

JOYO BANK NEWS LETTER

2023 年 1 月 20 日

「冬季賞与に関する企業調査（2022 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 下山田 和司）は、このたび「冬季賞与に関する企業調査（2022 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 2022 年の冬季賞与の支給状況は、全産業で前年比「増加」が 33.2%、「減少」が 6.6%と、前年からやや改善しました。一部の企業の業績が好調であったことに加え、物価高騰などで収益状況が悪化する中でも、従業員の生活防衛・モチベーション維持などの観点で前年並み以上の支給実績を維持する企業が多かったためとみられます。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、2022 年 12 月 1 日～23 日に実施したものです。有効回答数は 211 社（製造業 94 社、非製造業 117 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



常陽銀行



常陽銀行

〒310-0021 茨城県水戸市南町2-5-5

Tel. 029-231-2151 (代表) www.joyobank.co.jp

【冬季賞与に関する企業調査（2022 年）】

支給状況は前年からやや改善 —収益環境悪化の中でも支給維持—

今回調査の概要

茨城県内企業における 2022 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%と最も多く、次いで「増加」が 33.2%、「支給せず」が 12.3%、「減少」が 6.6%、「未定」が 5.7%だった（図表 1）。2021 年と比べると、「増加」が 0.2 ポイント（以下、pt）、「横ばい」が 3.7pt 上昇した一方で、「減少」が 2.3pt、「支給せず」が 1.3pt 低下しており、支給状況は前年からやや改善したとみられる（図表 2・3）。なお、「増加」、「横ばい」、「減少」を合計した「支給割合」は 82.0%と、前年から概ね横ばいだった（図表 2・3）。

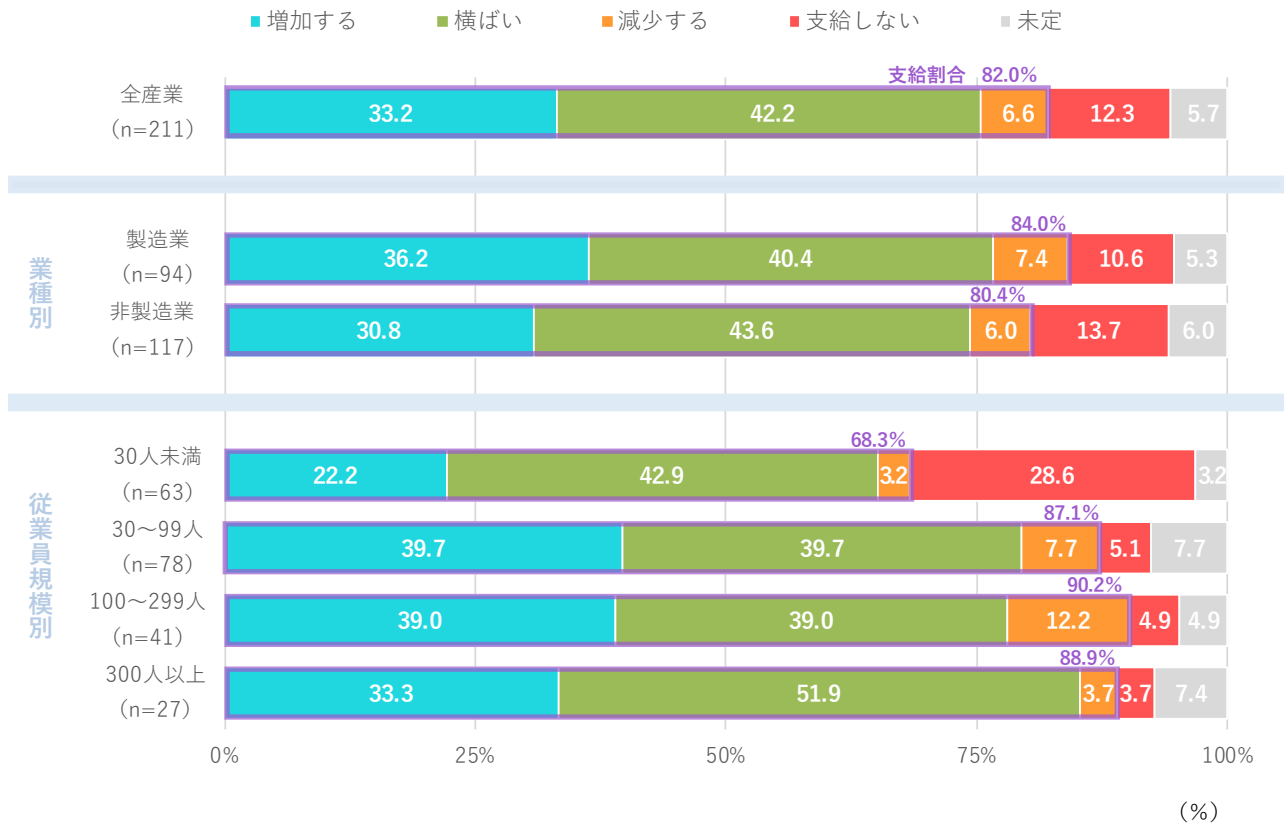
一部の企業からは、「増収増益により支給額増加」（金属製品製造業）、「上半期の経常利益が昨年比で大幅増となったため増額」（施設管理業）、「増益傾向にあり支給額を増やす」（卸売業：自動車用品）など、利益増を背景に支給額を増やしたという力強い声が聞かれる。

