

2018 年 4 月 9 日

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

2018 年夏のボーナス見通し

～企業業績が拡大する中、3 年連続の増加が見込まれる～

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 (本社:東京都港区、代表取締役社長:村林 聡) は、「2018 年夏のボーナス見通し～企業業績が拡大する中、3 年連続の増加が見込まれる～」を発表いたします。

詳細は本文をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

調査部 土志田るり子

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー

TEL:03-6733-1070 E-mail:chosa-report@murc.jp

配布先 経済研究会

2018 年 4 月 9 日

経済レポート

2018 年夏のボーナス見通し

～企業業績が拡大する中、3 年連続の増加が見込まれる～

調査部 土志田るり子

- 2018 年夏の民間企業（調査産業計・事業所規模 5 人以上）のボーナスは、前年比 +1.2% と 3 年連続で増加すると予測する。内外景気の回復を背景に企業業績の拡大が続いていることに加え、人手不足感が一段と強まっていることが押し上げ要因となる。
- 雇用者数の増加が続いており、ボーナスが支給される事業所で働く労働者の数も増加が見込まれる。夏のボーナスの支給労働者数は 4,172 万人（前年比 +3.2%）に増加し、支給労働者割合も 82.2%（前年差 +0.5% ポイント）に上昇しよう。また、ボーナスの支給総額は 15.5 兆円（前年比 +4.5%）に増加する見通しである。支給総額が増加することは個人消費にとって追い風となるだろう。
- 2018 年夏の国家公務員（管理職および非常勤を除く一般行政職）のボーナス（期末・勤勉手当）の平均支給額は 65 万 5,735 円（前年比 +2.1%）に増加すると予測する。人事院勧告による基本給の増加や、ボーナス支給月数の増加などが引き続き支給額を押し上げる要因となる。

2018 年夏のボーナス見通し

	一人平均支給額		支給労働者数		支給総額	
	(円)	前年比 (%)	(万人)	前年比 (%)	(兆円)	前年比 (%)
民間企業	371,010	1.2	4,172	3.2	15.5	4.5
製造業	509,931	2.3	712	1.2	3.6	3.5
非製造業	342,442	1.1	3,460	3.6	11.8	4.8
国家公務員	655,735	2.1				

(注1)民間企業（調査産業計・事業所規模5人以上）は、賞与を支給する事業所で働く全常用労働者（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の平均

(注2)国家公務員は、管理職および非常勤を除く一般行政職の平均

(注3)支給労働者数は、賞与を支給する事業所で働く全常用労働者（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の数。

(注4)支給総額は一人平均支給額に支給労働者数を掛け合わせた値

(出所)厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣人事局資料などをもとに当社予測。

1. 2017年冬のボーナス～一人あたり平均支給額は増加

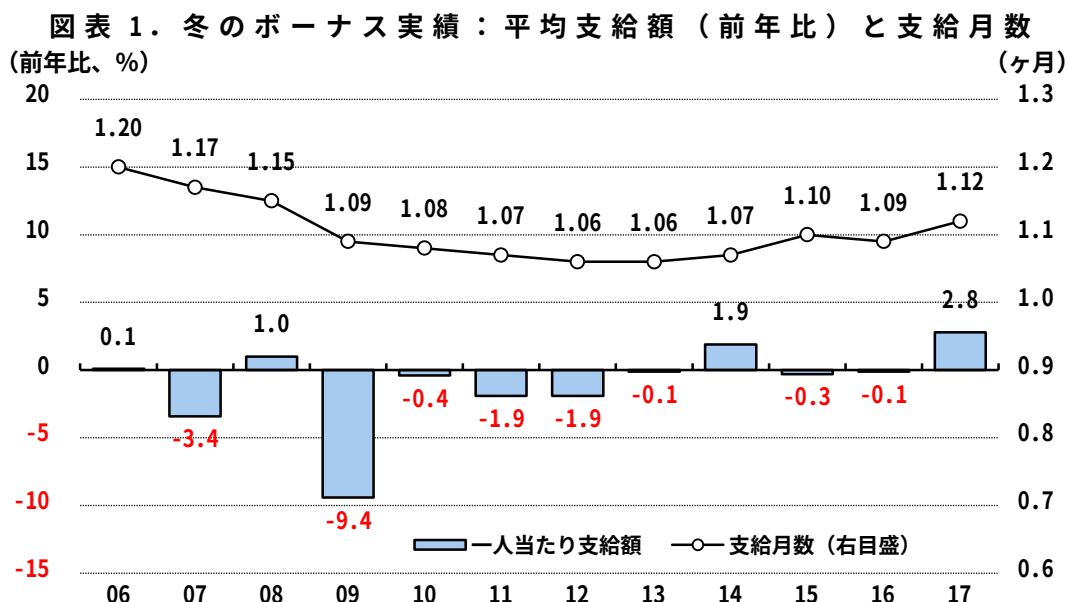
4月6日に発表された厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、民間企業（調査産業計・事業所規模5人以上）における2017年冬のボーナスの一人あたり平均支給額は38万654円（前年比+2.8%）と増加した（図表1）。16年度下期以降の企業業績の改善を反映したものとみられ、3年ぶりの増加となった。業種別では、製造業（前年比+3.8%）、非製造業¹（同+2.5%）とも増加した。非製造業の中では、「飲食サービス業等」（前年比+11.0%）や「建設業」（同+4.9%）などの業種で増加が目立った。

