

2009年夏季ボーナスの見通し

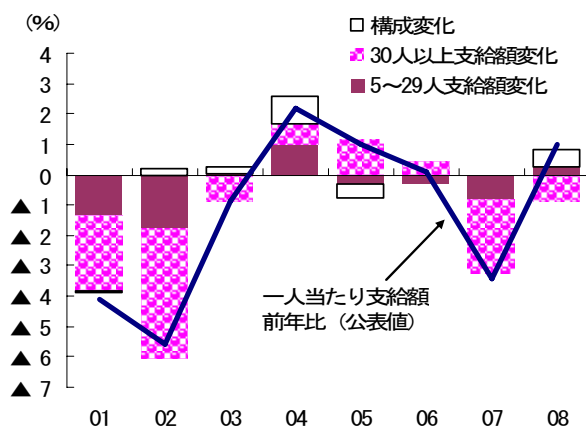
<ポイント>

- 2008年冬の一人当たりボーナス支給額は前年比+1.0%と2年ぶりに増加
- 企業収益が大幅に落ち込む中、2009年夏の一人当たりボーナス支給額は前年比▲7.5%に
- 公務員を合わせた支給総額は前年比▲8.2%の15.9兆円と1990年以来最低の水準と予想

2008年冬のボーナスは2年ぶりに増加

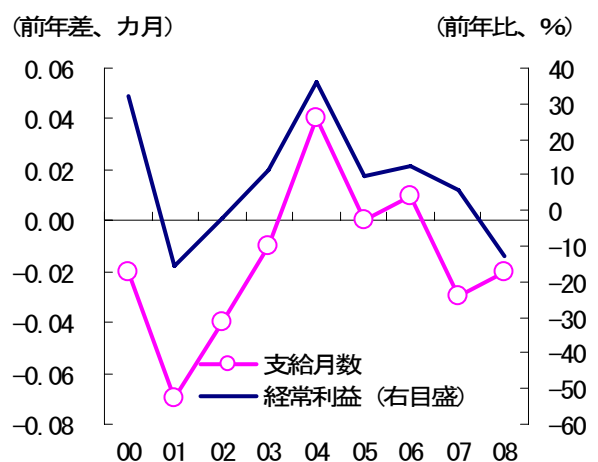
3/31に発表された2008年冬のボーナス支給額は、前年比+1.0%（2007年冬同▲3.0%）の424,437円と2年ぶりに前年を上回った。企業業績が急速に悪化する中、厚生労働省が2月に公表した主要企業の2008年年末一時金妥結額は前年比▲0.63%の減少となっていただけに、中小企業を含めた毎月勤労統計のボーナス集計結果が増加となったのは意外である。調査対象のうち支給事業所割合が73.3%と2007年冬の75.5%から低下していることから、支給額水準の低い事業所がボーナス不支給となったことで集計対象から抜け落ち、支給水準の高い事業所の割合が高まったことが影響した模様である。一人当たり支給額の変化率を①5~29人事業所の支給額変化、②30人以上事業所の支給額変化、③構成変化（5~29人事業所比率の変化）、に要因分解してみると（図表1）、③の構成変化要因が最も押し上げに寄与しており、支給額水準の低い小規模事業所の割合が低下したことが一人当たり支給額の上昇に繋がったことが分かる（5~29人事業所の一人当たり支給額は299,297円/30人以上は487,169円）。5~29人事業所の賃金変化もプラスに寄与しているが、これも小規模事業所内でさらに支給水準の低い事業所が不支給に陥ったことが主因とみられる。なお、支給月数（賞与総額/所定内給与）も同様の理由からやや2008年に改善する動きとなっているものの、2年連続で前年を下回っており、経常利益（08年上期）と概ね連動する結果といえる（図表2）。

図表1 冬のボーナスの規模別寄与度



(注) 寄与度計算に用いた支給対象労働者数は、規模別の11~1月の平均常用労働者数に各「支給事業所に雇用される労働者の割合」を掛けて算出したため、寄与度の合計は一人当たり支給額前年比の公表値と一致しない。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表2 冬のボーナス支給月数と経常利益の推移

