

2005年夏季ボーナス予測

～夏季ボーナスは2年ぶりの増加に転じるが、支給額は未だ低水準～

第一生命保険相互会社(社長 斎藤 勝利)のシンクタンク、株式会社第一生命経済研究所(社長 石嶺 幸男)では、標記のとおり「2005年夏季ボーナス予測」と題するレポートを取りまとめましたので、ご報告いたします。

<要旨>

民間企業の一人当たり平均支給額(パート労働者含む)は前年比+2.4%増の41万5000円、夏季ボーナスとしては2年ぶりの増加を予測する。利益水準の回復や雇用リストラの一巡などを背景に、2004年冬季ボーナスより民間企業は従業員への利益還元を始めている。2005年夏季ボーナスでは、この傾向が一段と明確になることが予想される。

公務員の一人当たり平均支給額は60万4000円(国家公務員、地方公務員平均)と前年比+1.4%の増加を予測する。民間企業のボーナス支給額回復を受けて、公務員ボーナスも増加に転じるとみられる。

以上のように、2005年夏季ボーナスは、民間企業・公務員ともに前年比増加に転じると考えられる。民間企業・公務員を合わせたボーナス支給総額は前年比+3.1%増の17.0兆円となる。ボーナス増加を受けて、2005年度には家計の所得回復の傾向が明確となり、個人消費の回復を後押しすることになる。これは、景気の先行きを考える上でも好ましい材料である。

もっとも、ボーナス支給額はピークの97年に比べると1割以上低い水準に留まる。また、業種別・規模別にみると人件費抑制圧力が残っている企業もあり、全ての家計がボーナス増加の恩恵を受けられるわけではない。今後の追加的な公的負担等については、所得水準の回復を待つ必要があると考える。

【お問い合わせ先】

第一生命経済研究所 経済調査部
主席エコノミスト 飯塚 尚己
TEL 03-5221-4522
(詳細は次頁以降をご覧ください)

1. 予測の概要

2005年度夏季ボーナスは、民間企業・公務員ともに2年ぶりの増加

これまで公表されている経済統計等を参考に、2005年の夏季ボーナスの予測を行った(図表1)。結論からいえば、2005年夏季ボーナスは、民間企業・公務員ともに前年比増加に転じる見込みである。夏季ボーナスの増加は家計の所得回復を明確にし、個人消費の回復を後押しすることになる。ボーナス増加は、日本経済が踊り場から脱する一つのきっかけとなる。日本経済の先行きを考える上でも、これはひとつの好材料である。一方で、ボーナスを含めた家計の所得水準が未だ低水準に留まっていることも事実である。追加的な公的負担等は所得水準の回復を待つべきであると考え。以下、詳細をみていこう。

図表1 2005年夏季ボーナス予測

	合計		民間企業		公務員		国家公務員		地方公務員	
	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年
平均支給額(円)	421,977	431,180	405,462	415,000	596,000	604,000	630,000	639,000	593,000	601,000
前年比(%)	-3.7	2.2	-1.2	2.4	-6.9	1.4	-6.9	1.4	-6.9	1.4
支給対象者数(万人)	3,903	3,939	3,565	3,602	338	337	30	30	308	307
前年比(%)	-0.3	0.9	-0.2	1.0	-0.8	-0.3	-0.6	-0.3	-0.9	-0.3
支給総額(10億円)	16,471	16,984	14,454	14,946	2,017	2,038	191	193	1,826	1,845
前年比(%)	-2.2	3.1	-1.4	3.4	-7.7	1.1	-7.5	1.1	-7.8	1.0

