

2017年夏季ボーナス予測

一人当たり支給額が鈍化も、支給総額は高めの伸び

経済調査部エコノミスト

上里啓

03-3591-1284

hiromu.uezato@mizuho-ri.co.jp

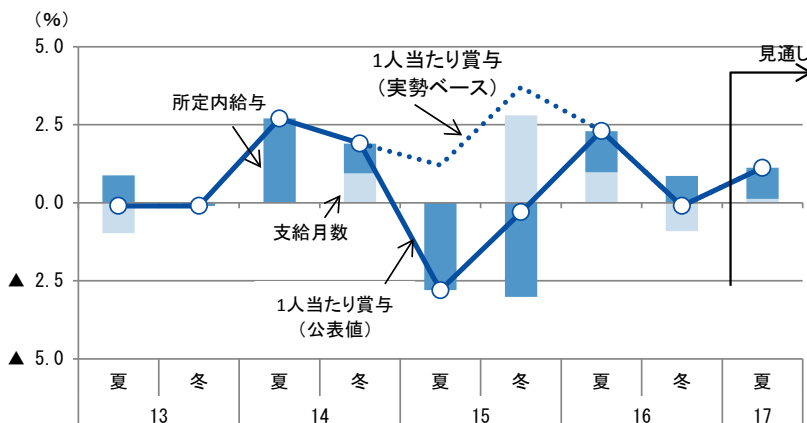
- 2017年夏の一人当たりボーナス支給額（民間企業）は前年比+1.1%と、前年（同+2.3%）から鈍化する見込み。もっとも、支給対象者数の増加などから、支給総額は同+4.5%と高めの伸び
- 公務員のボーナスは4年連続の増加を予想。2016年の人事院勧告では、月例給与・ボーナス支給月数ともに引上げ
- 非正規社員の処遇改善などの働き方改革に取り組む企業が増加しており、持続的な賃金上昇への第一歩となる可能性

1. 民間企業の一人当たりボーナス支給額は前年比鈍化も、支給総額は増加

みずほ総合研究所では、2017年夏の民間企業の一人当たりボーナス支給額を前年比+1.1%と予測した。夏のボーナスとしては2年連続のプラスとなるものの、前年（同+2.3%）からは伸びが鈍化すると見込んでいる。他方で、ボーナス支給対象者が増加することから、支給総額は前年比+4.5%（2016年夏季：同+4.4%）と高めの伸びを維持する見込みだ。以下では、予測の背景を説明しよう。

多くの企業では、ボーナス算定の基礎となる1カ月分の所定内給与に、一定の「支給月数」を掛け合わせた額を賞与として支給している。このうち所定内給与については、前年対比小幅な増加となる見

図表1 民間ボーナス（一人当たり）支給額の推移

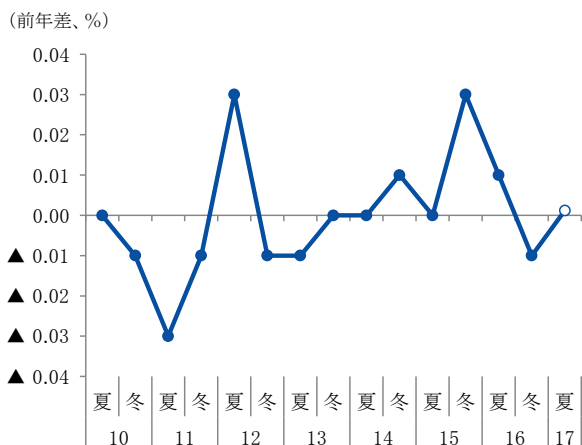


(注)1.所定内給与は賞与/支給月数で算出。支給月数は所定内給与に対する月数。ただし、各事業所を単純平均した支給月数を使つての試算。
 2.2017年夏のボーナスは、みずほ総合研究所の予測値。
 3.サンプル替え要因を除いた実勢ベースの数値は、公表値に4%Pt加算したもの(みずほ総合研究所の試算)。
 (資料)厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」等よりみずほ総合研究所作成

込みだ。2月時点の所定内給与は前年比+0.2%と、小幅な増加が続いている。また、2017年春季生活闘争（春闘）の結果をみると、現段階での春季賃上げ率（3/31時点で妥結済みの企業平均）は、ベアと定期昇給分を合わせて2.05%と前年同時期（2.09%）から鈍化した。ベア部分の大幅な増加が見込めないことから、所定内給与は小幅な増加にとどまるだろう。

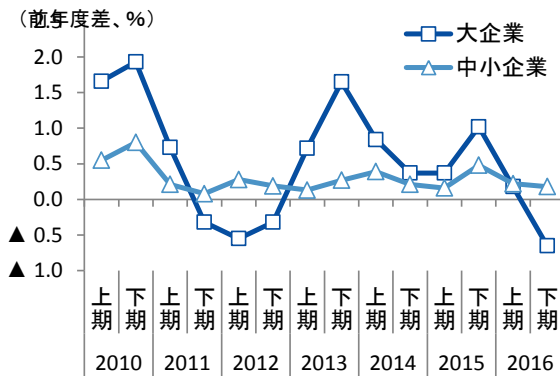
ボーナスの支給月数については、前年から横ばいとなる見通しである（図表2）。支給月数は、企業の売上高経常利益率にラグを伴って連動する傾向がある。大企業は、2016年度下期の利益率が低下（同▲0.65%Pt、日銀短観3月調査）の見込みとなっていることから（図表3）、ボーナス支給月数の増加幅が昨夏対比で鈍化するとみられる。実際、春闘段階で合意された夏季一時金の集計結果（連合ベース、比較的大企業が多い）をみても、昨年からわずかに低下（2016年：2.51カ月⇒2017年：2.32カ月）している。一方で、中小企業は、利益率が上昇（前年度差+0.18%）する見込みであることから、ボーナス支給月数も小幅ながらも増加するだろう。全体では、ボーナス支給月数は横ばいで推移すると見込んで

