

2022年夏季ボーナス予測

2年ぶりのプラス予想も、物価高が所得を下押し

みずほリサーチ&テクノロジーズ

調査部

080-1069-4638

- 2022年夏の民間企業の一人当たりボーナスは前年比+1.4%と2年ぶりのプラスを予想。企業収益の持ち直しを背景に、所定内給与、支給月数ともに増加
- 公務員の一人当たりボーナスは前年比▲10.6%と大幅減を予想。国家公務員の給与法改正の成立が遅れ、今夏に差額分が調整されるため
- 民間・公務員合わせたボーナス支給総額は前年比+0.4%と小幅な伸びを予想。物価上昇を踏まえると、実質所得は前年比で減少し、夏場の個人消費の回復を阻害するだろう

1. 民間企業の一人当たりボーナスは、夏としては2年ぶりのプラスを予測

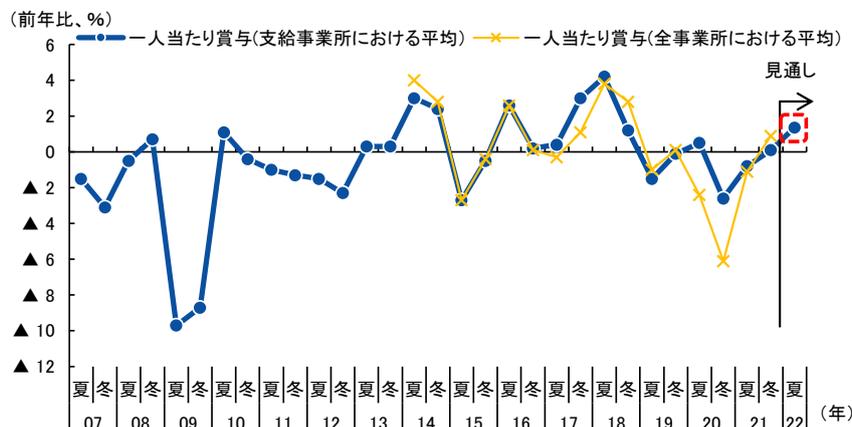
みずほリサーチ&テクノロジーズでは、2022年夏の民間企業の一人当たりボーナス支給額（支給事業所における一人当たり平均）を前年比+1.4%と予測する（図表1）。夏としては2年ぶりのプラスとなり、昨夏のボーナスの落ち込み（同▲0.8%）を取り戻す見通しだ。

（1）昨冬のボーナスは小幅増も、コロナ前まで回復せず

はじめに、2021年冬の賞与の結果を確認しよう。昨年末のボーナスは、支給事業所における一人当たり平均で前年比+0.1%と小幅増にとどまった。業種別にみると、製造業（同+3.4%）や建設業（同+6.7%）などが増加した一方、生活関連サービス・娯楽業（同▲9.5%）、運輸・郵便業（同▲1.3%）などコロナ禍の影響を大きく受けた対人接触型サービス業での減少が続き、全体としては小幅増にとどまった¹。

なお、この支給事業所における一人当たり平均賞与額は、ボーナス支給を実施した事業所に雇用さ

図表1 民間企業の一人当たりボーナス支給額



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

れる労働者だけが対象である点には留意が必要である。ボーナス支給のない事業所も含む、全事業所における一人当たり平均賞与は前年比+0.9%となり、支給事業所平均（同+0.1%）よりプラス幅が拡大した（再掲図表1）。これは、前年にボーナスを支給しなかった事業所の一部が支給を再開したことが背景とみられ²、こちらの数値の方がマクロでみた所得環境の実勢を表している。それでも、全事業所ベースでみた賞与の伸びは前年の落ち込み（2020年冬：同▲6.1%）に比べて小幅であったことには変わりなく、コロナ禍による落ち込みを取り戻すには至らなかった。

