

2025年1月24日

## 「冬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「冬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

茨城県内企業における2024年の冬季賞与の支給状況（総額ベース、前年比）は、全産業で「横ばい」が42.2%で最も多く、次いで「増加」が32.8%、「減少」が10.4%でした。また、「冬季賞与を支給する」企業は、調査を定例化した2013年以降で最高の85.4%となっています。

冬季賞与の支給理由をみると、「従業員の意欲の維持・向上」（71.2%）、「従業員の生活の質の維持・向上」（64.4%）、「従業員の貢献・能力の評価」（58.9%）、「従業員の離職防止」（45.4%）が上位となりました。物価高が継続する中、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。もっとも、収益環境の厳しさを指摘する声も多く、従業員規模などにより支給状況に格差が生じている点には留意が必要です。

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12月2日～27日に実施したものです。有効回答数は192社（製造業81社、非製造業111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

## 【冬季賞与に関する企業調査（2024年）】

## 「冬季賞与を支給する」企業は85.4%、定例調査で過去最高に

— 物価高・深刻な人手不足の中、増額傾向も継続 —

## 今回調査の概要

当社は2024年12月、茨城県内企業を対象として、冬季賞与の支給状況に関する調査を行った。本調査は、旧常陽地域研究センター<sup>※1</sup>が毎年12月に実施していた調査を継承したものであり、調査を定例化した2013年からは12回目、当社調査としては6回目の実施となる。

2024年の冬季賞与の支給状況（総額ベース、前年比）は、全産業で「横ばい」が42.2%で最も多く、次いで「増加」が32.8%、「減少」が10.4%、「支給しない」が9.9%、「未定」が4.7%だった（図表1）。このうち「増加」は、前年（2023年）から7.8ポイント（以下、pt）低下したものの、過去3番目に高い値となっており（図表2）、2021年からの増額傾向が、2024年も継続している様子がうかがえる。

また、「冬季賞与を支給する」企業の割合<sup>※2</sup>は85.4%と、前年（80.2%）から5.2pt上昇し、調査を定例化した2013年以降で最高となった（図表2）。もっとも、業種別・従業員規模別にみると、業種間では6.0pt、従業員規模別間では最大で28.1ptの開きがある（図表3-1,3-2）。従業員規模別で最も支給割合が低い「30人未満」の企業からは、「路面店は売上が厳しく、賞与を支給する力が無い」（衣料品等小売店）、「資金繰りに余裕が無く、リストラも検討している状況」（業務用機械製造業）といった厳しい声もあり、支給状況に格差が生じている点には留意が必要だ。

「冬季賞与を支給する」企業における支給理由は、「従業員の意欲の維持・向上」が71.2%で最も多く、次いで「従業員の生活の質の維持・向上」が64.4%、「従業員の貢献・能力の評価」が58.9%と続いている（図表4-1）。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3位までを占め、かつ、選択率が50%超となった（図表4-1,4-2）。

企業からは、「業績が好調なため社員に還元する」（電気機械製造業）、「過去最高益に貢献してくれた従業員に報いたい」（輸送用機械）といった前向きな声の一方で、「業績は低調だが、従業員のモチベーション維持、物価高からの生活防衛のため支給する」（化学製造業）、「賞与を支給しないとモチベーションの低下や離職に繋がりがかねない」（運輸・倉庫）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も寄せられている。物価高、また、深刻な人手不足・人材難<sup>※3</sup>が続く中、前年までと同様に、既存社員のモチベーションの維持・向上、離職防止などを企図して、賞与を支給する企業が多くなっている様子がうかがえる。

なお、冬季賞与を減額する/支給しない理由としては、「自社業績の低迷」が73.0%で最も多く、次いで「賃上げを優先」が13.5%、「物価変動（コスト増）」が8.1%などとなっている（図表5）。

2024年の冬季賞与は、物価高・人手不足など、取り巻く諸情勢への対応という意味合いから、2021年からの増額傾向が続いたほか、「冬季賞与を支給する」企業の割合も、調査を定例化した2013年以降で最高となった。もっとも、収益環境の厳しさを指摘する声も多く、従業員規模などにより支給状況に格差が生じている点には留意が必要である。

