

経済レポート

2019年冬のボーナス見通し

～一人当たり支給額は4年ぶりに減少に転じる～

調査部 主席研究員 小林 真一郎
 研究員 丸山 健太

- 2019年冬の民間企業（調査産業計・事業所規模5人以上）のボーナスは、前年比-0.4%¹と4年ぶりに減少に転じると予測する。もっとも、企業業績にやや陰りがある一方で、雇用情勢は依然として良好であり、パートタイム労働者比率の上昇と、ボーナスの支給労働者数の増加が一人当たり支給額を下押しすると考えられる。
- ボーナスの支給総額は16.9兆円（前年比+1.5%）に増加する見通しである。一人当たり支給額は減少に転じるものの、ボーナスが支給される事業所で働く労働者数が大きく増加することが支給総額の増加に寄与しよう。冬のボーナスの支給労働者数は4,344万人（前年比+2.0%）に増加し、支給労働者割合も84.8%（前年差+0.1%ポイント）に上昇すると見込まれる。ボーナスの支給総額の増加は、消費増税後の落ち込みからの回復を期する今後の個人消費にとってプラス材料である。
- 2019年冬の国家公務員（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70万0,700円（前年比-1.3%）と減少すると予測する。もっとも、減少の主因は期末手当の支給額が夏冬で均等になることであり、人事院勧告による基本給の増加や、勤勉手当の支給月数増加などにより、増加傾向は維持されている。

2019年冬のボーナス見通し

	一人当たり支給額		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	388,242	-0.4	4,344	2.0	16.9	1.5
製造業	517,407	-0.2	737	0.1	3.8	0.0
非製造業	361,833	-0.4	3,607	2.4	13.0	2.0
国家公務員	700,700	-1.3				

(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) 支給総額は一人当たり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 厚生労働省「毎月勤労統計調査」は、調査の不備の発覚に伴い、1月に月別結果の再集計値が、4月10日に夏季・年末賞与の結果の再集計値が公表された。なお本稿において、断りのない限り、実績は再集計値、予測は再集計値ベースである。

1. 2019年夏のボーナス～一人当たり支給額は減少も高水準は維持

11月8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2019年夏のボーナスの一人当たり支給額は38万1,520円（前年比-1.4%）と4年ぶりに減少した（図表1）。もっとも、昨年に大きく伸びた反動が大きく、2年前と比較して2.7%増加するなど、高い水準は維持されている。

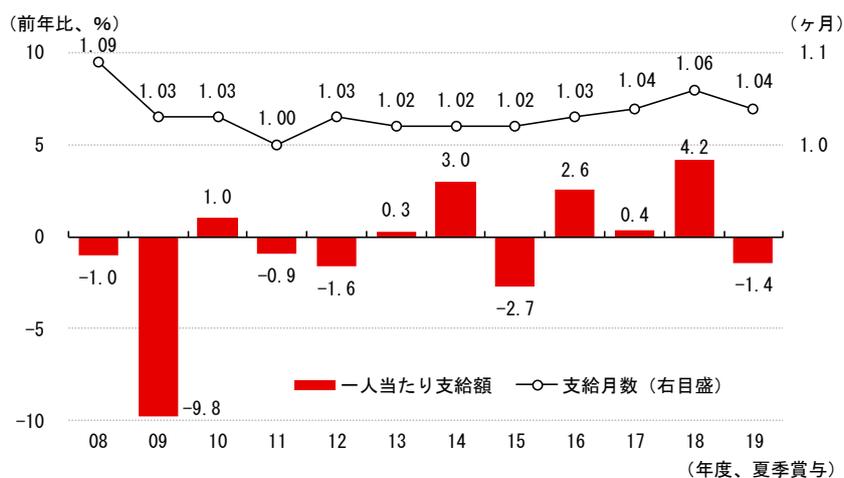
業種別では、製造業（前年比-1.1%）、非製造業²（同-1.3%）ともに減少した。非製造業の内訳をみると、昨年大きく減少した「金融・保険業」（前年比+10.0%）、「不動産・物品賃貸業」（同+11.3%）の伸びが目立ったが、多くの業種で減少した。

規模別では、30人以上の事業所で前年比-0.9%（昨年は前年比+4.9%）、また500人以上の事業所で同-0.8%（昨年は同+5.5%）と比較的大きな事業所では、昨年大きく増加したわりには、小幅な減少にとどまった。一方で、5～29人の事業所では同-1.4%（昨年は同-0.9%）と2年連続で減少しており、大企業・中小企業間で格差が拡大する傾向にあることが見て取れる。

