

2022年11月30日

## 2022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	2022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 500社
回答企業数	297社(回答率 59.4%)

### 【調査結果のポイント】

- ・ 支給の有無・「支給する」79%。前年の71%から8ポイント増。  
業種別では「小売業」の87%が最も多く、以下、「製造業」(81%)、「卸売業」(80%)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74で、前年(65)から9ポイント増。
- ・ 一人当たりの平均支給額・「増える」24%。前年の19%から5ポイント増。「前年並み以上」(「増える」+「前年並み」)…92%。前年(91%)から1ポイント増。
- ・ 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16で、前年(10)から6ポイント増。

### 1. 支給の有無

2022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79%と前年(71%)を8ポイント上回った(図表1)。また、「支給しない」は5%と前年(6%)を1ポイント下回り、「未定」は16%と前年(23%)を7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87%で、以下、製造業(81%)、卸売業(80%)、建設業、その他産業(ともに74%)の順となった。前年と比較すると、製造業(前年68%→今年81%)が13ポイント増、その他産業(同63%→74%)が11ポイント増と大幅に増加したほか、卸売業(同71%→80%)、小売業(同82%→87%)も増加したが、建設業(同78%→74%)は前年を下回った。

「支給しない」企業の割合は、卸売業とその他産業(ともに7%)が最多で、以下、製造業(6%)、小売業(2%)、建設業(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%)の割合が最も多く、全産業で同様の傾向となった。

## 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24%と前年(19%)を5ポイント上回り、「前年並み」は68%と前年(72%)を4ポイント下回った。一方、「減る」は8%と前年(9%)を1ポイント下回った。

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は92%で前年(91%)を1ポイント上回った。

「増える」を業種別に見ると、小売業(前年18%→今年29%)が11ポイント増、製造業(同22%→30%)と建設業(同17%→25%)がともに8ポイント増、卸売業(同9%→13%)が4ポイント増となったが、その他産業(同21%→19%)は2ポイント減となった。増加率をみると、「1～3%未満」が35%と最も多く、次いで「5～10%未満」が26%、「10%以上」が20%、「1%未満」(13%)、「3～5%未満」(7%)の順となった。増加要因・目的は、「社員の意欲向上」が64%と最も多く、前年(44%)を20ポイント上回った。これに次ぐ「業績が向上」(38%)は、前年(54%)を16ポイント下回った。

一方、「減る」企業の最多は製造業の11%で、その他産業の10%が続いた。減少率をみると「5～10%未満」(28%)が最も多く、次いで「1～3%未満」と「3～5%未満」がともに22%、「10%以上」が17%、「1%未満」は11%だった。減少要因・目的は「業績が悪化」が67%で、前年の81%を下回ったが、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(75%)、その他産業(43%)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35万5,933円となり、前年(34万8,403円)から2.2%増加した(図表2)。業種別では、小売業が38万6,625円(前年比2.8%増)と最も多く、以下、建設業36万8,783円(同9.9%増)、製造業35万1,130円(同3.3%増)、卸売業35万1,067円(同1.3%減)、その他産業34万160円(同0.5%減)となった。

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24%と最も多く、次いで「30～40万円未満」(21%)、「40～50万円未満」(19%)となった(図表3)。

注)回答企業(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 74 と前年(65)を 9 ポイント上回り、05 年の調査開始以来最大の上げ幅となった(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 16 と前年(10)を 6 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 3 年ぶりに前年を上回り、19 年(74)の水準まで回復した。2 年分の下落幅を回復したことで、結果として 05 年の調査開始以来最大の上げ幅となった。また、「一人当たりの平均支給額 D.I.」も一部の業種では小幅な減少となったものの、全体では前年に引き続き上昇しており、今年夏の賞与と同様に支給環境の大幅な改善傾向が続いた。

その背景には、足元の物価高騰や人手不足に苦慮する企業の姿が見える。支給額増加の要因として前年最多となった「業績が向上」(前年 54%→今年 38%)に代わり、今年は「社員の意欲向上」(同 44%→64%)が大半を占め最多となった。原材料・エネルギー価格の高騰によるコスト増加とコロナ禍からの経済活動回復に伴う人手不足に直面し、収益的には苦しい状況でも従業員の雇用維持のため多くの企業が賞与支給や支給額増加に踏み切っているものと思われる。

