

2024年7月12日

「夏季賞与に関する企業調査（2024年）」について

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 大森 範久）は、このたび「夏季賞与に関する企業調査（2024年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

当社では、旧常陽地域研究センターが毎年6月に実施していた定例調査を継承し、夏季賞与に関するアンケート調査を行いました。当社調査としては6回目となります。

アンケート結果によると、2024年の夏期賞与の支給状況は、全産業で「横ばい」が38.3%で最も多く、次いで「増加」が31.9%、「未定」が13.3%、「支給しない」が10.6%、「減少」が5.9%でした。2023年と比べた変化幅は各項目とも小さく、支給状況は前年と同様の傾向にあると考えられます。

また、夏季賞与の支給理由をみると、「従業員の意欲の維持・向上」（78.9%）、「従業員の生活の質の維持・向上」（66.9%）、「従業員の離職防止」（54.9%）、「従業員の貢献・能力の評価」（53.5%）が上位となりました。深刻化する人手不足・人材難への対応として、賞与の支給により既存社員のモチベーションを維持・向上させる、離職防止を図る、という企業が多くなっているものと推測されます。なお、調査結果の詳細は別紙を参照してください。

2. 調査の特徴

本調査は「茨城県内主要企業の経営動向調査」（経営動向調査）の特別調査として、2024年6月3日～24日に実施したものです。有効回答数は188社（製造業84社、非製造業104社）でした。なお、経営動向調査では、従業員数300人以上の大企業から30人未満の企業まで、茨城県内企業を幅広く調査対象としています。

以上

本件に対するご照会は下記までお願いいたします。

常陽産業研究所 地域研究センター
茂木・荒澤 029-233-6735

【夏季賞与に関する企業調査 (2024年)】

支給総額「増加」が3割、2023年と同様の傾向

— 「夏季賞与を支給する」割合は、10年連続で7割を超える —

今回調査の概要

茨城県内企業における2024年の夏期賞与の支給状況(総額ベース、前年比)は、全産業で「横ばい」が38.3%で最も多く、次いで「増加」が31.9%、「未定」が13.3%、「支給しない」が10.6%、「減少」が5.9%だった(図表1)。2023年と比べた変化幅は、「増加」、「減少」とも1pt未満であり、その他の項目も大幅な変動はないことから、支給状況は前年同様の傾向にあると考えられる(図表2)。

また、「増加」、「横ばい」、「減少」を合わせた「夏季賞与を支給する」企業の割合は76.1%だった(図表1)。コロナ禍以前の2019年(79.9%)の水準には達していないものの、前年(75.4%)に比べて0.7pt上昇し、10年連続で7割を超えている(図表2)。

なお、今回の調査では、夏季賞与の支給理由、減額する/支給しない理由に関する設問を新設した。まず夏季賞与の支給理由については、「従業員の意欲の維持・向上」が78.9%で最も多く、次いで「従業員の生活の質の維持・向上」が66.9%、「従業員の離職防止」が54.9%、「従業員の貢献・能力の評価」が53.5%と、半数を超えた(図表3-1)。なお、順位の変動はあるものの、業種・従業員規模を問わず、いずれの区分でも同様の項目が4位までを占めている(図表3-2)。5位の「自社業績の安定・拡大」は26.1%と、4位以上の項目に比べ、回答率が半分以下であった。