図表2 ボーナス支給月数の推移



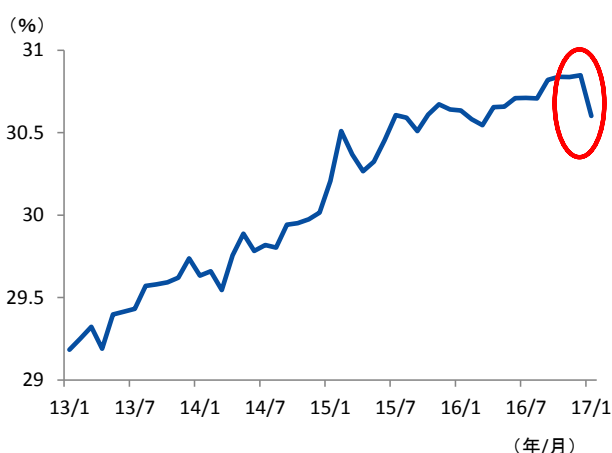
(注)2017年夏のボーナス支給月数は予測値。
 (資料)厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

図表3 売上高経常利益率の推移



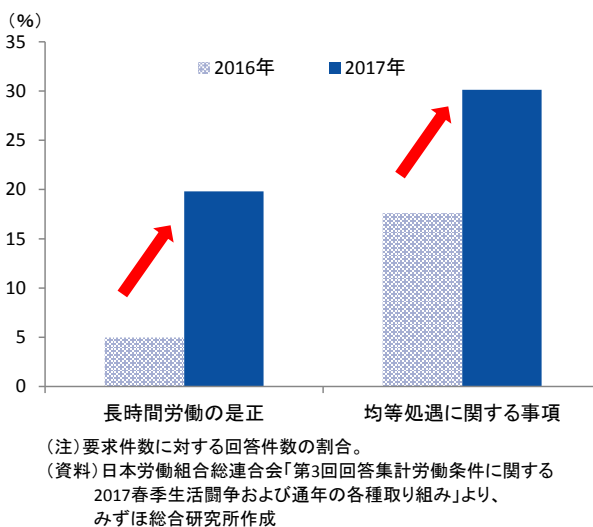
(資料)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、みずほ総合研究所作成

図表4 パートタイム比率の推移



(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

図表5 労働条件に関する企業の取組



(注)要求件数に対する回答件数の割合。
 (資料)日本労働組合総連合会「第3回回答集計労働条件に関する2017年春季生活闘争および通年の各種取り組み」より、みずほ総合研究所作成

いる。

以上より、今夏の民間企業一人当たりボーナス支給額は前年比+1.1%と、前年から鈍化する見込みだ。他方で、人手不足対策としての正社員化や非正社員の待遇改善を背景に、ボーナスの支給対象者数は増加するだろう。正社員化の動きについては、2017年入り後にパートタイム比率が低下するなどの進展が見られる（前ページ、図表4）。非正社員についても、今春闘で処遇改善に取り組む企業が大幅に増加している（前ページ、図表5）。その結果、新たにボーナスが支給される対象者が増加し、民間の支給総額は前年比+4.5%と高めの伸びになると予測する。

2. 公務員の一人当たりボーナスは4年連続の増加と予想

公務員(国+地方)の一人当たりボーナス支給額の前年比は+2.5%と、前年からは低下するものの、プラスを維持する見込みである。国家公務員については、2016年度の人事院勧告において、月例給が前年比0.2%増額されたほか、夏季ボーナス支給月数が2.075カ月と前年(2.025カ月)から引き上げられたことが押し上げ要因となる。地方公務員も、国家公務員に連動させる自治体が多いため、月例給与・支給月数ともに上昇する見込みである。

3. 今後は働き方改革の取組を通じた影響にも期待

民間企業と公務員を合わせた夏のボーナスの支給総額は前年比+4.2%と前年(同+4.2%)と同程度の伸びを維持する見込みである。特に、働き方改革に伴う正社員化や非正社員の待遇改善が、ボーナス支給対象者の増加につながるとみている。こうした取組を通じて労働生産性の改善につながることができれば、将来の賃上げ原資の確保にもつながるだろう。働き方改革に対する取組の進展を持続的な賃金上昇に向けた第一歩として注目したい。

図表6 夏季ボーナスの見通し

年		1人当たり賞与額(円)				賞与総額(10億円)					
		民間企業		公務員		民間企業		公務員		合計	
2015	(含むサンプル替え要因)	356,791	▲ 2.8	675,296	3.6	14,084	▲ 0.8	2,035	3.4	16,119	▲ 0.3
	(除くサンプル替え要因)	371,474	1.2	-	-	14,664	3.3	-	-	16,699	3.3
2016	-	365,008	2.3	694,212	2.8	14,705	4.4	2,092	6.3	16,797	4.2
2017	-	369,098	1.1	711,475	2.5	15,362	4.5	2,145	5.4	17,507	4.2

(注) 1. 民間企業は従業員規模5人以上ベース。1人当たり賞与額は、賞与支給事業所の全常用労働者1人当たり平均賞与支給額。
 2. 民間企業1人当たり賞与額の前年比は、ギャップ修正後の数値。実数については、2015年の金額を基準に前年比で適及。
 3. 民間企業はパートを含むベース、公務員は非常勤の労働者を含まないベースのため、賞与水準の比較はできない。
 4. 公務員(林野事業など現業を除く)は、支給時期の後ずれがないベース。実績値は、みずほ総合研究所による推計値。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、人事院「人事院勧告」などより、みずほ総合研究所作成

●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。