

2019年冬季ボーナス予測

一人当たり支給額が4年ぶりに減少の見込み

経済調査部 エコノミスト

嶋中由理子

03-3591-1184

yuriko.shimanaka@mizuho-ri.co.jp

- 2019年冬の民間企業の一人当たりボーナス支給額は、前年比▲2.1%と4年ぶりの減少を見込む。所定内給与の伸びは鈍化、支給月数は減少
- 公務員の一人当たりボーナス支給額は、2年連続の減少を予想。2019年夏に既に支給月数の引き上げがなされており、今冬は支給月数が昨冬対比で減少することが要因
- 雇用者数の増加により、マクロでみたボーナス支給総額は前年比+1.0%とプラスを維持するが、前年（同+3.2%）から伸びが大幅に鈍化する見通し。消費の下押し効果が懸念される

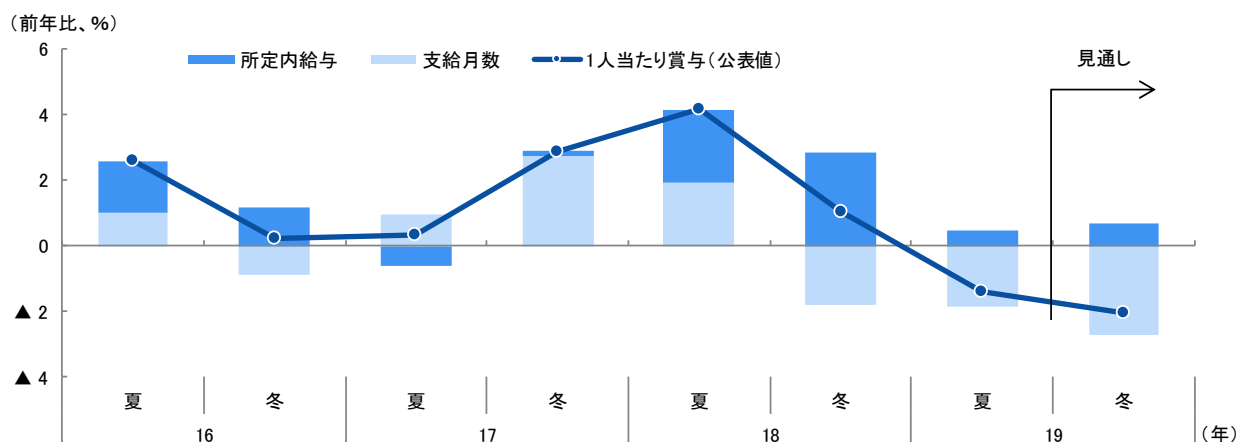
1. 民間企業の一人当たりボーナスは4年ぶりの減少に

みずほ総合研究所では、2019年冬の民間企業の一人当たりボーナス支給額を前年比▲2.1%と予測する（図表1）。昨年の前年比+1.0%から冬季ボーナスとしては4年ぶりの減少となる見通しだ¹。

民間企業のボーナス支給額は、1カ月当たりの所定内給与に支給月数をかけて算出される場合が多い。2019年冬の所定内給与は前年比で伸びが鈍化、支給月数は減少となるだろう。

まず所定内給与については、ひっ迫した労働需給が押し上げ要因となる一方、企業収益の弱含みなどを受けて前年比+0.7%と昨冬（同+2.9%）から伸びは鈍化するだろう（図表2）。海外経済の減速や、米中対立に起因する先行き不透明感などを背景に、企業を取り巻く環境は不確実性を増してお

図表1 民間企業の一人当たりボーナス支給額



(注) 1. 所定内給与は一人当たりボーナス支給額÷支給月数で算出。支給月数は所定内給与に対する月数。

2. 実績は本系列ベース。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」などより、みずほ総合研究所作成

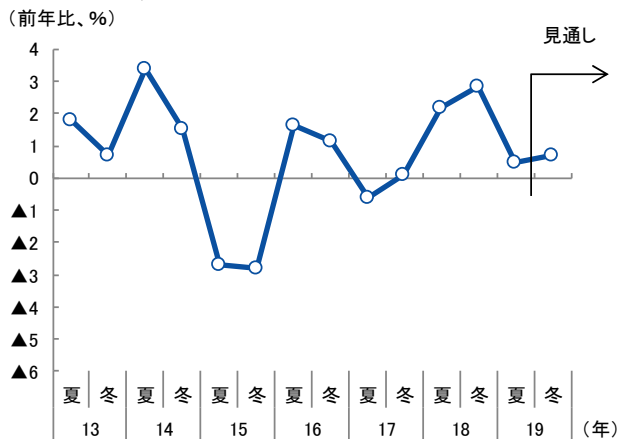
り、景気の先行きに対する警戒感が強まっていることも伸びを抑制するとみられる。

支給月数は1.07カ月と、昨年(1.10カ月)から減少を予想する(図表3)。日銀短観の雇用判断DIをみると、人手不足感は中小企業・非製造業を中心に依然として高い水準にあり、先行きについても全規模・全業種で不足感が一層高まることが予想されている。このように、労働需給のタイトな状況が続くことは支給月数の上昇圧力として働くだらう。一方で、支給月数に半年ほど先行する傾向がある売上高経常利益率(全規模、全産業)は、2019年度上期に前年同期差で▲0.63%Ptと大きく減少する見通しだ(日銀短観:2019年9月調査)。こうした企業収益による下押し圧力が大きいいため、支給月数は昨年から減少するだらう。

