

# 2020年夏季ボーナス予測

## リーマンショック後以来の大幅マイナスに

経済調査部 エコノミスト

嶋中由理子

03-3591-1184

yuriko.shimanaka@mizuho-ri.co.jp

- 2020年夏の民間企業の一人当たりボーナスは、前年比▲9.2%とリーマンショック後以来の大幅マイナスを見込む。新型コロナウイルス感染拡大による企業収益・雇用環境の急速な悪化が背景
- 公務員の一人当たりボーナスは、年間（夏冬）の支給月数の均等化などの特殊要因もあってプラスを維持するが、伸びは鈍化
- マクロでみたボーナス支給総額も前年比▲9.5%の大幅減。2020年冬はさらに落ち込むとみられ、緊急事態宣言解除後の消費回復ペースを阻害する要因に

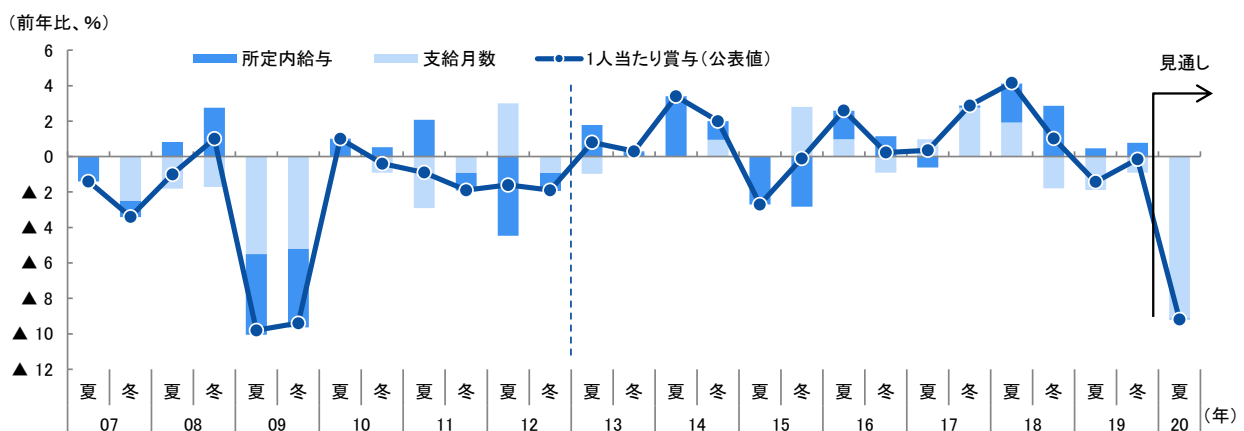
### 1. 民間企業の一人当たりボーナスはリーマンショック後以来の大幅マイナスに

みずほ総合研究所では、2020年夏の民間企業の一人当たりボーナス支給額を前年比▲9.2%と予測する（図表1）。リーマンショック後（2009年夏：同▲9.8%）以来の大幅マイナスとなる見通しだ。

民間企業のボーナス支給額は、1カ月当たりの所定内給与に支給月数を乗じて算出される場合が多い。2020年夏は所定内給与、支給月数ともに減少するだろう。

まず所定内給与については前年比▲0.1%（昨夏同+0.5%）と減少に転じる見通しである（次ページ図表2）。新型コロナウイルス感染拡大に伴う企業収益の減少や、労働需給の急速な緩みが所定内給与の減少につながるとみている。日銀短観（2020年3月調査）の雇用人員判断DIは全規模・全産