17年夏には、中小企業で一人あたり平均支給額が前年比プラスとなった一方、大企業ではマイナスとなったが、17年冬についても中小企業に業績拡大の効果が波及している状況は変わらず、伸び幅は大企業よりも中小企業で大きかった。

ボーナス支給月数（所定内給与に対する比率）は1.12ヶ月分（前年差+0.03ヶ月）と増加した。一方、ボーナスが支給された事業所で働く労働者の割合は83.3%（前年差-1.5%）と低下した。

しかし、雇用者の増加が続く中で、ボーナスが支給された事業所で働く労働者の数そのものは前年比+0.7%²と増加し、冬のボーナスの支給総額³（一人あたり平均支給額×支給労働者数）は15.8兆円（前年比+3.5%）と前年を上回った。

家計部門全体でみると冬のボーナスは堅調に増加しており、個人消費を取り巻く環境は改善していたと考えられる。



（注1）調査産業計、事業所規模5人以上

（注2）支給月数は所定内給与に対する支給割合

（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」

（年度、年末賞与）

¹ 調査産業計と製造業の結果をもとに当社で試算したもの。

² 支給事業所に雇用される労働者の割合と常用労働者の2017年12月の実績をもとに当社で試算したもの。

³ 一人あたり平均支給額と支給事業所に雇用される労働者の数を掛け合わせることで計算したもの。

2. 2018年夏のボーナスを取り巻く環境

～企業業績は堅調、労働需給は一段とひっ迫

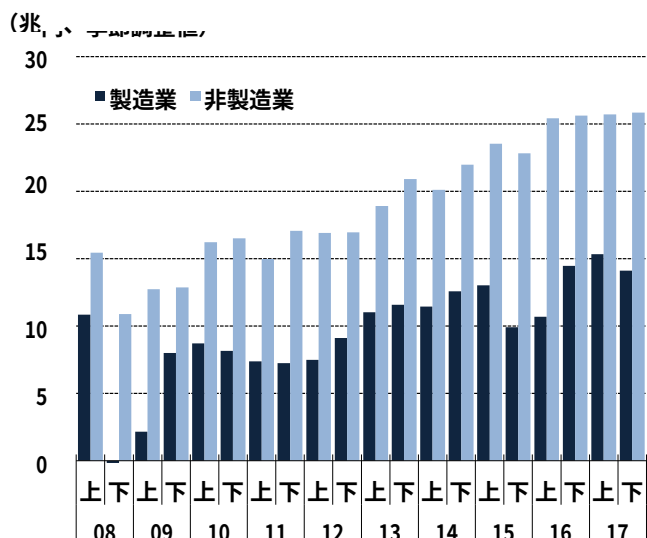
2017年10～12月期の実質GDP成長率が前期比+0.4%（年率+1.2%）と8四半期連続のプラスとなるなど、日本経済は回復が続いている。個人消費は、雇用者の増加によって家計部門全体での所得が増加していることなどを背景に持ち直している。また、設備投資は、企業業績の拡大に加え、人手不足の深刻化を背景に省人化や情報化のための投資のニーズが高まっていることにより増加基調が維持されている。さらに輸出も、海外景気の回復を背景に、スマートフォン関連財、一般機械類、自動車などが伸び、堅調に増加している。