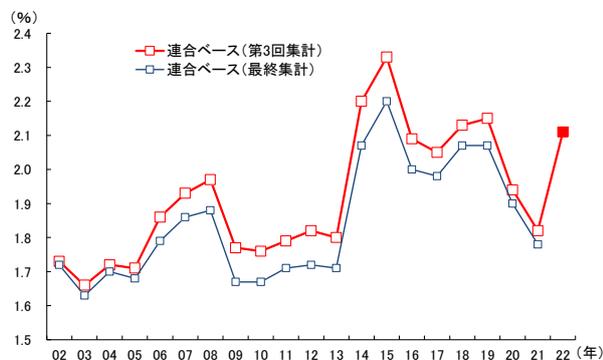
（2）今夏のボーナスは2年ぶりのプラスを予想

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。2022年夏は所定内給与、支給月数ともに増加する見通しである。

まず所定内給与（6月～8月平均）は前年比+0.4%と、小幅な増加を予想する。2021年度の企業収益や労働需要が持ち直したことが押し上げ要因となるだろう。所定内給与は春季労使交渉（春闘）の結果を参考に決める企業が多いが、現段階（連合、第3回回答ベース）での春闘の動向を確認すると、春季賃上げ率（定期昇給+ベースアップ）は、2.11%と前年同期対比で+0.29%Pt上昇している（図表2）³。岸田政権が「新しい資本主義」を掲げる中、自動車、電機、鉄鋼業など大手製造業を中心に満額回答や高水準での回答が相次いだほか、大手流通業などでも前年を上回る回答がみられるなど、現時点の企業の賃上げ姿勢は前向きである⁴。とはいえ、この2.11%には1.8%程度の定期昇給分が含まれているため、ベースアップ分は0.3%程度に過ぎない。今夏の所定内給与の伸びは前年から高まるものの、1%に満たない低い伸びにとどまるであろう。

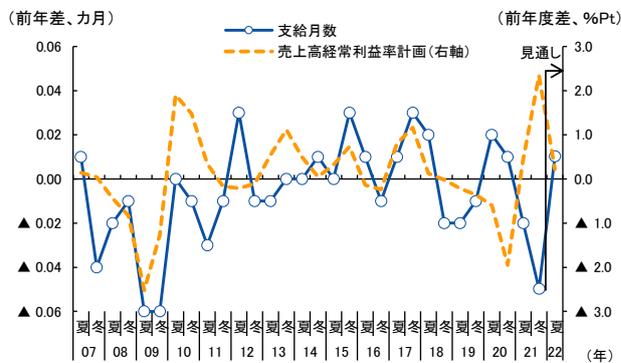
支給月数は1.05カ月（前年差+0.01カ月）と、昨夏から増加が見込まれる（図表3）⁵。支給月数に半年ほど先行する傾向がある売上高経常利益率（全規模・全産業）は、2021年度下期に前年同期差で+0.22%Pt（2020年度下期5.09%→2021年度下期5.31%）の上昇が見込まれている（日銀短観3月調査）。ただし、2021年度下期は企業活動が前年対比で持ち直した一方で、商品市況の高騰に伴う資源価格の上昇が、製造業（2020年度下期7.41%→2021年度下期7.05%：変化幅▲0.36%Pt）を中心に企業収益の下押し要因となっており、全体の回復幅は小幅にとどまっている。加えて、日銀短観3月

図表2 春闘賃上げ率



（出所）日本労働組合総連合会「2022 春季生活闘争 第3回回答集計結果について」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表3 支給月数と売上高経常利益率



（注）売上高経常利益率は半期ラグ。文末脚注5も参照。

（出所）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、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

調査の回答時期が2月24日～3月31日であったことから、2月下旬以降のウクライナ危機に伴う資源高の急騰の影響を十分に織り込んでいない可能性が高く、2021年度の企業収益はさらに下押しされる可能性がある。こうしたことを踏まえ、支給月数は0.01カ月程度の増加を予想する。

以上のように、2022年夏はボーナス算定のベースとなる所定内給与、支給月数ともに増加するため、民間企業の一人当たりボーナス支給額（支給事業所における一人当たり平均）は前年比+1.4%と、増加する見通しである。民間企業については、コロナ禍の影響を受けた昨夏（同▲0.8%）の落ち込みを取り戻すだろう。また、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+2.0%と一人当たりボーナスよりも増加幅が大きくなると予想する。これは業績の改善に伴いボーナス支給事業所が前年対比で増加し、ボーナスを受け取る労働者の増加が見込まれるためである（支給割合は前年差+0.2%Ptと予測）⁶。