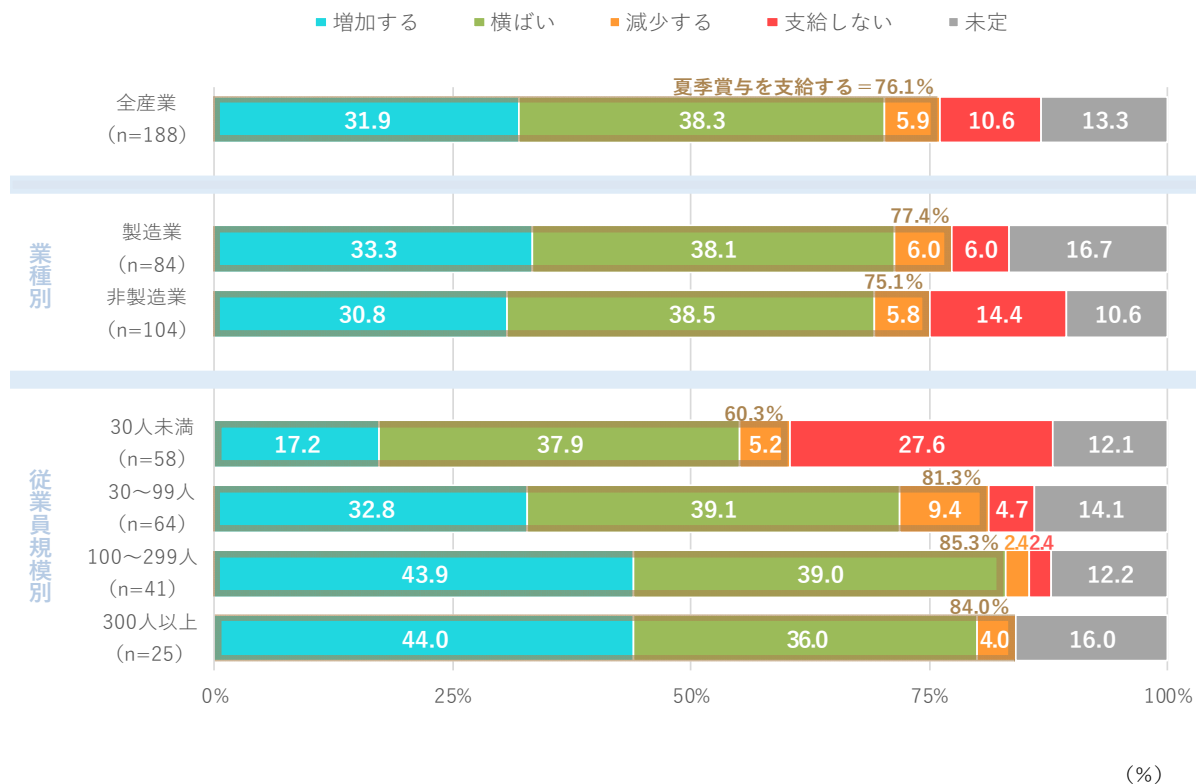
企業からは、「昨年よりも利益が増加したので支給額を増やす」(建設業)といった前向きな声の一方で、「受注が減少し収益は低下しているものの、従業員のモチベーション維持のため支給する」(自動車部品製造業)、「業績は良くないが、物価高の中、社員の生活給として支給する」(樹脂製品製造業)など、業績は厳しいものの、企業努力によって支給を継続するとの声が寄せられている。賞与はかつて「社員への利益分配」という性格が強かったが、近年は深刻化する人手不足・人材難への対応として、賞与の支給により既存社員のモチベーションを維持・向上させる、離職防止を図る、という企業が多くなっているものと推測される。

また、夏季賞与を減額する/支給しない理由としては、「自社業績の低迷」が59.3%で最も多く、次いで「賃上げを優先」が22.2%、「賞与制度がない」が18.5%などとなっている(図表4)。なお全国的には、賃金や賞与の引上げの代わりとして、昼食費や住居費の補助といった福利厚生を拡大する動きも出ているが、今回の調査においては、県内企業からそうした報告はなかった。

3月の当社調査によると、今年の春闘では、物価高や深刻な人手不足などを背景に、ベアを含む賃上げの実施率が過去最高となった。今回調査では、夏季賞与の支給状況についても、支給割合が10年連続で7割を超えるなど、全体として前向きな動きが確認できる。もともと、県内経済の先行きは、海外情勢や為替相場、これらを反映した物価の動向、サプライチェーンの動向など、見通しにくい要素が多くなっている。先行き不透明な状況が続く中、県内企業の賃金・賞与支給に対する姿勢の変化、ひいては個人消費への波及を捉える上で、今冬の冬季賞与の支給動向にも注目したい。

