

2009年冬のボーナス見通し

<要旨>

1. 2009年夏のボーナスの一人当たり平均支給額(事業所規模5人以上)は363,104円(前年比-9.7%)と比較可能な1991年以降で過去最大の減少となった。産業別支給状況を見ると建設業などは増加したが、製造業など全14業種中11業種で減少した。
2. このような大幅な減少の背景には、昨年秋以降の世界的な景気悪化を背景とした企業収益の大幅な減少が挙げられる。景気は持ち直してきているものの、企業の収益環境は依然として厳しい。2009年冬のボーナスは、企業収益の大幅な減少を反映して2年ぶりに減少すると見込まれる。民間企業(パートタイムを含む)の一人当たり平均支給額は388,000円(前年比-8.6%)と大幅に減少し、冬のボーナスとしては比較可能な1991年以降では最大の減少率になると予想される。
3. 支給労働者数は、雇用者が減少していることに加えて、賞与を支給する事業所の割合も低下すると見込まれるため3,663万人と前年を下回るだろう。支給労働者数、一人当たり平均支給額がともに減少するため、冬のボーナス支給総額は14.2兆円(前年比-11.2%)と前年を大幅に下回ると予想される。

2009年冬のボーナス見通し

	一人平均支給額		支給労働者数		支給総額	
		前年比(%)	(万人)	前年比(%)	(兆円)	前年比(%)
民間企業	388,000	-8.6	3,663	-2.9	14.2	-11.2
製造業	440,000	-13.6	677	-9.0	3.0	-21.4
非製造業	376,000	-6.8	2,986	-1.4	11.2	-8.1
国家公務員	646,700	-6.7				
地方公務員	611,300	-6.7				

(注1)民間は、賞与を支給した事業所の全常用労働者(パートタイム労働者を含む)一人平均支給額(事業所規模5人以上)

(注2)国家公務員、地方公務員は管理職および非常勤を除く一般行政職

(注3)民間企業の一人平均支給額は千円未満四捨五入 (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」(調査産業計、事業所規模5人以上)、総務省、人事院資料より作成



