

2024 年 11 月 29 日

2024 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	2024 年 10 月下旬
調査方法	インターネット及び郵送
対象企業	県内主要企業 480 社
回答企業数	319 社(回答率 66.5%)

【調査結果のポイント】

- ・ 支給の有無・「支給する」80%。前年の 80%から横ばい。
業種別では「小売業」の 87%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 76 で、前年(75)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」36%。前年の 28%から 8 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 28 で、前年(20)から 8 ポイント増。

1. 支給の有無

2024 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(80%)から横ばいとなった(図表 1)。また、「支給しない」は 4%と前年(5%)を 1 ポイント下回り、「未定」は 16%と前年(15%)を 1 ポイント上回った。

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 87%で、以下、卸売業(84%)、建設業(82%)、製造業(80%)、その他産業(75%)の順となった。前年と比較すると、製造業(前年 77%→今年 80%)が 3 ポイント増、その他産業(同 73%→75%)が 2 ポイント増となった一方、卸売業(同 84%→84%)、建設業(同 82%→82%)は横ばい、小売業(同 94%→87%)は 7 ポイント減となった。

「支給しない」企業の割合は、その他産業が 6%で最多となり、以下、小売業(4%)、製造業(3%)、建設業(2%)、卸売業(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」(40%)の割合が最も多かった。業種別にみても、全ての業種で「月給支給額の1か月分超～1.5か月分以下」が最も多かった。また、小売業については「月給支給額の2か月分超」も同率で最多となっている。

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36%と前年(28%)を8ポイント上回り、「前年並み」は56%と前年(64%)を8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、建設業(前年14%→今年32%)が18ポイント増、その他産業(同27%→38%)が11ポイント増と大幅に増加したほか、製造業(同28%→36%)が8ポイント増、小売業(同38%→44%)が6ポイント増となった。一方、卸売業(同31%→30%)はほぼ横ばいとなった。増加率をみると、全産業ベースでは「1～3%未満」が41%と最も多く、次いで「3～5%未満」(30%)、「5～10%未満」(13%)、「10%以上」(10%)、「1%未満」(6%)の順となった。増加要因・目的は、「社員の意欲向上」が48%と最も多かったが、前年(68%)からは20ポイント減と大幅に減少した。次いで「業績が向上」(36%)は、前年(28%)を8ポイント上回った。

一方、「減る」企業の最多は製造業の12%で、以下、卸売業(11%)、建設業(7%)、その他産業(6%)、小売業(3%)の順となった。減少率をみると「3～5%未満」が28%で最も多く、次いで「1～3%未満」と「10%以上」(ともに22%)、「5～10%未満」(17%)、「1%未満」(11%)の順となった。減少要因・目的は「業績が悪化」が70%で前年(70%)と同じとなり、大半を占めた。次いで、「経営体質強化に向けた人件費圧縮」(25%)、「給与と賞与の配分見直し(賞与の割合低減)」(20%)、「社員の平均年齢低下」(5%)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36万1,631円となり、前年(34万6,692円)から4.3%増加した(図表2)。業種別では、卸売業が40万8,176円(前年比24.6%増)と最も多く、以下、小売業37万166円(同1.0%減)、製造業36万7,151円(同5.9%増)、建設業35万4,304円(同1.9%減)、その他産業33万6,678円(同2.8%増)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136社に限ってみると、平均支給額は全産業ベースで35万9,888円(同2.9%増)となった。業種別では、卸売業(同9.9%増)、製造業(同7.9%増)が増加し、建設業(同

0.6%増)、その他産業(同 0.4%増)がほぼ横ばい、小売業(同 4.0%減)は減少した。

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 27%と最も多く、次いで「30～40 万円未満」(20%)、「40～50 万円未満」(14%)となった(図表 3)。

注)回答企業(181 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 76 と前年(75)からほぼ横ばいとなった(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 28 と前年(20)を 8 ポイント上回った(図表 5)。