図表1 民間企業の一人当たりボーナス支給額

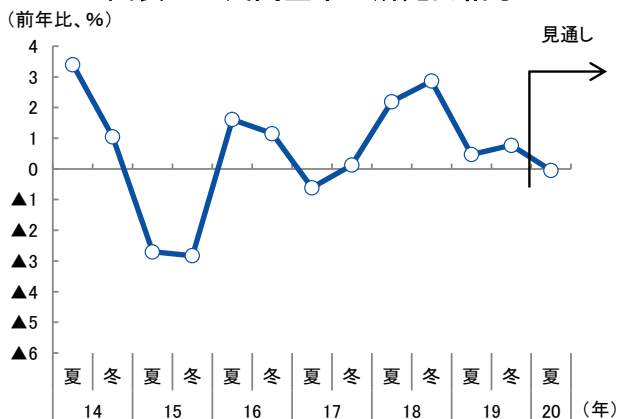


(注) 1. 所定内給与は一人当たりボーナス支給額÷支給月数で算出。支給月数は所定内給与に対する月数。  
2. 前年比は2012年までは従来の公表値、2013年以降は本系列ベースのため、2012年と2013年は接続しない。  
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」などより、みずほ総合研究所作成

業で▲28%Ptと依然として大幅マイナス（不足超）の水準にあるが、12月調査からの変化幅をみると製造業（変化幅+2%Pt）、非製造業（同+3%Pt）ともに人手不足感が弱まっている。特に宿泊・飲食サービス業については（▲67%Pt→▲32%Pt：変化幅+35%Pt）と急激に人手不足感が後退した。3月調査には3月中旬以降の状況が十分に織り込まれていないため、実勢はより不足感が弱まっているはずである<sup>1</sup>。2020年3月の有効求人倍率（季節調整値）をみても1.39倍（前月差▲0.06Pt）と2016年9月以来の水準に急落しており、足元の労働需給には急速に緩みが生じている<sup>2</sup>。2020年春季労使交渉（春闘）の結果をみると、現段階（第5回回答ベース）での春季賃上げ率は、ベアと定期昇給を合わせたベースで1.93%と3年ぶりに2%を下回り、リーマンショック後に匹敵する落ち幅（2009年の前年差▲0.24%Pt）となった（図表3）。ベアゼロ回答の企業が増加するだけでなく、賃上げ妥結後に開始時期を延期する企業も出るなど、雇用を取り巻く環境は厳しさを増しており、所定内給与の減少は避けられない情勢だ。

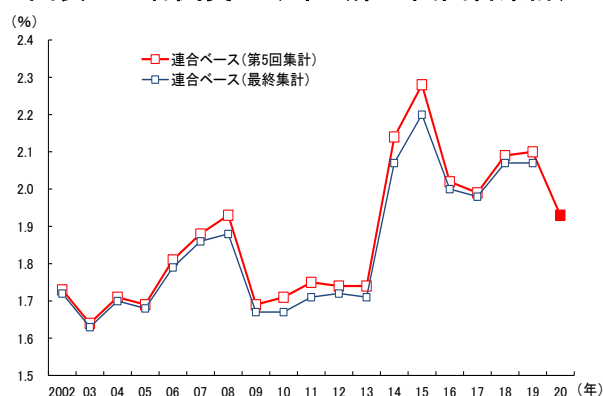
支給月数は0.94カ月と、昨年（1.04カ月）から大幅減を予想する（図表4）。支給月数に半年ほ

図表2 民間企業の所定内給与



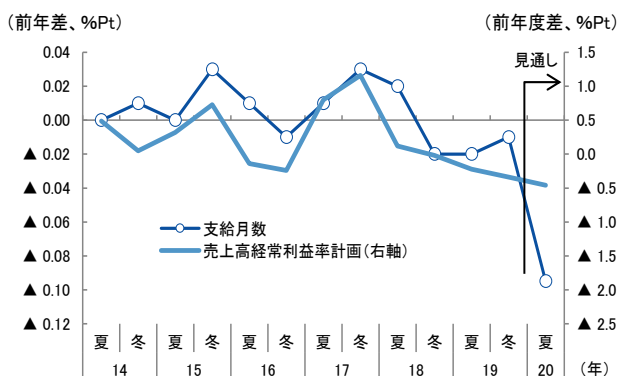
(注) 1. 所定内給与＝一人当たりボーナス支給額÷支給月数。  
2. 本系列を用いたベース。  
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

