

～滋賀県内企業のボーナス支給見込み～

**1 人当たりの平均支給額 499,154 円（昨夏実績比▲0.5%）
ただし、製造業、中・小規模企業は増加**

(株)滋賀銀行のシンクタンクである、(株)しがぎん経済文化センター（大津市、取締役社長 波田晋一）は、滋賀県内企業を対象に「2025 年夏季ボーナス支給予測調査」を実施しました。その結果がまとまりましたので公表いたします。

【調査概要】

- ・調査名：2025 年夏季ボーナス支給予測調査
 - ・調査時期：2025 年 6 月 9 日～30 日
 - ・調査方法：配布：郵送または FAX 回収：WEB、FAX、郵送のいずれか
 - ・調査対象先：滋賀県内に本社を置く企業および県外からの進出企業 993 社
 - ・回答数：278 社（有効回答率 28%）うち製造業 119 社、非製造業 159 社
 - *ただし、金額回答は 155 社（有効回答率 16%）うち製造業 66 社、非製造業 89 社
- ※2018 年より調査時期を従来の 5 月実施から 6 月実施に変更
※本年 3 月、調査対象先の約半数を入れ替えました

【調査結果の要旨】 *設問はすべて「正社員」についてたずねた。**1. 夏季ボーナスを「支給する」は約 8 割（図表 1・2・3）**

- ・県内企業・事業所に 2025 年夏季のボーナス支給の予定をたずねたところ、「支給する」割合は 79.5%、「支給しない」割合は 12.6%となった。
- ・24 年と比較すると「支給する」の割合は 6.4 ポイント減少した。その主な要因は、本年 3 月に調査対象先の半数を入れ替えた結果、回答数が増加した従業員数 10 人以下の企業（48 先→84 先）において、夏季ボーナスを「支給する」割合が 24 年から大幅に低下し（75.0%→59.5%）、「支給しない」割合が大幅に増加（6.3%→26.2%）したことにある（図表 2）。そのため、過去調査からの推移は参考として掲載（図表 3）。
- ・業種別では「支給する」は製造業が 80.7%（前年比－8.1 ポイント）、非製造業も 80.7%（同－3.1 ポイント）となった。

2. 1 人当たり平均支給額、「増やす」が 3 割半ば（図表 4・5）

- ・1 人当たりのボーナス平均支給額を「増やす」と回答した企業は 34.4%で、前年比+2.1 ポイントと増加し、調査開始以来、2 番目に高くなった。「同程度」（53.7%）は同+5.2 ポイントとなり、「減らす」（6.0%）は同－2.1 ポイントと減少。
- ・業種別では、製造業で「増やす」（31.9%）が同－3.0 ポイントと 2 年連続で減少したものの、非製造業は「増やす」（36.3%）が同+5.9 ポイントと増加し、調査開始以来、最も高くなった。

3. 1 人当たり平均支給額、昨夏実績比 0.5%減の 449,154 円（図表 6・7）

- ・今夏の 1 人当たりのボーナス平均支給額（予測）（金額回答のあった 155 社平均）は 449,154 円で、前年実績額（501,886 円）から－0.5%となり、5 年ぶりにわずかに減少した。
- ・業種別では、製造業は前年実績比+2.2%（平均支給額 468,415 円）、非製造業は同－2.5%（同 524,693 円）となった。

**4. 支給額の増加が大きいのは、従業員数「11～50 人」「51～100 人」、
資本金「1,000 万円以下、個人」（図表 8・9）**

- ・企業規模別の支給額をみると、従業員数別では、100 人以下の中・小規模企業で増加し、比較的規模の大きい「101～300 人」「301 人以上」では減少した（それぞれ前年実績比－2.9%、同－1.8%）。資本金別では、「1,000 万円以下、個人」（同+4.2%）の増加が大きく、「1 億円超」（同－8.7%）の減少が大きい。（次ページにつづく）

