

2025 年 11 月 28 日

2025 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	2025 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 496 社
回答企業数	316 社(回答率 63.7%)

【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「卸売業」の 87%が最も多く、以下、「製造業」、「建設業」、「小売業」(いずれも 82%)、「その他産業」(75%)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(76)から横ばいとなった。
- ・ 一人当たりの平均支給額・「増える」27%。前年の 36%から 9 ポイント減。「前年並み以上」(「増える」+「前年並み」) …91%。前年(92%)からほぼ横ばい。
- ・ 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 18 で、前年(28)を 10 ポイント下回り、大幅減。

1. 支給の有無

2025 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」も 4%と前年(4%)から横ばい、「未定」も 16%と前年(16%)から横ばいとなった。

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卸売業の 87%で、以下、製造業、建設業、小売業(いずれも 82%)、その他産業(75%)の順となった。前年と比較すると、卸売業(前年 84%→今年 87%)が 3 ポイント増、製造業(同 80%→82%)が 2 ポイント増となった一方、建設業(同 82%→82%)、その他産業(同 75%→75%)は横ばい、小売業(同 87%→82%)は 5 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 5%で最多となり、以下、製造業(4%)、建設業、小売業(いずれも 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」(39%)の割合が最も多かった(図表1)。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、卸売業については「月給支給額の1.5か月分超～2か月分以下」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みると、前年より「増える」は全体の27%と前年(36%)を9ポイント下回り、「前年並み」は64%と前年(56%)を8ポイント上回った(図表1)。一方、「減る」は9%と前年(8%)とほぼ同水準だった。

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91%で前年(92%)からほぼ横ばいとなった。

「増える」を業種別にみると、卸売業(前年30%→今年33%)が3ポイント増となったが、小売業(同44%→27%)は17ポイント減、建設業(同32%→19%)は13ポイント減、製造業(同36%→26%)は10ポイント減と大幅減となり、その他産業(同38%→30%)も8ポイント減となった。増加率をみると、全産業ベースでは「1～3%未満」が51%と最も多く、次いで「3～5%未満」(28%)、「1%未満」、「10%以上」(いずれも8%)、「5～10%未満」(6%)の順となった。前年最多だった「1～3%未満」(同41%→51%)がさらに増加した一方、「3～5%未満」(同30%→28%)、「5～10%未満」(同13%→6%)、「10%以上」(同10%→8%)がそれぞれ減少し、「1%未満」(同6%→8%)が増加するなど増加幅が頭打ちになっている状況がみられる。増加要因・目的は、「社員の意欲向上」が52%と最も多く、次いで今回から回答項目に追加した「物価高対策(物価高への手当)」が35%、「業績が向上」が32%で続いた。「社員の意欲向上」(同48%→52%)は4ポイント増と増加した一方で、「業績が向上」(同36%→32%)は4ポイント減となった。また、今回新たに質問項目として追加した「物価高対策(物価高への手当)」が35%と「社員の意欲向上」に次ぐ割合となっており、社員の雇用や生活維持を優先している様子がうかがわれる。

一方、「減る」企業の最多は建設業の15%で、以下、製造業(13%)、卸売業(8%)、その他産業(6%)、小売業(3%)の順となった。減少率をみると「10%以上」が36%で最も多く、次いで「5～10%未満」(23%)、「3～5%未満」(18%)、「1～3%未満」(14%)、「1%未満」(9%)の順となった。減少要因・目的は「業績が悪化」が61%で前年(70%)から9ポイント減少したが最多。次いで、「給与と賞与の配分見直し(賞与の割合低減)」(35%、前年20%)、「経営体質強化に向けた人件費圧縮」(4%、同25%)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 3,464 円となり、前年(36 万 1,631 円)から 2.3%減少した(図表 2)。業種別では、製造業が 37 万 1,761 円(前年比 1.3%増)と最も多く、以下、卸売業 36 万 170 円(同 11.8%減)、小売業 34 万 2,863 円(同 7.4%減)、建設業 34 万 1,418 円(同 3.6%減)、その他産業 34 万 498 円(同 1.1%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 135 社に限ってみると、平均支給額は全産業ベースで 34 万 9,214 円(同 0.3%増)となった。業種別では、小売業(同 6.5%増)、その他産業(同 3.9%増)、卸売業(同 1.2%増)が増加し、建設業(同 8.4%減)、製造業(同 0.9%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 27.8%と最も多く、次いで「30～40 万円未満」(20.0%)、「40～50 万円未満」(16.7%)の順となった(図表 3)。