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「期末・勤勉手当(各期末版)」により作成

(注) 1. 民間企業は従業員規模5人以上、パートタイム労働者含むベース

2. 支給対象者数: 民間企業 = ボーナス支払時期の常用雇用者数 × 支給対象従業員割合

3. 支給総額: = 一人当たり平均支給額 × 支給対象者数

4. 公務員は非現業の一般行政職ベース

2. 2004年冬季ボーナスの概要

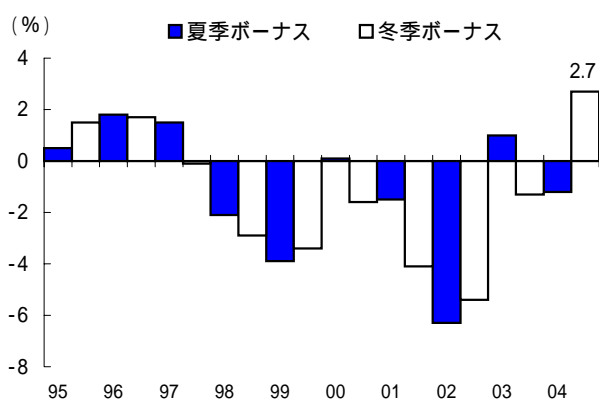
96年以来8年ぶりの増加となった2004年の冬季ボーナス

2005年夏季ボーナスを予測する前に、先般公表された2004年の冬季ボーナスの結果を簡単にみておこう。まず、2004年の民間企業の冬季ボーナスは、一人当たり支給額で前年比+2.7%と冬季ボーナスとしては96年以来の増加となった(図表2)。支給対象者数も前年比+0.2%の増加¹となったことから、支給総額(一人当たり支給額×支給対象者数)でも前年比増加に転じている。また、公務員の冬季ボーナス(期末・勤勉手当)は、国家公務員が前年比10.1%の増加、地方公務員が同13.3%の増加となった(図表3)。公務員の冬季ボーナスの増加率は民間企業に比べて大幅であるが、これは前年の大幅な減少の反動という特殊要因によるところが大きい²。2004年の人事院勧告において、俸給及びボーナス支給月数が前年比据え置かれたことに鑑みると、公務員の冬季ボーナスは実勢としてみれば前年比で横ばいに留まっていたと考えべきであろう。

¹ 年末賞与の支給対象労働者割合は、2003年の86.0%に対して2004年は85.5%である。一方、年末賞与の支払い時期にあたる11月から1月の常用雇用指数は、2003年の98.6に対して2004年は99.3である。それぞれの年について、常用雇用指数に支給労働者割合を乗じて前年比を計算すると、本文中の+0.2%という結果が得られる。

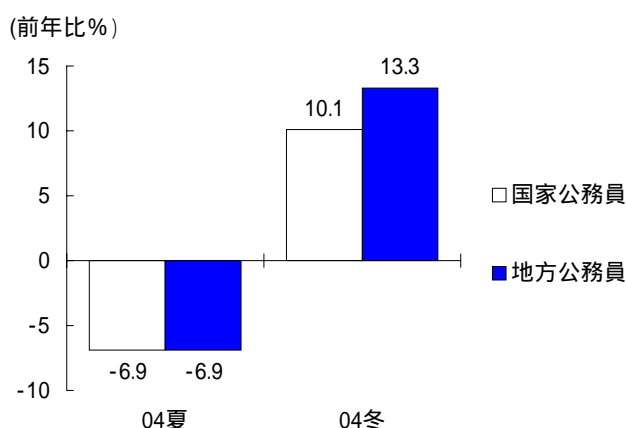
² 昨年の公務員の期末・勤勉手当(民間のボーナスに相当)は、前年比5.3%と民間企業の1.3%に比べて大幅なマイナスとなった。これは、2003年人事院勧告により公務員給与がそれまでの民間企業の給与削減に併せて減額されたことによるものである。具体的には、ボーナスの算定ベースとなる俸給(平均月収)が引き下げられたこと、03年4月以降の俸給減額の調整(平均3.1万円)が冬季ボーナスの減額の実施されたこと、年間のボーナス支給月数が前年対比0.25ヵ月引き下げられたこと(2002年:4.65ヵ月、2003年:4.4ヵ月)、ボーナス支給月数の削減が冬季に集中して行われたこと(平年:夏季2.1ヵ月、冬季2.3ヵ月、2003年:夏季2.25ヵ月、冬季2.15ヵ月)、などが2003年の冬季ボーナスを大きく下押しした。