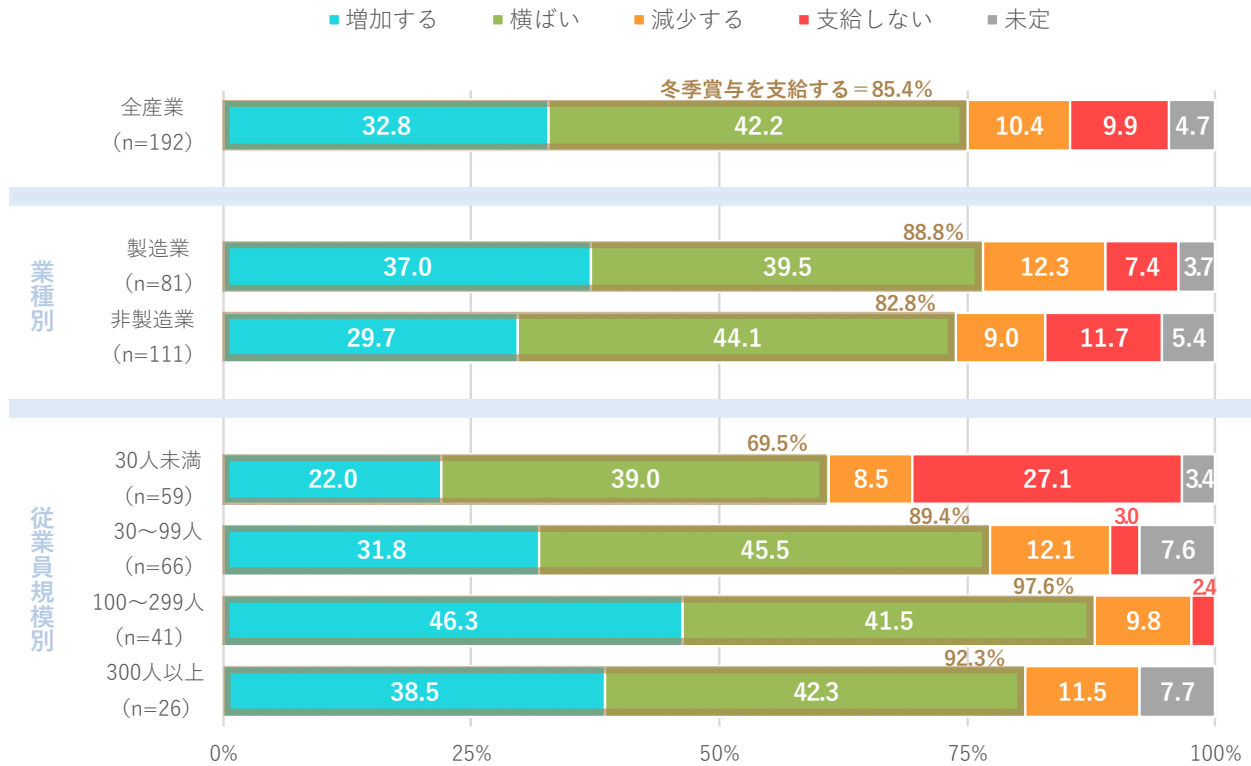
なお、2025年春闘について、連合は定期昇給分を含め「5%以上」、中小労組については「6%以上」（格差是正分として1%pt上乗せ）を要求方針としている。また1月16日、経団連など経済3団体は、賃上げ原資の確保に向け、適正な価格転嫁を商習慣として定着させるよう会員企業らに要請した。2025年も高水準の賃上げの継続が見込まれる中、6月に実施予定の夏季賞与調査では、支給額の増額傾向が続くのか、また、従業員規模などによる支給格差が縮小に向かうのか、といった点が注目される。