内外景気の回復により、企業の経常利益は増加が続いている。財務省「法人企業統計」によると、17年10～12月期の経常利益は前年比+0.9%と増加した（図表2）。非製造業では前年比横ばいにとどまったものの、製造業では（同+2.5%）と、海外需要の強い「生産用機械」や「電気機械」などの業種を中心に増加した。

雇用情勢に目を移すと、企業活動の活発化に加え、趨勢的な生産年齢人口（15歳～64歳）の減少や残業時間の短縮などの要因により、労働需給は一段とタイトになっている。女性や高齢者の労働参加の進展で就業者数が大きく増加し、完全失業率は足元で2.5%前後まで低下している。

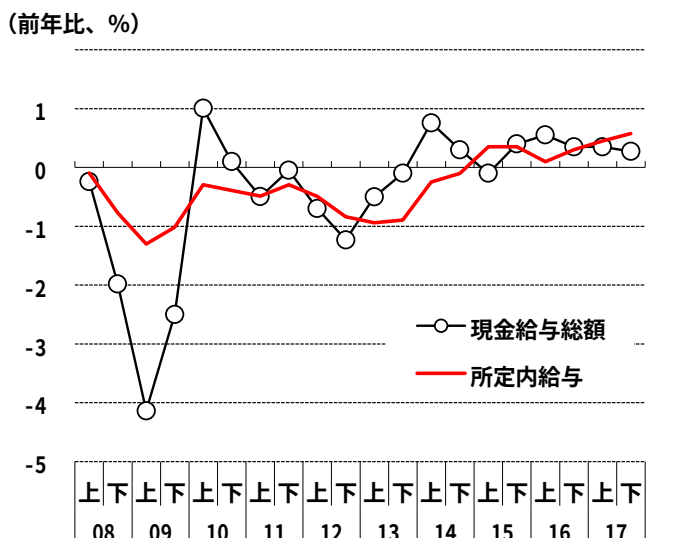
労働需給のひっ迫を反映し、パートの時間当たり給与は前年比+2.0%前後の伸びとなっている。一方、賃上げに労使交渉が必要な一般労働者の所定内給与は、同+1.0%に満たない水準が続いてきたが、18年の春闘では5年連続のベースアップが実現したとみられ、ボーナスの算定基準となる基本給の増加を通じてボーナス支給額は押し上げられるだろう。また、正規・非正規雇用者の待遇格差縮小や人材確保のために一部でボーナスの支給対象が広がっており、これも押し上げ要因となるだろう。

図表2. 経常利益の推移



(注1) 金融業・保険業を除く (年度、半期)
 (注2) 2017年度下期は17年10～12月期の換算値
 (出所) 財務省「法人企業統計」

図表3. 一人あたり賃金の推移



(注) 2017年度下期は17年10月～18年2月の平均値の前年同期比
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表 4. ボーナスを取り巻く環境

		2016年		2017年		2018年
		夏	冬	夏	冬	夏
		(15年度下期)	(16年度上期)	(16年度下期)	(17年度上期)	(17年10～12月期)
企業収益 (金融業、 保険業 を除く)	経常利益（前年同期比、%）	－ 5.4	4.6	16.1	－ 1.5	0.9
	製造業	－ 20.9	0.8	42.7	1.8	2.5
	非製造業	3.4	6.3	5.0	－ 3.3	－ 0.0
	経常利益（季調値年率、兆円）	65.5	72.3	80.2	82.1	79.9
	製造業	19.8	21.4	28.9	30.7	28.3
	非製造業	45.7	50.9	51.3	51.4	51.7
	売上高経常利益率（%、季調値）	5.06	5.58	5.97	6.00	5.70
	製造業	5.17	5.69	7.40	7.81	7.01
	非製造業	5.01	5.53	5.39	5.27	5.17
		(15年度下期)	(16年度上期)	(16年度下期)	(17年度上期)	(17年度下期)
雇用	雇用者数（前年同期比、%）	1.3	1.5	1.3	1.4	1.4
	完全失業率（%）	3.2	3.1	3.0	2.8	2.6
	有効求人倍率（倍）	1.28	1.36	1.43	1.50	1.57
賃金	現金給与総額（前年同期比、%）	0.4	0.6	0.3	0.3	0.9
	所定内給与（前年同期比、%）	0.4	0.1	0.3	0.4	0.6
物価	消費者物価指数（前年同期比、%）	0.1	－ 0.4	0.3	0.5	0.9
	除く生鮮食品	－ 0.1	－ 0.4	－ 0.1	0.5	0.9
		(16年6月) 実績	(16年12月) 実績	(17年6月) 実績	(17年12月) 実績	(18年3月) 6月見通し
日銀短観 業況判断DI	全規模・全産業	4	7	12	16	12
	製造業	0	4	11	19	15
	非製造業	8	9	13	14	11