図表2 民間企業一人当たり支給額(前年比)



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表3 公務員ボーナス(前年比)



(出所) 総務省「期末・勤勉手当を国家公務員に支給」

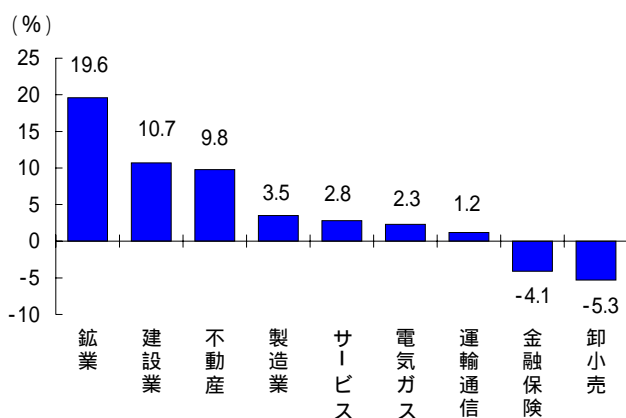
但し、支給水準や広がりなど回復が未だ限定的な部分も

ただし、2004年の冬季ボーナスについては、回復が不十分な点もある³。

第一に、2004年の冬季ボーナスについては、全ての業種・企業で増加したわけではないことである。リストラ圧力が残存する金融保険業やパート代替が急速に進んだ卸小売業では、冬季ボーナスも引き続き大幅な減少が続いている(図表4)。また規模別に見た場合、中小企業のボーナス支給の回復が遅れている点にも留意が必要である。第二に、水準としてみれば43万278円と非常に低い金額に留まっていることである。冬季ボーナスの既往ピークは96年の51万9376円であるが、これに比べると04年の冬季ボーナスは17.2%も低い水準に留まっている(図表5)。

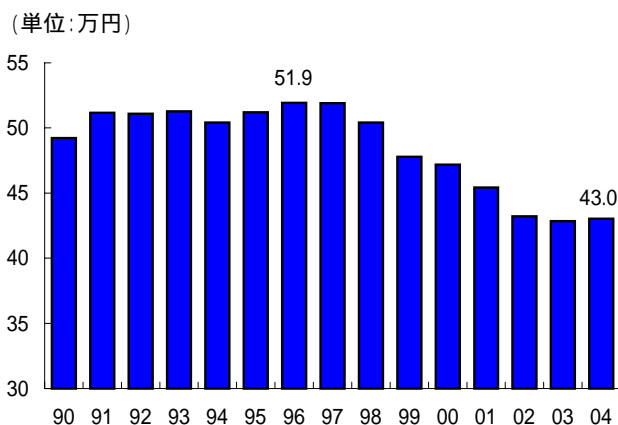
以上のように、冬季ボーナスについては、個人消費の下支え要因とはなつたとみられるが、個人消費を大きく牽引するだけの力はなかったと考えられる。夏季ボーナスについては、前年比増加傾向が続くのか、水準としての回復や業種・企業間のボーナス増加の広がりがみられるのかなどについて、以下にみていくことにしたい。

図表4 業種別・冬季一人当たり支給額



(出所) 厚生労働省

図表5 冬季ボーナスの水準推移



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

³ その他、今回の一人当たり支給額の増加率は、公務員賞与の大幅な増加によって増幅されている部分がある点を指摘できる。毎月勤労統計は、民間事業所を対象とした調査であるが、一部には公立学校職員・社会福祉施設職員・郵便局職員等の産業分類の「公務」に含まれないものが含まれている。本文中で述べたように、2004年冬季の公務員ボーナスは前年からの反動で大きく増加しており、これが民間賞与の伸びを実勢以上に押し上げている可能性がある(試算では+0.5%ポイント)。