図表1 夏季賞与の支給状況（業種・従業員規模別）

2023年と比べた2024年の支給総額（見通し）



	増加する	横ばい	減少する	支給しない	未定	夏季賞与を支給する (増加+横ばい+減少)
全産業	31.9 (32.8) -0.9	38.3 (36.4) +1.9	5.9 (6.2) -0.3	10.6 (10.3) +0.3	13.3 (14.4) -1.1	76.1 (75.4) +0.7
製造業	33.3 (30.6) +2.7	38.1 (40.0) -1.9	6.0 (5.9) +0.1	6.0 (9.4) -3.4	16.7 (14.1) +2.6	77.4 (76.5) +0.9
非製造業	30.8 (34.5) -3.7	38.5 (33.6) +4.9	5.8 (6.4) -0.6	14.4 (10.9) +3.5	10.6 (14.5) -3.9	75.1 (74.5) +0.6
30人未満	17.2 (25.0) -7.8	37.9 (30.0) +7.9	5.2 (5.0) +0.2	27.6 (26.7) +0.9	12.1 (13.3) -1.2	60.3 (60.0) +0.3
30~99人	32.8 (32.0) +0.8	39.1 (38.7) +0.4	9.4 (8.0) +1.4	4.7 (2.7) +2.0	14.1 (18.7) -4.6	81.3 (78.7) +2.6
100~299人	43.9 (36.8) +7.1	39.0 (44.7) -5.7	2.4 (7.9) -5.5	2.4 (5.3) -2.9	12.2 (5.3) +6.9	85.3 (89.4) -4.1
300人以上	44.0 (50.0) -6.0	36.0 (31.8) +4.2	4.0 (0.0) +4.0	0.0 (0.0) ±0.0	16.0 (18.2) -2.2	84.0 (81.8) +2.2

※上段が今回調査値、下段が2023年調査値

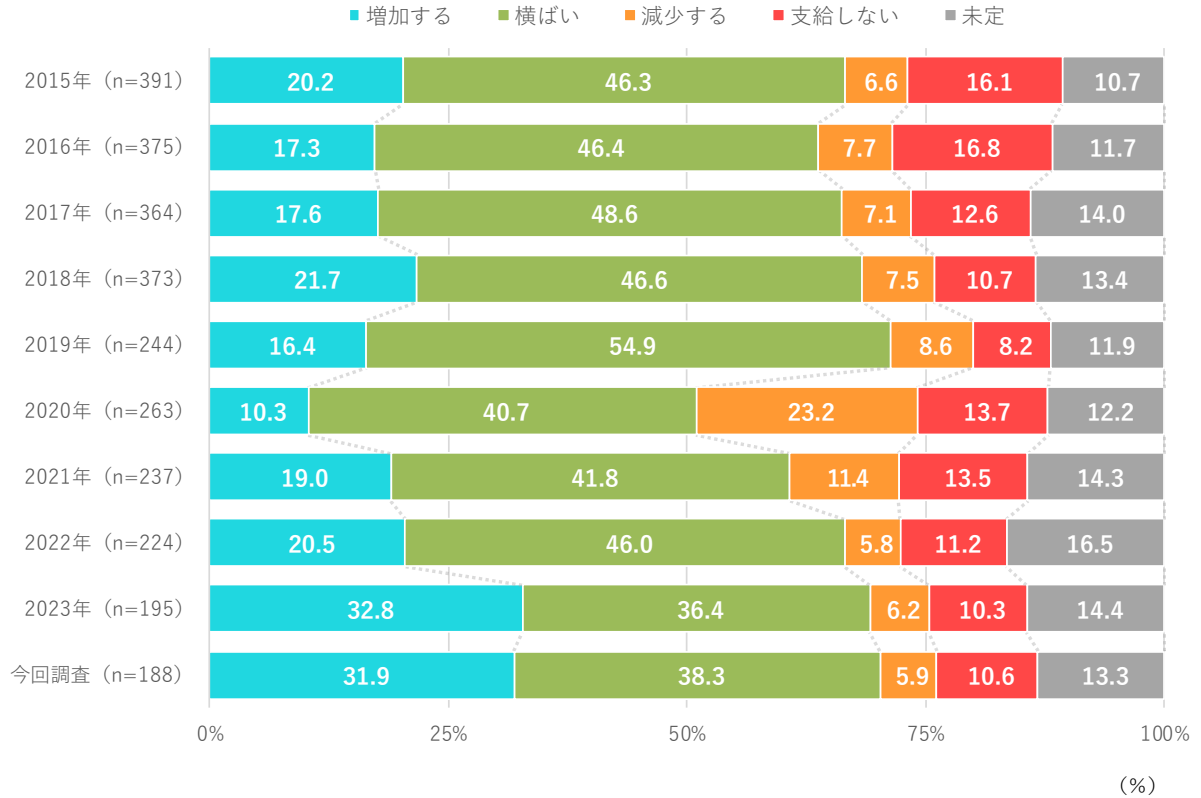
出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2024年）」

