

2020年4月8日

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

## 2020年夏のボーナス見通し

～新型コロナウイルスの感染拡大により、リーマンショック以来の減少幅に～

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、「2020年夏のボーナス見通し～新型コロナウイルスの感染拡大により、リーマンショック以来の減少幅に～」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 主席研究員 小林 真一郎

研究員 丸山 健太

〒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

## 経済レポート

# 2020年夏のボーナス見通し

～新型コロナウイルスの感染拡大により、リーマンショック以来の減少幅に～

調査部 主席研究員 小林 真一郎  
 研究員 丸山 健太

- 2020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-7.6%と新型コロナウイルス感染拡大の影響で大きく減少すると予測する。大企業と比較して財務体質が脆弱な中小企業や、自粛要請や緊急事態宣言により需要が消失する一部の非製造業においてボーナスの減額や、支給を取りやめる動きが出てくるとみられる。
- ボーナスの支給総額は14.6兆円（前年比-7.9%）に減少する見通しである。一人当たり支給額が大きく減少することに加え、夏のボーナスの支給労働者数は4,154万人（前年比-0.2%）に減少することで、ボーナスの支給総額は大きく減少するとみられる。支給労働者割合も80.2%（前年差-1.7%ポイント）に低下することが見込まれる。新型コロナウイルスの感染収束後、景気がいかに早く回復するかは、個人消費の回復速度にかかっているが、夏のボーナスの支給総額が急減すれば、個人消費の持ち直しが遅れることになりかねない。
- 2020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68万7,600円（前年比+1.3%）と、2013年以来、8年連続で増加すると予測する。もっとも、勤勉手当の支給額が夏冬で均等になることで、これまで少なかった夏のボーナスが見かけ上押し上げられるにすぎず、公務員のボーナスの伸びは鈍化している。

## 2020年夏のボーナス見通し

	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	352,366	-7.6	4,154	-0.2	14.6	-7.9
製造業	493,650	-4.3	718	-0.1	3.5	-4.4
非製造業	322,817	-8.7	3,435	-0.3	11.1	-8.9
国家公務員	687,600	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. 2019年冬のボーナス～一人当たり支給額は減少も、支給総額は増加

4月7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年冬のボーナスの一人当たり支給額は38万9,394円（前年比-0.1%）と4年ぶりに減少した（図表1）。2019年は夏のボーナスも前年割れとなっており、一人当たりボーナス額の増加傾向には歯止めがかかっている。

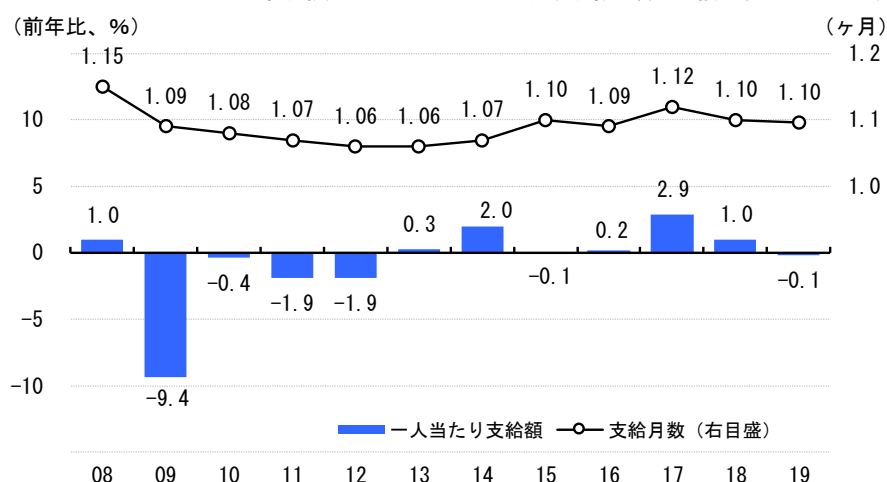
業種別では、企業業績がより厳しい製造業（前年比-1.2%）が減少する中、非製造業<sup>1</sup>（同+0.3%）は増加した。

