



中小企業の 今夏賞与の 支給相場を 予測する

資金管理研究所所長
賞金・人事コンサルタント
大槻 幸雄

ことしも夏季賞与の時期が近づいてきました。
さまざまな経済指標から、
2025年の夏季賞与の行方を展望します。

*本記事は、2025年5月7日現在の情報に基づいています。

2024年賞与の支給動向

2025年の夏季賞与を展望するにあたり、まず昨年度の賞与支給状況を振り返ってみましょう。本稿では中小企業の賞与支給状況の指標として、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（調査産業計・事業所規模30～99人）を取り上げ、予測対象としています。

2024年夏季賞与は、民間企業全体（調査産業計・事業所規模5人以上）で41万4515円（前年同期比2・3%増）、中小企業では36万606円（同3・6%

増）でした。これに先立つ春季労使交渉の賃上げ（連合・最終集計）では、全体で5・10%、300人未満企業に限定しても4・45%と、30年ぶりの高水準となった前年を1ポイント以上も上回り、実質賃金のプラス転化が強く意識された展開となりました。賃上げ率の上昇は、賞与支給にも好影響を与えたといえるでしょう。

このような動きは年末賞与にも受け継がれ、中小企業は全体で37万2528円（前年同期比6・3%増）と、非常に高い伸びを示しました。業績改善に加えて、人

材定着のための待遇改善を意識した動きと捉えることができます。

経済環境と 消費者物価の動向

2024年10～12月期の実質GDPは、前期比0・6%（年率2・2%）プラスとなったものの、2025年1～3月期は物価高が個人消費の下押し要因となり、米国の関税措置の影響もあって、弱含むことが予想されます。

政府の4月の月例経済報告（基調判断）では「景気は、緩やかに回復しているが、アメリカの通商政策等による不透明感がみられる」とされ、景気の基調に変更はないものの、消費マインドの低下や企業の景況感が横ばいに下方修正されるなど、先行きに不安を残す内容となりました。

3月の消費者物価指数（コアCPI＝生鮮食品を除く総合指数）は3・2%（前年同月比）、コアコアと呼ばれる生鮮食品・エネルギーを除く総合指数は2・9%（同）と上昇傾向にあります。食料品を中心に人件費上昇分の価格転嫁による物価上昇が影響していると考えられますが、人件費の価格転嫁と物価上昇の循環は、最終

的には2%前後で安定すると思われる。

企業業績の推移

法人企業統計によれば、2024年10～12月期の経常利益は前年同期比13・5%増と堅調に推移しました。製造業（同26・7%増）、非製造業（同6・4%増）ともに増益となりましたが、中小企業（資本金1000万円～1億円）は、同32・3%増と大きく業績を伸ばしました。

業績好調の背景には、製造業で15四半期連続の増収、非製造業では15四半期連続の増収増益であったことがあります。製造業の売上高をみると、化学（3・6%増）、はん用機械（6・6%増）、電気機械（5・4%増）などが増加、非製造業では、建設業（10・7%増）や不動産業（12・2%増）の伸びが目立っています。

3月の日銀短観によれば、中小企業の業況判断DI（「良い」－「悪い」・%ポイント）は、製造業の2に対し、非製造業は16と、非製造業で「良い」と判断している企業が多いことがわかります。ちなみに先行きに対する業況判断も、非製造業ではすべての業種が