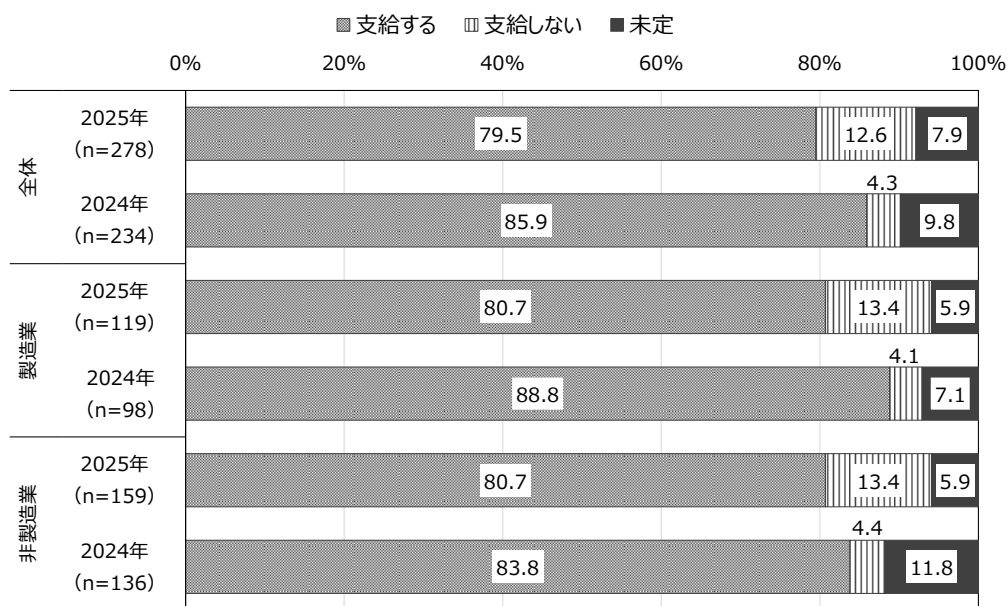
- ・規模の大きい企業は総じて 1 人当たりの支給額、支給総額とも大きい。これら企業の支給額が減少したことが、全体の平均支給額が微減する要因となった。

5. ボーナス支給額の決定要因は「直近の自社の決算」が 6 割半ば（図表 10・11）

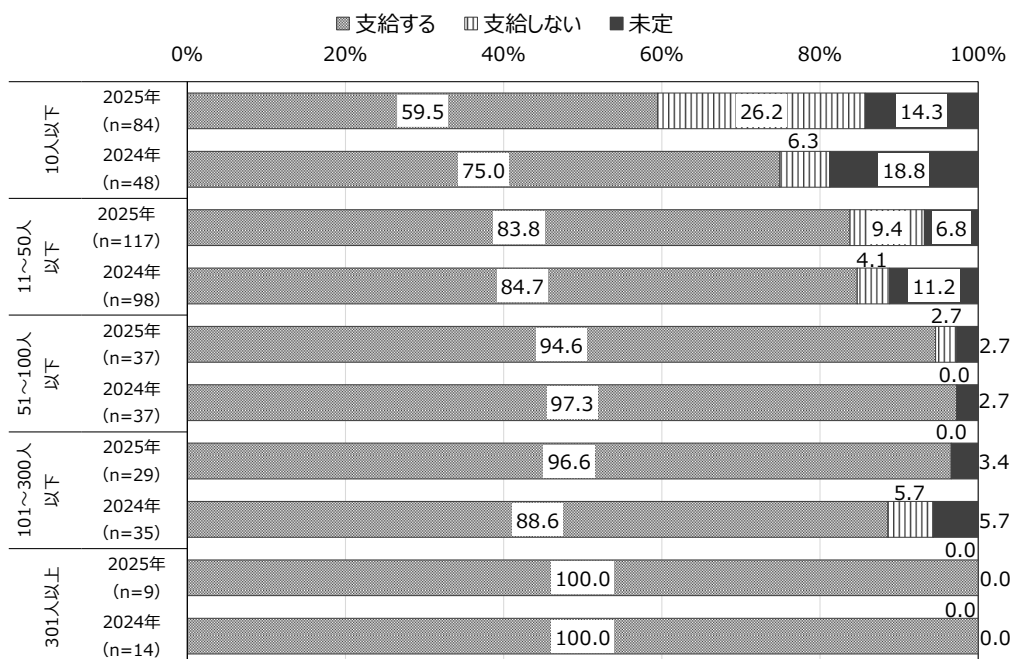
- ・ボーナス支給額を決定する要因（複数回答）は、「直近の自社の決算」（66.0%）が 6 割半ばを占め、次いで「自社の足元の業況」（58.7%）、「自社の前年の支給実績」（54.9%）となった。
- ・業種別では、製造業は上位 3 項目がすべて 6 割台となって突出し、特に「自社の前年の支給実績」は製造業（60.6%）が非製造業（50.7%）を 9.9 ポイント上回った。
- ・推移をみると、「直近の自社の決算」は 5 年ぶりに減少したものの、22 年以降 4 年連続で最も高くなった。