(注)回答企業(180 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(76)から横ばいとなった(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 18 と前年(28)を 10 ポイント下回り、大幅減となった(図表 5)。

6. まとめ

今回の調査では、「支給の有無 D.I.」が横ばいながら、「一人当たりの平均支給額 D.I.」は卸売業以外では大幅減もしくは減少し、全体でも 5 年ぶりに前年を下回り、企業の賞与支給増額に向けた動きは息切れ感がみられた。

背景にあるのは、価格転嫁や生産性向上の成果が賃上げのスピードに追いついていないことである。人手不足の水準は依然高止まりしており、雇用維持のためにも賃上げを継続することは必須である。企業は厳しい経済環境下でより一層の経営効率化を求められている。

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 2025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	82	80	82	82	87	84	82	87	75	75
	支給率												
	月給支給額の1か月分以下	16	16	17	13	15	13	11	15	8	8	21	24
	〃 1か月分超～1.5か月分以下	39	40	34	40	48	53	33	33	53	37	34	39
	〃 1.5か月分超～2か月分以下	24	22	26	32	25	23	33	26	19	18	19	11
	〃 2か月分超	22	22	22	15	13	13	22	26	19	37	27	26
	支給しない	4	4	4	3	2	2	0	0	2	4	5	6
未定		16	16	14	17	16	16	13	16	16	9	20	19
D.I.（「支給する」－「支給しない」）		76	76	78	77	80	80	87	84	80	83	70	69
一人当たりの平均支給額	増える	27	36	26	36	19	32	33	30	27	44	30	38
	増加率												
	1％未満	8	6	25	4	0	8	0	0	0	14	0	4
	1～3％未満	51	41	40	35	38	50	78	50	50	29	55	48
	3～5％未満	28	30	15	35	50	8	11	25	38	50	35	26
	5～10％未満	6	13	5	15	13	17	11	0	0	0	5	19
	10％以上	8	10	15	12	0	17	0	25	13	7	5	4
	要因・目的												
	社員の意欲向上	91	92	65	59	63	54	33	25	60	53	38	39
	物価高対策（物価高への手当）	35		35		50		44		40		24	
	業績が向上	32	36	20	37	88	46	44	50	50	41	10	23
	社員の平均年齢上昇	28	25	35	41	0	15	22	0	10	6	43	35
	人手不足を解消するため	21	17	25	26	38	15	11	0	10	29	19	4
	同業他社と比較して低い	3	9	5	15	0	8	0	25	10	6	0	0
	給与と賞与の配分見直し（賞与の割合増加）	0	11	0	11	0	8	0	13	0	18	0	8
	その他	13	24	10	15	13	15	11	25	10	29	19	35
前年並み		64	56	61	52	66	61	59	59	70	54	64	57
支給額	減る	9	8	13	12	15	7	8	11	3	3	6	6
	減少率												
	1％未満	9	11	0	13	20	33	0	0	0	0	25	0
	1～3％未満	41	61	20	25	20	0	0	33	0	0	0	33
	3～5％未満	18	28	20	25	0	33	50	33	0	0	25	33
	5～10％未満	23	17	30	0	40	33	0	33	0	100	0	0
	10％以上	59	39	30	38	20	0	50	0	100	0	50	33
	要因・目的												
	業績が悪化	61	70	90	89	33	33	50	100	100	0	25	50
	給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）	35	20	20	22	67	33	50	33	0	0	25	0
	経営体質強化に向けた人件費圧縮	4	25	0	0	0	67	0	33	0	100	25	25
	社員の平均年齢低下	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
	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	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	0
	D.I.（「増える」－「減る」）	18	28	13	24	4	25	25	19	24	41	24	32
支給しない要因	業績が悪化	36	25	50	0	0	0	－	－	100	100	20	17
	経営体質強化に向けた人件費圧縮	18	8	25	0	0	0	－	－	0	0	20	17
	給与と賞与の配分見直し（賞与の割合低減）	9	8	0	0	0	0	－	－	0	0	20	17
	その他	46	58	50	100	100	100	－	－	0	0	40	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）一人当たりの平均支給額の「増加要因・目的」の「物価高対策（物価高への手当）」は、今回より追加。