一方で、エネルギー価格を含む諸物価の高騰等を受け、収益が悪化している企業も少なくない。企業からは、「業績は芳しくないが、諸物価高騰もあり、従業員の生活を考慮して支給額を維持した」（金属製品製造業）、「物価高から従業員の生活を守るため支給する」（運輸・倉庫業）、「社員の生活面を支える上でも賞与の支給は必要」（医療・福祉）など、物価高から従業員の生活を防衛する目的で、前年並み以上の支給実績を維持したとの声が多く上がった。また、「経費高騰で利益が残らない状況だが、社員のモチベーション維持や離職防止のため支給する」（電子部品・デバイス製造業）、「優良人材の獲得などを目的に増額する」（金属製品製造業）といった声もある。収益環境が厳しさを増す中でも、従業員のモチベーション維持・向上や人材の確保などのため、可能な範囲で支給を継続するケースも多かったようだ。

なお、業種別にみると、製造業では「増加」（36.2%）が非製造業に比べて多く（+5.4pt）、非製造業では「支給しない」（13.7%）が製造業に比べて多い（+3.1pt）（図表 1）。もともと、新型コロナの影響を受けやすい業種で減額・不支給の割合が高い傾向がみられた 2021 年に比べ、2022 年は業種間の格差は縮小しており（図表 4）、新型コロナによる直接的な影響は前年よりも和らいだと推測される。また、「増加」、「横ばい」、「減少」を合計した「支給割合」に従業員規模別にみると、2021 年は最も規模の大きい 300 人以上（92.3%）と 30 人未満（66.6%）とで 25.7pt の差があったが、2022 年はその差が 5.1pt 縮小し、20.6pt となっている（図表 5）。

以上のように、2022 年の冬季賞与は、一部の企業の業績が好調であったことに加え、物価高騰などで収益が悪化する中でも、従業員の生活防衛・モチベーション維持などの観点で前年並み以上の支給実績を維持する企業が多かったことから、支給状況が前年比でやや改善した。また、業種間・従業員規模間での差異も前年比で縮小傾向にある。6 月に実施予定の夏季賞与調査では、こうした支給状況の改善傾向が続くのか注目したい。