2. 公務員の一人当たりボーナスは、給与法改正の遅れの影響で大幅減少

公務員（国+地方）の一人当たりボーナス支給額は、前年比▲10.6%と大幅マイナスを予想する⁷。2021年度の人事院勧告において国家公務員の月例給が2年連続で据え置きとなったほか、ボーナス支給月数が▲0.15カ月（4.45カ月→4.3カ月）と大きく引き下げられた。しかし、給与法改正の成立が昨冬のボーナス支給時に間に合わなかったため、今夏のボーナスで差額分を事後的に差し引かれることになった。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、大幅減となるだろう。

3. 支給総額は小幅なプラスに。賃金を上回る物価上昇が夏場の消費回復を阻害

民間企業・公務員を合わせた夏季ボーナスの支給総額は、公務員のボーナスの大幅減が下押し要因となり、前年比+0.4%と小幅な伸びにとどまる見通しである（図表4）。足元ではウクライナ危機の影響で商品市況の高騰に拍車がかかり、エネルギーや食料価格など生活必需品を中心に物価が上昇している。消費者物価は春以降、前年比2%前後まで上昇するとみられる。支給総額が当社の予測通りで

図表4 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(%)	前年比(%)	前年比(%)	前年比(%)		
2019	381,343	▲1.5	738,668	4.6	15,911	0.9	2,227	4.7	18,138	1.3
2020	383,439	0.5	745,046	0.9	15,637	▲1.7	2,256	1.3	17,894	▲1.3
2021	380,268	▲0.8	733,363	▲1.6	15,689	0.3	2,223	▲1.5	17,912	0.1
2022	385,458	1.4	655,464	▲10.6	16,003	2.0	1,986	▲10.6	17,990	0.4

- (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。実績はみずほリサーチ&テクノロジーズによる推計値。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、人事院「人事院勧告」などより、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

あれば、物価上昇を加味した夏場の実質所得は前年比マイナスになる計算である。

まん延防止等重点措置が解除され、夏場にかけての個人消費は持ち直しが期待される。既に、足元では国内線や旅行ツアーの予約が好調との報道もあり、対人接触型サービス消費には持ち直しの兆しがみられる。しかし、賃金（含むボーナス）を上回る物価の上昇が懸念される中、実質所得の減少は夏場の個人消費の回復を阻害する要因になる。感染拡大で落ち込んでいた対人接触型サービス消費の反発を除くと、夏場の個人消費は力強さを欠く展開になりそうだ。

¹ 本稿では、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、運輸・郵便業を対人接触型サービス業と定義している。なお、宿泊・飲食サービス業（同+6.1%）はプラスに転じたが、コロナ前の2019年末賞与対比で85%程度とコロナ前の水準を大きく下回っている。

² 常用労働者の内、ボーナス支給事業所に雇用される労働者の割合を確認すると、昨年末はボーナス支給を再開した事業所の増加により、前年差+0.7%Ptと上昇した。

³ 一般に定期昇給のみ（ベースアップゼロ）の場合の賃上げ率は1.8%程度とされる。

⁴ ただし、昨年からの原材料価格の高騰は企業収益を圧迫しており、賃上げに踏み込めない企業も多いとみられる。

⁵ なお、図表3では、特に2020年以降の支給月数と売上高経常利益率（半期ラグ）の動きの乖離が大きい。2020年春にコロナ禍の影響で経済活動が急激に落ち込んだが、その際、前年の業績に基づいて年末までの賞与額を決定していた企業が多かったことなどから、その後も通常時より業績がボーナスに反映されるまでのラグがやや長くなっている。

⁶ 毎月勤労統計では「支給事業所における労働者一人平均賞与額」とは、賞与を支給した事業所の全常用労働者（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）についての一人平均賞与支給額と定義されている。したがって、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。

⁷ 公務員（国+地方）の一人当たりボーナスの実績はみずほリサーチ&テクノロジーズによる推計値。

[共同執筆者]

総括・市場調査チーム	エコノミスト	嶋中由理子	yuriko.shimanaka@mizuho-ir.co.jp
経済調査チーム	エコノミスト	中信達彦	tatsuhiko.nakanobu@mizuho-ir.co.jp

●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。