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表とも共通）

※本調査は、2008年から年1回の定例調査として実施。それ以前は不定期調査であり、結果に連続性がない。

図表2 夏季賞与の支給状況の推移（全産業）

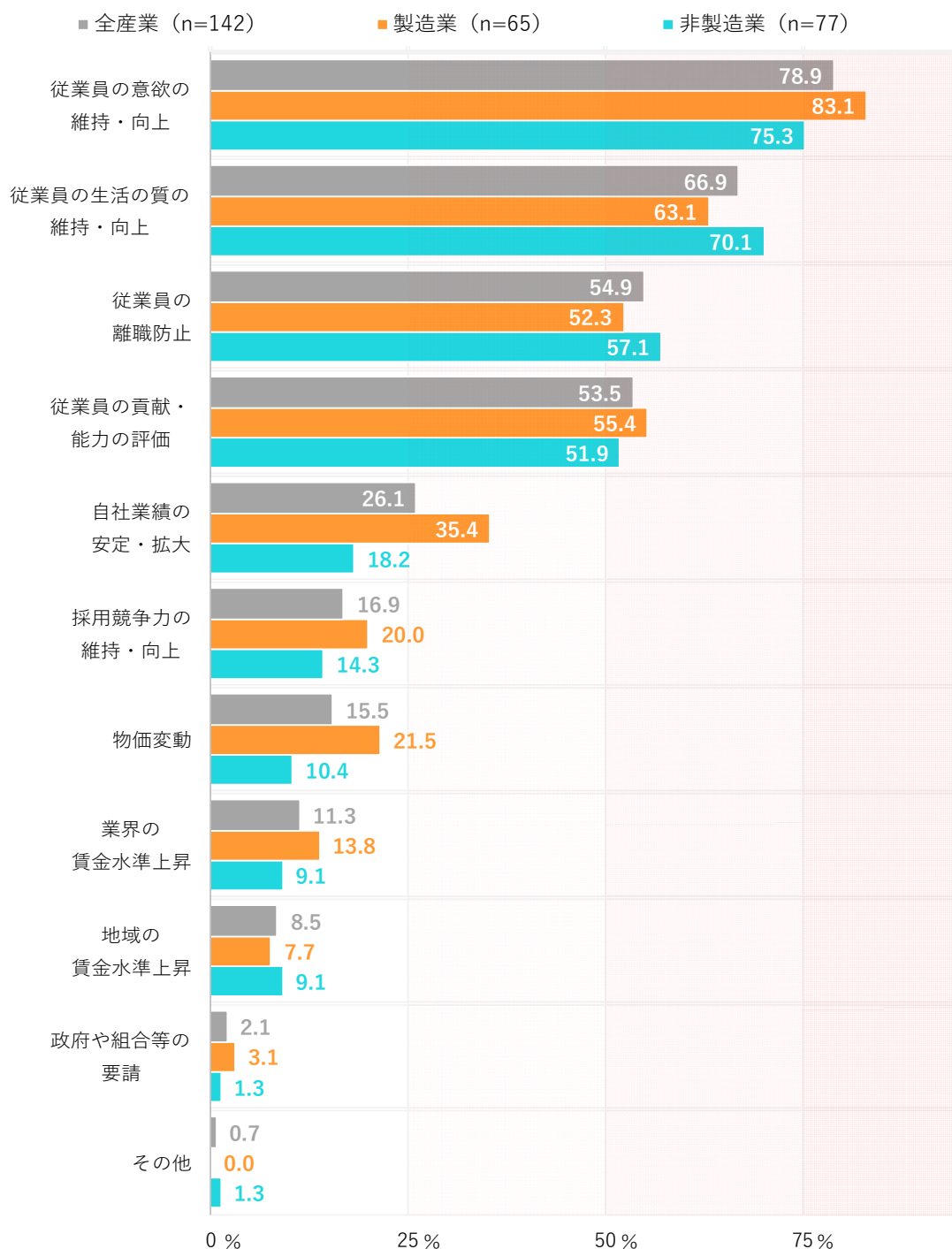
前年と比べた支給総額（見通し）



	増加する	横ばい	減少する	支給しない	未定	夏季賞与を支給する (増加+横ばい+減少)
2008年 (n=362)	13.8	59.1	9.9	6.5	10.5	82.8
2009年 (n=360)	5.6 ↓	30.8 ↓	35.8 ↑	15.8 ↑	11.9 ↑	72.2 ↓
2010年 (n=321)	16.8 ↑	42.7 ↑	12.1 ↓	14.6 ↓	13.7 ↑	71.6 ↓
2011年 (n=322)	11.2 ↓	46.6 ↑	9.3 ↓	15.2 ↑	17.7 ↑	67.1 ↓
2012年 (n=312)	19.6 ↑	46.5 ↓	6.1 ↓	13.8 ↓	14.1 ↓	72.2 ↑
2013年 (n=302)	15.6 ↓	51.3 ↑	9.6 ↑	9.9 ↓	13.6 ↓	76.5 ↑
