

夏季賞与の弱含みは本当か？

サンプル要因が大きい、一部業種で実態の弱さも

経済調査部エコノミスト

松浦大将

03-3591-1435

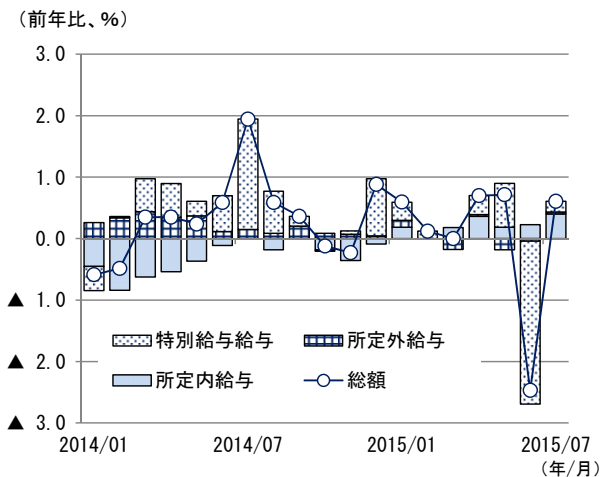
hiromasa.matsuura@mizuho-ri.co.jp

- 企業収益が改善傾向にあるにもかかわらず、夏季賞与を含む特別給与（毎月勤労統計調査ベース）は弱含んでいる
- 毎月勤労統計のサンプル替えが特別給与の下落に影響しており、公表値が実勢を表していない可能性が高い。そのため、特別給与の減少が直ちにマクロ経済の低迷に繋がるものではないだろう
- ただし、一部業種では消費増税以降の消費回復の鈍さなどが賞与押下げに繋がったようだ。今後、消費停滞の長期化や輸出の下振れにより、冬季賞与が実勢として弱含むリスクには注意が必要だ

1. 足元では夏季賞与を含む特別給与が弱含み

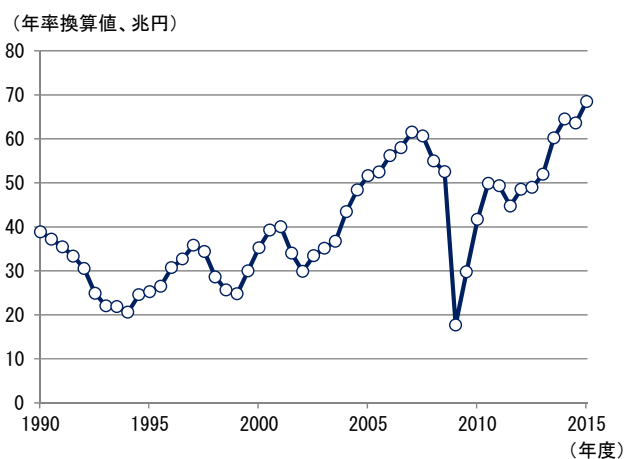
足元の賃金は、回復にやや足踏み感がみられる。このところ緩やかに回復してきた名目賃金（毎月勤労統計調査ベース）は、6月に大幅減（前年比▲2.5%）となった（図表1）。内訳をみると、賞与を含む特別給与（同▲6.7%）が主な押し下げ要因となっている。6月分の発表当時は賞与の支給時期後ずれの可能性が指摘された。しかし、その後発表された7月分の特別給与が小幅な増加（同+0.3%）にとどまったため、後ずれの可能性は低いと考えられる。2014年度下期の経常利益は、円安に伴い輸出企業を中心に高水準となっていたことから（図表2）、今夏の賞与を取り巻く環境は改善していた。それにもかかわらず、毎月勤労統計の特別給与はなぜ弱含んでいるのだろうか。

