

# 企業の3割で夏ボーナス「増加」 平均支給額は45.7万円

賃上げの流れを背景に前年から 1.8 万円増

## 2025 年夏季賞与の動向アンケート



本件照会先

石井 ヤニサ、伊藤 由紀、池田 直紀  
帝国データバンク  
東京支社情報統括部  
03-5919-9343(直通)  
情報統括部:keiki@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/06/13

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。  
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

## SUMMARY

2025 年夏季賞与の従業員 1 人当たり平均支給額が「増加する」企業の割合は 33.7%となった。規模別では「大企業」の 38.4%で夏季賞与が「増加する」一方、「小規模企業」は 27.0%にとどまり、企業規模間で格差がみられた。賞与の平均支給額(正社員 1 人当たり)は「30 万～50 万円未満」が 3 割で最も高く、全体平均は前年比 1.8 万円増の 45.7 万円だった。

株式会社帝国データバンクは、全国 1,227 社を対象に、2025 年夏季賞与についてアンケート調査を実施した。

※調査期間:2025 年 6 月 6 日～6 月 10 日(インターネット調査)

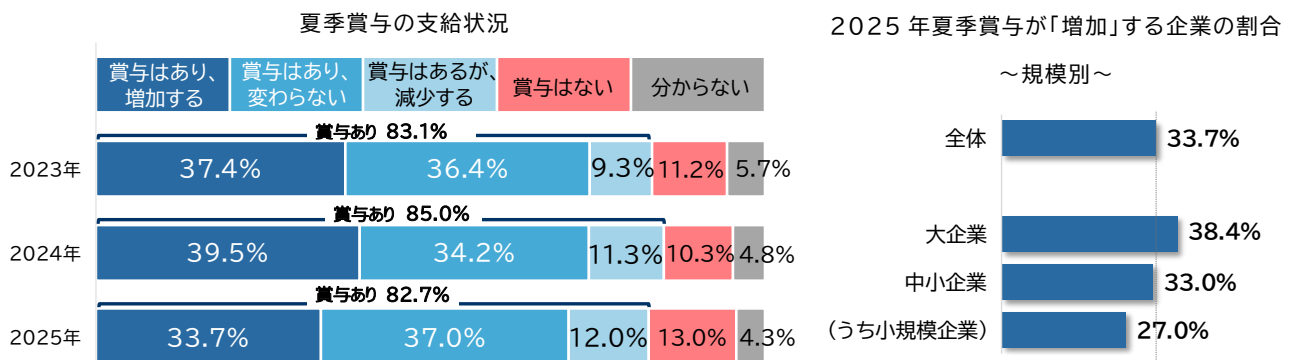
※有効回答企業:1,227 社

## 2025 年夏季賞与、 企業の 3 割で 1 人当たり平均支給額が前年より「増加」

2025 年の夏季賞与<sup>1</sup>の支給状況（従業員 1 人当たり平均）について尋ねたところ、「賞与はあり、増加する」と回答した企業の割合は 33.7%（前年比 5.8 ポイント減）となった。「賞与はあり、変わらない」は 37.0%（同 2.8 ポイント増）、「賞与はあるが、減少する」は 12.0%（同 0.7 ポイント増）で、合計すると、『賞与あり』の企業は 82.7%となり、前年（85.0%）から 2.3 ポイント低下した。一方で、「賞与はない」企業は 13.0%（同 2.7 ポイント増）だった。

規模別に「賞与はあり、増加する」企業の割合をみると、「大企業」は 38.4%となり、全体（33.7%）を 4.7 ポイント上回った。他方、「中小企業」は 33.0%、うち「小規模企業」は 27.0%と、夏季賞与が増加すると回答した企業の割合は比較的低水準だった。特に「小規模企業」は「大企業」より 11.4 ポイント低くなっており、依然として企業規模間で格差がみられる。

2025 年夏季賞与の支給状況（従業員 1 人当たり平均、前年比）



注1: 2025年調査の母数は、有効回答企業1,227社、2024年調査は1,021社、2023年調査は1,095社

注2: 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

「賞与はあり、増加する」とした企業からは、「売り上げ・利益が順調であることによる還元と、物価上昇への対策」（不動産）のように、業績改善による従業員への還元をあげた企業が多数みられた。

他方、「営業利益は 2024 年と比べて大幅減となったが、人材の確保と従業員のモチベーションアップのために賞与を増やす」（機械・器具卸売）のように、業績は改善していないものの、物価高騰のなかで人材の確保・定着のために賞与を増やす企業も少なくなかった。