【資料】

図表 1 夏季ボーナス支給の有無（業種別）

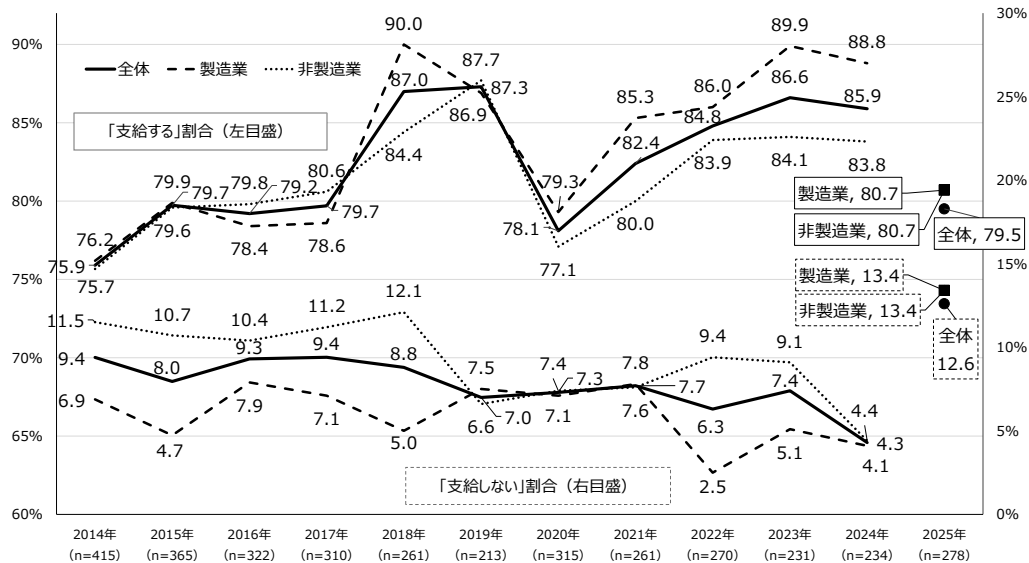


図表 2 夏季ボーナス支給の有無（従業員数別）

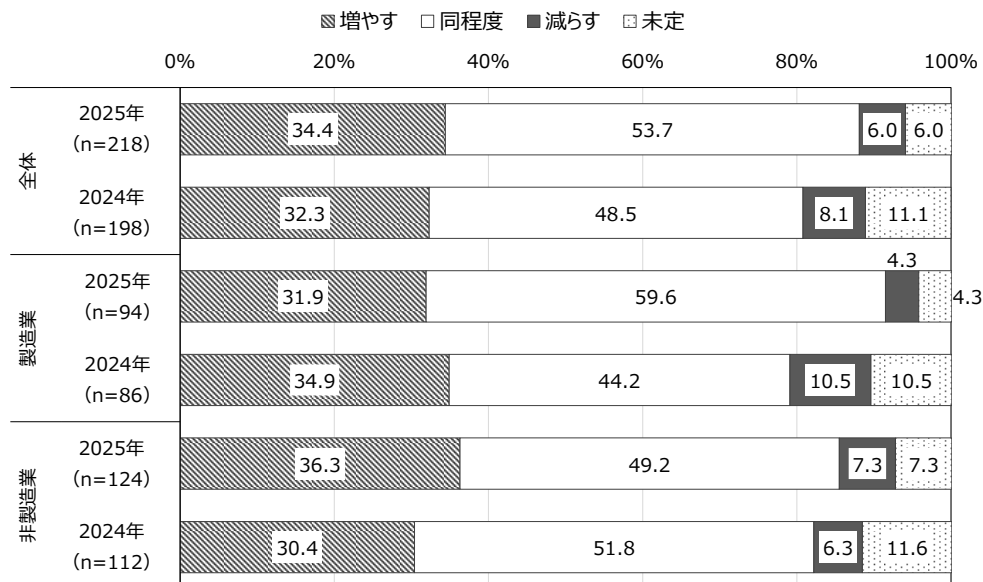


【参考】図表3 夏季ボーナス支給の有無の推移（業種別）

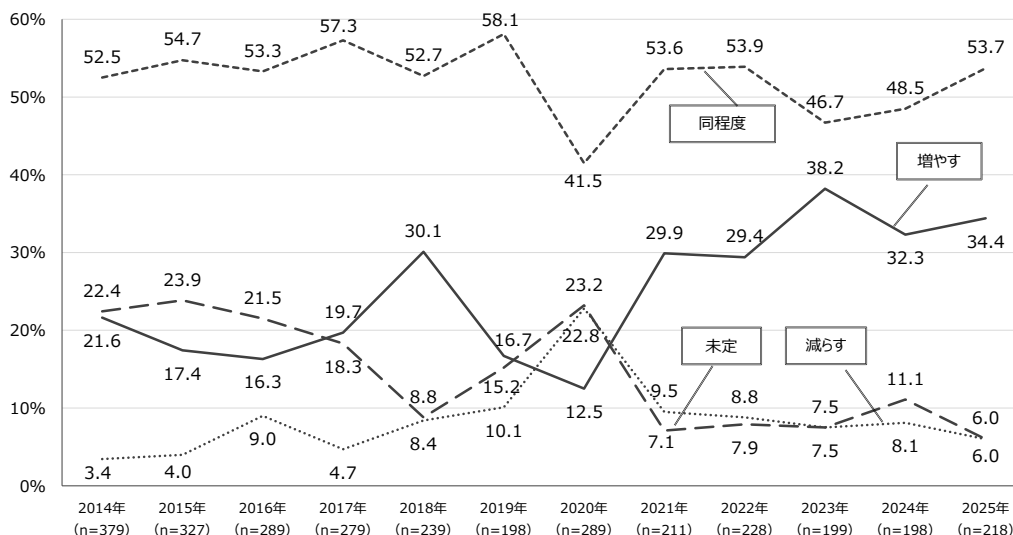
※本年3月、調査対象先の約半数を入れ替えたため、過去調査からの推移は参考として掲載



