

冬のボーナス、 県内企業の支給額「増加」は 26.6%と微増

賞与がある企業は 77.3%、前年比微減

栃木県・2025 年冬季賞与の動向調査



本件照会先

古川 哲也(調査担当)
帝国データバンク
宇都宮支店
TEL: 028-636-0222(代表)
info.utsunomiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/12/19

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

栃木県内企業における 2025 年冬の冬季賞与、支給する予定の企業は 77.3% にとどまった。前年比では 0.7 ポイント減少している。「賞与は増加する(した)」とする企業の割合は 26.6% と、1.3 ポイント増加したものの、「賞与はない」企業も 14.1% あり、企業間格差は大きい様子が窺える。業界別の状況を見ると、『運輸・倉庫』(40.0%) や『小売』(38.5%)、『建設』(35.7%)などでは、賞与が前年より「増加」する企業が目立つ。一方で、『卸売』では 17.4% にとどまるなど、業界間格差もあるようだ。賃上げムードの中での今回の冬季賞与だが、あくまでも“業績見合い”的意識は崩しておらず、各種コスト高の中で支払うだけの原資の確保がより厳しくなっていることは容易に想像できる。

- ※ 調査期間は 2025 年 11 月 14 日～11 月 30 日。調査対象は栃木県内企業 371 社で、有効回答企業数は 128 社(回答率 34.5%)。なお、冬季賞与の動向に関する調査は、2020 年以降毎年実施し、今回は 6 回目
- ※ 本調査における詳細データは、帝国データバンクホームページ(<https://www.tdb.co.jp>)のレポートカテゴリにある協力先専用コンテンツに掲載している

2025年の春闘では、大企業だけでなく中小企業にも賃上げの動きが広がり、2年連続で5%台の妥結が続き、引き続き賃上げムードは高い水準にあるようだ。しかし、物価上昇のスピードに賃上げが追いつかず、実質賃金は長期にわたるマイナス傾向が続いており、一般消費の拡大のためにはこの構造を打破する必要があると言えるだろう。そういった意味も含めて、冬のボーナスへの注目度は一段と高まっている。

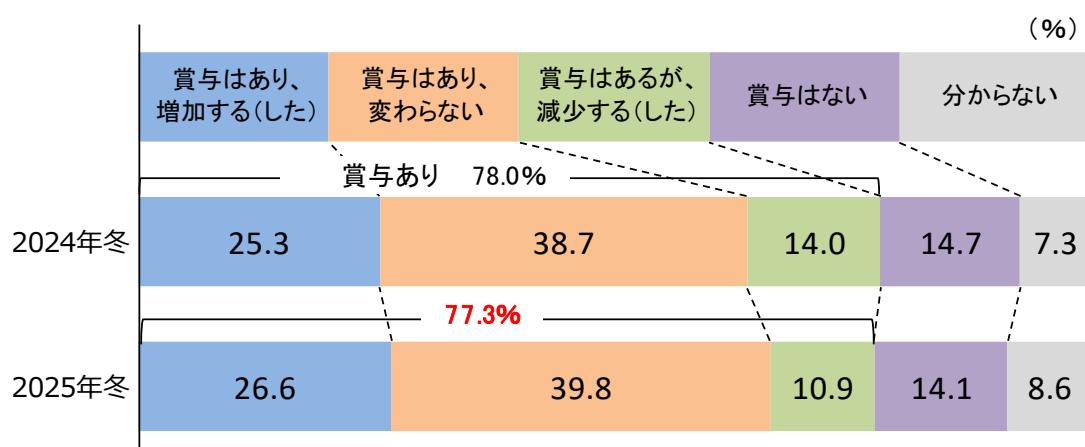
こうした現状を踏まえ、帝国データバンク宇都宮支店は 2025 年冬季賞与の動向について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2025 年 11 月調査とともに行った。

冬季賞与の平均支給額、 前年より「増加」する県内企業は 26.6%と微増

栃木県内企業における 2025 年の冬季賞与(ボーナス、一時金、寸志など含む)について、従業員 1 人当たりの平均支給額が「賞与はあり、増加する(した)」とする企業は 26.6%で、前年(25.3%)から 1.3 ポイント増加した。一方で、「賞与はあるが、減少する(した)」企業は 10.9%で、前年(14.0%)を 3.1 ポイント下回った。また、「賞与はない」企業は 14.1%とわずかに減少した。また、「賞与はあり、変わらない」企業は 39.8%で、前年(38.7%)から 1.1 ポイント増加しており、総体的に見て賞与の伸びは限定的と見てよいだろう。

賃上げムードというベースはあるものの、賞与については“業績見合い”といった企業側の意識も働き、ドラスティックな変化までは見られなかった。不況下における業績好調企業と不振企業の格差拡大なども影響し、今回の結果にとどまったと判断する。

冬季賞与の支給状況(一人当たり平均)



