

## 2009年冬季ボーナスの見通し

### <ポイント>

- 2009年夏の一人当たりボーナス支給額は前年比▲9.7%と過去最悪の減少幅
- 企業収益が大幅に落ち込む中、2009年冬の一人当たりボーナス支給額は前年比▲9.3%と予想
- 公務員を含む支給総額は16.7兆円と08年実績より▲2.0兆円（前年比▲10.6%）もの減少に

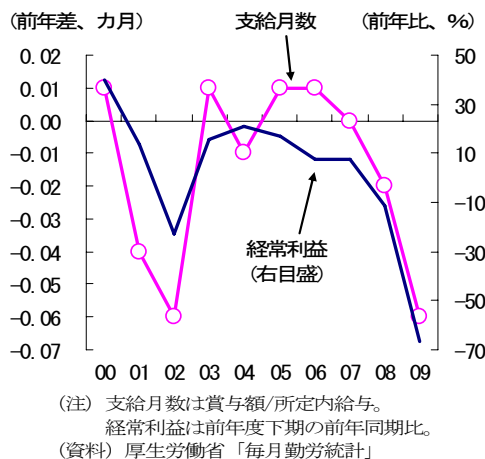
### 2009年夏のボーナス支給額は大幅減

11月2日に発表された2009年夏のボーナス支給額は、前年比▲9.7%（2008年夏同▲1.0%）と大幅に減少した。昨年後半以降の世界的な需要急減によって企業収益が大幅に悪化したため、業績連動給的性格の強いボーナス支給額は2002年の同▲7.1%を凌ぐ過去最悪のマイナス幅となった。ボーナス支給額の算定基礎となる所定内給与額と支給月数に分けてみると、企業収益と関連の高い支給月数は同▲0.06カ月と、2002年の減少幅（同▲0.06カ月）と同じである（図表1）。しかし2002年と異なり、所定内給与が同▲5.4%（2002年同▲0.6%）と大きく減少したことが、ボーナス激減に繋がった（※）。所定内給与は基本給に相当するため大きく変動しにくいと考えられるが、非正社員の増加などを背景に、過去に比べると業績連動しやすくなっているようだ。

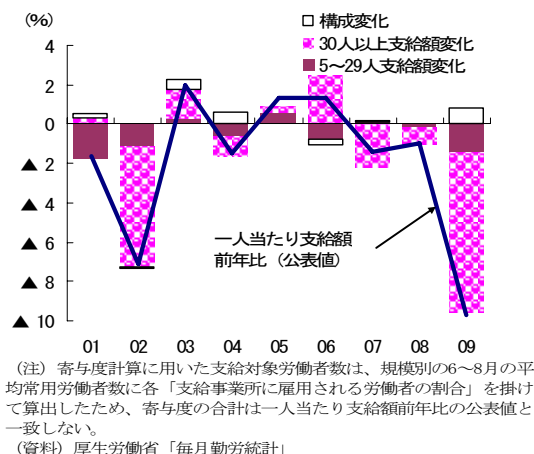
なお、すでに発表された日本経団連の集計結果（同▲17.5%）と比べ落ち込みが小さかったのは、大企業よりも中小企業のマイナス幅が小さかったためである（事業所規模5～29人：前年比▲5.7%、同30人以上同▲11.5%）。一人当たり支給額の変化率を①中小企業の変化率、②大企業の変化率、③構成変化（中小企業比率の変化）に要因分解すると、大企業の支給額減少が全体のマイナスの8割超を説明することがわかる（図表2）。昨年末以降の需要減ショックは輸出業種に偏っていたため、相対的に輸出業種が多い大企業でマイナス幅が大きくなったとみられる。

（※）ボーナス支給期間（6～8月）の所定内給与の前年同期比は▲1.4%であるが、ボーナス集計の所定内給与はボーナスが支給された事業所のみが対象となるため、伸び率が一致しない。