物価高騰やコロナ感染の「第 8 波」への懸念が払拭されない中ではあるが、今後も賞与支給を含めた賃上げの動きが続けられるか、企業は正念場を迎える。

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 2022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	79	71	81	68	74	78	80	71	87	82	74	63	
	支給率	月給支給額の1か月分以下	13	17	11	14	6	17	17	18	11	19	18	21
		〃1か月分超～1.5か月分以下	40	41	40	44	47	52	39	41	35	44	41	28
		〃1.5か月分超～2か月分以下	24	20	29	21	31	17	26	23	19	9	16	28
		〃2か月分超	23	21	20	21	16	14	17	18	35	28	25	23
支給しない	5	6	6	8	0	0	7	3	2	2	7	11		
未定	16	23	13	24	26	22	13	26	11	16	19	26		
D.I.（「支給する」－「支給しない」）	74	65	75	60	74	78	73	68	85	80	67	52		
一人当たりの平均支給額	増える	24	19	30	22	25	17	13	9	29	18	19	21	
	増加率	1％未満	13	15	10	21	0	0	33	50	10	0	23	17
		1～3％未満	35	37	29	21	38	17	67	50	60	57	15	50
		3～5％未満	7	7	5	7	0	0	0	0	10	0	15	17
		5～10％未満	26	22	33	36	38	33	0	0	20	14	15	8
		10％以上	20	20	24	14	25	50	0	0	0	29	31	8
	要因・目的	社員の意欲向上	64	44	67	21	75	83	100	50	55	43	54	50
		業績が向上	38	54	48	71	50	67	33	0	9	43	39	42
		社員の平均年齢上昇	18	24	24	21	13	17	0	0	18	29	15	33
		人手不足を解消するため	16	5	0	0	25	0	0	0	18	14	39	8
		給与と賞与の配分見直し（賞与の割合増加）	11	5	14	7	13	0	0	0	18	14	0	0
		同業他社と比較して低い	4	2	0	7	0	0	0	0	9	0	8	0
		その他	14	10	14	7	13	0	0	50	27	0	8	17
	前年並み	68	72	59	75	75	75	79	73	66	68	71	69	
	減る	8	9	11	3	0	8	8	18	5	14	10	10	
減少率	1％未満	11	10	13	50	-	33	0	0	0	0	14	0	
	1～3％未満	22	25	13	0	-	33	0	25	0	50	43	0	
	3～5％未満	22	0	37	0	-	0	0	0	50	0	0	0	
	5～10％未満	28	30	37	50	-	0	0	50	0	33	29	20	
	10％以上	17	35	0	0	-	33	100	25	50	17	14	80	
	要因・目的	業績が悪化	67	81	75	50	-	100	100	100	100	67	43	83
給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）		11	10	25	0	-	33	0	0	0	17	0	0	
社員の平均年齢低下		11	14	0	50	-	0	0	0	0	17	29	17	
経営体質強化に向けた人件費圧縮		6	5	0	50	-	0	0	0	0	0	14	0	
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		22	5	13	0	-	0	0	0	0	17	43	0	
D.I.（「増える」－「減る」）	16	10	19	19	25	9	5	▲9	24	4	9	11		
支給しない要因	業績が悪化	39	65	50	75	-	-	100	100	100	100	0	50	
	経営体質強化に向けた人件費圧縮	31	25	50	38	-	-	0	0	0	0	33	20	
	給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）	15	5	25	0	-	-	0	0	0	0	17	10	
	その他	31	35	25	25	-	-	0	0	0	0	50	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