支給の有無 D.I.、一人当たりの平均支給額 D.I.のいずれもリーマンショック以降では最大となった。

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、最低賃金引き上げ等に伴う人件費の増加は企業経営の重荷になりつつあり、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 8 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 39%→今年 41%)がさらに増加した一方、「3～5%未満」(同 36%→30%)、「5～10%未満」(同 14%→13%)、「10%以上」(同 11%→10%)がそれぞれ減少し、前年は無かった「1%未満」が 6%となるなど増加幅が頭打ちになっている状況がみられる。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 68%→48%)は 20 ポイント減と大幅に減少した一方、「業績が向上」(同 28%→36%)は 8 ポイント増となった。価格転嫁が順調に進んでいる企業では、支給額増加の原資を確保できていることがうかがえる。

物価上昇を上回るだけの賃上げが必要だと言われてはいるが、賃上げのためには価格転嫁や生産性向上がより重要になる。物価や人手不足の水準が依然高止まりしている中、雇用を維持するためにも賃上げを継続することは必須であり、企業は厳しい経済環境下で収益を確保することが求められる。

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 2024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	80	80	77	82	82	84	84	87	94	75	73
	支給率	月給支給額の1か月分以下	16	14	13	9	13	11	15	19	8	15	24	18
		“ 1か月分超～1.5か月分以下	40	39	40	44	53	39	33	33	37	34	39	39
		“ 1.5か月分超～2か月分以下	22	27	32	30	23	39	26	30	18	19	11	21
		“ 2か月分超	22	21	15	18	13	11	26	19	37	32	26	22
	支給しない		4	5	3	6	2	0	0	0	4	4	6	8
未定		16	15	17	17	16	18	16	16	9	2	19	19	
D.I.（「支給する」－「支給しない」）		76	75	77	71	80	82	84	84	83	90	69	65	
一人当たりの平均支給額	増える		36	28	36	28	32	14	30	31	44	38	38	27
	増加率	1％未満	6	0	4	0	8	0	0	0	14	0	4	0
		1～3％未満	41	39	35	25	50	80	50	38	29	50	48	35
		3～5％未満	30	36	35	35	8	20	25	50	50	38	26	35
		5～10％未満	13	14	15	20	17	0	0	13	0	13	19	12
		10％以上	10	11	12	20	17	0	25	0	7	0	4	18
	要因・目的	社員の意欲向上	48	68	59	70	54	100	25	75	53	56	39	67
		業績が向上	36	28	37	45	46	20	50	38	41	17	23	17
		社員の平均年齢上昇	25	22	41	20	15	20	0	0	6	28	35	28
		人手不足を解消するため	17	17	26	10	15	40	0	25	29	17	4	17
		給与と賞与の配分見直し（賞与の割合増加）	11	7	11	15	8	20	13	0	18	0	8	6
		同業他社と比較して低い	9	7	15	5	8	0	25	13	6	11	0	6
		その他	24	20	15	10	15	0	25	25	29	28	35	28
	前年並み		56	64	52	61	61	72	59	58	54	60	57	69
	減る		8	8	12	11	7	14	11	11	3	2	6	4
	減少率	1％未満	11	17	13	14	33	50	0	0	0	0	0	0
		1～3％未満	22	11	25	0	0	0	33	67	0	0	33	0
		3～5％未満	28	6	25	14	33	0	33	0	0	0	33	0
		5～10％未満	17	33	0	43	33	25	33	0	100	100	0	33
		10％以上	22	33	38	29	0	25	0	33	0	0	33	67
	要因・目的	業績が悪化	70	70	89	88	33	40	100	100	0	100	50	33
		経営体質強化に向けた人件費圧縮	25	5	0	0	67	20	33	0	100	0	25	0
		給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）	20	20	22	0	33	20	33	33	0	0	0	67
		社員の平均年齢低下	5	15	0	0	0	40	0	0	0	0	25	33
		同業他社と比較して高い	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		その他	0	20	0	13	0	40	0	0	0	0	0	33
D.I.（「増える」－「減る」）		28	20	24	17	25	0	19	20	41	36	32	23	
支給しない要因	業績が悪化		25	29	0	20	0	－	－	－	100	100	17	14
	経営体質強化に向けた人件費圧縮		8	14	0	40	0	－	－	－	0	0	17	0
	給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）		8	7	0	0	0	－	－	－	0	0	17	14
	その他		58	57	100	60	100	－	－	－	0	0	50	71