図表1 夏のボーナス支給月数と経常利益の推移



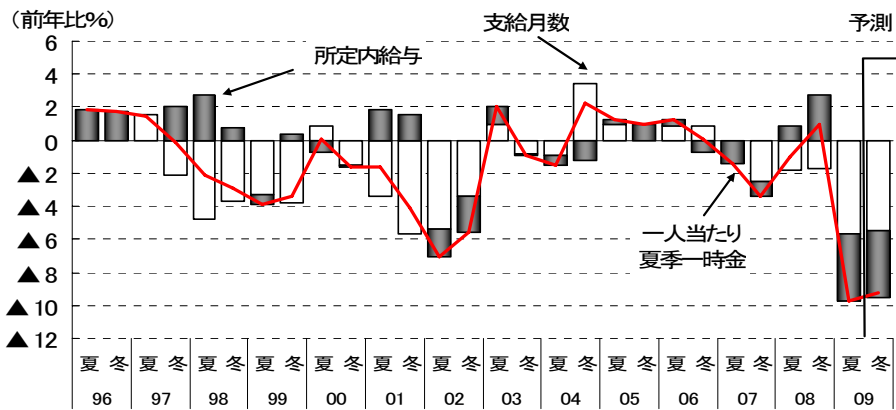
図表2 夏のボーナスの規模別寄与



企業収益の悪化により、支給月数、所定内給与ともにボーナス押し下げ要因に

冬のボーナスを取り巻く環境は、夏から大きく改善しているとはいえない。日銀短観（9月調査）によれば、2009年度上期の経常利益計画（全規模全産業）は前年比▲63.5%（2008年度下期同▲70.1%）と大幅減が見込まれている。2009年度に入ってから景気対策などの効果によって需要が徐々に回復しており、2009年度下期の経常利益は同2.1倍と増益に転じる見通しである。しかしそれでも収益水準は景気後退前の2007年度後半に比べて6割程度にとどまる。経常利益は支給月数と相関していることから、今冬ボーナスの支給月数は前年比▲0.06カ月の1.09カ月と、今夏（同▲0.06カ月）並みに減少すると予想する。

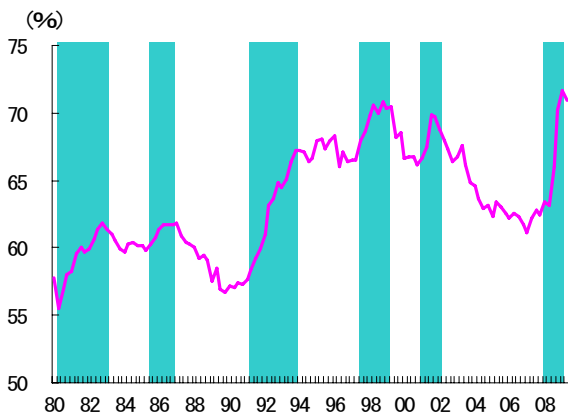
図表 3 ボーナス支給額の要因分解



(注) 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っての試算。  
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」

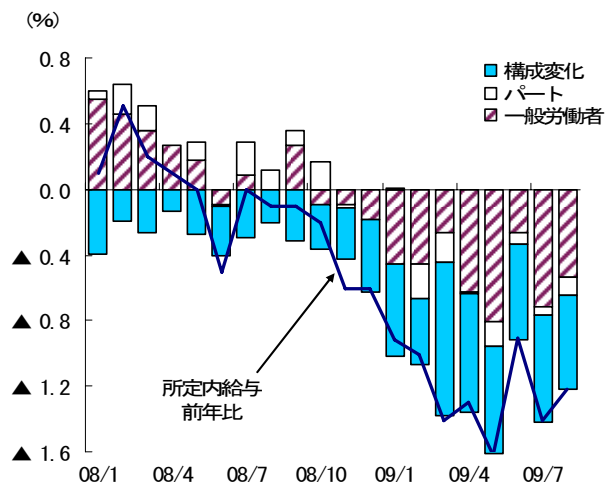
ボーナス算定基礎となる所定内給与も、企業の人件費抑制姿勢が強まる中では厳しい見通しとならざるを得ない。収益低迷が続く中、企業の人件費負担は相当に高まっている。労働分配率（人件費/付加価値総額、みずほ総研による季節調整値）は2009年1~3月期に71.7%と過去最高水準まで上昇した後、4~6月期も同程度で高止まりしている（図表4）。需要が回復しているとはいえ価格下落傾向が強まるなど売上は大きく伸びにくく、人件費など固定費削減によって利益を確保する傾向が続くとみられる。今年の春闘賃上げ率が1.83%と6年ぶりに低下するなど正社員給与の圧縮が続くほか、正社員よりも賃金水準が低い非正社員を活用する傾向が強まることも、所定内給与押し下げ要因となると予想される（図表5）。