※1 常陽銀行系列の一般財団法人（1969-2019）。2019年3月末をもって解散し、当社と実質統合した。

※2 「増加」、「横ばい」、「減少」の合計 ※3 人手不足は「量」的な人員不足を、人材難は「質」的な人員不足を指す。

図表1 冬季賞与の支給状況（業種・従業員規模別）

2023年と比べた2024年の支給総額（見直し）



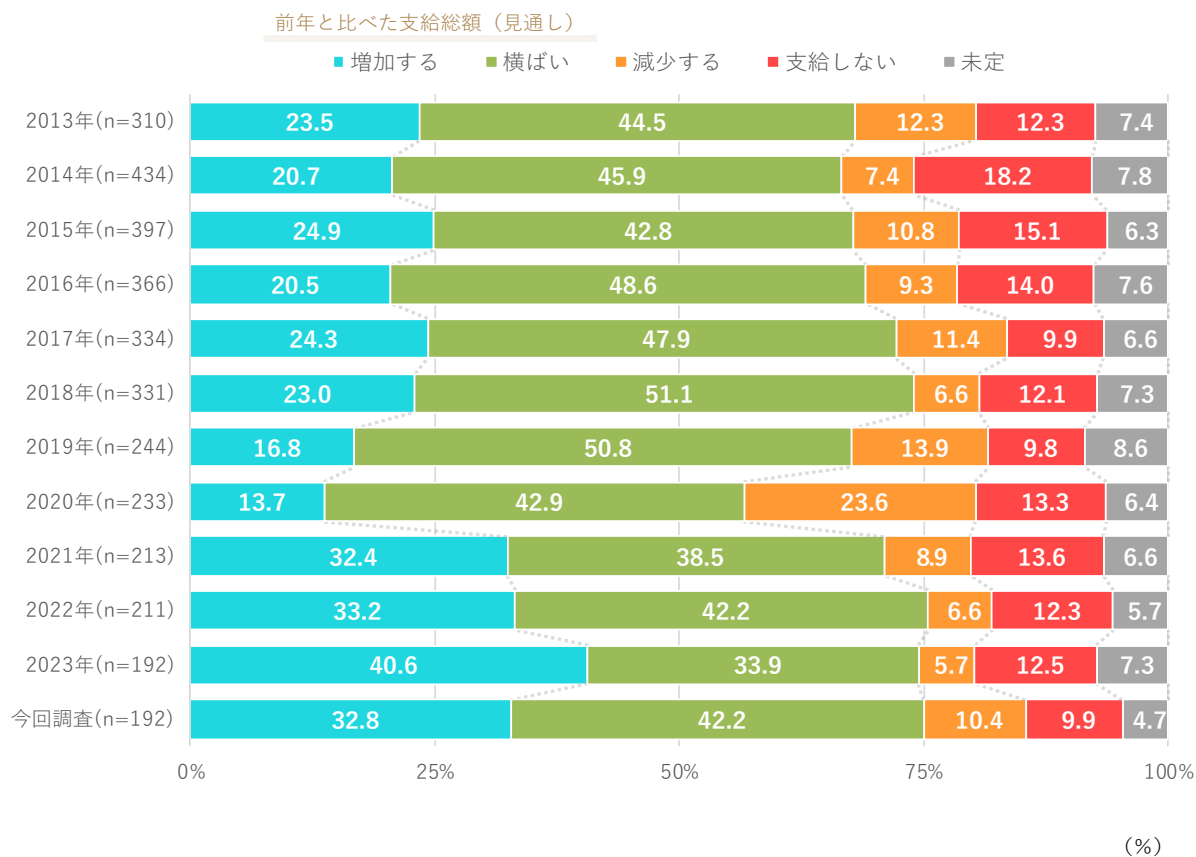
	増加する	横ばい	減少する	支給しない	未定	冬季賞与を支給する (増加+横ばい+減少)
全産業	32.8 (40.6) -7.8	42.2 (33.9) +8.3	10.4 (5.7) +4.7	9.9 (12.5) -2.6	4.7 (7.3) -2.6	85.4 (80.2) +5.2
製造業	37.0 (45.8) -8.8	39.5 (30.1) +9.4	12.3 (7.2) +5.1	7.4 (9.6) -2.2	3.7 (7.2) -3.5	88.8 (83.1) +5.7
非製造業	29.7 (36.7) -7.0	44.1 (36.7) +7.4	9.0 (4.6) +4.4	11.7 (14.7) -3.0	5.4 (7.3) -1.9	82.8 (78.0) +4.8
30人未満	22.0 (30.5) -8.5	39.0 (30.5) +8.5	8.5 (1.7) +6.8	27.1 (32.2) -5.1	3.4 (5.1) -1.7	69.5 (62.7) +6.8
30~99人	31.8 (41.7) -9.9	45.5 (38.9) +6.6	12.1 (6.9) +5.2	3.0 (5.6) -2.6	7.6 (6.9) +0.7	89.4 (87.5) +1.9
100~299人	46.3 (44.1) +2.2	41.5 (38.2) +3.3	9.8 (5.9) +3.9	2.4 (2.9) -0.5	0.0 (8.8) -8.8	97.6 (88.2) +9.4
300人以上	38.5 (57.7) -19.2	42.3 (19.2) +23.1	11.5 (11.5) ±0.0	0.0 (0.0) ±0.0	7.7 (11.5) -3.8	92.3 (88.4) +3.9

※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「冬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（各図表共通）