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
2024年	361,631	367,151	354,304	408,176	370,166	336,678
23年	346,692	346,693	361,067	327,471	373,926	327,360
増減率	4.3	5.9	▲ 1.9	24.6	▲ 1.0	2.8

注) 回答があった181社(23年は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

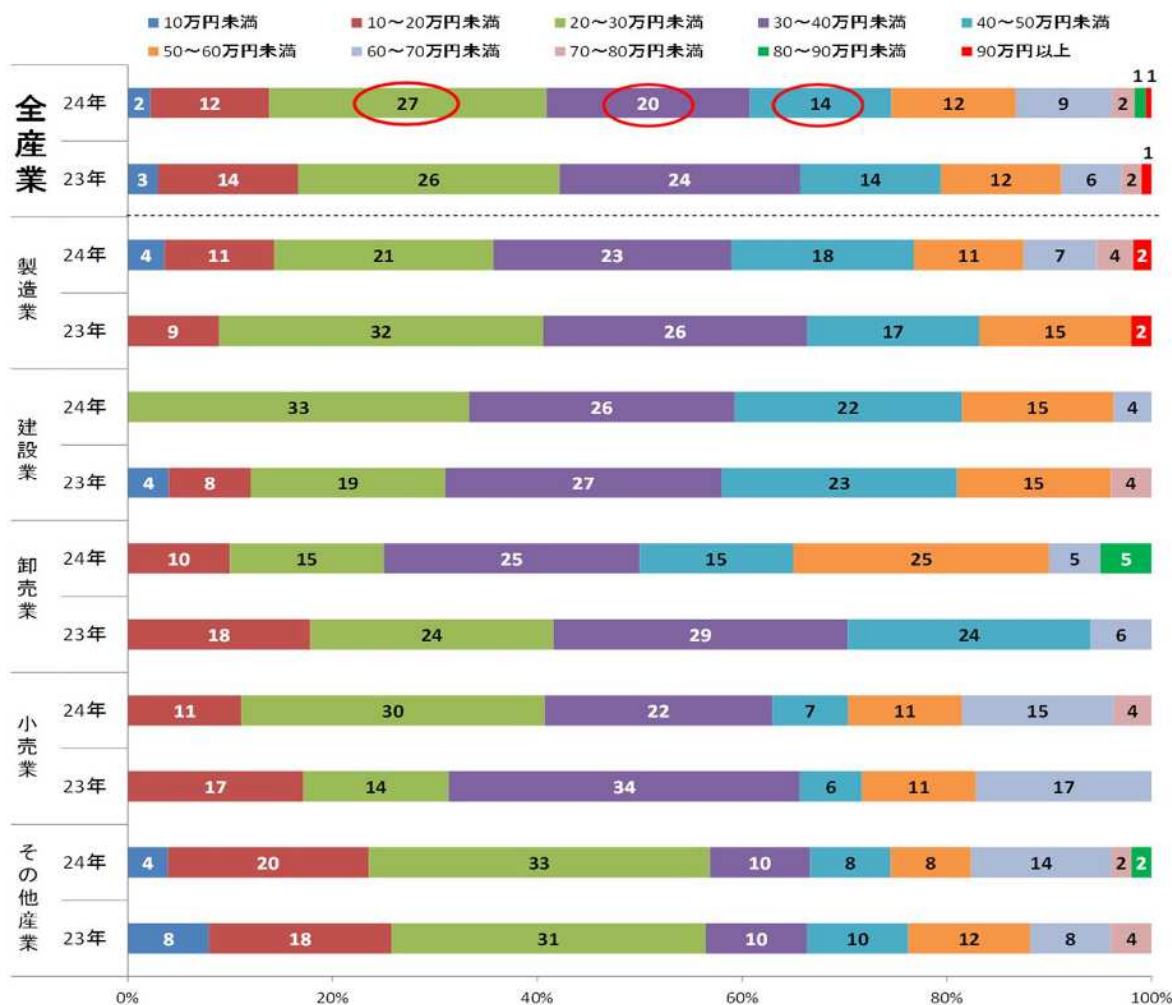
【参考】一人当たりの平均支給額(前年と比較可能な136社)

