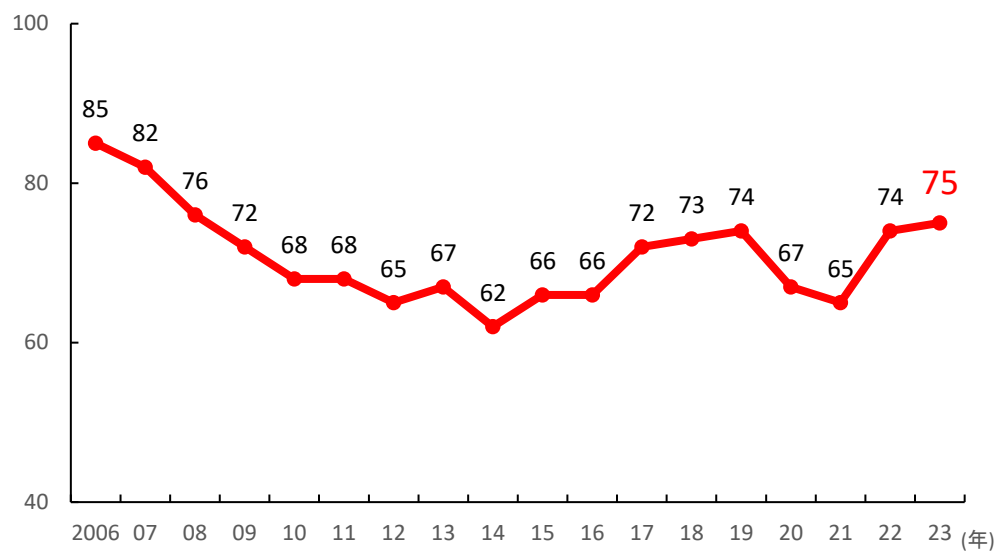
図表3 一人当たりの平均支給額構成比



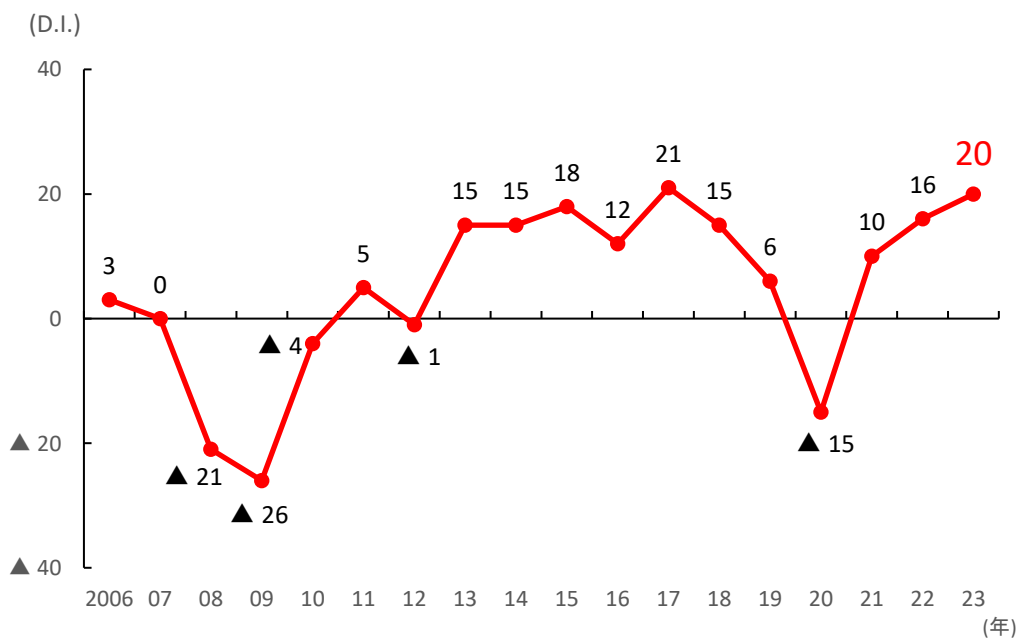
注) 割合の算出は四捨五入を用いているため、合計が100%とならない場合がある

(D.I.)

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) 2023年冬の賞与などに関する主な意見

		意 見
製造業	食料品	パートの賃金を上げたことに比例して正社員の基本給の見直しをしたため、自動的に賞与金額にも影響してくる。
		食品製造業は、製品値上げにより販売数量が落ちており、今後の原料値上げに対して、更なる製品値上げは難しくなっている。賞与は業績を反映するため、今後の賞与支給は厳しくなると思われる。
		商品の値上げによって販売数量と売上が安定しない状態が続いているため、まだ検討中。
	機械・金属	材料費・電気料金などの高騰により利益確保が厳しく例年並みとする。
	窯業・土石	上期決算4～9月の業績が厳しく利益の確保ができず、よって冬期賞与は上期業績により支給のため1か月分の支給見込み。
建設業	建築	原材料などの高騰によって支給額を減らさざるを得ない。
	その他建設	冬期賞与は上期の業績によるものです。今期業績が前年比大きく悪化しており現在のところ未定。
卸売業	建設資材卸売	前年同様に支給予定ではあるが、10月現在では売り上げが目標達成できていないため厳しい状況にある。
	その他卸売	仕入価格の上昇などで収益を圧迫しているが、従業員の生活のため一定程度の賞与は支給したい。
小売業	百貨店・スーパー	最低賃金アップで人件費増額になっており、利益アップしないといけない。
	自動車	従業員のモチベーションアップや生活向上につながる対応をしていきたい。
		賞与支給計算方法の見直しを行っている。
	その他小売	業績と物価上昇など環境とのバランスを見ながら支給額を検討。
		最低賃金、各種コスト増が利益を圧迫している。
その他産業	外食産業	最低賃金が上がったので、初任給の見直しが必要。
	運輸・通信	燃料の高値水準での移行が継続しており余裕の無い経営環境が続いている。
	サービス	賃金上昇傾向のなか、この業界で賃金コストを吸収できるか思案どころ。
		専門性の高い職種のため、人材確保・育成が大きな課題となっており、相応の対価を支払わなければ同業者へ移ってしまうということが普通の業種なので苦慮している。
	農林水産	畜産業で飼料価格の高騰で生産コストが上昇しており、厳しい状況。