3 . 2005 年夏季ボーナスの予測

(1) 民間企業

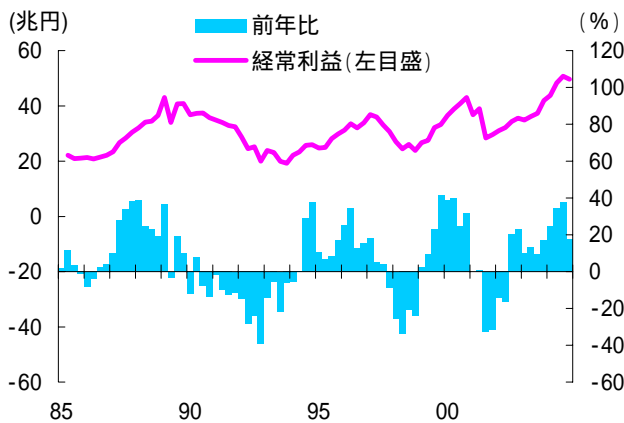
夏季ボーナスを取り巻く環境環境は総じて改善

以上のように、民間企業のボーナスは 2004 年の冬季ボーナスより回復を始めている。背景には、以下のようなボーナス支給を取り巻く環境の改善が考えられる。

民間企業のボーナスの規定要因となるのは、ボーナスの原資となる企業収益の動向、マクロの労働需給動向、ボーナスの算定ベースとなる平均月収(あるいは賃金率)の動向、等である。一般に、企業収益が増加している局面では、企業は賃金率やボーナス支給月数の引き上げに寛容となる。労働需給が逼迫している局面では、企業は同じく雇用条件の改善に前向きとなる。

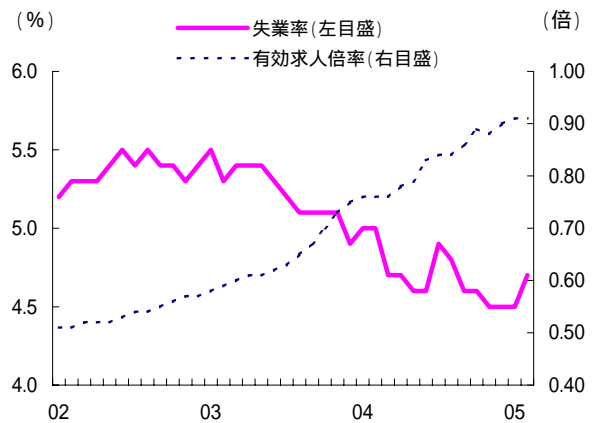
こうした規定要因に注目すると、直近のボーナス支給環境は全般的に改善していることがみてとれる。まず企業収益については、これまでの景気回復とリストラの結果として、全産業ベースでパブル期を上回る既往最高水準にまで改善が進んでいる(図表 6)。また、労働需給についても 2003 年半ばより完全失業率や有効求人倍率に顕著な改善がみられている(図表 7)。平均月収を決めるベース賃金については顕著な改善はみられないものの、大企業を対象とした厚生労働省の調査では、2004 年には賃金引き上げを行った企業の比率が上昇する一方で、賃下げを行った企業の比率が低下するなど、改善の兆しがみられはじめている(図表 8)。