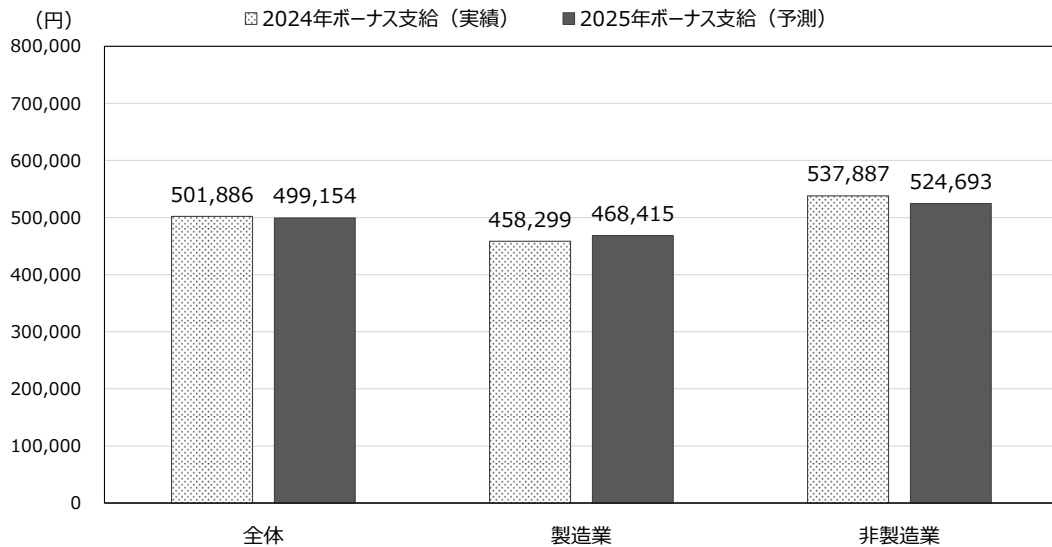
図表4 1人当たりのボーナス平均支給額の増減（業種別）



図表5 1人当たりのボーナス平均支給額の増減の推移（全体）



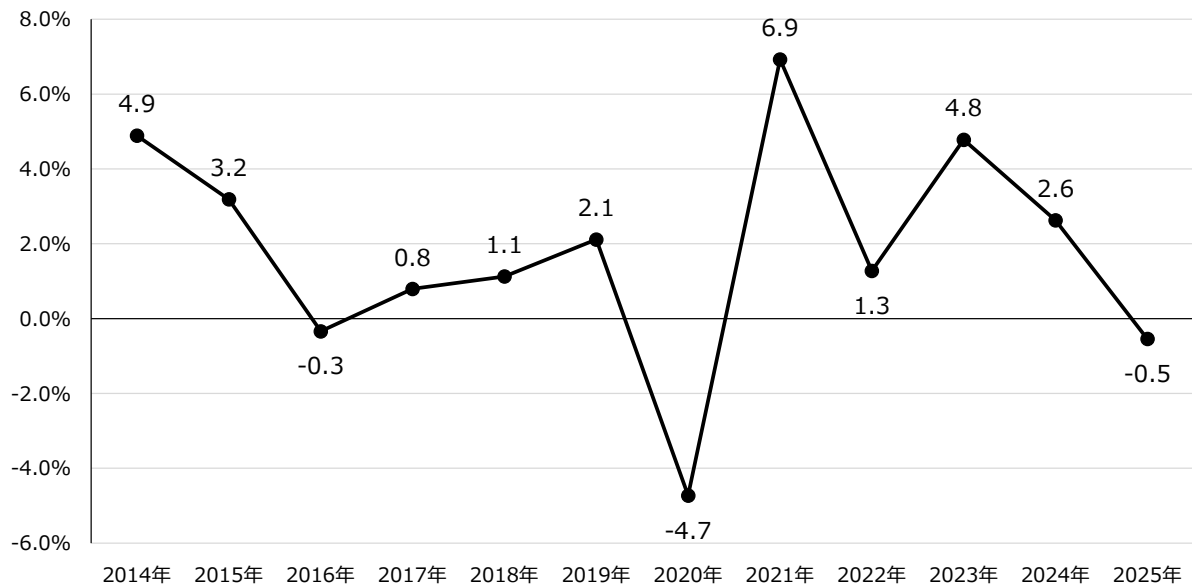
図表 6 1人当たりのボーナス平均支給額（業種別）



	単位	全体	製造業	非製造業
回答企業数		155	66	89
1人当たりの ボーナス平均支給額	円	499,154	468,415	524,693
	前年対比(%)	-0.5	2.2	-2.5
1人当たりの月平均給与 (ボーナス支給時の基本給)	円	277,993	266,634	277,794
ボーナス支給月数	ヵ月	1.80	1.76	1.89
平均年齢	歳	42.36	42.36	42.36