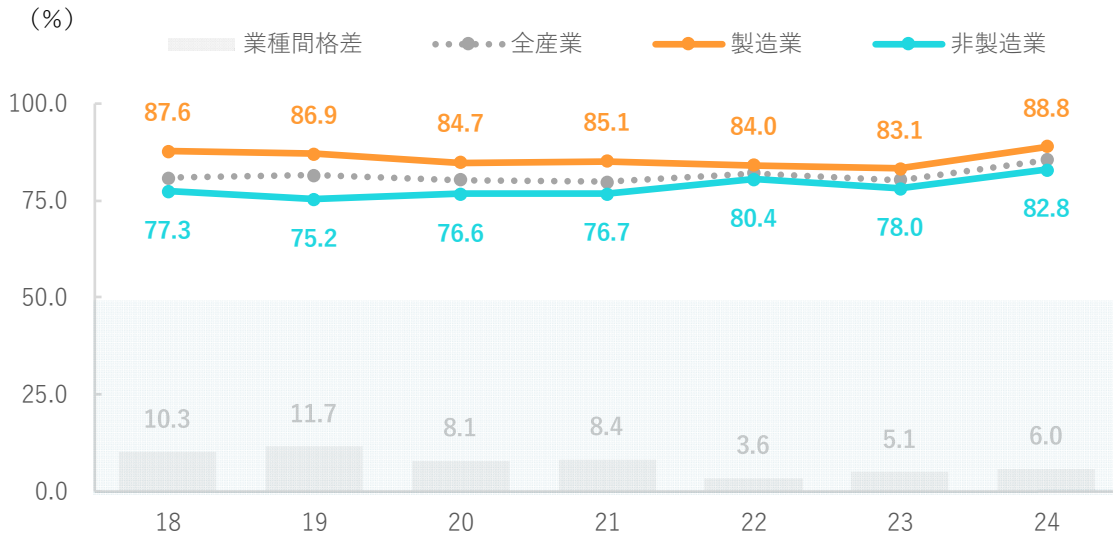
図表2 冬季賞与の支給状況の推移（全産業）



	増加する	横ばい	減少する	支給しない	未定	冬季賞与を支給する (増加+横ばい+減少)
2013年(n=310)	23.5	44.5	12.3	12.3	7.4	80.3
2014年(n=434)	20.7	45.9	7.4	18.2	7.8	74.0
2015年(n=397)	24.9	42.8	10.8	15.1	6.3	78.5
2016年(n=366)	20.5	48.6	9.3	14.0	7.6	78.4
2017年(n=334)	24.3	47.9	11.4	9.9	6.6	83.6
2018年(n=331)	23.0	51.1	6.6	12.1	7.3	80.7
2019年(n=244)	16.8	50.8	13.9	9.8	8.6	81.5
2020年(n=233)	13.7	42.9	23.6	13.3	6.4	80.2
2021年(n=213)	32.4	38.5	8.9	13.6	6.6	79.8
2022年(n=211)	33.2	42.2	6.6	12.3	5.7	82.0
2023年(n=192)	40.6	33.9	5.7	12.5	7.3	80.2
<b>今回調査(n=192)</b>	<b>32.8</b>	<b>42.2</b>	<b>10.4</b>	<b>9.9</b>	<b>4.7</b>	<b>85.4</b>

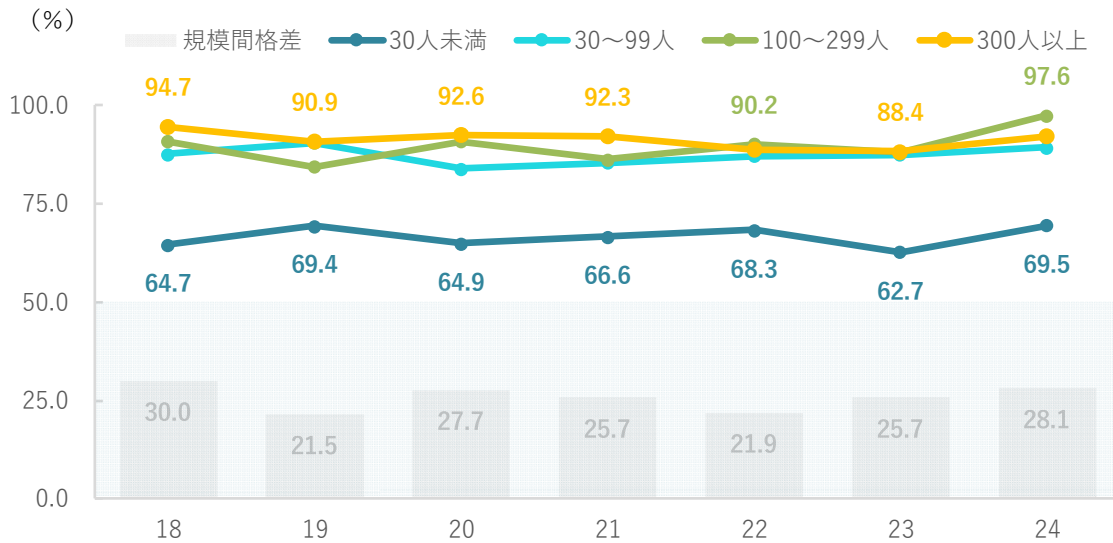
出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（各年版）」  
 （2018年までは旧常陽地域研究センターが実施）