ボーナス支給月数（所定内給与に対する比率）は1.04ヶ月分（前年差-0.02ヶ月）と6年ぶりに減少した。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81.9%（前年差+0.4%ポイント）と増加し、雇用者の増加と相俟って、ボーナスが支給された事業所で働く労働者の数は前年比+2.2%³と増加しており、夏のボーナスの支給総額⁴（一人当たり支給額×支給労働者数）は15.9兆円（前年比+0.7%）と前年を上回った。

総じてみると夏のボーナスは増加傾向を維持しており、消費増税前の個人消費を取り巻く環境は比較的良好な状態にあったと考えられる。

図表1. 夏のボーナス実績：一人当たり支給額（前年比）と支給月数



(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

(注3) 一人当たり支給額の2013年以降及び支給月数の2012年以降は再集計値

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

² 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の。

³ 支給事業所に雇用される労働者の割合と常用労働者の2019年6月の実績をもとに当社で試算したものの。

⁴ 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の。

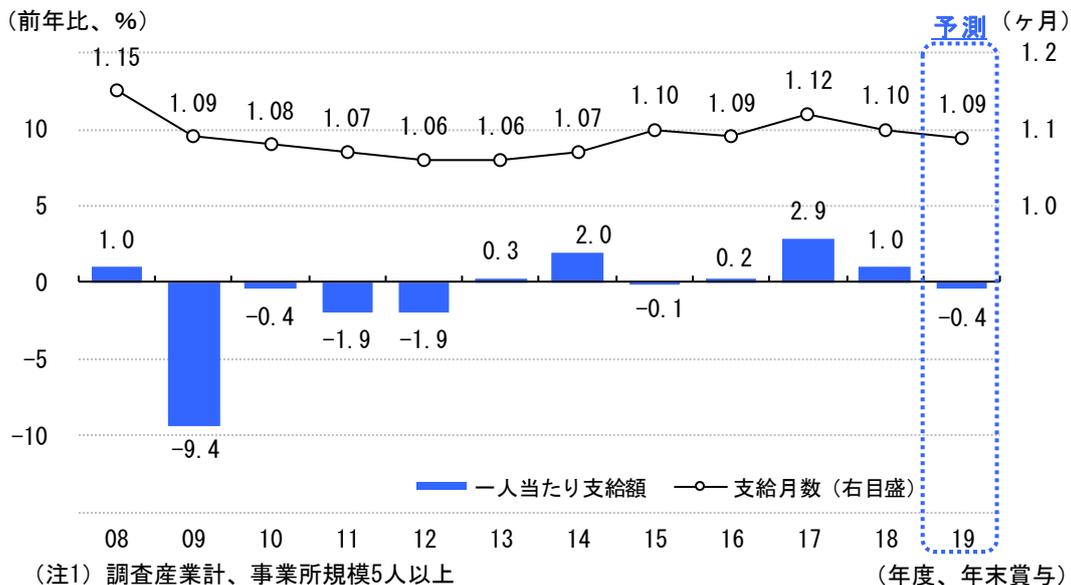
2. 2019年冬のボーナス見通し

(1) 民間企業 ～一人当たり支給額は4年ぶりに減少も支給総額は増加が続く

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2019年冬のボーナスは、一人当たり支給額が38万8,242円（前年比-0.4%）と4年ぶりに減少すると見込まれる（図表2）。もっとも、以下で述べるような要因から、決して悪い内容ではない。

企業業績および雇用情勢をみると、まず企業業績は、非製造業を中心に過去最高を記録した2018年度から高水準を維持しているものの、19年度は冴えない動きが続いている。一方、労働需給は依然としてタイトな状態にある。厚生労働省「一般職業紹介状況」によると、有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む、季節調整値）は2018年11月から2019年4月にかけて過去最高水準の1.63倍を記録した後、ピークアウトしたものの、依然として高水準を維持している。また総務省「労働力調査」によると、完全失業率（季節調整値）は2019年7月に2.2%まで低下した（8月も同水準）。同じく「労働力調査」より、就業者数（季節調整値）も、2019年8月に6,735万人と過去最高を記録した。