規模別では、30人以上の事業所で前年比-0.5%（去年は前年比+2.1%）、また500人以上の事業所で同-4.1%（去年は同+5.9%）と規模の大きな事業所ほど、去年の反動もあり、減少幅が大きくなった。一方で、5～29人の事業所では同+3.0%（去年は同-5.4%）と増加したが、一昨年の水準に戻るほどの強さはなかった。

ボーナス支給月数（所定内給与に対する比率）は1.10ヶ月分と前年と同水準であった。また、ボーナスが支給された事業所で働く労働者の割合は84.9%（前年差+0.2%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+2.3%<sup>2</sup>と増加しており、夏のボーナスの支給総額<sup>3</sup>（一人当たり支給額×支給労働者数）は17.0兆円（前年比+2.1%）と、7年連続で前年を上回った。

冬のボーナスは、一人当たり支給額の伸びが頭打ちとなる一方で、支給される労働者数の増加により、支給総額は順調に増加しており、消費増税後の個人消費を取り巻く環境は必ずしも悪くなかったといえるだろう。

図表1. 冬のボーナス実績：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

(年度、年末賞与)

(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」

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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12月の実績をもとに当社で試算したもの。

<sup>3</sup> 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. 2020年夏のボーナス見通し

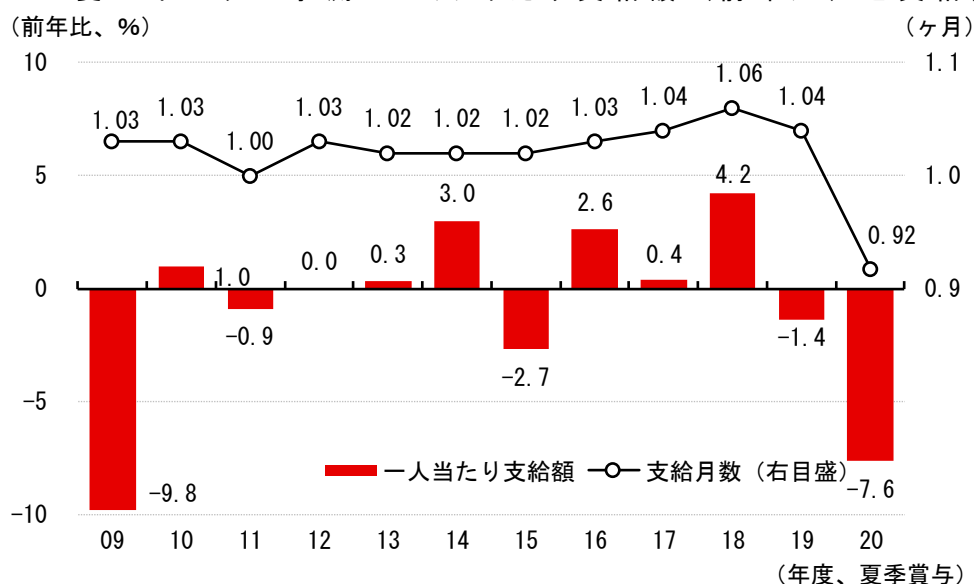
### (1) 民間企業 ～一人当たり支給額は新型コロナウイルスの影響で大きく減少

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2020年夏のボーナスは、一人当たり支給額が35万2,366円（前年比-7.6%）と大きく減少すると見込まれる（図表2）。

まず、企業業績の悪化が、一人当たり支給額の大きな下押し要因となる。企業業績は過去最高を記録した2018年度から高水準を維持しているが、19年度は製造業、大企業を中心に悪化が続き、足元では新型コロナウイルスの感染拡大が多くの企業の営業活動を阻害し、資金繰りが厳しくなる企業が増加するなど、夏のボーナス支給を取り巻く環境は急速に悪化している。このため、減額、あるいは支給を取りやめる企業も出てくるとみられ、一人当たり支給額や、支給労働者数を押し下げる要因になると考えられる。特に、大企業と比較して財務体質が脆弱な中小企業や、自粛要請、緊急事態宣言により需要が蒸発した宿泊、飲食サービス、レジャーや、大幅な減益が避けられない旅客運輸、百貨店、学習支援など一部の非製造業では、新型コロナウイルスの影響を大きく受けるとみられる。