図表3 春闘賃上げ率（第5回回答集計）



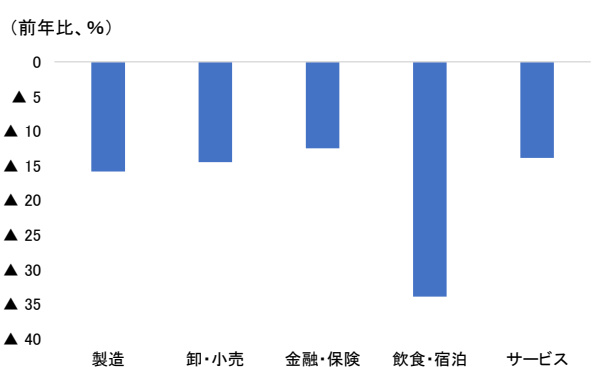
(資料) 日本労働組合総連合会「2020 春季生活闘争 第5回回答集計結果について」より、みずほ総合研究所作成

図表4 支給月数と売上高経常利益率



(注) 1. 売上高経常利益率は半期ラグ。  
2. 2020年夏の支給月数はみずほ総合研究所予測値。  
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」などより、みずほ総合研究所作成

図表5 2009年夏の業種別賞与



(注) 1. 従来の公表値。旧産業分類ベース。  
2. 業種別については実額から前年比を算出。  
(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

ど先行する傾向がある売上高経常利益率（全規模・全産業）は、日銀短観（2020年3月調査）によると、2019年度下期に前年同期差で▲0.46%Pt 低下する見通しだ。加えて、前述したように3月の短観調査には、3月中旬以降の状況（欧米を中心としたロックダウン、国内の外出自粛の本格化）が加味されていない可能性が高く、実際の経常利益率はさらに下振れた可能性が高い。実際、現時点で判明している上場企業の2019年度決算は、減益企業が56.8%に上る深刻なものとなっている（東京商工リサーチ、2020）。

リーマンショック後の企業業績を確認すると、2008年度下期の経常利益（全規模）は前年比▲66.5%（製造業：同▲114.9%、非製造業：同▲28.1%）と、製造業を中心に大幅減益となった（財務省「法人企業統計」）。リーマンショック（2008年9月）の影響を全期間にわたって受けた2008年度下期と異なり、新型コロナウイルスが2019年度下期の業績に与えた期間は2カ月程度（2・3月）と短い。そのため、2019年度下期の企業業績の落ち込みは、2008年度下期ほどではない。しかし、4月以降の業績悪化がはっきりしている今回に関しては、昨年度下期の業績悪化幅から予想される以上にボーナス支給月数の落ち込みが大きくなる可能性が高い。特に、外出自粛や休業要請の影響を強く受ける宿泊・飲食サービス業などは当座の資金繰りに窮している企業が多いとみられ、賞与の落ち込み幅が大きくなるだろう。

なお、リーマンショック後のボーナス（2009年夏：前年比▲9.8%）を業種別にみると、製造業（同▲15.8%）で二桁台のマイナスとなったほか、飲食・宿泊業（同▲33.9%）、卸・小売業（同▲14.5%）などの非製造業でも大幅に減少していたことがわかる（前ページ図表5）<sup>3</sup>。今回は、飲食・宿泊サービス業、娯楽業など非製造業のボーナス減少幅が当時より大きくなることが予想される。

以上のように、2020年夏はボーナス算定のベースとなる所定内給与、支給月数がともに落ち込み、民間企業の一人当たりボーナス支給額は前年比▲9.2%の大幅減が見込まれる。民間企業のボーナス支給総額（ボーナス支給労働者数×一人当たりボーナス）については、前年比▲10.9%と一人当たりボーナスよりも減少幅が大きくなるだろう。これは急激かつ大幅な業績悪化を受けて、ボーナスの支給対象者が減少するためである。なお、2020年4月から導入された同一労働同一賃金<sup>4</sup>により、パートタイム労働者へのボーナス支給の動きが広がる可能性もあるが、新型コロナウイルスによる業績悪化のネガティブな影響が上回るだろう<sup>5</sup>。