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
2025年	353,464	371,761	341,418	360,170	342,863	340,498
24年	361,631	367,151	354,304	408,176	370,166	336,678
増減率	▲ 2.3	1.3	▲ 3.6	▲ 11.8	▲ 7.4	1.1

注) 回答があった180社(24年は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

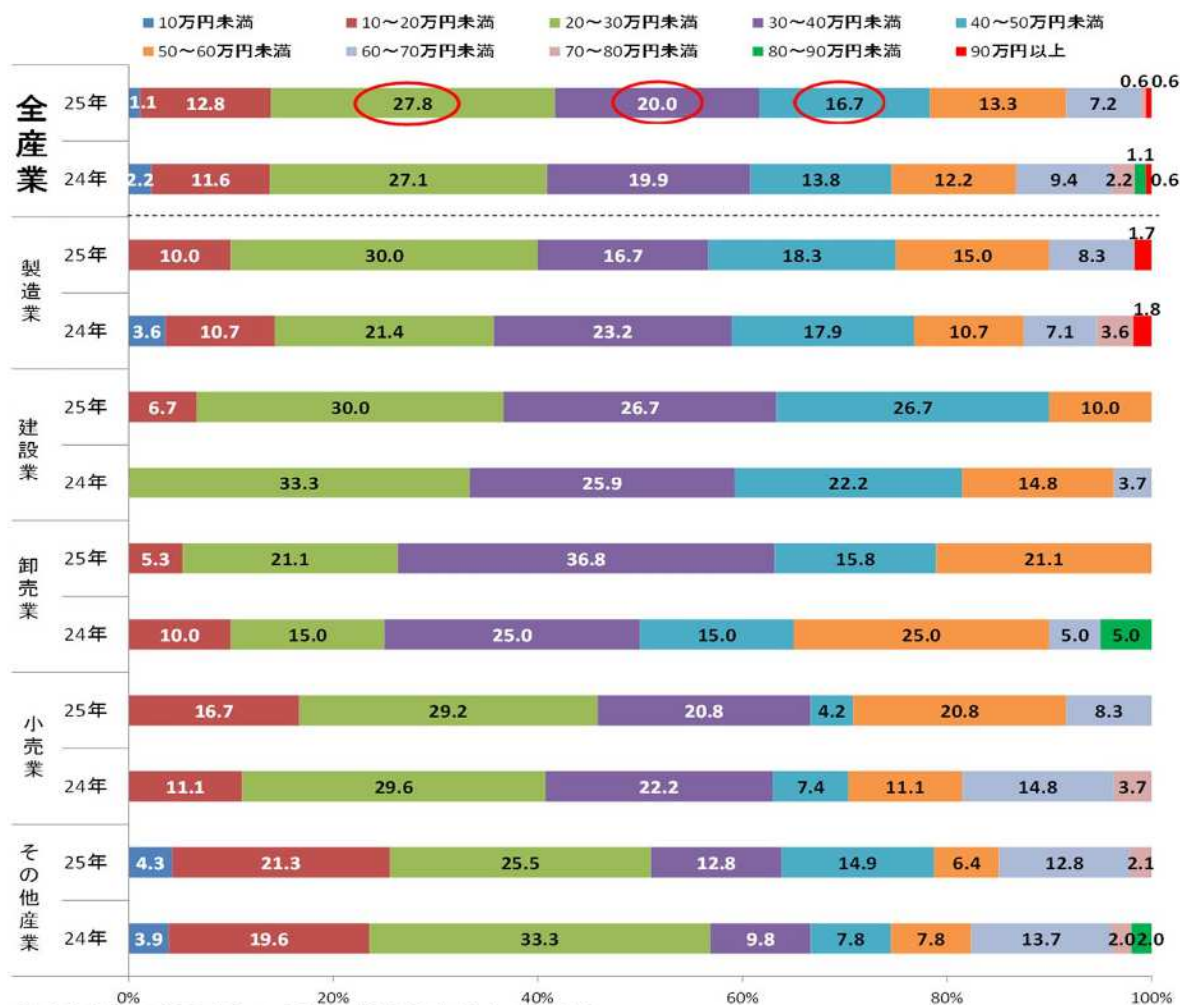
【参考】一人当たりの平均支給額(前年と比較可能な135社)