図表1 名目賃金前年比の寄与度分解



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より、みずほ総合研究所作成

図表2 企業収益の推移



(注) 半年度ベースの数値。季節調整値。

(資料) 財務省「法人企業統計調査」より、みずほ総合研究所作成

2. サンプル替えが特別給与を大きく下押し

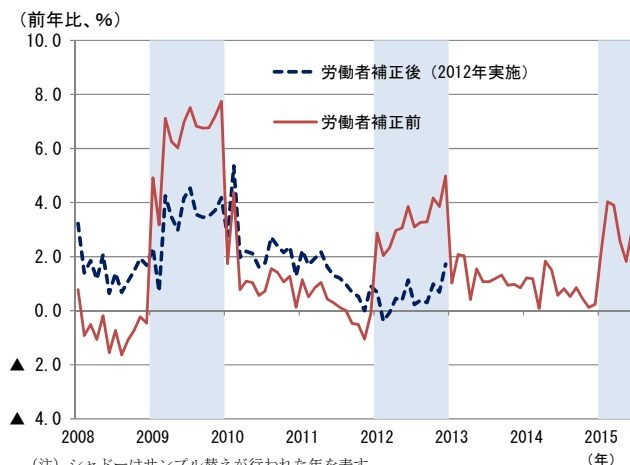
事業所規模別に特別給与（5～7月平均）の伸びをみると、5～29人では前年比+2.5%と増加した一方、30人以上では同▲4.2%と減少しており、比較的規模の大きな事業所が全体を押し下げている。

毎月勤労統計調査では、約3年ごとに30人以上規模の事業所を対象に、サンプルの入れ替えを行っている。サンプル替えが行われるまでの約3年間を通して存続している事業所は、業績が堅調だった可能性が高いため、旧サンプルの方が賃金水準は高くなりやすいと考えられる。厚生労働省は、この新・旧のサンプル間で生じる賃金水準のギャップを補正するために、サンプル替えが行われる年の1月に各サンプルから得られた「きまって支払われる給与」を用いて、過去3年間の賃金データを修正している（ギャップ修正）。しかし、このような「きまって支払われる給与」を用いた補正方法では、賞与については新・旧サンプル間の「賞与の支給月数」のギャップまでは補正できない可能性がある。このため、サンプル替え直後には、「賞与の支給月数」の前年比に新・旧サンプル間のギャップの影響（前年の数値が旧サンプルの集計値であるため、高めの値となる）が残ることで、低めの結果が出やすくなると考えられる。

さらに、今回のサンプル替えではパートタイム労働者比率のギャップを修正していないことも、結果に影響した可能性がある（2012年のサンプル替えの際には過去5年間遡及して修正¹⁾）。この比率を調整せずにサンプル替えが行われた年（直近では2009年、2015年）は、パートタイム労働者の比率が急上昇していることが分かる（図表3）。パートタイム労働者は一般労働者に比べ、賞与の支給額が少額となることが多い。そのため、賞与の前年比は、サンプル替えに伴うパートタイム労働者比率の急上昇の影響が表れ、弱めの結果になりやすいと考えられる。

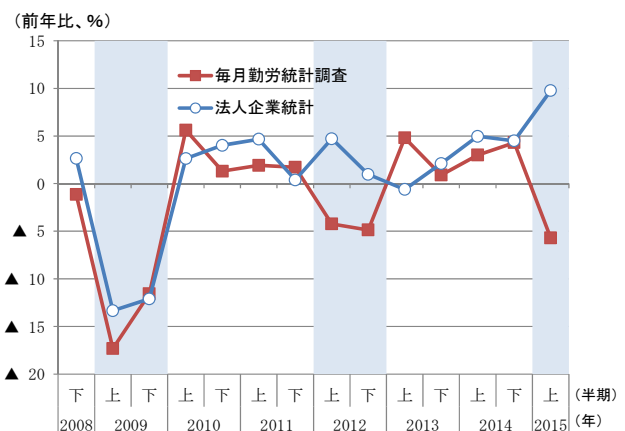
このように、サンプル替えが行われた年、とりわけ今年は、賞与の前年比が低く出た可能性がある。実際に、毎月勤労統計調査の特別給与を他の統計（法人企業統計調査の1人当たり賞与）と比較すると（図表4）、毎月勤労統計調査では、サンプル替えが行われた年に実績が低くなる傾向があることが分かる。また、2015年度は法人企業統計だけでなく、経団連や連合など各種調査でも夏季賞与が増加している点も、特別給与の減少にはサンプル替えによる影響が大きいことを強く示唆している。