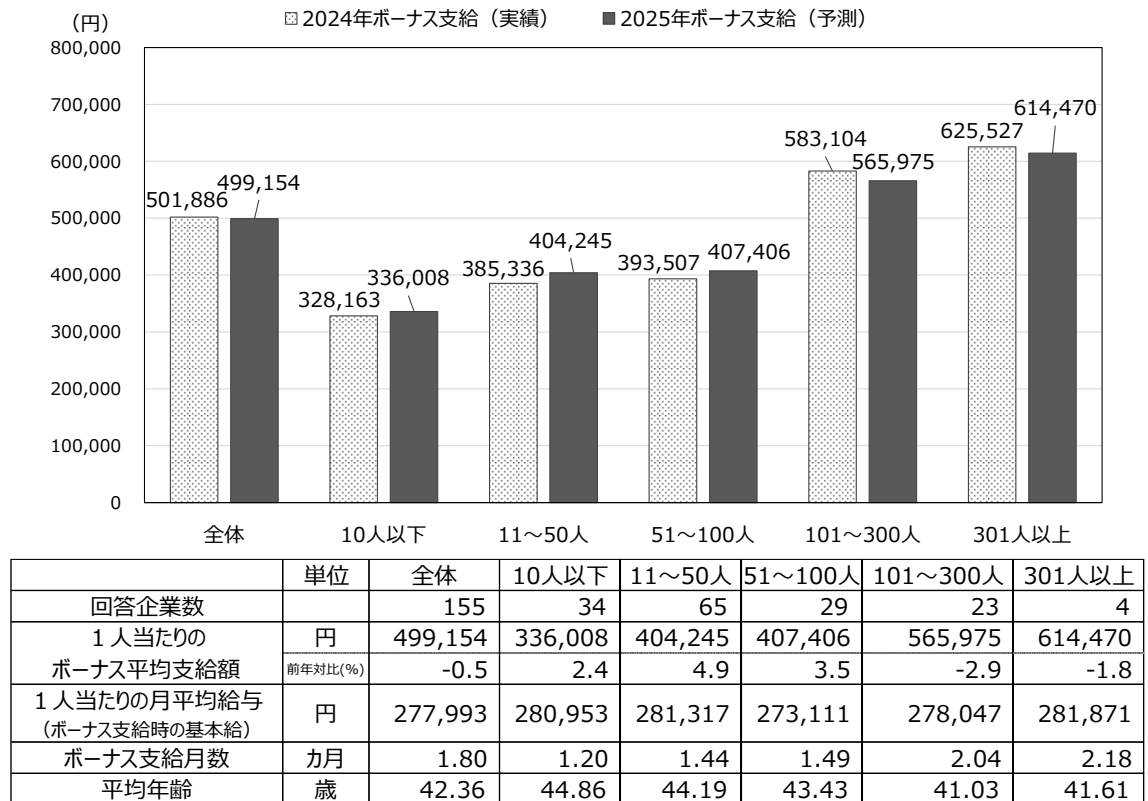
※ 1人当たりの月平均給与は3社が未回答、平均年齢は7社が未回答のため、それぞれ未回答先を除いて平均値を算出