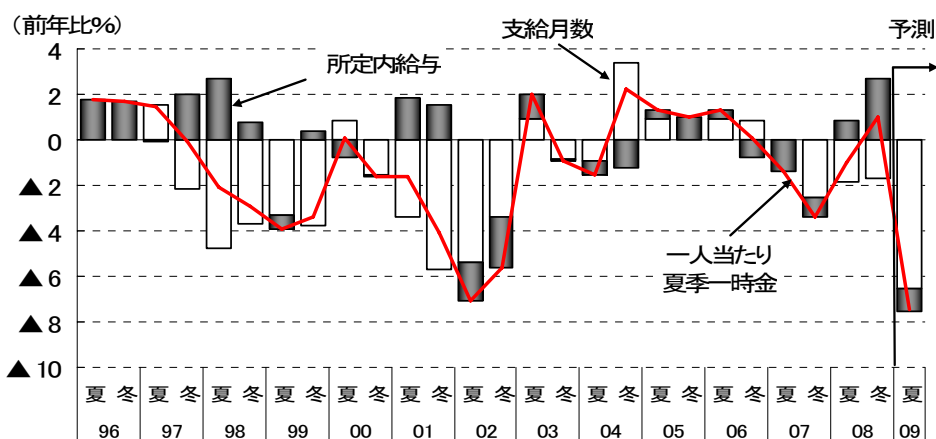


(注) 支給月数は賞与額/所定内給与。経常利益は各年度上期の前年同期比。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

企業収益の悪化により、支給月数、所定内給与ともにボーナス押し下げ要因に

夏のボーナスを展望するにあたっては、前述のような支給額が低い企業の退出効果（構成変化要因）を考慮する必要がある。連合の集計では今夏のボーナス妥結額は前年比▲13.4%と2桁減となった（3月28日時点）が、中小企業を含めた毎月勤労統計ベースでそこまでの落ち込みには至らないとみられる。但し、構成変化による押し上げ要因を考慮したとしても、今夏のボーナス支給額は過去最悪の低下率となりそうだ。2009年度の個人消費は低迷が一層顕著となるう。

図表 3 ボーナス支給額の要因分解

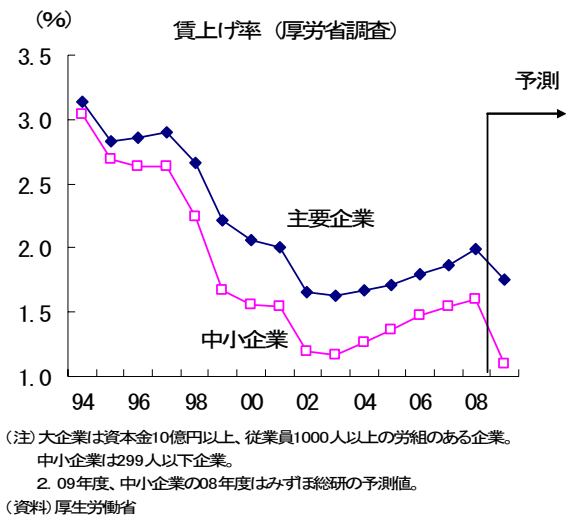


(注) 所定内給与は賞与/支給月数で算出。支給月数も所定内給与に対する月数。ただし、各事業所を単純平均した支給月数を使っている試算。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」

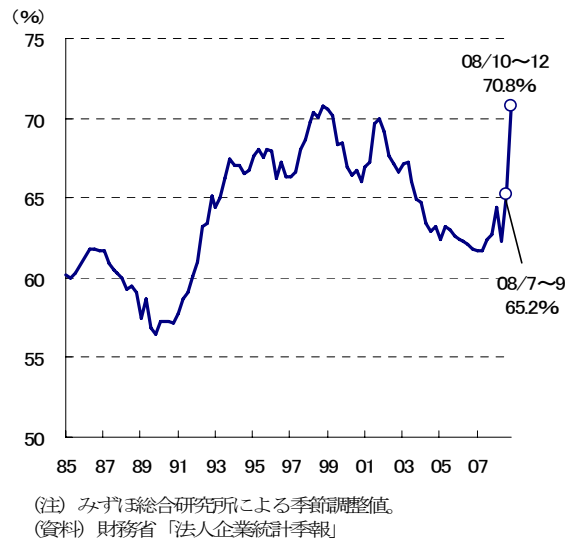
背景には、企業収益の急激かつ大幅な悪化がある。法人企業統計によれば企業収益は2007年7～9月期以降、前年割れが続いていたが、世界的な景気悪化が鮮明となった昨年10～12月期の経常利益は前年比▲64.1%（7～9月期同▲22.4%）と激減した。企業収益の悪化に歯止めがかかる兆しはなく、業績連動給の要素が強いボーナスの減額は必至である。先に見たとおり経常利益は支給月数と相関していることから、今夏の支給月数は前年比▲0.07カ月減少の1.02カ月となると見込まれる（図表3）。