図表6 経常利益及び前年比の推移



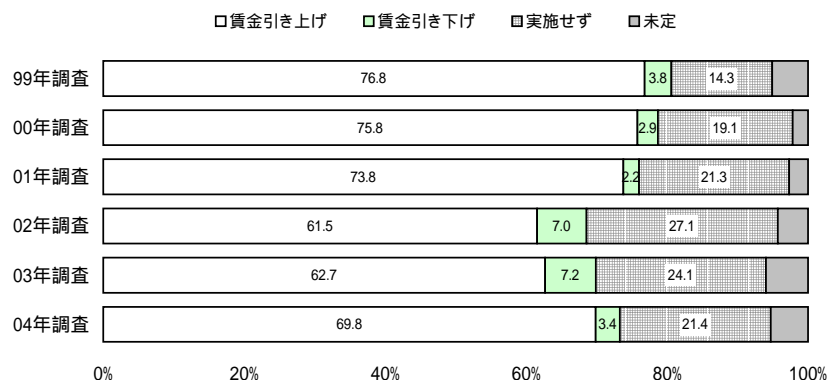
(出所)財務省「法人企業統計」

図表7 労働需給関連指標



(出所)総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表8 企業の賃金改訂に対するスタンス



(出所)厚生労働省「平成16年賃金引上げ等の実態に関する調査結果の概況」
 (注) 1. 常用雇用者数100人以上の企業対象
 2. 調査時点は各年の9月

また、今回のボーナス増加の背景としては、これらに加えて次の二つの重要な状況変化が影響を及ぼしている。

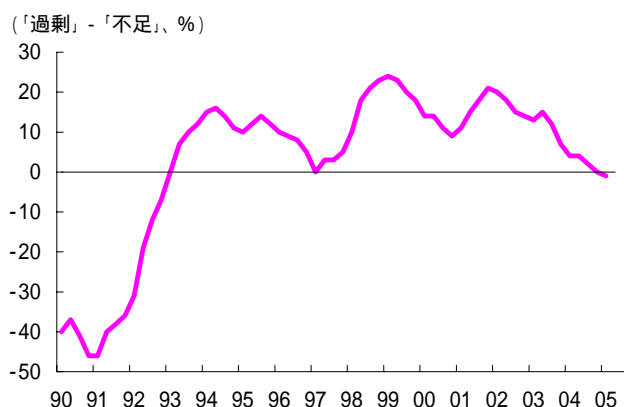
第一に、雇用リスラの進捗と利益水準の回復から、企業に従業員に対する利益還元を行う余裕が生じつつあることである。

民間企業のボーナスが長期にわたって減少してきた要因は、一つには長期低迷下で企業の雇用コスト負担が過大であったことである。もっとも、これまでの雇用リスラの進展から、こうした負担はかなり低下してきた。実際、日銀短観(2005年3月調査)をみると、企業の雇用判断DIは全規模・全産業ベースでみて92年12月調査以来となる「不足」超に転じている(図表9)。また、法人企業統計により労働分配率(人件費/付加価値)をみると、バブル前の80年代平均の水準に近づきつつある(図表10)。こうした雇用コストの抑制と景気回復に伴う利益水準の回復とがあいまって、企業には従業員への利益配分を行うだけの余力が生じてきたと考えられる。

日銀短観(2005年3月調査)によれば、全規模全産業の2005年度の経常利益計画は、前年比+3.3%の増加が見込まれている。ボーナスの原資となるキャッシュフローは、2005年度も増加が続くと見込まれる。労働分配率の低下が進んできたことを踏まえると、2005年度においても企業は従業員に対する適正な規模の利益還元を続けると考えられる。前述の日銀短観の2005年度経常利益伸び率を維持することを制約条件として、企業がどれだけ人件費を増加させることができるのかを計算すると、労働分配率を2004年10~12月期時点の水準に保つ場合は前年比+2.5%の増額、

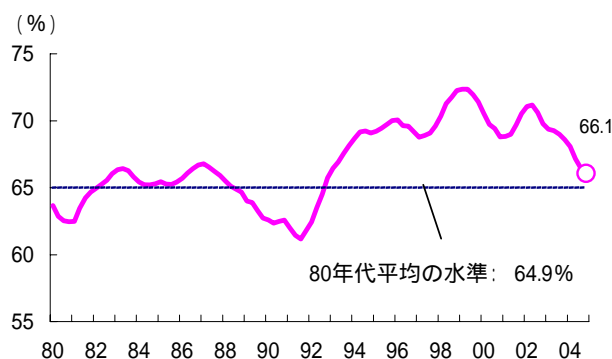
労働分配率を80年代平均の64.9%(年度末)にまで引き下げる場合でも+0.5%の増額、が可能な結果が得られる。労働分配率の低下が続くという悲観的なケースでも、2005年度もボーナス増加の原資は保たれる。