図表 4 労働分配率の推移



(注) みずほ総研による季節調整値 (資料) 財務省「法人企業統計季報」

図表 5 所定内給与の要因分解



(注) 5人以上事業所 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

今冬ボーナス支給額は過去最大の落ち込み、公務員を合わせた支給総額は前年比2兆円減少

以上から、今冬の民間企業一人当たりボーナス支給額（5人以上事業所）は前年比▲9.3%と、夏に続いて2桁近い大幅減を予想する。冬のボーナスとしては過去最悪だった2002年の前年比▲5.6%を大きく上回る落ち込みとなる。前年比でみた雇用者数の減少や非正社員比率が高まる傾向が続くとみられることから、支給対象者は同▲1.7%と減少する。民間の支給総額は前年比▲10.8%の14.2兆円になると予想する。

公務員のボーナスについても、8月の人事院勧告によるマイナス勧告を受けて、支給月数が2.20カ月（2008年2.35カ月）と前年比0.15カ月引き下げられる。また、勧告が適用される前（2009年4～8月）の月例給与および夏季ボーナスの減額分については冬のボーナスで一括調整されることから、マイナス幅は勧告以上に大きくなる。公務員の一人当たりボーナス支給額は同▲7.4%と、民間企業ほどではないにせよ大幅減となる見通しである。公務員の定員削減に伴い支給対象者の減少が続く、公務員ボーナスの支給総額は同▲8.1%減の2.5兆円となるとみられる。

民間と公務員を合わせた支給総額は16.7兆円と、2008年の18.6兆円から▲10.6%と大幅に減少する。金額にすると減少幅は約2兆円となり、来年度から実施される子ども手当の半額支給（2.7兆円）、あるいは暫定税率の廃止（2.5兆円）による家計の所得増がかすみそうだ。個人消費はエコポイントなどの消費刺激策によって堅調を維持しているものの、年末には所得減による押し下げが懸念される。

図表 6 冬のボーナス見通し

年	1人当たり賞与額（円）				支給対象者数（万人）				賞与総額（10億円）					
	民間企業		公務員		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	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比
2005	434,591	1.0	850,381	1.8	3,676	1.6	334	▲1.2	15,974	2.6	2,840	0.6	18,814	2.3
2006	435,026	0.1	833,845	▲1.9	3,705	0.8	330	▲1.2	16,118	0.9	2,750	▲3.2	18,868	0.3
2007	420,235	▲3.4	843,510	1.2	3,770	1.8	325	▲1.4	15,844	▲1.7	2,742	▲0.3	18,585	▲1.5
2008	424,437	1.0	835,229	▲1.0	3,765	▲0.1	319	▲1.7	15,979	0.9	2,668	▲2.7	18,647	0.3
2009	385,078	▲9.3	773,525	▲7.4	3,699	▲1.7	314	▲1.6	14,245	▲10.8	2,432	▲8.9	16,677	▲10.6

- (注) 1. 民間企業は従業員規模5人以上ベース。  
2. 1人当り賞与とは、賞与支給事業所の全常用労働者1人当り平均賞与支給総額。  
3. 民間企業の支給対象者数＝常用雇用者数×支給労働者数割合。  
4. 公務員は、林業事業など現業を除くベース。  
5. 民間企業はパートを含むベース、公務員は常勤ベースのため、賞与水準の比較ができない。  
6. 2009年度はみずほ総合研究所の予測。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、人事院「人事院勧告」ほか