## 2. 公務員の一人当たりボーナスは前年比プラスとなるが、伸びは大幅鈍化

公務員（国+地方）の一人当たりボーナス支給額は、前年比+0.6%のプラスとなるが、前年夏の同+4.2%から伸びが大幅に鈍化する見込みである。プラスを維持したのは2019年度の人事院勧告において国家公務員給与の月例給が前年比+0.09%の増額となったほか、夏季ボーナス支給月数が年間の支給月数の均等化の影響もあり2.25カ月と前年（2.225カ月）から引き上げられたことによる。地方公務員についても、国家公務員に準じて給与を決定する自治体が多いため、増加が見込まれるが伸びは鈍化するだろう。

### 3. 支給総額も大幅マイナス。緊急事態宣言解除後の消費回復を阻害

民間企業・公務員を合わせた夏季ボーナスの支給総額は、前年比▲9.5%とリーマンショック後以来の大幅マイナスとなるだろう（図表6）。夏のボーナス減は、緊急事態宣言が解除されたとしても、その後の消費回復ペースを鈍らせる要因となる。

さらに、緊急事態宣言下の休業要請、外出自粛による2020年度前半の業績悪化を反映した2020年冬季のボーナスは、夏以上に落ち込む可能性が高い。政府は4月に決定した事業規模117兆円の経済対策において、国民一人当たり10万円を給付するなどの所得支援策を講じた。しかし、年末賞与の減少も確実視される中、政府には所得の急減に見舞われた労働者への支援を一層強化していくことが求められるよう。

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	
		前年比 (%)		前年比 (%)		前年比 (%)		前年比 (%)		前年比 (%)
2017	371,600	0.4	691,317	2.0	15,290	2.4	2,086	2.2	17,376	2.3
2018	387,048	4.2	706,318	2.2	15,776	3.2	2,128	2.0	17,903	3.0
2019	381,520	▲ 1.4	736,200	4.2	15,919	0.9	2,219	4.3	18,139	1.3
2020	346,480	▲ 9.2	740,499	0.6	14,179	▲ 10.9	2,232	0.6	16,411	▲ 9.5

(注) 1. 民間企業は事業所規模5人以上ベース。  
 2. 1人当たり賞与額とは、賞与支給事業所における労働者1人当たり平均賞与支給額。  
 3. 公務員（林野事業など現業を除く）は、ボーナス支給時期の後ずれがないベース。実績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

#### [参考文献]

東京商工リサーチ（2020）『上場企業「新型コロナウイルス影響」調査（5月20日時点）』

[https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200521\\_01.html](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200521_01.html)

- 1 日銀短観（2020年3月調査）は回収基準日の3月11日までに7割程度の回答がなされていた。
- 2 厚生労働省によると、1月の求人票記載項目拡充に伴う求人票提出見送りの動きも一部影響したとのこと。しかし、3月時点での新型コロナウイルス感染拡大によるインバウンド需要の低迷や、外出自粛・営業自粛の影響を受けて求人を減らした事業所も多かったとみられる。
- 3 2009年夏の業種別賞与については、実額ベースの前年比で算出。
- 4 パートタイム・有期雇用労働法（大企業は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日より施行）。労働者派遣法（2020年4月1日より施行）。
- 5 ボーナス支給労働者数は、「常用労働者数×支給事業所に雇用される労働者（当該事業所で賞与を受けていない労働者も含む）の割合」で算出される。したがって、同一労働同一賃金によるパートタイム労働者へのボーナス支給は、統計の定義上ボーナス支給労働者数は増加せず、一人当たりボーナスの増加要因となる。

●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、取引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。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。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。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。