一方で雇用情勢が良好であることは、ボーナスを押し上げる要因である。2019年11、12月には、完全失業率<sup>4</sup>（季節調整値）が2.2%と、1992年10月以来、27年ぶりの低水準を記録した後、2月も2.4%と安定している。また、有効求人倍率<sup>5</sup>（季節調整値）は2019年4月に過去最高水準の1.63倍を記録した後、ピークアウトし、特殊要因<sup>6</sup>で大きく落ち込んだものの、依然として高水準にある。新型コロナウイルスの影響が短期間で収束すると考えるのであれば、春闘のタイミングで決定された支給額を維持する企業もあろう。

図表2. 夏のボーナス予測：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」

<sup>4</sup> 総務省「労働力調査」

<sup>5</sup> 新規学卒者を除きパートタイムを含む有効求人倍率、厚生労働省「一般職業紹介状況」

<sup>6</sup> 求人票の記載項目拡充により、一部の企業で求人が見送られた。

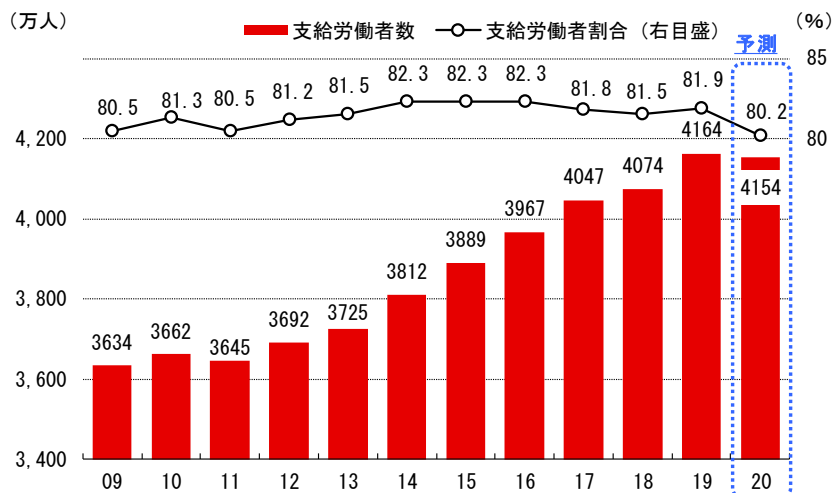
なお今回は、制度要因により一人当たり支給額が押し上げられる側面もある。働き方改革の一環として、2020年4月からパートタイム・有期雇用労働法が施行され、大企業に適用される<sup>7</sup>。同一労働同一賃金を標榜するこの法律は、ボーナスについても、パートタイム労働者の賞与を一般労働者との均衡を考慮して決定することを努力義務としている。これにより、一部の企業ではパートタイム労働者にも賞与を支給するようになることが予想される。これらの企業は、基本的にすでに一般労働者にもボーナスを支給している企業であるはずなので、「ボーナスが支給される事業所で働く労働者」として定義される支給労働者数には影響を与えない一方、その企業のボーナス支給総額は増加するため、一人当たり支給額は増加することとなる。この制度変更は一人当たり支給額を、事業所規模30人以上で2.5%程度、同5人以上で2.0%程度押し上げるとみられる<sup>8</sup>。

以上のような押し上げ要因はあるが、新型コロナウイルスの影響は大きく、一人当たり支給額は、リーマンショック以来（2009年夏の前年比-9.8%）の減少幅に達しよう。

さらに、新型コロナウイルスの感染拡大により、ボーナスの支給を取りやめる企業も増加し、支給労働者数は減少すると予想される。支給労働者数は4,154万人（前年比-0.2%）に減少し、支給労働者割合<sup>9</sup>も80.2%（前年差-1.7%ポイント）に低下しよう（図表3）。結果的に、2020年夏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上、支給労働者数も減少し、14.6兆円（前年比-7.9%、金額で1.3兆円減）と大きく減少すると見込まれる（図表4）。

新型コロナウイルスの感染の収束後、景気がいかに早く回復するかは、個人消費の回復速度にかかっているが、夏のボーナスが急減すれば、個人消費の持ち直しが遅れることになりかねない。

図表3. 夏のボーナス予測：支給労働者数と支給労働者割合  
(万人)