図表2. 冬のボーナス予測：一人当たり支給額（前年比）と支給月数
（前年比、%）



(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

(注3) 一人当たり支給額の2013年以降及び支給月数の2012年以降は再集計値

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

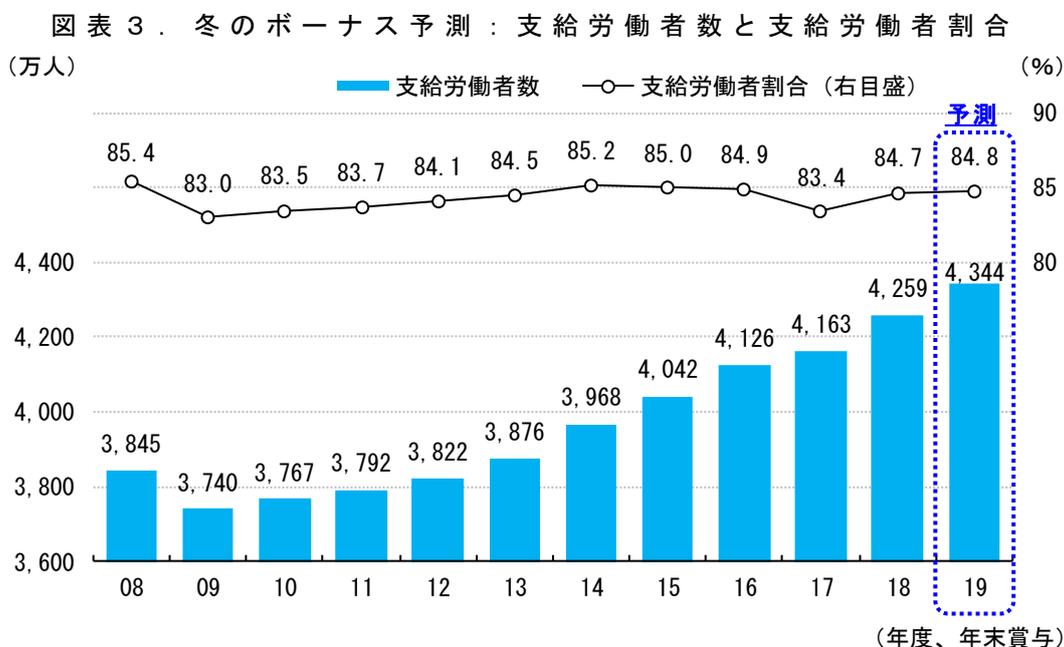
以上みたように、賃金やボーナスを取り巻く環境は、依然として良好である。そのような中で一人当たり支給額が減少する背景として、パートタイム労働者比率の上昇と、ボーナスの支給労働者数⁵の増加が挙げられる。

パートタイム労働者比率は、人手不足を背景に上昇を続けており、特に2019年に入ってから上昇ペースが加速した。一般的にパートタイム労働者には賞与が支給されない、もしくは支給されても金額が小さいと考えられる。パートタイム労働者も一人当たり支給額を算出する際の分母となる支給労働者の頭数に入るため、その増加により一人当たり支給額は見かけ上、下押しされることになる。

また、ボーナスが支給される事業所の割合の上昇も一人当たり支給額を下押しすると考えられる。これまでボーナスを支給していなかった事業所がボーナスの支給を開始する場合、支給していた事業所のボーナスよりも少額であると推察されるためである。

ただし、ボーナスが支給される事業所で働く労働者数の増加により、冬のボーナスの支給総額は増加すると見込まれる。具体的には、冬のボーナスの支給労働者数は4,344万人（前年比+2.0%）に増加し、支給労働者割合⁶も84.8%（前年差+0.1%ポイント）に上昇しよう（図表3）。結果的に、2019年冬のボーナスの支給総額（一人当たり支給額×支給労働者数）は、一人当たり支給額は減少するものの、支給労働者数増加の寄与が大きく、16.9兆円（前年比+1.5%）と堅調に増加すると見込まれる（図表4）。