(注1) 日銀短観業況判断DIは「良い」－「悪い」、%ポイント。

(注2) 雇用、賃金、物価の17年度下期は2017年10月～18年2月の平均値。

(出所) 財務省「法人企業統計」、総務省「労働力調査」、「消費者物価指数月報」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、「毎月勤労統計調査」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

3. 2018 年夏のボーナス見通し

(1) 民間企業 ～3 年連続で増加する

厚生労働省「毎月勤労統計調査」ベースで見た民間企業（調査産業計・事業所規模 5 人以上）の 2018 年夏のボーナスは、一人あたり平均支給額が 37 万 1,010 円（前年比+1.2%）と、3 年連続で増加すると予測する（図表 5）。ボーナスを算定する上で基準となる基本給（所定内給与）は増加が続いており、夏のボーナスを押し上げる要因となる。また、春季労使交渉において、「年収ベース」での賃上げを念頭に一時金の引き上げに応じた企業があったことも、ボーナス支給額の増加につながると考えられる。

業種別では、製造業の平均支給額は 50 万 9,931 円（前年比+2.3%）と堅調に増加するだろう（図表 6）。2017 年に輸出企業を中心に業績が改善したことが、ボーナス支給額を押し上げる要因となると考えられる。また、中小企業にも内外需要の拡大や円安進展の効果が波及しており、ボーナス支給額の伸びは大企業を上回るだろう。

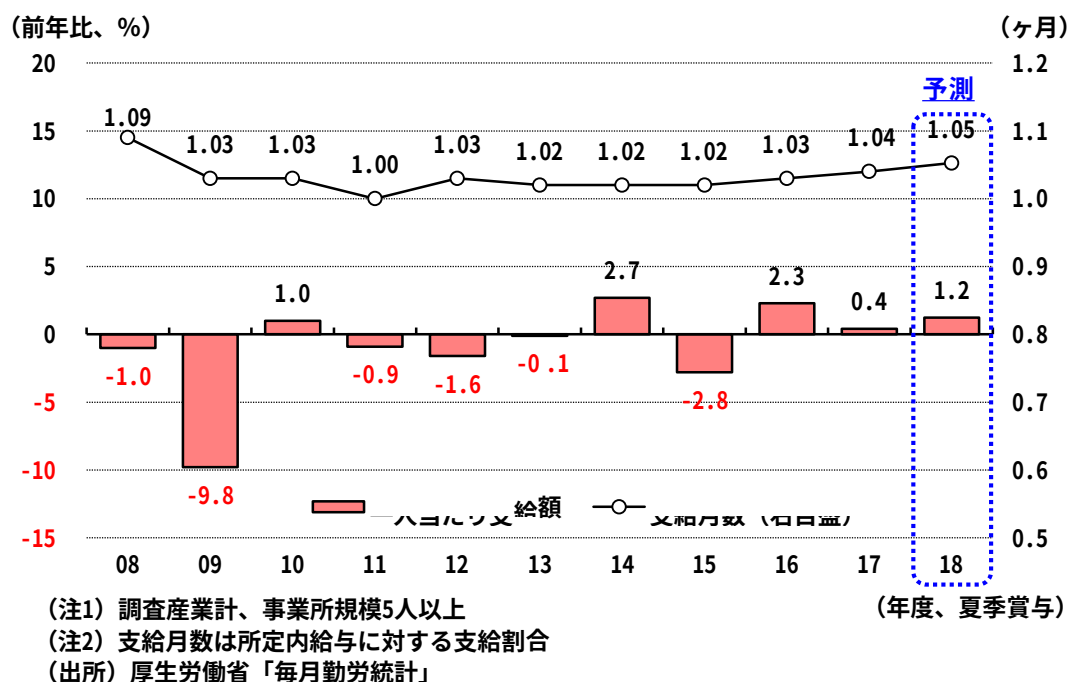
非製造業でも、平均支給額は 34 万 2,442 円（同+1.1%）と増加が続くと予測する。製造業よりは小幅な伸びとなるが、需要の底堅い業種のほか、人手不足が深刻な業種では、人材流出を防ぐためにボーナスが引き上げられる可能性がある。