(単位：円、%)

	全産業 (136)	製造業 (41)	建設業 (19)	卸売業 (14)	小売業 (23)	その他産業 (39)
2024年	359,888	390,963	321,432	364,109	374,108	336,052
23年	349,861	362,474	319,632	331,214	389,668	334,548
増減率	2.9	7.9	0.6	9.9	▲ 4.0	0.4

注) 2023年、24年ともに回答があった136社の単純平均により算出。

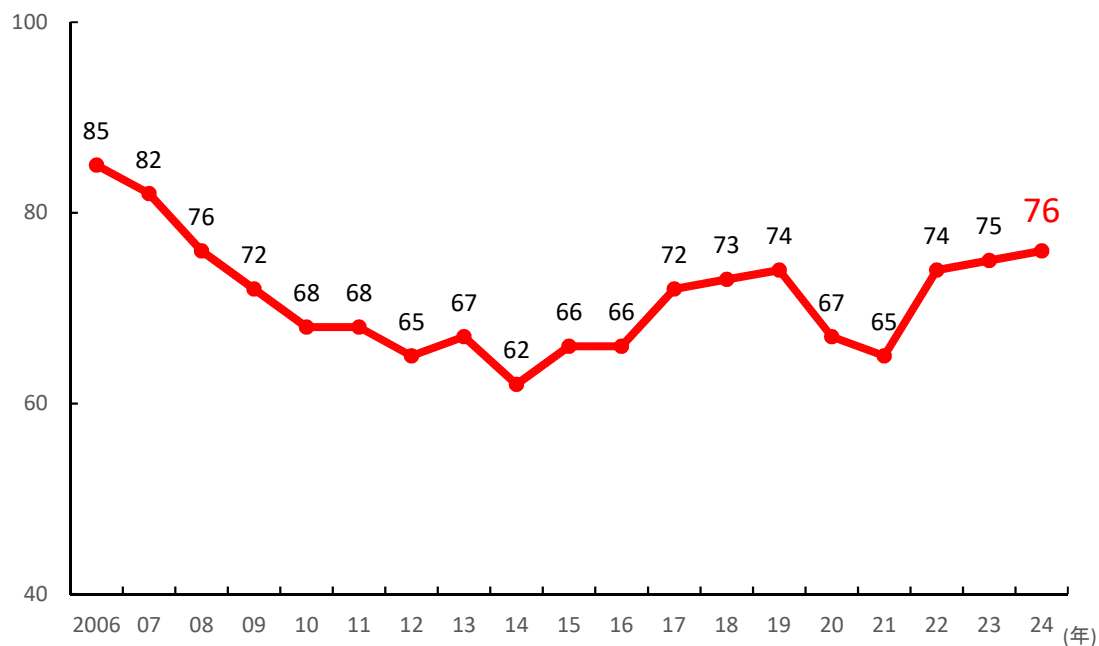
図表3 一人当たりの平均支給額構成比



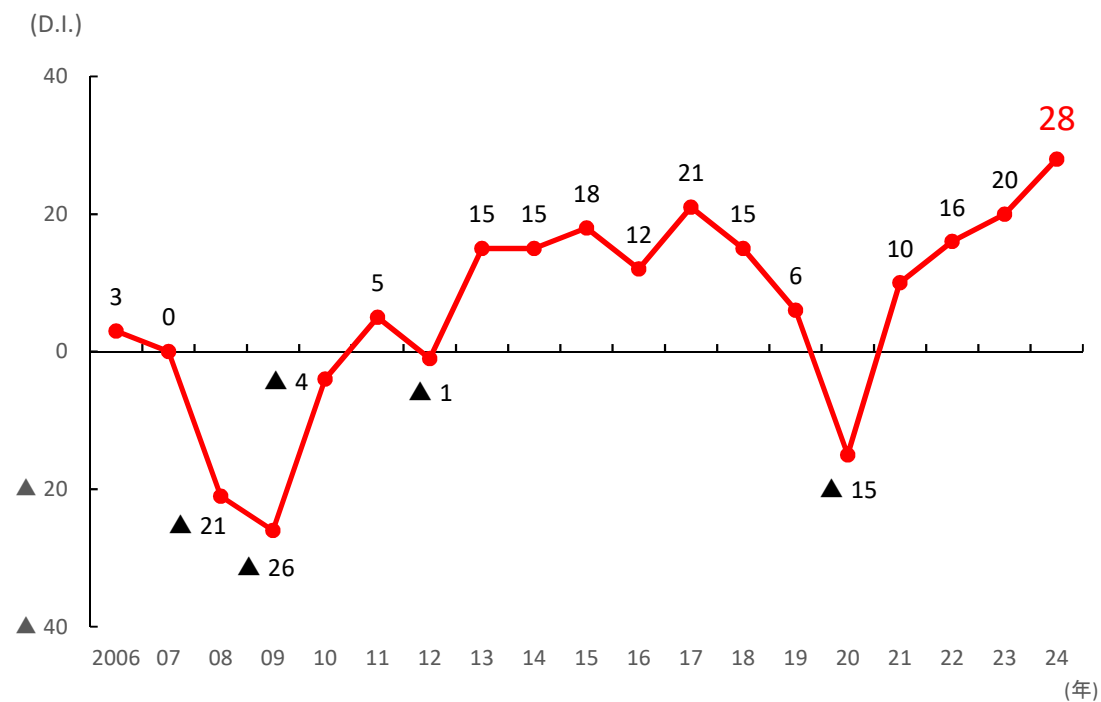
注) 割合の算出は四捨五入を用いているため、合計が100%とならない場合がある

(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) 2024年冬の賞与等に関する主な意見

		意 見
製造業	食料品	人員確保のため賃金を上げた分、賞与もある程度考慮した金額の支給でないと従業員の士気も下がってしまうのではと考える。
		10月の昇給率が最低賃金改定により高かった為、業績を考慮すれば支給計画は大幅に減少せざるを得ない。
		今期計画以上に原材料・資材等が高騰しており、賞与原資が確保できていない。
	窯業・土石	売上額が減る中、賞与を支給するのは厳しいが、物価も上がり、職員のモチベーションを上げるために支給する必要がある。
	電機・電子	例年通り12月に支給予定。順調に売り上げと純利益が推移。円安の影響も後押し。