図表9 日銀短観・雇用判断DI



(出所)日本銀行「企業短期経済観測調査」

図表10 労働分配率



(出所) 財務省「法人企業統計季報」

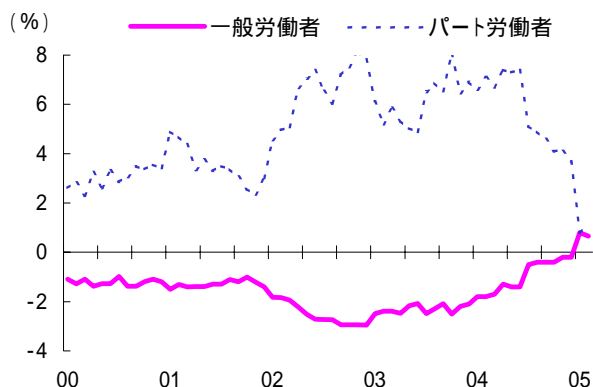
(注) 1. 労働分配率: = 人件費/付加価値 × 100
2. 年報により、季報の調査サンプルの変更の影響を調整

第二に、企業の正規雇用に対する需要が回復を始め、パート比率の上昇に歯止めがかかりつつあることである。

わが国企業は、非製造業を中心に景気変動や人件費抑制への対応として、従業員に対するパートタイム労働者の比率を高めてきた。パートタイム労働者のボーナス支給額は一般に正規雇用に比べて少額であるため、パート比率の上昇は一人当たりボーナス支給額の減少につながってきた。こうした企業の雇用方針に足もとで変化が生じている。直近の毎月勤労統計をみると、一般労働者の伸びが増加に転じると同時にパート労働者の伸びが大きく縮小しており(図表11)、パート比率の上昇にも歯止めがかかりつつある。

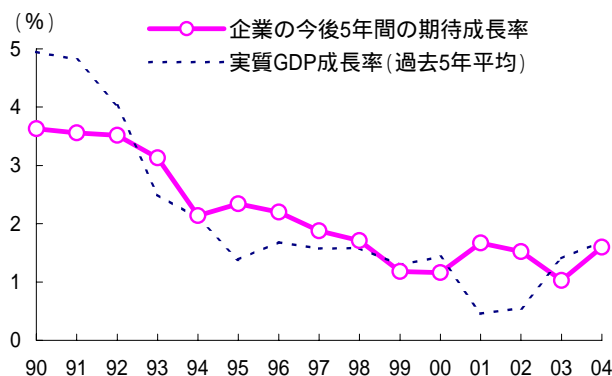
企業の正規雇用に対する需要が回復してきた理由は、一つには、これまでの景気回復によって企業の期待成長率が緩やかながら回復してきたことである(図表 12)。期待成長率の上昇は、企業が必要とする雇用ストックの水準を上昇させることになる。もう一つには、団塊世代(1947年～49年生)の大量退職が2007年に迫っており、中期的な観点からも雇用ストックの補充が必要となっていることである。企業の新卒に対する採用意欲が高まっていることなどを考えると、こうした正規雇用に対する需要は2005年度も増加を続けると考えてよからう。2005年度においては、パート比率の上昇によるボーナスの平均支給水準低下の傾向がより緩和することになる。