図表3-1 「冬季賞与を支給する」企業の割合（業種別）



\* 業種間格差 = 「製造業の値」 - 「非製造業の値」

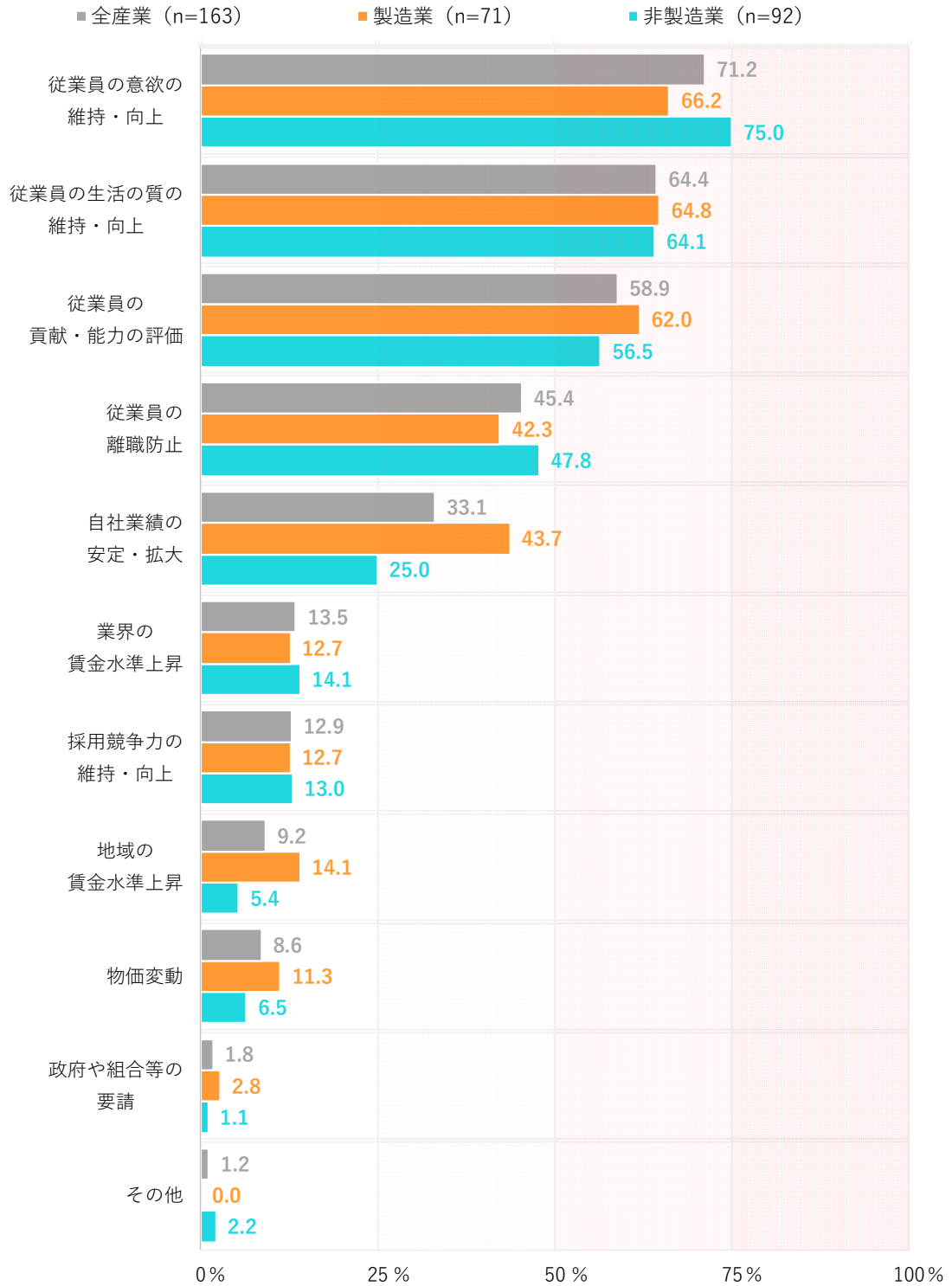
図表3-2 「冬季賞与を支給する」企業の割合（従業員規模別）



\* 規模間格差 = 従業員規模別の4区分の中で「最も高い値」 - 「最も低い値」

(図表3-1,3-2とも) 出所: 常陽産業研究所「冬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)