■2025年夏季賞与・中小企業業種別予測

	2025年夏季予測		2024年年末実績		2024年夏季実績	
	支給労働者	前年同期比	支給労働者	前年同期比	支給労働者	前年同期比
	1人平均 支給額(円)	増減率(%)	1人平均 支給額(円)	増減率(%)	1人平均 支給額(円)	増減率(%)
調査産業計	370,000	2.6	372,528	6.3	360,606	3.6
鉱業、採石業等	750,000	0.6	710,743	7.5	745,338	6.8
建設業	625,000	1.9	599,493	16.1	613,324	1.9
製造業	385,000	2.1	440,728	12.7	377,259	1.9
食料品・たばこ	325,000	11.6	324,298	16.0	291,271	11.3
繊維工業	235,000	1.9	238,685	▲ 3.8	230,726	0.7
木材・木製品	335,000	0.8	348,870	2.1	332,443	▲ 0.5
家具・装備品	320,000	0.8	308,858	10.2	317,413	9.6
パルプ・紙	420,000	3.8	443,393	15.1	404,622	7.3
印刷・同関連業	310,000	0.7	301,801	▲ 9.8	307,703	▲ 4.1
化学、石油・石炭	615,000	3.7	622,696	3.5	592,958	4.2
プラスチック製品	355,000	2.5	370,201	11.7	346,205	2.4
ゴム製品	360,000	5.0	353,781	▲ 9.3	342,967	▲ 4.4
窯業・土石製品	450,000	4.1	449,346	5.1	432,268	8.6
鉄鋼業	480,000	▲ 3.1	513,232	▲ 8.4	495,306	3.6
非鉄金属製造業	500,000	2.4	499,926	0.1	488,053	5.6
金属製品製造業	375,000	▲ 2.1	428,450	2.2	382,920	▲ 1.2
はん用機械器具	375,000	3.8	367,155	▲ 7.9	361,369	▲ 3.2
生産用機械器具	460,000	▲ 2.6	473,819	▲ 13.3	472,310	▲ 15.8
業務用機械器具	440,000	2.7	435,684	2.8	428,263	6.6
電子・デバイス	355,000	7.4	354,985	▲ 3.7	330,627	9.2
電気機械器具	350,000	3.4	362,205	▲ 8.9	338,485	▲ 6.5
情報通信機械器具	405,000	1.3	394,913	21.7	399,788	16.9
輸送用機械器具	465,000	1.9	1,032,289	155.7	456,456	37.4
その他の製造業	300,000	2.6	325,552	7.4	292,447	▲ 7.4
電気・ガス・熱供給等	845,000	2.4	845,671	10.2	825,088	19.3
情報通信業	470,000	▲ 3.4	487,977	▲ 4.1	486,369	▲ 14.7
運輸業、郵便業	325,000	3.2	325,680	▲ 6.7	314,919	▲ 3.2
卸売業、小売業	305,000	▲ 0.8	308,918	▲ 5.6	307,343	▲ 1.8
金融業、保険業	680,000	▲ 6.2	639,058	5.4	724,915	13.9
不動産業、物品賃貸業	425,000	3.8	440,950	5.9	409,368	▲ 2.1
学術研究等	515,000	0.7	502,256	▲ 16.2	511,405	▲ 8.9
飲食サービス業等	80,000	8.0	75,896	13.2	74,055	17.8
生活関連サービス業等	175,000	7.7	168,300	▲ 5.4	162,415	▲ 5.0
教育、学習支援業	650,000	4.3	672,071	8.4	623,354	5.4
医療、福祉	270,000	6.4	265,696	39.2	253,842	21.8
複合サービス事業	455,000	9.3	509,043	11.8	416,465	3.1
その他のサービス業	305,000	▲ 0.6	296,354	▲ 0.3	306,991	11.6

注1 2024年夏季実績と2024年年末実績は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(30～99人)による

注2 2024年夏季実績と2024年年末実績の「前年同期比増減率」は、「支給労働者1人平均支給額」の増減率

業種別の支給予測値は、上表を参照してください。

平均支給額の低い業種では、一般的に増減率が大きくなる傾向にあります。個々の会社においては、前年対比の増減率だけではなく、平均支給額の水準、支給対象者の範囲、評価ランク間の支給格差などにも留意して、社員のモチベーションアップにつながる賞与支給を実施してください。

人手不足は非製造業に顕著

プラスとなっています。これに対し製造業では、はん用機械(21)、業務用機械(19)など業況を「良い」とする業種と、繊維(マイナス20)、鉄鋼(マイナス16)など最近の業況を厳しいと判断する業種に分かれます。

3月の労働力調査では、完全失

業率は2・5%、完全失業者数は前年同月比で5万人減少し、就業者数は前年同月に比べ44万人増と32か月連続の増加です。3月の有効求人倍率は1・26倍と、先月より0・02ポイント上昇するも、ほぼ横ばいの状態が続いています。

日銀短観の雇用人員判断(「過剰」「不足」・%ポイント)では、中小企業の製造業でマイナス

24、非製造業ではマイナス48に達しており、人手不足の深刻さを示しています。

今夏賞与は2・6%増と予測

以上のような経営環境を踏まえ、今夏賞与を前年同期比で2・6%増の37万円と予測します。

賞与の本質は企業利益の分配であり、企業業績に基づいて総原資

が決定され、社員の勤務成績によって支給額を決定するのが基本です。しかし、ここ数年の賞与支給実績を見ると、急激な物価上昇に伴う実質賃金のマイナス分を賞与で補填する事例が散見されます。

本来、物価上昇に伴う実質賃金の減少は、月例賃金の引上げによって解決すべきものですが、直近3年間の大幅な賃上げについていない企業のなかから、今夏もまた、物価上昇による生活費の赤字補填を賞与で行なおうとする中小企業が増えると予測されます。

なお、このように生活一時金として支給される賞与の原資は、人材確保のひっ迫度合いやここ数年の賃上げ実績に影響されるため、平均支給額を乱高下させる可能性があります。

業種別の支給予測値は、上表を参照してください。

平均支給額の低い業種では、一般的に増減率が大きくなる傾向に

あります。個々の会社においては、前年対比の増減率だけではなく、平均支給額の水準、支給対象者の範囲、評価ランク間の支給格

差などにも留意して、社員のモチベーションアップにつながる賞与

支給を実施してください。

●

おつき ゆきお 証券会社を経て株貸金管理研究所入所。以降、今日まで30年以上にわたり人事業務分野に身を置き、賃金・評価制度の設計・運用を通じ、活力ある組織づくりを強力にサポートしている。