図表 7 1人当たりのボーナス平均支給額 増減率推移（全体）



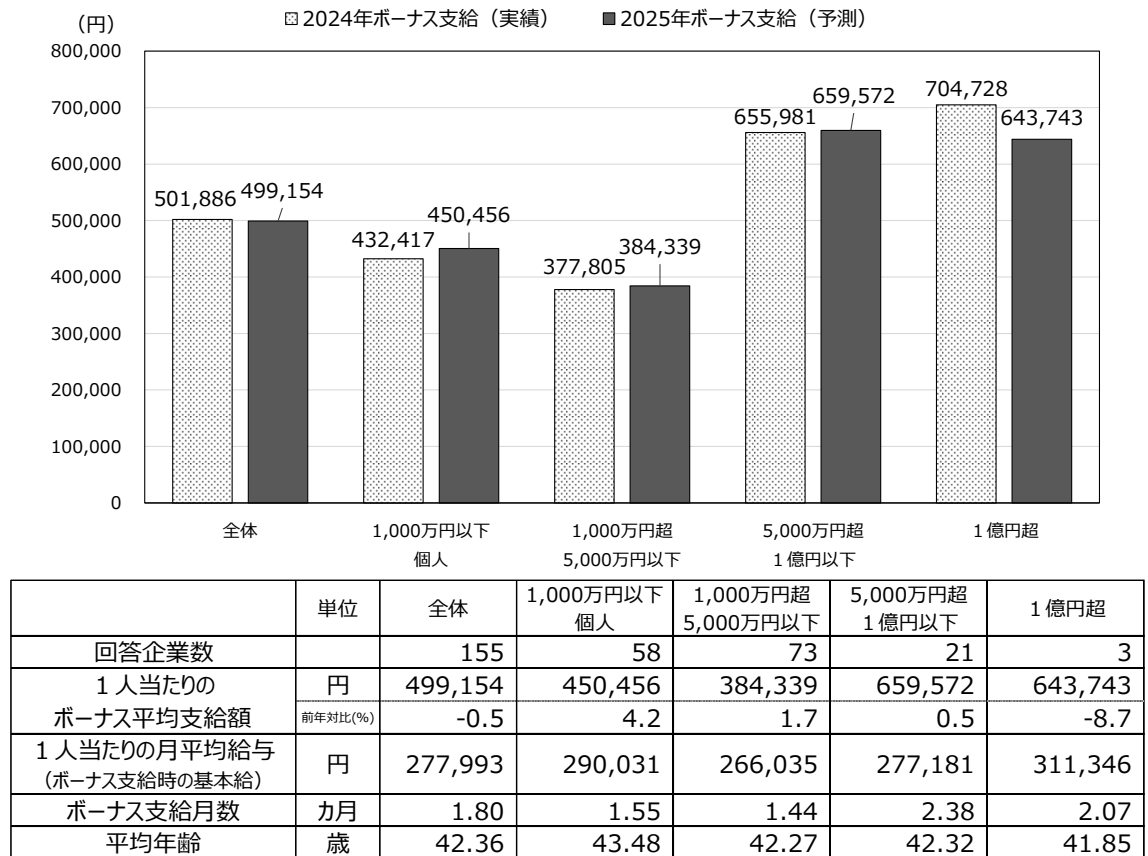
※2016年までは「従業員」、2017年からは「正社員」と限定して調査。

図表 8 1人当たりのボーナス平均支給額（従業員数別）



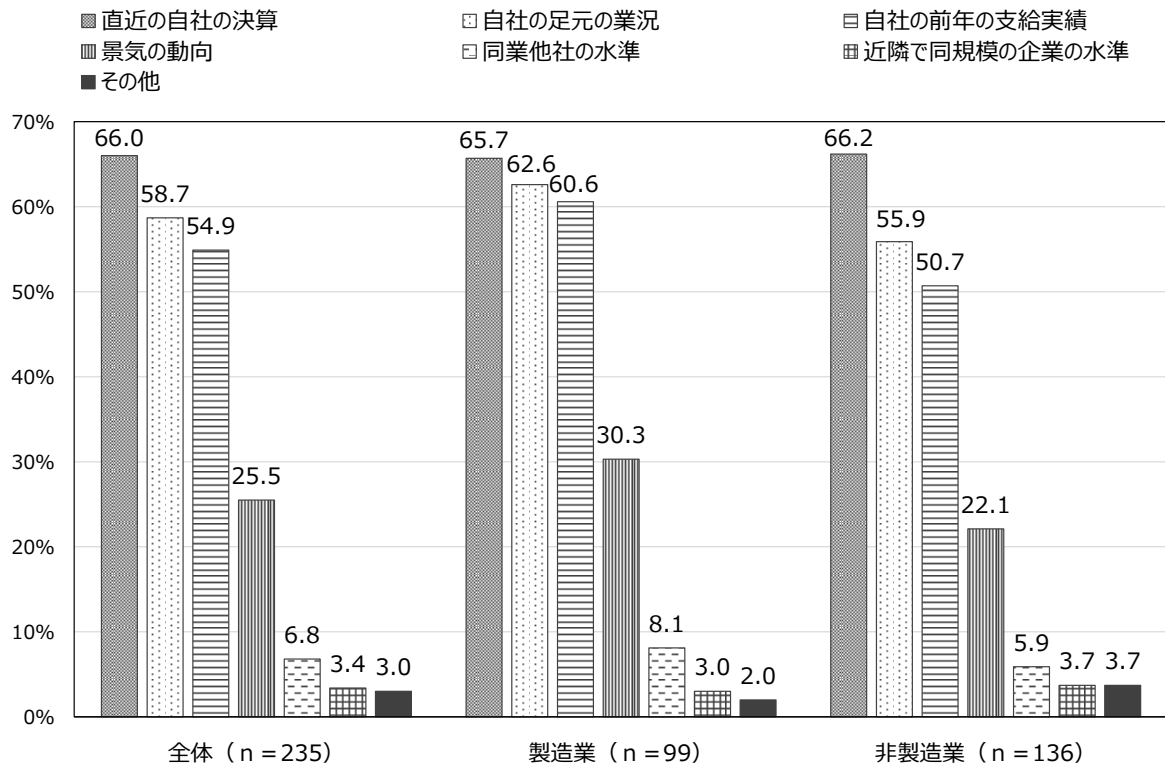
※ 1人当たりの月平均給与は3社が未回答、平均年齢は7社が未回答のため、それぞれ未回答先を除いて平均値を算出