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

【お問合せ先】調査部 中田一良

E mail: kazuyoshi.nakata@murc.jp

本レポートに掲載された意見・予測等は資料作成時点の判断であり、今後予告なしに変更されることがあります。

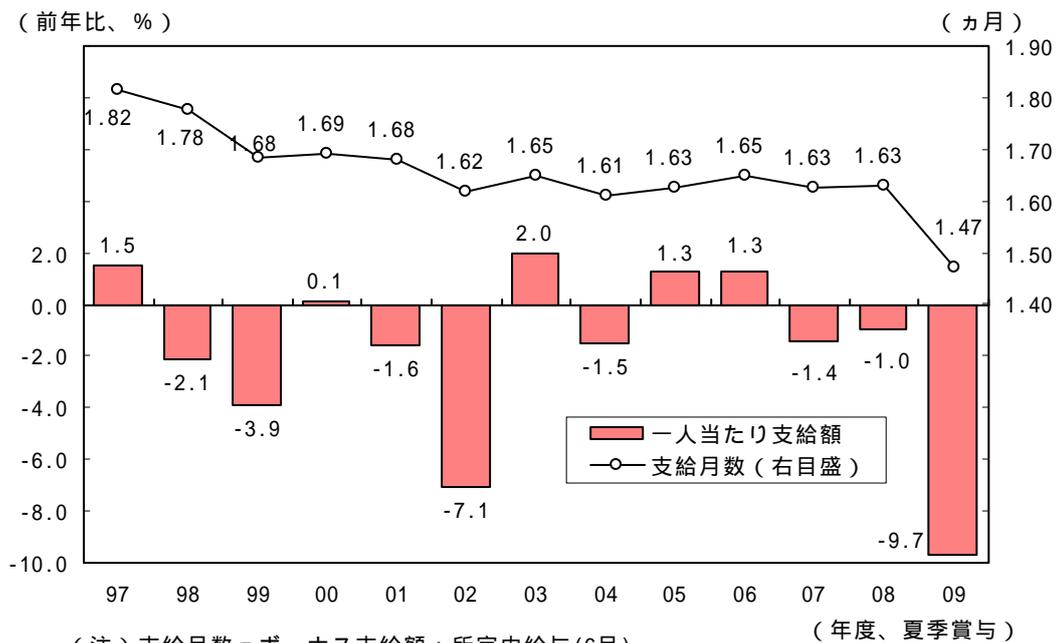
1. 2009年夏のボーナス～過去最大の減少

11月2日に発表された厚生労働省「毎月勤労統計」によると、2009年夏のボーナス(調査産業計・事業所規模5人以上)の一人あたり平均支給額は363,104円(前年比-9.7%)と3年連続で減少し、比較可能な1991年以降で過去最大の減少となった(図表1)。一人あたり平均支給額を基本給(所定内給与、6月分)で割った支給月数は1.47ヵ月と前年実績を0.16ヵ月下回った。

事業所規模5人以上について産業別の支給状況を見ると、複合サービス事業(前年比+24.7%)、建設業(同+7.6%)、運輸業(同+2.5%)の3業種で増加した。一方、鉱業(前年比-52.0%)、「飲食店、宿泊業」(同-29.7%)、製造業(同-16.4%)、卸売・小売業(同-13.4%)、不動産業(同-11.5%)、サービス業(同-11.2%)、金融・保険業(同-11.1%)など全14業種中11業種で減少した。

また、事業所規模30人以上については、一人あたり平均支給額は409,711円(前年比-11.5%)と過去最大の減少となり、減少率は事業所規模5人以上を上回った。

図表1. 夏のボーナス：一人平均支給額と支給月数

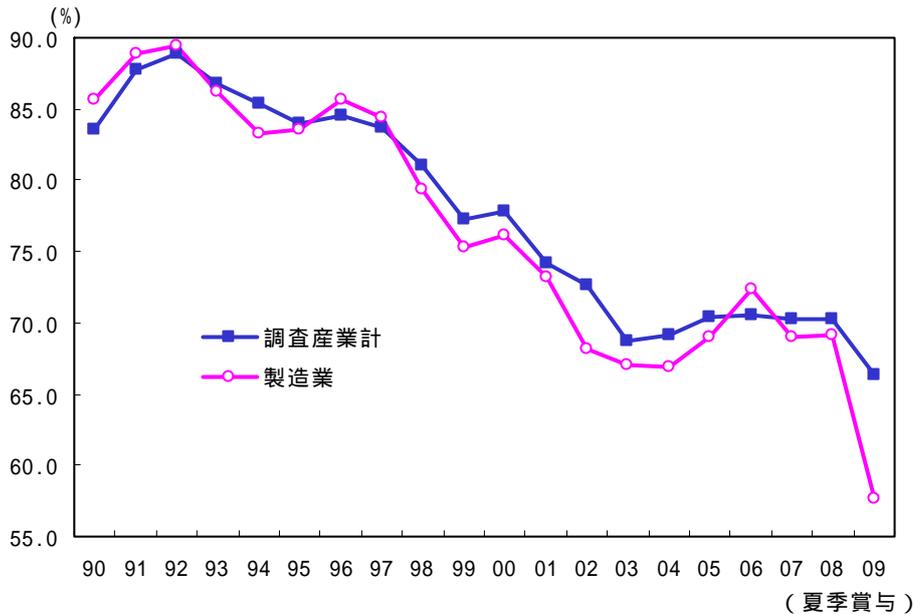


(注) 支給月数 = ボーナス支給額 ÷ 所定内給与(6月)

(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)