2014年 (n=432)	18.1 ↑	43.9 ↓	5.7 ↓	16.9 ↑	15.3 ↑	67.7 ↓
2015年 (n=391)	20.2 ↑	46.3 ↑	6.6 ↑	16.1 ↓	10.7 ↓	73.1 ↑
2016年 (n=375)	17.3 ↓	46.4 ↑	7.7 ↑	16.8 ↑	11.7 ↑	71.4 ↓
2017年 (n=364)	17.6 ↑	48.6 ↑	7.1 ↓	12.6 ↓	14.0 ↑	73.3 ↑
2018年 (n=373)	21.7 ↑	46.6 ↓	7.5 ↑	10.7 ↓	13.4 ↓	75.8 ↑
2019年 (n=244)	16.4 ↓	54.9 ↑	8.6 ↑	8.2 ↓	11.9 ↓	79.9 ↑
2020年 (n=263)	10.3 ↓	40.7 ↓	23.2 ↑	13.7 ↑	12.2 ↑	74.2 ↓
2021年 (n=237)	19.0 ↑	41.8 ↑	11.4 ↓	13.5 ↓	14.3 ↑	72.2 ↓
2022年 (n=224)	20.5 ↑	46.0 ↑	5.8 ↓	11.2 ↓	16.5 ↑	72.3 ↑
2023年 (n=195)	32.8 ↑	36.4 ↓	6.2 ↑	10.3 ↓	14.4 ↓	75.4 ↑
今回調査 (n=188)	31.9 ↓	38.3 ↑	5.9 ↓	10.6 ↑	13.3 ↓	76.1 ↑