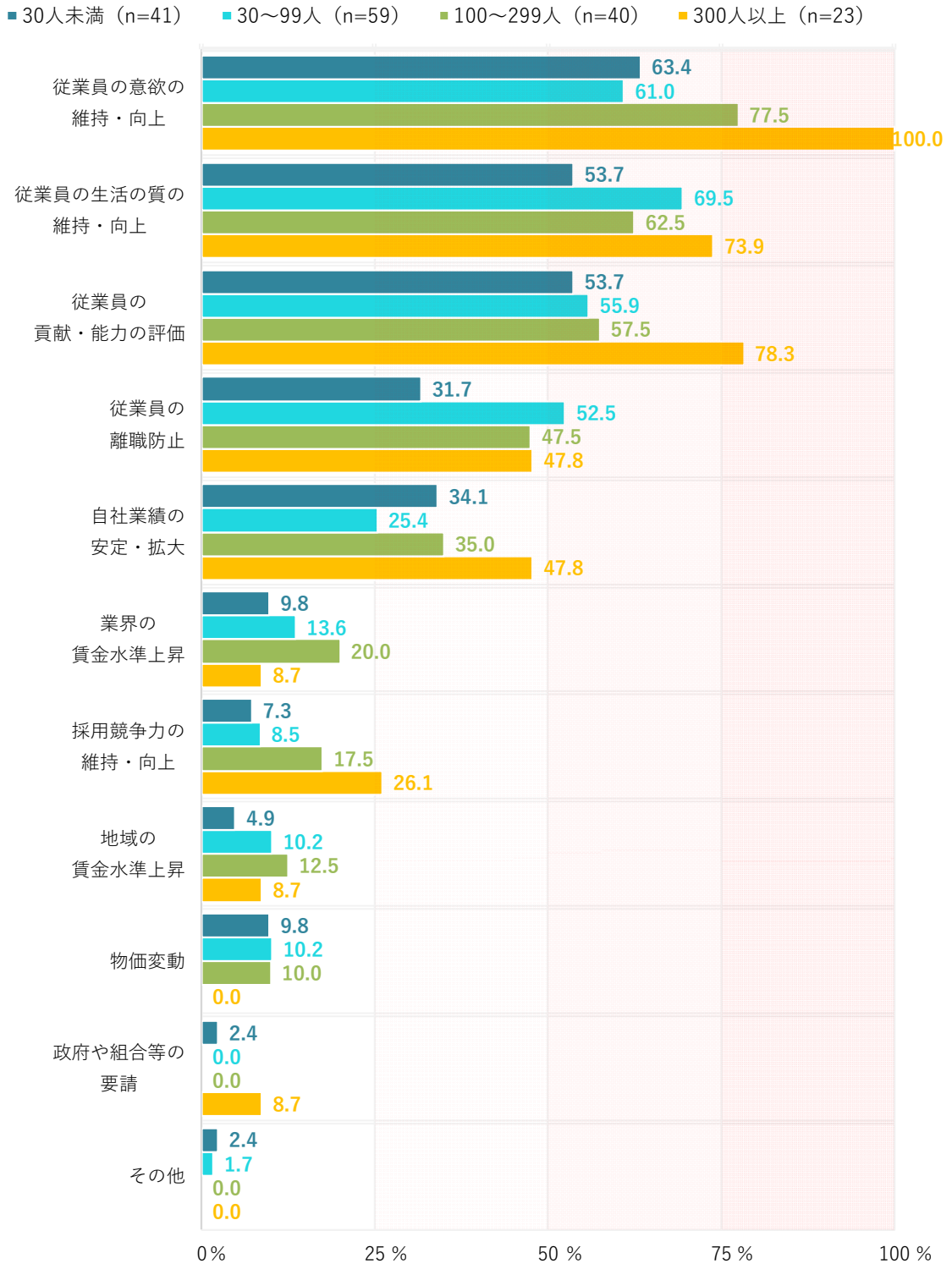
図表4-1 冬季賞与を支給する理由（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2024年）」