図表 9 1人当たりのボーナス平均支給額（資本金別）

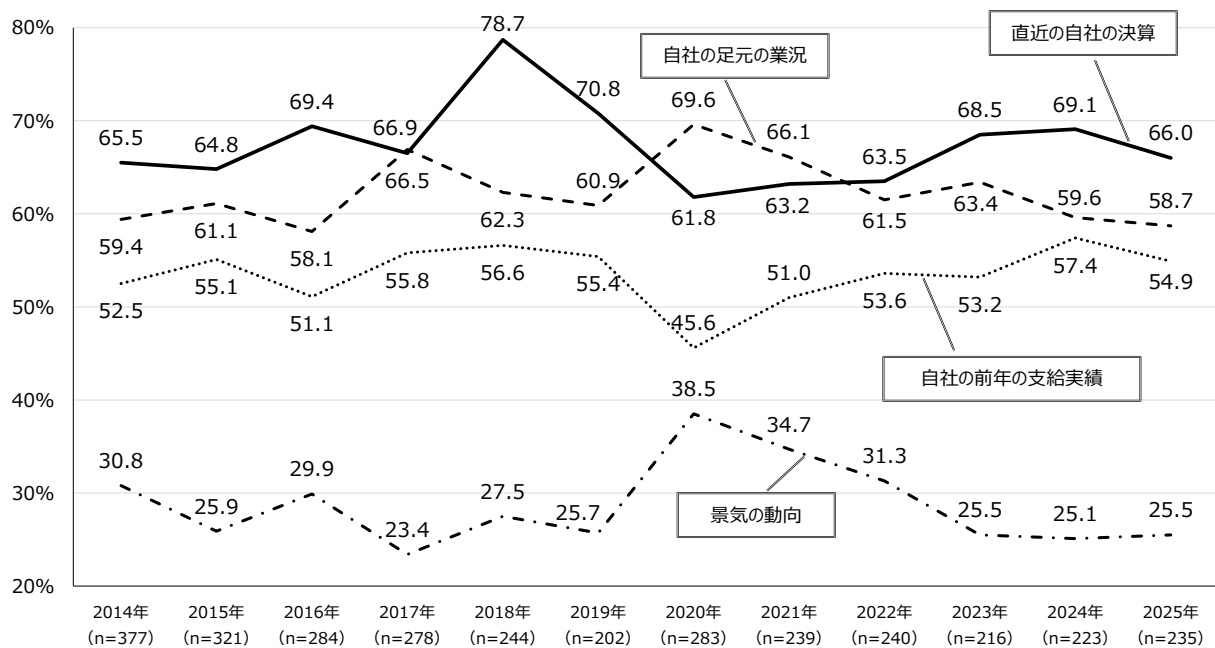


※ 1人当たりの月平均給与は3社が未回答、平均年齢は7社が未回答のため、それぞれ未回答先を除いて平均値を算出

図表 10 ボーナス支給額を決定する要因（業種別、複数回答）



図表 11 ボーナス支給額を決定する要因の推移（全体）



【夏季ボーナス支給に関する意見（フリーアンサー）まとめ】

※賃上げについての調査も同時に行ったため、両方の回答が含まれる

図表 12 「支給する」のうち1人当たりの平均支給額を「増やす」と回答した企業

業種		コメント
製造業	窯業・土石	物価高による生活不安を解消し、仕事に活力を与えていく。そして業績をアップさせるためにボーナスを支給する予定。
	化学	賃上げは昨年以上の額で実施したが、足元の業績はイマイチであり、賞与支給額をどうするか悩ましい。
	金属製品	関税問題等の影響により先行き不透明。 ほぼ限界。
	その他の製造業	ベアについては今回見送り、定昇のみ実施。
		物価高騰の中で、前年実績より増額して社員の生活を少しでも安定させる必要がある反面、それにより利益確保が厳しくなる側面の対応を検討していく。
非製造業	建設	計画以上の利益が出る見込みで賞与に反映させた。
		自社の決算に基づき、期末手当、従業員旅行等を検討。
		政府の賃上げ政策がいつまで継続するのか、国土交通省が賃上げ加点をいつまで継続するのかによって支給額が変動する。
	不動産	中小企業の正社員の労働条件は大企業と比べてはるかに悪い。少しでも大企業の条件に近づけたい。まずは支給額のアップで、ここ数年は年1回の決算賞与も別途支給している。
		大変厳しい。
	卸売	ベースアップは5%を目標とした。ただし、賞与は収益配分を前提に判定する。
		たとえ少額になっても賞与を出し続けていきたい。
		来年度も賃金は上昇傾向と思われるが、伸びは鈍化すると思う。結果として、賃金カーブが歪むことを懸念している。
	運輸・通信	今後の状況が不透明な中、人員不足・人材確保の観点から賃上げは必要だと思うが、非常に厳しい状況が続くと思われる。
	サービス	支給率は昨年同様としたが、2025年4月からの給与月額の上昇により賞与支給額も増加した。
		新卒の初任給を含め、若い従業員の賃金の見直しを中心に、人材の安定的な確保が重要な課題。
		採用時の給与待遇を上げる目的から、賞与の一部を月給に充てる。
		業種によって賃金に大きな差が出るのはやむを得ない。 できるだけ多く賞与を支給したい。