図表11 常用雇用者数の前年比



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表12 企業の期待成長率と実際の成長率



(出所) 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」

(注) 実質GDP成長率は固定基準年方式により計算

夏季ボーナス一人当たり支給額は前年比+2.4%の41万5000円

以上のように、2005年の民間企業の夏季ボーナスを取り巻く環境は総じて良好である。原材料価格の上昇と製品価格転嫁の遅れが利益減少に結びつく可能性などに注意が必要であるが、メインシナリオとしては2005年夏季ボーナスの支給環境が大きく崩れることはないと予想される。2005年夏季ボーナスの民間企業一人当たり支給額は前年比+2.4%と2年ぶりの増加に転じる見込みである。2004年の冬季ボーナスは実勢では+2.2%程度の伸びであったことを踏まえると、2004年冬季ボーナスよりも伸びは高まっていると考えられる⁴。支給対象者数も、支給対象事業所数の下げ止まりや常用雇用の増加を受けて、前年比増加を続けると予想される(前年比+1.0%)。一人当たり平均支給額に支給対象者数を乗じた支給総額は前年比+3.4%となると予想される。

(2) 公務員

公務員ボーナスも増加に転じる見込み

公務員の一人当たり平均支給額は60万4000円(国家公務員、地方公務員平均)と前年比+1.4%の増加を予測する。支給総額については、公務員数が減少することから前年比+1.1%の増加に留まると見込まれる。

2004度の公務員ボーナスは、支給対象月数および俸給が据え置かれたことに鑑みると、年度を通じてみれば前年比横ばいに留まったと考えられる(図表13)。2005年については、公務員給与が民間準拠で決まることを踏まえると、2004年冬季及び2005年夏季の民間ボーナスの増加を受けて若干ながら増加に転じると見込まれる

⁴ 脚注3参照

図表13 2004年の公務員ボーナスは年度を通じてみれば横ばい

(単位:カ月)

	6月			12月			3月			合計
	期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
2000年	1.45	0.60	2.05	1.60	0.55	2.15	0.55	-	0.55	4.75
2001年	1.45	0.60	2.05	1.55	0.55	2.10	0.55	-	0.55	4.70
2002年	1.45	0.60	2.05	1.85	0.55	2.40	0.20	-	0.20	4.65
2003年	1.55	0.70	2.25	1.45	0.70	2.15	-	-	-	4.40
2004年	1.40	0.70	2.10	1.60	0.70	2.30	-	-	-	4.40

(出所) 総務省資料

(注) 02年冬季及び03年夏季の支給対象月数の増加は3月期のボーナス廃止に伴う振替分

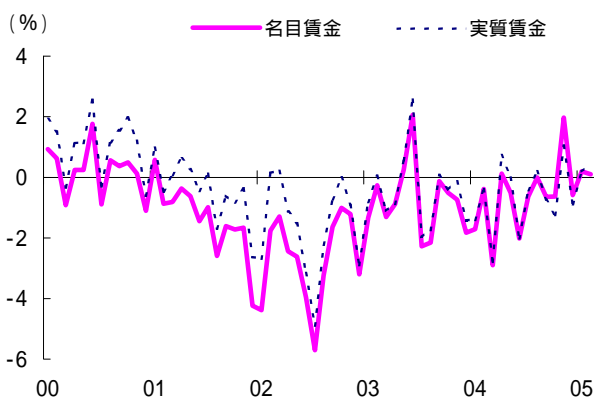
4. 景気へのインプリケーション

夏季ボーナスの増加を受けて所得の回復傾向はいっそう明確に

以上のように、2005年の夏季ボーナスは民間企業・公務員ともに前年比増加に転じると見込まれる。民間企業・公務員を合わせたボーナス支給総額は前年比+3.1%増の17.0兆円となる。