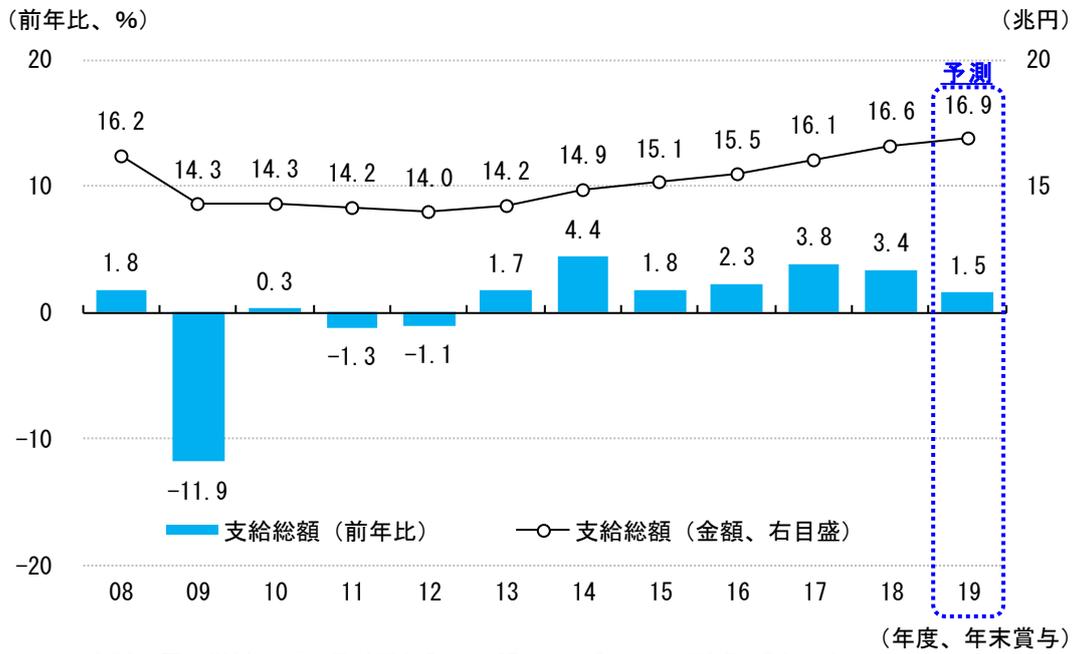
夏に続き、冬も支給総額が増加することは、消費増税後の落ち込みからの回復を期する今後の個人消費にとって、プラス材料である。



(注) 支給労働者数＝常用雇用労働者(12月)×支給事業所に雇用される労働者の割合
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」(調査産業計、事業所規模5人以上)

⁵ 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。
⁶ 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。

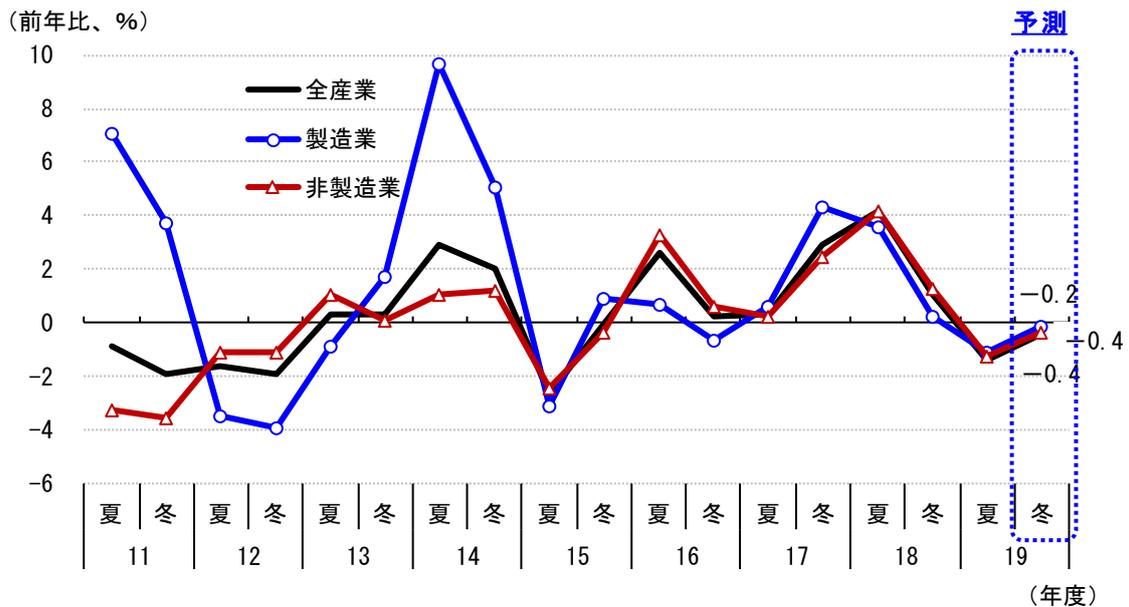
図表4. 冬のボーナス予測：支給総額（前年比、実額）



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」 (調査産業計、事業所規模5人以上)