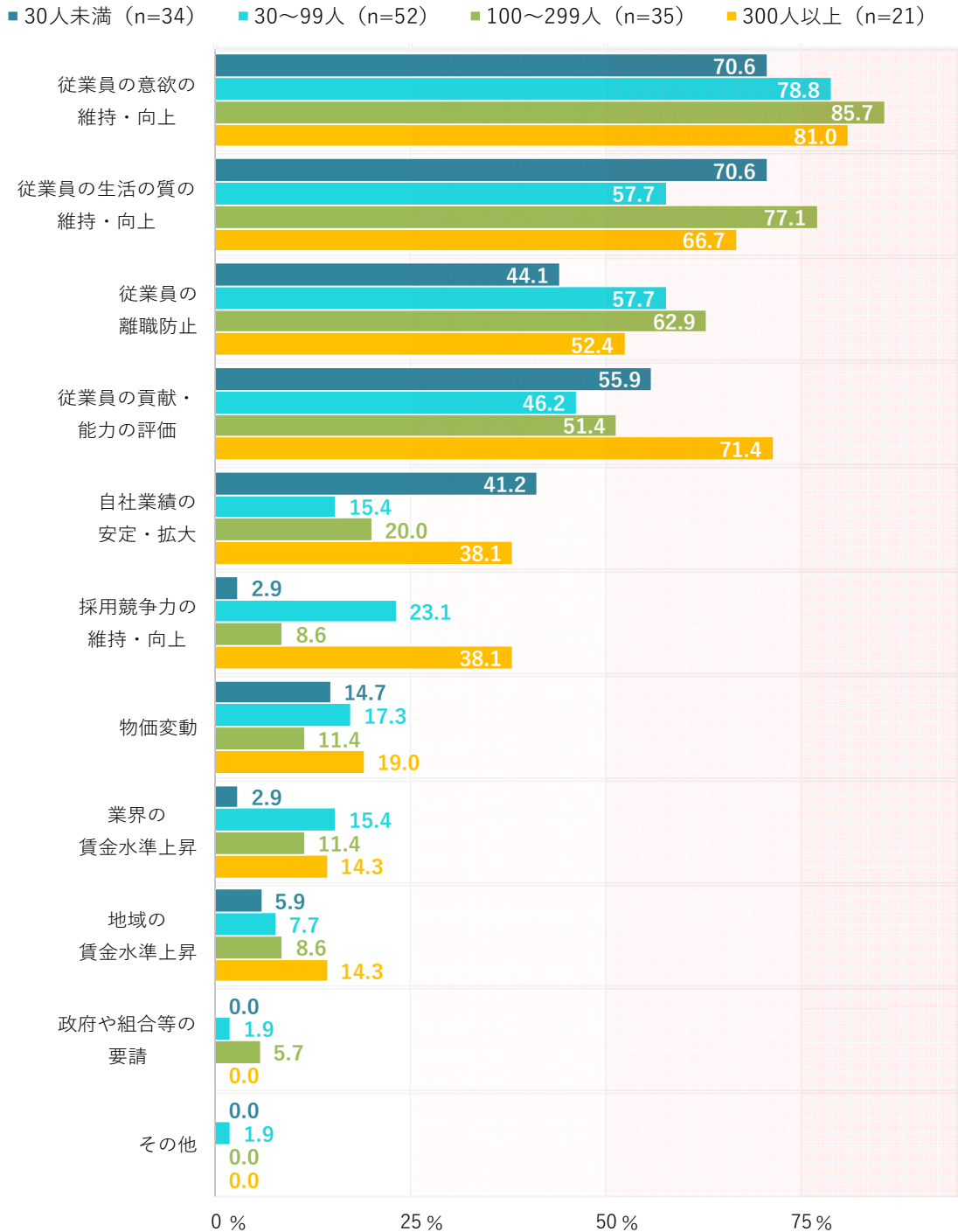
出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（各年版）」
 （2018年までは旧常陽地域研究センターが実施）