※小数点第2位以下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

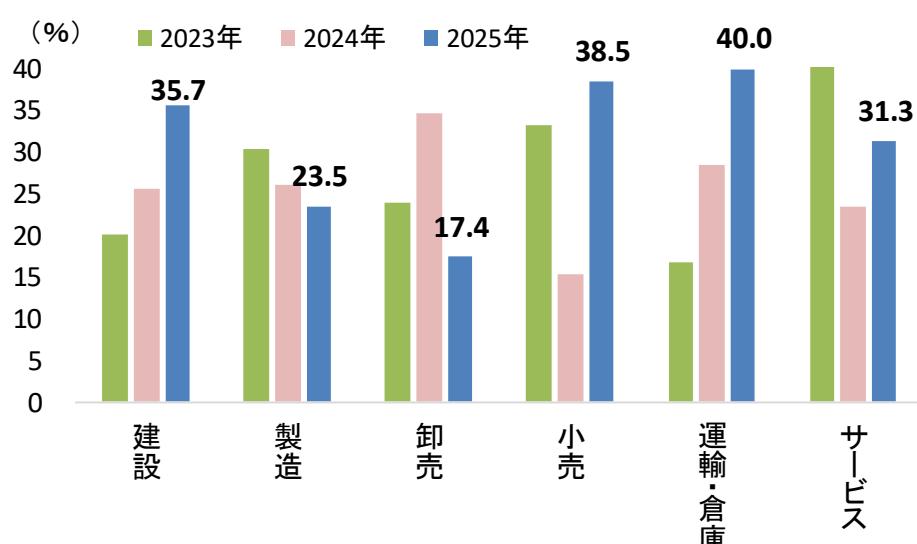
冬季賞与が「増加」する企業、『運輸・倉庫』が40.0%でトップ

県内の主要6業界別では、『運輸・倉庫』が40.0%で最も高く、以下、『小売』が38.5%、『建設』が35.7%、『サービス』が31.3%と、4業界で平均値を上回った。一方で、『卸売』17.4%、『製造』23.5%などでは平均値を下回り、厳しい業界環境も窺える。

総体的に増加傾向の高い業界は、いわゆる2024年問題に関わりの大きな業界とも言え、人手不足解消の意図から人材の確保・維持のためにも相応の人事費を確保する必要があると認識しており、相対的に支給額が高まつたこともあるだろう。また、前述したが、長引く不況下にあって、業績好調企業と不振企業の格差も開いており、業界格差もさることながら、二極化の中で良い環境の企業では賞与も増額されるという側面も否めないだろう。

ここで企業からの声を紹介する。「売上げは確保しているものの、資材価格や外注費用などの高騰で利幅が取れない状況が2年ほど続いている。価格転嫁も大きく望めない中、人件費にかけるコストも自ずと限定しなければならないだろう」(建設)、「ベースアップで一杯一杯です。業績が向上していない中では、一時金を支給する余裕はないというのが実情です」(卸売)、「受注の好調が長続きしない。少し上向いたかと思えばすぐに停滞するので、結局前期並みの水準にとどまる。利益率は下がっているので、賞与の原資は準備できないのが本当のところなのです」(製造)、「価格転嫁が進んでいないのが最も大きな要因です。赤字受注をしているようでは、ベースアップもままならない」(サービス)、「競合している他社さんが出しているのに、うちは出さないとは言えない。泣く泣く借金してでも出しているのも人員の確保のためです」(サービス)など、様々な論点で意見が寄せられた。目線は皆一緒で、「できる限り支給してあげたい」意識はあるものの、その原資の確保のための利益が確保できていない点がジレンマになっているようだ。特に中小・零細企業の資金繰りは極めて多忙であり、人手不足や格差拡大といったキーワードが全てこういった企業にしわ寄せとなってダメージを与える様子を想像してしまう。

冬季賞与が「増加」する企業の割合



まとめ

2025年冬、栃木県内企業の77.3%がボーナスや一時金など何らかの形で賞与を支給する予定となった。内訳をみると、「増加」が「減少」を15.7ポイント上回っており、総体で見ればボーナスの増加傾向はわずかに続いていると言えなくもない。しかし厳しい目線を向ければ、「増加」割合はわずか4社に1社にとどまっているほか、前年と「変わらない」が39.8%と圧倒的に高く、ボーナスが増加する企業は限定的とも言えるのだ。そもそも企業の意識として、ボーナスは業績見合いという基本的なスタンスがある以上、一部の業績好調企業は良いとしても、多くの業績不振企業では「上げられない」という判断をするのも自然の摂理だ。

確かに賃上げムードは多くの企業に波及し、最低賃金の引き上げも従業員目線に立てば良い方向性と言えるだろう。しかし、企業にとっては、あらゆるコストが上がり、利幅が縮小している中では、「出したくても出せない」となることもやむを得ない判断だ。何より、ここまで賃上げしても物価はそれ以上に上昇しており、一般消費の活性化に繋がっていない事実は、企業マインドを下げることにもなる。その意味でも、中小企業の業績改善、十分な従業員への利益還元など、国が主導しなければならない経済対策は明白押しである。高市政権の大胆な政策に期待したいものだ。