一方、ボーナスが支給される事業所で働く労働者の数も増加が続くと考えられる。夏のボーナスの支給労働者数⁴は 4,172 万人（前年比+3.2%）に増加し、支給労働者割合⁵も 82.2%（前年差+0.5%ポイント）に上昇しよう（図表 7）。なお、雇用者に占める正規雇用の比率は 16 年から 17 年にかけて高まっており、これも支給総額の増加に寄与すると考えられる。

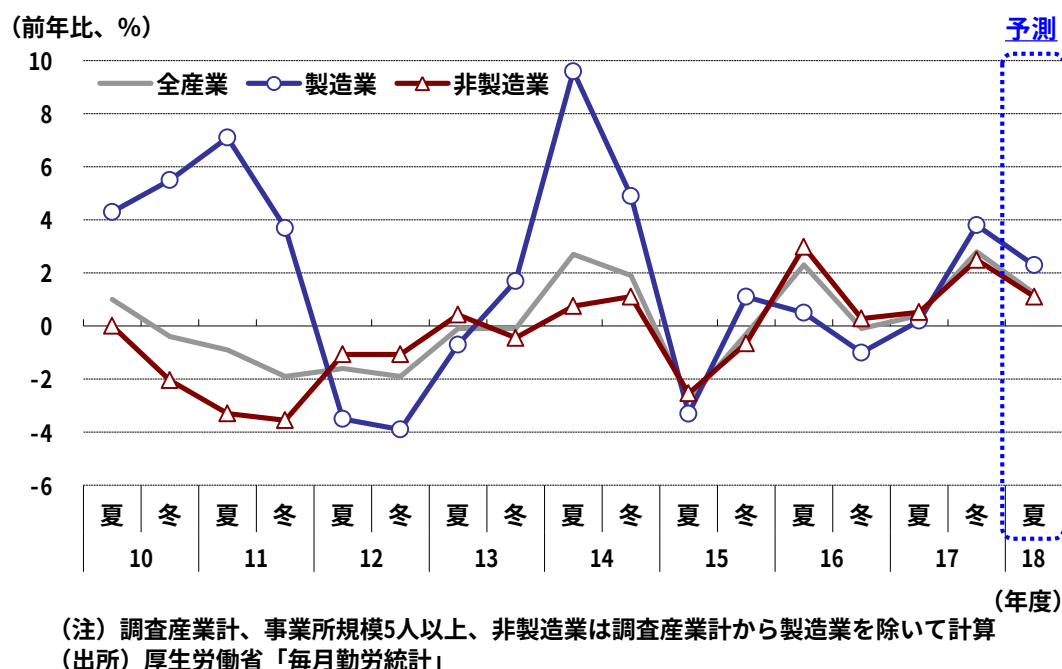
結果的に、2018 年夏のボーナスの支給総額（一人あたり平均支給額×支給労働者数）は、一人あたり平均支給額の伸びは小さいものの、支給労働者数の増加に押し上げられて 15.5 兆円（前年比+4.5%）に増加する見通しである（図表 8）。17 年冬に続き、夏も支給総額が順調に増加することは、個人消費にとって追い風となるだろう。

⁴ ボーナスが支給される事業所で働く労働者（当該事業所でボーナスの支給を受けていない労働者も含む）の数。
⁵ 労働者の総数に対して、ボーナスが支給される事業所で働く労働者（当該事業所でボーナスの支給を受けていない労働者も含む）が占める割合。