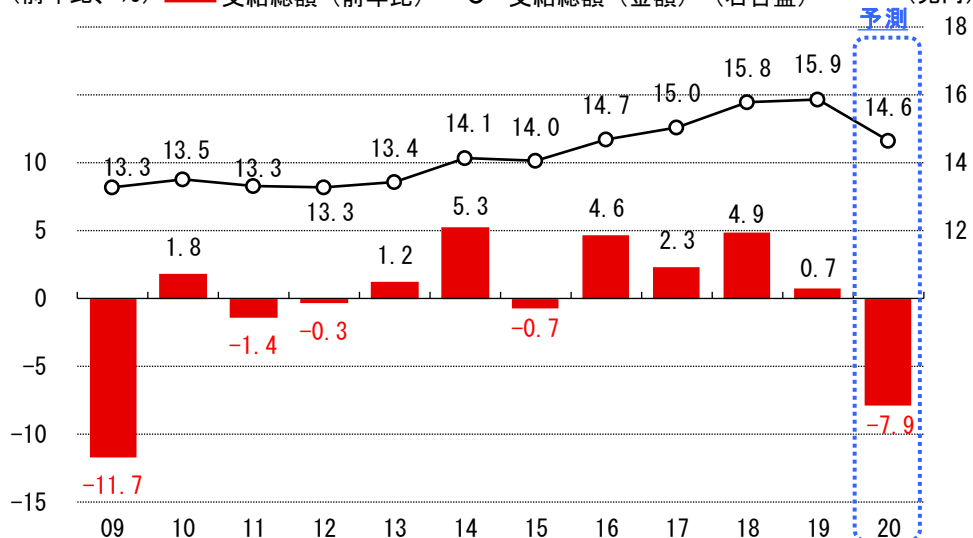
(注1) 調査産業計、事業所規模5人以上  
支給労働者数＝常用雇用労働者(6月)×支給事業所に雇用される労働者の割合  
(注2) 2013年以降は再集計値  
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

<sup>7</sup> 中小企業は2021年4月からの適用となる。大企業・中小企業の定義については、厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法の施行にあたっての中小企業の範囲」を参照のこと。

<sup>8</sup> 厚生労働省「毎月勤労統計」を用い、一定の仮定の下で当社が試算した。

<sup>9</sup> 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。

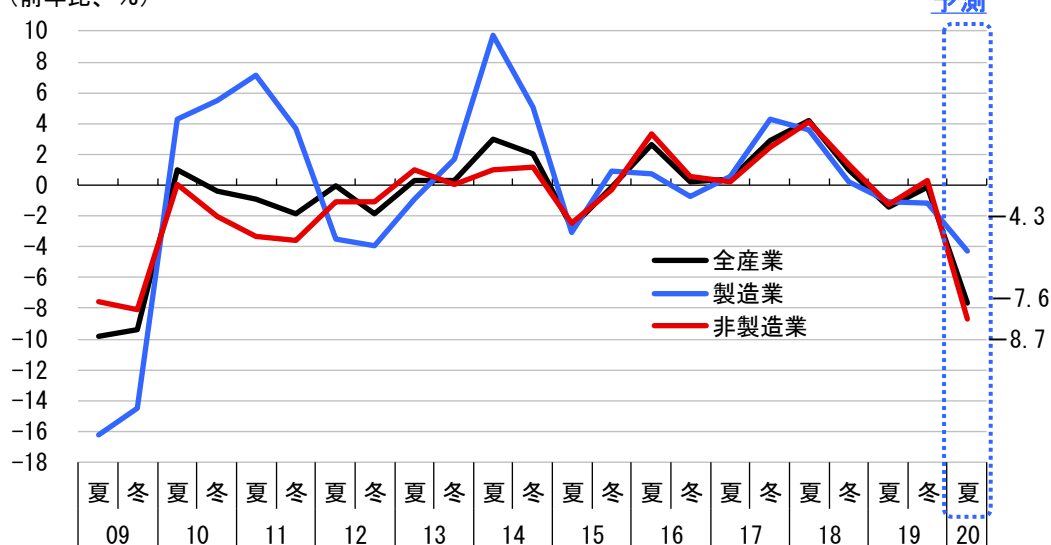
図表 4. 夏のボーナス予測：支給総額（前年比、実額）  
 (前年比、%) ■ 支給総額（前年比） ○ 支給総額（金額）（右目盛） (兆円)