図表 3-1 夏季賞与の支給理由（業種別）



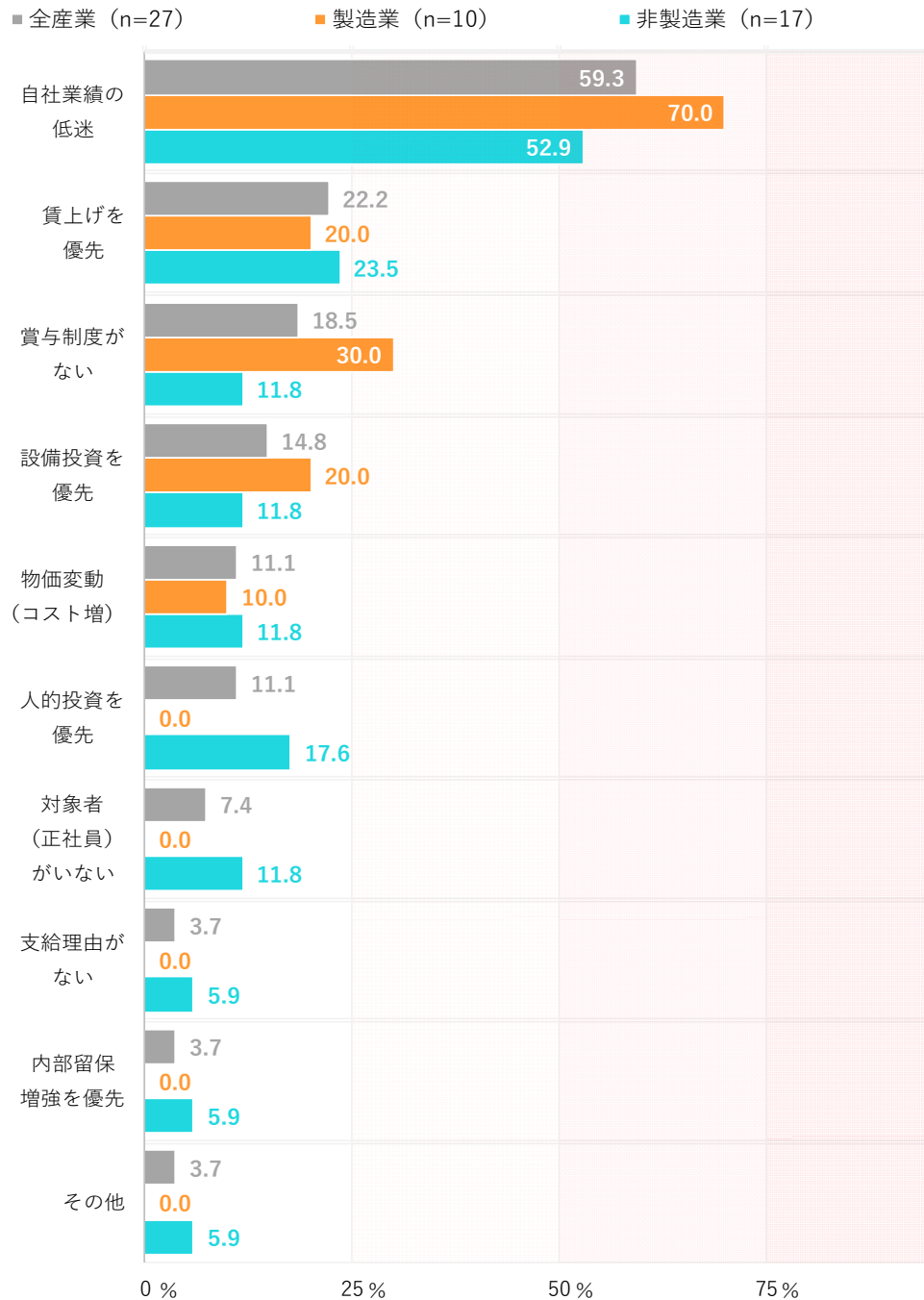
出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2024年）」