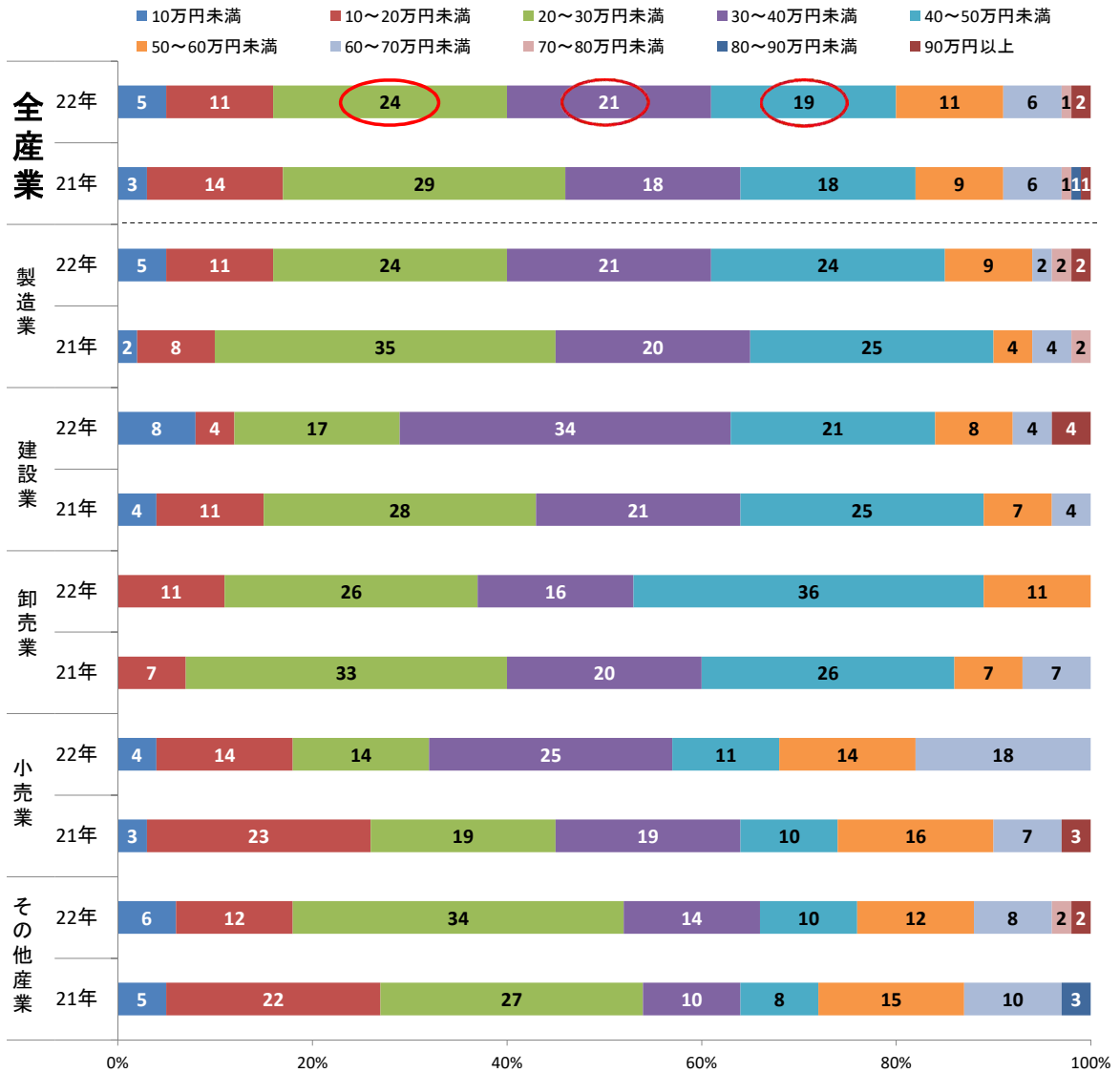
図表2 一人当たりの平均支給額(実額)

(単位：円、%)

	全産業	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他産業
2022年	355,933	351,130	368,783	351,067	386,625	340,160
21年	348,403	339,861	335,454	355,681	376,257	341,774
増減率	2.2	3.3	9.9	▲ 1.3	2.8	▲ 0.5

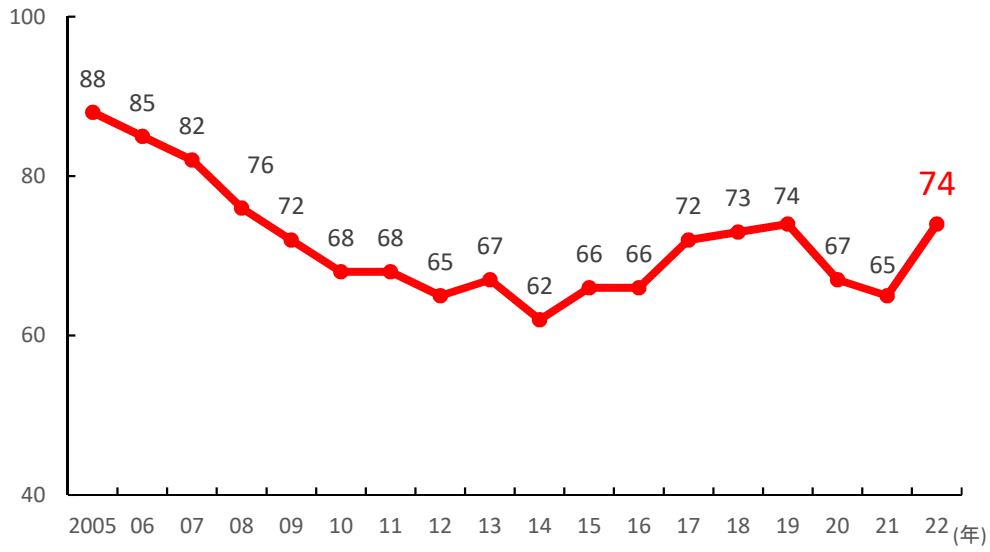
注) 回答があった177社(21年は162社)の単純平均により算出しているため、図表1の一人当たりの支給額の増減と相違が生じる場合がある

