

みずほ日本経済インサイト

Japan

2010/11/2

みずほ総合研究所 経済調査部  
 エコノミスト 松本 惇(03-3591-1414)  
[atsushi.matsumoto@mizuho-ri.co.jp](mailto:atsushi.matsumoto@mizuho-ri.co.jp)

## 2010年冬季ボーナスの見通し

- 2010年冬の一人当たりボーナス支給額（民間企業）は前年比+1.3%と2年ぶりに増加する見通し。公務員を含む支給総額も前年比+1.0%（16.5兆円）と増加の見込み
- ただし前年の落ち込みに比べてプラス幅は小さい。今後弱含みが予想される個人消費を下支えするには力不足

民間企業の冬のボーナスは  
 増加見込み

多くの企業で12月中に冬のボーナスが支給される。みずほ総合研究所では、今冬の民間企業の一人当たりボーナス支給額を前年比+1.3%と2年ぶりに増加すると予測している(図表1)。一方、公務員のボーナスは前年比▲9.3%と引き続き減少するとみられる。この結果、民間と公務員を合わせた支給総額は16.5兆円(前年比+1.0%)となる見通しである。以下では、予測の背景を確認していこう。

図表1 冬のボーナス見通し

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
2005	434,591	1.0	850,381	1.8	15,974	2.6	2,840	0.6	18,814	2.3
2006	435,026	0.1	833,845	▲1.9	16,118	0.9	2,750	▲3.2	18,868	0.3
2007	420,235	▲3.4	843,510	1.2	15,844	▲1.7	2,742	▲0.3	18,585	▲1.5
2008	424,437	1.0	823,923	▲2.3	15,979	0.9	2,632	▲4.0	18,611	0.1
2009	380,258	▲9.3	770,203	▲6.5	13,886	▲13.1	2,415	▲8.3	16,301	▲12.4
2010	385,151	1.3	698,782	▲9.3	14,306	3.0	2,156	▲10.7	16,461	1.0

- (注) 1. 民間企業は従業員規模5人以上ベース。  
 2. 1人当たり賞与とは、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。  
 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、林野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、賞与水準の比較はできない。  
 6. 2010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

昨冬に比べボーナスを取り巻く環境はやや改善

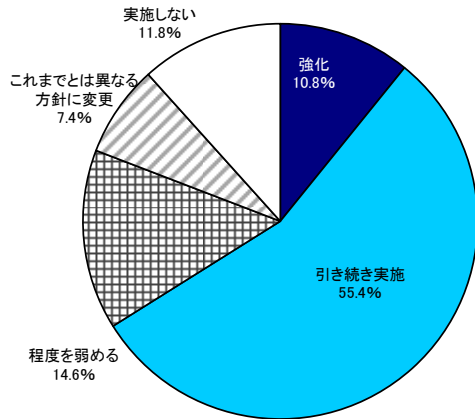
昨年と比べ、冬のボーナスを取り巻く環境は改善している。日銀短観(2010年9月調査、全規模・全産業)によると2010年度上期の経常利益は、前年比+51.1%と増益が見込まれている(2009年度上期は同▲49.9%と減益であった)。収益回復を背景に、支給月数は1.10カ月(前年差+0.01カ月)と小幅ながら上向くとみられる。

ボーナス算定の基礎となる所定内給与も増加が予想される。ただし、雇用過剰感が残存しているほか、販売価格の下落が売上高を圧迫する状況は今後も続くと思われる。こうした中、企業は人件費を圧縮するスタンスを維持するであろう。内閣府の「平成21年度企業行動に関するアンケート調査」でも、中長期的に人件費削減を「強化」、「引き続き実施」と回答する企業が半分以上を占めている(次ページ図表2)。また、先行きに対する不透明感が強まる中、相対的に賃金水準が低い非正規社員を優先して活用する傾向が続いていることも所定内給与の下押し要因となりそう(次ページ図表3)。こうした状況に鑑みれば、所定内給与(ボーナスが支給される事業所の労働者の平均)の増加幅は前年比+0.8%と小幅なものにとどまるとみられる。