業種別では、製造業では51万7,407円（前年比-0.2%）、非製造業では36万1,833円（同-0.4%）と、夏と同様に支給額はともに減少すると見込まれる（図表5）

図表5. 冬のボーナス予測：一人当たり支給額（前年比）【業種別】



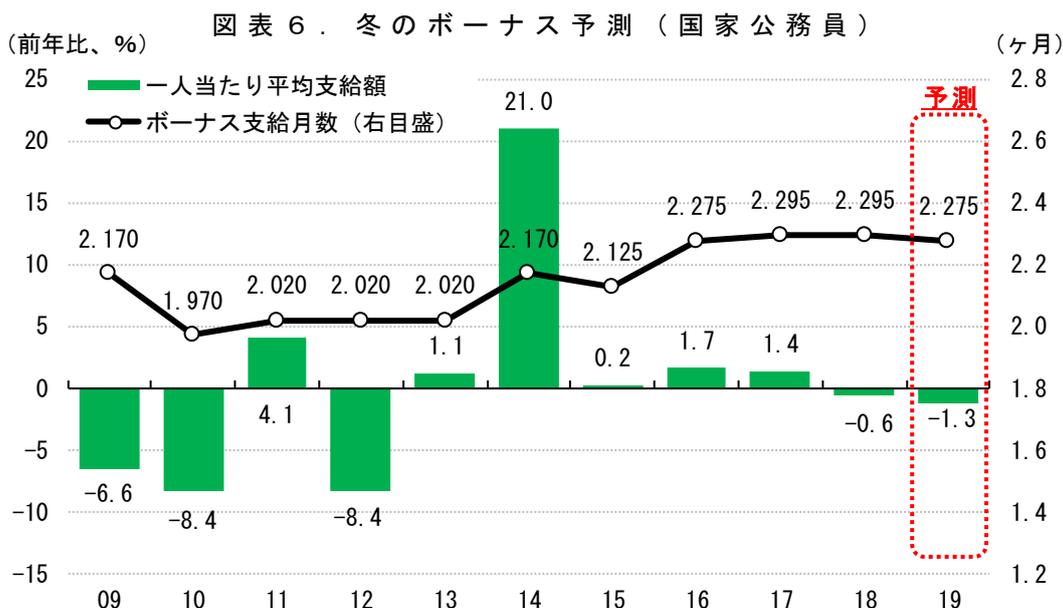
(注) 調査産業計、事業所規模5人以上、非製造業は調査産業計から製造業を除いて計算

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

(2) 公務員 ～特殊要因により減少するものの、増加傾向は維持

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2019年夏のボーナス(期末・勤勉手当)は67万9,100円(前年比+4.1%)と前年から大きく増加した。職員の平均年齢の低下(35.9歳→35.5歳)などによりボーナスの算定基準となる平均給与額は減少したものの、昨年の人事院勧告に基づく給与法の改正により、これまで夏よりも冬の方が多かった期末手当が夏冬均等に支給されることとなったこと、また勤勉手当の支給月数も引き上げられたことで、ボーナス(期末・勤勉手当)支給月数は2.095ヶ月分から2.195ヶ月分となり、前年比プラスとなった。

冬のボーナスは前年から減少する見通しである。平均支給額は70万0,700円(前年比-1.3%)になると予測する(図表6)。減少の主因は、上述の期末手当の夏冬支給割合均等化によるものであり、賞与の増加傾向は維持されている。すでに閣議決定された今年8月の人事院勧告で、月例給の引き上げ(平均+0.09%)による基本給の増加、ボーナス支給月数の増加(夏冬合わせて月給の4.50カ月分と前年比0.05ヶ月分増加)が盛り込まれているなど、期末手当の夏冬支給割合均等化の影響を除くと、前年比+1.9%となると見込まれる。



(注) 12月期の期末・勤勉手当。管理職および非常勤を除く一般行政職。(年度、年末賞与)
(出所) 人事院、総務省、内閣官房内閣人事局

— ご利用に際して —

- 本資料は、信頼できると思わ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ので、当社までご連絡ください。