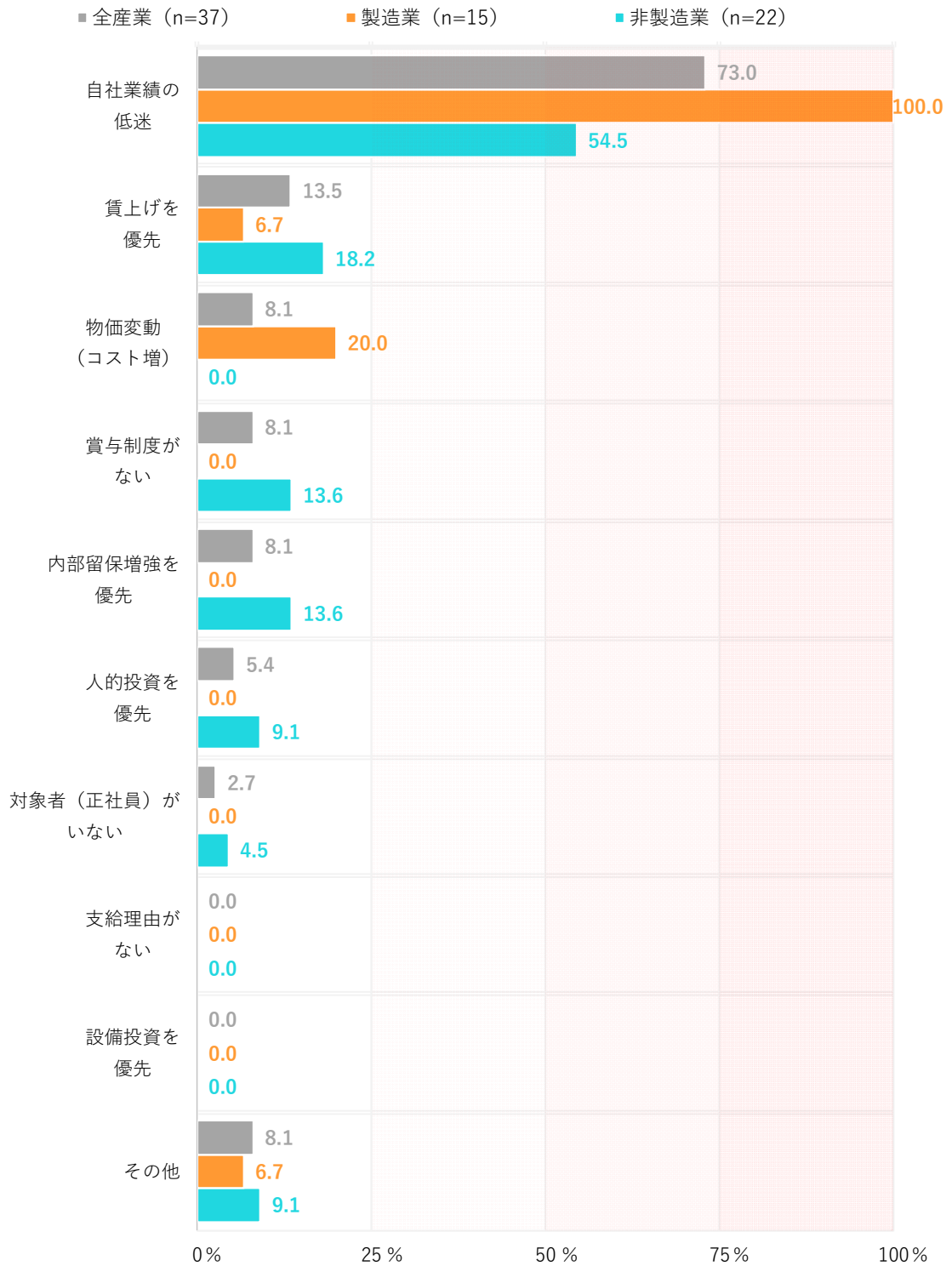
図表4-2 冬季賞与を支給する理由（従業員規模別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2024年）」

