

近畿企業の40.7%が 夏ボーナス「増加」 全国(37.1%)上回る

平均支給額は51.3万円
規模間格差は大幅に拡大

近畿地区・2026年夏季賞与の動向アンケート



本件照会先

俣野 彩楓（調査担当）
帝国データバンク
大阪支社情報部
06-6441-3100（直通）
mail: osakajoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/06/17

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

近畿地区における2026年夏季賞与の従業員1人当たり平均支給額が「増加する」企業の割合は前年比5.0ポイント増の40.7%となった。背景には、業績回復に加え、物価高騰のなかで人材確保や定着率向上を図る狙いがある。規模別では、大企業の53.3%で「増加する」のに対し、小規模企業では31.6%と、規模間格差は21.7ポイントだった。前年と比較して10ポイント以上拡大した。また、賞与の平均支給額(正社員1人当たり)は前年比3.1万円増の51.3万円で全国(47.7万円)を上回った。

帝国データバンク大阪支社は、近畿162社を対象に、2026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:2026年6月5日~6月9日(インターネット調査)

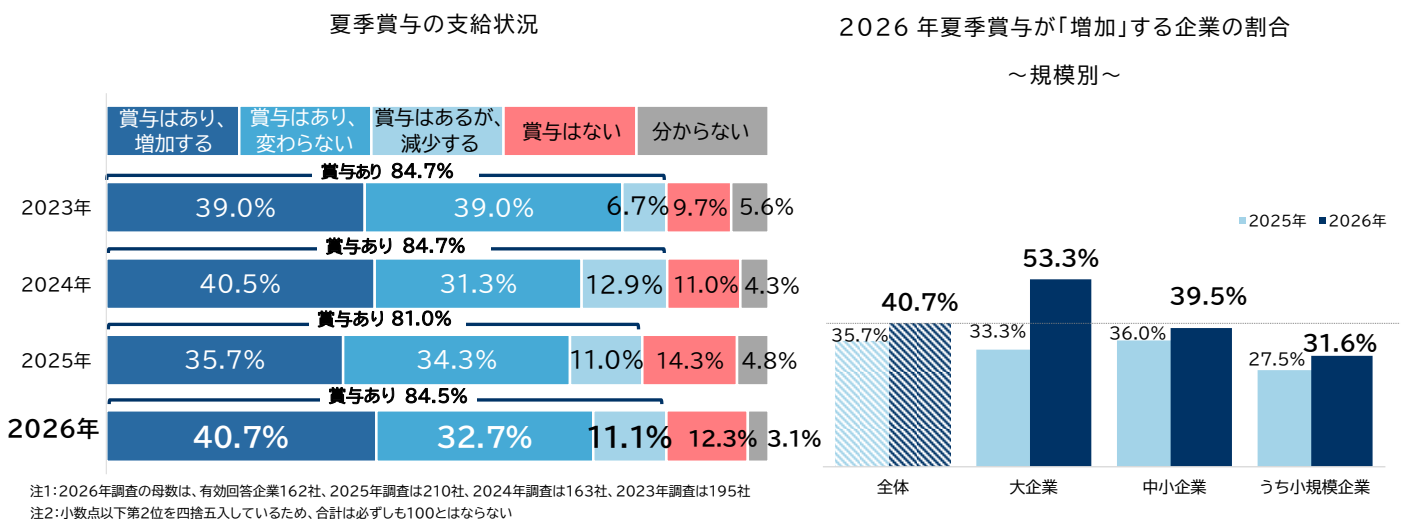
※有効回答企業:162社

2026年夏季賞与、企業の40.7%で前年より「増加」 ナフサ不足を背景に支給額減らす企業も

2026年の夏季賞与¹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40.7%(前年比5.0ポイント増)となった。「賞与はあり、変わらない」は32.7%(同1.6ポイント減)、「賞与はあるが、減少する」は11.1%(同0.1ポイント増)で、合計すると、『賞与あり』の企業は84.5%となり、前年(81.0%)から3.5ポイント上昇した。一方で、「賞与はない」企業は12.3%(同2.0ポイント減)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」(53.3%、前年比20.0ポイント増)は全体(40.7%)を12.6ポイント上回った。他方、「中小企業」(39.5%、同3.5ポイント増)、「小規模企業」(31.6%、同4.1ポイント増)は前年を上回ったものの、「大企業」との規模間格差は拡大した。