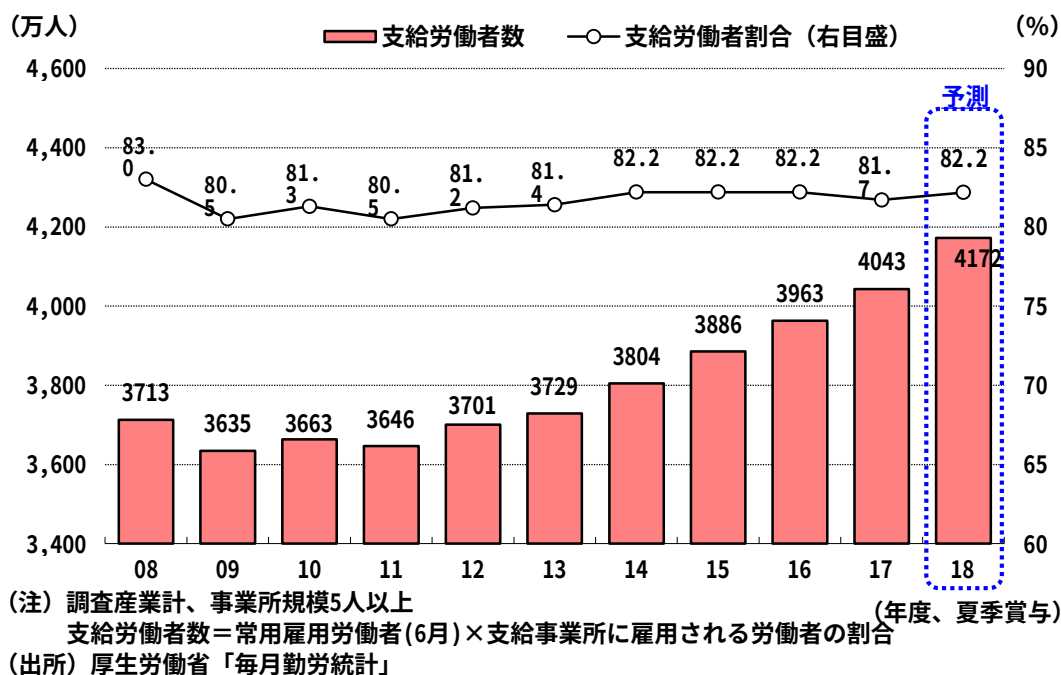
図表 5. 夏のボーナス予測：平均支給額（前年比）と支給月数



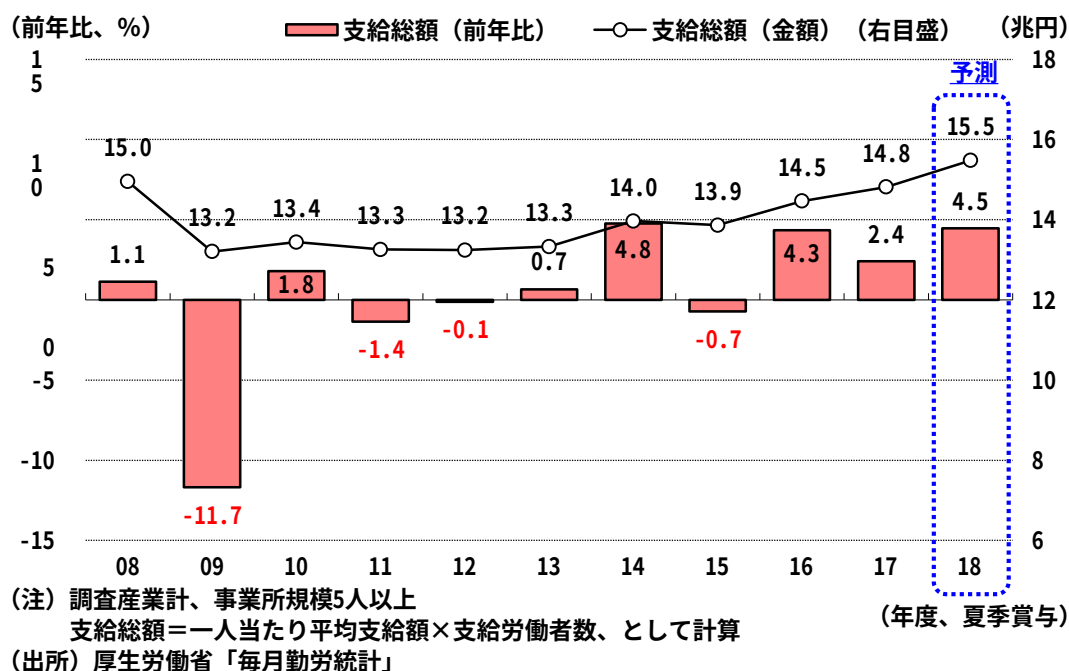
図表 6. 夏のボーナス予測：平均支給額（前年比）【業種別】



図表 7. 夏のボーナス予測：支給労働者数と支給労働者割合



図表 8. 夏のボーナス予測：支給総額（前年比、実額）



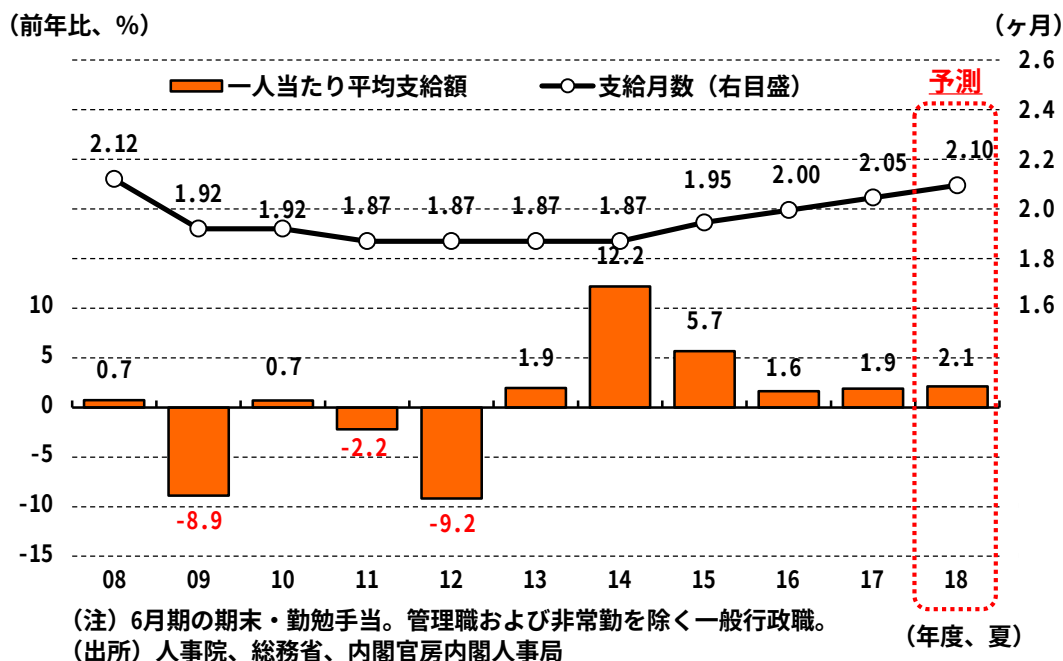
(2) 公務員 ～増加が続く見込み

内閣人事局の発表によると、国家公務員（管理職および非常勤を除く一般行政職）の2017年冬のボーナス（期末・勤勉手当）は68万1,500円（前年比－3.3%）と前年から減少した。これは、職員の平均年齢の低下（36.3歳→35.9歳）などによりボーナスの算定基準となる平均給与額が減少したことに加え、ボーナス支給月数が2.245ヶ月分から2.195ヶ月分に引き下げられたためである。ただし、支給月数の減少は、6月期と12月期の配分が変わったことによるものであり、年間支給月数は2016年と同じ4.24ヶ月分である。

また、17年12月に改正給与法が公布され、人事院勧告通り、年間の特別給が4.40ヶ月分に引き上げられた。これにより、後日、差額が支給される予定となっている。

こうした中、18年夏のボーナスも前年から増加する見通しである。平均支給額は65万5,735円（前年比＋2.1%）になると予想する（図表9）。人事院勧告による月例給の引き上げ（平均＋0.2%）を背景とした基本給の増加や、ボーナス支給月数の増加（＋0.05ヶ月分）が引き続き支給額を押し上げる要因となるだろう。

図表9. 夏のボーナス予測（国家公務員）



－ ご利用に際して －

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。当社までご連絡ください。