図表 3-2 夏季賞与の支給理由（従業員規模別）



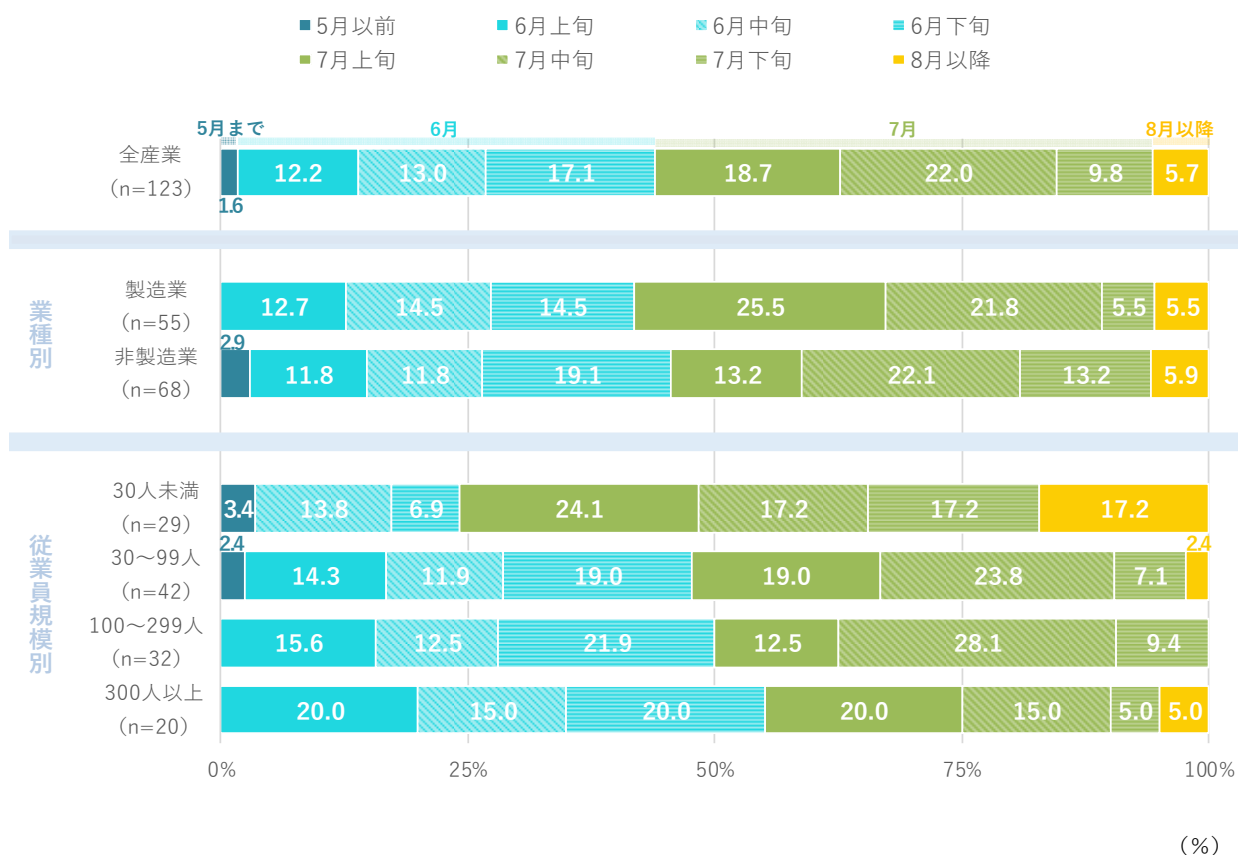
出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2024年）」

図表4 夏季賞与を減額する/支給しない理由（業種別）



出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2024年）」

〈参考図表〉 2024年の夏季賞与の支給予定日（業種・従業員規模別）



	5月以前	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月上旬	7月中旬	7月下旬	8月以降
全産業 (n=123)	1.6	12.2	13.0	17.1	18.7	22.0	9.8	5.7
	1.6	13.8	26.8	43.9	62.6	84.6	94.3	100.0
製造業 (n=55)	0.0	12.7	14.5	14.5	25.5	21.8	5.5	5.5
	0.0	12.7	27.3	41.8	67.3	89.1	94.5	100.0
非製造業 (n=68)	2.9	11.8	11.8	19.1	13.2	22.1	13.2	5.9
	2.9	14.7	26.5	45.6	58.8	80.9	94.1	100.0
30人未満 (n=28)	3.4	0.0	13.8	6.9	24.1	17.2	17.2	17.2
	3.4	3.4	17.2	24.1	48.3	65.5	82.8	100.0
30~99人 (n=41)	2.4	14.3	11.9	19.0	19.0	23.8	7.1	2.4
	2.4	16.7	28.6	47.6	66.7	90.5	97.6	100.0
100~299人 (n=33)	0.0	20.0	15.0	20.0	20.0	15.0	5.0	5.0
	0.0	15.6	28.1	50.0	62.5	90.6	100.0	100.0
300人以上 (n=21)	5.6	6.6	7.6	8.6	9.6	10.6	11.6	12.6
	0.0	20.0	35.0	55.0	75.0	90.0	95.0	100.0

※上段が単純集計結果、下段が各選択肢の時点までの累積値 ※「月」のみの回答は当該月の下旬扱いとした

出所：常陽産業研究所「夏季賞与に関する企業調査（2024年）」

以上