支給月数と所定内給与がともに前年より改善するため、2010年冬の民間企業一人当

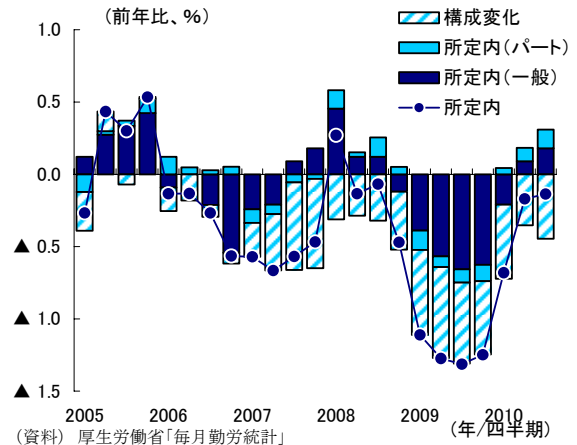
たりボーナス支給額(5人以上事業所)は、前年比+1.3%と2年ぶりに増加するとみられる(図表4)。支給対象者も前年より増加し、民間の支給総額は前年比+3.0%の14.3兆円になると予測している。ただし、増加額(0.4兆円=14.3兆円(2010年冬)-13.9兆円(2009年冬))は名目雇用者報酬(256兆円、2010年上半期実績の暦年換算値)の0.2%弱にとどまり、家計所得に与える影響は限定的であろう。

図表2 人件費削減に対する中長期的なスタンス



(資料) 内閣府「平成21年度企業行動に関するアンケート調査」

図表3 所定内給与の要因分解



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

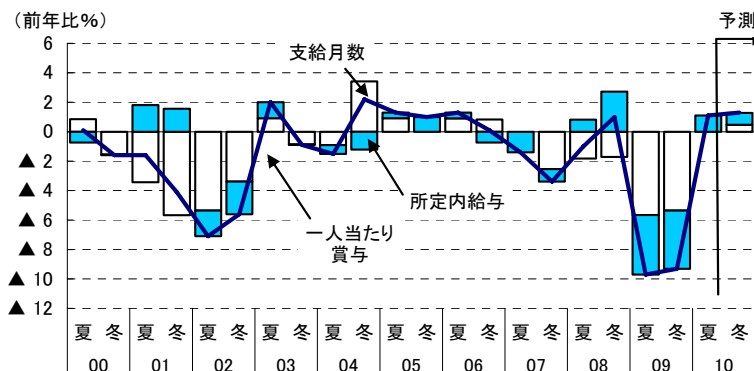
公務員のボーナスは引き続き減少見通し

一方、公務員のボーナス(期末手当・勤勉手当)については減少が続く見通しである。8月の人事院勧告では支給月数が2.00カ月と前年(2.20カ月)から引き下げられたほか、月例給の勧告率も▲0.19%となった。勧告が適用される前(2010年4~8月)の月例給与および夏のボーナス減額分については冬のボーナスで調整されるため、減少幅は勧告以上に大きくなるとみられる。公務員の一人当たりボーナス支給額は前年比▲9.3%と、2年連続で減少する見通しだ。支給対象者も減少し、公務員ボーナスの支給総額は前年比▲10.7%の2.2兆円となるだろう。

今冬のボーナス支給は個人消費の底上げには力不足

以上を踏まえると、民間と公務員を合わせた支給総額は前年比+1.0%(16.5兆円)と上向くが、前年に大きく落ち込んだ割にプラス幅は小さいものとどまりそうだ。今夏まで回復を続けてきた個人消費は、エコカー補助金の終了(2010年9月)、家電エコポイントの減額(同年12月)などの政策要因が逆風となる中で年末にかけて低迷する可能性が高い。今冬のボーナス支給が個人消費を押し上げる効果は限定的とみられる。

図表4 民間ボーナス(一人当たり)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つての試算。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」