(単位：円、%)

	全産業 (135)	製造業 (42)	建設業 (21)	卸売業 (17)	小売業 (16)	その他産業 (39)
2025年	349,214	344,928	340,643	376,073	369,729	338,320
24年	348,071	347,975	371,724	371,678	347,146	325,528
増減率	0.3	▲ 0.9	▲ 8.4	1.2	6.5	3.9

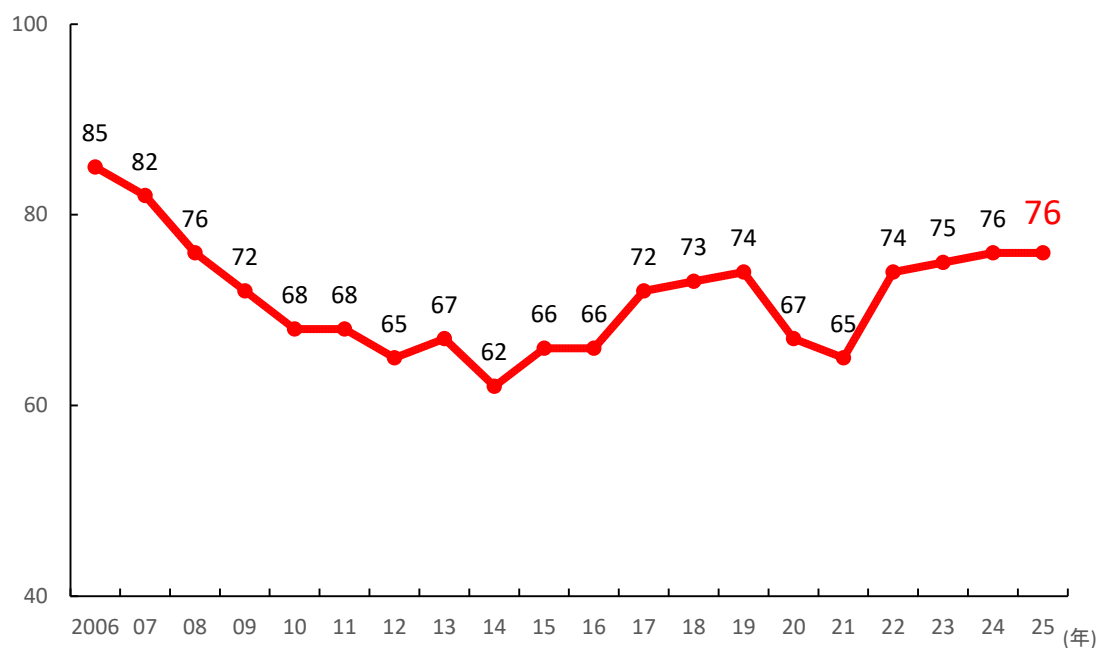
注) 2024年、25年ともに回答があった135社の単純平均により算出。

図表3 一人当たりの平均支給額構成比

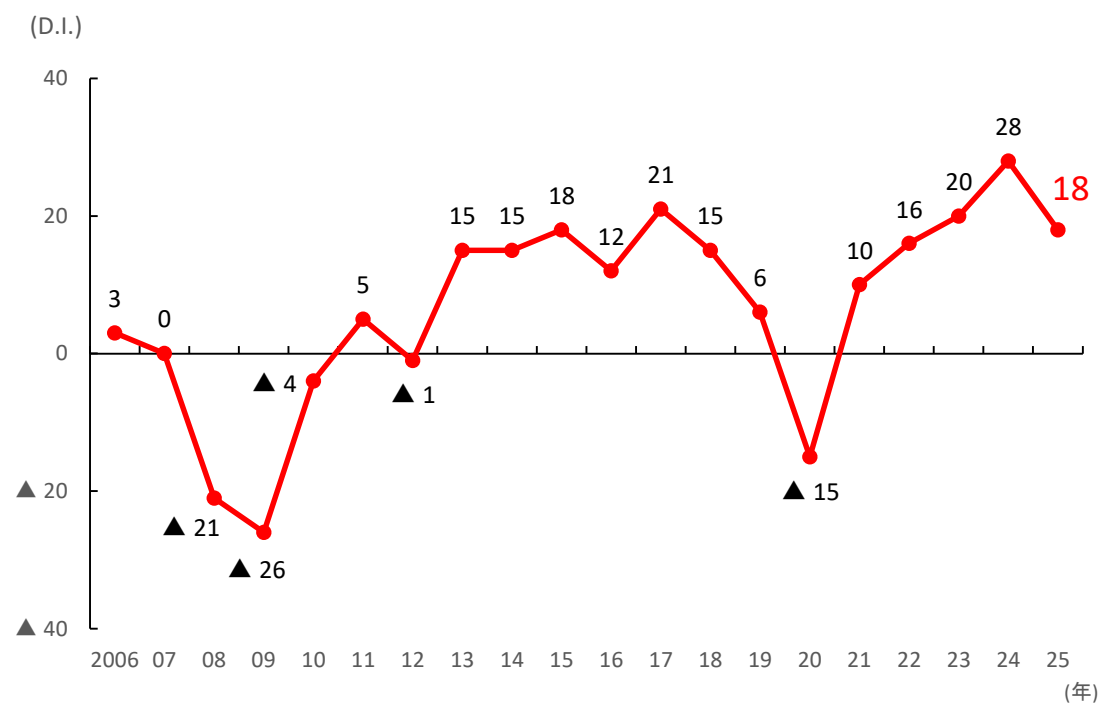


(D.I.)

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) 2025年冬の賞与に関する主な意見

		意 見
製造業	食料品	業績により支給額を決めているが、今のところ本来なら前年並みに出せない業績。しかしながら昨今の物価高を考慮すれば、せめて前年並みの支給を提示したい。
		業績は厳しいが、人財流出を防ぐ為にも社内規定以上の支給を継続中。
		昨年、製品価格を改定させていただいた。物価上昇で実質賃金が目減りしており、人員不足対策の一部として賞与を増額する方向。
	窯業・土石	冬季賞与については、通常通りの日程で支給する。コンクリート製品業界の動向としては、何とか前年度並みの出荷量を保っているが、新規受注が難しくなっている。
	電機・電子	人件費の高騰、人手不足、業界の回復遅れ等による厳しい経営環境下での収益率の低下が懸念される。
建設業	土木	工事量の減少に伴う競争激化が予想される中ではあるが、人材確保の観点からも計画的に賞与支給を行っていききたい。
