

# 人材確保や物価高対応を反映し、支給額は増加傾向

「第127回熊本県内企業業況判断調査」(12~19頁)の特別テーマとして、県内主要企業を対象に2023年の夏季賞与の支給状況について調査を行った。以下はその結果である。

## 【調査結果のポイント】

- 2023年の夏季賞与一人あたり支給額の増減は、「増額する」が40.0% (前年比+17.0ポイント、以下p) と増加した(図表2)。
- 業況が悪くても増額すると回答した割合が増加し、全体的に業況に関わらず増額傾向がみられる(図表3)。

## 1 夏季賞与の支給動向

夏季賞与の支給予定の有無は、「支給する(予定含む)」企業が88.7%(前年比+0.7p)とほとんど変化はない(図表1)。

一方で、一人あたり支給額の増減は、「増額する」が40.0%(同+17.0p)と増加している(図表2)。

さらに、業況判断による支給額の増減では、業況判断に関わらず「増額する」の割合が増加しており、「業況悪い」でも27.0%(同+13.9p)と2倍以上になっている。

自由回答では、増額の理由に既存社員の定着や新規採用者の確保へ向けた賃上げをあげる回答が多かった。2022年度、2023年度に実施した基本給の改定に伴い、夏季賞与も増額するとの声が聞かれた。

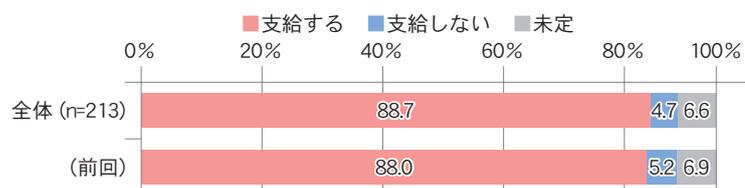
また、物価高への対応との声も多く、社員の生活補填のために増額する側面もあるようだ。

上記の理由などにより、業況判断に関わらず、支給額を増額、または現状維持せざるを得ない、事業者側の厳しい状況がうかがえる。

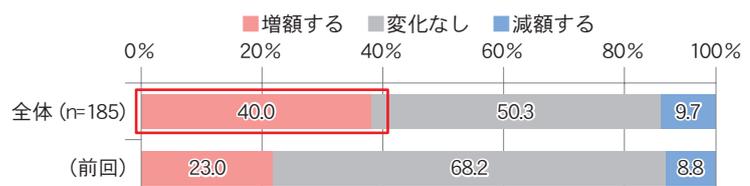
### 《調査概要》

1. 対象企業	県内主要企業 536社
2. 調査時点	2023年5月1日~5月17日
3. 回答状況	214社(回答率39.9%)

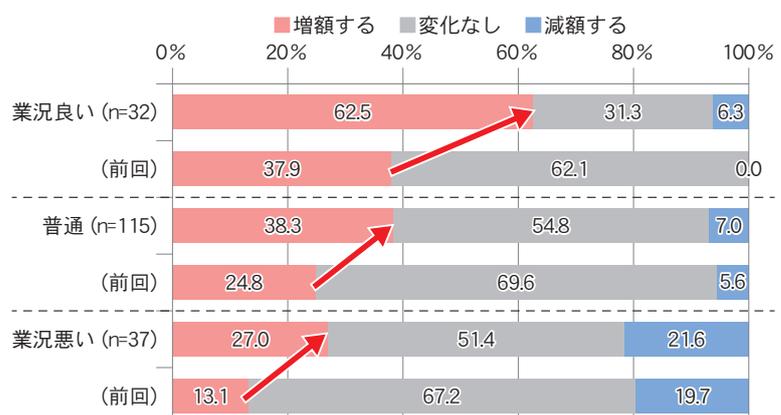
図表1 夏季賞与の支給予定の有無



図表2 一人あたり支給額の増減(予定)



図表3 業況判断による支給額の増減(予定)



## 2 一人当たり支給額DIの推移

今回の一人当たり支給額DI（以降、支給額DI）は+30（前年比+16p）となった（図表4）。

支給額DIが上昇した2017年、2021年、2023年の支給額DIと業況DIの上昇幅及び改善幅を比較する。2017年は支給額DIが前年比+35p、業況DIが同+64p、2021年は支給額DIが同+12p、業況DIが同+30pと業況DIの改善幅が支給額DIの上昇幅を大きく上回っていた。