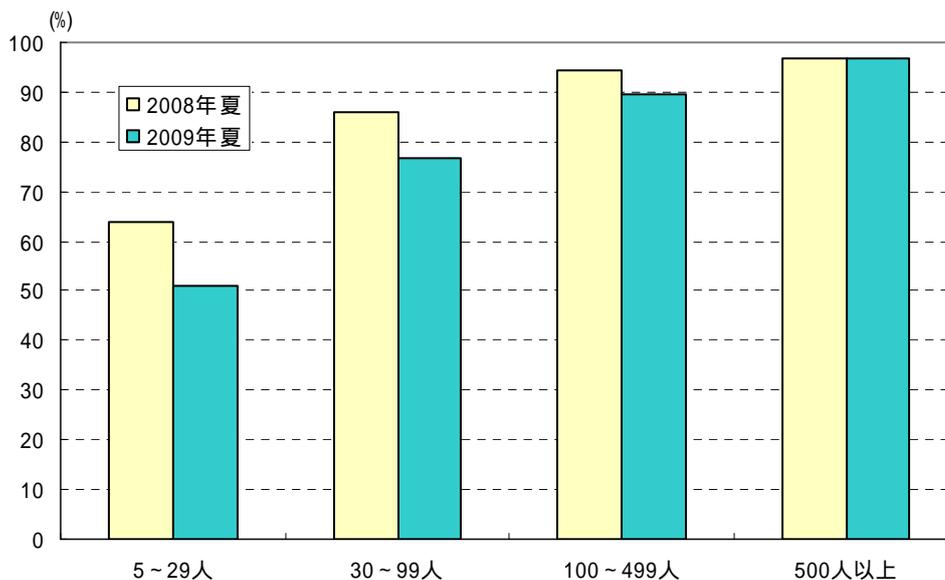
事業所総数に対する賞与を支給した事業所の割合である支給事業所割合（事業所規模5人以上）をみると、調査産業計では2008年の70.2%から66.4%へと3.8%ポイント低下した。このうち、企業収益が大幅に落ち込んだ製造業では2008年の69.2%から57.7%と11.5%ポイントも低下した（図表2）。これを規模別にみるといずれの規模でも支給事業所割合は低下しているが、小規模事業所での低下が顕著であった（図表3）。

図表2 . 2009年夏のボーナスの支給事業所割合



(注) 支給事業所割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所の割合
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」(事業所規模5人以上)

図表3 . 製造業の規模別支給事業所割合



(注) 支給事業所割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所の割合
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

2. 2009年冬のボーナスを取り巻く環境 ～ 企業収益は大幅な減少

2009年冬のボーナスを取り巻く環境は、夏のボーナスに引き続き厳しい(図表4)。

ボーナスの原資となる経常利益(法人企業ベース)は、2007年7～9月期に前年比で減少に転じ、2008年度下期には売上が大幅に減少するなど収益環境が急速に悪化したため前年比-66.5%と大幅に減少した。特に製造業は前年比-114.9%と赤字に転落した。2009年4～6月期には減益率は縮小したものの、大幅な減少が続いている。

企業は固定費を削減するために人件費を抑制しており、ボーナス算定のベースとなる基本給(所定内給与)は前年比で減少が続いている。企業の雇用調整の進展を背景に雇用者数の減少が続いており、失業率は7月には過去最高水準の5.7%に達し、その後も高水準で推移している。失業者の増加を背景に職探しを行う人が増加する一方で求人件数は減少している。このため、有効求人倍率は、過去最低水準の0.42倍まで低下した後、9月には2年4か月ぶりに上昇したものの、0.43倍と依然として低水準である。

図表4. ボーナスを取り巻く環境

		2007年冬季賞与 (2007年度上期)	2008年夏季賞与 (2007年度下期)	2008年冬季賞与 (2008年度上期)	2009年夏季賞与 (2008年度下期)	2009年冬季賞与 (2009年度上期)
企業収益	経常増益率(前年比、%)	5.9	- 11.4	- 12.9	- 66.5	- 53.0
	製造業	7.2	- 9.1	- 18.6	- 114.9	- 89.2
	非製造業	4.9	- 13.1	- 8.4	- 28.1	- 26.4
	経常利益(季調値年率、兆円)	61.7	54.0	50.7	20.2	20.8
	製造業	27.1	23.9	20.1	-1.8	-2.7
	非製造業	34.6	30.2	30.6	22.0	23.4
	売上高経常利益率(%) (季調値)	4.1	3.6	3.4	1.6	1.7
	製造業	5.7	4.9	4.3	-0.5	-0.8
非製造業	3.3	2.9	3.0	2.4	2.6	
雇用	雇用者数(前年比、%)	0.9	0.5	0.0	- 0.1	- 1.5
	失業率(%)	3.8	3.8	4.0	4.2	5.4
	有効求人倍率(倍)	1.06	0.99	0.89	0.68	0.43
賃金	現金給与総額(前年比、%)	- 0.6	0.1	0.5	- 1.8	- 4.1
	所定内給与(前年比、%)	- 0.3	0.5	0.5	- 0.8	- 1.3
物価	消費者物価指数(前年比、%)	- 0.1	0.7	1.8	0.5	- 1.6
	(除く生鮮食品)	- 0.1	0.8	1.9	0.4	- 1.7
日銀短観 業況判断DI	全規模・全産業	2	- 7	- 24	- 45	- 34
	製造業	9	- 3	- 25	- 55	- 35
	非製造業	- 3	- 10	- 23	- 39	- 33