図表5 冬季賞与を減額する/支給しない理由（業種別）

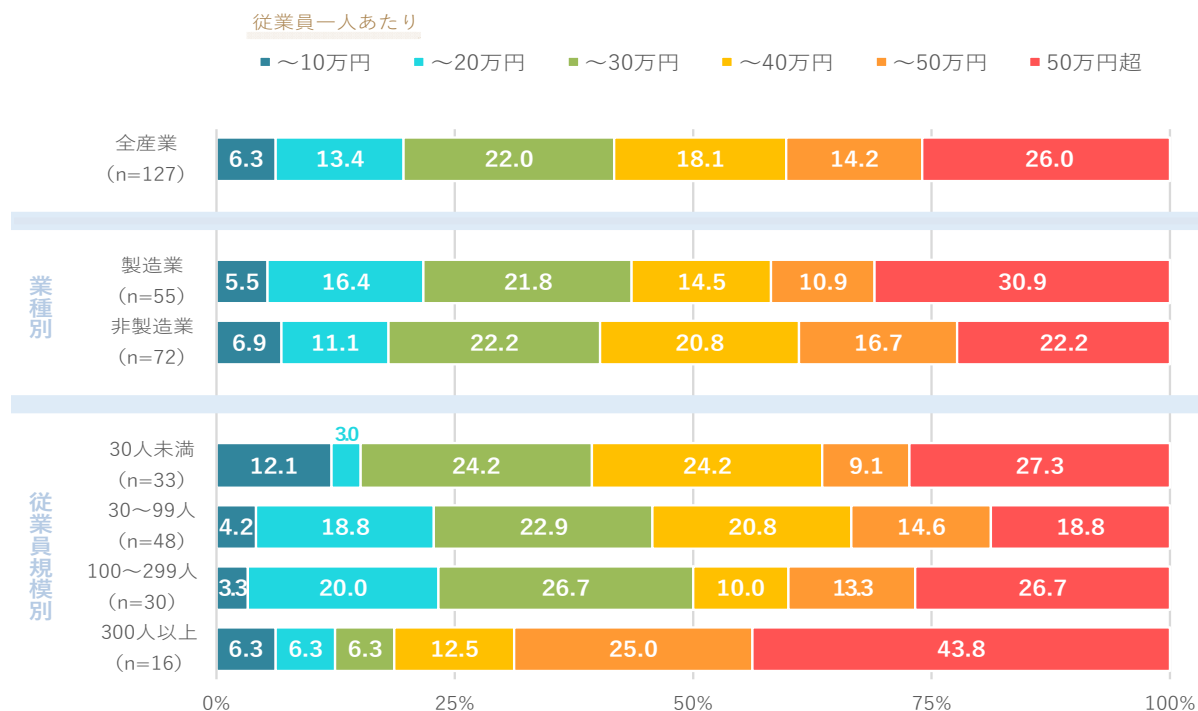


※複数回答（回答数制限なし）

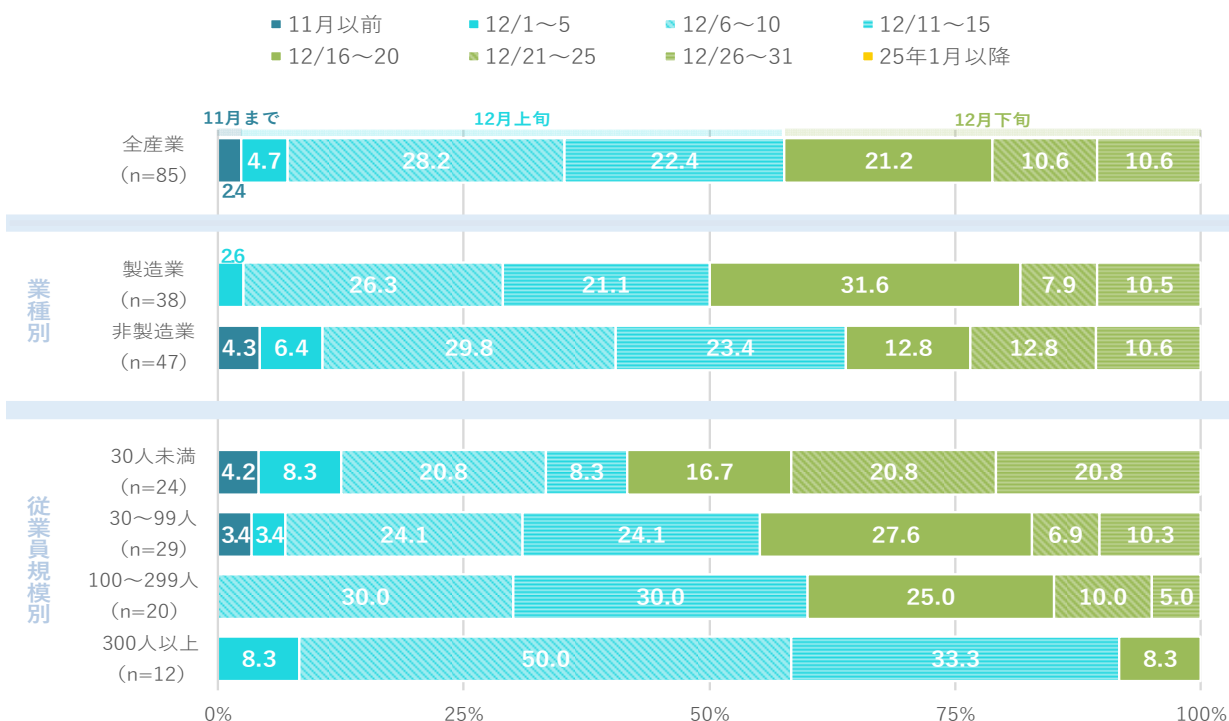
出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2024年）」



〈参考図表①〉 従業員一人あたりの平均支給額（業種・従業員規模別）



〈参考図表②〉 2024年の冬季賞与の支給予定日（業種・従業員規模別）



(参考図表①,②とも) 出所: 常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査(2024年)」

以上