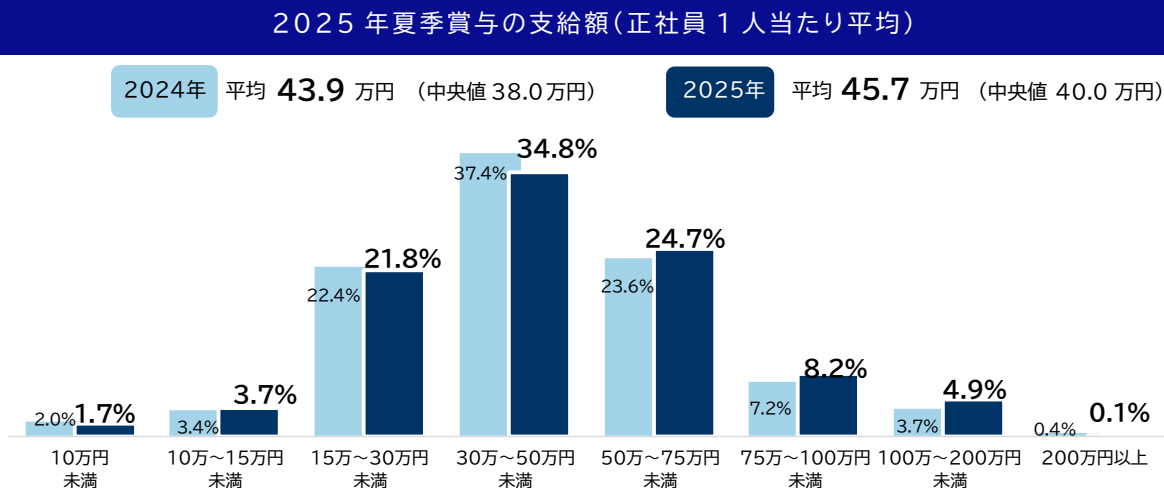
また、「支給月数は変わらないが、ベースアップがあるためボーナスの支給額は増加する」（建材・家具、窯業・土石製品製造）のように、ベースアップに連動して賞与も増額となるケースもみられた。

一方で、「賞与はあり、変わらない」および「賞与はあり、減少する」企業からは、「業績が低迷しているため、賞与は出しているものの現状維持で精一杯」（紙類・文具・書籍卸売）といった声のほか、「原材料・エネルギー価格の高騰や人件費の上昇、消費マインドの低下による売り上げ減などで業績が悪化。多く出してあげたいが出す余裕がない」（繊維・繊維製品・服飾品製造）のように、各種コストの上昇などによる業績の圧迫を理由にあげた企業が一定数あった。

<sup>1</sup> ボーナス、一時金など含む

## 夏季賞与の正社員 1 人当たり平均支給額は 前年比 1.8 万円増の 45.7 万円

2025 年の夏季賞与の支給額(正社員 1 人当たり平均)<sup>2</sup>を尋ねたところ、「30 万～50 万円未満」の企業の割合が 34.8%で最も高かった。次いで「50 万～75 万円未満」(24.7%)、「15 万～30 万円未満」(21.8%)が 2 割台で続いた。なお、全体平均は 45.7 万円と 2024 年(43.9 万円)から 1.8 万円増加した。



注1:母数は、2025年夏季賞与の正社員への支給額について回答があった企業696社、2024年は709社  
注2:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

### まとめ

本アンケートの結果、2025 年夏は 8 割を超える企業が従業員にボーナスや一時金などを含め何らかの賞与を支給する予定であることが明らかになった。しかし、賞与が増加する企業は前年から 6 ポイント近く低下し、33.7%となった一方で、賞与が変わらない、減少とする企業の割合はそれぞれ上昇した。

賞与を据え置き、または減らす企業の多くは原材料費や人件費など各種コストの上昇のほか、需要の低迷などによる収益の圧迫を理由にあげていた。また、「トランプ関税などで先行きが不透明なため、夏は控えめに支払い、関税の影響がなければ夏の不足分を冬で支払う」(情報サービス)といった声も寄せられ、アメリカの関税政策などの先行きが見通せないことから賞与の支給額が抑制されるケースもみられた。

金額ベースでみると、正社員 1 人当たりの賞与の平均支給額は前年比 1.8 万円増の 45.7 万円と、増加傾向となった。業績の改善や人材確保・定着率の向上を理由に賞与を増額する動きのほか、「ベースアップに連動して賞与も増額となった」との声も複数寄せられ、昨今の世の中の“賃上げの流れ”もその背景にあると考えられる。総じてみると、夏季賞与の支給は企業の間で二極化の兆しがみえていえると言えよう。

今後は物価の高騰による企業収益のさらなる圧迫に加え、先行き不透明感の強まりにともない、賞与を含め賃金の引き上げが難しくなることが懸念される。深刻な人手不足のなか、企業が人材確保と定着率の向上を図るためには「賃上げ」の継続が必要である。その原資を増やすための経営改善が求められ、それをサポートする国の多方面にわたる支援策の実施も肝要であろう。