(注1) 調査産業計、事業所規模5人以上 (年度、夏季賞与)  
 支給総額＝一人当たり平均支給額×支給労働者数、として計算  
 (注2) 支給総額（前年比）の2013年以降及び支給総額（金額）の2012年以降は再集計値  
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

業種別では、製造業では49万3,650円（前年比－4.3%）、非製造業では32万2,817円（同－8.7%）と、ともに悪化することが見込まれる（図表5）。特に新型コロナウイルスの影響がより大きい非製造業の悪化幅が大きいと考えられる。

図表 5. 夏のボーナス予測：一人当たり支給額（前年比）【業種別】  
 (前年比、%)



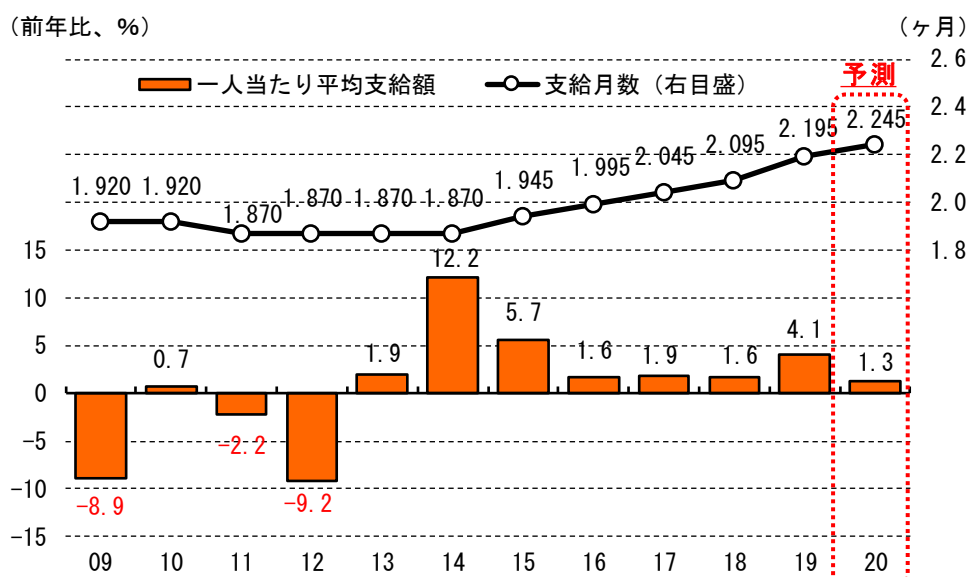
(注1) 調査産業計、事業所規模5人以上、非製造業は調査産業計から製造業を除いて計算 (年度)  
 (注2) 2013年以降は再集計値  
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

## (2) 公務員 ～勤勉手当の夏冬支給割合均等化で、増加が続くも、伸びは鈍化

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年冬のボーナス(期末・勤勉手当)は68万7,700円(前年比-3.1%)と減少した。減少の主因は、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ようになったことである。ただしこの影響がなくても、前年比+0.1%と増加は小幅にとどまると推測される。その他、昨年11月に公布された改正給与法による勤勉手当の支給月数の引き上げ(年間0.05ヶ月分)が押し上げ要因となった一方、職員の平均年齢の低下(35.5歳→35.0歳)などで、ボーナスの算定基準となる平均給与額が減少したことは押し下げ要因となった。

夏のボーナスは、2013年以来、8年連続で増加し、平均支給額は68万7,600円(前年比+1.3%)になると予測する(図表6)。給与法が改正されたことで、勤勉手当が年間0.05ヶ月分引き上げられたことに加え、期末手当に続き勤勉手当も夏冬均等になるよう配分されることにより、支給月数が2.245ヶ月へと増加する(昨夏:2.195ヶ月)とみられる。増加幅のほとんどが勤勉手当の夏冬支給均等化という特殊要因により説明できてしまい、公務員のボーナスの実質的な伸びは鈍化している。

図表6. 夏のボーナス予測(国家公務員)



(注) 6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、夏)  
(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。