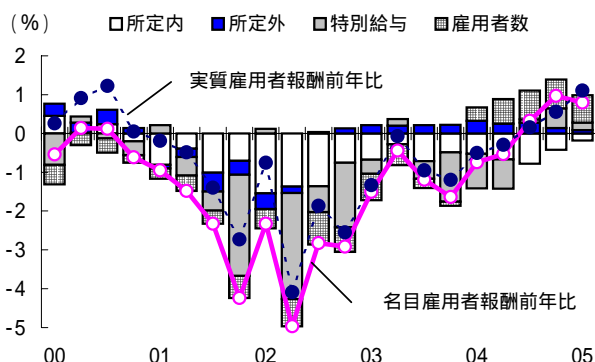
毎月勤労統計により家計の賃金・雇用者報酬の動きをみると、2004年7～9月期より前年比で増加に転じているが、ボーナス増加を受けて2005年度上期にはこうした傾向が明確なると予想される(図表14,15)。夏場のボーナスの増加は、6月以降の個人消費の回復を促す可能性もある。これは、わが国の景気が踊り場を脱出するひとつのきっかけとなるであろう。この点は、景気の先行きを考える上でも好ましい材料だと考えられる。

図表14 名目賃金・実質賃金前年比



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表15 名目雇用者報酬前年比



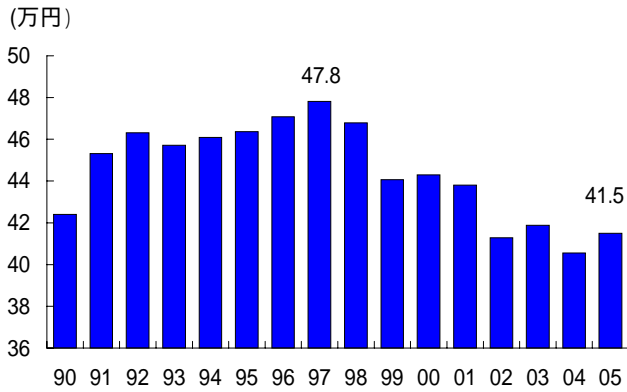
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」
 (注)1. ボーナス支払時期にあわせ四半期を分割(1Q:2～4月
 2Q:5～7月、3Q:8～10月、4Q:11～1月)
 2. 05年1Qは2月単月の数値で前年比を計算

支給水準の回復がもたらされるまでには今暫く時間がかかろう

一方で、2005年の夏季ボーナスについても、2004年の冬季ボーナスと同じく、支給水準が低いことには変わりはない(97年のピーク対比 13.2%減)。また、日銀短観により2005年度の経常利益計画をみると、中小企業の相対的な堅調さが目立つ一方で、大企業では特に非製造業が減益計画を予測するなど、業種間の格差が大きい状況にある。こうした利益計画をみると、ボーナス支給額の業種間格差は2005年度も大きく縮小するとは考えにくい。ボーナスの水準としての回復やより多くの業種への回復の広がりがみられるまでには、今しばらく時間がかかると考えられる。

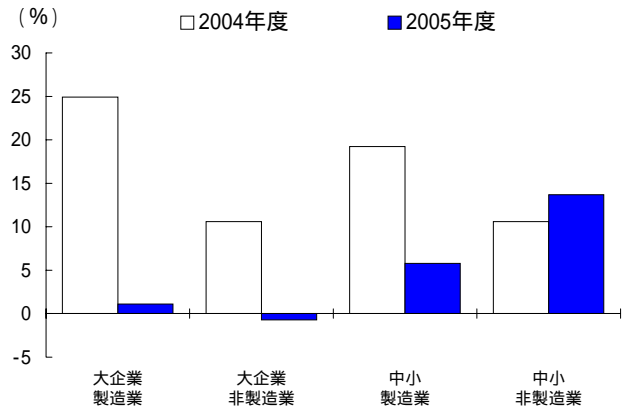
先行きの景気回復が期待されるなか、定率減税縮減を含めた公的負担増加がすでに決まっている。しかし、家計の所得水準に注目すると、公的負担増加については時期尚早のきらいがある。少なくとも、追加的な公的負担等の実施については家計の所得水準の回復を待つべきであると考える。

図表16 夏季ボーナスの水準



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」
 (注) 2005年は第一生命経済研究所予測

図表17 日銀短観・経常利益計画



(出所) 日銀「企業短期経済観測調査」

以上