(注1) 2009年冬季賞与(2009年度上期)の企業収益(金融業、保険業を除く)は2009年4-6月期の実績。

(注2) 日銀短観は、夏季賞与が当該年6月調査実績、冬季賞与が当該年12月調査実績(「良い」-「悪い」、%ポイント)、2009年冬季賞与は9月調査の12月見通し

(出所) 財務省「法人企業統計季報」、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」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

3. 2009年冬のボーナス見通し

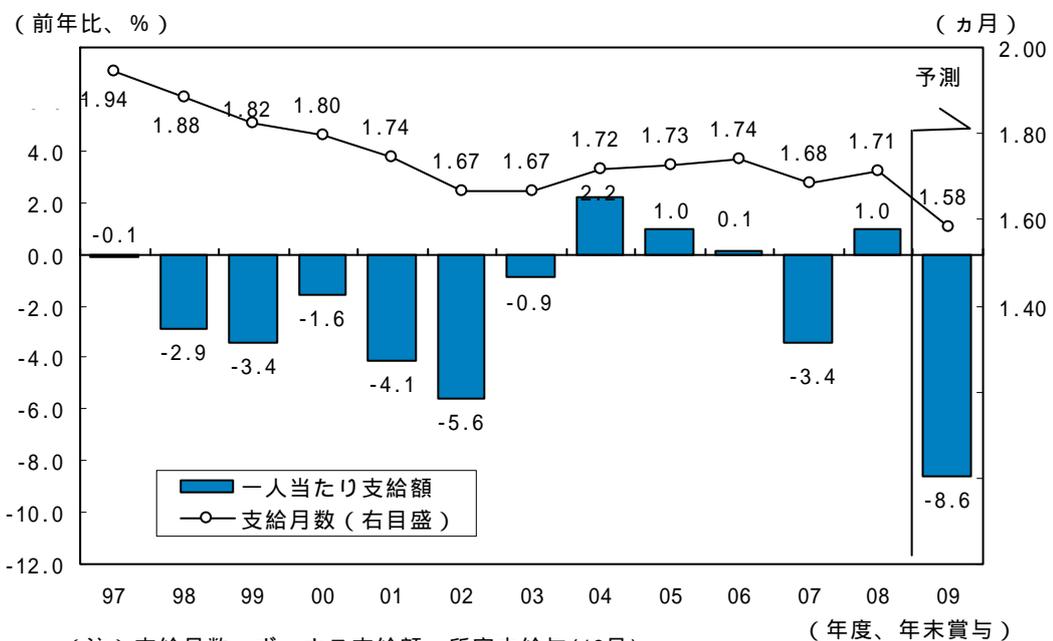
(1) 民間企業 ~ 大幅に減少する見込み

民間企業（パートタイムを含む）の一人当たり平均支給額（事業所規模5人以上）は388,000円（前年比 - 8.6%）と2年ぶりに減少し、減少率は、冬のボーナスとしては比較が可能な1991年以降では最大になると予想される（図表5）。これは、ボーナスの原資となる企業収益が大幅に減少したことを反映して、支給月数が前年を大きく下回ることに加え、ボーナスの算定の基準となる所定内給与も減少するためである（図表6）。もっとも、前年比でみた企業収益の減少率は縮小してきていることから夏のボーナスの減少率（前年比 - 9.7%）と比較すると縮小するだろう。

産業別では、大企業をはじめとして企業収益が大きく減少した製造業では440,000円（前年比 - 13.6%）と前年を大幅に下回り、2年ぶりに減少すると見込まれる。非製造業（調査産業計から製造業を除いて計算）でも376,000円（前年比 - 6.8%）と2年ぶりに減少する見込みである。