図表 13 「支給する」のうち1人当たりの平均支給額を「前年と同程度」と回答した企業

業種		コメント
製造業	鉄鋼	2025年後半より業況は厳しくなる予測。7年にわたり増額してきたが、業況をみて据え置く可能性がある。
		今後も大きな変化はないと予想。
	化学	大企業が賃上げを積極的に実施するため、中小企業も実施しないと雇用の維持・確保ができない。
	食料品	最低賃金の上昇についていくのが精いっぱい。
	金属製品	今年は、賃上げ分を価格転嫁することができなかった。今後は、価格転嫁を求めるだけでなく、自社の生産性向上を目指していかなければいけない。 年3回（6月、9月、12月）の賞与を支給。賃上げにより、賞与の支給率が同じでも支給額が上がっており、今後どのように対応していくか検討していく予定。

(次ページにつづく)

図表 13 「支給する」のうち1人当たりの平均支給額を「前年と同程度」と回答した企業
(つづき)

業種		コメント
製造業	一般機械	材料費の高騰、人件費等の経費増で経営が厳しいが、従業員も大変なので、企業としてはがんばって無理してでもボーナスを支給する必要がある。
	その他の製造業	担当部署の売上成績による。
		前年より売上が良いため。
		中小企業製造業の賃上げ率を参考に同水準で対応したい。ここ数年ベースアップ分は、得意先のご理解で価格反映に協力いただいている。
		販売高の増加、生産性向上により収益が改善すれば、ボーナスの増額を検討していく。
		業績が必ずしも毎年好調ということはないと思うので、賃上げ（4月）を大幅に上げることは控え、年2回の賞与や決算時の特別賞与などで対応していきたい。
非製造業	建設	業績が良くないので上げることはない。
		賞与は一時金方式と一定の基準額を同額支給する方式との併用により支給している。夏季賞与は基準とする額を支給し、冬季賞与では自社の業績を踏まえて支給額を判断することとなる。
		直近の事業成績以上に、景気の動向を気にしながら判断したい。
	卸売	安定的な支給を図りたい。
		上場企業の賃上げ額・率ともに中小企業からすると異常である。これでは大企業と中小企業の賃金格差がさらに大きくなり、中小企業は人材確保が難しくなる。
	サービス	夏季賞与の他に業績を反映する決算賞与を支給している。
		原材料費やエネルギーコストが下がれば、賞与を上げていきたい。
	その他の非製造業	今後も少額ながらベースアップを継続する予定。
		業況が悪い中でも賃上げやボーナス支給をせざるを得ず、今後も厳しい経営状況が続くと思われる。

図表 14 「支給する」のうち1人当たりの平均支給額を「減らす」または「未定」と回答した企業

業種		コメント
▶「減らす」		
非製造業	小売	利益を追求するなか、社員の一瞬の失敗で大きな損失が発生する。今さらだが社員教育が大切。他社動向と景気の好循環。
	サービス	人手不足や材料費の値上げによる取引先への値上げ交渉が難航しているため業績が伸び悩んでおり、なかなか賃上げに結びつかない。
	その他の非製造業	足元の業況には余裕がないが、社員のモチベーション維持のためにわずかでも支給したい。
▶「未定」		
製造業	その他の製造業	収益に応じた対応を行う。

図表 15 夏季ボーナスを「支給しない」と回答した企業

業種		フリーアンサー
製造業	繊維	賃上げについては今後も定期昇給を実施する予定。
	食料品	業績が改善しないため。
	金属製品	業績が悪化しているため支給しない。業績が向上すれば支給をする。
	電気機械	当面支給しない。
		賃上げは、業績が回復したタイミングで実施予定。
	その他の製造業	コロナ流行時に売上が減少。いまだに回復していない。
		業績が非常に悪い。改善の見込みが立てば賃上げを行う。
		年俸制のためボーナス支給はない。人事制度含め改良中。
		業況次第。仕入・経費等の高騰のため、売上減少等、不安定要素が多い。
非製造業	卸売	いまだ見通せない。
		中国からの輸入商品が多く、現在の円安によるコストアップを回収できない状況にあり、先が見通せない。
	運輸・通信	ボーナスは数字が売上として上がってこないと支給できない。
	サービス	営業利益の推移を注視しながら考えていきたい。
		自社の足元の状況等が要因ではあるが、夏季ボーナスは以前より支給しておらず、冬期のみの支給。 ボーナス制度はない。

以上

本調査結果についてのお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部 長山 (077-526-0005)