以上より、2019年冬の一人当たりボーナス支給額(民間企業)は4年ぶりに減少すると予想した。

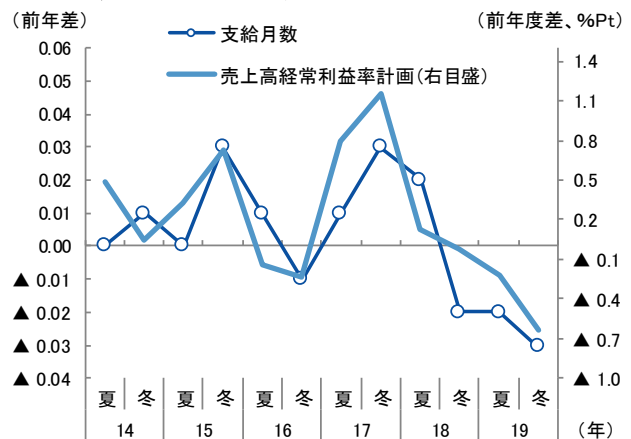
なお、民間企業全体のボーナス支給総額については、ボーナス支給対象となる雇用者数の増加により、前年比+1.6%とプラスを維持するだらう。ただし、昨年冬(同+3.8%)より伸びは大幅に鈍化するとみられる。

図表2 民間企業の所定内給与



(注) 1. 所定内給与＝一人当たりボーナス支給額÷支給月数。
2. 本系列を用いたベース。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

図表3 支給月数と売上高経常利益率



(注) 1. 売上高経常利益率は半期ラグ。
2. 2019年冬の支給月数はみずほ総合研究所予測値。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」などより、みずほ総合研究所作成

2. 公務員の一人当たりボーナスは2年連続の減少と予想

公務員(国+地方)の一人当たりボーナス支給額は、前年比▲2.7%と2年連続の減少を予想する。

国家公務員給与については、2019年度の人事院勧告において月例給が前年比+0.09%の増額となったほか、ボーナス支給月数が0.05カ月(年間4.45カ月→4.50カ月)引き上げられた。

しかし、2019年夏は既にボーナス支給月数が昨夏対比で0.1カ月引き上げられており²、冬のボーナスの支給月数は昨冬対比で減少する見込みだ。地方公務員についても、国家公務員に準じて給与を決定する自治体が多いため、減少が予想される。

3. ボーナス支給総額の伸びは鈍化。懸念は所得を通じた個人消費への下押し効果

民間企業・公務員を合わせた冬季ボーナスの支給総額は、支給対象となる雇用者数の増加に伴い前年比+1.0%とプラスを維持するものの、昨年(同+3.2%)から伸びが大幅に鈍化する見通しだ。な

お、マクロの雇用者所得を下支えしている雇用者数についても、その増勢は鈍化しつつあるため、今後の動向には留意が必要だろう。

懸念されるのは、こうした所得の伸び悩みにより、消費増税後の個人消費が下押しされることだ。消費増税後の落ち込みについては、政府の所得支援策などにより、一定程度抑制されるとみられるものの、所得環境は伸び悩みが続いており、消費の基調は力強さに欠ける展開が予想される。今冬のボーナス伸びの大幅鈍化は、ますます消費の基調を弱めることになりかねない。海外経済の減速や企業収益の弱含みが雇用・所得環境を通じて消費に波及していくリスクは継続しており、今後の消費動向は要注意だ。

図表 4 冬季ボーナスの見通し

年	1人当たり支給額(円)				支給総額(10億円)					
	民間企業		公務員		民間企業		公務員		合計	
		前年比 (%)		前年比 (%)		前年比 (%)		前年比 (%)		前年比 (%)
2016	375,207	0.2	759,155	1.8	15,684	2.2	2,287	1.8	17,971	2.2
2017	386,012	2.9	773,801	1.9	16,235	3.5	2,335	2.1	18,570	3.3
2018	389,970	1.0	769,724	▲ 0.5	16,846	3.8	2,319	▲ 0.7	19,165	3.2
2019	381,904	▲ 2.1	748,830	▲ 2.7	17,107	1.6	2,258	▲ 2.6	19,365	1.0

(注) 1. 民間企業は事業所規模5人以上ベース。
 2. 1人当たり賞与額とは、賞与支給事業所における労働者1人当たり平均賞与支給額。
 3. 公務員(林野事業など現業を除く)は、ボーナス支給時期の後ずれがないベース。実績はみずほ総合研究所による推計値。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、人事院「人事院勧告」などより、みずほ総合研究所作成

¹ なお、2019年夏のボーナスの値は前年比▲1.4%であったが、2019年の1月以降のサンプル入れ替えの影響などを受け、下方バイアスがかかっている可能性には留意が必要である。
² 2019年夏のボーナスにおける支給月数の0.1カ月引上げは、2018年の人事院勧告に基づく給与法の改正によるもの。人事院は年間(夏冬)の支給月数を均等化するとしており、2018年度の支給月数は夏が少なく冬が多かったため、2019年度の支給月数については夏の増加・冬の減少が見込まれる。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。