なお、事業所規模30人以上（調査産業計）でも一人当たり平均支給額は441,000円（前年比 - 9.5%）と3年連続で減少し、過去最大の減少となる見込みである。

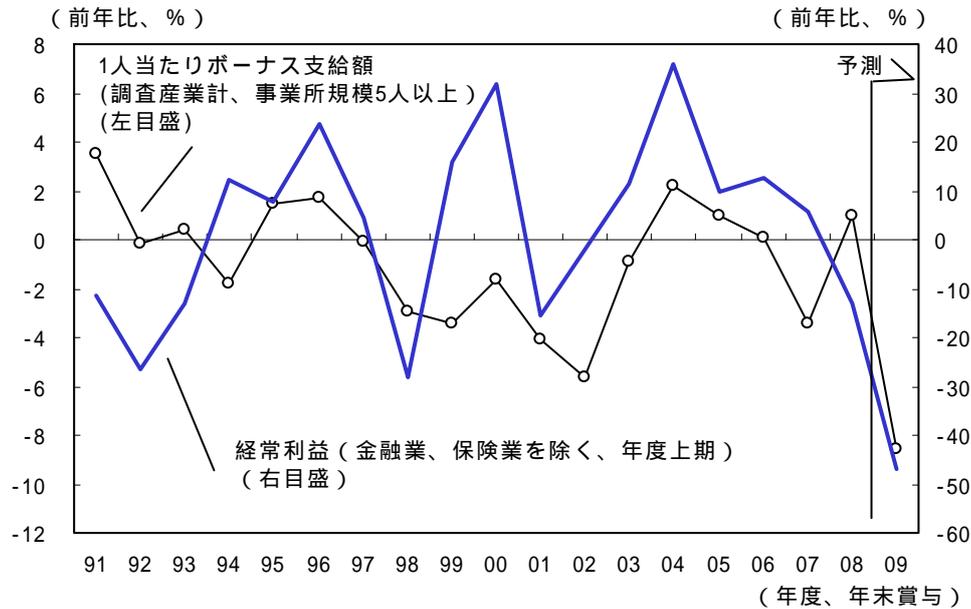
図表5. 冬のボーナス予測：一人平均支給額と支給月数



(注) 支給月数 = ボーナス支給額 ÷ 所定内給与 (12月)

(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)