図表3 一人当たりの平均支給額構成比

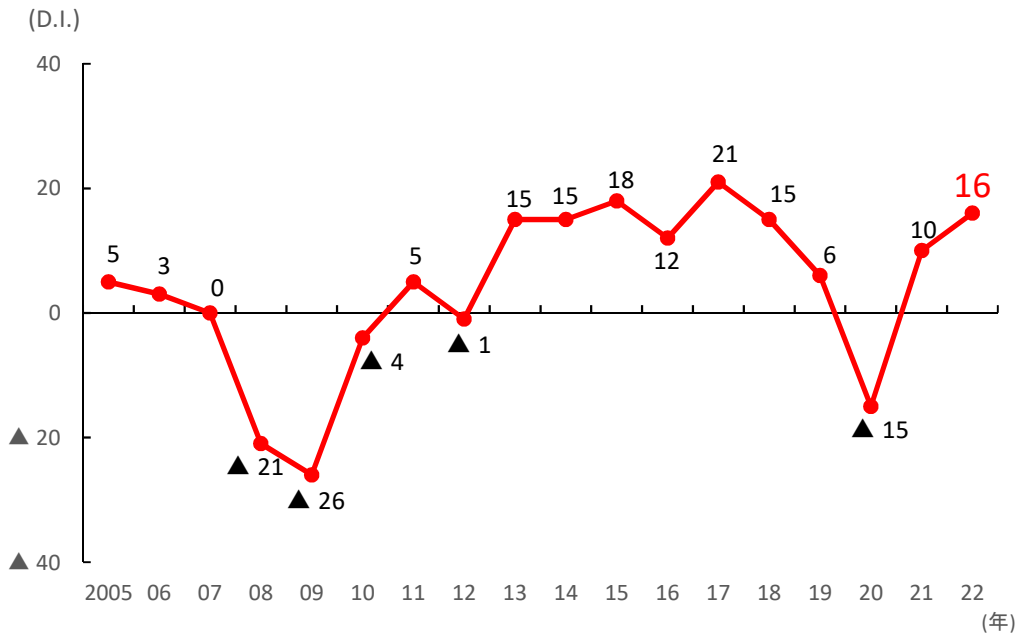


(D.I.)

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) 2022年冬の賞与等に関する主な意見

		意見
製造業	食料品	現在は経済活動が以前よりは活発化していますが、今回はまだ状況を見据えて賞与を計画しています
		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、業績に問題なければ自動的に賞与金額にも影響してくる
		食料品等の値上げで相対的に給与が目減りしている。物価高騰に対する補填をまずは賞与で行う
	機械・金属	まず売り上げをあげることが大優先であり、利益を確保することで支給計画を考えていきたいです
電機・電子	業績連動部分が増加しております。電子部品業界主要セットメーカーで5G向けなど好調に推移。車載用途が年内は低調	
建設業	土木	コロナの影響で公共工事の発注が減少し、競争激化が高まり受注難は続く
	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です。
卸売業	食料品	全国旅行支援等の措置を追い風に、観光客の増加により企業に良い影響があればと思う
	建設資材	前年同様に支給予定ではあるが10月現状では売り上げが目標達成できていない為厳しい状況にある
小売業	百貨店・スーパー	厳しい環境下で勤務してくれている従業員に少しでも報いたい
	自動車	業績(経常利益)連動のため、新車の生産・納期の影響次第では、増減の可能性あり 技術職をはじめ慢性的な人材不足。物価高もあるため、流出を防ぐためにも昇給・賞与増をしていかなければならない。
	その他小売	コロナ禍のなか業績は非常に厳しい。まだコロナ感染前に対して実績割れの状況で、依然として先行きの見通しの見えない状況は続いている。年末年始のお客様の流れ、観光客の流れに期待したい。 業況は厳しいが、社員の生活安定のため支給する。
その他産業	旅館・ホテル	宿泊業界は未だにコロナ禍の影響を受けているが、収益を無視しても従業員雇用維持のためにも、賞与額を支給しなければならない状況である
	運輸・通信	倉庫・運輸・荷役共に売り上げは前年並みだが、燃料費・光熱費の高騰により利益が圧迫されている。人材の確保のために賞与は支給するが、このまま意味のない政策が続けば計画変更せざるをえなくなるのではないかと。 物流業界は慢性的な人手不足が深刻な状況。円安の影響が大きくても売り上げが無くなることはないものの価格転嫁の仕方が課題である。DX推進も課題だ。
	サービス	パート時給アップと社員の昇給対応もある。他社の具体的な人件費コントロール策があれば知りたい。 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