図表3 パートタイム労働者比率の前年比



(注) シャドーはサンプル替えが行われた年を表す。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より、みずほ総合研究所作成

図表4 特別給与の推移



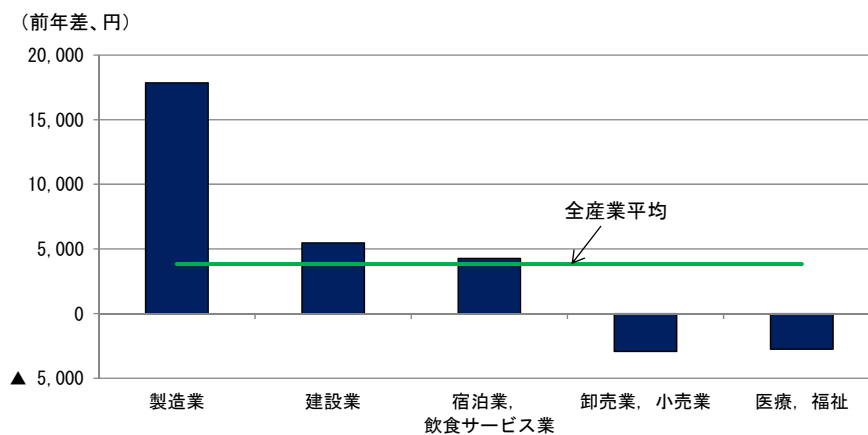
(注) 1. 法人企業統計ベースは、全規模・全産業（除く金融保険業）の値。
2. シャドーはサンプル替えが行われた年を表す。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、財務省「法人企業統計調査」より、みずほ総合研究所作成

3. 一部業種では消費回復の鈍さが影響している可能性も

最後に、2015年度の特別給与の弱さに、サンプル替え以外の要因がないかどうかを検討する。サンプル替えの影響が小さかったとみられる5～29人規模について²、業種別の特別給与をみると(図表5)、円安を背景に輸出企業を中心に業績が改善したこともあり、製造業が大幅に増加している。他方、医療・福祉や卸売・小売業は減少しており、女性・高齢者など平均的に賃金水準の低い労働者の増加や昨年実施された消費増税以降の消費持ち直しの鈍さが下押し要因となっている模様である。このようにサンプル替えだけでなく、消費増税後の落ち込みからの消費回復の弱さなども特別給与を押し下げているようだ。

以上をまとめると、足元の毎月勤労統計でみられる特別給与(全規模・全産業)の弱さはサンプル替えの影響が大きく、必ずしも賃金の実態を反映しているものではないと考えられる。そのため、特別給与の大幅減が直ちにマクロ経済の低迷に繋がるものではないだろう。ただし、消費増税以降の消費回復の鈍さなどを背景に、実勢として特別給与が一部の企業で弱くなっている側面もあるようだ。夏季賞与の段階では実態としての弱さは一部業種にとどまったとみられるが、今後も消費回復の鈍さが長期化したり、新興国経済の減速から輸出が一段と下振れしたりする場合には、冬季賞与が実態としても弱含むリスクがあり、注意が必要だ。

図表5 事業所規模5～29人の特別給与(5～7月合計)前年差



(注)5月～7月平均の特別給与前年差。
(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

¹ 労働者数(一般・パートタイム労働者別常用雇用指数など)に関しては、概ね5年毎に実施される民営・公営事業所を対象とする「経済センサス基礎調査」の結果が利用できるタイミングで、一般・パートタイムそれぞれの労働者数のギャップを修正するように過去の数値を修正している。

² 30人以上規模の事業所では、約3年ごとに全サンプルが入れ替えられる。一方、5～29人規模の事業所に関しては、半年ごとに1/3ずつのサンプルが入れ替えられる。このように、5～29人規模はサンプル替えが段階的に行われること、およびサンプルの入れ替えのサイクルが短い(1年半)ことから、新・旧サンプル間のギャップの影響は小さめになると考えられる。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。