図表1 冬季賞与の支給状況（業種・従業員規模別）



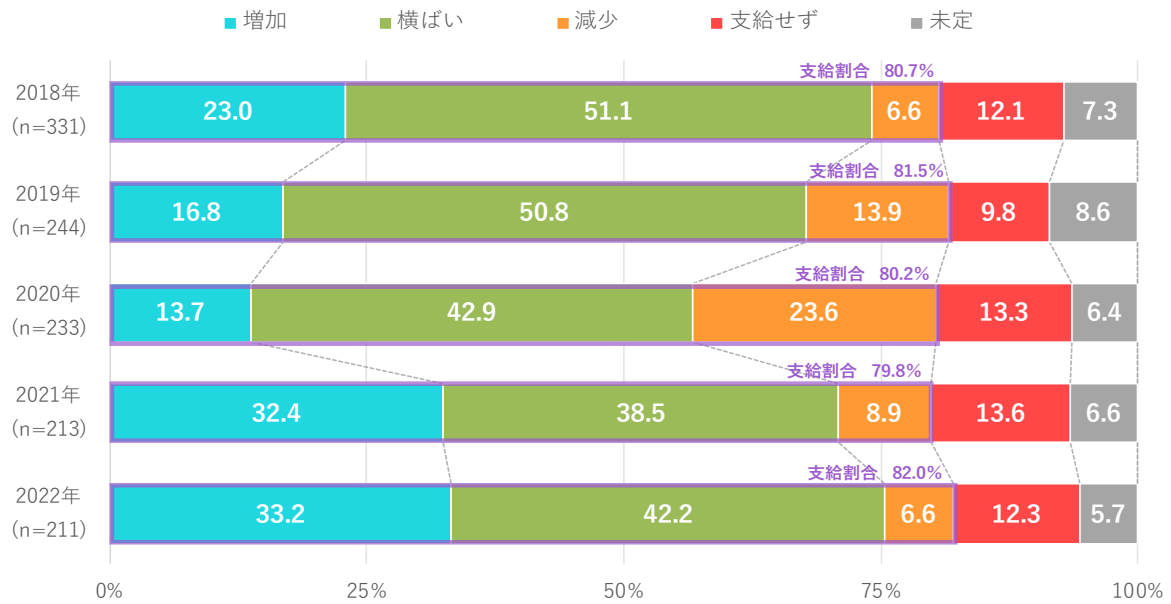
	増加する	横ばい	減少する	支給しない	未定	支給割合 (増加+横ばい+減少)
全産業 (n=211)	33.2	42.2	6.6	12.3	5.7	82.0
製造業 (n=94)	36.2	40.4	7.4	10.6	5.3	84.0
非製造業 (n=117)	30.8	43.6	6.0	13.7	6.0	80.4
30人未満 (n=63)	22.2	42.9	3.2	28.6	3.2	68.3
30～99人 (n=78)	39.7	39.7	7.7	5.1	7.7	87.1
100～299人 (n=41)	39.0	39.0	12.2	4.9	4.9	90.2
300人以上 (n=27)	33.3	51.9	3.7	3.7	7.4	88.9

※支給総額ベース、前年比

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2022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（図表1～4 共通）

図表2 支給状況の5年間推移（全産業）



※支給総額ベース、前年比

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2022年）」

図表3 支給状況の長期時系列データ（全産業）

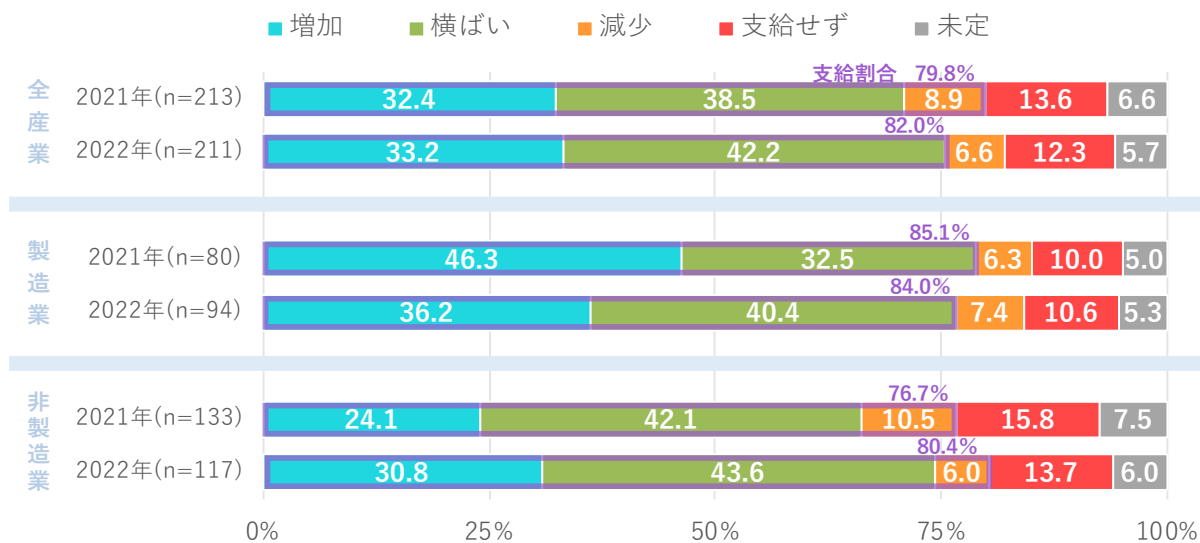
(%)