ボーナス算定のベースとなる所定内給与も前年割れは確実である。所定内給与は生活保障給的な意味合いもあるため、支給月数のような大幅な変動とはならない。しかし今年の春闘では、昨年の物価高を反映して多くの労働組合で賃上げ率の上昇を要求に掲げたにも関わらず、ほとんどの企業でゼロ回答となった模様である（図表4）。組合側は賃上げ要求の論拠として物価上昇のほか、2007年までの好況期の蓄積が十分にあるとことを挙げていた。ところが企業収益の悪化はとどまるどころを知らず、2008年度の経常利益は36兆円（みずほ総研の予測値）と2002年度以来の水準まで低下する見通しだ。労働分配率（人件費/付加価値総額）は10～12月時点で70.8%と過去最高水準まで急上昇した（図表5）。収益回復が見込めないなかで今後一層の上昇が予想され、賃上げどころか人件費削減圧力が高まる状況となっている。最近では、急激な雇用環境の悪化に対処するため政労使合意の下、ワークシェアリングの導入などによる雇用維持への取組みが強化されつつある。雇用維持が優先されれば一層賃金に対する低下圧力が強まることになるう。

図表 4 春闘賃上げ率の推移



図表 5 労働分配率の推移



夏のボーナス支給額は過去最大の落ち込みに

以上から、今夏の民間企業一人当たりボーナス支給額（5人以上事業所）は前年比▲7.5%と、過去最低の伸び率となった2002年（前年比▲7.1%）を上回るマイナス幅を記録する見通しである（図表6）。雇用者数の減少に伴い支給対象者も同▲0.3%減少することから、支給総額は前年比▲7.7%の13.7兆円となると予想する。

国家公務員の夏のボーナスは民間企業受給額の減少を受け、1割程度削減される模様である。国家公務員の給与は毎年度夏の人事院勧告に基づいて決定されるが、不利益不遡及の原則があることから、勧告がマイナスとなった場合にはそれ以前4月までさかのぼって給与が減額されることはなかった（増額の場合は遡及上乗せされる）。しかし民間企業の受給額が前年を大きく下回ったことなどに配慮し、政府は給与法改正案を今国会に提出する予定のようだ。地方公務員は必ずしも国家公務員と連動するわけではないが、本見通しでは地方を含めた一人当たり公務員ボーナス支給額は前年比▲10.0%とした。公務員数は減少傾向が続くことから、支給総額は同▲11.3%に落ち込む。民間と公務員を合わせた賞与総額は前年比▲8.2%減少の15.9兆円と1990年以来の過去最低水準まで減少する見通しである。所得の著しい悪化によって、2009年度の個人消費は低迷が一層顕著となろう。

図表 6 夏のボーナス見通し

年	1人当たり賞与額(円)				支給対象者数(万人)				賞与総額(10億円)					
	民間企業		公務員		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	前年比	前年比	前年比	前年比					
2005	410,598	1.3	762,925	0.4	3,557	1.2	334	▲1.2	14,607	2.5	2,547	▲0.8	17,154	2.0
2006	415,936	1.3	769,081	0.8	3,572	0.4	330	▲1.2	14,859	1.7	2,536	▲0.4	17,395	1.4
2007	410,113	▲1.4	762,891	▲0.8	3,611	1.1	325	▲1.4	14,808	▲0.3	2,479	▲2.2	17,288	▲0.6
2008	406,012	▲1.0	774,832	1.6	3,661	1.4	320	▲1.5	14,865	0.4	2,480	0.0	17,345	0.3
2009	375,741	▲7.5	697,420	▲10.0	3,651	▲0.3	316	▲1.4	13,717	▲7.7	2,200	▲11.3	15,918	▲8.2

- (注) 1. 民間企業は従業員規模5人以上ベース。
- 2. 1人当り賞与とは、賞与支給事業所の全常用労働者1人当り平均賞与支給総額。
- 3. 民間企業の支給対象者数＝常用雇用者数×支給労働者数割合。
- 4. 公務員は、林野事業など現業を除くベース。
- 5. 民間企業はパートを含むベース、公務員は常勤ベースのため、賞与水準の比較までできない。
- 6. 2009年度はみずほ総合研究所の予測。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、人事院「人事院勧告」ほか