2026年夏季賞与の支給状況(従業員1人当たり平均、前年比)



「賞与はあり、増加する」企業からは、「業績を反映する」(建設、京都)のように、業績改善を理由とする声が聞かれた。他方、人材確保や従業員のモチベーション維持などを目的として賞与を増額するほか、ベースアップなど給与の引き上げにともない、賞与も増額する企業もみられた。

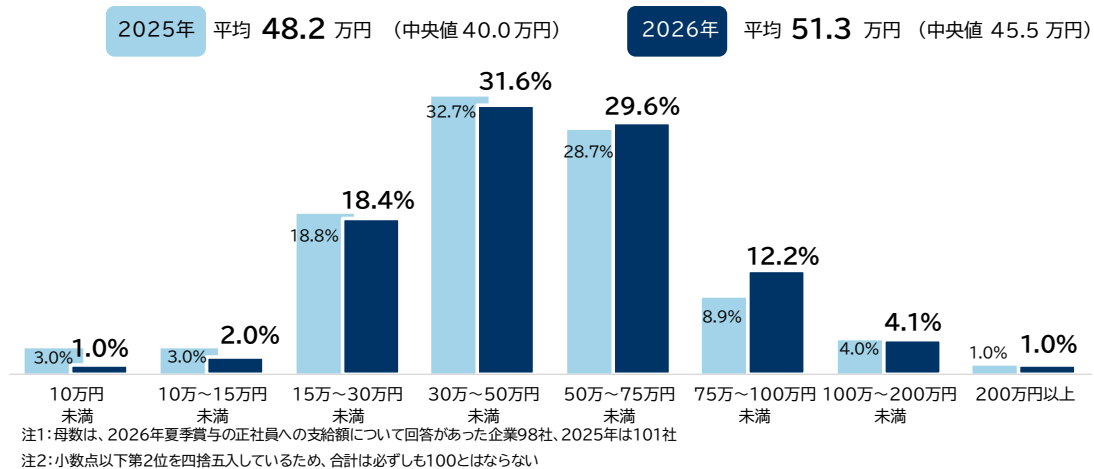
一方で、「賞与はあり、変わらない」および「賞与はあるが、減少する」企業からは、「ナフサ由来の原材料の値上がりと供給不足で業績が大幅に悪化したため、賞与の支給額を大幅に減らすことになった」(機械製造、大阪)や、「中東情勢などにより先行き不透明感が強く、賞与は減額する」(建材・家具、窯業・土石製品製造、大阪)のように、中東情勢の悪化を要因とする声があがった。

¹ 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 前年比3.1 万円増の51.3万円 全国上回る

2026 年の夏季賞与の支給額(正社員 1 人当たり平均)を尋ねたところ、全体平均は 51.3 万円の前年(48.2 万円)から 3.1 万円増加し、全国(47.7 万円)を上回った。金額別にみると、「30 万～50 万円未満」の企業の割合が 31.6%で最も高く、次いで、「50 万～75 万円未満」(29.6%)が続いた。

2026 年夏季賞与の支給額(正社員 1 人当たり平均)



まとめ

本アンケートの結果、2026 年夏は 8 割を超える近畿企業が、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。なかでも、賞与を増額する企業の割合は前年から 5.0 ポイント増の 40.7%だった。

正社員 1 人当たりの賞与の平均支給額は 51.3 万円と、前年から 3.1 万円増加した。背景には、業績アップに加え、人材確保や定着率向上を目的とした報酬改善の動きがある。さらに、ベースアップに連動して引き上げたとする声も複数寄せられており、近年の賃上げ機運の高まりが賞与水準を押し上げる一因となっている。一方で、中東情勢の悪化を契機としたコスト負担の増加が利益を圧迫しているほか、先行きの不透明感を理由に賞与支給額を抑制する企業も一定数存在し、賞与動向には二極化の兆しがみられる。

物価高騰が続くなか、慢性的な人手不足を背景に、賞与の引き上げをはじめ待遇改善の動きは今後も続くことが見込まれるが、中東情勢を含め先行きの不透明感の高まりから、持続的な賞与の引き上げはハードルが高く、個人消費の拡大は限定的にとどまる可能性もある。