	建築	物価、人件費高騰のあおりを受け、マーケットも縮小する中で、厳しい状態からの脱却は簡単にはいかない模様。
	総合建設	建設業は人手不足が深刻である。賃上げ、賞与支給は急務である。
卸売業	食料品	売価は上がっているが、仕入値も例年と比較して上がっているため賞与に反映することが厳しい状況である。
		酒類業界は厳しい状況が続いている。今後もこのような良い形で賞与を支給できるか心配である。
	建設資材	物価上昇に合わせた月額報酬の増額を求められており、賞与を切り崩した前払いのようになっているが、年収でもかなり増額となっている。人材の流出防止と確保に必要な投資と言える。
小売業	百貨店・スーパー	最低賃金の上昇が経営を圧迫していく。
	自動車	現状のインフレに、鹿児島県の経済は追走できない状況にあるように感じる。政府政策に期待したい。
		今年度の賞与は昨年度の業績連動のため、前年並みとなっておりますが、今年度は、新車販売が不振であるので来年度の賞与支給額は減少する見込み。
	その他小売	売上高より利益重視の戦略で活動。社員のモチベーションアップと意識改革のため賞与の充実を進める。
その他産業	旅館・ホテル	需要は堅調だが、サービス提供に資する人員不足が課題。最低賃金引上げや諸物価高騰の状況下、賞与を引き上げを含む待遇改善に取り組む。
	外食産業	例年通りに支給したいと考えているが、最低賃金引き上げの影響が大きく、業績次第の支給となる予定。
		最低賃金の上昇、月々の人件費が上昇し、従業員の皆様にはプラスに働いているが、なかなか売上アップにつながらない。従業員のスキルアップに努めたい。
	サービス	業績は悪化しているが、社員の意欲向上のため増やす予定。増加率は未定。
		上期決算は赤字。10～11月も業績は落ち込んでいる。事業・イベントの官・民の縮小が大きく影響している。賞与は業績給であるが、生活給でもあるので支給ゼロは考えていない。
	農林水産	赤字体質ながら離職防止策として対応予定。