<sup>2</sup> 外れ値は統計的に判定した上で除外している

| 企業からの声                                                                    |  | 業種 51 分類     |
|---------------------------------------------------------------------------|--|--------------|
| 「賞与はあり、増加する」                                                              |  |              |
| 人手不足の状況が厳しくなるなか、賃金を上げていかなければ、必要な人員が確保できないとの危機感があり、4月の賃上げに続いて夏季賞与についても増額した |  | 建設           |
| 業績は良い状態ではないが、人材確保を優先して支給した                                                |  | 建設           |
| 賞与とは別にインフレ手当も支給する予定                                                       |  | 飲食料品・飼料製造    |
| 賃上げ促進税制を活用するため                                                            |  | 紙類・文具・書籍卸売   |
| 今年度の売り上げは横ばいであるが、値上げで利益を確保できたため増加させる                                      |  | 鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売 |
| 賃上げにともない、ベースとなる月給が上がったため、賞与も増加する                                          |  | 化学品卸売        |
| 業績の反映と物価上昇への対応                                                            |  | 運輸・倉庫        |
| 業績は下降気味だが、物価の高騰に困窮する社員の生活を少しでも和らげるために賞与を支給する                              |  | 情報サービス       |
| 「賞与はあり、変わらない」「賞与はあり、減少する」                                                 |  |              |
| 2024 年の賞与は例年に比べ多く支給したため、2025 年夏季の賞与も同等に支給したい                              |  | 出版・印刷        |
| 仕事量の減少にともない、売り上げが減少している。損益も赤字になったので、少しでも内部留保を増やすために賞与を減額した                |  | 機械製造         |
| 決算後の発注控えと、トランプ関税により4月頃から発注が少なくなりはじめ、ダブルパンチでの発注減のため賞与を減らさざるを得ない            |  | 電気機械製造       |
| 先行きが不透明な状況での賞与の支給は不安ではあるが、人材の確保も含めて仕方がない                                  |  | 専門商品小売       |
| 人件費高騰により 2024 年度下期で減益となったため、ボーナスを減らす                                      |  | その他の小売       |
| 物価上昇のなかで賞与支給を増やしたいが、業績が低迷し、増やす原資がないため、前年と比較して支給額を下げざるを得ない                 |  | その他の卸売       |
| 売り上げ・営業利益が減少したため賞与も減らしたかったが、据え置きとした                                       |  | メンテナンス・警備・検査 |
| コロナ禍から毎年赤字だが、社員は賞与を楽しみにしていると思う。物価高だからなおさらであり、金額より社員の気持ちを大切にしたい            |  | 広告関連         |

調査先企業の属性

1.有効回答企業：1,227 社

|    |         | (社)   |  |
|----|---------|-------|--|
| 規模 | 大企業     | 146   |  |
|    | 中小企業    | 1081  |  |
|    | うち小規模企業 | 437   |  |
|    | 全体      | 1,227 |  |
| 業界 | 農・林・水産  | 16    |  |
|    | 金融      | 9     |  |
|    | 建設      | 158   |  |
|    | 不動産     | 53    |  |
|    | 製造      | 314   |  |
|    | 卸売      | 255   |  |
|    | 小売      | 109   |  |
|    | 運輸・倉庫   | 45    |  |
|    | サービス    | 262   |  |
|    | その他     | 6     |  |
|    | 全体      | 1,227 |  |
| 地域 | 北海道     | 52    |  |
|    | 東北      | 98    |  |
|    | 北関東     | 100   |  |
|    | 南関東     | 343   |  |
|    | 北陸      | 64    |  |
|    | 東海      | 147   |  |
|    | 近畿      | 210   |  |
|    | 中国      | 78    |  |
|    | 四国      | 32    |  |
|    | 九州      | 103   |  |
|    | 全体      | 1,227 |  |

2.企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

| 業界        | 大企業                              | 中小企業(小規模企業含む)                 | 小規模企業        |
|-----------|----------------------------------|-------------------------------|--------------|
| 製造業その他の業界 | 「資本金 3 億円を超える」かつ「従業員数 300 人を超える」 | 「資本金 3 億円以下」または「従業員 300 人以下」  | 「従業員 20 人以下」 |
| 卸売業       | 「資本金 1 億円を超える」かつ「従業員数 100 人を超える」 | 「資本金 1 億円以下」または「従業員数 100 人以下」 | 「従業員 5 人以下」  |
| 小売業       | 「資本金 5 千万円を超える」かつ「従業員 50 人を超える」  | 「資本金 5 千万円以下」または「従業員 50 人以下」  | 「従業員 5 人以下」  |
| サービス業     | 「資本金 5 千万円を超える」かつ「従業員 100 人を超える」 | 「資本金 5 千万円以下」または「従業員 100 人以下」 | 「従業員 5 人以下」  |

注 1：中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3%の企業を大企業として区分  
注 2：中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50%の企業を中小企業として区分  
注 3：上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類(1,359 業種)によるランキング