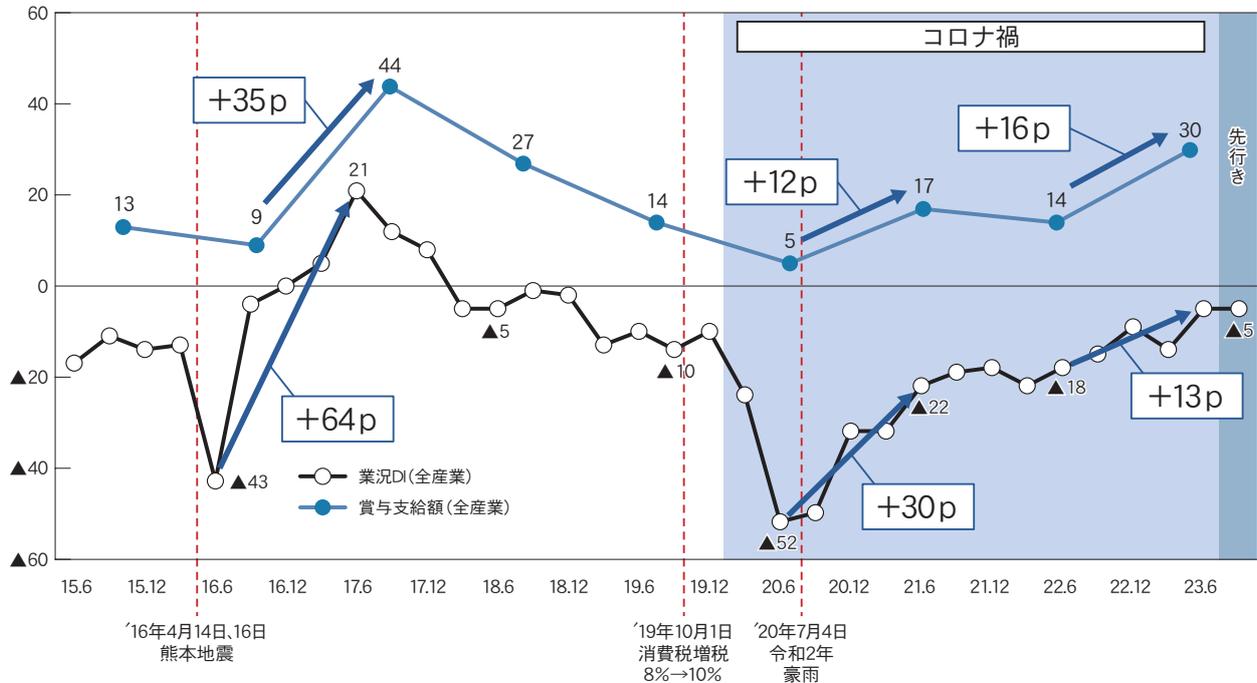
一方で、2023年には支給額DIが同+16p、業況DIが同+13pと支給額DIの上昇幅が業況DIの改善幅を上回っており、2017、2021年と傾向が変化している。これは人手不足に伴う人材確保面と物価高に対する全国的な賃上げに対する意識の高まりの影響ではないかと思われる。

今回のような業況の回復に先んじた賞与支給額の増額が、新型コロナウイルスの第5類移行と相まって、個人消費を増加させ経済の活性化につながることに期待したい。

図表1 今後の見通しDIの長期推移

(DI = 「プラス」回答の割合 - 「マイナス」回答の割合)

一人当たり支給額DI（「増額する」-「減額する」）、業況DI（「改善」-「悪化」）



### 自由回答より（抜粋）

- 業績にかかわらず、支給するのが当たり前の感覚になっている。人員確保の意味からも定着率を上げるために必要。（建築業）
- 採用と離職防止を進めるためには賞与の支給は不可欠。（小売業）
- 物価高騰による生活補助や来期の業績を上げるためのモチベーションアップのために支給。（消費財卸売業）
- 社員の所得拡大政策のため基本給を増加し、連動して賞与も増加。（事業所サービス業）
- 人材確保（採用強化、定着率向上）のためベースアップ実施しており、賞与の算定基礎にも影響するため。（運輸業）
- 物価上昇に合わせる必要があるため、業績厳しい中で支給額を上げざるをえない。（食料品以外の製造業）
- コスト上昇による利益低下により、賞与は減らさざるをえない。（運輸業）