	増加	横ばい	減少	支給せず	未定	支給割合※
2008年	11.9	43.2	29.4	10.9	4.5	84.5
2009年	6.9	31.2	39.3	16.3	6.3	77.4
2010年	25.0	42.8	16.3	11.9	4.1	84.1
2011年	22.1	45.0	12.7	13.7	6.5	79.8
2012年	14.6	49.2	16.8	14.6	4.9	80.6
2013年	23.5	44.5	12.3	12.3	7.4	80.3
2014年	20.7	45.9	7.4	18.2	7.8	74.0
2015年	24.9	42.8	10.8	15.1	6.3	78.5
2016年	20.5	48.6	9.3	14.0	7.6	78.4
2017年	24.3	47.9	11.4	9.9	6.6	83.6
2018年	23.0	51.1	6.6	12.1	7.3	80.7
2019年	16.8	50.8	13.9	9.8	8.6	81.5
2020年	13.7	42.9	23.6	13.3	6.4	80.2
2021年	32.4	38.5	8.9	13.6	6.6	79.8
2022年	33.2	42.2	6.6	12.3	5.7	82.0

※支給割合＝増加、横ばい、減少の合計

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2022年）」

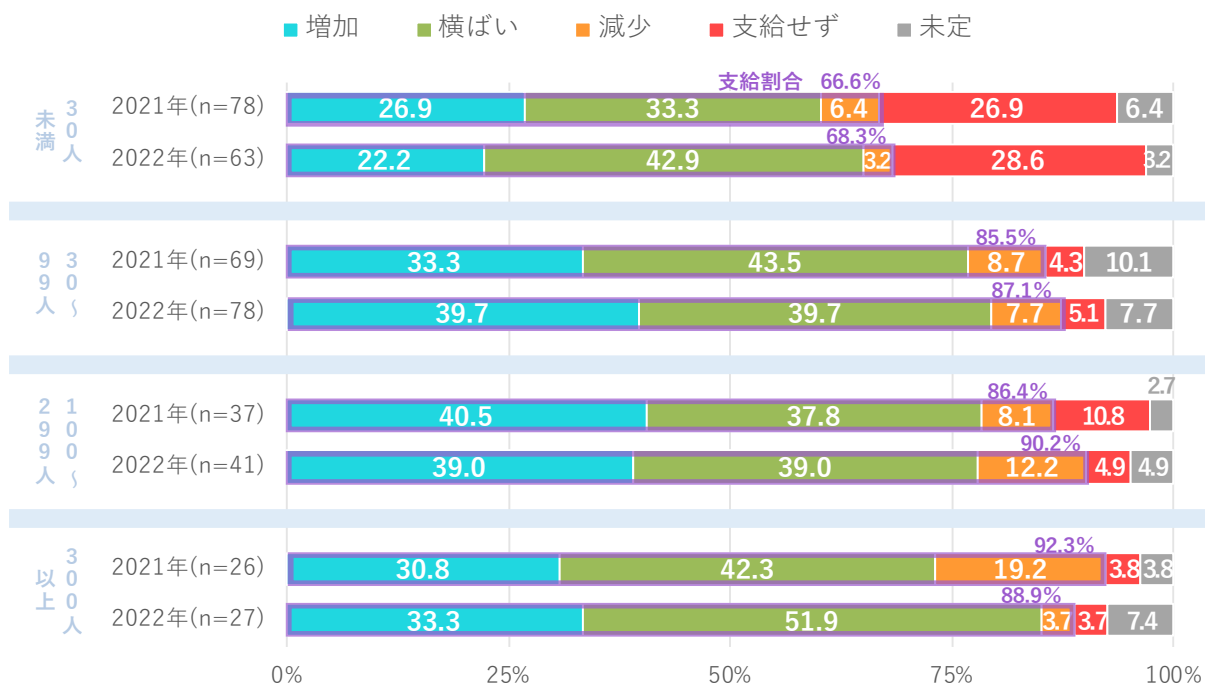
図表4 冬季賞与の支給状況の推移（業種別）



※支給総額ベース、前年比

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2022年）」

図表5 冬季賞与の支給状況の推移（従業員規模別）



※支給総額ベース、前年比

出所：常陽産業研究所「冬季賞与に関する企業調査（2022年）」

以上