建設業	建築	どの業界にも言えることだと思いますが、物流・資材の高騰により、その分の吸収・しわ寄せが課題となっている。 業績は横ばいだが業界全体が賃上げ傾向であるため支給額を増やしていかなければならない状況。
	その他建設	上期は発注が遅れ前年比で大きく落ち込んだ。下期では大きく受注を伸ばしており、業績改善の期待を含めて前年並みの支給額は確保する。
卸売業	食料品	メーカーからの仕入れ価格高騰に対する販売価格転嫁が課題。 酒類業界は業界動向が見えづらいため賞与の支給計画は立てづらい状況であるが、賞与は社員のモチベーションを保つために必要不可欠である。
	その他卸売	厳しい状況ではありますが、支給しないわけにはいかない。
小売業	百貨店・スーパー	最低賃金の上昇が経営を圧迫しつつある。
	自動車	地方の格差是正に向け、賃金と工業物価の上昇分の価格転嫁が鹿児島でも起こるよう、政府・自治体・メディアへのムード醸成をお願いしたい。
	その他小売	最低賃金上昇分を賞与にて相殺した形となっている。 現状、業界的に仕入れ値も上がり、売り上げも厳しい。支給したいところですが、難しいところ。
その他産業	旅館・ホテル	観光業においては、鹿児島県の観光動向調査をみても前年割れしており、弊社も同様である。賞与は、計画(予算)を下回る見込み。
	外食産業	物価上昇、人件費上昇、人員不足、なかなか厳しい。
	運輸・通信	コロナ融資の返済が昨年より始まっており、売り上げや利益は向上しているもの資金繰りが厳しい。
	サービス	給与および賞与の支給水準は人材確保の大きなファクター。人材不足は個々の労働負担増加に繋がるので、対価バランスを取ることの重要性がより高まっている。