図表6 . 冬のボーナスと企業収益

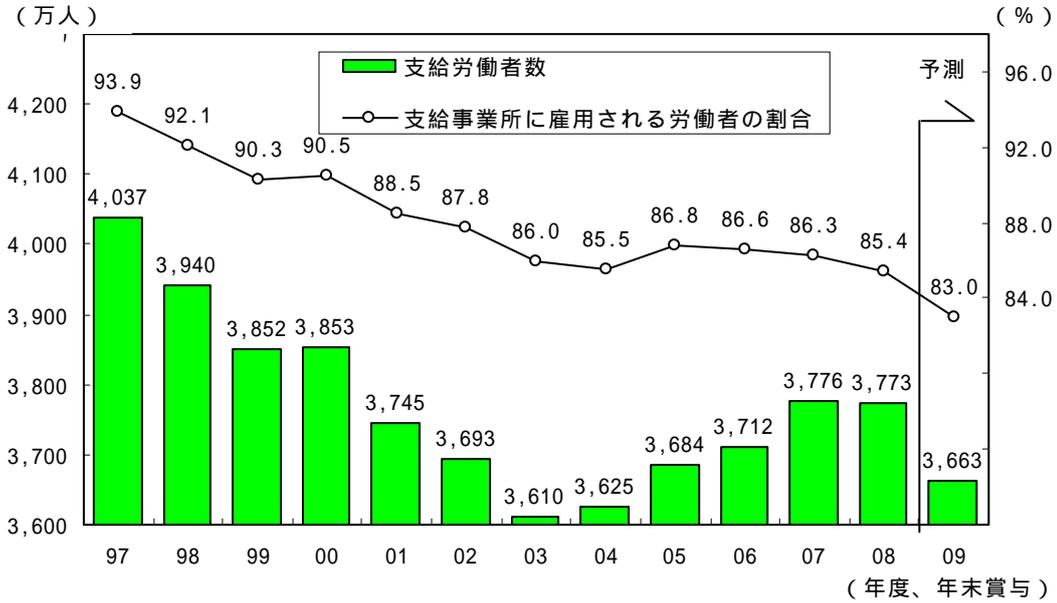


(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」

景気は持ち直しの動きが続いているが、企業の雇用過剰感は依然として強く、雇用者は前年比で減少が続いている。さらに、企業の収益環境の厳しさを反映して、小規模事業所を中心に賞与を支給する事業所数が減少し、支給される事業所に雇用される労働者の割合が低下すると考えられる。このため、支給労働者数は3,663万人(前年比 - 2.9%)と2年連続で減少する見込みである(図表7)。一人当たり平均支給額、支給労働者数がいずれも前年を下回るため、2009年冬のボーナス支給総額(民間企業ベース)は、14.2兆円(前年比 - 11.2%)と大幅に減少する見込みである(図表8)。

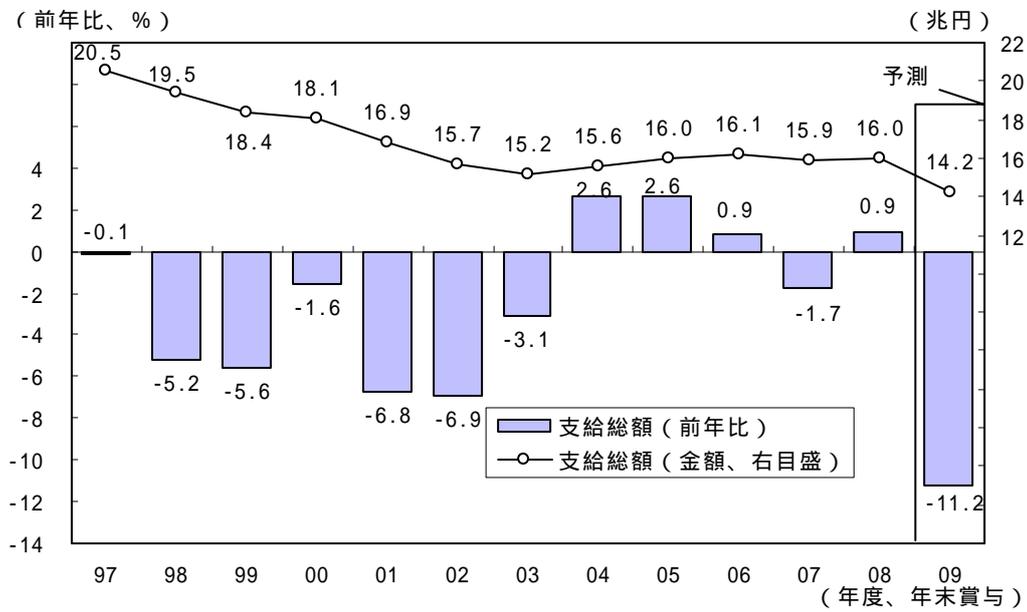
なお、2010年度については、景気を持ち直しの動きが続けば、企業収益が2009年度の水準からさらに落ち込むとは考えにくいことから、一人当たりボーナス支給額も下げ止ってくるだろう。

図表7. 冬のボーナス：支給労働者数と支給労働者数割合



(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)

図表8. 冬のボーナス：支給総額(金額と前年比)



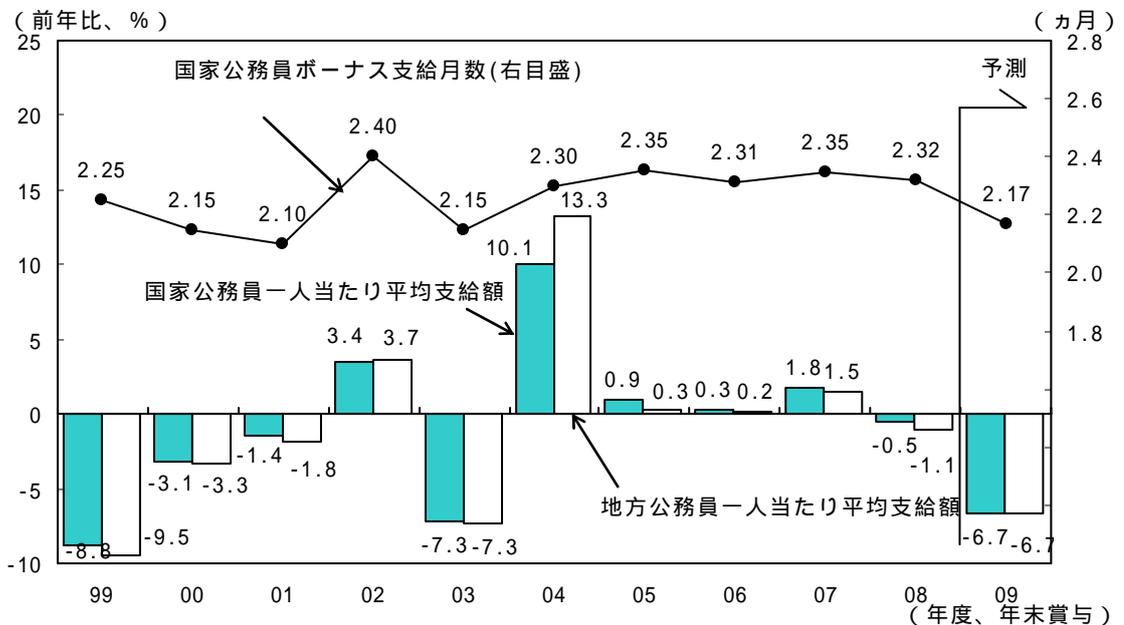
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」(調査産業計、事業所規模5人以上)に基づき推計

(2) 公務員 ~ 夏よりも減少幅は縮小するものの、大幅減

公務員(一般行政職、ただし管理職および非常勤を除く)の2009年夏のボーナス(期末・勤勉手当)は、国家公務員については2009年5月の人事院の臨時勧告に基づき、支給月数が前年比で0.2か月分引き下げられたため、573,500円(前年比-8.9%)と大幅に減少した。地方公務員も541,300円(同-9.6%、国家公務員と同様の支給月数として総務省が試算)と大きく減少した。

国家公務員については、2009年8月の人事院勧告で基本給を0.22%引き下げるとともにボーナスの支給月数を年間で0.35か月分引き下げることとされている。このうち夏のボーナスですでに0.2か月分引き下げられており、冬のボーナスでは残りの0.15か月分が引き下げられる。基本給の引き下げと合わせると、冬のボーナスの国家公務員一人当たり支給額は646,700円(前年比-6.7%)と2003年以来の大幅な減少になると見込まれる(図表9)。地方公務員については、各人事委員会がその地域の官民給与格差を考慮して勧告を行うが、今年度はすべての都道府県でボーナスの支給月数の引き下げが勧告されている。基本給の改定も含めた勧告内容の詳細は各都道府県で異なるが、基本給、支給月数ともに国家公務員と同様に引き下げられる場合、地方公務員一人当たり支給額は611,300円(前年比-6.7%)と前年比で大きく減少すると見込まれる。

図表9. 公務員の冬のボーナス:一人当たり平均支給額と国家公務員の支給月数



(注1) 国家公務員、地方公務員とも管理職を除く一般行政職。2009年度の地方公務員の支給額は、国家公務員と同様に引き下げられた場合のもの。

(注2) 2004年度冬のボーナスが大幅増となっているのは、年間の支給月数は2003年度と同じ4.4ヵ月だったが、夏と冬の支給割合が民間に合わせて変更された(2003年度:夏2.25ヵ月、冬2.15ヵ月 2004年度:夏2.10ヵ月、冬2.30ヵ月)ため。

(出所) 人事院、総務省

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、金融商品の売買や投資など何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいますよう、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、弊社はその正確性を保証するものではありません。また執筆者の見解に基づき作成されたものであり、弊社の統一的な見解ではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。当資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されております。一部を引用する際は必ず出所（弊社名、レポート名等）を明記して下さい。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、弊社までご連絡下さい。